

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

BOJANA RITUPER

**VLOGA SOCIALNIH OMREŽIJ PRI
ISKANJU ZAPOSLOTITVE**

diplomsko delo

Ljubljana, 2006

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

BOJANA RITUPER

Mentorica: doc. dr. HAJDEJA IGLIČ

**VLOGA SOCIALNIH OMREŽIJ PRI
ISKANJU ZAPOSLOTITVE**

diplomsko delo

Ljubljana, 2006

ZAHVALA

Na poti skozi življenje srečamo veliko obrazov, a le redki so tisti, ki pustijo svoj pečat v našem življenju.

Iskrena hvala mami in očetu, ter Ludviku, ki so mi nudili vso podporo v času študija. Hvala hčerki Lari, ker mi je omogočala prosti čas za pisanje diplomske naloge in sestri Lei, ki mi je nudila pomoč pri oblikovanju naloge. Zahvala je namenjena tudi mentorici doc. dr. Hajdeji Igljč za vso pomoč in prijaznost.

Vsem skupaj še enkrat iskrena hvala!

KAZALO

1	UVOD	2
2	TRG DELOVNE SILE	3
3	BREZPOSELNOST IN POMEN INFORMACIJ	4
4	RAZISKOVANJE VPLIVA SOCIALNIH OMREŽIJ NA ISKANJE ZAPOSLITVE	6
4.1	DELOVANJE SOCIALNIH OMREŽIJ.....	6
4.1.1	Instrumentalna akcija.....	6
4.1.2	Socialne vezi kot "nevidna roka".....	7
4.2	LASTNOSTI SOCIALNIH OMREŽIJ, KI SO POMEMBNE PRI ISKANJU ZAPOSLITVE.....	9
4.2.1	Moč vezi.....	9
4.2.2	Struktura omrežja.....	13
4.2.3	Pomen lastnosti akterjev.....	17
4.2.3.1	<i>Socialni status</i>	17
4.3	POSLEDICE ISKANJA ZAPOSLITVE S POMOČJO SOCIALNIH OMREŽIJ.....	18
4.3.1	Višina plače.....	18
4.3.2	(Ne)ujemanje delavca in delovnega mesta.....	20
4.3.3	Izključenost iz omrežja.....	21
4.3.4	Pomen socialnih omrežij za delodajalce.....	22
5	KONTEKST PROUČEVANJA: POMURJE	24
5.1	RAZGOVOR Z OSEBO NA ZAVODU ZA ZAPOSLOVANJE MURSKA SOBOTA.....	27
6	HIPOTEZE	29
7	EMPIRIČNA ŠTUDIJA	32
7.1	PREDSTAVITEV VZORCA.....	32
7.2	OPIS VPRAŠALNIKA.....	38
8	REZULTATI	39
8.1	UPORABA SOCIALNIH OMREŽIJ.....	39
8.2	LASTNOSTI SOCIALNIH OMREŽIJ, KI POMAGAJO PRI ISKANJU ZAPOSLITVE.....	55
9	ZAKLJUČEK	63
10	LITERATURA	66

1 UVOD

Vsak posameznik se v svoji aktivni dobi znajde na razpotju iskanja zaposlitve. Mnogi takoj, ko zapustijo šolanje, drugi morda že proti koncu svoje aktivne dobe, ampak vsi z istim problemom. Kako se bom zaposlil/a, če je že toliko brezposelnih na trgu delovne sile? Poleg visoke stopnje brezposelnosti ne razveseljuje niti podatek, "da je prestrukturiranje gospodarstva lani v Sloveniji »odneslo« daleč največ delovnih mest med vsemi državami EU." (Cirman 2006).

Vsakdanji pomislek iskalca zaposlitve je zato precej črnogled. Posameznik pošilja nešteto prošenj za zaposlitev. Od mnogih ne dobi niti odgovora, kaj šele delovno mesto. Pogosto se izražajo želje poznati nekoga, ki bi pomagal dobiti službo. Menda se je na tak način lažje zaposliti. Zato nas je zanimalo, koliko ljudi si s pomočjo nekoga drugega najde zaposlitev.

Pojem socialnih omrežij je zelo širok, nas pa zanima predvsem njihova vloga pri, danes že zelo aktualni temi, iskanju zaposlitve. Prvi vtis o njihovi vlogi in razširjenosti bomo dobili iz literature, kjer so socialna omrežja raziskana. Zaradi njihovega pozitivnega učinka na iskanje zaposlitve se bomo tudi sami pozanimali o njihovi razširjenosti v domačem okolju.

Zaradi visoke stopnje brezposelnosti in slabega tržnega položaja v državi smo se osredotočili na pomursko regijo. Poleg pomurske regije ima precej podobno slab tržni položaj tudi dolenjska regija, s to razliko, da nima tako visoke stopnje brezposelnosti. Po zadnjih podatkih statističnega urada Republike Slovenije (december 2005) je bila stopnja brezposelnosti na Območni enoti Murska Sobota za 8% višja kot povprečje za celo državo (10,2%). Z višanjem stopnje brezposelnosti se pojavlja vedno večji presežek delovne sile in povečuje iskanje rešitve na vprašanje: "Kako najti zaposlitev?" V okviru diplomske naloge smo izvedli raziskavo na majhnem vzorcu, ki obsega 32 vprašanih. Rezultate smo primerjali z raziskavami drugih avtorjev, ki se ukvarjajo z vlogo socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve. Uporabili smo strukturiran vprašalnik. Zanimalo nas je predvsem, ali so socialna omrežja pomemben dejavnik, ki pomaga posamezniku priti do zaposlitve. Hipoteze bomo postavili na podlagi teoretičnega znanja iz literature in empiričnih raziskav.

2 TRG DELOVNE SILE

Zaposlitev, in z njo povezano delo, je za posameznika eden najpomembnejših segmentov, ki pokriva vse aspekte njegovega življenja. V prvi vrsti omogoča zaposlitev zaslužek. S pomočjo denarja si zaposleni priskrbijo materialne dobrine, ki so nujne za preživetje, večina pa si privošči nekaj ali mnogo (odvisno od višine zaslužka) dodatnih dobrin, s pomočjo katerih lažje, kvalitetnejše in boljše živi. Od zaslužka je odvisno tudi, kako in na kakšen način bomo preživljali svoj prosti čas. Zaposlitev omogoča oblikovanje lastne identitete in daje občutek samo-realizacije, pomaga pri oblikovanju samopodobe in daje višjo stopnjo samozavesti, saj si zaposleni sami krojijo usodo preživetja in izpopolnjujejo svoj jaz. Nenazadnje pa zaposlitev predstavlja tudi socialno integracijo, druženje s sodelavci in drugimi ljudmi, ter daje občutek potrebe in cenjenosti v socialnem okolju. Prav tako se zaposleni gibljejo v različnih krogih (pa naj gre samo za srečanje na avtobusu, pri malici, na hodniku) in tako spoznavajo različne ljudi, hkrati z njimi pa pridobivajo različne izkušnje, ki jih lahko uporabijo v svojem življenju.

Na drugi strani zaposlenega posameznika pa je brezposeln. Brezposelne osebe so prikrajšane za ugodnosti, ki jih imajo zaposleni. Manjka jim finančnih sredstev, ki so osnovni vir preživetja, niso vključeni v proces socialnega življenja (tako pogosto se ne družijo z ostalimi ljudmi, zato se nemalokrat zaprejo sami vase), niso uspešni v oblikovanju lastne identitete, itd. Če stanje brezposelnosti traja dalj časa, oseba počasi propada tako materialno kot tudi socialno, brezposelnost pa prizadene človeka na vseh treh področjih življenja (fizično preživetje, identiteta in samo-realizacija, socialna integracija). To kaže na to, kako pomembno je biti zaposlen in čimprej najti novo zaposlitev.

Najti zaposlitev pomeni vključiti se na trg delovne sile. Na trgu delovne sile se srečujeta povpraševanje po delovni sili (delodajalci) in ponudba delovne sile (delavci). Povpraševanje po delovni sili in ponudba le-te se največkrat ne ujemata, zato prihaja do pomanjkanja na eni in presežka na drugi strani. Največji problem je, da je ponudba delovne sile ponavadi (veliko) večja kot povpraševanje po njej. Brezposelnost nastaja zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Posamezniki se v tej situaciji znajdejo tako, da uporabljajo socialne vezi, ki naj bi jim prinesle prednosti pred drugimi iskalci zaposlitve.

Ker postaja trg delovne sile vse bolj fleksibilen, je tudi »iskanj« (z obeh strani) več. Danes se ljudje v svoji aktivni dobi večkrat znajdejo v pogojih fleksibilizacije kot v pogojih dolgotrajne (doživljenjske) zaposlitve, zato je pomembno, da so tudi sami fleksibilni, mobilni in iznajdljivi. V tem kontekstu spet pridejo do izraza socialne vezi, ki omogočajo, da so prehodi od ene do druge zaposlitve v pogojih večje fleksibilnosti hitrejši in uspešnejši.

3 BREZPOSELNOST IN POMEN INFORMACIJ

Kadar gre za iskanje zaposlitve, si posamezniki pomagajo na različne načine. Pri iskanju zaposlitve je pomembno biti na tekočem z dogajanjem na trgu delovne sile. Ključnega pomena so *informacije*, ki obveščajo o prostih delovnih mestih na eni strani in ustreznih kadrih na drugi strani. Žal pa jim pogosto ne pripisujemo dovolj velikega pomena in jih zato premalo uporabljamo in iščemo. Zaradi različnih kanalov, ki informacije prenašajo (televizija, radio, internet), je v sodobnem času lažje priti do informacij. Če je nekdo v preteklosti hotel najti prosta delovna mesta, je moral stopiti do najbližjega Zavoda za zaposlovanje, ki je imel (ima) prosta delovna mesta objavljena na oglasni deski. Danes lahko vsak, ki ima dostop do interneta, pride do ažurnih informacij tudi s svojega doma, saj ima Zavod na svoji spletni strani (www.ess.gov.si) objavljena vsa prosta delovna mesta. Prosta delovna mesta lahko najdemo tudi v različnih časopisih, na video straneh televizije, veliko o njih pa izvemo tudi od znancev in prijateljev. Dostop do informacij se je tako v zadnjem času zelo povečal s pomočjo različnih kanalov.

Vendar pa na trgu dela še vedno obstaja precejšnje neskladje med informacijami delavcev in informacijami delodajalcev. Delodajalci ne najdejo ustreznih kadrov za zapolnitev delovnih mest, po drugi strani pa tudi delavci ne najdejo ustreznih in nezasedenih delovnih mest. Delavci velikokrat nimajo informacij o prostem delovnem mestu, po drugi strani pa jim primanjkuje tudi bolj podrobnih informacij o samem delovnem mestu (o organizaciji, načinu dela, pooblastilih, pričakovanih in pogojih delodajalca,...), tako da se za neko delo niti preveč ne zanimajo. Delodajalci pa od prosilcev ponavadi dobijo le skop življenjepis (v katerem so zapisane predvsem prednosti in ne tudi šibke točke delavca), imajo slabe ali sploh nobenih referenc o

delavcu in tudi ne morejo ugotoviti, ali bi delavec odgovarjal delovnemu mestu in s tem organizaciji,... To informacijsko luknjo pa uspešno zapolnijo socialne vezi. "Socialne vezi prav tako pokrivajo informacije o količini izkušenj in priporočil, kot so izobrazba, čeprav lahko te podatke dobimo tudi preko bolj formalnih kanalov zaposlovanja." (Marsden v Lin in drugi 2001:107).

Socialna omrežja so tista, ki pomagajo pri prenašanju informacij o ujemanju delavca in delovnega mesta. Le-ta nam dajejo podrobnejše in pomembne informacije o delovnem mestu, medtem ko so oglasi o prostih delovnih mestih napisani bolj skopo in vsebujejo le predvidene elemente. Omrežja nam torej posredujejo oboje: informacije o prostih delovnih mestih, pa tudi o kvalificiranih in primernih kandidatih, da zasedejo ta delovna mesta. Od delavca pa je odvisno, kaj bo z informacijami o službi naredil (glej Calvo-Armengol in O. Jackson 2002:2). Konec koncev ima ena služba za različna posameznika tudi različne karakteristike in vrednote (kar bi npr. bilo za enega idealno, predstavlja drugemu problem). Če je nezaposlen in bi mu delo ustrezalo, se bo verjetno sam prijavil za delo. Če posameznik dobi informacijo o zelo podobnem delovnem mestu, ki ga že zaseda in je z njim tudi zadovoljen, te informacije zanj ne bodo velikega pomena in jih bo z veliko verjetnostjo posredoval naprej. Pri tem jih lahko posreduje samo brezposelnim v svojem omrežju, lahko pa tudi drugim. Ta odločitev je prepuščena le njemu. Kadar pa gre za informacije o novem, drugačnem delu in privlačnejši zaposlitvi, lahko informacije izkoristi sam in jih ne posreduje nikomur.

Informacije, ki jih dobimo preko svojih socialnih kontaktov, so relativno poceni. Vseeno pa nima vsak človek dostopa do njih ali pa jih ne izkoristi, čeprav so mu dostopne. Včasih nimamo primerne omrežja, ki bi nas lahko oskrbovalo s primernimi informacijami, včasih so naši cilji višji, kot cilji drugih v našem omrežju, zaradi česar nam ne zagotavljajo primernih informacij. Nekateri posamezniki sploh ne obveščajo članov v svojem omrežju o svojih željah po novem delovnem mestu in kakšno bi naj to delovno mesto bilo. Tako ne pridobijo informacije o razpoložljivi zaposlitvi, čeprav njihovo omrežje to informacijo poseduje.

4 RAZISKOVANJE VPLIVA SOCIALNIH OMREŽIJ NA ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Izhodišče za večino raziskav o vplivu socialnih omrežij na iskanje zaposlitve je Granovetrova raziskava iz leta 1973. Granovetter (glej Calvo-Armengol in O.Jackson 2002:2) je v raziskavi o prebivalcih mesta Massachusetts ugotovil, da jih je več kot 50% dobilo službo s pomočjo socialnih kontaktov. To je visok odstotek in pomemben podatek, ki je vodil v mnoga nadaljnja raziskovanja o vplivu socialnih omrežij na iskanje zaposlitve. Večina kasnejših empiričnih študij je podprla Granovetrovo idejo, da je izstop iz brezposelnosti v veliki meri odvisen od socialnih omrežij.

4.1 DELOVANJE SOCIALNIH OMREŽIJ

V literaturi zasledimo dva pristopa k razumevanju vloge socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve. Pri prvem gre za poudarek na zavestnem iskanju informacij o zaposlitvi, zaradi česar govorimo o iskanju zaposlitve kot o "instrumentalni akciji". V drugem primeru pa gre za novejši koncept, ki govori o tem, da omrežja nudijo informacije o zaposlitvi, ne da bi jih posameznik zavestno iskal. V tem primeru socialne vezi delujejo kot "nevidna roka".

4.1.1 Instrumentalna akcija

Instrumentalna akcija je usmerjena k določenemu cilju. V našem primeru je ta cilj iskanje zaposlitve. Lin (glej Lin 1982,1985:135-139) je v svoji študiji pokazal, da je cilj ponavadi lažje doseči s pomočjo socialnih kontaktov. Študijo je poimenoval »The Small World Study« (Študija malega sveta). Izbral je tarčo in jo v pismu opisal (ime, naslov, spol, poklic, itn.). To pismo je poslal različnim ljudem. Njihova naloga je bila poslati paket katerikoli izmed tarč direktno (če so jih poznali) ali pa osebi, ki bi tarčo lahko poznala, oziroma bila celo njen prijatelj. Določene so bile štiri tarče: bel moški, črn moški, bela ženska in črna ženska, ki so živele v istem mestu. Vsako gospodinjstvo je dobilo isto nalogo, analiza pa je pokazala, da so bili prostovoljci (tisti, ki so se strinjali z udeležbo) malce višjega socialnega statusa. Vsak posameznik je dobil po dva paketa z opisom dveh različnih tarč. Noben posameznik pa ni osebno poznal tarče, zato so morali vsi uporabiti socialne vezi, direktne ali indirektne.

Rezultati so pokazali, da so paketi težje prehajali med rasami (beli udeleženci so imeli težave s pošiljanjem paketov črnim, da bi dosegli črno tarčo), kar dokazuje, da komunikacija poteka predvsem znotraj skupin homogenih posameznikov. Poleg tega poteka komunikacija tudi lažje navzdol po hierarhiji (od moških do žensk in ne obratno, ter od oseb z višjim statusom do oseb z nižjim). Uspešnejše so bile verige, kjer so paketi potovali navzdol po hierarhični lestvici in kjer so se posamezniki posluževali šibkih vezi.

Linova študija je za nas zanimiva, ker opisuje podoben proces, kot se odvija pri iskanju zaposlitve. Ljudje so pošiljali paket znanim ljudem. Ta mreža se je počasi razvijala naprej, dokler ni prišla do pravega naslova. Tudi iskalci zaposlitve skušajo preko različnih ljudi priti v stik z referenčnim delodajalcem. "Boljši je naš vir (moški pred ženskami, višji pred nizkim socialnim statusom), večja je verjetnost, da bomo uspeli." (Lin 1982,1985:138). Najpomembneje pa je, da vemo, kaj želimo doseči. V ta namen bomo informacije o prostih delovnih mestih zbirali zavestno, ljudi okrog sebe bomo spraševali po njih, ipd. Aktivno bomo mobilizirali socialne vezi z namenom pridobivanja informacij o prostih delovnih mestih.

4.1.2 Socialne vezi kot "nevidna roka"

Kadar povprašamo posameznika, kako si je našel službo, se njegov odgovor ponavadi nanaša na formalne oblike iskanja zaposlitve. Brezposelnim pomaga Zavod za zaposlovanje, pomagajo pa si tudi z iskanjem različnih oglasov. Redkejši so tisti, ki povedo, da so o možni zaposlitvi spraševali svoje sorodnike, znance in prijatelje. Študije kažejo, da uporaba socialnih omrežij ("instrumentalna akcija") pri iskanju zaposlitve praviloma ni navedena kot pogosto uporabljena metoda (glej Lin 2004:1). Zaradi pozitivnega učinka socialnih omrežij na iskanje zaposlitve se tako postavlja vprašanje. "Če nam omrežni viri zagotavljajo boljši dostop do informacij, zakaj veliko tistih, ki so v prednostnem položaju v družbi, oziroma imajo boljši socialni kapital, ne mobilizirajo ali omenjajo uporabo osebnih povezav pri iskanju zaposlitve?" (Lin 2004:2). Ali to pomeni, da socialna omrežja vseeno niso tako pomembna?

Izpostavili bomo dva razloga za manj viden prispevek socialnih omrežij, glede na formalne metode iskanja zaposlitve. "Kadar povprašamo po metodah, uporabljenih pri iskanju zaposlitve, in ponudimo listo odgovorov, kot so direktne prijave, formalni kanali in osebni kontakti, anketiranci izberejo najbolj primeren (socialno sprejemljiv)

odgovor." (Lin 2004:3) Ta pa je vse prej kot socialna omrežja. Odgovori kot so "oglas" ipd. so najbolj sprejemljivi, hkrati pa so tudi prvo, kar nam pade na pamet. Ljudje neradi izpostavljammo svoje socialne kontakte kot odločilen faktor zaposlovanja. Veliko bolj primerno je izpostaviti svoje kvalitete, ki bi naj bile odločilne pri izbiri. Nočemo, da bi drugi mislili, da je naš uspeh na poklicnem področju rezultat delovanja nekoga drugega in ne našega znanja in sposobnosti. »Normativna pričakovanja privedejo do »pozabljanja« uporabljenih osebnih kontaktov, ali pa se anketiranci le-teh sicer zavedajo, a jih smatrajo za »neprimerne« (Lin 2004:4).

Drugi razlog pa je, da informacije o delovnih mestih ponavadi pridobimo v neformalnih, rutinskih pogovorih, zato se njihovega obstoja velikokrat niti ne zavedamo. Na primer, od prijatelja smo slišali, da je nekje odprto delovno mesto, ki se zdi primerno za nas. Takoj skušamo najti objavo in se prijaviti na oglas. V toku dogajanja zanemarimo vrednost prijateljeve informacije in se osredotočimo na formalen kanal. To se pogosto dogaja, zato velikokrat precenjujemo formalne metode iskanja zaposlitve in zanemarjamo vrednost neformalnih pogovorov.

Iz tega razloga je Lin v svoji raziskavi spraševal po socialnih kontaktih. Ker je dobil premalo odgovorov v prid uporabe socialnih kontaktov, se je odločil postaviti dopolnilni vprašanje. Če so anketiranci na vprašanje "Koliko ljudi vam je pomagalo v procesu iskanja vaše sedanje (ali zadnje) službe?" odgovorili z "Nihče.", je postavil še dodatno vprašanje: "Ali ste slišali za službo neformalno skozi pogovor, preko elektronske pošte ali na kakšen drug način?". To zadnje vprašanje je bila neke vrste preizkušnja za tiste, ki so po »nesreči« preslišali prvo vprašanje in pozabili neformalni pogovor omeniti kot metodo iskanja zaposlitve. Rezultat je dejansko pokazal podcenjenost neformalnih pogovorov pri iskanju zaposlitve. Le 49,6% oseb je *spontano* omenilo eno ali več oseb, ki so jim pomagale pri iskanju zaposlitve, medtem ko je več kot 60% anketirancev potrdilo, da so za zaposlitev slišali preko neformalnih pogovorov. Zaradi nerazumevanja in podcenjevanja vloge socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve Lin predlaga dodatna poskusna vprašanja, ki anketirane opozorijo na problem.

