

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

MAJA FAJFAR

Mentorica: IZR. PROF. DR. ALEKSANDRA KANJUO-MRČELA

**DELO V PERSPEKTIVI – MLADI MED PRIČAKOVANJI IN
MOŽNOSTMI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2005

IZJAVA O AVTORSTVU
diplomskega dela

Spodaj podpisana MAJA FAJFAR, z vpisno številko 21015152, rojena 26.03.1980 v kraju KRANJ, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: DELO V PERSPEKTIVI - MLADI MED PRIČAKOVANJI IN MOŽNOSTMI.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo diplomsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo diplomskega dela v zbirki “Dela FDV”.

V Ljubljani, dne 17.10.2005

Podpis avtorja: _____

KAZALO

UVOD	5
I. del	8
1. OPREDELITEV MLADOSTI	8
2. DELO V ČASOVNI PERSPEKTIVI	10
2.1 Prehod v postmoderno družbo.....	11
2.2 Poindustrijska modernizacija.....	11
2.3 Novo tehnološko okolje in vse večja usposobljenost delavcev.....	11
2.3.1 Novi karierni vzorci.....	12
II. del	14
3. ODNOS MLADIH DO DELA	14
3.1 Delo kot najpomembnejša človekova dejavnost?.....	14
3.2 Nastop novih postmaterialnih vrednot in sprememba koncepta dela.....	17
3.3 Ekspresivna in informacijska oz. produktivnostna usmeritev mladih.....	23
3.4 Zakaj drugačen odnos do dela?.....	25
4. PRIČAKOVANJA MLADIH O NJIHOVIH ZAPOSLOVANJAH	27
4.1 Mladi od dela pričakujejo več kot zgolj denar.....	27
4.2 Visoka pričakovanja mladih.....	31
4.3 Razlike v pričakovanjih glede na spol.....	33
III. del	35
5. PREHOD MLADIH NA TRG DELOVNE SILE	35
5.1 Narava prehoda na trg delovne sile.....	35
5.2 Dejavniki uspešne/neuspešne integracije na trgu delovne sile.....	35
5.3 Mednarodne razlike v prehodih na trg delovne sile.....	36
5.3.1 Vpliv izobraževalnega sistema.....	36
5.3.2 Vpliv institucionalne ureditve trga delovne sile oz. strategije zaposlovanja mladih.....	37
5.3.3 Prehajanje mladih na trg delovne sile v Sloveniji.....	39
6. ZNAČILNOSTI MLADIH, KI DOLOČAJO NJIHOVE MOŽNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE	40
6.1 Znanje.....	41
6.2 Delovne izkušnje.....	42
6.3 Sociokulturni kapital.....	44

7. SODOBNI TRENDI, KI DOLOČAJO MOŽNOSTI MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE	45
7.1 Zniževanje rodnosti	45
7.2 Spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih teženj mladih	45
7.3 Spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade	49
7.3.1 <i>Pojav nestandardnih oblik zaposlitve</i>	49
7.3.1.1 Izpostavljenost mladih zaposlitvam za določen čas	50
7.3.1.2 Delo za določen čas v Sloveniji	52
7.3.1.3 Neprostovoljnost zaposlitev za določen čas	53
7.3.1.4 Študentska delovna sila in prostovoljno opravljanje začasnih del in del s skrajšanim delovnim časom	54
7.3.1.5 Samozaposlovanje mladih.....	55
7.3.2 <i>Različni segmenti trga delovne sile – različne zaposlitvene priložnosti</i>	55
7.4 Drugi institucionalni dejavniki, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti	56
7.4.1 <i>Splošna situacija ponudbe in povpraševanja na trgih delovne sile</i>	56
7.4.2 <i>Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni brezposelnim</i>	57
7.5 Še nekaj zmanjšanj možnosti mladih na trgih delovne sile	57
8. NAGNJENOST MLADIH K BREZPOSELNOSTI	58
8.1 Brezposelnost v prvih letih na trgu delovne sile	59
8.2 Pomembnost izobraženosti in delovnih izkušenj	60
8.3 Slika brezposelnosti mladih v Sloveniji	61
9. MLADE ŽENSKE	64
9.1 Študentke	64
9.2 Kontrast med zaposlitvijo in materinstvom	65
9.3 Mlade ženske na trgu delovne sile	66
9.3.1 <i>Manjše možnosti mladih žensk</i>	67
<i>IV. del</i>	72
10. NESKLADJE PRIČAKOVANJ MLADIH Z NJIHOVIMI MOŽNOSTMI NA TRGU DELOVNE SILE	72
10.1 Kaj lahko mladi pričakujejo na trgu delovne sile?	72
10.2 Vstop na trg delovne sile in zmanjšanje pričakovanj	73
10.3 Vrzel med pričakovanji o zaposlitvah in dejanskimi zaposlitvami mladih	74
SKLEP	77
LITERATURA IN VIRI	81

UVOD

Vstop v svet dela je za mladega človeka izrednega pomena, saj pomeni njegovo socialno in ekonomsko osamosvojitve v družbi. Odprte možnosti izobraževanja v Sloveniji, pojmovanje izobrazbe (njene stopnje in smeri) kot ključnega dejavnika družbene mobilnosti povzročajo vključitev vse večjega deleža mladih na višje ravni izobraževanja. Izbira smeri in dolžine izobraževanja pomeni načrtovanje zaposlitve in življenjskega stila. Pri tem načrtovanje pomeni tudi oblikovanje določenih pričakovanj glede zaposlitev, delovnih pogojev in drugih vidikov dela.

Z zaključkom šolanja in stalnim vstopom na trg delovne sile mladi vstopijo v novo, nepoznano okolje, v katerem se morajo znajti in se seznanijo z možnostmi, ki jim jih trg ponuja. Noben začetek ni lahek, tako tudi začetek in prvi nastopi na trgu ne. Mladim se postavi vprašanje, ali lahko trg z možnostmi, ki jih ponuja, zadosti njihovim pričakovanjem o zaposlitvah, oblikovanim predvsem v času šolanja.

Temo diplomskega dela sem izbrala zaradi tega, ker menim, da je delo v življenju mladih zelo pomembno. Mladi so ali tik pred začetkom ali na začetku svojih delovnih karier in oblikujejo določena pričakovanja o svojem prihodnjem delovnem življenju. Obstajajo nekatera ključna dejstva, ki opredeljujejo položaj in možnosti mladih na trgu delovne sile. Le-te poleg boljše/slabše izobraženosti zaznamujejo tudi pomanjkanje delovnih izkušenj, sociokulturni kapital mladih in različni sodobni trendi ter strukturne lastnosti trga delovne sile oz. mehanizmi njegovega delovanja, ki preprosto niso naklonjeni mladim, še manj pa mladim ženskam, katerim slabše možnosti na trgu delovne sile povzročata tako dejavnik spola kot starosti. Velik pritok mladih iskalcev zaposlitev v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitev, ki zajemajo predvsem mlade, relativna zaprtost/odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno so okviri, znotraj katerih se določajo možnosti mladih (Trbanc in Verša, 2002). Zaradi pomanjkanja in omejenih izbir ter priložnosti na trgu so možnosti, da jih prizadene brezposelnost večje. Med drugim svojo neizkušenost plačujejo prav z brezposelnostjo.

Namen pričujočega dela je predstaviti pričakovanja mladih o njihovih bodočih zaposlitvah na eni strani in dejanski položaj, možnosti in probleme mladih na trgu delovne sile na drugi strani. V kakšnem tehnološkem okolju so se znašli mladi in kako so nanj pripravljeni? Kakšni so pogledi mladih na delo? Kako pomembna vrednota je delo? Kateri vidiki dela se jim zdijo pomembni in jih zato pričakujejo na svojih delovnih mestih? Ali obstajajo spolne razlike v pričakovanjih glede zaposlovanja? Katere so tiste možnosti, ki jih mladi lahko izkoristijo na trgu delovne sile in katere so tiste, ki jim enostavno zapirajo vrata do zaposlovanja? Katere so temeljne značilnosti zaposlovanja mladih? Kakšen je položaj mladih žensk na trgu delovne sile? To je nekaj vprašanj, ki jih bom skušala obdelati skozi diplomsko delo, tudi s pomočjo rezultatov slovenskih in tujih raziskav o mladini in raziskav slovenskega javnega menja. Predvsem pričakujem odgovora na poglavitni vprašanji: 1. kakšna pričakovanja o svojem prihodnjem/sedanjem delu mladi gojijo? in 2. kaj mladi dejansko lahko pričakujejo na področju zaposlovanja?

Na podlagi tega v diplomskem delu postavljam naslednje hipoteze:

- 1. Pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah so drugačna od možnosti, ki jim jih ponuja trg dela.** Neizkušeni in nadobudni mladi se ne zavedajo svojih pomanjkljivosti, ne poznajo logike delovanja trga delovne sile, predvsem pa slepo verjamejo v moč izobraževalnega sistema. Glede na visoko povprečno izobrazbo slovenske mladine, ki se množično vključuje na višje ravni izobraževanja, pričakujem, da s tem upa tudi na velike možnosti na trgu delovne sile, da ima visoko zastavljene cilje v zvezi z delom in kariero, katerih pa ji trg, vsaj na začetku poklicne poti, ne more uresničiti.
- 2. Zaradi sprememb dela in delovnih okolij, ki zahtevajo vse bolj izobražene in usposobljene delavce, postaja izobrazba pomemben faktor vključevanja na trg delovne sile. Z izobrazbo so posamezniki boljši in uspešnejši konkurenti na trgu. Zato: mladi izobraženi imajo več prednosti, ponuja in odpira se jim več možnosti in priložnosti na trgu delovne sile v primerjavi z mladimi z malo ali celo brez izobrazbe.**
- 3. Mladi so bolj izpostavljeni brezposelnosti v primerjavi z drugimi kategorijami delovne sile, posebej neizkušeni iskalci prve zaposlitve.** Ker so na trgu novi in neizkušeni, težko pridejo do svojih prvih priložnosti.
- 4. Mlade ženske se na trgu delovne sile srečujejo z manj možnosti in priložnosti v primerjavi z mladimi moškimi.** Zaradi tega, ker se nahajajo se v reproduktivnem obdobju, jih delodajalci opredeljujejo za tvegano in manj zaželeno delovno silo.

Diplomsko delo bo strukturirano na naslednji način.

V prvem delu opredelim obdobje mladosti in predstavim spremembe dela in delovnega okolja, v katerem se bodo morale znajti mlade generacije.

Drugi del obravnava odnos mladih do dela in pričakovanja, ki jih imajo o delu oz. delovnem življenju. Najprej skušam prikazati preobrat v vrednotenju dela pri mladi generaciji glede na starejše generacije in opredeliti mesto, ki ga delo zaseda v njihovem življenju. Pokazalo se bo, kakšen odnos do dela imajo mladi. Sledi obravnava pričakovanj mladih o njihovih zaposlitvah, ki so močno odvisna tako od odnosa, ki ga mladi gojijo do dela oz. njihovih vrednot kot tudi njihovih želja. Tu odgovarjam na vprašanja, kaj mladi pričakujejo od delovnega življenja in ali se pričakovanja glede zaposlitve razlikujejo med spoloma. Odgovore bom dobila z analizo podatkov raziskav slovenskega javnega mnenja (Toš, 1999; Toš, 2004) in izsledkov raziskav o mladini (Nastran Ule in drugi, 1996; Stainton Rogers in drugi, 1997; Ule in Mihelj, 1995; Ule in drugi, 2002; Wyn, 2004).

Tretji del diplomskega dela opisuje prehod mladih na trg delovne sile. Najprej razložim kateri so dejavniki uspešne/neuspešne integracije na trgu in katere so mednarodne razlike v prehodih mladih na trg. Sledi pa ključen prikaz značilnosti mladih in nekaterih sodobnih trendov, ki določajo manjše/večje možnosti mladih na trgu delovne sile in prikažejo, kakšen je trend zaposlovanja mladih. Okoliščina, v kateri se znajde večina mladih, vsaj na začetku delovnih karier, je brezposelnost. Z aktualnimi statistični podatki prikažem njeno razširjenost med mladimi. Brezposelnost ni samo problem neizobraženih, prizadene tudi izobražene in predvsem v večji meri ženske kot moške. Zaradi tega in zaradi na splošno slabšega položaja žensk na trgu delovne sile, posebej obravnavam mlade ženske, ki so na trgu delovne sile dvakratno diskriminirane.

V zadnjem, četrtem delu primerjam pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah z dejanskimi možnostmi, ki se jim ponujajo na trgu delovne sile. Prikazan bo razkorak, ki jih povzročijo prevelika pričakovanja mladih v primerjavi z manjšimi možnostmi na trgu. S pomočjo izsledkov raziskav o mladini izvedenih v tujini in Sloveniji prikažem, da so posledica tega razkoraka razočaranja in nezadovoljstva mladih na delovnih mestih.

I. d e l

1. OPREDELITEV MLADOSTI

Na začetku je potrebno poudariti, da ni mogoča splošna opredelitev mladine in mladosti, ki bi veljala v vseh družbenih situacijah in zgodovinskih obdobjih. Opredelitve se namreč oblikujejo v vsakokratni družbi v skladu z njenimi značilnostmi, ideologijo in potrebami (Nastran Ule, 1996: 10).

Definiranje mladosti torej ni enoznačno. Predvsem gre za posebno življenjsko obdobje, ki ga zaznamuje prehodnost in vmesnost. Številni avtorji tako mladost definirajo kot vmesno fazo v življenjskem poteku, torej kot življenjsko fazo med otroštvom in odraslostjo, ki vključuje tri glavne prehode: zaključek šolanja in vstop na trg delovne sile (gre za prehod od šole k delu), prehod od ekonomske in drugih odvisnosti k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti ter nenazadnje prehod od doma izvorne družine v lastno domovanje (Coles, Jones, Jones in Wallace v Coles, 1997). Neuspešni prehodi se kažejo v brezposelnosti, neustreznih delovnih mestih, brezdomnosti in družbeni izolaciji posameznikov.

To je nekaj prehodov, ki naj bi jih posameznik naredil. Pomenijo biografski, socio-psihični, generacijski, predvsem pa statusni premik; od ekonomsko in socialno odvisnega člana družbe in družine svojih staršev k ekonomsko in socialno neodvisnemu posamezniku, ki je usposobljen za lastno nadaljevanje rodu, za produktivno uporabo svojih znanj in sposobnosti (Ule v Ule in Miheljak, 1995).

Spet drugi avtorji se pri opredelitvi mladosti osredotočijo na socialno psihološke elemente odraščanja, kot so spremembe v samopodobi, osebni avtonomiji, povezanimi s prevzemom novih vlog in odgovornosti (Fish, Hirst in Baldwin v Coles, 1997).

Nobeden od zgornjih modelov ne opredeljuje mladosti s kronološkimi obdobji.

Starostna meja vstopa v obdobje mladosti se pomika v zgodnejša leta življenja in nasprotno, starostna meja vstopa v odraslost se pomika navzgor, proti tridesetemu letu starosti. Mladi imajo razloge, kot so šolanje, brezposelnost, nezmožnost reševanja stanovanjskega problema, da podaljšujejo mladost v pozna dvajseta leta in tako ostajajo ekonomsko in socialno odvisni posamezniki. Uspešen prehod v zaposlitev pa mlade postavi v položaj enakopravnih članov

družbe, saj zaposlitev navsezadnje zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost posameznikov (Trbanc in Verša, 2002).

Do sociološkega obravnavanja mladosti je prišlo na začetku 20. stoletja.¹

V postmodernej družbi se obdobje mladosti podaljšuje in deli v tri dele²: klasično mladost ali adolescenco, postmladost ali postadolescenco in mlajšo odraslost (glej Nastran Ule, 1996). Členitev na t.i. »podobdobja« v obdobju mladosti gre pripisati spremenjenim družbenim, ekonomskim in zgodovinskim pogojem. Podaljševanje mladosti predstavi mladost kot čas, ko se posameznik dodobra izoblikuje kot oseba, hkrati pa to podaljševanje privede do manj jasne ločnice med mladostjo in odraslostjo.

Klasična mladost, imenovana tudi adolescenca, pomeni obdobje po obveznem šolanju in zajema mladino med 15. in 19. letom starosti. Značilno za to obdobje je bilo, da so mladi istočasno z zaključkom šolanja, pridobili ekonomsko, politično in sociokulturno enakopravnost.

Podaljševanje izobraževanja vse večjega dela mladine v drugi polovici 20. stoletja povzroči, da mladi po zaključku adolescence ne vstopijo v odraslost. Pojavi se obdobje postmladosti ali postadolescence.³ Gre za posebno obliko mladosti, ki nastopi po zaključku klasične mladosti in zajema mlade stare od 20 do 24 let. Izkusijo jo predvsem tisti, ki podaljšujejo šolanje čez dvajseta leta. Število teh pa se vseskozi povečuje, tako da je postadolescenca postala normalno življenjsko obdobje večine mladih. Gre torej za najbolj modernizirano obliko mladosti in najbolj tipično obliko mladosti mladih v sodobnih družbah.

Nenazadnje sledi še ena faza mladosti, in sicer faza mlajše odraslosti, nastanek katere pripisujemo spremenjenim ekonomskim razmeram in oteženim vstopom v sfero dela. Vse več mladih med 25. in 29. letom starosti, torej mladih, ki podaljšujejo mladost do tridesetega leta

¹ Koncept mladosti kot posebnega življenjskega obdobja je razvil S. Hall v delu z naslovom Adolescenca iz leta 1904. Od tedaj dalje se termina mladost in adolescenca stalno uporabljata v znanstvenih, strokovnih razpravah in vsakdanjem življenju.

² To je členitev, ki je strokovno utemeljena in jo uporablja Nastran Uletova pri svoji študiji mladine, uporabljajo pa jo tudi poročila in raziskave mladih drugod po Evropi.

³ Avtor teorije in pojma postadolescence kot novega življenjskega obdobja, ki se umešča med klasično obdobje mladosti in pred odraslost, je K. Keniston. Svojo teorijo o postadolescenci je razvil v empiričnih raziskavah med študenti ameriških univerz v dobi študentskih nemirov konec 60-ih let 20. stoletja.

starosti, po zaključku študija nima možnosti za zaposlitev, s tem pa si ne more ustvariti pogojev za odhod od doma izvirne družine, ustvarjenje lastne družine, rojevanje otrok,... Potem so tu mladi, ki se prostovoljno odrečejo tem dejavnostim, ker si prizadevajo čim dlje časa ostati mladi. Nenazadnje, vse več mladih mladost podaljšuje zaradi podaljševanja študija v trideseta leta. Vse tri skupine mladih torej ne opravljajo tipičnih dejavnosti odraslih (zaposlitev, lastna družina, rojevanje, skrb za otroke,..), so socialno neodvisni od svojih staršev, ostajajo pa, vsaj delno, ekonomsko odvisni.

V diplomskem delu bom glede na opisano in upoštevajoča se podaljševanja izobraževanja, s tem pa tudi odloženega odhoda mladih na trg delovne sile, obravnavala mlade med 15. letom starosti, ko izpolnijo zakonski minimum za vstop na trg kot ponudniki delovne sile in 30. letom starosti, ko večina pridobi stalne zaposlitve s polnim delovnim časom. Večina diplomskega dela se nanaša na mlade med 20. in 30. letom starosti, saj je večina do 20. leta polno vključena v izobraževalni sistem. Zgornjo mejo sem razširila, ker obravnavam tudi prva leta mladih na trgu delovne sile.⁴

2. DELO V ČASOVNI PERSPEKTIVI

Pred obravnavanjem temeljnih vprašanj diplomskega dela, kakšen je odnos mladih do dela, s tem v zvezi kakšna so njihova pričakovanja o zaposlitvah in nenazadnje s kakšnimi možnostmi se na trgu delovne sile srečujejo, je potrebno opredeliti še, v kakšni družbi in delovnem ter tehnološkem okolju so se pravzaprav znašli mladi. Kako drugačna so delovna in tehnološka okolja danes v primerjavi s preteklostjo? Katere značilnosti morajo imeti mladi za uspešno konkuriranje na trgu delovne sile? Na ta vprašanja bom skušala odgovoriti v tem poglavju.

⁴ Splošno sprejete ali mednarodne opredelitve starostnih meja kategorije mladih pri proučevanju trga delovne sile ni (Trbanc in Verša, 2002). Delovnopravno poslovno sposobnost (sposobnost skleniti pogodbo o zaposlitvi) pridobi oseba pri starosti 15 let (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Zgornjo starostno mejo je smiselno določiti s starostjo ob dokončanju najvišje stopnje izobraževanja. Statistični prikazi opredelijo mlade kot osebe med 15. in 24. letom oz. med 15. in 26. letom za registrirano brezposelne mlade.

2.1 Prehod v postmoderno družbo

Mlada generacija v Sloveniji je odraščala v popolnoma drugačnih razmerah kot predhodne generacije. Spremembe so trajnejše in določajo perspektive mladih, in sicer v smislu bolj odprte in negotove prihodnosti, kot v preteklih desetletjih (Ule v Ule in Mihelj, 1995). Generacije staršev današnje mladine niso poznale brezposelnosti in nejasnosti glede življenjskih perspektiv. Mladi pa danes ne morejo več računati na gladek prehod v odraslost in ekonomsko samostojnost.

2.2 Poindustrijska modernizacija

V modernih družbah se za enega najpomembnejših izzivov in virov tveganj kaže gospodarska kriza in spremembe, ki jih prinaša hitra informacijska revolucija (to je poindustrijska modernizacija) (Ule v Ule in Mihelj, 1995). Informacijska modernizacija zahteva od posameznika fleksibilnost in kreativnost v vseh družbenih procesih, jasno tudi v proizvodnem procesu. Tu mogoče še bolj kot drugje. V konkurenčnem boju na trgu delovne sile se mora nenehno boriti in potrjevati. V primeru, da tega ne zmore, seveda izpade iz boja za dobra delovna mesta, izpade iz boja za doseganje dobrega standarda in se pridruži množici tistih, ki živijo od slabo plačanih in neperspektivnih služb ali pa celo ostane brez dela (Ule v Ule in Mihelj, 1995).

V skladu z zgoraj napisanim gre torej za več kot očiten prehod, kateremu so izpostavljeni predvsem mladi, kot tisti, ki na novo vstopajo na trg delovne sile.

2.3 Novo tehnološko okolje in vse večja usposobljenost delavcev

Poindustrijska modernizacija prinaša spremembe tudi v tehnološko okolje, zato bom v nadaljevanju skušala prikazati te spremembe.

Tehnološko področje zaznamuje vse več znanja, ki postaja tudi vse bolj specifično. S podobno hitrostjo prihajajo v uporabo nove, vse bolj razvejane in zahtevne tehnologije (Svetlik in Lorenčič, 2002).

Če se povečuje tehnološka zahtevnost delovnih procesov, je skladno s tem jasno, da je postala dobra usposobljenost posameznikov vse pomembnejša. Na področju dela, zaposlovanja in trga delovne sile se kažejo velike strukturne spremembe, ki prinašajo izzive za sisteme zaposlovanja in za ponudnike delovne sile kot tudi za povpraševalce po njej. Sprememba

povpraševanja po delovni sili pomeni spremembo vsebine, oblike in zahtevnosti delovnih mest.

Delavci v novih tehnoloških oz. delovnih procesih le-te morajo razumeti, kar jim daje višjo raven kompetentnosti. Gre za to, da znajo ustrezno ravnati tudi v razmerah, ki so nestandardne in nepredvidljive. S tem se povečata zanesljivost, kakovost dela, potrebno pa je tudi manj nadzora, manj je zastojev in napak (Svetlik in Lorenčič, 2002). Vse skupaj celostno dvigne kakovost dela in vpliva na dobro počutje delavca na delovnem mestu.

Deindustrializacija, ki smo ji priča povsod v razvitem svetu, prinaša zmanjševanje delovnih mest v tradicionalnih industrijskih poklicih, spreminjanje vsebine starih poklicev ter nove zahteve, povezane s tem. Na drugi strani pa so tu nova delovna mesta v storitvenem sektorju, kjer se pojavljajo povsem novi poklici ter so poudarjene druge lastnosti delovne sile. Poleg širokega strokovnega znanja se poudarjajo t.i. mehke spretnosti in lastnosti posameznikov, in sicer: zmožnost dela v skupini oz. timskega dela, komunikacijske spretnosti, sposobnost in pripravljenost reševanja težav (še posebej neznačilnih), samostojnost pri delu, zmožnost učenja v novih in nepredvidljivih razmerah, pripravljenost na spremembe, sposobnost prevzemanja odgovornosti, spretnost pri delu z računalnikom, znanje jezikov,... Sodobna podjetja opuščajo industrijski model s hierarhičnimi ravnmi nadzora, ozkimi delitvami nalog in velikim deležem nekvalificirane ali polkvalificirane delovne sile. V ospredje stopajo fleksibilni, k nalogam in projektom usmerjeni delavci, ki so večstransko usposobljeni (Niklanović in Trbanc, 2002).

Glede na težnje mladih po vse daljšem in kvalitetnem izobraževanju, jim prilaganje na nov način dela ne bo delal težav. Mladi so sposobni za hitro sprejemanje različnih inovacij in novih znanj. Študenti so znani tudi kot nosilci kulturnega kapitala v družbi (Nastran Ule, 1996). Teza o večji družbeni teži kulturnega kapitala pravi, da je za uspešno delovanje ekonomskega kapitala potreben večji kulturni kapital. Mladi tako kot nosilci kulturnega kapitala priskrbijo družbi potrebna nova znanja, informacije, sposobnosti dela z novimi tehnologijami, nove načine dela (Ule v Ule in Mihelj, 1995).

2.3.1 Novi karierni vzorci

S fleksibilizacijo oblik zaposlitve se povečujejo tveganja in negotovosti za posameznike v njihovih delovnih karierah. Ni več stabilnih in predvidljivih kariernih vzorcev, torej stabilnih

in dokaj predvidljivih prehodov posameznikov od izobraževanja, zaposlitve (z možnimi krajšimi vmesnimi obdobji brezposelnosti) do upokojitve. Delovne kariere mladih so tako namesto tega postale kompleksnejše in manj stabilne in predvidljive. V praksi so prepletanje izobraževanja, študentskega dela ali izobraževanja in zaposlitev, kombiniranje več različnih zaposlitev, tu so tudi vmesna obdobja izobraževanja med zaposlitvami, pa tudi obdobja namerne neaktivnosti ali delne zaposlenosti (Niklanović in Trbanc, 2002). Prehod iz industrijske v postindustrijsko zaposlenost tudi pomeni, da posamezniki tekom svoje delovne kariere menjajo različne poklice. Vse to je posledica sprememb zaradi uvajanja modernih tehnologij in postindustrijske organizacije dela (Ivančič, 1999).

