

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Kaja Ambruš

**Vidiki (ne)skladnosti na delovnem mestu med eksterno zaposlenimi v kadrovski agenciji**

**Trenkwalder**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Kaja Ambruš

Mentor: prof. dr. Branko Ilič

**Vidiki (ne)skladnosti na delovnem mestu med eksterno zaposlenimi v kadrovski agenciji**

**Trenkwalder**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorju za hitro odzivnost, strokovno usmerjanje in svetovanje pri izdelavi magistrskega dela. Ravno tako ekipi sodelavk Trenkwalderja, ki so pomagale pri svetovanju in izvozu podatkov ter mi s tem omogočile raziskovanje na želeni ravni.

Posebna zahvala gre moji družini in prijateljem, ki so me skozi vsa študijska leta podpirali in spodbujali na moji poti.

## **Vidiki (ne)skladnosti na delovnem mestu med eksterno zaposlenimi v kadrovske agenciji Trenkwalder**

Agencije za zaposlovanje pomembno vplivajo na zmanjševanje neskladij med ponudbo in povpraševanjem delovne sile na trgu, hkrati pa ustvarjajo nove dimenzije neskladnosti. Število zaposlenih pri delodajalcih za zagotavljanje dela drugemu uporabniku narašča, zmanjšuje pa se število le-teh. Glavni poudarek magistrske naloge bo na obravnavi vidikov (ne)skladnosti znotraj agencije, in sicer na ravni eksterno zaposlenih delavcev na nižje in višje kvalificiranih delovnih mestih. Poudarek bo na tripartitnem odnosu med agencijo, zaposlenim in uporabnikom. Ker agencije predstavljajo pomemben del trga delovne sile, bom vidike neskladij obravnavala tudi na makro ravni trga (predvsem Slovenskega) in mezo ravni regionalne umeščenosti. V empiričnem delu bom namreč glede na kvalificiranost delovnega mesta in prostorsko umeščenost uporabnikov prikazala in analizirala vidike neskladij med zaposlenimi po naslednjih kriterijih: kvalifikacijsko in izkušnjsko (ne)ujemanje, osnovna bruto plača, starost, spol, državljanstvo in trajanje pogodbe. Cilj naloge bo opredeliti stopnjo, vrsto, vzroke, posledice in pomen neskladij med zaposlenimi na delovnem mestu ter glede na to ovrednotiti vlogo in pomen kadrovske agencije kot tudi uporabnikov na trgu dela. Ključna ugotovitev raziskave je potrditev obstoja neskladij med zaposlenimi v obeh regijah, še posebej na različnih delovnih mestih, med različnimi uporabniki, predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih.

**Ključne besede:** kadrovska agencija, neskladnost, delovno mesto, eksterno zaposleni, uporabnik.

## **Aspects of (mis)matches at the workplace between external employees in the recruitment agency Trenkwalder**

Employment agencies have significant impact on reducing the gap between supply and demand of the workforce in the labour market while creating new dimensions of non-compliance. The number of employees employed by recruitment agencies is increasing, however, the number of previously mentioned agencies is decreasing. The master thesis will focus on the aspects of (mis)matches within agency, more specifically at the level of external employees in lower and higher-skilled jobs. The emphasis will be placed on a tripartite relationship between the employee, the recruitment agency and its users. Since the agencies represent an important part of the labour market, I will also discuss the aspects of disparities at the macro-level of a (mainly Slovenian) labour market and at the meso-level of a regional placement. In the empirical part of the thesis, I will display and analyse the aspects of mismatches between employees according to the following criteria: qualification and experiential (mis)matching, fixed gross salary, age, gender, nationality and contract duration in accordance with the job qualification and the spatial position of its users. The aim of the thesis will be to identify the degree, type, causes, consequences and significance of discrepancies between employees at the workplace. Furthermore, based on the gathered data, I will evaluate the role and the importance of the recruitment agency, as well as its users in the Slovenian labour market. Key findings of the research confirm the existence of mismatches between employees in both regions, particularly in the different job positions, between various users, especially those at the lower skilled jobs.

**Key words:** recruitment agency, mismatch, workplace, external employees, labour market, user.

## KAZALO VSEBINE

1	UVOD.....	11
1.1	Namen in cilji dela .....	11
1.2	Raziskovalno vprašanje, izhodiščna teza in hipoteza.....	12
1.3	Metodologija .....	13
1.4	Struktura.....	13
2	NESKLADJA NA TRGU DELOVNE SILE .....	15
2.1	Kvalifikacijska in izkušnjska neskladja na trgu delovne sile .....	17
2.2	Kvalifikacijska in izkušnjska neskladja na slovenskem trgu delovne sile .....	20
3	PREIZOBRAŽENOST SKOZI VIDIK PODZAPOSLENOSTI .....	23
3.1	Poskusi definiranja pojava preizobraženosti .....	25
3.2	Negativni in pozitivni vidiki preizobraženosti .....	28
3.3	Kritično ovrednotenje teorij preizobraženosti.....	30
3.3.1	Teorija človeškega kapitala ( <i>angl. Human capital theory</i> ).....	31
3.3.2	Teorija ujemanja ( <i>angl. Job matching theory</i> ).....	33
3.3.3	Teorija karijerne mobilnosti ( <i>angl. Occupational mobility theory</i> ).....	33
3.3.4	Tekmovalni model ( <i>angl. Job competition model</i> ) .....	35
3.3.5	Teorija delovnih nalog ( <i>angl. The Assignment theory</i> ).....	35
3.3.6	Pristopi filtriranja, signaliziranja in pregledovanja ( <i>angl. Filtering, signalling and screening approaches</i> ).....	36
3.3.7	Marksistično dialektični pristop ( <i>angl. The Marxist dialectical approach</i> ).....	37
3.4	Merjenje pojava preizobraženosti in pomanjkljivosti metodoloških pristopov .....	37
3.4.1	Objektivna metoda .....	38
3.4.2	Subjektivna metoda.....	39

4	DEMOGRAFSKA (SPOLNA, STAROSTNA, NARODNA) IN PROSTORSKA NESKLADJA NA DELOVNEM MESTU .....	42
4.1	Spol in državljanstvo .....	42
4.2	Starost in prostorska umeščenenost .....	50
5	PLAČNA NESKLADJA .....	54
6	VLOGA KADROVSKE AGENCIJE KOT DELODAJALCA ZA ZAGOTAVLJANJE DELA DRUGEMU UPORABNIKU NA TRGU SLOVENSKE DELOVNE SILE .....	57
7	EMPIRIČNI DEL .....	63
7.1	Cilj in namen raziskovanja .....	63
7.2	Kadrovska agencija Trenkwalder .....	63
7.2.1	Opis organizacije .....	63
7.2.2	Oprelitev ciljev in vrednot .....	64
7.2.3	Oprelitev dejavnosti .....	65
7.2.4	Pregled kazalnikov poslovne uspešnosti .....	66
7.3	Oprelitev raziskovalnega vzorca .....	72
7.4	Oprelitev hipotez .....	72
7.5	Metodologija .....	73
7.6	Prikaz in interpretacija podatkov po kriterijih .....	79
7.6.1	Prostorska umeščenenost zaposlenih po uporabnikih .....	79
7.6.2	Delovno mesto glede na kvalificiranost .....	82
7.6.3	Kvalifikacijsko in izkušensko (ne)skladje .....	85
7.6.4	Osnovna bruto plača .....	97
7.6.5	Spol .....	102
7.6.6	Starost .....	105
7.6.7	Državljanstvo .....	107
7.6.8	Trajanje pogodbe .....	108

7.7	Analiza podatkov in testiranje veljavnosti hipotez .....	109
7.7.1	Statistična analiza variance (ANOVA) na primeru kriterija preizobraženosti .....	120
8	SKLEP .....	130
9	LITERATURA .....	135
	PRILOGA A: število zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih v OR .....	143

## KAZALO GRAFOV, SLIK IN TABEL

<i>Graf 7.1: Prikaz vrednosti koeficienta proizvodnosti po posameznih časovnih obdobjih.....</i>	68
<i>Graf 7.2: Prikaz vrednosti koeficienta gospodarnosti po posameznih časovnih obdobjih.....</i>	69
<i>Graf 7.3: Prikaz vrednosti koeficienta gospodarnosti po posameznih časovnih obdobjih.....</i>	71
<i>Graf 7.4: Število zaposlenih po regijah .....</i>	79
<i>Graf 7.5: Število zaposlenih glede na kvalificiranost delovnih mest po regijah .....</i>	82
<i>Graf 7.6: Število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji</i>	83
<i>Graf 7.7: Število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji .....</i>	84
<i>Graf 7.8: Število zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji .....</i>	85
<i>Graf 7.9: Povprečna zahtevana stopnja izobrazbe glede na regijo in kvalificiranost delovnih mest .....</i>	86
<i>Graf 7.10: Povprečna pridobljena stopnja izobrazbe glede na regijo in kvalificiranost delovnih mest .....</i>	87
<i>Graf 7.11: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v osrednjeslovenski regiji glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu .....</i>	88
<i>Graf 7.12: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v gorenjski regiji glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu .....</i>	88
<i>Graf 7.13: Število preizobraženih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti.....</i>	90
<i>Graf 7.14: Število preizobraženih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti .....</i>	91

<i>Graf 7.15: Število primerno izobraženih na nižje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja.....</i>	<i>92</i>
<i>Graf 7.16: Število podizobraženih (za 2 stopnji) na nižje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip podizobraženosti .....</i>	<i>93</i>
<i>Graf 7.17: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v osrednjeslovenski regiji glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu .....</i>	<i>94</i>
<i>Graf 7.18: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v gorenjski regiji, glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu .....</i>	<i>94</i>
<i>Graf 7.19: Število preizobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti.....</i>	<i>95</i>
<i>Graf 7.20: Število preizobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti .....</i>	<i>96</i>
<i>Graf 7.21: Število primerno izobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja.....</i>	<i>96</i>
<i>Graf 7.22: Število podizobraženih (za 1 stopnjo) na višje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip podizobraženosti.....</i>	<i>97</i>
<i>Graf 7.23: Povprečna bruto plača zaposlenih po regijah glede na kvalificiranost delovnih mest .....</i>	<i>98</i>
<i>Graf 7.24: Osnovna bruto plača zaposlenih v osrednjeslovenski regiji glede na področje nižje kvalificiranih delovnih mest .....</i>	<i>99</i>
<i>Graf 7.25: Osnovna bruto plača zaposlenih v gorenjski regiji glede na področje nižje kvalificiranih delovnih mest.....</i>	<i>100</i>
<i>Graf 7.26: Osnovna bruto plača zaposlenih v osrednjeslovenski regiji glede na področje višje kvalificiranih delovnih mest .....</i>	<i>101</i>
<i>Graf 7.27: Osnovna bruto plača zaposlenih v gorenjski regiji glede na področje višje kvalificiranih delovnih mest.....</i>	<i>102</i>
<i>Graf 7.28: Spolna struktura zaposlenih po regijah .....</i>	<i>102</i>
<i>Graf 7.29: Spolna struktura zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih po regijah .....</i>	<i>103</i>
<i>Graf 7.30: Spolna struktura zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih po regijah .....</i>	<i>103</i>
<i>Graf 7.31: Število zaposlenih po starostnih skupinah in povprečna starostna omejitev na delovnem mestu glede na regijo .....</i>	<i>106</i>



<i>Graf 7.32: Število zaposlenih glede na slovensko in tuje državljanstvo po regijah .....</i>	<i>107</i>
<i>Graf 7.33: Število zaposlenih glede na čas trajanja pogodbe po regijah .....</i>	<i>108</i>
<i>Slika 7.1: Prikaz slovenskih statističnih regij .....</i>	<i>80</i>
<i>Tabela 4.1: Delovno aktivno prebivalstvo po časovnih obdobjih, spolu in državljanstvu .....</i>	<i>45</i>
<i>Tabela 4.2: Delovno aktivno prebivalstvo v aprilu 2016 glede na poklicno dejavnost, spol in državljanstvo .....</i>	<i>47</i>
<i>Tabela 4.3: Delovno aktivno prebivalstvo v aprilu 2016 glede na poklicno dejavnost, spol in državljanstvo .....</i>	<i>48</i>
<i>Tabela 4.4: Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah v posamičnem letu glede na prostorsko usmeritev .....</i>	<i>52</i>
<i>Tabela 4.5: Delovno aktivno prebivalstvo po regijah glede na spol v posamičnem letu .....</i>	<i>52</i>
<i>Tabela 7.6: Prikaz izračuna kazalnika proizvodnosti po posameznih časovnih obdobjih .....</i>	<i>67</i>
<i>Tabela 7.7: Prikaz izračuna kazalnika gospodarnosti po posameznih časovnih obdobjih .....</i>	<i>69</i>
<i>Tabela 7.8: Prikaz izračuna kazalnika donosnosti po posameznih časovnih obdobjih .....</i>	<i>71</i>
<i>Tabela 7.9: Klasifikacija zaposlenih glede na kriterije in vsebinska obrazložitev .....</i>	<i>75</i>
<i>Tabela 7.10: Klasifikacija tipa primerne/pod/pre-izobraženosti zaposlenega na delovnem mestu .....</i>	<i>77</i>
<i>Tabela 7.11: Število zaposlenih po uporabnikih v posamični regiji .....</i>	<i>81</i>
<i>Tabela 7.12: Število zaposlenih na višje in nižje kvalificiranih delovnih mestih po spolu in regiji glede na stopnjo in vrsto izobraženosti .....</i>	<i>104</i>
<i>Tabela 7.13: Povprečna bruto plača glede na kvalificiranost delovnih mest, spol in regijo .....</i>	<i>105</i>
<i>Tabela 7.14: Število zaposlenih in stopnja kvalificiranosti delovnih mest po spolu, starostnih skupinah in regiji .....</i>	<i>106</i>
<i>Tabela 7.15: Število preizobraženih v obeh regijah po spolu .....</i>	<i>121</i>
<i>Tabela 7.16: Število preizobraženih po regiji in spolu .....</i>	<i>121</i>
<i>Tabela 7.17: Povprečna stopnja preizobraženosti moških glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance .....</i>	<i>122</i>
<i>Tabela 7.18: Povprečna stopnja preizobraženosti žensk glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance .....</i>	<i>123</i>

<i>Tabela 7.19: Povprečna starost preizobraženih glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance.....</i>	123
<i>Tabela 7.20: Povprečna preizobraženost po starostnih skupinah glede na regijo skozi prikaz statistične analize hi-kvadrat testov.....</i>	125
<i>Tabela 7.21: Povprečna stopnja preizobraženosti slovenskih državljanov glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance .....</i>	126
<i>Tabela 7.22: Povprečna stopnja preizobraženosti tujih državljanov glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance .....</i>	127
<i>Tabela 7.23: Povprečna bruto plača med izobraženimi glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance .....</i>	127
<i>Tabela 7.24: Povprečna stopnja preizobraženosti med zaposlenimi na višje kvalificiranih delovnih mestih glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance .....</i>	128
<i>Tabela 7.25: Povprečna stopnja preizobraženosti med zaposlenimi na nižje kvalificiranih delovnih mestih glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance .....</i>	129

# 1 UVOD

## 1.1 Namen in cilji dela

Na trgu delovne sile se tako na lokalni kot na globalni ravni soočamo z neskladji med ponudbo in povpraševanjem kadrov, vedno večjim vlaganjem v človeški kapital in vsesplošno dostopnostjo do izobraževalnih sistemov (družba znanja). Tovrstna neujemanja se odražajo na mikro ravni posameznika in organizacij, na mezo ravni prostorske/regionalne umeščenosti ter na makro ravni trga delovne sile. Do neskladij ne prihaja le med njimi, temveč tudi znotraj njih. Ravno nasprotja med enim in drugim pa so tista, ki dajejo drug drugemu pomen, smisel in celovitost.

Namen magistrske naloge je skozi teorijo in praktični primer kadrovske agencije Trenkwalder, raziskati, prikazati in kritično analizirati vidike (ne)skladnosti med 409 eksterno zaposlenimi delavci in delavkami na višje in nižje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski ter gorenjski regiji. Osnova primerjalne analize študije primera bosta dva ključna kriterija: prostorska umeščenost uporabnikov, kamor so delavci napoteni na delo in kvalificiranost delovnih mest (nižja ali višja). Na tej klasifikaciji bo temeljila nadaljnja kategorizacija vidikov (ne)ujemanj oziroma (ne)skladnosti med zaposlenimi, in sicer preko naslednjih kriterijev: kvalifikacijsko in izkušensko (ne)ujemanje, osnovna bruto plača, spol, starost, državljanstvo in trajanje pogodbe. Primerjave ne bodo potekale le med kriteriji, ampak tudi znotraj njih.

Cilj naloge je opredeliti stopnjo, vrsto, vzroke, posledice in pomen neskladij med zaposlenimi na delovnem mestu ter glede na to ovrednotiti vlogo in pomen kadrovske agencije ter uporabnikov na trgu slovenske delovne sile v osrednjeslovenski in gorenjski regiji. Agencija Trenkwalder kot delodajalec za zagotavljanje dela delavcem drugemu uporabniku je namreč sestavni del slovenskega trga delovne sile in pridobiva pomen.

Z magistrsko nalogo želim preseči dosedanje pogosto ozko naravnane raziskave o vidikih (ne)ujemanj med zaposlenimi, ki se večinoma osredotočajo le na vidik preizobraženosti brez vključitve kriterija izkušenskega (ne)ujemanja in brez celostne vključitve plačnega, spolnega,

starostnega, narodnega in pogodbenega vidika. Skozi kritično obravnavo si prizadevam tudi za zmanjšanje predsodkov o agencijskem delu.

## 1.2 Raziskovalno vprašanje, izhodiščna teza in hipoteza

Iz povedanega se tako poraja **raziskovalno vprašanje**, ki bo ključno vodilo naloge in katerega odgovor bom podala v sklepnem delu: kaj nam glede na delovno mesto in regionalno umeščenost na mezo ravni podatki o kvalifikacijskih, izkušnjijskih, plačnih, starostnih, spolnih, narodnih in pogodbenih (ne)skladjih, povedo o eksterno zaposlenih in o kadrovske agenciji Trenkwalder na mikro ravni ter o njeni vlogi na trgu slovenske delovne sile na makro ravni?

Tako tuje (Büchel 2000; Kucel 2011; Sala 2011; Quintini 2011; Verhaest in Omeij 2012; Witkowska 2013; Maršiková in Urbánek 2015 itd.) kot domače študije (Ograjenšek in drugi 2009; Deželan in drugi 2014; UMAR 2014 in 2015; Humer in drugi 2015 ipd.) o stanju trga delovne sile, v navezavi z zaposlitveno, izobrazbeno-izkušnjijsko, prostorsko, plačno in demografsko strukturo prebivalstva, v splošnem kažejo na visoko stopnjo ali celo na povečanje neskladnosti omenjenih vidikov. **Izhodiščna teza** se torej glasi: zaposleni na trgu (slovenske) delovne sile se soočajo z vedno večjimi neskladji na delovnem mestu.

Glede na izhodiščno tezo lahko predpostavim, da bo tudi v praksi prihajalo do večjih in manjših neskladij med zaposlenimi. Obseg le-teh bo v posamezni regiji odvisen predvsem od področja in stopnje kvalificiranosti delovnih mest med zaposlenimi pri uporabnikih. Glede na to predpostavko sem oblikovala **izhodiščno hipotezo**, ki bo podlaga nadaljnjim: do večjih neskladij bo prihajalo med zaposlenimi na podobnih (in različnih) delovnih mestih, med različnimi uporabniki, predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih. In obratno: do večje skladnosti bo prihajalo med zaposlenimi na enakih delovnih mestih pri istem uporabniku, predvsem na višje kvalificiranih delovnih mestih.

### **1.3 Metodologija**

V nalogi bom uporabljala metodološki pluralizem: kombinacijo kvantitativnega in kvalitativnega pristopa raziskovanja. Poleg analize sekundarnih virov bom vpeljala tudi analizo primarnih virov. V teoretičnem delu bo poudarek na opisu metodoloških pristopov merjenja preizobraženosti in na njihovih pomanjkljivostih, saj bom v empiričnem delu pri kriteriju kvalifikacijsko-izkušenskega (ne)ujemanja združila objektivno in subjektivno metodo merjenja, na način preoblikovanja metode Santiaga Budrić (2011). Pri kriteriju preizobraženosti bom s statistično analizo variance (ANOVA) v nadaljevanju preverjala predpostavljene povezave med spremenljivkami, kot so regija, spol, starost, bruto plača, državljanstvo in kvalificiranost delovnih mest med zaposlenimi.

Empirični del bo temeljil na primerjalni študiji primera kadrovske agencije Trenkwalder, na vzorcu populacije 409 eksterno zaposlenih, uvrščenih v kategorijo začasnega zaposlovanja, kategorijo najema in payrolla. Poleg primerjalne metode bo ključna še metoda kategorizacije, saj sem se znotraj organizacije izmed šestih poslovnih enot, omejila zgolj na dve, in sicer na delavce, ki so do 31. maja bili zaposleni pri naših uporabnikih v osrednjeslovenski in gorenjski regiji. Podatke o zaposlenih do tega dne sem s pomočjo sodelavk v obliki tabel izvozila iz internega informacijskega poslovnega sistema TIS in programa Vasco ter jih nato samostojno združila v eno pregledno tabelo. Podatki bodo v nadaljevanju po posameznih kriterijih prikazani v obliki tabel in grafov. Le-te bom izdelala samostojno in bodo služili kot osnova za nadaljnje testiranje veljavnosti hipotez in analizo podatkov.

### **1.4 Struktura**

Teoretični del bo sprva temeljil na splošni umestitvi in opisu neskladij na trgu delovne sile in opredelitvi le-teh na raziskovalnem vzorcu. Nadaljnja poglavja bodo razčlenjena na posamezne kriterije, s ključnim poudarkom na kvalifikacijskih in izkušenskih neskladjih, vezana na trg delovne sile na splošno ter specifično na Slovenijo. V četrtem poglavju se bom podrobno osredotočila na vidik preizobraženosti (podzaposlenosti) na delovnem mestu, njeno kritično obravnavo, klasifikacijo različnih teoretskih pristopov in metod merjenja. Sledila bo obravnavo ostalih kriterijev (ne)skladnosti: demografska, prostorska neskladja in plačna neskladja, v sedmem

poglavju pa bo del naloge namenjen opredelitvi vloge agencij na slovenskem trgu delovne sile. Teoretični del in vidike (ne)skladij bom podkrepila in utemeljila s praktično primerjalno študijo primera v osmem poglavju. Sprva bo predstavljena kadrovska agencija Trenkwalder, nato raziskovalni vzorec, raziskovalno vprašanje, opredelitev hipotez, metodologija, prikaz in interpretacija vidikov (ne)ujemanj med zaposlenimi po posameznih kriterijih. Sledila bo analiza podatkov in testiranje veljavnosti hipotez, sklep pa bo vseboval povzetek, kritično refleksijo in razmislek o morebitnih izboljšavah.

## 2 NESKLADJA NA TRGU DELOVNE SILE

Neskladja ali neujemanja na trgu delovne sile so trenutno ena izmed aktualnejših tem diskusije raziskovalcev, znanstvenikov, politikov in splošne javnosti. Dosedanja literatura se osredotoča predvsem na izobraževalna in zaposlitvena neskladja v povezavi s spolno, starostno in plačno strukturo zaposlenih na delovnem mestu (Maršiková in Urbánek 2015, 24).

Neskladje lahko definiramo kot stanje neenake ali neenakopravne obravnave v različnih situacijah ali prostorih. Diskriminacija na trgu delovne sile obstaja, ko sta dva enako kvalificirana posameznika obravnavana različno na podlagi individualnih značilnosti (Witkowska 2013, 331). Neenakosti na trgu delovne sile se pojavljajo v različnih oblikah, na različne načine. Govorimo lahko o spolni, starostni, rasni, jezikovni, verski, narodni, dohodkovni neenakosti, itd. Neskladje je lahko večdimenzionalno in povezano z neenakostjo v pridobljenih izkušnjah, izobrazbi, priložnostih, zdravju, življenjski dobi, blaginji, zadovoljstvu, sredstvih in družbeni mobilnosti. Pogosto je merjeno v dohodkovnih razlikah, ker so le-te za razliko od nematerialnih, lažje merljive, niso pa najpomembnejše (Witkowska 2013, 331).

Ker se v nadaljevanju osredotočam predvsem na kvalifikacijsko-izkušnjski vidik neskladja, naj omenim, da se večina raziskav na tem področju osredotoča na vplive povečanega povpraševanja po visokošolskem izobraževanju na trgu dela, predvsem na prihodke in stanje višje kvalificirane delovne sile s pridobljeno univerzitetno stopnjo izobrazbe. Manj pozornosti pa se posveča nižje kvalificirani delovni sili s pridobljeno sekundarno izobrazbo in njihovem stanju na trgu, kot potrjujejo Carneiro in Lee (2011), Bosio in Leonardi (2010), Chevalier in Lindley (2009) in Walker in Zhu (2008). Vzrok zato je povečanje števila univerzitetnih diplomantov v vseh razvitih državah v zadnjem desetletju, še posebej v južnoevropskih. Glede na statistiko držav OECD<sup>1</sup> je v obdobju med leti 1997 in 2008, število le-teh med 25. in 64. letom starosti, naraslo za skoraj 60 odstotkov v Italiji, Španiji, Grčiji in na Portugalskem, ter za skoraj 40 odstotkov v Združenem kraljestvu, Franciji in na Norveškem. Vedno večja participacija v terciarnem izobraževanju je ena

---

<sup>1</sup> Organizacija OECD – The Organisation for Economic Co-operation and Development si prizadeva k promociji izboljšanja ekonomskih politik in družbene blaginje držav na globalni ravni. Od leta 1960 do danes je v to organizacijo vključenih 35 držav članic (severne in južne Amerike, Evrope, Azije in Pacifika, v sodelovanju z ostalimi državami), z letom 2010 tudi Slovenija (OECD 2016).

izmed glavnih tem diskusij in politik v skoraj vseh evropskih državah, kot pravi Oppedisanova. Prihaja do ekspanzije visokega izobraževanja in pomanjkanja izkušenosti na trgu dela (Oppedisano 2014, 205). V izogib prej omenjeni klasifikaciji, bom v raziskavo vključila tako nižje kot višje kvalificirano delovno silo.

Kljub zmanjševanju brezposelnosti v Sloveniji (Statistični urad Republike Slovenije 2016) se na trgu delovne sile soočamo z neskladji med ponudbo in povpraševanjem ter z neskladji v zaposlovanju posameznikov na določena področja, pri čemer je glavni kriterij vrsta in stopnja izobraženosti ter zaposlenosti posameznika glede na delovno mesto. Skozi teoretični in praktični del bo namreč ključni poudarek na kvalifikacijskem in izkušenskem (ne)skladju zaposlenih. Prvo (ne)skladje bo kazalo na preizobraženost (prezaposlenost), primerno izobraženost (zaposlenost) ali na podizobraženost (podzaposlenost) na delovnem mestu, drugi vidik (ne)ujemanja pa bo v empiričnem delu razdeljen na kategorijo močnega ujemanja, izkušenskega ujemanja, kvalifikacijsko-področnega ujemanja in močnega neujemanja med eksterno zaposlenimi v kadrovske agenciji Trenkwalder. Vidike (ne)skladij na delovnem mestu bom med zaposlenimi ugotavljala preko različnih kriterijev: regija, uporabnik, kvalificiranost delovnega mesta, kvalifikacijsko in izkušensko ujemanje, osnovna bruto plača, spol, starost, državljanstvo in trajanje pogodbe (tukaj ne bo posebnega poudarka). Primerjave (ne)skladij pa ne bodo potekale le med kriteriji, ampak tudi znotraj njih. Osnova vsem bo predvsem prostorska umeščenost in kvalificiranost delovnih mest zaposlenih. Kot je razvidno, bodo (ne)skladnosti poleg dohodkovnega – materialnega vidika, merjene in izražene predvsem v nematerialnih, težje opredeljivih kazalnikih.



## 2.1 Kvalifikacijska in izkušnjska neskladja na trgu delovne sile

Kvalifikacijska neskladja postajajo vedno večji problem oblikovalcev zakonov, saj se večja odstotek tistih zaposlenih, ki na delovnem mestu ne izkoriščajo vseh svojih sposobnosti. Natančneje gre za neusklajenost posameznikovih pridobljenih kvalifikacij s tistimi, ki jih zahteva delovno mesto. Eden izmed razlogov je zagotovo neuspeh izobraževalnega sistema pri zagotavljanju spretnosti, potrebnih za delo, in hkrati nezmožnost trga dela pri razporejanju posameznikov na primerna delovna mesta. Zavedati se je potrebno, da se dejavniki stalno spreminjajo in so kontekstualni. Ovira se pojavlja tudi v pomenu kvalifikacij, saj te večinoma odražajo le formalne sposobnosti in znanja: izobraževanje<sup>2</sup> in usposabljanje,<sup>3</sup> ki hitro zastarajo ter se izgubijo. Iz tega izhaja, da kvalifikacijsko neskladje vedno ne odraža realnega stanja med sposobnostmi, potrebnimi za opravljanje dela, in sposobnostmi zaposlenega, k čemur lahko pripomore tudi pomanjkanje informacij, stroški prilagajanja in osebne preference (Quintini 2011, 10). Mnogokrat je namreč pomembnejše tiho znanje, ki ga ni mogoče preprosto izraziti ali opaziti. V praksi ga je zaradi osebne presoje, telesne izkušnje, ideje ali vrednote, vezane na predhodno opazovanje socialnih situacij, težko prenesti na druge ter ga formalizirati (Pavlin 2007, 9).

Izobraževalni sistem je močno povezan s sfero trga dela, saj le-ta ustvarja določeno izobrazbeno strukturo delovne sile in vpliva na njeno usklajenost s tehnologijo oziroma gospodarstvom. Slednje je s svojim prestrukturiranjem spremenilo povpraševanje oziroma zahteve po določenih spretnostih in znanjih, ki naj bi jih zaposleni pridobili v času izobraževanja, da bi zadostili spremembam na trgu. Vendar pa izobraževalni sistemi na splošno težko sledijo hitrim gospodarskim spremembam, kar se odraža v povečevanju razlik med ponudbo in povpraševanjem na trgu, oziroma med poklicno-izobrazbeno strukturo in tehnološkimi zahtevami (zahtevnost del in poklicev) na drugi strani (Ignjatović 2002, 21). V Sloveniji se v praksi počasi povečuje sodelovanje med šolstvom in gospodarstvom, vendar še vedno ne v zadostni meri, kot bomo videli v nadaljevanju.

---

<sup>2</sup> Na izobraževanje lahko gledamo kot na dolgotrajen, organiziran in načrten proces pridobivanja in razvijanja znanj, navad in sposobnosti posameznika (Mihalič 2006, 190). Pridobimo ga lahko na formalen ali neformalen način.

<sup>3</sup> Usposabljanje lahko razumemo kot proces razvijanja in pridobivanja specifičnih znanj in sposobnosti, brez katerega zaposleni ni zmožen učinkovitega in uspešnega opravljanja nalog na delovnem mestu (Mihalič 2006, 190). Usposabljanje je vezano na konkretno delovno mesto, medtem ko je izobraževanje splošno, vezano na določeno področje dela oziroma poklic.

Glede na uvajanje novih tehnologij sta se oblikovali dve tezi o tehnološkem delovanju. **Dekvalifikacijska teza** trdi, da se z novimi tehnologijami strokovnost dela zmanjšuje, s čimer visoko kvalificirana delovna sila izgublja pomen. Na drugi strani **visoko kvalifikacijska teza** zagovarja prepričanje, da se strokovnost dela povečuje in s tem vred pridobiva pomen. Obstaja še tretja – **polarizacijska teza**, ki je kombinacija obojega. Tehnološki proces ponekod zahteva visoko usposobljen oziroma strokoven kader, na določenih področjih pa nizko oziroma nižje kvalificiran kader (Ivančič 1999).

V tem okviru naj omenim novejši pristop Buera in Kaboskega (2012), ki pravita, da se je delež storitvenega sektorja od leta 1950 do leta 2000, povečal iz 60 na 80 odstotkov, kar pojasnujeta z rastjo visoko strokovnih storitev, usmerjenih v intenzivno mero izkušenosti oziroma znanj in spretnosti, katerih rezultat je visoko kvalificirana industrija. Pravita, da se je proizvodnja slednje povzela za več kot 25 odstotkov, medtem ko delež nizko kvalificiranih industrij pada. V svoji raziskavi sta zaznala, da so tudi plače univerzitetnih diplomantov v istem obdobju bile dvakrat višje od tistih s pridobljeno sekundarno izobrazbo (Buera in Kaboski 2012, 2540–2541). S tem zagovarjata porast visoko kvalifikacijske teze (potrebe po visoki strokovnosti) na trgu dela in sta med redkimi avtorji, ki so ključni vzrok prepoznali v rasti storitvenega sektorja. Mnogi avtorji (Krueger 1993, DiNardo in Pischke 1997, Enhofr in Kramarz 1998) so namreč glavni vzrok pripisali teoriji računalniške tehnologije in nadgradnji spretnosti. Razmah računalnikov na trgu dela naj bi bil torej ključni dejavnik vpliva na spremembo strukture plač, pri čemer so bili delavci, ki so pri svojem delu uporabljali računalniško tehnologijo, plačani več. Ni pa ravno jasno, ali je vzrok za to bila specifična uporaba znanja ali le vsesplošni razmah računalniške tehnologije ter njene uporabe na trgu. Tudi Berman, Bound in Griliches (1994), Autor, Katz in Krueger (1998) ter Machin in Van Reenan (1998) ugotavljajo, da so v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja skoraj vse industrije pričele zaposlovati bolj izobraženo delovno silo, saj je prišlo do nadgradnje spretnosti v industriji (Autor 2002, 27–28). Kot bomo videli v nadaljevanju, trg dela na eni strani zahteva visoko usposobljen kader, na drugi strani pa se sooča s primanjkljajem nizko kvalificiranega kadra.

Vprašanje kvalifikacijskega ujemanja ima torej pomemben teoretični pomen, kot pravita Boudatbat in Chernoff (2009), saj vpliva tako na posameznike kot na delodajalce in družbo v

celoti, predvsem na ekonomski razvoj (Redpath 1994), produktivnost in družbeno blaginjo (Garcia-Espejo in Ibanez 2006). Ravno tako je bilo dokazano, da neskladja vplivajo na nezadovoljstvo na delovnem mestu (Green in Zhu 2010; Garcia-Espejo in Ibanez 2006; Allen and van der Velden 2001), ki lahko vodi v fluktuacijo in brezposelnost (Jovanović 1984; Wolbers 2003). Ravno tako prihaja do vplivov na donosnost pri usposabljanju na delovnem mestu (Barron in drugi 1989) in do negativnih učinkov na plače ter delovni status (Wolbers 2003; McGuinness in Wooden 2009). Na drugi strani pa Melink in Pavlin (2012) ter Walters (2004) verjamejo, da tovrstna neujemanja lahko vplivajo tudi na boljše priložnosti na trgu dela in na zmanjševanje potreb po dodatnem delovnem usposabljanju (van Smoorenburg in van der Velden 2000) (Deželan in drugi 2014, 555).

Kar zadeva spolno strukturo na trgu dela, Rubb (2014) ugotavlja, da so neskladja (preizobraženost) bolj pogosta med moškimi kot med ženskami, na kar vpliva lokalna stopnja brezposelnosti, ki naj bi bila višja pri ženskah kot pri moških, višja pri materah mlajših otrok kot pri ostalih ženskah in nižja pri očetih kot pri ostalih moških (Rubb 2014, 181). Tudi v Sloveniji je višja stopnja brezposelnosti prisotna med ženskami, čeprav so le-te v povprečju bolj izobražene od moških. »Z vidika stopnje izobrazbe se največje razlike pojavljajo med ženskami in moškimi z visokošolsko izobrazbo« (Humer in drugi 2015, 18). Bolj kot kvalifikacijsko-stopenjsko ujemanje pa je pomembno področno in izkušensko ujemanje na delovnem mestu, saj pridobljena stopnja kvalifikacije ni zadosten pokazatelj in kriterij merjenja (ne)skladnosti na delovnem mestu (Budría 2011; Mavromaras in drugi 2012), o čemer več v nadaljevanju.

## 2.2 Kvalifikacijska in izkušnjska neskladja na slovenskem trgu delovne sile

Po analizah UMAR<sup>4</sup>-ja, v Sloveniji in v drugih državah Evropske unije postaja vedno večji problem neskladje med pridobljeno stopnjo formalne izobrazbe in poklicem, ki ga posameznik opravlja na delovnem mestu. Vlaganje v človeški kapital in raziskave se izrazito povečuje, kar na makro ravni družbe potencialno izboljšuje produktivnost, inovativnost, gospodarsko rast ter regionalni razvoj. V realnosti pa se pojavljajo problemi nizke uporabe znanja – predvsem med mladimi, med katerimi se povečuje število brezposelnih z visoko izobrazbo, problemi kakovosti in nizke učinkovitosti izobraževalnih programov ter neuskklajenost v strukturi ponudbe in povpraševanja po kadrih. Dejavnik oviranja je tudi počasen prenos znanja iz raziskovalno-izobraževalnega v poslovni sektor in obratno. Število registriranih brezposelnih se je tako v obdobju 2008–2014 močno povečalo, zlasti tistih z diplomo s področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved (UMAR 2014, 36).

V letu 2014 je prišlo do večje relokacije brezposelnih, višje gospodarske aktivnosti in zakonodajnih sprememb (skrajšanje odpovednega roka, začasno čakanje na delo, možnost opravljanja drugega dela itd.), ki so vplivale na povečanje dinamike na trgu dela ter povečevanje zaposlitvenih priložnosti (UMAR 2015, 50–51). O zmanjševanju stopnje brezposelnosti poroča tudi ZRSZ. V juniju 2016 je bilo namreč za 678 manj registriranih brezposelnih oseb, kot v letu poprej (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2016, 1). Gledano v splošnem, je povpraševanje na trgu dela trenutno največje od izbruha krize, vendar pa imajo delodajalci, predvsem iz zasebnega sektorja, težave pri iskanju in zaposlovanju ustreznega kadra. Vzrok za to je odhajanje mladih v tujino in dejstvo, da se mnogi raje odločijo za študij kot pa za delo. To se kaže tudi v številu registriranih brezposelnih oseb, ki je aprila upadlo na 105 tisoč, kar je osem odstotkov manj kot aprila lani. Ravno tako statistika kaže, da je bilo v marcu na novo zaposlenih skoraj 18 tisoč ljudi, kar je največ od leta 2013 (Ugovšek in Mihajlović 2016, 1).

---

<sup>4</sup> Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.

Kljub visokim vlaganjem v izobraževanje<sup>5</sup>, je tudi v letu 2015 človeški kapital bil nezadostno izkoriščen. Ena izmed glavnih pomanjkljivosti je še vedno prepočasno prilagajanje izobraževalnih sistemov potrebam konkurenčnega gospodarstva, nezadostna kakovost, neučinkovita poraba javnih sredstev in nizko zasebno vlaganje. Delež delovno aktivnega prebivalstva (25–64 let) s terciarno izobrazbo narašča, a še vedno prihaja do nezadostne uporabe le-teh v zasebnem sektorju. Eden izmed glavnih razlogov so neuskkljena ponudba in povpraševanje na trgu delovne sile, visoka obdavčitev nadpovprečnih plač in finančne težave gospodarstva v času krize (UMAR 2015, 36–37).

V splošnem prihaja do deficita nižje kvalificirane delovne sile s sekundarno izobrazbo in visoko kvalificirane s terciarno izobrazbo na področju industrije, naravoslovja, tehnike, matematike in računalništva (UMAR 2014, 36; UMAR 2015, 37). »Zaradi demografskih gibanj se število diplomantov naravoslovja in tehnike znižuje, njihov delež v skupnem številu diplomantov pa povečuje« (Umar 2015, 40). Potrebe po teh kadrih ostajajo visoke tudi v letu 2015 in 2016, predvsem diplomantov računalniških ved, kar se kaže v hitrejši zaposljivosti (UMAR 2014, 41; UMAR 2015) ter v številu vpisov, ki so se v obdobju 2008–2014 zaradi demografskih gibanj izrazito povečali ravno na področju znanosti, matematike in računalništva (UMAR 2015, 37). Težava se pojavlja pri zaposlovanju doktorjev znanosti (naravoslovja in tehnike). Njihovo število od leta 2013 narašča, vendar je zaradi krize manj priložnosti za njihovo zaposlitev (UMAR 2015, 40).

Na drugi strani prihaja do presežka visokokvalificirane delovne sile na področju družboslovja (UMAR 2014, 36). Število brezposelnih se je povečalo predvsem na področju poslovnih in upravnih ved. V splošnem se je stopnja brezposelnosti terciarno izobraženih od leta 2008 do danes povečala bolj kot pri vseh drugih stopnjah izobrazbe in bolj kot v povprečju EU, kar je pripeljalo do prej omenjenega bega možganov in podzaposlenosti oziroma preizobraženosti na delovnem mestu – zaposlitev v poklicih, za katere posamezniki (20–34 let) ne potrebujejo izobrazbe, ki so jo pridobili (UMAR 2015, 37).

---

<sup>5</sup> V Sloveniji beležimo razmeroma visok delež prebivalstva z dokončano vsaj srednješolsko izobrazbo. Podobno velja za vključenost mladih v terciarno izobraževanje, ki se v času krize ni bistveno spremenila. Medtem pa se je vključenost odraslih med 25. in 64. letom starosti zmanjšala na vseh ravneh formalnega izobraževanja (UMAR 2015, 63).

Povišanje stopnje delovne aktivnosti nizko izobraženih (15–64 let) je bilo zaznati šele v letu 2014, a je še vedno nižja od leta 2008, v času pred gospodarsko krizo. V tem času se je ta nekoliko znižala med moškimi, predvsem zaradi upada dela na področju gradbeništva in predelovalnih dejavnosti (ki zaposlujejo pretežno moške), a je bila še vedno višja kot med ženskami. Pomemben vzrok je bil tudi dvig minimalne plače. Na ponovno povišanje delovne aktivnosti so vplivale predvsem agencije/delodajalci za posredovanje dela drugemu uporabniku, o katerih več v nadaljevanju. Stopnja delovne aktivnosti se je najmanj znižala med visoko izobraženimi<sup>6</sup>, saj so podjetja ob upadu aktivnosti običajno obdržala bolj kvalificirano delovno silo s specifičnimi znanji in izkušnjami (UMAR 2015, 49). Bolj kot stopenjsko/kvalifikacijsko ujemanje je namreč velikokrat pomembno izkušensko-področno ujemanje. Stopnja delovne aktivnosti med nizko izobraženimi, ki se je med krizo najbolj znižala, pa se je v tej skupini od leta 2014 tudi najbolj povišala (UMAR 2015, 133).

Problemi z zaposlovanjem v Sloveniji so že pred gospodarsko krizo bili v večji meri stvar omejenih zaposlitvenih kapacitet na trgu dela kakor pa razlik v znanju. V letu 2005 so na primer med zaposlenimi s končano srednjo šolo prevladovali tehniki, proizvodni delavci in gradbeniki, sledili so diplomanti družbenih in poslovnih ved, storitvenih, transportnih in turističnih programov ter gimnazij. Že v časih pred krizo smo tako beležili primanjkljaj vpisov na naravoslovno-tehnične programe terciarnega izobraževanja (Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007, 133–1334) in pa tudi upad<sup>7</sup> delovne aktivnosti mladih v obdobju enega leta po zaključku šolanja, pri čemer so največje zaposlitvene težave imeli diplomanti srednjih šol, diplomanti terciarnega izobraževanja pa so bili še v dokaj dobrem položaju (Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007, 146).