Informacije o zaposlitvi prihajajo do nas preko neformalnih pogovorov, ne da bi se tega jasno zavedali. Teh informacij velikokrat ne iščemo zavestno, zato jih tudi ne moremo izpostaviti, če kdo sprašuje po njih. Dobimo jih lahko čisto slučajno. Uporaba socialnih kontaktov pri posameznikih ne pomeni metodo iskanja zaposlitve, čeprav je verjetnost, da bomo socialne kontakte v ta namen uporabljali, precej velika.

Lin (glej Lin 2004:5,6) predpostavlja, da se v rutinski izmenjavi pridobi že vse možne informacije o službi, ki so lahko pomembne za iskalca zaposlitve. S pomočjo socialnih vezi pridemo tudi do boljših in natančnejših informacij glede dela, podjetja, ali ustrezamo zahtevanim pogojem, socialni kontakti pa predstavljajo tudi »most« med iskalcem zaposlitve in delodajalcem. Gre za nek vmesni člen od katerega imajo več koristi tisti, ki imajo boljše vezi.

4.2 LASTNOSTI SOCIALNIH OMREŽIJ, KI SO POMEMBNE PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Socialna omrežja je mogoče proučevati iz različnih zornih kotov. Vsak od njih je pomemben za razumevanje procesa iskanja zaposlitve. Različni zorni koti, iz katerih opazujemo omrežja v našem primeru, so moč vezi (šibke in močne vezi), struktura omrežja (velikost, gostota) in sestava omrežja (število oseb z višjim ali nižjim statusom, število ali odstotek ljudi istega spola,...).

Prvo podpoglavje govori o moči vezi, ki je, kot bomo videli, zelo pomembna pri iskanju zaposlitve.

Vsako omrežje je sestavljeno iz različnega števila ljudi. Medtem, ko imajo nekateri le družino in nekaj bližnjih prijateljev, imajo drugi poleg tega še veliko znancev, sodelavcev in sosedov, s katerimi so povezani na različne načine. Struktura omrežja zavzema podpoglavje 4.2.2.

V prvi vrsti se razlikujejo akterji, in sicer po svojem socialnem statusu. Medtem ko imajo eni višji status (višjo izobrazbo, višji položaj na delu, boljši zaslužek), imajo drugi nižji status, od katerega je tudi odvisno, v kakšnem krogu ljudi se gibljejo. O statusu bomo govorili v podpoglavju 4.2.3., kjer bomo izpostavili status kot lastnost akterjev.

4.2.1 Moč vezi

Vse vezi niso enako močne. Na nekatere znance in prijatelje nas vežejo globlja čustva in navezanost, drugi pa so čustveno, lahko tudi fizično, dlje. Z nekaterimi se srečujemo pogosteje, jih bolje poznamo in nam posledično tudi več pomenijo. So prvi, katerim bi zaupali svoje težave in hkrati delili svoje veselje. Z drugimi se srečujemo le občasno (mogoče kakšen pozdrav na ulici, izmenjanje nekaj besed,...) in jih ne

poznamo prav dobro. Tako ločimo med močnimi in šibkimi vezmi. "Znanci ali prijatelji prijateljev se štejejo med *šibke*, medtem ko prijatelje, sorodnike ali sosede smatramo za *močne vezi*." (Granovetter v Marsden in drugi 1982,1985: 110). Moč vezi vsak posameznik oceni sam, saj npr. sosed nekomu predstavlja le nekoga, s katerim se pozdravlja, drugemu pa hkrati zaupnega prijatelja. Socialna vloga še ne prinaša nujno tudi enake čustvene vsebine, vendar se v raziskavah ponavadi to predpostavlja.

V nadaljevanju bomo podrobneje analizirali močne in šibke vezi.

Vsak posameznik se rad druži in je hkrati bolj povezan s sebi podobnimi ljudmi. S takimi ljudmi najdemo skupne točke, ki nas še bolj povezujejo med seboj (močnejša je vez med dvema posameznikoma, bolj sta si podobna). Ker so člani takšne skupine bolj ali manj podobni in imajo dostop do podobnih informacij o delovnih mestih kot mi sami, ni pravega učinka, ki bi ga njihove informacije pustile na nas (ker so njihove informacije hkrati tudi naše). Zato potrebujemo prisotnost različnih ljudi, ki nas oskrbujejo z raznovrstnimi informacijami in zadovoljujejo naše različne potrebe.

Razlikovanje med močnimi in šibkimi vezmi je pomembno, ker nas šibke vezi povezujejo v heterogeno okolje, ki od nas zahteva fleksibilnost. Za lažje razumevanje razlike med šibkimi in močnimi vezmi lahko navedemo v sociologiji znano primerjavo med dvema družbama (glej Granovetter v Marsden in drugi 1982,1985:107-108) *Gemeinschaft* (v nadaljevanju *skupnost*) in *Gesellschaft* (v nadaljevanju *družba*). V skupnosti so posamezniki med seboj tesno povezani, se srečujejo, delujejo kot zaključena skupina. Zato tudi vedo, kakšno informacijo kdo potrebuje, in razvijejo razne oblike medsebojne pomoči. Za skupnost so značilne močne vezi, kjer posameznik vedno lahko računa na pomoč drugega. Zato, ker so preveč zaprti v svoj krog, se posamezniki mnogokrat ne zavedajo kompleksnosti in pretenj zunanjega sveta in jih podcenjujejo. Če bi imeli razvito tudi šibko omrežje z drugimi ljudmi, ki niso del njihovega okvira, bi bili bolj pripravljeni na pasti, na katere lahko naletijo. V družbi posamezniki niso tako močno povezani. Vežejo jih šibke vezi, ki niso intenzivne. Ljudje se srečujejo, ampak ne razvijajo močnih medsebojnih odnosov, gre bolj za srečevanje in ne druženje.

Šibke vezi so pomembne, ker postavljajo most med različnimi skupinami ljudi. "To so točno tiste vrste vezi, ki vodijo v sestavo kompleksnih vlog in vzpodbujajo posameznike, da razvijejo intelektualno in kognitivno fleksibilnost." (Granovetter v

Marsden in drugi 1982,1985:108). Srečujejo se različno misleči ljudje, ki izmenjujejo različne izkušnje in stališča. Informacije, ki prihajajo iz različnih okolij, se med seboj razlikujejo, dopolnjujejo in tako omogočajo posamezniku dostop do različnih virov, ki so izven posameznikovega socialnega dosega. Posameznik ni determiniran z informacijami, ki jih že sam dobro pozna, ampak je njegovo življenje prepleteno z raznovrstnimi informacijami (za nas so pomembne informacije o delovnih mestih). Granovetter (v Marsden in drugi 1982,1985:107-113) je tako mnenja, da so pri iskanju zaposlitve pomembnejše šibke vezi, ker gre za posameznike, ki imajo različen status.

Nekateri podatki podpirajo pomen šibkih vezi pri iskanju zaposlitve prav zaradi dostopa do različnosti in raznolikosti. Langlois (Granovetter v Marsden in drugi 1982,1985:109) je v provinci Quebec ugotovil, da šibke vezi res pogosto pomagajo pri zaposlovanju. Opozoril pa je, da so rezultati različni, glede na poklice. Posebej zaposleni na administrativnih in menedžerskih delovnih mestih uporabljajo šibke vezi v 35,5%, močne vezi le v 15,8% primerov (48,7% uporablja posrednike), medtem ko ostali v večji meri uporabljajo močne vezi.

Ne moremo pa govoriti o pozitivni povezanosti šibkih vezi z boljšo službo. "Uporaba šibkih vezi pri iskanju zaposlitve je povezana z višjim poklicnim dosežkom le takrat, ko posameznika šibka vez povezuje z nekom, ki ima dober položaj v poklicni strukturi." (Granovetter v Marsden in drugi 1982,1985:111). Lin in drugi (glej Granovetter v Marsden in drugi 1982,1985:111) tako trdijo, da imajo šibke vezi pozitiven učinek le, kadar povezujejo nekoga z višjim statusom. Za tiste, ki pa imajo podobno nizek status, šibke vezi niso tako uporabne. Videti je, da ne gre toliko za moč vezi, ampak povezanost s pravimi ljudmi na pravih mestih.

Pomembne pa so tudi močne vezi. Weimann (glej Granovetter v Marsden in drugi 1982, 1985:121) trdi, da potujejo preko močnih vezi kredibilnejše in posebej vplivne informacije, ki so hkrati zelo hitre. V nadaljevanju bomo tudi potrdili pomen močnih vezi, ki so se stkale v šolskih klopeh med manjšimi skupinami ljudi. Marmaros in Sacerdote (2001) sta raziskovala, kako študentje, absolventi Dartmouth Collegea uporabljajo socialne mreže, da najdejo prvo službo in kakšna ta služba je. Kar 63% študentov, ki so prejeli pomoč bratovščine, danes dela na prestižnih delovnih mestih. Člani bratovščine imajo večjo verjetnost, da bodo dobili boljše plačano in prestižnejšo službo. Za to skupino študentov so omrežja pri iskanju zaposlitve zelo pomembna.

"Podatki kažejo, da so omrežja z vrstniki, prijatelji in sorodniki zelo pomemben del iskanja dela študentov." (Marmaros in Sacerdote 2001:10,11).

Večina trditev temelji na ideji, da povezujejo ljudi nižjega statusa (to je, z nižjo izobrazbo in z nižjimi dohodki) močne vezi. "Posamezniki z nižjim statusom v organizaciji so številčnejši, tako je za njih relativno lažje izbrati za prijatelja nekoga, ki jim je zelo podoben." (Granovetter v Marsden in drugi 1982,198:114). Obratno velja za posameznike z višjim statusom; ljudi z višjim statusom je malo, zato imajo manj možnosti, da bi si ustvarili široko omrežje močnih vezi s sebi podobnimi, tako da imajo več šibkih vezi. Zaradi omejenosti informacij imajo ljudje, ki imajo močne vezi, pogosteje težave pri iskanju zaposlitve. To trditev lahko razložimo na dva načina: ljudi z nižjim statusom je več, zato so za njih primerna delovna mesta že zasedena ali pa se hitreje zasedejo. V tem primeru nastane presežek ponudbe delovne sile. Po drugi strani pa so informacije, s katerimi razpolagajo, precej istovrstne in ne prinašajo novosti (v našem primeru o novih delovnih mestih), ki bi omogočale večjo fleksibilnost pri iskanju zaposlitve.

Močne vezi so pogostejše pri določenih skupinah ljudi – to pa jim povzroča težave. Te skupine so revni ljudje, črnci in ostale marginalne skupine. To tezo so potrdili z raziskavami getov (glej Granovetter v Marsden in drugi 1982,1985:116). Za preživetje v getu potrebujejo ljudje drug drugega, da se medsebojno preživljajo. Zamenjujejo si hrano, obleke, denar, drug drugemu pazijo na otroke,... na splošno rečeno, so bolj odvisni drug od drugega. Tako se vedno gibljejo v enem in istem socialnem krogu in nimajo dostopa do zunanjih informacij, ki so zelo pomembne pri iskanju zaposlitve. Ta šibka točka močnih vezi je eden izmed razlogov za višjo stopnjo brezposelnosti pri teh skupinah.

Močne vezi so tudi pogostejše med manj izobraženimi v primerjavi z višje izobraženimi posamezniki. Razlog naj bi bil v življenjskem stilu enih in drugih, podobno kot to velja za revne v primerjavi s premožnejšimi, pa tudi v večjem zaupanju do tujcev, ki ga najdemo pri višje izobraženih.

Iz zgoraj povedanega sta ključna dva poudarka:

Močne vezi so značilne za Gemeinschaft (skupnost), šibke vezi pa za Gessellschaft (družbo). Skupnost s svojim gostim omrežjem močnih vezi izvaja kontrolo nad člani in vzbuja občutek medsebojne odvisnosti in pripadnosti, kar je izvir medsebojne pomoči. Pri posameznikih gre za večjo zavzetost, kar je prednost močnih

vezi. Posameznik ve, da če bo dal (npr. informacijo o službi), bo tudi od nekoga v skupnosti dobil, ko bo sam potreboval. Informacije so pripravljene razkriti in jih posredovati naprej. Šibke vezi pa so pomembne ne samo zato, ker so šibke (te so manj zavezujoče), ampak ker med seboj povezujejo različne posameznike. Tako obstaja možnost do večjega razpona raznovrstnih informacij.

4.2.2 Struktura omrežja

Za primer vzemimo dve različni okolji (glej Fisher S. 1982:139-157). V vaški skupnosti posamezniki zelo dobro poznajo drug drugega. Življenja ljudi se povezujejo v različnih sferah (prodajalec v trgovini je hkrati prijatelj, s katerim igram biljard). Gre za intimen odnos, kjer skoraj nič ne ostane skrito. To je primer povezanega omrežja, kjer imajo vsi dostop do informacij. Modernizacija in urbanizacija pa sta povzročili odtujitev ljudi, vendar hkrati dali možnost dostopa do več ljudi. Ta odtujitev pa ne pomeni, da ljudje ne morejo razviti povezanega omrežja. V prvem primeru svojih sosedov ni mogoče izbirati, zato je intimen odnos včasih bolj kot to, tuj odnos. Posameznikom ni omogočena lastna izbira, ampak gre za spoštovanje pravil, ki jih nalaga skupnost. V drugem primeru pa lahko posameznik sam izbere sosede in prijatelje, s katerimi želi vzpostaviti odnos, ki je zgrajen na temeljih zaupanja. V obeh primerih imamo različno strukturo odnosov med ljudmi.

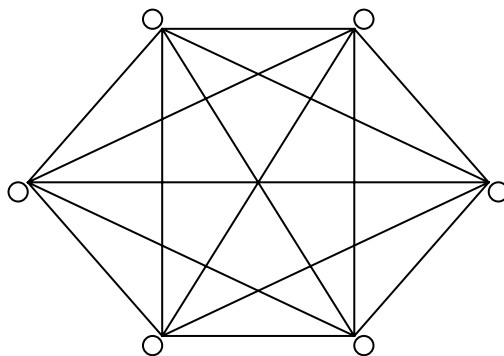
Za lažjo predstavo, kako delujejo različna socialna omrežja, bomo v nadaljevanju za podlago vzeli štiri različne tipe socialnih omrežij, ki sta jih predstavila Paul Ormerod in Laurence Smith v članku *Job Search, Unemployment and the Topology of Social Networks* (1999).

Njun model predpostavlja, da je brezposelnost v veliki meri posledica nedelovanja socialnih omrežij. Vsako socialno omrežje namreč ne informira posameznike o priložnostih za zaposlitev. Tudi, če se odpirajo nova delovna mesta, lahko ostane visoka stopnja brezposelnosti zaradi slabo povezanih socialnih omrežij. Model sta razvila na vsakdanji skupini ljudi, ki ji posameznik lahko pripada. Gre za abstrakten primer majhnega omrežja ¹(lahko razumemo tudi kot ljudi, ki živijo v enem bloku), v katerem se pojavlja različno število posameznikov. Te posameznike pa povezujejo različno močne vezi.

¹ Za vsako opisano omrežje velja predpostavka, da so na začetku vsi posamezniki zaposleni!

POPOLNOMA POVEZANO OMREŽJE

Gre za omrežje, kjer obstaja popolna povezava med šestimi akterji², kjer je vsak povezan z vsakim. Informacije, ki jih poseduje eden izmed akterjev, so zaradi popolnoma povezanega omrežja dostopne vsem ostalim. Torej, če eden izmed akterjev izgubi službo, se lahko precej hitro znova zaposli. Razlog za to je dobro povezano omrežje, kjer imajo vsi direkten dostop drug do drugega in do informacij o prostem delovnem mestu. Te informacije se prenesejo do brezposelnega akterja, ki jih izkoristi, da se zaposli znova. V tem omrežju so vsi akterji, pod predpostavko, da je na trgu dovolj primernih delovnih mest, vedno zaposleni.

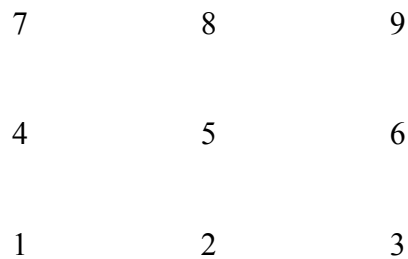


TORUSOVA MREŽA DEVETIH AKTERJEV

V tem primeru omrežje sestavlja devet enakomerno porazdeljenih akterjev, ki pa niso popolno povezani. Vsak akter je povezan s štirimi sebi najbližjimi akterji (lahko gre za prijatelja, soseda, znanca,...). Primer: Akter 4 je povezan z akterji 1, 5, 7 in 6 (omrežje si je treba predstavljati kot krog, v katerem se zunanji akterji približajo). Če torej akter 4 prenese informacije akterju 5, tudi akter 5 prenese informacije akterju 4. Akter 4 lahko pričakuje, da bo v primeru izgube službe, dobil informacije od štirih sebi najbližjih akterjev, ampak ne od ostalih štirih (akterji 2, 3, 8 in 9). Če njemu najbližji akterji

² V (angleški) literaturi se uporablja pojem »agent« za posameznika, ki se pojavlja v omrežnem modelu, s pomočjo katerega se pojasnjuje različne načine delovanja omrežij. Tega »agenta« bomo imenovali posameznik ali akter.

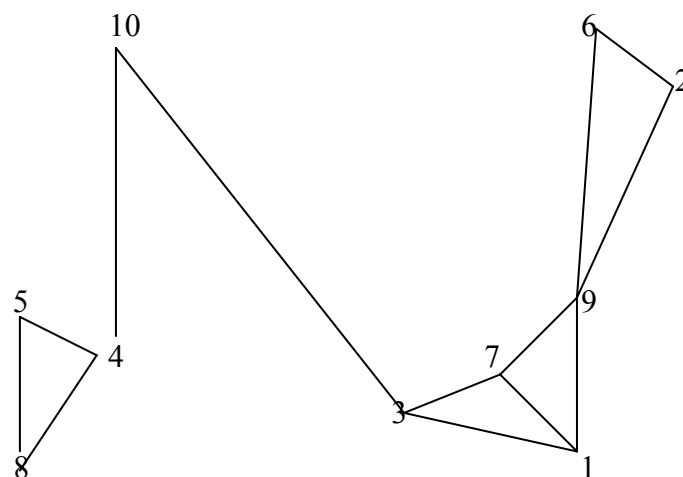
nimajo informacij o prostih delovnih mestih, lahko ostane brezposeln, dokler skozi omrežje (npr. akter 9 posreduje informacije 6 in ta posreduje 4) ne pripotujejo informacije do njega. Mogoče ne pridejo nikoli. Brezposelnost se v tem primeru giblje med 16% in 36%, tako da se brezposelnost v povprečju giblje okoli 25%.



OMREŽJE NAJBLIŽJEGA SOSEDA

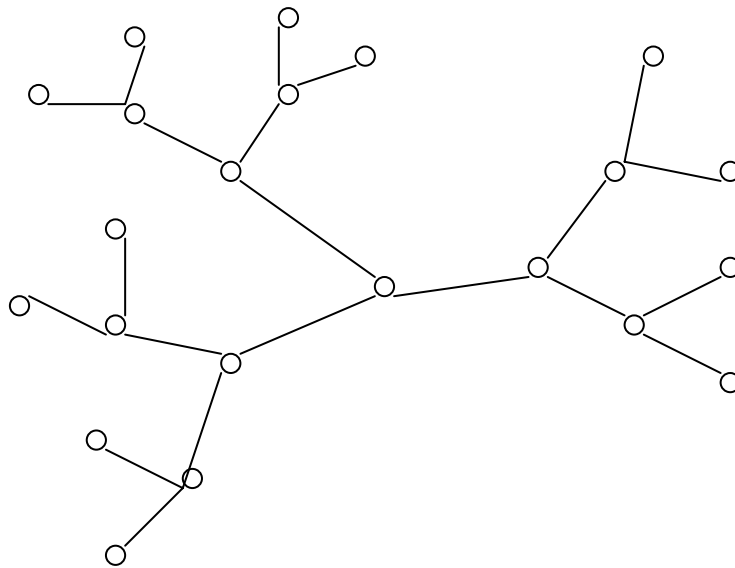
Imamo deset akterjev, a le dve povezavi. Akter 6 je povezan z akterjema 2 in 9. Ob tem pa akter 9 ni povezan z akterjem 6, ampak z akterjema 7 in 1, ki sta mu bliže. Ker informacije vsak prenese k najbližjemu sosеду, jih akter 6 prenese akterju 9, akter 9 pa jih ne prenese akterju 6 (ampak 7 in 1). Stopnja brezposelnosti je tako višja, kadar ni vzajemnih odnosov, in nižja, kadar so (giblje se med 0% in 50%).

Odnosi se gradijo po načelu najbližjega soseda.



ILUSTRATIVNA MREŽA DREVESA

Število akterjev je veliko, le-ti se razlikujejo po številu akterjev, s katerimi so povezani. Z enim so povezani bolje, z drugimi slabše, v socialnem smislu so povezani bolj slabo. Maksimalno število povezav med akterji je v primerjavi s številom vseh akterjev majhno. Povprečno je brezposelnih od 32% do 36% ljudi, ker je malo povezav. Ker je manj vezi kot v primeru Torusa, je tudi več brezposelnosti.



Zgornji primeri nam ilustrativno in praktično prikazujejo, kako struktura vpliva na učinkovitost omrežja. Kadar imajo akterji več vezi, je stopnja brezposelnosti nižja kot pri akterjih z manj vezmi. Do tega prihaja zato, ker imajo akterji z več vezmi hkrati tudi dostop do več informacij. Tako se osebe, ki so brezposelne v večjem egocentričnem omrežju, zaposlijo z večjo verjetnostjo, ker imajo dostop do več akterjev, ki jim posredujejo več informacij o prostih delovnih mestih. Ob tej trditvi, ki je precej splošna, pa moramo biti previdni, saj kot smo že zgoraj povedali, igra pomembno vlogo tudi moč vezi.