Za osnovo varnosti v prihodnosti se vse bolj pomembna zdi fleksibilnost posameznikov, ki se tako postavlja po pomembnosti pred napovedljivost. V primeru zaposlitvene negotovosti, mladi menijo, da so bolj varni, če lahko dosežejo »horizontalno mobilnost« oz. da so sposobni menjavanja služb (da se lahko premikajo od službe do službe), odvisno od njihovih potreb in zahtev ter potreb trga. Ta sposobnost se ceni višje oz. bolj od starejših poudarkov na vertikalni mobilnosti znotraj enega poklica (Wyn, 2004).

II. d e l

3. ODNOS MLADIH DO DELA

V tem delu diplomskega dela so me najprej zanimale vrednote, ki jih mladi gojijo do dela. Ali se le-to še pojavlja kot središče vsakdanjega življenja? Kot je bilo predstavljeno, so področje dela v preteklem desetletju zaznamovale predvsem spremembe trga delovne sile, odsotnost varnih zaposlitev in poudarjena začasna narava zaposlitev. Mladi dela tako ne morejo več občutiti enako kot prejšnje generacije. Vrednote mladih do dela bodo hkrati delno pokazale tudi kaj mladi pričakujejo od delovnega življenja oz. dela.

Vrednote mladih so sestavina mladinskih scen in njihovega vsakdana, tradicionalni koncepti vrednot jim ne ustrezajo. Vrednotni svet oblikujejo na podlagi vsakdanjega iskanja ravnotežja med osebnimi željami, pričakovanji in možnostmi ter zahtevami družbe (Nastran Ule, 1996).

3.1 Delo kot najpomembnejša človekova dejavnost?

Torej, tisto kar mlade danes privlači in tudi kar jih odbija, je odvisno od konteksta, od vsakokratne socialne situacije in informiranosti mladih. Pri vrednostnih usmeritvah mladih gre za kompleksne vzorce reakcij na sedanje situacijske izzive (Ule v Ule in Miheljak, 1995). V luči tega je jasno, da se kaže preobrat v vrednotah mlade generacije v primerjavi s starejšimi generacijami. Predvsem se zaznava, da področje zasebnega življenja za mlade postaja vse bolj osrednje življenjsko področje. Tudi mnogim odraslim že danes pomeni več kot njihovi drugi dosežki v življenju (Ule v Ule in Miheljak, 1995).

Mladi danes stopajo v prehod k odraslosti z jasno in široko perspektivo. Vsa pomembna področja življenja mladih, ki med seboj tekmujejo, to je področje dela, študija, prostega časa, odnosov in osebnega razvoja, morajo biti prilagodljiva. Za večino je bistveno doseganje ravnovesja med temi področji (Wyn, 2004). Velikemu delu mladih to tudi uspe, opaziti pa je pomembno manjšino, ki ji to ne uspeva.

Kakšen odnos imajo mladi do dela, lahko najprej preverimo s postavitvijo tradicionalnega vprašanja, ali je delo najpomembnejša človekova dejavnost. Raziskava slovenskega javnega mnenja pokaže, da današnja mlada generacija dela ne postavlja več tako močno v pozicijo najpomembnejše človekove dejavnosti.

Tabela 3.1.1 Strinjanje anketirancev s trditvijo "Delo je človekova najpomembnejša dejavnost"

			Delo je najpomembnejša dejavnost					skupaj	
			v celoti se strinjam	strinjam se	ni, ni	ne strinjam se	sploh se ne strinjam		ne vem
starost	->30	frekvenca	78	109	38	35	20	2	282
		% po vrsticah	27,7%	38,7%	13,5%	12,4%	7,1%	,7%	100,0%
	30 - 45	frekvenca	118	108	42	23	17	2	310
		% po vrsticah	38,1%	34,8%	13,5%	7,4%	5,5%	,6%	100,0%
	46 - 60	frekvenca	118	60	19	6	5	4	212
		% po vrsticah	55,7%	28,3%	9,0%	2,8%	2,4%	1,9%	100,0%
	61 ->	frekvenca	130	53	9	3	2	3	200
		% po vrsticah	65,0%	26,5%	4,5%	1,5%	1,0%	1,5%	100,0%
skupaj		frekvenca	444	330	108	67	44	11	1004
		% po vrsticah	44,2%	32,9%	10,8%	6,7%	4,4%	1,1%	100,0%

Vir: SJM, 1997 v Toš, 1999

Podatki raziskav slovenskega javnega mnenja pokažejo, da se s trditvijo »delo je človekova najpomembnejša dejavnost« strinja velika večina vseh anketiranih v raziskavi, ne glede na starost. Kljub spremembam vrednostnih usmeritev mladih, lahko trdimo, da delo ostaja med najpomembnejšimi dejavnostmi tudi mladega človeka, kar je nenazadnje logično, saj delo omogoči ekonomsko neodvisnost, na delu se ustvarjajo socialni stiki, udejanjajo človekove sposobnosti. Pomembne pa se kažejo razlike med mladimi in starejšimi anketiranci, in sicer v intenziteti strinjanja s trditvijo. Največ mladih (to so tisti v prvem starostnem razredu, stari do 30 let) se s trditvijo sicer strinja, a ne v celoti (takih je 38,7% mladih). Bolj močno se s trditvijo strinjajo anketiranci v višjih starostnih razredih, med katerimi tako prevladujejo tisti, ki se v celoti strinjajo z zgornjo trditvijo. Starejši kot so anketiranci, močnejše oz. intenzivnejše je strinjanje s trditvijo. V celoti se s trditvijo, da je delo najpomembnejša človekova dejavnost strinja 27,7% vseh tistih starih do 30 let, v višjih starostnih razredih je delež teh krepko čez 30 oz. 50%.

Če zgornjo tabelo poenostavimo in tako združimo tiste, ki se bodisi v celoti strinjajo bodisi »samo« strinjajo s trditvijo (združimo jih v skupno kategorijo »strinjam se«) dobimo naslednjo sliko rezultatov.

Tabela 3.1.2 Strinjanje anketirancev s trditvijo »Delo je človekova najpomembnejša dejavnost«

	strinjam se	niti, niti	ne strinjam se	ne vem	skupaj
starost - > 30	66,4%	13,5%	19,5%	0,7%	100%
30 – 45	72,9%	13,5%	12,9%	0,6%	100%
46 – 60	84%	9%	5,2%	1,9%	100%
61 - >	91,5%	4,5%	2,5%	1,5%	100%
Skupaj	77,1%	10,8%	11,1%	1,1%	100%

Vir: SJM, 1997 v Toš, 1999

V tabeli razločno vidimo, da se 77,1 vseh anketirancev, ne glede na starost, strinja s trditvijo, da je delo najpomembnejša človekova dejavnost. Med vsemi v skupini mladih do 30 let se s trditvijo strinja 66,4% anketirancev, v vsej skupini najstarejših pa se jih s to trditvijo strinja kar 91,5%. Hkrati je opaziti, da se mladi anketiranci bolj kot starejši (starejši od 30 let) s trditvijo bodisi ne strinjajo oz. v celoti ne strinjajo (v tabeli združeni pod skupno kategorijo »ne strinjam se«). Takih mladih je 19,5%, med najstarejšimi ta delež znaša 2,5%.

Jasno se pokaže odmik mladih od tradicionalnega razmišljanja. Tistih, starih nad 61 let, ki se strinjajo, da je delo najpomembnejša človekova dejavnost, je 91,5%. Deleži tistih, ki se strinjajo, se potem zmanjšujejo vse do najmlajše skupine anketirancev, to je mladih do 30 let. Starejše generacije so živele v socializmu, kjer je bilo delo, kot prvo zagotovljeno, kot drugo pa je imelo v družbi pomen največje vrednote, zato je močno strinjanje s trditvijo popolnoma jasno. Čeprav predstavljajo mladi najmanjši delež v skupini strinjajočih se s trditvijo, vseeno to pomeni več kot polovico mladih, ki meni, da je delo najpomembnejša dejavnost v življenju.

Že sem pisala o tem, kako se je mladost skozi čas podaljševala in da danes govorimo o mladosti tja do tridesetega leta življenja posameznika. V obdobju prevladovanja klasične mladosti, je mlad človek z vstopom v odraslost, to je bilo dokaj zgodaj, in sicer med 15. in 19. letom starosti, sprejel in ponotranjil dokaj nespremenljive vrednote odraslih. Z vključitvijo na trg delovne sile so sprejeli vrednote starejših generacij, ki so delo videle kot primarno dejavnost človeka, sekundarni pomen pa so pripisali svetu zabave in prostega časa (Nastran Ule, 1996).

To se začne spreminjati, ko mladi vstopajo v kvalitetnejše in predvsem podaljšano izobraževanje ter s širjenjem visokošolske izobrazbe na vse večji del mladih. Mladino zajame kulturna modernizacija.⁵ Njeni glavni značilnosti sta predvsem dve, in sicer: vse večji odmik od sveta plačanega dela in zaposlitve kot centralne sfere vrednot posameznika k svetu prostega časa, potrošnje, zabave in poudarjanje postmaterialnih vrednot nasproti tradicionalnim (to je nasproti karierizmu, gonji za materialnimi dobrinami,...) (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996). Mladi podaljšujejo dobo izobraževanja, s tem se oddaljujejo od sveta dela. Kritiki te modernizacije govorijo o »izgubi vrednot«, razpadu »vrednotnega sistema« pri mladih (Nastran Ule, 1996: 237). Spet drugi označijo mlade kot skupino, ki ji »primanjkuje vrednot« prav zaradi obrnitve stran od tradicionalnih vrednot (Stainton Rogers in drugi, 1997: 33). Vsi pa so enakega mnenja, in sicer, da so mladi izgubili odnos do dela kot osrednje življenjske vrednote in predvsem, da so jo izgubili za vedno. Posledično naj bi šlo za propad klasične »protestantske etike dela«, ki je bila ves čas moralni nosilni steber razvoja kapitalizma in industrijske modernizacije (Nastran Ule, 1996: 237).

3.2 Nastop novih postmaterialnih vrednot in sprememba koncepta dela

Drugačno stališče zavzemajo raziskovalci mladine, ki kulturne modernizacije ne ocenjujejo negativno, temveč razlagajo, da pri vsem tem gre za nastop novih postmaterialnih vrednot, ki izpodrivajo stare, materialne vrednote (predvsem delovno prizadevnost in storilnost ter prizadevanje za čim večji zaslužek). To pozitivno stališče med drugim potrjujejo tudi mladi iz raziskave slovenskega javnega mnenja, kjer jih 66,4% trdi, da je delo najpomembnejša človekova dejavnost.

Inglehart je prvi izmed zastopnikov tega pozitivnega stališča in od katerega tudi izhaja naziv »postmaterialne« vrednote (Inglehart v Nastran Ule, 1996: 238). Za razlago se je naslonil na teorijo potreb A. Maslowa, ki teoretizira o tem, da ljudje najprej zadovoljujemo materialne potrebe, nato pridejo na vrsto nematerialne, najvišja med njimi pa je potreba po samorealizaciji človeka. Zahodne družbe so dosegle raven, da so materialne potrebe ljudi po večini zadovoljene, zato se ljudje, in zlasti mladi, obračajo k nematerialnim vrednotam

⁵ Kulturna modernizacija mladine predstavlja celoten proces spreminjanja življenjskih in vrednostnih usmeritev mladih od 60-ih let 20. stoletja dalje, ki sledi prvi fazi modernizacije, generacijski modernizaciji, kjer se je mladina izoblikovala kot relativno samostojna, homogena generacijska skupnost (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996).

(Nastran Ule, 1996). Mladi imajo danes relativno zadovoljiv življenjski standard. Iščejo torej nekaj drugega, kar jih bo zadovoljevalo, nekaj nematerialnega.

Mladi se oddaljujejo od starega prevladujočega sistema vrednot: delo – zaposlitev – kariera - zaslužek in približujejo k bolj osebnemu sistemu vrednot, ki vključuje: medosebne odnose - osebni razvoj - kreativnost, ustvarjalnost – izobrazbo – samorealizacijo - kvalitetno vsakdanje življenje. Gre torej za premik centralnih vrednotnih usmeritev od »materialnih-kariernih« k »postmaterialnim-osebnostnim« vrednotam. Pri tem pa je značilna dokaj fluidna in spremenljiva struktura vrednotno-osebnih usmeritev, v primerjavi s klasičnimi industrijskimi vrednotami, ki so se kazale kot skupek jasnih norm, vedenjskih pravil, življenjskih ciljev (Nastran Ule, 1996: 240).

Predvsem pa se je pomembno zavedati, da delo pri mladih s tem ni izgubilo na pomembnosti, spremenil se je le koncept dela, koncept, ki so ga poznale starejše generacije. Mladi dela ne razumejo le kot tradicionalne zaposlitve in delovnega časa – mesta, temveč si prizadevajo tudi za večjo kreativnost in produktivnost, boljše izobraževanje, kreativnost v medosebnih odnosih, v osebni ekspresiji. Vse to spada v novi koncept dela, ki tudi zabriše jasno mejno črto med javnim in zasebnim (Strikker v Nastran Ule, 1996). Krepijo se predstave o učenju kot delu, tudi o porabniških dejavnostih kot obliki dela, o delu v družini itd. Odnos do dela bo tako postal abstraktnejši (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996).

Kakršnikoli pozivi k preplahu so nepotrebni in neutemeljeni. Mladi razvijajo odnos do dela, ki ni negativen. Velik pomen dela v življenju mladih in njihov pozitiven odnos do dela dokazujejo tudi raziskave javnega mnenja in raziskava o slovenski mladini, rezultate katerih bom predstavila v nadaljevanju.

Najprej nam o pozitivnem odnosu, ki ga imajo mladi do dela, nekaj povedo rezultati v spodnji tabeli, ki pokažejo, da največ mladih delo opravlja na najboljši možni način, tudi če jih to včasih omejujejo pri ostalih stvareh v življenju.

Tabela 3.2.1 Katera od navedenih trditev najbolje opisuje vaš odnos do dela v službi?

			ODNOS DO DELA V SLUŽBI				skupaj
			delam le toliko, kolikor moram	veliko delam, a ne toliko, da bi me to omejevalo pri ostalih stvareh v življenju	delo opravi na najboljši možni način, tudi če me to včasih omejuje pri ostalih stvareh v življenju	ne vem	
STAROST	->30	frekvenca	23	63	85	2	173
		% po vrsticah	13,3%	36,4%	49,1%	1,2%	100,0%
30 - 45		frekvenca	27	93	137	5	262
		% po vrsticah	10,3%	35,5%	52,3%	1,9%	100,0%
46 - 60		frekvenca	9	22	64	0	95
		% po vrsticah	9,5%	23,2%	67,4%	,0%	100,0%
61 ->		frekvenca	2	0	4	1	7
		% po vrsticah	28,6%	,0%	57,1%	14,3%	100,0%
skupaj		frekvenca	61	178	290	8	537
		% po vrsticah	11,4%	33,1%	54,0%	1,5%	100,0%

Vir: SJM, 1997 v Toš, 1999

Anketiranci so torej morali izbrati eno od zgornjih trditev, ki najbolje opisuje njihov odnos do dela v službi. Največ mladih (49,1%) se je torej opredelilo za trditev, da je za njih zelo pomembno, da delo opravijo na najboljši možni način, tudi če jih to včasih omejuje pri ostalih stvareh v življenju. Ta odstotek pripisujem tudi razlogu, da se mladi hočejo potrditi na delovnih mestih, ki postajajo vse bolj negotova. Varnih in zagotovljenih zaposlitev je vse manj, delodajalci pa stremijo k pridnim, zanesljivim in sposobnim delavcem. Takih, ki so se opredelili za to trditev, je v višjih starostnih razredih več (nad 50% oz. 60%). Sledijo mladi, ki veliko delajo, a ne toliko, da bi jih to omejevalo pri ostalih stvareh v življenju (takih je 36,4%). V višjih starostnih razredih se je za trditev, da veliko delajo, a jih to ne ovira pri ostalih stvareh v življenju odločalo manj odstotkov anketirancev. Takih, ki se s to trditvijo strinjajo je v starostnem razredu od 46 do 60 let le še 23%. Najmanj pa je takih mladih, ki delajo le toliko, kolikor morajo (takih je 13,3%). Pokaže se torej pozitiven odnos mladih do dela, saj bodisi hočejo delo opraviti na najboljši možni način bodisi veliko delajo. Spet pa se pokažejo tudi pomembne starostne razlike, ki potrjujejo, da mladi drugače vidijo in doživljajo svet dela v primerjavi s starejšimi generacijami.

Tabela 3.2.2 Strinjanje s trditvijo »Delo bi moralo biti vedno na prvem mestu, čeprav bi to pomenilo manj prostega časa«

Starost		močno soglašam	soglašam	ni, ni	ne soglašam	sploh ne soglašam	ne vem, b.o.	skupaj
- > 30	frekvenca	27	40	20	5	0	1	93
	% po vrsticah	29%	43%	21,50%	5,40%	0%	1,10%	100%

Vir: SJM, 1997 v Toš, 1999

Da se pomembnost dela med mladimi ni izgubila, pokažejo tudi rezultati v zgornji tabeli. Ko so mlade spraševali, ali se strinjajo s trditvijo, da bi delo moralo biti vedno na prvem mestu, čeprav to pomeni manj prostega časa, je 43% mladih soglašalo s trditvijo. Manjši delež mladih med tistimi, ki se močno strinjajo s trditvijo potrjuje, kar sem že omenila, nastop drugih postmaterialnih vrednot, ki si delijo in izmenjujejo prioritete pozicije v življenju mladih. Po drugi strani ni soglašalo s trditvijo le 5,4% mladih.

Vmesen pojav med starimi tradicionalnimi in novimi »postmaterialnimi« vrednotami so novi mladi poslovneži ali karieristi (yuppiji), ki kažejo vračanje k tradicionalnim vrednotam dela, zaslužka, kariere, po drugi strani pa delo občutijo pretežno kot obliko samouresničenja. Vendar tudi pojav teh poslovnežev kaže bolj usmerjenost k postmaterialnim vrednotam nasproti tradicionalnemu podjetništvu, zaslužkarstvu, saj so pripravljeni opustiti kariero, ko zberejo dovolj denarja ali ko jih začne zanimati kaj drugega (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996).

Tudi zadnja raziskava o mladini v Sloveniji (izvedena leta 2000 med mladimi starimi med 16 in 29 let) pokaže, da predstavljata služba in poklic zelo pomembno interesno področje v življenju mladih.

Tabela 3.2.3 Hierarhija interesnih področij mladih v Sloveniji (odstotek anketiranih)

INTERESNO PODROČJE	ZELO ZANIMA
prijateljstvo	68,5
družinsko življenje, zakon, otroci	50,8
služba, poklic	46,9
spolnost in ljubezen	42,5
zabava in razvedrilo	36,0
potovanja	32,6
šola in izobraževanje	25,8
samoizobraževanje	25,0
šport in športni dogodki, rekreacija	24,6
skrb za lastni zunanji videz	21,2
uživanje hrane, pijače	18,8
tehnika in tehnični dosežki	15,5
znanost in znanstveni dosežki	11,3
nakupovanje	10,0
nacionalna preteklost in usoda lastnega naroda	9,6
umetnost in kultura	8,8
vojska in vojaške stvari	4,7
vera in versko življenje	4,7
politika in politično življenje	3,8

Vir: Ule in Kuhar v Ule in drugi, 2002: 56

Mlade torej najbolj zanimajo prijateljstvo; družinsko življenje, zakon in otroci; služba, poklic; spolnost, ljubezen. Prevladujejo individualistični interesi. Najmanjše zanimanje kažejo za politiko in politično življenje; vero in versko življenje; vojsko in vojaške stvari. Rezultati potrjujejo ugotovitve o obratu mladih v zasebnost. Pokažejo pa predvsem, da je delo področje, ki jih zelo zanima in kateremu posvečajo več pozornosti in svojega časa. To je tudi razumljivo, saj je večina anketiranih ali na pragu zaposlitve ali pa močno na začetku svoje poklicne kariere.

Ista raziskava daje tudi rezultate, kje se med vsemi vrednotami v življenju mladih ljudi nahaja vrednota uspeha v poklicu.

Tabela 3.2.4 Hierarhija vrednot mladih v Sloveniji (odstotek anketiranih)

VREDNOTA	ZELO POMEMBNA
zdravje	86,3
resnično prijateljstvo	77,6
družinsko življenje	69,3
mir v svetu brez vojnih konfliktov	65,6
svoboda delovanja in mišljenja	64,9
varovanje narave	55,2
uspeh v šoli, poklicu	53,3
živeti v miru s seboj	49,2
varnost mojega naroda pred sovražniki	47,9
red in stabilnost v družbi	38,7
svet lepega, narava, umetnost	30,0
kreativnost, originalnost, fantazija	23,2
vzdrževanje tradicionalnih vrednot	21,1
vznemirljivo življenje	19,9
materialne dobrine	19,6
biti avtoriteta, voditelj	6,9
imeti moč nad drugimi	4,2

Vir: Ule in Kuhar v Ule in drugi, 2002: 54

Iz zgornje tabele lahko razberemo najpomembnejše vrednote mladih danes. In katere so to? Mladim se najbolj pomembne vrednote zdijo zdravje, resnično prijateljstvo in družinsko življenje. Sledijo globalne vrednote, kot so mir v svetu, varovanje narave, varnost naroda pred sovražniki, karieristične (uspeh v šoli, poklicu) in liberalne vrednote (svoboda mišljenja, delovanja). Vrednote imeti moč nad drugimi, biti avtoriteta, materialne vrednote najdemo na dnu lestvice vrednot. Če se delo (oz. služba in poklic) kaže kot eno tistih področij, ki sodijo v vrh interesov in skrbi mladih pa se, zanimivo, uspeh v poklicu na lestvici vrednot nahaja šele na sedmem mestu in se tako postavlja po pomembnosti za mlade močno za zasebnostjo in tudi za globalnimi vrednotami. Uspeh v poklicu tako ne sodi med najpomembnejše stvari v življenju mladih (na ocenjevalni lestvici od 1 do 5, kjer ena pomeni sploh ni pomembna stvar, pet pa zelo pomembna stvar, jih je 53,3% anketiranih opredelilo uspeh v šoli in poklicu kot zelo pomembno stvar v njihovem življenju).

Če nekoliko povzamem rezultate prikazanih raziskav. Mladim v življenju največ pomenita njihova zasebnost in, ker so hkrati na začetku svoje poklicne poti, služba oz. poklic. V skladu s tem, si mladi želijo tako delo, ki jim bo omogočilo ustvariti ugodno ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Ta skladnost bi jim omogočala, da na obeh področjih uživajo zadovoljstvo in uspeh. Pomembno je, da so razvili drugačen odnos do dela v primerjavi s starejšimi generacijami, kar nikakor ne pomeni izgubo (pozitivnega) pomena dela v življenju. Delo pri mladih ni v poziciji največje vrednote, kot je veljalo včasih. Najbolje se njihov odnos do dela izriše v ugotovitvah, da je največ mladih takih, ki hočejo delo opraviti na najboljši možni način tudi, če jih to včasih ovira pri ostalih dejavnosti v življenju in tudi največ je takih, ki meni, da delo mora biti na prvem mestu v življenju, čeprav to včasih pomeni manj prostega časa. Delo mladim poleg ekonomske neodvisnosti prinaša potrditev njihovih znanj in sposobnosti, zaradi negotovih zaposlitev, pa je potrebno nenehno potrjevanje v očeh delodajalca. Uspeh v poklicu se mladim zdi pomemben, vendar se po pomembnosti v življenju ne uvršča med prvih pet najpomembnejših vrednot.

Za pozitivno oceno pomika vrednot mladih k postmaterialnim-osebnostim, je bistvena povezanost tega pomika s pripravljenostjo za tveganje, sprejemanje izzivov, spremembe in ambicioznostjo mladih (Ule v Ule in Miheljak, 1995). So mladi danes pripravljeni na tveganje, izzive moderne družbe, imajo ustrezne mehanizme obrambe pred tveganji, so dovolj kreativni, izvirni in ambiciozni, da vidijo v družbi možnosti za napredek? Nove vrednote lahko upravičimo, če odgovorimo pritrdilno na zgornje vprašanje. V raziskavi o slovenski mladini (raziskava o slovenski mladini Mladina '93) so odkrili v povprečju dokajšnjo mero ambicioznosti, manj pa so prisotne vrednote in interesi, ki pomenijo kreativnost in izvirnost, prav tako se ugotavlja, da slovenska mladina še ni prešla psihološkega brega, ki ga predstavljajo nejasnosti in tveganja, izhajajoča iz glavnih tranzicij slovenske družbe (Ule v Ule in Miheljak, 1995: 110). Ne smemo spregledati dejstva, da se je raziskava izvajala v prvih letih po osamosvojitvi Slovenije in da so se mladi v tem času prilagodili spremembam tranzicije, prav tako ni več nejasnosti in tveganj izvirajočih iz prehoda v samostojno državo, so le tveganja in novi izzivi na trgu delovne sile.

3.3 Ekspresivna in informacijska oz. produktivnostna usmeritev mladih

Coleman in Husen mladino v razvitih družbah delita v dve skupini, glede na vrednostno usmeritev, ki ji pripadajo. Ugotavljata, da obstajata dve glavni vrednostni usmeritvi mladih, in sicer:

- usmeritev k »ekspresivnim« vrednotam (ekspresivna usmeritev mladih),
- usmeritev k produktivnemu uveljavljanju mladih v sodobni informacijski družbi (informacijska oz. produktivnostna usmeritev mladih) (glej Coleman in Husen v Nastran Ule, 1996: 239).

Značilnosti za ekspresivno vrednotno usmeritev so naslednje:

- v poklicni karieri težnja k samoizpolnitvi, varnosti, k delu, ki jim omogoča dovolj prostega časa;
- v izobraževanju težnja k čim širšim poklicnim profilom in osebnostnemu razvoju, tako da bi imeli čim boljše možnosti za kasnejšo zaposlitev;
- odpor do tekmovalnosti v delu in karieri, fleksibilno menjavanje zaposlovanja in izobraževanja;
- vse večja težnja k intrinzični vrednosti dela, manj je tradicionalnega instrumentalnega odnosa do dela in zaposlitve. Bolj so izobraženi, bolj zavračajo repetitivno in rutinsko delo;
- odpor do formalnih avtoritet, ki temeljijo na nadzoru in kontroli. Ekspresivno usmerjeni mladi želijo osebno svobodo, možnost za osebno iniciativo, sprejemajo avtoritete, s katerimi se lahko identificirajo;
- težnja po kasnejšem vstopu v odraslost in stabiliziranju v trajni zaposlitvi, zakonu in lastni družini.

