

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

**ISKANJE ZAPOSLOTITVE PREKO ZASEBNIH
AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE**

Ljubljana, december 2002

MARKO VELEČIČ

IZJAVA

Študent Marko Velečič izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Nade Zupan in dovolim objavo dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1. POMEN ZAPOSLENIH IN NJIHOVE USPEŠNOSTI ZA PODJETJE.....	3
1.1. ZAPOSLENI SO VIR KONKURENČNIH PREDNOSTI PODJETJA.....	3
1.2. KAJ VPLIVA NA USPEŠNOST ZAPOSLENIH?.....	4
1.2.1. Značaj	4
1.2.2. Motivi	4
1.2.3. Ali je denar glavni motivator?	5
1.2.4. Sposobnosti in znanja	6
1.3. RAZVIJANJE ČLOVEŠKIH VIROV.....	6
2. ZAPOSLOVANJE NOVIH KADROV	6
2.1. PROCES ZAPOSLOVANJA V PODJETJU	7
2.2. RAZLOGI ZA NOVE NAČINE ZAPOSLOVANJA.....	8
2.2.1. Povečevanje brezposelnosti po osamosvojitvi	8
2.2.2. Nove razmere na trgu dela	12
2.3. RAZLIČNI NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE	13
2.3.1. Zavod za zaposlovanje.....	13
2.3.2. Oglasi v časopisih in na televiziji.....	13
2.3.3. Objave prostih delovnih mest na internetu	14
2.3.4. Pošiljanje prošenj na slepo.....	14
2.3.5. Zasebne agencije za zaposlovanje	14
3. ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI.....	14
3.1. PONUDBA ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE ZA DELODAJALCE.....	15
3.1.1. Posredovanje dela	15
3.1.2. Posredovanje zaposlitve (iskanje in selekcija kadrov)	16
3.1.3. »Lov na glave« (headhunting)	16
3.1.4. Oglaševanje prostih delovnih mest.....	17
3.1.5. Obračun in izplačilo plač	17
3.1.6. Svetovanje s področja upravljanja s človeškimi viri	17
3.1.7. Svetovanje z delovno-pravnega področja	17
3.2. PONUDBA ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE ZA DELOJEMALCE	18
3.2.1. Pomoč pri iskanju prve zaposlitve	18
3.2.2. Svetovanje pri iskanju in izbiri nove zaposlitve.....	19
3.2.3. Svetovanje pri iskanju začasnega dela.....	19
3.2.4. Svetovanje na področju zaposlovanja.....	19

3.3. OUTSOURCING (RACIONALIZACIJA KADROVSKIH PROCESOV)	20
3.4.ISKANJE ZAPOSLOTITVE PREKO ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE	20
3.4.1. Vzpostavitev kontakta z agencijo	20
3.4.2. Neposreden stik z agencijo	21
3.4.3. Razgovor v podjetju.....	22
4. ZAPOSLOTITEV PREKO ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE	23
4.1. TEŽAVE MLADIH PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE	23
4.2. PRIMERI ISKANJA ZAPOSLOTITVE PREKO ZASEBNE AGENCIJE.....	25
4.2.1. Specialist za spremljavo poslovanja.....	26
4.2.2. Referent spremljave.....	28
4.2.3. Referentka spremljave	29
4.2.4. Višja referentka spremljave.....	30
4.3. PREDNOSTI IN SLABOSTI ISKANJA ZAPOSLOTITVE PREKO ZASEBNE AGENCIJE NA PODLAGI DANIH PRIMEROV	31
4.3.1. Prednosti iskanja zaposlitve preko zasebne agencije	31
4.3.2. Slabosti iskanja zaposlitve preko zasebne agencije	33
5. ODNOS DRŽAVE DO ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE.....	35
SKLEP	36
LITERATURA.....	38
VIRI.....	39

UVOD

V obdobju prestrukturiranja našega gospodarstva in vseh ostalih sprememb, ki spremljajo prehod v tržno gospodarstvo, se pojavljajo tudi nekateri problemi. Podjetja, ki niso dobro pripravljena na ta prehod, se soočajo s težavami, nekatera propadajo, druga so prisiljena odpuščati delavce, vse skupaj pa vodi v vse večjo brezposelnost. Država do sedaj ni našla ustreznega načina, da bi učinkovito reševala problem brezposelnosti. Zaradi negotovih gospodarskih razmer in hitrih sprememb se podjetja namreč čedalje bolj nerada odločajo za redno zaposlovanje delavcev.

Na trgu dela je vse več ljudi, ki predstavljajo tehnološki višek propadajočih podjetij, po drugi strani pa tudi vse več mladih, ki so zaključili šolanje, pa ne morejo najti prve zaposlitve. Vsi skupaj predstavljajo veliko število ljudi, ki pomenijo velik strošek za državo, ne samo v smislu odvisnosti od podpore, pač pa tudi v smislu neizkoriščenosti njihovih potencialov in vseh sredstev, ki jih je država vlagala v njihovo šolanje.

Zavod za zaposlovanje, zaradi vse večjega števila prijavljenih brezposelnih, ne more več dovolj učinkovito delovati v smislu svetovanja in bolj intenzivnega posvečanja posameznikom, zato so ti pri iskanju zaposlitve bolj ali manj prepuščeni sami sebi. Iskanje zaposlitve je v današnjih časih za marsikoga zelo naporen in stresen proces, zato veliko ljudi obupava, ker ne vidijo možnosti, da bodo kdaj v bližnji prihodnosti lahko našli ustrezno zaposlitev.

Ker vsi ljudje niso dovolj uspešni pri samostojnem iskanju zaposlitve, potrebujejo nekoga, ki bi jim pri tem pomagal. Zavod za zaposlovanje je že poizkusil s tako imenovanimi klubi za zaposlitev, ki so namenjeni tistim, ki težko najdejo zaposlitev in to zelo čustveno doživljajo. Tu jim je omogočeno pisanje prošenj in pogovori z ljudmi s podobnimi težavami, s čimer si lajšajo duševno stisko. Žal so ti klubi namenjeni le ljudem s posebnimi težavami, pa tudi njihov obseg ne zadošča vsem potrebam, glede na število brezposelnih.

Kot ena izmed rešitev se pojavljajo zasebne agencije za zaposlovanje. To je še ena izmed mnogih novosti povzetih po zgledu razvitih tržnih gospodarstev. Gre namreč za zasebna podjetja, ki se ukvarjajo s komercialno dejavnostjo posredovanja med iskalci zaposlitve in podjetji, ki iščejo delovno silo.

Namen diplomskega dela, ki je sestavljeno iz petih poglavij, je prikazati vlogo zasebnih agencij pri procesu zaposlovanja na slovenskem trgu dela ter kaj ponujajo svojim strankam. Na poglobljenih primerih ljudi, ki jim je uspelo dobiti zaposlitev na ta način, bom skušal pokazati, kako poteka proces zaposlovanja preko zasebne agencije za zaposlovanje v praksi ter kakšne so prednosti in slabosti.

Prvo poglavje opisuje pomen zaposlenih in njihove uspešnosti za podjetje. Na preprostem hipotetičnem primeru je prikazano, kako pomembna je vloga zaposlenih pri graditvi uspešnosti podjetja. Drugi del poglavja govori o nekaterih pomembnejših dejavnikih, ki vplivajo na uspešnost zaposlenih.

Drugo poglavje je namenjeno pogledu na zaposlovanje novih kadrov. V prvem delu je po fazah prikazan proces zaposlovanja z vidika podjetja, temu sledijo razlogi za novosti na področju zaposlovanja. Prikazani so podatki o brezposelnosti v zadnjih letih in posebej za zadnje obdobje (vse do konca avgusta 2002) ter drugi razlogi za spremembe na trgu dela. V zadnji točki so na kratko opisani načini iskanja zaposlitve, od bolj poznanih, pa do tistih, ki niso tako pogosti.

V tretjem poglavju je natančneje opisana ponudba zasebnih agencij za zaposlovanje pri nas za delodajalce ter delojemalce. Kot posebnost in novost na našem trgu dela je pojasnjena dejavnost outsourcinga. Sledi opis postopka iskanja zaposlitve preko zasebne agencije, od prvega kontakta z agencijo do razgovora v podjetju.

Četrto poglavje kaže primere iskalcev zaposlitve, ki jim je uspelo dobiti zaposlitev preko zasebne agencije za zaposlovanje. Njihove izkušnje se v nekaterih pogledih precej razlikujejo, tudi njihova mnenja o delu preko agencije so dokaj različna. Po drugi strani pa so si mnenja glede samega dela in storitev agencije dokaj enotna. Na podlagi izkušenj teh ljudi in teoretičnega poznavanja dela agencij so podane prednosti in slabosti iskanja zaposlitve preko zasebnih agencij za zaposlovanje.

Zadnje poglavje se sooča s problematiko odnosa države do agencij. S sprejetjem novega zakona o delovnih razmerjih in neupoštevanjem predlogov agencij, ki skušajo bolj aktivno sodelovati pri načrtih države za zmanjševanje brezposelnosti, je njihovo delo precej težje in omejeno.

1. POMEN ZAPOSLENIH IN NJIHOVE USPEŠNOSTI ZA PODJETJE

1.1. ZAPOSLENI SO VIR KONKURENČNIH PREDNOSTI PODJETJA

Po Milkovichu (1994, str. 283) prevladuje splošno prepričanje, da so ljudje osnovni vir konkurenčnih prednosti. Če upoštevamo dejstvo, da so ljudje tisti, ki tvorijo neko organizacijo in da brez njih sploh ne bi obstajala, ni težko ugotoviti, da na osnovi kakovostnih razlik med zaposlenimi dveh različnih podjetij pridemo posledično do razlike v uspešnosti teh dveh podjetij. Seveda se bo zdela ta ugotovitev precej površna, ker obstaja še veliko drugih faktorjev, ki pomembno vplivajo na uspešnost določenega podjetja, vendar pa je bistveno, da ugotovimo, kako velik pomen pripisati zaposlenim za omenjene razlike.

Vzemimo za primer dve podjetji, ki se ukvarjata z isto dejavnostjo na istem trgu in sta približno enake velikosti. Lahko rečemo, da gre za neposredna konkurenta, ki sta po vseh danih kriterijih med sabo primerljiva. Recimo, da gre za podjetji, ki se ukvarjata s proizvodnjo izdelkov za končne potrošnike. Glede na rezultate obeh tako ni težko ugotoviti, katero je bolj uspešno. Vprašati pa se je potrebno, zakaj je temu tako.

Pustimo zaposlene zaenkrat ob strani in pogledajmo, po mojem mnenju, najbolj v očeh kupcev vidni prednosti uspešnejšega podjetja. Izdelek je tisto, po čemer potrošniki poznajo določeno podjetje, saj z uporabo spoznavajo njegove kvalitete ali slabosti. S tega vidika je proizvod lahko tako prednost kot slabost. Vsako podjetje se trudi kar najbolj zadovoljiti kupca, saj ga k temu prisili konkurenca. Če izdelek ni dovolj kvaliteten, bo ob slabi prodaji podjetje propadlo. Za kvaliteto izdelka stoji celotno podjetje, saj le dobro funkcioniranje vseh oddelkov (ne samo razvojnega npr.) vpliva na to, da bo kupec dobil nekaj, s čimer bo zadovoljen. Če upoštevamo, da je človek s svojim znanjem, sposobnostmi ter motiviranostjo najpomembnejši proizvodni tvorec (Možina et al., 1998, str. 7), prav vsak posameznik v podjetju prispeva pomemben delež h kvaliteti izdelka.

Druga vidna prednost je konkurenčna cena. Če so kupci prepričani, da sta dva izdelka približno enako kvalitetna, se bodo verjetno odločili za cenejšega. Kako ponuditi enako kvaliteto za manj denarja, je spet lahko vprašanje drugih konkurenčnih prednosti, ki v končni fazi pomenijo nižje stroške. Podjetje lahko stroške znižuje praktično v vseh oddelkih, od proizvodnje do financ, če pozna učinkovitejše mehanizme za doseganje boljših rezultatov na teh področjih, kot pa jih pozna konkurenca. Ravno tukaj lahko vidimo, kako je praktično vse, kar se dogaja v podjetju, potencialna prednost pred konkurenco.

Lahko bi naštel še veliko konkurenčnih prednosti, vendar sem na primeru izdelka in cene hotel pokazati, da sta ti dve prednosti le pokazatelj tega, kako konkurenčno je podjetje znotraj svojih oddelkov.

Oddelke predstavljajo ljudje, ki so v njih zaposleni, kar nas pripelje do ugotovitve, da so prav oni tisti, ki so odgovorni za konkurenčnost svojih oddelkov in skupaj podjetja kot celote. Razlike v kvaliteti kadrov prinesejo razlike v kvaliteti dela posameznih enot podjetja ter v končni fazi razlike v kvaliteti izdelkov. Tako se vrnemo na začetno misel poglavja, ki pravi, da so ljudje osnovni vir konkurenčnih prednosti. Da bi podjetje dosegalo ustrezne rezultate, morajo biti zaposleni pri svojem delu uspešni, saj le na ta način resnično lahko ustvarjajo pogoje za konkurenčno nastopanje podjetja na trgu. Uspešnost organizacije je torej odvisna od uspešnosti njenih zaposlenih. Svojih ciljev ne more doseči brez uspešnih ljudi (Kač, 2000, str. 4).

1.2. KAJ VPLIVA NA USPEŠNOST ZAPOSLENIH?

»Pravimo, da je človekova uspešnost odvisna od njegovih sposobnosti, znanja in motivacije.« (Lipičnik, 1996, str. 22) Vse naštetu po avtorjevem mnenju izhaja iz človeških virov (človeških zmožnosti), ki zaznamujejo sleherno človekovo reakcijo, vendar same po sebi niso nujne za reševanje problemov. Poleg omenjenega med človeške zmožnosti sodi tudi značaj človeka, ki po mojem mnenju zelo vpliva na to, kako se bo nekdo znašel pri opravljanju določenih delovnih nalog.