Če se vrnemo k uvodnemu odstavku v to poglavje, kjer smo primerjali vaško in mestno skupnost, moramo opozoriti na nekatere pomembne točke. "Količina družbene aktivnosti je prav tako pomembna kot število ljudi, ki so na razpolago" (S. Fisher 1982:142) To pomeni, da je pomembna predvsem aktivnost akterjev, ki oblikujejo omrežje. Pomembno je, da posamezniki mobilizirajo svoje omrežje in iščejo informacije o zaposlitvi. Posamezniki z večjim omrežjem so tudi aktivnejši, kot tisti z

manjšim omrežjem. Ti posamezniki so ponavadi mladi, izobraženi in zaposleni. Večje omrežje imajo tudi zato, ker se ukvarjajo z različnimi stvarmi in imajo zato več tem za razgovor (nezaposlen se ne more pogovarjati o službi, ker le-te nima). Posledično pa je tako omrežje manj čvrsto. Zaradi različnosti so tudi vezi bolj šibke. Kljub temu, da vezi niso močne, priskrbijo različne informacije, ki so pri iskanju zaposlitve velikega pomena. Iskanje različnih poti do različnih posameznikov z različnimi izkušnjami privede do informacij o delovnem mestu.

4.2.3 Pomen lastnosti akterjev

Razlika v moči vezi in razvejanosti socialnega omrežja sta pomembna dejavnika, ki vplivata na učinkovitost socialnega omrežja pri iskanju zaposlitve. V nadaljevanju pa bomo izpostavili še en pomemben faktor, ki prav tako ni zanemarljiv. Gre za socialni status oseb, ki sestavljajo socialno omrežje.

4.2.3.1 Socialni status

Glede na različne elemente imamo različen status. Le-ta je lahko podedovan (značilen primer je kastni sistem) ali pridobljen (ker ima otrok višjo izobrazbo kot starši, ima posledično tudi višji status), odvisen pa je od različnih dejavnikov.

Verjetnost interakcije je večja med posamezniki, ki so si podobni. Torej med posamezniki, ki imajo bolj ali manj podobne karakteristike in življenjski stil. Socialna omrežja se tako formirajo med posamezniki, ki so podobnega socioekonomskega položaja. "Lahko prihajajo iz različnih sektorjev na trgu dela, vendar so pozicionirani na podobnih položajih v socialni hierarhiji." (Lin 2004:7)

Calvo-Armengol in O.Jackson (2001, 2004:2) postavljata 3 trditve:

- ko se izboljša status nekega akterja v omrežju, imajo tudi ostali v omrežju boljši dostop do informacij o službi,
- ko se izboljša status nekega akterja v omrežju, je večja verjetnost, da bodo informacije o boljših službah posredovane naprej ostalim v omrežju,
- ko se izboljša status nekega akterja v omrežju, postane ta akter bolj »iskan«.

Od izboljšanja statusa nekega akterja v omrežju imajo tudi drugi akterji več koristi. Pomembno je torej imeti višji status in omrežje sestavljeno iz posameznikov z višjim statusom, ker imajo le-ti več vpliva na zaposlovanje. Ob tem pa ne smemo pozabiti na pomen raznovrstnega omrežja šibkih vezi.

Lin (glej Marsden in drugi 1982,1985:139-141) je izvedel anketo med prebivalci območja Albany v New Yorku, kjer je spraševal po uporabi socialnih kontaktov pri iskanju zaposlitve. Osredotočil se je na anketirane, ki so uporabili socialne kontakte. "Od vseh anketiranih, je 57% anketiranih uporabilo osebne kontakte, da so našli prvo službo, in 59% takih, ki so našli zadnjo službo." (Lin v Marsden in drugi 1982,1985:139). Moč vezi ni imela direktnega vpliva na status v službi, je pa naredila razliko v statusu kontakta. Gre za indirektni vpliv, saj ob tem ko očetova izobrazba ali poklic vplivata na sinovo izobrazbo, vplivata tudi na njegov status. Izkazalo se je, da so šibke vezi pomembnejše kot močne v primeru, da je status neke osebe (očetov poklicni status) nižji. Če je očetov status nižji, njegova pomoč sinu ni tako pomembna, zato potrebuje predvsem šibke vezi.

4.3 POSLEDICE ISKANJA ZAPOSLOTITVE S POMOČJO SOCIALNIH OMREŽIJ

Iskanje zaposlitve s pomočjo socialnih omrežij ima za iskalca pozitivne in negativne posledice. Poleg tega, da nas uporaba socialnih kontaktov lahko privede do zaposljivosti, moramo pomisliti tudi na njene negativne posledice.

Če poznamo prave ljudi, je res, da se lažje zaposlimo, kot če jih ne bi poznali. Kaj pa to pomeni za našo kariero in dohodek?

4.3.1 Višina plače

Povedali smo že, kako pomembno vlogo igrajo socialna omrežja pri iskanju zaposlitve. Kot posledico zaposlitve pa ne smemo zanemariti dohodka, ki je velikokrat najpomembnejši cilj zaposlenih.

Na trgu, kjer je ponudba delovne sile višja, kot povpraševanje po njej, so socialna omrežja tista, s pomočjo katerih se lažje pride do zaposlitve. Uporaba socialnih omrežij postavlja v prednostni položaj na trgu dela tiste, ki jih imajo, in zapostavlja tiste, ki omrežij nimajo. V prvi vrsti je pomembno biti zaposlen. Posameznik ne gleda, ali mu bo to delo na dolgi rok prineslo potrebno zadovoljitev, pomembno je, da dobiva stalno plačo, ki mu omogoča vsaj preživetje, če že ne dostojno življenje. Nekaterim je že dovolj, da delajo, da se vsaj malo umaknejo od doma in si uredijo svoj prosti čas.

Na dolgi rok pa višina plače ni zanemarljiva. Vzemimo za primer (glej Calvo-Armengol in O. Jackson 2002:3,4) dva posameznika, ki imata isto omrežje. Razlika med njima je v službi in plači. Prvi ima boljšo začetno službo in višjo plačo, medtem ko ima drugi slabšo. Obstanek na trgu dela pomeni stroške za oba; stroški dodatnega izobraževanja, ohranitev veščin,... Drugi posameznik lahko pričakuje nižjo vrednost bodočega prihodka, če ostane v svojem omrežju. To nezadovoljstvo z omrežjem lahko privede celo do izstopa iz omrežja, saj mu le-to ni bilo sposobno posredovati dovolj dobrega dela.

"Če sta zaposlitev in plačni status akterjevih vezi (sorodniki, prijatelji, znanci) boljša, je večja verjetnost, da bodo te vezi posredovale informacije o odprtju delovnih mest temu akterju". (Calvo-Armengol in Jackson, 2002:3). Te vezi namreč informacij ne bodo izkoristile, ker je njihov položaj že zadovoljiv. Če imajo akterji v določenem omrežju boljšo službo in večjo plačo, je verjetnost, da jo bo imel tudi nek akter, večja. Vezi bodo namreč posredovale informacije prej nekemu, ki še nima dobre službe, kot nekemu, ki jo že ima. Akterjeva plača in zaposlitev sta v pomembnih smereh odvisni od statusa akterjev, ki so povezani z njim v omrežju. Kaj pa to pomeni za višino plače? Ali imamo večjo verjetnost za višjo plačo, če pri iskanju zaposlitve uporabimo omrežje?

Granovetter (glej Bentolila in drugi 2003:3) je poročal o tem, da imajo tisti, ki najdejo službo preko osebnih kontaktov, višji dohodek, kot tisti, ki uporabijo bolj formalne metode. To trditev podpira z dejstvom, da ti uporabljajo poklicne in profesionalne kontakte in ne družinskih. Socialne vezi prenašajo informacije o prostih delovnih mestih delavcem, kar prinaša javno korist: produktivnost se povečuje, ker je večja verjetnost, da so delavci zaposleni. Plačna neenakost pa se zmanjšuje, ker se zaposljivost povečuje za vse delavce.

Zagovorniki nižjih plač trdijo nasprotno. Bentolila, Michelacci in Suarez (glej Bentolila in drugi 2003:4) so se osredotočili na dela, najdena preko socialnih kontaktov (prijateljev in sorodnikov, ne profesionalcev). Analizirali so plače mladih delavcev (do 34 let), ki niso imeli veliko izkušenj. Urna plača tistih, ki so našli službo preko omrežij, je za 19,4% nižja od tistih, ki niso. Poleg tega še: »Plače posameznikov, ki so bili informirani o svojih službah preko kontaktov, so za 8% nižje od plač za službe, ki so jih pridobili po drugih metodah.« (Fontaine 2004:1). Omrežja posameznikov so skoncentrirana okoli posameznikov v istem poklicu ali sektorju (dejali smo že, da si posamezniki ustvarjajo omrežja okrog sebi podobnih ljudi). Ta koncentracija tako vpliva na delavčevo izbiro dela in hkrati na plačo.

Da pa učinek socialnih omrežij na plače vseeno ni tako nedvoumen, pogledajmo še tretjo možnost. Na začetku ni možno povedati, ali so začetne plače služb, ki so bile zapolnjene s pomočjo omrežij, nižje ali višje, če gledamo samo grobe informacije o plačah. Fontaine (glej Fontaine 2004:22,23) poudarja pogled s celotnega profila plač. Začetne plače naj bi bile nižje, kot če posameznik dobi delo preko ostalih formalnih metod, vendar ponavadi tudi ostane zaposlen dalj časa. Zato se plače sčasoma povečujejo, kar je razlog, da se ljudje odločijo za neko delovno mesto, ki je na začetku slabše plačano. Te plače se večajo in so sčasoma večje kot pri ostalih delavcih, kjer bolj ali manj stagnirajo. Ta delovna mesta so ponavadi v produktivnejših podjetjih, ki dajejo možnost podaljšane zaposlitve. V tem primeru je vpliv socialnih omrežij na začetne plače nejasen.

4.3.2 (Ne)ujemanje delavca in delovnega mesta

Namen vsakega izobraževanja je pridobiti poklic in se zaposliti. Vsakemu poklicu ali dokončanemu izobraževanju ustreza določeno delovno mesto. Čeprav današnje izobraževanje na eni strani ponuja nešteto alternativ za zaposlitev, te prednosti nismo deležni vsi. Nekatera izobraževanja ponujajo širok spekter znanj na različnih področjih in so velikega pomena, ko se znajdemo na trgu dela. Delodajalcu lahko izpostavimo mnoga, med seboj različna znanja, ki smo jih pridobili v času šolanja. Na drugi strani pa je veliko poklicev, ki so ozko usmerjeni in so določeni za točno določeno delovno mesto. Zato vse pogosteje prihaja do presežka delavcev za nekatera delovna mesta. V tem primeru se ljudje v želji po zaposlitvi lahko odločijo za prekvalifikacijo in se šolajo v drugi stroki ali pa sprejmejo delovno mesto, ki se ponuja in ponavadi zahteva nižjo stopnjo izobrazbe (npr. prodajalec sprejme delovno mesto čistilca, komercialist zasede delovno mesto prodajalca).

Nekateri avtorji pripisujejo krivdo za neujemanje med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej tudi socialnim omrežjem (glej Bentolila in drugi 2003:14). Po eni strani socialna omrežja lažje priskrbijo službo. "Vseeno pa lahko razpoložljivost socialnih kontaktov vodi delavca, da se odloči delati v poklicu, kjer njegove zmožnosti niso popolnoma izkoriščene, ker je pač lažje najti delo v določenem poklicu." (Bentolila in drugi 2003:2). Kontakti tako povzročijo, da se delavčeve zmožnosti in produktivnost (ker je izšolan za nek poklic, dela pa v drugem) nezadostno izkoristijo. Pride do neujemanja (v angl. mismatch) med delavčevo poklicno komparativno prednostjo in

njegovo dejansko produktivnostjo. Zaposljivost je sicer visoka, a to na račun visoke stopnje neujemanja in zmanjšane stopnje produktivnosti (v angl. underemployment trap). Posledično to povzroči, da gospodarstvo ne izkoristi svojih potencialov do konca, kar nadalje vpliva na slabšo gospodarsko rast. Gospodarstva, ki se ekstenzivno opirajo na socialna omrežja, imajo nizko kvaliteto delovne sile in nizek dohodek v vlaganja. V tem primeru so socialna omrežja neučinkovita in lahko preprečijo, da bi gospodarstvo popolnoma izkoristilo svoj potencial.

To si lahko razložimo s preprostim razmislekom. Boljše je vsaj nekaj delati, kot pa ne delati nič. Zato ljudje raje sprejmejo službo, ki ni »primerna« za njih, kot da bi bili brezposelni.

4.3.3 Izključenost iz omrežja

Socialna omrežja so lahko v veliko pomoč pri iskanju zaposlitve. Vendar le tistim, ki socialna omrežja imajo, oziroma so vključeni v njih. Vsi pa nimajo dobrega, primernega omrežja, lahko ga niti nimajo. Takšen primer so brezposelne osebe (posebej dolgotrajno brezposelni), tudi brezdomci, invalidi, etnične skupine,...

Te in podobne skupine ljudi niso zaželeni sogovornik ali prijatelj, zato jih ljudje pogosto ne sprejemajo v svoje omrežje. Gre za stigmatizacijo teh skupin. Zaradi pomanjkanja socialnih kontaktov ne sprejemajo dovolj informacij od omrežnih stikov in so tako prikrajšani za različne priložnosti v življenju. Ena od stigmatiziranih skupin v Sloveniji je gotovo romska skupnost, katere pripadniki so pogosto brezposelni. Če se osredotočimo predvsem na dolgotrajno brezposelne, si njihovo brezposelnost lahko razložimo tudi s pomanjkanjem socialnih stikov. Ker nimajo socialnega omrežja, od katerega bi sprejemali informacije o prostih delovnih mestih, niso na tekočem z dogajanjem na trgu in ostajajo brezposelni.

Na drugi strani lahko kot primer omenimo kitajske četrti v različnih velikih mestih (glej Portes in Sensenbrenner 1993:1327-1341). Kitajci so se množično preseljevali v različne dele sveta, kjer so si ustvarili svoje četrti. Drug drugemu so pomagali pri izgradnji življenja, medsebojno so se zaposlovali in sedaj slovijo kot etnična skupina z najvišjo stopnjo samozaposlovanja. Kitajci so, ne glede na moderen svet, ki jih obkroža, ohranili svojo tradicijo in pristnost. Vsi, ki so sprejeli pravila igre, so bili sprejeti v njihov krog. Izključili in obsojali pa so vse, ki so bili šolani, pametni in so hoteli napredek. Te so takoj označili za komuniste. Pomembno je bilo predvsem

sprejetje njihovih norm in običajev, vse "drugačne" pa so izključili. To priča o pozitivnih in negativnih posledicah delovanja skozi omrežja.

Podoben primer predstavljajo Kubanci v Miamiu, ZDA. V 60-ih letih prejšnjega stoletja so začeli s posojanjem denarja svojim rojakom, ki so se preselili v Miami in so ustvarjali svoje posle (šlo je predvsem za družinske povezave). Osebni ugled in socialne vezi so bile predpogoj za uspeh. Najprej so posojali manjše vsote denarja, pozneje pa so vsote narasle. Stopnja zaupanja je bila visoka, saj je vsak, ki je denar posojal, vedel, da mu bodo posojeno vrnili, saj je bilo treba izpolniti pričakovanja skupnosti. Leta 1973 se je posojanje in vsa pomoč ukinila. Razlog je bil v tem, da so se začele priseljevati skupine, ki jih že naseljeni niso poznali.

Avtorja pa navajata tudi primer vietnamskega tovarnarja, ki je imel zaposlenih okrog 300 delavcev, a nobenega Vietnamca. "Lastnik je poangležil svoje ime in prekinil večino vezi z imigrantsko skupnostjo." (Portes in Sensenbrenner 1993:1340). To je storil zato, da bi se izognil negativnim posledicam delovanja socialnih omrežij. Skupinska pripadnost tako po eni strani vključuje, po drugi izključuje, ter ima negativne in pozitivne posledice.

4.3.4 Pomen socialnih omrežij za delodajalce

Ob vsem povedanem o tem, kako pomembna so socialna omrežja pri iskanju zaposlitve za delojemalce, ne smemo zanemariti njihov vpliv na delodajalce. Pozitiven učinek informacij, ki se prenašajo s pomočjo omrežij, je viden tudi pri delodajalcih. Govorimo o dvojnem pozitivnem učinku socialnih omrežij.

Kot prvo, socialna omrežja so najcenejša metoda iskanja delavcev (glej Marsden v Lin in drugi 2001:105-111). Kadar se odpre ali pojavi novo delovno mesto in je potreben delavec, lahko delodajalec najprej povpraša pri že zaposlenih po primernem kandidatu. Svojim delavcem delodajalec zaupa in lahko pričakuje, da mu bodo »priporočili«
ustreznega kandidata. Zaposleni se angažirajo (ker je stopnja brezposelnosti razmeroma visoka in je velika verjetnost, da skoraj vsak pozna koga, ki išče službo) in povprašajo v svojem omrežju. Beseda da besedo in primeren kandidat je že lahko na vidiku. Delodajalci lahko tudi povprašajo ali pa le omenijo pravo delovno mesto v svojem omrežju (profesionalnem in tudi osebnem). Gotovo je kdo kje, ki lahko priskrbi ustreznega kandidata. Podjetje tako prihrani čas in energijo in ne oglašuje prostih delovnih mest v oglasih, ki so dragi. Čas se prihrani predvsem zato, ker ni

potrebno iskati potencialne kandidate in jih prepričevati, naj se na oglas tudi prijavijo. Vseeno pa naša zakonodaja zahteva, da se vsakršno (za določen in nedoločen čas) prosto delovno mesto objavi na oglasni deski Zavoda za zaposlovanje (druge objave niso obvezne).

Informacije o izobrazbi in izkušnjah lahko delodajalec dobi tudi preko formalnih metod (iskalec zaposlitve ponavadi izpostavi svoje kvalitete v pisni prijavi za delovno mesto), nekatere informacije pa je mogoče dobiti le preko socialnih omrežij. Gre za informacije o lastnostih delavca, o tem, kakšne vrste delu ustrezajo njegove sposobnosti, tudi o tem, kako se je ta delavec obnesel na prejšnjem delovnem mestu, itd. Vsi ti elementi se včasih izkažejo za zelo pomembne, kadar iščemo res primerne kandidata in kadar je težko ugotoviti delavčeve veščine, ki se jih ne da objektivno oceniti.

Drugi učinek (Erickson v Lin in drugi 2001:131), ki se redkeje tretira kot pomemben prispevek k razvoju podjetja, je prav tako povezan z omrežji. Posamezniki, ki so prišli do službe s pomočjo socialnega omrežja, očitno imajo precej zadostno omrežje. V nekaterih poklicih je to odločilnega pomena (npr. komercialist proda več, če pozna več ljudi in najde dostop do drugih) in je zelo dober pokazatelj poznejšega uspeha celotnega podjetja. Ti posamezniki imajo dovolj dobre socialne vezi (ker so jim pomagale priti do zaposlitve), katere se da izkoristiti pri izvajanju poslovnih funkcij, so bolj komunikativni in vedo ravnati s potencialnimi poslovnimi partnerji. Za poklice, ki so vezani na stalno komuniciranje s strankami, je potrebno izbrati kandidata, ki mu komuniciranje ne predstavlja problem in ima tudi sam bogato socialno omrežje. Taki obogatijo organizacijo in povečajo njeno ekonomsko učinkovitost.

5 KONTEKST PROUČEVANJA: POMURJE

V 80-ih letih prejšnjega stoletja so se začele v Sloveniji pojavljati ekonomske težave, ki so pustile svoj pečat do danes. Prestrukturiranje gospodarstva so spremljali stečaji podjetij in odpuščanje delavcev, novega zaposlovanja je bilo malo. Razpad nekdanje Jugoslavije je še dodatno vplival na gospodarstvo. Izgubili smo pomembne gospodarske povezave z nekdanjimi državami SFRJ in s tem južni trg.

Velik problem v državi je postala brezposelnost, ki je bila do takrat precej redek pojav. Največji razmah je doživela v začetku devetdesetih let, ko je oktobra 1993 znašala 137.257 brezposelnih oseb. Šele ob koncu desetletja so se začeli kazati pozitivni učinki gospodarske rasti, brezposelnost pa je začela upadati. Tako v letih od 2000 naprej brezposelnost počasi upada, kar lahko vidimo iz tabele 5.1.

Tabela 5.1.: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 2000 do 2005 in januarju 2006

LETO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (jan.)³
Število registrirano BP oseb (stanje 31.12.)	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	95.204
Povprečna stopnja registrirane BP (v %)	12.2	11.6	11.6	11.2	10.6	10.2	10.2

Vir: Tabela: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 2000 do 2006, dostopno na www.ess.gov.si/slo/dejavnost/statistickipodatki/kazalci/gibanjeregbp.htm

Tokovi registrirane brezposelnosti (Kraigher v Šušteršič, 2005) se izboljšujejo, narašča pa število brezposelnih starejših od 50 let, ter tistih z višjo in visoko izobrazbo. V prvem polletju leta 2005 je bilo 7% manj prijav med registrirane brezposelne kot v istem obdobju lani.

³ Odstotek velja za leto 2006 v obdobju od januarja do konca februarja.

Manj (23,2%) je bilo iskalcev prve zaposlitve in prijavljenih zaradi izgube dela (2,9%). Ob tem pa je bilo za 2,3% več tistih, ki so izgubili delo za določen čas in kar dve tretjini več tistih, ki so izgubili delo zaradi stečaja. Za leto 2006 na Uradu za makroekonomske analize in razvoj napovedujejo stopnjo registrirane brezposelnosti v višini 9,6% in za leto 2007 v višini 9,2%. "Takšne stopnje brezposelnosti so dosegljive ob nadaljnji rasti zaposlenosti in uresničevanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja"(Kraigher v Šušteršič, 2005).