Informacijska vrednotna usmeritev zajema predvsem mlade, ki se zanimajo in angažirajo v razvoju in uporabi nove informacijske tehnologije (na primer mladi podjetniki). Značilnosti pa so naslednje:

- pozitiven odnos do dela oz. predvsem do uspeha;
- iskanje dela, ki se ne ravna po pravilih, temveč po ciljih, ki so osebno relevantni za posameznika; pri tem se ne čutijo vezani na določeno zaposlitev ali delovno organizacijo;
- se ne izogibajo tekmovalnosti, temveč jo povzdigujejo;
- ne težijo k varnosti, temveč k čim prejšnjemu uspehu, četudi za ceno varnosti;
- ne zanima jih obseg prostega časa, vse svoje sile usmerjajo k delu in uspehu pri njem;
- bolj jih zanima ozko specializirana, a kvalitetna izobrazba. Zgodaj se specializirajo. Vse bolj in tudi bolj poglobljeno se posvečajo izbrani dejavnosti.

Avtorja zagovarjata veliko skladnost med tem »vrednotnim miksom«, ki kombinira vrednote tradicionalne delovne etike z antiavtoritarnostjo, usmeritvijo k samouresničevanju ter

informatijsko tehnologijo. Ta usmeritev označuje velik del mladih v razvitem svetu. Prav tako pa ta »vrednotni mikš« kaže, da lahko z ustreznimi spremembami v šolah in pri delu, ki mladim omogočajo priložnost za izkoriščanje izbranih vrednot, ustvarimo znatne potenciale za ekonomsko rast (Coleman in Husen v Nastran Ule, 1996). Obe usmeritvi se v praksi mešata med seboj.

Kakšna je slika v Sloveniji? Iz raziskav o slovenski mladini (izvedenih v devetdesetih letih in novejše iz leta 2000) in predstavljenih raziskav slovenskega javnega mnenja se ugotovi, da prevladujejo ekspresivne pred informacijsko-produkcijskimi vrednotami. Slednje namreč temeljijo na široko dostopni in moderni informacijski mreži, visoki pripravljenosti podjetij za sprejemanje mladih strokovnjakov, na fleksibilnih informacijsko podprtih tehnologijah ter virih začetnega kapitala, ki so dostopni tudi mladim. Vse to pa je značilno predvsem za razvite zahodne družbe, medtem ko v družbah kot je Slovenija, zaenkrat še primanjkuje tako znanja, informacij, tehnologije, kapitala kot pozitivnih odzivov na inovacije mladih. Bolj produktivne vrednotne usmeritve se tako ne uveljavljajo ali se uveljavljajo le obrobno. Te družbe dajejo mladim na voljo mešanico tradicionalizma in ekspresivnih vrednot (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996). Pozdravlja se vsakršen poskus preobrata in spodbude za podjetništvo mladih in njihove inovativnosti, saj bo to vodilo v družbeni napredek.

3.4 Zakaj drugačen odnos do dela?

Zakaj sprememba odnosa mladih do dela?

Glavni razlogi so v vse daljši vpetosti mladih v izobraževanje, razširjeni brezposelnosti in neugodnih zaposlitvenih aranžmajih za mlade, ki vplivajo na to, da se mladi odmikajo od družbenih idealov meznega dela. Privzgojitev tradicionalnih delovnih vrednot bo zato čedalje manj verjetna (Ule v Ule in drugi, 2000).

Prvi razlog je torej iskati v pojavu negotovih zaposlitev, neugodnih zaposlitvenih razmerjih in večji brezposelnosti mladih v primerjavi s stanjem na tem področju v preteklosti. Včasih je posameznik vstopil v podjetje s predpostavko, da bo tam ostal vse življenje. Lojalnost je menjal z življenjsko gotovostjo. Delodajalci so v tem primeru igrali vlogo navideznih zaščitnikov delavcev, z namenom, da bi jih prisilili k pokorščini. Trg delovne sile danes ni več isti. Doživljenjskih zaposlitev praktično ni več. Zaposlitev je postala negotova povsod v zahodnem svetu, skoraj vsak pa se je že srečal z nezaposlenostjo (vsaj za kratek čas). Možnosti na trgu delovne sile so omejene. Počasi se izgubljuje do sedaj veljavne norme

skupinskega vedenja, izginjajo stare predstave o kolektivnih dolžnostih in lojalnostih. Raste individualizem. Mladi so izgubili zaupanje v sposobnost velikih organizacij, da bi zagotovile varnost, izgubili so tudi zaupanje v moč sindikatov, da bi zaščitili njihove interese. Spreminja se delovna morala in nosilci teh sprememb so prav mladi. Zasebnost se po pomembnosti postavlja pred delo. Mezdno delo se tako počasi umika s položaja tistega, ki določa smisel (odraslega) življenja. Kot konkurenčna motiva se pojavljata samorazvoj in zasebnost (Ule v Ule in Mihelj, 1995).

V ospredje se postavlja individualizem. Ball in sodelavci (Ball in drugi v Wyn, 2004) raziskujejo učinke, ki jih ima individualizem na mlade. Dokazujejo, da so mladi »prisiljeni« v aktivne izbire in v kovanje nove identitete znotraj potrošniške družbe, za katero hkrati velja, da večini zagotavlja močnejše vire oblikovanja identitete kot pa poklicni status.

Proces individualizacije je predvsem očiten pri mladih, ki šele oblikujejo življenjske stile in vrednotne usmeritve. Individualizacija življenjskega poteka zahteva večjo pripravljenost za sprejemanje tveganih odločitev v poslovnem in vsakdanjem življenju, sposobnost ljudi, da »poskrbijo sami zase«⁶ (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996: 47). Teorije individualizacije tudi predvidevajo zmanjšano pomembnost pripisanih značilnosti in socialnega izvora posameznika (Beck v Toomse, 2003). Na posamezniku je, da se psihosocialno integrira v družbo, kar je bilo doslej vsaj delno v rokah posredujočih institucij (družine, dela, raznih referenčnih skupin). Če tega ne stori bo izgubil v boju za dobra delovna mesta, višji življenjski standard,...

S podaljševanjem izobraževanja oz. mladosti se (stalna) vpetost v delovno življenje pri današnjih mladih pomika proti tridesetim letom življenja. Podaljšano izobraževanje izvira po eni strani iz želje po izboljšanju zaposlitvenih možnosti, po drugi strani pa zaradi preložitve vstopa na negotov trg dela (Ule in Kuhar v Ule in drugi, 2002). S tem, ko so mladi vpeti v drug krog dejavnosti, krog izobraževanja, zabave, potrošništva, ne morejo razviti vrednot do dela, kot jih imajo ljudje, ki redno delajo. Drugi razlog, zakaj so mladi razvili drugačen koncept dela. Predvsem za mlade je značilno, da razvijajo vrednote in odnos do njih v neločljivi zvezi z vsakdanjimi dejavnostmi, zlasti kot sestavino svojega življenjskega stila in

⁶ Beck na tem mestu opozarja, da individualizacija ne pomeni samodejne emancipacije posameznikov od različnih avtoritet, socialnih pritiskov. Posamezniki se osamosvajajo tradicionalnih vezi in odvisnosti, toda postajajo vse bolj odvisni od socialnih institucij na katere imajo malo vpliva, in sicer so to trg delovne sile, izobraževalni sistem, sistem socialnega skrbstva itd... (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996: 48).

sociokulturne produkcije (Nastran Ule v Nastran Ule in drugi, 1996). Gre za generacijo, ki ji je delo pomembno, vendar v smislu udejanjanja samega sebe v delu, zaslužek je tu nekaj, kar spada zraven.

V opisanih okoliščinah in v negotovosti, s katero se srečujejo, mladi dela ne razumejo več tako kot so ga generacije poprej, temveč kot čas osebne in družbene ustvarjalnosti. Nenehno se gibljejo med delom in nezaposlenostjo, ki pa med drugim lahko postane čas za dodatno izobraževanje (Nastran Ule, 1996). Usmeritev k delu se bo med drugim prenesla na druga področja in pluralizirala. Pojem dela se bo razširil izven področja poklicnega in meznega dela, tako bo npr. izobraževanje pomenilo obliko dela (Ule v Ule in drugi, 2000).

4. PRIČAKOVANJA MLADIH O NJIHOVIH ZAPOSLOITVAH

Pričakovanja mladih o njihovi zaposlitvah so močno povezana z omenjeno spremembo vrednotnih usmeritev mladih od »materialnih-kariernih« k »postmaterialnim-osebnostnim« vrednotam (Nastran Ule, 1996: 240) in posledično odvisna od odnosa, ki ga mladi gojijo do dela. V diplomskem delu izhajam tudi iz predpostavke, da mladi oblikujejo pričakovanja na podlagi svojih želja glede delovnega življenja. Želje mladih so tako del njihovih pričakovanj.⁷

Glede na ugotovitve prejšnjega poglavja je jasno, da mladi od sveta dela kot prvo pričakujejo, da jim bo omogočal ohranjanje ravnotežja med zasebnostjo in delom. Nadalje od dela pričakujejo to, kar pričakujejo tudi od prostega časa, in sicer vznemirljivo delo, delo, ki razvija njihovo ustvarjalnost in domišljijo (Ule v Ule in drugi, 2000). Milijoni delavcev tako nimajo več enotnega cilja, in sicer izkazovanje lojalnosti podjetju, ki jih zaposluje in pričakovanje poštenega plačila za korektno opravljeno delo.

4.1 Mladi od dela pričakujejo več kot zgolj denar

V skladu s spremenjenim odnosom do dela, z odsotnostjo tradicionalnega pomena dela, mladi od sveta dela ne pričakujejo le zaslužka in ustvarjanje kariere, ki bi jim dodelila boljše položaje na trgu delovne sile (oz. bi jih na trgu bolje umestila), povečala njihov vpliv v

⁷ Predvsem zaradi tega, ker ne poznajo logike delovanja trga delovne sile in ker slepo verjamejo v moč izobraževalnega sistema, da jim bo omogočil uresničitev zaposlitvenih želja in neposredno tudi dober položaj na trgu.

delovnem in družbenem življenju, temveč upajo na pomembno samorealizacijo na delu. Delo jim pomeni tudi sredstvo za udeleževanje svojih sposobnosti, znanja, ustvarjanje socialnih stikov in samouresničevanje.

To se potrди tudi v raziskavi slovenskega javnega mnenja, ko je bila anketirancem postavljena trditev »Rad bi hodil v službo, tudi če ne bi potreboval denarja«, ti pa so morali odgovoriti, ali se z njo strinjajo ali ne.

Tabela 4.1.1 Strinjanje s trditvijo »Rad bi hodil v službo, tudi če ne bi potreboval denarja«

Starost		strinjam se	niti, niti	ne strinjam se	Ne vem	skupaj
- > 30	frekvenca	124	50	100	8	282
	% po vrsticah	44,00%	17,70%	35,50%	2,80%	100%

Vir: SJM, 1997 v Toš, 1999

Rezultati pokažejo, da je največ mladih, ki se s trditvijo strinja (44%) in bi torej hodili v službo, tudi če ne bi potrebovali denarja. Mladih, ki se s to trditvijo ne strinja je 35,5%. Predvsem se izkaže, da delo pri mladih ne nastopa zgolj v funkciji služenja denarja. Ima vrsto drugih funkcij, ki se jih mladi zavedajo in zaradi katerih ga, kot se je izkazalo v prejšnjem poglavju, uvrščajo v vrh najpomembnejših dejavnosti oz. stvari svojega življenja. V neki tuji javnomnenjski raziskavi se je celo pokazalo, da sta mladim veselje in užitek na delovnem mestu pomembnejša kot dobro plačilo (Wilkinson v Ule in drugi, 2000).

Da mladi od dela pričakujejo več kot zgolj plačilo potrjujejo tudi rezultati v naslednji tabeli, ko so morali anketiranci podati (ne) strinjanje s trditvijo »Delo v službi je le način, da človek zasluži denar in nič več«.

Tabela 4.1.2 Strinjanje s trditvijo »Delo je le način, da človek zasluži denar in nič več«

			Delo je le način, da človek zasluži denar in nič več				skupaj
			strinjam se	niti, niti	ne strinjam se	ne vem	
starost - > 30	frekvenca	87	62	132	1	282	
	% po vrsticah	30,9%	22,0%	46,8%	,4%	100,0%	
30 - 45	frekvenca	117	54	132	7	310	
	% po vrsticah	37,8%	17,4%	42,6%	2,3%	100,0%	
46 - 60	frekvenca	92	26	89	5	212	
	% po vrsticah	43,4%	12,3%	41,9%	2,4%	100,0%	
60 - >	frekvenca	86	26	74	15	201	
	% po vrsticah	42,8%	12,9%	36,8%	7,5%	100,0%	
skupaj	frekvenca	382	168	427	28	1005	
	% po vrsticah	38,0%	16,7%	42,5%	2,8%	100,0%	

Vir: SJM, 1997 v Toš, 1999

Delo je več kot le služenje denarja meni dobrih 47% mladih, medtem ko v delu vidi zgolj denar 30,9% mladih anketirancev. Pomembno pri tem je, da se je trditev nanašala na delo na splošno in ne na konkretno delo, ki ga anketiranci opravljajo tako, da s tem lahko izločimo morebitni vpliv, ki bi ga lahko imelo (ne)zadovoljstvo anketiranca s trenutnim delom, ki ga opravlja. V starejših starostnih razredih so deleži tistih, ki ne se strinjajo s trditvijo, manjši in deleži strinjajočih se s trditvijo večji kot v skupini mladih.

Strikker in Olk (Strikker in Olk v Nastran Ule in drugi, 1996) podobno ugotavljata, da mladi danes od dela ne pričakujejo le zaslužka. Trdita, da v delu iščejo in zahtevajo več, in sicer dobre medosebne odnose, dobro komuniciranje z nadrejenimi, samouresničenje, dopolnilno izobraževanje itd. V primeru, da tega ne dobijo, občutijo delo kot obremenitev, kot nekaj neprijetnega in se tako distancirajo od odtujenega dela, vendar ne od dela sploh. Strikker na tem mestu opozarja tudi na spolno razliko med mladimi. Mladi fantje tako na neugodne delovne razmere reagirajo z odporom in oddaljevanjem od tega, dekleta pa sprejemajo tudi takšne zaposlitve, kolikor so trajne. Trajna zaposlitev sama namreč za ženske pomeni dejavnik emancipacije od utapljanja v družinski vlogi matere in gospodinje, moški pa želijo poleg dela in zaposlitve še kaj več.

Katere vidike dela oz. zaposlitve torej mladi cenijo in jih zato pričakujejo pri svojem delu?
 V raziskavi slovenskega javnega mnenja so se po pomembnosti za mlade razvrstili vidiki dela oz. zaposlitve takole:

Tabela 4.1.3 Vidiki dela po pomembnosti za mlade

VIDIK DELA OZ. ZAPOSLOTITVE	JE POMEMBNO
dobra plača	88,2 %
zanesljivost zaposlitve	87,1 %
prijetni ljudje, s katerimi delaš	86 %
zanimivo delo	82,8 %
delo, pri katerem imaš občutek, da si nekaj dosegel	81,7 %
delo, ki ga ljudje spoštujejo	79,6 %
da delo ustreza sposobnostim posameznika	77,4 %
da je delo koristno za družbo	75,3 %
odgovorno delo	71 %
dobre možnosti za napredovanje	70,7 %
ne prevelik pritisk	61,3 %
da srečuješ ljudi	61,3 %
možnost lastne pobude, iniciative	59,1 %
da se delo začne v zgodnjih urah	55,9 %
veliko dopusta	31,2 %
nič od tega	4,4 %

Vir: SJM, 1999 v Toš, 2004

Razvrstitev pokaže, da je mladim najpomembnejši vidik dela dobra plača (to je vidik, ki so ga sicer anketiranci vseh starosti postavljali po pomembnosti na prvo ali drugo mesto). V bistvu gre za logičen odziv mladih. Predvsem odziv na življenjske situacije, v katerih se večina nahaja in na situacije na neprizanesljivem trgu delovne sile. Mladi so na začetku svojih delovnih karier, predvsem pa na začetku osamosvajanja od izvornih družin in ustvarjanja svojih lastnih, ko denar močno potrebujejo. Dobra plača je tista, ki človeku navsezadnje omogoča, da lahko dobro živi (to je želja vsakega) in da si pri drugih dejavnostih v življenju privoščiti nekaj več. Pričakovanje dobrega zaslužka je posledica tudi tega, da so mladi vključeni v vse daljše in kvalitetnejše izobraževanje, ki nastopa v funkciji izboljšanja položaja za dobre zaposlitve in navsezadnje izboljšave kvalitete življenja.

Tako ni presenetljivo, da se je dober zaslužek znašel na prvem mestu. Predvsem pa so pomembna nadaljnja mesta na lestvici pomembnih vidikov dela. Kaj mladi še iščejo in pričakujejo na svojih delovnih mestih? Skoraj enako pomembna kot dobra plača, se mladim zdita vidika zanesljivosti zaposlitve in prijetnih sodelavcev. Pomembnost prvega se zagotovo pripisuje negotovim okoliščinam na trgu delovne sile, kar posebej velja za mlado generacijo, ki težko vstopa na trg in težko pridobi stalne zaposlitve, pomembnost prijetnih sodelavcev pa izvira iz moči, ki jo imajo lahko sodelavci. Namreč so tisti element dela, ki poskrbi za dobro vzdušje na delovnem mestu in vzpostavi pozitivno delovno klimo. Socialni stiki na delu se tako uvrščajo zelo visoko. Mladi si želijo zanimivo, spoštovano delo, delo, pri katerem imajo občutek, da so nekaj dosegli, delo, ki ustreza njihovim sposobnostim in je koristno za družbo. To nenazadnje potrjuje ekspresivno vrednotno usmeritev mladih v Sloveniji, o kateri sem pisala v prejšnjem poglavju. Mladi spričo te usmeritve v poklicni karieri težijo k samoizpolnitvi, varnosti, izkazujejo odpor do tekmovalnosti v delu in karieri (vidik dobre možnosti za napredovanje se je tako znašel po pomembnosti šele na 10. mestu).

4.2 Visoka pričakovanja mladih

V skladu s predpostavko, da se pričakovanja oblikujejo tudi na podlagi želja, mladi na podlagi velikih želja in visoko zastavljenih ciljev v zvezi z delom (ki izhajajo predvsem iz njihove dobre izobraženosti), hkrati z nepoznavanjem svojih možnosti na trgu delovne sile (slednje izhaja iz odsotnosti mladih s trga), oblikujejo visoka pričakovanja o svojih bodočih zaposlitvah. Z drugimi besedami, računajo na to, da se jim bodo želje uresničile.

Pričakovanja mladih (in njihovih staršev) so tako prej visoka kot nizka. Starši današnje mladine pripadajo povojnim generacijam, ki so odraščale v obdobju nenehnega zviševanja življenjske ravni in izobraževalnih možnosti. Normalno je, da glede na to, starši svoje otroke usmerjajo, naj nadaljujejo s tem pozitivnim razvojnim trendom. Tu pa naletimo na protislovje, in sicer nevarnost brezposelnosti. Generacije staršev niso poznale brezposelnosti, nejasnosti glede življenjskih perspektiv, mladi pa se s tem srečujejo kot s povsem realno možnostjo (Ule v Ule in Mihelj, 1995).

Kot se kaže v preteklosti ustvarjene visoke aspiracije glede zaposlitve pri mladih niso še nič zmanjšale. Mladi celo bolj pogosto kot ostali brezposelni iščejo redno zaposlitev s polnim delovnim časom. Taka zaposlitev je namreč še vedno najbolj varna (Trbanc, 1992).

Tudi v raziskavi slovenskega javnega mnenja se je pokazalo, da mladi želijo delati polni delovni čas.

Tabela 4.2.1 »Denimo, da bi lahko sami odločali o vaši sedanji delovni aktivnosti. Kaj od navedenega bi najraje izbrali?«

Starost	zaposlitev s polnim delovnim časom (30 ur na teden ali več)	zaposlitev s skrajšanim delovnim časom (od 10 do 29 ur na teden)	zaposlitev za manj kot 10 ur na teden	da sploh ne bi delal	skupaj
- > 30 frekvenca % po vrsticah	197 69,9%	66 23,4%	12 4,3%	7 2,5%	282 100%

Vir: SJM, 1997 v Toš, 1999

Kot je razvidno, se je 69,9% mladih odločilo za zaposlitev za polni delovni čas, le 23,4% mladih bi delalo skrajšani delovni čas. Mladi si torej ne želijo skrajšanega delovnega časa, ki je predvsem značilen za skupine mladih, ki se še izobražujejo. Z stalnim vstopom na trg delovne sile, ko iščejo redne zaposlitve, si želijo delati polni delovni čas.

Kakšna pričakovanja glede zaposlitev imajo mladi, lahko sklepamo tudi po (ne)prisotnosti pritiska zaradi strahu pred brezposelnostjo.

Tabela 4.2.2 V kolikšni meri trditev »bojim se, da se ne bom mogel/la zaposliti« velja za mlade?

Problem	sploh ne velja	ne velja	srednje velja	velja	zelo velja	se ne nanaša
bojim se, da se ne bom mogel/la zaposliti	21,0%	26,7%	22,5%	13,8%	5,7%	10,3%

Vir: Mladina 2000 v Ule in drugi, 2002

Pokažejo se visoka pričakovanja mladih o njihovih možnostih pridobiti zaposlitev. 47,7% mladih v raziskavi namreč odgovarja, da trditev za njih ne velja oz. sploh ne velja.

4.3 Razlike v pričakovanjih glede na spol

Beck ugotavlja, da izenačevanje izobraževalnih možnosti moških in žensk, ki izvirajo iz močne motivacije žensk po izobraževanju, ženskam vzbujajo pričakovanja, da bodo uzakonjeno in deklarirano enakost uživale tudi v profesionalnem in družinskem življenju. Vendar se ta pričakovanja večini ne uresničijo, saj se neenak položaj moških in žensk v teh dveh sferah ohranja še naprej in ustvarja konflikte med pričakovanim in dejanskim, med tradicionalnim in modernim (Beck v Nastran Ule, 1996). Vloge, ki jim jih pripisujejo družina, mediji, ekonomska sfera jim narekujejo dokaj omejene perspektive, ki jih lahko presegajo le z velikimi napori in tveganji (Ule v Ule in Mihelj, 1995). Ženske se s tem spoprimejo ali tako, da opustijo pričakovanja, ali pa tako, da poskušajo vzdržati prekomerne obremenitve poklicnih in družinskih obveznosti. To je eden od razlogov, zakaj delež žensk, med tistimi z magisterijem in doktoratom v primerjavi z drugimi stopnjami izobrazbe, drastično upade.

Raziskava Mladina 2000 dokazuje, da je dekletom v povprečju šolski uspeh pomembnejši kot njihovim vrstnikom,⁸ kar pa avtorji raziskave pripisujejo specifičnim pričakovanjem družbe. Specifična pričakovanja in z njimi povezane zahteve in vzpodbude povečujejo verjetnost, da se bodo šolskim zahtevam ženske prilagodile tako, da bodo imele več možnosti za uspeh. Na ravni povprečij je ženskam poklicna kariera ravno toliko pomembna kot moškim in možnost, da jo napravijo, je večja, če pravočasno poskrbijo za svojo izobrazbo (predvsem, preden si ustvarijo družino) (Mencin Čeplak v Ule in drugi, 2002).

Evropske raziskave študentske populacije ugotavljajo, da se stališča mladih študentov in študentk v njihovem pogledu na različna področja življenja (med drugim tudi na delo) ne razlikujejo glede na spolno pripadnost. Razlik v stališčih tako skoraj ni. Čas študija je videti kot tista življenjska situacija, kjer so najbolj nazorne post moderne tendence o zmanjševanju pomena spola kot standardnega dejavnika vpliva na življenjski potek. Renerjeva je prepričana, da gre za proizvod z omejenim rokom trajanja (Rener v Nastran Ule in drugi, 1996).

Določena odstopanja v pričakovanjih moških in žensk pa je vseeno zaznati. Med zunanje pritiske, ki obremenjuje več žensk kot moških, sodi pritisk zaradi strahu pred brezposelnostjo. V raziskavi Mladina 2000 je na vprašanje, v kolikšni meri zanje velja trditev »bojim se, da se

⁸ Skladno s tem so učni uspehi učenk/dijakinj/študentk v povprečju boljši od učnih uspehov njihovih vrstnikov.

ne bom mogel/la zaposliti«, iz prejšnjega podpoglavja, 36,6% žensk in kar 63,5% moških odgovorilo, da za njih to ne velja oz. sploh ne velja (raziskava Mladina 2000 v Ule in drugi, 2002). Predvsem gre za odgovor na značilnost trga delovne sile, kjer imajo med tistimi, ki prvič iščejo zaposlitev (pa ne samo tu), ženske manj možnosti kot moški (zaradi potencialnega materinstva in s tem povezane odsotnosti z dela se delodajalci pogosteje odločajo za moške kandidate).

III. d e l

5. PREHOD MLADIH NA TRG DELOVNE SILE

Mladi so specifična skupina delovne sile, zato lahko govorimo o mladinskem trgu delovne sile⁹ kot posebnem segmentu trga delovne sile. Sestoji iz zaloge mladih, ki iščejo prve stalne zaposlitve (po končanem šolanju) in zaloge delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene mladim ponuditi (Trbanc in Verša, 2002).

5.1 Narava prehoda na trg delovne sile

Vključitev starejših generacij v delovno sfero je bila označena kot hitra in mirna. Današnji vstop mladih na trg delovne sile pa je bistveno bolj zapleten in raznovrsten. Za tiste, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, pomeni to povečini obdobje negotovosti in sprememb, ki lahko vplivajo na njihove delovne kariere (Shavit in drugi v Toomse, 2003). Veliko mladih vstopa na trg delovne sile in z njega že med svojim šolanjem, ko opravljajo občasna honorarna dela, počitniška dela, dela s skrajšanim delovnim časom. Strokovnjaki neredko govorijo o posebnem (ločenem) segmentu mladinskega trga delovne sile, ki zajema značilna dijaška in študentska dela (Trbanc in Verša, 2002: 338). V ta namen delujejo študentski servisi. Prav tako se posamezniki v redni izobraževalni sistem lahko vrnejo po obdobju stalne zaposlitve. Mladi so bolj nagnjeni k menjavanju služb in jih bolj pogosto najdemo v začasnih in polovičnih delih kot ostalo zaposleno populacijo. Prehod od šole v sfero dela lahko zato poimenujemo kot proces prilagajanja delovne sile, brez ostrih vstopnih in izstopnih ločnic (Wolbers v Toomse, 2003).

