

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

TADEJA LAVRIČ

DELO ZA DOLOČEN ČAS – USODA MLADIH?

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

TADEJA LAVRIČ

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

DELO ZA DOLOČEN ČAS – USODA MLADIH?

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

DELO ZA DOLOČEN ČAS – USODA MLADIH?

Pričujoča naloga obravnava problem začasnih zaposlitev oz. zaposlitev za določen čas med mladimi, ki so posledica procesa prožnosti dela in zaposlovanja. Tovrstna zaposlitev je v Sloveniji izmed vseh prožnih oblik zaposlovanja najbolj razširjena in že nekaj časa tudi najpogostejša oblika novega zaposlovanja, zato se ji mladi, ki se največ na novo zaposlujejo, težko izognejo. To po drugi strani pomeni, da delo za določen čas postaja usoda mladih, kar dokazuje podatek, da je tovrstna zaposlitev med mladimi skoraj štirikrat pogostejša kot med celotno zaposleno populacijo. Mladi se od ostalih kategorij delovne sile razlikujejo tudi po določenih značilnostih, kot so znanje, delovne izkušnje in sociokulturni kapital, pri čemer prav zadnji dve značilnosti pomembno vplivata na to, da delodajalci mlade v tako veliki meri zaposlujejo za časovno omejeno obdobje. Tovrstna oblika zaposlitve je za večino mladih neprostopoljna, saj slednja zaradi svoje začasnosti prinaša s sabo tveganje hitrejšega prehoda iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno, pomeni pa za zaposlene na ta način tudi manjšo stopnjo socialne varnosti. Zaposlitev za določen čas je torej po svoji naravi manj varna in negotova, kar predstavlja velik problem predvsem mladim ženskam, ki se odločajo za ustvarjanje družine.

Ključne besede: prožnost dela in zaposlovanja, mladi, delo za določen čas, mladinska brezposelnost.

FIXED-TERM WORK – A FATE OF YOUTH?

This diploma discusses the problem of temporary or fixed-term employment among the young people, which resulting from the process of increased flexibility of the labour force market. From among all flexible forms of employment in Slovenia this type of employment has been the most extended and for some times also the most prevalent form of new employment, therefore young people are those, who are the most subjected to temporary employment. This by the other side means that fixed-term work becomes fate of youth what proves a datum that is this form of flexible employment among young people almost four times higher than among whole employed labour force. Youth also posses as distinguished from the others category of labour force particular characteristics, like knowledge, work experiences and cultural capital, while the last two of the characteristics are the main reasons that affect employer's decision to employ young people for limited period on a large scale. The majority of youth are employed on fixed-term contracts involuntarily, because this type of employment is temporal and for this reason it tends to bring a greater risk of faster transition from the state of employment to the state of unemployment and inversely and also entails minor degree of social security of youth employed in this way. So, a fixed-term employment is by its own nature less safe and more uncertain, what is a big problem especially for young women, who decide to make a family.

Key words: flexibility of work and employment, youth, fixed-term work, unemployment of youth.

KAZALO

1. UVOD.....	6
1.1 NAMEN NALOGE	7
1.2 METODOLOGIJA	8
2. PREHOD IZ MODERNE V POSTMODERNO DRUŽBO.....	9
3. PROŽNOST DELA IN ZAPOSLOVANJA	11
3.1 RAZLOGI ZA NASTANEK IN RAZVOJ PROŽNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA	14
3.2 OPREDELITEV PROŽNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA.....	16
3.3 SPREMEMBE NA SLOVENSKEM TRGU DELOVNE SILE V ZAČETKU DEVETDESETIH LET IN RAZVOJ PROŽNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA	18
4. VSTOP MLADIH NA TRG DELOVNE SILE.....	21
4.1 OPREDELITEV MLADOSTI IN PREHOD MLADIH NA TRG DELOVNE SILE	21
4.2 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODOV MLADIH V ZAPOSLOVANJE	23
4.3 ZNAČILNOSTI MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE	25
4.3.1 Znanje	26
4.3.2 Delovne izkušnje.....	27
4.3.3 Sociokulturni kapital.....	29
4.4 OKOLIŠČINE, KI VPLIVAJO NA POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE	30
4.4.1 Zmanjševanje rodnosti	30
4.4.2 Spremembe v izobraževalnih sistemih.....	31
4.4.3 Spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade	36
4.4.3.1 Študentsko delo.....	36
5. MLADI IN DELO ZA DOLOČEN ČAS	37
5.1 RAZLOGI ZAPOSLOVANJA MLADIH ZA DOLOČEN ČAS IN POSLEDICE, KI JIH TOVRSTNA OBLIKA ZAPOSLOVANJE PREDSTAVLJA ZA MLADE IN ZA DELODAJALCE	38
5.2 PRISOTNOST DELA ZA DOLOČEN ČAS MED MLADIMI V SLOVENIJI IN V EVROPSKIH DRŽAVAH.....	41
5.3 NEPROSTOVOLJNOST DELA ZA DOLOČEN ČAS MED MLADIMI	46
5.4 IZOBRAZBA KOT DEJAVNIK NA TRGU DELOVNE SILE.....	47
5.4.1 Vlaganje v izobraževanje.....	48
5.4.2 Izobrazbena struktura prebivalstva v Sloveniji.....	48
5.4.3 Vpliv izobrazbe na zaposlovanje mladih za določen čas.....	49
5.5 SPOL KOT DEJAVNIK NA TRGU DELOVNE SILE.....	53
5.5.1 Vpliv spola na zaposlovanje mladih za določen čas.....	54
6. MLADINSKA BREZPOSELNOST.....	56
6.1 STRUKTURA BREZPOSELNIH MLADIH	57
7. ANKETA MED MLADIMI, ZAPOSLENIMI ZA DOLOČEN ČAS.....	62
7.1 OPIS RAZISKOVALNE METODE IN POTEKA ANKETIRANJA.....	62
7.2 PREDSTAVITEV MNENJ MLADIH, ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS.....	63

7.2.1 Osnovne informacije o mladih, zaposlenih za določen čas in o organizaciji, v kateri so zaposleni.....	63
7.2.2 Informacije o zaposlitvah za določen čas anketiranih mladih	64
7.2.3 Informacije, ki so jih mladi dobili ob vstopu v organizacijo	65
7.2.4 Način podaljševanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas	66
7.2.5 Mnenje mladih glede koristi od zaposlitve za določen čas.....	67
7.2.6 Mnenje mladih glede vpliva različnih dejavnikov na večjo možnost zaposlitve za določen čas in razlog, zakaj so zaposleni za določen čas.....	67
7.2.7 Vpliv zaposlitve za določen čas na zasebno življenje mladih (slabosti zaposlitve za določen čas za mlade)	68
7.3 UGOTOVITVE ANKETE.....	69
8. PERSPEKTIVE PROŽNEGA ZAPOSLOVANJA - ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS V SLOVENIJI.....	71
9. SKLEP	74
10. LITERATURA IN VIRI.....	77
11. PRILOGA.....	84
Priloga A: Vprašalnik za mlade, zaposlene za določen čas	84

Kazalo tabel

Tabela 5.2.1: Delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v Sloveniji, EU-27, EU-25 in v EU-15 v obdobju 1999–2006	41
Tabela 5.2.2: Delež mladih, zaposlenih za določen čas v letu 2006 v Sloveniji in v nekaterih drugih evropskih državah po starosti	44
Tabela 5.4.3.1: Delež zaposlenih za določen čas med vsemi delovno aktivnimi (25–64 let) po stopnjah izobrazbe leta 2002 v Sloveniji, na Portugalskem, Finskem, Švedskem, v Italiji, Nemčiji, Belgiji, Avstriji, Veliki Britaniji in v EU-25.....	50
Tabela 5.4.3.2: Delež mladih moških in žensk (med 15 in 29 let), zaposlenih za določen čas, po stopnjah izobrazbe v letu 2000 v EU-15.....	50
Tabela 5.4.3.3: Odliv registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji v letu 2006 po stopnjah izobrazbe	52
Tabela 6.1.1: Stopnja brezposelnosti med mladimi (15–24 let) v Sloveniji v obdobju 1994–2004, po spolu, podatki Ankete o delovni sili	57
Tabela 6.1.2: Struktura registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju 1995–I.–VII. 2007.....	59
Tabela 7.2.1.1: Prikaz osnovnih informacij o mladih, zaposlenih za določen čas in o organizaciji, v kateri so zaposleni.....	63
Tabela 7.2.3.1: Prikaz informacij, ki so jih mladi dobili ob vstopu v organizacijo.....	65
Tabela 7.2.6.1: Prikaz mnenj mladih glede vpliva različnih dejavnikov na večjo možnost zaposlitve za določen čas in razlog, zakaj so zaposleni za določen čas	67
Tabela 7.2.7.1: Prikaz slabosti zaposlitve za določen čas za mlade	68

1. UVOD

Značilnost današnjega časa so spremembe na vseh področjih, zato je logično, da so zajele tudi področje dela in zaposlovanja. Slednje postaja vse bolj negotovo in nepredvidljivo, predvsem na račun strukturnega spreminjanja narave zaposlitev in posledično uveljavljanja novega vzorca zaposlovanja. Čeprav je danes še vedno prevladujoča standardna zaposlitev - zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, se počasi, a vztrajno uveljavljajo nestandardne oz. prožne oblike zaposlitve, ki so nekakšno 'nasprotje' stalni zaposlitvi, saj je zanje značilno večje tveganje, začasnost, predvsem pa manjša varnost. Med tovrstnimi oblikami zaposlovanja je v Sloveniji že od začetka devetdesetih let naprej najbolj razširjena in hkrati najpogostejša oblika novega zaposlovanja zaposlitev oz. delo za določen čas. Iz tega torej izhaja, da so prve zaposlitve največkrat za določen čas, zato je razumljivo, da se jim mladi, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, težko izognejo ali povedano drugače, takšno obliko zaposlitve morajo sprejeti, ker preprosto nimajo druge izbire.

Za pisanje o mladih in njihovem zaposlovanju sem se odločila iz več razlogov. Prvi in hkrati najpomembnejši razlog je ta, da sem tudi sama mlada in bom že čez nekaj mesecev na trgu delovne sile iskala prvo zaposlitev. Zavedam se, da bo slednja skoraj gotovo za določen čas in bo zaradi omejenega trajanja manj varna, kot bi bila zaposlitev za nedoločen čas, zato se bom lahko hitro znašla med brezposelnimi. Mladinska brezposelnost je torej drugi razlog, še posebno, ker so stopnje brezposelnosti mladih že nekaj časa dvakrat višje od stopenj brezposelnosti v celotni populaciji in ker je brezposelnost najvišja med iskanci prve zaposlitve in tistimi, ki so izgubili zaposlitev za določen čas. V obeh skupinah (mladih) brezposelnih pa prevladujejo (mlade) ženske, zato je spol naslednji vidik, kateremu bom v svoji nalogi namenila več pozornosti, zadnji vidik pa je izobrazba. Ta je sicer na trgu delovne sile pomemben dejavnik, vendar ne v primeru zaposlitve za določen čas in v primeru brezposelnosti. Dobro izobraženi so namreč izpostavljeni tako zaposlitvam za določen čas kot tudi brezposelnosti.

1.1 NAMEN NALOGE

Namen diplomskega dela je predstaviti spremembe na področju zaposlovanja v zadnjih dveh desetletjih in posledice, ki jih te predstavljajo za mlade zaposlene. V zadnjem času je namreč na trgu delovne sile opazen trend naraščanja prožnih oblik zaposlovanja, med katerimi še posebno izstopa zaposlitev oz. delo za določen čas in slednje je v današnjem času postalo stalnica zaposlovanja mladih, če ne celo njihova usoda.

Zakaj prihaja do drugačnega vzorca zaposlovanja? Kakšen je prehod mladih iz šolanja v zaposlitev? Katere okoliščine vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile? Kakšno je stanje oz. delež zaposlitev za določen čas med mladimi v Sloveniji in v nekaterih drugih evropskih državah? Zakaj delodajalci mlade v tako veliki meri zaposlujejo za določen čas? Kakšen pomen, če sploh, imata pri tem izobrazba in spol? Kakšen je položaj mladih žensk? V kolikšni meri so mladi zaposleni za določen čas in iskalci prve zaposlitve izpostavljeni brezposelnosti? To je le nekaj vprašanj, na katere bom skušala v svoji nalogi odgovoriti predvsem s teorijo in podatki uradnih statistik, delno pa tudi z lastnim empiričnim delom.

Dejstvo je, da v zadnjem času postaja delo za določen čas prevladujoča oblika zaposlovanja tako tistih mladih, ki prvič vstopajo na trg delovne sile kot tudi tistih mladih, ki ponovno iščejo zaposlitev ne glede na to, kakšno izobrazbo imajo in kje se zaposlujejo.

Na osnovi teh predpostavk v svoji diplomski nalogi postavljam naslednje hipoteze:

1. Hipoteza: *Glavna razloga za to, da so mladi izmed vseh kategorij delovne sile najbolj izpostavljeni delu za določen čas sta dva, in sicer pomanjkanje delovnih izkušenj mladih in nepoznavanje osebnostnih lastnosti mladih s strani delodajalcev.*
2. Hipoteza: *Izobrazba mladih ne vpliva na obliko zaposlitve. Za določen čas so namreč zaposleni tako izobraženi mladi kot manj izobraženi mladi.*
3. Hipoteza: *Mlade ženske so v večji meri zaposlene za določen čas kot mladi moški.*

1.2 METODOLOGIJA

Odgovore na zgoraj zastavljena raziskovalna vprašanja sem pridobila s študijem relevantne literature domačih in tujih avtorjev. V največji meri sem torej pri pisanju diplomskega dela uporabljala deskriptivno metodo, uporabljala pa sem tudi sekundarne vire, predvsem raziskave, opravljene na to temo in podatke uradnih statistik, s pomočjo katerih sem analizirala in interpretirala delež mladih, zaposlenih za določen čas v Sloveniji in v drugih evropskih državah ter stopnjo mladinske brezposelnosti. Izvedla sem tudi lastno empirično delo - anketo med mladimi, zaposlenimi za določen čas, ki zaradi majhnega vzorca anketiranih služi zgolj za ilustrativen namen.

Diplomsko delo se poleg uvoda in sklepa sestoji iz šestih poglavij. V drugem poglavju najprej opišem prehod iz moderne v postmoderno družbo ter spremembe, s katerimi se danes soočajo mladi.

V tretjem poglavju predstavim prožnost dela in zaposlovanja, ki je posledica različnih sprememb v družbi, nadalje navedem vzroke za nastanek prožnih oblik zaposlovanja in slednje opredelim, nato pa predstavim še spremembe na slovenskem trgu delovne sile v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja, saj so pomembno vplivale na razvoj prožnega zaposlovanja pri nas.

Sledi četrto poglavje, v katerem najprej opredelim mladost, nato predstavim prehod mladih na trg delovne sile, dejavnike, ki vplivajo na hitrost tega prehoda, sledi podroben prikaz značilnosti mladih, ki so za delodajalce odločilnega pomena ter opis sodobnih okoliščin, ki vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile.

V petem poglavju se ukvarjam z zaposlitvijo za določen čas v povezavi z mladimi, in sicer najprej opredelim, kaj pomeni zaposlitev za določen čas, nato predstavim razloge zaposlovanja mladih za določen čas in posledice, ki jih tovrstna oblika zaposlitve predstavlja za mlade in delodajalce. Nadalje predstavim in interpretiram statistične podatke o deležu mladih, zaposlenih za določen čas v Sloveniji ter v nekaterih drugih evropskih državah, nakar sledi ugotovitev, da je delo za določen čas med mladimi

največkrat neprostoovoljno. Nazadnje razložim, kakšen pomen imata pri zaposlovanju mladih za določen čas izobrazba in spol, pri čemer izpostavim predvsem problem mladih žensk.

Šesto poglavje je namenjeno mladinski brezposelnosti, ki je danes razširjena ne samo med neizobraženimi mladimi, ampak se z njo v veliki meri soočajo tudi visoko izobraženi, predvsem diplomanti družbenih in poslovnih ved ter prava. Brezposelnosti pa so pogosto izpostavljeni tudi mladi, zaposleni za časovno omejeno obdobje, saj je iztek zaposlitve za določen čas že nekaj let najpogostejši vzrok priliva v brezposelnost.

V sedmem poglavju predstavljam empirične podatke, ki sem jih pridobila s pomočjo ankete med mladimi, zaposlenimi za določen čas. Zaradi majhnega vzorca anketiranih mladih gre zgolj za ilustracijo teme naloge ter za prikaz mnenj in izkušenj mladih, ki so za določen čas zaposleni različno dolgo.