Brezposelnost se v večini regij zmanjšuje, le v pomurski regiji in v jugovzhodni Sloveniji se je povečala. Število registrirano brezposelnih je bilo v Pomurju konec leta 2003 9.717 oseb, konec septembra 2004 pa 9.014 oseb. Septembra 2004 je bila stopnja registrirane brezposelnosti v Pomurju 16,2%, s čimer je regija za 5,9% presegala državno povprečje (glej Zavod RS za zaposlovanje, dosegljivo na www.ess.gov.si/slo/eures/trgdela/pomurskaslo.htm). Zadnji podatki o stopnji registrirane brezposelnosti (glej Statistični urad Republike Slovenije, dosegljivo na e-uprava.gov.si/ispo/stopnjabrezposelnosti/zacetna.ispo) segajo v december 2005, ko je le-ta znašala 10,2% v Sloveniji. Ob tem je najbolj kritična upravna enota Lendava z 23,4%, za njo pa UE Murska Sobota z 18,2%. Sledijo jima Kočevje s 16,7%, Pesnica s 16,3%, Trbovlje s 15,9% in Ruše z 15,7% (kot primerjavo navedimo še najnižjo stopnjo brezposelnosti, ki znaša 2,2% v Idriji). Na Zavodu za zaposlovanje območne službe Murska Sobota je registrirano 9.249 brezposelnih oseb.

Razloge za najvišjo stopnjo brezposelnosti v Pomurju gre iskati na večih straneh. Pomurje je bilo dolgo politično zaprto na meji z Madžarsko. Močno je razvita tekstilna industrija, kjer vladajo krizne razmere po celotni Evropi in živilskopredelovalna industrija. Obe počasi zmanjšujeta svoje zaposlitvene kapacitete in odpuščata delavce, saj se proizvodnja seli na druge trga, kjer je cenejša delovna sila. Veliko slabše kot v ostalih delih Slovenije je razvit storitveni sektor, ki predstavlja gospodarsko prihodnost, kar posledično spet povzroča odpiranje manjšega števila delovnih mest.

Potencial za pomursko območje (glej Zavod RS za zaposlovanje, dosegljivo na www.ess.gov.si/slo/eures/trgdela/pomurskaslo.htm) je treba iskati v turizmu, prometu in trgovini. Turistične zmogljivosti se povečujejo in že leta 2006 se načrtuje odprtje novega hotela, ki bo na novo zaposlil kar 1500 ljudi različne stopnje in vrste izobrazbe. Učinek tega zaposlovanja bo viden v prihodnjih letih. Na splošno pa je povpraševanje predvsem po delavcih v gradbeništvu, voznikih avtomobilih, učiteljih tujih jezikov,

matematike in zdravnikov. Presežek ponudbe delovne sile pa je na strani ekonomistov, špediterjev (ostali so brezposelni, ko je Slovenija postala članica EU), frizerjev, prodajalcev, cvetličarjev, bolničarjev...

V teku izdelave diplomske naloge smo na Zavodu za zaposlovanje Območna služba Murska Sobota obiskali gospo Natašo Sraka, ki je analitik in se ukvarja s statistiko zaposlovanja. Posredovala nam je nekaj podatkov. Po statističnih podatkih je bilo vseh brezposelnih oseb v avgustu 2005 na Uradih za delo Gornja Radgona, Lendava, Ljutomer in Murska Sobota 9.015. Njihova izobrazbena struktura kaže, da je imelo 50,8% vseh prijavljenih na Zavodu le nedokončano ali dokončano osnovno šolo (gospa Sraka je priznala, da so jo ti podatki zelo presenetili, saj ni pričakovala, da je toliko ljudi brez dokončane osnovne šole), 22,8% ima III. in IV. stopnjo, 21,7% V. stopnjo, 1,7% VI. stopnjo in 3,2% brezposelnih VII. in VIII. stopnjo izobrazbe. Med značilnimi skupinami registrirano brezposelnih oseb (odstotki veljajo kot delež posameznih kategorij od vseh brezposelnih) je kar 50,6% žensk, 27,8% je oseb, ki iščejo prvo zaposlitev, 25,3% od vseh je starih do 26 let, 18,2% je trajno presežnih delavcev in stečajnikov. Kar 57% delavcev je že dolgotrajno brezposelnih (to so osebe, ki iščejo zaposlitev že 1 leto ali več). Zavod za zaposlovanje sicer pomaga s programi aktivne politike zaposlovanja (šolanje ali prekvalifikacija brezposelnih v deficitarne poklice, ki smo jih omenili zgoraj), a je brezposelnih vseeno preveč, da bi se vsi zaposlili.

Na drugi strani pa je slika povpraševanja po delovni sili v Pomurju (glej Zavod RS za zaposlovanje, [dosegljivo na www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnoPorocilo/lp04/LP2004.pdf](http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnoPorocilo/lp04/LP2004.pdf)) naslednja: Po letu 2000 se je povpraševanje po pripravnikih in delavcih povečevalo. Leta 2004 je bilo 7.352 potreb, kar je glede na leto 2003 za 4,4% ali 309 potreb več. Ob tem je povpraševanja za določen čas 76,3%, medtem pa se zmanjšuje povpraševanje za nedoločen čas. Glede izobrazbe je največ povpraševanja po III. in IV. stopnji, to je 44,1%, po I. in II. stopnji 25,7%, najmanj povpraševanja pa je po VI. stopnji, le 2,4%. Največ potreb po delovni sili (več kot polovica) je v storitvenem sektorju (3.910), in sicer v naslednjih poklicih: poklicih v trgovinah, gostinstvu, izobraževanju, nepremičninah, najemu in poslovnih storitvah, prometu, skladiščenju in zvezah. Najbolj iskan kader pa je kader z dokončano IV., V. in VII. stopnjo.

5.1 RAZGOVOR Z OSEBO NA ZAVODU ZA ZAPOSLOVANJE MURSKA SOBOTA

Ljudje so z Zavodom za zaposlovanje precej nezadovoljni, saj jim le-ta ne nudi tisto, kar so mislili, da jim bo. Čeprav so prijavljeni kot iskalci zaposlitve, se morajo sami angažirati in iskati zaposlitev. V prvi vrsti velja zmotno prepričanje med ljudmi, da je Zavod za zaposlovanje iskalec zaposlitve brezposelnim osebam. Gospa Stanka Perčič, vodja urada za delo Murska Sobota in Lendava, je v razgovoru⁴ pojasnila, da Zavod nikomur ne išče službe (to je naloga iskalca zaposlitve), ampak je le nek vmesni člen, ki pomaga pri posredovanju informacij od povpraševalcev k ponudnikom in obratno. Tako je tudi naše glavno vprašanje izgubilo smisel, saj nas je predvsem zanimalo, kolikim posameznikom Zavod najde službo in koliko le-teh si samo najde službo preko svojega omrežja znancev. Izvedeli smo, da se je v obdobju od januarja do avgusta 2005 od 6.368 iskalcev zaposlitve (tem so pomagali pri posredovanju informacij) zaposlilo kar 3.475 oseb, kar je več kot polovica. Pri tem je Zavod sodeloval samo kot posrednik, vsak iskalec zaposlitve pa je bil prepuščen sam sebi. Tako je Zavod obvestil iskalce o prostih delovnih mestih, le-ti pa so se morali sami angažirati in čim boljše najti. S posredovanjem Zavoda se je v pomurski regiji zaposlilo kar 50,7% brezposelnih. Gospa Perčič je tako pohvalila Zavod za zaposlovanje OS Murska Sobota kot enega z najboljšimi rezultati zaposlovanja v Sloveniji. Večjo vlogo pri zaposlovanju pa ima Zavod kot sofinancer za kritične skupine, kar pomeni, da dobi delodajalec, ki zaposli osebo iz kritične skupine (mladi, ki iščejo prvo zaposlitev, ženske, brez strokovne izobrazbe in dolgotrajno brezposelni-1 leto ali več) določena finančna sredstva. Zavod tudi skrbi za aktivnost brezposelnih z različnimi ukrepi, omogoča in tudi financira prekvalifikacijo, šolanje... Izpostavila pa je tudi problem samih iskalcev zaposlitve, ki prevečkrat pričakujejo njihovo pomoč in se premalo sami angažirajo. Meni, da bi se brezposelnost lahko zmanjšala, če bi bili brezposelni bolj motivirani. Problem so predvsem dolgotrajno brezposelni, ki se sčasoma sprijaznijo s svojim statusom in čeprav bi se želeli zaposliti, ne najdejo dovolj volje, da bi zaposlitev poiskali. Posamezniki se prehitro vdajo v svojo usodo. Podatkov, ki bi govorili o uporabi socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve, gospa Perčič nima.

Med razgovorom ugotovimo, da je Zavod polovici brezposelnih pomagal pri iskanju zaposlitve s posredovanjem. To pa ne pomeni, da brezposelni tudi sami niso uporabili

⁴ Razgovor je potekal dne 28.09.2005

socialnega omrežja in da le-to ni bilo ključno za zaposlitev. Kot bomo v naši raziskavi videli, so lahko brezposelni uporabili socialna omrežja pri navezovanju stikov z delodajalcem. Vloge Zavoda pa vseeno ne moremo zanemariti, saj je že samo posredovanje informacij o možnostih zaposlitve velikega pomena (to vlogo velikokrat prevzamejo tudi socialna omrežja).

6 HIPOTEZE

Na osnovi teoretičnih prispevkov in empiričnih raziskav bomo postavili pet hipotez. Te hipoteze bomo nato preverjali s strukturiranim vprašalnikom, izvedenim na področju Pomurja.

H1: Socialna omrežja omogočajo posameznikom, da lažje najdejo službo.

Na splošno velja, da ljudje s pomočjo socialnih omrežij lažje in hitreje pridejo do informacij, ki so za njih pomembne. V tem primeru gre za informacije o prostih delovnih mestih, ki predstavljajo potencialno zaposlitev za osebo, ki je brezposelna ali pa osebo, ki si želi ali išče novo službo. Ker so informacije, ki so posredovane ažurno in hitro, zelo pomembne, lahko govorimo o socialnih omrežjih kot sredstvu, ki nam prave informacije posreduje pravočasno. Čas pa je pomemben, da se lahko oseba čimprej prijavi za prosto delovno mesto, da ji le-to ne »odvzame« nekdo drug. Najbolje je, da se socialni kontakti gibljejo v različnih krogih in tako pridejo do različnih informacij, ki jih posredujejo ciljni osebi, ki te različne informacije uporabi pri zaposlovanju.

H2: Socialna omrežja torej omogočajo, da ljudje lažje dobijo službo.

S pomočjo socialnih omrežij posamezniki ne le lažje najdejo, ampak tudi lažje dobijo službo, kot če bi bili obravnavani skupaj z večjim številom prijavljenih, ki so videli oglas za prosto delovno mesto bodisi na oglasni deski Zavoda za zaposlovanje, oglasu na TV ali radiu, ... Kot primer vzemimo pomursko farmacevtsko podjetje Galex. V letu 2005 so objavili oglas za prosto delovno mesto šoferja. Na oglas se je že v prvih dneh (preden je potekel rok za prijavo) prijavilo 122 oseb s pisnimi prošnjami. Le predstavljamo si lahko, na kakšen način so se odgovorni v podjetju lotili izbiranja pravega kandidata (enega šoferja). Večje možnosti so vsekakor imeli šoferji s priporočili nekoga, ki so jih poznali ali so poznali nekoga, ki je lahko jamčil za njihove sposobnosti.

Nihče si ne želi postati le statistika, zato posamezniki poskušajo v svojem socialnem omrežju najti osebo, ki bi mu lahko pomagala priti do zelenega delovnega mesta. Ta oseba (vez) lahko zastavi dobro besedo (o izobrazbi, izkušnjah pa tudi o poznavanju njegovih osebnih lastnosti) pri delodajalcu, ki se bo na tej podlagi lažje odločil.

Posameznik, ki išče službo, dobi tako tudi povratne informacije o delodajalčevih zahtevah. Tako lahko pri prijavi ali kasnejšem zagovoru poudari svoje lastnosti in znanja, za katere ve, da jih delodajalec zahteva in so lahko odločilnega pomena pri izbiri kandidata. Zaradi posredovanja tretje osebe (najsi zastavi le dobro besedo pri delodajalcu in tako vpliva na njegovo odločitev ali podrobneje informira posameznika, ki je tako v prednosti pred drugimi prijavljenimi) posamezniki lažje dobijo službo.

H3: S pomočjo socialnih omrežij dobijo posamezniki boljšo predstavo o delovnem mestu, za katerega se prijavljajo.

Vsak si želi dobro delovno mesto. Kadar beremo oglase o prostih delovnih mestih, ne dobimo nobenih podatkov o tem delovnem mestu. Ne vemo, kaj točno so naloge, odgovornosti na tem delovnem mestu, kakšna je organizacija, njena pisana in nepisana pravila, ne moremo oblikovati mišljenja o organizaciji in ljudeh, ki so tam zaposleni, ne izvemo niti, kakšen ugled ima podjetje in ali ima kakšno dolgoročno perspektivo. Takšne in podobne informacije lahko dobimo od socialnih kontaktov. Tako imamo boljšo predstavo o delovnem mestu in organizaciji, kjer se želimo prijaviti za prosto delovno mesto.

H4: Ljudje, ki se zaposlijo s pomočjo socialnih omrežij, so na delovnem mestu bolj motivirani.

Kot smo že dejali, so omrežja pomemben vir informacij. S pomočjo socialnih omrežij dobimo informacije o samem delovnem mestu (kakšne so naloge, pristojnosti,...) prav tako pa tudi o podjetju (kodeks obnašanja, tiha pravila, stanje podjetja nasploh,...). Tako si sami lažje ustvarimo sliko o lastnih pričakovanjih, hkrati pa o pričakovanjih podjetja od nas. Če bomo že vnaprej vedeli, da v nekem okolju ne bomo mogli učinkovito delovati, je bolje, da se za tisto delovno mesto ne potegujemo. Tako si bomo prihranili veliko energije in slabe volje. Pomembno je tudi, da si ustvarimo realna pričakovanja, da pozneje ne bomo razočarani. Socialna omrežja nam priskrbijo pomembne informacije, s pomočjo katerih si lahko deloma ustvarimo sliko o naših nalogah v podjetju in o podjetju samem. Na podlagi teh informacij se lahko odločimo za delo, ki nam bo prinašalo korist, veselje, bo izrabljalo naše delovne sposobnosti in znanje,... Da lahko uspešno in učinkovito opravljamo svoje delovne naloge, moramo

biti motivirani. Zaradi realnih pričakovanj posameznika je motivacija za delo višja, posledično pa so izrabljeni tudi potenciali delavca. Če je iskalec zaposlitve bolje informiran, ne bi smelo prihajati do razkoraka med pričakovanji in situacijo, ki vodi v kasnejša razočaranja.

H5: Ljudje, ki dobijo službo s pomočjo socialnih omrežij, se čutijo bolj obvezani za dobro delo.

Ker nas je nekdo priporočil, imamo občutek, kot da mu nekaj dolgujemo. Pomembno je, da ga ne razočarimo v smislu, da ne bi zmogli oziroma mogli opravljati dela, ki nam ga je priskrbel. Zaradi tistega, ki nas je priporočil in nenazadnje tudi tistega, ki nas je zaposlil, skušamo karseda najbolje opraviti delo, da potrdimo, da smo bili vredni zaupanja. Sami sebi ne moremo dopustiti, da bi nam spodletelo, zato skušamo dati vse od sebe, da potrdimo pričakovanje ljudi okoli nas.

7 EMPIRIČNA ŠTUDIJA

Našo raziskavo smo izvedli v Pomurju, ki smo ga že na začetku predstavili kot območje z visoko stopnjo brezposelnosti. Ker se na trgu pojavlja višek ponudbe delovne sile, nas je zanimalo, na kakšne načine ljudje iščejo zaposlitev in kakšno vlogo imajo socialna omrežja pri iskanju zaposlitve.

7.1 PREDSTAVITEV VZORCA

Vprašalnik smo razdelili osebam, ki so se v zadnjih 12 mesecih pred anketiranjem⁵ zaposlili. Za lažje razumevanje naše raziskave je pomembno predstaviti vzorec, na katerem smo izvedli raziskavo. Kot smo že omenili, smo vključili samo prebivalce pomurske regije, ki se ubada z višjo stopnjo brezposelnosti kot ostali deli Slovenije. Zaradi omejenosti delovnih mest morajo biti ljudje iznajdljivi in poskušati najti najboljše poti k zaposlitvi.

Anketirance bomo predstavili po spolu, kraju, kjer živijo, letnici rojstva, letih delovne dobe, stopnji izobrazbe, po zaposlitvi in mesečnem dohodku.

Tabela 7.1.1: SPOL

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
moški	15	46,9
ženske	17	53,1
SKUPAJ	32	100

Vprašalnik smo poslali 33 osebam. Nekatere organizacije, v katerih so se zaposlili, smo izbrali načrtno, in sicer dve izobraževalni ustanovi (osnovno in srednjo šolo) ter eno špedicijsko podjetje. Prvi dve z namenom, da bi vključili tudi javne ustanove v vzorec, tretje pa zaradi odpuščanja, ki ga je povzročil vstop Slovenije v EU. Naključno (iz rumenih strani) pa smo izbrali nekaj, glede na dejavnost in število zaposlenih, različnih podjetij. Te organizacije so nam posredovale imena in naslove posameznikov, ki so jih zaposlile v zadnjem času. 32 oseb je vprašalnice tudi izpolnilo in vrnilo. Naš vzorec je

⁵ Raziskavo smo izvedli avgusta 2005.

sestavljen iz 32 oseb: 46,9 % oziroma 15 je moških, 53,1% oziroma 17 pa je žensk, kar ustreza populacijskemu razmerju.

Tabela 7.1.2: KRAJ BIVANJA

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
vas	22	68,8
mesto	10	31,3
SKUPAJ	32	100

Glede na kraj, kjer vprašani živijo, so bili možni trije odgovori, in sicer: vas, mesto ali predmestje večjega mesta. Nihče se ni prištel med prebivalca predmestja, zato prihaja 68,8%, to je 22 anketirancev, z vasi in 31,3% ali 10 anketiranih iz mesta. Več kot dve tretjini vseh anketiranih živi na vasi (podeželju).

Tabela 7.1.3: LETNICA ROJSTVA

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
1960-1965	3	9,4
1966-1970	4	12,5
1971-1975	11	34,4
1976-1980	14	43,8
SKUPAJ	32	100

Anketirali smo osebe rojene med letoma 1960 in 1980. Razlog, da smo dobili mlajši vzorec, je mogoče iskati v izbiri organizacij. Šole večinoma zaposlujejo na novo mlajše, ki so končali izobraževanje, špedicijsko podjetje je imelo zaposlene v veliki večini mlade ljudi, ostala podjetja pa so v zadnjem času očitno tudi zaposlila mlade ljudi. Tudi drugače so na trgu delovne sile v Pomurju problem mladi. Konec leta 2004 (glej www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnoPorocilo/lp04/LP2004MS.pdf) je spadalo med brezposelne 2.831 ali 28,3% mladih do 26 let. To so predvsem iskalci prve zaposlitve. Starejših anketiranih (starih okrog 50 let) nismo zajeli, čeprav je tudi ta segment v zadnjem času v velikem številu pristal med brezposelnimi. Razlogi za to so odpuščanja v tekstilni tovarni Mura (šivilje), propadlo je največje Pomursko trgovsko podjetje Potrošnik (prodajalke), odpušča tudi Pomurka (mesarji),...Omenjena podjetja so

zaposlovala kader srednjih in starejših let, ki je težko zaposljiv in si težko najde novo delovno mesto. Ker smo v raziskavo vključili ljudi, ki so si v zadnjih 12 mesecih našli zaposlitev, teh težje zaposljivih kategorij, kot so starejši med njimi ni. Tako je bilo decembra 2004 med brezposelnimi kar 41,7% ali 4.161 starejših od 40 let in 19,4% ali 1.942 starejših od 50 let.

Največ anketiranih je bilo rojenih med letom 1976 in 1980, to je 43,8 %. Gre za kader, ki se po končanem šolanju začne pojavljati na trgu delovne sile kot iskalec zaposlitve. 34,4% anketiranih je bilo rojenih v letih med 1971 in 1975, 12,5 % pa v letih 1966 in 1970. To so predvsem zaposleni, ki jih je takšna ali drugačna situacija (bodisi izguba delovnega mesta ali pa nezadovoljstvo z delovnim mestom) privedla do iskanja novega delovnega mesta. Le 3 osebe, oziroma 9,4% je rojenih med letoma 1960 in 1965.

Tabela 7.1.4: LETA DELOVNE DOBE

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
do 5 let	12	37,5
od 6-10 let	10	31,3
od 11-15 let	5	15,6
od 16-20 let	4	12,5
od 21-25 let	1	3,1
SKUPAJ	32	100

Tisti, ki so se zaposlili kasneje in so mlajši imajo tudi manj delovne dobe. Odvisno seveda od stopnje izobrazbe oziroma let šolanja. Največ 5 let delovne dobe ima 37,5 % vprašanih, od 6 do 10 let delovne dobe ima 31,3 % vprašanih. Od 11 do 15 let delovne dobe ima le 15,6%, ter od 16 do 20 let le 12,5% vprašanih. Samo ena oseba oziroma 3,1% vprašanih ima 25 let delovne dobe. Če pogledamo po posamičnih rezultatih ima največ vprašanih 10 let delovne dobe (6), največ pa je takih, ki imajo do 4 leta delovne dobe.