5.2 Dejavniki uspešne/neuspešne integracije na trgu delovne sile

Z makroekonomskega vidika je uspešen vstop v svet dela izredno težko oceniti, če upoštevamo samo en kriterij, in sicer doseči polno zaposlitev za nedoločen čas. Uspešnost integracije na trgu delovne sile se meri s tem, koliko so mladi sposobni, da se izognejo brezposelnosti in neustreznim zaposlitvam, pa tudi s trajanjem prve zaposlitve in njeno umestitvijo na socialni rang (Toomse, 2003). V ocenjevanje uspešnosti se vključuje

⁹ V državah z dolgoletnimi izkušnjami proučevanja položaja in značilnosti posameznih skupin delovne sile, uporabljajo za segment mladih izraz Youth labour market, tj. mladinski trg delovne sile. Mladi so namreč tako specifična kategorija delovne sile, da lahko govorimo o posebnem segmentu, ne glede na to, da ni ne ostre ne jasne meje med tem in ostalim trgom delovne sile (Trbanc, 1992).

spremenljivke kot so narava dela posameznika, raven zaslužkov, ujemanje dela s stopnjo izobrazbe, aspiracije mladih in druge... (Hannan, Raffé, Smyth v Mainguet, 1999).

Dejavniki, ki vplivajo na pozitivne ali negativne rezultate prehoda na trg delovne sile, delimo v tri skupine: v prvo sodijo tisti, ki imajo časovni učinek (časovno variirajoči vidiki družbenega in ekonomskega okolja), sledijo institucionalni dejavniki (specifični vidiki izobraževalnega sistema in ureditve trga delovne sile v državah) in nenazadnje individualne značilnosti, ki se jih lahko deli še nadalje na pripisane značilnosti (npr. spol, narodnost) in dosežke (npr. izobraževalne).

Prva skupina dejavnikov, časovno variirajoči vidiki družbenega in ekonomskega okolja, zajema zgodovinsko obdobje in pripadajoči gospodarski sistem posamezne države. Mladi so se tako na primer lažje in uspešneje integrirali v sfero dela v socialističnem družbenem in gospodarskem sistemu, kjer je država večinoma oblikovala ponudbo in povpraševanje po delovni sili. V nadaljevanju se bom osredotočila na drugo skupino dejavnikov, to je na institucionalne dejavnike, ki razlagajo odvisnost uspešnega/neuspešnega, lažjega/težjega prehoda mladih na trg delovne sile od prevladujočega sistema izobraževanja in ureditve trga delovne sile, ki jih najdemo v posameznih državah.

5.3 Mednarodne razlike v prehodih na trg delovne sile

5.3.1 Vpliv izobraževalnega sistema

Današnje raziskave o mednarodnih razlikah v integraciji mladih na trge delovne sile se naslanjajo na vplivno študijo, ki je predstavila tipologijo izobraževalnih sistemov osnovano na dveh dimenzijah: na tiste, ki so bolj splošno naravnani, standardizirani in tiste, kjer prevladuje sistem vajeniškega usposabljanja ali pa tudi v šolah temelječih usposabljanjih, torej dajejo večji poudarek poklicnemu in strokovnemu izobraževanju, so diferencirani (velika notranja diferenciacija izobraževanja, več je izobraževalnih poti, ki so univerzitetno in poklicno orientirani) (Allmendinger v Toomse, 2003). V slednjem sistemu izobraževanja (značilen za Nemčijo, Avstrijo), kjer se večina vključi v poklicno naravnano izobraževanje, mladi vstopajo na trg delovne sile s pomembnim strokovnim znanjem, spretnostnimi, kar jim omogoča dostop do omejenega števila delovnih mest na trgu, ustreznih glede na nivo in področje izobrazbe. Posledično se ne bo izoblikoval posebni, mladinski trg delovne sile in diplomanti bodo enakovredno konkurirali z ostalo delovno silo. Vstop na trg delovne sile se v tem

sistemu označuje za gladkega, spremlja ga nizka nezaposlenost mladih. Vendar pa poklicno izobraževanje po drugi strani zmanjšuje možnosti pridobitve služb pozicioniranih v višjem družbenem razredu (Gangl v Toomse, 2003). V sistemih izobraževanja, kjer na srednji stopnji izobraževanja prevladuje splošno izobraževanje (predvsem južnoevropske države), se prehod na trg delovne sile opravi kasneje, mladi so bolj nagnjeni k nadaljevanju šolanja na višjih ravneh, a stopnje mladinske brezposelnosti so visoke. Mladi v takih sistemih izobraževanja vstopajo na trg delovne sile brez specifičnih poklicnih spretnosti in izkušenj, kar naredi njihov položaj na trgu bolj neugoden v primerjavi z ostalo delovno silo, ki so si te spretnosti in izkušnje pridobili z leti sodelovanja na trgu delovne sile. Tisti, ki ne nadaljujejo izobraževanja na višjih stopnjah, se srečujejo z nekvalificiranimi deli. Z delovno silo z več delovnih izkušenj na trgu delovne sile ne morejo uspešno tekmovati oz. slednji jim poberejo dobre zaposlitve. Posledično se oblikuje poseben segment trga delovne sile, t.j. mladinski trg delovne sile, kjer obstaja tudi večja nevarnost pojava brezposelnosti (Gangl v Toomse, 2003).

V skladu s tem bi kazalo tudi v Sloveniji olajšati prehod iz šolanja v zaposlitev prav z nadaljnjim razvojem dualnega sistema izobraževanja in hitrejšim razvojem praktično usmerjenih višjih in visokih šol ter prilagajanjem njihovih programov novo nastajajočim poklicnim znanjem (Kopač in drugi, 2002).

5.3.2 Vpliv institucionalne ureditve trga delovne sile oz. strategije zaposlovanja mladih

Podjetja oz. delodajalci imajo različne strategije zaposlovanja mladih. Garonna in Ryan (CEDEFOP, 2001) sta identificirala tri načine integriranja mladih v podjetja oz. na trg delovne sile. Prvi, imenovan selektivna izključitev, je povezan z večjimi podjetji in primarnimi pogoji zaposlovanja. Večja podjetja, ki obvladujejo trge svojih izdelkov oz. storitev in imajo poleg tega zelo razvite notranje trge delovne sile, v skladu s tem poudarjajo notranji razvoj kadrov in visoko strokovnost ter kvalificiranost svojih zaposlenih. Gre za kontekst, v katerem prevladujejo interni trgi delovne sile. Interni trg delovne sile deluje po naslednji logiki: v času rekrutiranja se delavca umesti na dno trga, od koder počasi napreduje navzgor na podlagi delovne dobe in notranjega napredovanja. Znanje v tem sistemu ni prenosljivo, kar pomeni, da ga po zapustitvi tega podjetja ne more uporabljati, ker ni splošno uporabno. Plače so odvisne od položaja, ki ga posameznik zaseda. Starejša delovna sile je zavarovana in mladi nimajo dostopa do bolj stabilnih služb, ki gredo bolj izkušenim delavcem. Mladi so izpostavljeni periodični ali dolgotrajni brezposelnosti. Podobno so določeni sektorji gospodarstva, ki ponujajo bolj stabilne in nasploh boljše zaposlitve, zaprti za

mlade, ki se koncentrirajo v sektorjih z večjimi zaposlitvenimi preobrat. Prednost imajo predvsem in le izkušeni delavci in delodajalci posledično niso zainteresirani, da bi zaposlovali mlado delovno silo brez izkušenj. V primeru prevlade tega sistema je brezposelnost mladih, ki vstopajo na trg delovne sile, večja kot pri ostalih (starejših, izkušenejših) kategorijah delovne sile. Blizu tega modela sta državi Italija in Grčija.

V drugi strategiji vključevanja mladih na trg delovne sile, poznani kot regulirana vključitev, prevladujejo poklicni trgi delovne sile. Znanje je tu prenosljivo. Mladi so vključeni v dualni sistem izobraževanja; teoretično znanje pridobijo v izobraževalnih ustanovah, skozi sistem vaje pa jim je omogočen vstop v realni svet dela, kjer si pridobijo praktične delovne izkušnje. Vsebina le-tega, vključno s številom ponujenih delovnih mest je posledica pogajanj med socialnimi partnerji. Plača je povezana s kvalifikacijami posameznika, pridobitev novih znanj se reflektira v višjih zasluškah. Nevarnost brezposelnosti mladih, ki vstopajo na trg delovne sile, je podobna nevarnosti brezposelnosti drugih (starejših, izkušenejših) kategorij delovne sile. Seveda so neizobraženi mladi, ki ne pridobijo formalne izobrazbe, tudi tu v neugodnem položaju. Ta sistem integriranja delovne sile, kjer je vključitev mladih v sfero dela relativno enostavnejša oz. lažja kot drugod, prakticirajo Nemčija, Avstrija in Danska.

Tretja strategija, tekmovalna regulacija, ki se uporablja pri vključevanju mladih v svet dela, je strategija delodajalcev, ki delujejo na visoko konkurenčnih trgih in zaposlujejo večinoma delovno silo sekundarnega segmenta trga delovne sile. Ti kažejo več zanimanja za zaposlovanje mladih, in sicer le z namenom zmanjšati proizvodne stroške, poudarjajo kratkoročno donosnost. Mladi pomenijo v tem primeru nizko ceno delovne sile, izkoristijo pa tudi njeno fleksibilnost. Zaposlujejo jih po principu sekundarnega segmenta trga delovne sile, kar pomeni opravljanje začasnih, občasnih, part-time del in del za določen čas, pogosti so prehodi v brezposelnost. Diploma igra izredno pomembno vlogo in tisti, ki dosežejo višje stopnje izobrazbe so relativno zaščiteni pred nevarnostjo brezposelnosti. Izobraževanje in usposabljanje se pridobita v šolah. Prevladuje še vedno pretežno splošno izobraževanje. Zaposlitve mladih so tu bolj ranljive in so zato mladi tudi bolj izpostavljeni nevarnostim brezposelnosti. Ta model uporabljajo Švedska, Francija, Finska.

Ostale države tvorijo bolj mešano, raznovrstno skupino, z manj standardnim vzorcem prehoda mladih na trg delovne sile.

5.3.3 Prehajanje mladih na trg delovne sile v Sloveniji

V bivšem centraliziranem gospodarskem sistemu je Slovenija, tako kot ostale države srednje in vzhodne Evrope, dosegla veliko medsebojno povezavo med izobraževalnim in proizvodnim sistemom. Večina mladih se je usposabljala s pomočjo velikih državnih podjetij, ki so jih pogosto zatem tudi zaposlili. Ta medsebojna povezava se je izgubila z reformami, ki so prinesle tržno gospodarstvo. Izobraževalni sistem deluje vzporedno s proizvodnim sistemom. Model prehajanja mladih na trg delovne sile se je tako bistveno spremenil. Vse države vzhodne in srednje Evrope so se s tem odmaknile od modela regulirane vključitve in pristopile k modelu tekmovalne regulacije.

Urejenega in v nekaterih primerih sofinanciranega prehoda iz izobraževanja na trg delovne sile je deležen le manjši del mladih v Sloveniji. Gre za primere kadrovskega štipendiranja, ki je, zaradi ekonomske krize in presežka delovne sile na trgu, v velikem zmanjševanju in tako zajema zanemarljivo število mladih. Mladi so s tem izgubili možnost urejenega in varnega prehoda v zaposlitev.

Na drugem mestu so oblike pripravništva, ki po Zakonu o delovnih razmerjih niso več obvezne (120. člen Zakona o delovnih razmerjih, 2002¹⁰). Pripravništvo je tudi urejalo način vključevanja mladih v njihovo prvo zaposlitev. Svojo delovno kariero so mladi začeli ravno s pripravništvom. V 90-ih letih 20. stoletja je bilo delno sofinancirano s strani države, ki je tako spodbudila delodajalce, da zaposlujejo iskalce prve zaposlitve oz. mlade. Mladi so tako pridobili pomembne delovne izkušnje, saj so brez delovnih izkušenj dokaj nekonkurenčni na trgu, delodajalci pa so se prepričali o njihovi delovni (ne)ustreznosti. Veliko pripravnikov je nadaljevalo zaposlitev tudi po preteku pripravništva. Zelo verjetno je, da se bo pripravništvo ohranilo v nekaterih dejavnostih, kot so zdravstvo, šolstvo, javna uprava, veterina in podobnih. Skratka zaključilo se je obdobje, ko je pripravništvo imelo vlogo obveznega uvajanja v samostojno delo in vlogo ukrepa zaposlitvene politike (Letno poročilo ZRSZ, 2003).

¹⁰ 120. člen Zakona o delovnih razmerjih določa, da se z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Skladno s tem, se je povpraševanje po pripravnikih v letu 2003 glede na leto 2002 zmanjšalo za 30%, v letu 2004 pa še za dodatnih 8,5% (Letni poročili ZRSZ, 2003 in 2004).

Nenazadnje je potrebno omeniti tudi sistem vajeništva oz. sistem dualnega izobraževanja, kjer se mladi delno izpopolnjujejo s praktičnim delom v delavnicah (neposredno pri delodajalcu), delno pa pridobivajo teoretično znanje v šoli. Tako navežejo pomembne stike z bodočimi delodajalci, ki jih lahko izkoristijo po končanju šolanja. Te oblike povezovanja področja dela in izobraževanja so seveda primerne le za nekatere vrste izobraževanja (poklicno in strokovno).

Zaključim lahko tako, da je večina mladih po končanju šolanja (v skladu z družbo, v kateri živimo, kjer je v ospredju individualizem, negotovost) prepuščena lastni iznajdljivosti in trenutnim razmeram na trgu delovne sile, kjer tekmujejo s številnimi drugimi delojemalci. Vse to potrjuje moje razmišljanje, da mladi danes težje prenašajo prehod iz šolanja v svet dela.

6. ZNAČILNOSTI MLADIH, KI DOLOČAJO NJIHOVE MOŽNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE

Prehod mladih iz šolanja na trg delovne sile pomeni odločilno točko njihovega poklicnega in osebnega razvoja. Prihod mladih na trg delovne sile, trajanje brezposelnosti, vrsta njihove prve zaposlitve, v veliki meri določajo njihov prihodnji položaj na njem (Trbanc in Verša, 2002).

Sociološka literatura razlaga, da so prehodi mladih na trg delovne sile povezani z družbenim okoljem, v katerem so odraščali, še posebej naj bi družbeni razred vplival na izobraževalne dosežke in priložnosti na trgu delovne sile (Brown in drugi v Coles, 1997). Mladi iz delavskih razredov naj bi se tako dvakrat pogosteje kot mladi iz srednjih razredov znašli v slabših ekonomskih razmerah in izkusili dolgotrajno brezposelnost z vmesnimi obdobji nestabilnih in ne varnih zaposlitev.

Ne glede na to, imajo mladi določene značilnosti, ki jih ločijo od drugih kategorij delovne sile na trgu in ki so izrednega pomena za delodajalce pri njihovem odločanju o zaposlovanju. Njihovo znanje, delovne izkušnje in značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebnostnih lastnosti (Trbanc in Verša, 2002) predstavljajo dejavnike, ki določajo možnosti mladih na trgu delovne sile. Te tri značilnosti lahko mladim pomenijo velik minus pri iskanju dela, sami zaposlitvi in pri odnosih na delu, jim torej zmanjšujejo možnosti na trgu

delovne sile. Po drugi strani pa imajo mladi svoje prednosti izvirajoče iz teh značilnosti, ki jih lahko izkoristijo in si s tem povečajo svoje možnosti na trgu.

6.1 Znanje

Dosežena izobraževalna raven mladih ostaja najpomembnejši faktor, ki vpliva na uspešnost posameznika na trgu delovne sile (Toomse, 2003). Izobraževanje namreč igra vlogo odločujočega dejavnika kakovosti ponudbe delovne sile. Z višjimi stopnjami izobrazbe si posamezniki izboljšajo zaposlitvene možnosti. Mladi z dolgim ostajanjem v polnem (»full time«) izobraževanju lahko izkoristijo prednosti, ki jim jih boljša izobrazba na modernem trgu dela nudi, predvsem so izobraženi mladi sposobnejši boljšega reagiranja na moderne tržne (zaposlitvene) priložnosti, ki so nujno povezane z boljšo izobraženostjo. Natančneje, sposobni so izkoristiti priložnosti rasti visoko kvalificiranih zaposlitev in zaposlitev v storitvenem sektorju (Canny, 2001).

Najnovejše in vse bolj kompleksno znanje, ki ga mladi pridobijo v začetnem izobraževanju in ga kot ponudniki delovne sile ponudijo na trgu delovne sile, predstavlja torej njihovo glavno prednost na trgu. Opremljeni so s spretnostmi, sposobnostmi in kompetencami, ki ustrezajo spreminjanju narave dela. Značilnost današnje mladine pa je tudi, da si znanje ne pridobiva samo v izobraževalnem sistemu. Veliko spretnosti in znanja je posledica načina odraščanja v sodobnih družbah. Tako si v prostem času pridobijo značilnosti, po katerih je na trgu delovne sile veliko povpraševanje, npr. sposobnost široke uporabe računalnika, znanje mnogih tujih jezikov, odprtost v svet, sposobnost iskanja in uporabe informacij, velika mobilnost, izkušnje z multinacionalnostjo,... (Trbanc in Verša, 2002). Vse skupaj, torej najnovejše znanje iz izobraževalnega sistema in druge spretnosti ter izkušnje, mladim omogočajo eno redkih konkurenčnih prednosti v primerjavi z drugimi že vpetimi kategorijami na trgu delovne sile. Splošen dvig izobrazbene ravni je glavni razlog za razhajanje oz. ločevanje med mladimi in starejšimi delavci.

Ne glede na to, obstaja še vedno delež mladih, ki zgodaj izstopi iz izobraževanja, so torej brez izobrazbe in delež mladih z nizko ali neustrezno izobrazbo. Ti imajo najmanjše možnosti na trgu delovne sile, zanje je najmanj priložnosti ter so nenazadnje tudi najbolj izpostavljeni brezposelnosti in drugim tveganjem. Mlade danes tudi zaznamuje težnja po stalnem učenju in izpopolnjevanju znanja, kar pomeni, da so se pripravljene izobraževati ob delu in tako dopolnjevati svoje znanje pridobljeno v šolah. S tem si izboljšujejo svoje možnosti na trgu

delovne sile. Vendar pa to ne drži pri tej skupini nizko ali nepopolno izobraženih mladih. Pri njih je motivacija za izobraževanje najmanjša, morala pa bi biti najvišja. Prav tako pa so majhne materialne možnosti za njegovo pridobivanje na trgu, saj so praviloma iz najnižjih dohodkovnih skupin prebivalstva. Pogosto se znajdejo med brezposelnimi, njihova brezposelnost pa je dolgotrajna. Delodajalci v njih prav gotovo ne bodo vlagali, tako pristanejo na ramenih države (Svetlik in Lorenčič, 2002).

Splošno spreminjanje trga delovne sile lahko pomaga pri marginalizaciji pomembnega dela mladih, ki so izključeni s trga zaradi pomanjkanja primerne izobraženosti (to je primernih kvalifikacij in znanja). Kontekst vse bolj kvalificiranega trga delovne sile, neizobražene mlade postavlja na obrobje trga, grozi pa jim tudi izključitev z njega (Canny, 2001).

In še nekaj je potrebno posebej poudariti. Izobrazba oz. izobraženost res da velja za enega tistih kapitalov, ki ljudem odpirajo možnosti, vendar se je hkrati potrebno zavedati, da ne pomeni tudi garancijo varnosti (Mencin Čeplak v Ule in drugi, 2000). Varnosti na današnjem trgu delovne sile ni. Predpostavka z višjo izobrazbo do boljše zaposlitve in s tem do boljšega socialnega položaja tako ne velja več v celoti, saj je trg delovne sile prežet z manj trajnimi in varnimi zaposlitvami. Vsak mlad človek se namreč z vstopom na trg delovne sile sooča s tveganji. Pomembna pa je razlika, da je za bolj izobražene manj tveganj in več možnosti, da se uspešno spoprimejo z njimi. Tveganja pa so tu za vse. Vsekakor velja, da se slabša izobrazba in manjši napor vložen v izobraževanje, normalno rezultirata v slabši karieri posameznika (Ule v Ule in Mihelj, 1995). Prav to je tisto, kar med drugim loči današnjo mladino od starejših generacij tudi v Sloveniji. Slednjim je socialistični sistem omogočal bistveno hitrejšo in lažjo pot do zaposlitve in tudi bistveno varnejšo, predvsem v primeru boljše izobraženosti. Danes pa se za zaposlitev borijo vsi, izobraženi in manj izobraženi.¹¹

6.2 Delovne izkušnje

Delovne izkušnje so šibka točka mlade delovne sile. Mladim primanjkuje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, kar zmanjšuje njihove možnosti na trgu delovne sile. Na trg

¹¹ Yankelovicheva raziskava v sedmih evropskih državah je pokazala, da je nezaposlenost poleg AIDS-a za mlade pod 35. letom starosti največji problem (Wilkinson v Ule in drugi, 2000). V tej raziskavi so se mladi pritoževali, da celo akademska izobrazba ne omogoča več varnosti. Ali je preveč izobraženih ali manjka izkušenj (glej v Ule in drugi, 2000: 78).

prihajajo brez delovne prakse, kar za delodajalce pomeni, da bodo delavci potrebovali čas za vključitev v delovno okolje, delavce bo potrebno uvajati, kar pomeni dodatne stroške. Z delovnimi izkušnjami naj bi kandidati za delovna mesta dokazovali svojo poklicno socializacijo in specifične poklicne kompetence (Ivančič, 1999), na podlagi izkušenj delodajalci sklepajo na obstoj določenih delovnih lastnosti, ki so pomembne, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost pri delu,.. Zaposlovanje delovne sile brez izkušenj posledično pomeni tveganje za delodajalce, saj ne poznajo njihovih delovnih navad in lastnosti (Trbanc in Verša, 2002).

Kakšen pomen predstavljajo izkušnje za slovenske delodajalce? Analize kažejo, da delodajalci pri polovici povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo (Verša v Trbanc in Verša, 2002: 342). Podobno Ivančičeva trdi, da določena dolžina delovnih izkušenj predstavlja, poleg izobrazbenih kvalifikacij, drugi najpomembnejši selekcijski mehanizem pri zaposlovanju delavcev (Ivančič, 1999). Že hiter pregled oglasov za prosta delovna mesta pokaže, da večina pogojuje delovne izkušnje kot pogoj za zaposlitev. Šele delovne izkušnje pokažejo, kako so posamezniki sposobni uporabiti v praksi znanje, pridobljeno v izobraževalnem sistemu. In to je tisto, kar zanima delodajalce.

V Evropi obstajajo glede pomembnosti delovnih izkušenj razlike (Russel in O'Connell v Trbanc in Verša, 2002). V državah kot so Belgija, Irska, Francija in Nemčija, delodajalci pri zaposlovanju mladih kot ključno merilo poudarjajo stopnjo in vrsto izobrazbe, medtem ko se v Veliki Britaniji in državah južne Evrope delovne izkušnje pokažejo kot vsaj toliko, če ne še pomembnejše kot izobrazba posameznika.¹²

Že omenjena občasna, študentska dela, mladim dajo določene delovne izkušnje tako, da ne moremo govoriti, da so popolnoma brez izkušenj. Problem nastane, ker te izkušnje povečini niso vezane na področje dela, za katerega mladi konkurirajo ob koncu šolanja, prav tako pa je

¹² Raziskovalci te razlike pojasnjujejo z razlikami v strukturah nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, ki mladim v času šolanja nudijo različne vrste delovnega usposabljanja, kamor so vpeti tudi delodajalci. Torej v državah, v katerih je izobraževanje bolj splošno naravnano, delodajalci pri zaposlovanju mladih zahtevajo delovne izkušnje. Nasprotno pa so v državah, v katerih so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja, delodajalci pripravljeni zaposlovati mlade takoj po končanem šolanju, saj vedo, da so vsaj deloma delovno usposobljeni (Russel in O'Connell v Trbanc, Verša, 2002).

problem tudi, da mladim teh izkušenj ne uspe predstaviti na delodajalcem zanimiv način (Trbanc in Verša, 2002). Predvsem gre pri teh delih za to, da mladi pridobijo pozitivne delovne navade in še kako potreben zaslužek v času šolanja. Vzporedno opravljanje dela in študija v drugi polovici 90-ih let prejšnjega stoletja ne igra posebne (pozitivne) prioritetne vloge pri iskanju prvih stalnih zaposlitev mladih na trgu delovne sile (Toomse, 2003). Toomse razlog pripisuje kvalitetno drugačnim (slabšim) zaposlitvam študentov.

6.3 Sociokulturni kapital

Lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostih lastnosti, skupaj sestavljajo sociokulturni kapital. Predvsem v razmerah, ko se na trgu delovne sile pojavlja velika ponudba dobro usposobljene delovne sile, sociokulturni kapital predstavlja pomemben element pri odločanju delodajalcev za zaposlovanje (Trbanc in Verša, 2002). Osebnostne lastnosti mladih lahko na trgu delovne sile, ki je vse bolj fleksibilen, pomenijo še kako potrebno konkurenčno prednost.

Med lastnosti mladih, ki povečujejo njihove možnosti na trgu delovne sile se tako prištevajo njihova veliko večja dovtetnost za spremembe v delovnem procesu v primerjavi s starejšimi delavci, večja inovativnost, prilagodljivost, manjša zahtevnost in posledično večja pripravljenost sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo,časne ali delne zaposlitve, fizično naporne zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah. Mladi so zelo prilagodljivi in relativno nezahtevni glede delovnega časa, plač in delovnih pogojev (Trbanc in Verša, 2002). Mladi, ki glede na svojo izobrazbo delajo na neustreznih delovnih mestih, pogosteje delajo na slabših in ne na boljših.¹³

V nasprotju s tem pa se mladim pripisujejo tudi osebnostne lastnosti, ki negativno vplivajo na njihov položaj na trgu in jim torej zmanjšujejo možnosti pri zaposlovanju. Pripisuje se jim manjša odgovornost, zahtevnost, nestalnost, nestabilnost, večji absentizem in nagnjenost h

¹³ Ravno obratno razmerje opazimo pri starejših zaposlenih. Na izobrazbeno prezahtevnih delovnih mestih tako dela občutno več starejših kot mladih delavcev. To govori v prid obstoja internih trgov delovne sile v slovenskih podjetjih in o senioriteti kot uveljavljenem principu napredovanja in s tem povezanim internim priznavanjem izobrazbe (na osnovi delovnih izkušenj in delovne dobe) (Trbanc, 1992). To naj bi se zmanjševalo v razmerah vse bolj konkurenčnega trga delovne sile in vse večji potrebi in veljavi boljše izobraženosti delovne sile.

korenitim spremembam utečenih stvari (Trbanc in Verša, 2002). S tega vidika zopet predstavljajo za delodajalce tvegano delovno silo.