1.2.1. Značaj

Karakter človeka lahko zelo pomembno vpliva na njegovo uspešnost na delovnem mestu. Nekdo, ki je po naravi zelo ambiciozen, ima dosti večjo možnost napredovanja, ker se dejansko vidi na nekem višjem položaju v prihodnosti. Da bi to dosegel, se mora bolj izkazati, izstopati po rezultatih. Na ta način ga vodilni prej opazijo in možnosti njegovega napredovanja so večje.

Eden izmed pogojev, da je človek lahko uspešen pri delu, ki ga opravlja, je, da je zadovoljen s svojim delovnim mestom in nalogami, ki so mu dodeljene. Možno je, da so pri usposabljanju nekateri uspešni pri različnih testih, vendar potem teh znanj na svojih delovnih mestih niso sposobni ali voljni uporabiti (Wexley, Latham, 2002, str. 137-138). Te razlike izhajajo tudi iz značajev, zato so lahko vzroki za neuspešnost v dejstvu, da za določeno delo enostavno niso primerni. Samo, če bodo delo opravljali z veseljem, bodo lahko pokazali vse svoje sposobnosti in dosegali največje uspehe.

1.2.2. Motivi

V osnovi motive ločimo na primarne in sekundarne, ravno tako kot potrebe. Prva vrsta motivov je usmerjena k preživetju (zadovoljevanje socialnih ali bioloških potreb). Sekundarni motivi so usmerjeni k zadovoljstvu in ne ogrožajo obstoja, če potrebe po tem niso zadovoljene (Lipičnik, 1996, str. 154).

Uspešnost na delovnem mestu je vsekakor precej odvisna od motivacije. Ker motivacija izhaja iz želje po zadovoljevanju potreb, je želja po uspehu precej povezana s potrebami, ki jih ljudje imajo. Za zadovoljevanje nekaterih potreb, tako primarnih kot sekundarnih, je v današnjih časih potreben denar. Kako pomemben je zaslužek pri iskanju zaposlitve, pa je odvisno od tega, kakšne potrebe ima nekdo. Tudi glede tega smo si ljudje dokaj različni.

1.2.3. Ali je denar glavni motivator?

Najenostavnejši odgovor na vprašanje, kaj ljudi motivira za delo, je, da bi sebi in svoji družini priskrbeli sredstva za življenje oziroma denar. To bi pomenilo, da bi bili pripravljeni delati več, za več denarja, kolikor bi pač imeli možnosti delati. Iz prakse pa vemo, da v večini primerov stvari potekajo drugače (Lipičnik, 1996, str. 152).

Denar vsekakor ni edini motiv za delo in prav gotovo niso vsi ostali motivi povezani z njim, vendar je dejansko denar v osnovi tisto, zaradi česar smo iskali zaposlitev. Prepričan sem, da v naši družbi obstajajo redki, ki so pripravljeni delati brez plačila. Tudi, če bi tako hoteli, zaradi lastnega preživetja to ne bi bilo mogoče. Ko enkrat dosežemo nek nivo, ki omogoča normalno življenje, začnemo razmišljati tudi o drugih stvareh. Glede na to, da živimo v dokaj razviti družbi, ki je že preseгла ta eksistenčni nivo (seveda ne vsi), se pojavlja vrsta drugih motivatorjev, ki so za marsikoga bolj pomembni od denarja.

Pri predmetu Poslovno komuniciranje za managerje v četrtem letniku študija smo organizirali debato. Osnovna tema je bila: Ali je denar glavni motivator? Oblikovali smo dve ekipi, ki sta predstavili svoje argumente, ena za, druga proti. Skupina, ki je trdila, da denar ni glavni motivator, je prepričljivo zmagala (po glasovanju ostalih študentov). Argumenti, ki so prepričali, se nanašajo predvsem na vrednote in motive, ki se jih človek zave ali jih zazna, ko preseže eksistenčni nivo, kot sem že omenil. Motivacija za delo izhaja predvsem iz želje po samodokazovanju, napredovanju, ugledu in kvaliteti življenja, ki ni neposredno povezana z denarjem.

Vemo, da denar sam po sebi nima uporabne vrednosti, pač pa nam omogoča, da pridemo do materialnih stvari, ki jo imajo. Zato so zanimivi primeri izjemno premožnih ljudi v poslovnem svetu, ki so že dolgo časa materialno preskrbljeni za celo življenje, pa so še vedno delovno aktivni. Motivacija pri njih očitno mora izhajati od drugje.

Ljudi v današnjih časih motivirajo različne stvari. Denar, ki je nekoč za večino verjetno pomenil edini motiv za delo (v časih, ko se je kapitalizem šele začel razvijati), je danes le še eden izmed pomembnih motivov za delo, ne pa najpomembnejši. Seveda bi se o tem še dalo razpravljati, ker je to stvar lastne presoje vsakega posameznika.

Na delovnem mestu ljudje pri nas v povprečju preživijo po štirideset ur na teden in potrebujejo štirideset let, da dosežejo upokojitev. To pa predstavlja kar precejšen del našega življenja. Moje mnenje in mnenje večine ljudi, s katerimi sem govoril o tej temi, je, da v življenju obstaja veliko pomembnejših stvari od denarja.

1.2.4. Sposobnosti in znanja

Sposobnosti človeku pomagajo, da se znajde pri reševanju neznanih problemov. Navzven se pokažejo v kombinaciji z znanjem, ki človeku omogoča reševanje znanih problemov, takih, ki jih je že rešil. Kombiniranje znanj in sposobnosti torej olajšuje reševanje novih problemov s še ne znanimi rešitvami (Lipičnik, 1996, str. 21).

Sposobnosti so ljudem prirojene in izhajajo iz človekove osebnosti. Skozi življenje preko različnih situacij prihajajo na dan. To pomeni, da si jih nismo pridobili na tak način kot znanja, pač pa smo se jih zavedli šele takrat, ko smo jih potrebovali, čeprav že od nekdaj obstajajo v nas.

1.3. RAZVIJANJE ČLOVEŠKIH VIROV

Razvijanje človeških virov (human resource development) je skupina sistematičnih in načrtovanih aktivnosti, ki jih oblikuje posamezna organizacija, da bi svoje člane preskrbela s potrebnimi znanji, da bi se ti lahko uspešno spoprijemali s sedanjimi in prihodnjimi zahtevami svojih delovnih mest (Harris, DeSimone, 1994, str. 2).

S stališča podjetja je razvijanje človeških virov razvijanje vseh zmožnosti zaposlenih, ki se jih lahko s pridom uporablja v poslovni praksi. Glede na to, da je večina zmožnosti ljudem prirojenih, je najpomembnejša naloga vodilnih, da v svojih zaposlenih poiščejo skrite kvalitete, katerih se sami sploh ne zavedajo.

Ekonomisti temu področju pripisujejo vse večji pomen. Razlog je v hitrem razvoju na praktično vseh gospodarskih področjih, ki puščajo čedalje manj prostora za nove načine konkuriranja. Zato se vračajo k samemu izvoru konkurenčnih prednosti, ki so v človeku samem, v njegovih neizkoriščenih in neznanih zmožnostih (Lipičnik, 1996, str. 20).

2. ZAPOSLOVANJE NOVIH KADROV

Pri zaposlovanju novih kadrov gre za proces, v katerem sta udeleženi dve stranki, delojemalec in delodajalec. Ko sklepata pogodbo o zaposlitvi, sta stranki pri tem prosti, vendar tudi delno omejeni s predpisi, sprejetimi s strani države, na temelju veljavnih mednarodnopravnih norm o programski pravici do dela (Možina et al., 1998, str. 309).

2.1. PROCES ZAPOSLOVANJA V PODJETJU

Ko v podjetju zaznajo potrebe po kadrih, se začne proces zaposlovanja. Ta proces sestavljajo faze, skozi katere se odločijo za ustrezne kadre, jih zaposlijo in spremljajo njihovo delo in osebni razvoj pri opravljanju delovnih nalog. Tako se začne proces zaposlovanja z zaznavanjem potreb po kadrih, konča pa, ko določena oseba zaradi takšnih ali drugačnih razlogov zapusti podjetje.

Čeprav proces zaposlovanja opisuje in pomeni pot vsakega posameznika, ki se zaposli v nekem podjetju, gre v naslednjih točkah za prikaz zaposlovanja novih kadrov z vidika podjetja. V bistvu gre za spremljanje procesa zaposlovanja posameznikov v podjetju po fazah.

1. Planiranje človeških zmožnosti

Proces zaposlovanja se po Lipičniku (1996, str. 78) začne z določitvijo tega, koliko in kakšne ljudi podjetje potrebuje, pomembno pa je tudi opredeliti, kdaj jih potrebuje. V tej fazi se torej ugotavlja, kako je potrebno izbirati kadre, da bo v pravem času dovolj ustreznih ljudi na določenih delovnih mestih, kar posledično omogoča delovanje in razvoj organizacije.

2. Faza privabljanja

Organizacija mora najti najprimernejše načine, da bi kandidate pripravila do tega, da se prijavijo na razpis. Opozoril bi, da so v tej fazi podjetjem na voljo različne možnosti, med katere sodijo tudi usluge zasebnih agencij za zaposlovanje.

3. Selekcija

Izmed kandidatov, ki so se prijavili na razpis, se podjetje odloči za najbolj primerne. Po selekciji se zaposlijo tisti kandidati, ki najbolj ustrezajo zahtevam. Pri selekciji ima podjetje spet različne možnosti. To pomeni, da širšo selekcijo za njih lahko opravi tudi zasebna agencija za zaposlovanje (glede na njihove zahteve in kriterije) ter podjetjem predstavi le ožji izbor kandidatov (recimo do pet, spet odvisno od zahtev podjetja). Seveda se za končno izbiro odloči podjetje samo. Rezultat selekcije kadrov so osebe, ki jih je potrebno izuriti za naloge, ki jih bodo opravljale na delovnem mestu (Hočevar, 1998, str. 5).

4. Orientacija in uvajanje v delo

Kandidati zasedejo svoja delovna mesta ter so seznanjeni s svojimi pravicami, odgovornostjo ter s tem kaj se od njih pričakuje (Lipičnik, 1996, str. 78).

5. Nadaljnji razvoj in napredovanje

Po uvajanju se začne proces uresničevanja kariere. V nadaljevanju se spreminjajo vloge zaposlenega dokler ne zapusti delovnega mesta. Prosto delovno mesto potem sproži proces zaposlovanja, kar se neprestano ponavlja (Lipičnik, 1996, str. 79).

Kot vidimo predstavlja zaposlovanje proces, ki se neprestano ponavlja. To pa ne pomeni, da se ne spreminja. Prvo in zadnji dve fazi lahko opredelimo kot nekaj, kar se obvezno dogaja v podjetju. Spremembe se seveda z razvojem gospodarstva in spreminjanjem kulture v podjetjih pojavljajo, vendar gre pri tem le za spremembo v postopkih, princip pa ostaja isti. Drugače pa je z drugo in tretjo fazo. Predvsem pri nas in ostalih državah, ki prehajajo v tržno gospodarstvo se v zadnjih letih dogajajo velike spremembe na področju izbire kadrov. Poleg zavoda za zaposlovanje ter oglaševanja v časopisju in televiziji so se v zadnjih nekaj letih pojavile tudi zasebne agencije za zaposlovanje (podjetja za svetovanje pri izbiri kadrov, lovci na glave - headhunterji), ki svoje usluge ponujajo tudi preko novejših medijev (npr. interneta). Strokovnjaki s tega področja si niso enotni glede tega, ali gre ločevati headhunterje od agencij za zaposlovanje, vendar to ni tako pomembno. Razlog, da so se takšna podjetja sploh pojavila je v tem, da je obstajala potreba po njih. V nadaljevanju bom govoril o zasebnih agencijah za zaposlovanje, ker menim, da gre za eno in isto stvar.

Proces zaposlovanja z vidika podjetja sem opisal z namenom, da bi pokazal, kakšna je vloga zasebnih agencij in v katerih fazah lahko sodelujejo. Pri tem se pojavi vprašanje: Kakšen je razlog za nastanek teh novih podjetij na področju zaposlovanja?

2.2. RAZLOGI ZA NOVE NAČINE ZAPOSLOVANJA

2.2.1. Povečevanje brezposelnosti po osamosvojitvi

Slovenija je po osamosvojitvi pospešeno začela s prestrukturiranjem v smeri tržnega gospodarstva. Skladno s tem se je začel postopek privatizacije, večja podjetja so se pričela organizirati kot delniške družbe, nastajati so začela manjša in srednje velika podjetja v zasebni lasti. Nekatera podjetja so bila na ta prehod dobro pripravljena, druga manj, za marsikoga je bil šok prevelik. Razlogi za to so različni. Skupni jugoslovanski trg je propadel. Tista podjetja, ki so predvidela, kaj se bo zgodilo, so se pravočasno preusmerila na druge trge. Nekateri so že prej sodelovali s tujino in niso bili neposredno prizadeti zaradi izgube jugoslovanskega trga. Za vse ostale se je pričelo težko obdobje prilagajanja novim razmeram, nekaj podjetij je propadlo, druga so morala odpuščati delavce. Vse to je pripeljalo do ogromne mase ljudi, ki so odvisni od socialne podpore, ker si sami ne morejo poiskati dela.

Registrirana brezposelnost v Sloveniji v obdobju od leta 1990 do leta 2002

V tabeli, ki sledi, so navedeni podatki o številu registrirano brezposelnih v Sloveniji v obdobju od leta 1990 do 2001. Podatki so vzeti iz tabele Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb od 1987 do 2001, ki je objavljena na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje republike Slovenije.