Tilen Prah (2016), direktor kadrovske agencije Kariera, pravi, da je »slovensko gospodarstvo še vedno večinoma proizvodno usmerjeno (avtomobilska, lesna, živilska, elektro industrija), hkrati pa so med največjimi zaposlovalci tudi trgovci.« Glavni izziv slovenskega gospodarstva v bodoče

---

<sup>6</sup> »Ki so nadpovprečno zastopani v dejavnostih javnih storitev«, čeprav je bilo v primerjavi z letom 2008, v letu 2014 zaposlenih več oseb na področju izobraževanja in zdravstva, manj pa v javni upravi, obrambi ter obvezni socialni varnosti (UMAR 2015, 49).

<sup>7</sup> Od leta 2000 do 2005 je delovna aktivnost mladih v obdobju enega leta po zaključku šolanja padla za 8% (iz 87% na 79% ).

bo tako kot zdaj, »nezmožnost pridobivanja zadostnega števila tehničnega kadra z do vključno peto stopnjo izobrazbe« (Prah v Ugovšek in Mihajlović 2016, 2). Prah vidi rešitev v zaposlovanju višje kvalificirane delovne sile na nižje kvalificirana delovna mesta in v uvozu kadra iz tujine. S tem pa se bo žal ohranjala sorazmerno visoka brezposelnost visoko kvalificiranega mlajšega kadra (Prah v Ugovšek in Mihajlović 2016, 2).

Vodja prodaje Romana Šercelj iz Rekruterja pravi, da

*najlažje in najhitreje delo dobijo kandidati tehničnih profilov, ki jih na trgu primanjkuje. To pomeni, da je veliko priložnosti za kvalificirane delavce, kot so orodjarji, strugarji, varilci, vzdrževalci, ki jih delodajalci zelo težko najdejo. Prav tako so iskani inženirji s tehnično izobrazbo, strojne ali elektro smeri, za različna delovna mesta, kot so vodje projektov, konstrukterji, tehnologi in vodje proizvodnje. Tudi kandidati z izkušnjami in znanjem na področju informacijske tehnologije lahko sorazmerno hitro pridejo do zaposlitve, saj so njihove kompetence prav tako iskane na trgu dela. Ta hip veliko kadra iščejo tudi v turističnih panogah, kjer so precej iskani kuharji in natararji (Šercelj v Ugovšek in Mihajlović 2016, 2).*

### **3 PREIZOBRAŽENOST SKOZI VIDIK PODZAPOSLENOSTI**

Eden najtežjih vidikov raziskovanja pojava preizobraženosti, ki se je vse do danes povečal v skoraj vseh kategorijah in skoraj v enaki meri vplival na oba spola, je ravno definiranje koncepta samega. Razni poskusi definicij so ustvarili vsaj ducat različnih konceptov, kot pravi Vaisey. Kljub različnim interpretacijam, je večina raziskovalcev preizobraženost definirala s primerjanjem zahtevanih izkušenj na delovnem mestu, s tistimi, ki jih je posameznik pridobil skozi dano stopnjo izobraževanja (Vaisey 2004, 5). V nadaljevanju bom skozi ekonomski, sociološki, psihološki in demografski pristop poskušala pojasniti pomen, vzroke in posledice pojava preizobraženosti, čeprav vplivi nastanka niso jasno določeni.

Kucel (2011) v svojem članku analizira 52 študij o preizobraženosti (1996 – 2008), ki potrjujejo tezo o njenem povečanju v večini evropskih in ameriških držav ter Avstraliji v zadnjih desetletjih.

Eden izmed glavnih razlogov za njen nastanek je ekspanzija izobraževalnih sistemov, čeprav v splošnem primanjkuje raziskav o njenih vzrokih (Kucel 2011, 138). Le-ti se nanašajo na neskladnost med potrebami delodajalcev na trgu delovne sile in izobraževalnimi sistemi, ki ne zagotavljajo zadostnih/potrebnih zmožnosti in znanj, ki bi jih posamezniki lahko ponudili ob vstopu na trg. Na drugi strani pa zaradi teh pomanjkljivosti in diskriminacije na trgu delovne sile posamezniki ne morejo najti ustrezne zaposlitve (Máršikova in Urbánek 2015, 26). Medtem pa Tomas Korpi in Michael Tåhlin (2007) v svojem članku o preizobraženosti na Švedskem navajata, da se je preizobraženost v Evropi res povišala, kar pa ne moremo reči za Združene države Amerike, kjer ta ni več osrednja tema izobraževalnih in delovnih študij. To lahko delno pojasni porast raziskav o preizobraženosti v Evropi (Korpi in Tåhlin 2007, 2).

Kot pravijo Thompsonova in drugi (2013), je podzaposlenost povezana s fenomenom preizobraženosti, ki tipično identificira posameznika z višjo mero pridobljenih izkušenj in izobrazbe, kot je to potrebno glede na neko zahtevano delovno mesto (Thompson in drugi 2013, 113–114). Podzaposlenost pomeni, da so delavci zaposleni v poklicih, kjer je zahtevana nižja stopnja izobrazbe, kot jo posamezniki imajo v primerjavi s poklicnimi stopnjami delavcev s podobno doseženo izobrazbo (posameznik je glede na ostale s podobno izobrazbo na nižjem poklicnem nivoju) (Rubb 2005, 115–116). Tako kot preizobraženost je tudi podzaposlenost večdisciplinaren problem, ki prečka meje ekonomije, menedžmenta, sociologije in psihologije ter z drugimi besedami pomeni nezmožnost pridobiti ustrezno zaposlitev v razmerju do nekega standarda. Feldman (1996), McKee-Ryan in Harvey (2011) so identificirali štiri tipe podzaposlenosti, ki vplivajo na posameznikovo percepcijo delovne situacije:

1. **Izobrazbena ali izkušenska podzaposlenost** se pojavi, ko posamezniki posedujejo več izkušenj in izobrazbe, kot je to zahtevano.
2. **Finančna podzaposlenost:** ko posameznik na trenutnem delovnem mestu prejme nižje plačilo glede na prejšnje delovno mesto, ali nižje plačilo v primerjavi z ostalimi zaposlenimi na enakem delovnem mestu.
3. **Delovno statusna podzaposlenost:** ko posameznik želi delati daljši ali polni delovni čas, a najde zaposlitev za krajši ali polovični delovni čas.



4. **Delovno področna podzaposlenost:** ko je posameznik prisiljen opravljati delo na področju, ki je izven njegovega polja formalne izobrazbe in/ali delovnih izkušenj (Maynard v Parrillo 2008, 967; Thompson in drugi 2013, 113–114).

### 3.1 Poskusi definiranja pojma preizobraženosti

CEDEFOP (»European centre for the development of vocational training«) preizobraženost definira kot situacijo, kjer posameznik poseduje več izobrazbe, kot jo zahteva neko delovno mesto (merjeno v letih šolanja). Nasprotno pa podizobraženost pomeni, da posameznik poseduje manj izobrazbe, kot to zahteva delovno mesto (Maršíková in Urbánek 2015, 25).

Rubb (2005) pravi, da so preizobraženi delavci v splošnem definirani kot tisti, ki imajo dokončano višjo stopnjo šolanja oziroma pridobljene izobrazbe, kot je zahtevano na delovnem mestu in kot jo imajo drugi delavci v teh poklicih. Koncept preizobraženosti primerja stopnje dosežene izobrazbe delavcev med seboj glede na zahtevano izobrazbo znotraj poklicnih kategorij (Rubb 2005, 115–116). Za posameznike s primerno pridobljeno stopnjo izobrazbe glede na delovno mesto, pravimo, da imajo zaposlitveno ujemanje (»job match«) in so primerno izobraženi (»just-educated«) (Rubb 2006, 136).

Mehta in drugi (2011) pravijo, da je preizobraženost z ekonomskega vidika potrjena, ko se nivoji izobraževanja povečajo v službah, ki ponujajo zelo nizke donose na izobraževanje in ki doživijo majhno tehnološko spremembo. Preizobraženost signalizira potencialne neučinkovitosti, ko so donosi na presežek<sup>8</sup> izobrazbe nižji od donosov na zahtevano izobrazbo. Pogosto se nakazuje na to, da so viri zapravljani, ker marginalne stopnje izobrazbe, pridobljene s strani preizobraženih delavcev, stanejo več kot produktivna prednost, ki se jo podeli glede na dana prosta delovna mesta (Mehta in drugi 2011, 1334–1335).

Kljub temu da ni enotne definicije pojma preizobraženosti, lahko rečemo, da so bile prve analize tovrstnega fenomena skoncentrirane in osnovane na opazovanju ameriškega trga delovne sile v

---

<sup>8</sup> Stopnja razhajanja med pridobljeno in zahtevano izobrazbo.

šestdesetih in sedemdesetih letih dvajsetega stoletja, ko je v ZDA in tudi v Evropi prišlo do ekspanzije visokošolskih institucij. Koncept se je sprva pojavil v makroekonomski disciplini preučevanja med amerškimi raziskovalci na področju izobraževanja in zaposlovanja. Ključna ugotovitev je bila, da je na trgu dela prišlo do presežka visokokvalificirane delovne sile (Büchel 2000, 491; Kucel, 2011, 125).

Med prva dela na tem področju uvrščamo Bergovo monografijo,<sup>9</sup> v kateri je avtor poskušal dokazati, da trg dela ni bil več sposoben absorbirati vedno večjega števila univerzitetnih diplomantov, vezanega na spremembe v izobraževalnem sistemu in demografske spremembe – rojstvo »baby boom« generacije. Posledice tega so bile vidne v povečevanju brezposelnosti, prekvalificiranosti delavcev in manjših prihodkih glede na investicije v izobrazbo. Število univerzitetnih in visokošolskih diplomantov, ki so na delovnem mestu bili podzaposleni, se je v obdobju med leti 1969 in 1980 povečalo iz enega milijona na 3,6 milijona (Büchel 2000, 491).

Bergerjevo idejo je podrobneje razdelal Richard B. Freeman v svoji publikaciji »The Overeducated American« (1976), ki velja za začetek proučevanja pojava preizobraženosti. Njegova glavna teza ovrže dotedanjo predpostavko o profitabilnosti pridobljene univerzitetne diplome kot varni iztočnici do ekonomskega uspeha in prednosti pred drugimi akterji na trgu delovne sile, saj je njena vrednost padla. Stroški šolanja se posamezniku ne povrnejo (Smith in Welch 1978, 1), ker je stopnja donosa visokošolskega izobraževanja upadla zaradi presežne ponudbe diplomantov (Maršíková in Urbánek 2015, 24–25) kot posledice demografskih sprememb z »baby boom« generacijo (Büchel 2000, 492).

Prišlo je do neskladja med potrebami in ponudbo na trgu delovne sile, ki je pripeljala do prej omenjenih oblik podzaposlenosti na delovnem mestu. Predvsem prihaja do neskladnosti z vidika delovnega mesta, zahtevane in pridobljene stopnje ter smeri izobraževanja, izkušenj in z vidika plač, ki so občutno padle ter so bile v določenih primerih celo nižje od tistih z dokončano nižjo stopnjo izobraževanja (Smith in Welch 1978). Freeman je bil prepričan, da se bodo v prihodnje investicije v visoko izobraževanje zmanjšale, saj je preizobraženost dojemal kot kratkoročno stanje neravnovesja med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile, kar pa ni bilo tako. Kljub teži

---

<sup>9</sup> Ivar E. Berg je leta 1970 izdal monografijo z naslovom *The great Training Robbery*.

njegovega dela pa je bila razlaga pojava preizobraženosti preveč enoznačna, kot sta ugotovila Smith in Welch (Smith in Welch 1978).

Drugi najpomembnejši raziskovalec, ki je dotedanje preučevanje preizobraženosti preusmeril na individualno – mikro raven, je Russell Rumberger (1981), ki ni našel nobenega dokaza, da bi se stanje visoko izobraženih na trgu delovne sile poslabšalo. Je pa, tako kot Freeman (1971) zaznal povečevanje števila preizobraženih na trgu delovne sile v ZDA (Büchel 2000, 492; Kucel 2011, 126). Omeniti velja tudi Herbert Smitha (1986), ki je poskušal razširiti pojem preizobraženosti s pojmom podzaposlenosti. S slednjim je želel pokazati na širši problem neskladnosti, ki lahko pripelje do brezposelnosti ali začasne zaposlenosti. Kljub poskusom je preizobraženost ostala prepoznana pod prvotnim imenom, saj se je večina literature osredotočala na preučevanje pojava z vidika posameznika in njegovih prihodkov (plače) glede na doseženo izobrazbo. Prišlo je tudi do širših socioloških študij, kjer bi izpostavila Coburna (1975) in Burrisa (1983). Prvi je preučeval vpliv preizobraženosti in podizobraženosti na duševno zdravje, drugi pa socio-politične posledice preizobraženosti. Burris je bil med prvimi, ki je dokazal, da lahko ima preizobraženost škodljive učinke na delovno zadovoljstvo (Kucel 2011, 126). V Evropskem prostoru se raziskave o preizobraženosti pojavijo ob koncu sedemdesetih let z usmeritvijo v neskladja med ponudbo in povpraševanjem delovne sile z določenim znanjem, v devetdesetih letih pa se v Nemčiji prične obsežnejše preučevanje (Büchel 2000, 494).

Poudariti je potrebno, da je preizobraženost precej zavajajoč izraz, saj predpostavlja, da posameznik lahko pridobi v življenju preveč izobrazbe – ampak glede na kaj? Preizobraženost se nanaša na presežek izobrazbe glede na delo, ki ga opravlja posameznik. Vendar pa je zavajajoče ali celo neprimerno reči, da je delavec pridobil preveč izobrazbe, saj je velikokrat trg delovne sile oziroma delovno mesto tisto, ki ne omogoča polne izkoriščenosti veščin, pridobljenih skozi izobrazbo (Kucel, 2011, 125). Neprimernost izraza preizobraženost se pokaže tudi, ko pri posamezniku pride do kvalifikacijskega in izkušenskega neujemanja glede na zahteve delovnega mesta, saj mu formalna izobrazba ni zagotovila potrebnih izkušenj. Zato je preizobražene delavce bolje razdeliti na dve skupini: na tiste, ki so preprosto prekvalificirani (preizobraženi, a imajo ustrezne izkušnje) in na tiste, ki imajo močno neujemanje (preizobraženi z nezadostnimi izkušnjami) (Budría 2011, 415). V kolikor pa predpostavljamo, da podjetja na trgu delovne sile

nenehno prilagajajo delovne procese glede na razpoložljivost virov in človeškega kapitala, je neujemanje med delovnimi nalogami (zahtevami) in delavčevimi izkušnjami malo verjetno (Korpi in Tählén 2007, 3).

### **3.2 Negativni in pozitivni vidiki preizobraženosti**

Izobrazba igra pomembno vlogo v zagotavljanju osnove ekonomske rasti, družbene kohezije in osebnega razvoja v modernih družbah. Bolje izobraženi posamezniki naj bi imeli dostop do boljšega zdravja, pro-socialnega vedenja, večje politično-civilne participacije, vzgoje otrok in nižjo stopnjo participacije v kriminalnih aktivnostih. Iz ekonomskega vidika je splošno sprejeto, da imata znanje in človeški kapital centralno vlogo v ekonomskem uspehu držav ter posameznikov, saj bi naj ti bili bolj inovativni, produktivni, ekonomsko aktivni in bi prejeli višje plače ob nastopu zaposlitve kot tudi med samim zaposlitvenim obdobjem. Zaradi porasta izobražene delovne sile s pridobljeno višjo stopnjo izobrazbe, zaradi neakovostnih ali nezadostnih izobraževalnih sistemov glede na trg delovne sile, pa prihaja do nasprotij, kjer so plačna neskladja pogosto višja med bolj izobraženimi posamezniki (Budría 2011, 410).

Večino negativnih vidikov preizobraženosti je tako moč zaslediti ravno v makroekonomskih analizah, kjer avtorji zavzemajo stališče, da ta pomembno vpliva na ekonomsko rast zaradi zmanjšane produktivnosti podzaposlene delovne sile. Govora je o potencialni izgubi produktivnosti in oportunitetnih stroških za ekonomijo, v kolikor delavci ne izkoristijo vseh svojih potencialov primerno in so manj produktivni kot bi lahko bili v bolj skladnem ujemanju. Aberg (2003) pravi, da lahko dolgotrajna preizobraženost (podzaposlenost) povleče posameznike v družbenem razredu navzdol. Opaža, da lahko do hujše situacije pride pri manj izobraženih, ki pogosto ostanejo zaposleni v manj zahtevnih službah. Če pride do zaposlovanja preizobraženih delavcev na ta delovna mesta, lahko ti delovni razred potisnejo še nižje ali celo v brezposelnost, pri čemer preizobražena delovna sila služi kot nadomestek v proizvodnem procesu (Kucel 2011, 126–127).

Omeniti je potrebno tudi horizontalno neskladje, ki ga lahko imenujemo izkušnjsko razlitje (angl. skill spillage) med zahtevami za opravljanje dela v praksi in pridobljenimi formalnimi sposobnostmi (Büchel 2000, 460). Ena izmed slabosti je tudi »beg možganov«, saj s tem ko preizobraženi posamezniki zapustijo izvorno državo, ki jim je omogočila izobraževanje, le-ta izgublja prednost pred drugimi državami na trgu delovne sile ter ne izkorišča intelektualnega kapitala v celoti.

Še posebej v času gospodarske krize, ko so ljudje zaradi vzdrževanja življenjskega standarda prisiljeni sprejeti delovna mesta, za katera so preizobraženi in jih v normalnih pogojih ne bi sprejeli, prihaja do povečanja stopnje podzaposlenosti. Tudi Thompsonova in drugi pravijo, da je eden izmed njenih stranskih učinkov med diplomanti ta, da ti sprejemajo službe, ki bi gledano tradicionalno morale pripadati tistim z nižjo stopnjo izobrazbe. To še bolj omejuje priložnosti za tiste, ki nimajo pridobljene nobene stopnje izobrazbe oziroma tiste, ki imajo pridobljene nižje stopnje formalne izobrazbe ter povečuje njihovo brezposelnost (Thompson in drugi 2013, 115–116). Po navadi se podzaposlenost in preizobraženost povezuje z nizkim delovnim zadovoljstvom, nizko predanostjo in uspešnostjo kot tudi depresijo, absentizmom, utrujenostjo, ipd.

Vendar pa mnogo raziskav kaže ravno nasprotno. In sicer, da podzaposleni posamezniki svoje delo opravljajo na višjem ali malenkost nižjem nivoju kot ostali zaposleni. Na to naj bi vplivala stopnja avtonomije, odgovornosti, (ne)prostovoljna podzaposlenost in razkorak v prispevku delovanja (»performance contribution gap«). Slednji pomeni diskrepanco med dejanskim prispevkom delovanja/učinkovitosti zaposlenega in njegovim potencialnim prispevkom. Posameznik ta razkorak občuti, ko njegova izobrazba in izkušnje na delovnem mestu niso v celoti izkoriščene, kar imenujemo podizkoriščenost. Po raziskavi Thompsonove in drugih podzaposleni ostanejo v manj zahtevnih službah dlje kot ostali zaposleni. Na delovnem mestu ne ostanejo ali ga zapustijo zaradi nivoja lastnih izkušenj in spretnosti, temveč zaradi delovnih pogojev. Zaposlovanje in zadrževanje podzaposlenih posameznikov naj bi tako vodila k pomembni konkurenčni prednosti podjetij, saj ti posamezniki pomagajo pri gradnji organizacijske agilnosti, fleksibilnosti, učinkovitosti ter uspešnosti. Imeti visoko kvalificirane zaposlene na različnih nivojih organizacije, podjetjem omogoča hiter odziv na raznovrstne izzive človeških virov (Thompson in drugi 2013, 117–118).

Tudi Stephen Vaisey, ki je raziskoval preizobraženost in njene posledice vse od leta 1972 do 2002, je potrdil, da ta ne vodi nujno v ekonomsko neučinkovitost, delovno nezadovoljstvo, družbeno-politični nemir – radikalizem in alienacijo, kognitivno disonanco kot rezultat razlike med aspiracijami in dosežki ipd., kot so to predvidevali mnogi. Ravno tako navaja mnoge ugotovitve raziskovalcev, ki to potrjujejo. Glenn in Weaver (1982) nista zaznala nobenega učinka izobrazbe na delovno zadovoljstvo. Burris (1983) je ugotovil, da ima preizobraženost negativen učinek na delovno zadovoljstvo samo v ekstremnih primerih neujemanja. Sam pravi, da posamezniki ne hrepenijo po višji izobrazbi zaradi večje pripravljenosti na delovna mesta, ki jih bodo sprejeli, temveč zaradi večje konkurenčne prednosti v tekmovanju z ostalimi iskanci zaposlitve na trgu (Vaisey 2004, 3–4).

### **3.3 Kritično ovrednotenje teorij preizobraženosti**

Kljub prepričanju, da višja izobrazba vodi do boljših zaposlitvenih možnosti in večje karierne mobilnosti na družbeni lestvici, je Freeman (1968) dokazal, da obstaja zgornja meja pridobljene izobrazbe, ki je produktivna v smislu družbene mobilnosti. Preizobraženost v tem kontekstu postane protisila, ki zavira mobilnost navzgor (Kucel 2011, 127).

Na področju raziskovanja in preučevanja preizobraženosti kot kratkoročnega ali dolgoročnega procesa obstaja več pomembnih teoretičnih pristopov, ki skušajo pojasniti vzroke njenega nastanka oziroma neskladja med izobraževalnim sistemom in trgom delovne sile. Osredotočila se bom predvsem na kritiko teorije človeškega kapitala, za nadaljnjo raziskavo pa bodo bistvenega pomena pristopi filtriranja, signaliziranja in pregledovanja. Ti namreč izhajajo iz predpostavke, da formalna kvalifikacija ne določa posameznikovih znanj in sposobnosti, ampak predstavlja zgolj oprijemljiv kazalnik človeškega kapitala, na podlagi katerega se delodajalci odločajo na trgu delovne sile.

### 3.3.1 Teorija človeškega kapitala (*angl. Human capital theory*)

Schultz (1972) je kapital v celoti razdelil na človeški in ostali kapital. Človeški zato, ker je del človeka, in kapital zaradi vira prihodnjih zaslužkov. Oba sta neločljiva drug od drugega (Schultz 1972, 5–8). Ross in drugi (2000) ga opredeljujejo kot zmožnosti, vedenje, znanje, spretnosti, veščine, usposobljenosti, izkušnje in čustva zaposlenih. Delijo ga na tri sestavine: zmožnosti (znanje, veščine), odnos (motivacija, osebna drža, vedenje) in intelektualno prožnost (prilagajanje, posnemanje, inovacije, opredmetenje le-teh) (Edvinsson in Sullivan 1996).

Beckerjeva (1993) teorija človeškega kapitala gleda na preizobraženost kot zgolj na začasno stanje neskladja med tehnologijo podjetja in človeškim kapitalom delovne sile. V skladu s to teorijo se podjetje bodisi prilagodi tehnologiji in v celoti izkoristi razpoložljivi človeški kapital, ali pa se ta izkaže kot potrata za tiste delavce, ki pretirano vlagajo v visoko stopnjo izobrazbe. V kontekstu ravnovesja teorija človeškega kapitala ne dopušča obstoja preizobražene delovne sile (Kucel 2011, 127), saj naj bi na trgu prišlo na dolgi rok do samodejne vzpostavitve ravnovesja. Namreč, na vse večje število visoko izobraženih na trgu delovne sile se delodajalci prilagodijo z zaposlitvijo tovrstnega kadra na delovna mesta, ki so nižje kvalificirana. Temu primerne pa so tudi plače delavcev. Investicije v izobraževanje se več ne povrnejo in ljudje se vedno manj odločajo za participacijo v terciarnem izobraževanju, kar čez čas ponovno povzroči povpraševanje po visoko kvalificirani delovni sili. Ponovno pride do investicij v visoko izobraževanje in krog se sklene. Kritiki pravijo, da je reakcijski čas med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile v realnosti daljši in da se trg nikoli ne uskladi tako hitro, kot to predvidevajo zagovorniki teorije (Büchel 2000, 461).

Teorija človeškega kapitala se je razvila v zgodnjih 60. letih prejšnjega stoletja in je skušala pojasniti odnos med stopnjo šolanja posameznika in njegovih zaslužkov na trgu delovne sile. Zasnovana je na treh glavnih predpostavkah, ki danes v veliki meri več ne držijo oziroma so zgolj izjema. Osnova vsem trem je trditev Beckerja (1964) in Mincerja (1974), da višja stopnja človeškega kapitala naredi posameznika bolj produktivnega na delovnem mestu, kar se odraža tudi v višjih prihodkih. Tri predpostavke, ki iz tega sledijo, so:

1. Primarna vloga formalnega izobraževanja je razvoj človeškega kapitala ali znanja in izkušenj / spretnosti prihodnjih delavcev.
2. Trg delovne sile učinkovito razporeja izobražene delavce v podjetja in na delovna mesta, ki ustrezajo njihovi izobrazbi in izkušnjam.
3. Človeški kapital delavcev zvišuje njihovo produktivnost na delovnem mestu, kar je nagrajeno z višjimi zaslužki (Alen in De Weert 2007, 60).

Glede na povedano, do pojava preizobraženosti sploh ne bi smelo priti, če bi teorija o človeškem kapitalu držala. Že omenjena predpostavka, da je v izobraževanje smiselno vlagati le, če bodo nastali stroški povrnjeni, v realnosti ne vzdrži. Sama štejem za glavno kritiko človeškega kapitala sam izraz kapital, ki znanje oziroma človeške sposobnosti poblagovlja in jih zreducira na sredstvo, ki nujno vodi do ekonomske učinkovitosti.

Allen in De Werrt (2007) izpostavljata še naslednje kritike: teorija človeškega kapitala naj bi ignorirala pomembnost kvalitativnih razlik v stopnjah znanja in spretnosti, ustvarjenih v višjem in visokošolskem izobraževanju. Čeprav teorija priznava razlike v splošnih spretnostih, ki jih lahko apliciramo na širok razpon delovnih mest, so tu še pomembne neodvisne dimenzije človeških sposobnosti in spretnosti, ki ne pokrivajo samo kognitivnega področja, ampak tudi fizičnega in družbenega. Naslednja kritika leti na prepričanje, da so učinki neujemanja med diplomantovimi pridobljenimi izkušnjskimi nivoji in tistimi, pridobljenimi na delovnem mestu, škodljivi tako za produktivnost kot prihodke. Allen in Van der Velden (2001) sta namreč v svoji raziskavi distinkcije med formalnim neujemanjem dejanske in zahtevane izobrazbe (izobraževalno neujemanje) ter neujemanjem med dejanskimi ter zahtevanimi izkušnjami/spretnostmi (izkušnjsko neujemanje), pokazala, da med njima obstaja šibko razmerje. Njuni rezultati so podprli predpostavko, da je pomembno ujemanje med individualnim človeškim kapitalom in značilnostmi dela, medtem ko izobraževalno neujemanje ni niti nujen niti zadosten pogoj za izkušnjsko neujemanje. Visoko število nemških diplomantov, ki so delali na delovnih mestih, ki niso bila močno povezana z njihovim področjem ali stopnjo izobrazbe, je namreč zelo uspešno uporabilo svoje znanje in izkušnje pri delu (Alen in De Weert 2007, 60–61), kar so potrdili tudi Thompsonova in drugi (2013). Ravno tako teorija človeškega kapitala spregleda kulturno percepcijo izobrazbe in dela, saj ta dva nista vedno razumljena enako vsem posameznikom in



ravno tako nista nujno sredstvo doseganja materialnih donosov, ampak konstituirata tudi identiteto in pomen (Vaisey 2004, 14).

### **3.3.2 Teorija ujemanja (*angl. Job matching theory*)**

Naslednja teorija, ki preizobraženost obravnava kot začasen fenomen, je teorija ujemanja. Njeni glavni zagovorniki so Pissarides (1994), Sattinger (1993), Mortensen (1988) in Jovanović (1979) (McGuinness in Wooden 2009; Büchel 2000; Maršíková in Urbánek 2015; Kucel 2011). Po njihovih ugotovitvah je ključnega pomena kvaliteta zaposlitvenega ujemanja oziroma stopnja ujemanja med zahtevano in pridobljeno izobrazbo ter izkušnjami. Ta določa nivo produktivnosti in prihodkov na delovnem mestu. Če ima zaposleni zaposlitveno/kvalifikacijsko neujemanje, so njegove spretnosti na delovnem mestu neizkoriščene, kar omejuje njegovo delovno produktivnost in se izraža v nižjem plačilu. Tovrstna neskladja naj bi se sčasoma odpravila, saj delavci z visokim odstopenjem pogosteje menjajo zaposlitev, da bi dosegli boljše ujemanje na trgu dela (McGuinness in Wooden 2009, 266; Maršíková in Urbánek 2015, 26).

Skladno s to teorijo se bi moralo število preizobraženih na trgu delovne sile zmanjševati z večanjem količine pridobljenih izkušenj. Le-te pa po mojem mnenju zaradi neugodnih razmer na trgu delovne sile pridobivamo počasneje, zaradi česar se stopnja preizobraženosti ohranja oziroma pada počasneje, kot bi pričakovali, ali pa se celo povečuje.

### **3.3.3 Teorija karierne mobilnosti (*angl. Occupational mobility theory*)**

Ustanovitelj teorije karierne mobilnosti, Sicherman (1991) in Galor (1990), pravita, da je za posameznike optimalno, da preživijo čas v poklicih, za katere so preizobraženi, saj na ta način pridobijo (specifične) izkušnje in spretnosti, ki jim kasneje pomagajo pri vzponu na višjo raven karierne lestvice. Do karierne mobilnosti lahko pride v smislu napredovanja znotraj organizacije ali zunaj nje – menjava službe (Rubb 2006, 137).

Teorijo karierne mobilnosti lahko razumemo kot razširitev teorije človeškega kapitala, ki predpostavlja, da delavci preidejo v stanje preizobraženosti, ker ne dajejo jasnih signalov o svoji

produktivnosti. Po tej teoriji preveč izobraženi delavci ostajajo v takšnem položaju le za kratek čas, da pridobijo delovne izkušnje, ki potem signalizirajo njihovo produktivnost in omogočajo poklicno ali dohodkovno napredovanje. Z več pridobljenimi izkušnjami naj bi delavci pridobili dostop do boljših delovnih mest v sferi trga in izstopili iz preizobraženosti skozi notranjo ali zunanjo mobilnost (Kucel 2011, 128).

Alba-Ramirez (1993), Sicherman (1991), in Robst (1995) ugotavljajo, da med preizobraženimi delavci obstaja večja verjetnost zunanje mobilnosti – menjave zaposlitve, saj ti raje pridobivajo splošni človeški kapital in ne specifične organizacijske spretnosti, kot ostali. Vlaganje v splošni ali specifični kapital je tako pri preizobraženih delavcih za delodajalce nekoliko tvegano in manj spodbudno, saj imajo ti večje možnosti poklicne mobilnosti. Teorija karierne mobilnosti predpostavlja tudi, da podizobraženi delavci pogosteje ostajajo trajno zaposleni znotraj ene organizacije in so orientirani v specifično znanje podjetja. Delodajalci naj bi bili torej bolj naklonjeni podizobraženi delovni sili z visoko stopnjo drugega (izkušenjskega) človeškega kapitala, ker so le-ti plačani manj kot primerno izobraženi v enakem poklicu in so manj prehodni (Rubb 2006, 137).

Groot in van den Brink (2003) sta preučevala prehode nizozemskih delavcev in povzela, da obstaja relativno majhno število tistih, ki bi jih lahko uvrstila med preizobražene in da preizobraženost ni močno povezana z zunanjo ali notranjo mobilnostjo, kot pravi teorija karierne mobilnosti. Podobno Büchel in Mertens (2004) v svojih podatkih za delavce zahodne Nemčije, nista našla dokaza, ki bi podpiral ta model. Ne samo, da so preizobraženi delavci imeli manj dostopa do usposabljanja na delovnem mestu, ampak kasneje tudi nižje ravni rasti plač kot primerno izobraženi delavci. Najbolj kontradiktoren dokaz prihaja iz študij diplomantov na trgu delovne sile, kjer Dolton in Vignoles (2000) poročata, da je bilo leta 1980 v Združenem kraljestvu 38% preizobraženih diplomantov v času prve zaposlitve in da je šest let kasneje delež le-teh še vedno ostal 30 odstoten (McGuinness in Wooden 2009, 26).

### 3.3.4 Tekmovalni model (*angl. Job competition model*)

Tekmovalni model Thurow-a (1974) predpostavlja popolnoma drugačno stališče teorije karijerne mobilnosti. Po njem so značilnosti delovnih mest edini možni dejavnik, ki določa zaslužek na trgu dela, kjer posamezniki tekmujejo za najboljše zaposlitvene priložnosti oziroma delovna mesta. Njihov položaj v vrsti je odvisen od pridobljene stopnje izobrazbe. Višja kot je, večja je možnost napredovanja v vrsti. V takšnem primeru je preizobraženost del naravnega stanja delavcev. Ker najboljših delovnih mest primanjkuje, bodo izostalim preizobraženim delavcem dodeljena nižje kakovostna delovna mesta, ki zahtevajo razmeroma nižjo izobrazbo. Ne le, da je produktivnost v tem modelu odvisna od dela, ampak tudi plače delavcev odražajo produktivnost in stroške usposabljanj na delovnem mestu (Sala 2011, 1028–1029). Bolj izobraženi delavci prejmejo višje plačilo in predstavljajo nižje stroške usposabljanj za delodajalce, zaradi česar imajo tudi prednost v selekcijskih postopkih pred ravno prav izobraženimi. Ali kot pravi Heijke (1996), »je marginalna produktivnost dela in plač odvisna zgolj od tehnološke zahtevnosti poslov in njihove tržne pozicije, ne pa od izobrazbe ljudi« (Kramberger 1999, 105).

Ta pristop velja za enega izmed najbolj citiranih pristopov v empirični literaturi preizobraženosti, saj ponuja privlačno interpretacijo njenega pojava, kot pravi Rumberger (1981). Vseeno pa obstaja nejasnost v povezavi z empiričnim testiranjem v zvezi z vrsto usposabljanja,<sup>10</sup> pri katerem se pričakuje, da imajo preizobraženi delavci prednost pred ravno prav izobraženimi in tistimi z manj šolanja. Thurow ne pojasni specifično, ali se te prednosti nanašajo na začetno usposabljanje ali na prihodnja usposabljanja za nadgradnjo njihovega znanja (Büchel 2000, 465–466).

### 3.3.5 Teorija delovnih nalog (*angl. The Assignment theory*)

Teorija delovnih nalog, katere utemeljitelj je Tinbergen (1956) in katero so kasneje dodelali Sattinger (1975), Hartog (1980) in drugi<sup>11</sup> (Büchel 2000, 463), predstavlja vmesni korak med perspektivo teorije človeškega kapitala in tekmovalnim modelom (Sala 2011, 1029).

---

<sup>10</sup> Razlika med izobraževanjem in delovnim usposabljanjem je že bila pojasnjena v opombi 1 in 2.

<sup>11</sup> Teorijo delovnih nalog so kasneje dodelali in razvili še Roy (1951), Rosen (1978) in MacDonald (1982).

Osnovna predpostavka temelji na prepričanju, da so ljudje z različnimi stopnjami znanja in spretnostmi dodeljeni na delovna mesta z različnimi stopnjami zahtev. Neskladje med posameznikovimi formalnimi kvalifikacijami in zahtevami na delovnem mestu ne nastane niti zaradi odločitve delodajalca (kot bi to predpostavil tekmovalni model) niti zaradi delavca (kot bi to predpostavila teorija človeškega kapitala), ampak zaradi obeh, saj popolna preglednost nad ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile ni mogoča. Preizobraženost (ali podizobraženost) ostaja, dokler ne pride do skladnosti posameznikovih specifičnih znanj, sposobnosti in lastnosti dela (Büchel 2000, 464). Ta pristop za razliko od tekmovalnega modela izpostavlja, da delavci v določenem sektorju ali na delovnem mestu niso naključno razporejeni, ampak so tam na osnovi lastne odločitve, da bi povečali svoje ekonomske cilje – dohodek ali uporabnost. Porazdelitev dohodkov je torej odvisna od individualnih značilnosti in značilnosti delovnega mesta (Sala 2011, 1030).

### **3.3.6 Pristopi filtriranja, signaliziranja in pregledovanja (*angl. Filtering, signalling and screening approaches*)**

Pristopi filtriranja, signaliziranja in pregledovanja delujejo na podobne načine in izhajajo iz predpostavke, da človeški kapital pridobljen v formalnem izobraževanju (prikazan v obliki kvalifikacije), ne določa ravni plač zaposlenih oziroma posameznikovih znanj in sposobnosti, služi pa kot orientacija delodajalcem pri pregledovanju ter filtriranju kandidatov (Büchel 2000, 464). Ti se ob zaposlitvi soočajo z določeno stopnjo negotovosti o delavčevi produktivnosti, čemur Spence (1973) pravi »zaposlovanje kot investicija z negotovostjo« (Spence 1973, 358).

Formalno potrdilo o izobrazbi torej služi zgolj signaliziranju vrednosti in prednosti pred drugimi konkurenti na trgu delovne sile kot oprijemljiv kazalnik človeškega kapitala ter kot filter pri selekciji in izboru kadra, ki pa ni nujno idealen (Spence 1973, 358). Kot pravi Kramberger (1999), izobrazba ne ustvarja novih produktivnih znanj, ampak le preverja posameznikovo sposobnost za pridobitev ustrezne diplome oziroma kvalifikacije. Ravno tako znanje in spretnosti, uporabljene pri delu, niso odvisne od šolanja, pač pa se pridobijo šele pri delu (Kramberger 1999, 104). Na ta pristop, ki deluje kot kritika teorije človeškega kapitala, se bom sklicevala tudi sama v svoji raziskavi v nadaljevanju naloge.

### 3.3.7 Marksistično dialektični pristop (*angl. The Marxist dialectical approach*)

Omeniti velja še radikalni pristop, ki iz marksistične perspektive predpostavlja, da pojav preizobraženosti v velikem obsegu služi v korist kapitalizmu oziroma kapitalu. Igra podobno strukturno funkcijo kot brezposelnost, kjer preizobražena delovna sila služi kot rezervna »delovna vojska«, ki se jo ob potrebi aktivira. Z njenim sistematičnim proizvajanjem kot orodjem manipulacije peščice kapitalistov slabi tudi moč delavskega razreda, ki pristaja na vedno nižje plače, kar nakazuje na neprestani razredni konflikt, kot pravi Rumberger (1981). Ta pogled je mogoče ovreči, saj sistematično širjenje izobraževalnih sistemov slabi moč privilegirane elite razreda. Čeprav v nekaterih evropskih državah obstajajo znaki okoriščenja delodajalcev na račun množične brezposelnosti (slabitev moči sindikatov), je zgolj na le tej teoretski podlagi težko pojasniti obstoj fenomena brezposelnosti in preizobraženosti. Marksistično dialektični pristop je tako v zadnjih letih pričel izgubljati svojo težo v ekonomski teoriji, a kot tak vseeno pripomore k bolj celovitem raziskovanju pojava preizobraženosti. (Büchel 2000, 475).

### 3.4 Merjenje pojava preizobraženosti in pomanjkljivosti metodoloških pristopov

V zadnjih desetletjih je bilo izvedenih veliko raziskav na področju preizobraženosti in venomer se pojavlja vprašanje, na kakšen način izmeriti preveč izobrazbe na delovnem mestu. Eden izmed največjih problemov merjenja leži v neenotnosti definicije pojava in v obsegu dejavnikov (npr.: spol, starost, nacionalna in etnična pripadnost, zadovoljstvo, delovni pogoji, odnosi, plača, dodatki k osebemu dohodku, prostorska mobilnost idr.). Obseg in interpretacija preizobraženosti sta tako v veliki meri odvisna od uporabe metode merjenja.

Lahko rečemo, da v literaturi (Duncan in Hoffman 1981, Sicherman 1991, Groot in van den Brink 2000, Hartog 2000, Sloane 2003, McGuinness 2006 idr.) ne obstaja univerzalna metoda merjenja preizobraženosti, temveč tri različne družine merjenja, ki vodijo do različnih rezultatov. Te so metoda analize dela, metoda realiziranih ujemanj in metoda delavčeve samoocene (Sala 2011; Maršíková in Urbánek 2015). V nadaljevanju prvi dve združim v kategorijo objektivne metode, zadnjo pa v kategorijo subjektivne metode. Katera izmed njiju je boljša, ostaja odprto vprašanje.

Preizobraženost je med splošno delovno populacijo znotraj poklicnih kategorij pogosto merjena s statistično, objektivno metodo, pri čemer je le-ta po navadi višja (včasih celo dvakrat) kot pri merjenju s subjektivno metodo samoocene (diplomantov), saj ne zajame kompleksnosti nekaterih delovnih mest oziroma poklicev (Kucel 2011, 136–138).

### 3.4.1 Objektivna metoda

#### **Metoda analize dela (*angl. Job Analysis method*)**

Zgodnje študije preizobraženosti, večinoma Freemanove (1976) in Rumbergerjeve (1981), so bile osnovane na objektivnem DOT-GED pristopu, ki ga uvrščamo v t.i. metodo analize dela (*angl. Job Assessment* ali *Job Analysis method - JA*) (Kucel 2011, 129). Ta metoda predstavlja standardni proces merjenja razlike med stopnjo pridobljene in zahtevane izobrazbe delavca na delovnem mestu, vezanega na poklicno kategorijo. Vsaki poklicni kategoriji, zabeleženi v »slovarju poklicev« (angl. *Dictionary of Occupational Titles – DOT*), je dodeljena splošna zahtevana raven izobrazbe (*angl. The General Educational Development – GED*) in vrsta/nivo znanj ter sposobnosti za optimalno opravljanje določenega poklica. Metoda namreč temelji na predpostavki, da določen poklic zahteva specifična znanja. V drugi stopnji procesa se zahtevana stopnja izobrazbe pretvori v enakovredno število let šolanja. Imenujemo jo objektivna metoda, ker se ne zanaša na subjektivno oceno zaposlenega o nivoju zahtevane izobrazbe (Büchel 2000, 482–483).

Kritika te metode govori, da je klasifikacija poklicev pomanjkljiva zaradi neupoštevanja obstoja razlik znotraj določenega delovnega mesta ali poklicne kategorije (Büchel 2000, 483; Kucel 2011, 129) oziroma, da ne pokrije različnih nivojev izkušenj, potrebnih za opravljanje različnih delovnih mest znotraj ene poklicne kategorije. Ravno tako prihaja do nekompatibilnosti s sodobnim časom, saj se delovno okolje, vsebina in kompleksnost poklicev ter izobraževalnih sistemov spreminjajo zaradi tehnoloških sprememb. Posledično informacije zastarajo, s tem vred pa metoda analize dela, ki se je v novejših študijah praktično ne uporablja več (Büchel 2000, 488).

### **Metoda realiziranih ujemanj (*angl. Realised match approach*)**

Pri metodi realiziranih ujemanj je preizobražen delavec tisti, ki ima za en standardni odklon pridobljeno višjo izobrazbo (pridobljena leta šolanja znotraj določenega poklica), kot to zahteva poklic (Sala 2011, 1032). Ker lahko znotraj poklicnih kategorij izračunavamo statistične vrednosti (povprečje, modus, mediana, standardni odklon), to metodo imenujemo tudi statistična metoda (Budría 2011, 411). Tako kot pri klasični objektivni metodi tudi tukaj obstaja velika možnost, da zanemarimo specifične znotraj poklicnih kategorij, problematični pa so tudi majhni vzorci števila zaposlenih (Büchel 2000, 485). Metode realiziranih ujemanj ne moremo direktno primerjati s prejšnjo ali s subjektivno metodo, ker ne upošteva manjših razlik med dejansko in povprečno izobrazbo. Ravno tako nakazuje na simetričnost med preizobraženostjo in podizobraženostjo, ki jo v praksi najdemo zelo poredko, zaradi česar je ocena pristranskosti toliko večja. Sloane (2003) navaja, da je celo vprašljivo, ali se v zvezi s tem sklicujemo na preizobraženost ali podizobraženost (Sala 2011, 1033).