7. SODOBNI TRENDI, KI DOLOČAJO MOŽNOSTI MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Poleg v prejšnjem poglavju opisanih značilnosti mladih, ki predvsem posredno, določajo njihove možnosti v sferi dela, obstajajo tudi okoliščine, neodvisne od mladih, ki sodoločajo kakšne položaje in možnosti na trgu delovne sile ima mlada delovna sila. Njihov položaj na trgu delovne sile se spreminja oz. spreminjajo se načini prehoda iz šolanja v zaposlitev (Trbanc in Verša, 2002).

7.1 Zniževanje rodnosti

Prvi sodobni trend, ki oznanja spremembe možnosti za mlade na trgu delovne sile, je zniževanje rodnosti, ki se pojavlja v večini evropskih držav. Zniževanje rodnosti v preteklem obdobju se rezultira kasneje v manjših pritokih mladih na trg delovne sile, kar se v večini evropskih držav že kaže. Stagniranje in zmanjševanje deleža mladih v prebivalstvu vplivata na zmanjševanje skupine delovno sposobnega prebivalstva, iz katere izhaja aktivno prebivalstvo. Zaradi manjšega dotoka mladih med aktivno prebivalstvo, se bo to vse bolj staralo. Glede na gospodarske in socialne razmere je popolnoma mogoče, da se bodo že sicer nizke stopnje rodnosti še zniževale, zato se v nekaterih evropskih državah lahko pričakuje celo primanjkljaje delovne sile (Trbanc in Verša, 2002). Po projekciji prebivalstva Slovenije, narejeni sredi 90-ih let 20. stoletja, lahko izrazit primanjkljaj delovne sile v Sloveniji pričakujemo okoli leta 2015 (Kraigher v Trbanc in Verša, 2002: 344).¹⁴ Primanjkljaj delovne sile bi v državi odprlo možnosti za dober položaj mladih na trgu delovne sile, vendar samo kratkoročno. Vse skupaj vpliva na vse večje zavedanje, da so mladi bogastvo družb in da so vse bolj pomembni za razvoj le-teh.

7.2 Spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih teženj mladih

Drugi trend v sodobnih družbah, ki vpliva na položaj mladih na trgu delovne sile, predstavljajo spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih teženj

¹⁴ Gre za projekcijo, narejeno ob predpostavkah nespremenjene (sorazmerno nizke) imigracije, zmerne gospodarske rasti in zmerne rasti produktivnosti ter nizkega koeficienta rodnosti (Trbanc in Verša, 2002).

mladih. Zaradi velikih sprememb na področju dela in zaposlovanja in zaradi dokaj visokih stopenj brezposelnosti mladih iskalcev zaposlitve, se je večina evropskih držav, med njimi tudi Slovenija, lotila velikih reform izobraževalnih sistemov, da bi le-ti postali učinkovitejši v povezavi z gospodarskimi sistemi in sistemom dela (lažji prehodi mladih iz sistema izobraževanja v svet dela). Šlo je za večjo odzivnost izobraževalnih sistemov z vidika potreb po delovni sili (Trbanc in Verša, 2002).

Razvoj višjega in visokega izobraževanja je potekal z roko v roki s transformacijo proizvodnega sistema. Vseeno je v določenih državah število na novo izobraženih mladih raslo hitreje kot zaposlitve za njih. Tisti z višjimi stopnjami izobrazbe so bolj zaščiteni pred brezposelnostjo, vendar jim grozi določena nevarnost uvrstitve na nižja delovna mesta glede njihovo stopnjo izobrazbe (CEDEFOP, 2001).

Izobrazba v sodobnih družbah pridobiva na pomenu (in to ne le na trgu delovne sile), velja za najpomembnejši dejavnik družbene mobilnosti. Pričakovanja posameznikov vezana na izobraževanje so zato izredno velika, hkrati s tem pa se povečujejo izobraževalne želje posameznikov.¹⁵ Mladi odlagajo svoj odhod v svet dela in se posvečajo izobraževanju. Vse skupaj z močno podporo staršev.¹⁶

Gledano z vidika zmanjševanja možnosti zaposlovanja mladih se nadaljnje izobraževanje zdi kot rešitev mladih. Izobraževalni sistem je začel delovati tudi kot zgodovinsko nadaljevanje organizacije dela oz. kot blažilec krize zaposlitvene družbe (Ule v Ule in drugi, 2000: 45). Mladim omogoči pridobitev oz. dopolnitev višjih ravni sposobnosti in kvalifikacij, da se bodo tako lažje spopadali z zahtevami po multifleksibilnosti in široki usposobljenosti delovne sile. Tako bodo bolj vabljeni za delodajalce. Izobraževanje se zdi v tem primeru kot »stop postaja«, preden mladi vstopijo na trg delovne sile ali preden nadaljujejo z nastopanjem na njem. Nenazadnje so zaposlitvene želje mladih povezane z zaposlitvenimi možnostmi, ki jih imajo oz. jih opazujejo na trgu. Upad zaposlitvenih priložnosti na dnu trga delovne sile (predvsem upad poklicnih priložnosti v tradicionalnih delavskih poklicih) logično napeljuje

¹⁵ Brown ugotavlja, da je posledica vse bolj izobražene populacije in uvrščanje njene večine v srednji razred, rast izobraževalnih teženj veliko večjega dela prebivalstva (Brown in Scase v Canny, 2001).

¹⁶ Večini študentov materialne pogoje za študij še vedno omogočajo starši (teh je 77%), približno polovica se preživlja s štipendijami (50.9%), tretjina (33.8%) pa si študij omogoča z lastnim delom in zaslužkom (raziskava Življenjske in vrednostne orientacije študentske populacije iz leta 1995 v Nastran Ule, 1996: 111).

mlade, da se vse bolj intenzivno vključujejo v izobraževanje, da bi si pridobili boljše zaposlitve z zgornjega (primarnega) segmenta trga, pa tudi, da bi se tako izognili možni brezposelnosti (Pollock v Trbanc in Verša, 2002: 345).

V razvitih državah danes tako že več kot polovica mlade generacije vstopa v po-sekundarno izobraževanje in v začetnem izobraževanju¹⁷ tako ostaja 16-20 let. Vse daljše izobraževanje pa se postavi pod vprašaj, če upoštevamo dejstvo, da se tehnološki procesi zaradi vse več novega znanja vse hitreje in vse bolj prenavljajo in izboljšujejo. Znanje pridobljeno v šolah vse hitreje zastara, dolgo izobraževanje pa nima trajnih učinkov. Vloga šolskega izobraževanja, kakor je zasnovana, pri pripravljanju mladih za vstop v svet dela tako postaja vse bolj vprašljiva (Svetlik in Lorenčič, 2002).

Svetlik in Lorenčičeva se skladno s tem sprašujeta, ali res splača še naprej podaljševati začetno izobraževanje in po tej poti do najvišje možne stopnje izobrazbe pripeljati vse, ki to zmorejo. Slovenija gre namreč ravno po tej poti, saj se povečuje delež vključene generacije v srednje in po-srednje strokovne in univerzitetne programe, podiplomski študij pa postaja del rednega izobraževanja. V prid temu govorijo številke o izobrazbeni strukturi in vključenih v izobraževanje v razvitih državah in možnostih zaposlovanj, ki so tem večje, čim višjo stopnjo izobrazbe nekdo doseže. Po drugi strani pa ima ta strategija svojo temno plat. Mladi tako ostajajo v šolah v času, ko bi bili sposobni ustvarjalno delati. Avtorja trdita, da veliko znanja, ki se ga posreduje v izobraževalnem sistemu, zastari, preden se ga lahko uporabi. Ne gre pa iti mimo dejstva, da je v Sloveniji študij daljši kot v drugih razvitih državah (Svetlik in Lorenčič, 2002). Na tem področju je slovenska država že začela s prenovo. V okviru Bolonjskega procesa je prenovila in predvsem skrajšala izobraževalne programe in s tem celotni študij (Državni zbor sprejel Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o visokem šolstvu; dostopno na www.mszs.si/slo/). Ob vsem tem je potrebno tudi spodbujati kombinacije dela in izobraževanja med študijem. Po podatkih ŠOU-a dela ob študiju 53 % študentov ljubljanske univerze (ŠOU po Svetlik in Lorenčič, 2002: 274).

Problem ostaja modernizacija šolskih programov v smislu uvajanja problemske zasnovanosti ter večje povezanost s svetom dela. Začetno izobraževanje v javnih šolah bo ostalo tudi v prihodnje splošno s poudarkom na temeljnem znanju. V tem smislu ga je potrebno

¹⁷ Začetno izobraževanje je izobraževanje, ki ga brez prekinitve opravi mladostnik od začetka obveznega izobraževanja dalje.

obravnavati kot tistega, ki bo dajalo čim boljšo podlago za hitre specializacije za opravljanje konkretnih del, hkrati pa bo dajalo dobro podlago za kasnejše preusmeritve na nova poklicna področja (Svetlik in Lorenčič, 2002).

Vse več poudarjanja bo v prihodnosti na vnašanju več generičnega znanja¹⁸, katerega nosilci so prav mladi, dajanju javne veljave znanju, pridobljenem zunaj šol (razni certifikati,...) in učenju za učenje. Pomembno je naučiti, motivirati ljudi, da se sami učijo (Delors v Svetlik in Lorenčič, 2002) in sami pridobivajo za delo in življenje potrebne informacije. Pri eksponentnem kopičenju znanja in nenehnem menjavanju tehnologij je mladi generaciji nemogoče posredovati vse pomembno znanje, četudi začetno izobraževanje še naprej podaljšujejo (Svetlik in Lorenčič, 2002).

Skladno s napisanim zgoraj, je potrebno razumeti izobraževanje predvsem kot vlaganje v mlade. Visoko vključenost mladih v proces izobraževanja in njihovo odsotnost iz sfere produkcije mora družba izkoristiti in preoblikovati v poznejšo večjo produktivnost. V nasprotnem primeru si družba mladih ne more privoščiti, saj predstavljajo samo strošek in neizkoriščen potencial. Družbe mlade morajo obravnavati kot perspektivo, v katero je potrebno vlagati in katere rezultati se bodo pokazali v prihodnosti. Države prevzemajo večji del odgovornosti za dvig izobrazbene ravni prebivalstva in prilagajanje usposobljenosti zaposlenih tehnološkim zahtevam, saj s tem prispevajo k uspešnosti gospodarstva in splošni blaginji (Svetlik in Lorenčič, 2002). Bolj izobražena mlada generacija, torej bodoča bolj izobražena delovna sila, bo v produkcijo prinesla nova znanja, večjo usposobljenost, kreativnost, nove, kvalitetnejše, donosnejše načine dela. Družba upravičeno od njih veliko pričakuje, na mladih pa je, da s svojim znanjem in inovativnostjo pričakovanja izpolnijo, predvsem pa, da upravičijo svoj odložen odhod v sfero dela in svoje zakasnele prispevke, ki jih družbi prispevajo s svojim delom.

¹⁸ Generično znanje zajema znanje in spretnosti komuniciranja, reševanje problemov, timsko delo, odločanje, ustvarjalno mišljenje, računalništvo in stalno učenje. To znanje omogoča posameznikom pridobivanje novih kvalifikacij, prilagajanje spreminjajočim se tehnološkim in organizacijskim razmeram ter mobilnost na trgu delovne sile. V tem okviru so pozornosti deležne socialno znanje in spretnosti, ki naj omogočijo obvladovanje odnosov in odločati se v interakcijah z drugimi osebami (Svetlik in Lorenčič, 2002: 270).

7.3 Spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade

Sledi še tretji trend, ki določa (slabši) položaj oz. možnosti mladih na trgu delovne sile, to so spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade.

Sodobne družbe se soočajo z globalizacijo, velikim tehnološkim razvojem in povečanimi potrebami po fleksibilni delovni sili, ki skupaj prinašajo spremembe na trg delovne sile. Vzorec, ko mladi po končanem izobraževanju vstopijo v redno zaposlitev in v delovnem življenju zamenjajo največ dve zaposlitvi, ne velja več. Pojavilo se je dinamiziranje prehodov med šolanjem, zaposlitvijo in brezposelnostjo (v različnih zaporedjih) in povečanje fleksibilnih vzorcev zaposlitev (Trbanc in Verša, 2002). To pomeni, da morajo mladi po končanem šolanju čakati na zaposlitev, soočajo se z brezposelnostjo, ko zaposlitev dobijo leta ni varna, tako da se v svoji karieri večkrat znajdejo med brezposelnimi.

7.3.1 Pojav nestandardnih oblik zaposlitve

Spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti pa v prvi vrsti predstavlja povečanje netipičnega, fleksibilnega zaposlovanja, ki se v slovenskih podjetjih pojavlja predvsem v »neprijaznih« oblikah, saj z njimi povečujejo učinkovitost delovne sile in njeno izrabo,¹⁹ manj pa fleksibilno zaposlovanje nastopa v pozitivni funkciji za posameznike, to je delavce.²⁰

¹⁹ Razvitost posamezniku in družini prijaznih fleksibilnih oblik zaposlovanja v Sloveniji in Evropi je predstavljena s pomočjo podatkov, pridobljenih v mednarodni raziskavi Cranet iz leta 2001. Posamezne fleksibilne oblike zaposlovanja so razvrstili glede na to, koliko svobode pri razporejanju delovnega časa dopuščajo posamezniku in kako vpliva na njegovo življenje. Med »neprijazne« oblike fleksibilnega zaposlovanja in dela so uvrstili tiste, ki intenzificirajo delo in povečujejo negotovost zaposlitve (mednje so uvrstili delo za vikend, delo v izmenah, nadure, začasno/priložnostno delo, delo za določen čas). Med »prijazne« oblike fleksibilnega zaposlovanja pa so uvrstili tiste, ki vsaj formalno omogočajo delavcem večjo avtonomnost pri odločanju, kje in kdaj bodo delali (sem so uvrstili letni obseg dela, skrajšani delovni čas, delitev delovnih mest, fleksibilni delovni čas, delo na domu, delo na daljavo). V Sloveniji je na podlagi te definiranosti »prijaznosti« fleksibilnega zaposlovanja, v letih med 2001 in 2004 30% organizacij povečalo uporabo neprijaznih oblik fleksibilnega zaposlovanja in le 9,15% organizacij, ki so povečale uporabo »prijaznih« oblik (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

²⁰ Da bi posamezniki sprejeli fleksibilno zaposlovanje v pozitivnem smislu (kar bi pomenilo večjo možnost izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja), morajo biti destandardizirane oblike zaposlovanja in dela »normalizirane« (Ignjatović v Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004), torej morajo pridobiti enak status kot prevladujoče in družbeno več vrednotene standardne oblike zaposlovanja in dela (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

Slovenski delodajalci vse preveč še vedno gledajo le na svoje interese in ne tudi na interese svojih delavcev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

Netipične zaposlitve kljub temu igrajo pomembno vlogo na trgu delovne sile, saj, vsaj zdi se tako, predstavljajo glavno perspektivo za prihodnjo rast zaposlenosti in znižanje brezposelnosti ter vsaj delno reintegracijo posameznikov v zaposlitev (Trbanc in Verša, 2002). Netipičnih oblik zaposlitev je več vrst, med katerimi pa med mladimi prevladujejo zaposlitve za krajši delovni čas in zaposlitve za določen čas. Slednjim se mladi v Slovenji ne morejo izogniti, saj so prve zaposlitve skoraj vedno zaposlitve za določen čas. Strokovnjaki in raziskovalci že govorijo o »eroziji« standardnih, polnih, stalnih zaposlitev (Cousins v Canny, 2002: 280) in kažejo na polarizacijo med tistimi, ki imajo varne in privilegirane zaposlitve in tistimi, omejenimi z ne varnimi in nestandardnimi zaposlitvami (Brown, Crompton in drugi, Dex in McCulloch v Canny, 2002).

7.3.1.1 Izpostavljenost mladih zaposlitvam za določen čas

Delodajalci vse pogosteje sklepajo delovna razmerja za kratka obdobja in tako prilagajajo obseg svojega dela tržnim razmeram (obsegu povpraševanja). V preteklosti se je delo za določen čas uporabilo le ob začasnem povečanju dela ali zaradi začasnega nadomeščanja delavcev (Svetlik, 1994).

Obseg zaposlitev za določen čas, ki so zgodovinsko povezane z delovno silo, ki na novo prihaja na trg delovne sile, je odvisen od stopnje reguliranosti trga delovne sile. Tako v državah, v katerih je trg bolj dereguliran in odpuščanje ne predstavlja dolgih in zamudnih postopkov, ni potrebe po velikem številu zaposlitev za določen čas. In nasprotno, v močno reguliranih trgih delodajalci predvsem mlade zaposlujejo za določen čas. Predvsem gre za zavarovanje delodajalcev pred potencialno odvečno in/ali potencialno neustrezno delovno silo (Trbanc in Verša, 2002).

Izpostavljenost mladih zaposlitvam za določen čas je moč pripisati dvema razlogoma, pri čemer eden prevladuje. Prvi in prevladujoči razlog je, da delovnih mest primanjkuje, za tista, ki se sprostijo ali na novo odprejo, pa delodajalci ponujajo predvsem zaposlitve za določen čas. Delodajalci tako prenašajo breme fleksibilnosti na vso na novo zaposleno delovno silo. Mladi pa se predvsem na novo zaposlujejo. Upoštevajoč delavce, ki so bili zaposleni pred manj kot letom dni, se ugotovi, da tisti z več kot petletnimi delovnimi izkušnjami uživajo le

malo prednosti v zaposlitvenem statusu (CEDEFOP, 2001). Delodajalci s tem skušajo prilagajati obseg delovne sile svojim in tržnim potrebam. Pogostost zaposlovanja za določen čas je tako bolj povezana z rastmi v produkcijski strukturi, tekmovanji med podjetji in se pojavlja kot odgovor in prilagajanje podjetij na nepričakovane pogoje in spremenljive trende na trgih delovne sile.

Kot že omenjeno, je med tistimi, ki šele vstopajo na trg delovne sile in se na novo zaposlujejo v podjetjih, največ mladih, zato predstavljajo za delodajalce tarčo fleksibilnega zaposlovanja. V povprečju ima v Evropi čez 40% nedavno zaposlenih zaposlitveni status za določen čas (CEDEFOP, 2001: 80). Manj pogosto se k tem oblikam zaposlitve zatekajo v Nemčiji, Avstriji, Luksemburgu, Veliki Britaniji in na Danskem.

Drugi in dodatni razlog prenašanja bremena fleksibilnega zaposlovanja na mlade pa je gotovo v njihovih mladih letih in pomanjkanju delovnih izkušenj, na podlagi katerih bi delodajalec lahko sklepal za kako kvalitetnega delavca gre. V Evropi ima 30% najmanj izkušenih mladih v plačanih zaposlitvah sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas. To velja za 20% mladih z nekoliko več delovnih izkušenj in za 10% delovne sile, ki ima nad 5 let delovnih izkušenj²¹ (CEDEFOP, 2001: 64). To pomeni, da morajo tisti, ki šele vstopajo na trg delovne sile, sprejemati manj varne (hkrati manj zaželeno) oblike zaposlitve, ki tako postajajo področje uvajanja na trg delovne sile in pridobivanja izkušenj (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004). Delodajalci hočejo mlajše delavce najprej preizkusiti, preden jim ponudijo redno zaposlitev za nedoločen čas. Z vidika podjetij je tako zaposlovanje bolj varno, saj lahko po preteku obdobja pogodbo o delu obnovijo ali pa ne, odvisno od potreb, možnosti in predvsem ustreznosti delavcev.

V primeru pogostosti zaposlitev za določen čas, izobraženost ne igra pomembne vloge. Torej ni nujno, da so visoko izobraženi mladi manj izpostavljeni zaposlitvam za določen čas kot mladi na drugih stopnjah izobrazbe in obratno. V določenih državah (Belgiji, Italiji, Grčiji in na Portugalskem) se kaže večji delež bolje izobraženih v zaposlitvah za določen čas. Vendar pa, upoštevajoč neprostovoljne zaposlitve za določen čas (to so zaposlitve sprejete zaradi pomanjkanja stalnih, stabilnih zaposlitev za nedoločen čas), bolje izobraženi niso nič bolj

²¹ Velja kot povprečje v Evropski uniji pred zadnjo veliko širitvijo maja 2004. Situacije v posameznih državah so zelo različne. V Španiji na primer velja, da ima 30% tistih z več kot pet let delovnimi izkušnjami zaposlitve za določen čas in 80% najmanj izkušenih mladih (CEDEFOP, 2001).

podvrženi tem oblikam zaposlitve, razen na Portugalskem (CEDEFOP, 2001). Izobrazba tako ne igra vloge varovala pred fleksibilnim zaposlovanjem, kot to velja v primeru brezposelnosti.

7.3.1.2 Delo za določen čas v Sloveniji

Slovenski trg delovne sile je v primerjavi s trgi razvitih držav relativno tog. Deleži fleksibilnih oblik zaposlovanja so pod povprečjem Evropske unije. Najrazvitejši obliki fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji sta samozaposlitev in zaposlitev za določen čas (Ignjatović, 2002). Delež zaposlovanja za določen čas vseskozi narašča (zaposlovanje za določen čas je bilo splošna značilnost zaposlovanja v Sloveniji v 90-ih letih 20. stoletja). V letu 2001 je delež zaposlitev za določen čas med vsemi plačanimi zaposlitvami znašal 10,5%, tako, da se Slovenija v obsegu teh zaposlitev približuje povprečju razvitim državam v Evropi²² (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004). Z zaposlitvijo za določen čas so bolj povezane mlajše skupine zaposlenih. Povprečna starost zaposlenih za določen čas v Sloveniji se giblje okrog 30 let, medtem ko je povprečna starost zaposlenih za nedoločen čas več kot 38 let (Ignjatović, 2002: 28). 93,1 odstotka vseh, ki so se v letu 1999 prvič zaposlili, med temi pa je definitivno največ mladih, se je zaposlilo za določen čas (Trbanc in Verša, 2002: 353).

Na slovenskem Zavodu za zaposlovanje so bili v letu 2004 pri 73,7% prijavljenih potreb po delavcih, delodajalci pripravljene zaposliti delavce za določen čas, pri ostalih pa za nedoločen čas. Delež potreb po delavcih, kjer se ponuja zaposlitev za določen čas, se od leta do leta spreminja, vendar ostaja na ravni, višji od 70%. Zaposlovanje za nedoločen čas ostaja za delodajalce manj zaželena oblika zaposlovanja. Nadaljevanje zaposlovanja za določen čas na daljši rok bo verjetno vodilo k postopnemu zmanjševanju števila zaposlenih za nedoločen čas, ki še vedno predstavlja večino med delovno aktivnimi (Letni poročili ZRSZ, 2003 in 2004). Mladi, ki vstopajo na trg delovne sile ali menjajo svoje zaposlitve se zaposlitvam za določen čas tako skoraj ne morejo izogniti.

Slednje pričajo tudi ti podatki. Med vsemi zaposlenimi za določen čas je 37,9% starih med 15 in 24 let. Ti pa predstavljajo kar 42,9% vseh zaposlenih v tej starostni skupini. Med starejšim delovno aktivnim prebivalstvom (starim nad 25 let) je delež zaposlenih za določen čas veliko manjši, in sicer 7,2%. Mlajša delovna sila (predvsem stari med 15 in 24 let) je zaradi tega, ker nima veliko izkušenj z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom, prožnejša

²² V letu 2001 je delež zaposlenih za določen čas v EU znašal 13,4% (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

glede sprejemanja zaposlitve za določen čas (SURs, ADS, po Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

7.3.1.3 Neprostovoljnost zaposlitev za določen čas

Zaposlitve za določen čas na trgu delovne sile so mladim (pa tudi drugim kategorijam delovne sile) po večini vsiljene. Fleksibilizacija je pogosteje odgovor na potrebe delodajalcev kot pa želja ali zahteva delavcev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004). Opravljanje del za določen čas je tako posledica omejenih izbir, ki jih imajo mladi na voljo na trgu delovne sile, in sicer razmer, ko na splošno tudi za druge kategorije na trgu upada število stalnih, tipičnih zaposlitev – zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

V zavesti ljudi pomeni zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom še vedno za »normalno« obliko zaposlitve. Taka pa, kljub poplavi zaposlitev za določen čas, očitno ostaja tudi v sistemu formalnih institucij, saj se le nanjo vežejo vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela. Zato je za delojemalce najprivlačnejša, za delodajalce pa običajno najdražja (Svetlik, 1994). Zaposlitev za določen čas pomeni za mlade poleg nižje stopnje socialne varnosti in ugodnosti, izhajajočih iz dela, tudi manjše možnosti za napredovanje, profesionalnega razvoja in izobraževanje (Trbanc in Verša, 2002). So slabše socialno vključeni v organizacije, saj so tu samo za določen čas.

Neprostovoljnost pa poleg zgornjih razlogov izhaja tudi iz dejstva, da so z zaposlitvijo za določen čas bolj izpostavljeni tržnim negotovostim in posledično ciklični brezposelnosti. Začasnost teh zaposlitev prinaša s seboj predvsem tveganje (ki ga mladi morajo prevzeti nase), saj povečuje hitrost in pogostost prehodov iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno (Trbanc in Verša, 2002).

Poleg vse teh negativnih elementov zaposlovanja za določen čas z vidika delavcev, lahko v netipičnih oblikah zaposlitve (tako tudi v primeru dela za določen čas) najdemo pozitivni element, predvsem v smislu sprostitev trga delovne sile. V obdobju socialistične družbenoekonomske ureditve je bilo zaradi polne varnosti oz. trajnosti zaposlitve na trgu delovne sile na začetku težje vstopati. V tem času so mladi zato v strukturi registrirano brezposelnih v Sloveniji zavzemali najvišji delež. Fluktuacija zaposlenih je bila zaradi zaposlitev za nedoločen čas zelo majhna, delodajalci pa so pri zaposlovanju dajali prednost že izoblikovanim delavcem z delovnimi izkušnjami. Mladi so težko prišli do zaposlitvenih

priložnosti (Trbanc in Verša, 2002). Podjetja so »zaprla svoja vrata« za nove, mlade delavce. S sprostitvijo trga pa so posamezniki prehajali med različnimi zaposlitvenimi statusi in tako so možnosti dobivali tudi mladi.