Tabela 1: Registrirana brezposelnost v Sloveniji v obdobju od leta 1990 do leta 2001

LETO	BREZPOSELNOST
1990	44.623
1991	75.079
1992	102.593
1993	129.087
1994	127.056
1995	121.483
1996	119.799
1997	125.189
1998	126.080
1999	118.951
2000	106.601
2001	101.857

Vir: URL: <http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/pogl3.htm> - 4

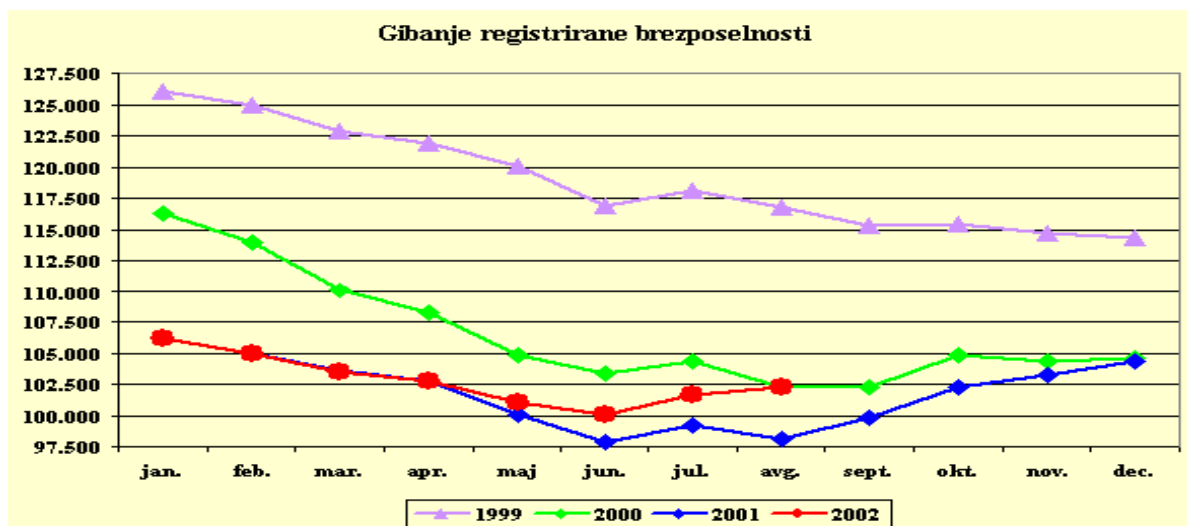
Kot je razvidno iz tabele, je od leta 1990 do 2001 brezposelnost narasla za več kot 100 %. Najnižja je bila leta 1990, ko je v povprečju znašala 44.623 oseb, najvišja pa leta 1993, ko je v povprečju znašala 129.087 oseb.

Podatki za obdobje od leta 1999 do konca avgusta 2002

Konec avgusta 2002 je bilo na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije prijavljenih 102.204 brezposelnih oseb. V primerjavi z mesecem julijem je njihovo število naraslo za 0,5 %, glede na avgust 2001 pa za 4,1 %. Od 6402 oseb, ki so se v mesecu avgustu prijavile na zavod za zaposlovanje, je bilo največ takih, ki se jim je iztekla zaposlitev za določen čas (39 %), 27,6 % je takih, ki zaposlitev iščejo prvič, 6,7 % se jih je prijavilo kot trajni presežek, 3,2 % osebam se je izteklo ali so prekinile javno delo, 6,1 % se jih je prijavilo zaradi stečaja, preostalih 17,4 % pa iz drugih razlogov. Odliv iz brezposelnosti avgusta znaša 5888 oseb (Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2002). Podatki iz

zadnjih let kažejo, da se v povprečju brezposelnost v Sloveniji zmanjšuje, kar je mogoče že posledica novih načinov zaposlovanja.

Slika 1: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji od leta 1999 do konca avgusta 2002



Vir: URL: <http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/StatisticniPodatki/2002/0802.htm>

Iz grafa, ki prikazuje gibanje registrirane brezposelnosti za obdobje od leta 1999 do konca avgusta 2002, je razvidno, da je v povprečju padala vse do začetka leta 2002. Na začetku leta 1999 je bilo v Sloveniji registrirano brezposelnih več kot 125.000 oseb. Ta številka je padala vse do konca leta in se ustavila pod 115.000. Naslednje leto je število registrirano brezposelnih še naprej padalo in se na koncu leta ustavilo pri 105.000. Leto 2001 je zopet pomenilo zmanjševanje brezposelnosti, saj je v poletnih mesecih številka padla pod 100.000. Do konca leta je število registrirano brezposelnih naraslo na število iz prejšnjega leta, v letu 2002, v primerjavi s prejšnjim letom, od meseca aprila dalje brezposelnost spet narašča.

Čeprav povprečje zadnjih let kaže na zniževanje brezposelnosti, je potrebno vedeti, da registrirana brezposelnost ne zajema vseh brezposelnih, ampak samo tiste, ki so prijavljeni na zavodu za zaposlovanje. Še vedno je registrirano brezposelnih več kot 5 % prebivalcev Slovenije, kar znaša več kot 100.000 oseb, ki predstavljajo aktivno prebivalstvo. Zato pomeni brezposelnost za našo državo velik problem, z reševanjem katerega se bo potrebno še precej ukvarjati v prihodnjih letih.

Primerjava med registrirano in anketno brezposelnostjo v zadnjih letih

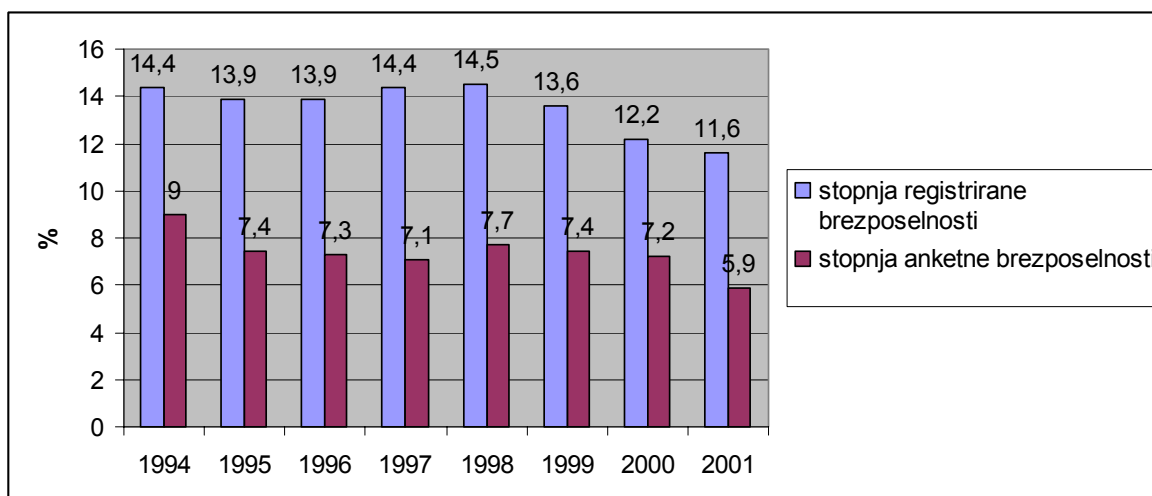
Anketno brezposelnost se določa na podlagi ankete o delovni sili (ADS), ki je najobsežnejše anketiranje gospodinjstev v Sloveniji, izvaja pa se od leta 1993 dalje. Med

anketno brezposelne spadajo osebe, starejše od 15 let, ki v referenčnem tednu (Anketna brezposelnost, 2002):

- niso delale (niso zaposlene, samozaposlene, niso delale nikakršnega dela za plačilo),
- so aktivno iskale delo (v zadnjih štirih tednih so se javile na Zavodu ali so se javile na oglase za prosta delovna mesta in podobno),
- so pripravljene sprejeti delo v dveh tednih,
- so že našle delo, ki ga bodo začele opravljati v času po referenčnem tednu.

V tabeli, ki sledi, je prikazana primerjava med registrirano in anketno brezposelnostjo. Podatki so vzeti iz poglavja Gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti Letnega poročila 2001, ki je objavljeno na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje republike Slovenije.

Slika 2: Primerjava stopenj registrirane in anketne brezposelnosti v obdobju od leta 1994 do leta 2001 v Sloveniji



ADS se izvaja četrletno, zato se stopnja anketne brezposelnosti zaradi primerljivosti nanaša na drugo četrletje, stopnje registrirane brezposelnosti pa so povprečne stopnje po letih

Vira: URL :<http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/kaz3.htm> in Kovačič, 2002, str.7.

Stopnja anketne brezposelnosti je v vseh letih precej manjša od stopnje registrirane brezposelnosti, saj se upoštevajo pri njenem izračunu precej strožji kriteriji. Vsi tisti, ki opravljajo med iskanjem zaposlitve plačana priložnostna dela, se štejejo po ILO metodi med delovno aktivne osebe. Med prijavljenimi na Zavodu za zaposlovanje je tudi veliko

takih, ki ne iščejo aktivno dela, ampak samo izkoriščajo ugodnosti, ki izhajajo iz statusa brezposelne osebe. Na drugi strani pa so ljudje, ki so sicer brezposelni, a ne iščejo dela preko Zavoda za zaposlovanje, ampak na druge načine, npr. preko znancev in prijateljev ipd. (Kovačič, 2001, str. 7).

2.2.2. Nove razmere na trgu dela

V času tranzicije postaja problem brezposelnosti vse bolj pereč. Pojavljajo se skupine ljudi, ki so s tega stališča bolj ogrožene od ostalega dela aktivnega prebivalstva. Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb v zadnjih letih so po podatkih Zavoda za zaposlovanje sledeče (Gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti, 2002):

- stari do 26 let,
- iščejo prvo zaposlitev,
- ženske,
- brezposelni nad 1 leto,
- brez strokovne izobrazbe,
- starejši od 40 let.

Ker je povpraševanje delojemalcev po klasičnih oblikah zaposlitve (za nedoločen čas) začelo precej preseirati ponudbo, so se morale pojaviti nove alternative. V preteklih časih je bila država tista, ki je morala zagotoviti delo vsakomur, ki je to želel, saj je bilo pomembno ne samo z gospodarskega vidika, pač pa celo bolj z vidika funkcioniranja političnega sistema. Ljudje v povprečju niso pogosto menjavali služb, večina jih je delala v enem ali dveh podjetjih vse do upokojitve.

Dandanes so se, kot že rečeno, razmere precej spremenile. Zaradi negotovih gospodarskih razmer niso iskanci dela le tisti, ki nimajo zaposlitve, pač pa tudi že zaposleni, ki se bojijo, da bodo postali tehnološki višek, tisti, ki splošno niso zadovoljni s svojim delovnim mestom ipd. Tako postaja menjavanje služb vse pogostejše. Če bomo pri nas sledili trendom iskanja zaposlitve v razvitih tržnih gospodarstvih, kar je dokaj verjetno glede na smer razvoja našega gospodarstva, bomo v povprečju do upokojitve menjavali zaposlitev štirikrat (Prave ljudi na pravo mesto, 2002). To pa je seveda precej več, kot je bilo značilno za prejšnji sistem. Stvar je popolnoma razumljiva, če upoštevamo dejstvo, da se socialna varnost prebivalstva naglo zmanjšuje, kar posledično vpliva na to, da ljudje iščejo vedno

boljše, bolje plačane službe. Nekateri iščejo tudi dodatno zaposlitev ob vikendih, ker jim sama plača ne zadostuje, da bi poskrbeli zase in za svoje družine.

Na drugi strani pa imamo tudi vse več podjetij, ki se jim zaradi različnih razlogov ne izplača samim iskati delovne sile in to raje prepustijo agencijam za zaposlovanje. Manjša podjetja recimo nimajo kadrovske službe, ker so stroški previsoki. Podjetja, ki iščejo kadre za vodilne ali kakšne druge ključne položaje, to raje prepustijo izkušenim profesionalcem, ker s tem prihranijo precej časa in morda tudi denarja. Nekatera podjetja ne iščejo delavcev za redno zaposlitev, pač pa začasne delavce (lahko gre za sezonsko delo, odvisnost proizvodnje in zasedenosti kapacitet od sprememb povpraševanja) ali pa za določeno obdobje (npr. v gradbeništvu pri več projektih najemajo delavce samo do dokončanja projektov).

2.3. RAZLIČNI NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Ljudje, ki v današnjih časih iščejo zaposlitev, imajo za to več različnih možnosti. Na kratko bom opisal nekatere izmed njih.

2.3.1. Zavod za zaposlovanje

Zavod za zaposlovanje je državna ustanova, preko katere trenutno pri nas išče zaposlitev največ ljudi. Na zavodu so prijavljeni tisti, ki zaradi različnih razlogov izgubijo službo in na podlagi plačevanja prispevkov iz dohodka, ko so še bili zaposleni, prejemajo določen čas podporo. Prijavijo se tudi tisti, ki si sami ne morejo poiskati zaposlitve. Zavod za zaposlovanje na podlagi povpraševanja podjetij, ki tukaj iščejo potrebne kadre, skuša ljudem najti zaposlitev ali pa jim omogočiti prekvalificiranje, če povpraševanja po njihovi stroki ni. To pomeni, da zavod v bistvu izbere službo za vas. Večina tistih, ki so prijavljenih na zavodu, izredno težko sami najdejo zaposlitev, saj gre v večini primerov za starejše ljudi z nižjo izobrazbo, po katerih pa je povpraševanje zelo nizko.

2.3.2. Oglasi v časopisih in na televiziji

Ena izmed možnosti iskanja zaposlitve je preko časopisnih oglasov. Podjetja v njih objavljajo oglase, v katerih interesente seznanijo s tem, za kakšno delovno mesto gre, kakšne so zahteve podjetja (glede izobrazbe, delovnih izkušenj, dodatnih sposobnosti) ter kaj sami ponujajo. Oglas vsebuje tudi podatke o načinu kontakta s podjetjem, da se kandidati, ki ustrezajo zahtevanim kriterijem, lahko dogovorijo za razgovor. Ta način iskanja dela ustreza kar najširšemu krogu iskalcev zaposlitve, saj se sami odločajo na podlagi danih podatkov ali jim določena ponudba odgovarja in ali sami ustrezajo zahtevanim kriterijem.

Podobno izgledajo tudi oglasi na televiziji (teletekst), zato o tem ne bi dodatno izgubljal besed. Bistveno je, da sta televizija in časopis medija, ki sta znana in dostopna zelo širokemu krogu ljudi in s tem potencialnim iskalcem zaposlitve.

2.3.3. Objave prostih delovnih mest na internetu

Internet je pri nas še vedno razmeroma nov medij, saj ga uporablja precej manj ljudi, kot je to značilno za televizijo in časopise. Kljub temu je število podjetij, ki iščejo ljudi preko interneta čedalje večje. To je popolnoma razumljivo, saj se ta medij izredno hitro širi. V prihodnosti je mogoče pričakovati, da bo njegova uporaba postala še precej večja.