V zadnjem poglavju pa prikažem perspektive prožnega zaposlovanja v Sloveniji, predvsem zaposlovanja za določen čas. Slednje postaja usoda zaposlovanja mladih, zato bi bilo potrebno, da bi bili mladi v enakem položaju kot zaposleni v standardni zaposlitvi, socialno, stanovanjsko in kreditno politiko prilagoditi tovrstni prožni obliki zaposlovanja.

2. PREHOD IZ MODERNE V POSTMODERNO DRUŽBO

Prehod v postmoderno obdobje je sodobne razvite družbe zaznamoval s številnimi spremembami na mnogih področjih. Velik napredek tehnologije in infrastrukture informacijske družbe na področju tehnologije, globalizacija ekonomije in razpad nekdanjih socialističnih režimov na socio-ekonomskem področju so le nekatere spremembe izmed mnogih, zato je logično, da ob tovrstnih spremembah tudi svet dela ni ostal nedotaknjen. Nasprotno, spremembe pomembno vplivajo na delovanje sodobnih trgov delovne sile, kar se nenazadnje najbolje odraža v povečani negotovosti na področju zaposlovanja. (Sicherl 2003). Zato lahko govorimo tudi o »družbah tveganja«, saj kot opozarja Beck (2001), tveganje obstaja na vsakem področju, ne samo na trgu dela.

Tveganje se na trgu delovne sile kaže predvsem v manjši varnosti delovnih mest in v manjši varnosti zaposlitve ter v pojavu novih, prožnejših oblik zaposlovanja (Ignjatović 2002a). S prehodom iz industrijske v postindustrijsko zaposlenost je torej minil čas, ko so zaposleni vso svojo delovno kariero preživel na istem delovnem mestu, prehodi med poklici so dandanes postali nujnost, ki izhaja iz sprememb zaradi uvajanja modernih tehnologij in drugačne organizacije dela (Ivančič 1999: 190). Posledično »postaja negotov tudi prehod iz izobraževalnega sistema v sistem zaposlovanja; vmes se vrine siva cona podzaposlenosti s številnimi tveganji« (Beck 2001: 221). Posledica tega je, da se starostna meja za vstop v delo vztrajno pomika navzgor v trideseta leta in namesto zgodnjega vstopa na trg delovne sile, mladi množično vstopajo v nadaljnje faze izobraževanja. Izobraževalni sistem je tako začel opravljati funkcijo blažilca krize zaposlitvene družbe (Ule in drugi 2000: 45). Hkrati se je spremenil tudi odnos mladih do dela. Mladi imajo namreč v zvezi z delom postmoderne vrednote in delo zanje izgublja integracijski in socializacijski pomen (Spannring in Reinprecht 2002). Vrednota dela oz. uspeha v poklicu je tako med mladimi šele na sedmem mestu lestvice vrednot (Ule in Kuhar 2002: 54).

Prehod iz moderne v postmoderno družbo, iz socialistične v postsocialistično družbo, se je v Sloveniji pričel v začetku devetdesetih let, ko je šlo za transformacijo iz planskega v tržno gospodarstvo, za proces privatizacije in spreminjanja lastnine. Spremembe političnega in ekonomskega sistema so v največji meri občutili mladi, saj so le-te trajnejše narave in določajo perspektive mladih, v smislu bolj odprte in hkrati negotove prihodnosti (Ule v Ule in Miheljak 1995). Predhodne generacije namreč niso poznale brezposelnosti in nejasnosti glede življenjskih perspektiv, medtem ko se mora današnja mladina spoprijemati s precej visokimi stopnjami brezposelnosti in vse težjim vstopom na trg delovne sile, ki obenem pomeni tudi njihov prehod v odraslost in ekonomsko neodvisnost.

Informacijska modernizacija, za katero je značilna vsesplošna uporaba informacijske in komunikacijske tehnologije in v kateri so se znašle sodobne družbe, tudi slovenska, pričakuje od posameznikov prilagodljivost in iznajdljivost v vseh družbenih procesih, še

posebno pa v proizvodnem procesu. Posameznik se mora na svojem delovnem mestu nenehno dokazovati kot prožna, kreativna in odgovorna oseba, sicer izpade iz konkurenčnega boja za perspektivna delovna mesta ter se znajde v skupini tistih, ki živijo od slabo plačanih, negotovih zaposlitev ali pa postanejo celo brezposelni (Ule v Ule in Mihelj 1995: 49). Da bi se mladi uspešno spoprijeli z negotovostjo, ki prevladuje na sodobnih trgih delovne sile, morajo biti torej izredno prilagodljivi, posedovati morajo široko paleto veščin, ki so uporabne v najrazličnejših okoliščinah, se nenehno izpopolnjevati v svojem znanju ter se tudi naučiti spoprijeti z začasno brezposelnostjo (Plug in du Bois-Reymond 2005).

Omenjene spremembe so, kot sem že omenila, najbolj usodne za mlade, saj so kot začetniki na trgu delovne sile z malo ali celo brez delovnih izkušenj, še toliko bolj izpostavljeni negotovim, fleksibilnim oblikam zaposlovanja.

Zato bom pred obravnavanjem bistvenih vprašanj pričujočega dela (kateri sodobni trendi vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile, kakšen je delež zaposlitev za določen čas med mladimi, zakaj delodajalci mlade v tako veliki meri zaposlujejo za določen čas, kakšen pomen imata pri tem izobrazba in spol) v nadaljevanju spregovorila o prožnosti dela in zaposlovanja, o prožnih oblikah zaposlitve in o spremembah na slovenskem trgu delovne sile v začetku devetdesetih let, saj so pomembno prispevali k tako množičnemu zaposlovanju mladih za določen čas.

3. PROŽNOST DELA IN ZAPOSLOVANJA

»V obdobju, ko so osnovne značilnosti trga delovne sile visoke stopnje brezposelnosti in že skoraj kronično pomanjkanje prostih delovnih mest, vedno bolj prihajajo v ospredje zahteve po večji fleksibilnosti trga delovne sile« (Ignjatović 2002a: 41). Slednji dejansko postaja prožnejši in odzivajoč se na spremembe, kar pomeni, da se spreminjajo tudi oblike zaposlovanja, ki se čedalje bolj oddaljujejo od standardne zaposlitve, to je zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Pojem prožnost trga delovne sile je težko opredeljiv, multidimenzionalen koncept. Gledano širše prožnost lahko definiramo »kot ukrepe, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga« (Ignjatović 2002a: 42). Bolj podrobno pa lahko prožnost opredelimo na naslednji način, in sicer pomeni

spreminjanje tako temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in sfero zaposlovanja (zakonov in sporazumov, ki določajo standarde na trgu delovne sile in sodijo v delovno pogodbo), kot številnih dimenzij samega trga delovne sile (osnovnih pogojev in značilnosti delovnega mesta oziroma organizacije podjetja v celoti, plač, prostorske in poklicne mobilnosti delovne sile ter oblik in dolžine trajanja zaposlitve oziroma delovnega procesa). Gre v bistvu za povečanje raznolikosti zaposlitvenih možnosti, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika (Ignjatović 2002a: 46).

Prožnost se tako pojavlja na področju distribucije delovnega časa, sklenitve pogodb o zaposlitvi, delovne zakonodaje in dohodkov zaposlenih.

V obdobju gospodarske krize razvitih družb in spreminjanja demografske strukture prebivalstva je torej opazen trend prožnosti, saj je to edini način, da gospodarstva ostanejo učinkovita. Prožnost dela in zaposlovanja naj bi namreč omogočala lažje 'spopadanje' s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilnost današnjega postmodernega poslovanja podjetij, prispevala pa naj bi tudi k ustvarjanju novih delovnih mest in s tem k reševanju problema brezposelnosti. Prožnost dela in zaposlovanja je lahko pozitivna tudi za posameznike, saj jim omogoča lažje usklajevanje različnih delov življenja (delovnega, družinskega, ipd.) in vrst dela (plačanega, gospodinjskega, prostovoljnega, ipd.), vendar morajo nestandardne oblike zaposlovanja, da bi jih zaposleni občutili v pozitivnem smislu, pridobiti enak status kot še vedno prevladujoča in več vrednotena standardna zaposlitev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 231).

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004: 231) prožnost povezujeta z redefinicijo dela v današnjem času, za katero je značilno, da delo razširja od standardne zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas na drugačne, neformalne in neplačane oblike dela ter

menita, da so na destandardizacijo načinov zaposlovanja (numerična fleksibilnost,¹ delo za določen čas, samozaposlovanje, delo s krajšim delovnim časom) in drugačno organizacijo dela (funkcionalna fleksibilnost,² prostorska in časovna fleksibilnost) vplivale predvsem ekonomske in družbene spremembe (spreminjanje načinov dela in življenja) današnje postmoderne družbe.

Prožnost trga delovne sile prinaša v življenje in delo posameznikov ter poslovanje podjetij veliko sprememb, med katerimi so najpomembnejše naslednje:

- S prožno delovno silo je povezana *manjša varnost* na trgu delovne sile tako zaradi časovno omejenega trajanja zaposlitve kot tudi zaradi tega, ker delodajalec ni obvezen prispevati za socialno in zdravstveno oskrbo, za izobraževanje;
- Časovna omejenost zaposlitve in nižje osnove plačila za določeno delo pomenijo za prožno delovno silo *nižje plače*. Zaslужek je namreč neenakomerno porazdeljen med jedrom za nedoločen čas zaposlenih strokovnjakov, ki predstavljajo ključni člen za določeno podjetje in med obrobno prožno delovno silo;
- Prožna delovna sila ima *ponavadi nižjo izobrazbo*;
- Za prožno delovno silo je značilna *neprostovoljna prožnost*, pri čemer je neprostovoljnost povezana z dejstvom, da vedno več posameznikov, ki so sposobni in se želijo zaposliti v standardni zaposlitvi, slednje ne morejo dobiti, zato so prisiljeni sprejeti zaposlitve, ki so na voljo – delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, ipd;
- S prožno delovno silo je povezan tudi koncept *podzaposlenosti*³
- Pri prožni delovni sili se *rahljajo vezi s podjetjem* predvsem na račun časovne omejenosti in prostorske razpršenosti zaposlitve;
- Omenjena dejavnika vplivata tudi na *manjšo sindikalno povezanost* skupin prožno zaposlenih ter na *manjšo lojalnost podjetju*;

¹ «Možnost delodajalcev, da lažje odpuščajo in najamejo delavce po potrebi, da bi zadovoljili zahtevam vse bolj konkurenčnega trga» (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 231)

² »Zahteve po obvladovanju in uporabi več znanj in spretnosti, ki omogočajo opravljanje več raznovrstnih nalog na enem delovnem mestu in prehajanje med delovnimi mesti« (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 231).

³ «Podzaposlene ali delno brezposelne so osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje primernejših delovnih mestih» (Svetlik v Ignjatović 2002a: 80).

- Gre pa tudi za *spolno dihotomiranost* prožne delovne sile, kar je opazno predvsem pri zaposlovanju s skrajšanim delovnim časom, saj v tej obliki prevladujejo ženske (Ignjatović 2002a: 46–47, 78, 80).

Iz tega lahko povzamem, da ima pojem prožnosti različne pomene in pozitivno oziroma negativno konotacijo, odvisno s katerega vidika jo ocenjujemo ter različne učinke na različno populacijo (glede na osebnostne značilnosti, kot so spol, starost, izobrazba, itd.) (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004).

3.1 RAZLOGI ZA NASTANEK IN RAZVOJ PROŽNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA

Prve prožne oblike zaposlovanja so se v razvitih družbah začele pojavljati sredi sedemdesetih let, ko so se znašle v obdobju poslabšanja gospodarskih razmer, ker niso uspele ohraniti ugodnih gospodarskih kazalcev: hitre gospodarske rasti, nizke inflacije in polne zaposlenosti. Oba naftna šoka sta nastalo situacijo samo še poslabšala. Posledice so bile precejšnje, najbolj usodne pa so bile za delovanje trga delovne sile. Povečala se je raven socialnega tveganja in negotovosti, tokovi na trgu delovne sile so se dinamizirali, kar je prispevalo k uvedbi prožnosti oblik zaposlovanja, zlasti dela za določen čas, različnih oblik skrajševanja delovnega časa, naraščanja brezposelnosti ter naraščanja deleža neformalnih oblik (Ignjatović 2002a: 10-11).

Poleg gospodarske krize, pritiska delodajalcev in deregulacije zaposlovanja s strani države obstaja še nekaj drugih razlogov za vse večjo prožnost dela in zaposlovanja. Prvi razlog so strukturne spremembe v gospodarstvu, kjer gre za prehod od industrijskega sektorja k storitveni ekonomiji. Ob tem je potrebno omeniti, da sta k razvoju prožnih oblik zaposlovanja v storitvenem sektorju precej prispevala izrazita fragmentiranost in drugačna narava dela. Drugi pomembnejši razlog za razvoj prožnosti pa je ta, da so velika podjetja pričela seliti najnestabilnejše dele proizvodnje v manjša, s čimer eksternalizirajo tveganje, ki so ga prej nosila sama, majhna podjetja pa to tveganje prevalijo na zaposlene (Svetlik 1994).

Toda morda ni odveč, če se nam na tem mestu postavi vprašanje ali do prožnih oblik zaposlitve res prihaja samo iz gospodarskih razlogov ali pa posamezniki sami želijo večjo raznolikost v zaposlovanju. Tako lahko na primer v ZDA razloge za večjo prožnost dela in zaposlovanja najdemo v približno enakem obsegu na strani povpraševanja in na strani ponudbe. Delodajalci želijo s prožnim zaposlovanjem predvsem povečati produktivnost, znižati stroške dela in prenesti večino poslovnega tveganja na zaposlene, medtem ko želijo zaposleni s tovrstnimi oblikami zaposlovanja doseči lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ali pa enostavno želijo ostati neodvisni in se nočejo vezati na svojega delodajalca (Rosenberg in Lapidus 1999: 76).

Podobno razmišljanje delodajalcev in zaposlenih je mogoče zaslediti tudi v evropskih državah, saj kot ugotavlja Svetlik (1994: 123), v času, ko je trg delovne sile zaradi mnogih kriz in sprememb nestabilen, prožne oblike iščejo tako delodajalci kot delavci. Prvi zato, da bi se z ekonomiziranjem z delovno silo lažje prilagajali trgu, drugi pa predvsem zato, da bi zaradi brezposelnosti sploh prišli do dela, pri čemer gre pri slednjih bolj za 'prisilo' kot za prostovoljnost, da se zaposlijo v teh oblikah.

Vendar obstajajo med državami glede dojemanja prožnosti in z njo povezanih prožnih, atipičnih oblik zaposlovanja precejšnje razlike, kar potrjujejo tudi rezultati raziskave HWF.⁴ V njej je bilo namreč ugotovljeno, da ima prožnost dela in zaposlovanja v različnih državah in v različnih kontekstih različen pomen. Tako imajo v nekaterih državah (npr. na Nizozemskem, Švedskem, v Veliki Britaniji) na prožnost dela precej pozitiven pogled, saj jo razumejo kot način modernizacije trga dela in omogočanja usklajevanja dela z drugimi vidiki življenja (gre za prostovoljno, zaželeno prožnost), medtem ko imajo v nekaterih drugih državah (npr. na Češkem, Madžarskem in v Sloveniji) do prožnosti zaposlovanja večji odpor in nanjo gledajo predvsem negativno, kot na erozijo dobrih pogojev dela (Sicherl 2003). V teh državah zaposleni prožnost dela

⁴ HWF (Households, Work and Flexibility) je bil triletni (1. 4. 2000–31. 3. 2003) evropski projekt, katerega cilj je bil raziskati, kako spreminjajoče se oblike prožnosti vplivajo na delo in družinsko življenje (Sicherl 2003: 9). V raziskavo je bilo vključenih devet držav: Avstrija, Velika Britanija, Nizozemska, Švedska, Slovenija, Češka, Madžarska, Romunija, Bolgarija. Že na prvi pogled je razvidno, da so projekt sestavljale države, ki so zelo raznolike tako po stopnji razvoja kot zgodovinskih izkušnjah. To raznolikost so potrdili tudi rezultati projekta, saj so pokazali širok razpon izkušenj v teh državah, tako po pomembnosti različnih prožnih oblik zaposlovanja kot tudi glede iniciativ politike, povezanih s tem vprašanjem (Sicherl 2003).

in zaposlovanja zato bolj kot v pozitivnem smislu, v večji meri občutijo kot pritisk, prisilo in nezaželeno povečevanje negotovosti (delovnega) življenja.

Na osnovi napisanega lahko sklepam, da mladi v Sloveniji delu za določen čas niso najbolj naklonjeni, saj jim ne predstavlja nobene večje koristi, nasprotno, zanje predstavlja veliko tveganje, ki izhaja iz začasnosti zaposlitve in posledično manjše varnosti le-te.