Tabela 7.1.5: STOPNJA IZOBRAZBE⁶

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
2 ali 3 letna srednja šola	6	18,8
4 letna srednja šola	13	40,6
višja šola	3	9,4
visoka šola	7	21,9
mag., dr, spec.	3	9,4
SKUPAJ	32	100

Med izobrazbeno strukturo prevladujejo vprašani z dokončano 4 letno srednjo šolo. Teh je 40,6%. Če primerjamo te rezultate z dejansko izobrazbeno strukturo brezposelnih v pomurski regiji⁷ (glej www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnoPorocilo/lp04/LP2004MS.pdf), vidimo nekatere skupne točke. Med brezposelnimi je kar 22,3% s V. stopnjo izobrazbe. Dokončano visoko šolo ima 21,9% (brezposelnih je 1,6%) in tisti, ki so končali 2 ali 3 letno srednjo šolo (poklicno šolo) z 18,8%. Brezposelnih, ki so končali 2 ali 3 letno srednjo šolo, ostaja 22,6%. Kljub temu, da se jih precej zaposli, jih še veliko ostaja brezposelnih, ker jih je med brezposelnimi veliko. Po 9,4 % vprašanih ima višjo šolo ali pa magisterij, doktorat in specializacijo (brezposelnih v Pomurju 2,6%) . Naš vzorec ni zajel nikogar, ki bi se zaposlil v zadnjih 12 mesecih z nedokončano ali dokončano osnovno šolo. Med brezposelnimi v regiji je kar 50,9% ljudi z nedokončano ali dokončano osnovno šolo in predstavljajo velik problem na področju zaposlovanja. Naši zaključki so zato vprašljivi, če bi jih želeli posploševati na celotno populacijo brezposelnih.

⁶ Vse v tabeli 7.1.5 navedene stopnje izobrazbe se navezujejo na dokončano stopnjo izobrazbe (primer: če smo anketirali nekoga, ki končuje visoko šolo, a še nima diplome, ga nismo uvrstili v razred »visoka šola« ampak v razred »4 letna srednja šola«. Ta oseba je dejansko zaključila le 4 letno srednjo šolo). Poleg tega v tabelo nismo vključili dva razreda, v katera se vprašane osebe niso uvrstile, in sicer; nedokončana osnovna šola in dokončana osnovna šola. To pomeni, da imajo vsi vprašani dokončano vsaj srednjo šolo.

⁷ Podatki se nanašajo na povprečje v letu 2004

Tabela 7.1.6: ZAPOSILITEV⁸

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
kvalificirani delavec	5	15,6
predelavec in kontrolor	2	6,3
uslužbenec, ki ne nadzira drugih	12	37,5
uslužbenec, ki nadzira druge	3	9,4
strokovnjak, uslužbenec na visoki ravni	5	15,6
drugo	5	15,6
SKUPAJ	32	100

Največ vprašanih, to je 37,5%, je uslužbencev, ki ne nadzirajo dela drugih (to se sklada z doseženo izobrazbo V. stopnje, dokončano 4 letno srednjo šolo). Po 15,6% vprašanih je kvalificiranih delavcev, strokovnjakov ali uslužbencev na visoki ravni in drugo (sem prištevamo odgovore, kot so vodje, direktorji, učitelji idr, ki so se sami uvrstili v ta razred, lahko pa bi jih uvrstili tudi drugam). Najmanj je uslužbencev, ki nadzirajo delo drugih, in sicer 9,4%, ter predelavcev ali kontrolorjev 6,3%.

O zaposlitvi bi lahko sklepali tudi na podlagi dosežene stopnje izobrazbe, čeprav v našem primeru ni čisto tako. Ta odstopanja si lahko morebiti razlagamo na več načinov. Nekateri zaposleni delajo na delovnem mestu, ki je primerno njihovi stopnji izobrazbe, medtem ko drugi delajo na delovnem mestu, za katerega se šele šolajo (delovno mesto zahteva višjo stopnjo izobrazbe, kot jo ima zaposleni). Ne manjka pa niti tretjega primera, ko ljudje z višjo stopnjo izobrazbe opravljajo delo, ki bi ga lahko tudi zaposleni z nižjo stopnjo izobrazbe. Glede na visok odstotek visoko izobraženih je majhen odstotek uslužbencev, ki nadzirajo delo drugih. To nam priča o tem, da ljudje v pogojih visoke brezposelnosti, kot trenutno vlada v Pomurju, sprejemajo delo, ki zahteva nižjo izobrazbo, kot so jo dejansko dosegli.

⁸ V tabelo 7.1.6 nismo vključili prvih treh možnih odgovorov (razredov), ker se nihče od vprašanih ni uvrstil mednje. Ti razredi so: kmetijski delavec, nekvalificirani delavec in polkvalificirani delavec.

Tabela 7.1.7: MESEČNI DOHODEK

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
od 71.000-150.000 SIT	19	59,4
od 151.000-230.000 SIT	8	25
od 231.000-310.000 SIT	2	6,3
od 311.000 SIT DALJE	3	9,4
SKUPAJ	32	100

Velika večina vseh vprašanih, to je 59,4%, se uvršča v najnižji plačilni razred od 71.000 SIT do 150.000 SIT. 25% vprašanih ima mesečni dohodek med 151.000 SIT in 230.000 SIT, 9,4% vprašanih ima višji mesečni dohodek od 311.000 SIT, najmanj, le 6,3 % vprašanih, pa se uvršča v plačilni razred od 231.000 SIT do 310.000 SIT.

Omeniti velja tudi, da so plače v Pomurju v povprečju manjše kot drugod. Tako je imel npr. delavec na delovnem mestu špediterja pri istem podjetju na poslovni enoti Murska Sobota 120.000 SIT neto, v Ljubljani pa 200.000 SIT neto plače. Za oba delavca se zahteva ista stopnja izobrazbe (V.) in oba opravljata enako zahtevno in odgovorno funkcijo. "Povprečna mesečna plača na zaposlenega v regiji trenutno za slovenskim povprečjem zaostaja za 15,5%." (www.ess.gov.si/slo/eures/trgdela/pomurskaslo.htm)

Če združimo zgoraj navedene rezultate v neko splošno oceno, lahko povemo naslednje. Vprašali smo približno enako število moških in žensk. Od tega dobri dve tretjini živi na vasi, ostali pa v mestu Murska Sobota. Naš vzorec je v primerjavi z brezposelnimi po podatkih Zavoda za zaposlovanje mlad in višje izobražen. Kar 78,2% vprašanih je mlajših od 35 let. V povprečju imajo vprašani 8,6 let delovne dobe, kar pomeni, da ima kar 68,8% vprašanih do 10 let delovne dobe. Dobrih 40% vprašanih je dokončalo 4 letno srednjo šolo, polovica manj jih je dokončala visoko šolo in 2 ali 3 letno srednjo šolo. Večina zaposlenih dela na delovnem mestu uslužbencev, ki ne nadzirajo dela drugih. Mesečni dohodek vprašanih se v največji meri giblje med 70.000 SIT in 150.000 SIT (59,4%).

Kot teoretično izhodišče naše raziskave je služil prispevek Nan Lina (2004) »The Invisible Hand of Social Capital« (Nevidna roka socialnega kapitala). Njegov vzorec je

bil precej podoben našemu, le da je bil mnogo večji (N=689). Razmerje med moškimi in ženskami je približno enako, po izobrazbi prevladuje srednja šola, za njo pa visoka šola (če njihove oznake enačimo z našimi), največ zaposlenih dela na delovnih mestih, ki ne nadzirajo dela drugih (polovica). Ostale lastnosti je podrobneje razčlenil. Tako je spraševal tudi po delovnem času, rasi oziroma etnični pripadnosti, zakonskem stanu. Zaposlitev je grupiral v trinajst skupin, višino plače (npr. od pod \$1,000 do \$89,999) pa je razdelil v razrede, v katerih je med najmanjšo in najvišja vrednostjo zelo velika razlika. Zaradi podobnosti vzorcev bomo lahko naše zaključke primerjali z njegovimi.

7.2 OPIS VPRAŠALNIKA

Postavili smo 28 vprašanj, od katerih jih je sedem namenjenih opisu vprašanih. Ta vprašanja so se nanašala na nekatere osnovne podatke o vprašanih. Z njihovo pomočjo smo spoznali naš vzorec, ki smo ga že opisali v prejšnjem poglavju.

Nadaljnja vprašanja smo črpali iz raziskav, ki smo jih predstavili v 4. poglavju in ki so jih opisovali drugi avtorji in teoretiki o socialnem kapitalu. Ta vprašanja sprašujejo po:

- pogovorih med ljudmi, ki se nanašajo na delovna mesta,
- socialnem statusu in zaposlitvi oseb, s katerimi je anketiranec vzpostavil stik, ko je iskal zaposlitev,
- pa tudi o nekaterih drugih karakteristikah oseb, ki so vprašanim pomagale pri zaposlovanju (npr.: bližini, zanesljivosti,...).

Vključili smo tudi vprašanja, ki bodo ovrgla ali potrdila naše hipoteze in se nanašajo na:

- motivacijo na delovnem mestu in
- pomen informacij o delu, ki so jih dobili v procesu iskanja zaposlitve.

Vprašalnik prilagamo v prilogi.

8 REZULTATI

Predstavitev rezultatov vprašalnika bomo razdelili v dva sklopa, in sicer:

A: Uporaba socialnih omrežij: v poglavju 6 smo postavili pet hipotez, ki jih bomo s pomočjo odgovorov na nekatera vprašanja v vprašalniku potrdili ali zanikali.

B: Lastnosti socialnih omrežij, ki pomagajo pri iskanju zaposlitve: primerjali bomo rezultate našega vprašalnika z empiričnimi študijami drugih avtorjev.

8.1 UPORABA SOCIALNIH OMREŽIJ

V 6. poglavju smo postavili pet hipotez, ki se nanašajo na vpliv socialnih omrežij na iskanje zaposlitve. Preverjali smo jih s pomočjo vprašalnika, v katerem smo zastavili vprašanja, ki smo jih črpali iz raziskav omenjenih v teoretičnem delu naloge.

Z vprašanji 1, 2, 3 in 4 bomo testirali prvo hipotezo: *Socialna omrežja omogočajo posameznikom, da lažje najdejo službo.*

Glede na težave, na katere je naletel Nan Lin v svojem vprašalniku (glej Lin 2004), smo naša vprašanja poskušali zastaviti na način, da ne bi prihajalo do podobnih dvomov. Nan Lin je namreč ugotovil, da ljudje njegovega vprašanja niso razumeli tako, kot bi si želel (o tem smo govorili v poglavju 4.1.2. Socialne vezi kot nevidna roka). Da bi se izognili ali pa vsaj omilili problem, na katerega je naletel Lin (podcenjena vloga socialnih omrežij), smo v diplomski nalogi vprašanje 1 zastavili podrobneje. V njem smo razložili, na kakšne primere naj bodo anketiranci pozorni in na kaj morajo paziti pri odgovorih.

Vprašanje 1: SPOMNITE SE ZADNJIH 12 MESECEV, PREDEN STE SE ZAPOSILILI V SEDANJI SLUŽBI. Ali se vam je v tem času zgodilo, da vam je kdo med običajnim, vsakdanjim razgovorom slučajno, kar sam od sebe omenil priložnost za zaposlitev ali vas opozoril na odprto delovno mesto, ki bi bilo primerno za vas? Zanima nas, ali ste dobili takšno informacijo, ne da bi vi prej posebej poudarili, da iščete službo in to osebo prosili za pomoč. V mislih imamo priložnostne razgovore, ki se razvijajo med druženjem s prijatelji in znanci, ob pijači, mimogrede med srečanjem na ulici, na pikniku, itd., kjer beseda nanese tudi na priložnosti za zaposlitev.

Tabela 8.1.1.: OMENJENE PRILOŽNOSTI ZA ZAPOSILITEV V RUTINSKIH POGOVORIH

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
da	19	59,4
ne	13	40,6
SKUPAJ	32	100

59,4% vseh vprašanih je odgovorilo, da so izvedeli za možnost za zaposlitev med običajnim rutinskim pogovorom, 40,6% pa, da niso neformalno izvedeli za zaposlitev. To je zelo podobno rezultatu, do katerega je prišel Lin v svoji raziskavi. Kot poroča Lin, je 52,8% vprašanih odgovorilo pritrdilno na vprašanje »Spomnite se zadnjih 12 mesecev, ali vam je kdo omenil možnosti za zaposlitev v vsakdanjem pogovoru brez tega, da bi ga vi vprašali?« in 47,2% vprašanih nikalno.

Vprašanje 2: *Ali ste se večkrat zapletli v takšen razgovor?*

S tem dodatnim vprašanjem (navezuje se na vprašanje 1) smo hoteli izvedeti, kolikokrat se ljudje dejansko zapletejo v neformalni, vsakdanji razgovor o priložnostih za zaposlitev. Opomniti velja, da tisti, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili negativno, na to vprašanje niso odgovarjali, ena oseba pa se je vzdržala odgovora. Tako imamo 18 veljavnih odgovorov.

Tabela 8.1.2.: ŠTEVILO RAZGOVOROV O ZAPOSILITVI

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
1 do 2	8	44,4
3 do 4	5	27,8
4 do 7	3	17,7
7 ali več	2	11,1
SKUPAJ	18	100

44,4% vprašanih, ki so odgovorili pritrdilno na prvo vprašanje, se je o možnostih za zaposlitev pogovarjalo 1 do 2 krat, 15,6% v 3 do 4 primerih, 9,4% v 4 do 7 primerih in 6,3% vprašanih 7 ali večkrat. Iz teh podatkov lahko sklepamo, da neformalni ali rutinski

pogovori večkrat vodijo do besede o priložnostih za zaposlitev. S pomočjo takih razgovorov posamezniki velikokrat pridejo do informacij o delovnih mestih. Dejstvo, da se ljudje večkrat vpletejo v takšne razgovore, nam da možnost, da izvemo več informacij, ki so med seboj različne. Ni nujno, da takoj zagrabimo za delo, za katero slišimo prvič. Velikokrat se namreč zgodi, da izvemo kasneje, za nas ustrežnejše informacije.

Vprašanje 3 sprašuje po metodah, ki so jih vprašani uporabili, in sicer: *"Kako ste izvedeli za vašo sedanjo zaposlitev oziroma delovno mesto?"* Enako vprašanje je zastavil tudi Nan Lin, ki pa je imel podrobnejše razčlenjene odgovore kot mi. Na koncu jih je združil, da je dobil smiselno celoto.

Tabela 8.1.3.: METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
oglas v časopisu	3	9,1
oglas na televiziji	1	3,0
oglas na internetu	2	6,1
objava na deski ZZZ	3	9,1
neka oseba mi je delo omenila	16	48,5
spraševal/a sem in so mi povedali	4	12,1
drugo	4	12,1
SKUPAJ	33 ⁹	100

Če združimo oba odgovora, ki se nanašata na uporabo osebnih kontaktov (neka oseba mi je omenila in spraševal/a sem in so mi povedali) dobimo kar velik odstotek (60,6%) v primerjavi z bolj formalnimi načini iskanja zaposlitve (oglas v časopisu, na televiziji, internetu na ZZZ), ki znaša le 27,3%. V primerjavi s tabelo 8.1.1. dobimo približno enak odstotek tistih, ki so uporabili neformalne načine iskanja zaposlitve (približno 60%). Ob tem pa zgornja tabela dodatno pove, da jih je le 12,1% spraševalo po zaposlitvi, kar 48,5% vprašanih pa je dobilo informacije o delu brez tega, da bi spraševali.

⁹ V tabeli je N večje od števila anketiranih zato, ker je bilo na vprašanje možnih več odgovorov.

V Linovi raziskavi je slika nekoliko drugačna. 33,5% vprašanih omenja uporabo osebnih kontaktov, medtem ko kar 50,7% ne omenja pomoči druge osebe, 15,8% ni uporabilo nobene dane metode. V Pomurju je ob primerljivi izobrazbeni strukturi med iskalci zaposlitve vloga socialnih vezi večja.

Razloge za različne odgovore lahko iščemo na večih straneh. Eden izmed njih je tudi ta, da posamezniki v Pomurju lažje pridejo do zaposlitve s pomočjo socialnih kontaktov, ker gre za relativno majhno območje, kjer vsi več ali manj vedo na koga bi se bilo treba obrniti po pomembno informacijo. Naslednji razlog je tudi visoka stopnja brezposelnosti, zaradi česa si posamezniki na vse možne in učinkovite načine skušajo najti zaposlitev. Formalni viri niso dovolj, treba je segati tudi po neformalnih.

V tabeli 8.1.3 vidimo nekatere metode, s pomočjo katerih si posamezniki pomagajo najti zaposlitev. Vendar pa ni dovolj, da za prosto delovno mesto samo izvedo (čeprav je tudi to že veliko). Potrebno je še vzpostaviti stik z organizacijo oziroma delodajalcem. Velikokrat se namreč zgodi, da za delovno mesto izvedo preko formalnih metod zaposlovanja, stik pa potem poskušajo vzpostaviti tudi preko socialnega omrežja z željo, da bi le-to pomagalo priti do želenega dela.

V naši diplomski nalogi smo kot vprašanje 4 postavili: *"Potem, ko ste slišali za prosto delovno mesto, kako ste prvič vzpostavili stik z delodajalcem?"* S tem vprašanjem smo hoteli preveriti, ali ljudje uporabljajo socialne kontakte le za iskanje informacij ali tudi za navezavo stikov z delodajalci.

Tabela 8.1.4.: PRVI STIK Z DELODAJALCEM

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
sam/a sem se pozanimal/a na sedežu podjetja	15	48,4
za pomoč sem prosil/a drugo osebo	14	45,2
drugo	2	6,5
SKUPAJ	31	100

Gre za malo večji odstotek posameznikov, to je 48,4%, ki so se sami pozanimali na sedežu podjetja, kot tistih, ki so prosili za posredovanje neke tretje osebe. Teh je 45,2%. V primerjavi s tabelo 8.1.3.: Metode iskanja zaposlitve, lahko sklepamo, da je skoraj enak odstotek tistih, ki so slišali za delo preko socialnih kontaktov, in tistih, ki so te

socialne kontakte tudi uporabili pri navezovanju stikov. Vprašanje je, če gre za isto skupino ljudi. Čisto enako verjetno je namreč, da so tisti, ki so slišali za delo v neformalnih pogovorih, sami poiskali delodajalca in obratno. Da bi dobili odgovor smo naredili dodatno tabelo.

Tabela 8.1.5.: METODE vs. PRVI STIK¹⁰

		METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE		SKUPAJ
		oglasi in drugo	socialni kontakti	
PRVI STIK Z DELODAJALCEM	sam/a sem se pozanimal/a	9 (29,0%)	6 (19,4%)	15 (48,4%)
	prosil/a za pomoč	/	14 (45,2%)	14 (45,2%)
	drugo osebo	/	14 (70,0%)	/
	drugo	2 (6,5%)	/	2 (6,5%)
		2 (18,2%)	/	/
	SKUPAJ	11 (35,5%)	20 (64,5%)	31 (100,0%)
	11 (100,0%)	20 (100,0%)	31 (100,0%)	

Večina vprašanih (14 ali 45,2%) je zaposlitev našla in tudi dobila s pomočjo socialnih kontaktov. Od vseh, ki so uporabili socialne kontakte, da so našli službo, je kar 70,0% uporabilo pomoč druge osebe pri navezovanju stikov. Le 30,0% je takih, ki so slišali za službo preko socialnih kontaktov, a so sami vzpostavili prvi stik z delodajalcem. 29,0% pa je takih, ki niso uporabili socialnih kontaktov v nobenem primeru. Skoraj polovica vprašanih je uporabila socialno omrežje tako pri iskanju zaposlitve kot pri navezovanju stikov z želenim delodajalcem. Iz tega lahko sklepamo, da so socialni kontakti pomembni tako pri zbiranju informacij kot tudi v naslednjem koraku za pridobitev službe.

Prvo hipotezo, ki govori o tem, da socialna omrežja omogočajo posameznikom, da lažje najdejo službo, bomo utemeljili s pomočjo zgornjih tabel. V prvi fazi vidimo, da je

¹⁰Vsako kombinacijo odgovorov sestavljata dve okenci. V zgornjih okencih so prikazani skupni odstotki, v spodnjih pa stolpcični odstotki.

59,4% vprašanih odgovorilo pritrdilno na vprašanje o slučajnih pogovorih za zaposlitev. Več kot polovica vprašanih je torej slišala različne možnosti za zaposlitev v vsakdanjih pogovorih (glej tabelo 8.1.1.). Podobne rezultate so dobili tudi drugi avtorji. Od teh se je skoraj polovica (44,4%) pogovarjala o možnostih za zaposlitev 1 do 2-krat, 27,8% tri do štirikrat, 16,7% štiri do sedemkrat in 11,1% sedem ali večkrat (glej tabelo 8.1.2.). Pogovori o možnostih zaposlitve tako precej pogosto prihajajo med neformalne pogovore.

Pomembno je tudi pogledati, kako so posamezniki prvič slišali za sedanjo zaposlitev (glej tabelo 8.1.3.). Tu lahko odgovore strnemo v dve grobo oblikovani skupini, kjer vse socialne stike (neka oseba mi ga je slučajno omenila in spraševal sem prijatelje, znance in sorodnike, pa so mi povedali) razumemo kot pomoč socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve (ne glede na to, ali smo mi spraševali njih ali so nam oni povedali sami), vse ostale odgovore pa štejemo v formalne metode iskanja zaposlitve. Tako vidimo, da je spet 60,6% vprašanih izvedelo za službo preko socialnih omrežij. 27,3% vprašanih je za službo izvedelo preko formalnih metod iskanja zaposlitve (oglas v časopisu, na TV, internetu ali na deski Zavoda za zaposlovanje) in 12,1% preko katerih drugih oblik.

Iz tabele 8.1.4. pa vidimo, da je 45,2% vprašanih poiskalo pomoč nekoga drugega pri navezovanju stikov z delodajalcem. Če strnemo obe tabeli (glej tabelo 8.1.5.), vidimo, da je skoraj polovica vprašanih uporabila socialno omrežje v obeh primerih.