### **3.4.2 Subjektivna metoda**

#### **Metoda delavčeve samoocene (*angl. Workers' self-assessment method*)**

Greg Duncan in Saul Hoffman (1981) sta v svoji študiji z naslovom *The Incidence and Wage Effects of Overeducation*,<sup>12</sup> opustila DOT metodo in namesto nje uporabila subjektivno metodo merjenja preizobraženosti, ki jo danes uvrščamo v kategorijo metode delavčeve samoocene (*angl. Workers' Self-assessment – WA*) (Kucel 2011, 129) in je ena izmed najbolj uporabljenih ter popularnih metod v empiričnem raziskovanju. Njena ustanoviteljica sta Groot in van den Brink (2000) (Maršíková in Urbánek 2015, 25). Rezultat oziroma merjenje (pre)izobraženosti temelji na delavčevem odgovoru na vprašanje, ali njegovo trenutno delovno mesto zahteva manj, ravno toliko, ali več izobrazbe, kot jo imajo. Tisti, katerih odgovor je manj, so klasificirani kot preizobraženi, tisti, ki odgovorijo več, so podizobraženi, ostali odgovori pa nakazujejo na primerno ujemanje oziroma na ravno pravšnjo izobraženost (Kucel 2011, 129).

---

<sup>12</sup> V njej sta odkrila zelo visoko stopnjo preizobraženosti v ameriški družbi.

Pristop temelji na delavčevi samooceni, ki je lahko direktna ali indirektna.

- 1. Direktna samoocena delavca:** delavca direktno vprašamo, ali meni, da je preizobražen ali podizobražen za delo, ki ga opravlja.
- 2. Indirektna samoocena delavca:** delavca indirektno vprašamo, kakšna izobrazba je potrebna za opravljanje njegovega dela in preizobraženost merimo na podlagi primerjanja z njegovo pridobljeno stopnjo izobrazbe (Maršiková in Urbánek 2015, 25). Zaradi različnih načinov oblikovanja vprašanj, lahko drugo metodo razdelimo v dve kategoriji. V prvo sodi vprašanje, kakšna je zahtevana stopnja izobrazbe za opravljanje dela, v drugo pa, kakšna je zahtevana stopnja izobrazbe za zasedbo delovnega mesta (Groot in van den Brink 2000).

Tudi subjektivna metoda ima določene pomanjkljivosti, saj izhaja iz lastnih predpostavk, kjer posamezniki pri ocenjevanju velikokrat upoštevajo svoje ambicije, zadovoljstvo ter pričakovanja, ki so že v sami osnovi pristranska (Verhaest in Omey 2009, 625). Večina študij in teoretskih pristopov pa na sploh ne zagotavlja neposrednih dokazov o posledicah izkušenskih neujemanj. Obstajajo vsaj trije razlogi, ki govorijo o tem, da se merjenje izobraževalnega neskladja ne ujema dobro z merjenjem izkušenskega neskladja. Prvič, kot trdita Green in McIntosh (2007), meritve preizobraženosti ignorirajo človeški kapital, pridobljen na delovnem mestu pri delovnem usposabljanju, skozi delovne izkušnje in druge sposobnosti, povezane s produktivnostjo. Drugič, meritve preizobraženosti pogosto samo primerjajo nek indikator stopnje pridobljene izobrazbe (npr. leta šolanja) s stopnjo zahtevane izobrazbe, zaradi česar se spregleda stopnjo ujemanja med vrsto pridobljene in zahtevane izobrazbe. Tretjič, nekateri delodajalci uporabljajo formalno kvalifikacijo kot mehanizem prej omenjenega pregledovanja in filtriranja potencialnih delavcev. To pomeni, da lahko na nekaterih delovnih mestih formalne zahteve ob vstopu močno presegajo tiste, ki so potrebne za uspešno opravljanje dela. Delavci bi bili v takšnih službah pogosto označeni za preveč izkušene in ne preveč kvalificirane (McGuinness in Wooden 2009, 268).



## Primer uporabe subjektivne metode Santiaga Budría

Santiago Budría (2011) v svoji raziskavi poleg statistične metode uporabi subjektivni pristop z zanimivo klasifikacijo različnih vrst neujemanj, ki kažejo na preizobraženost, podizobraženost in izkušnjsko (ne)ujemanje zaposlenih na delovnem mestu. Klasifikacijo omenjam zato, ker jo bom na podoben način uporabila tudi sama v raziskovalnem delu.

Avtor sprva delavcem postavi dve vprašanji:

V1: Ali se vam zdi, da imate pridobljenih več izkušenj ali izobrazbe, s katerimi bi lahko opravljali zahtevnejše delo, kot ga opravljate na trenutnem delovnem mestu?

V2: Ali ste bili deležni formalnega usposabljanja ali izobraževanja, ki vam je dalo izkušnje, potrebne za opravljanje delovnih nalog na trenutnem delovnem mestu?

Delavci so bili glede na odgovore na vprašanja razvrščeni v naslednje kategorije (ne)ujemanja:

1. *Preizobraženost (V1: da, V2: da)* – preizobraženi delavci s primernimi izkušnjami.
2. *Izkušnjsko neujemanje (V1: ne, V2: ne)* – nepreizobraženi (primerno izobraženi) delavci z neustreznimi izkušnjami.
3. *Močno neujemanje (V1: da, V2: ne)* – preizobraženi delavci s pomanjkanjem izkušenj.
4. *(Izobrazbeno in izkušnjsko) ujemanje (V1: ne, V2: da)* – delavci s primerno izobrazbo in pridobljenimi izkušnjami (Budría 2011, 414).

V svoji analizi raziskave bom njegovo klasifikacijo priredila in pridobljene izkušnje enačila s smerjo izobraževanja, saj zaradi velikega vzorca in varstva osebnih podatkov ne morem pridobiti subjektivnih ocen delavcev o (ne)pridobljenih izkušnjah ter kvalifikacijah. Subjektivni model klasifikacije bom tako prilagodila na objektivni model, vendar ga bom, v primerjavi z obstoječimi, razširila, saj me ne bo zanimala zgolj stopnja pridobljene in zahtevane izobrazbe, temveč tudi področje izobraževanja (ki ga lahko enačimo z ne/ustreznostjo pridobljenih izkušenj) in zahtevane

izkušnje ob vstopu na delovno mesto (ki jih bom enačila oz. pridobila iz zahtevanih profilov kadra za določeno delovno mesto).

Ker se večina študij o preizobraženosti osredotoča na populacijo terciarnega izobraževanja oziroma na diplomante, želim, tako kot Verhaest in Omey (2012), v raziskavo vključiti tudi delavce z nižjimi nivoji izobraževanja in na ta način poleg preizobraženosti, raziskati še podizobraženost na delovnem mestu (Verhaest in Omey 2012, 78). Ne smemo pozabiti, da je bolj kot ujemanje stopnje izobrazbe pomembna vrsta izobraževanja oziroma pridobljenih znanj in spretnosti (Budría 2011, 415).

#### **4 DEMOGRAFSKA (SPOLNA, STAROSTNA, NARODNA) IN PROSTORSKA NESKLADJA NA DELOVNEM MESTU**

V poglavju bomo preučevali vidik neskladij med zaposlenimi na ravni spola, starosti, narodnosti, prostorske umeščenosti in kvalificiranosti delovnih mest.

##### **4.1 Spol in državljanstvo**

Diskriminacija<sup>13</sup> na trgu delovne sile, posebej na podlagi spola<sup>14</sup>, rase in etnije, velja za globalni problem. Pogosto sta pri spolni diskriminaciji izpostavljena dva negativna vidika: nasilje nad ženskami in dohodkovna neenakost na delovnem mestu, ki je višja pri ženskah. Te so tako bolj dovzetne za ekonomsko odvisnost od moškega partnerja in s tem izpostavljene nasilju v družini ter tveganju revščine. To velja predvsem za matere samohranilke in starejše, že upokojene ženske, ki imajo v večini daljšo življenjsko dobo od moških (Witkowska 2013, 332–333). Te podatke lahko potrdimo tudi za Slovenijo. V času gospodarske krize je bilo med letoma 2008 in 2013

---

<sup>13</sup> O diskriminaciji na trgu delovne sile govorimo, ko sta dva enako kvalificirana posameznika obravnavana drugače, izključno na podlagi individualnih značilnosti.

<sup>14</sup> Spol delimo na biološki (»sex«) in družbeni (»gender«). Prvi je biološko predpisan, družbeni spol pa je pridobljen status in družbeni konstrukt, ki ga nenehno uprizarjamo in oblikujemo, glede na ustaljene družbene normative. Oba spola sta venomer povezana z biološko spolno kategorizacijo in identifikacijo z eno izmed kategorij moškosti ali ženskosti, ki so družbeno skonstruirane (Kimmel in Aronson 2004, 150–253).

zaposlenih več moških kot žensk. Do spremembe vzorca je prišlo v letih 2009 in 2010, ko se je stopnja brezposelnosti med moškimi dvignila nad stopnjo brezposelnosti žensk, saj je prišlo do upada panog, kot je gradbeništvo (ki zaposluje pretežno moške). Zaradi sprejetja varčevalnih ukrepov, ki so prizadeli zlasti ženske, je med njimi v letu 2012 zopet prišlo do povišanja stopnje brezposelnosti, ki je prekoračila moško. »V Sloveniji je za starejše osebe, zlasti ženske, značilna izjemno nizka stopnja zaposlenosti, starejše ženske pa predstavljajo tudi eno od družbenih skupin, ki so najbolj izpostavljene tveganju revščine in socialne izključenosti« (Humer in drugi 2015, 4).

Ena izmed glavnih problematik na področju spolne neskladnosti na trgu delovne sile je torej ženska participacija, še posebej zaradi gospodarske krize in staranja družb v razvitih državah. McConell in Brue (1986), Livanos ter Pouliakas (2009) navajajo naslednje oblike spolne diskriminacije:

1. Dohodkovna diskriminacija: ko moški in ženska enakopravno opravljata delovne naloge in prejmeta različno plačilo.
2. Zaposlitvena diskriminacija: ko so ženske ob višji stopnji brezposelnosti med prvimi, ki so odpuščene in med zadnjimi, ki so zaposlene (ali obratno).
3. Poklicna segregacija (delitev dela): ko so ženske in moški razporejeni v različne tipe poklicnih vlog in nalog, kot da obstajata dve različni delovni sili. Tovrstna segregacija je večinoma osnovana na stereotipnih bioloških<sup>15</sup> in družbeno-kulturnih razlikah med spoloma, oziroma skonstruiranih reprezentacijah (npr. moški veljajo za močne in racionalne, ženske pa za šibke in emocionalne), s katerimi se subjekti pogosto tudi sami identificirajo.
4. Izobrazbeno-spolna segregacija (diskriminacija na podlagi človeškega kapitala): ko različne oblike usposabljanj in izobraževanj niso enako dostopne obema spoloma

(Witkowska 2013, 332–334).

Trg dela v Sloveniji zaznamujeta horizontalna<sup>16</sup> in vertikalna segregacija spolov.<sup>17</sup> Prva se kaže v pretežni zaposlenosti žensk na področju zdravstva in socialnega dela ter vzgoje in izobraževanja. Do druge pa prihaja v prevladovanju moške zaposljivosti na vodilnih položajih oziroma v višjih

---

<sup>15</sup> Spolni esencializem je prepričanje, da zaradi bioloških razlik med spoloma, med njima obstajajo razlike v značilnostih in osebnosti.

<sup>16</sup> Koncentracija določenega spola v določenih poklicih in dejavnostih.

<sup>17</sup> Razporejanje na hierarhično lestvico zaposlenih glede na spol (moški zasedajo višja delovna mesta kot ženske).

poklicnih skupinah (zakonodajalci, visoki uradniki, direktorji), kjer je bil delež žensk vsekoli nizek. Ravno tako je bil že v času pred gospodarsko krizo (2005–2007) vpis žensk v naravoslovno-tehnično izobraževanje podobno nizek kot delež zaposlenih v teh dejavnostih (pod 20%) (Humer in drugi 2015), kar se danes sicer spreminja, ampak še vedno občutno prevladujejo moški. »V primerjavi z indeksom enakosti spolov v Evropski uniji je raven enakosti spolov v Sloveniji rahlo višja od povprečja v EU. Kljub doseženemu napredku pa ostajajo izzivi, s katerimi se bo treba spopasti« (Humer in drugi 2015, 4). Ne smemo pozabiti, da do razlik ne prihaja samo med spoloma, ampak tudi znotraj njega.

Do neskladja na trgu delovne sile prihaja torej tudi v demografski strukturi prebivalstva. Mlado in siromašno prebivalstvo svetovnega Juga in Vzhoda stoji nasproti bogatim severnim in zahodnjaškim državam s hitro starajočim se prebivalstvom, kjer prihaja do polarizacije sveta na globalizirane bogate in lokalizirane revne. Iz tega pridemo do sklepa, da je demografska struktura v nasprotju z ekonomsko razvitostjo, ekonomsko bogastvo je vedno bolj neenakomerno razporejeno, čeprav se raven siromaštva zmanjšuje, in da večina manj razvitih držav še ni doživela demografske tranzicije (Kovač v Pajnik in Zavrtnik Zimic 2003, 52–53). Ravno zaradi staranja prebivalstva in primanjkljaja mlajše delovne sile lahko v prihodnosti pričakujemo vedno večji vpliv migracijskih tokov in s tem vedno večje število priseljencev, ki so pri nas zaposleni predvsem na področju gradbeništva, industrije, gostinstva in trgovine (Pajnik 2012, 150).

To tezo potrjujejo tudi podatki o delovno aktivnem prebivalstvu iz Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) do današnjega leta. Izvožene podatke (glej Tabela 4.1) sem klasificirala glede na spol in državljanstvo v treh časovnih obdobjih, v mesecu aprilu.<sup>18</sup> Kot je razvidno, delež delovno aktivnih tujih državljanov<sup>19</sup> iz leta v leto narašča, tako pri moških, kot pri ženskah. Ravno tako v vseh obdobjih beležimo rast zaposlenih slovenskih državljanov in državljanek. S tem lahko potrdimo, da se razmere na trgu delovne sile res izboljšujejo in da zaradi demografskih dejavnikov prihaja do primanjkljaja tuje delovne sile, oziroma do njihovega vedno večjega zaposlovanja, kjer še vedno dominirajo predvsem moški. Gledano splošno, na trgu

---

<sup>18</sup> Mesec april sem v posamičnem letu izbrala zato, ker so do tega meseca za leto 2016 bili na voljo podatki. Le-te bi lahko izvozila po povprečju vseh mesecev na letni ravni, ampak bi mi časovno vzelo preveč časa.

<sup>19</sup> Predvsem tistih, katerih države niso članice Evropske unije.

slovenske delovne sile prevladujejo slovenski državljani/-ke in moška delovna sila. Čeprav se stopnja zaposljivosti žensk povečuje, na trgu delovne sile prihaja do spolne neskladnosti oziroma neenakosti.

Tabela 4.1: Delovno aktivno prebivalstvo po časovnih obdobjih, spolu in državljanstvu

Delovno aktivno prebivalstvo	april 2014			april 2015			april 2016		
	Državljeni SLO	Tuji državljani	Skupaj	Državljeni SLO	Tuji državljani	Skupaj	Državljeni SLO	Tuji državljani	Skupaj
Moški in ženske	711538	53200	764738	721618	56037	777655	735055	60284	795339
Moški	416340	372405	43935	424106	378259	45847	432656	383684	48972
Ženske	348398	339133	9265	353549	343359	10190	362683	351371	11312

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).

Kar zadeva zaposlenost po poklicnih dejavnostih glede na spol in narodnost v Sloveniji, podatki za april 2016 kažejo na (glej Tabelo 4.2 in 4.3):

- visoko stopnjo zaposljivosti moških – slovenskih državljanov na področju industrije (predelovalne dejavnosti), trgovine, gradbeništva, logistike, strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, javne uprave, obrambe in socialne varnosti (obarvano v tabeli<sup>20</sup>) ter nizko stopnjo na področju gospodinjstva in proizvodne za domačo rabo, kmetijstva in rudarstva,
- visoko stopnjo zaposljivosti moških – tujih državljanov na področju industrije, gradbeništva in logistike ter nizko stopnjo na področju: rudarstva, financ, drugih poslovnih dejavnosti<sup>21</sup> in domačega gospodinjstva,
- visoko stopnjo zaposljivosti žensk – slovenskih državljanek na področju industrije, trgovine, izobraževanja, zdravstva in socialne varnosti, drugih poslovnih dejavnosti, strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti ter na nizko stopnjo na področju rudarstva, domačega gospodinjstva, kmetijstva, električne oskrbe in poslovanja z nepremičninami,

<sup>20</sup> Vsa obarvana okena v tabeli prikazujejo visoko stopnjo zaposljivosti.

<sup>21</sup> Kategorija drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti vključuje dejavnosti s področja dajanja izdelkov v najem ali zakup (Poslovni informator republike Slovenije 2016).

- visoko stopnjo zaposljivosti žensk – tujih državljanek na področju drugih poslovnih dejavnosti, industrije, gostinstva in trgovine ter nizko stopnjo na področju vodovodne, okoljske, električne oskrbe in javne uprave.

Tabela 4.2: Delovno aktivno prebivalstvo v aprilu 2016 glede na poklicno dejavnost, spol in državljanstvo

April 2016 - delovno aktivno prebivalstvo	Moški			Ženske			Skupaj		
	SLO državljani	Tuji državljani	Skupaj	SLO državljani	Tuji državljani	Skupaj	SLO državljani	Tuji državljani	Skupaj
Dejavnosti (D) skupaj	383684	48972	432656	351371	11312	362683	735055	60284	795339
A - Kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo	3360	370	3730	1598	45	1643	4958	415	5373
B - rudarstvo	2065	61	2126	339	-	339	2404	61	2465
C - predelovalne D / industrija	116015	10390	126405	57264	1880	59144	173279	12270	185549
D - oskrba z elek. energijo, plinom in paro	6261	109	6370	1566	17	1583	7827	126	7953
E - oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, odplakami, saniranje okolja	6868	435	7303	2095	14	2109	8963	449	9412
F - gradbeništvo	32459	16928	49387	4451	394	4845	36910	17322	54232
G - trgovina, vzdrževanje, popravila motornih vozil	48177	2583	50760	54108	1139	55247	102285	3722	106007
H - promet, skladiščenje	29724	8746	38470	8671	197	8868	38395	8943	47338
I - gostinstvo	11769	1666	13435	18348	1718	20066	30117	3384	33501
J - druge D	4309	270	4579	9403	423	9826	13712	693	14405
K – gospodinjstva (zaposleno hišno osebje), proizvodnja za lastno rabo	205	43	248	336	51	387	541	94	635

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).

Zaradi večje preglednosti sem podatke razvrstila v dve tabeli. Na prvi pogled bi lahko rekli, da zgornja tabela (glej Tabelo 4.2) prikazuje delovno aktivno prebivalstvo na višje kvalificiranih področjih, spodnja (glej Tabelo 4.3) pa na nižje kvalificiranih področjih, vendar s tem ne bi upoštevali heterogenosti delovnih mest in poklicev, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju.

*Tabela 4.3: Delovno aktivno prebivalstvo v aprilu 2016 glede na poklicno dejavnost, spol in državljanstvo*

April 2016 - delovno aktivno prebivalstvo	Moški			Ženske			Skupaj		
	SLO državljani	Tuji državljani	Skupaj	SLO državljani	Tuji državljani	Skupaj	SLO državljani	Tuji državljani	Skupaj
<b>Dejavnosti (D) skupaj</b>	383684	48972	432656	351371	11312	362683	735055	60284	795339
<b>L - informacijske, komunikacijske D</b>	16202	477	16679	7832	173	8005	24034	650	24684
<b>M - finančne in zavarovalniške</b>	7837	76	7913	13683	51	13734	21520	127	21647
<b>N - poslovanje z nepremičninami</b>	3986	237	4223	1907	156	2063	5893	393	6286
<b>O - strokovne, znanstvene, tehnične D</b>	24804	1975	26779	23284	710	23994	48088	2685	50773
<b>P - druge poslovne dejavnosti</b>	15229	3641	18870	12759	2884	15643	27988	6525	34513
<b>R - javna uprava, obramba, socialna varnost</b>	22640	10	22650	25596	15	25611	48236	25	48261
<b>S - izobraževanje</b>	13619	301	13920	53630	510	54140	67249	811	68060
<b>Š - zdravstvo in socialna varnost</b>	10951	327	11278	47275	769	48044	58226	1096	59322
<b>T - kulturne, razvedrilne, rekreacijske D</b>	7204	327	7531	7226	166	7392	14430	493	14923

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).*



Na osnovi tabel (glej Tabela 4.2 in 4.3) lahko delno potrdimo tezo Pajnikove (2012), saj so v kategoriji tuje delovne sile moški res najštevilčnejše zaposleni v industriji, gradbeništvu in logistiki, medtem ko je na področju gostinstva in trgovine zaposlenih več slovenskih državljanek kot slovenskih državljanov in tujih državljanek. Je pa med tujo delovno silo na tem področju zaposlenih več žensk kot moških in ravno tako je pri njih visoka stopnja zaposljivosti v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih, ki sodijo v področje trgovine/komerciale. Najmanj zaposlenih tujih državljanov je bilo aprila 2016 na področjih rudarstva, javne uprave in domačega gospodinjstva (čeprav je bila tu stopnja zaposljivosti višja kot pri slovenskih državljanih). Največ slovenskega prebivalstva pa je bilo zaposlenega na področju industrije, trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil, izobraževanja, zdravstva in socialne varnosti, gradbeništvu, javne uprave, obrambe in socialne varnosti ter logistike.

Pomanjkljivost te kategorizacije je neupoštevanje heterogenosti poklicev in položajev znotraj posameznih poklicnih dejavnosti, zaradi česar ponekod težje sklepamo, ali gre za nizko ali visoko kvalificiran kader; ravno tako tukaj ni podatka o zahtevanih in dejanskih kvalifikacijah na delovnem mestu med moškimi in ženskami. Razvidno pa je, da večina del, ki sodijo v kategorijo »težje fizičnih« ali »(nekdaj) tradicionalno moških« del, še vedno opravljajo moški, čeprav se delež žensk<sup>22</sup> zvišuje. Spolna neenakost je tako potrjena, saj vidimo, da je obstoj tradicionalnih predstav o družbeno-kulturni percepciji spolov in njihovih vlog v sferi trga še vedno prisoten. Ženske (kljub porastu moških) še vedno dominirajo v t.i. »feminiziranih dejavnostih« (javna uprava, zdravstvo in socialna varnost, izobraževanje in vzgoja otrok), jih je pa vedno več zaposlenih tudi v industriji, logistiki, na strokovnem, znanstveno-tehničnem področju, pri čemer se pojavlja vprašanje o vrsti pozicije oziroma njihove vloge, saj nam tega podatki ne povedo. Lahko rečemo, da do neenakosti in neskladij med spoloma še vedno prihaja, vendar jih je manj, družbeno-kulturne meje v percepciji spolov in njihovih vlog pa se rušijo.

Omeniti je potrebno tudi, da so tuji državljani velikokrat neenakopravno obravnavani. Večinoma delajo na nižje kvalificiranih, slabo plačanih delovnih mestih (predvsem moški) in so izpostavljeni težjim fizičnim naporom, slabšim pogojem dela ter večji možnosti izkoriščanja (Pérez in drugi

---

<sup>22</sup> Po podatkih SURSA za april 2015 in 2014.

2012). Do dodatnih neskladij glede na tip državljanstva prihaja tudi znotraj agencijskega dela, kjer do kršitev pogosto prihaja v agencijah, ki niso vpisane v register, kot bomo videli v nadaljevanju.

## 4.2 Starost in prostorska umeščенost

Zaradi nizke rodnosti od začetka devetdesetih let in podaljševanja življenjskega obdobja, se v Sloveniji povečuje delež starejšega prebivalstva, starega 65 let in več. Upada tudi število delovno sposobne populacije (20–64 let). V začetku leta 2014 je bilo delovno sposobnih za 1% manj (12.500) kot leta 2010.<sup>23</sup> Podatki kažejo na zniževanje njihovega števila tudi v prihodnje, in sicer v povprečju za okoli deset tisoč vsako leto. »Kljub povečanju med krizo ima Slovenija še vedno eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših« (55–64 let) v povprečju EU. Ravno tako se zaradi izpostavljenosti začasnemu zaposlovanju uvrščamo med države z znižano stopnjo delovne aktivnosti mladih (15–24 let), kar dolgoročno neugodno vpliva na »vzdržnost sistemov socialne zaščite in kakovost življenja<sup>24</sup>« (UMAR 2015, 48).

Drobnič ravno tako pravi, da demografske analize in napovedi kažejo na večanje deleža starejše populacije in upokojevanja ter manjšanje deleža srednje in mlajše generacije, predvsem novih iskalcev zaposlitve. To pomeni, da je starejšim delavcem potrebno pravočasno omogočiti ustrezne pogoje dela in vključenost v vseživljenjsko učenje (Drobnič 2009, 96). Glede na to, da se pokojninski sistem spreminja počasi, delovna doba pa se nenehno podaljšuje, bodo morali tudi delodajalci spremeniti percepcijo pri zaposlovanju starejših. Mnogokrat so namreč delavci nad 50 let za večino delodajalcev v praksi prestari in premalo produktivni (Drobnič 2009, 97).

Irena Ograjenšek in drugi (2009) pravijo, da analiza percepcij slovenskih delodajalcev o značilnostih zaposlenih kaže, da so v povprečju starejši delavci dojeti kot uspešnejši od njihovih mlajših sodelavcev, ko pride do profesionalizma, odločanja, pripravljenosti na trdo delo, zanesljivosti, odkritosti, integritete, zvestobe in pozornosti. Njihove večje slabosti v primerjavi z

---

<sup>23</sup> Vzrok temu je izstopanje večjega števila starejše generacije (65-letnikov) kot vstopanje mlajše delovno sposobne generacije (20-letnikov) in nizek selitveni prirast. »Indeks staranja prebivalstva kaže, da število starejših presega število otrok od leta 2004« (UMAR 2015, 132).

<sup>24</sup> Ki se v zadnjih letih še vedno niso zadostno prilagodili zahtevam staranja prebivalstva.

mlajšo delovno silo pa so manjša prilagodljivost novim tehnologijam in spremembam, manjša zmožnost pridobivanja novih izkušenj in znanja ter nižja pripravljenost na učenje. Večina delodajalcev po raziskavi v Sloveniji, zaposluje zelo nizek procent starejših delavcev in delavk, starih od 50 do 64 let (Ograjenšek in drugi 2009, 141).

Alba-Ramirez (1993) odkrije povezavo med preizobraženostjo in podizobraženostjo s starostjo. Ugotovi, da so preizobraženi v večini dobro izobraženi mlajši posamezniki in posameznice, brez delovnih izkušenj, ki delo sprejmejo zaradi krepitve znanja in kopičenja izkušenj, da si lahko v prihodnje zagotovijo boljši položaj znotraj ali zunaj organizacije. Podizobraženi na drugi strani pa so v večini starejši posamezniki in moški na delovnih mestih, kjer je potrebnega več usposabljanja. Podizobraženi v večini obdržijo primarna delovna mesta, ker so imeli priložnost formalno izobrazbo nadomestiti z neformalnimi izkušnjami in specifičnimi delovnimi usposabljanji (Alba-Ramirez 1993, 266).

Iz Statističnega urada RS sem izvozila podatke (glej Tabelo 4.4) delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji po starostnih skupinah v mesecu aprilu, od leta 2014 do 2016, v osrednjeslovenski<sup>25</sup> in gorenjski regiji,<sup>26</sup> ker bosta ti dve tudi predmet nadaljnje raziskave. Kot je razvidno iz podatkov, je v vseh časovnih obdobjih zaposlene največ srednje starostne populacije (30–49 let), medtem ko na ravni Slovenije in gorenjske regije beležimo rahel upad v letu 2016 in porast v osrednjeslovenski regiji (kjer so migracijski tokovi največji). Potrdimo lahko tudi prej omenjeno tezo o staranju delovno aktivnega prebivalstva, ki v vseh treh obdobjih narašča in presega število zaposlene mlajše populacije v posamičnem letu<sup>27</sup>. Slednja pa vseeno iz leta v leto narašča. Zaradi velikosti, skoncentriranosti raznolikih gospodarskih panog in glavnega mesta Ljubljane, je v osrednjeslovenski regiji zaposlenega več prebivalstva kot v gorenjski regiji.

---

<sup>25</sup> Osrednjeslovenska regija bo v nadaljevanju označena s kratico OR.

<sup>26</sup> Gorenjska regija bo v nadaljevanju označena s kratico GR.

<sup>27</sup> Eden izmed poglavitnih razlogov leži v nadaljevanju sekundarnega in/ali terciarnega izobraževanja ter v pomanjkanju delovnih izkušenj v času pred prvo zaposlitvijo.

Tabela 4.4: Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah v posamičnem letu glede na prostorsko usmeritev

Delovno aktivno prebivalstvo	April 2014			April 2015			April 2016		
	15-29 let	30-49 let	50+ let	15-29 let	30-49 let	50+ let	15-29 let	30-49 let	50+ let
Slovenija	104591	490068	201942	105546	485857	211560	109580	483213	221093
Osrednjeslovenska	27287	135395	53810	26972	131689	55405	28392	132539	58650
Gorenjska regija	11115	50249	19437	11380	50028	20643	11775	49806	21726

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).

V splošnem se je registrirana brezposelnost od leta 2014 nekoliko znižala v večini regij, zaradi okrevanja gospodarstva in s tem tudi večjega zaposlovanja, a je še vedno višja od časov pred krizo. V obdobju 2008–2014 se je močno povečala dolgotrajna brezposelnost, kar za trikrat več kot leta poprej. Med mladimi pa za več kot štirikrat (UMAR 2015, 53). Slednji nosijo največje breme brezposelnosti, ki se še vedno ni umirila.<sup>28</sup> Leta 2014 (glej Tabelo 4.5) je najnižjo stopnjo brezposelnosti beležila gorenjska regija, najvišjo pa pomurska (UMAR 2015, 74). Enako velja za leto 2015 in prvo polovico obdobja 2016, kjer je imela osrednjeslovenska regija v povprečju višji procent (10,8) registrirane brezposelnosti kot gorenjska regija (8,6%), in sicer za 2,2%, a nižjega od pomurske regije (19,3%) (Statistični urad Republike Slovenije 2016).

Tabela 4.5: Delovno aktivno prebivalstvo po regijah glede na spol v posamičnem letu

Delovno aktivno prebivalstvo	April 2014			April 2015			April 2016		
	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
Slovenija	104591	490068	201942	105546	485857	211560	109580	483213	221093
Osrednjeslovenska	27287	135395	53810	26972	131689	55405	28392	132539	58650
Gorenjska regija	11115	50249	19437	11380	50028	20643	11775	49806	21726

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).

Družbene spremembe so z razvojem novih proizvodnih, informacijskih in komunikacijskih tehnologij pripeljale do fleksibilnosti in decentralizacije upravljanja, sprememb v povpraševanju po delovni sili, večje prožnosti delovnega časa, individualizacije in diferenciacije, znova pa sta do izraza prišla kompleksno znanje ter sposobnosti. Kot pravi Janez Nared, je »prišlo do novega

<sup>28</sup> Stopnja registrirane brezposelnosti se v starostni skupini do 30 let povečuje v vseh regijah, še posebej v »zasavski, osrednjeslovenski, obalno-kraški in goriški regiji. V večini regij je najmanj 15% brezposelnih iskalcev prve zaposlitve, brezposelnih s terciarno izobrazbo in pogosto gre za iste osebe« (UMAR 2015, 74).

vrednotenja prostora in s tem do prerazporejanja potencialov rasti, saj tehnične inovacije podjetjem omogočajo fleksibilno uporabo različnih središč. Dejavnosti, ki potrebujejo manjšo stopnjo kvalificiranosti, so prostorsko bolj razpršene in zajemajo predvsem periferne regije, medtem ko se kvalifikacijsko zahtevnejše še naprej in vedno močnejše osredotočajo v posameznih središčih in si 'prisvajajo' najboljša možna območja« (Nared 2007, 32).

Načrtovanje prostora je od nekdaj bilo eden izmed glavnih instrumentov vzpostavljanja nacionalne države, predvsem zaradi potrebe po urejenem in funkcionalnem prostorskem razvoju ter prostorske integracije, kot pravi Mastop (1998), ki je bila morda najvidnejši znak moči države oziroma družbe. S tega vidika je »presoja legitimnosti prostorskega načrtovanja v Sloveniji še posebej zanimiva in aktualna. Tu se odpira občutljivo vprašanje razmejevanja državnih (regionalnih) in lokalnih pristojnosti, ki se je pri nas s ponesrečenim ustanavljanjem novih občin še dodatno zapletlo« (Kos 2002, 43). Prostorsko načrtovanje naj bi v kontekstu globalizacije omogočalo hitrejše prilagajanje strukturnim spremembam na trgu. To pa se v postmoderini dobi močno razlikuje od prejšnjih vseobsežnih planerskih pristopov in ga lahko opišemo kot družbeno prakso, »ki usklajuje zainteresirane udeležence ter omogoča njihovo sodelovanje pri izdelavi strategij, politik in načrtov. Strateško načrtovanje prostora poizkuša torej zgolj usmerjati parcialne odločitve in ima predvsem koordinativno vlogo« (Kos 2002, 44).

Prihaja do čedalje večje socio-ekonomske neenakosti oziroma do razkoraka med privilegiranimi centri in perifernimi regijami, kar kaže na različno konkurenčnost prostorov na globalnem trgu ter na odvisnost enih območij od drugih. Medtem ko je tradicionalna regionalna politika težila k vzpostavitvi fizične/trdne infrastrukture, nova endogena politika poudarja šibke lokacijske dejavnike. To pomeni, da mora regionalna politika skrbeti za vzpostavitev takšnih razmer in okolij, v katerih bodo podjetja, organizacije in javne ustanove sposobne najti skupne točke in reševati skupne probleme ter izkoristiti skupne priložnosti. Njen cilj je gospodarski razvoj prilagoditi regionalnim okoljskim, kulturnim, političnim in socialnim razmeram ter zagotoviti čim bolj enakovredne življenjske razmere, kjer prebivalstvo regije skupaj z obstoječimi lokalnimi iniciativami postaja pomemben sooblikovalec regionalne politike (Nared 2007, 32–33).

## 5 PLAČNA NESKLADJA

Na trgu delovne sile se zaposleni med drugim soočajo tudi s plačnimi neskladji. Bodisi na ravni kvalificiranosti delovnega mesta bodisi na osnovi pridobljene stopnje izobrazbe, starosti, spola, nacionalnosti, upravičenosti in izplačil dodatkov (nad osnovno bruto plačo), načina zaposlitve, osebnih značilnosti, preferenc ipd.

Empirične raziskave Martinsa in Pereire (2004) so pokazale, da je v večini držav plačna razpršenost (variiranje) višja med bolj izobraženimi posamezniki. O podobnih rezultatih poročajo Buchinsky (1994) za Združene države Amerike, Gosling, Machin in Meghir (2000) za Združeno kraljestvo ter Hartog, Pereira in Vieira (2001) za Portugalsko. Ti podatki opozarjajo, da lahko ekspanzija izobraževanja vpliva na povečanje vsesplošne plačne neenakosti s povečevanjem razlik v plačah med podobno izobraženimi posamezniki (Budría in Moro-Egido 2006, 332).

Alba-Ramirez ugotavlja, da so podizobraženi delavci plačani več kot primerno izobraženi in preizobraženi delavci, saj se morajo ti na neformalni ravni še izkazati (Alba-Ramirez 1993, 266). Kljub temu da vzroki pozitivne povezave med izobrazbo in plačnim neskladjem ostajajo v večini neznan, mnogo avtorjev trdi, da je eden izmed njih preizobraženost. Slednja naj bi tako vplivala na večja plačna neskladja med izobraženimi, oziroma vsaj na njen širši del. Situacije, kjer visoko izobraženi zavzemajo delovna mesta, ki zahtevajo manj izkušenosti in so manj plačana, se večinoma skladajo s temi rezultati. Empirične študije kažejo, da preizobraženi (podizobraženi) delavci zaslužijo manj (več) od tistih s pridobljeno enako stopnjo izobrazbe, zaposlenih na delovnih mestih, za katera so primerno izobraženi (Budría 2011, 440–411; Verhaest in Omey 2012, 76). Na drugi strani pa preizobraženi delavci zaslužijo več od tistih, ki delajo na enakih delovnih mestih in imajo pridobljeno primerno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu (zaposlitveno ujemanje). Ravno tako Maršikova in Urbánek navajata, da na višino plače ne vpliva le stopnja izobrazbe oziroma kvalifikacijsko ujemanje na delovnem mestu, temveč tudi heterogenost izkušenj – izkušensko ujemanje. V kolikšnem obsegu, pa je odvisno od institucionalnega konteksta (Maršikova in Urbánek 2015, 9).

Seveda pa obstajajo razlike tudi znotraj te kategorizacije. Budría (2011) v svoji raziskavi portugalske delovne sile na primer ugotavlja, da so med preizobraženimi, ki zaslužijo najvišje plače (teh je 1,25%) pogosto tisti, ki imajo dokončano terciarno izobraževanje (22%), financirano delovno usposabljanje (32%), manj izkušenj (12,2 let), delajo v storitvenem sektorju (58%), v večjih podjetjih (28%) in so v dobrem zdravstvenem stanju (1%). Nasprotno, delavci z izkušnjskim neujemanjem (0,89%) ali z močnim neujemanjem (izobrazbeno in izkušnjsko: 0,91%) prejmejo nižja plačila in v večini nimajo pridobljene univerzitetne izobrazbe (1%), niso deležni usposabljanja (3 in 5%), delajo v manjših podjetjih in so izpostavljeni slabšim zdravstvenim pogojem (6 in 3%). Preizobraženi delavci v večini zasedajo višje kvalificirana delovna mesta (»white collar«), tisti z izkušnjskim in močnim neujemanjem pa nižje kvalificirana delovna mesta (»blue collar«) (Budría 2011, 415).

Verhaest in Omeij pa v svojem članku o preizobraženosti in zasluškah navajata primere, ko preizobraženost na plačilo ne vpliva negativno. Analiza Bauerja (2002) in Frenetta (2004) o nemških in kanadskih delavcih ni pokazala pri plačah skoraj nobenih negativnih posledic preizobraženosti. Ravno tako navajata, da v splošnem zasluški preizobraženih delavcev naj ne bi bili tako različni od tistih s primerno izobrazbo (zaposlitvenim ujemanjem) na delovnih mestih s podobnimi zahtevami (Verhaest in Omeij 2012, 77).

Kar zadeva neskladja med spoloma v plačilu, Witkowska navaja, da je imela Slovenija izmed 27 evropskih držav v letu 2011, eno izmed najmanjših (2,3%) razlik. Sledili sta Poljska (4,5%) in Italija (5,8%), medtem ko so največje razlike bile opazne v Estoniji, Avstriji (23,7%), Nemčiji in Grčiji. Glede na stopnjo zaposljivosti žensk (20–64 let) v letu 2011, pa smo bili na 11. mestu (Witkowska 2013, 336). Po podatkih študije o politiki enakosti spolov v Sloveniji, »so povprečne razlike v plačilu glede na spol res med najnižjimi v Evropski uniji, vendar se še vedno nagibajo v prid moškim. Razlika v plačilu glede na spol, ki temelji na povprečni mesečni bruto plači, se je leta 2009 zmanjšala na 2,9 odstotka, vendar se je leto zatem ponovno povečala in leta 2012 dosegla 5,1 odstotka« (Humer in drugi 2015, 14). Tansel (2004) dodaja, da medtem ko so plače moških in žensk v javnem sektorju bolj uravnotežene, do večjega razpona pa prihaja v zasebnem sektorju, in sicer v prid moških (Witkowska 2013, 342).

Dohodkovna neenakost v bruto plačah v Sloveniji kljub povečanju od leta 2008, ostaja pod povprečjem EU in se v vseh regijah zmanjšuje.<sup>29</sup> Najnižjo neenakost je ohranila koroška, najvišjo pa osrednjeslovenska regija, v kateri se je le-ta tudi znižala (UMAR 2015, 74). Nanjo vpliva tudi prej omenjena neskladnost povpraševanja in ponudbe na trgu dela, kjer se plače in zaposlenost manj kvalificiranih delavcev in delavcev v deficitarnih poklicih v povprečju zvišujejo.

Pravico do minimalne plače, njeno višino in način določanja ter objave, določa zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10 in 92/2015), ki od 1. januarja 2016 znaša 790,73 eurov bruto. Do nje so upravičeni vsi delavci, ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji delajo polni delovni čas. V primeru krajšega delovnika so upravičeni do najmanj sorazmernega dela minimalne plače (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016). Vanjo sodijo »osnovna plača delavca za določen mesec, del plače za delovno uspešnost in dodatki, razen dodatka za delo preko polnega delovnega časa«. Dodatno je Zakon o dopolnitvi Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 92/2015) iz minimalne plače izvil še tri dodatke, in sicer dodatek za nočno delo, nedeljsko delo, praznično delo in dela proste dneve po zakonu. Ravno tako v minimalno plačo ni všteto povračilo stroškov, ki jih je delodajalec dolžan izplačati delavcu (npr. prehrana, prevoz na delo in z dela, službena potovanja) kot tudi ne drugih prejemkov iz delovnega razmerja (npr. regres, odpravnina, nagrade) (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016).

Do plačnih neskladij pa glede na kvalificiranost delovnih mest prihaja tudi med zaposlenimi v kadrovske agenciji Trenkwalder, vendar ne na ravni bruto plač, temveč v upravičenosti in izplačilu dodatkov s strani uporabnika, o čemer več v nadaljevanju.

---

<sup>29</sup> Predvsem v zahodni Sloveniji, na kar je najbolj vplival dvig minimalne plače v letu 2010.



## **6 VLOGA KADROVSKE AGENCIJE KOT DELODAJALCA ZA ZAGOTAVLJANJE DELA DRUGEMU UPORABNIKU NA TRGU SLOVENSKE DELOVNE SILE**

Na trgu dela prihaja do neskladij med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, kot smo že večkrat omenili. Ključna vloga zasebnih kadrovskih agencij pa je ravno uravnavanje oziroma zmanjševanje le-teh na trgu. V času ko Zavod za zaposlovanje izgublja svojo vodilno vlogo pri iskanju dela in zaposlovanju (Kohont 2003, 449), agencijsko delo pridobiva na pomenu, tudi z vidika zmanjševanja brezposelnosti, saj se iskalci zaposlitve vedno pogosteje obračajo na zasebne agencije in uporabljajo njihove storitve (Kohont 2003, 449). Zaradi proaktivne vloge delodajalcev za zagotavljanje dela drugemu uporabniku na trgu ima Zavod za zaposlovanje vedno težjo nalogo obdržati naziv »najboljše možne organizacije na trgu delovne sile« (Svetlik in drugi 2002, 205).

Vendar pa agencije za zaposlovanje vseeno nimajo lahke naloge pri zagotavljanju primerne in kakovostnega kadra, saj »trenutna ter tudi prihodnja ponudba iskalcev zaposlitve ne zadostuje potrebam slovenskega gospodarstva«, opozarja Tilen Prah (2016), direktor agencije Kariera (Prah v Ugovšek in Mihajlovič 2016, 2). »Kot razloge za to navede migracije kadra v tujino ter strukturna neskladja (81 odstotkov vseh potreb po kadru na trgu dela je do vključno pete stopnje izobrazbe, hkrati pa se 48 odstotkov vseh dijakov vpiše v višje in visoko izobraževanje)« (Prah v Ugovšek in Mihajlovič 2016, 2).

Poleg Zakona o delovnih razmerjih: ZDR-1 (Ur. l. RS, 21/2013), področje agencijskega dela natančneje urejata Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela: ZUTD-A (Ur. l. RS, 21/2013) in Pravilnik RS o pogojih za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (Ur. l. RS, 15/2014). Agencije za zaposlovanje so posredniki, katerih dohodek izhaja iz posredništva med naročniki/uporabniki in iskalci zaposlitve. Obstajajo lahko le, če je delo na trgu obravnavano kot blago, podvrženo prostemu oblikovanju cen znotraj tržne ekonomije, pri čemer se delavec lahko svobodno odloči o zapustitvi delovnega mesta ali geografskega območja, zaradi iskanja boljše plače in delovnih pogojev (Taerattanachai in Kleiner 2005, 129).