3.2 OPREDELITEV PROŽNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA

Za prožne oblike zaposlovanja obstaja več opredelitev. Ena izmed njih pravi, da so »prožne oblike dela in zaposlitve vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom« (Svetlik 1994: 124). To je standardna, redna oblika zaposlitve, ki se je razvila sredi prejšnjega stoletja in je še danes, kljub množični uporabi prožnih, atipičnih oblik, prevladujoča oblika zaposlovanja. Nanjo se vežejo vse socialne pravice iz dela, zato je za zaposlene najugodnejša, za delodajalce pa ponavadi najdražja.

Obratna pa je situacija pri prožnih oblikah zaposlovanja, saj slednje delodajalcem omogočajo najemanje in odpuščanje delavcev z manj omejitvami, večji nadzor nad delavci in večjo izbiro, brezposelnim pogosto predstavljajo edino alternativo, za državo pa imajo dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo večje možnosti zaposlovanja in s tem zmanjšujejo brezposelnost, po drugi strani pa prinašajo v državno blagajno manj sredstev (Svetlik 1994).

Raziskave najmanj ugodnih prožnih oblik zaposlovanja (delo za določen čas, delo ob koncu tedna, delo v izmenah, priložnostno delo) kažejo, da jih opravljajo nadpovprečno več ženske (predvsem z majhnimi otroki), mladi, starejši tik pred upokojitvijo, neizobraženi, imigranti in pripadniki etničnih manjšin – torej tisti, ki so tudi sicer marginalizirani na trgu delovne sile (Rowbotham v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004). Z množično uporabo nestandardnih oblik se socialne razmere prebivalstva poslabšujejo, saj imajo zaposleni v teh oblikah zaposlitve ponavadi nižje in negotovo plačilo, slabe

delovne pogoje, manjše možnosti napredovanja in profesionalnega razvoja ter manjšo socialno varnost (Dex in McCulloch v Felstead in Jewson 1999).

Do danes se je razvilo precejšnje število prožnih oblik zaposlovanja, vendar so kljub pospešeni rasti v zadnjem času daleč od tega, da bi prevladovale na sodobnih trgih delovne sile. Njihova skupna značilnost je, da se pojavljajo predvsem na sekundarnem trgu delovne sile in se običajno razlikujejo od standardne zaposlitve po večjem tveganju, manjši varnosti, nižjem oziroma negativnem vrednotenju in začasnosti (Ignjatović 2002a: 82). Nekatere prožne oblike se ne razlikujejo veliko od standardne zaposlitve, nekatere pa popolnoma odstopajo od značilnosti rednega delovnega razmerja. Nekatere oblike prožnega zaposlovanja so tudi bolj pogoste kot druge. Pomen in razvitost posameznih prožnih oblik v postmodernih družbah sta zelo različna in sta odvisna tako od stopnje gospodarskega in tehnološkega razvoja kot tudi od kulturnih in političnih dejavnikov posamezne države (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004). Iz tega torej izhaja, da vseh prožnih oblik zaposlitve ne moremo posploševati v tem smislu, da negativno vplivajo na zaposlene. Vse namreč le niso inferiorne v primerjavi s standardno zaposlitvijo, saj na delež atipičnih in standardne oblike zaposlovanja ne vplivajo le institucionalne oblike in instrumenti politike zaposlovanja, pač pa, kot že omenjeno, veliko splošnih dejavnikov, npr. stopnja razvoja, tehnološki napredek, življenjski slogi in preference posameznikov, ipd. (Sicherl 2003). Med najpogostejše prožne oblike postmoderne zaposlovanja sodijo delo s krajšim delovnim časom, delo za določen čas, pogodbeno delo, samozaposlovanje, delo na domu, itd.

V Sloveniji je med vsemi prožnimi oblikami zaposlovanja najbolj razširjeno delo za določen čas, zato si pogledjmo, kako je sprememba družbenega, političnega in ekonomskega konteksta vplivala na razvoj prožnega zaposlovanja pri nas.

3.3 SPREMEMBE NA SLOVENSKEM TRGU DELOVNE SILE V ZAČETKU DEVETDESETIH LET IN RAZVOJ PROŽNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA

Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v zadnjih dveh desetletjih zelo spremenile. Prehod v tržno gospodarstvo je pomenil popolnoma drugačno logiko delovanja trga delovne sile. Tranzicija v začetku devetdesetih let je bila zaznamovana s številnimi spremembami: z osamosvojitvijo Slovenije in posledično izgubo jugoslovanskega trga ter preusmeritvijo menjave na Zahod, s privatizacijo in ekonomskim prestrukturiranjem podjetij, s stečajem številnih podjetij, z izrazitim naraščanjem števila brezposelnih zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb (glej Ignjatović in Kramberger 2000: 446). Vsi ti procesi so bili vzrok za majhno povpraševanje delodajalcev po delovni sili. Malo zaposlitvenih možnosti je bilo predvsem za mlade, zato so po koncu izobraževanja ali po izgubi zaposlitve, ki je bila največkrat zgolj za določen čas, postali brezposelni (Trbanc in Verša 2002: 354).

Pred tranzicijo je slovenski trg delovne sile deloval na osnovi samoupravnega socializma, katerega značilnost je bilo dogovorno zaposlovanje in v okviru tega relativno trajna in varna zaposlenost. To je bil tudi eden glavnih vzrokov za slabo mobilnost delovne sile, saj je bila večina prehodov med delovnimi mesti zgolj po volji delavcev (Svetlik 1992b: 39). Podobno kot posamezniki so bila zavarovana tudi podjetja, ki kljub neuspešnemu poslovanju niso propadla. Vendar kot navaja Ivančič (1999: 93) »je bilo privzeto, da sistem, ki temelji na načelih enakosti in solidarnosti in deluje v popolnem pomanjkanju konkurenčnega okolja, zatre vsako iniciativo za boljše delo in večjo produktivnost«. Iz tega torej izhaja, da sistem neposredne varnosti ni bil brez napak in je imel veliko pomanjkljivosti, med katerimi je bila najočitnejša ta, da ni dopuščal svobodnega podjetništva, zaradi česar so bili omejeni tako posamezniki, ki so to želeli kot tudi vodilni v družbenih podjetjih. In prav zaradi te omejenosti, je sistem postajal vse manj učinkovit, poleg tega pa je začelo primanjkovati virov za neposredno zagotavljanje varnosti, zato je bil zlom socialistične paradigme neizbežen (Svetlik 1992a: 14).

Na ta način se je razvila tržna regulacija zaposlovanja, v kateri trg delovne sile postane trg kupcev in v kateri so podjetja odvisna samo od uspeha na trgu blaga, zato lahko odpuščajo odvečne delavce. Prehod od sistema neposredne varnosti, ki je prepovedoval odpuščanje delavcev iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov k sistemu posredne varnosti, pomeni za področje zaposlovanja veliko spremembo, saj slednji ne zagotavlja več absolutne varnosti zaposlitve in mora vsak posameznik za to poskrbeti sam. S tem prevzema nase seveda veliko tveganje, da ne bo uspel in v tem primeru mu pomaga država (Svetlik 1992a: 14–15). Vzroke za množično brezposelnost v začetku devetdesetih, predvsem visokih stopenj mladinske brezposelnosti, gre torej delno iskati v tej spremembi delno pa v pomanjkanju prostih delovnih mest na eni in v množičnem prihodu mladih na trg delovne sile na drugi strani (Ignjatović 2002b).

V skladu s konceptom popolne varnosti zaposlitve in s težnjo po vključitvi vse delovno sposobne populacije v družbeni sektor proizvodnje, je v obdobju socializma prevladoval praktično samo en tip zaposlitve, in sicer zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Svetlik 1992b: 36). S prehodom iz planske v tržno ureditev pa je država morala zagotoviti primerno liberalizacijo trga delovne sile, kar je ob zmanjševanju državne regulacije in procesu denacionalizacije prispevalo k širitvi zasebnega sektorja ter prevladi storitvenega sektorja nad kmetijstvom in industrijo. S tem so se oblikovala nova področja zaposlovanja, ki so zaradi drugačnega načina dela odprla večje možnosti tudi nestandardnim oblikam zaposlovanja. Slednje so v veliki meri začeli uporabljati tudi delodajalci, saj so vse večje poslovno tveganje skušali zmanjševati z bolj prožnim uravnavanjem števila zaposlenih, delavci pa so bili zaradi velike brezposelnosti te prožne oblike zaposlovanja prisiljeni sprejeti, čeprav so bile zanje manj ugodne od zelenih (Verša 1996: 616).

Slovenski trg delovne sile je tako danes po eni strani še vedno relativno tog, po drugi strani pa je tudi prožen. Tog je predvsem na račun prevladujoče oblike zaposlitve - zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom, v kateri zaposleni uživajo

relativno visoko varnost in stabilnost zaposlitve.⁵ Njegova prožnost pa se kaže v visokih stopnjah časovne (delo ob koncu tedna, delo v izmenah in nadurno delo) in funkcionalne prožnosti stalno zaposlenega jedra delavcev (interni trg), ki jo podjetja učinkovito kombinirajo z numerično prožnostjo (eksterni trg), v obliki zaposlovanja za določen čas. To potrjujejo tudi podatki raziskave CRANET, mednarodne primerjalne študije Upravljanje človeških virov iz leta 2001 in 2004 (CPOČV v Stanojević in drugi 2006). Po ugotovitvah raziskave namreč med najbolj razširjene prožne oblike zaposlitve v slovenskih organizacijah sodijo delo za določen čas (to obliko je v letu 2001 uporabljalo 99% organizacij, v letu 2004 pa 98,1%), nadurno delo (v letu 2001 ga je uporabljalo 96% organizacij, v letu 2004 pa 91,2%) delo v izmenah (v letu 2001 ga ni uporabljalo le 14,8% organizacij, v letu 2004 pa 16,9%) in delo ob koncu tedna (te oblike v letu 2001 ni uporabljalo 17,4% organizacij, v letu 2004 pa 19,9%),⁶ ki kažejo predvsem na naravnost podjetij v povečevanje učinkovitosti delovne sile in njene izrabe. Zaradi tega se tovrstne prožne oblike dela označujejo tudi kot 'neprijazne', med 'prijaznejše' pa sodijo letni obseg dela, skrajšani delovni čas, delitev delovnih mest, prožni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo,⁷ vendar jih organizacije pri nas ne uporabljajo pogosto, zato je s tega vidika slovenski trg delovne sile manj prožen.

⁵ Pri tem je potrebno omeniti, da se tudi varnost te zaposlitve postopno zmanjšuje. Varnost zaposlitve se sicer meri z indeksom varovanja zaposlitve, ki zavzema vrednosti od 0 (največja fleksibilnost zakonodaje) do 6 (največja togost zakonodaje). Tako je leta 1995 indeks zaposlitve za nedoločen čas imel vrednost 4, indeks zaposlitve za določen čas pa 2. Z Zakonom o delovnih razmerjih, ki je pričel veljati leta 2003, je prišlo do sprememb v smeri večje prožnosti na področju varovanja zaposlitve za nedoločen čas, saj se je ocena indeksa zmanjšala iz 4 leta 1995 na 2,7 leta 2004, in sicer zaradi skrajšanja odpovednih rokov ter zmanjšanja odpravnin. Na drugi strani pa so zaposlitve za določen čas postale bolj varne zaradi dodatnih omejitev na področju uporabe tovrstnih zaposlitev, kar je prispevalo tudi k povečanju vrednosti indeksa iz 2 leta 1995 na 2,3 leta 2004 (Vodopivec v UMAR 2006a: 96–97).

⁶ V letu 2004 so bili deleži slovenskih organizacij, ki niso nikoli izvajale nadurnega dela, dela v izmenah in dela ob koncu tedna nekoliko nižji kot v letu 2001, vendar so raziskovalci to razlagali s spremenjenim vzorcem organizacij, zajetih v raziskavo (več organizacij iz sektorja javnih storitev) (Stanojević in drugi 2006: 11).

⁷ Na splošno je posameznim prožnim oblikam zaposlovanja težko pripisati prijaznost oz. neprijaznost, saj gre v večini primerov za relativno kategorijo, ki je povezana z načinom uporabe in s konkretnimi razmerami na določenem delovnem mestu. Kljub temu so posamezne prožne oblike zaposlovanja razvrstili glede na to, koliko svobode dopuščajo posamezniku pri razporejanju delovnega časa in kako vplivajo na njegovo življenje. Med prijaznejše prožne oblike dela tako spadajo tiste, ki posameznikom vsaj formalno omogočajo večjo avtonomnost pri odločanju, kje in kaj bodo delali, med neprijazne pa tiste, ki intenzificirajo delo in povečujejo negotovost zaposlitve (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 252).

4. VSTOP MLADIH NA TRG DELOVNE SILE

4.1 OPREDELITEV MLADOSTI IN PREHOD MLADIH NA TRG DELOVNE SILE

Mladost je vmesna faza med otroštvom in odraslostjo, je življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse bistvene družbene vloge. Do sociološkega obravnavanja mladosti je prišlo na začetku prejšnjega stoletja in sicer je koncept mladosti kot posebnega življenjskega obdobja razvil psiholog S. Hall.⁸

Kot že omenjeno, je v postmoderni družbi do sprememb prišlo na mnogih področjih, zato se spreminja in podaljšuje tudi obdobje mladosti, ki se deli na tri dele: adolescenco, postadolescenco in mlajšo odraslost (Ule 1996).

V *klasično mladost ali adolescenco* spada obdobje po obveznem šolanju in zajema mladino med 15. in 19. letom starosti. Značilnost tega obdobja je bila, da je prehod v odraslost sinhron, kar pomeni, da mladostniki vse kriterije za vstop v odraslost dosežejo istočasno. Po končanem šolanju tako dobijo ekonomsko, politično in sociokulturno emancipacijo. V drugi polovici dvajsetega stoletja podaljševanje izobraževanja povzroči, da vse več mladih po zaključku adolescence ne stopi v odraslost, zato se oblikuje novo obdobje, imenovano *postmladost ali postadolescenca*.⁹ To obdobje zajema mlade, stare med 20 in 24 let, izkusijo pa jo tisti, ki podaljšujejo šolanje čez dvajseta leta. Spremenjeni ekonomski pogoji in vse težji vstop v svet dela sta botrovala nastanku tretje faze mladosti, imenovani tudi *mlajša odraslost*. Značilna je za mlade med 25. in 29. letom starosti, za tiste, ki po končanem terciarnem izobraževanju nimajo možnosti za zaposlitev, kar posledično pomeni, da so še vedno odvisni od staršev in so daleč od tega, da bi si ustvarili lastno domovanje in lastno družino. V to skupino sodijo tudi tisti mladi, ki se sami prostovoljno odrečejo tem dejavnostim, ker želijo ostati čim dalj časa mladi. Mladost pa vse več mladih podaljšuje tudi na račun podaljševanja študija v trideseta leta. V skupino mlajših odraslih torej spadajo mladi, ki ne opravljajo tipičnih dejavnosti odraslih (zaposlitev, lastna družina, rojevanje in skrb za otroke) (Ule 1996: 16-18).

⁸ v študiji z naslovom *Adolescenca leta 1904* (Ule 1996: 16).

⁹ Avtor teorije in pojma *postadolescenca*, kot novega življenjskega obdobja, ki nastopi po 'viharniškem' obdobju mladosti je bil K. Keniston v šestdesetih letih prejšnjega stoletja (Ule 1996: 16).

V obdobju mladosti mladi najpogosteje prehajajo med različnimi statusi in situacijami – iz osnovnošolskega v sekundarno in kasneje v terciarno izobraževanje, iz stanja vzdrževanih oseb med samostojne, kar jim omogoči prehod iz rednega izobraževanja v bolj ali manj stabilno zaposlitev. Slednji je tudi najzahtevnejši in hkrati ključnega pomena, saj uspešen prehod v zaposlitev za mlade pomeni socialno in ekonomsko neodvisnost, kar je osnova za bolj dolgoročno samostojno načrtovanje življenja, kariere, družine in bivalnih razmer (Trbanc in Verša 2002).

S perspektive mladih je prehod iz šolanja v sfero dela dojet tudi kot del širšega prehoda od mladosti k odraslosti. Medtem ko je bil prehod preteklih generacij na trg delovne sile razmeroma hiter, miren in brez večje negotovosti, se vstop današnje mladine v sfero zaposlovanja zaradi ekonomskih in družbenih sprememb podaljšuje in postaja tudi vse bolj kompleksen, raznovrsten, negotov in manj linearen (Bradley in van Hoof 2005, Canny 2001, Spannrig in Reinprecht 2002, Walther in Plug 2006). Gladek in uspešen prehod iz šolanja v zaposlitev tako že dolgo ni več samoumeven, zato se vse pogosteje dogaja, da se mladi istočasno znajdejo v različnih statusih (npr. kombinirajo delo in izobraževanje) (Plug in du Bois-Reymond 2005).