2.3.4. Pošiljanje prošenj na slepo

Iskalci zaposlitve lahko poizkušajo tudi na način, ki ni tako pogosto v uporabi. Gre za pošiljanje prošenj podjetjem, ki sicer niso uradno razpisala nobenega novega delovnega mesta. Uspeh pri tej metodi iskanja zaposlitve je sicer zelo vprašljiv, vendar se ga nekateri poslužujejo zaradi preprostega dejstva, da nimaš kaj izgubiti.

2.3.5. Zasebne agencije za zaposlovanje

Kot zadnje bi navedel možnost iskanja zaposlitve preko zasebnih agencij za zaposlovanje. Podobno kot internet so tudi zasebne agencije novost na področju zaposlovanja pri nas. Te agencije so posredniki, ki za podjetja iščejo kandidate in že same delajo selekcijo, ter za podjetja izberejo le nekaj najustrežnejših. Iskalci zaposlitve se vpišejo v njihovo bazo podatkov in od njih prejemaajo ponudbe za delo, ki jim jih posredujejo podjetja.

3. ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI

Razlogov za delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje je več. Tako na strani tistih, ki iščejo zaposlitev, kot podjetij, ki iščejo delavce, obstaja povpraševanje po njihovih uslugah. To povpraševanje se bo v prihodnjih letih po vsej verjetnosti še povečalo, saj ponujajo nove rešitve za tiste, ki v novo nastalih razmerah na trgu dela iščejo zaposlitev.

Agencije za zaposlovanje so se v Sloveniji začele pojavljati po letu 1994, medtem ko je na zahodu ta dejavnost uveljavljena že dalj časa (Mavec, 2001, str. 4). Nekatere med njimi so podružnice velikih mednarodnih agencij za zaposlovanje, ki že dalj časa delujejo po celem svetu, druge pa so popolnoma nova podjetja v zasebni lasti domačih lastnikov. Apel d.o.o., Adecco H.R., d.o.o., Profil d.o.o., Advise, d.o.o., Leila d.o.o., SOCIUS, d.d., HILL INTERNATIONAL, d.o.o. in ISG INTERNATIONAL SERVICE GROUP, d.o.o. so npr. nekatere izmed agencij, ki trenutno delujejo pri nas (Kadrovski inženiring, 2002). Nekatere

med njimi so specializirane, torej se ukvarjajo samo s kadrovsko problematiko, druge pa ponujajo tudi drugačne storitve (študentski servis, jezikovni tečaji ipd.).

Podjetja, ki sem jih naštel, se med drugim ukvarjajo s kadrovskim inženiringom (kadrovske svetovanje, iskanje in izbira kadrov itd.). Ta dejavnost vključuje svetovanje osebam, podjetjem in drugim organizacijam, ki potrebujejo pomoč pri iskanju zaposlitve ali kadrov. Strokovnjaki iz različnih področij skupaj s stranko skušajo najti najustreznejše rešitve. Sem sodi tudi posredovanje zaposlitve in začasnih del, organiziranje kadrovske funkcije, vodenje kadrovskih evidenc, reorganizacija in prestrukturiranje kadrov: izdelava načrtov kadrovske prenove, izdelava organizacijske sheme, sistemizacija delovnih mest ter izdelava programa ugotavljanja in razreševanja problemov presežnih delavcev (Svetovanja. Poslovni center, 2002).

3.1. PONUDBA ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE ZA DELODAJALCE

Ponudbo zasebnih agencij za zaposlovanje bom predstavil na podlagi pregleda ponudbe več agencij. Na osnovi analize njihovih spletnih strani bom skušal zbrati in obrazložiti ponudbo zasebnih agencij za zaposlovanje pri nas.

Storitve, ki jih ponujajo zasebne agencije za zaposlovanje, so (Adecco, 2002):

- posredovanje dela,
- iskanje in selekcija kadrov,
- »lov na glave« (headhunting),
- oglaševanje prostih delovnih mest,
- obračun in izplačilo plač,
- svetovanje s področja upravljanja s človeškimi viri,
- svetovanje z delovno-pravnega področja.

3.1.1. Posredovanje dela

Zasebna agencija za zaposlovanje, na podlagi komercialne pogodbe, delavce, ki so pri njej zaposleni, posreduje podjetju za opravljanje določenega dela. Na ta način podjetje dokaj hitro zadovolji začasno potrebo po dodatni delovni sili. Stroški dela so zanj na ta način

popolnoma variabilni, saj nastajajo skladno z delovnimi aktivnostmi in jih ni, ko ni delovnih aktivnosti.

Agencija na podlagi zahteve naročnika v podjetje napoti delavce, ki so ustrezni (po izobrazbi in izkušnjah) za opravljanje določenih delovnih nalog. Z delavci, ki jih napoti v določeno podjetje, agencija sklene pogodbo o zaposlitvi (prevzame vse postopke prijave in odjave delavcev, sklenitve ustrezne pogodbe, obračuna in izplačila plač) ter prevzame vsa delovno-pravna tveganja (Adecco, 2002). Čeprav so napoteni delavci v bistvu zaposleni v agenciji, delajo po navodilih naročnika (podjetja).

Posredovanje dela je na podlagi izkušenj agencij primerno za zagotavljanje delavcev ne glede na stopnjo njihove izobrazbe in pridobljenih izkušenj in je časovno neomejeno (od enega dneva do več mesecev). Podjetja to storitev največkrat uporabljajo v primeru povečanega obsega dela, sezonskega dejavnika (ki vpliva na obseg proizvodnje), odsotnosti zaposlenih (zaradi dopusta, bolniške, ipd.) ali iskanja morebitnih novih sodelavcev.

3.1.2. Posredovanje zaposlitve (iskanje in selekcija kadrov)

Podobno kot pri posredovanju dela, agencija podjetju posreduje kandidate. Razlika je v tem, da gre za povpraševanje po ljudeh, ki naj bi zasedli delovna mesta, ne pa smo opravljali določene naloge do dokončanja del. Tukaj torej ne gre za nadomestne ali začasne delavce, pač pa za ljudi, ki jih podjetje namerava zaposliti za nedoločen čas. Do povpraševanja pride zaradi nadomestitve zaposlenih, ki so zapustili podjetje, zamenjave neustreznih kadrov ali odpiranja novih delovnih mest.

Agencija izbira med ljudmi, ki nimajo zaposlitve in takimi, ki so že zaposleni, a iščejo boljše delovno mesto. Na podlagi selekcije širšega kroga kandidatov podjetju posredujejo najboljše. Selekcija poteka seveda na podlagi opisa delovnega mesta ter zahtevanih kriterijev glede izobrazbe, delovnih izkušenj in drugih lastnosti kandidatov.

Prednost za podjetje pri tem načinu izbire kadrov je predvsem v hitrosti izbire in njeni strokovnosti. Predstavljeni so najboljši kandidati, med katerimi se v končni fazi podjetje odloči samo.

3.1.3. »Lov na glave« (headhunting)

Lov na glave ali headhunting je dejavnost iskanja oseb, ki so pripravljene, voljne in sposobne prevzemati specializirana delovna mesta, managerske funkcije ali vodstvene položaje v podjetjih (Kralj, 2001, str. 59-60). V nekaterih primerih zahtevajo naročniki točno določenega človeka, kar pomeni, da mora agencija poiskati načine, kako pripeljati tega človeka v določeno podjetje. V drugih primerih pa se izoblikuje profil kandidata, na

podlagi tega pa agencija potem sama poišče najprimernejše kandidate in podjetju predstavi svoj izbor. »Idealni kandidat je tisti, ki ustreza spisku zahtevanih lastnosti, naročnikovi poslovni kulturi in njegovim posebnim željam.« (Kofol, 1998, str. 8).

3.1.4. Oglaševanje prostih delovnih mest

Agencije za zaposlovanje preko različnih medijev oglašujejo prosta delovna mesta za podjetja, ki so njihovi naročniki. Njihove oglase je moč zaslediti v dnevnem časopisju in na internetu. Oglasi vsebujejo podatke o delovnem mestu, zahtevani izobrazbi in ostalih lastnostih kandidata, ne pa tudi o tem, za katero podjetje gre. Navedena je agencija in njen naslov, preko nje pa potem kasneje kandidat lahko pride v stik s podjetjem. Na ta način se agencija zavaruje, da kandidat ne bi skušal priti v neposreden stik s podjetjem, saj bi na ta način izgubila posel.

Primer :

DIPLOMIRANI INŽENIR STROJNIŠTVA(VS)

Tehnolog (v avtomobilski industriji) lahko tudi pripravnik; do 5.10.2002; ADECCO H.R. kadrovska svetovanje d.o.o., Rozmanova 34, Novo Mesto

Vir: Delova borza dela, 2002, str. 20.

3.1.5. Obračun in izplačilo plač

Agencije ponujajo podjetjem storitev obračuna in izplačila plač, kar pomeni, da obračunajo plače za zaposlene nekega podjetja ne glede na to ali gre za ljudi, ki so se pri podjetju zaposlili preko agencije ali take, ki so tam redno zaposleni že dalj časa in z agencijo nimajo nobene povezave. Storitev obsega svetovanje pri vzpostavitvi sistema in vzpostavitve sistema obračuna plač, obračun plač ter izdelavo obveznih poročil in analiz (Kadrovska dejavnost, 2002).

3.1.6. Svetovanje s področja upravljanja s človeškimi viri

Strokovnjaki iz agencije skušajo svetovati podjetjem, kako ravnati s svojimi zaposlenimi in njihovimi znanji in sposobnostmi (v smislu odkrivanja njihovih potencialov), da bi dosegali kar najboljše rezultate na poslovnem področju oziroma pri svojem delu.

3.1.7. Svetovanje z delovno-pravnega področja

Gre za svetovanje s področja delovno pravne zakonodaje, kolektivnih pogodb, zdravstvenega zavarovanja in zaposlovanja. Naročniku ponujajo urejanje delovno pravnih

razmerij. Sem sodi tehnična izvedba sklenitve in prenehanja delovnega razmerja, prijava in odjava iz zdravstvenega zavarovanja ter prijava in odjava sprememb med zavarovanjem, priprava vseh sklepov iz področja urejanja pravic in obveznosti delavcev iz delovnega razmerja (sklepi o razporeditvi, delovnem času, nadurnem delu itd.), v sodelovanju z odvetnikom izvedba disciplinskih postopkov in reševanje pritožb pred organi druge stopnje Poleg tega agencije ponujajo izdelavo splošnih aktov (Kadrovska dejavnost, 2002):

- pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest,
- pravilnik o delovnih razmerjih,
- pravilnik o plačah in drugih prejemkih,
- pravilnik o disciplinski odgovornosti,
- pravilnik o delovni uspešnosti in napredovanj delavcev,
- pravilnik o delovnem času,
- pravilnik o varstvu osebnih podatkov.

3.2. PONUDBA ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE ZA DELOJEMALCE

Ponudba obsega (Adecco, 2002):

- pomoč pri iskanju prve zaposlitve,
- svetovanje pri iskanju in izbiri nove zaposlitve,
- svetovanje pri iskanju začasnega dela,
- svetovanje na področju zaposlovanja.

3.2.1. Pomoč pri iskanju prve zaposlitve

Agencija iskalcu prve zaposlitve na podlagi njegove izobrazbe in sposobnosti skuša ustrezno svetovati pri izbiri delovnega mesta. Preden se iskalec preko agencije poveže z nekim podjetjem in začne opravljati pripravništvo ali se drugače tam zaposli, podpiše pogodbo z agencijo. V začetnem obdobju je zaposlen pri agenciji in od nje prejema plačo. Agencija v tem obdobju od podjetja prejema provizijo, ki predstavlja nek odstotni delež

plače zaposlenega. Če zaposleni ustreza zahtevam podjetja, se redno zaposli pri njem in stiki z agencijo se na tem nivoju končajo.

3.2.2. Svetovanje pri iskanju in izbiri nove zaposlitve

Podobno velja tudi za iskalca nove zaposlitve. Razlika je v njegovih delovnih izkušnjah in znanju, ki mu dajejo večjo možnost pri izbiri službe, saj podjetja dajejo prednost kandidatom z izkušnjami. Postopek glede zaposlitve in posredovanja agencije pa je v osnovi enak.

3.2.3. Svetovanje pri iskanju začasnega dela

Oseba, ki išče začasno delo, preko agencije, z njo podpiše pogodbo. To pomeni, da je zaposlena pri agenciji in ne pri podjetju, za katerega opravlja zahtevana dela. Plačo in vse ostale prispevke dobiva od agencije. Ima popolnoma enake pravice kot redno zaposleni pri podjetju, saj je preko agencije zaščiten po kolektivni pogodbi. Te pravice so (Kadrovska dejavnost, 2002):

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

3.2.4. Svetovanje na področju zaposlovanja

Če iskalec sam ne ve najbolj natančno, kakšno službo želi, ga svetovalci v agenciji na podlagi njegove izobrazbe in izkušenj skušajo kar se da ustrezno usmeriti. V primeru, da na trgu obstaja trajno pomanjkanje povpraševanja po določeni stroki, se morajo kandidati prekvalificirati, da bi bili sposobni opravljati dela na drugih področjih. Zato tudi agencije usmerjajo ljudi v izobraževalne tečaje, s pomočjo katerih potem lažje pridejo do službe.

Kot vidimo se ponudbi za delodajalce in delojemalce medsebojno dopolnjujeta, saj delojemalci povprašujejo po delovni sili, ki jo ponujajo delodajalci, obratno pa delojemalci povprašujejo po delovnih mestih, ki jih ponujajo delodajalci. Agencije so pri tem posredniki, ki skušajo omogočiti, da se ponudba in povpraševanje po zaposlitvi kar najhitreje in brez težav srečata.

3.3. OUTSOURCING (RACIONALIZACIJA KADROVSKIH PROCESOV)

Pri ponudbi zasebnih agencij sem omenil, da tisti, ki preko agencije dobi delo, ni redno zaposlen pri podjetju, za katerega opravlja delovne naloge, pač pa pri agenciji, ki ga je posredovala temu podjetju. Najemanju zunanje delovne sile za opravljanje del znotraj podjetja pravimo outsourcing.