Kljub temu da imajo zasebne zaposlitvene agencije širok spekter storitev (kadrovske svetovanje, obračun plač, administriranje prijav in življenjepisov, vodenje kadrovske evidenc, prevzem kadrovske funkcije, psihološka testiranja itd.), jih lahko glede na primarno dejavnost v Sloveniji, delimo na agencije za najem delovne sile (angl. temporary placement), agencije za najem in posredovanje delovne sile, agencije, specializirane za iskanje in selekcijo kadra (angl. permanent placement), agencije za napotitve delavcev v tujino in za posredovanje študentskega dela (povzeto po pregledu storitev nekaterih slovenskih kadrovske agencij).

Ker naloga temelji na ugotavljanju vidikov (ne)skladnosti na delovnem mestu med eksterno zaposlenimi delavci agencije Trenkwalder pri najetih delavcih, se bom osredotočila na dejavnost najema delovne sile oziroma kategorijo začasnega zaposlovanja. Z drugimi besedami, na tripartitno zaposlovanje (sodelovanje) oziroma kadrovske leasing. Tripartitno zato, ker je delavec na osnovi pogodbe o zaposlitvi zaposlen pri kadrovske agenciji – delodajalec, delo pa opravlja po navodilih uporabnika – naročnika. Gre za redno delovno razmerje, ki vključuje polno zavarovanje in je fleksibilno naravnano, saj je čas trajanja zaposlitve odvisen od potreb naročnika (in delavca). V kolikor delavec izgubi zaposlitev, mu agencija pomaga pri iskanju druge, kar predstavlja prednost za zaposlenega.

Delavci so zaposleni in izplačani s strani agencije (četudi naročnik še ni plačal agenciji), vendar so oddani naročniku za bodisi vnaprej določeno provizijo ali urno postavko. Mnogi naročniki se odločijo, da začasno najete delavce zaposlijo na dolgi rok (European Parliament 2013, 18). Velikokrat pride tudi do prezaposlitev. Je pa res, da so agencijski delavci ponavadi med prvimi, ki so odpuščeni in velikokrat neenakopravno obravnavani. Glede na poznavanje uporabnikov, pogojev dela in zadovoljstva delavcev, opažam, da je osnovna bruto plača med najetimi in interno zaposlenimi res enaka, kot po zakonu mora biti. Ravno tako je izplačan regres in božičnica. Prihaja pa do razlik v upravičenosti in izplačevanju denarnih nagrad ter stimulacij s strani uporabnika in do razlik v stroškovnih mestih znotraj tarifnih razredov (agencijski delavci so v enako razvrščenem tarifnem razredu pogosto umeščeni na nižja stroškovna mesta v primerjavi z zaposlenimi direktno pri uporabniku). Težje je tudi napredovati, vsaj na nižje kvalificiranih delovnih mestih. Ravno tako je obravnava velikokrat drugačna na ravni osebnih odnosov in razporejanja delovnih nalog, pri čemer so agencijski delavci pogosto na slabšem. Agencija kot delodajalec in skrbnik ključnih

strank ima nalogo zavzemati se za enakopravno obravnavo delavcev, vendar je to kljub vplivanju na uporabnika težko doseči.

Romana Šercelj iz Rekruterja delodajalcem svetuje,

*da se posvetijo blagovni znamki svojega podjetja in hkrati tudi zadovoljstvu že zaposlenih. Če kandidati na trgu zasledijo, da so v podjetju slabi odnosi in vlada slabo ozračje, jih tudi boljša plača ne bo prepričala, da bi se tam zaposlili. Če pa so stvari urejene, bodo interno zaposleni podjetje in delo priporočili svojim znancem, prijateljem. Sočasno je treba že vnaprej oblikovati bazo potencialnih kandidatov, kajti če gre za težka in slabo plačana delovna mesta, je težko na hitro dobiti ustrezne kandidate (Šercelj v Ugovšek in Mihajlovič 2016, 2).*

Družbena vloga zaposlitvenih agencij se je razvila v kontekstu štirih splošnih družbenih procesov: (1) proces naraščajoče racionalne in učinkovite rešitve problematik na delovnem področju v hitro spreminjajočem se gospodarstvu, (2) širjenja možnosti za podjetnike, (3) spreminjanje družbenih in subjektivnih opredelitev delavcev ter (4) proces spreminjanja pravnih opredelitev razmerij med delavci, naročniki in posredniki (Taerattanachai in Kleiner 2005, 129).

Zaposlovanje delovne sile preko zasebnih agencij je torej posledica več dejavnikov. Eden izmed njih so potrebe podjetij/uporabnikov po povečani fleksibilnosti delovnih razmerij in po specifičnih oblikah dela, ki izhajajo iz »novih produkcijskih metod, skrajševanja življenjskih ciklov proizvodov, diferenciranega povpraševanja kupcev, prenašanja kadrovske storitve na pogodbenike itd.« (Kohont 2003, 444). Naslednji dejavnik je povpraševanje iskalcev zaposlitve po občasnem delu, nato deregulacija, ki si prizadeva k izboljšanju fleksibilizacije trga in povečanju kakovosti nudenja storitev ter odpravi monopola javnega zavoda. Tudi nekatere storitve na podlagi outsourcinga politike javnega zavoda za zaposlovanje prenašajo na zasebne agencije (Kohont 2003, 444). Najpomembnejši razlogi sodelovanja so tudi fluktuacijski razlogi (nadomeščanja, nepričakovan obseg dela, ekonomski cikel, sezonska fluktuacija), časovni prihranek pri iskanju in selekciji kadra ter zmanjšanje obsega kadrovske storitve, sploh če podjetja nimajo lastnega znanja ali oddelka za človeške vire in zagotavljanje nadomestil v primeru neustreznosti kandidatov

(Kohont 2003, 451). Pogost razlog je tudi omejitev zaposlovanja pri porabniku ali neplaniranje sredstev, namenjenih za zaposlovanje.

Z vidika iskalcev zaposlitve pa Drevenšek (2001) omenja, da se le-ti v kadrovskih agencijah najpogosteje zaposlujejo zato, ker ne najdejo redne zaposlitve, zaradi pridobivanja delovnih izkušenj, izkoristka časa med dvema zaposliltvama, zaradi možnosti dela pri različnih uporabnikih, prilagodljivega urnika dela, možnosti hitre prekinitve zaposlitve, med najmanj pogostimi razlogi pa je delo za krajši čas (Drevenšek 2001, 24).

Mnogi vidijo agencijsko delo kot obliko novodobnega suženjstva, spet drugi kot rešitev. Ampak rešitev za koga? Negativnih konotacij, izkušenj in predsodkov je veliko, čeprav menim, da se zmanjšujejo. »Po drugi svetovni vojni je bilo agencijsko delo večinoma prepovedano (z izjemo ZDA in Velike Britanije), saj je prevladovalo stališče, da delovna sila ne more biti blago na trgu in da morajo službe zagotavljati javne agencije, ne pa zasebniki, ki bi s tem kovali dobičke« (Klarič 2016, 1). Po vlaganju tožb s strani agencij in ustanavljanj, ki uradno sicer niso bila dovoljena, je na primer leta 1962 pričel delovati Adecco v Nemčiji, ki je danes eden izmed največjih zaposlovalcev na področju agencijskega dela na svetu. Sčasoma je tako prišlo do pridobivanja na njihovem pomenu, razmaha (Klarič 2016, 1) in poblagovljenja. Kot pravi Maja Breznik (2016) je »z neoliberalnimi spremembami prišlo do sprememb na trgu delovne sile in do legalizacije trgovine z ljudmi. S spremembami je tudi človeško delo postalo blago. Torej »roba«, ki se prodaja na trgu« (Breznik v Klarič 2016, 1). Glavna vzroka za porast sta predvsem upad moči sindikatov in večanje števila brezposelnih (ki postopoma upada). V Sloveniji je bilo preko takšne oblike dela v letu 2005 zaposlenih približno 3200 ljudi, leta 2013 pa že skoraj 16 tisoč. Več kot polovica jih je zaposlenih za določen delovni čas, kar pomeni, da so res lahko odpuščeni takoj, kot pravi Klarič (Klarič 2016, 1), vendar pa danes tudi pogodba za nedoločen čas ne predstavlja tolikšne varnosti, kot jo je nekoč.

V nasprotju s številom zaposlenih, beležimo zmanjšanje števila uradno registriranih agencij v Sloveniji. Trenutno število teh, ki se ukvarjajo s posredovanjem delovne sile, znaša 107. »V Ajpesu je vpisanih 213 družb, ki posredujejo delo, vendar niso uradno registrirane za opravljanje tega posla« (Klarič 2016, 1). Do zmanjšanja je prišlo zaradi zakonodajnih sprememb oziroma zahteve po vpisu v register, določila kvote, da lahko agencijski delavci pri uporabniku

predstavljajo le 25% vseh zaposlenih, določila bančne garancije v višini 30 tisoč evrov ter pogoja, da v zadnjih dveh letih agencije ne smejo imeti dolgov do delavcev (uporabnik je odgovoren za izplačilo v primerih, ko tega ne stori agencija ali obratno) (Ur. l. RS, 15/2014).

V Evropi smo ena izmed držav z najbolj urejenim področjem agencijskega dela, kar zadeva izenačevanja pravic. »Podjetje mora tako agencijskemu delavcu zagotoviti enake delavske pravice in razmere kot direktno zaposlenemu. Pripadajo mu enako plačilo in stimulacije za delo, nadomestilo za plačilo prehrane, prevoza do delovnega mesta, dopusta in regresa. Najem prek takšne oblike pa je omejen na eno leto do največ dveh let. Po tem času mora podjetje delavca redno zaposliti« (Breznik v Klarič 2016, 1). V vseh državah članicah EU se torej poudarja »načelo enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti« (Turk 2006). Kljub temu število kršitev v praksi narašča (plačevanje na roke, neizplačevanje regresa, nadur, 15–20 odstotkov nižja plačila od drugih zaposlenih na enakih delovnih mestih, večletno podaljševanje pogodb za določen čas, ipd.). Večina teh se pojavlja pri tistih agencijah, ki niso vpisane v register, pri zaposlovanju tujih državljanov, nekaterih pa ne zazna niti inšpektorat, predvsem zaradi kadrovske podhranjenosti (Klarič 2016, 1).

Na osnovi raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Kohont (2003) povzema, da imajo agencijski delavci »nizke zdravstvene in varnostne standarde pri delu (slabši delovni pogoji), nizek nadzor nad delovno situacijo, saj delo opravljajo po navodilih uporabnika, monotone, nezanimive delovne naloge«, slabše plačilo in nizko vključenost v izobraževanje ob delu (zaradi kratkotrajnih oblik zaposlovanja) (Kohont 2003, 450). S tem se ne strinjam v celoti, saj kot bomo videli v nadaljevanju, to večinoma velja le za zaposlene na nižje kvalificiranih delovnih mestih. V celoti pa se ne strinjam s trditvijo, »da velik delež zaposlenih predstavljajo mladi, neizkušeni in/ali novinci na trgu delovne sile« (Kohont 2003, 450), saj na primeru kadrovske agencije Trenkwalder, večino zaposlenih in napotnih delavcev k uporabniku predstavlja izkušena delovna sila. Izkušnje so namreč v večini primerov pogoj za zasedbo delovnega mesta. Kot potrjujeta Trbanc in Verša (2002), izobrazba res opremi človeka z osnovnim znanjem, vendar pa so delovne izkušnje tiste, ki dajejo pravo uporabno vrednost. Ugotavljata, da so delovne izkušnje pri delodajalcih, takoj za izobrazbo, najpomembnejši pogoj pri zaposlovanju. Zaposlitev mladega ali neizkušenega kandidata za delodajalce namreč pogosto pomeni tveganje,

saj takšen posameznik nima podlage, na osnovi katere bi lahko delodajalec sklepal o njegovih lastnostih in delovnih navadah (Trbanc in Verša 2002, 341).

Maja Breznik (2016) pravi, da *»pritisk konkurenčnosti posledično znižuje plače v vseh panogah, ker je veliko delavcev, ki so pripravljene delati za manjšo plačo. Fleksibilizacija pa še nadalje odpravlja delavske pravice. Zato ne preseneča, da je vse več zaposlitev, ki ne omogočajo rednih služb. To pa za sabo potegne težave pri najemu kreditov, ustvarjanju družine, nakupu stanovanja in pri vedno več ljudeh tudi vse težje preživetje iz meseca v mesec«* (Breznik v Klarič 2016, 2). Kljub nekaterim negativnim vidikom pa naj bi ideja legalizacije agencijskega dela omogočala hitrejšo prehajanje v stanje zaposljivosti. Podjetja sodelujejo z agencijami zaradi cenejše delovne sile, ki se prilagaja tržnim nihanjem, in predvsem zaradi fleksibilnosti (Klarič 2016, 1).

Zaradi velikega razkoraka med trgom delovne sile in izobraževalnim sistemom ter predvsem zaradi vse večjih zahtev delodajalcev po takojšnjem prilagajanju obsega dela, znanja in veščin zaposlenih, bodo kadrovske agencije v prihodnje le še pridobivale pomen. Delati bodo morale na lastni percepciji storitev, *»tudi s strani iskalcev zaposlitve, novih zaposlenih ter prvih iskalcev zaposlitve«*, kot pravita Bitenc in Prah (2016) (Bitenc in Prah 2016, 47). Tiste kadrovske agencije, ki bodo znale nagovoriti čim več specifičnih skupin iskalcev zaposlitve oziroma bodo prepoznale čim več ciljnih skupin na trgu, bodo zaželeno tako s strani podjetij kot tudi izobraževalnih ustanov. Ena izmed ključnih skupin bo na primer mlada generacija prvih iskalcev zaposlitve, ki jo bo treba pravilno usmerjati na trgu dela v povezavi z izobraževalnim sistemom. Ključna vloga agencij bo namreč tudi v prihodnje zmanjševanje strukturnih neskladij na trgu delovne sile, hitra odzivnost, pravilno usmerjanje podjetij in kandidatov ter ustvarjanje kanalov do najboljših možnih kadrov na trgu (Bitenc in Prah 2016, 47). Sama menim, da bo v bodoče velik izziv kadrovske agencije tudi njihovo pozicioniranje na trgu delovne sile, v smislu zmanjševanja predsodkov in negativnih konotacij, povezanih z njihovim delovanjem.

## **7 EMPIRIČNI DEL**

### **7.1 Cilj in namen raziskovanja**

Cilj magistrske naloge je na praktičnem primeru zaposlitvene agencije Trenkwalder raziskati, prikazati in kritično analizirati vidike (ne)skladnosti na delovnem mestu. Neskladja predstavljajo osrednjo problematiko naloge in vplivajo na vse ravni družbenega življenja. Odražajo se tako na individualni ravni posameznika (mikro raven), kot na ravni slovenskega trga delovne sile (makro raven) in regionalni (mezo) ravni.

Vzorec raziskovanja bo obsegal 409 eksterno zaposlenih (najetih) delavcev in bo omejen na območje osrednjeslovenske in gorenjske regije, ki ju pokriva ljubljanska poslovalnica. Z vidika poklicne, kvalifikacijske, izkušnjske, plačne, pogodbene, starostne, spolne in narodne strukture zaposlenih pri različnih uporabnikih, bom ugotavljala stopnjo, vzroke, posledice in pomen tovrstnih (ne)skladij med enakimi in podobnimi delovnimi mesti. Osredotočila se bom na regionalno primerjavo, pri vidikih neskladij pa bo poleg drugih kriterijev ključnega pomena identifikacija in interpretacija preizobraženosti na delovnem mestu. Analiza podatkov bo pripomogla tudi k ovrednotenju vloge in pomena kadrovske agencije na trgu slovenske delovne sile.

### **7.2 Kadrovska agencija Trenkwalder**

#### **7.2.1 Opis organizacije**

Podjetje Trenkwalder je del mednarodnega koncerna z več kot tridesetletno tradicijo in eden izmed vodilnih ponudnikov kadrovskih storitev v centralni in vzhodni Evropi, z glavnim sedežem v Avstriji. Z več kot 70.000 zaposlenimi v tristo poslovalnicah je Trenkwalder prisoten v devetnajstih državah in je od leta 2011 član nemške skupine Droege Group International AG. V Sloveniji ima s 1.165 zaposlenimi šest poslovnih enot (Ljubljana, Maribor, Celje, Koper, Jesenice in Novo mesto) in letos že skoraj petnajsto leto deluje kot delodajalec za zagotavljanje dela

delavcev drugemu uporabniku, v skladu z aktualno delovnopravno zakonodajo in vpisom v register (Trenkwalder 2016).

### **7.2.2 Opredelitev ciljev in vrednot**

Z inovacijami, ki delajo gospodarstvo bolj prilagodljivo, Trenkwalder stremi k varnosti evropskega gospodarskega položaja. Pri tem se zaveda, da je dolgoročna uspešnost možna le z rešitvami, ki pomagajo človeku pri razvoju in so v skladu s potrebo po varnosti. Ključni vrednoti družinskega podjetja sta kontinuiteta in zanesljivost na zelo dinamičnem trgu dela, kjer zaupanje, profesionalnost, partnerstvo ter profitabilnost predstavljajo vodilo mišljenja in delovanja. Organizacijska kultura temelji na identifikaciji posameznika z organizacijo, saj naj bi vsak zaposleni čutil in deloval kot član družine Trenkwalder ter v združenju koncerna pridobil varnost, strukturo in orientacijo.

Poslanstvo družbe Trenkwalder sledi partnerski zasnovi: podjetjem in iskalcem zaposlitve. Za podjetja, ki si želijo povečati konkurenčnost, ustvarja posebej za njih prilagojene rešitve, svetovalci za zaposlitve pa so usmerjeni v podporo kandidatov in delavcev pri njihovem razvoju. Vizija je usmerjena v ustvarjanje prihodnosti dela. Trenkwalder si med prilagodljivostjo in varnostjo z inovativnimi in raznovrstnimi storitvami, prizadeva spreminjati ter oblikovati trg dela centralne in vzhodne Evrope, na način, da vsem sodelujočim omogoči dolgotrajne prednosti. Kot konstantno rastoče podjetje močno sooblikuje trg dela in se zavestno spopada z družbeno odgovornostjo. V središče delovanja postavlja človeka kot jedro zaupljivega in partnerskega sodelovanja s sodelavci in naročniki. Trenkwalder prevzame celotno družbeno odgovornost in podpira projekte, ki so v skladu z njihovimi vrednotami (Trenkwalder 2016b).



### 7.2.3 Opredelitev dejavnosti

Po pregledu storitev, ki jih ponuja Trenkwalder na trgu dela, sem prepoznala enajst ključnih dejavnosti.

**Administriranje prijav in življenjepisov** je ena izmed osrednjih dejavnosti kadrovske agencije: Trenkwalder ima vzpostavljeno lastno bazo podatkov o iskalcih zaposlitve (pridobiva in zbira prijave ter življenjepise) in opravlja celotne zakonske obveznosti glede pisne komunikacije z iskalci (pošiljanje zahvalnih pisem, obveščanja o ne/izboru, pridobivanje manjkajočih podatkov, dokazil, idr.).

Sledita **oglaševanje**: priprava vsebine oglasa in izbor primernih medijev ter **psihološka testiranja**: možnost testiranja kandidatov z osebnimi (in) ali strokovnimi testi z natančno pisno analizo.

Kar zadeva način iskanja kandidatov, ločimo dve osrednji dejavnosti. **Iskanje in selekcija kadra** (»permanent placement«): Trenkwalder zagotavlja celoten proces kadrovanja od urejanja razpisa, oglaševanja delovnega mesta, iskanja in selekcioniranja kandidatov do testiranja kandidatov. V skladu z zahtevami uporabnika naredi predizbor oziroma končni ustrezni nabor kandidatov. Drug način iskanja je **direktno iskanje** (»headhunting«): glede na potrebe uporabnika Trenkwalder ciljno nagovori potencialne kandidate na visokokvalificiranih položajih, pri čemer je v začetnem koraku ime podjetja anonimno.

Poznamo dve obliki zaposlovanja, ki veljata za ključni dejavnosti kadrovske agencije. Prva je **klasično začasno zaposlovanje** (»temporary placement«): delavci so redno zaposleni preko pogodbe o zaposlitvi pri podjetju Trenkwalder (delodajalec) in so napoteni na delo k uporabniku (delajo po navodilih, internih aktih uporabnika). Začasno zaposleni delavci so v rednem delovnem razmerju in so deležni popolne socialne varnosti. Poznamo dve obliki začasnega zaposlovanja. Pri NAJEMU uporabniki plačujejo le dejansko opravljene ure z vnaprej dogovorjenim honorarjem v okviru urne postavke, pri PAYROLL obliki pa uporabnik plača celotne dejansko nastale stroške delavca (npr. bolniška, dopust, regres,...) z vnaprej dogovorjenim honorarjem v obliki pribitka na

celotne nastale stroške. V obeh primerih Trenkwalder prevzame vse delovno-pravne odgovornosti in roke, kar uporabniku omogoča fleksibilnost ter varnost pri načrtovanju. Druga oblika zaposlovanja je **začasno zaposlovanje s prevzemom**: neposredna zaposlitev in napotitev delavca k uporabniku. Na tem mestu bi omenila še storitev **obračuna plač** (»payroll« storitev): prevzem (so)delavcev in vključitev v redno delovno razmerje, pri čemer ti ostanejo še naprej del kolektiva uporabnika. Na ta način uporabnik obdrži izkušen kader in znanje v podjetju, obenem pa zmanjša stroške.

Ena izmed pomembnih storitev za naročnike je **upravljanje zaposlenih na delovnem mestu** (»On Site Management«): pri večjih naročilih delavcev s strani uporabnika si Trenkwalder zagotovi svojo pisarno neposredno v bližini uporabnika. Ravno tako je ključnega pomena **skrbništvo strank**, saj Trenkwalder kot skrbnik koordinira svoje delavce in sodelavce drugih podjetij, ki se ukvarjajo s kadrovske storitvami. Ob tem zagotavlja optimizacijo postopkov, kakovostni servis in dejanski nadzor stroškov. Pomembna dejavnost kadrovske agencije Trenkwalder pa je tudi **kadrovske svetovanje** (povzeto po podatkih iz spletne strani Trenkwalder in internega besedila 2016b).

#### 7.2.4 Pregled kazalnikov poslovne uspešnosti

Glede na klasifikacijo treh temeljnih načel poslovanja: proizvodnost (produktivnost), gospodarnost (ekonomičnost) in donosnost (rentabilnost), ki jo Turk (2006) omenja v svoji knjigi Uvod v poslovno ekonomiko, bom na kratko prikazala in interpretirala kazalnike poslovne uspešnosti kadrovske agencije Trenkwalder v obdobju desetih let. Podatke sem pridobila iz tabele bonitet Trenkwalderja (od leta 2011 do 2014) in iz letnih poročil AJPEs-a za posamična leta (od leta 2005 do 2010 in za leto 2015).

##### a) Kazalnik proizvodnosti

Kazalnik proizvodnosti oziroma produktivnosti nakazuje na tehnološko učinkovitost poslovanja (Turk 2006, 248) in je v spodnji tabeli (glej Tabelo 7.6) prikazan kot koeficient med celotnimi prihodki agencije in povprečnim številom zaposlenih (število eksterne zaposlenih) v

posamičnem časovnem obdobju. Poslovanje je tem bolj učinkovito, čim večjo količino poslovnih učinkov (v mojem primeru celotnih prihodkov) dosežemo na zaposlenca v obračunskem obdobju (Turk 2006, 248). V kategorijo celotnih prihodkov v posamičnem letu sodijo poslovni prihodki, finančni in drugi prihodki, ki povečujejo poslovni izid Trenkwalderja (Letno poročilo Trenkwalder 2015, 22).

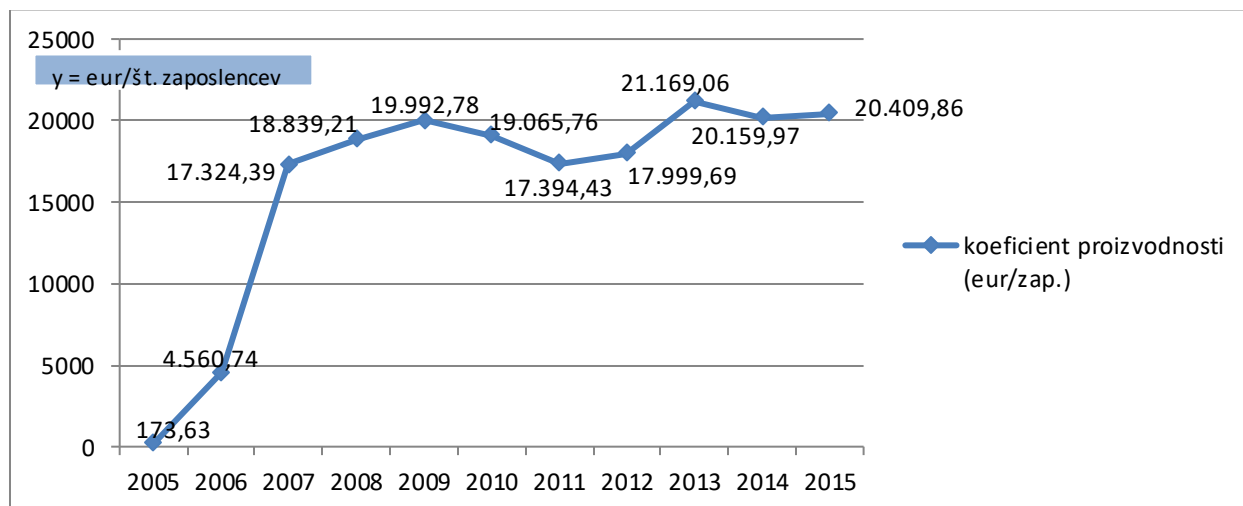
*Tabela 7.6: Prikaz izračuna kazalnika proizvodnosti po posameznih časovnih obdobjih*

<b>Kazalniki glede na leto</b>	<b>Celotni prihodki (eur)</b>	<b>Povprečno število zaposlencev</b>	<b>Koeficient proizvodnosti (eur/zap.)</b>
2005	20.662	119	173,63
2006	415.027	91	4.560,74
2007	2.425.415	140	17.324,39
2008	2.995.435	159	18.839,21
2009	3.418.766	171	19.992,78
2010	6.749.278	354	19.065,76
2011	11.480.325	660	17.394,43
2012	11.897.798	661	17.999,69
2013	14.373.789	679	21.169,06
2014	18.527.012	919	20.159,97
2015	24.083.633	1.180	20.409,86

*Vir: Ambruš (2016).*

Glede na podatke (glej Tabelo 7.6. in Graf 7.1) opazimo, da je proizvodna učinkovitost poslovanja Trenkwalderja od leta 2005 do 2010 naraščala, medtem ko je med leti 2011 in 2012 upadla, v letu 2013 močno narasla in dosegla svoj vrhunec, ter v letih 2014 in 2015 zopet rahlo upadla. Kljub temu se je koeficient proizvodnosti v letu 2015 v primerjavi z letom poprej zopet povišal. Do drastičnih sprememb je prišlo predvsem na prehodu iz leta 2006 v 2007 (v času pred gospodarsko krizo), kjer je proizvodna učinkovitost izrazito narasla in se je od takrat dalje, kljub gospodarski krizi, v povprečju le še zviševala, oziroma ni nikoli padla na vrednost iz leta 2006. V splošnem lahko rečemo, da kadrovska agencija Trenkwalder učinkovito posluje in je na dobri poti, da se zopet približa stopnji učinkovitosti iz leta 2013 ali jo celo preseže, saj se tako število celotnih prihodkov kot povprečno število zaposlencev (razen leta 2006) iz leta v leto izrazito povečuje.

Graf 7.1: Prikaz vrednosti koeficienta proizvodnosti po posameznih časovnih obdobjih



Vir: Ambruš (2016).

### b) Kazalnik gospodarnosti

Kazalnik gospodarnosti oziroma ekonomičnosti poleg učinkovitosti poslovanja kaže tudi na njegovo uspešnost, pri čemer je poslovanje tem bolj učinkovito in uspešno, čim večjo količino poslovnih učinkov (v mojem primeru celotnih prihodkov) pridobimo na enoto celotnih odhodkov v posamičnem obdobju (Turk 2006, 251–252). Odhodki se nanašajo na zmanjšanje gospodarskih koristi v obračunskem obdobju in preko poslovnega izida v obliki zmanjšanja sredstev ali kot povečanje dolgov vplivajo na velikost kapitala (Letno poročilo Trenkwalder 2016, 23).

Podatki (glej Tabelo 7.7 in graf 7.2) v splošnem nakazujejo na stagniranje ali rahlo povečanje gospodarske učinkovitosti in uspešnosti poslovanja Trenkwalderja. V letu 2015 je tako zopet prišlo do njenega povečanja in s tem (po treh letih) celo do presežka koeficienta gospodarnosti iz leta 2011. Od leta 2010 dalje torej ne beležimo drastičnih sprememb v gospodarnosti, saj koeficient ostaja enak (v povprečju 1), tako kot v letih 2005 in 2006. Največji porast v gospodarski uspešnosti beležimo v letu 2007, tik pred gospodarsko krizo, ko je koeficient imel najvišjo vrednost. Do drastičnega upada pa je prišlo v času gospodarske krize, v letih 2008 in 2009. Celotni prihodki se iz leta v leto povečujejo, še posebej v obdobju zadnjih treh let. S povečevanjem prihodkov pa se veča tudi vrednost celotnih odhodkov, vendar le-ti v obdobju zadnjih šestih let niso presegli

vrednosti prihodkov, kot se je to zgodilo v letih 2008 in 2009. Gospodarska uspešnost je torej pozitivna in v letu 2015 bolj učinkovita kot v obdobju treh let poprej.

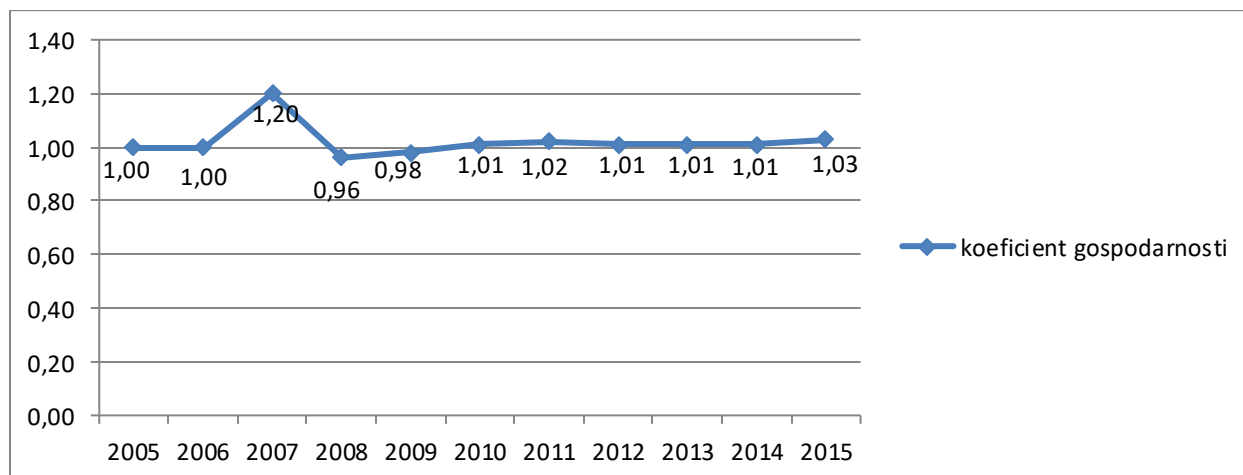
Tabela 7.7: Prikaz izračuna kazalnika gospodarnosti po posameznih časovnih obdobjih

Kazalniki glede na leto	Celotni prihodki (eur)	Celotni odhodki (eur)	Koeficient gospodarnosti
2005	20.662	20.624	1,00
2006	415.027	415.027	1,00
2007	2.425.415	2.020.934	1,20
2008	2.995.435	3.118.164	0,96
2009	3.418.766	3.500.554	0,98
2010	6.749.278	6.712.615	1,01
2011	11.480.325	11.244.014	1,02
2012	11.897.798	11.724.823	1,01
2013	14.373.789	14.240.009	1,01
2014	18.527.012	18.296.662	1,01
2015	24.083.633	23.381.268	1,03

Vir: Ambruš (2016).

Graf 7.2 prikazuje vrednosti koeficienta gospodarnosti v posameznem letu in v splošnem nakazuje na uspešno gospodarnost podjetja Trenkwalder.

Graf 7.2: Prikaz vrednosti koeficienta gospodarnosti po posameznih časovnih obdobjih



Vir: Ambruš (2016).

### c) Kazalnik donosnosti

Kazalnik donosnosti zajema finančno uspešnost poslovanja, ki jo je mogoče izraziti na različne načine. Sama sem izbrala koeficient čiste donosnosti kapitala, ki je eden najpogosteje uporabljenih kazalnikov poslovne uspešnosti (Antera 2016; Turk 2006, 253). Izbran kazalnik pove, koliko čistega dobička (ali izgube) je ustvarjenega z denarno enoto vloženega kapitala. V primeru izgube je vrednost kazalnika negativna, v primeru dobička pa pozitivna. Večja vrednost torej pomeni boljšo poslovno uspešnost oziroma donosnost (Antera 2016).

Kot je razvidno iz podatkov (glej Tabelo 7.8 in Graf 7.3), je podjetje Trenkwalder v zadnjih šestih letih poslovalo z dobičkom, saj je koeficient donosnosti pozitiven. Do visoko ustvarjene izgube<sup>30</sup> je prišlo ob pričetku gospodarske krize, v letih 2008 in 2009, pred tem obdobjem in po njem, pa je bil koeficient pozitiven (razen leta 2006). Kljub pozitivni donosnosti v obdobju zadnjih šestih let pa je vrednost kazalnika od leta 2011 do leta 2013 upadala in se znova dvigala od leta 2014 dalje, a je še vedno ostala nižja od koeficienta donosnosti iz leta 2011. V povprečju vseh let se torej poslovna uspešnost oziroma donosnost zmanjšuje, z vidika zadnjih dveh let pa se zopet povečuje, a je še vedno nižja od donosnosti iz leta 2011. Vložen kapital torej iz leta v leto narašča, vrednost čistega dobička pa je od leta 2012 do 2013 upadla in znova narastla v obdobju zadnjih dveh let, kjer je vrednost čistega dobička bila najvišja v letu 2015.

---

<sup>30</sup> Do finančne izgube pride zaradi kapitalske neustreznosti (podkapitalizacije) ali pomanjkanja kapitala. V tem primeru podjetja velikokrat izboljšajo svoj denarni tok in plačilno sposobnost z vključitvijo dodatnega tujega kapitala v svoj trajni kapital, kar imenujemo dokapitalizacija podjetja (Turk 2006).

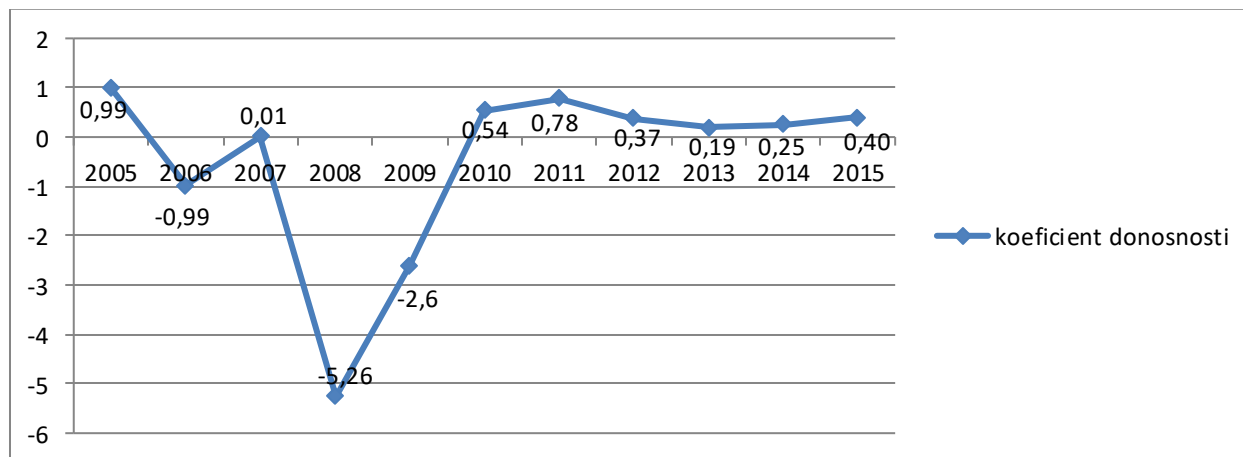
Tabela 7.8: Prikaz izračuna kazalnika donosnosti po posameznih časovnih obdobjih

Kazalniki glede na leto	čisti dobiček (eur)	Kapital (eur)	Koeficient donosnosti
2005	-151	-152	0,99
2006	1.353	-14.243	-0,99
2007	-339	-41.643	0,01
2008	-122.143	23.214	-5,26
2009	-81.788	31.426	-2,60
2010	36.663	68.089	0,54
2011	236.311	304.400	0,78
2012	175.255	479.655	0,37
2013	113.963	593.619	0,19
2014	195.226	788.846	0,25
2015	520.004	1.308.849	0,40

Vir: Ambruš (2016)

Spodnji graf (glej Graf 7.3) prikazuje vrednosti koeficienta donosnosti v posameznem letu in v splošnem nakazuje na slabšo ekonomičnost podjetja Trenkwaldler, ki pa se v obdobju zadnjih dveh let vseeno izboljšuje.

Graf 7.3: Prikaz vrednosti koeficienta gospodarnosti po posameznih časovnih obdobjih



Vir: Ambruš (2016)

### 7.3 Opredelitev raziskovalnega vzorca

Raziskovalni vzorec zajema 409 eksterno zaposlenih delavcev in delavk kadrovske agencije Trenkwalder, ki sodijo v kategorijo začasnega zaposlovanja oziroma v kategorijo najema ter payrolla. V vzorec so vključeni samo tisti zaposleni, ki delajo za polni delovni čas (40h/teden) in katerih uporabniki so locirani v osrednjeslovenski in gorenjski regiji. Pogodbe med njimi so sklenjene za določen ali nedoločen čas. Za ta del Slovenije sem se odločila, ker ga lokacijsko pokriva naša poslovna enota v Ljubljani, zaradi česar dobro poznam uporabnike, zahtevane profile ter delavce.

Ključno vodilo naloge bo raziskovalno vprašanje, na katero bo odgovor podan v sklepnem delu: Kaj nam glede na delovno mesto in regionalno umeščenost na mezo ravni, podatki o kvalifikacijskih, izkušnjskih, plačnih, pogodbenih, starostnih, spolnih in narodnih (ne)skladjih, povedo o eksterno zaposlenih in o kadrovske agenciji Trenkwalder na mikro ravni ter o njeni vlogi na trgu slovenske delovne sile na makro ravni?

### 7.4 Opredelitev hipotez

**Izhodiščna hipoteza** empiričnega raziskovanja bo v nadaljevanju izhajala iz predpostavke, da bo do večjih neskladij prihajalo med zaposlenimi na podobnih (in različnih) delovnih mestih, med različnimi uporabniki in predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih. In obratno: do večje skladnosti bo prihajalo med zaposlenimi na enakih delovnih mestih pri istem uporabniku in predvsem na višje kvalificiranih delovnih mestih.

Poleg izhodiščne hipoteze bodo poglavitne še tri hipoteze z eno ali več podhipotezami:

**Hipoteza 1:** V osrednjeslovenski regiji bo skoncentriranih več uporabnikov kot v gorenjski regiji. V slednji pa bomo beležili večje število zaposlenih (predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih) kot v osrednjeslovenski regiji (kjer bodo prevladovale zaposlitve na višje kvalificiranih delovnih mestih).



Hipoteza 1.1: Na nižje kvalificiranih delovnih mestih bodo prevladovali profili tehničnega kadra in logistike, na višje kvalificiranih delovnih mestih pa profili na področju družboslovja.

**Hipoteza 2:** Čeprav bo preizobraženost na delovnem mestu visoka, bo za uporabnika bolj kot izobrazbeno/kvalifikacijsko (ne)ujemanje pomembno izkušensko (ne)ujemanje oziroma pridobljene delovne izkušnje ter področje izobraževanja.

Hipoteza 2.1: Višja stopnja preizobraženosti in večje število preizobraženih bo na nižje kvalificiranih delovnih mestih in med moškimi (ter obratno). Ta bo na nižje kvalificiranih delovnih mestih tudi bolj problematična, saj bo izkušensko in kvalifikacijsko-področno neskladje večje kot pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih.

**Hipoteza 3:** V kadrovske agenciji Trenkwalder bodo prevladovale zaposlitve za določen čas, število zaposlenih na nižje kvalificiranih, slabše plačanih delovnih mestih, kader s pridobljeno sekundarno izobrazbo, moška populacija s slovenskim državljanstvom, mlajša in srednja generacija.

Hipoteza 3.1: Razlike v bruto plačah bodo večje pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih in manjše med zaposlenimi na nižje kvalificiranih delovnih mestih.

Hipoteza 3.2: Na višje kvalificiranih, bolje plačanih delovnih mestih bodo prevladovale zaposlitve za nedoločen čas, slovenski državljani in večja zaposlitvena skladnost v spolni strukturi.

## 7.5 Metodologija

Empirični del bo temeljil na študiji primera kadrovske agencije Trenkwalder, na vzorcu populacije 409 eksterno zaposlenih, uvrščenih v kategorijo začasnega zaposlovanja. Poleg primerjalne metode bo poglobitnega pomena metoda kategorizacije, saj sem se znotraj organizacije izmed šestih poslovnih enot, omejila zgolj na ljubljansko in gorenjsko poslovalnico, oziroma na delavce, ki so do 31. maja bili zaposleni pri naših uporabnikih v osrednjeslovenski in gorenjski regiji.

Podatke o zaposlenih do tega dne sem s pomočjo sodelavk v obliki tabel izvozila iz internega informacijskega poslovnega sistema TIS in programa Vasco. Podatke sem samostojno združila v eno pregledno tabelo in zaposlene klasificirala glede na naslednje kriterije (in kategorizacije znotraj njih), prikazane v Tabeli 7.9.

Tabela 7.9: Klasifikacija zaposlenih glede na kriterije in vsebinska obrazložitev

Kriterij	Obrazložitev
Regija oziroma poslovna enota	osrednjeslovenska in gorenjska.
Uporabnik	imena podjetij/uporabnikov bodo zaradi varstva poslovnih skrivnosti, konkurenčne prepovedi in klavzule, ostala prikrita (Uporabnik 1, Uporabnik 2 itd.).
Delovno mesto glede na kvalificiranost	visoka ali nizka.
Kvalifikacijska in izkušnjska (ne)skladnost	<p>- pridobljena izobrazba (področje izobraževanja oziroma poklic),</p> <p>- zahtevane predhodne izkušnje na delovnem mestu (da/ne): podatek sem pridobila na osnovi poznavanja uporabnikov in njihovih zahtevanih profilov kandidatov,</p> <p>- pridobljena stopnja izobrazbe:</p> <p>(1.) nedokončano osnovnošolsko (OŠ) izobraževanje, <i>primarno izobraževanje</i>: (2.) dokončano OŠ izobraževanje, <i>sekundarno izobraževanje</i>: (3. in 4.) dokončano nižje ali srednje poklicno/strokovno izobraževanje, (5.) dokončano srednješolsko splošno ali strokovno izobraževanje, <i>terciarno izobraževanje</i>: (6.) dokončano višješolsko ali visokošolsko izobraževanje, (7.) dokončano univerzitetno izobraževanje, (8.) dokončan podiplomski študij: specializacija, magisterij ali doktorat znanosti,</p> <p>- zahtevana (minimalna) stopnja izobrazbe,</p> <p>- odstopanje med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe, ki bo kazalo na stopnjo preizobraženosti, primerne zaposlenosti ali podizobraženosti posameznika na delovnem mestu.</p>
Spol	moški in ženski.
Starost	<p>pri dejavniku starosti sem upoštevala tudi dejanske preference uporabnikov pri izbiri kandidatov oziroma starostne omejitve, ki variirajo od uporabnika do uporabnika in vplivajo na zasedbo delovnega mesta. Zaradi lažje klasifikacije sem zaposlene razdelila v tri starostne kategorije:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>mlajša generacija (18-35 let),</li> <li>srednja generacija (35 – 50 let),</li> <li>starejša generacija (nad 50 let).</li> </ol>
Državljanstvo	tukaj je potrebno upoštevati dejstvo, da je mnogo tujcev v času zaposlitve in življenja v Sloveniji že pridobilo slovensko državljanstvo. Tisti, ki ga niso, pa imajo urejeno delovno dovoljenje v Sloveniji, saj drugače zaposlitev preko agencije ni možna. Sprva sem želela izvoziti podatke o nacionalnosti zaposlenih, ker menim, da bi mi ta podatek povedal o družbeno-kulturnem kontekstu posameznika (motivi sprejetja nekega delovnega mesta, percepcija, delovne navade, način življenja, vrednote) več kot državljanstvo, vendar mi program tega ni dopuščal. Je pa res, da pridobitev državljanstva ravno tako vpliva na posameznika in lahko spremeni nacionalno pripadnost oziroma odnos do nje.
Osnovna bruto plača	
Trajanje pogodbe	za ne/določen čas: kader na visoko kvalificiranih delovnih mestih po večini prejme pogodbo za nedoločen čas takoj ob vstopu, medtem ko jo zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih prejmejo po obdobju dveh let. Možne so tudi izjeme glede na željo uporabnika ali delodajalca.