Precej mladih sicer prehaja na trg delovne sile in z njega že med izobraževanjem, ko opravljajo različna občasna honorarna dela, počitniška in sezonska dela, vendar kljub izkušnjam, ki si jih mladi pridobijo z opravljanjem tovrstnih del, »ostaja dejanski prehod po končanem šolanju v zaposlitev pogosto problematičen predvsem zaradi strukturnih sprememb trga delovne sile (velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitev, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih)« (Trbanc in Verša 2002: 338). Problematičnost oziroma neuspešnost tega prehoda dokazujejo tudi relativno visoke stopnje brezposelnosti mladih, ki so tako v Sloveniji kot v drugih evropskih državah opazno višje od stopenj brezposelnosti v celotni delovni sili.

Ker je govora o mladosti in mladih je potrebno poudariti, da mednarodne opredelitve starostnih meja kategorije mladih pri proučevanju trga delovne sile ni. V Sloveniji je

spodnja meja za vstop na trg delovne sile določena z zakonom, in sicer je ta meja dopoljenih 15 let starosti (ob dokončanju najnižje obvezne stopnje izobraževanja), zgornja starostna meja pa je pri 24. oz. 26. letih, torej ob dokončanju rednega šolanja na najvišji izobrazbeni stopnji. Večina uradnih statistik in raziskav kot mlade obravnava osebe stare do 24 let, vendar bi bilo smiselno zaradi podaljševanja izobraževanja v pozna dvajseta leta in posledično kasnejšega vstopa mladih na trg delovne sile, kot mlade upoštevati tudi starejše, in sicer do 29 let. To kategorijo mladih (25 do 29 let) nekatere statistike že upoštevajo.

4.2 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODOV MLADIH V ZAPOSLOVANJE

Številne empirične študije brezposelnosti in zaposlovanja mladih (Hammer 2003; OECD 2005 v Trbanc 2007: 50) omenjajo različne dejavnike, ki vplivajo na hitrost in gladkost prehoda mladih iz izobraževanja v sfero zaposlovanja ter na obseg in gibanje mladinske brezposelnosti. V grobem lahko te dejavnike razdelimo v tri večje skupine, in sicer na *strukturne*, *institucionalne* ter na *individualne*.¹⁰ Medtem ko gre pri prvih dveh skupinah dejavnikov za makro raven, so individualni dejavniki bolj na mikro ravni, vendar je potrebno upoštevati, da se posamezni dejavniki med seboj tudi prepletajo in součinkujejo.

Med *strukturne dejavnike* uvrščamo predvsem demografske in različne ekonomske dejavnike (sem spadajo tudi dejavniki delovanja trga delovne sile). O'Higgins (v Trbanc 2007: 51) kot ključne omenja predvsem tri, in sicer agregirano povpraševanje po delovni sili (brezposelnost mladih je občutljiva na nihanja v povpraševanju), razmerje med mladinskimi plačami in plačami ostalih kategorij na trgu delovne sile (če so dohodki mladih visoki oz. enaki dohodkom starejših, bodo delodajalci raje zaposlovali starejšo delovno silo) ter velikost mladinske delovne sile (obseg novih prilivov na trg).¹¹

¹⁰ »Razvrstitev dejavnikov v skupine je narejena na osnovi analitičnega razmisleka in ne morebitnega empiričnega razvrščanja v skupine« (Trbanc 2007: 50).

¹¹ Ob tem je potrebno omeniti, da je obseg strukturnih dejavnikov, ki posredno ali neposredno vplivajo na prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev, precej večji (Trbanc 2007).

»Med demografskimi dejavniki na hitrost zaposlovanja mladih najbolj direktno vpliva velikost kohort mladih, ki letno zapuščajo šolanje in iščejo zaposlitev« (Trbanc 2007: 51). Ker se demografska struktura populacije v Evropi spreminja (staranje populacije in staranje aktivnega prebivalstva, manj številčne generacije mladih in posledično manjši prilivi mladih na trg delovne sile), lahko v prihodnosti pričakujemo zmanjševanje brezposelnosti mladih ter povečevanje njihove zaposljivosti, zlasti dobro izobraženih. Seveda je vse to močno odvisno tudi od različnih ekonomskih dejavnikov, predvsem od obsega in strukture povpraševanja po delovni sili ter od usklajenosti strukture pritokov mladih na trg s strukturo aktualnega povpraševanja (Trbanc 2007).

Na hitrost prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev vplivajo tudi *institucionalni dejavniki*, med katerimi so najpomembnejši struktura in organizacija izobraževalnega sistema (splošno, poklicno in strokovno izobraževanje), povezave med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci ter institucionalizirani prehodi iz šolanja v zaposlitev (vajeništvo, pripravništvo, kadrovske štipendije, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve, ipd.). Integracija mladih v zaposlitev je lažja in hitrejša v državah, v katerih izobraževalni sistemi omogočajo poklicno specifične kvalifikacije na ravni sekundarnega izobraževanja (npr. Avstrija, Nemčija, Danska, Nizozemska) in v katerih je vključenost delodajalcev v sistem izobraževanja in usposabljanja velika. Delodajalci namreč bodisi sami zagotavljajo poklicno usposabljanje bodisi imajo vpliv na oblikovanje izobraževalnih vsebin, zato dobro poznajo poklicne spretnosti in delovne izkušnje, ki jih mladi pridobijo tekom usposabljanja pri njih in so jih pripravljene prej zaposliti. Tako na Danskem in Nizozemskem eno leto po zaključku izobraževanja dobi zaposlitev več kot 80% mladih, na Irskem, Finskem, v Avstriji, Latviji, Estoniji in v Veliki Britaniji je ta odstotek nekoliko nižji (blizu 75% ali celo več), vendar še vedno kaže na to, da je prehod mladih iz izobraževanja na trg delovne sile v teh državah precej hiter in uspešen (European Commission 2007). Nasprotno pa imajo mladi v državah z bolj splošno naravnanimi izobraževalnimi sistemi in z majhno vključenostjo delodajalcev v sistem izobraževanja in usposabljanja (npr. Bolgarija, Grčija, Romunija, Italija) več težav pri vključevanju na trg delovne sile. V enem letu po zaključenem izobraževanju namreč dobi

delo manj kot 50% mladih iskalcev zaposlitve, kar dokazujejo tudi visoke stopnje mladinske brezposelnosti v teh državah (European Commission 2007, Trbanc 2007).

Zadnja skupina dejavnikov, ki vpliva na prehod mladih na trg delovne sile, so *individualni dejavniki* oziroma značilnosti mladih, o katerih bom več spregovorila v nadaljevanju.

4.3 ZNAČILNOSTI MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Mlade ločijo od ostalih kategorij delovne sile določene značilnosti, ki vplivajo na pozitiven oziroma negativen odnos delodajalcev do njih. Gre za lastnosti, ki se lahko določijo objektivno (novo znanje, delovne izkušnje), lahko pa so le pripisane (gre za predstave, ki jih imajo delodajalci o mladih). V veliki meri so prav zaradi teh lastnosti mladi tako specifična kategorija delovne sile, da lahko govorimo o mladinskem trgu delovne sile kot o posebnem segmentu trga delovne sile, katerega značilnost je na eni strani zaloga mladih, ki iščejo prve stalne zaposlitve, na drugi strani pa zaloga delovnih mest, ki jih delodajalci ponujajo mladim (Trbanc in Verša 2002: 339).¹² Raziskovalci mladinskih trgov delovne sile ugotavljajo, da so ti v postmodernem obdobju vedno bolj diferencirani in da se mladi med seboj razlikujejo že pri vstopu v sfero dela, še bolj pa pri prvih zaposlitvah. Izpostaviti velja predvsem naslednje razlike, in sicer razlike v dohodkih, v vrstah zaposlitev, diferenciacija med mladimi, zaposlenimi v prožnih oblikah zaposlovanja in tistimi mladimi, ki so zaposleni za nedoločen čas, polarizacija v zaposlitvenih možnostih med mladimi z višjo stopnjo izobrazbe in tistimi, ki izobraževanja na srednji stopnji niso uspešno zaključili ali so končali le nižje stopnje, konkurenca med tistimi, ki opravljajo občasna študentska dela in med iskalci prve zaposlitve, ipd. (Trbanc in Verša 2002). Nadalje raziskovalci tudi ugotavljajo, da mladinski trgi delovne sile predstavljajo tisti segment trga delovne sile, ki je najbolj izpostavljen različnim nihanjem in kjer so pritiski glede prožnosti in prilagodljivosti

¹² V državah z večletno tradicijo proučevanja položaja in značilnosti posameznih skupin delovne sile, uporabljajo za segment mladih izraz Youth labour market, torej mladinski trg delovne sile. »Mladi so namreč tako specifična kategorija delovne sile, da lahko govorimo o posebnem segmentu, ne glede na to, da ni ostre in jasne meje med tem in ostalim trgom delovne sile« (Trbanc 1992: 125).

največji, zato so mladi s tega vidika najmanj zaščiteni delovna sila, ki se v največji meri sooča s tveganjem na trgu delovne sile (Trbanc 2005).

Delodajalci pri selekciji za zaposlitev upoštevajo v prvi vrsti doseženo izobrazbo (znanje), prav tako so pomembne delovne izkušnje, ocenjujejo pa tudi določene osebnostne lastnosti mladih in druge njihove značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital).

4.3.1 Znanje

Dosežena izobrazba (znanje) je bila vedno tesno povezana s priložnostmi na trgu delovne sile. Na podlagi določenih izobrazbenih dokazil so delodajalci namreč lahko presojali o primernosti/nepimernosti kandidata za določeno delovno mesto. Tako je tudi danes, s to razliko, da je ta povezanost morda še očitnejša, saj nove in vedno bolj zahtevne tehnologije terjajo od zaposlenih vse več znanja. Tega imajo običajno več tisti z višjimi stopnjami izobrazbe, zato lahko pričakujejo tudi boljše zaposlitvene možnosti.

Ključna konkurenčna prednost mladih kot delovne sile je najnovejše in kompleksno znanje, ki so ga pridobili tekom izobraževanja in imajo s tega vidika prednost pred tistimi, ki so izobraževanje zaključili pred dalj časa. Vendar je potrebno ob tem omeniti naslednji dve dejstvi. Prvo je, da v postmodernih družbah oziroma v t.i. družbah znanja formalno znanje samo po sebi ni več dovolj za zagotovitev dobrega položaja na trgu delovne sile, ampak postaja nujni (ne več edini, zadostni) pogoj. Drugo dejstvo pa je naslednje, in sicer, da postaja konkurenca zaradi vse večjega števila mladih, vključenih v terciarno izobraževanje, med visoko izobraženimi mladimi pri iskanju prvih zaposlitev čedalje močnejša in se tudi visoko izobraženi mladi pogosto soočajo z brezposelnostjo. Toda kljub temu je pridobljeno najnovejše znanje mladih prednost pred ostalimi kategorijami delovne sile, velika prednost mladih v konkurenci za delovna mesta pa so tudi različne spretnosti in kompetence, ki jih posedujejo in po katerih delodajalci zaradi spreminjajoče se narave dela in delovnih procesov veliko povprašujejo (Trbanc 2005 in 2007). Nekaj teh spretnosti mladi pridobijo v izobraževanju (npr. komunikacijske sposobnosti, delo v skupinah, projektno delo), nekaj teh sposobnosti in kompetenc mladih

pa je posledica načina odraščanja v sodobnih postmodernih družbah. V prostem času tako pridobijo številne veščine, npr. sposobnost široke uporabe računalnika in računalniških aplikacij, uporabo medmrežja,¹³ odprtost v svet, aktivno uporabo tujih jezikov, sposobnost iskanja in uporabe informacij, izkušnje z multinacionalnostjo ipd. Večina mladih torej poleg svežega znanja poseduje tudi številne druge spretnosti, ki jim v dinamičnih razmerah na trgu delovne sile, predstavljajo bistveno prednost pred drugimi kategorijami delovne sile (Trbanc in Verša 2002).

Po drugi strani pa kljub visokim izobrazbenim aspiracijam mladih in podaljševanju izobraževanja obstaja precejšen delež mladih, ki na trg delovne sile vstopa z nizko ali neustrezno izobrazbo ali celo brez nje.¹⁴ Ti imajo najslabše možnosti, da si v negotovih razmerah na trgu delovne sile pridobijo bolj ali manj trajno zaposlitev, ponudi se jim tudi malo priložnosti, zaradi česar se znajdejo na obrobju trga (opravljajo občasna, slabo plačana dela in pogosto prehajajo v brezposelnost) ali pa so z njega celo izključeni (ostajajo dolgotrajno brezposelni) (Maguire in Maguire v Canny 2001). Če je torej sveže znanje, ki ga mladi pridobijo v šolah, po eni strani prednost, je po drugi strani pomanjkanje tega znanja pri mladih brez izobrazbe velika pomanjkljivost, ki jim preprečuje dostop do zaposlitvenih priložnosti (Trbanc in Verša 2002).

4.3.2 Delovne izkušnje

Čeprav izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji dajo uporabno vrednost šele delovne izkušnje (Trbanc, 2007: 58). Slednjih mladim primanjkuje, prav tako jim primanjkuje delovne usposobljenosti. So brez daljše delovne zgodovine, na osnovi katere bi bilo mogoče sklepati o določenih delovnih karakteristikah, kot so

¹³ Po podatkih Eurostata (2007a: 5) je v Sloveniji leta 2006 kar 81% mladih, starih od 16 do 24 let, uporabljalo internet vsaj enkrat na teden (povprečje za 25 držav EU za isto starostno skupino uporabnikov interneta pa je bilo 73%). Mladi v Sloveniji odstopajo od povprečja EU-25 tudi pri deležu oseb, ki posedujejo dobro znanje uporabe računalnika. Takih mladih je bilo pri nas 65%, kar je najvišji delež med 25 državami EU (EU povprečje za mlade je bilo 39%).

¹⁴ Problem osipa je v 27 državah EU precejšen, saj v povprečju eden od sedmih mladih zapusti izobraževanje, še preden doseže vsaj srednjo stopnjo. Čeprav se je delež osipnikov v EU zmanjšal iz 17,6% v letu 2000 na 15,3% v letu 2006, obseg osipnikov še vedno ostaja na visoki ravni, saj je cilj Evropske zaposlitvene strategije 10% osipnikov v povprečju EU-27. Najmanj osipnikov v starosti od 18–24 let imata izmed vseh držav Slovenija in Češka (5,2%), največ pa Malta (43,7%) in Portugalska (39%) (European Commission 2007: 43).

stalnost, pripadnost, odgovornost pri delu ipd. Zaposlovanje mladih brez delovnih izkušenj tako pomeni za delodajalce tveganje, saj ne morejo oceniti njihovih delovnih navad in lastnosti (Trbanc in Verša 2002). Prav zaradi tega jih običajno najprej zaposlijo za določen čas, s čimer jih preizkusijo in hkrati spoznajo njihovo znanje, delovne navade ter osebnostne lastnosti.¹⁵ Če se mladi izkažejo kot uspešni, jih delodajalci lahko zaposlijo za nedoločen čas, v nasprotnem primeru pa jim pogodba za določen čas omogoča, da le-te po preteku obdobja, za katerega je bila sklenjena, ne obnovijo in mlade odpustijo brez večjih zapletov. Delodajalci torej delo za določen čas pogosto uporabljajo tudi kot 'filter' za izbiro kandidatov, ki jih bodo v prihodnosti zaposlili za nedoločen čas (Ignjatović 2006: 68).

Kot je bilo že omenjeno, mladi iskalci prve zaposlitve pogosto niso povsem brez delovnih izkušenj. Vsaj deloma si jih pridobijo z opravljanjem različnih študentskih in prostovoljnih del, vendar so te delovne izkušnje precej različne in niso vezane na poklicno področje, za katero so se mladi izobraževali in za katero konkurirajo ob koncu šolanja. Problem nastane tudi, ker mladi teh izkušenj ne zaznavajo kot delovnih izkušenj ali pa jim jih kot takih delodajalcem ne uspe predstaviti na zanimiv način (Trbanc 2007).

Slovenskim delodajalcem se zdijo delovne izkušnje zelo pomembne, saj kot ugotavlja Verša (v Trbanc in Verša 2002: 342) »so analize pokazale, da delodajalci pri polovici povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo«.