Outsourcing ali racionalizacija kadrovskih procesov je zunanje oskrbovanje, oddajanje del, zunanje izvajanje, organizacijsko izločanje posameznih aktivnosti, procesov ali kar celih poslovnih funkcij na zunanje ponudnike (izvajalce teh storitev). Gre za izkoriščanje zmogljivosti zunaj lastnega podjetja, oddajanje del ali storitev zunanjim partnerjem, najemanje tujih storitev, vključevanje zunanjih sodelavcev, organizacijsko izločanje funkcij oziroma procesov (Outsourcing. Advise, 2002). Razlog, da se podjetja poslužujejo te novosti, je v zmanjševanju stroškov. Z najemanjem zunanjih sodelavcev se izognejo stroškom uvajanja lastnih ali iskanja ustreznih novih kadrov za opravljanje določenih aktivnosti v podjetju. S tem prihranijo predvsem na času in hitro omogočijo nemoteno delovanje vseh poslovnih funkcij, ki so odvisne od dela zunanjih sodelavcev (pri nas trenutno najbolj uveljavljeno področje informacijske tehnologije).

3.4. ISKANJE ZAPOSLOTITVE PREKO ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Zasebne agencije za zaposlovanje sicer ponujajo različne možnosti pri iskanju zaposlitve, vendar bom v tej točki opisal le postopek pri iskanju zaposlitve preko agencije z namenom pridobitve redne zaposlitve ali zaposlitve za določen čas. Ostale dejavnosti (headhunting in outsourcing) ne predstavljajo osrednje teme tega diplomskega dela, zato se mi ne zdi pomembno opisovati postopkov pri teh načinih zaposlovanja ali iskanja zaposlitve.

3.4.1. Vzpostavitev kontakta z agencijo

Osebe, ki iščejo zaposlitev in se odločijo poiskati pomoč zasebne agencije za zaposlovanje, lahko to storijo na naslednje načine :

- vpišejo se v bazo podatkov na internetnih straneh,
- pošljejo prošnjo na podlagi oglasa v časopisu.

Vpis v bazo podatkov

Zasebne agencije za zaposlovanje na svojih spletnih straneh na internetu ponujajo iskalcem zaposlitve poleg razpisa prostih delovnih mest tudi vpis v bazo podatkov. V bazo podatkov vpišejo podatke o svoji izobrazbi, delovnih izkušnjah, svojih željah glede delovnega mesta in življenjepisa. Na podlagi tega agencije potem lažje iščejo primerne kandidate za svoje naročnike (podjetja), ki povprašujejo po delovni sili.

Vsak uporabnik baze podatkov mora imeti tudi svoj elektronski naslov, na katerega prejema obvestila o prostih delovnih mestih. Ta obvestila so poslana glede na stopnjo izobrazbe in kraj dela, ki ga je navedel uporabnik. Obvestila o prostih delovnih mestih pošilja računalniški program na podlagi že omenjenih kriterijev.

Ko kandidat, ki išče zaposlitev, preko elektronske pošte prejme obvestilo o prostem delovnem mestu, se na podlagi tega odloči ali mu ustreza ali ne ter seveda ali sam ustreza zahtevanim kriterijem. Vsak oglas ima poleg osnovnih podatkov o delovnem mestu in zahtev glede izobrazbe in sposobnosti kandidata elektronski naslov kontaktne osebe (svetovalca). Prijava, ki jo kandidat pošlje na ta naslov, mora vsebovati ime in priimek kandidata, opis na katero delovno mesto se prijavlja ter nekaj razlogov zakaj meni, da je primeren za to delovno mesto in kaj ga je pritegnilo k prijavi.

Ta način kontakta z agencijo iskalcu zaposlitve omogoča ažurno spremljanje ponudbe delovnih mest, saj ga agencija sproti obvešča o prostih mestih. Poleg tega ni potrebno za vsako delovno mesto posebej sestavljati in pošiljati prošnje ter dolgo čakati na odgovor. Po mojem mnenju je ta oblika najustreznejša, seveda za tiste, ki imajo dostop do interneta.

Prošnja na podlagi oglasa v časopisu

Prošnja na podlagi oglasa v časopisu se v bistvu ne razlikuje od tiste, ki bi jo poslali podjetju direktno. Kandidat pošlje prošnjo z zahtevanimi podatki, ki pa je naslovljena na agencijo. Agencija mu potem odgovori na naslov, ki ga poda v prošnji in se potem dogovori za razgovor s svetovalcem.

3.4.2. Neposreden stik z agencijo

Potem, ko iskalec zaposlitve odda prošnjo na podlagi oglasa za razpisano delovno mesto, prejme obvestilo o tem kdaj naj se oglasi na agenciji za razgovor. Na podlagi lastne izkušnje lahko povem, da agencije že v tej točki izvajajo selekcijo. Ko sem sam poizkusil iskati zaposlitev preko neke zasebne agencije, sem doživel precejšnje razočaranje. Vpisal sem se v njihovo bazo podatkov in res preko elektronske pošte začel dobivati obvestila o prostih delovnih mestih. Poslal sem nekaj prošenj, vendar nikoli nisem dobil nobenega

odgovora. Ko sem poklical na agencijo, so mi zatrdili, da so dobili mojo prošnjo in da lahko v kratkem pričakujem odgovor, vendar se to ni nikoli zgodilo. Potem sem začel razmišljati o tem, da verjetno dobijo izredno veliko prošenj. Zato že na podlagi tega izvedejo prvo selekcijo in na razgovor povabijo tiste kandidate, ki po določenih kriterijih najbolj ustrezajo zahtevam razpisa.

Tisti iskalci zaposlitve, ki ustrezajo kriterijem razpisa, torej dobijo odgovor agencije, v katerem je naveden datum in čas razgovora s kontaktno osebo. Na osnovi tega se nato oglasijo na razgovor v agenciji. Razgovor poteka na enak način kot poteka razgovor za zaposlitev v podjetju, s to razliko, da izbira iskalca zaposlitve še ne pomeni, da je službo dobil. Agencija za zaposlovanje pomeni namreč šele »prvi krog kvalifikacij«, ki kandidata postavi ob bok drugim izbranim, ki imajo enake možnosti, da dobijo želeno službo. Agencija po naročilu podjetja izmed vseh kandidatov, ki jih pokliče na razgovor, izbere nekaj najbolj ustreznih (ponavadi pet ali šest, odvisno od zahtev podjetja). Izbranci gredo kasneje še na razgovor v podjetje.

Razgovor v agenciji poteka med svetovalcem in kandidatom. Svetovalec kandidata še bolj natančno seznanja z delovnim mestom, za katerega se poteguje ter kaj se od njega pričakuje. Pogovor vključuje tudi podatke o njegovih znanjih in sposobnostih, ki jih morda ni navedel v poslani prošnji, vendar se mu sedaj zdijo pomembne, na podlagi dodatnih informacij, ki jih je na tem razgovoru dobil o delovnem mestu. Lahko govori tudi o svojih izkušnjah iz področij, ki niso neposredno povezana z želenim delovnim mestom, vendar se mu zdijo pomembne in koristne pri opravljanju dela na tem delovnem mestu. Kandidat pove tudi zakaj se sam zdi primeren za to delovno mesto in kaj meni, da je njegova prednost pred ostalimi kandidati (to je po mojem mnenju zelo težko opredeliti, glede na to, da ostalih kandidatov ne pozna).

Razgovor naj bi vključeval vse pomembne malenkosti, ki bi lahko v očeh svetovalca pomenile prednost pred ostalimi iskalci zaposlitve. Kandidat se mora zavedati, da je predpogoj, da bo sploh imel možnost dobiti to želeno službo, da vzbudi zanimanje pri svetovalcu. On odloča ali bo kandidat imel razgovor v podjetju in s tem dejanske možnosti za zaposlitev ali ne.

3.4.3. Razgovor v podjetju

Agencija izmed vseh, ki so prišli na razgovor za določeno delovno mesto, izbere nekaj takih, ki naj bi glede na kriterije naročnika (podjetja) najbolj ustrezali. Za te kandidate se potem s podjetjem dogovori za termine. Kandidati se oglasijo v podjetju, kjer imajo razgovor s predstavnikom podjetja. To je zadnja faza selekcije kandidatov, saj izbira nekoga izmed njih pomeni, da je dobil službo. Teme razgovora ne bom posebej opisoval, saj se naj ne bi bistveno razlikovala od tiste v agenciji. Po končanem razgovoru se v

določenem času kandidata obvesti ali je dobil službo ali ne. Kandidata o tem obvestita agencija in podjetje. Predstavniki podjetja pa ga (v primeru, da je službo dobil) obvesti o tem, kdaj naj pride v podjetje, da bo zasedel delovno mesto in pričel z delom. S tem se konča faza selekcije.

Zaposleni dobiva plačo in različne prispevke (dopust, bolniška) od agencije, saj je po podpisu pogodbe zaposlen v agenciji in ne v podjetju. Agencija od podjetja dobiva mesečno plačilo za najem zaposlenega (določen odstotek njegove plače). Po preteku določenega roka se agencija in podjetje lahko dogovorita, da se kandidata redno zaposli pri podjetju, kar pomeni, da prekine pogodbo z agencijo. Za to se podjetja ponavadi odločijo po nekaj mesecih, če ugotovijo, da so zadovoljna z njegovim delom. V primeru, da z njim niso zadovoljna, se lahko odločijo za zamenjavo. To je prednost zaposlovanja ljudi preko agencije (z vidika podjetja), saj brez kakršnihkoli stroškov lahko zamenjajo zaposlenega, ki se izkaže za nesposobnega pri opravljanju svojega dela ali kako drugače ne ustreza zahtevam delovnega mesta. Podjetje ima potem spet prosto delovno mesto in proces selekcije kandidatov preko agencije se ponovi.

4. ZAPOSLOVANJE PREKO ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE

4.1. TEŽAVE MLADIH PRI ISKANJU ZAPOSLOVANJA

Iskanje zaposlitve je za mlade ljudi, ki so zaključili šolanje in prvič iščejo ali menjajo službo, ker iščejo bolj ustrezno, v današnjih časih zelo velik problem. Ob tem, da pri nas vse več ljudi neposredno občuti problem brezposelnosti, se mladi soočajo morda s celo večjimi težavami pri iskanju zaposlitve kot ostali brezposelni.

Medtem ko je v Sloveniji v celoti gledano največ brezposelnih brez poklica (kar 47 odstotkov), kar je posledica izobrazbene strukture iz preteklosti, se med mladimi pojavlja tudi vse več takih, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo in ne morejo priti do prve zaposlitve. Kot enega izmed najpomembnejših razlogov za visoko brezposelnost slovenska vlada navaja slabo izobrazbo prebivalstva, saj naj bi bilo 70 odstotkov takih brezposelnih, ki po doseženi izobrazbi ne ustrezajo kriterijem, ki jih za razpisana delovna mesta zahtevajo podjetja (Zupančič, 2002, str. 1-2). Zato po eni strani vzpodbuja izobraževanje (v zadnjih letih je vse več mladih, ki se odločajo za vpis na univerzo), saj vidi svoje možnosti in prednosti v dobri izobraženosti prebivalstva, po drugi strani pa ne more zagotoviti dovolj delovnih mest, da bi te ljudi zaposlila.

Tudi težave pri iskanju zaposlitve vplivajo na to, da se mladi odločajo za nadaljnji študij, ker menijo, da bodo z višjo izobrazbo lažje prišli do zaposlitve. To v določenih strokah, ki so, lahko rečemo, glede na število vpisov študentov, bolj popularne od drugih, vodi do presežne ponudbe kadrov, kar spet ne rešuje problema brezposelnosti, ampak ga še dodatno

pogloblja. Povpraševanje po delovni sili v različnih panogah gospodarstva se spreminja glede na trende v svetovnem gospodarstvu, kar je posledica vse večje povezanosti in medsebojne odvisnosti različnih držav. Žal se te spremembe dogajajo precej hitro, zato je že izbira poklica v današnjih časih zelo negotova odločitev. Pri tem mislim na to, ali bo po koncu izobraževanja obstajalo povpraševanje po taki delovni sili ali ne. Ljudje se zaradi trenutnih gospodarskih razmer čedalje bolj odločajo za poklice, za katere menijo, da jim bodo prinesli zaposlitev in dobro plačo kot pa za tisto, kar jih resnično veseli.

Ko prebiramo oglase za razpisana delovna mesta, lahko opazimo, da večina podjetij zahteva od kandidatov poleg ustrezne izobrazbe tudi določene delovne izkušnje. Tudi to je eden izmed glavnih razlogov, da je mladim, ki iščejo prvo zaposlitev veliko težje kot ostalim iskalcem zaposlitve. Seveda to ni značilno samo za našo državo, vendar je v razmerah visoke brezposelnosti konkurenca za delovna mesta tako še veliko večja. Podjetja na nek razpis za prosto delovno mesto dobijo tudi več kot sto prijav. Seveda ni mogoče vseh kandidatov povabiti na razgovor, zato na podlagi izbora le manjši krog kandidatov dobi možnost. Nekdo, ki je sicer izredno sposoben, pa nima delovnih izkušenj, bo verjetno že na podlagi tega izpadel iz kroga ljudi, ki so povabljeni na razgovor. Tako ponavadi veliko ljudi ne dobi niti priložnosti, da bi na razgovoru pokazali svoje sposobnosti in znanja.

Vsi naštetih problemi, s katerimi se soočajo mladi pri iskanju zaposlitve, tudi njih vodijo do iskanja novih načinov, da bi prišli do zaposlitve. Iskalci prve zaposlitve in ostali mladi, ki so brezposelni, predstavljajo izredno velik delež ljudi, ki iščejo zaposlitev preko zasebnih agencij za zaposlovanje. Čeprav se je delež tistih, ki so stari do 26 let in tistih, ki iščejo prvo zaposlitev, v celotni registrirani brezposelnosti v zadnjem desetletju zmanjšal, obe kategoriji še vedno sodita med značilne skupine registriranih brezposelnih oseb. To je razvidno iz podatkov naslednje tabele, ki so vzeti iz tabele Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb od 1987 do 2001, objavljene na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje republike Slovenije.