Vir: Ambruš (2016).

Podatki bodo v nadaljevanju po posameznih kriterijih prikazani v obliki tabel in grafov. Le-te bom naredila samostojno in bodo služili kot osnova za nadaljnje testiranje veljavnosti hipotez in analizo

podatkov. Primerjalna študija primera bo tako potekala na ravni regionalne primerjave med zaposlenimi na delovnih mestih pri različnih uporabnikih, pri čemer bom delovna mesta kategorizirala na visoko in nizko kvalificirana. Vidike (ne)skladij med zaposlenimi bom obravnavala na podlagi te klasifikacije in glede na ostale spremenljivke oziroma kriterije: pridobljena in zahtevana stopnja izobrazbe, področje izobraževanja glede na delovno mesto, delovne izkušnje, osnovna bruto plača, spol, starost, državljanstvo in trajanje pogodbe.

### **Integracija objektivne in subjektivne metode merjenja**

Osredotočila se bom predvsem na kvalifikacijski kriterij/vidik (ne)skladja, kjer bom glede na svojo raziskavo priredila že prej omenjeni subjektivni model kategorizacije Santiaga Budrije (2011). Vzrok za to je velik raziskovalni vzorec in varstvo osebnih podatkov zaposlenih. Subjektivno oceno oziroma odgovor delavca na vprašanje: »Ali se vam zdi, da imate pridobljenih več izkušenj ali izobrazbe, s katerimi bi lahko opravljali bolj zahtevnejše delo, kot ga opravljate na trenutnem delovnem mestu«, bom nadomestila z objektivno oceno oziroma podatkom o stopenjskem razhajanju med pridobljeno in zahtevano izobrazbo, kar lahko enačimo z metodo analize dela.<sup>31</sup> V kolikor ne bo prišlo do stopenj razhajanja, bo pomenilo, da je delavec **primerno izobražen**, pozitivno odstopanje bo kazalo na **preizobraženost**, negativno odstopanje pa na **podizobraženost**.

Vprašanje: »Ali ste bili deležni formalnega usposabljanja ali izobraževanja, ki vam je dalo izkušnje, potrebne za opravljanje delovnih nalog na trenutnem delovnem mestu«, pa bom nadomestila z vprašanjem: »Ali so bile predhodne delovne izkušnje pogoj za zasedbo delovnega mesta«? Ta podatek sem pridobila iz zahtevanih profilov kandidatov, ki jih posredujejo uporabniki. Dodala bom tudi podatek o ustreznosti pridobljene izobrazbe glede na delovno mesto oziroma vprašanje: »Ali se področje pridobljene izobrazbe ujema s področjem delovnega mesta«? Pri nekaterih uporabnikih je namreč za zasedbo določenih delovnih mest pogoj pridobljena specifična stopnja izobrazbe ali področje izobrazbe, predhodne izkušnje pa niso obvezne, oziroma je možna kompenzacija enega z drugim. Spodaj je opisana in prikazana shema (glej Tabela 7.10)

---

<sup>31</sup> Ta metoda predstavlja standardni proces merjenja razlike med stopnjo pridobljene in zahtevane izobrazbe delavca na delovnem mestu, vezanega na poklicno kategorijo (Büchel 2000, 482–483).

nadaljnje klasifikacije in obravnave primerne/pod/pre-izobraženosti glede na omenjene kriterije, ki lahko nakazujejo na:

- **močno ujemanje** (delavci s predhodnimi delovnimi izkušnjami in ustreznim področjem izobrazbe glede na delovno mesto),
- **močno neujemanje** (delavci z neustreznim področjem izobrazbe, zaposleni na delovnem mestu, ki ne zahteva predhodnih delovnih izkušenj),
- **izkušensko ujemanje** (delavci s predhodnimi delovnimi izkušnjami, a brez ustreznega področja izobrazbe glede na delovno mesto),
- **kvalifikacijsko področno ujemanje** (delavci z ustreznim področjem izobrazbe, zaposleni na delovnem mestu, ki ne zahteva predhodnih delovnih izkušenj).

Tabela 7.10: Klasifikacija tipa primerne/pod/pre-izobraženosti zaposlenega na delovnem mestu

Ali se področje pridobljene izobrazbe ujema s področjem delovnega mesta?	Ali so bile predhodne delovne izkušnje pogoj za zasedbo delovnega mesta?	Primerna/pod/pre-izobraženost, ki nakazuje na	Primerna/pod/pre-izobraženost =
DA	DA	Močno ujemanje	Pozitivna oziroma nizka (neproblematična)
NE	DA	Izkušensko ujemanje	Sprejemljiva oziroma srednja (ne tako problematična)
NE	NE	Močno neujemanje	Negativna oziroma visoka (problematična)
DA	NE	Kvalifikacijsko področno ujemanje	Sprejemljiva oziroma srednja (ne tako problematična)

Vir: Ambruš (2016).

Zaradi poudarka kvalifikacijsko-izkušenskega vidika neskladja in preizobraženosti med zaposlenimi, sem se pri vidiku preizobraženosti odločila uporabiti še statistični pristop analize variance (ANOVA), temelječ na programu SPSS.<sup>32</sup> Ta pristop uporabimo kadar želimo primerjati povprečja med več kot dvema skupinama (Žnidaršič 2011, 81). Zanimalo me bo torej, ali so

<sup>32</sup> Angl. Software package used for statistical analysis.

statistične razlike v preizobraženosti statistično značilne med regijama glede na spol, starost, državljanstvo, bruto plačo in kvalificiranost (vidik trajanja pogodbe bo namenoma izpuščen).

Med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu, ki bo kazala na stopnjo t.i. primerne izobraženosti, podizobraženosti in preizobraženosti, se bom osredotočila predvsem na slednjo. Število zaposlenih, ki imajo pridobljeno višjo stopnjo izobrazbe, kot je to na delovnem mestu zahtevano, bom ugotavljala s primerjanjem posameznikov med podobno kvalificiranimi delovnimi mesti (višje in nižje kvalificiranimi) glede na kriterij izkušnjskega in kvalifikacijsko področnega ujemanja, osnovne bruto plače, spola, starosti, državljanstva in trajanja pogodbe. Glede na zgornjo klasifikacijo bom ovrednotila tudi stopnjo oziroma vrsto primerne izobraženosti, podizobraženosti ali preizobraženosti. Ta je lahko:

- **pozitivna oziroma nizka** (neproblematična),
- **sprejemljiva oziroma srednja** (ne tako problematična),
- **negativna oziroma visoka** (problematična).

S to klasifikacijo se bom izognila posploševanju in omejevanju zgolj na razliko med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe, saj bo preizobraženost (kot tudi podizobraženost in primerna izobraženost) imela več dimenzij in bo upoštevala tudi izkušnjsko ter kvalifikacijsko področno (ne)ujemanje. Neupoštevanje tega vidika je namreč ključna pomanjkljivost objektivne metode analize dela in metode realiziranih ujemanj. Metode subjektivne ocene delavca sicer ne bom uporabila, sem jo pa na nek način združila z objektivno in tako zmanjšala možnost subjektivnosti in pristranskosti. Ker se večina študij preizobraženosti osredotoča na populacijo terciarnega izobraževanja, bom v raziskavo vključila tudi zaposlene z nižjimi nivoji izobraževanja in na ta način raziskala še stopnjo oziroma vrsto primerne izobraženosti in podizobraženosti na delovnem mestu. Zavedam pa se, da ima tudi moja klasifikacija pomanjkljivosti, oziroma da bosta interpretacija in obseg preizobraženosti odvisna od lastne uporabe metode merjenja. V kolikor bi uporabila drugo vrsto metode ali obliko merjenja, bi po vsej verjetnosti prišlo do različnih rezultatov. Ravno tako bi raziskava imela večjo težo, če bi vključila še direktno in indirektno metodo subjektivne ocene delavca.

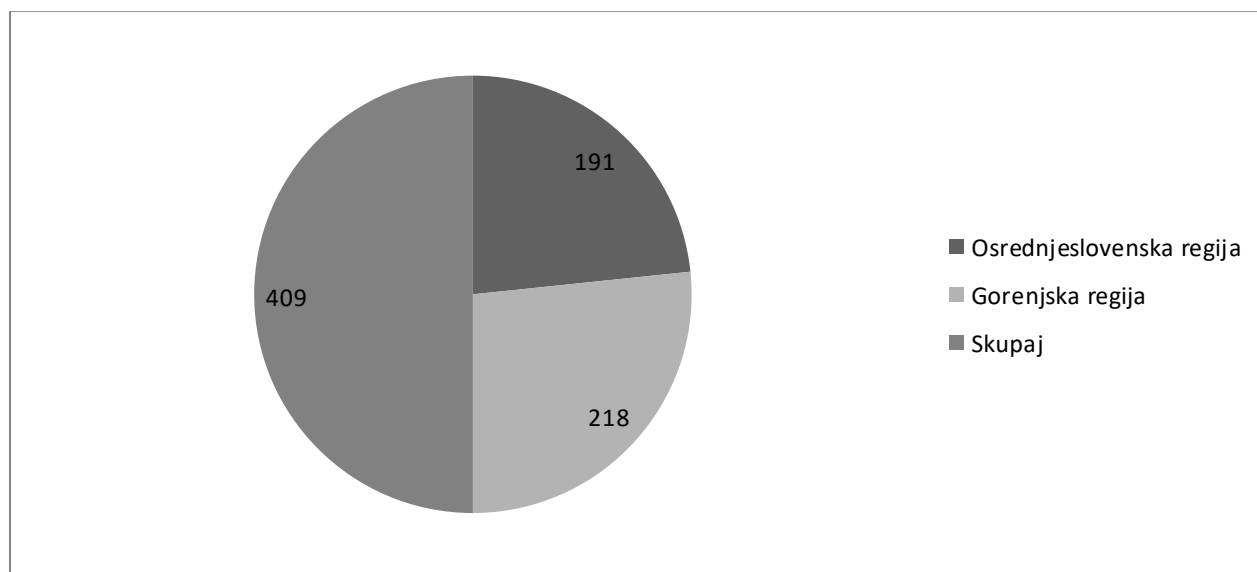
## 7.6 Prikaz in interpretacija podatkov po kriterijih

V naslednjih podpoglavjih bom podatke prikazala in interpretirala po kriteriju prostorske umeščeni zaposlenih po uporabnikih in po delovnih mestih glede na kvalificiranost, kvalifikacijske in izkušenske (ne)skladnosti, osnovne bruto plače, spola, starosti, državljanstva in trajanja pogodbe.

### 7.6.1 Prostorska umeščenost zaposlenih po uporabnikih

Podatki (glej Graf 7.4) raziskovalnega vzorca 409 zaposlenih v agenciji Trenkwaldler kažejo na to, da je večji delež delavcev zaposlenih pri uporabnikih v gorenjski regiji: 53,3% oziroma 218 in manjši delež v osrednjeslovenski regiji: 46,7% oziroma 191 delavcev in delavk.

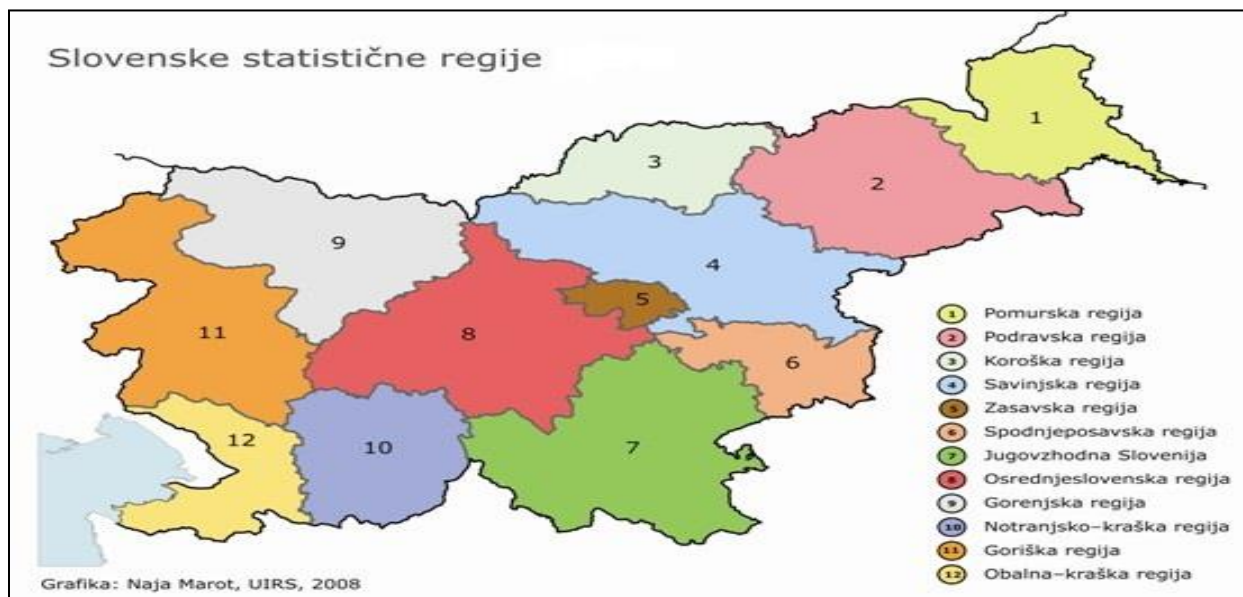
Graf 7.4: Število zaposlenih po regijah



Vir: Ambruš (2016).

S pomočjo slike (glej Sliko 7.1) si lažje predstavljamo, v katero območje sodijo zaposleni v raziskavi. Osrednjeslovenska regija je označena s številko osem in pokriva nekoliko večji del, gorenjska regija pa s številko devet.

Slika 7.1: Prikaz slovenskih statističnih regij



Vir: Marolt, UIRS (2008).

V osrednjeslovenski in gorenjski regiji beležimo skupaj 28 uporabnikov (glej Tabelo 7.11), h katerim so s strani Trenkwalderja napoteni delavci in delavke. Od tega je kar 20 uporabnikov lociranih v osrednjeslovenski regiji s 191 napotenimi delavci, v gorenjski regiji pa le 8 uporabnikov, a z več napotenimi: 218 oseb. Agencija Trenkwalder ima torej več zaposlenih delavcev na področju gorenjske regije in večje število uporabnikov na področju osrednjeslovenske regije. 16 uporabnikov je skoncentriranih v središču Ljubljane, samo 4 pa se nahajajo v okolici. Največ zaposlenih v gorenjski regiji beležimo v Kranju, uporabniki pa so 4 locirani v Kranju, 4 pa na perifernih območjih gorenjske. Imen krajev ne omenjam, ker bi s tem lahko razkrila imena uporabnikov.



Tabela 7.11: Število zaposlenih po uporabnikih v posamični regiji

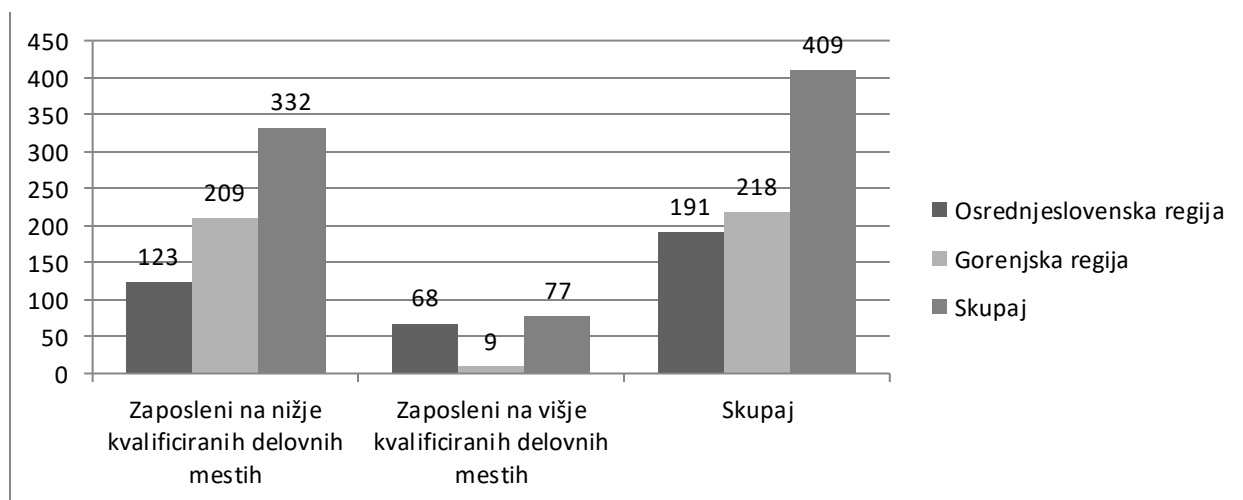
Regija	Uporabnik	Število zaposlenih	Skupaj
Osrednjeslovenska	Uporabnik 1	2	191
	Uporabnik 2	1	
	Uporabnik 3	1	
	Uporabnik 4	8	
	Uporabnik 5	1	
	Uporabnik 6	10	
	Uporabnik 7	1	
	Uporabnik 8	2	
	Uporabnik 9	4	
	Uporabnik 10	9	
	Uporabnik 11	1	
	Uporabnik 12	2	
	Uporabnik 13	4	
	Uporabnik 14	61	
	Uporabnik 15	15	
	Uporabnik 16	2	
	Uporabnik 17	1	
	Uporabnik 18	7	
	Uporabnik 19	49	
	Uporabnik 20	10	
Gorenjska	Uporabnik 1	34	218
	Uporabnik 2	4	
	Uporabnik 3	112	
	Uporabnik 4	3	
	Uporabnik 5	27	
	Uporabnik 6	35	
	Uporabnik 7	21	
	Uporabnik 8		
Skupaj	28 uporabnikov	409	409

Vir: Ambruš (2016).

## 7.6.2 Delovno mesto glede na kvalificiranost

Zaradi lažje klasifikacije in boljšega razumevanja sem zaposlen kader razvrstila po posameznih delovnih mestih, ki sem jih v vsaki posamični regiji razdelila v dve skupini, glede na stopnjo kvalificiranosti: nižje in višje kvalificirana delovna mesta (glej Graf 7.5). Kadra nisem razdelila na visoko in nizko kvalificiran zaradi tega, ker so nekateri z višjo stopnjo izobrazbe zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih (in obratno) in se mi zdi ta kategorizacija primernejša ter bolj točna. V obeh regijah tako beležimo 332 oseb, zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih in 77 na višje kvalificiranih delovnih mestih. Število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih krepko prevladuje. Od tega je 209 zaposlenih v gorenjski regiji in 123 v osrednjeslovenski regiji, medtem ko je na višje kvalificiranih delovnih mestih več zaposlenih v osrednjeslovenski regiji: 68, v gorenjski pa le 9.

Graf 7.5: Število zaposlenih glede na kvalificiranost delovnih mest po regijah



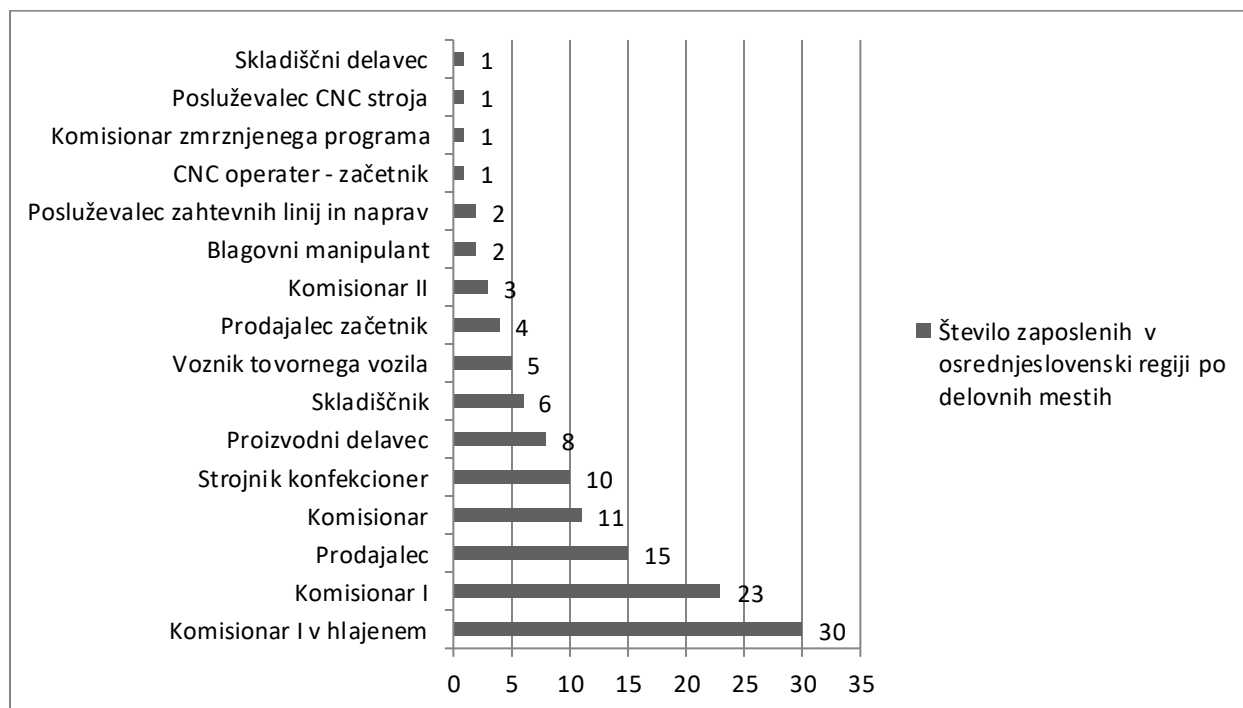
Vir: Ambruš (2016).

### 1. Zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih

Sprva bom prikazala primerjavo zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih znotraj posamične regije, nato pa med njima (glej Graf 7.6). Kot je razvidno, si delovna mesta sledijo po vrsti, od tistega z največ zaposlenimi do tistega z najmanj. V osrednjeslovenski regiji je 123

delavcev in delavk zaposlenih na 16 različnih delovnih mestih, od tega največ na delovnem mestu komisionar I v hlajenem (30 zaposlenih), komisionar I (23 zaposlenih) in prodajalec (15 zaposlenih). Če med seboj primerjamo delovna področja, vidimo, da je v osrednjeslovenski regiji več kot polovica zaposlenih na področju skladiščenja: kar 77 oseb, ostalih 46 pa na področju trgovine, proizvodnje, strojništva in prevoznitva.

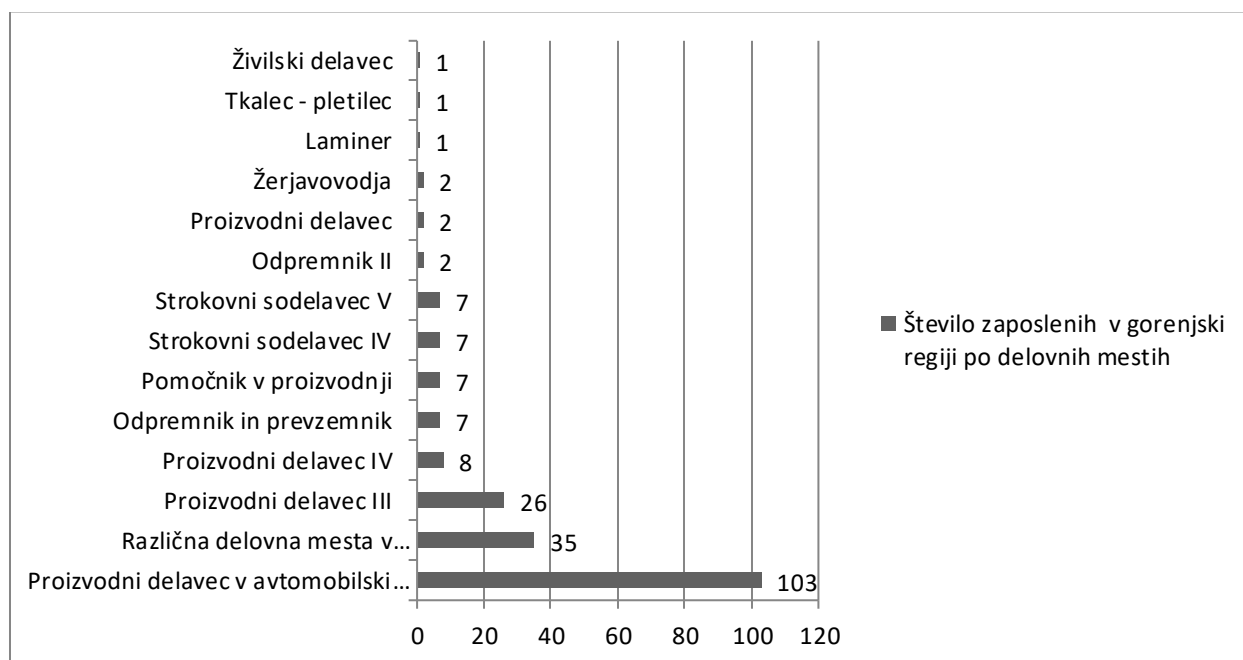
Graf 7.6: Število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji



Vir: Ambruš (2016).

V gorenjski regiji (glej Graf 7.7) je na 14. delovnih mestih zaposlenih 209 oseb. Od tega največ na delovnih mestih: proizvodni delavec v avtomobilski industriji (103 zaposlenih), različna delovna mesta v proizvodnji (35 zaposlenih) in proizvodni delavec III (26 zaposlenih). Iz podatkov je razvidno, da je kar 184 oseb zaposlenih na področju proizvodnje, ostalih 25 pa na področju strokovnega dela (v proizvodnji), skladiščenja in gradbeništva.

Graf 7.7: Število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji



Vir: Ambruš (2016).

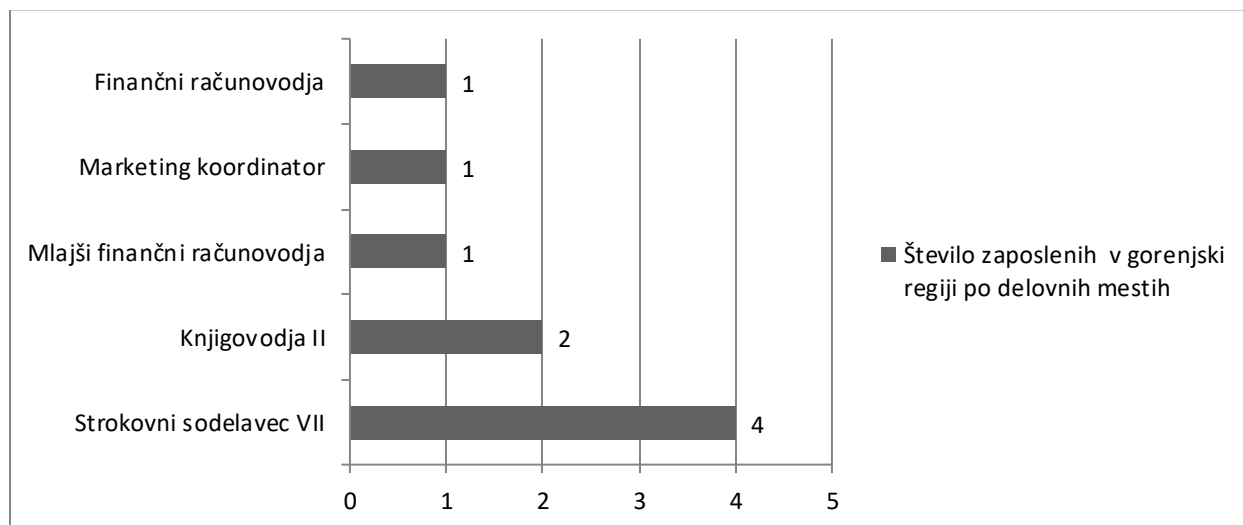
Primerjava zaposlenih v obeh regijah kaže, da je večje število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji, v osrednjeslovenski regiji pa beležimo več različnih delovnih mest. V obeh je največ zaposlenih na področju skladiščenja in industrije – proizvodnje. Slednje prevladuje v gorenjski regiji, področje skladiščenja pa v osrednjeslovenski regiji.

## 2. Zaposleni na višje kvalificiranih delovnih mestih

Iz Priloge A je razvidno, da je v osrednjeslovenski regiji 68 ljudi zaposlenih na kar 47 različnih višje kvalificiranih delovnih mestih. Od tega jih je 10 zaposlenih na delovnem mestu agent senior, 6 na delovnem mestu agent in 3 na delovnem mestu operativni specialist. Na ostalih delovnih mestih je večinoma zaposlen le eden. Najbolj aktualna področja, kjer so zaposleni višje kvalificirani kadri, so: administracija, komerciala, marketing, finance, računovodstvo, upravljanje človeških virov, strojništvo in informacijska tehnologija. Občutno prevladujejo družboslovna področja, 10 oseb pa je zaposlenih na vodstvenih, zelo specifičnih položajih. Glede na poznavanje uporabnikov prihaja na teh delovnih mestih tudi do večje možnosti napredovanj na višja delovna mesta, medtem ko je to na nižje kvalificiranih delovnih mestih zgolj izjema.

Za razliko od osrednjeslovenske regije (glej Graf 7.8.), je v gorenjski regiji na višje kvalificiranih delovnih mestih zaposlenih le 9 oseb, in sicer izključno na družboslovnih področjih: administracija, računovodstvo in marketing. Od tega največ na delovnem mestu strokovni sodelavec VII.

Graf 7.8: Število zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji

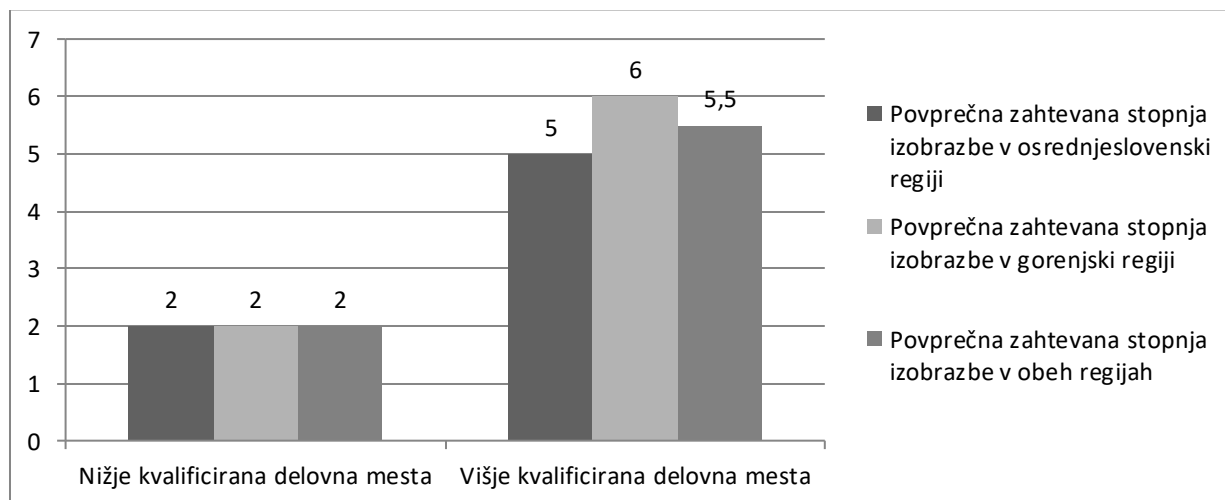


Vir: Ambruš (2016).

### 7.6.3 Kvalifikacijsko in izkušensko (ne)skladje

Graf 7.9 prikazuje povprečno zahtevano stopnjo izobrazbe na nižje in višje kvalificiranih delovnih mestih v posamični regiji. V skupini nižje kvalificiranih delovnih mest v povprečju zaznavamo zahtevano drugo stopnjo izobrazbe, in sicer v obeh regijah. Medtem ko je pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji v povprečju zahtevana višja stopnja izobrazbe (šesta) kot v osrednjeslovenski (peta). Naj poudarim, da pogoj za zasedbo delovnega mesta na področju proizvodnje ni vedno dokončano osnovnošolsko izobraževanje, ampak so pomembne predvsem izkušnje in/ali pripravljenost na večizmensko delo oziroma težje fizične pogoje. Zaradi lažje klasifikacije podatkov pa sem na področju industrije drugo stopnjo upoštevala kot pogoj za zasedbo delovnega mesta.

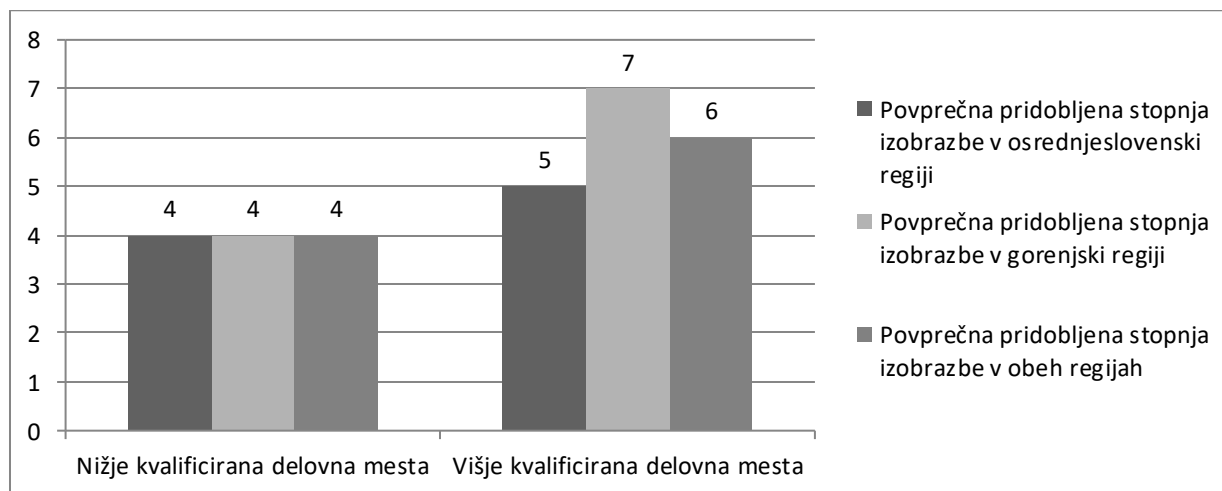
Graf 7.9: Povprečna zahtevana stopnja izobrazbe glede na regijo in kvalificiranost delovnih mest



Vir: Ambruš (2016).

Iz spodnjega prikaza (glej Graf 7.10) je razvidno, da imajo zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih v obeh regijah v povprečju pridobljeno četrto stopnjo izobrazbe (srednje poklicno ali strokovno). Na višje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji imajo peto stopnjo (srednješolsko strokovno ali splošno) in sedmo (univerzitetno) v gorenjski regiji. Povprečje med zahtevano in pridobljeno stopnjo zaposlenih se ujema le pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji, povsod drugod pa prihaja do razhajanj, ki kažejo na stopnjo preizobraženosti. Na nižje kvalificiranih delovnih mestih prihaja do dvostopenjskega razhajanja in do enostopenjskega na višje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji.

Graf 7.10: Povprečna pridobljena stopnja izobrazbe glede na regijo in kvalificiranost delovnih mest

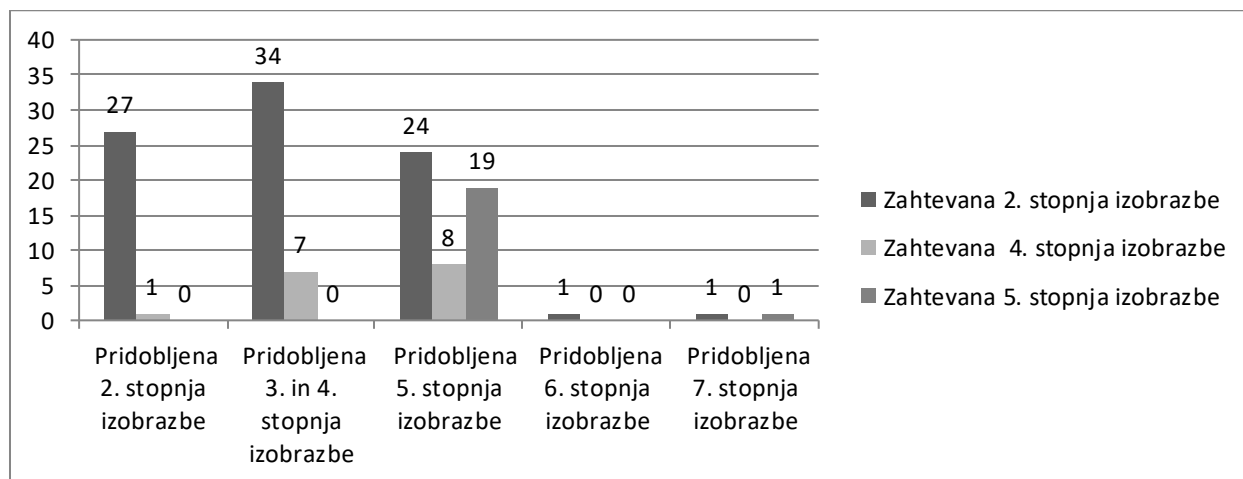


Vir: Ambruš (2016).

### 1. Zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih

V osrednjeslovenski regiji (glej Graf 7.11) so na nižje kvalificiranih delovnih mestih zahtevane druga, četrta in peta stopnja izobrazbe. Glede na zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu sem klasificirala število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe. Na delovnih mestih, kjer je zahtevana druga stopnja izobrazbe (dokončana osnovna šola), ima največ zaposlenih pridobljeno srednje poklicno/strokovno izobrazbo (3. in 4. stopnjo) in najmanj terciarno (6. in 7. stopnjo). Na delovnih mestih z zahtevano četrto stopnjo ima največ zaposlenih pridobljeno peto in četrto stopnjo izobrazbe, eden pa samo drugo stopnjo izobrazbe (podizobraženost). Po drugi strani imajo zaposleni, pri katerih je na delovnem mestu zahtevana peta stopnja izobrazbe, primerno pridobljeno izobrazbo, razen enega, ki je preizobražen (pridobljena sedma stopnja).

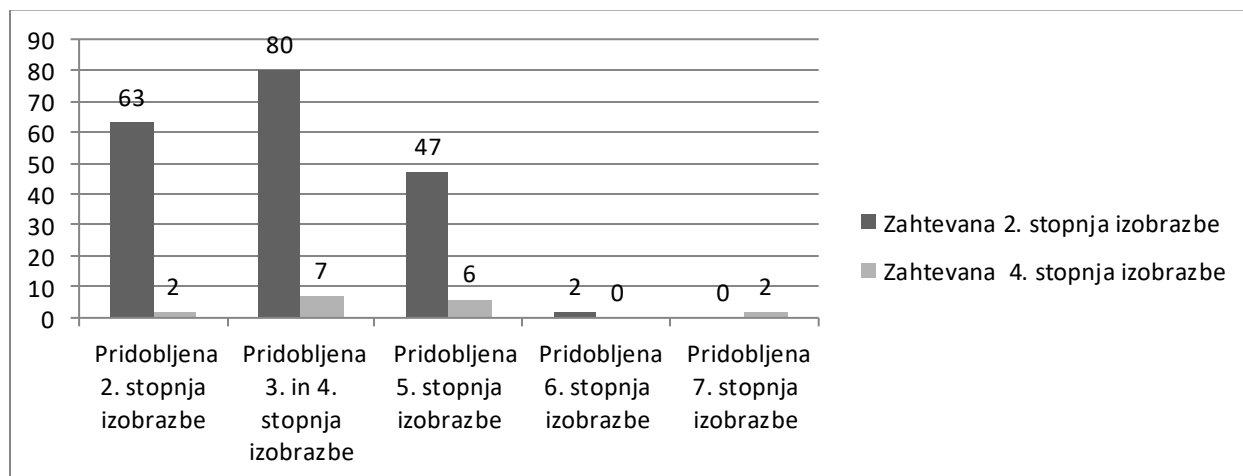
Graf 7.11: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v osrednjeslovenski regiji glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu



Vir: Ambruš (2016).

V gorenjski regiji (glej Graf 7.12) je na delovnem mestu z zahtevano drugo stopnjo izobrazbe ravno tako zaposlenih največ: kar 80 oseb s pridobljeno srednjo poklicno izobrazbo (preizobraženi) in 63, ki imajo pridobljeno enako stopnjo izobrazbe. Tudi na delovnih mestih, kjer je zahtevana četrta stopnja izobrazbe, je največ zaposlenih s pridobljeno četrto in peto stopnjo izobrazbe (preizobraženi), v obeh primerih pa sta tudi po dva preizobražena, ki imata dokončano terciarno izobraževanje (6. in 7. stopnjo).

Graf 7.12: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v gorenjski regiji glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu



Vir: Ambruš (2016).

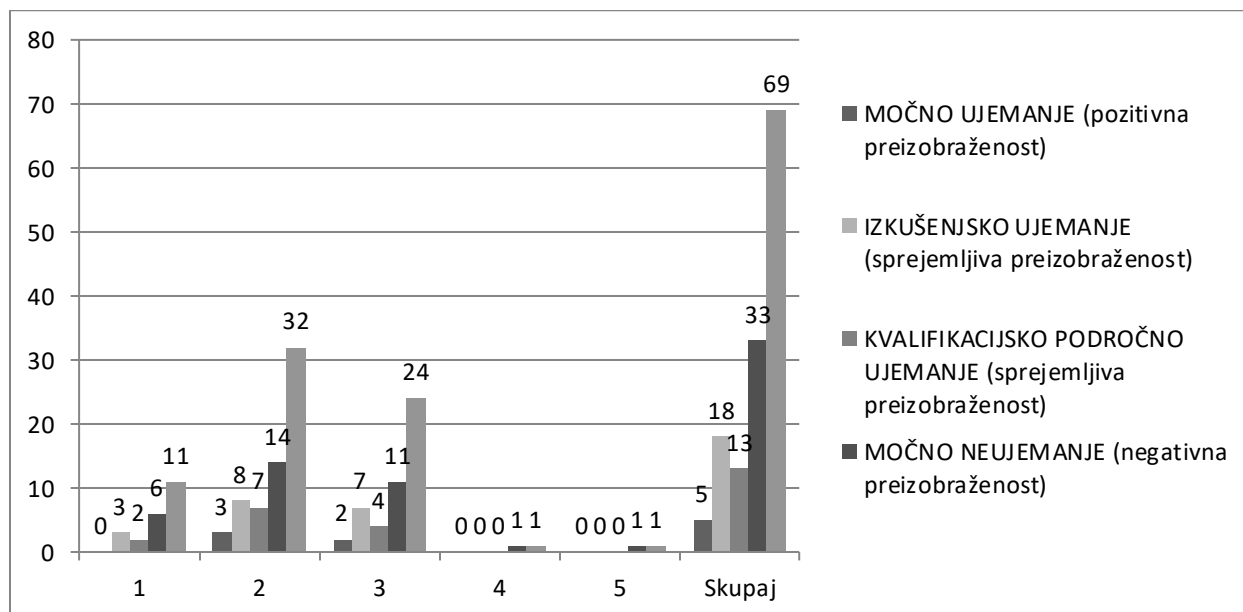


### a) Klasifikacija preizobraženosti na delovnem mestu

Pri vidiku preizobraženosti (glej Graf 7.13) na nižje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji, zaznavamo od ena do pet stopenjsko neskladje (x os) med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu. Odstopanja torej nakazujejo na stopnjo preizobraženosti zaposlenih, a ne povedo nič o vrsti (ne)ujemanja in tipu preizobraženosti. Zaradi tega sem stopnje odstopanj v nadaljevanju klasificirala po prej omenjeni lastni klasifikaciji (glej Tabelo 7.9) glede na kvalifikacijsko-področno ujemanje (ujemanje področja pridobljene izobrazbe s področjem delovnega mesta) in izkušnjsko ujemanje (ne/zahtevane predhodne delovne izkušnje). Število zaposlenih sem razvrstila glede na odgovore (DA/NE) na dve vprašanji (prikazani v Tabeli 7.10) in jim na podlagi tega določila vrsto (ne)ujemanja ter tip preizobraženosti.