7.3.1.4 Študentska delovna sila in prostovoljno opravljanje začasnih del in del s skrajšanim delovnim časom

Za mlade je tradicionalno značilna večja vključenost v začasna, občasna dela in dela s skrajšanim delovnim časom. Gre predvsem za posledico izbire mladih, ki se še šolajo in poleg tega opravljajo različna dela in mladih, ki še niso redno zaposleni in postopno vstopajo na trg delovne sile. Sem spada študentsko delo, ki je v zadnjih desetletjih v takem razmahu, da raziskovalci o njem govorijo kot o posebnem segmentu delovne sile (Trbanc in Verša, 2002). V tem poglavju bom zato nekaj pozornosti namenila študentski delovni sili in posledicam, ki jih ta skupina delovne sile povzroča mladi delovni sili, ki redno kandidira oz. nastopa na trgu delovne sile in si želi rednih zaposlitev.

Uveljavljanje fleksibilnega zaposlovanja pomeni večje zaposlitvene možnosti in priložnosti za študente. Glavni atributi študentske delovne sile, ki pritegnejo delodajalce k večjemu povpraševanju po njih, sta poleg relativno nizke cene tudi njihova izobraženost in fleksibilnost (Canny, 2002). Tudi študenti imajo koristi. Če jim uspe v času šolanja dobiti zaposlitev, ki ustreza delu, ki ga bodo opravljali po končanem šolanju, si poleg zaslužka lahko pridobijo pomembne delovne izkušnje. Vendar je takih zaposlitev študentom na razpolago zelo malo. Kot dobro izobražena in zelo fleksibilna delovna sila po drugi strani predstavljajo konkurenco predvsem mladi delovni sili, ki konkurira na trgu za redne zaposlitve. Zadovoljevanje potreb delodajalcev po delovni sili s študentsko delovno silo posledično vpliva na zmanjševanje zaposlitvenih priložnosti in brezposelnost med mladimi kot skupino na trgu delovne sile (Trbanc in Verša, 2002). Predvsem pa se zdi, da študentska delovna sila zmanjšuje zaposlitvene in promocijske možnosti na trgu delovne sile manj kvalificirani mladini. Študenti izpodrivajo slabše izobražene, nekvalificirane delavce z določenih segmentov trga delovne sile, kjer so v preteklosti imeli slednji varne zaposlitve. Zavzemajo precejšen delež zaposlitev, ki so bile tradicionalno v domeni slabše izobraženih mladih, predvsem na področju trgovine, gostinstva in turizma (Canny, 2002).

Večina mladih v EU²³, ki so zaposleni krajši delovni čas, tako zaposlitev opravljajo, ker se ob tem še šolajo. Takih je 61% mladih moških in 42% mladih žensk. Drugi, ki opravljajo tako zaposlitev pa so mladi, ki niso mogli dobiti polne zaposlitve (v povprečju za države EU: 20% mladih moških in 29% mladih žensk) (Trbanc in Verša, 2002: 351).

Mladi po končanju šolanja ob hkratnem iskanju stalne zaposlitve pogosto ponavljajo obrazec opravljanja občasnih, honorarnih del. Prehod od opravljanja občasnih, honorarnih del v redno, stalno zaposlitev je za mlade velik problem, saj tako zaposlitev težje dobijo (Trbanc, 1992). Delovna zgodovina posameznika pomembno vpliva na njegove priložnosti na trgu delovne sile. V primeru, da mlad človek z vstopom na trg delovne sile po končanju šolanja še naprej nadaljuje z opravljanjem delnih, občasnih zaposlitev, to postane stalni karierni vzorec, kar mlade za vedno »potisne« na sekundarni segment trga delovne sile.

7.3.1.5 Samozaposlovanje mladih

Mladi najpogosteje najdejo možnosti za zaposlitev v podjetjih ali pri zasebnikih in se redko samozaposlujejo, ker za takšno obliko zaposlitve nimajo dovolj delovnih izkušenj, denarnih sredstev in potrebnih informacij (Trbanc, 1992 v Trbanc in Verša, 2002). Glede na trenutne razmere na trgu delovne sile (pomanjkanje dobrih in stalnih delovnih mest), bi kazalo spodbujati samozaposlovanje (podjetništvo) mladih, ker tako ti ne bi po končanem šolanju pristali na ramenih države. V prid spodbujanju povečevanja možnosti samozaposlovanja mladih, govori tudi velika izobraženost in usposobljenost mladih. Potrebna bi bila pomoč države, predvsem pri odpravi ovir v davčnem sistemu in sistemu socialne varnosti in z razvojem podpornih storitev za podjetnike, ki bi jih spodbujale k samozaposlovanju in ustanavljanju malih podjetij. Zmanjšati in poenostaviti bi bilo potrebno tudi administrativna bremena pri poslovanju in olajšati začetek poslovanja.

7.3.2 Različni segmenti trga delovne sile – različne zaposlitvene priložnosti

Na različnih segmentih trga delovne sile se pojavljajo zelo različne zaposlitvene priložnosti - obstaja polarizacija v zaposlitvenih priložnosti. Boljše zaposlitvene priložnosti so vsekakor povezane s povpraševanjem po visoko usposobljeni in specializirani delovni sili. Tam, kjer je povpraševanje po mladi, dobro izobraženi delovni sili, veliko, na razpolago je torej več delovnih mest (gre za povpraševanje po mladih strokovnjakih v računalništvu, programiranju,

²³ Podatki za Evropsko unijo pred njeno zadnjo širitvijo maja 2004.

tehnološkem razvoju, strojništvu,...), je logično, da mladi dobijo dobre in stalne zaposlitve v zelo hitrem času (Trbanc in Verša, 2002). V interesu delodajalcev je, da take mlade strokovnjake čim hitreje pridobijo v svoje organizacije in da jih obdržijo. Problem nastane na področjih, kjer ni na razpolago veliko delovnih mest oz. kjer je konkurenca za delovna mesta večja in predvsem ostrejša (na primer področje družboslovja). Tu je zato malo dobrih zaposlitvenih priložnosti. S še slabšimi priložnostmi na trgu delovne sile in več netipičnimi oblikami zaposlitev pa se srečujejo mladi, ki so slabše ali malo izobraženi in usposobljeni.

7.4 Drugi institucionalni dejavniki, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti

Drugi institucionalni dejavniki, ki pomembno vplivajo na zaposlitvene možnosti mladih so: splošna situacija ponudbe in povpraševanja na trgih delovne sile, ukrepi regulacije trga delovne sile in ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni brezposelnim, ter struktura spodbud, ki se oblikujejo z davčnimi in blaginjskimi sistemi (nadomestila in njihova višina,..) (Trbanc in Verša, 2002).

7.4.1 Splošna situacija ponudbe in povpraševanja na trgih delovne sile

Zaposlitvene možnosti za mlade, ki prihajajo na trg delovne sile, so odvisne od strukture vseh prostih delovnih mest in prostora odmerjenega za »prišlece« s strani delodajalcev, ko zaposlujejo (t.j. delodajalčevega presojanja med različnimi kategorijami delovne sile) (CEDEFOP, 2001).

V slabših gospodarskih razmerah, ki smo jim priča, kjer podjetja s težavo obvladujejo težke tržne razmere, se potrebe po mladih delavcih zmanjšujejo. Zaposlovanje novih delavcev je v takih razmerah (gospodarski recesiji) ustavljeno, še posebej pa to prizadene »prišlece« na trgu delovne sile, torej mlade iskalce, predvsem prve, zaposlitve. Prav tako se zmanjšajo možnosti tistih, ki vstopajo na trg delovne sile kot vajenci, saj delodajalci zmanjšujejo tudi zaposlovanje le-teh (Hickman, 1997). Za recesijo v Veliki Britaniji je bilo značilno, da so bili mladi zaradi prevladujočega principa »last-in-first-out« najbolj prizadeti. Najprej so bili tako odpuščeni delavci s krajšimi delovnimi dobami, torej predvsem mladi (Dutton po Geržina v Nastran Ule, 1996). V primeru večjega povpraševanja po delovni sili, so tudi možnosti mladih, da pridobijo zaposlitve bistveno večje.

Pomembna so tudi sezonska nihanja v možnostih zaposlovanja. Tako določena obdobja veljajo za bolj »zaposljiva«. Obdobja, ko največ mladih zaključi svoje šolanje (na primer jeseni) in je dotok mladih na trg tako velik in konstanten, in sicer cele generacije, ki končujejo

šolanje in iščejo redno zaposlitev, da ga trg težko takoj vsrka (Trbanc po Geržina v Nastran Ule, 1996), veljajo za manj zaposljiva. V takih primerih gre za neuravnoteženost, ki povzroči, da je mladih, ki se pojavljajo na trgu delovne sile, več, kot je novo kreiranih delovnih mest. Posledica tega je jasna: ponudba na trgu delovne sile je večja, možnosti pridobiti zaposlitev pa manjše.

7.4.2 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni brezposelnim

V Programu ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005 sta poleg drugih opredeljeni tudi prioriteti vključevanja mladih v zaposlitev najkasneje v šestih mesecih po prijavi na zavodu in spodbujanje zaposlovanja brezposelnih oseb z visoko izobrazbo. Mladi so tako kot posebna ciljna skupina opredeljeni v naslednjih ukrepih Programa aktivne politike zaposlovanja: ukrepih informiranja in poklicnega svetovanja, katerega cilj je pomagati posameznikom pri iskanju zaposlitve in informiranje o poklicnih možnostih, usposabljanja in izobraževanja, katerega cilj je dvigniti usposobljenost oz. izobrazbeno raven in s tem povečati možnosti na trgu dela za mlade brezposelne, v ukrepih spodbude za zaposlovanje, ki predvidevajo pospeševanje zaposlovanja in ohranjanja zaposlitev, v ukrepih spodbujanja samozaposlovanja, ki je namenjen pospeševanju podjetništva in odpiranju novih delovnih mest v malih podjetjih in v pobudi Evropske skupnosti EQUAL, namenjene razvoju inovativnih pristopov pri preprečevanju diskriminacije pri zaposlovanju in izenačevanju možnosti na trgu dela za najbolj ranljive skupine na trgu dela, kamor spadajo tudi mladi. (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2005)

7.5 Še nekaj zmanjšanj možnosti mladih na trgih delovne sile

Splošno gledano, mladi ne morejo vstopati na določene segmente trga delovne sile in so posledično izključeni iz tekmovanja za zasedbo menedžerskih (vodstvenih) delovnih mest in povezanih profesionalnih poklicev (Furlong v Canny, 2001). Predvsem so »krivci« za to izključitev mlada leta, pomanjkanje izkušenj in vezi. Te položaje namreč zasedajo ljudje z izkušnjami in uspehi, ki so jih proizvedli s preteklim delom. Drugi razlog za izključitev mladih iz kroga menedžerskih, vodilnih položajev, pa je moč iskati v kroženju med položaji znotraj same kategorije menedžerjev oz. vodilnih delavcev (Ivančič, 1999).

Nova delovna mesta se ustvarjajo predvsem v storitvenem sektorju, ki je v porastu, in kjer je opaziti večjo koncentracijo mladih.²⁴ Storitveni sektor pa, kot je znano, preferira žensko delovno silo, ponuja možnost fleksibilnih delovnih vzorcev, kar jasno spet pripomore k zmanjševanju zaposlitvenih možnosti polnih zaposlitev za mlade (Hickman, 1997).

Gledano z makroekonomskega vidika so mladi zaradi industrijske rekonstrukcije posledično žrtve zmanjševanja delovnih mest v industrijski panogi, v proizvodnjah, kjer se zaposlitvene priložnosti tako zmanjšajo predvsem slabše izobraženim mladim. Določena dela, tudi poklici ne obstajajo več.

Na zmanjšanje možnosti mladih, ki so najslabše izobraženi, pa vpliva tudi bolj ostro konkuriranje bistveno bolj kvalificiranih vrstnikov. Slednji v razmerah splošne slabše zaposljivosti polnijo delovna mesta, za katera so prej veljali kot preveč izobraženi. Posledično izpodrinejo mlade, ki so tradicionalno zasedali ta delovna mesta locirana na dnu lestvice delovnih mest na trgu delovne sile in jim tako ne prepuščajo praktično nobenih možnosti. Podobno tudi študentska delovna sila »krade« zaposlitve mladim (izobraženim in predvsem slabše izobraženim), ki želijo redne zaposlitve (Hickman, 1997).

8. NAGNJENOST MLADIH K BREZPOSELNOSTI

Mladi so ranljiva skupina na trgu delovne sile. Prav tako kot so nadpovprečno izpostavljeni oblikam zaposlitev za določen čas, so nevarno izpostavljeni tudi brezposelnosti. Višje stopnje brezposelnosti skupine mladih v primerjavi s skupinami delavcev v starejših kategorijah, so predvsem posledica težavnih prehodov mladih iz šolanja in/ali opravljanja občasnih del v redno zaposlitev. Prav stopnja brezposelnosti mladih, ki šele vstopajo na trg delovne sile,

²⁴ Poleg koncentracije mladih v storitvenem sektorju, so opazni še nekateri skupni trendi v celotni razviti Evropi. Tako v veliko državah obstajata predvsem dva pola privlačnosti za mlade, in sicer trgovina in že omenjeni storitveni sektor kot en pol in administracijski (uradniški) poklici kot drugi pol. Poleg teh skupnih trendov, so tu tudi specifične nacionalne situacije. Za primer so tu intelektualna dela in znanstveni poklici, katerih profili se razlikujejo med posameznimi državami. Mladi so v teh poklicih dobrodošli v določenih državah, in sicer Belgiji, Nemčiji, Španiji, Franciji, na Finskem, Portugalskem in Danskem, medtem, ko so ti poklici za mlade dokaj zaprti v državah, kot so Italija, Avstrija in Velika Britanija (CEDEFOP, 2001).

pomeni merilo težavnosti, ki jo izkusijo pri iskanju zaposlitve. Osebe mlajše od 25 let in osebe, ki so pred manj kot dvema letoma končale redno šolanje in so iskalke prve zaposlitve, veljajo skladno z evropskimi standardi za težje zaposeljive brezposelne osebe (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2005).

Tabela 8.1 Starostna slika brezposelnih v Sloveniji konec leta 2004

<i>starostni razred</i>	<i>% brezposelnih</i>
stari manj kot 18 let	0,3%
od 18 do 25	22,5%
od 25 do 30	16,3%
od 30 do 40	18,6%
od 40 do 50	21,4%
stari nad 50 let	20,9%
<i>skupaj</i>	100%

Vir: Letno poročilo ZRSZ, 2004

8.1 Brezposelnost v prvih letih na trgu delovne sile

Najtežji je ravno prehod mladih na trg delovne sile. Posledica je velik delež iskalcev prvih zaposlitev med mladimi brezposelnimi. Iskalci prve zaposlitve so na trgu delovne sile dokaj nemočni, saj v družbi še nimajo ustreznega statusa, vplivnosti in družbene moči (Pečar, 2002).

Tudi v državah, kjer so mladi v aktivni populaciji v relativno ugodnem položaju, obstaja med mladimi v prvih letih na trgu delovne sile (do treh let po zaključku izobraževanja) večja nevarnost brezposelnosti (CEDEFOP, 2001).

Krajša obdobja brezposelnosti so tako pri mladini v Evropi postala normalen del prehoda na trg delovne sile. Spodbudno je to, da brezposelnost na prehodu v prvo zaposlitev ni problematična, saj praviloma nima posledic za kasnejšo delovno kariero mladih (Toomse, 2003). V velikih primerih gre tudi za neizkušenost mladih pri iskanju zaposlitev, ki se sčasoma (na podlagi izkušenj) odpravi. Čeprav so bolj izpostavljeni nevarnosti brezposelnosti kot izkušenejši delavci (delavci z več kot pet let delovnih izkušenj), je hkrati tudi bolj verjetno, da izstopijo iz tega statusa v roku enega leta. Torej niso dolgotrajno brezposelni (CEDEFOP, 2001).

8.2 Pomembnost izobraženosti in delovnih izkušenj

Visoka izobraženost mladih predstavlja enega najpomembnejših dejavnikov pri iskanju zaposlitve. Brezposelne osebe z višjimi stopnjami izobrazbe lažje najdejo zaposlitev²⁵, čeprav se v zadnjih letih zaradi vedno večjega priliva diplomantov na trg dela razmere spreminjajo. Vedno pomembnejša postaja smer zaključenega študija in izredno pomembne delovne izkušnje. Brezposelnost tako ne predstavlja več take nevarnosti, ko si mladi pridobijo določene delovne izkušnje, vsaj dve leti delovnih izkušenj. Pred pridobitvijo le-teh težko kandidirajo za večino delovnih mest, saj delodajalci izkušnjam pripisujejo velik pomen (CEDEFOP, 2001).

V primerjavi s tistimi, ki na trgu nastopajo več kot pet let, so torej mladi, ki šele prihajajo na trg in tisti, ki imajo manj kot pet let delovnih izkušenj, v bolj neugodnem in rizičnem položaju. V primerjavi z ostalo (izkušenejšo) delovno silo jim grozi tudi večja nevarnost izgube zaposlitve. Predvsem pa imajo ti mladi nestabilne zaposlitve. Pomembno vlogo pa igra tudi dobra izobraženost. Mladi so z višjimi stopnjami izobrazbe manj ranljivi in nagnjeni k brezposelnosti na trgu delovne sile, predvsem s smerjo študija, po kateri je večje povpraševanje. V primeru brezposelnosti ti lažje najdejo drugo zaposlitev. Na žalost pa tu nastopijo pomembne spolne razlike. Za mlade ženske v Sloveniji namreč velja, da njihova visoka izobraženost ne odigra svoje vloge polno, to je ne izboljšuje jim položaja na trgu delovne sile v primerjavi z visoko izobraženimi mladimi moškimi. Jih pa zato postavlja v bistveno boljši položaj v primerjavi z manj izobraženimi skupinami mladih žensk. Torej, visoko izobražene mlade ženske težje najdejo zaposlitev kot visoko izobraženi mladi moški. Več o položaju mladih žensk in njihovih manjših možnostih na trgu delovne sile obravnavam v nadaljevanju diplomskega dela.

Za izobražene mlade je tudi bolj značilna izpostavljenost periodični (vmesni) brezposelnosti in ne nevarni dolgotrajni brezposelnosti, ki pa bolj grozi mladim neizobraženim. Neizobraženost jim predstavlja največjo oviro in zmanjševanje možnosti na trgu delovne sile (CEDEFOP, 2001).

²⁵ V letu 2004 so zaposlitev najdlje iskali brezposelni s I. stopnjo izobrazbe (2 leti, 4 mesece in 15 dni), najmanj pa brezposelni s VII. stopnjo izobrazbe (1 leto in 26 dni) (Letno poročilo ZRSZ, 2004).

Dolgotrajna brezposelnost mladih (mladi, ki iščejo zaposlitev več kot eno leto) pa po drugi strani predstavlja veliko večji problem. Med brezposelnimi mladimi predstavlja največji problem. Za skupino dolgotrajno brezposelnih je značilno, da se vanjo uvrščajo določene kategorije mladih, in sicer predvsem slabo izobraženi, pripadniki etničnih skupin,... Na podlagi tega avtorji zaključujejo, da je dolgotrajna brezposelnost mladih neposredno povezana s socialno izključenostjo oz. reprodukcijo marginalnih družbenih skupin (Trbanc in Verša, 2002). Daljše trajanje brezposelnosti lahko vodi k izgubi motivacije in sposobnosti za iskanje zaposlitve, k zmanjšanju delovnih zmožnosti, k upadu konkurenčnosti brezposelne osebe. Trajanje brezposelnosti je tudi faktor, ki ga delodajalci upoštevajo pri selekciji za zaposlitev, zato dolgotrajna brezposelnost zmanjšuje možnosti zaposlovanja.

Ugotovitve nizozemske raziskave o brezposelnih mladih kažejo, da je najizrazitejša značilnost dolgotrajnih brezposelnih mladih slabša izobrazba, ki se ji pridružuje še manjša fleksibilnost (nepripravljenost sprejeti dela, ki ne ustreza popolno, dela, ki ga je potrebno opravljati tudi ob koncu tedna, part-time dela,..) (Jehoel-Gijsbers and Groot v Trbanc, 1992). Skladno z evropskimi standardi veljajo osebe, ki niso dosegle stopnje srednjega strokovnega izobraževanja, srednjega poklicno tehniškega izobraževanja oz. splošnega srednjega izobraževanja, za težje zaposljive brezposelne osebe (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2005).

8.3 Slika brezposelnosti mladih v Sloveniji

V obdobju pred tranzicijo slovenske države, brezposelnost mladih ni predstavljala resnega problema. Mladi so bili brezposelni predvsem na začetku svoje delovne kariere, ker so zaradi prevlade zaposlitev za nedoločen čas in majhne fluktuacije zaposlenih, težje vstopali v prve zaposlitve, prav tako je bila ta brezposelnost kratkotrajna. Po pridobitvi prve zaposlitve so jo obdržali dalj časa in niso pogosto prehajali med različnimi zaposlitvenimi statusi.

Brezposelnost mladih je postala resnejši problem v obdobju tranzicije, torej v 90-ih letih 20. stoletja. Majhno povpraševanje delodajalcev po delovni sili nasploh v tem času, je vzrok majhnih zaposlitvenih priložnosti tudi za mlade. Po zaključku šolanja ali izgubi zaposlitve (ki je bila najverjetneje zgolj za določen čas) jih je veliko postalo brezposelnih (Trbanc in Verša, 2002). To obdobje je bilo kritično.

Zmanjševanje brezposelnosti mladih in tudi drugih skupin na trgu delovne sile od leta 1994 naprej, je ob povečanju populacije delovno aktivnih kazalo na prve znake povečane gospodarske aktivnosti, na določeno količino novih prostih delovnih mest (predvsem začasnih zaposlitev) ter na podaljševanje časa, ki so ga mlade generacije namenjale izobraževanju ter tako odlagale svoj prihod na trg delovne sile (Ignjatović, 2002).

Število brezposelnih mladih, starih do 26 let, je ob koncu leta 2003 naraslo na 25.860 (porast za 2% glede na leto poprej). Delež mladih brezposelnih se je povečal predvsem na račun visokega priliva in porasta števila iskalcev prve zaposlitve. Teh je bilo konec leta 2003 na Zavodu prijavljenih 24.460 (Letno poročilo ZRSZ, 2003). Že v letu 2004 pa je zabeleženo nadpovprečno zmanjšanje števila brezposelnih v starosti od 18 do 25 let (-7,9%) in jih je bilo tako konec leta 2004 20.707. V tem letu pa je naraslo število brezposelnih oseb starosti od 25 do 30 let, in sicer za 1,6%. Število brezposelnih oseb v tej starosti se je povečalo predvsem zaradi višjega priliva mladih po končanem študiju. Število iskalcev prve zaposlitve se je zmanjšalo, a podpovprečno, saj jih je bilo konec leta 2004 za 3% manj (23.724) glede na konec leta 2003 (Letno poročilo ZRSZ, 2004). Mladi iskalci prve zaposlitve imajo težave pri kandidiranju za zaposlitve, ker nimajo izkušenj. Večina razpisov prostih delovnih mest pa delovne izkušnje navaja kot pogoj za zaposlitev. Tu je tudi neizkušenost mladih pri iskanju prvih zaposlitev, zato potrebujejo malo več časa, da jo najdejo. Približno polovica iskalcev prve zaposlitve le-to išče do enega leta. Predvsem pa gre za mlade z višjimi stopnjami izobrazbe, ki so pripravljeni sprejeti zaposlitve za določen čas in včasih tudi zaposlitve, ki so po zahtevnosti pod ravniyo dosežene izobrazbe. Prav prve zaposlitve mladih so namreč običajno časovno omejene, zaposlujejo se na slabših delovnih mestih, njihovi dohodki so relativno nizki (Trbanc in Verša, 2002). Sicer pa se ta čas podaljša. V Sloveniji so v letu 2004 prvi iskalci zaposlitve le-to iskali v povprečju 1 leto, 5 mesecev in 3 dni (Letno poročilo ZRSZ, 2004).

Med brezposelnimi mladimi (starimi med 18 in 25 let) je izobrazbena struktura sledeča: 35,5% ima nepopolno osnovnošolsko izobrazbo oz. osnovnošolsko izobrazbo ali še dveletne poklicne programe, 24,4% jih ima triletno poklicno izobrazbo, 37,7% jih ima štiriletno ali petletno srednjo izobrazbo, kar pa je najbolj spodbujajoče pa je, da jih ima le 0,7% višješolsko izobrazbo in 1,7% univerzitetno izobrazbo (Letno poročilo ZRSZ, 2004).

V ohlapnejši definiranosti mladosti na trgu delovne sile, spadajo v skupino mladih tudi tisti stari med 25 in 30 let, kjer se brezposelni glede na svojo izobrazbo zvrstijo v istem vrstnem redu kot v starostnem razredu od 18 do 25 let.²⁶ Izobrazbena struktura brezposelnosti je tako podobna, torej je med vsemi brezposelnimi starimi med 25 in 30 let največ tistih s končano štiriletno oz. petletno srednjo šolo, sledijo tisti s (ne)končano osnovno šolo ali še dveletnim poklicnim programom, tisti s triletno poklicno izobrazbo in nenazadnje tudi tu predstavljajo najmanj brezposelnih tisti s končano višješolsko izobrazbo. Na prvi pogled v oči zbode povečan odstotek tistih z univerzitetno izobrazbo v kategoriji mladih med 25 in 30 let. Teh je 15,2%, medtem ko je v mlajši skupini mladih, torej med tistimi starimi med 18 in 25 let, takih le 1,7%. Tudi tistih z višješolsko izobrazbo je za približno 1% več v starostnem razredu med 25 in 30 let. Vendar so razlike logične. V letu 2004 se je glede na leto poprej število brezposelnih v tem starostnem razredu povečalo, in sicer predvsem na račun višjega priliva mladih po končanem študiju (zaradi podaljševanja izobraževanja pa mladi končujejo svoj študij, predvsem univerzitetne programe, starejši od 25 let). Po drugi strani pa se je v starostnem razredu od 18 do 25 let močno zmanjšalo število brezposelnih, prav tako se tisti, ki končujejo univerzitetne programe študija, zaradi razloga, ki sem ga navedla, sem v večini ne uvrščajo. In še nekaj: delež vseh brezposelnih z višjo izobrazbo se je glede na leto 2003 v letu 2004 povečal (v letu 2004 je tako znašal 2,3%), precej pa je porasel delež brezposelnih s končano visoko strokovno šolo, univerzitetnim ali podiplomskim študijem, ravno ti pa se uvrstijo v starostni razred med 25 in 30 let (Letno poročilo ZRSZ, 2004).