Podobno situacijo glede delovnih izkušenj ugotavljata tudi Russel in O'Connel (v Trbanc in Verša 2002: 342), hkrati pa poudarjata, da vsi delodajalci v evropskih državah ne pripisujejo delovnim izkušnjam pri zaposlovanju mladih enakega pomena. Tako na primer na Irskem, v Belgiji, Franciji in v Nemčiji delodajalcem namesto delovnih izkušenj predstavlja ključno merilo zaposlovanja mladih stopnja in vrsta izobrazbe. V teh

¹⁵ Izsledki evropske raziskave o delovnih pogojih (Fourth European Working Conditions Survey) opravljene v letu 2005 kažejo, da velik delež na novo zaposlenih mladih, ki imajo manj kot eno leto delovnih izkušenj oz. delovne dobe, dela za določen čas, in sicer 33%, za nedoločen čas dela 40% mladih, 15% mladih pa sploh nima pogodbe o zaposlitvi (Eurofound 2007).

državah imajo namreč razvit sistem vzporednega delovnega usposabljanja (dualni sistem, sistem različne delovne prakse in sodelovanja delodajalcev v izobraževanju in usposabljanju), zato delodajalci mlade zaposlijo takoj po končanem šolanju brez večjih težav. V državah, v katerih pa je izobraževanje bolj splošno naravnano (države južne Evrope), so delovne izkušnje pri zaposlovanju mladih ključnega pomena.

4.3.3 Sociokulturni kapital

Tretja značilnost, ki jo imajo mladi ob vstopu na trg delovne sile je sociokulturni kapital. Gre za lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj, osebnostnih lastnosti in družbenega okolja, v katerem so mladi odraščali. Sociokulturni kapital posameznikov igra pomembno vlogo pri odločanju delodajalcev predvsem v razmerah, ko se na trgu delovne sile pojavlja velika ponudba dobro usposobljene delovne sile (Trbanc in Verša 2002).

Mladi imajo tako nekaj dejanskih, nekaj pa pripisanih osebnostnih lastnosti, ki nasprotujoče si vplivajo na njihov položaj na trgu delovne sile. Med lastnosti, ki povečujejo njihove možnosti na trgu delovne sile se štejejo predvsem naslednje, in sicer, da so veliko dovzetnejši za spremembe v delovnem procesu v primerjavi z ostalimi kategorijami delovne sile, da so bolj inovativni, prizadevni, prilagodljivi in manj zahtevni glede višine plač, delovnega časa in drugih delovnih pogojev. Slednje potrjuje tudi dejstvo, da so pogosto pripravljene sprejeti slabše in manj zahtevne zaposlitve glede na njihovo stopnjo izobrazbe, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporno delo ali delo v slabših delovnih razmerah. Prav te lastnosti mladih zato predstavljajo v razmerah vse večje prožnosti trgov delovne sile njihovo konkurenčno prednost (Trbanc 2007).

Seveda pa se mladim pripisujejo tudi določene lastnosti, ki negativno vplivajo na njihov položaj na trgu delovne sile. Tako se jim že tradicionalno pripisuje manjšo odgovornost, manjšo pripadnost, nestalnost, nestabilnost, neresnost, nezrelost, večji absentizem, nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti, zaradi katerih za delodajalce predstavljajo tvegano delovno silo (Trbanc 2007: 57).

Vstop mladih v sfero zaposlovanja je povezan tudi z družbenim okoljem, v katerem so odraščali. Tako naj bi na uspeh oziroma neuspeh v izobraževanju in na priložnosti na trgu delovne sile vplival predvsem družbeni razred, manj pa spol in narodnost. Bradley (2005) v tem kontekstu govori (na podlagi raziskave, opravljene v jugozahodnem delu Velike Britanije med mladimi starimi od 20 do 34 let) o polarizaciji mladih na tako imenovane 'zmagovalce' in 'poražence', pri čemer je poleg izobrazbe pomembna ločnica prav sociokulturni kapital. Prvi naj bi bili tako kljub povečani negotovosti in manjši varnosti, ki prevladujeta na sodobnih trgih delovne sile, v privilegiranem položaju, saj izhajajo iz višjega oz. iz srednjega razreda, kjer jim dobro izobraženi starši lahko omogočijo vpis na kakovostne univerze in jim poleg tega nudijo ustrezen socialni in kulturni kapital. Gre torej za dobro izobražene, komunikativne in razgledane mladostnike, medtem ko naj bi bili mladi iz revnega, tradicionalnega delavskega razreda ('poraženci') zaradi slabše izobrazbenosti, neprilagodljivosti in nižjih poklicnih ciljev veliko bolj izpostavljeni tveganju in negotovosti na trgu delovne sile, torej naj bi se večkrat znašli med brezposelnimi in naj bi v večji meri imeli začasne, negotove zaposlitve.

4.4 OKOLIŠČINE, KI VPLIVAJO NA POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Na položaj mladih na trgu delovne sile poleg že omenjenih strukturnih, institucionalnih in individualnih dejavnikov v zadnjih desetletjih močno vplivajo tudi sodobne okoliščine in trendi, ki spreminjajo načine prehoda iz šolanja v zaposlitev (Trbanc in Verša 2002).

4.4.1 Zmanjševanje rodnosti

Zmanjševanje rodnosti v preteklih desetletjih v večini evropskih držav ima danes za posledico manjše število mladih, ki vstopajo na trg delovne sile. Kot ugotavljata Trbanc in Verša (2002: 343) ima po drugi strani znižanje rodnosti tudi pozitiven učinek, saj se ob siceršnjih visokih stopnjah brezposelnosti mladih zaradi manjših pritokov mladih na trg delovne sile znižuje stopnja mladinske brezposelnosti.

Podatki kažejo, da bo ob nadaljevanju nizkih stopenj rodnosti v prihodnosti prišlo do zmanjševanja deleža mladih v prebivalstvu, kar posledično pomeni tudi zmanjšanje

skupine delovno sposobnega prebivalstva, iz katere izhaja aktivno prebivalstvo. Posledica vse manjšega dotoka mladih med aktivno prebivalstvo bo tudi staranje prebivalstva in če se bodo nizke stopnje rodnosti nadaljevale, lahko v nekaterih evropskih državah pa tudi v Sloveniji pričakujemo celo primanjkljaje delovne sile.

Iz projekcije prebivalstva Slovenije do leta 2050, ki jo je opravil Eurostat v letu 2004, je mogoče razbrati, da se bo prebivalstvo iz leta v leto bolj staralo. Podatki namreč kažejo, da se bo delež prebivalstva starejšega od 65 let iz 15% v letu 2004 povečal na skoraj 23% leta 2025 oziroma na dobrih 31% leta 2050, medtem ko se bo delež mlajših od 15 let zmanjševal, in sicer iz 14,6% v letu 2004 na 12,8% leta 2050. Prav tako se bo zmanjšal delež delovno sposobnega prebivalstva (15–64 let), in sicer iz 70,4% v letu 2004 na 56% leta 2050 (Eurostat 2005a: 3).¹⁶

Zmanjševanje rodnosti pa vpliva tudi na spreminjanje odnosa do mladih. Sodobne družbe so se namreč pričele zavedati, da so mladi veliko bogastvo in da postajajo naložba v prihodnost, kar se kaže v odnosu držav do različnih področij delovanja mladih (Trbanc in Verša 2002: 344).

4.4.2 Spremembe v izobraževalnih sistemih

Drugi sodobni trend, ki vpliva na položaj mladih na trgu delovne sile, so spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih aspiracij. Spremembe v sferi dela in zaposlovanja so vplivale tudi na odnos držav do izobraževalnih sistemov ter na spreminjanje vsebine izobraževalnih programov. Številne evropske države, vključno s Slovenijo so tako v začetku devetdesetih let pričele z reformami izobraževalnih sistemov, povod za katere je bila predvsem visoka stopnja mladinske brezposelnosti. Cilj reform pa je bil povečati učinkovitost izobraževalnih sistemov v povezavi z ekonomskimi sistemi in sistemom dela (olajšati prehod iz izobraževanja v zaposlitev) (Trbanc in Verša 2002).

¹⁶ Poudariti je potrebno, da je projekcija narejena ob predpostavkah nespremenjene migracije, rodnosti in smrtnosti.

Pri nas je reforma izobraževalnega sistema najprej zajela institucionalne spremembe v izobraževalnem sistemu in kurikularno prenavo vzgojno-izobraževalnih programov v vrtcih ter osnovnih in srednjih šolah, nato pa je sledila še prenova visokošolskega izobraževanja. Konec devetdesetih let so namreč v Bologni ministri, pristojni za visoko šolstvo, iz devetindvajsetih evropskih držav, med njimi tudi Slovenije, podpisali t.i. Bolonjsko deklaracijo, s katero so načrtali smeri razvoja evropskega visokega šolstva do leta 2010.

Z deklaracijo so si države podpisnice zastavile skupni cilj - ob hkratnem polnem upoštevanju in spoštovanju različnosti nacionalnih sistemov izobraževanja in univerzitetne avtonomije (do leta 2010) z medsebojnim sodelovanjem izgraditi odprti in konkurenčni evropski visokošolski prostor, ki bo evropskim študentom in diplomantom omogočal prosto gibanje in zaposljivost, obenem pa bo privlačen tudi za neevropske študente (MVZT 2008).

Na ta način se je torej pričela prenova terciarnega izobraževanja, toda pred obravnavo te reforme, bom povedala nekaj več o reformi na osnovni in srednji stopnji izobraževanja. V okviru osnovne stopnje izobraževanja je bila največja novost podaljšanje obveznega šolanja z osem na devet let z všolanjem otrok pri šestih letih starosti, vrsto novosti pa so reforme prinesle tudi na srednješolsko raven izobraževalnega sistema. Na tej ravni se izobraževalni sistem deli na *splošno* izobraževanje, ki prek mature vodi k univerzitetnemu študiju, na *strokovno* izobraževanje (tehnični in drugi strokovni programi), kjer uspešno končana poklicna matura omogoča nadaljevanje šolanja v višješolskih in visokošolskih strokovnih programih ter na *poklicno* izobraževanje (programi nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja), ki se konča z zaključnim izpitom (Trbanc in Verša 2002: 344). Kot rečeno, je država na tej stopnji uvedla največ novosti, in sicer pestrejšo paleto šol oziroma programov (strokovne gimnazije – tehniška, ekonomska in umetniška, poklicno tehnični programi), kar je prispevalo k bogatejši izobraževalni ponudbi in povečanju možnosti, da vsak najde sebi primerno šolo. Naslednja novost je bila institucionalno in programsko ločevanje splošnega od poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki se od srednje stopnje nadaljuje tudi na visoko. Na tej stopnji si stojijo nasproti poklicni, strokovni in gimnazijski programi, na

visoki stopnji pa strokovni in univerzitetni. Prehodi med obema so sicer mogoči s poklicnim in maturitetnim tečajem, vendar so precej zahtevni. Največja novost na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja sta bili uvedeni dve novi obliki izobraževanja, to sta dualni sistem v programih srednjega poklicnega izobraževanja, ki lahko poteka zgolj v šolski obliki, lahko pa v kombinaciji izobraževanja v šoli in pri delodajalcu ter višje strokovne šole, kjer gre za dveletne višje strokovne programe, ki so predvsem praktično naravnani in tesno povezani s svetom dela. Nova zakonodaja je za tovrstno izobraževanje na novo določila tudi pristojnosti za njegovo načrtovanje in izvajanje, in sicer je to odgovornost naložila socialnim partnerjem (Svetlik in Lorenčič 2002, MŠŠ 2008).

Po reformi izobraževalnega sistema se je država lotila še kurikularne prenove, katere glavni cilj je bila posodobitev vsebine izobraževalnih programov od vrtcev do vključno srednje stopnje izobraževanja. Posodobitev je šla predvsem v tej smeri, da bi programe bolj problemsko in ciljno naravnali, hkrati pa zmanjšali obseg snovi, kar je delno uspelo, delno pa ne.

Kot že omenjeno, je bilo prenove deležno tudi terciarno izobraževanje, in sicer je v največji meri k temu prispeval bolonjski proces, ki se počasi, a vztrajno uveljavlja. S sprejetjem novele Zakona o visokem šolstvu leta 2004 je bila namreč postavljena podlaga za uresničevanje treh prednostnih nalog bolonjskega procesa do leta 2005, in sicer a) sprejetje sistema visokošolskega izobraževanja z dvema oziroma tremi glavnimi stopnjami, b) uveljavitev sistema lahko prepoznavnih in primerljivih stopenj ter c) uveljavitev nacionalnega sistema za zagotavljanje kakovosti.

Z novelo Zakona o visokem šolstvu je bila uvedena tudi nova študijska struktura: na prvi, dodiplomski stopnji, se je ohranil binarni sistem (*univerzitetni* in *visokošolski strokovni* študijski programi – obsegajo od 180 do 240 kreditnih točk in trajajo tri do štiri leta), druga stopnja ima dva tipa študijskih programov (*magistrske* študijske programe – obsegajo od 60 do 120 kreditnih točk in trajajo eno do dve leti, vendar tako, da na istem strokovnem področju skupaj s študijskim programom prve stopnje trajajo pet let ter

enovite magistrske programe – obsegajo 300 kreditnih točk in trajajo pet let), tretja stopnja pa je *doktorat* znanosti – obsega 180 kreditnih točk in traja tri leta. Novost (novih) bolonjskih programov je poleg skrajšanih programov tudi ta, da se študijske obveznosti ovrednotijo s kreditnimi točkami po ECTS (Evropski prenosni kreditni sistem), pri čemer posamezni letnik študijskega programa obsega 60 kreditnih točk.

Predvideno je, da se bodo novi dodiplomski in podiplomski študijski programi uvajali postopoma, najpozneje pa do študijskega leta 2009/10, kar pomeni, da bodo visokošolski zavodi lahko razpisali stare študijske programe zadnjič v študijskem letu 2008/09, končati pa jih bo mogoče do izteka študijskega leta 2015/16 (MVZT 2008).

Na osnovi napisanega lahko povzamem, da so reforme izobraževalnega sistema prinesle veliko novosti, ki bodo v prihodnosti pomembno prispevale k lažjemu prehodu mladih iz šolanja v zaposlitev in k temu, da bo vsak dosegel željeno izobrazbo.

Sicer pa dandanes postaja izobrazba vse pomembnejša in dejstvo je, da v dinamičnih, negotovih razmerah na trgu delovne sile samo boljši izobrazbeni dosežki vodijo k boljšim zaposlitvenim položajem. Posledično so se začele povečevati tudi izobrazbene aspiracije med mladimi in njihovimi starši.¹⁷ Mladi so tako pripravljeni vedno več investirati v izobraževanje, kar dokazujejo tudi visoki deleži mladih, vključenih v izobraževanje na višji in visoki stopnji.¹⁸ Trbanc in Verša (2002: 345) večjo vključenost mladih v nadaljevanje izobraževanja pojasnjujeta predvsem z naslednjimi razlogi:

- neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev napeljujejo mlade k temu, da se pričnejo izobraževati na višji stopnji, s čimer odložijo vstop na trg delovne sile in se izognejo morebitni brezposelnosti;

¹⁷ Podobno ugotavlja Brown, saj trdi, da bolj kot postaja populacija izobražena in se povečuje srednji razred, bolj se zvišujejo izobrazbene težnje vse večjega števila posameznikov (Brown in Scase v Canny 2001: 139).

¹⁸ V Sloveniji se od začetka devetdesetih let hitro povečuje delež mladih, starih od 19 do 23 let, ki po končanem srednješolskem izobraževanju nadaljujejo šolanje na terciarni stopnji (obsega visokošolsko strokovno in univerzitetno dodiplomsko izobraževanje). Leta 1991 je bil tako delež mladih, vključenih v terciarno izobraževanje, 18,1%, leta 1998 je bil ta delež že 34%, leta 2000 37,7%, leta 2003 pa 42,2% (Verša in Spruk 2004: 4). Skladno z naraščanjem števila študentov narašča tudi število tistih, ki so tovrstno izobraževanje uspešno zaključili (Verša in Spruk 2004: 22).

- visok življenjski standard omogoča mladim tudi iz nižjih slojev, da se dalje izobražujejo, seveda ob pomoči svojih staršev;
- spoznanje mladih in njihovih staršev, da višja izobrazba omogoča pridobitev boljšega poklicnega položaja, boljše poklicne mobilnosti in višjega dohodka;
- spremenjeni izobraževalni sistemi, ki so postali zelo razvejani in omogočajo različne možnosti dodatnega izobraževanja, tudi v krajših oblikah.

Obstaja torej več razlogov za podaljševanje začetnega izobraževanja,¹⁹ toda kot omenjata Svetlik in Lorenčičeva (2002: 262), »če je res, da se povpraševanje po delovni sili kakovostno bistveno spreminja pod vplivom vse krajših tehnoloških krogov, potem tudi vse daljše izobraževanje nima trajnih učinkov«. Pridobljeno znanje namreč vse hitreje zastara, zato se postavlja tudi vprašanje, ali je smotrno še naprej podaljševati začetno izobraževanje in po tej poti do najvišje možne stopnje izobrazbe pripeljati vse, ki so tega sposobni. Slovenija, kot že omenjeno, gre v tej smeri, saj se iz leta v leto povečuje delež mladih, vključenih v srednje in terciarno izobraževanje. Seveda je to po eni strani pozitivno, kajti višja stopnja izobrazbe običajno pomeni boljše zaposlitvene možnosti, po drugi strani pa ima ta strategija tudi negativno plat, saj mladi ostajajo v šolah v času, ko bi bili sposobni najbolj ustvarjalno delati. Poleg tega bo veliko znanja, ki ga bodo pridobili v šolah, zastaralo, preden ga bodo sploh lahko uporabili. To se zdi še posebno problematično, če upoštevamo dejstvo, da bo zaradi vse večjih tehnoloških sprememb in z njimi povezanih sprememb v zahtevnosti in vrsti dela, potrebno večkratno izpopolnjevanje v znanju, občasno pa bodo te spremembe zahtevale tudi temeljito obnovo znanja (Svetlik in Lorenčič 2002).