Rezultati so pokazali, da je od celotnega števila preizobraženih na delovnih mestih (69 zaposlenih) največ tistih z dvostopenjskim (32 zaposlenih) in tristopenjskim odstopanjem (24 zaposlenih). Od teh tudi največ, 25 zaposlenih, sodi v kategorijo negativne (visoke) preizobraženosti, saj prihaja do močnega neujemanja na področni in izkušnjski ravni. Do visoke stopnje preizobraženosti in močnega neujemanja prihaja tudi pri dveh zaposlenih s štiri in pet stopenjskim razhajanjem, s tem da je tu preizobraženost najbolj problematična in najbolj visoka. Najmanj problematična je pri enajstih zaposlenih z enostopenjskim razhajanjem, čeprav pri šestih ravno tako zaznavamo negativno preizobraženost – močno neujemanje. Če povzamem, pri največ preizobraženih, 33 zaposlenih, beležimo močno neujemanje/neskladje.

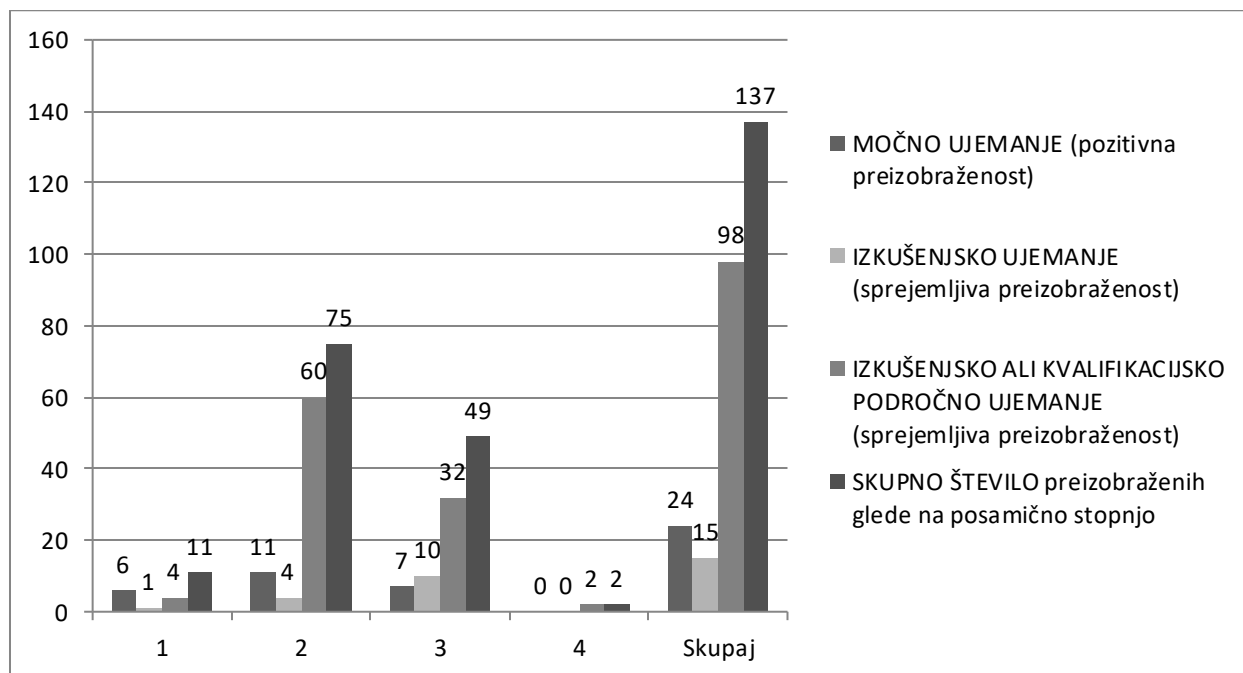
Graf 7.13: Število preizobraženih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti



Vir: Ambruš (2016).

Za razliko od osrednjeslovenske regije v gorenjski regiji beležimo (glej Graf 7.14) največ štiristopenjsko odstopanje oziroma preizobraženost na delovnem mestu. Vseh preizobraženih je 137 zaposlenih. Od tega je preizobraženost zopet največja pri tistih z dvostopenjskim (75 zaposlenih) in tristopenjskim odstopanjem (49 zaposlenih). Za razliko od prej, pa večina zaposlenih v teh dveh kategorijah (92 zaposlenih) sodi v tip sprejemljive preizobraženosti oziroma izkušenskega ali kvalifikacijsko področnega ujemanja. Gledano v celoti, je v tej kategoriji največ preizobraženih, 98 zaposlenih, kar pomeni, da preizobraženost ni tako problematična. Za razliko od preizobraženosti v osrednjeslovenski regiji tukaj sploh ne zaznamo vrste močnega neujemanja, ki je najbolj problematično. Lahko rečemo, da je v GR preizobraženost na vseh stopnjah manj problematična kot v OR, saj je sprejemljiva in ne negativna (v smislu, da ni prisotnega močnega neujemanja). Je pa v GR število preizobraženih večje. V obeh regijah pa je bolj kot eno in dvostopenjska preizobraženost problematična predvsem tristopenjska in/ali večstopenjska – odvisno od kriterija področnega in izkušenskega ujemanja.

Graf 7.14: Število preizobraženih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti

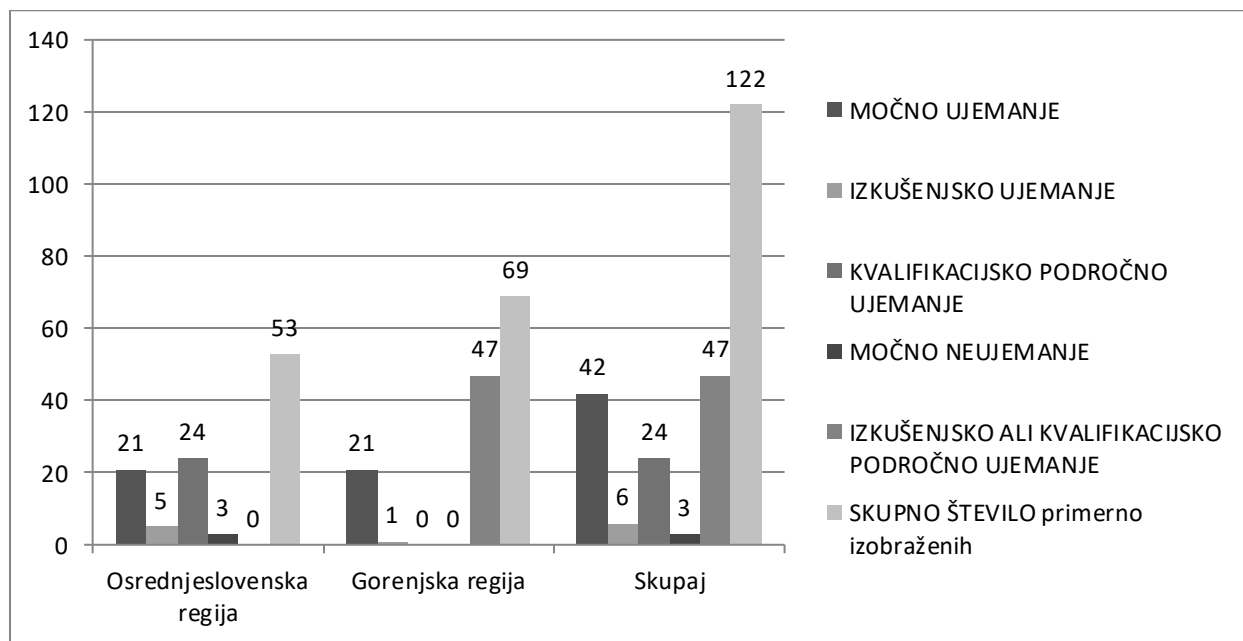


Vir: Ambruš (2016).

#### b) Klasifikacija primerne izobraženosti na delovnem mestu

Iz Grafa 7.15 je razvidno, da je v obeh regijah na delovnem mestu več preizobraženih kot primerno izobraženih (zaposleni, pri katerih se stopnja zahtevane izobrazbe ujema s stopnjo pridobljene izobrazbe). Od tega je v OR primerno izobraženih 53, v GR pa 69. Slednja številka je večja, saj je v GR tudi več zaposlenih in posledično več preizobraženih. Od tega je v obeh regijah po 21 zaposlenih (skupaj 42 zaposlenih) v kategoriji močnega ujemanja (tako področno kot izkušensko), v OR prevladuje kvalifikacijsko področno neujemanje (24 zaposlenih), v GR pa izkušensko ali kvalifikacijsko področno ujemanje (47 zaposlenih). Če povzamem, imajo zaposleni, ki so primerno izobraženi, tudi kvalifikacijsko-področno ali izkušensko ujemanje oziroma oboje (močno ujemanje).

Graf 7.15: Število primerno izobraženih na nižje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja

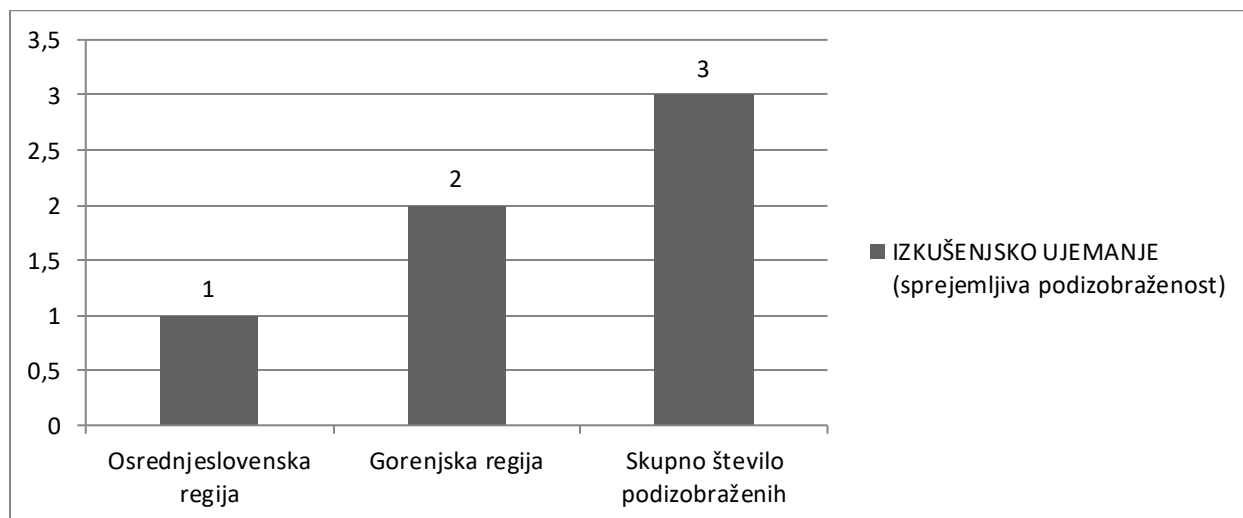


Vir: Ambruš (2016).

### c) Klasifikacija podizobraženosti na delovnem mestu

Podizobraženi so tisti zaposleni, ki imajo pridobljeno nižjo stopnjo izobrazbe, kot je to na delovnem mestu zahtevano. V mojem primeru (glej Graf 7.16) je to razhajanje dvostopenjsko (-2) in se v OR pojavlja samo pri enem zaposlenem, v GR pa pri dveh. Kljub podizobraženosti na delovnem mestu pa vsi trije sodijo v kategorijo izkušenskega ujemanja, zaradi česar lahko rečemo, da je podizobraženost sprejemljiva.

Graf 7.16: Število podizobraženih (za 2 stopnji) na nižje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip podizobraženosti

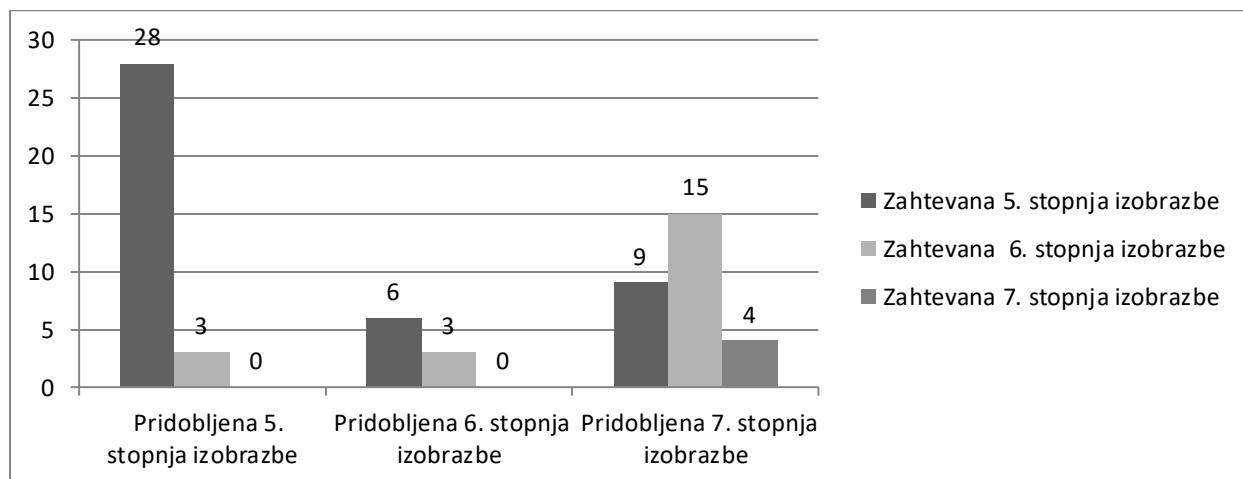


Vir: Ambruš (2016).

## 2. Zaposleni na višje kvalificiranih delovnih mestih

V osrednjeslovenski regiji (glej Graf 7.17) je na višje kvalificiranih delovnih mestih zahtevana peta, šesta in sedma stopnja izobrazbe. Kjer je zahtevana peta stopnja izobrazbe, ima največ, 28 zaposlenih, pridobljeno enako – peto stopnjo izobrazbe (primerno izobraženi), sledi sedma stopnja izobrazbe z devet zaposlenimi in šesta stopnja s šest zaposlenimi (preizobraženi). Na delovnih mestih z zahtevano šesto stopnjo izobrazbe je zaposlenih petnajst preizobraženih, ki imajo dokončano sedmo stopnjo izobrazbe. Teh je tudi največ. Sledijo tisti s peto (podizobraženi) in šesto stopnjo izobrazbe (primerno izobraženi), ki pa so številčno izenačeni. Na delovnem mestu, kjer je zahtevana sedma stopnja izobrazbe, imajo vsi štirje zaposleni pridobljeno enako stopnjo izobrazbe.

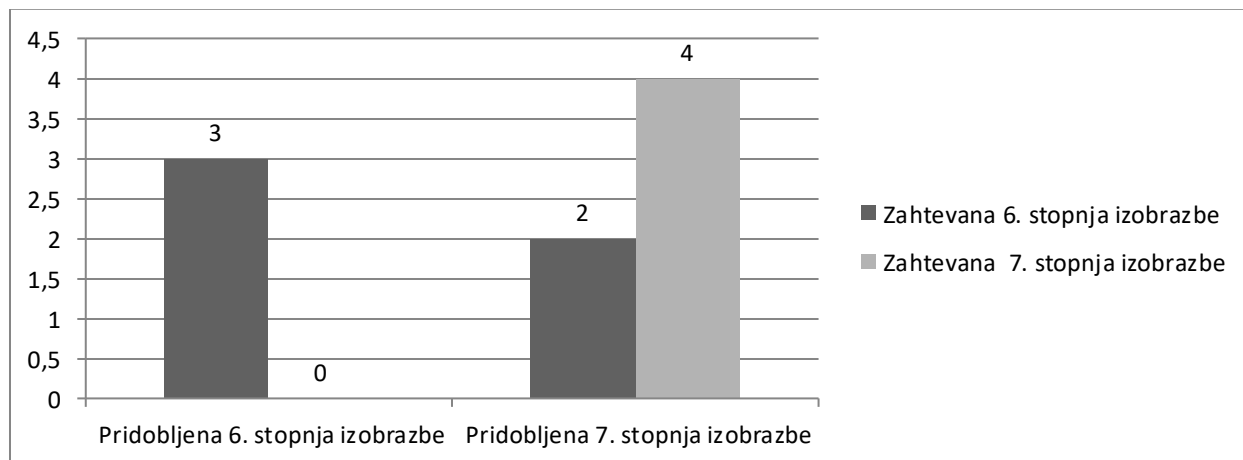
*Graf 7.17: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v osrednjeslovenski regiji glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu*



*Vir: Ambruš (2016).*

V gorenjski regiji (glej Graf 7.18) sta na višje kvalificiranih delovnih mestih zahtevani le šesta in sedma stopnja izobrazbe. Pri slednji imajo, tako kot v osrednjeslovenski regiji vsi štirje zaposleni pridobljeno enako stopnjo izobrazbe. Enako stopnjo pridobljene izobrazbe na delovnem mestu, kjer je zahtevana šesta stopnja, imajo tudi trije zaposleni (primerno izobraženi), ostala dva pa sta preizobražena, saj imata pridobljeno višjo – sedmo stopnjo izobrazbe.

*Graf 7.18: Število zaposlenih po pridobljeni stopnji izobrazbe v gorenjski regiji, glede na zahtevano minimalno stopnjo izobrazbe na delovnem mestu*

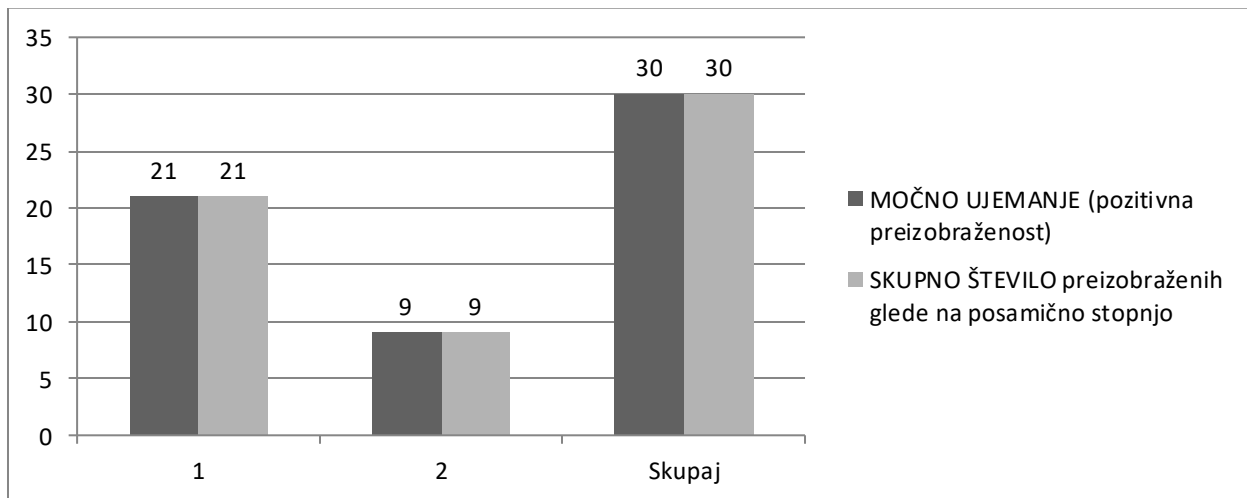


*Vir: Ambruš (2016).*

### a) Klasifikacija preizobraženosti na delovnem mestu

Podatki (glej Graf 7.19) za osrednjeslovensko regijo kažejo na pozitivno preizobraženost vseh trideset zaposlenih. Od tega jih je enaindvajset preizobraženih za eno stopnjo, devet pa za dve stopnji. Vsi sodijo v kategorijo močnega ujemanja.

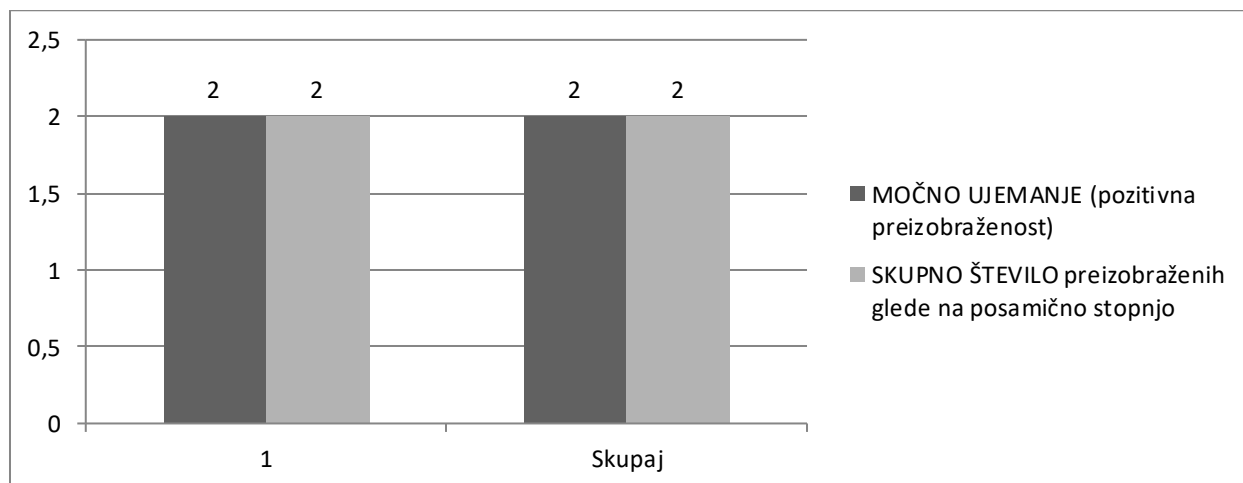
Graf 7.19: Število preizobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti



Vir: Ambruš (2016).

Za razliko od osrednjeslovenske regije (glej Graf 7.20), imamo na območju gorenjske le dva zaposlena, ki sta preizobražena za eno stopnjo in ravno tako sodita v kategorijo močnega ujemanja – pozitivno preizobraženost.

Graf 7.20: Število preizobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip preizobraženosti

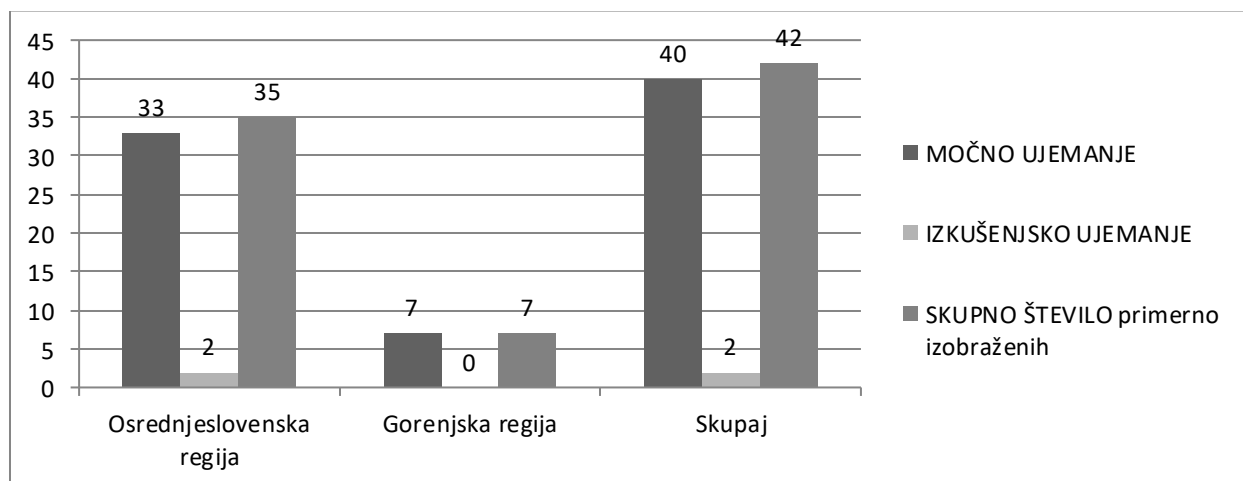


Vir: Ambruš (2016).

#### b) Klasifikacija primerne izobraženosti na delovnem mestu

Iz Grafa 7.21 je razvidno, da večina zaposlenih od 42 primerno izobraženih v obeh regijah sodi v kategorijo močnega ujemanja: 33 zaposlenih v OR in sedem zaposlenih v GR. Le dva zaposlena v OR sodita v kategorijo primerne izobraženosti z izkušnjskim ujemanjem.

Graf 7.21: Število primerno izobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja



Vir: Ambruš (2016).



### c) Klasifikacija podizobraženosti na delovnem mestu

Število podizobraženih (glej Graf 7.22) na višje kvalificiranih delovnih mestih zaznavamo le v osrednjeslovenski regiji, in sicer pri treh zaposlenih za eno stopnjo (-1). Od tega sodita dva v kategorijo pozitivne podizobraženosti (močno ujemanje), eden pa v kategorijo sprejemljive podizobraženosti (izkušensko ujemanje). Opazimo tudi, da je pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih stopnja podizobraženosti nižja (enostopenjska), na nižje kvalificiranih delovnih mestih pa višja (dvostopenjska).

Graf 7.22: Število podizobraženih (za 1 stopnjo) na višje kvalificiranih delovnih mestih po posamični regiji glede na vrsto (ne)ujemanja in tip podizobraženosti

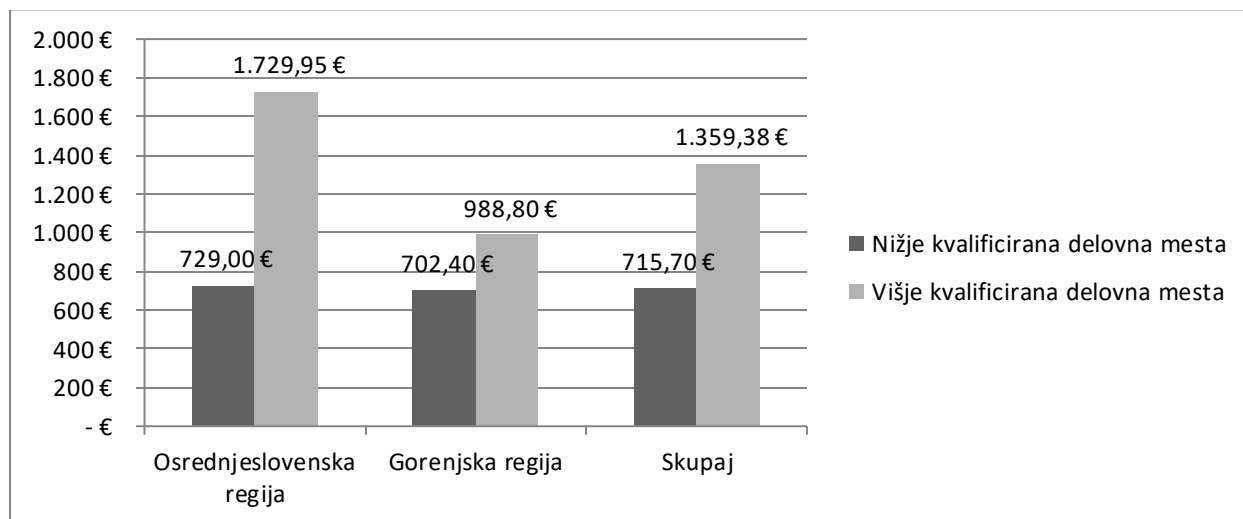


Vir: Ambruš (2016).

#### 7.6.4 Osnovna bruto plača

Iz Grafa 7.23 je razvidno, da zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih v obeh regijah v povprečju prejema 715,70 € bruto plače, kar je pod zneskom minimalne bruto plače v Sloveniji (790,73 €), zaradi česar vsi zaposleni prejema dodatek do minimalne plače. Povprečna bruto plača v osrednjeslovenski regiji znaša 729 €, v gorenjski pa 702,40 €. Medtem ko je tu povprečen bruto znesek bolj ali manj primerljiv, na višje kvalificiranih delovnih mestih prihaja do večjega razhajanja. V OR je namreč povprečna bruto plača (1.729,95 €) višja za 741,15 € od plače v GR (988,80 €). Povprečje plač v obeh regijah na višje kvalificiranih delovnih mestih znaša 1.359,38 evrov.

Graf 7.23: Povprečna bruto plača zaposlenih po regijah glede na kvalificiranost delovnih mest

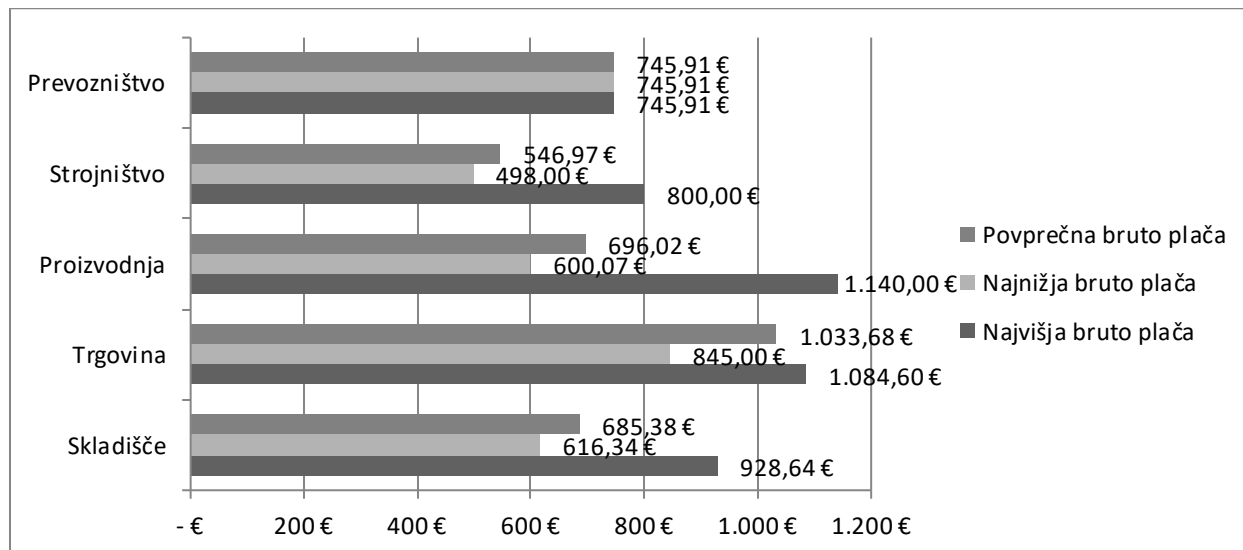


Vir: Ambruš (2016).

### 1. Zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih

Če med seboj primerjamo področja nižje kvalificiranih delovnih mest in osnovno bruto plačo, vidimo (glej Graf 7.24), da na področju skladiščenja z največ zaposlenimi povprečna bruto plača znaša 685,38 €. V kategorijo najvišje bruto plače sodi le eden, ki prejme 928,64 € zaradi specifičnih pogojev dela (komisionar I na zmrznjenem programu). V osrednjeslovenski regiji zaposleni na področju trgovine prejmejo višjo bruto plačo: v povprečju 1.033,68 €. V proizvodnji, ki je na tretjem mestu z največ zaposlenimi, pa malenkost višjo kot na področju skladiščenja (696,02 €). Najslabše so plačani delavci na področju strojne industrije, ki prejmejo v povprečju 546,97 € bruto plače. Povprečje je nizko zaradi nespecifičnosti in lažjega dela, saj je tu največ zaposlenih v klasični proizvodnji strojev, kjer zadostuje dokončano osnovnošolsko izobraževanje. Poleg področja trgovine ima najvišji povprečni bruto dohodek še področje prevoznitva (745,91 €), ki pa je za razliko od prvega pod minimalno plačo.

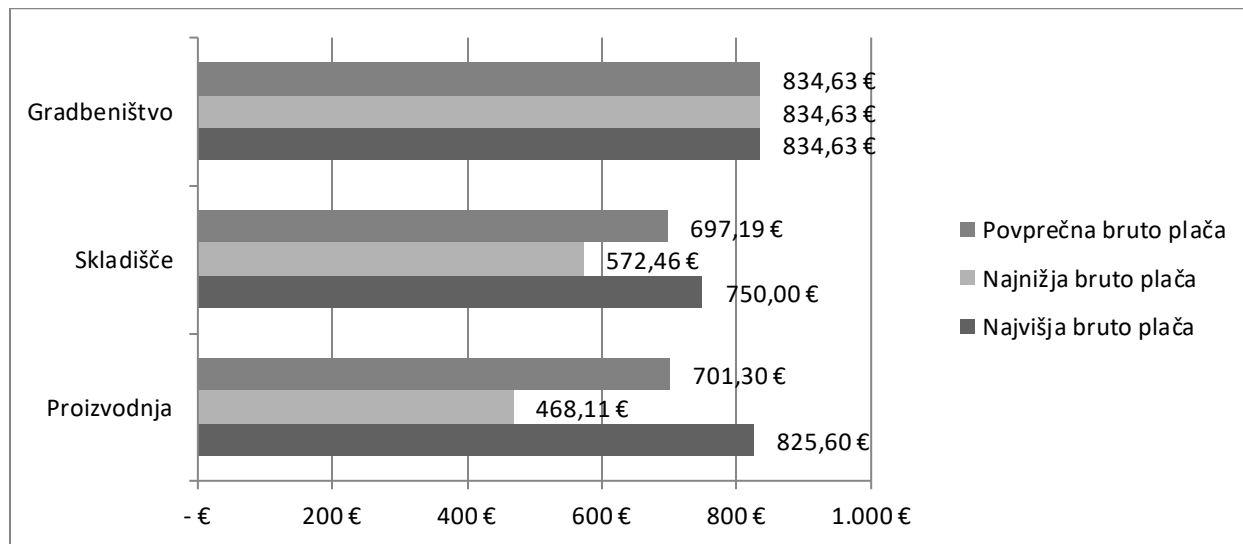
Graf 7.24: Osnovna bruto plača zaposlenih v osrednjeslovenski regiji glede na področje nižje kvalificiranih delovnih mest



Vir: Ambruš (2016).

Na drugi strani (glej Graf 7.25) pa v gorenjski regiji na področju proizvodnje v povprečju beležimo višjo bruto plačo kot v osrednjeslovenski regiji: 701,30 €. Ravno tako delavci pri uporabniku, ki ima največ zaposlenih na tem področju, prejmejo visoke finančne stimulacije (ki niso obračunane v osnovno bruto plačo). Na področju skladiščenja je bruto znesek skorajda primerljiv s tistim v OR (697,19 €), a je nižji od povprečne bruto plače na področju gradbeništva v GR: 834,63 evrov. Na tem področju sta zaposlena dva žerjavista, ki imata zaradi težjih pogojev dela in specifičnih znanj višji bruto od navadnega proizvodnega delavca v istem podjetju. Poleg tega je na trgu dela pomanjkanje tovrstnega kadra.

Graf 7.25: Osnovna bruto plača zaposlenih v gorenjski regiji glede na področje nižje kvalificiranih delovnih mest

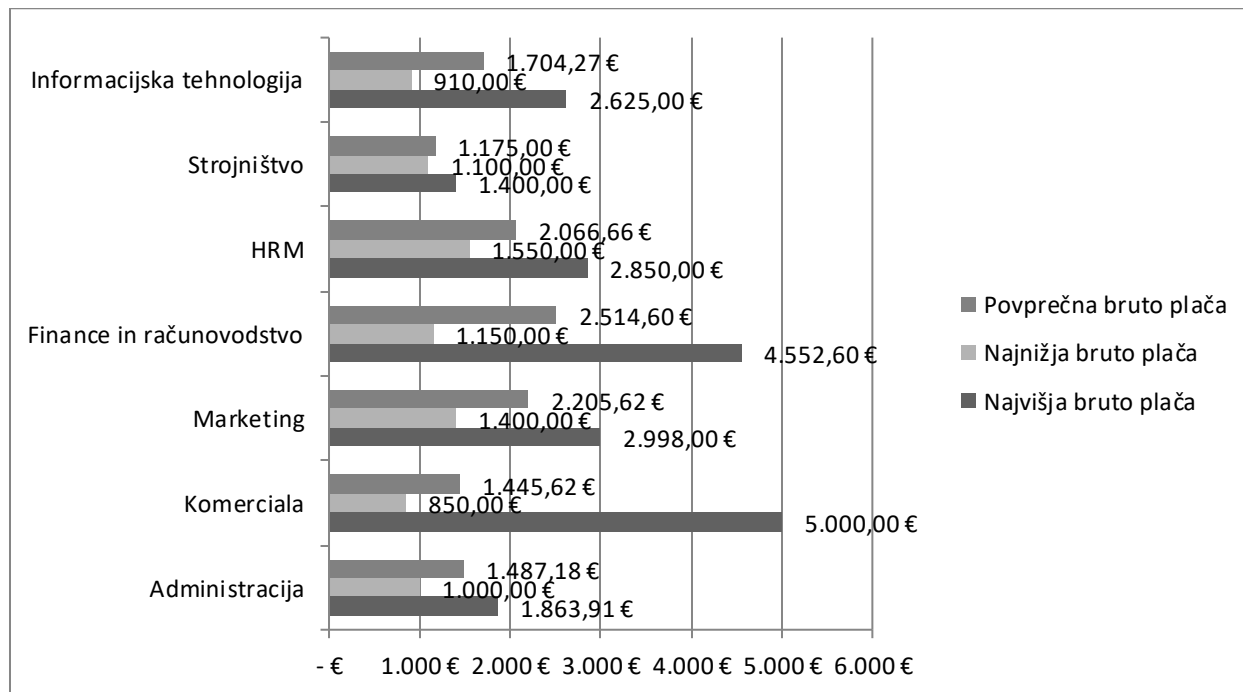


Vir: Ambruš (2016).

## 2. Zaposleni na višje kvalificiranih delovnih mestih

Na višje kvalificiranih področjih (glej 7.26) je največ zaposlenih v administraciji, kjer povprečna bruto plača v osrednjeslovenski regiji znaša 1.487,18 €. Za 41,56 € je nižja na področju komerciale, najvišja pa je na področju financ in računovodstva: 2.514,60 €. V povprečju so na družboslovnih področjih višje bruto plače kot na naravoslovnih področjih. Najvišja bruto plača, ki znaša 5.000 €, je na področju komerciale in ravno tako najnižja: 850 €, medtem ko na vodstvenih položajih povprečna bruto plača znaša 2.019,5 €.

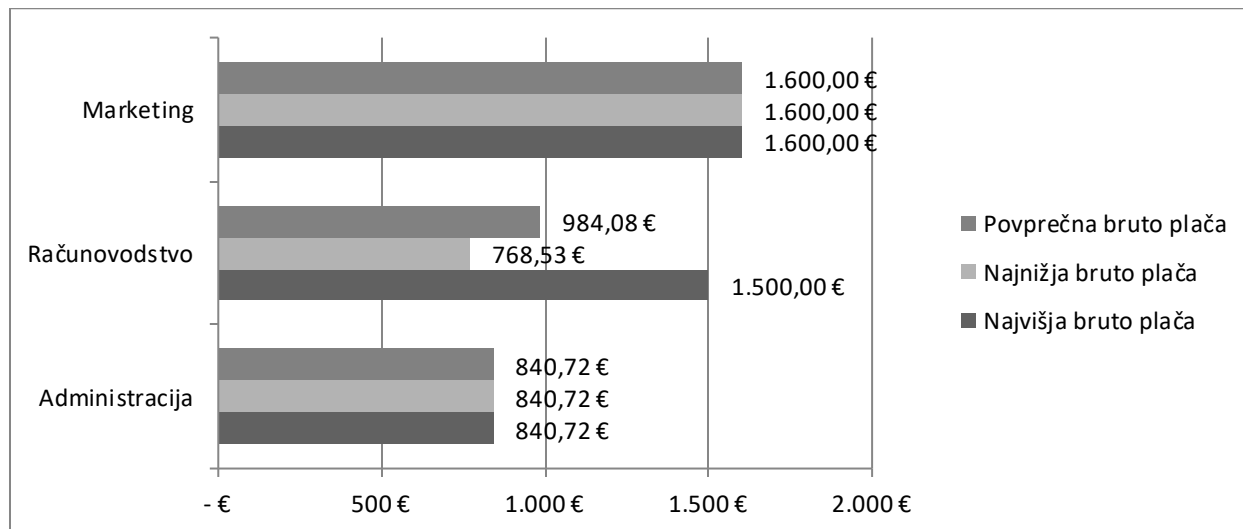
Graf 7.26: Osnovna bruto plača zaposlenih v osrednjeslovenski regiji glede na področje višje kvalificiranih delovnih mest



Vir: Ambruš (2016).

Ker je za razliko od OR v GR manj delovnih mest, je tu tudi manj področij (glej Graf 7.27). Zaposleni na področju marketinga prejme najvišjo bruto plačo, in sicer 1.600 €, zaposleni na področju računovodstva v povprečju zaslužijo 984,08 €, tisti na področju administracije pa najmanj: 840,72 €.

Graf 7.27: Osnovna bruto plača zaposlenih v gorenjski regiji glede na področje višje kvalificiranih delovnih mest

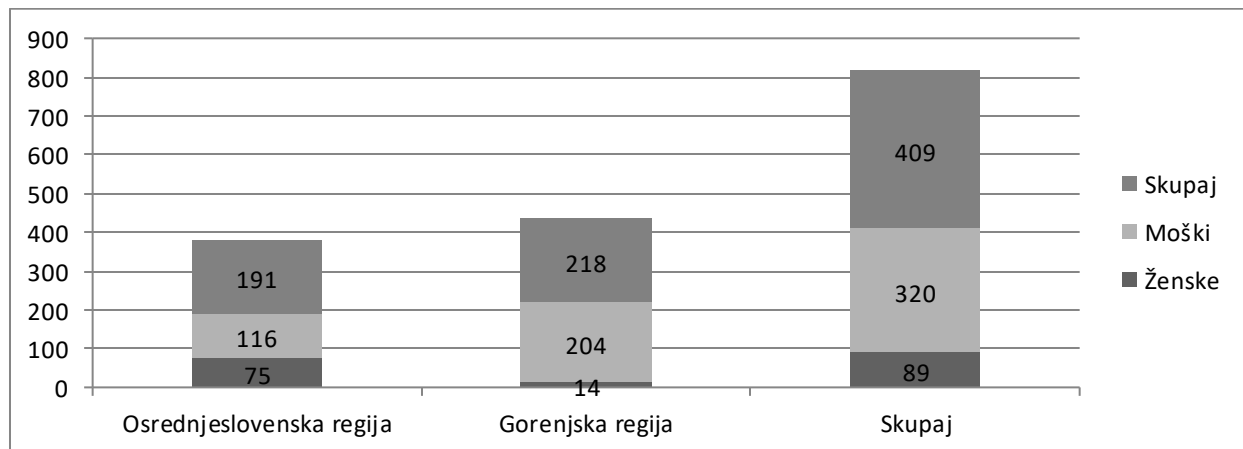


Vir: Ambruš (2016).