Tabela 2: Deleži kategorij oseb, starih do 26 let in tistih, ki iščejo prvo zaposlitev, v celotni registrirani brezposelnosti v Sloveniji, v letih od 1990 do 2001, izraženi v odstotkih

Leto	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev
1990	51,4	26,5
1991	47,8	22,2
1992	40,7	20,2
1993	37,4	19,0
1994	33,5	19,0
1995	32,2	19,7
1996	31,4	19,4
1997	29,1	18,3
1998	26,3	18,1
1999	25,8	18,7
2000	23,4	17,9
2001	24,1	18,8

Vir: URL: <http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/pogl3.htm> - 4

Delež oseb starih do 26 let, v celotni registrirani brezposelnosti, se je od leta 1990 znižal iz povprečno 51,4 % na povprečno 23,4 % v letu 2000, do konca leta 2001 pa zrasel na povprečno 24,1 %. Delež tistih, ki iščejo prvo zaposlitev, v celotni registrirani brezposelnosti, pa se je od leta 1990 znižal iz povprečno 26,5 % na povprečno 17,9 % v letu 2000, v letu 2001 pa v povprečju znaša 18,8 %.

Kljub upadanju deležev obeh omenjenih kategorij v celotni registrirani brezposelnosti sta le ta še vedno precej visoka. Potrebno je vedeti tudi to, da se je brezposelnost v zadnjih letih precej povečala tudi v drugih kategorijah, kar je razlog za upadanje deležev obeh kategorij.

4.2. PRIMERI ISKANJA ZAPOSLOTITVE PREKO ZASEBNE AGENCIJE

O iskanju zaposlitve sem govoril z mnogimi mladimi ljudmi, ki se soočajo s podobnim problemom kot večina mladih v Sloveniji. Večina izmed njih je že skušala najti zaposlitev preko zasebnih agencij, nekaterim med njimi je to tudi uspelo.

V nadaljevanju bom opisal izkušnje štirih ljudi, starih od štiriindvajset do šestintrideset let, ki so našli zaposlitev preko zasebne agencije za zaposlovanje. Vsi štirje imajo skupno to, da so poiskali zaposlitev preko iste agencije in to pri istem podjetju. Razlog, da sem se odločil za izbiro ene agencije, je v različnosti poti, ki je štiri ljudi vodila do te agencije in kasneje zaposlitve. Na ta način sem dobil štiri bolj ali manj različne vidike enakega ali vsaj

podobnega načina iskanja zaposlitve. Z izbiro istega podjetja pa bi rad vsaj nakazal, kakšna je njegova politika zaposlovanja. Na podlagi pogovora z vsemi štirimi osebami sem opazil, da ravno na tem področju obstajajo razlike. Po mnenju enega izmed njih se podjetje glede na višino izobrazbe namreč odloči ali jih zaposliti redno ali pa samo preko agencije za določen čas. Tudi njihova stališča glede zaposlitve za določen čas se razlikujejo.

4.2.1. Specialist za spremljavo poslovanja

Prvi izmed omenjenih štirih ljudi, je moški, star osemindvajset let in ima visokošolsko izobrazbo. Službo je pričel iskati takoj po končanem študiju, vendar precej časa neuspešno. Poizkušal je preko Zavoda za zaposlovanje, kar pa ni prineslo nikakršnih rezultatov. Storitve Zavoda za zaposlovanje je ocenil kot slabe, saj ob velikem številu ljudi, ki so tam prijavljeni, nimajo dovolj časa, da bi se posvetili posamezniku in mu na najboljši način svetovali in poizkušali najti zaposlitev. Kot neustrezen je označil tudi sistem iskanja zaposlitve, po katerem zavod poišče delo nekemu ne glede na njegove želje, kar pomeni, da mora to delo sprejeti ali pa se mu ukine prejemanje podpore.

Ker tudi pošiljanje prošenj na razpise v različnih časopisih ni prineslo zelenih rezultatov, se je na priporočilo znancev povezal z zasebnimi agencijami za zaposlovanje. Na internetu je poiskal naslove treh različnih agencij in se vpisal v njihove baze podatkov. Po treh mescih se je z eno izmed njih dogovoril za razgovor. Predstavniki agencije mu je na podlagi razgovora o njegovi izobrazbi in sposobnostih ter željah in ambicijah predstavil nekaj podjetij, on pa je izbral eno izmed njih. Ponujeno delovno mesto je sicer zahtevalo srednješolsko izobrazbo, vendar se je kljub temu odločil, da bo odšel na razgovor. Na razgovoru v podjetju je izvedel, da kasneje obstaja možnost napredovanja, kar pomeni, da bo lahko prišel do pozicije, ki bolj ustreza njegovi izobrazbi. Na podlagi tega se je odločil, da v primeru, da bo izbran, sprejme službo. Kmalu je bil obveščen, da je sprejet in z agencijo je podpisal pogodbo. Bil je zaposlen pri agenciji, od katere je prejemal plačo in vse ostale prejemke na podlagi kolektivne pogodbe. V času, ko je bil zaposlen pri agenciji, je imelo podjetje v katerem je delal, pravico ga odsloviti, ne da bi za to moralo navesti kakšne tehtne razloge. Kot sam pravi, ga delo, ki ga je takrat opravljal, ni preveč stimuliralo, ker je bilo zelo monotono in nezanimivo. Delo, ki ga je opravljal, je, kot sem že omenil, zahtevalo srednješolsko izobrazbo. To obdobje, ki naj bi trajalo šest mesecev, je bilo zanj poskusno obdobje, v katerem so se predstavniki podjetja odločali ali ga bodo redno zaposlili ali ne.

Na željo podjetja je prišlo do dogovora z agencijo, po katerem se je že pred iztekom šestmesečnega roka redno zaposlil pri podjetju in od takrat dalje pogodbeno ni bil več vezan na agencijo. Ob prekinitvi sodelovanja z agencijo se je spremenila tudi njegova pozicija oziroma delovno mesto, saj je bil prerazporejen na bolj zahtevno, odgovornejše

delovno mesto, ki bolj odgovarja njegovi izobrazbi in sposobnostim. To je še posebej poudaril, ker meni, da je politika podjetja, v katerem je zaposlen, da redno zaposluje samo ljudi z višjo in visoko izobrazbo. Meni, da bi bil danes še vedno zaposlen preko agencije, če bi imel samo srednješolsko izobrazbo.

Skladno s prekinitvijo pogodbe z agencijo je začel delati pripravništvo v sektorju za spremljavo poslov zakladništva in investicijskega bančništva, ki ga je pred kratkim zaključil. V podjetju opravlja funkcijo specialista za spremljavo poslovanja v oddelku za obračun in poravnavo poslov z vrednostnimi papirji (tuji trgi).

Ko sva govorila o različnih možnostih iskanja zaposlitve, je navedel kot najboljše načine tiste, ki niso najpogosteje v uporabi. Zdi se mu, da pošiljanje prošenj na slepo in priporočila znancev in prijateljev prinašajo dosti boljše rezultate kot pa Zavod za zaposlovanje ali odzivanje na oglase v različnih medijih. Uporaba interneta, ki je po njegovem mnenju v današnjih časih dovolj dostopen medij, je pri iskanju zaposlitve zelo dobrodošla. Posebej v povezavi z zasebnimi agencijami je navedel to kot eno izmed njihovih ključnih prednosti. Zaradi večje baze delodajalcev, ki je dostopna preko interneta, je mogoče poiskati zaposlitev, ki po več kriterijih ustreza željam iskalca zaposlitve.

Po vpisu v bazo podatkov je trajalo tri mesece, da je s pomočjo zasebne agencije za zaposlovanje dobil službo. V tem času ni imel posebnih stikov z agencijo, kar pomeni, da ni porabljal niti časa, niti posebne energije pri tem načinu iskanja zaposlitve. Agencija je iskala delo zanj in ga potem obvestila ter mu dala celo različne možnosti izbire. S tega vidika je bil z njihovimi storitvami zelo zadovoljen, še posebej pa je omenil strokovnost svetovalcev, ki so ga na ustrezen način usmerili in mu pomagali najti zanj ustrezno delovno mesto.

Na samo delo agencije ni imel posebnih pripomb, ker pravi, da so delo opravili zelo profesionalno in korektno. Že na samem začetku, ko se je najprej zaposlil preko agencije, je bil obveščen o odvijanju procesa zaposlitve pri izbranem podjetju in kakšne so njegove možnosti, da pride do redne zaposlitve. Dejansko so se zadeve potem odvijale tako, kot mu je bilo rečeno. Z delovnim mestom, ki mu ga je priskrbelo agencija je zadovoljen, ni pa izpolnilo ravno vseh njegovih pričakovanj.

To, da je bil v začetnem obdobju zaposlen preko agencije, ga ne moti, ker ni bilo bistveno drugače, kot če bi bil redno zaposlen, samo plačo je prejemal preko agencije. V podjetju so ga obravnavali kot ostale redno zaposlene delavce. Slabše plačano delo v tem obdobju, ki ni ustrezalo njegovi izobrazbi, je sprejel kot del poskusnega dobe, v kateri je bil njegov cilj predvsem priti do redne zaposlitve. Kot edini problem zaposlenosti preko agencije navaja dejstvo, da te podjetje lahko odslovi v vsakem trenutku, če te ne potrebuje ali ni zadovoljno

s tabo. Glede na dosedanje izkušnje z zasebnimi agencijami za zaposlovanje bi ponovno iskal službo preko iste agencije, saj je izredno zadovoljen z njenimi storitvami.

4.2.2. Referent spremljave

Drugi, ki se je zaposlil pri tem podjetju preko iste agencije, je moški, star štiriindvajset let in ima osnovnošolsko izobrazbo. Njegova pot do zaposlitve je bila precej drugačna, saj je za to podjetje delal že prej, preko študentskega servisa. Na ta način je bil pri podjetju več kot dve leti, letos pa so se odločili, da ga zaposlijo preko agencije. Podjetje se je samo povežalo z agencijo in se dogovorilo o njegovi zaposlitvi. Kljub temu je moral na agencijo poslati pisno prošnjo in se dogovoriti za razgovor. Razgovor je bil v bistvu zgolj formalnost, saj je imel službo že zagotovljeno. Hkrati je bila to priložnost za podpis pogodbe in seznanitev s pogoji dela preko agencije.

Preden je začel delati preko agencije je delal tudi pri drugih podjetjih samo preko študentskega servisa in s pomočjo priporočil znancev prišel v podjetje, za katerega dela danes. Na drugačne načine še ni skušal najti zaposlitve, saj mu je do sedaj ustrezal tak način dela. Za zasebne agencije za zaposlovanje do nedavnega še ni slišal, saj ni dajal posebne pozornosti iskanju zaposlitve, vendar se mu zdi tak način zaposlitve še veliko ugodnejši od dosedanjega. Teče mu delovna doba, ima plačan dopust in dobi nadomestilo za bolniško. Po pogodbi z agencijo ima vse pravice kot redno zaposleni delavci. Razlika je predvsem v tem, da ga je sedaj podjetje od agencije najelo za določen čas, kar pomeni, da ga po poteku tega roka lahko odslovijo.

V podjetju opravlja funkcijo referenta spremljave na področju trgovanja z vrednostnimi papirji (domači trg). To delo obsega vnos podatkov v aplikacije. Pravi, da se ne počuti drugače in je obravnavan kot redno zaposleni v podjetju.

S storitvami agencije je zelo zadovoljen, navdušuje pa ga strokovnost in prijaznost osebja. Po njegovem mnenju obstaja velika možnost dobiti zaposlitev preko agencije, ker se posvetijo izključno iskalcu zaposlitve in ogromno pomagajo pri iskanju zaposlitve, ki vam ustreza. Do teh zaključkov je prišel samo na podlagi razgovora, ki ga je opravil ob podpisu pogodbe, saj mu zaposlitve ni priskrbelo agencija, pač pa je na željo podjetja vstopila le kot posrednik.

Z delovnim mestom je sedaj, ko dela preko agencije še bolj zadovoljen, kot je bil prej, saj se kljub temu, da je zaposlen za določen čas, sedaj čuti bolj enakovrednega redno zaposlenim, kot pa prej, ko je delal preko študentskega servisa. Dejstvo, da dela preko agencije in ne direktno za podjetje ga nič ne moti, saj vidi v spremembi svojega delovnega statusa (od študentskega servisa do zaposlitve preko agencije) samo velik napredek. Glede na svojo izobrazbo in delovne izkušnje ne misli, da bi ga podjetje redno zaposlilo, vendar

ga trenutno to nič ne moti, saj je zadovoljen tako z agencijo kot delovnim mestom in delom, ki ga opravlja. Če bo v prihodnosti čutil potrebo po zamenjavi službe ali pa bo v to kako drugače prisiljen, bo poiskal pomoč iste agencije, za katero dela danes. O tem, da bi kdaj poizkušal najti zaposlitev na kak drugačen način še ne razmišlja.

4.2.3. Referentka spremljave

Tretja, ki je zaposlena preko agencije, je štiriindvajset let stara ženska, ki ima srednješolsko izobrazbo. Zaposlitev v tem podjetju ni njena prva, saj je bila pred tem zaposlena drugje. Ker s svojim delovnim mestom iz različnih razlogov ni bila zadovoljna, se je odločila, da prične z iskanjem nove zaposlitve. Sprva je poizkušala s pošiljanjem prošenj na podlagi oglasov v časopisih, vendar ji to ni prineslo posebnega upeha.

Na podlagi predhodnih izkušenj je tudi Zavod za zaposlovanje označila kot enega izmed slabših načinov iskanja zaposlitve, saj ji na ta način prej nikoli ni uspelo dobiti službe, zato tokrat ni niti poizkušala poiskati njihove pomoči (glede na to, da je še bila zaposlena v prejšnjem podjetju, to tako ni bilo mogoče, saj se ni mogla prijaviti na zavod).