Kljub vsemu pa se zdi potrebno izobraževanje razumeti predvsem kot naložbo, ki se mladim in družbi dolgoročno obrestuje, v takšni ali drugačni obliki. Družba mora v mlade vlagati, rezultati pa bodo vidni v prihodnosti, saj bodo izobraženi mladi svoj odložen vstop v svet dela upravičili z novim znanjem, kreativnostjo in inovativnostjo v delovnih procesih.

¹⁹ »Začetno izobraževanje je izobraževanje, ki ga brez prekinitve opravi mladostnik od začetka obveznega izobraževanja dalje« (Svetlik in Lorenčič 2002: 260).

4.4.3 Spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade

Zadnji (tretji) trend, ki vpliva na možnosti mladih na trgu delovne sile, so spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade. Slednje so posledica sprememb v strukturi povpraševanja in povečevanja prožnosti trgov delovne sile. Posledično tudi vzorec zaposlovanja, ko so mladi po končanem šolanju brez težav dobili stalno zaposlitev in na enem oz. dveh delovnih mestih preživeli vso svojo delovno kariero, ne obstaja več. Danes se tako mladi ob vstopu v svet dela soočajo s povečano dinamiko prehodov med različnimi statusi (izobraževanje, brezposelnost, zaposlitev) in s povečanjem prožnosti zaposlitev (Trbanc in Verša 2002).

Prožne oblike zaposlitve sicer predstavljajo glavno perspektivo za prihodnjo rast zaposlenosti in zniževanje brezposelnosti ter vsaj delno integracijo mladih posameznikov v zaposlitev, vendar se postavlja vprašanje ali opravljanje začasnih in drugih nestandardnih zaposlitev mlade dejansko vodi v polno vključenost na trg delovne sile ali pa gre pri opravljanju prožnih oblik zaposlitev za procese marginalizacije na trgu delovne sile, ki mlade trajneje ločujejo od ostalih kategorij delovne sile, ki zavzemajo stabilne, varne zaposlitve in so posledično bolj zavarovane pred tveganji (Hammer v Trbanc 2007). Odgovor na to vprašanje zaenkrat še ni jasen, vendar je mogoče sklepati, da opravljanje začasnih zaposlitev za mlade ne pomeni le vstopnice v stalne zaposlitve, temveč prihaja do novega vzorca zaposlovanja, ki bo mlado generacijo spremljal vso njeno delovno kariero (Trbanc 2005).

4.4.3.1 Študentsko delo

Posebna oblika prožnosti slovenskega trga delovne sile je študentsko delo, ki sicer ni nov fenomen, vendar je ob podaljševanju izobraževanja v zadnjih dveh desetletjih v takem razmahu, da ga raziskovalci obravnavajo kot poseben segment delovne sile. (Trbanc 2005). O razširjenosti študentskega dela v Sloveniji pričajo naslednji podatki. Raziskava Študentske organizacije ljubljanske univerze je namreč pokazala, da je v letu 1999 ob študiju redno ali občasno delalo preko študentskih servisov kar 53% rednih študentov in skoraj tri četrtine izrednih študentov ter pavzerjev (ŠOU po Trbanc 2005: 10).

Delodajalci po študentski delovni sili veliko povprašujejo, saj je relativno poceni, hkrati pa je tudi prožna in dobro izobražena. Študentsko delo predstavlja koristi tudi študentom, saj jim različna občasna dela pomenijo vir zaslужka in vir delovnih izkušenj, čeprav izkušnje, ki jih študenti pridobijo v zaposlitvah v času študija, običajno niso relevantne za kasnejšo redno zaposlitev. Kot dobro izobražena in prilagodljiva delovna sila študenti predstavljajo konkurenco drugim kategorijam delovne sile, predvsem mladim, ki iščejo prve redne zaposlitve in mladim iskalcem ponovne zaposlitve, ki so brezposelni ter zmanjšujejo zaposlitvene možnosti slabše izobraženim mladim. Delodajalci namreč svoje potrebe po delovni sili t.i. sekundarnega segmenta vse pogosteje zadovoljujejo s študenti (študentsko delo je nižje obdavčeno kot vse druge oblike dela po pogodbi ali zaposlitve in predstavlja obliko zaposlovanja, pri kateri imajo delodajalci najmanj obveznosti), kar posledično vpliva zmanjševanje zaposlitvenih možnosti in večjo brezposelnost med mladimi (Trbanc 2005, Fóti in drugi 2005).

5. MLADI IN DELO ZA DOLOČEN ČAS

Spremembe v delovnem procesu, ki zahtevajo uvajanje novih tehnologij, pogosto nihanje ponudbe in povpraševanja ter potrebe po učinkovitem odzivanju na veliko konkurenco na trgu, so delodajalce napeljale k temu, da so čedalje manj naklonjeni sklepati delovna razmerja z nedoločen čas s polnim delovnim časom (Mežnar 2006). Medtem ko je za klasično obliko zaposlitve značilno, da delovna sila v njej uživa največ pravic iz dela in jim zagotavlja najvišjo stopnjo socialne varnosti, je na drugi strani glavna značilnost dela za določen čas ta, da gre za časovno omejeno zaposlitev in da pogodba preneha s potekom določenega časa. Gre torej za začasno, manj varno zaposlitev, v kateri delavec ni deležen posebne varnosti pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kot bi jo bil, če bi bil zaposlen za nedoločen čas. Čeprav je delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, opredeljeno kot izjema in ne pravilo in je določeno s posebnimi okoliščinami (npr. opravljanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, itd. (Zakon o delovnih razmerjih, 2002)), delodajalci zaradi omenjenih razlogov dandanes največkrat sklepajo delovna razmerja za

kratka obdobja, saj na ta način lahko prilagajajo svoje potrebe in možnosti razmeram na trgu.

Obseg zaposlitev za določen čas je v največji meri odvisen od stopnje reguliranosti trga delovne sile. Tako na primer v državah, v katerih je trg bolj dereguliran in odpuščanje ne zahteva dolgih in zamudnih postopkov, ni potrebe po velikem številu zaposlitev za določen čas (Danska, Nizozemska), medtem ko je v državah z močno reguliranimi trgi delovne sile (tak je tudi slovenski) zaposlovanje za določen čas zelo pogosta praksa.²⁰ Delodajalci s takšno obliko delovnega razmerja zaposlujejo predvsem mlade, ki šele vstopajo na trg delovne sile in se tako zavarujejo pred potencialno odvečno ali potencialno neustrezno delovno silo (Trbanc in Verša 2002).

5.1 RAZLOGI ZAPOSLOVANJA MLADIH ZA DOLOČEN ČAS IN POSLEDICE, KI JIH TOVRSTNA OBLIKA ZAPOSLOTVE PREDSTAVLJA ZA MLADE IN ZA DELODAJALCE

Delo za določen čas je torej bolj ali manj vsiljeno le mladim. Za to obstajata predvsem dva razloga. Prvi je, da prostih delovnih mest primanjkuje (za iskalce prve in ponovne zaposlitve, brezposelne in tiste, ki prihajajo iz neaktivnosti), na tistih, ki se sprostijo ali na novo nastanejo, pa delodajalci zaposlujejo zgolj za določen čas, saj prožnost zaposlovanja in v tem primeru zaposlitev za določen čas predstavlja pomemben korak k izboljšanju stanja na trgu delovne sile (v smislu sprostitev trga delovne sile). Delodajalci tako prenašajo breme prožnosti predvsem na novo zaposlene delavce, med katerimi je daleč največ mladih, zato so tudi najbolj izpostavljeni tovrstni zaposlitvi. Drugi razlog za to, da se mladi najpogosteje znajdejo v zaposlitvah za določen čas, pa je v njihovi mladosti in pomanjkanju delovnih izkušenj, na podlagi katerih bi delodajalec lahko presodil, za kakšnega delavca gre (CEDEFOP v Fajfar 2005). Zato delodajalci želijo mlade najprej preizkusiti in oceniti njihovo ustreznost za določeno delo, preden jim ponudijo stalno zaposlitev s polnim delovnim časom. To pa jim najbolj omogoča prav

²⁰ Povečanje razširjenosti predvsem zaposlitev za določen čas praviloma kaže na rigidnost regulacije trga dela, predvsem pa na preveliko varovanje zaposlitev. Kahn v (UMAR 2006b: 90) ugotavlja, da močnejše kot je varovanje zaposlitve, pogosteje delodajalci zaposlujejo za določen čas, še posebno pa so tej obliki zaposlitve izpostavljeni mladi in ženske.

zaposlitev za določen čas, saj po preteku obdobja pogodbo o zaposlitvi mladim delavcem lahko obnovijo ali ne.

Dejstvo, da se prožnost ustvarja predvsem na mladih, je problematično, saj začasna, negotova zaposlitev, kakršna je delo za določen čas, pomeni poleg večjega tveganja na trgu delovne sile, negotovost tudi na drugih področjih življenja mladih ljudi. Zmanjšana je predvsem kvaliteta življenja mladih, saj zaradi nestalne, začasne zaposlitve prevzemajo nase večje tveganje, da bodo hitreje menjavali zaposlitve ter pogosteje prehajali iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno (Ignjatović 2002a). Zaradi tega se pogosteje srečujejo tudi s ponavljajočimi problemi, kot so iskanje nove zaposlitve in v okviru tega pisanje prijav, opravljanje razgovorov, dopolnjevanje znanja in veščin, ipd. Mladi, zaposleni za določen čas, so tudi psihično obremenjeni, še posebno takrat, ko se približuje čas izteka pogodbe o zaposlitvi, saj ne vedo ali jim bo slednjo delodajalec obnovil ali ne. Začasna zaposlitev je pri mladih problem tudi s tega stališča, da si težko ustvarijo družino in ugodne bivalne razmere. Mladi imajo namreč že sicer nižje dohodke kot ostala delovna sila, v primeru dela za določen čas, pa je težava tudi v tem, da začasno zaposleni mladi niso dovolj kredibilni, da bi pridobili kredit, kar je dandanes osnova za ustvarjanje samostojnega življenja, še posebno za tiste, ki so se izobraževali na terciarni stopnji. Poleg že naštetega pomeni zaposlitev za določen čas za mlade tudi nižjo stopnjo socialne varnosti in ugodnosti, ki izhajajo iz dela ter manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje (Trbanc in Verša 2002).²¹ Največji problem pa delo za določen čas zagotovo predstavlja tistim mladim, katerim delodajalci večkrat podaljšajo oz. 'verizijo' pogodbo²² in jim ne ponudijo možnosti stalne zaposlitve.

²¹ Zakon o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo leta 2003 sicer določa, da imata pogodbeni stranki v času trajanja delovnega razmerja za določen čas enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas (Ur. l. RS št. 42/2002 54. člen), vendar so v praksi možnosti zaposlenih za določen čas za izobraževanje in napredovanje manjše, pravice iz dela pa dejansko okrnjene, saj so prikrajšani za nekatere ugodnosti (npr. ne morejo vzeti kredita), ki bi jim bile sicer zagotovljene z zaposlitvijo za nedoločen čas.

²² Z Zakonom o delovnih razmerjih je novost pogodbe o zaposlitvi za določen čas *časovna omejitev* pogodbe, ki se lahko sklene za dobo *največ dveh let*. Vendar se je nova časovna omejitev sklepanja pogodb za določen čas pričela uporabljati šele s 1.1.2007 oz. za manjše delodajalce s 1.1.2010, v prehodnem obdobju pa se je oz. se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za dobo največ treh let. V 53. členu omenjenega zakona je tako 'verizenje' pogodbe o zaposlitvi za določen čas opredeljeno na naslednji način, in sicer, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve oz. tri leta, razen, če z zakonom ali s kolektivno pogodbo ni določeno drugače. Torej ni pomembno, kolikokrat se podaljša

Kljub mnogim pomanjkljivostim, ki jih prinaša mladim delo za določen čas, ima po drugi strani tudi določene pozitivne lastnosti. V prvi vrsti je rešitev za brezposelne, saj v želji, da dobijo zaposlitev, sprejmejo tudi delo za določen čas, za nekatere mlade je tovrstna zaposlitev priložnost, da si preko različnih začasnih del naberejo različne delovne izkušnje, ki jim kasneje pomagajo, da dobijo redno zaposlitev (Svetlik 1994). Spet drugim takšna oblika zaposlitve morda ustreza, ker si v svojem poklicnem življenju želijo dinamičnosti, torej, da večkrat menjajo zaposlitve in delovno okolje, navezujejo stike z različnimi delodajalci, ipd.

Kljub vsemu pa bi po podatkih Evropske komisije (2007) in Eurostata (2007b) večina mladih, zaposlenih za določen čas, raje imela zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, saj bi slednja zanje pomenila večjo zanesljivost in varnost zaposlitve ter manj negotovosti in pritiska na delovnem mestu. Iz tega torej izhaja, da mladi največkrat sprejemajo zaposlitve za določen čas zaradi tega, ker preprosto nimajo druge izbire in ne zaradi tega, ker bi to sami želeli.

Nasprotno pa imajo delodajalci z zaposlovanjem za določen čas precej koristi. Z njihovega vidika je takšno zaposlovanje bolj varno, saj kot že rečeno, po preteku obdobja pogodbo o zaposlitvi lahko obnovijo ali ne, odvisno od potreb in možnosti podjetja ter ustreznosti mladih delavcev (Trbanc 1992). Delodajalci z zaposlitvijo za določen čas, mlade delavce tudi preizkusijo, s čimer se dodobra seznanijo z njihovim znanjem, veščinami, delovnimi navadami in nenazadnje z njihovimi osebnostnimi lastnostmi. Vse to pa jim je v veliko pomoč, ko se odločajo o obnovitvi pogodbe. Prav tako imajo delodajalci večji nadzor nad mladimi delavci, zaposlenimi za določen čas, saj jih s pogodbo o zaposlitvi na nek način omejijo, hkrati pa določijo tudi pogoje zaposlitve, ki so običajno manj ugodni od pogojev zaposlenih za nedoločen čas. Največja prednost tovrstne zaposlitve za delodajalce pa je v tem, da jim slednja omogoča prilagajanje obsega delovne sile svojim potrebam in potrebam trga.

pogodba, ampak za koliko časa. Pri tem tudi trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja (Ur. l. RS št. 42/2002).

Vendar zaposlitev za določen čas kljub mnogim koristim, ki jih prinaša podjetju, ni vselej samo pozitivna. Največja slabost tovrstne zaposlitve se kaže predvsem v tem, da v nekaterih primerih negativno vpliva na organizacijsko klimo. Nekateri začasno zaposleni mladi se namreč težko poistovetijo s cilji podjetja, v katerem delajo in težje navežejo tesne stike s sodelavci, saj se zavedajo, da so lahko vsak trenutek odpušteni.

5.2 PRISOTNOST DELA ZA DOLOČEN ČAS MED MLADIMI V SLOVENIJI IN V EVROPSKIH DRŽAVAH

Obseg zaposlovanja za določen čas v Sloveniji narašča vse od začetka devetdesetih let in je od tedaj tudi najpogostejša oblika novega zaposlovanja. Po podatkih Ankete o delovni sili od leta 1991 do 1999 (v Ignjatović 2006: 68) je delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v Sloveniji leta 1991 znašal približno 5%, ob koncu devetdesetih let pa je narasel na 10,5%. Za obdobje po letu 2000 podatki Evropske komisije kažejo, da delež zaposlenih za določen čas med vsemi delovno aktivnimi v Sloveniji po tem letu ni bil nikoli manjši od 13% (glej tabelo 5.2.1), vendar je bil kljub temu do leta 2002 pod povprečjem EU-15, nato pa je med letoma 2002 in 2004 porasel za 3,5% in v letu 2004 znašal 17,8%, kar je bilo največ do tedaj in tudi precej več od evropskega povprečja. V letih 2005 in 2006 se je obseg zaposlitev za določen čas v primerjavi z letom 2004 sicer nekoliko zmanjšal in je v letu 2006 znašal 17,3%, vendar se je v opazovanem obdobju (od leta 1999 do 2006) povečal za slabih 7% in to kaže na dejstvo, da tudi slovenski trg delovne sile postaja prožnejši, predvsem z vidika povpraševanja (delodajalcev).