### 7.6.5 Spol

Glede na spolno strukturo (glej Graf 7.28) lahko rečemo, da je v obeh regijah najmanj zaposlenih žensk, in sicer 89. Od tega 75 v OR in 14 v GR. Število moških torej krepko prevladuje in v obeh regijah znaša 320. Od tega jih je 116 zaposlenih v OR in kar 204 v gorenjski regiji.

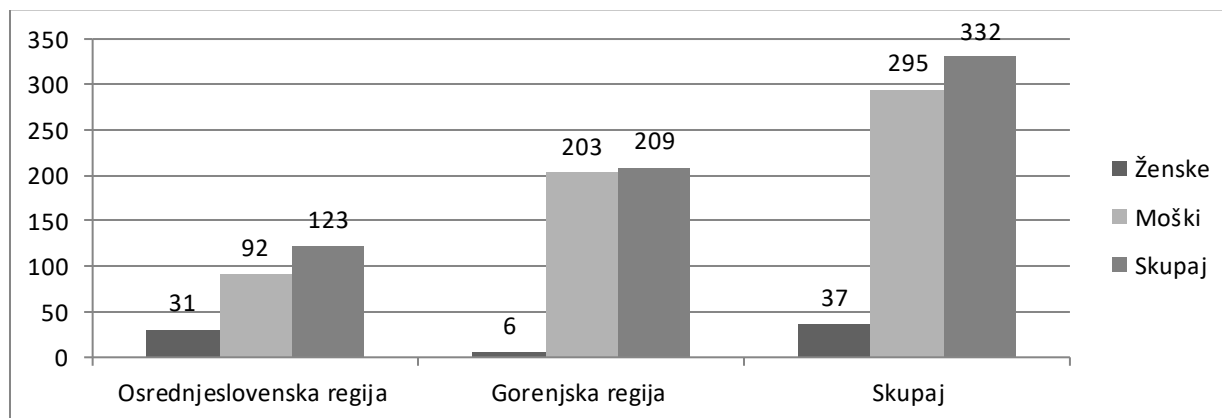
Graf 7.28: Spolna struktura zaposlenih po regijah



Vir: Ambruš (2016).

Glede na zaposlenost na nižje kvalificiranih delovnih mestih po spolu (glej Graf 7.29), podatki kažejo na nižjo zaposljivost žensk v OR (31 zaposlenih) in na višjo zaposljivost moških (92 zaposlenih). Podobno je v GR, kjer je zaposlenih le 6 žensk in kar 203 moških, skupno torej 37 žensk in 295 moških.

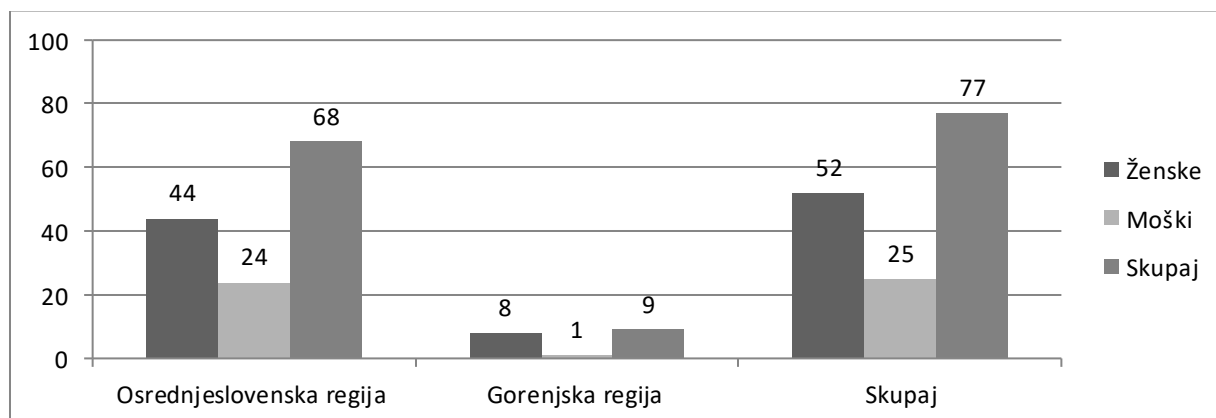
Graf 7.29: Spolna struktura zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih po regijah



Vir: Ambruš (2016).

Do drugačnih rezultatov (glej Graf 7.30) prihaja na višje kvalificiranih delovnih mestih, kjer v obeh regijah prevladuje število zaposlenih žensk, in sicer 52. Od tega je 44 zaposlenih v osrednjeslovenski in 8 v gorenjski regiji. V slednji je zaposlen le eden moški, v osrednjeslovenski regiji pa 24. Skupno je torej zaposlenih 25 moških.

Graf 7.30: Spolna struktura zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih po regijah



Vir: Ambruš (2016).

Tako na višje kot na nižje kvalificiranih delovnih mestih beležimo v obeh regijah višjo preizobraženost med moškimi (glej Tabelo 7.12). Ta je višja v gorenjski regiji: 132 zaposlenih, vendar je za razliko od 33 zaposlenih z močnim neujemanjem (bolj problematično) v osrednjeslovenski regiji, pozitivna/sprejemljiva. Preizobraženost je pozitivna tudi pri ženskah v obeh regijah, a večja v osrednjeslovenski regiji (40 zaposlenih) in manjša v gorenjski regiji (7 zaposlenih).

Kar zadeva primerno izobraženost po spolu, je ta višja pri moških v obeh regijah, a vseeno višja v gorenjski regiji: 69 zaposlenih. Pri 3 zaposlenih v osrednjeslovenski regiji sodi le-ta v kategorijo močnega neujemanja, pri ostalih pa se popolnoma ujema (tudi pri ženskah). Pri ženskah je primerna izobraženost višja v osrednjeslovenski regiji (33 zaposlenih) in nižja v gorenjski regiji (7 zaposlenih).

Podizobraženost je tako pri moških kot pri ženskah sprejemljiva in prisotna samo pri 7 zaposlenih. Od tega pri 2 moških in 2 ženskah v osrednjeslovenski regiji ter pri treh moških v gorenjski regiji. V slednji je pri ženskah ne zaznamo.

*Tabela 7.12: Število zaposlenih na višje in nižje kvalificiranih delovnih mestih po spolu in regiji glede na stopnjo in vrsto izobraženosti*

Število zaposlenih na nižje in višje kvalificiranih delovnih mestih	Osrednjeslovenska regija		Gorenjska regija	
	Ženske	Moški	Ženske	Moški
<b>PREIZOBRAŽENOST</b>	40	59	7	132
-Močno neujemanje	0	33	0	0
-Pozitivno/sprejemljivo ujemanje	40	26	7	132
<b>PRIMERNA IZOBRAŽENOST</b>	33	55	7	69
-Močno neujemanje	0	3	0	0
-Pozitivno/sprejemljivo ujemanje	33	52	7	69
<b>PODIZOBRAŽENOST</b>	2	2	0	3
-Močno neujemanje	0	0	0	0
-Pozitivno/sprejemljivo ujemanje	2	2	0	3

*Vir: Ambruš (2016).*



Zanimiv podatek je tudi povprečna bruto plača glede na spol in kvalificiranost zaposlenih (glej Tabela 7.13). Ta je pri ženskah v osrednjeslovenski regiji na nižje kvalificiranih delovnih mestih malenkost višja (731,35 €) kot pri moških (728,21 €) in za 175,7 € višja kot pri ženskah v gorenjski regiji (555,65 €). Povprečna bruto plača pri moških pa je za 21,47€ višja v osrednjeslovenski regiji.

Na visokokvalificiranih delovnih mestih beležimo najvišjo povprečno bruto plačo med moškimi v osrednjeslovenski regiji (1.895,41 €). Ta je za 264,71 € višja od povprečne bruto plače pri ženskah, slednja pa je (1.630,7 €) vseeno višja (1.630,7 €) kot pri ženskah (1.007,31 €) in moških (840,72 €) v gorenjski regiji. Pri zaposlenih na vodstvenih položajih imajo v povprečju najvišjo bruto plačo ženske (2.279 €), medtem ko v gorenjski regiji ni na tem položaju nobenega moškega.

*Tabela 7.13: Povprečna bruto plača glede na kvalificiranost delovnih mest, spol in regijo*

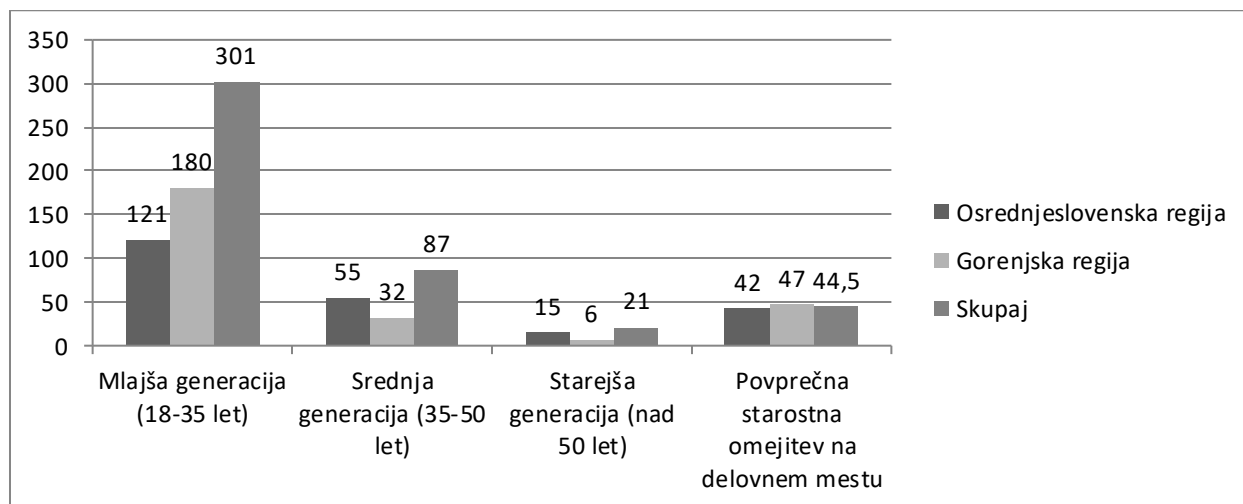
Povprečna bruto plača (€)	Osrednjeslovenska regija		Gorenjska regija	
	Ženske	Moški	Ženske	Moški
Nizko kvalificirana delovna mesta	731,35 €	728,21 €	555,65 €	706,74 €
Visoko kvalificirana delovna mesta	1.630,7 €	1.895,41 €	1.007,31 €	840,72 €
-Vodstvene pozicije	2.279 €	1.584 €	768,63 €	/

*Vir: Ambruš (2016).*

### 7.6.6 Starost

Iz podatkov (glej Graf 7.31) je razvidno, da največ zaposlenih sodi v kategorijo mlajše generacije. V osrednjeslovenski regiji jih je 121, v gorenjski regiji pa 180; skupaj 301. Sledi srednja generacija s 87 zaposlenimi. Od tega jih je 55 v osrednjeslovenski regiji in 32 v gorenjski. Najmanj zaposlenih sodi v kategorijo starejše generacije: skupaj 21 zaposlenih (15 v osrednjeslovenski regiji in le 6 v gorenjski), kar je glede na podatek o povprečni starostni omejitvi na delovnem mestu, povsem razumljivo. Le-ta namreč v osrednjeslovenski regiji znaša 42 let, v gorenjski pa 47 let.

Graf 7.31: Število zaposlenih po starostnih skupinah in povprečna starostna omejitev na delovnem mestu glede na regijo



Vir: Ambruš (2016).

Tabela 7.14 prikazuje, da je v osrednjeslovenski regiji v starostni skupini mlajše generacije zaposlenih 56 žensk, večinoma na višje kvalificiranih delovnih mestih, v gorenjski pa le 12. Medtem je v prvi regiji na nižje kvalificiranih mestih zaposlenih 65 moških, v gorenjski pa kar 159. Sledi kategorija srednje generacije s 15 zaposlenimi ženskami (visoka kvalificiranost) in 40 moškimi (nizka kvalificiranost) v osrednjeslovenski regiji ter 32 moškimi v gorenjski regiji. Najmanj je zaposlenih nad 50 let in gre večinoma za moške na nižje kvalificiranih delovnih mestih. V vseh kategorijah je več zaposlenih moških kot žensk, pri moških pa za razliko od žensk v vseh starostnih skupinah prevladuje zaposlenost na nižje kvalificiranih delovnih mestih.

Tabela 7.14: Število zaposlenih in stopnja kvalificiranosti delovnih mest po spolu, starostnih skupinah in regiji

Število zaposlenih in prevladujoča kvalificiranost delovnih mest (visoka/nizka)	Osrednjeslovenska regija		Gorenjska regija	
	Ženske	Moški	Ženske	Moški
Mlajša generacija (18-35 let)	56 (visoka)	65 (nizka)	12 (visoka)	159 (nizka)
Srednja generacija (35-50 let)	15 (visoka)	40 (nizka)	0	32 (nizka)
Starejša generacija (nad 50 let)	4 (visoka/nizka)	11 (nizka)	2 (nizka)	4 (nizka)

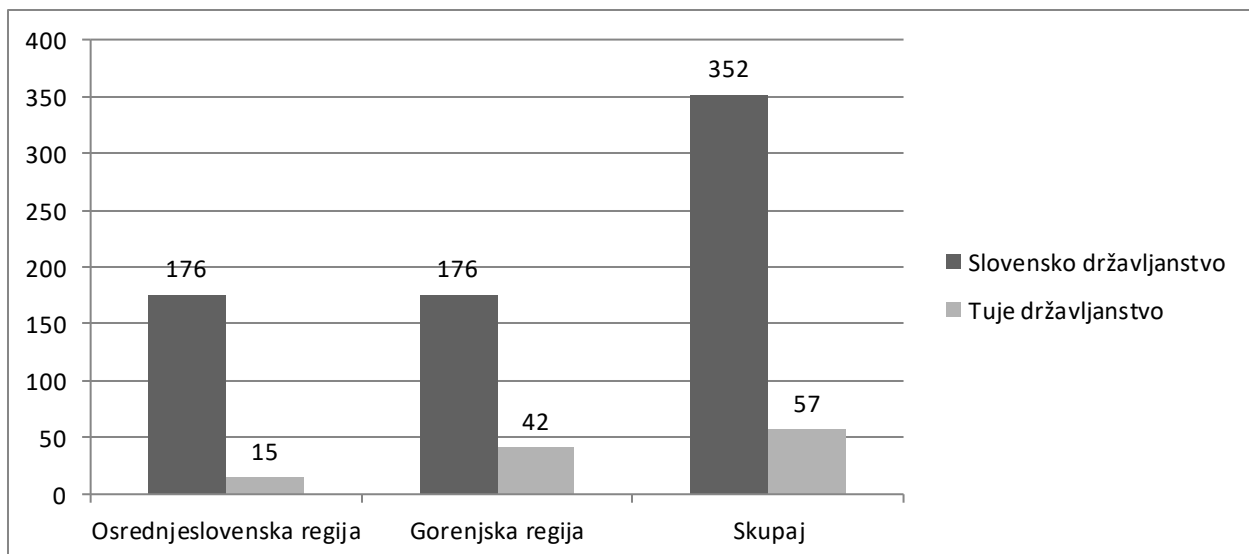
Vir: Ambruš (2016).

### 7.6.7 Državljanstvo

Glede na podatke (glej Graf 7.32) vidimo, da v obeh regijah močno prevladuje število zaposlenih s slovenskim državljanstvom in da je le-to enako: 176 zaposlenih v posamični regiji; skupaj 352. Iz podatkov skupne tabele razberemo, da je v osrednjeslovenski regiji od teh zaposlenih več moških, pretežno na nižje kvalificiranih delovnih mestih (104 zaposlenih), kot žensk (72 zaposlenih). Slednje večinoma zasedajo višje kvalificirana delovna mesta. Od 176 jih je v OR torej 108 zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih. V GR je to število višje in znaša 168. Od 176 zaposlenih v gorenjski regiji je 163 moških (nižja kvalificiranost) in 13 žensk (7 visoko in 6 nižje kvalificiranih).

Število zaposlenih tujih državljanov pa je višje v gorenjski regiji: 42 zaposlenih (in 15 v osrednjeslovenski). Od tega je 41 moških zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih in le ena ženska na višje kvalificiranem delovnem mestu. Zaposleni prihajajo iz Bosne in Hercegovine, Bolgarije, Makedonije, Srbije in Kosova. Petnajst zaposlenih v osrednjeslovenski regiji pa ima hrvaško državljanstvo. Od tega je 12 moških in 3 ženske, vsi so zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih. V obeh regijah skupaj je s tujim državljanstvom zaposlenih več moških kot žensk.

Graf 7.32: Število zaposlenih glede na slovensko in tuje državljanstvo po regijah



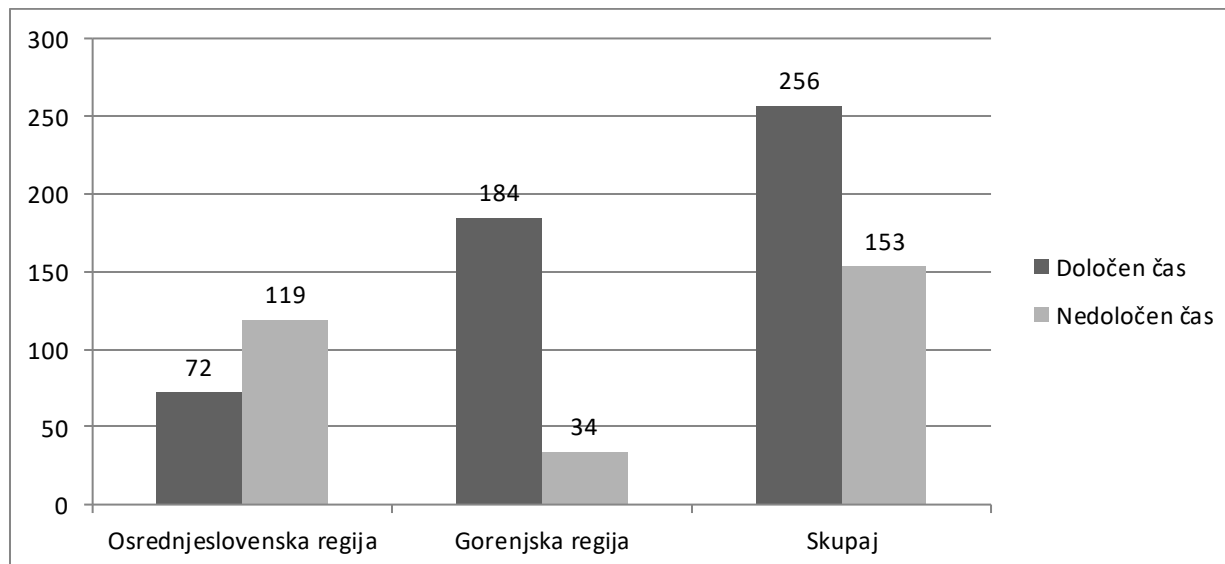
Vir: Ambruš (2016).

### 7.6.8 Trajanje pogodbe

Pri zaposlenih na delovnem mestu prevladujejo pogodbe za določen čas (glej Graf 7.33): 256 od 409 zaposlenih. V osrednjeslovenski regiji število pogodb za določen čas znaša 72 in je manjše od števila v gorenjski regiji: 184. V obeh regijah s to pogodbo prevladujejo moški, ki so zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih. Tudi ženske so za določen čas v povprečju zaposlene na nižje kvalificiranih delovnih mestih, edino v gorenjski regiji jih je pol zaposlenih na višje in pol na nižje kvalificiranih delovnih mestih.

Visoko pa je tudi število pogodb za nedoločen čas, ki v osrednjeslovenski regiji zaradi večjega števila zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih in zaradi daljših trajanj zaposlitev (kot v gorenjski regiji) celo presega število pogodb za določen čas. Od 119 zaposlenih za nedoločen čas jih je več kot polovica zaposlenih moških in od teh več kot polovica zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih. Pri ženskah, zaposlenih za nedoločen čas, pa prevladujejo zaposlitve na višje kvalificiranih delovnih mestih. V gorenjski regiji sta od 34 zaposlenih za nedoločen čas samo 2 ženski (višja kvalificiranost), ostali so moški (nižja kvalificiranost).

Graf 7.33: Število zaposlenih glede na čas trajanja pogodbe po regijah



Vir: Ambruš (2016).

## 7.7 Analiza podatkov in testiranje veljavnosti hipotez

Sprva bom podatke analizirala na podlagi veljavnosti treh zastavljenih hipotez in podhipotez, ki bodo v sklepnem poglavju potrdile ali ovrgle izhodiščno tezo.

### Hipoteza 1

Glede na prikaz podatkov lahko delno potrdim prvo hipotezo. Od skupno 28 uporabnikov in 409 napoteni delavcev je v osrednjeslovenski regiji lociranih 20 uporabnikov s 191 zaposlenimi, v gorenjski regiji pa 8 uporabnikov z 218 zaposlenimi. Število napoteni delavcev je v gorenjski regiji res večje, je pa v osrednjeslovenski regiji večje število uporabnikov, saj so tu ozemlje, razvitost in priložnosti večje. Zaradi tega je v osrednjeslovenski regiji več zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih (68 zaposlenih) kot v gorenjski regiji (le 9). Delovna mesta v osrednjeslovenski regiji so zaradi prostorske umestitve in specifičnosti tudi bolj diverzificirana in bolj številčna. Ne drži pa trditev, da v osrednjeslovenski regiji število zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih prevladuje, saj v obeh regijah beležimo večje število (332 oseb) na nižje kvalificiranih pozicijah, od tega več v gorenjski regiji (209 in v OR jih je 123).

Razlog tiči v prerazporejanju potencialov rasti, kot je bilo že omenjeno v teoretičnem delu. Dejavnosti v gorenjski regiji potrebujejo večje število nižje kvalificiranih delavcev in delavk oziroma delovne sile, ki je pripravljena delati na nizko kvalificiranih pozicijah. Zaradi tega je tu več zaposlenih in so dejavnosti v primerjavi z osrednjeslovensko regijo, kjer je večina uporabnikov skoncentriranih v Ljubljani, bolj razpršene in zajemajo tudi bolj periferna območja. Za središče gorenjske regije lahko označimo Kranj kot četrto največje slovensko mesto, kjer so locirani štirje naročniki, ostali štirje pa so skoncentrirani na perifernih, industrijskih območjih. V gorenjski regiji je največ zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih in lociranih v Kranju. Pa ne zaradi višje stopnje kvalificiranosti dejavnosti, saj je delo na več proizvodnih pozicijah izredno težaško v smislu fizičnih in psihičnih naporov, temveč zaradi globalno bolj uveljavljenih znamk podjetij, ki si lahko prisvajajo (naj)boljše lokacije po Sloveniji.

## Hipoteza 1.1

Če med seboj primerjamo nižje kvalificirana delovna področja zaposlenih v obeh regijah (332 zaposlenih), ugotovimo, da je v osrednjeslovenski regiji več kot polovica od 123 zaposlenih na področju skladiščenja, ostali pa na področju trgovine, proizvodnje, strojništva in prevoznštva. Medtem ko v gorenjski regiji pri 209 zaposlenih občutno prevladuje delo v proizvodnji na različnih delovnih mestih, sledi skladiščenje in gradbeništvo. V obeh regijah torej prevladuje kader na področju skladiščenja in industrije (slednja prevladuje v gorenjski regiji). Na višje kvalificiranih pozicijah pa v obeh regijah (77 zaposlenih) občutno prevladujejo zaposlitve na družboslovnih področjih: administracija, komerciala, marketing, finance in računovodstvo, HRM ter tudi tehnična področja: strojništvo in informacijska tehnologija. Slednja izključno v osrednjeslovenski regiji, kjer je skupno zaposlenih 68 oseb, v gorenjski pa le 9.

Glede na teoretični del, ki ravno tako temelji na študijah primera in praktičnih analizah stanja v Sloveniji, lahko potrdim videnje Praha, Širceljeve in statistične podatke SURS-a. Tudi v agenciji Trenkwalder prevladuje število zaposlenih na tehničnih področjih, predvsem v proizvodnji (elektro, strojna, kovinarska industrija). Teh kadrov pa tudi najbolj primanjkuje na trgu. Sledi skladiščenje – logistika in trgovina. Majhno število je zaposlenih na področju gradbeništva, kar potrjujejo tudi podatki o upadu na tem področju, čeprav je tudi to z okrevanjem gospodarstva v porastu (zelo iskani žerjavisti).

Ravno tako lahko potrdimo tezo, da v splošnem prihaja do deficita visoko kvalificirane delovne sile s terciarno izobrazbo na področju industrije, naravoslovja, tehnike, matematike in računalništva, hkrati pa tudi drži, da ti najhitreje dobijo zaposlitev. V agenciji Trenkwalder so ti kadri pogosto zaposleni direktno pri uporabniku in zanje izvajamo le iskanje in selekcijo kadra, zaradi česar prihaja do nižje zaposljivosti le-teh v kategoriji najema oziroma na raziskovalnem vzorcu. Posledično pomeni, da zaradi visokega števila zaposlenih na višje kvalificiranih družboslovnih področjih na trgu delovne sile res ne prihaja do njihovega deficita, temveč do presežka. Težje je najti na primer inženirje in ostale visoko izobražene tehnične kadre z ustreznimi, specifičnimi izkušnjami.

Hipoteza 1.1 je torej potrjena.

## **Hipoteza 2**

Primerjava podatkov na regionalni ravni kaže, da je v osrednjeslovenski regiji od 191 zaposlenih 99 preizobraženih, v gorenjski regiji pa od 218 zaposlenih 139 preizobraženih. Preizobraženost na delovnem mestu je torej res visoka, saj je več kot polovica najetih delavcev v obeh regijah preizobražena, skupno kar 238 od 409 zaposlenih, ostali pa so primerno zaposleni oziroma izobraženi ali podizobraženi. S tem lahko potrdim hipotezo 2. Je pa bolj kot sama stopnja preizobraženosti pomembno ugotavljanje le-te na podlagi izkušenskega in kvalifikacijsko-področnega (ne)skladja na delovnem mestu. Slednje so namreč za uporabnika pomembnejše kot stopnja izobrazbe.

Gledano v povprečju je v obeh regijah na nižje kvalificiranih delovnih mestih zahtevana najmanj 2. stopnja pridobljene izobrazbe za opravljanje določenega dela in v povprečju pridobljena 4. poklicna ali strokovna stopnja izobrazbe. Medtem ko je na višje kvalificiranih pozicijah v osrednjeslovenski regiji zahtevana vsaj 5. stopnja, v gorenjski pa višja, 6. stopnja izobrazbe, je pridobljena v povprečju 5. stopnja v prvi in 7. (univerzitetna) stopnja v drugi regiji. Primerno zaposljivost (izobraženost) glede na pridobljeno in zahtevano izobrazbo v povprečju torej zaznamo le v osrednjeslovenski regiji pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih, čeprav le-ti v povprečju sodijo med srednje izobražen kader. Vseeno pa pri visoko kvalificiranem kadru na višje kvalificiranih delovnih mestih v gorenjski regiji beležimo enostopenjsko razhajanje, v obeh regijah na nižje kvalificiranih delovnih mestih pa dvostopenjsko razhajanje. Pri slednjih so zaposleni v povprečju srednje kvalificirani (in ne nizko) ter imajo višjo stopnjo (kvalifikacijske) preizobraženosti.

Tudi na agencijski ravni lahko potrdim izsledke analiz UMAR-ja, saj v splošnem res prihaja do deficita nižje kvalificirane delovne sile z dokončano sekundarno izobrazbo; teh je največ zaposlenih v agenciji. Je pa res, da Trenkwaldler sodeluje z malo uporabniki, kjer bi na nižje kvalificiranih delovnih mestih bili zahtevani 4. ali 5. stopnja izobrazbe, torej srednja

kvalificiranost. Večina zaposlenih na delovnih mestih z zahtevano vsaj 2. stopnjo izobrazbe ima torej pridobljeno sekundarno izobrazbo.

Na nizko kvalificiranih delovnih mestih v osrednjeslovenski regiji prihaja od eno-stopenjskega do največ pet-stopenjskega neskladja med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe, ki nakazuje na stopnjo preizobraženosti, a kot takšna ne povedo ničesar o vrsti izkušnjsko-področnega (ne)ujemanja in tipu preizobraženosti. Vseh preizobraženih glede na kvalifikacijsko neskladje je torej 69 zaposlenih, v gorenjski regiji pa 137 zaposlenih z največ 4-stopenjskim odstopanjem. V obeh regijah je največ preizobraženih z dvostopenjskim razhajanjem, sledi pa tristopenjsko odstopanje. Od tega (56 zaposlenih) jih v OR največ sodi v kategorijo visoke (negativne) preizobraženosti zaradi močnega neujemanja tako na področni kot izkušnjski ravni. Vseeno pa je preizobraženost bolj kot pri teh problematična pri 2 zaposlenih s štiri in pet stopenjsko preizobraženostjo, saj imata tudi močno področno-izkušnjsko neujemanje. Gledano splošno, jih ima od 69 preizobraženih 33 močno neskladje (kvalifikacijsko področno in izkušnjsko), ki je tudi najbolj problematično. Še vedno pa jih je več kot polovica (36 zaposlenih) sprejemljivo ali pozitivno preizobraženih. Za razliko od OR pa je v gorenjski regiji med zaposlenimi z 2- in 3-stopenjsko preizobraženostjo (92 zaposlenih) največ tistih, ki imajo sprejemljivo preizobraženost: izkušnjsko ali kvalifikacijsko-področno ujemanje. Kljub temu, da je v GR število preizobraženih večje, pa tu sploh ne zaznamo močnega neujemanja, kar pomeni, da je preizobraženost na vseh stopnjah manj problematična kot v OR in je sprejemljiva.

To nakazuje na potrditev drugega dela hipoteze, saj je za uporabnike bolj pomembno izkušnjsko ujemanje in skladnost s področjem izobraževanja. V obeh regijah je sicer bolj problematična preizobraženost s tri ali več stopenjskim razhajanjem, kar je znova odvisno od kriterija področnega in izkušnjskega (ne)ujemanja. Pri preizobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih, pa v obeh regijah (pri 32. zaposlenih) beležimo pozitivno preizobraženost (močno ujemanje). Od tega jih je več v OR: 30 preizobraženih (več kot polovica za 1 stopnjo, 9 pa za 2 stopnji) in le 2 v GR.

Število primerno zaposlenih in izobraženih je torej v obeh regijah (164 zaposlenih) nižje od števila preizobraženih, a višje v osrednjeslovenski regiji (86 zaposlenih zaradi večje zaposljivosti na višje kvalificiranih delovnih mestih) pri zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih (122



zaposlenih v obeh regijah) in višje od števila podizobraženih (6 zaposlenih). Na nižje kvalificiranih delovnih mestih je več primerno izobraženih (69 zaposlenih) v gorenjski regiji in manj v osrednjeslovenski (53 zaposlenih), kar je glede na večje število zaposlenih v GR razumljivo. Pri obojih beležimo tudi kvalifikacijsko-področno ali izkušensko ujemanje, ali oboje hkrati (močno ujemanje). Na višje kvalificiranih delovnih mestih pa je od 42 primerno izobraženih več oseb zaposlenih v OR: 33 zaposlenih in le 7 v GR. Ravno tako pri obojih beležimo močno ujemanje (le pri dveh izkušensko).

Kar zadeva podizobraženost na delovnem mestu, ugotavljamo, da je le-ta za eno stopnjo nižja pri treh zaposlenih v osrednjeslovenski regiji na višje kvalificiranih delovnih mestih, medtem ko je na nižje kvalificiranih delovnih mestih pri treh dvostopenjska. Od tega sta dva zaposlena pri uporabniku v gorenjski regiji, eden pa v osrednji Sloveniji. Za vseh 6 lahko rečemo, da imajo sprejemljivo (izkušensko) ali pozitivno (izkušensko-področno ujemanje) podizobraženost, ki ni tako problematična.

## **Hipoteza 2.1**

Hipoteza 2.1 je tako potrjena. Na nižje kvalificiranih delovnih mestih je v obeh regijah kot tudi posamično, od 332 zaposlenih 206 preizobraženih, 122 primerno izobraženih in trije podizobraženi, medtem ko je število preizobraženih na višje kvalificiranih delovnih mestih res nižje: 32 preizobraženih od 77 zaposlenih. Vendar pa je število teh nižje od števila primerno izobraženih (42 zaposlenih), a še vedno krepko višje od števila podizobraženih (le trije zaposleni).

Potrdimo lahko tudi drugi del hipoteze, saj je na nižje kvalificiranih delovnih mestih preizobraženost res bolj problematična z vidika izkušenskih in kvalifikacijsko-področnih neskladij, ki so bolj številčna kot pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih. Vseeno pa se med nižje kvalificiranimi pojavljajo razlike znotraj regionalne umestitve. V gorenjski regiji pri preizobraženosti ni močnega neujemanja med zaposlenimi. Ta pa je tudi na vseh stopnjah manj problematična kot v osrednjeslovenski regiji. Pri slednji je sicer več kot polovica zaposlenih sprejemljivo ali pozitivno preizobraženih, je pa med tistimi z dvo- in tristopenjsko preizobraženostjo (ki je najštevilčnejša) največ negativno preizobraženih, z močnim neujemanjem

(tako izkušnjsko kot področno). Glede na to, da gre pri višje kvalificiranih delovnih mestih pogosto za bolj specifična dela, ki zahtevajo nek določen nivo izobrazbe in specifičnih znanj, je razumljivo, da bodo tam neskladja manjša kot na nižje kvalificiranih delovnih mestih, kjer so bolj kot izobrazba v povprečju pomembne izkušnje ali pa oboje.

Preizobraženost je večja med moškimi, kot med ženskami. V obeh regijah je preizobraženih 191 moških (več v GR, a z vidika izkušnjsko-področnega ujemanja je preizobraženost bolj problematična v OR), tako na nižje kot na višje kvalificiranih delovnih mestih. Pri ženskah je v obeh regijah (47 zaposlenih) preizobraženost pozitivna ali sprejemljiva in večja v OR (40 zaposlenih). Višje stopnje razhajanj v povprečju opazimo pri moških, ravno tako je pri njih preizobraženost tudi bolj problematična, oziroma ima več potenciala, da preraste v nezadovoljstvo. Hkrati pa je število primerno izobraženih tudi največje med moškimi, med ženskami pa je število največje v osrednjeslovenski regiji (33 zaposlenih). Podizobraženost je pri obeh spolih sprejemljiva in prisotna pri 7 zaposlenih.

Na trgu delovne sile res prevladuje polarizacijska teza (Ivančič 1999), saj kot smo videli po podatkih, tehnološki proces tudi v mojem primeru na eni strani zahteva visoko usposobljen kader, na drugi strani pa nizko kvalificirano delovno silo, ki se lahko na delovni proces hitro priuči. Ravno tako je iz podatkov razvidno, da v Sloveniji res prihaja do vedno večjih neskladij med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu, saj se zaradi ekspanzije izobraževalnih sistemov povečujejo vpisi v terciarno in tudi sekundarno izobraževanje. S tem se povečuje delež srednje in visoko kvalificirane delovne sile oziroma delež preizobraženih, ki jih trg delovne sile ne more primerno razporediti na delovna mesta.

Večina preizobraženih tako sodi v kategorijo izobrazbene podzaposlenosti, delovno statusne podzaposlenosti, manj pa v kategorijo izkušnjske podzaposlenosti in delovno področne podzaposlenosti, ki jo lahko enačimo s kategorijo močnega neujemanja. Ta kategorija se mi zdi z vidika negativnih učinkov preizobraženosti najbolj problematična, saj kot pravita tudi Kucel (2011) in Burris (1983), ob takšnem neujamenju pogosto pride do nezadovoljstva zaposlenih, ki so bolj podvrženi prenehanju delovnega razmerja kot ostali, sploh če na delovnem mestu vladajo slabo vzdušje, slabi odnosi, pogoji in plačilo. Kategorija močnega neujemanja je torej povezana s

prej omenjeno teorijo ujemanja. Ravno tako lahko glede na poznavanje uporabnikov potrdim ugotovitev iz teoretičnega dela, da ob upadu aktivnosti le-ti raje obdržijo bolj kvalificirano delovno silo oziroma silo s specifičnimi znanji in spretnostmi, četudi je ta preizobražena. Slednja v velikih primerih namreč vodi do konkurenčne prednosti podjetij, kar pa se ne sklada s teorijo človeškega kapitala. Teorijo karijerne mobilnosti lahko povežem s srednje in višje kvalificiranimi delavci, saj ti pogosteje pridobijo dostop do boljših delovnih mest, napredovanj ali stimulacij ter imajo s tem večjo možnost izstopa iz preizobraženosti, a v navezavi z izkušnostjo, saj je ta pri uporabnikih, ki sodelujejo s Trenkwalderrjem, v večini primerov pomembnejša od formalne kvalifikacije. Glede na to, da je med najetimi delavci najmanj podizobražene delovne sile, Rubbova (2005) teza o njihovi večji naklonjenosti s strani delodajalcev ne drži. Je pa res, da so ti posamezniki manj prehodni. Ne drži pa, da so manj plačani kot primerno izobraženi.

### **Hipoteza 3**

Tretjo hipotezo lahko glede na že analizirane podatke delno potrdim, saj v kadrovskega agenciji Trenkwalderr res prevladuje večje število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih (v obeh regijah) in večje število zaposlenih s pridobljeno sekundarno izobrazbo. Drži tudi, da so na nižje kvalificiranih delovnih mestih zaposleni plačani manj kot na višje kvalificiranih. V povprečju ti prejmejo 715,70 evrov bruto plače, kar pomeni, da jim po zakonu pripada dodatek do minimalne plače, saj mora le-ta znašati 790,73 evrov. Povprečna bruto plača v OR je primerljiva plači v GR, čeprav je za 27 evrov višja. Povprečna bruto plača na višje kvalificiranih delovnih mestih pa v obeh regijah znaša 1.359,38 evrov in je za 643,68 evrov višja od povprečne bruto plače zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih v obeh regijah.

Kar zadeva spolno strukturo, je hipoteza ravno tako potrjena, saj je v obeh regijah najmanj zaposlenih žensk: le 89 in 320 moških. Od tega je samo 14 žensk zaposlenih v gorenjski regiji, in sicer večina na višje kvalificiranih področjih (administracija, finance in marketing) ter 4 na področju proizvodnje. Preostalih 75 žensk v osrednjeslovenski regiji ravno tako dela na področju administracije, marketinga, financ in prodaje, 7 jih je tudi na vodstvenih pozicijah, 32 pa jih dela na področju proizvodnje (največ), prodaje in skladiščenja. V obeh regijah je torej na nižje kvalificiranih delovnih mestih zaposlenih več moških kot žensk, na višje kvalificiranih pa v obeh

regijah prevladujejo ženske, s tem da jih je več zaposlenih v osrednjeslovenski regiji. Zanimiv je tudi podatek, da je v agenciji Trenkwalder v obeh regijah na delo na vodstvenih pozicijah napotenih več žensk kot moških. Ravno tako imajo ženske na višjih pozicijah v povprečju višjo plačo od moških, najvišjo plačo (5.000 evrov) v obeh regijah pa ima moški na delovnem mestu skrbnika ključnih strank.

Čeprav se stopnja zaposljivosti žensk povečuje, prihaja do spolne neskladnosti na trgu delovne sile, saj je tudi v agenciji Trenkwalder v obeh regijah zaposlenih več moških kot žensk. Uporabniki namreč na težja fizična in tehnična delovna mesta raje zaposlujejo moške, oziroma je na tehničnih poklicnih in v strokovnih šolah v povprečju vpisanih več moških kot žensk, na kar vpliva tudi družbeno-kulturna percepcija spolov, ki je še vedno močno tradicionalno usmerjena. Za razliko od podatkov SURS-a, število najetih delavk ne dominira na t.i. feminiziranih poklicih, temveč na višje kvalificiranih in vodstvenih upravljalško-administrativnih ter prodajnih položajih, kjer je število zaposlenih žensk večje od števila moških in te v povprečju prejemajo višje plačilo. Glede na teorijo lahko rečemo, da v agenciji ni zaznane problematične horizontalne in vertikalne segregacije spolov, saj so tudi ženske vedno bolj številčno zaposlene v industriji, trgovini in skladiščenju, ravno tako moški zasedajo vodilne položaje oziroma višje poklicne skupine (najbolje plačan posameznik je moški). Na delovnih mestih pri določenih uporabnikih pa lahko zaznamo dohodkovno diskriminacijo, ko oba spola opravljata enake delovne naloge in prejemata različno plačilo. Po navadi do tega prihaja na področju skladiščnega in proizvodnega dela, v navezavi s poklicno segregacijo, ko ženske prejemajo nižjo bruto plačo, ker naj bi opravljale fizično manj zahtevne naloge. Te predpostavke so velikokrat osnovane tudi na bioloških, sreteotipnih reprezentacijah moškosti in ženskosti. Na teh področjih pogosto pride tudi do zaposlitvene diskriminacije pri ženskah, saj so ob zmanjšanju obsega dela odpuščene pred moškimi, nasploh pa so prvi odpuščeni agencijski delavci. Sicer pa na ravni osnovnih bruto plač med ženskami in moškimi na enakih delovnih mestih ni razlik.

Pri najetih delavcih res prevladujejo pogodbe za določen čas, saj jih je začasno zaposlenih 256, za nedoločen čas pa 119. Več pogodb za določen čas je med moškimi v gorenjski regiji, saj je ta najbolj proizvodno usmerjena in fleksibilno naravnana. Drugače pa tovrstne pogodbe prevladujejo pri moških in ženskah, zaposlenih na nižje kvalificiranih položajih, v obeh regijah, razen pri

ženskah v gorenjski regiji, kjer je to število polovično. Več kot polovica zaposlenih moških na nižje kvalificiranih mestih pa je v OR zaposlena za nedoločen čas, predvsem zaradi daljšega trajanja zaposlitve (po dveh letih prejmejo pogodbo za nedoločen čas) in večjega števila kadra na višjih pozicijah. Pri ženskah pogodbe za nedoločen čas prevladujejo na višje kvalificiranih delovnih mestih. V OR prevladuje število pogodb za nedoločen čas, v GR pa za določen čas.

Zaradi primanjkljaja mladega in nizko kvalificiranega kadra prihaja tudi do čedalje večjega zaposlovanja tujih državljanov, predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih (moškega spola), vendar pa v obeh regijah še vedno krepko prevladujejo slovenski državljani, s čimer lahko znova potrdimo hipotezo. Vseh je namreč kar 352, od tega jih je v posamični regiji 176. V osrednjeslovenski regiji prevladuje število moških, 108 jih je zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih, ženske pa so večinoma zaposlene na višjih pozicijah. Enako je v gorenjski regiji, samo da je število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih višje in nižje na visoko kvalificiranih. V obeh regijah je torej le 57 tujih državljanov, ki prihajajo iz bivše Jugoslavije, Makedonije, Bolgarije in Kosova. Od tega jih je le 15 v OR in večina v GR, kar je glede na primanjkljaj mlajše, nižje kvalificirane delovne sile na področju industrije povsem razumljivo. V obeh regijah prevladujejo moški in vsi, razen ene ženske (knjigovodje), zasedajo nižje kvalificirana delovna mesta (proizvodnja in skladičenje). V prihodnje lahko zaradi staranja prebivalstva in posledično primanjkljaja mlajše delovne sile ter »begunske krize« pričakujemo vedno večji vpliv migracijskih tokov in s tem vedno večje število priseljencev, zaposlenih predvsem na nizko kvalificiranih delovnih mestih.

Na delovnih mestih v obeh regijah prevladuje mlad kader oziroma mlajša generacija, stara od 18 do 35 let. Od 301 jih je 180 zaposlenih v gorenjski regiji in 121 v osrednjeslovenski regiji. V GR je razlog za to predvsem v visokem povpraševanju po mlajšem tehničnem kadru, ki je pripravljen delati na nižje kvalificiranih proizvodnih delovnih mestih, kjer so pogoji dela fizično zahtevnejši in zelo omejeni z vidika zdravstvenega stanja. Sledi srednja generacija od 35 do 50 let starosti, ki v obeh regijah šteje 87 zaposlenih (od tega 55 v OR). Najmanj zaposlenih, kot je pričakovano, sodi v kategorijo starejše generacije nad 50 let starosti, saj je povprečna starostna omejitev pri uporabnikih v OR 42 let, v GR pa 47 let.