Kakšna je izobrazbena struktura brezposelnih mladih (med 18 in 25 let) po spolu?

Med vsemi brezposelnimi mladimi, ki imajo nepopolno osnovnošolsko izobrazbo oz. osnovnošolsko izobrazbo ali še dveletne poklicne programe, je 41,7% žensk, nadalje ženske predstavljajo 56,1% vseh brezposelnih mladih s triletno poklicno izobrazbo, 58,8% je brezposelnih žensk med mladimi s štiriletno ali petletno srednjo izobrazbo. Zastrahujoča pa sta deleža mladih brezposelnih žensk med vsemi mladimi z višješolsko in univerzitetno izobrazbo, in sicer prvi znaša 77,8%, drugi pa 76,4% (Letno poročilo ZRSZ, 2004). Zgodba se ponovi v starostnem razredu mladih starih med 25 in 30 let.

²⁶ Gledano v celoti je v starostnem razredu med 18 in 25 let delež vseh brezposelnih višji kot v starostnem razredu med 25 in 30 let.

Ti podatki pokažejo dvoje. Prvič: izobrazba je dejavnik, ki močno izboljšuje položaj mladih moških na trgu delovne sile. Torej imajo slabše izobraženi slabše zaposlitvene možnosti, kar je logično, saj delodajalci povprašujejo po bolj izobraženi delovni sili. Dobro izobraženi posamezniki predstavljajo prihodnost delovne sile. Vendar tudi tu nastajajo spremembe. Opaziti je namreč naraščanje števila brezposelnih mladih z univerzitetno izobrazbo, predvsem gre to na račun prvih iskalcev dela. Iskalci prve zaposlitve z najnižjo stopnjo izobrazbe so veliko dlje brezposelni kot iskalci prve zaposlitve z najvišjo stopnjo izobrazbe. Brezposelnost mladih, dobro izobraženih, ne sme vzbujati preveč skrbi. Je izraz začasnih težav, ki so posledica težkega prehoda iz sistema izobraževanja v sistem dela. In drugič: ženske so velike žrtve brezposelnosti med višje oz. visoko izobraženimi, prav tako tudi v skupini mladih s srednjo stopnjo izobrazbe. Manjši delež od mladih moških predstavljajo samo v kategoriji brezposelnih mladih z (ne) končano OŠ ali končanima še dvema letoma poklicnega programa. Mlade ženske so na trgu delovne sile v težjem in bolj kompleksnem položaju kot mladi moški. S strani delodajalcev oz. na trgu delovne sile so diskriminirane zaradi svojih mladih let in dejstva, da so ženske!

9. MLADE ŽENSKE

9.1 Študentke

Razlike med spoloma se kažejo že v izobraževalnem prostoru. Opažene so namreč razlike med spoloma v umeščenosti v univerzitetnem prostoru, v interesni in poklicni usmerjenosti, ki določajo bolj moške in bolj ženske izbire študija.

Empirične raziskave interesne usmerjenosti študentk kažejo, da so študentke še vedno mnogo bolj kot študenti usmerjene v potrebe, komunikacije in storitve in da študij bolj izbirajo v skladu z osebnimi interesi in manj glede na to, kakšni bodo prihodnji zaslužki, status in prestiž izbranega poklica (Fornas, po Rener v Nastran Ule in drugi, 1996). Precej več žensk študira na družboslovnih ali humanističnih smereh ter precej manj na tehničnih smereh.²⁷

²⁷ V šolskem letu 2003/2004 se je vsaka druga mlada ženska v Sloveniji vpisala na študij družbenih, poslovnih ved oz. prava (www.stat.si).

V večini evropskih držav ženske predstavljajo večino študentske populacije in tudi že večino med tistimi, ki diplomirajo.²⁸ Delež mladih žensk v višjem izobraževanju je tako večji od deleža mladih moških (CEDEFOP, 2001). V tem obdobju so ženske bolj kot moški dvignile raven svojih profesionalnih kompetenc in zaposlitvenih aktivnosti. Obenem je žalostno, da se hkrati s tem spolna struktura neplačanega družinskega in gospodinjskega dela ni bistveno spremenila (Rener v Nastran Ule in drugi, 1996).

9.2 Kontrast med zaposlitvijo in materinstvom

V vsakdanu sodobnih mladih žensk se pojavljajo vsaj tri področja kontrastov (Rener v Nastran Ule in drugi, 1996), ki pridejo v ospredje po zapustitvi izobraževalnega sistema in s prihodom na trg delovne sile:

- ideologija spolne nevtralnosti ob dejanski spolni segregaciji,
- konflikt med zaposlitvijo in materinstvom,
- potreba po razvijanju osebne avtonomije ob hkratni odnosni usmerjenosti.

Natančneje bom obravnavala drugi kontrast, pri katerem gre za konflikt med plačanim delom in materinstvom. Današnje ženske hočejo oboje in še več. Konflikt med materinstvom in zaposlenostjo je neizbežen, ne glede na razvitost socialne države. Pričakovanja, ki naj jim zaposlena ženska zadosti v službi, so iz drugega sveta: tu naj bo čim bolj podjetna, profesionalna in tekmovalna ter v primerjavi z vlogo matere, čim manj čustvena. Mešanje obeh svetov je prepovedano, visoka učinkovitost v vsakem od njih pa zapovedana in pričakovana. Gre za dvojno obremenitev žensk, mogoče tudi za njihovo dvojno zadovoljstvo (Rener v Nastran Ule in drugi, 1996), odvisno od uspešnega usklajevanje teh dveh področij, zadovoljstva z delom, in pomoči partnerja pri skrbi za otroke.

Ravno hkratno prevzemanje službenih in večino družinskih obveznosti, je glavni razlog, da ženskam pripisujejo negativne lastnosti na trgu delovne sile, kot so nestalnost, neprilagodljivost ter manjša zanesljivost (Gorše, 1992).

²⁸ V šolskem letu 2003/2004 je bilo v Sloveniji na dodiplomski in podiplomski študij vpisanih 59.367 žensk ali 56,9% vseh vpisanih študentov. Leta 2003 je diplomiralo 8.494 žensk, to je 61% vseh diplomantov, doktoriralo pa 152, to je 41,4% vseh, ki so tega leta doktorirali (www.stat.si). Torej drastično zmanjšanje števila podiplomskih študentk glede na število diplomantk.

Prisotnost v teh dveh popolnoma različnih okoljih ima tudi pozitivno stran, in sicer so ženske s tem prisiljene v trening organizacijskih, interakcijskih in prilagoditvenih veščin, ki v post industrijskem svetu pridobivajo pomen (Rener v Nastran Ule in drugi, 1996). In še nekaj: današnje ženske imajo v primerjavi z generacijami njihovih mater večje možnosti uravnavanja konflikta. Tako so na primer širše poklicne in zaposlitvene izbire, boljša je regulacija rodnosti in pomembno, ta je manj stigmatizirana. Navsezadnje se lahko odločijo, da v življenju ne bodo materinile, kar tudi ni več obsojeno s strani družbe.

9.3 Mlade ženske na trgu delovne sile

Ženske so zaradi svojih specifičnih demografskih in socioloških značilnosti na trgu delovne sile v neenakem položaju glede na moške. Spol je tako za položaj mladih na trgu delovne sile pomembnejši dejavnik kot pri drugih starostnih kategorijah. V drugi polovici 90-ih let prejšnjega stoletja se je začel delež žensk med vsemi brezposelnimi dvigovati, leta 1999 prvič znašal več od 50%, in sicer 50,6% (Trbanc in Verša, 2002: 355), leta 2004 pa 53,1%. Še hitreje se povečuje delež žensk med mladimi brezposelnimi do 26 let, pri čemer je ta delež znašal leta 2003 53%, leta 2004 pa ponovno rast deleža na 53,8% (Letni poročili ZRSZ, 2003 in 2004).

Razmere na trgu delovne sile skupaj s težnjo delodajalcev po zmanjševanju dejavnikov tveganja v zvezi z delovno silo kažejo na to, da je izobrazba za ženski spol odločilnejša pri možnostih zaposlovanja kot za moški spol. V razmerah, ko ženska delovna sila velja za bolj tvegano s strani delodajalca, predvsem zaradi bodočega materinstva in s tem povezanimi odsotnostmi z dela, predstavlja šolska izobrazba tisto redko prednost, ki jo lahko ženske pridobijo. Čeprav tudi to ne v vseh primerih. Podatki v Poročilu o položaju žensk v Sloveniji (iz leta 1992) kažejo, da med zaposlenimi, katerih izobrazba je višja od zahtevane prevladujejo ženske in obratno, med zaposlenimi, katerih izobrazba je nižja od zahtevane najdemo več moških²⁹ (Mencin Čeplak v Nastran Ule, 1996: 79). V poudarjanju vse večje pomembnosti izobrazbe kot obveznega pogoja za doseganje določenega delovnega mesta, ob

²⁹ Prav tako Finska v svojem nacionalnem poročilu trdi: »Izobrazba sama po sebi ženskam še ne zagotavlja enakega statusa v poklicnem življenju. Kljub visoki izobrazbi in veliki motivaciji, je razvoj karier žensk počasnejši, njihove plače pa so manjše od plač moških« (Neubauer in Salecl Bevc, 1995: 4).

ustreznjših kadrovskih politikah³⁰, lahko pričakujemo zmanjševanje teh spodrseljajev s strani delodajalcev.

9.3.1 Manjše možnosti mladih žensk

Ženske se z manjšimi možnostmi v primerjavi z moškimi kolegi srečajo že pri odločanju za podiplomski študij. Ženske se bistveno redkeje odločajo za nadaljevanje študija na podiplomskih stopnjah zaradi tega, ker so v reproduktivnem obdobju in večina zato že mora začeti z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja. Tiste, ki načrtujejo (ali že imajo) družino, si zaradi specifične delitve vlog med spoloma in ne dovolj diverzificiranih oblik otroškega varstva, težje privoščijo podaljševanja študija.³¹

Ženske (diplomantke) se srečujejo z manjšimi možnostmi zaposlovanja tudi zaradi njihove pretežne usmerjenosti v družboslovne študijske programe. Zaradi gospodarske krize je logično pričakovanje, da bo družboslovcem/družboslovkam težje najti zaposlitve (Geržina v Nastran Ule, 1996). Tu naj samo osvežim spomin na ugotovitve prejšnjega poglavja. Visoko izobražene mlade ženske so v primerjavi z visoko izobraženimi mladimi moškimi v bistveno slabšem položaju, saj med vsemi mladimi brezposelnimi visoko izobraženimi predstavljajo več kot 70 odstotni delež.

Predvsem pa se (mlade) ženske srečujejo s težavami pri zaposlovanju zaradi materinstva. Delodajalci namreč pričakujejo da se bodo ženske po končanju študija odločile za materinstvo, kar, skladno z zakonodajo, ki ureja področje porodniškega dopusta in dopusta za varstvo in nego otroka, pomeni enoletno odsotnost z dela pa tudi sicer so pogostejše odsotnosti z dela zaradi skrbi za otroka.³² Slovenski zakon (Zakon o starševstvu in družinskih

³⁰ Kadrovske politike in kadrovanje podjetij bi morali dajati prednost objektivnim kriterijem, strokovnosti, znanju, delovnim izkušnjam, delovnim izkušnjam na nivoju vodenja in organiziranja del, predvsem pa bi se morali otresti predsodkov glede zaposlovanja žensk (predvsem mladih).

³¹ Za izboljšanje situacije bi država zato morala zagotoviti z obveznostmi staršev skladnejše otroško varstvo ter spremembo miselnosti, ki ženski samoumevno dodeljuje skrb in nego otrok (www.uem-rs.si).

³² Veliko mladih žensk sklene delovno razmerje šele po podpisu izjave, da vsaj tri leta ne bodo rodile (Pisni prispevek Zveze Svobodnih sindikatov Slovenije v Salecl Bevc in Neubauer, 1995). Tudi v raziskavi »Starši med delom in družino« (opravljeno na 608 osebah) se je izkazalo, da so mladi starši imeli težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti. Približno četrtno anketiranih so delodajalci v pogovorih za zaposlitev spraševali o načrtih glede otrok. 2% anketiranih je dobilo v podpis pogodbo o soglasni

prejemkih) dopušča možnost, da dopust za nego in varstvo otroka izkoristi tudi oče (očetovski dopust), če se tako sporazumeta z materjo. Kljub tej pravici pa je delež moških, ki izkoristijo ta dopust, zanemarljiv (www.uem-rs.si). Nadobremenjenost žensk s skrbstvenim in gospodinjskim delom (tudi večino neplačanega gospodinjskega dela še vedno opravijo ženske) je tako osnova za diskriminatorne prakse delodajalcev pri zaposlovanju in napredovanju (Kanjuo Mrčela, 2005). Ženske veljajo z vidika delodajalca za manj zaželeno delovno silo. Nediskriminatorna zakonodaja po eni strani in težka dokazljivost problema oz. morebitnih kršitev zakonodaje po drugi strani sta tista glavna razloga za to, da se država še ni dovolj učinkovito spopadla s problemom, ki pa je po neformalnih podatkih dokaj razsežen (Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1997). Nenazadnje so ženske zaradi spolno specifične delitve dela v družini in skrbi za otroke v povprečju bolj naklonjene rednim zaposlitvam z ustaljenim delovnim časom (še posebej, če same živijo z otrokom) – te oblike zaposlovanja pa vse bolj »ogrožajo« tiste, ki zahtevajo visoko stopnjo prilagodljivosti (Mencin Čeplak v Ule in drugi, 2002).

V primerjavi z moškimi kolegi ženske težje najdejo prvo zaposlitev, se pogosteje zaposlujejo za določen čas (tako delovno razmerje je pač lažje prekiniti)³³ in se pogosteje vračajo med brezposelne, kjer se tudi zadržujejo dalj časa kot moški (Trbanc in Verša, 2002). Med tistimi, ki iščejo prvo zaposlitev, torej prevladujejo ženske. Tako je v kategoriji iskalcev prve zaposlitve v letu 2004 delež žensk znašal že 56.6%. Tudi v prilivu novih iskalcev prve zaposlitve v letu 2004, so imele ženske večinski delež, in sicer je le-ta znašal 50,1% (Letno poročilo ZRSZ, 2004). Leta 2000 je bil povprečni čas trajanja brezposelnosti iskalk prve zaposlitve 2 leti in 1 mesec, kar je za 6 mesecev več od moških iskalcev prve zaposlitve (Trbanc in Verša, 2002: 355).

Za mlade ženske pomeni zaposlovanje za določen čas še večjo negotovost v primerjavi z ostalimi kategorijami delovne sile. So v reproduktivnem obdobju in tehtanje ali bodo jutri še zaposlene ali ne, jih sili k temu, da se ne odločajo za ustvarjanje družine v takem številu kot včasih oz. odlašajo z rojevanjem otrok. Nataliteta v Sloveniji pada in največji vzrok njenega

prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva. S temi težavami so se bolj srečevale ženske (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar v Kanjuo Mrčela, 2005).

³³ V Sloveniji je 51% žensk in 49% moških zaposlenih za določen čas (Statistične informacije, 2002, po Škofljanec, 2002). Tudi po poročilu o zaposlovanju v Evropi 2004, je za ženske značilna nadpovprečna udeležba v tveganih pogodbenih razmerjih (Rubery in drugi v Kanjuo Mrčela, 2005).

padanja se pripisuje prav veliki negotovosti zaposlitve mladih parov. Delo za določen čas spremljajo nepodporne stanovanjska, socialna in kreditna politika, ki so ključne v življenju mladih in še vedno vezane na tipične trajne zaposlitve. Te politike bi se morale prilagajati dinamiki dogajanja na trgu delovne sile. Šele razviti podporni sistemi bi namreč zares omogočali prevzemanje večjih tveganj na trgu delovne sile (Trbanc in Verša, 2002) in tako lažje usklajevanje vseh področij življenja mladih.

V nadaljevanju sledi še nekaj splošnih značilnosti zaposlovanja žensk, ki zmanjšujejo perspektive mladim ženskam na trgu delovne sile.

Dela, ki jih opravljajo ženske, so zgoščena v spodnjem delu spektra delovnih mest. Ženske so, ustrezno svoji vse višji izobrazbenosti, številčneje med strokovnjaki in tehniki, ampak ostajajo na nižjih položajih, po drugi strani je veliko več moških med menedžerji na najvišji ravni (Kanjuo Mrčela, 2005). Mobilnost navzgor in možnosti napredovanja so omejene (predvsem imajo moški prednost pred njimi) ter ne ustrezajo sposobnostim in izobrazbi žensk. Čeprav se »stekleni stropovi«³⁴ zvišujejo, se zelo težko podirajo (Kanjuo Mrčela, 1996 v Kanjue Mrčela, 2005). Obstoj le-teh je eden izmed mehanizmov vertikalne spolne segregacije trga delovne sile, ki ženskam namenja delovne položaje z nižjim plačilom, statusom in možnostmi napredovanja. Ženske z visokošolsko izobrazbo so pogosto prisiljene sprejeti zaposlitve, ki ne ustrezajo njihovim sposobnostim (Neubauer in Salecl Bevc, 1995). Večja negotovost, nižja socialna varnost, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje so pogoji zaposlovanja, v katere počasi, drsi ravno ženska delovna sila (Černigoj Sadar in Verša, 2002).

Spolna vrzel v plačah je na trgu delovne sile še vedno prisotna. Slovenke so v povprečju v letu 2002 zaslužile 90,4% moških plač (podatki o povprečni bruto plači) (podatki SURS-a, po Kanjue Mrčela, 2005). Razlike v plačah moških in žensk so toliko bolj sporne zaradi dejstva, da so zaposlene ženske v povprečju bolj izobražene od zaposlenih moških. Največje razlike v plačah se kažejo med zaposlenimi z univerzitetno izobrazbo: leta 2001 so tako ženske z univerzitetno izobrazbo zaslužile v povprečju 80,3% plač moških z enako izobrazbo. Po drugi strani so najmanjše razlike v plačah po spolu med zaposlenimi s srednješolsko izobrazbo in med nekvalificiranimi delavci (Kanjue Mrčela, 2005). Zopet se izkaže, da izobraženost pri

³⁴ Izraz »stekleni stropovi« pomeni »nevidne ovire pri napredovanju na najvišje delovne položaje« (Kanjue Mrčela, 2005: 712).

ženskah zataji. Če jih postavlja v boljši položaj v primerjavi z manj izobraženimi ženskami, jih zagotovo ne postavlja niti v enakovreden položaj z moškimi.

Vse bolj je očitna polarizacija v možnostih na trgu delovne sile med visoko izobraženimi ženskami in tistimi z nižjimi stopnjami izobrazbe. Slednje so bolj soočene z moškimi v boju za delovna mesta, saj so moški, s tem ko izgubljajo dela v predelovalni industriji in proizvodnji v primarnem sektorju, zaradi različnih pritiskov začeli vstopati tudi na področja dejavnosti, katere so že tradicionalno zastopale ženske (Černigoj Sadar in Verša, 2002). Tudi sicer je vstop moških v tradicionalne ženske poklice pogostejši od vstopanja žensk v »moške« poklice, kar spet pomeni manjše možnosti žensk na trgu dela.

Vstopi žensk na določene dele trga delovne sile so oteženi. Tukaj mislim na visoko kvalificirana dela, menedžerska dela, prestižne profesije,³⁵ za zasedbo katerih potrebujejo bistveno več znanja in osebnega ter poklicnega potrjevanja kot moški. Prav tako si celodnevne odsotnosti z doma, ki jo zahtevajo ti poklici, zaradi skrbi za družinsko življenje težko privoščijo. Ženske so še vedno v manjšini na odgovornih in vodstvenih funkcijah v gospodarskem in negospodarskem sektorju, v sindikatih. To posledično vpliva na zmanjšanje možnosti dostopa do vzvodov družbene moči, prav tako ne morejo vplivati na procese spreminjanja in razvoja, ki potekajo v družbi (na primer davčni sistem, porazdelitev ekonomskih sredstev,...) (Salecl Bevc in Neubauer, 1995).

O manj ugodnem položaju žensk na trgu delovne sile v primerjavi z moškimi pričajo podatki o spolni segregiranosti na trgu delovne sile in neenaki delitvi neplačanega dela. Ženske so bolj kot moški koncentrirane v določenih sektorjih (leta 1999 je bilo čez 60% žensk zaposlenih v samo 6 sektorjih (od 60), medtem ko je bil manjši odstotek moških (40%) zaposlen v maskuliniziranih sektorjih) (podatki Evropske komisije, po Kanjuo Mrčela, 2005). Kot je razvidno, je horizontalna spolna segregacija za ženske manj ugodna. Poseben problem predstavljajo nizke plače v feminiziranih poklicih in diskriminacija celih panog oziroma

³⁵ Za primer: v Sloveniji je bilo med srednješolskimi učitelji leta 2002 64,4% žensk, med višješolskimi in visokošolskimi predavatelji pa je bila le vsaka 3. ženska. Na zadnjih državnozborskih volitvah je bilo izvoljenih 11 poslank, te tako zasedajo 12,2% vseh poslanskih mest, v povprečju pa so stare 43,9 leta (www.stat.si). Tudi na najvišjih položajih v gospodarstvu so ženske maloštevilne. Kljub vse večji udeležbi žensk v menedžmentu, so razlike po spolu še vedno velike: leta 2000 je bilo 63% anketiranih zaposlenih v Evropi neposredno podrejeno moškemu in le 21% ženski (preostali niso imeli nadrejene osebe) (Fagan in Burchell, po Kanjuo Mrčela, 2005).

dejavnosti, kjer prevladuje ženska delovna sile (na primer področje zdravstvenega in socialnega varstva, gostinstva in turizma, izobraževanja, znanosti, kulture in informacij ter v trgovinskih dejavnostih).³⁶

Vse tako kaže, da so prizadevanja za izenačevanje zaposlitvenih možnosti žensk in moških še posebej pomembna za položaj mlajših žensk na trgu delovne sile. Izkoristek vseh potencialov dobro izobražene ženske delovne sile (poleg formalne izobrazbe imajo tudi znanja in veščine, ki izhajajo iz njihove narave in ki olajšujejo prevzemanje zahtevnejših zaposlitev in menjavanje delovnih mest), izboljšanje njihove produktivnosti, pa vodi k večji ekonomski učinkovitosti in trajnemu razvoju. Prizadevanja, da bi ustvarili enake možnosti za ženske in moške niso le predmet socialne enakosti, temveč tudi predmet ekonomske učinkovitosti (Salecl Bevc in Neubauer, 1995).

³⁶ Analize so pokazale, da se aktivnosti in dela, ki jih v glavnem opravljajo ženske, vrednotijo kot manj zahtevna (s tem manj cenjena in plačana). V primeru pa, da enaka ali zelo podobna dela opravljajo moški, se temu delu (poklicu oz. dejavnosti) dodeli najprej višja stopnja potrebnih veščin, posledično pa višji status in plačilo (Kanjuo Mrčela, 2005).

IV. d e l

10. NESKLADJE PRIČAKOVANJ MLADIH Z NJIHOVIMI MOŽNOSTMI NA TRGU DELOVNE SILE

10.1 Kaj lahko mladi pričakujejo na trgu delovne sile?

Najprej, obeti posameznikov bodo še naprej odvisni od njihovega spola, socialnega ozadja, izobraženosti in kraja bivanja, zato je vsakršno posploševanje o tem, na kaj lahko mladi upajo tvegano (Hickman, 1997). Ne glede na to pa lahko na podlagi prejšnjih poglavij diplomskega dela na splošno potegnemo nekaj smernic. Mladi lahko tako pričakujejo v prihodnosti več zaposlitev v storitvenem sektorju in več fleksibilnih vzorcev zaposlitev (predvsem zaposlitev za določen čas). V primerjavi s preteklostjo bodo morali imeti mladi, ki želijo zasesti visoko kvalificirana, strokovna delovna mesta, več kvalifikacij in sposobnosti oz. bodo morali dlje študirati. To je posledica kombinacije naslednjih faktorjev: delovna mesta bodo zaradi sodobne tehnologije zahtevala več strokovnega znanja in spretnosti, zmanjševale se bodo možnosti izobraževanja na delovnem mestu in nenazadnje v razmerah, kjer je vse več mladih dobro kvalificiranih, kvalifikacije postanejo manj pomembne in hkrati bolj potrebne za katerokoli zaposlitev.

V skladu s tem, bodo morali biti mladi boljše izobraženi in usposobljeni kot prejšnje generacije delavcev. Visoko izobraženi z za trg »nezanimivimi« smermi študija, lahko pričakujejo večje težave pri vstopu na trg delovne sile, vendar se bo z vztrajnostjo zaposlitev našla. Boljša izobraženost in usposobljenost pa še nista vse. Od mladih se bo zahtevala veliko večja kompetentnost, fleksibilnost in prilagodljivost. Na trg delovne sile tako ne bodo vstopali do srednjih oz. poznih dvajsetih let, ker se bodo polno izobraževali. Med študijem jih bo mnogo opravljalo delne zaposlitve in si tako služili potreben denar, nezanemarljive pa bodo tudi delovne izkušnje, ki si jih bodo tako pridobili. Manjšina, ki bo polno vstopila na trg delovne sile prej in se ne bo nadalje izobraževala, bo izkusila nizke dohodke v primerjavi z dohodki starejših (in izkušenejših) delavcev. Predvsem pa se bodo srečevali z bistveno manj možnostmi na trgu delovne sile in imeli največ težav pri iskanju polne zaposlitve. Oblikovali bodo tako obrobje delovne sile, kjer bodo prevladovale slabo plačane in ne varne zaposlitve. Brezposelnost dobro izobraženih mladih ob zaključku šolanja ne bo redka, vendar hkrati tudi ne bi smela biti problematična. Z dobro izobraženostjo se bo zaposlitev našla v razmeroma kratkem času. Večji problem bodo imeli manj oz. pomanjkljivo izobraženi, pri katerih dolgotrajna brezposelnost ne bo redka.

Mlade ženske lahko pričakujejo veliko težji vstop na trg delovne sile in kasneje slabši položaj v primerjavi z moškimi. Predvsem pri ženskah visoka izobrazba ne bo odigrala vloge izboljšanja položaja za dobre zaposlitve v primerjavi z moškimi, bodo pa imele prednost pred slabše izobraženimi ženskami. Hkrati pa je pričakovati, da bodo imele dobro izobražene ženske, ki se bodo »polno vrgle v kariero«, več možnosti vstopa na menedžerska in visoko strokovna delovna mesta. Čeprav tudi tu ni pričakovati enakovrednega konkuriranja z moškimi kolegi.