Prvo hipotezo lahko z veliko verjetnostjo potrdimo, saj iz tabel vidimo, da je več kot polovica vprašanih uporabila socialne kontakte pri zbiranju informacij o delovnih mestih (tako pri iskanju splošnih informacij, da so slučajno izvedeli za možnosti zaposlitve, kot informacij o delovnem mestu, ki so ga pozneje zasedli). Prav tako je skoraj polovica vprašanih uporabila socialne kontakte pri navezovanju stika z delodajalcem in v kombinaciji obeh. Poleg tega je kar 60,6% vprašanih uporabilo socialna omrežja pri doseganju sedanje zaposlitve.

Če nadalje razčlenimo vlogo socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve, nas zanimajo tudi razlogi, zakaj so na delovno mesto sprejeli ravno določeno osebo. Kot smo že omenjali, se v povezavi s socialnimi omrežji velikokrat govori o nepravičnem kadrovanju, kjer je sprejet kandidat z najboljšimi socialnimi kontakti. Seveda bomo lahko govorili o razlogih le iz zornega kota kandidatov, ki so bili tudi sprejeti.

Hipotezo 2: *Socialna omrežja omogočajo, da ljudje lažje dobijo službo*, smo preverjali z vprašanjem št 5. :*"Zakaj menite, da so na to delovno mesto sprejeli ravno vas?"*

Tabela 8.1.6.: USTREZNOST KANDIDATA

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
izpolnjujem vse pogoje in sem najbolj ustrezen/a kandidat/ka	18	48,6
poznam prave ljudi, ki so me priporočili	5	13,5
moji prijatelji, znanci poznajo prave ljudi	6	16,2
ni bilo drugih kandidatov	5	13,5
drugo	3	8,1
SKUPAJ	37 ¹¹	100

Iz odgovorov vidimo, da je skoraj polovica (48,6%) vseh odgovorov mnenja, da so jih zaposlili zato, ker izpolnjujejo vse pogoje in so bili najbolj ustrezni kandidati. 29,7% odgovorov kaže na to, da so bili posamezniki izbrani za delovno mesto s pomočjo svojega socialnega omrežja. Mogoče je v prvi vrsti na odločitev o izbiri posameznika res vplivala dobra beseda, a to še ne pomeni, da ti kandidati niso bili tudi ustrezni. Prav tako je mogoče, da so izpolnjevali vse zahteve delodajalca, le da je socialno omrežje malce vzpodbudilo in olajšalo izbiro.

Ker je bilo možnih več odgovorov na vprašanje 5, smo podrobneje pregledali rezultate, da bi razjasnili zgornjo dilemo. Od vseh vprašanih, ki so odgovorili, je 43,8% vprašanih obkrožilo le en odgovor, in sicer, da so bili ustrezni kandidat. 18,8% je obkrožilo odgovora, ki govorita samo v prid socialnim omrežjem. Da ni bilo drugih kandidatov, meni 9,4% vprašanih, enak odstotek je obkrožil odgovor "drugo". Nekaj je tudi takih, ki so obkrožili dva različna odgovora. 6,3% vprašanih je poznalo prave ljudi, ki so jih priporočili, a hkrati so bili tudi ustrezen kandidat. Enak odstotek meni, da so bili ustrezen kandidat, a hkrati ni bilo drugih kandidatov. Za možno kombinacijo odgovorov, ki se nanašata samo na vlogo socialnih omrežij, se je odločilo le 3,1% vprašanih. Enak odstotek vprašanih je obkrožilo kombinacijo odgovorov, da so poznali prave ljudi in "drugo". Ker je zelo malo vprašanih izbralo več kot le en odgovor,

¹¹ V tabeli je N večje od števila anketiranih zato, ker je bilo na vprašanje možnih več odgovorov.

vidimo, da so bili kandidati ponavadi ustrezni. Po drugi strani pa je veliko takih, ki so uporabili socialne kontakte, vendar se o svoji ustreznosti niso opredelili.

Čeprav lahko ta rezultat deloma pojasnimo z Linovo ugotovitvijo (Lin 2004), da ljudje ponavadi izberejo najbolj primeren odgovor (ustrezen kandidat), hipoteze 2 v našem primeru ne moremo potrditi. Socialna omrežja tako ne omogočajo, da ljudje lažje dobijo službo. Odločilen faktor pri zaposlovanju je predvsem ustreznost kandidata. Res pa je, da je kar 21,9% takih, ki menijo, da so bila v njihovem primeru omrežja zelo pomembna.

Ker so socialna omrežja bogat vir različnih informacij, so pomemben prispevek k lažjemu zaposlovanju. Iskalcem zaposlitve priskrbijo informacije o prostem delovnem mestu, njegovem okolju,...; delodajalcem pa o lastnostih potencialnih kandidatov, o katerih ne izvedo iz prošnje za delovno mesto. Zato smo tretjo hipotezo: *S pomočjo socialnih omrežij dobijo posamezniki boljšo predstavo o delovnem mestu, za katerega se prijavljajo*, preverjali s pomočjo vprašanja 10 ("Ali menite, da imate takrat, kadar dobite zaposlitev s pomočjo kontaktov, tudi boljšo predstavo o delu, za katerega se potegujete?") in 11 ("Ali se dejanska situacija razlikuje od tega, kar ste pričakovali, ko ste se zaposlili?"). Z vprašanjem 11 bomo primerjali, ali se pričakovanja, oblikovana na podlagi informacij, razlikujejo od dejanskega stanja.

Tabela 8.1.8.: POMEN INFORMACIJ

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
neformalni kontakti povedo veliko	14	48,3
informacije niso zanesljive	14	48,3
glavno je delo	1	3,4
drugo	/	/
SKUPAJ	29	100

3,4% vprašanih je mnenja, da je glavno, da človek dobi delo, kaj več pa jih vnaprej ne zanima. Čeprav zelo majhen odstotek, tudi višja številka ne bi bila presenetljiva. Glede na stanje pomurskega trga delovne sile, je v praksi mogoče večkrat slišati podobne odgovore, saj dela ni na pretek in se ljudje večkrat odločijo za njih »neprimerno« delo. Pomembno je, da si zagotovijo mesečni vir prihodka. Ostali vprašani pa so deljenega

mnenja. Ena polovica vprašanih meni, da lahko neformalni kontakti veliko povedo o bodočem delodajalcu in delovnem mestu. Gre za informacije, ki morda niso na voljo povsod in vsakomur. Različni kontakti imajo različne informacije o delodajalcih, ki jih iz oglasov ne moremo razbrati. Nekaterim organizacijsko okolje morda ne bi ustrezalo, zato se za delo niti ne potegujejo. Po drugi strani pa je 48,3 % vprašanih mnenja, da informacije, ki jih dajo druge osebe, niso nujno zanesljive.

Tako nas je zanimalo, ali so tisti, ki so dobili službo s pomočjo socialnih kontaktov, mnenja, da neformalni kontakti povedo veliko in ali bolj cenijo pomen informacij kot tisti, ki niso iskali zaposlitve s pomočjo socialnih kontaktov.

Tabela 8.1.9.: METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE vs. POMEN INFORMACIJ ¹²

		METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE		SKUPAJ
		oglasilni drugo	socialni kontakti	
POMEN INFORMACIJ	neformalni kontakti povedo veliko	9 (31,0%)	5 (17,2%)	14 (48,3%)
	informacije niso zanesljive	9 (100,0%)	5 (25,0%)	/
	informacije niso zanesljive	/	14 (48,3%)	14 (48,3%)
	glavno je delo	/	14 (70,0%)	/
	glavno je delo	/	1 (3,4%)	1 (3,4%)
	glavno je delo	/	1 (5,0%)	/
SKUPAJ		9 (31,0%)	20 (69,0%)	29 (100,0%)
		9 (100,0%)	20 (100,0%)	29 (100,0%)

Vsi tisti, ki so uporabili formalne metode pri iskanju zaposlitve (31,0%), menijo, da lahko neformalni kontakti povedo veliko. V resnici pa prihaja do tega, da so informacije nezanesljive. Kar 70,0% vseh, ki so uporabili neformalne metode, namreč meni, da informacije, ki jih dobimo s pomočjo socialnih omrežij, niso zanesljive. Le manjši delež

¹² Vsako kombinacijo odgovorov sestavljata dve okenci. V zgornjih okencih so prikazani skupni odstotki, v spodnjih pa stolpcični odstotki.

(25,0%) tistih, ki so uporabili socialne kontakte, je zadovoljen z zanesljivostjo informacij.

Informacije igrajo pomembno vlogo pri oblikovanju naših pričakovanj. Glede na dobljene informacije se odločimo, ali se bomo potegovali za določeno delovno mesto in ali ga bomo sprejeli.

Tabela 8.1.10.: DEJANSKA SITUACIJA VS. PRIČAKOVANJA

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
pričakovanja in dejansko stanje se ujemata	16	50,0
pričakoval/a več kot dobil/a	9	28,1
pričakoval/a manj kot dobil/a	5	15,6
drugo	2	6,3
SKUPAJ	32	100

Polovica vprašanih trdi, da se začetna pričakovanja in dejansko stanje ujemajo. Ti so tako dobili dobre informacije o delovnem mestu, organizaciji, zaposlenih, itd.. Vedeli so, kaj bodo dobili in kaj lahko pričakujejo. 28,1 % vprašanih je pričakovalo več kot pa so dobili. Razlogi so lahko različni. Lahko da so dobili nepravne ali nepopolne informacije, mogoče pa so tudi sami imeli višja pričakovanja. 15,6 % pa je takih, ki so pričakovali manj kot so dobili. Mogoče so tudi njihove želje skromnejše. V vsakem subjektivnem svetu se porajajo različna pričakovanja. Pomembno pa je, da informacije sprejmemo kot takšne in jih ne skušamo prirediti po svoje.

V nadaljevanju je pomembno razjasniti, ali je bilo oblikovanje pričakovanj uspešnejše pri tistih, ki so uporabili socialna omrežja.

Tabela 8.1.11.: METODE vs. DEJANSKA SITUACIJA IN PRIČAKOVANJA¹³

		METODE ISKANJA		SKUPAJ
		ZAJEMLITVE		
		oglas in drugo	socialni kontakti	
DEJANSKA SITUACIJA in PRIČAKOVANJA	se ujemata	9 (28,1%)	7 (21,9%)	16 (50,0%)
		9 (69,2%)	7 (36,8%)	/
	pričakoval/a več	/	9 (28,1%)	9 (28,1%)
		/	9 (47,4%)	/
	pričakoval/a manj	2 (6,3%)	3 (9,4%)	5 (15,6%)
		2 (15,4%)	3 (15,8%)	/
	drugo	2 (6,3%)	/	2 (6,3%)
		2 (15,4%)	/	
SKUPAJ		13 (40,6%)	19 (59,4%)	32 (100,0%)
		13 (100,0%)	19 (100,0%)	32 (100,0%)

Tisti, ki so uporabili socialna omrežja pri zaposlovanju z oblikovanjem pričakovanj, niso bili uspešni. Le 50,0% vprašanih meni, da se dejanska situacija in pričakovanja ujemata. Bolj uspešni (28,1%) so bili v tej situaciji tisti, ki so uporabili različne oglase in druge načine pri zaposlovanju. 28,1% vprašanih, ki so uporabili socialna omrežja, je pričakovalo več, kot so dobili, in 9,4% manj, kot so na delovnem mestu dobili. Iz tega sledi zaključek, da socialna omrežja niso bila uspešna pri oblikovanju pričakovanj, saj je skoraj polovica tistih (47,4%), ki so uporabili socialne kontakte, pričakovala več, kot so dobili.

Odgovor na vprašanje: "Zakaj socialna omrežja niso uspešna pri oblikovanju pričakovanj?", nam ponuja tabela 8.1.2. Tisti, ki so uporabili socialna omrežja, niso zadovoljni z zanesljivostjo informacij, ki so jih dobili. Zaradi tega niso imeli možnosti oblikovati realnih pričakovanj in je prišlo do razkoraka med le-temi in dejansko

¹³ Vsako kombinacijo odgovorov sestavljata dve okenci. V zgornjih okencih so prikazani skupni odstotki, v spodnjih pa stolpčni odstotki.

situacijo. Ne smemo pa zanemariti niti človeškega faktorja in lastne predstave iskalcev zaposlitve, ki je lahko vodila do neujemanja. Poleg tega pa so vprašani predvsem angažirali močne vezi, ki razpolagajo z omejenostjo informacij in tako niso bile sposobne priskrbeti dovolj dobrih informacij, s katerimi bi lažje oblikovali predstavo o delovnem mestu.

Na eni strani slaba polovica vprašanih meni, da neformalni kontakti povedo veliko, na drugi pa, da te informacije niso nujno zanesljive. Tisti, ki so uporabili socialne kontakte, se v polovici primerov strinjajo, da informacije niso nujno zanesljive. Ob tem ko polovica vprašanih meni, da se pričakovanja in dejansko stanje ujemata, vidimo, da tisti, ki so uporabili socialne kontakte pri zaposlovanju, vseeno niso tako dobro oblikovali svojih pričakovanj. Hipotezo bomo glede na naš vzorec zavrnil. Ob tem pa velja opozoriti, da je mogoče pojem boljše službe razumeti večplastno, in sicer glede na oblikovana pričakovanja, samega delovnega mesta in okolja, izobrazbe,... Lahko, da so bile informacije točne, a so vprašani oblikovali boljšo predstavo o delovnem mestu, lahko pa je tudi obratno.

Hipotezo 4: *Ljudje, ki se zaposlijo s pomočjo socialnih omrežij so na delovnem mestu bolj motivirani*, smo preverjali s pomočjo tabel 8.1.12. in 8.1.13. Zanimalo nas je "Ali je motivacija večja, če se zaposlimo s pomočjo socialnih kontaktov?" Morda čutimo dolžnost ali obvezo do osebe, ki nam je pomagala pri zaposlitvi. Nočemo je razočarati in hočemo dokazati, da smo res primerni za delovno mesto. Na drugi strani pa je tudi obveza do delodajalca, ki nas je zaposlil. Tudi njemu bi radi pokazali hvaležnost in upravičili njegovo zaupanje v nas.

Nenazadnje pa smo spraševali, ali je motivacija za delo večja, ker dobimo s pomočjo socialnih kontaktov boljšo službo.

Tabela 8.1.12.: MOTIVACIJA

MOTIVACIJA JE VEČJA ZARADI:	POVPREČNA VREDNOST	ŠTEVILO
obveze do tistega, ki mi je pomagal	3,0	32
obveze do delodajalca	3,4	32
boljše službe zaradi kontaktov	3,0	32

Legenda vrednosti:

- 0 – sploh ni res
- 1 - ni res
- 2 – bolj ni res, kot je res
- 3 – bolj je res, kot ni res
- 4 – je res
- 5 – zelo je res

Vprašani se v povprečju strinjajo, da je bolj res kot ne, da je motivacija za delo večja zaradi obveze. Najsi gre za obvezo do nekoga, ki nam je pomagal pri zaposlitvi, obveze do delodajalca, ki nas je zaposlil, ali pa zaradi boljše službe, ki jo dobimo s pomočjo kontaktov. Malce večja je le motivacija zaradi obveze do delodajalca (povprečje je 3,4).

Zanimalo nas je tudi, ali tisti, ki so dobili službo s pomočjo socialnih kontaktov menijo, da je zaradi tega motivacija za delo večja.

Tabela 8.1.13.: METODE vs. MOTIVACIJA^{14 15}

		METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE		SKUPAJ
		oglasilni drugo	socialni kontakti	
VEČJA MOTIVACIJA ¹⁶	ni res	9 (30,0%)	/	9 (30,0%)
		9 (81,8%)	/	/
	je res	2 (6,7%)	19 (63,3%)	21 (70,0%)
		2 (18,2%)	19 (100,0%)	/
SKUPAJ		11 (36,7%)	19 (63,3%)	30 (100,0%)
		11 (100,0%)	19 (100,0%)	30 (100,0%)

Vsi vprašani, ki so uporabili socialne kontakte pri iskanju zaposlitve, menijo, da je res, da je motivacija za delo večja. Ob tem pa večina tistih, ki so uporabili formalne metode (81,8%), meni, da ni res, da je motivacija za delo večja zaradi pomoči socialnih kontaktov. Razlika v odgovorih je velika glede na metode, ki so jih vprašani uporabili. Verjetno so tudi tisti, ki socialnih kontaktov niso uporabili dovolj, motivirani in ne vidijo razlogov za večjo motiviranost v uporabi socialnih kontaktov.

Ker so bila pričakovanja o delovnem mestu v 50,0% realna, bi pričakovali, da bo motivacija za delo zadostna. To predpostavko lahko potrdimo. Povprečne vrednosti v tabeli 8.1.12. kažejo, da je res motivacija za delo večja. Ob tem pa tudi v tabeli 8.1.13. jasno vidimo, da se vsi tisti, ki so uporabili socialne kontakte pri iskanju zaposlitve, strinjajo, da je motivacija za delo večja zaradi uporabe socialnih kontaktov. Četrto

¹⁴ Vse tri trditve (motivacija za delo je večja zaradi obveze do tistega, ki je pomagal pri zaposlitvi, obveze do delodajalca in zaradi boljše službe, do katere se pride s pomočjo socialnih kontaktov) smo združili v en razred (večja motivacija).

¹⁵ Vsako kombinacijo odgovorov sestavljata dve okenci. V zgornjih okencih so prikazani skupni odstotki, v spodnjih pa stolpčni odstotki.

¹⁶ Lestvico 6 trditev smo združili v dva razreda, in sicer na tiste, ki se bolj nagibajo k trditvi ni res, in tiste, ki se nagibajo k trditvi, da je res motivacija za delo večja iz zgoraj naštetih razlogov.

hipotezo, da so ljudje, ki se zaposlijo s pomočjo socialnih omrežij bolj motivirani, potrdimo, kljub temu da se pričakovanja niso izpolnila.

Za peto hipotezo, da se ljudje, ki dobijo službo s pomočjo socialnih omrežij, čutijo bolj obvezani za dobro delo, bomo iskali povezavo med tabelo 8.1.12. in 8.1.14.

Čeprav čutimo obvezo do osebe, ki nam je pomagala priti do službe, ali obvezo do delodajalca, ki nas je zaposlil, pa so odgovori na naslednje vprašanje malce presenetljivi. Vprašali smo, ali se ljudje zato, ker jih je nekdo priporočil, čutijo dolžne ostati v službi, tudi če jim zaposlitev ni všeč. Po zgornjih odgovorih bi lahko sklepali na večino pritrdilnih odgovorov. Spodnja tabela pa kaže drugačno sliko.

Tabela 8.1.14.: DOLŽNOST OSTATI V SLUŽBI

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
da	6	19,4
ne	25	80,6
SKUPAJ	31	100

Od vseh, ki so dogovorili na vprašanje, se jih kar 80,6% ne čuti dolžne ostati v službi samo zato, ker jih je nekdo priporočil, če jim zaposlitev ni všeč. Le 19,4% vprašanih bi se čutilo dolžno ostati v službi zaradi priporočil. Očitno lojalnost ni popolna, saj vprašani ne gredo tako daleč, da bi prenesli slabo službo.

V prejšnjem delu smo videli, da se ljudje čutijo bolj motivirani. Motivacija je eden izmed pomembnih razlogov, ki posameznika žene k dobremu delu oziroma dobro opravljenim nalogam. Če gledamo z motivacijske strani, lahko trdimo, da se posamezniki čutijo bolj obvezani za dobro delo. Če pa pogledamo na problem s širšega vidika, je na vprašanje 13 (Ali menite, da se ljudje zato, ker jih je nekdo priporočil, čutijo dolžne ostati v službi, tudi če jim zaposlitev ni všeč? Glej tabela 8.1.13.), kar 80,6% vprašanih odgovorilo, da se zaradi tega, ker jih je nekdo priporočil, ne čutijo dolžne ostati v službi, če jim zaposlitev ne bi bila všeč. Prav tako se nihče, ki je uporabil socialne kontakte, ne čuti dolžan ostati v službi samo zato, ker ga je nekdo priporočil. Po eni strani nas vpliv socialnih omrežij motivira, da bolje opravljamo svoje delo, po drugi strani pa zaradi tega ne bi ostali v službi, ki nam ni všeč.

Peto hipotezo lahko potrdimo, saj smo jo postavili v smislu boljšega opravljanja dela in ne dolžnosti ostati v službi.

Prvo, četrto in peto hipotezo smo s pomočjo vprašalnika potrdili. Torej:

- socialna omrežja omogočajo posameznikom, da lažje najdejo službo,
- ljudje, ki se zaposlijo s pomočjo socialnih omrežij, so bolj zadovoljni in motivirani s službo,
- ljudje, ki dobijo službo s pomočjo socialnih omrežij, se čutijo bolj obvezani za dobro delo.

Druge (socialna omrežja omogočajo, da ljudje lažje dobijo službo) in tretje hipoteze (s pomočjo socialnih omrežij dobijo posamezniki boljšo predstavo o delovnem mestu, za katerega se prijavljajo) z vprašalnikom nismo potrdili, čeprav ju empirične študije potrjujejo, smo pa opozorili na nekatere točke, ki jih je treba upoštevati.

8.2 LASTNOSTI SOCIALNIH OMREŽIJ, KI POMAGAJO PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

V teoretičnem delu je bilo govora o ljudeh, na katere se posamezniki obrnejo pri iskanju zaposlitve. Včasih gre za močne, včasih za šibke vezi. O njihovi učinkovitosti so mnenja deljena. V nadaljevanju bomo najprej pogledali, v kakšnem odnosu so vprašani z ljudmi, ki so jim aktivno pomagali v procesu iskanja in pridobivanja sedanje zaposlitve (močne ali šibke vezi), potem pa se bomo osredotočili na delovno mesto, ki ga te osebe zasedajo (socialni status). Osredotočili se bomo le na tiste anketirance, ki jim je nekdo pomagal pri iskanju zaposlitve.