Ravno tako torej drži, da je na trgu največ povpraševanja in zaposlovanja mlajše in srednje starostne generacije. Razlogi za to so v demografski strukturi, saj zaradi staranja populacije (65 let in več) in upokojevanja, primanjkuje mlade delovne sile. Zaposlovanje mladih pomeni manjše stroške za usposabljanje, saj so mladi bolj izobraženi in prilagodljivi kot populacija nad 50 let, pa tudi bolniških odsotnosti je manj (čeprav v praksi prihaja tudi do zlorab). Po drugi strani pa je visoko število zaposlenih starih tudi nad 40 let, saj je to v povprečju bolj izkušen kader od mlajšega in ki mnogokrat prejema tudi višjo neto plačo kot mlad začetni kader s pridobljeno višjo stopnjo izobrazbe. Tu lahko pritrdim prej omenjeni tezi Ograjenškove (2009) in Drobniča (2009), da so v praksi delavci in delavke nad 50 let za večino uporabnikov prestari, manj prilagodljivi in premalo produktivni, čeprav se ravno ti velikokrat izkažejo za bolj zanesljive, zveste in izkušene od mlajših. Glede na to, da se delovna doba podaljšuje, menim, da je ključni korak sprememba v percepciji starejših delavcev s strani delodajalcev; agencija ima večinoma tu zvezane roke in se mora ravnati v skladu s pričakovanji naročnika, pa čeprav ta niso realna.

Registrirana brezposelnost se je sicer znižala, a še vedno ostaja višja od časov pred krizo. Močno se je povečala dolgotrajna brezposelnost, kar opažam tudi sama pri postopku rekrutiranja. Veliko število je namreč takšnih, ki so brezposelni od 6 do 9 let in jih je težko zaposliti pri uporabnikih. Med mladimi pa naj bi se po podatkih SURS-a brezposelnost povečala za več kot štirikrat, čeprav se je v splošnem brezposelnost v Sloveniji znižala. Zaposleni v kategoriji mlajše generacije v povprečju niso najbolj preizobraženi (179 zaposlenih), kot je ugotovila Alba-Ramirez (1993), temveč je to srednja populacija zaposlenih (192 v obeh regijah), večinoma na nižje kvalificiranih delovnih mestih. Mlajša delovna sila pa je najbolj podizobražena (7 zaposlenih v obeh regijah).

### **Hipoteza 3.1**

Nasprotno pa na višje kvalificiranih delovnih mestih prihaja do večjih razlik pri bruto plačah med regijama in tudi med podobnimi delovnimi mesti, saj so ta bolj diverzificirana in specifična. V OR povprečna bruto plača znaša 1.729,95 evrov in je za 741,15 evrov višja od povprečne bruto plače v GR: 988,80 evrov.

Ugotavljam, da med zaposlenimi na enakih delovnih mestih ne prihaja do razlik in da imajo vsi enako bruto plačo. Do razlik prihaja na ravni upravičenosti in izplačevanja nagrad/stimulacij s strani uporabnikov, za katere so agencijski delavci na nižje kvalificiranih delovnih mestih, za razliko od tistih na višjih, v povprečju prikrajšani. Seveda pa prihaja tudi do izjem. V osrednjeslovenski regiji visoke stimulacije prejmejo komisionarji, zaposleni pri istem uporabniku, v gorenjski regiji pa proizvodni delavci pri določenih uporabnikih. Na splošno v GR beležimo višje plače v proizvodnji, saj gre večinoma za tri ali štiriizmenski delovnik (višji dodatki), na področju skladiščenja pa je bruto dohodek skorajda primerljiv, a nižji od plače žerjavovodij na področju gradbeništva. Razlog je predvsem v njihovem pomanjkanju na trgu dela. Naj omenim, da so določeni uporabniki na področju proizvodnje in skladiščenja, na predlog Trenkwalderja začeli razmišljati tudi o zvišanju osnovne bruto plače, saj se zavedajo, da zaradi konkurence z boljšimi delovnimi pogoji in/ali plačo ne morejo pridobiti in obdržati kakovostnega kadra, ki ga v splošnem primanjkuje. Možnosti napredovanja na delovnem mestu so bolj pogoste na višjih položajih na področju administracije, komerciale in financ. Na višje kvalificiranih položajih so tudi stimulacije dosti višje. Zanimivo je, da so na družboslovnih področjih v povprečju višje plače kot na naravoslovnih področjih, a so te še vseeno visoke (okoli 1.700 evrov bruto). Je pa res, da je zaposlenih na teh področjih preko agencije zelo malo. Najvišja bruto plača znaša 5.000 evrov (komerciala), na vodstvenih pozicijah pa je povprečje 2.019 evrov.

Hipoteza 3.1 je torej potrjena.

### **Hipoteza 3.2**

Glede na omenjeno interpretacijo podatkov, lahko potrdimo, da so višje kvalificirana mesta bolje plačana, da je večina zaposlenih na teh mestih slovenskih državljanov, zaposlenih za nedoločen čas, in da kljub prevladi žensk na teh pozicijah prihaja do večje zaposlitvene skladnosti v spolni strukturi, kot na nižje kvalificiranih delovnih mestih, a do večjih neskladij v osnovnih bruto plačah, gledano na splošno in gledano na spol. Najvišja povprečna bruto plača med moškimi v OR znaša 1.895,41 evrov in je za 264,71 evrov višja kot pri ženskah. Ni presenetljivo, da so v osrednjeslovenski regiji na nižje kvalificiranih delovnih mestih bolje plačane ženske, čeprav z zanemarljivo razliko, in da so plače na splošno v tej regiji višje, saj gre za glavno mesto države,

kjer je standard višji, večja je raznolikost poklicev in večje število podjetij ter priložnosti, medtem ko je GR izrazito industrijsko naravnana.

Hipoteza 3.2 je ravno tako potrjena in razen z vidika državljanstva drži tudi v nasprotni smeri: na nižje kvalificiranih delovnih mestih prevladujejo zaposlitve za določen čas, manjša zaposlitvena skladnost v spolni strukturi in slovenski državljani, čeprav je število tujih v porastu.

### **7.7.1 Statistična analiza variance (ANOVA) na primeru kriterija preizobraženosti**

Ker se naloga osredotoča na kvalifikacijsko-izkušenski vidik neskladja in preizobraženost med zaposlenimi, sem se odločila, da analizo podprem še s statistično analizo variance (ANOVA), pridobljene na osnovi statističnega programa SPSS. S tem bo verifikacija hipotez dobila tudi večjo pojasnjevalno moč.

**Postavlja se vprašanje, ali so statistične razlike v preizobraženosti statistično značilne med regijama** glede na spol, starost, državljanstvo, bruto plačo in kvalificiranost. Vidik trajanja pogodbe sem namenoma izpustila, ker se mi v tem primeru ne zdi tako pomemben.

V statistično analizo<sup>33</sup> (glej Tabelo 7.15) je v obeh regijah všteti 238 preizobraženih z eno- do petstopenjskim odstopanjem med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu. Od tega je 191 moških in 47 žensk.

---

<sup>33</sup> Pred interpretacijo statistično značilnih razlik je potrebno pojasniti, kaj v nadaljevanju pomeni oznaka Sig (angl. significance). Gre za signifikanco ali p-vrednost Levene-ovega testa enakosti varianc. Če je signifikanca (Sig.) večja od 0,05 (5%), pomeni, da ničelne domneve o enakosti povprečja (varianc) ne moremo zavrniti in razlika ni statistično značilna. V kolikor pa je signifikanca manjša od 0,05 (5%), ničelno domnevo o enakosti povprečja (varianc) sprejmemo, zaradi česar je razlika statistično značilna (Žnidaršič 2011, 72).



Tabela 7.15: Število preizobraženih v obeh regijah po spolu

Spol	N (vzorec)	%
moški	191	80,3
ženske	47	19,7
Skupaj	238	100

Vir: Ambruš (2016).

Od 238 zaposlenih (glej tabelo 7.16) je v osrednjeslovenski regiji 99 preizobraženih (59 moških in 40 žensk), v gorenjski pa 139 preizobraženih (132 moških in 7 žensk), kar je bilo prikazano že prej. V OR je torej preizobraženost med zaposlenimi 42 odstotna, v GR pa višja, 58 odstotna.

Tabela 7.16: Število preizobraženih po regiji in spolu

Regija	vzorec	moški	ženske	Skupaj
Osrednjeslovenska regija	N	59	40	99
	%	31%	85%	42%
Gorenjska regija	N	132	7	139
	%	69%	15%	58%
Skupaj	N	191	47	238
	%	100%	100%	100%

Vir: Ambruš (2016).

#### a) Statistične razlike glede na spol

Podatki (glej Tabelo 7.17) kažejo, da povprečna stopnja preizobraženosti med moškimi v obeh regijah znaša 2,23 (to pomeni, da v povprečju prihaja do največ dvostopenjskega razhajanja med pridobljeno in zahtevano izobrazbo na delovnem mestu). V kolikor zajamemo v statistični vzorec posamično regijo, je v osrednjeslovenski povprečna stopnja nekoliko nižja kot v gorenjski regiji, vendar razlika ni statistično značilna (sig. = 0,101). To pomeni, da med regijama na tej ravni ne prihaja do večjih razlik/neskladnosti.

Tabela 7.17: Povprečna stopnja preizobraženosti moških glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance

Regija	povprečje	N (vzorec)	standardni odklon
Osrednjeslovenska	2,10	59	0,884637375
Gorenjska regija	2,29	132	0,636429725
Skupaj	2,23	191	0,724982302

Tabela ANOVA

			vsota kvadratov	sp (prostostne stopnje)	povprečje kvadrata	F-test <sup>34</sup>	Sig. (signifikanca)
Odstopanje * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	1,413	1	1,413	2,713	,101
	Znotraj skupin		98,450	189	,521		
	Skupaj		99,864	190			

Vir: Ambruš (2016).

Pri ženskah (glej tabelo 7.18) beležimo 1,85 povprečno stopnjo preizobraženosti (to pomeni, da v povprečju prihaja do skoraj dvostopenjskega razhajanja med pridobljeno in zahtevano izobrazbo na delovnem mestu), v kolikor v vzorec zajamemo obe regiji. V osrednjeslovenski regiji je povprečje stopnje preizobraženosti nekoliko nižje kot v gorenjski regiji, a razlika ni statistično značilna (sig. = 0,111). Neskladja med moškimi in ženskami v obeh regijah glede na preizobraženost torej niso statistično značilna.

<sup>34</sup> F-test: primerjava varianc dveh vzorcev z normalno porazdeljeno populacijo.

Tabela 7.18: Povprečna stopnja preizobraženosti žensk glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance

Regija	povprečje	N	standardni odklon
Osrednjeslovenska	1,78	40	0,733
Gorenjska regija	2,29	7	0,951
Skupaj	1,85	47	0,780

Tabela ANOVA

			vsota kvadratov	sp (prostostne stopnje)	povprečje kvadrata	F-test <sup>35</sup>	Sig. (signifikanca)
Odstopanje * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	1,554	1	1,554	2,648	,111
	Znotraj skupin		26,404	45	,587		
	Skupaj		27,957	46			

Vir: Ambruš (2016).

### b) Statistične razlike glede na starost

Iz tabele 7.19 je razvidno, da je povprečna starost preizobraženih v obeh regijah 31 let. V osrednjeslovenski regiji ta znaša 35 let, v gorenjski regiji pa 29 let. Razlika med regijama je torej statistično značilna oziroma je statistično nižja v gorenjski regiji.

Tabela 7.19: Povprečna starost preizobraženih glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance

Regija	povprečje	N	standardni odklon
Osrednjeslovenska regija	34,64646	99	8,879365131
Gorenjska regija	29,2446	139	8,303868251
Skupaj	31,4916	238	8,937070946

Tabela ANOVA

			vsota kvadratov	sp (prostostne stopnje)	povprečje kvadrata	F-test <sup>36</sup>	Sig. (signifikanca)
Starost * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	1687,173	1	1687,173	23,093	,000
	Znotraj skupin		17242,310	236	73,061		
	Skupaj		18929,483	237			

Vir: Ambruš (2016).

<sup>35</sup> F-test: primerjava varianc dveh vzorcev z normalno porazdeljeno populacijo.

V primeru starostnih kategorij najprej preverimo, ali je signifikanca pri Pearsonovem hi-kvadratu manjša od 5 odstotkov. Ob stopnji značilnosti manjši od 0,01 lahko trdimo, da prihaja do statistično značilne povezanosti med starostjo preizobraženih in regijo. Iz tabele (glej Tabelo 7.20) je razvidno, da prihaja do razlike v starostnih razredih med preizobraženimi v osrednjeslovenski in gorenjski regiji. V gorenjski regiji je delež preizobraženih (83%), starih od 18 do 35 let višji kot v osrednjeslovenski regiji (65%). Delež preizobraženih, starejših od 36, vendar mlajših od 50 let, pa je v osrednjeslovenski regiji 28%, kar je več kot v gorenjski regiji (13%). Med preizobraženimi v starostnem razredu 51 let ali več ne prihaja do večjih razlik (osrednjeslovenska regija: 7%, gorenjska regija: 4%), saj je število le-teh prenizko, da bi lahko na tej osnovi podali sklepno trditev oziroma ugotavljali statistično značilne razlike med regijama.

Tabela 7.20: Povprečna preizobraženost po starostnih skupinah glede na regijo skozi prikaz statistične analize hi-kvadrat testov

			Osrednjeslovenska regija	Gorenjska regija	Skupaj
starostR	18 do 35 let	seštevek	64	115	179
		%	65%	83%	75%
		prilagojeni rezidual	-3,2	3,2	
	od 36 do 50 let	seštevek	28	18	46
		%	28%	13%	19%
		prilagojeni rezidual	3	-3	
	51 let ali več	seštevek	7	6	13
		%	7%	4%	6%
		prilagojeni rezidual	0,9	-0,9	
Skupaj		seštevek	99	139	238
		%	100%	100%	100%

**Hi-kvadrat testi**

	vrednost	sp (prostostne stopnje)	asimptotska dvostranska signifikanca.
Pearson ov hi-kvadrat	10.351 <sup>a</sup>	2	,006
Verjetnostno razmerje	10,248	2	,006
Mantel-Haenszel test trendov	7,809	1	,005
Vzorec (N) veljavnih primerov	238		

Vir: Ambruš (2016).

**c) Statistične razlike glede na državljanstvo**

Spodnja tabela 7.21 prikazuje, da je razlika v preizobraženosti na vzorcu 187 slovenskih državljanov statistično značilna med regijama (sig. = 0,000). Ta je v osrednjeslovenski regiji statistično nižja.

*Tabela 7.21: Povprečna stopnja preizobraženosti slovenskih državljanov glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance*

Regija	povprečje	N	standardni odklon
Osrednjeslovenska regija	1,882353	85	0,850935
Gorenjska regija	2,303922	102	0,700625
Skupaj	2,112299	187	0,798661

**Tabela ANOVA**

			Vsota kvadratov	sp (stopinje prostosti)	Povprečje kvadrata	F-test	Sig. (signifikanca)
Odstopanje * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	8,240	1	8,240	13,807	,000
	Znotraj skupin			185	,597		
	Skupaj				186		

*Vir: Ambruš (2016).*

Na drugi strani (glej Tabelo 7.22) razlika v preizobraženosti med tujimi državljani ni statistično značilna med regijama (sig. = 0,109). Povprečno razhajanje med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe je torej primerljivo.

Tabela 7.22: Povprečna stopnja preizobraženosti tujih državljanov glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance

Regija	povprečje	N	standardni odklon
Osrednjeslovenska regija	2,5	14	0,518875
Gorenjska regija	2,243243	37	0,494717
Skupaj	2,313725	51	0,509517

Tabela ANOVA

			Vsota kvadratov	sp (stopinje prostosti)	Povprečje kvadrata	F-test	Sig. (signifikanca)
Odstopanje * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	,670	1	,670	2,665	,109
	Znotraj skupin			49	,251		
	Skupaj				50		

Vir: Ambruš (2016).

#### d) Statistične razlike glede na bruto plačo

Podatki kažejo (glej Tabelo 7.23), da je povprečna bruto plača med preizobraženimi osebami v osrednjeslovenski regiji 987€, medtem ko v gorenjski regiji v povprečju znaša 708€ in je statistično značilno nižja kot v osrednjeslovenski regiji. Povprečje bruto plač v obeh regijah znaša 824 evrov.

Tabela 7.23: Povprečna bruto plača med izobraženimi glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance

Regija	povprečje	N	standardni odklon
Osrednjeslovenska regija	986,541	99	624,3990
Gorenjska regija	707,8002	139	64,3962
Skupaj	823,747	238	427,2979

Tabela ANOVA

			Vsota kvadratov	sp (stopinje prostosti)	Povprečje kvadrata	F-test	Sig. (signifikanca)
Bruto plača * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	4492355,372	1	4492355,372	27,339	,000
	Znotraj skupin			236	164321,727		
	Skupaj				237		

Vir: Ambruš (2016).

**e) Statistične razlike glede na kvalificiranost delovnih mest**

Povprečna stopnja preizobraženosti v obeh regijah (glej Tabelo 7.24) na višje kvalificiranih delovnih mestih znaša 1,3. V osrednjeslovenski regiji je preizobraženost 1,3 stopenjska, v gorenjski regiji pa enostopenjska. Razlika med regijama ni statistično značilna (sig. = 0,377).

*Tabela 7.24: Povprečna stopnja preizobraženosti med zaposlenimi na višje kvalificiranih delovnih mestih glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance*

Regija	povprečje	N	standardni odklon
Osrednjeslovenska regija	1,3	30	0,466092
Gorenjska regija	1	2	0
Skupaj	1,28125	32	0,456803

**Tabela ANOVA**

			Vsota kvadratov	sp (stopinje prostosti)	Povprečje kvadrata	F-test	Sig. (signifikanca)
Odstopanje * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	,169	1	,169	,804	,377
	Znotraj skupin			30	,210		
	Skupaj				31		

*Vir: Ambruš (2016).*

Tudi na nižje kvalificiranih delovnih mestih (glej Tabelo 7.25) razlika v povprečni stopnji preizobraženosti med regijama ni statistično značilna (sig. = 0,656), ampak primerljiva.



Tabela 7.25: Povprečna stopnja preizobraženosti med zaposlenimi na nižje kvalificiranih delovnih mestih glede na regijo skozi prikaz statistične analize variance

Regija	povprečje	N	standardni odklon
Osrednjeslovenska regija	2,26087	69	0,798015
Gorenjska regija	2,306569	137	0,636651
Skupaj	2,291262	206	0,693258

Tabela ANOVA

			Vsota kvadratov	sp (stopinje prostosti)	Povprečje kvadrata	F-test	Sig. (signifikanca)
Odstopanje * regijaR	Med skupinami	(kombinirano)	,096	1	,096	,199	,656
	Znotraj skupin			204	,482		
	Skupaj				205		

Vir: Ambruš (2016).

Če povzamem ključno ugotovitev statistične analize, med regijama v poprečju ne prihaja do statistično značilnih razlik na ravni preizobraženosti med zaposlenimi.

## 8 SKLEP

V sklepnem poglavju bom povzela ključne ugotovitve teoretičnega in empiričnega raziskovanja ter s tem odgovorila na izhodiščno raziskovalno vprašanje: kaj nam neskladja na delovnem mestu glede na regionalno umeščenost povedo o eksterno zaposlenih, agenciji Trenkwaldler in o njeni vlogi na trgu slovenske delovne sile? Sprva bom povzela analizo podatkov empiričnega dela, ki temelji na testiranju treh glavnih zastavljenih hipotez, v navezavi s ključnimi teoretičnimi izhodišči, nato pa še izsledke statistične analize variance (ANOVA) na primeru kriterija preizobraženosti. To bo podlaga za preverjanje veljavnosti izhodiščne hipoteze, ki jo bom ovrednotila v skladu s tezo, zastavljeno v uvodnem delu.

Glede na analizo podatkov vidimo, da je prva hipoteza bila delno potrjena, ostale pa v celoti. V osrednjeslovenski regiji res prevladuje večje število uporabnikov, saj so ozemlje, razvitost in priložnosti večje kot v gorenjski regiji, ki je bolj industrijsko naravnana. V slednji zaradi tega beležimo večje število zaposlenih kot v osrednjeslovenski regiji, predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih. Drži tudi, da je v osrednjeslovenski regiji več zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih, ne drži pa, da v tej regiji prevladuje število zaposlenih na višjih pozicijah, saj v obeh regijah beležimo večje število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih (zaradi tega je hipoteza 1 delno potrjena).

Preizobraženost na delovnem mestu je v obeh regijah res visoka in prisotna pri več kot polovici vseh najetih delavcev. Je pa bolj kot stopnja neujemanja pomembna izkušnjska in kvalifikacijsko-področna (ne)skladnost na delovnem mestu, saj so pri uporabnikih agencije Trenkwaldler skoraj povsod pogoj za zasedbo delovnega mesta predhodne delovne izkušnje. Stopnja kvalifikacijske preizobraženosti je višja pri zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih, medtem ko na višje kvalificiranih delovnih mestih prevladuje zaposlitvena skladnost ali le enostopenjsko razhajanje. V splošnem je preizobraženost na vseh stopnjah manj problematična na višje kvalificiranih delovnih mestih, pri ženskah (pozitivna ali sprejemljiva preizobraženost) in v gorenjski regiji (čeprav je tu število preizobraženih večje), kjer za razliko od osrednjeslovenske regije ne zaznavamo močnega neujemanja, ki bi nakazovalo na negativno preizobraženost. Ta je poleg tri- ali večstopenjskega razhajanja najbolj problematična z vidika pojava negativnih učinkov med

zaposlenimi. S tem je potrjena tudi (hipoteza 2.1 in) teza o vedno večjih neskladjih med pridobljeno in zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu zaradi ekspanzije vpisov v sekundarno in terciarno izobraževanje. Večina zaposlenih sodi v kategorijo izobrazbene in delovno statusne podzaposlenosti. Glede na podatke statistične analize variance (ANOVA) lahko povzamem, da na ravni preizobraženosti med regijama ne prihaja do statistično značilnih razlik v spolu, kvalificiranosti delovnih mest in tujem državljanstvu. Razlike v preizobraženosti med regijama pa so statistično značilne glede na starost zaposlenih, bruto plačo in slovensko državljanstvo.

V kadrovske agenciji Trenkwalder prihaja v splošnem do kvalifikacijske, plačne, spolne, starostne, pogodbene in narodne neskladnosti med zaposlenimi med regijama (kar potrjuje Hipoteza 3 in njeni podhipotezi). V obeh regijah namreč prevladuje število zaposlenih na nižje kvalificiranih delovnih mestih (večje število moških), kader s pridobljeno sekundarno izobrazbo, moška populacija, mlajša in srednja generacija ter slovenski državljani. V prihodnje lahko zaradi staranja prebivalstva, primanjkljaja mlajše, nizko in visoko kvalificirane delovne sile, pričakujemo vedno večji vpliv migracijskih tokov ter s tem vedno večje zaposlovanje tujih državljanov (in njihovo neenakopravno obravnavo).

Glede na analizo in teoretična izhodišča lahko potrdim izhodiščno hipotezo o večjih neskladjih med zaposlenimi na podobnih (in različnih) delovnih mestih pri različnih uporabnikih, predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih. In nasprotno, potrjujem večjo skladnost med zaposlenimi na enakih delovnih mestih pri istih uporabnikih, predvsem na višje kvalificiranih delovnih mestih. Zaposleni v agenciji Trenkwalder se torej na delovnem mestu soočajo z večplastnimi neskladji, med različnimi vidiki in znotraj njih. Ker je eno zrcalo drugega, lahko potrdim tudi izhodiščno tezo o vedno večjih neskladjih na delovnem mestu na slovenskem trgu delovne sile.

Če izhajamo iz predpostavke, da je ključna vloga zasebnih agencij uravnavanje neskladij med ponudbo in povpraševanjem delovne sile na trgu, lahko rečemo, da le-te res pripomorejo k večji zaposljivosti populacije in k zmanjšanju brezposelnosti, vendar pa zaradi fleksibilne naravnosti prihaja do novih vidikov neskladij na ravni zaposlenih, najetih delavcev in do razlik med slednjimi in zaposlenimi direktno pri uporabniku. Neenakost se odraža predvsem na ravni trajanja pogodb

(večinoma določen čas), prenehanj delovnega razmerja (med prvimi so odpuščeni agencijski delavci), izplačevanja nagrad, možnosti napredovanja, odnosov in delovnih pogojev (slabši med agencijskimi delavci in med tujimi državljani), pri čemer so na slabšem v večini primerov agencijski delavci. Kar zadeva plačna neskladja, naj še enkrat poudarim, da tako agencijski delavci kot interno zaposleni pri istem uporabniku na enakih delovnih mestih, prejemajo enako bruto plačo. Razlike med enimi in drugimi se pojavljajo na ravni upravičenosti in izplačevanju dodatkov (ki niso všteti v bruto plačo) s strani uporabnikov. Do večje skladnosti prihaja pri zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih, kjer so tudi plače višje in se zaradi specifičnosti in diverzificiranosti bolj razlikujejo. Do večjih neskladij prihaja torej predvsem na nižjih pozicijah, saj je v povprečju osnovna bruto plača pod minimalno plačo v Sloveniji, zaradi česar zaposleni po zakonu prejmejo dodatek do minimalne plače. Pomembno se mi zdi omeniti, da se tovrstna neskladja v nekaterih primerih zmanjšajo ravno zaradi posredništva agencije, ki lahko pritiska na uporabnika in vpliva na pozitivne spremembe, s čimer ima po mojem mnenju agencija tudi vlogo sindikata.

Kljub temu da smo ena izmed držav z najbolj urejenim področjem agencijskega dela, ki si v veliki meri prizadeva k enakopravni obravnavi zaposlenih, agencijsko delo pri nas še vedno nosi negativno konotacijo in prispeva k ohranjanju ali povečevanju fleksibilizacije trga delovne sile ter začasnega zaposlovanja. S tem posledično vpliva na zniževanje plač v določenih panogah, na vzdržnost sistemov socialne zaščite in kakovost življenja, kar pri določenih delavcih res prinese težave pri najemu kreditov, ustvarjanju družine, nakupu stanovanja in vedno težje preživetje iz meseca v mesec. To v Trenkwaldertju najpogosteje izpostavljajo tudi eksterno zaposleni na nižje kvalificiranih delovnih mestih. Po drugi strani pa se pozablja, da se agencije ravnavo po navodilih in pogojih uporabnika, zaradi česar po mojem mnenju predstavljajo le zrcalo stanja delodajalcev in razmer na trgu delovne sile. Za razliko od njih pa so velikokrat agencije tiste, ki prevzamejo vlogo »grešnega kozla« – negativen sloves, konotacijo izkoriščanja delavcev in trganja deleža delavcem od plače (kar je zakonsko prepovedano), ki je še vedno eden izmed najpogostejših predsodkov o agencijskem delu.

Menim, da bi kadrovske agencije morale postati enakovreden člen na trgu dela (tako kot so to v tujini) in se znebiti predsodkov o izkoriščanju delavcev. Glede na lastne izkušnje v kadrovski stroki

lahko povem, da je večina eksterno zaposlenih na obravnavanem vzorcu Trenkwalderja zelo zadovoljnih z odnosom, načinom delovanja in posredovanja agencije, nezadovoljni pa so predvsem z delovnimi pogoji ter odnosi pri uporabniku. Mislim, da bi morali tako uporabniki kot agencije večjo pozornost nameniti razumevanju in personalizaciji, saj so odnosi med strankami in delavci navsezadnje tisti, ki vplivajo na ovrednotenje (pozitivne) izkušnje.

Glede na to, da število zaposlenih preko agencij narašča, menim, da bo tudi v prihodnje prihajalo do porasta agencijskega dela ter pridobivanja njihovega pomena. Zaradi večanja konkurence pa bo kadrovska agencija Trenkwalder morala dobro pozicionirati svojo vlogo na trgu in se morda osredotočiti v druge dejavnosti, ki bodo predstavljale vir konkurenčne prednosti. Na primer v iskanje visoko kvalificirane delovne sile, interna izobraževanja kandidatov in uporabnikov, outsourcing, ipd. Velik izziv kadrovskega agencij že sedaj predstavlja povišana stopnja delovne aktivnosti oziroma znižana stopnja brezposelnosti in tudi primanjkljaj (ustreznega in določenega) kadra, oziroma upad števila prijav iskalcev zaposlitve. Ključna naloga kadrovskega agencij bo tako vzpostavitev novih kanalov pridobivanja in iskanja kandidatov. Zaradi upada brezposelnosti, večanja poslovnih priložnosti na trgu dela in s tem vred izboljšanja standardov kakovosti življenja, vidim ključni izziv ne le v zaposlovanju nove delovne sile, temveč tudi v ohranjanju že obstoječe. Pri nekaterih uporabnikih že sedaj predstavlja problem visoka stopnja fluktuacije, kjer so pogosti razlogi prenehanj zaposlitev ravno boljša zaposlitev z vidika plače, delovnih pogojev in/ali odnosov, kar sovpada z izboljšanjem razmer na trgu delovne sile. Agencija kot vmesni člen bo morala tako ali drugače vedno bolj vplivati na uporabnika in v pogajalskem kontekstu najti ustrezno rešitev za oba, delavca in naročnika. V kolikor ji to ne bo uspelo, bo v bodoče prihajalo do povečevanja nezadovoljstva, absentizma, fluktuacije in upada zaposljivosti. Doseganje skladnosti je torej pomembno predvsem na ravni agencije, uporabnika in delavca.

Kar zadeva nadaljnje raziskovanje na tem področju, bi bilo poleg že uporabljene metode dobro dodati še subjektivno metodo delavčeve samoocene in vzorec prostorsko razširiti na ostale poslovne enote oziroma regije ter uporabnike. Plačni kriterij bi lahko razširili s podatkom o povprečnem neto izplačilu glede na enako delovno mesto in se poglobili v razloge razhajanj med njimi. Primerjavo (ne)skladnosti bi lahko naredili še na ravni primerjave agencijskih delavcev z

direktno zaposlenimi pri uporabniku in na ravni primerjave med dvema ali več kadrovskimi agencijami.

Ključna ugotovitev teoretičnega in raziskovalnega dela naloge je potrditev obstoja neskladij med zaposlenimi v obeh regijah, še posebej na podobnih in različnih delovnih mestih, med različnimi uporabniki, predvsem na nižje kvalificiranih delovnih mestih. Medtem pa razlike med regijama, v povprečju, niso tako zelo velike, oziroma variirajo med posameznimi kriteriji. Glede na to, da se stopnja preizobraženosti v Sloveniji povečuje, bo na državni ravni potrebno večje prizadevanje za skladnost med izobraževalnim sistemom in trgom delovne sile. Kljub zmanjševanju strukturne nezaposlenosti še vedno prihaja do neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Ker pa število zaposlitvenih priložnosti v letu 2016 narašča, lahko hkrati pričakujemo večje možnosti doseganja zaposlitvenega in izobraževalnega ujemanja ter s tem (do neke mere) zmanjševanje stopnje in vrste preizobraženosti med zaposlenimi.

## 9 LITERATURA

1. Alba-Ramírez, Alfonso. 1993. Mismatch in the Spanish labour market. Overeducation? *The Journal of Human Resources* 28 (2): 259–278.
2. Allen, Jim in Egbert De Weert. 2007. What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross-country analysis. *European Journal of Education* 42 (1): 59–73.
3. Antera. 2016. *Kazalniki donosnosti*. Dostopno prek: <http://www.atera.si/kazalniki-donosnosti/> (30. avgust 2016).
4. Autor, David H. 2002. Skill biased technical change and rising inequality: What is the evidence? What are the alternatives? *The National Bureau of Economic Research*. Dostopno prek: <http://economics.mit.edu/files/559> (30. avgust 2016).
5. Bitenc, Žiga in Prah, Tilen. 2016. Izzivi kadrovskih agencij v prihodnosti. *HRM* 3 (2): 44–47.
6. Büchel, Felix. 2000. *Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
7. Budría, Santiago. 2011. Are educational mismatches responsible for the inequality increasing effect of education? *Social Indicators Research* 102 (3): 409–437.
8. Budría, Santiago in Moro-Egido, Ana I. 2006. Education, educational mismatch, and wage inequality: Evidence for Spain. *Economics of Education Review* 27 (2008): 332–341.
9. Buera, Francisco J. in Kaboski, Joseph. 2012. The rise of the service economy. *Economic Review* 102 (6): 2540–2569.

10. Deželan, Tomaž, Danica Fink in Mateja Melink. 2014. First-job educational and skill match. *International Journal of Manpower* 35 (4): 553–575.
11. Drevenšek, Mojca. 2001. Agencije za izredne kadrovske potrebe. *Gospodarski vestnik*, 24. maj.
12. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri. Kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
13. Edvinsson, Leif in Sullivan, Patrick. 1996. Developing a model of managing intellectual capital. *European Management Journal* 14 (4): 356.
14. European Parliament. Directorate-general for internal policies. 2013. *The role of activities of employment agencies*. Dostopno prek: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2013/507459/IPOL-EMPL\\_ET\(2013\)507459\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2013/507459/IPOL-EMPL_ET(2013)507459_EN.pdf) (30. avgust 2016).
15. Ignjatović, Miroљjub. 2002. *Družbene posledice povečevanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Ivančič, Angela. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela: izobraževanje, strukturne spremembe in mobilnost na trgu dela v obdobju 1974-1994*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. Humer, Živa, Saša Panić in Mirovni inštitut Ljubljana, ur. 2015. *Pravice žensk in enakost spolov: Politika enakosti spolov v Sloveniji*. Bruselj: Evropski parlament. Dostopno prek: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL\\_STU\(2015\)510010\\_SL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_SL.pdf) (30.08.2016).
18. Kimmel, Michael S. in Amy Aronson. 2004. *The Gendered Society Reader*. New York: Oxford University Press.



19. Klarič, Matej. 2016. Agencijsko delo: rešitev ali novodobno suženjstvo? *Svet* 24, 3. februar. Dostopno prek: <http://svet24.si/clanek/novice/slovenija/56b1c8a359743/agencijsko-delo-resitev-ali-novodobno-suzenjstvo> (30. Avgust 2016).
20. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442–454.
21. Korpi, Tomas in Michael Tählin. 2009. Skill mismatch and wages: Overeducation in Sweden, 1974 – 2000. *Labour Economics* 16 (2): 183–193.
22. Kos, Drago. 2002. *Praktična sociologija za načrtovalce in urejevalce prostora*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Kovač, Bogomir. 2003. Globalizacija, migracijski tokovi in ekonomski razvoj na obrobju Slovenije. V *Migracije – globalizacija – evropska unija / Migration – Globalization – European Union*, ur. Mojca Pajnik in Simona Zavrtnik Zimic, 43–83. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
24. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Kramberger, Anton in Samo Pavlin, ur. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Kucel, Aleksander. 2011. Literature survey of the incidence of over-education: A sociological approach. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 4 (134): 125–142.
27. Maršíková, Kateřina in Václav Urbánek. 2015. A comparison of educational mismatches across Europe. *Ekonomie a Management* 18 (4): 24–38.

28. Mavromaras, Kostas, Peter Sloane in Zhang Wei. 2012. The role of education pathways in the relationship between job mismatch, wages and job satisfaction: a panel estimation approach. *Education Economics* 20 (3): 303–321.
29. McGuinness, Seamus in Mark Wooden. 2009. Overskilling, job insecurity, and career mobility. *Industrial Relations* 48 (2): 265–286.
30. Mehta, Aashish, Jesus Felipe, Philipinas Quising in Sheila Camingue. 2011. Overeducation in developing economies: How can we test for it, and what does it mean? *Economics of Education Review* 30: 1334–1347.
31. Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Ljubljana: Mihalič in Partner, založba poslovne literature.
32. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2016. *Minimalna plača*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/minimalna\\_placa/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/) (30. avgust 2016).
33. Nared, Janez. 2007. *Prostorski vplivi slovenske regionalne politike*. Ljubljana: Založba ZRC.
34. *OECD*. 2016. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/about/> (30. avgust 2016).
35. Ograjenšek, Irena, Tjaša Redek in Polona Domadenik. 2009. Slovenian Employers and the Challenge of the Longer Working Life. *Revija za socialnu politiku* 16 (2): 141–158.
36. Oppedisano, Veruska. 2014. Higher education expansion and unskilled labour market outcomes. *Economics of Education Review* 40 (2014): 205–220.

37. Pajnik, Mojca. 2012. Migrants as Cheap Labourers in Europe: Towards Critical Assessment of Integration. *Migracijske in etnične teme* 28 (2): 143–163.
38. Parrillo, Vincent N. 2008. *Encyclopedia of social problems*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
39. Pavlin, Samo. 2007. *Vloga znanja pri profesionalizaciji poklicev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Pérez, Elena Ronda, Fernando G. Benavides, Katia Levecque, John G. Love, Emily Felt in Ronan Van Rossem. 2012. Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe. *Ethnicity & Health* 17 (6): 563–577.
41. Poslovni informator Republike Slovenije. 2016. *Druge raznovrstne poslovne dejavnosti*. Dostopno prek: <http://www.pirs.si/sl/izdelki-in-storitve/793218fb-a41a-4712-8bfe-51fa5907069d> (30. avgust 2016).
42. *Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku*. Ur. l. RS 15/2014, 38/2015, 90/2015. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV12043> (30. avgust 2016).
43. Quintini, Glenda. 2011. Right for the job: over-qualified or under-skilled? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 120: 2–66.
44. Rubb, Stephen. 2005. Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility: a comment and a note on underemployment. *Applied Economics Letters* 12: 115–118.
45. Rubb, Stephen. 2006. Educational mismatches and earnings: Extensions of occupational mobility theory and evidence of human capital depreciation. *Education Economics* 14 (2): 135–154.

46. Rubb, Stephen. 2014. Factors influencing the likelihood of overeducation: a bivariate probit with sample selection framework. *Education Economics* 22 (2): 181–208.
47. Smith, James P. in Finis Welch. 1978. *The overeducated American? A review article*. Dostopno prek: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED175340.pdf> (30. avgust 2016).
48. Sala, Guillem. 2011. Approches to skills mismatch in the labour market: A literature review. *Papers: revista de sociologia* 96 (4): 1025–1045.
49. Spence, Michael. 1973. Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3): 335–374.
50. Statistični urad Republike Slovenije. 2016. *Aktivno prebivalstvo, mesečni podatki*. Dostopno prek: [http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/05\\_akt\\_preb\\_po\\_regis\\_virih/01\\_07009\\_aktivno\\_preb\\_mesečno/01\\_07009\\_aktivno\\_preb\\_mesečno.asp](http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesečno/01_07009_aktivno_preb_mesečno.asp) (30. avgust 2016).
51. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: FDV.
52. Taerattanachai, Adchana in Brian H. Kleiner. 2005. The effective management of employment agencies. *Management Research News* 28 (11/12): 129–141.
53. Thompson, Katina W., Thomas H. Shea, David M. Sikora, Pamela L. Perrewe in Gerald R. Ferris. 2013. Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons* 56: 113–121.
54. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–368. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

55. Trenkwalder d.o.o., kadrovske storitve. 2016a. *Podatki iz informacijskih sistemov TIS in Vasco*. Ljubljana: interno gradivo.
56. --- 2016b. *Spletna stran Trenkwalder d.o.o.* Dostopno prek: <http://www.trenkwalder.si> (30. avgust 2016).
57. --- 2016c. *Letna poročila Trenkwalder d.o.o. od leta 2005 do 2010 in za leto 2015*. Ljubljana: AJPES.
58. --- 2016d. *Bonitete – kazalniki uspešnosti od leta 2011 do 2014*. Ljubljana: AJPES.
59. Turk, Ivan. 2006. *Uvod v poslovno ekonomiko*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
60. Ugovšek, Jure in Novica Mihajlovič. 2016. 12 tisoč prostih služb – največ od začetka krize! *Finance*, 29. maj. Dostopno prek: <http://topjob.finance.si/8845432/12-tisoc-prostih-sluzb-najvec-od-zacetka-krize?cookietime=1464596141z> (30. avgust 2016).
61. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2014. *Poročilo o razvoju*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/publikacije/porocilo\\_o\\_razvoju/publikacija/zapisi/porocilo\\_o\\_razvoju\\_2014/](http://www.umar.gov.si/publikacije/porocilo_o_razvoju/publikacija/zapisi/porocilo_o_razvoju_2014/) (30. avgust 2016).
62. --- 2015. *Poročilo o razvoju*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2015/PoR\\_2015.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2015/PoR_2015.pdf) (30. avgust 2016).
63. Vaisey, Stephen. 2004. *Overeducation and Its Consequences, 1972-2002*. San Francisco: American Sociological Association.
64. Verhaest, Dieter in Eddy Omey. 2012. Overeducation, undereducation and earnings: further evidence on the importance of ability and measurement error bias. *Journal of Labor Research* 33 (1): 76–90.

65. Verhaest, Dieter in Eddy Omev. 2009. The determinants of overeducation: Different measures, different outcomes? *International Journal of Manpower* 31 (6): 608–625.
66. Witkowska, Dorota. 2013. Gender disparities in the labor market in the EU. *International Advances in Economic Research* 19 (4): 331–354.
67. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (30. avgust 2016).
68. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)*. Ur. l. RS 21/2013, 40/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112302> (30. avgust 2016).
69. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. 2016. *Obvestilo za javnost, julij 2016*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/8890/Trg\\_dela\\_julij\\_2016.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/8890/Trg_dela_julij_2016.pdf) (30. avgust 2016).
70. Žnidaršič, Anja. 2011. *Vodnik po SPSS-u Delovna verzija (2)*. Dostopno prek: <http://spotidoc.com/doc/3072315/vodnik-po-spss-u-delovna-verzija--2--anjaznidar%C5%A1ic> (30. avgust 2016).

**PRILOGA A: število zaposlenih na višje kvalificiranih delovnih mestih v OR**

<b>Delovno mesto</b>	<b>Število zaposlenih</b>
Agent senior	10
Agent	6
Operativni specialist	3
Področni vodja za poslovne uporabnike	3
Administrator	2
Vodja marketinških aktivnosti	2
Vodja programov na področju storitev za MC regijo	2
Administrator klicnega centra	1
Administrator v projektni pisarni	1
Asistent financiranja	1
Asistent v administraciji	1
Asistent v Oracle Uniciversity	1
Asistent v projektni pisarni	1
Asistent vodje projektov	1
Ekspert za družbene medije	1
Ekspert za IT infrastrukturo in informacijsko varnost	1
Finančni analitik	1
Inženir strojništva- tehnolog	1
Inženir za brezžično omrežje	1
Knjigovodja	1
Namestnik poslovodje	1
Office manager - vodja pisarne	1
Poslovni sekretar	1
Prodajni predstavnik	1
Prodajni svetovalec	1
Projektni administrator	1
Računovodja in kadrovik	1
Receptor	1
Referent za področje podpore	1
Skrbnik ključnih strank	1
Skrbnik partnerjev	1
Sodelavec v računovodstvu	1
Sodelavec za operativni marketing	1

Specialist za gostovanja	1
Specialist za razvoj in strateško upravljanje človeških virov	1
Strateški svetovalec za tehnologijo	1
Strokovnjak za licenciranje	1
Svetovalec za licenciranje	1
Tehnični svetovalec v prodaji	1
Tehnološki svetovalec za partnerje	1
Trener za prodajno osebje	1
Vodja komuniciranja za Slovenijo in Albanijo	1
Vodja marketinških aktivnosti za področje velikih podjetij	1
Vodja računovodstva	1
Vodja razvoja akademskih programov	1
Vodja skupine terenske prodaje	1
Vodja upravljanja in poslovanja	1

*Vir: Ambruš (2016).*