10.2 Vstop na trg delovne sile in zmanjšanje pričakovanj

Glavni vzrok za to, da mladi izobrazbi pripisujejo izjemno velik pomen, raziskovalci pripisujejo njihovi veri v odprte možnosti prehoda iz enega družbenega razreda v drugega – zato se med šolajočimi mladimi zvišujejo pričakovanja glede lastne dosežene izobrazbe (Pais v Ule in drugi, 2002: 181). Mnogim mladim se ne glede na izobrazbo kmalu po koncu šolanja razblinijo mnoge iluzije in svoja pričakovanja prilagodijo dejanskosti – tudi tako, da znižajo svoja pričakovanja (Mencin Čeplak v Ule in drugi, 2002).

Mlade ljudi pred prehitrimi razočaranji zaradi nejasne prihodnosti branita ravno ločitev mladih od sveta dela in porabniško usmerjena socializacija.³⁷ Vendar je poudarek na tem, da jih le odlagata in ne odpravljata. Mladi se slej kot prej znajdejo na trgu delovne sile in izkušnje, ko skušajo najti ustrezno zaposlitev, povzročijo nezaupanje v družbo in njih same. Sledi razočaranje. Pojavi se dvom v njihovo dotedanje izobraževanje. Mladi se v teh razmerah morajo zadovoljiti tudi s sistemom podzaposlitve in zaposlitvijo, ki ne ustreza njihovi izobrazbi (Ule v Ule in Mihelj, 1995).

Pričakovanja dijakov/dijakinj ter študentov/šudentk glede njihovih zaposlitev so tako ena plat zgodbe. Druga so namreč pričakovanja mladih, potem ko vstopijo v delovno sfero. Podatki nakazujejo, da potem, ko se ljudje zaposlijo, znižajo pričakovanja, ki so jih med šolanjem gojili glede svoje poklicne kariere. V raziskavi Mladina 2000 se tako na primer 43,8 %

³⁷ Porabniško usmerjena socializacija zamenja delovno socializacijo in pomeni njeno popolno nasprotje. Baethge je zagovornik stališča, da so napake in slabosti potrošniške socializacije zelo negativne za mladino, in sicer naj bi jih vodila v večjo izolacijo, osamljenost. Mladi so bolj občutljivi na družbene razmere, vendar so tudi manj sposobni upreti se tem razmeram in se z njimi soočiti. Krivo je ostajanje mladine v izobraževanju in vse bolj odložen odhod v sfero dela. Omejitev na izobraževanje vodi mlade v receptiven odnos do življenja (Baethge v Nastran Ule in drugi, 1996).

šolajočih (to je dijakov/dijakinj, študentov/študentk) povsem strinja s trditvijo, da želijo v življenju napredovati in narediti kariero, med zaposlenimi pa se ta delež zniža na 24,2% (Mencin Čeplak v Ule in drugi, 2002).

Za mlade je značilno pogostejše menjavanje zaposlitev. Med prehajanji med zaposlitvami skušajo najti tisto, ki bo zadostila njihovim pričakovanjem, oblikovanim v dolgih letih svojega izobraževanja. Verjetnost odhoda z določenega delovnega mesta je tako nekoliko večja v prvih petih letih, potem postajajo zaposlitve bolj stabilne. Verjetnost menjavanja zaposlitve je večja pri bolj izobraženih (Ivančič, 1999).

Pričakovanja mladih žensk se bistveno ne razlikujejo od pričakovanj mladih moških. Gre za izobraženo mlado populacijo, ki oblikuje pričakovanja v zvezi z zaposlitvijo na podlagi svoje dobre izobraženosti. Predvsem pa mlade ženske z vstopom na trg delovne sile spoznajo, da spol pri mladi (pa tudi starejši) generaciji igra pomembno vlogo pri zaposlovanju in tako se zaupanje ne samo v široke temveč tudi enake možnosti (ki jim jih obljublja predvsem dobra izobrazba) sprevrže v razočaranje. Kot že omenjeno, mlada ženska v rodnem obdobju predstavlja tvegano delovno silo, ki prinaša dodatne stroške in je v tem pogledu manj zaželena v očeh delodajalca. Pri ženskah, posebej dobro izobraženih, bo razočaranje večje, saj bodo spoznale, da ne morejo enakovredno tekmovati z izobraženimi moškimi, čeprav so v času študija dosegale boljše rezultate in jim je poklicna kariera enako pomembna kot moškim.

10.3 Vrzel med pričakovanji o zaposlitvah in dejanskimi zaposlitvami mladih

Med željami in posledično pričakovanji mladih o njihovih bodočih zaposlitvah in kasnejšimi dejanskimi zaposlitvami obstaja vrzel, ki jo povzročajo velika pričakovanja mladih glede na njihove zmanjšane možnosti na trgu delovne sile, obravnavane skozi diplomsko delo. Vse to dokazujejo tudi raziskave o mladih.

V tujini so v eni izmed raziskav, ki so jo opravili na dveh skupinah študentov v dveh državah (na Slovaškem in v Veliki Britaniji), ugotovili veliko negotovost mladih po zaključku šolanja, predvsem so mladi izražali skrb glede brezposelnosti. Na Slovaškem izhaja skrb, podobno kot v Sloveniji, iz prehoda od komunizma v demokratično državo, torej iz sistema, kjer so generacije staršev imele zagotovljene zaposlitve. V Veliki Britaniji pa skrb izhaja iz omejenih možnosti mladih na trgu delovne sile, posebno možnosti dobiti dobre zaposlitve in zaposlitve, ki jim bodo v zadovoljstvo (Stainton Rogers in drugi, 1997). Z raziskavo so dokazali, tako kot

tudi drugi avtorji v podobnih raziskavah, veliko praznino oz. vrzel med pričakovanji mladih glede zaposlitev in omejenimi delovnimi mesti, ki so jim na voljo: slabe zaposlitve za slabo plačilo in neoptimistična prihodnost. Mnogi mladi v raziskavi so zato opustili upanja o »pravi« zaposlitvi in se zadovoljili s kratkoročnimi zaposlitvami, ki niso varne, poleg tega jih spremljajo socialne podpore. Čeprav to opuščanje upanja in pričakovanj na dobro zaposlitev ni bilo univerzalno, saj so v raziskavi sodelovali tudi mladi, ki so se odločili samozaposliti in tako začrtati kariero v drugi smeri. V tem primeru gre za zelo ambiciozne mlade.

V avstralski študiji o življenjskih vzorcih (The Life-Patterns-Study) so spremljali prehod mladih Avstralcev na trg delovne sile. Šlo je za prvo generacijo, ki je preložila svoj odhod na trg delovne sile na kasnejša leta. To je tudi generacija mladih, ki je v velikem številu kombinirala svoj študij z občasnimi, part-time deli. Do leta 2000, ko so dopolnili 27 let, je 68% udeleženi v raziskavi dobilo stalne zaposlitve in 76% jih je bilo vključenih v zaposlitve s polnim delovnim časom. Vendar pa je raziskava ugotovila, da te zaposlitve mladih ali ne izkoristijo v celoti znanja, sposobnosti, ki so jih pridobili v letih izobraževanja ali pa zahtevajo dolge delovne dneve, kar konec koncev slabi zadovoljstvo z delom (Wyn, 2004).

Pogosti odgovori anketiranih v študiji je bil, da njihove zaposlitve niso preveč ugodne. Meje med poklici so postale zelo spremenljive (počasi se izgublajo), prav tako je vse več zaposlitev začasnih. Pogosta tožba sodelujočih je bila, da so preveč izobraženi za delo, ki ga opravljajo. Spet drugi so menili, da so delovne ure predolge, da so preobremenjeni in da njihovo življenje ni v ravnovesju. 21% si jih je v letu 2002 tako želelo boljših zaposlitev oz. izboljšanje delovnih karier. Viri njihovega nezadovoljstva so bili nadpovprečno v težavnosti ohranjanja vseh njihovih obveznosti v ravnovesju (63.5%) in v delovnih pritiskih (58%) (Dwyer in drugi v Wyn, 2004).

Podobno je Ainley za primer Velike Britanije ugotovila, da je mnogo diplomiranih študentov preveč izobraženih za dela, ki jih opravljajo. Pojavila so se tudi vprašanja o skladnosti med srednješolsko izobrazbo in zaposlitvijo. Očitno je, da ne koristijo oz. ne dosežejo vsi mladi, ki končajo srednješolsko izobraževanje, ekonomske prednosti, katere predvideva izobraževalni sistem (Teese v Wyn, 2004).

V slovenski raziskavi Mladina 2000 so po drugi strani mladi izražali visoko stopnjo zadovoljstva na delovnem mestu: s trditvijo »delo opravljam z veseljem« se ni strinjalo le

3,6% zaposlenih mladih, 49,4% jih je trdilo, da trditev zanje velja, 27,2% vseh pa je celo trdilo, da ta trditev zanje zelo velja in povprečna ocena je bila kar 3,98 (najvišja možna je bila 5). In vse to kljub temu, da jih je med vsemi 44,6% menilo, da za svoje delo prejemajo prenizko plačilo, 8,6% jih je trdilo, da je delo dolgočasno in da ne nudi nikakršnega izziva, 12,6% vprašanim se delo zdi prenaporno in prezahtevno, 31,8% anketiranih se ni strinjalo s trditvijo, da imajo velike možnosti za napredovanje, 18,6% anketiranim ne ustreza delovni čas, 10,6% anketiranih je bilo mnenja, da so njihove pravice na delovnem mestu pogosto kršene in nenazadnje se 20,6% anketiranim delo, ki ga opravljajo ne zdi cenjeno (Mladina 2000 v Ule in drugi, 2002). Avtorji raziskave opozarjajo, da je te podatke o zadovoljstvu na delovnem mestu potrebno interpretirati v kontekstu znižanja pričakovanj ljudi po tem, ko se zaposlijo. Torej je veselje do dela, ki so ga izražali mladi v raziskavi verjetno posledica znižanih pričakovanj, tudi zaradi dejstva, da je zaposlitev sama po sebi dobrina, ki ni zagotovljena vnaprej. Nenazadnje pa podatki o zadovoljstvu z dejanskostjo vselej odpirajo vprašanje, »ali ni zadovoljstvo zgolj posledica bolj ali manj (ne)reflektirane ocene, da je to, kar sem dosegel/a, meja mojih (z)možnosti. S tem se posameznik navidezno sprijazni, kar pa še ne pomeni, da ne želi več in/ali nečesa drugega ... in da mu neuresničene želje ne povzročajo bolečin in stisk« (Mencin Čeplak v Ule in drugi, 2002: 165).

In nenazadnje: če strahu pred tem, da se ne bodo mogli zaposliti, v raziskavi ni izražalo 47,7% mladih še nezaposlenih, 42% pa ga je izražalo (glej podpoglavje 4.2 diplomskega dela), je strah pred izgubo zaposlitve pri zaposlenih mladih izražalo 49% anketirancev, v primerjavi s 36,8% tistih, ki tega strahu niso izražali (Mladina 2000 v Ule in drugi, 2002). Strah v zvezi z delom je tako bolj prisoten pri zaposlenih mladih. To znova pokaže, da mladi pred vstopom na trg delovne sile pričakujejo več možnosti, kot jih z vstopom nanj dobijo in da zaposlitve niso ne zagotovljene in ne zanesljive.

SKLEP

V diplomskem delu sem želela primerjati pričakovanja mladih o njihovih, predvsem bodočih zaposlitvah in možnosti ter priložnosti, ki jim jih ponuja trg.

Skozi diplomsko delo so se vse v uvodu postavljene hipoteze potrdile.

Kot prva se je potrdila hipoteza, da so pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah drugačna od možnosti, ki jim jih ponuja trg dela. Na eni strani mladi od dela ne pričakujejo zgolj zaslužka in ustvarjanje kariere, računajo na veliko kreativnosti, cenjeno, zanimivo delo, pri katerem bi imeli občutek, da so nekaj dosegli, delo ki ustreza njihovim sposobnostim, možnosti vseživljenjskega izobraževanja, dobre medosebne odnose na delovnih mestih. Upajo na pomembno samorealizacijo na delu. Čeprav koncept dela ni več vezan zgolj na delovno mesto in osemurni delavnik, si želijo in pričakujejo redne, zanesljive zaposlitve s polnim delovnim časom. Delež mladih, ki ne izraža strahu pred nezmožnostjo pridobitve zaposlitve, je večji od deleža mladih, ki ta strah izraža.

Na drugi strani pa trg mladim ni naklonjen. Ponuja jim omejene možnosti in jim s tem sporoča, da lahko pričakujejo predvsem trd boj za delovna mesta. Najtežje za mlade iskalce prvih zaposlitev, tudi izobražene, je pomanjkanje priložnosti za zaposlitev in s tem možnosti, da se dokažejo. Pomanjkanje delovnih izkušenj je ključni razlog, zakaj mladi sploh ne morejo kandidirati za zaposlitev, saj delodajalci iščejo delavce z izkušnjami, praktičnim znanjem, kar pa mladim močno primanjkuje, saj se ukinjajo pripravništva, zmanjšuje kadrovske štipendiranje, pa tudi izobraževalni sistem ni dovolj povezan s svetom dela, kar bi mlade uvedlo v svet dela in jim dalo tako pomembne izkušnje oz. prakso. Delodajalci zato raje posežejo po delavcih srednje generacije, ki vse to imajo.

Mladim se ponujajo možnosti zaposlovanja za določen čas, grozi jim določena nevarnost uvrstitve na nižja delovna mesta glede na raven njihove izobrazbe, zaradi česar jim delo ne nudi izziva. Prav zaradi teh lastnosti mladih, namreč večje prilagodljivosti, manjše zahtevnosti (glede plačila, delovnega časa in delovnih pogojev), večji pripravljenosti sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo raven izobrazbe, so tiste, ki jim na trgu odpirajo določene možnosti, ki sicer niso preveč zaželeni, pa tudi neustrezne so njihovim pričakovanjem, a jih v pomanjkanju možnosti in priložnosti morajo sprejeti.

Izkazalo se je, s tem pa se je potrdila druga hipoteza, da so na trgu delovne sile v prednosti mladi (višje in visoko) izobraženi v primerjavi z mladimi z malo ali brez izobrazbe. Poleg dobre izobrazbe se je pokazalo, da je izrednega pomena tudi njena smer, ki mora biti za trg zanimiva in na trgu iskana. Pomembno je, da tudi dobra izobraženost mladim ne prinese garancijo varnosti, je le predpogoj za povečanje zaposlitvenih možnosti mladih. Je tista, ki mladim odpira predvsem več možnosti v primerjavi z neizobraženimi oz. manj izobraženimi mladimi in jih oskrbi za lažje branjenje pred tveganji na trgu dela. Zaposlitev in ugodni delovni pogoji pa jim s tem niso zagotovljeni.

Prikazani razširjenost zaposlovanja za določen čas med mladimi in neizkušenost mladih na trgu delovne sile, sta potrdili tretjo hipotezo o večji izpostavljenosti mladih brezposelnosti. Brezposelnost je med mladimi logično najpogostejša na začetku njihove poklicne poti, ko težko pridejo do prvih priložnosti. Bolj so ji izpostavljene mlade ženske kot moški in jasno bolj tisti z malo ali brez izobrazbe kot visoko ali višje izobraženi mladi. Zaradi zaposlovanja za določen čas so mladi izpostavljeni predvsem ciklični brezposelnosti, ki je praviloma kratkotrajna in zato ni problematična oz. ne bi smela biti. Sicer pa se brezposelnost umiri, ko mladi pridobijo določene delovne izkušnje in izkušnje iskanja zaposlitve. Problematična postane brezposelnost pri mladih neizobraženih, ki je povečini dolgotrajna in tudi bolj pogosta. Slednji imajo največje težave pridobiti dobre in bolj ali manj trajne zaposlitve. Težko konkurirajo tako z mladimi izobraženimi kot s starejšo izkušenejšo delovno silo. Ti jim prepuščajo zelo malo možnosti na trgu.

Nenazadnje se je potrdila tudi hipoteza, da mlade ženske v primerjavi z mladimi moškimi nimajo enakega položaja na trgu delovne sile. Srečujejo se z manj možnostmi in priložnosti in imajo tako omejene perspektive v primerjavi z moškimi, pa čeprav se v svojih pričakovanjih o poklicni karieri ne razlikujejo bistveno od moških in tako tudi one na trgu veliko pričakujejo. Med brezposelnimi mladimi predstavljajo več kot polovične deleže, sploh med mladimi brezposelnimi z višjimi stopnjami izobrazbe. Sistem delovanja trga delovne sile se razlikuje od logike delovanja izobraževalnega sistema. Tu namreč stopijo v ospredje pričakovanja in predsodki družbe, ki mladim ženskam narekujejo družinsko vlogo (rojevanje otrok, skrb za družino, dom), s tem pa se jim omejujejo perspektive pri zaposlovanju. A pri tem je pomembno, da so kontrast med zaposlitvijo in materinstvom današnje mlade ženske pripravljene uravnavati, izkušnje zaposlenih žensk pa kažejo, da to počnejo uspešno. Izboljšanje položaja mladih žensk na trgu, je narediti korak k tako zelenemu ustvarjanju

enakopravnosti spolov na trgu delovne sile (predvsem in tudi z razvijanjem ženskam in družinam prijaznih podjetij).

Z obravnavanjem obeh glavnih v uvodu postavljenih vprašanj se je pokazalo, da so pričakovanja mladih o njihovi poklicni prihodnosti, oblikovana predvsem na podlagi dolgega in kvalitetnega izobraževanja, večja od tega, kar bi mladi morali oz. lahko pričakovali na trgu. Velike možnosti izobraževanja prispevajo levji delež k veri mladih o (njihovih) odprtih možnostih tudi na trgu delovne sile. Z drugimi besedami, pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah presegajo nabor možnosti, ki jim jih ponuja trg in se razlikujejo od zaposlitev, ki jih, potem ko vstopijo na trg delovne sile, opravljajo.

Ko se zaposlijo morajo, v pomanjkanju možnosti, tako sprejeti dela, ki ne zadostijo njihovim pričakovanjem. Mladi ne dobijo tistega, kar si želijo. Logična posledica je razočaranje. Mnogim se tako ne glede na izobrazbo kmalu po koncu šolanja razblinijo mnoge iluzije in svoja pričakovanja večinoma znižajo. Večji šok doživijo mlade, predvsem visoko izobražene ženske, saj spoznajo, da se enakopravnost spolov v izobraževalnem sistemu ne nadaljuje tudi na trgu delovne sile. Kljub njihovi visoki izobraženosti ne morejo enakovredno konkurirati z moškimi kolegi.

Raziskave iz tujine, predstavljene v diplomskem delu, so pokazale, da so posledice manjših možnosti in neuresničenih pričakovanj, nezadovoljstva mladih na delovnih mestih. Slovenska raziskava o mladih po drugi strani sicer poroča o velikem zadovoljstvu mladih na delu, kljub temu, da se mladim niso realizirale želje in pričakovanja, ki so si jih ustvarili. A vse to je zagotovo posledica spoznanj mladih, da delo oz. zaposlitev ni stvar, ki bi bila zagotovljena. Je pač tako, da je služba močno iskana dobrina in da z zaposlitvijo, njena zanesljivost, želeni delovni pogoji, dobri zaslužki, kljub dobri izobraženosti in usposobljenosti, niso vnaprej zagotovljeni. S tistim, kar dobijo, so zato zadovoljni.

Realnost je pogosto drugačna, kot si jo predstavljamo, prilagoditev dejanskosti in zmanjšanje pričakovanj mladih pa zato pričakovana. Mladi morajo predvsem čimprej uspešno premagati začetno razočaranje na trgu delovne sile, ohraniti veliko motiviranost in voljo za iskanje primerne zaposlitve ter iskati možnosti, kjer bi se lahko dokazali. Potrebni bosta vztrajnost in potrpežljivost. To jih bo postopno vodilo v oblikovanje novih želja in pričakovanj v zvezi z njihovim delom, ki jih bodo predvsem prilagodili tržnim (z)mogućnostim. Ta bodo tako bolj

realna in lažje uresničljiva. S pridobitvijo delovnih izkušenj in referenc, ob že dobri izobraženosti, si bodo utrdili svoj položaj na trgu. Temu pa neizogibno sledi več možnosti in priložnosti zaposlovanja. Nenazadnje bodo takrat prišle v poštev tudi nekatere zgodnje želje in pričakovanja, oblikovana v času šolanja in več možnosti za njihovo uresničenje.

LITERATURA IN VIRI

- **Canny, A.** (2001): The transition from school to work: An Irish and English comparison. *Journal of Youth Studies*, vol. 4, no. 2, 133-154. Dostopno na Ebsco host (5.marec 2005).
- **Canny, A.** (2002): Flexible labour? The growth of student employment in the UK. *Journal of education and work*, vol. 15, no. 3, 277-301. Dostopno na Ebsco host (5.marec 2005).
- **Coles, B.** (1997): Welfare Services for Young People. V: Roche, J. in S. Tucker (ur.): *Youth in society: Contemporary Theory, Policy and Practice*. London – Thousand Oaks – New Delhi: SAGE Publications.
- **Černigoj Sadar, N. in D. Verša** (2002): Zaposlovanje žensk. V: Svetlik, I., J. Glazer, A. Kajzer, M. Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- **Gorše, A.** (1992): Položaj žensk. V: Preželj, B. in I. Svetlik (ur.): *Zaposlovanje - perspektive, priložnosti in tveganja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- **Hickman, P.** (1997): Is It Working? The Changing Position of Young People in the UK Labour Market. V: Roche, J. in S. Tucker (ur.): *Youth in society: Contemporary Theory, Policy and Practice*. London – Thousand Oaks – New Delhi: SAGE Publications.
- **Ignjatović, M.** (2002): Trg delovne sile v devetdesetih letih 20. stoletja. V: Svetlik, I., J. Glazer, A. Kajzer, M. Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- **Ivančič, A.** (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- **Kanjuo Mrčela, A. in M. Ignjatović** (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V: Svetlik I., B. Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.
- **Kanjuo Mrčela, A.** (2005): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V: Ferfila B. (ur.): *Potovanje z Evropo: Slovenija v Evropski uniji*. Ljubljana: FDV.
- **Kopač, A., V. Hazl, I. Svetlik** (2002): Evropska politika zaposlovanja. V: Svetlik, I., J. Glazer, A. Kajzer, M. Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- **Mainguet, C.** (1999): The transition from the educational system to working life; use of national statistics. CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.
- **Nastran Ule, M.** (ur.) (1996): Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče: Ministrstvo za šolstvo in šport RS, Urad RS za mladino.
- **Nastran Ule, M., T. Rener, V. Mihelj, S. Kurdija in M. Mencin Čeplak** (1996): Predah za študentsko mladino. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, Zavod RS za šolstvo.
- **Neubauer, V.** (ur.) (1997): Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk: uresničevanje določil konvencije v RS. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko.
- **Niklanovič, S. in M. Trbanc** (2002): Poklicna orientacija. V: Svetlik, I., J. Glazer, A. Kajzer, M. Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- **Pečar, M.** (2002): Problemi mladih na trgu delovne sile – primerjava med Slovenijo in obalno-kraškimi območjem: diplomsko delo. Ljubljana: FDV.
- **Salecl Bevc, T. in V. Neubauer** (ur.) (1995): Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko.
- **Stainton Rogers, W., R. Stainton Rogers, J. Výrost in L. Lovás** (1997): Worlds Apart: Young People's Aspirations in a Changing Europe. V: Roche, J. in S. Tucker (ur.): Youth in society: Contemporary Theory, Policy and Practice. London – Thousand Oaks – New Delhi: SAGE Publications.
- **Svetlik, I.** (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V: Pirher, S. in I. Svetlik (ur.): Zaposlovanje – približevanje Evropi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- **Svetlik, I. in M. Lorenčič** (2002): Izobraževanje in usposabljanje. V: Svetlik, I., J. Glazer, A. Kajzer, M. Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- **Škofljanec, S.** (2002): Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji: diplomsko delo. Ljubljana: EF.
- **The European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)** (2001): The transition from education to working life. Key data on vocational training in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- **Toomse, M.** (2003): Youth labour market outcomes in Estonia: what kind of jobs do recent school leavers hold? University of Tartu. *Trames*, 7(57/52), 4, 269-294. Dostopno na Ebsco host (5. marec 2005).
- **Toš, N.** (ur.) (1999): Vrednote v prehodu II. Slovensko javno mnenje 1990-1998. Ljubljana: FDV.
- **Toš, N.** (ur.) (2004): Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999-2004. Ljubljana: FDV.
- **Trbanc, M.** (1992): Mladi na trgu delovne sile. V: Preželj, B. in I. Svetlik (ur.): Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- **Trbanc, M. in D. Verša** (2002): Zaposlovanje mladih. V: Svetlik, I., J. Glazer, A. Kajzer, M. Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- **Ule, M. in V. Miheljak** (1995): Prihodnost mladine. Ljubljana: DZS, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino.
- **Ule, M., T. Rener, M. Mencin Čeplak in B. Tivadar** (2000): Socialna ranljivost mladih. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino.
- **Ule, M., T. Kamin, V. Miheljak, M. Mencin Čeplak, B. Tivadar, M. Kuhar, T. Rener in J. Štebe** (2002): Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za mladino; Maribor: Aristej.
- **Wyn, J.** (2004): Becoming adult in the 2000's. New transitions and new careers. *Family Matters*, 68, 6-12. Dostopno na Ebsco host (14. september 2005).

- **Kozmik, V.** (1997): Od podatkov k poznavanju položaja žensk. Iz predstavitve poročila na 16. zasedanju Odbora za odpravljanje diskriminacije žensk pri OZN (New York, 16. januar 1997).
Dostopno na <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/polozajzensk90/1.html> (3. junij 2005).
- **Statistični urad RS** (2005): Ženske v Sloveniji: izbrani statistični podatki. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=477 (14. marec 2005).
- **Uradni list RS** (2002): Zakon o delovnih razmerjih. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (16. marec 2005).
- **Vlada RS, Ministrstvo za šolstvo in šport** (2004): Državni zbor sprejel Predlog zakona o visokem šolstvu. Dostopno na <http://www.mszs.si/slo/aktualno/novica.asp?ID=3984> (16. marec 2005).
- **Vlada RS** (2005): Program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za leto 2005. Dostopno na [http://193.2.236.95/dato3.nsf/OC/0503181010532/\\$file/dato3_apz05_60a.pdf](http://193.2.236.95/dato3.nsf/OC/0503181010532/$file/dato3_apz05_60a.pdf) (1. april 2005).
- **Zavod RS za zaposlovanje** (2003): Letno poročilo 2003. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp03/slovenija/Main.htm> (1. april 2005).
- **Zavod RS za zaposlovanje** (2004): Letno poročilo 2004. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp04/Slovenija/index-slo.htm> (3. junij 2005).