Tabela 8.2.1.: MOČ VEZI

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
mož, žena, partner	4	12,1
mama, oče	2	6,1
drugi sorodnik	6	18,2
prijatelj	9	27,3
sodelavec	6	18,2
znanec	6	18,2
SKUPAJ	33 ¹⁷	100

Če izpostavimo najvišje odstotke, vidimo, da so v 27,3% primerih, ko so uporabili vezi, prijatelji tisti, ki so bili aktivni pri iskanju zaposlitve anketiranim. Pri zaposlovanju pa so zelo aktivni tudi znanci, drugi sorodniki in sodelavci s po 18,2%. Če odgovore razdelimo po moči, tako da med močne vezi štejemo: mož, žena ali partner, mama, oče, sorodnik, prijatelj, med šibke vezi pa sodelavce in znance, dobimo naslednjo sliko: 63,7% vprašanih je uporabilo močne vezi, medtem ko je manjši odstotek, in sicer 36,4% vprašanih, uporabilo šibke vezi. Razmerje med uporabo močnih in šibkih vezi se na našem vzorcu nagiba k večji uporabi močnih vezi. Uporaba sorodniških vezi v nasprotju s pričakovanji niso tako zelo uporabljene. Najpogosteje so uporabljene prijateljske vezi.

¹⁷ Skupno število je v nekaterih tabelah večje od števila vprašanih zato, ker je bilo možnih več odgovorov na določena vprašanja.

V nadaljevanju smo pogledali, kakšno delovno mesto zavzema oseba, ki je bila aktivna pri iskanju zaposlitve, oziroma je anketirancem nudila pomoč.

Tabela 8.2.2.: DELOVNO MESTO OSEBE, KI JE NUDILA POMOČ PRI ZAPOSLOVANJU (VIR POMOČI)

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
kvalificirani delavec	6	18,7
uslužbenec, ki ne nadzira drugih	8	25,0
uslužbenec, ki nadzira druge	12	37,5
strokovnjak, uslužbenec na visoki ravni	2	6,3
upokojenec	2	6,3
študent	2	6,3
SKUPAJ	32	100,0

Tistim, ki so uporabili socialno omrežje, so največkrat pomagali uslužbenci, ki nadzirajo delo drugih (37,5%), in uslužbenci, ki ne nadzirajo dela drugih (25,0%). Pri teh, ki nadzirajo delo drugih, lahko sklepamo, da gre za ljudi, ki imajo sami precej velik vpliv in dovolj velik krog poznanstva, da lahko nekemu pomagajo priti do zaposlitve. Na tretjem mestu je pomoč s strani kvalificiranih delavcev, in sicer v 18,7% odgovorov. V 6,3% primerov pa navajajo pomoč strokovnjakov in uslužbencev na visoki ravni, upokojenecv in študentov. Za vse te ostale skupine pa lahko rečemo, da imajo nižji status. Kljub zaželenosti oseb z višjim statusom v omrežju, vprašani še vedno precej angažirajo osebe z nižjim statusom, vendar take, ki imajo določen vpliv. Presenetljiva je majhna pomoč strokovnjakov oziroma uslužbencev na visoki ravni. Pričakovali bi lahko, da so to ljudje, ki si jih vsi želimo imeti v svojem socialnem krogu kot potencialno pomoč, vendar naši socialni krogi do njih pogosto ne sežejo.

Tako dobimo še en odgovor na razočaranje na delovnem mestu. Socialni kontakt ni pripeljal do dobre službe, saj so vprašani angažirali osebe z nižjim statusom in močne vezi, ki ne vodijo v višje socialne sloje, saj so omejeni z raznovrstnostjo informacij.

Za podrobnejšo analizo glede vloge socialnega statusa si pogledajmo tabelo 8.2.3. Anketirance smo vprašali: "*V primerjavi z vami, ali imajo osebe, ki so vam pomagale*

priiti do sedanje zaposlitve, višji ali nižji status kot vi?" S tem vprašanjem smo želeli še dodatno preveriti, koga vprašajo za pomoč.

Tabela 8.2.3.: STATUS

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
večina višji	15	65,2
večina nižji	1	4,3
približno enak	6	26,1
drugo	1	4,3
SKUPAJ	23	100

Rezultati so pokazali, da ima kar 65,2% anketiranih, ki so odgovorili na vprašanje, poznanstva z višjim statusom, kot je njihov. Ta poznanstva so jim pomagala priiti do zaposlitve. Le 4,3% vprašanih ima višji status kot osebe, ki so jim pomagale priiti do zaposlitve. Približno enak status pa ima 26,1% vprašanih. Takšen rezultat je kar pričakovan. Tisti z nižjim statusom skušajo najti pomoč pri osebah z višjim statusom, saj imajo le-te največ vpliva med kolegi. Njihove vezi sicer segajo višje, vendar ne dovolj visoko.

Če pa te rezultate primerjamo s prejšnjo tabelo (Tabela 8.2.2.), vidimo očitno razliko. V prvem primeru so vprašani uporabili pomoč oseb, ki imajo podoben ali nižji status, v drugem pa trdijo, da imajo osebe, ki so jim pomagale, višji status. Do razkoraka je lahko prišlo tudi zato, ker anketirani sami sebe prištevajo v nižji status kot tiste, ki so jim pomagali, čeprav le-ti delajo na podobnih delovnih mestih, kot oni sami.

V nadaljevanju nas je zanimalo, katere vezi pripeljejo do višjega statusa, močne ali šibke.

Tabela 8.2.4.: MOČ VEZI vs. STATUS¹⁸

		MOČ VEZI		SKUPAJ
		močne	šibke	
STATUS	večina ima višjega	15 (65,2%)	/	15 (65,2%)
	večina ima nižjega	15 (71,4%)	/	/
	večina približno enakega	1 (4,3%)	/	1 (4,3%)
		1 (4,8%)	/	/
	drugo	5 (21,7%)	1 (4,3%)	6 (26,1%)
		5 (23,8%)	1 (50,0%)	/
		/	1 (4,3%)	1 (4,3%)
		/	1 (50,0%)	/
SKUPAJ		21 (91,3%)	2 (8,7%)	23 (100,0%)
		21 (100,0%)	2 (100,0%)	23 (100,0%)

Tabela 8.2.4. nam da jasen odgovor na zastavljeno vprašanje. Močne vezi so vodile do oseb z višjim statusom (71,4%) ali pa vsaj takšnim, kot jih imajo vprašani (23,8%).

Ti rezultati se razhajajo z literaturo. Večina trditev namreč temelji na ideji, da ljudi nižjega stanu (nižja izobrazba in nižji dohodek) povezujejo močne vezi. Ljudi nižjega stanu je veliko, zato si izbirajo sebi podobne prijatelje, na katere jih vežejo močne vezi.

¹⁸ Vsako kombinacij odgovorov sestavljata dve okenci. V zgornjih okencih so prikazani skupni odstotki, v spodnjih pa stolpčni odstotki.

Povprašali smo tudi za mnenje o pomembnosti statusa osebe, ki je vprašanim pomagala priti do zaposlitve. Tako smo želeli ugotoviti, kako pomembno je, da se ljudje po pomoč obračajo k tistim, ki so višje na socialni lestvici.

Tabela 8.2.5.: POMEN STATUSA OSEBE, KI JE POMAGALA PRITI DO ZAPOSLOTITVE

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
odločilen	12	54,5
pomemben a ne kot moje kvalitete	3	13,6
sploh ni pomemben	6	27,3
drugo	1	4,5
SKUPAJ	22	100,0

54,5% vprašanih, ki so odgovorili na vprašanje, je mnenja, da je bil status osebe, ki jim je pomagala priti do zaposlitve, odločilnega pomena. Status osebe je bil tisti, ki je odločal o zaposlitvi. 13,6% jih meni, da je status osebe sicer bil pomemben, a ne tako kot njihove osebne kvalitete. Manjši odstotek pa nam da odgovor, da status osebe sploh ni bil pomemben. Takih je 27,3% odgovorov. Te osebe so sicer potrebovale pomoč osebe (bolj kakšno intermediacijo), le da njen status ni imel nič opraviti z zaposlitvijo. V dobri polovici primerov je bil status odločilnega pomena. Ker lahko iz predhodne tabele sklepamo, da je bil status višji, vidimo, da si posamezniki iščejo povezavo z osebami višjega statusa, saj je ta zelo pomemben pri iskanju zaposlitve.

Ker nas je zanimalo, kaj poleg socialnega statusa osebe še vpliva na možnosti za zaposlovanje, smo spraševali po različnih lastnostih oseb, ki so imele največ zaslug za to, da so anketirani dobili zaposlitev.

Ljudje imamo različne karakteristike in zmogljivosti, ki jih lahko uporabimo. Vse te lastnosti pa nam pridejo prav na različnih področjih. Ker je nenazadnje pomembno, kakšna je oseba, ki nam je pomagala priti do zaposlitve, smo povprašali tudi po njenih lastnostih, kot jih vidi anketiranec. Pri iskanju zaposlitve smo izpostavili naslednje lastnosti: zanesljivost, vredna zaupanja, ugled, položaj, kontakti osebe in pripravljenost pomagati (glej tabelo 8.2.6.). Za te menimo, da je pomembno, da jih kontaktna oseba ima.

Le nekaj vprašanih (lahko bi rekli skoraj nihče) je mnenja, da navedene lastnosti sploh niso pomembne, da niso pomembne in da so bolj nepomembne kot pomembne. Še največ vprašanih je označilo navedene lastnosti kot zelo pomembne ali pomembne.

Na splošno lahko rečemo, da so vse navedene lastnosti za vprašane precej pomembne. Po pomembnosti jih lahko rangiramo; najpomembnejša lastnost osebe, ki je imela največ zaslug za zaposlitev vprašanih, je zanesljivost. 78,3% jih meni, da je zelo pomembno biti zanesljiv. 72,7% vprašanih meni, da je zelo pomembno, da oseba pozna prave ljudi. V primeru iskanja zaposlitve je predvsem pomembno poznati prave ljudi, preko ali s pomočjo katerih je možno priti do službe. 69,6% ceni osebo, ker je ta pripravljena pomagati (pomaga nam priti do zaposlitve). 65,2% vprašanih meni, da je zelo pomembna lastnost osebe, da je vsega zaupanja vredna, enak odstotek pa da je ugledna. Take socialne kontakte cenijo tudi drugi, zato ima njihova pomoč pri zaposlovanju večji učinek. 63,6% pa je mnenja, da je pomembno, da je oseba na pravem položaju.

Če pogledamo še povprečne vrednosti, pridemo do enakega sklepa. S povprečjem 4,7 vprašani menijo, da je zelo pomembno biti zanesljiv. Zelo pomembno je tudi, da je oseba vredna zaupanja in ugledna. V primeru iskanja zaposlitve je pomembno poznati prave ljudi, preko ali s pomočjo katerih je možno priti do službe. Z enakim povprečjem 4,4 sta pomembni lastnosti osebe, ki pomaga pri zaposlovanju tudi ugled in pripravljenost pomagati. Najnižjo srednjo vrednost v primerjavi z ostalimi lastnostmi so vprašani namenili pravemu položaju osebe, čeprav je tudi to pomembna lastnost.

Tabela nam jasno pokaže, da so vse navedene lastnosti pomembne. Gre za lastnosti, ki jih (pod)zavestno iščemo pri osebah, za katere menimo, da bi nam lahko bile v pomoč pri iskanju zaposlitve. To so lastnosti osebe, ki prispevajo k učinkovitejšemu iskanju zaposlitve in zaposlovanju. Čeprav so razlike majhne, pa vendar vidimo, da prevladujejo lastnosti, ki se povezujejo z močnimi vezmi (zanesljivost, zaupanje) v primerjavi z ugledom in pravim položajem osebe, ter da oseba pozna prave ljudi. Gre za majhno razliko, ki morda priča, da ljudje v pogojih visoke brezposelnosti cenijo in potrebujejo zanesljiv socialni stik, ki ga najdejo v močnih vezeh, čeprav gre to na račun šibkih vezi z višjim statusom in boljše službe.

Legenda vrednosti:

- 0 – sploh ni pomembna
- 1 – pomembna
- 2 – bolj nepomembna kot pomembna
- 3 – bolj pomembna kot nepomembna
- 4 – pomembna
- 5 – zelo pomembna

Tabela 8.2.6.: OPIS OSEB

LASTNOSTI OSEB	ZANESLJIVA		ZAUPANJA VREDNA		UGLEDNA		PRAVI POLOŽAJ		POZNA PRAVE LJUDI		PRIPRAVLJENA POMAGATI	
	število	odstotki	število	odstotki	število	odstotki	število	odstotki	število	odstotki	število	odstotki
sploh ni pomembna	/	/	/	/	/	/	1	4,5	1	4,5	/	/
pomembna	/	/	/	/	/	/	1	4,5	/	/	/	/
bolj nepomembna kot pomembna	/	/	/	/	1	4,3	/	/	1	4,5	1	4,3
bolj pomembna kot nepomembna	2	8,7	2	8,7	3	13,0	3	13,6	1	4,5	4	17,4
pomembna	3	9,4	6	26,1	4	17,4	3	13,6	3	13,6	2	6,3
zelo pomembna	18	78,3	15	65,2	15	65,2	14	63,6	16	72,7	16	69,6
SKUPAJ	23	100,0	23	100,0	23	100,0	22	100,0	22	100,0	23	100,0
POVPREČJE	4,7		4,6		4,4		4,2		4,4		4,4	

9 ZAKLJUČEK

V pogojih manjše brezposelnosti je pomen socialnih omrežij predvsem v pridobivanju in posredovanju informacij. Kadar pa je stopnja brezposelnosti višja, nudijo socialna omrežja pomoč pri pridobivanju zaposlitve. Vse pogoje za uporabo socialnih omrežij izpolnjuje pomurska regija z najvišjo stopnjo brezposelnosti. Posamezniki se ubadajo z visoko nezaposlenostjo. Po drugi strani pa je premalo delovnih mest, ki bi jim omogočala zaposlitev.

Kot enega izmed odgovorov za lažje zaposlovanje smo v naši nalogi izpostavili socialna omrežja. Socialna omrežja postajajo vedno bolj iskan ključen dodatek v primerih iskanja zaposlitve. Njihov pomen postaja vedno bolj izrazit, še posebej na območjih, kjer se bije boj med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej. Torej tam, kjer je ponudba višja od povpraševanja, oziroma tam, kjer je stopnja brezposelnosti višja.

Že mnoge raziskave v preteklosti so dokazale pozitiven učinek socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve. Enake rezultate je pokazala naša raziskava na manjšem vzorcu v Pomurju, kjer je visoka stopnja brezposelnosti. V več kot polovici primerov so si ljudje pomagali s socialnimi omrežji, da so se zaposlili. Dobra polovica je slišala o možnostih zaposlitve v neformalnih pogovorih (gre za različne možnosti za zaposlitev, ki niso nujno vodile v zaposlovanje), prav tako visok odstotek vprašanih pa je s pomočjo osebnih kontaktov izvedel za delovno mesto, kjer so se pozneje tudi zaposlili. Skoraj polovica vprašanih je uporabila socialne kontakte tudi pri navezovanju stikov z delodajalcem, medtem ko se je ostala polovica zavzela sama zase. Iz teh podatkov je očitno, da so socialna omrežja pri iskanju zaposlitve zelo pomembna in hkrati učinkovita. Pomagajo priti do informacij in navezovati stike z delodajalci. Seveda pa ne moremo pripisati vseh uslug samo socialnim omrežjem. Vsekakor moramo pri zaposlovanju izpostaviti svoje lastne attribute, ki so lahko odločilni v odločanju o sprejetju na delovno mesto. Tako dobra polovica vprašanih meni, da so dobili zaposlitev zato, ker izpolnjujejo vse pogoje in so bili najbolj ustrezni kandidati. Ob tem pa slaba tretjina meni, da so bili na delovno mesto sprejeti zaradi pomoči socialnega omrežja.

Ob primerjavi naših analiz in prispevki večine avtorjev prihajamo do podobnih zaključkov glede uporabe socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve. Posamezniki se v

veliki meri opirajo in poslužujejo pomoči socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve. Vsi iščejo tiste vrste vezi, ki so za njih najbolj koristne, z omejitvijo, da so tudi dostopne. Dostopnost vezi je zelo pomembna, saj nič ne pomaga znanje, da sta visok status in šibke vezi pomembnejša, če do takih vezi nimamo dostopa.

Ob podrobnejši analizi rezultatov pa vidimo nekatere razlike. Dve tretjini vprašanih je uporabilo močne vezi, od tega so polovici vprašanih aktivno pomagali prijatelji. Zato, ker so močne vezi ponavadi omejene z raznovrstnostjo informacij, jih kar polovica meni, da informacije, ki jih dobimo s pomočjo socialnih omrežij, niso zanesljive. Zato prihaja do razočaranja na delovnem mestu. Vprašani so trdili, da ima večina oseb, ki so jim pomagale pri zaposlitvi, višji status kot oni sami. Iz tega sledi zaključek, da močne vezi vodijo do oseb z višjim statusom. Ostali avtorji trdijo ravno nasprotno, in sicer, da do višjega statusa vodijo šibke vezi. Močne vezi so bile pri zaposlovanju uspešne zato, ker so delo iskali ljudje z višjim položajem, ki je bil odločilen za zaposlitev v polovici primerov. Čeprav se vprašani poslužujejo močnih vezi in iščejo osebe z višjim statusom, je pomembno tudi, da so te osebe zanesljive, zaupanja vredne, ugledne, na pravem položaju, da poznajo prave ljudi in so pripravljene pomagati.

Zato ker nimamo vsi enako dobrih omrežij, nimamo dostopa do različnih in dobrih informacij. Omrežja ohranjajo ali celo povečujejo neenakost. Kakovost omrežja je tisto, kar odloča o našem položaju na trgu. Visok socialni status ljudi in moč vezi so lastnosti našega socialnega omrežja, ki odločajo, kakšen položaj bomo imeli. Čeprav si vsak želi socialno okolje z najboljšimi vezmi, tega ne moremo imeti vsi. Zato še vedno obstajajo stigmatizirane skupine posameznikov (v Pomurju je ena takih skupin romska skupnost, ki tudi prispeva k višji stopnji brezposelnosti) s slabšim socialnim omrežjem. Ob tem moramo opozoriti na dejstvo, da ni nujno, da ti posamezniki nimajo omrežja. Lahko da omrežje imajo, a to omrežje ni "uporabno" pri iskanju zaposlitve. Zato lahko delež krivde za brezposelnost nekaterih pripišemo tudi slabemu socialnemu omrežju ali njegovemu slabemu delovanju.

Dotakniti se je potrebno tudi odprtih dilem. Nekatere izmed njih so se pokazale ob analizi rezultatov vprašalnika. Pri oblikovanju vprašanj bi lahko bili bolj direktni. Lahko bi npr. vprašali po mnenju ali celo izkušnjah, če dobri socialni kontakti pomagajo priti do zaposlitve in če se vprašani zelo potrudijo najti ustrezne socialne vezi, ko iščejo

zaposlitev,... Glede na postavljene hipoteze bi lahko dali bolj primerno vprašanje, ki bi nam jasno zavrnilo ali potrdilo hipotezo. Tako bi lahko npr. za preverjanje hipoteze 4 vprašali tiste, ki so uporabili socialne kontakte, "ali je zaradi tega, ker so uporabili socialne kontakte, motivacija za delo večja".

Vprašati se je potrebno, ali smo izbrali dober vzorec. Mogoče bi bili rezultati drugačni, če bi dobili odgovore tudi od starejših in nižje izobraženih.

Na druge odprte dileme pa so nakazali že avtorji o socialnem kapitalu. Res je, da socialna omrežja pomagajo pri iskanju zaposlitve in končno tudi pri zaposlovanju. Ob tem pa ne smemo zanemariti vrednosti intelektualnega kapitala, človeškega kapitala in drugih lastnosti iskalca zaposlitve. Poleg tega avtorji v literaturi navajajo različne spektre, ki jih nismo mogli zajeti.

Glede na vse povedano pa se moramo zavedati, da samo socialno omrežje ne vodi do želenega cilja, če sami ne ponujamo tisto, kar nekdo išče. To so lahko ustrezna izobrazba, sposobnosti, veščine, izkušnje,...

10 LITERATURA

- Burt S., Ronald (2001): Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. V: Lin, Nan, Cook, Karen, Burt S., Ronald (ur.): Social Capital: Theory and Research. 31-56. New York: Aldine De Gruyter.
- Crow, Graham (2004): Social Networks and Social Exclusion: An Overview of the Debate. V: Phillipson, Chris, Allan, Graham, Morgan, David (ur.): Social Networks and Social Exclusion: Sociological and Policy Perspectives. 7-19. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Černigoj Sadar, Nevenka (2001): Mednarodna primerjalna študija upravljanje človeških virov – Tabelarni pregled podatkov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Erickson H., Bonnie (2001): Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees. V: Lin, Nan, Cook, Karen, Burt S., Ronald (ur.): Social Capital: Theory and Research. 127-158. New York: Aldine De Gruyter.
- Fernandez M., Roberto, Castilla J., Emilio (2001): How Much Is That Network Worth? Social Capital in Employee Referral Networks. V: Lin, Nan, Cook, Karen, Burt S., Ronald (ur.): Social Capital: Theory and Research. 85-104. New York: Aldine De Gruyter.
- Fisher, S. Claude (1982): Dwelling among friends: Personal networks in town and city. Chicago: University of Chicago Press.
- Flap, Henk, Boxman, Ed (2001): Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career. V: Lin, Nan, Cook, Karen, Burt S., Ronald (ur.): Social Capital: Theory and Research. 159- 181. New York: Aldine De Gruyter.
- Granovetter, Mark (1982/1985): The Strength of Weak Ties – A Network Theory Revisited. V: Marsden V., Peter, Lin, Nan (ur.): Social Structure and Network Analysis, 105-130. Beverly Hills: Sage Publications, Inc.
- Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kresal Šoltes, Katarina, Kresal, Barbara (1994): Predpisi o delovnih razmerjih s komentarjem. Ljubljana: Slovenska založba.