Tabela 5.2.1: Delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v Sloveniji, EU-27, EU-25 in v EU-15 v obdobju 1999–2006

Delež zaposlitev za določen čas (%)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Slovenija	10,5	13,7	13,0	14,3	13,7	17,8	17,4	17,3
EU-27	11,8	12,3	12,4	12,4	12,6	13,2	13,9	14,4
EU-25	12,2	12,6	12,9	12,9	13,0	13,7	14,5	14,9
EU-15	13,4	13,7	13,5	13,1	13,1	13,6	14,3	14,7

Vir: European Commission 2007

Delodajalci namreč zadnja leta vse pogosteje prijavljajo potrebe po zaposlitvi delavcev za določen čas. To dokazujejo tudi podatki Zavoda za zaposlovanje, saj so bili v letu 2005 pri 75,1% prijavljenih potreb po delavcih, delodajalci pripravljeni zaposliti delavce za določen čas, pri ostalih pa za nedoločen čas, medtem ko je bil leto kasneje (2006) delež potreb po delavcih za določen čas še višji, in sicer 75,3%.²³ Ob tem je potrebno poudariti tudi, da ta delež že od leta 1997 naprej ostaja na ravni, višji od 70% (ZRSZ 2005 in 2006).

Približno na treh četrtinah vseh novih prostih delovnih mest so torej mogoče zaposlitve samo za določen čas. Zato je logično, da se mladi, ki prvič vstopajo na trg delovne sile ali menjajo svoje zaposlitve, delu za določen čas težko izognejo. Tako je bilo v Sloveniji v letu 2000 46,3% vseh mladih (med 15 in 24 let), ki so bili zaposleni, zaposlenih za določen čas. Ta delež je bil precej višji med mladimi ženskami (52,2%) kot med mladimi moškimi (41,6%) in tudi precej višji od povprečja EU-27, ki je znašal skupno slabih 35%; med mladimi moškimi 35,7%, med mladimi ženskami pa 34,0%. V istem letu je, med vsemi državami Evropske Unije, najvišji delež mladih, zaposlenih za določen čas, imela Španija, in sicer 68,3%. Za razliko od Slovenije je bilo v tej državi za določen čas zaposlenih več mladih moških (69,2%) kot mladih žensk, delež katerih je znašal 66,9%. V tem letu so višji delež mladih, zaposlenih za določen čas, v primerjavi s Slovenijo imele še Francija (skupno 55%; med mladimi moškimi 56,3%, med mladimi ženskami pa 53,5%) in Nemčija (skupno 52,4%; pri čemer je bil delež zaposlitev za določen čas prav tako višji med mladimi moškimi-55,0% kot med mladimi ženskami-49,5%), visok delež (več kot 40%) mladih, zaposlenih za časovno omejeno obdobje, pa so imele tudi Finska (45,4%; mladi moški: 41,0%, mlade ženske: 49,8%), Švedska (45,2%; mladi moški: 39,5%, mlade ženske: 51,0%) in Portugalska (41,4%; mladi moški: 38,3%, mlade ženske: 45,6%).

V obdobju med letoma 2000 in 2006 je bil v mnogih evropskih državah med mladimi prisoten trend naraščanja zaposlitev za določen; posledica tega je tudi precej višje

²³ Da je delež potreb po delavcih za določen čas vsako leto višji, dokazuje naslednji podatek, in sicer je bilo januarja leta 2007 kar 77,1% prostih delovnih mest predvidenih za zaposlitve za določen čas (ZRSZ 2007b).

povprečje v EU-27 v letu 2006, in sicer je znašalo 40,9%, pri čemer so mladi moški zavzemali malenkost višji delež (41,0%) kot mlade ženske (40,7%). V opazovanem obdobju se je tudi v Sloveniji obseg zaposlitev za določen čas med mladimi povečal za slabih 20%, tako da so bile zaposlitve za določen čas med mladimi v letu 2006 skoraj štirikrat pogostejše kot v celotni zaposleni populaciji oz. je bilo kar 64,2% vseh mladih, ki so bili zaposleni, zaposlenih za časovno omejeno obdobje. Višji delež so ponovno tako kot v letu 2000 zavzemale mlade ženske, saj jih bilo za določen čas zaposlenih slabe tri četrtine, medtem ko je delež mladih moških, zaposlenih za določen čas, znašal 56,4%. Višji delež mladih, zaposlenih za določen čas, sta v istem letu imeli samo še Poljska, kjer se je delež začasno zaposlenih mladih v opazovanem obdobju povečal za približno petkrat; iz 14,8% v letu 2000 na 67,3% v letu 2006 ter je bil višji med mladimi ženskami (69,7%) kot med moškimi (65,4%) in Španija, kjer je delež mladih, zaposlenih za določen čas, v letu 2006 v primerjavi z letom 2000 nekoliko upadel, in sicer iz 68,3% na 66,1%, pri čemer so mlade ženske zavzemale višji delež (67,1%) kot mladi moški (65,3%). Za Španijo je poleg Slovenije, Portugalske in Poljske značilna tudi ena najnižjih stopenj prehajanja mladih iz začasnih v stalne zaposlitve. Podobne oz. celo večje deleže začasno zaposlenih mladih kot v letu 2000 so v letu 2006 imele Švedska (59,0%; mladi moški: 52,2%, mlade ženske: 66,0%), Nemčija (57,6%; mladi moški: 60,2%, mlade ženske: 54,8%), Francija (49,8%; mladi moški: 49,0%, mlade ženske: 50,9%), Portugalska (49,3%; mladi moški: 47,1%, mlade ženske: 52,2%), Finska (44,2%; mladi moški: 40,7%, mlade ženske: 47,5%) in Nizozemska (43,5%; mladi moški: 42,9%, mlade ženske: 44,3%). Najnižje deleže, mladih zaposlenih za določen čas, pa so tako kot v letu 2000 tudi v letu 2006 imele Romunija (5,0%; med mladimi moškimi 5,1%, med mladimi ženskami pa 4,9%), Estonija (7,3%; mladi moški: 7,4%, mlade ženske: 7,3%) in Litva (10,5%; med mladimi moškimi 11,9%, med mladimi ženskami pa 8,7%) (European Commission, 2007).

Obseg zaposlitev za določen čas v starejši skupini mladih (25–29 let) je bil v letu 2006 v primerjavi z mlajšo skupino (15–24 let) v vseh državah, razen v Cipru, manjši, vendar pa so imele nekatere države tudi v tej skupini mladih visok delež zaposlitev za določen čas (glej tabelo 5.2.2). To so bile Poljska, Portugalska in Slovenija, ki so imele delež mladih,

starih med 25 in 29 let ter so bili zaposleni za določen čas, večji od 30%, ter Španija, kjer je bil ta delež še višji, saj je bilo več kot 40% mladih te starosti, zaposlenih za določen čas. Te države so tako imele v tem letu med obema skupinama mladih (mlajšo in starejšo) relativno veliko zaposlenih za določen čas, medtem ko so imele že omenjene države z nizkimi deleži zaposlitev za določen čas v mlajši skupini mladih, tudi nizke deleže v starejši skupini (European Commission 2007).

Tabela 5.2.2: Delež mladih, zaposlenih za določen čas v letu 2006 v Sloveniji in v nekaterih drugih evropskih državah po starosti

Delež mladih, zaposlenih za določen čas po starosti (%)	leto 2006	
	15–24 let	25–29 let*
Poljska	67,3	38,2
Španija	66,1	46,9
Slovenija	64,2	33,3
Švedska	59,0	26,9
Nemčija	57,6	21,8
Francija	49,8	20,3
Portugalska	49,3	34,0
Romunija	5,0	2,9
Estonija	7,3	3,8
Litva	10,5	5,2
Irska	10,9	2,6
Bolgarija	12,6	7,3
Velika Britanija	12,9	6,2
EU-27	40,9	21,9

Vir: European Commission 2007. *Opomba: Podatki za starejšo skupino mladih (25–29 let), so približni, ker so razbrani iz grafikona.

Podatki torej kažejo, da so mladi, predvsem stari med 15 in 24 let, v Sloveniji, na Poljskem in v Španiji izmed vseh delovno aktivnih najprožnejši glede sprejemanja zaposlitve za določen čas, saj v tovrstni obliki zaposlitve dela približno dve tretjini vseh mladih, ki so zaposleni. Je pa ob tem potrebno omeniti tudi, da varnost in trajnost zaposlitve v večini evropskih držav narašča s starostjo in višjo stopnjo izobrazbe (Eurostat 2005b: 36).

Tako kot je v omenjenih treh državah Evropske Unije najpogostejša prožna oblika zaposlitve med mladimi (15–24 let) delo za določen čas, je v nekaterih državah med mladimi najbolj razširjena prožna oblika zaposlovanja zaposlitev s krajšim delovnim časom (part-time), v nekaterih državah pa je pogosta prožna oblika zaposlitve med mladimi tudi samozaposlitev.

Zaposlitve s krajšim delovnim časom so značilne predvsem za države, ki imajo že tradicionalno bolj prožen trg delovne sile; na slednjem namreč ni potreb po pogodbah za določen čas, saj so že zaposlitve za nedoločen čas dovolj prožne in tipičen primer takega trga dela sta Danska in Nizozemska. V prvi državi je bilo tako v letu 2006 s krajšim delovnim časom zaposlenih kar 58,4% vseh mladih, ki so bili zaposleni, s tem, da so se v tovrstni zaposlitvi pogosteje pojavljale mlade ženske (69,5%) kot mladi moški (47,9%), v drugi državi pa je bil ta delež še za 10% višji in je znašal skupno 68,3%; za mlade moške: 59,6%, za mlade ženske pa 77,5%. Delež mladih, zaposlenih v delnih zaposlitvah, je v omenjenih dveh državah krepko presegel povprečje v EU-27, ki je leta 2006 znašalo dobro četrtino in je bilo med mladimi ženskami precej višje (33,6%) kot med mladimi moškimi (18,4%). Precejšen delež mladih, zaposlenih s krajšim delovnim časom so v istem letu imele tudi Švedska²⁴ (42,2%; mladi moški: 28,3%, mlade ženske: 57,7%), Finska (39,3%; mladi moški: 27,9%, mlade ženske: 43,4% in Velika Britanija (35,1%; mladi moški: 27,2%, mlade ženske: 43,4%). Presenetljivo je razmeroma visok delež mladih v delnih zaposlitvah imela tudi Slovenija, in sicer 29,8%, pri čemer so se mlade ženske v tovrstnih zaposlitvah pojavljale veliko pogosteje (38,4%) kot mladi moški (23,8%). Mlade ženske so bile tudi sicer v vseh državah veliko pogosteje zaposlene v zaposlitvah s krajšim delovnim časom kot mladi moški, kar je po eni strani razumljivo, saj jim omogočajo lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, po drugi strani pa bi morda nekatere raje delale polni delovni čas, če bi države bolj poskrbele za varstvo otrok (European Commission 2007).

²⁴ To je država, ki je imela poleg Finske v letu 2006 precejšen delež mladih tako v zaposlitvah za določen čas (59,0%) kot v zaposlitvah s krajšim delovnim časom (42,2%) (European Commission 2007).

Samozaposlitev je med mladimi v večini evropskih držav manj pogosta prožna oblika zaposlovanja, saj je bilo v povprečju v EU-27 leta 2006 samozaposlenih samo okoli 4% mladih, starih med 15 in 24 let, med starimi od 25 do 29 let pa je ta delež znašal približno 9% (Slovenija: 4,5% samozaposlenih mladih, starih med 25 in 29 let oz. 2,3% samozaposlenih mladih, starih med 15 in 24 let). Obstajajo pa štiri izjeme, ki imajo veliko samozaposlenih tako v celotni populaciji kot med mladimi. To sta dve državi Južne Evrope (Italija in Grčija) in dve državi Vzhodne Evrope (Romunija in Poljska). Medtem ko je za prvi dve značilno, da samozaposleni (mladi) prevladujejo predvsem v turizmu, je v drugih dveh državah največ samozaposlenih (mladih) v kmetijstvu. V Italiji je tako delež samozaposlenih leta 2006 v starejši skupini mladih (25–29 let) znašal slabih 19% oz. dobrih 11% med mlajšo skupino mladih (15–24 let), v Grčiji pa je bilo med starimi od 25 do 29 let samozaposlenih slabih 16% oz. med starimi od 15 do 24 let dobrih 8%. V Romuniji je delež samozaposlenih mladih med 25 in 29 let znašal slabih 13%, med 15 in 24 let pa 9,7%, medtem ko je bilo na Poljskem v istem letu 10,6% samozaposlenih mladih, starih med 25 in 29 let oz. 6,3% starih med 15 in 24 let. Bolj pogosto so se v samozaposlitvah pojavljali mladi moški, stari od 25 do 29 let, kar je seveda povsem logično, saj imajo mladi (ženske) med 15 in 24 let manj izkušenj in sredstev za ustanovitev lastnega podjetja (European Commission 2007, Müller in drugi 2002: 15).

5.3 NEPROSTOVOLJNOST DELA ZA DOLOČEN ČAS MED MLADIMI

Kot sem že ugotovila, so mladi izmed vse delovno aktivne populacije, najbolj izpostavljeni delu za določen čas, pa ne zato, ker bi to sami želeli, temveč zato, ker stalne zaposlitve za nedoločen čas ne dobijo. Podobno dejstvo ugotavljata tudi Trbanc in Verša (2002: 347), saj menita, da je opravljanje dela za določen čas med mladimi predvsem posledica omejenih izbir, ki jih imajo na voljo ob vstopu na trg delovne sile, v razmerah, ko je zmanjševanje števila stalnih, tipičnih zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom postalo prevladujoč trend. Neprostopvoljnost dela za določen čas med mladimi poleg tega izhaja tudi iz že omenjenih slabosti zaposlitve za določen čas in

dejstva, da so s slednjo izpostavljeni cikličnim gibanjem v gospodarstvu, ki določajo obseg potreb po delovni sili.

Na neprostovoljnost opravljanja dela za določen čas med mladimi, starimi od 15 do 29 let, opozarjajo tudi podatki Eurostata (2007b) in Evropske komisije (2007), saj je v EU-25 leta 2005 v povprečju 13% mladih, zaposlenih za določen čas, trdilo, da so v tej obliki zaposlitve zaposleni neprostovoljno in bi raje imeli stalno zaposlitev za nedoločen čas. Pri tem je potrebno poudariti, da so razlike med posameznimi državami glede obsega neprostovoljnosti dela za določen precejšnje. Tako je bilo na primer v Španiji v letu 2005 neprostovoljno za določen čas zaposlenih kar 37% mladih moških in žensk, na Portugalskem 27% mladih, na Poljskem 24%, v Cipru, na Finskem in Švedskem je bil obseg neprostovoljno zaposlenih mladih za določen čas prav tako višji od 20%, vendar je bil med moškimi nekoliko nižji (16%), med ženskami pa za 7% višji, torej 23%. Razmeroma visok delež neprostovoljnosti zaposlitev za določen čas med mladimi je imela v letu 2005 tudi Slovenija, in sicer 19% med ženskami ter 17% med moškimi. Nasprotno pa so imele nekatere države v istem letu zelo majhne deleže neprostovoljno začasno zaposlenih mladih, in sicer Avstrija ter Velika Britanija (2% ali manj), kar je verjetno pogojeno s sorazmerno majhnim deležem mladih v zaposlitvah za določen čas v teh državah (Eurostat 2007b).

5.4 IZOBRAZBA KOT DEJAVNIK NA TRGU DELOVNE SILE

Izobrazba je v današnji postmoderni družbi pomemben dejavnik zaposlitvenih možnosti, kar pomeni, da boljša izobrazba pomeni boljše zaposlitvene možnosti in obratno, ne jamči pa tudi za varnost zaposlitve. Na sodobnih trgih delovne sile namreč varnosti ni več, zato se s tveganjem, da bodo 'pristali' v manj varnih in trajnih zaposlitvah, soočajo vsi, tako manj kot tudi bolj izobraženi. Vendar pa je za bolj izobražene manj tveganj in več možnosti, da se uspešno spoprimejo z njimi.

Izobrazbena struktura delovno aktivnih in prebivalstva v celoti pomembno vpliva na hitrost gospodarskega razvoja in predstavlja potencial za nadaljnji gospodarski razvoj.

Bolje izobražena delovna sila povečuje inovativnost in ima pozitiven vpliv na produktivnost dela ter gospodarsko rast, torej prispeva k uspešnosti gospodarstva in splošni blaginji (UMAR 2006a: 108).