Po nasvetu prijateljev se je začela zanimati za zasebne agencije za zaposlovanje. Na internetu je našla spletne strani štirih agencij in se vpisala v njihove baze podatkov. Prej kot v treh mesecih je od ene izmed njih po elektronski pošti dobila sporočilo naj se oglasi na sedežu agencije za razgovor. Na razgovoru so ji pojasnili, da določeno podjetje potrebuje ljudi njene stroke za opravljanje dela za določen čas. Čeprav si je želela službo za nedoločen čas, se je odločila, da gre na razgovor v to podjetje. Na podlagi razgovora v podjetju, kjer so ji razložili, kaj zahteva razpisano delovno mesto in kaj se pričakuje od nje ter kaj ji nudijo, se je po tehtnem razmisleku odločila, da zapusti prejšnje podjetje in se zaposli tukaj (preko agencije), seveda, če jo sprejmejo. Ker so se odločili zanjo, je z agencijo podpisala pogodbo o delu in se preko nje zaposlila. Od tega je minilo nekaj mesecev, vendar ne vidi posebne možnosti, da bi jo podjetje po poteku pogodbenega časa zaposlilo redno. Tako upa, da bo po poteku časa, za katerega je zaposlena, lahko podaljšala pogodbo.

Dela na delovnem mestu referent spremljave (enako kot predhodnik), na področju trgovanja z vrednostnimi papirji. Z delovnim mestom je sicer zelo zadovoljna, čeprav je sprva iskala bolj strokovno zaposlitev.

Predvsem pri iskanju prejšnje zaposlitve je, kot pravi, poizkušala na več različnih načinov. Zavod za zaposlovanje se je, kot sem že omenil, izkazal za zelo neuspešno varianto. Tudi pošiljanje prošenj na podlagi oglasov v časopisih ni prineslo zelenih rezultatov. Kot boljšo varianto je omenila oglase na teletekstu rtv, saj je tam mogoče najti največ oglasov za prosta delovna mesta. Sama je prišla do zaposlitve s pomočjo prijateljev, ki so ji pravilno

svetovali tudi tokrat in jo usmerili k zasebnim agencijam za zaposlovanje. Za ta način iskanja zaposlitve pred tem še ni vedela.

Z delom agencije, ki ji je priskrbela zaposlitev je zadovoljna, predvsem pa je poudarila hitrost izvedbe storitve. Edino, kar jo moti pri tem, da je zaposlena preko agencije, je zaposlitev za določen čas, ker se zaradi tega počuti zelo negotovo. Po poteku tega časa ji namreč nihče ne zagotavlja, da ji bodo pogodbo podaljšali. Pri agenciji se ukvarjajo z manjšim številom iskalcev zaposlitve in se le tem bolj posvetijo. To je po njenem mnenju največja prednost iskanja zaposlitve preko agencije in zato večja možnost dobiti zaposlitev kot pa pri drugih načinih iskanja zaposlitve. Po drugi strani pa obstaja problem, ker se agencije ukvarjajo, po njenih besedah, predvsem s komercialnimi delovnimi mesti (delo v pisarni), manjša pa je ponudba strokovnih zaposlitev.

Iskanje zaposlitve preko agencije za zaposlovanje se ji zdi eden izmed najboljših načinov za pridobitev službe, zato bo v prihodnosti še poiskala njihovo pomoč. Ker je bila zadovoljna z storitvami svetovalcev agencije, ki ji je tokrat priskrbela zaposlitev, se bo po vsej verjetnosti obrnila prav na njih.

4.2.4. Višja referentka spremljave

Zadnja izmed štirih oseb, s katerimi sem govoril o njihovi zaposlitvi preko agencije, je šestintridesetletna ženska, ki ima srednješolsko izobrazbo. Njena pot do zaposlitve je potekala preko znancev, ki so ji priskrbeli delo v omenjenem podjetju. Razlog, da je zaposlena preko agencije je v tem, da je tako zahtevalo podjetje. Drugače sama na ta način še ni iskala zaposlitve, tako da o agencijah in njihovem delu prej ni kaj dosti vedela.

Pri prejšnjih zaposlitvah je poizkušala preko Zavoda za zaposlovanje, vendar njihove storitve ocenjuje kot zelo slabe. Razlog je v premajhnem posvečanju posameznemu iskalcu zaposlitve, kar je posledica velikega števila ljudi, ki na takšne načine iščejo službo. Tudi pošiljanje prošenj na podlagi oglasov v časopisih ji največkrat ni prineslo dobrih rezultatov, ker v dosti primerih ne pošljejo niti odgovora, zelo redko pa se zgodi, da te povabijo na razgovor. Razlog za to je, podobno kot pri Zavodu za zaposlovanje, v velikem številu kandidatov, ki na ta način iščejo zaposlitev. Verjetno podjetja delajo selekcijo že na tej stopnji in povabijo na razgovor le nekaj takšnih, ki na podlagi poslane prošnje najbolj ustrezajo kriterijem.

Njen prvi stik z agencijo je bil na sedežu agencije, kjer je opravila pogovor z enim izmed svetovalcev. Enako kot ostali iskalci zaposlitve je z agencijo podpisala pogodbo o delu. V podjetju dela na delovnem mestu višji referent spremljave, na področju poslovanja z vrednostnimi papirji. Njeno delo (za razliko od referenta spremljave) obsega širša področja pri trgovanju z vrednostnimi papirji in ji nalaga večjo odgovornost. Za to delovno mesto je

potrebno imeti več delovnih izkušenj, kar je po njenem mnenju tudi razlog, da je dobila službo.

Na sodelovanje z agencijo nima nobenih pripomb, z njihovimi storitvami je zadovoljna, posebej pa je omenila prijaznost osebja. Kot prednost iskanja zaposlitve preko zasebnih agencij je navedla dejstvo, da so v neposrednem stiku s podjetji, ki iščejo delavce. Delo za določen čas preko agencije je bistveno ne moti, vseeno pa bi si raje želela redno zaposlitev. Če bo kdaj v prihodnosti menjala zaposlitev, bo poiskala pomoč iste agencije.

4.3. PREDNOSTI IN SLABOSTI ISKANJA ZAPOSLOTITVE PREKO ZASEBNE AGENCIJE NA PODLAGI DANIH PRIMEROV

Na podlagi omenjenih štirih primerov sicer ni mogoče priti do natančnejših rezultatov in zaključkov, ki bi jih lahko posplošili, skušal pa bom pokazati, kako izkušnje teh štirih ljudi kažejo na prednosti in slabosti iskanja zaposlitve preko zasebne agencije za zaposlovanje.

Kot sem že omenil, sem namenoma izbral ljudi, ki so sodelovali z isto zasebno agencijo, da bi dobil različna menja o storitvah te agencije. Ker se agencije pri nas po ponudbi ne razlikujejo bistveno, so razlike v kvaliteti njihove ponudbe in storitev predvsem v spremljajočih dejavnikih, kot je večja ali manjša strokovnost osebja, prijaznost ... Ker pa želim poudariti predvsem prednosti in slabosti iskanja zaposlitve preko zasebnih agencij, se mi ti dejavniki ne zdijo tako pomembni, zato jih ne bom upošteval pri svojih ugotovitvah (čeprav sem se tudi o tem pogovarjal z opisanimi iskalci zaposlitve). To bi vsekakor prišlo bolj prav pri primerjavi kvalitete dela različnih agencij.

Pri ugotavljanju prednosti in slabosti agencij je v konkretnem primeru po mojem mnenju bolj pomembno ugotoviti, kako navedeni primeri kažejo na to, kaj vidijo iskalci zaposlitve kot posebnosti ponudbe zasebnih agencij, tako prednosti tega načina iskanja zaposlitve, kot njegove slabosti.

4.3.1. Prednosti iskanja zaposlitve preko zasebne agencije

Iskanje zaposlitve preko zasebne agencije zelo hitro prinese rezultate. Po prvem kontaktu z agencijo (vpis v bazo podatkov ali kako drugače) začne iskalec zaposlitve v razmeroma kratkem času dobivati obvestila o prostih delovnih mestih. Po povabilu na razgovor v agenciji ne traja dolgo do povabila na razgovor v podjetju. S tega vidika je učinkovitost precej večja kot pri ostalih načinih iskanja zaposlitve. Morda to izhaja tudi iz dejstva, da veliko ljudi še ni slišalo za agencije, zato tisti, ki iščejo njihovo pomoč, prej pridejo na vrsto (ravno nasprotno velja za Zavod za zaposlovanje).

Agencije se vključujejo v odnos med podjetji in iskalci zaposlitve kot posrednik. Podjetja ugotavljajo, da jim ta način v nekaterih primerih bolj odgovarja, kot če bi nekoga zaposlili za nedoločen čas. Po drugi strani se lahko naknadno na podlagi poskusne dobe, ki ni zakonsko določena, ampak jo določijo sami po dogovoru z agencijo, odločajo o tem ali bodo nekoga redno zaposlili. Toda kje so na podlagi tega prednosti za iskalca zaposlitve?

Čeprav večina ljudi išče službo za nedoločen čas, je v današnjih časih potrebno iskati tudi drugačne možnosti. Trenutne razmere pri nas so (in še bolj postajajo) žal take, da se vse več podjetij čedalje manj rado odloča za redno zaposlovanje kadrov. Dokaz za to so praktično vsi mediji, ki posredujejo oglase za razpisana delovna mesta podjetij. V njih je moč zaslediti vse večjo ponudbo novih alternativ na področju zaposlovanja. Ravno to je tisto, kar ponujajo zasebne agencije. Drugačni načini zaposlitve (za določen čas, honorarno) se morda nekaterim zdijo dokaj neugodni, vendar je tudi za tistega, ki išče redno službo, bolje, da ima neko zaposlitev in s tem dohodek, kot pa, da je brezposeln. Tako še vedno in celo lažje išče takšno službo, kot si jo želi.

Svetovalci agencije skušajo svojim strankam, ki iščejo zaposlitev, kar se da strokovno in ustrezno svetovati, da bi se pravilno odločili glede delovnega mesta, ki ga želijo. V mnogih primerih sam iskalec zaposlitve ni ravno prepričan kaj natančno želi, zato ga na podlagi svojih izkušenj in strokovnosti usmerjajo, da bi sprejel pravilno odločitev, potem pa izbral zaposlitev, ki ustreza tem željam. To sicer ni nobena posebnost, saj tako delajo tudi na Zavodu za zaposlovanje. Razlog za večjo uspešnost pa tiči v dejstvu, da se bolj posvečajo svojim strankam, jim namenijo več časa, kar je glede na število iskalcev zaposlitve tudi mogoče. Dokler bodo agencije poslovale v takih razmerah, bo to nesporno ena izmed njihovih večjih prednosti.

Agencija sama išče delo za svoje stranke. Na ta način iskalec zaposlitve prihrani precej časa, saj je obveščen o prostih delovnih mestih, ki so na voljo in ustrezajo njegovi izobrazbi in sposobnostim. Po tej plati agencija v bistvu zanj opravi selekcijo, kar pomeni, da mu ni potrebno samemu iskati oglasov, v katerih so navedeni kriteriji, po katerih ustreza zahtevam podjetij. Na tem področju sicer še obstajajo določene pomanjkljivosti, vendar se stvari precej izboljšujejo. S tem mislim predvsem na obveščanje strank o prostih delovnih mestih na internetu. Ko so agencije pričele z obveščanjem o prostih delovnih mestih preko elektronske pošte, so iskalci zaposlitve dobivali vse mogoče ponudbe ne glede na smer in višino izobrazbe. Danes so stvari precej bolj natančno določene, saj računalniški program na podlagi podatkov o iskalcu zaposlitve in na drugi strani podatkov o ponudbi delovnih mest podjetij, ki jih najde v bazi podatkov agencije, poišče kombinacije, ki ustrezajo. To pomeni, da kandidat dobi le obvestila o tistih delovnih mestih, ki ustrezajo njegovi izobrazbi.

Razlogi za omenjene pomanjkljivosti, ki so se pojavljale na začetku, so predvsem v majhni bazi iskalcev zaposlitve in podjetij, ki so jih imele agencije. Zato so strankam pošiljale vse mogoče ponudbe, da bi pridobile čim več dela. Skupaj z večanjem te baze pa prihajajo tudi izboljšave, saj je sedaj izbira večja tako za iskalce zaposlitve kot podjetja. Danes so baze podjetij in iskalcev zaposlitve, ki jih imajo agencije, tako velike, da se lahko primerjajo z vsemi drugimi načini iskanja zaposlitve.

Ena izmed prednosti, ki izhaja iz dejstva, da agencija posreduje pri zaposlitvi, je vsekakor večja pogajalska moč, ki jo ima nasproti podjetju, kot pa bi jo imel iskalec sam. Razen v primeru headhuntinga, se agencija s podjetjem pogaja za enake pogoje za vse kandidate, ki jih bo poslala na razgovor v določeno podjetje. Ti pogoji naj bi bili po zatrjevanju agencij enaki tistim, ki jih imajo redno zaposleni v tem podjetju. Tako se na razgovoru ni potrebno dodatno obremenjevati s stvarmi, ki so že dogovorjene.

Iskanje zaposlitve preko zasebne agencije omenjajo kot najboljši način ljudje, ki jim je tako uspelo dobiti zaposlitev, ker so imeli z agencijo precej pozitivne izkušnje. Razloge za zadovoljstvo gre iskati predvsem v predhodno navedenih prednostih.

Kot prednosti zasebnih agencij za zaposlovanje Svetlik (Možina et al., 1998, str. 113) navaja specializiranost za določen tip kandidatov ter zelo dobre podatke o njihovem področju. Pomembno se mu zdi, da agencije za podjetja, poleg podatkov o aktualnih iskalcih zaposlitve, lahko pridobivajo tudi že zaposlene delavce. Ponujajo tudi druge zaposlovalske storitve, kot sta opravljanje intervjujev in testiranje kandidatov. Kot razlog za uporabo njihovih storitev s strani podjetij navaja njihovo učinkovitost in jamstva za kandidate, ki jih posredujejo.

4.3.2. Slabosti iskanja zaposlitve preko zasebne agencije

V očeh iskalcev zaposlitve je pomanjkljivost zasebne agencije za zaposlovanje vsekakor zaposlitev za določen čas. Razlog je predvsem v negotovosti glede prihodnosti. Kaj bo potem, ko pogodba poteče? Ali jo bo mogoče podaljšati? Kaj, če ostanem brez službe? To so pogosta vprašanja, ki se pojavljajo, ko človek razmišlja o zaposlitvi za določen čas. Sicer se podjetja potem dostikrat odločajo, da nekoga, ki dela pri njih preko agencije, zaposlijo redno, za nedoločen čas, vendar to ne velja za vse in za to tudi ni nobene garancije.