- Lin, Nan (1985, 1982): Social Resources and Instrumental Action. V: Marsden V., Peter, Lin, Nan (1982/1985): Social Structure and Network Analysis. 131-145. Beverly Hills: Sage Publications, Inc.
- Lin, Nan (2004): The Invisible Hand of Social Capital. Neobjavljeni članek.
- Lipičnik, Bogdan (1996): Človeški viri in ravnanje z njimi. Ljubljana: Copis.
- Marsden V., Peter (2001): Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices. V: Lin, Nan, Cook, Karen, Burt S., Ronald (ur.): Social Capital: Theory and Research. 105-126. New York: Aldine De Gruyter.
- Možina, Stane, Svetlik, Ivan, Jamšek, Franc, Zupan, Nada, Vodovnik, Zvone (2002): Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Phillipson, Chris, Allan, Graham, Morgan, David (2004): Social Networks and Social Exclusion: Sociological and Policy Perspectives (Introduction, 1-6). Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Portes, Alejandro, Sensenbrenner, Julia (1993): Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action. *American journal of sociology* 98 (6), 1320-1350.
- Svetlik, Ivan, Vilič Klenovšek, Tanja, Klemenčič, Sonja, Hribar, Samo (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, Ivan (1993): Izobraževanje in trg dela. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (2002): Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vodovnik, Zvone (1998): Pravna ureditev zaposlovanj in dela. Koper: Visoka šola za management v Kopru.

Internetni viri:

- Anderberg, Dan, Andersson, Fredrik (2002): Stratification, Social Networks in the Labour Market, and Intergenerational Mobility, 2002. Dostopno na <http://uea.ac.uk/~j048/bristol/Anderberg.pdf> (9. junij 2005)
- Bentolila, Samuel, Michelacci, Claudio, Suarez, Javier (2003): Social Networks and Occupational Choice, 14. marec 2003. Dostopno na <http://cep.lse.ac.uk/seminarpapers/14-03-03-BEN.pdf> (9. junij 2005)
- Cahuc, Pierre, Fontaine, Francois (2003): On the efficiency of job search with social networks, 2003. Dostopno na <http://eurequa.univ-paris1.fr/members/fontaine/workpap/neteff.pdf> (9. junij 2005)
- Calvo-Armengol, Antoni, Jackson O., Matthew (2001, 2004): Networks in Labour Markets: Wage and Employment Dynamics and Inequality, 2001, 2004. Dostopno na <http://www.hss.caltech.edu/~jacksonm/dyngen.pdf> (9. junij 2005)
- Calvo-Armengol, Antoni, Jackson O., Matthew (2002): Social Networks in Determining Employment and Wages: Patterns, Dynamics and Inequality, 8. maj 2002. Dostopno na <http://grandcoalition.com/papers/jackson3.pdf> (9. junij 2005)
- Cirman, Primož (2006): V reformni razmislek, 10. januar 2006. Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path=41,36,111389 (6. marec 2006)
- Fontaine, Francois (2003): Matching, Social Networks and Inequalities, 2003. Dostopno na <http://www.eale.nl/conference/eale2003/paper/Papers2003/Fontaine.pdf> (9. junij 2005)
- Fontaine, Francois (2004): A job search model with social networks. The better match hypothesis, 2004. Dostopno na <http://www.gate.cnrs.fr/t2m2005/Textes%20des%20communications%5c30.pdf> (9. junij 2005)
- Lavezzi, Andrea Mario, Mecchesi, Nicola (2004): Job Contact Networks, Inequality and Aggregate Output, 2004. Dostopno na <http://www-dse.ec.unipi.it/lavezzi/papers/networkInequality03.pdf> (9. junij 2005)
- Marmaros, David, Sacerdote, Bruce (2001): Peer and Social Networks in Job Search, 2001. Dostopno na <http://www.dartmouth.edu/~bsacerdo/wpapers/Peer.pdf> (9. junij 2005)

- Ormerod, Paul, Smith, Laurence (1999): Job Search, Unemployment and the Topology of Social Networks, november 1999. Dostopno na http://www.volterra.co.uk/Docs/emp_paper.pdf (9.junij 2005)
- Statistični urad RS: Stopnja registrirane brezposelnosti. Dostopno na <http://e-uprava.gov.si/ispo/stopnjabrezposelnosti/zacetna.ispo?mapa=ob.ne>
- Urad za makroekonomske analize in razvoj (Šušteršič, Janez) (2005): Slovenija: Jesensko Poročilo 2005, oktober 2005. Dostopno na <http://www.sigov.si/zmar/public/analiza/jesen05/jesenska2005.pdf>
- Zavod RS za zaposlovanje: Slovenija – Pomurska regija. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/eures/trgdela/pomurskaslo.htm> (11.marec 2006)
- Zavod RS za zaposlovanje (Sreš, Cvetka) (2005): Letno poročilo 2004, april 2005. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnoPorocilo/lp04/LP2004MS.pdf>
- Zavod RS za zaposlovanje: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 2000 do 2006. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/statisticnipodatki/kazalci/gibanjeregbp.htm> (13.marec 2006)

Priloga: VPRAŠALNIK

VPRAŠALNIK

Ime mi je Bojana Rituper in sem absolventka Fakultete za družbene vede, smer Sociologija kadrovskega menedžmenta. Pišem diplomsko delo z naslovom Vloga socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve, s katero bi rada ugotovila, kako pomembni so socialni stiki pri zaposlovanju. Prosila bi vas, da si vzamete nekaj minut časa in pozorno odgovorite na spodnja vprašanja, ki se nanašajo na vašo zadnjo oziroma sedanjo zaposlitev. Vaši odgovori mi bodo v veliko pomoč.

SPOMNITE SE ZADNJIH 12 MESECEV PREDEN STE SE ZAPOSILILI V SEDANJI SLUŽBI. Ali se vam je v tem času zgodilo, da vam je kdo med običajnim, vsakdanjim razgovorom slučajno, kar sam od sebe omenil priložnost za zaposlitev ali vas opozoril na odprto delovno mesto, ki bi bilo primerno za vas? Zanima nas, ali ste dobili takšno informacijo, ne da bi vi prej posebej poudarili, da iščete službo in to osebo prosili za pomoč. V mislih imamo priložnostne razgovore, ki se razvijejo med druženjem s prijatelji in znanci, ob pijači, mimogrede med srečanjem na ulici, na pikniku, itd., kjer beseda nanese tudi na priložnosti za zaposlitev.

Obkrožite ustrezen odgovor.

- a) **da** → če ste odgovorili z "da", preskočite na vprašanje 2
- b) **ne** → če ste odgovorili z "ne", preskočite na vprašanje 3

ALI STE SE VEČKRAT ZAPLETILI V TAKŠEN RAZGOVOR? O koliko priložnostih za zaposlitev ste zvedeli na tak način, mimogrede, ne da bi o njih posebej spraševali?

Obkrožite ustrezen odgovor.

- a) 1-2
- b) 3-4
- c) 4-7
- d) 7 ali več

3. SEDAJ NAS ZANIMA, KAKO STE IZVEDELI ZA VAŠO SEDANJO ZAPOSLOITEV OZIROMA DELOVNO MESTO?

Možnih je več odgovorov. Obkrožite ustrezne.

- a) preko oglasa v časopisu
- b) na televiziji
- c) na internetu
- d) preko objave na oglasni deski Zavoda za zaposlovanje
- e) neka oseba (prijatelj, znanec, sosed, sorodnik) mi ga je slučajno omenila
- f) spraševal sem prijatelje, znance in sorodnike, pa so mi povedali
- g) drugo, KAJ? _____

4. POTEM, KO STE SLIŠALI ZA PROSTO DELOVNO MESTO, KAKO STE PRVIČ VZPOSTAVILI STIK Z DELODAJALCEM?

Možnih je več odgovorov. Obkrožite ustrezne.

- a) sam/a sem se pozanimal/la na sedežu podjetja
- b) za pomoč (priporočilo) pri navezovanju prvih stikov z delodajalcem sem prosil/a drugo osebo (prijatelja, znanca, soseda, sorodnika,...)
- c) drugo, KAJ? _____

5. ZAKAJ MENITE, DA SO NA TO DELOVNO MESTO SPREJELI RAVNO VAS?

Možnih je več odgovorov. Obkrožite ustrezne.

- a) izpolnjujem vse pogoje in sem najbolj ustrezen/ustrezna kandidat/ka
- b) poznam prave ljudi, ki so me priporočili
- c) moji prijatelji, znanci poznajo prave ljudi, ki so me priporočili
- d) ni bilo drugih kandidatov
- e) drugo, KAJ? _____

6. ALI NAM LAHKO PROSIM NAŠTEJETE VSE TISTE LJUDI, KI SO VAM AKTIVNO POMAGALI V PROCESU ISKANJA IN PRIDOBIVANJA SEDANJE ZAPOSLOTITVE? Zanima nas tudi, v kakšnem odnosu ste z njimi in njihovo delovno mesto.

Zapišite le imena ali pa začetnice oseb, njihovo relacijo do vas in delovno mesto. Če vam ni nihče pomagal, pa obkrožite 99 na koncu vprašanja.

Ime osebe	Odnos (prijatelj, znanec, sosed, bivši sodelavec, mož/žena, sorodnik...)	Delovno mesto (opišite z besedo, povejte tudi, če ni zaposlen – če upokojen, gospodinja, študent, itd.)
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
4. _____	_____	_____
5. _____	_____	_____
6. _____	_____	_____

99. Nihče mi ni pomagal → če ste odgovorili z 99, **preskočite na vprašanje 10 na strani 4**

7. KAKO BI OPISALI OSEBO, KI JE IMELA NAJVEČ ZASLUG ZA TO, DA STE PRIŠLI DO SEDANJE ZAPOSLOTITVE? Za vsako od naštetih lastnosti povejte, kako zelo pomembna se vam zdi za to osebo, kjer 0 pomeni, da sploh ni pomembna lastnost te osebe in 5, da je njena zelo pomembna lastnost.

Ta oseba je

	0-sploh ni pomembna lastnost.....5-zelo pomembna lastnost					
a) zelo zanesljiva	0	1	2	3	4	5
b) vsega zaupanja vredna	0	1	2	3	4	5
c) ugledna	0	1	2	3	4	5
d) na pravem položaju	0	1	2	3	4	5
e) pozna prave ljudi	0	1	2	3	4	5
f) vedno pripravljena pomagati	0	1	2	3	4	5

8. V PRIMERJAVI Z VAMI, ALI IMAJO OSEBE, KI SO VAM POMAGALE PRITI DO SEDANJE ZAPOSLOTITVE, VIŠJI ALI NIŽJI STATUS KOT VI?

Obkrožite ustrezen odgovor.

- a) večina jih ima višji status kot jaz
- b) večina jih ima nižji status kot jaz
- c) večina jih ima približno enak status kot jaz
- d) drugo, KAJ? _____

9. KAKO POMEMBEN ZA VAŠO ZAPOSLOTITEV MENITE, DA JE BIL STATUS OSEBE, KI VAM JE POMAGALA PRITI DO SLUŽBE?

Obkrožite ustrezen odgovor.

- a) odločilnega pomena
- b) pomemben, a ne tako kot moje osebne kvalitete
- c) sploh ni bil pomemben
- d) drugo, KAJ? _____

10. ALI MENITE, DA IMATE TAKRAT, KADAR DOBITE ZAPOSLOTITEV S POMOČJO KONTAKTOV, NAMESTO PREKO ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE ALI OGLASOV, TUDI BOLJŠO PREDSTAVO O DELU, ZA KATEREGA SE POTEGUJETE? Ali menite, da vam kontakti omogočajo, da si pridobite več informacij o samem delu in delodajalcu, in da lažje ocenite, ali vam delo ustreza in kakšna so pričakovanja delodajalca?

Obkrožite ustrezen odgovor.

- a) neformalni kontakti ti lahko veliko povedo o bodočem delodajalcu in delu
- b) informacije, ki ti jih dajo druge osebe, niso nujno zanesljive
- c) glavno se mi zdi, da človek dobi delo, kaj več me vnaprej ne zanima
- d) drugo, KAJ? _____

11. ALI SE DEJANSKA SITUACIJA (DELO, KI GA SEDAJ OPRAVLJATE) RAZLIKUJE OD TEGA, KAR STE PRIČAKOVALI, KO STE SE ZAPOSILILI?

Obkrožite ustrezen odgovor.

- a) začetna pričakovanja in dejansko stanje se ujemajo
- a) pričakoval sem več, kot pa sem dobil
- b) pričakoval sem manj, kot sem dobil
- c) drugo, KAJ? _____

12. ALI MENITE, DA SO LJUDJE TAKRAT, KADAR DOBIJO ZAPOSILITEV PREKO OSEBNIH PRIPOROČIL IN KONTAKTOV, BOLJ MOTIVIRANI PRI OPRAVLJANJU DELA KOT PA SICER? Povejte, prosim, kako resnične se vam zdijo spodnje trditve, ki govorijo o tem, da je motivacija za delo večja, kadar pridemo do službe preko vez in poznanstev. Za vsako trditev obkrožite odgovor od 1 do 5, kjer 0 pomeni, da se vam trditev ne zdi resnična, 5 pa, da se vam zdi zelo resnična.

	0-sploš ni res	5-zelo je res				
a) motivacija za delo je večja zaradi obveze do tistega, ki ti je pomagal priti do službe	0	1	2	3	4	5
b) motivacija za delo je večja zaradi obveze do delodajalca, ki te je sprejel v službo preko veze	0	1	2	3	4	5
c) motivacija za delo je večja, ker ti kontakti pomagajo priti do boljše zaposlitve	0	1	2	3	4	5

13. ALI MENITE, DA SE LJUDJE ZATO, KER JIH JE NEKDO PRIPOROČIL, ČUTIJO DOLŽNE OSTATI V SLUŽBI, TUDI ČE JIM ZAPOSILITEV NI VŠEČ?

- a) **da**
- b) **ne**

14. ALI NAM LAHKO POVESTE, KDO SO BILE OSEBE, S KATERIMI STE SE V ZADNJIH DVANAJSTIH MESECIH POGOVARJALI O ZA VAS POMEMBNIH ZADEVAH? Navedite le njeno osebno ime ali začetnice. Povejte nam prosim tudi v kakšnem odnosu ste z njimi (mama, oče, partner-žena, sosed, prijatelj, sodelavec.....) in njen/njegov poklic.

	<i>Oseba</i>	<i>Odnos z anketirancem</i>	<i>Poklic</i>
1.	_____	_____	_____
2.	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____
4.	_____	_____	_____
5.	_____	_____	_____
6.	_____	_____	_____

15. ZDAJ VAM BOMO ZASTAVILI NEKAJ VPRAŠANJ O TEM, KAKO GLEDATE NA DRUGE LJUDI. ALI MENITE, DA VEČINI LJUDI LAHKO ZAUPAMO, ALI PA JE TREBA BITI Z LJUDMI ZELO PREVIDEN. Ocenite na lestvici od 0 do 10, kjer 0 pomeni, da večini ljudi ne moremo zaupati, 10 pa, da jim lahko zaupamo.

večini ljudi ne moremo zaupati											večini ljudi lahko zaupamo	ne vem
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99

KOLIKO ZAUPATE NASLEDNJIM SKUPINAM LJUDI? Ocenite na lestvici od 0 do 10, kjer 0 pomeni, da večini ljudi ne moremo zaupati, 10 pa, da jim lahko zaupamo.

	sploh ne										v celoti		ne vem
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99
a. svoji družini	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99
b. prijateljem	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99
c. sosedom	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99
d. sodelavcem	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99
e. ljudem na ulici	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99
f. drugim narodom	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99

16. ZDAJ BI VAS RADI POVPRASALI O TEM, PRI KOM BI POISKALI POMOČ V NEKATERIH PRIMERIH, KO JO ČLOVEK OBIČAJNO POTREBUJE.

NAJPREJ SI ZAMISLITE, DA BI SI MORALI SPOSODITI VEČJO VSOTO DENARJA. KOGA BI V TEM PRIMERU NAJPREJ ZAPROSILI ZA POMOČ?
Obkrožite ustrezen odgovor.

1. moža, ženo, partnerja
2. mamu, očeta
3. hči, sina
4. sestro, brata
5. drugega sorodnika iz svoje družine
6. drugega sorodnika iz partnerjeve družine
7. dobrega prijatelja
8. soseda
9. sodelavca v službi
10. delodajalca
11. banko ali hranilnico
12. koga drugega
13. nikogar

17. IN KOGA BI ZAPROSILI ZA POMOČ KOT DRUGEGA, ČE BI SI MORALI SPOSODITI VEČJO VSOTO DENARJA? Obkrožite ustrezen odgovor.

1. moža, ženo, partnerja
2. mamu, očeta
3. hči, sina
4. sestro, brata
5. drugega sorodnika iz svoje družine
6. drugega sorodnika iz partnerjeve družine
7. dobrega prijatelja
8. soseda
9. sodelavca v službi
10. delodajalca
11. banko ali hranilnico
12. koga drugega
13. nikogar

18. KAJ PA V PRIMERU, KO BI SE POČUTILI NEKOLIKO OTOŽNI OZIROMA DEPRESIVNI, IN BI SE HOTELI O TEM Z NEKOM POGOVORITI. NA KOGA BI SE NAJPREJ OBRNILI? Obkrožite ustrezen odgovor.

1. moža, ženo, partnerja
2. mamu, očeta
3. hči, sina

4. sestro, brata
5. drugega sorodnika iz svoje družine
6. drugega sorodnika iz partnerjeve družine
7. dobrega prijatelja
8. soseda
9. sodelavca v službi
10. delodajalca
11. banko ali hranilnico
12. koga drugega
13. nikogar

19. IN NA KOGA BI SE OBRNILI KOT DRUGEGA, ČE BI SE POČUTILI NEKOLIKO OTOŽNI OZIROMA DEPRESIVNI, IN BI SE HOTELI O TEM Z NEKOM POGOVORITI?

Obkrožite ustrezen odgovor.

1. moža, ženo, partnerja
2. mamo, očeta
3. hči, sina
4. sestro, brata
5. drugega sorodnika iz svoje družine
6. drugega sorodnika iz partnerjeve družine
7. dobrega prijatelja
8. soseda
9. sodelavca v službi
10. delodajalca
11. banko ali hranilnico
12. koga drugega
13. nikogar

20. SEDAJ SI ZAMISLITE, DA BI IMELI GRIPO IN BI MORALI ZA NEKAJ DNI PRELEŽATI V POSTELJI. POTREBOVALI BI POMOČ ZA RAZNA OPRAVILA V HIŠI, NAKUPA, SKRIB ZA OTROKE IN PODOBNO. KOGA BI NAJPREJ ZAPROSILI ZA POMOČ? Obkrožite ustrezen odgovor.

1. moža, ženo, partnerja
2. mamo, očeta
3. hči, sina
4. sestro, brata
5. drugega sorodnika iz svoje družine
6. drugega sorodnika iz partnerjeve družine
7. dobrega prijatelja
8. soseda
9. sodelavca v službi
10. delodajalca
11. banko ali hranilnico

12. koga drugega
13. nikogar

21. IN KOGA BI ZAPROSILI ZA POMOČ KOT DRUGEGA, ČE BI IMELI GRIPO
IN BI POTREBOVALI POMOČ V HIŠI? Obkrožite ustrezen odgovor.

1. moža, ženo, partnerja
2. mamo, očeta
3. hči, sina
4. sestro, brata
5. drugega sorodnika iz svoje družine
6. drugega sorodnika iz partnerjeve družine
7. dobrega prijatelja
8. soseda
9. sodelavca v službi
10. delodajalca
11. banko ali hranilnico
12. koga drugega
13. nikogar

SEDAJ NAS ZANIMA ŠE NEKAJ O VAS.

22. SPOL?

- a) moški
- b) ženski

23. KATEREGA LETA STE BILI ROJENI?

19 _____ leta

24. KRAJ, KJER ŽIVITE?

- a) vas
- b) kraj
- c) mesto
- d) predmestje večjega mesta

24. KOLIKO LET DELOVNE DOBE IMATE?

Število let _____

25. KATERO STOPNJO IZOBRAZBE STE DOSEGLI?

Obkrožite tisto šolo, ki ste jo dejansko zaključili.

- a) nedokončana osnovna šola
- b) dokončana osnovna šola
- c) dokončana 2 ali 3 letna srednja šola
- d) dokončana 4 letna srednja šola
- e) dokončana višja šola
- f) dokončana visoka šola
- g) magisterij, doktorat, specializacija

26. KAKŠNO ZAPOSILITEV IMATE?

- a) kmetijski delavec
- b) nekvalificirani delavec
- c) polkvalificirani delavec
- d) kvalificirani delavec
- e) preddelavec in kontrolor
- f) uslužbenec, ki ne nadzira delo drugih
- g) uslužbenec, ki nadzira delo drugih
- h) strokovnjak, uslužbenec na visoki ravni (v gospodarstvu in negospodarstvu)
- i) drugo, KAJ? _____

27. KAKŠEN JE VAŠ MESEČNI DOHODEK?

- a) do 70.000 SIT
- b) od 71.000 SIT do 150.000 SIT
- c) od 151.000 SIT do 230.000 SIT
- d) od 230.000 SIT do 310.000 SIT
- e) od 310.000 SIT dalje

ZA SODELOVANJE SE VAM NAJLEPŠE ZAHVALJUJEM!