Ljudje, ki so zaposleni preko agencije, predstavljajo za podjetja, v katerih delajo najeto delovno silo, ki jo je moč odsloviti, ko je več ne potrebuje (po poteku pogodbe). To velja tudi, če izvezamo outsourcing, ki sem ga podrobneje pojasnil v tretjem poglavju. Ta možnost mnogim podjetjem precej ustreza, zato tudi sodelujejo z agencijami. Problem je

predvsem v tem, da agencija potem takemu človeku ponavadi ne more takoj zagotoviti novega delovnega mesta in ponovno se znajde na samem začetku kot iskalec zaposlitve.

Kot pomanjkljivost bi lahko omenil še dejstvo, da zaposleni preko agencije, potem, ko poteče pogodba z določenim podjetjem in ponovno iščejo zaposlitev, ne prejema nikakršne podpore od Zavoda za zaposlovanje. To velja za tiste, ki pogodbeno delajo manj kot eno leto. Razlog je v tem, da vsaka prekinitve delovnega razmerja, ki je daljša od treh dni, pomeni tudi prekinitve socialnega zavarovanja. Vsi tisti, ki preko agencije pogodbeno delajo za neko podjetje in jim pogodba poteče prej kot v enem letu, morajo takoj najti novo zaposlitev. V tako kratkem času se je praktično nemogoče zaposliti, zato ostanejo v primeru brezposelnosti brez denarnega nadomestila. Trajanje denarnega nadomestila je namreč odvisno od tega, koliko časa je bil nekdo zavarovan za primer brezposelnosti in sicer (Denarno nadomestilo med brezposelnostjo, 2002):

- 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let,
- 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let,
- 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 20 let,
- 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let,
- 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let,
- 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let.

Po prekinitvi dela pri podjetju se prekine pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, ki bi ga v primeru prejemanja podpore plačeval Zavod za zaposlovanje republike Slovenije (Denarno nadomestilo med brezposelnostjo, 2002). Tako se mora nekdo, ki je pogodbeno delal za agencijo, sam zdravstveno in pokojninsko zavarovati, seveda, če to želi. S tega vidika je mogoče iskalcu zaposlitve težje v tistem obdobju, ko poteče pogodba s podjetjem in mu agencija išče novo zaposlitev.

Kot slabost zasebnih agencij za zaposlovanje Svetlik (Možina et al., 1998, str. 113) navaja njihovo majhnost in pomanjkanje informacij ter manjše število kandidatov, ki jih ponujajo podjetjem. Svoje storitve organizacijam tudi zaračunavajo.

5. ODNOS DRŽAVE DO ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

Aprila letos je bil sprejet zakon o delovnih razmerjih, ki bo precej otežil delo agencij. Leasing (posojanje) delovne sile bo namreč s prvim januarjem 2003 omejen na eno leto. Na ta način želi država prisiliti podjetja, da bi začela redno zaposlovati ljudi, vendar s tem onemogoča delo agencij. Združenje agencij je pripravljavce zakona sicer skušalo opozoriti na to, vendar so naleteli na gluha ušesa. Očitno se je država odločila za drugačno politiko zaposlovanja, ki ne vključuje zasebnih agencij za zaposlovanje.

Minister za delo, družino in socialne zadeve je napovedal znižanje brezposelnosti za 6,8 odstotka do konca prihodnjega leta. To naj bi dosegli z izvajanjem aktivne politike zaposlovanja, ki vključuje pomoč tistim, ki se teže zaposlijo, dolgotrajno brezposelnim, ženskam, mlajšim od 26 let in nezadostno izobraženim (Zupančič, 2002, str.1-2). Ali so te optimistične napovedi v realnosti dosegljive je odvisno od tega, kako se bo država lotila problema, presenetljivo pa je, da pri tem ne upošteva predlogov zasebnih agencij, ki so bile v lanskem letu, po rezultatih sodeč, uspešnejše od vseh vladnih ukrepov za zmanjševanje brezposelnosti.

Apel, največja agencija za zaposlovanje pri nas, je v lanskem letu zaposlila več kot petsto ljudi. Osemdeset odstotkov tistih, ki delajo preko Apela, se v roku enega ali dveh let pri podjetjih potem redno zaposli (Basle, 2002, str. 39-41).

Kljub temu da gre pri zasebnih agencijah za komercialna podjetja, ki države ne stanejo nič, se je odločila za sprejetje zakona, ki bo omejil tak način zaposlovanja. Na ta način bodo agencije namreč izgubile velik del posla. Pri tem ne gre samo za onemogočanje dejavnosti outsourcinga pri projektih daljših od enega leta, pač pa tudi zmanjševanje možnosti tistih, ki bi po daljši poskusni dobi lahko prišli do redne zaposlitve.

Nekatera podjetja raje najemajo delavno silo pogodbeno prav zaradi negotovosti glede svojega poslovanja v prihodnosti. Ne želijo si ustvarjanja dodatnih stroškov zaradi rednega zaposlovanja, ker bodo morda v prihodnosti zaradi slabših razmer prisiljena te delavce odpustiti. Tisti, ki so dalj časa preko agencije pogodbeno zaposleni pri nekem podjetju, imajo tudi zaradi svojih izkušenj večje možnosti, da dobijo redno zaposlitev. Poleg tega imajo priložnost, da se v tem času izkažejo in tako pritegnejo pozornost nadrejenih v podjetju in si na ta način povečajo možnosti za zaposlitev.

Država bo z novim zakonom morda dosegla ravno nasproten učinek od zelenega, saj bodo podjetja že zaradi stroškov lahko iskala nove rešitve v večjem obremenjevanju že zaposlenih delavcev in uvajanju nadurnega dela, namesto da bi redno zaposlila nove ljudi. Vsekakor bodo največjo škodo utrpele agencije, z njimi pa veliko tistih, ki bi bili pripravljeni delati na ta način.

Zavedati se je potrebno, da je to kar ponujajo zasebne agencije za zaposlovanje, le dodatna alternativa v razmerah visoke brezposelnosti, ne pa nekaj kar bi bilo potrebno onemogočiti, ker daje podjetjem možnost, da ljudi brez posebnih razlogov lahko odslovijo, ko jih ne potrebujejo več. Delo za določen čas se je izvajalo že preden so se pojavile agencije, zato ni mogoče reči, da so agencije razlog za to, da podjetja v praksi to izvajajo. Če bo država našla kakšne druge ustrezne rešitve, s katerimi bo zmanjšala brezposelnost in vsem omogočila redno zaposlitev, je sprejetje zakona dobra odločitev, v nasprotnem primeru pa izredno huda napaka.

SKLEP

Za uspešnost podjetij je ključnega pomena, kako izbirajo svoje kadre. Veliko konkurenčnih prednosti izhaja prav iz razlike v kvaliteti kadrov. Iz tega razloga je potrebno proces zaposlovanja v vseh fazah izredno natančno izpeljati, da bi dobili kar se da ugodne rezultate in s tem najboljše izpolnili pogoje za uspešno poslovanje in razvoj podjetja. Pri tem je potrebno upoštevati dejavnike, ki ločijo kvaliteten kader od manj kvalitetnega. Vse človeške lastnosti, ki vplivajo na uspešnost človeka na različnih področjih tako tudi na poslovnem, na to močno vplivajo.

Kako prepoznati vse prednosti in slabosti kandidatov, je odvisno od znanja in izkušenj tistih, ki opravljajo selekcijo. Nekatera podjetja nimajo dovolj časa ali ustreznih ljudi, ki bi to selekcijo lahko kvalitetno opravljali, zato iščejo pomoč drugje. Tako prihranijo precej časa in denarja in na ta način pridejo do kvalitetnega kadra, kar dolgoročno pozitivno vpliva na uspešnost poslovanja podjetja.

V zadnjem desetletju, v času velikih gospodarskih sprememb, se je brezposelnost pri nas precej povečala. Ljudje, ki so neposredno soočeni s tem problemom, imajo težave pri iskanju zaposlitve, saj je povpraševanje po delovni sili precej manjše od ponudbe. Tudi ti ljudje potrebujejo pomoč, saj se mnogi sami ne znajdejo in si ne morejo poiskati dela.

Obe strani lahko najdeta odgovor v zasebnih agencijah, ki so se pri nas pojavile ravno ob pravem času. Čeprav gre za že uveljavljeno idejo razvitih tržnih gospodarstev ter bo marsikdo rekel, da gre za še eno neumnost iz zahoda, so pri nas zasebne agencije za zaposlovanje danes dejansko potrebne. Ponujajo nove možnosti zaposlovanja za tiste, ki si sami ne morejo pomagati. Na drugi strani ponujajo podjetjem strokovno pomoč pri selekciji kadrov, ki bodo kar najbolj ustrezali zahtevam delovnih mest, ki jih bodo zasedali. Tako delujejo kot posrednik med delodajalci in delojemalci.

Njihov motiv, ki je popolnoma komercialnega značaja, jih zaradi lastnega preživetja in želje po zaslužku vodi k temu, da se trudijo zadovoljiti ponudbo in povpraševanje na obeh

straneh. V tržnih razmerah jih konkurenca sili, da se pri svojem delu obnašajo profesionalno, da skušajo ponuditi več kot drugi in si s tem zagotoviti kar največ posla in s tem zaslužka.

Nekateri vidijo agencije za zaposlovanje kot sredstvo za manipuliranje z ljudmi, njihova dejavnost pa zanje ni nič drugega kot izkoriščanje delovne sile z namenom pridobivanja čim večjega zaslužka. Ker delujejo kot posrednik med delojemalci in delodajalci, se zdijo kot nepotreben člen v procesu zaposlovanja, ki neupravičeno pobira delež.

Zasebne agencije v bistvu državi brezplačno pomagajo pri reševanju problema brezposelnosti, pri svojem delu pa so celo bolj uspešne kot različni vladni programi za zmanjševanje brezposelnosti. Potrebno je vedeti, da ti programi zahtevajo precejšna sredstva, vzeta iz državnega proračuna, torej iz žepov davkoplačevalcev. Glede na podatke o številu brezposelnih v zadnjih desetih letih ti programi do sedaj niso bili ravno uspešni.

Morda bi bilo bolje, da bi država subvencionirala dejavnost zasebnih agencij za zaposlovanje in tako koristneje porabljala denar davkoplačevalcev, namesto da jih pri njihovem delu celo ovira in onemogoča.

LITERATURA

1. Basle Andreja: Delavci na posodo so trn v državni peti. *Gospodarski vestnik*, Ljubljana, 27.5.2002, str. 39-41.
2. Harris David M., DeSimone Randy L.: *Human Resource Development*. Fort Worth: The Dryden Press, 1994. 568 str.
3. Hočevar Simona: Povezava procesa izbire kadrov in koncepta čustvene inteligentnosti. *Diplomsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1998. 47 str.
4. Kač Tina: Kadrovanje preko interneta. *Diplomsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2000. 43 str.
5. Kofol Rok: Zbiranje ljudi za delo s poudarkom na iskanju ključnih ljudi za organizacijo. *Diplomsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1998. 45 str.
6. Kovačič Gregor: Kdo ne dela v Sloveniji? *Diplomsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001. 46 str.
7. Kralj Nina: *Headhunters non-anonymous*. Slovenian business report. *Gospodarski vestnik*, Ljubljana, 2001, Pomlad, str. 59-60.
8. Lipičnik Bogdan: Človeški viri in ravnanje z njimi. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1996. 326 str.
9. Mavec Zarja: Iskanje in izbira kadrov preko kadrovskih podjetij v Sloveniji. *Diplomsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001. 39 str.
10. Milkovich George T., Boudreau John W.: *Human Resource Management*. 7th edition, Burr Ridge: Richard D. Irwin, Inc., 1994. 786 str.
11. Možina Stane et al.: *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1998. 525 str.
12. Wexley Kenneth N., Latham Gary P.: *Developing and Training Human Resources in Organizations*. Third Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2002. 354 str.
13. Zupančič Milena: Pomoč tistim, ki na trgu dela niso konkurenčni. *Delo*, Ljubljana, 5.11.2002, str. 1-2.

VIRI

1. Adecco.
[URL:<http://www.adecco.si/>], 8.10.2002.
2. Anketna brezposelnost. Zavod za zaposlovanje republike Slovenije.
[URL:<http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/pogl3.htm#5>], 6.12.2002.
3. Delova borza dela. Delo, Ljubljana, 17.9.2002, str. 20.
4. Denarno nadomestilo med brezposelnostjo. Zavod za zaposlovanje republike Slovenije.
[URL:<http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/KnjigeInZlozenke/Zlozenke/dennad1.htm>], 19.11.2002.
5. Gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti. Letno poročilo 2001. Zavod za zaposlovanje republike Slovenije.
[URL:<http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/kaz3.htm>], 2.12.2002.
6. Kadrovska dejavnost. Kadis.
[URL:<http://www.kadis.si/>], 13.10.2002.
7. Kadrovski inženiring. Rumene strani Slovenije.
[URL:http://www.rumenestrani.com/Php3/prikaz.php3?id_dej=3726], 15.10.2002.
8. Outsourcing. Advise.
[URL:<http://www.advise.si/>], 15.10.2002.
9. Prave ljudi na pravo mesto. Večer, Maribor. Adecco v medijih.
[URL:<http://www.adecco.si/>], 2.7.2002.
10. Registrirana brezposelnost: Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb od 1987 do 2001. Zavod za zaposlovanje republike Slovenije.
[URL:[http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/pogl3.htm - 4](http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/pogl3.htm-4)], 3.12.2002.
11. Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti: Ob koncu avgusta so bile brez dela 102.204 osebe. Zavod za zaposlovanje republike Slovenije.
[URL:<http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/StatisticniPodatki/2002/0802.htm>], 8.10.2002.
12. Svetovanja. Poslovni center.
[URL:<http://www.poslovnicenter.com/svetovanje.htm>], 10.10.2002.