5.4.1 Vlaganje v izobraževanje

Za izobrazbeno raven prebivalstva je v največji meri odgovorna država, zato je tudi največji vlagatelj v izobraževanje. Slovenija je po deležu BDP, ki ga namenja za formalno izobraževanje, v primerjavi z drugimi evropskimi državami precej visoko, saj delež že od leta 2001 naprej znaša okoli 6% BDP; več vlagajo le Danska, Norveška, Švedska, Ciper, Finska in Belgija (od 8,4% do 6% BDP). Delež javnih izdatkov za formalno izobraževanje v BDP je v Sloveniji leta 2004 znašal 5,96%, pri čemer je bil največji delež namenjen osnovnošolskemu izobraževanju (2,73%), delež za srednješolsko izobraževanje je znašal 1,39%, za terciarno izobraževanje pa 1,35% BDP, torej najmanj (SURs 2007a). Toda glede na to, da je v današnjem času pomen terciarne izobrazbe vse večji, bi bilo smiselno, da bi država za tovrstno izobraževanje namenjala vsaj toliko sredstev kot za srednješolsko izobraževanje, če ne celo več.

5.4.2 Izobrazbena struktura prebivalstva v Sloveniji

V Sloveniji se je v zadnjem desetletju pomen izobrazbe zelo povečal, kar dokazujeta tudi precejšnja deleža delovno aktivnih s srednjo in terciarno izobrazbo. V Sloveniji se je namreč v obdobju 1995–2005 delež prebivalstva s terciarno izobrazbo povečal za 6,6 odstotne točke oziroma iz 15,3% leta 1995 na 21,9% leta 2005, kar pomeni, da je v tem letu več kot petina prebivalstva v starosti od 25–64 let imela terciarno izobrazbo. Kljub precejšnjemu povečanju tega deleža Slovenija še vedno zaostaja za povprečjem v EU-25, ki je v letu 2005 znašalo 22,7%, zaostaja pa tudi za skandinavskimi državami, ki so v istem letu imele najvišje deleže prebivalstva s terciarno izobrazbo (Finska-34,5%, Estonija-33,6% in Danska-32,9%) (UMAR 2006a: 108–110). Po deležu prebivalstva z vsaj srednješolsko izobrazbo je Slovenija nad povprečjem EU-25, saj je v letu 2002 imelo vsaj srednješolsko izobrazbo 76,2% delovno aktivnih v starosti 25–64 let (povprečje za EU-25 je znašalo 64,4%), v letu 2006 pa je bil delež prebivalstva (25–64 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo še višji, in sicer 81,6%, medtem ko je povprečje za EU-25

znašalo 69,7% (Eurostat 2005b in SURS 2007b). Slovenija je visoko na evropski lestvici tudi po deležu mladih v starosti od 20-24 let, ki imajo vsaj srednješolsko izobrazbo, saj je v letu 2002 in 2006 ta delež znašal dobrih 90%, večji delež so v letu 2002 imele samo Češka in Slovaška (91,7% oz. 94%), v letu 2006 pa še Poljska (91,4%). Najnižje deleže mladih z vsaj srednješolsko izobrazbo sta v letu 2002 in 2006 imeli Malta in Portugalska (manj kot 60%), medtem ko je povprečje v EU-25 leta 2002 znašalo 76,6%, v EU-27 leta 2006 pa 77,8% (Eurostat 2005b in European Commission 2007). V zadnjih letih se je, podobno kot v drugih razvitih državah, tudi v Sloveniji močno povečalo število vključenih v terciarno izobraževanje. V obdobju 1995–2005 se je tako število študentov podvojilo (iz 47.900 leta 1995 na približno 114.800 leta 2005), v letu 2005 pa je delež vključenih v terciarno izobraževanje v generaciji 19–23 let znašal največ do tedaj, 46,5%, s čimer se je Slovenija zelo približala cilju nacionalnega programa visokega šolstva RS, po katerem naj bi se »v različne oblike terciarnega izobraževanja vpisalo 50% vsakokratne generacije« (Verša in Spruk 2004: 4, SURS 2006). Skladno z naraščanjem števila študentov v terciarnem izobraževanju se povečuje tudi število tistih, ki tovrstno izobraževanje uspešno zaključijo in pridobijo diplomu. Tako je med letoma 2001 in 2003 število diplomantov naraslo za dobrih 20%, v obdobju 1995–2003 pa skoraj za 192% (iz 3.301 leta 1995 na 8.242 diplomantov, mlajših od 30 let, leta 2003) (Verša in Spruk 2004: 4–5).

5.4.3 Vpliv izobrazbe na zaposlovanje mladih za določen čas

Število izobraženih, predvsem mladih, se je torej v Sloveniji v zadnjem desetletju močno povečalo, povečal pa se je tudi delež zaposlitev za določen čas, pri čemer v Sloveniji, v nasprotju z večino drugih evropskih držav, zaposlitev za določen čas ni povezana s stopnjo izobrazbe (Eurostat 2005b: 52). V Sloveniji so bili namreč za določen čas leta 2002 zaposleni tako manj izobraženi kot tudi bolj izobraženi, podobno pa velja še za Portugalsko, Finsko, Švedsko, Italijo, Nemčijo, Belgijo, Avstrijo in Veliko Britanijo (glej tabelo 5.4.3.1).²⁵

²⁵ Ob tem je potrebno omeniti, da se je v desetletju od 1992 do 2002 delež zaposlenih za določen čas močno povečal med vsemi izobrazbenimi skupinami delovno aktivnih samo v Sloveniji, na Portugalskem, Poljskem in v Španiji, kjer se je delež zaposlenih za določen čas med vsemi izobrazbenimi skupinami v opazovanem obdobju povečal za dobrih 18% (Eurostat 2005b: 48). Nasprotno so bili v nekaterih državah (v

Tabela 5.4.3.1: Delež zaposlenih za določen čas med vsemi delovno aktivnimi (25–64 let) po stopnjah izobrazbe leta 2002 v Sloveniji, na Portugalskem, Finskem, Švedskem, v Italiji, Nemčiji, Belgiji, Avstriji, Veliki Britaniji in v EU-25

Delež zaposlenih za d. č. (25–64) po stopnjah izobrazbe (v %)	leto 2002									
	SI	PT	FI	SE	IT	DE	BE	AT	UK	EU-25
Osnovna (ISCED 0–2) ²⁶	9,8	16,5	10,1	10,4	9,2	7,1	5,1	3,2	3,6	12,4
Srednja (ISCED 3–4)	9,9	18,3	12,8	10,3	6,5	5,8	5,2	2,4	3,7	7,6
Visoka (ISCED 5–6)	10,0	21,6	13,2	11,4	10,4	7,6	5,9	3,9	7,4	10,0

Vir: Eurostat 2005b.

Tabela 5.4.3.2: Delež mladih moških in žensk (med 15 in 29 let), zaposlenih za določen čas, po stopnjah izobrazbe v letu 2000 v EU-15

Delež mladih, zaposlenih za določen čas po stopnjah izobrazbe (v %)	leto 2000			
	Osnovna in srednja st. izobrazbe (ISCED 0–4)		Visoka st. izobrazbe (ISCED 5–6)	
	15–29 let		15–29 let	
	M	Ž	M	Ž
Belgija (BE)	18,2	26,4	14,5	22,3
Danska (DK)	23,2	24,4	6,9	12,8
Nemčija (DE)	38,7	34,8	22,1	25,2
Irska (IE)	8,9	10,5	5,3	4,0
Grčija (EL)	22,2	23,4	14,1	27,8
Španija (ES)	58,1	57,5	52,0	55,6
Francija (F)	39,2	39,3	24,8	30,6
Italija (IT)	17,5	20,3	27,6	37,6
Luxemburg (LU)	9,1	7,4	0,3	0,8
Nizozemska (NL)	23,9	26,4	13,4	19,7
Avstrija (AT)	22,6	18,5	9,0	20,1
Finska (FIN)	30,4	39,9	36,5	59,8
Portugalska (PT)	37,4	50,1	22,2	40,3
Švedska (SE)	27,1	38,7	28,0	33,1
Velika Britanija (UK)	9,4	9,6	9,9	12,3
EU-15	29,7	28,9	23,4	29,7

Vir: Eurostat 2002: 5.

Avstriji, Nemčiji, Belgiji, Italiji in v Veliki Britaniji) sicer za določen čas zaposleni tako manj kot bolj izobraženi, vendar v teh državah za razliko od prej omenjenih, zaposlitve za določen čas niso tako razširjene (v vseh državah je bil delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi manjši od 10%), zato se tudi delež tovrstnih zaposlitev v obdobju 1992–2002 ni povečal.

²⁶ ISCED: International Standard Classification of Education (Eurostat 2005b: 365).

Podatki v tabeli 5.4.3.2 kažejo, da je v večini držav EU-15 stopnja izobrazbe mladih (med 15 in 29 let) povezana z zaposlitvijo za določen čas, kar pomeni, da se slabše izobraženi mladi pogosteje pojavljajo v zaposlitvah za določen čas, bolj izobraženi mladi pa se pogosteje zaposlujejo v stalnih zaposlitvah. Vendar od tega 'pravila' odstopa nekaj držav, za katere je značilen obraten trend, predvsem za mlade ženske. Tako je bilo leta 2002 v Grčiji, Italiji, Avstriji in na Finskem za določen čas zaposlenih več mladih s terciarno izobrazbo kot mladih z osnovno oz. srednjo izobrazbo. Pri tem so bile za časovno omejeno obdobje v večji meri zaposlene visoko izobražene mlade ženske kot izobraženi mladi moški, v Italiji in na Finskem pa so bili zaposlitvam za določen čas v primerjavi s slabše izobraženimi bolj izpostavljeni tako visoko izobražene mlade ženske kot visoko izobraženi mladi moški (Eurostat 2002). V tem letu so bile tudi v Belgiji in Španiji visoko izobražene mlade ženske prav tako precej pogosto začasno zaposlene kot njihove vrstnice z nižjo stopnjo izobrazbe; razlika v obeh državah je namreč bila samo okoli 2% v korist bolj izobraženih mladih žensk.

Podatkov za Slovenijo o vplivu izobrazbe na zaposlovanje mladih za določen čas nikjer nisem zasledila, zato sem si pomagala s podatki Zavoda za zaposlovanje. Upoštevala sem podatke o številu oseb, ki so se v letu 2006 prvič zaposlile ter stopnjo njihove izobrazbe (glej tabelo 5.4.3.3). Ker starost teh oseb ni evidentirana, prav tako ne oblika zaposlitve, v kateri so se zaposlili, sem sklepala posredno iz omenjenih podatkov. Ker je šlo za prve zaposlitve, sem sklepala, da je bila večina izmed oseb, ki so se zaposlile v letu 2006, mlajših od 30 let in da so se v večini primerov zaposlile za določen čas; vemo namreč, da je bilo v tem letu več kot tri četrtine vseh novih prostih delovnih mest predvidenih za zaposlitve za določen čas. Na podlagi tega sem prišla do naslednjih ugotovitev, in sicer, da so se v Sloveniji v letu 2006 v največji meri za določen čas zaposlovali mladi s srednjo stopnjo izobrazbe; v približno enakem obsegu mladi moški in mlade ženske, precej pogosto so se za časovno omejeno obdobje zaposlovali tudi mladi s terciarno stopnjo izobrazbe, pri čemer so se v tovrstnih zaposlitvah pogosteje pojavljale mlade ženske kot mladi moški. Najmanj pa so bili zaposlitvam za določen čas izpostavljeni mladi z osnovno stopnjo izobrazbe, saj je bil njihov delež izmed vseh izobrazbenih skupin delovno aktivnih mladih najnižji.

Tabela 5.4.3.3: Odliv registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji v letu 2006 po stopnjah izobrazbe

Stopnja izobrazbe	Šli v prvo zaposlitev	
	VSI	Ž
Osnovna (ISCED 0–2)	2135 (19,1%)	783 (13,7%)
Srednja (ISCED 3–4)	6156 (54,9%)	2976 (52,1%)
Visoka (ISCED 5–6)	2912 (26,0%)	1956 (34,2%)
Skupaj (ISCED 0–6)	11203 (100,0%)	5715 (100,0%)

Vir: ZRSZ 2006 (tabelarna priloga).

Ta ugotovitev zaradi posrednega sklepanja in 'omejenih' podatkov služi zgolj za ilustracijo, za 'podkrepitev' slednje pa navajam ugotovitev Trbančeve (2007: 54), ki pravi, da je »zaposlovanje za določen čas v Sloveniji močno povezano s starostjo in dolžino navzočnosti na trgu in je nekakšna 'sistemska konstanta' kolektivnega načina fleksibilizacije, z implicitno (sindikalno) zaščito starejših generacij na račun mlajših«. Nadalje ugotavlja še, da zaposlitvene priložnosti za mlade, tako iskalce prve kot ponovne zaposlitve, predstavljajo predvsem manj varne in manj trajne zaposlitve za določen čas, ne glede na stopnjo izobrazbe. Opravljanje začasnih oblik zaposlitev za mlade največkrat predstavlja čakalno oz. preizkusno dobo za vstop v trajno, stabilno zaposlitev, delodajalci pa v tem obdobju preizkušajo in spoznavajo določene lastnosti mladih zaposlenih, npr. znanje, produktivnost, prilagodljivost, pripadnost, ipd.

V zaposlitvah za določen čas se v Sloveniji, ne glede na stopnjo izobrazbe, pogosteje zaposlujejo tudi tisti mladi, katerih izobrazba in delovno mesto se ne ujemata. Tako je bilo leta 2000 po podatkih Ankete o delovni sili (EU Labour Force Survey 2000) v Sloveniji med mladimi, katerih izobrazba in delovno mesto se nista ujemala, 32% takih, ki so bili zaposleni za določen čas, medtem ko je bilo med tistimi, katerih delovno mesto je ustrezalo njihovi izobrazbi, za določen čas zaposlenih 21%. Prvi so bili zato tudi veliko bolj nagnjeni k iskanju nove zaposlitve, ki bi ustrezala njihovi izobrazbi kot tisti, ki so bili za določen čas zaposleni na ustreznih delovnih mestih (Müller in drugi 2002: 65–66).

5.5 SPOL KOT DEJAVNIK NA TRGU DELOVNE SILE

Spol je za položaj mladih na trgu delovne sile pomembnejši dejavnik kot pri ostalih kategorijah delovne sile (Trbanc in Verša 2002). Delodajalci imajo namreč zaradi specifičnih bioloških značilnosti žensk do zaposlovanja slednjih drugačen odnos kot do zaposlovanja moških. Mlade ženske zaradi svoje reproduktivne vloge (bodočega materinstva in s tem povezanimi odsotnostmi z dela) predstavljajo za delodajalce tvegano in hkrati manj zaželeno delovno silo. Posledično kljub boljši izobrazbenosti v primerjavi z mladimi moškimi težje najdejo prvo zaposlitev, ko jo najdejo, je slednja največkrat za določen čas, poleg tega pa se mlade ženske tudi pogosteje znajdejo med brezposelnimi ter se v njej zadržujejo dalj časa kot mladi moški (Trbanc in Verša 2002, Fóti in drugi 2005: 121).

Ženske so sicer na slovenskem trgu delovne sile v slabšem položaju od moških že od druge polovice devetdesetih let naprej, ko je začel njihov delež med vsemi brezposelnimi naraščati in leta 1999 prvič presegele 50%. Še posebno zaskrbljujoč in hkrati zaostren postaja položaj žensk med mladimi, saj so tam njihovi deleži precej višji kot med vsemi brezposelnimi. Tako je bil leta 2004, ko so ženske med vsemi brezposelnimi predstavljale 53,1%, delež mladih žensk med iskalci prve zaposlitve kar 56,6%, delež med starimi do 26 let pa 53,8% (ZRSZ v Trbanc 2005: 16). Konec decembra leta 2006 so se ti deleži še povečali, saj je delež žensk med vsemi brezposelnimi znašal 54,4%, delež mladih žensk med iskalci prve zaposlitve je znašal 59,3%, med starimi do 26 let pa 54,9% (ZRSZ 2006).

V Sloveniji imajo ženske, predvsem mlade, v povprečju višjo stopnjo izobrazbe kot moški, vendar pa predstavljajo večino med diplomanti družbenih in poslovnih ved, po katerih je v zadnjem času manj povpraševanja, zato se tudi pogosteje pojavljajo med brezposelnimi. Mlade diplomantke imajo torej manjše možnosti zaposlovanja poleg drugačnega odnosa delodajalcev do njih tudi na račun pretežne usmerjenosti v družboslovne študijske programe. Dober dokaz za to je naslednji podatek, in sicer je bilo konec decembra leta 2003 na Zavodu izmed 294 prijavljenih diplomantov s področja

družboslovja 230 žensk, kar predstavlja 78,2% med vsemi mladimi brezposelnimi družboslovci (Verša in Spruk 2004: 15).

5.5.1 Vpliv spola na zaposlovanje mladih za določen čas

Mlade ženske imajo v primerjavi z mladimi moškimi pri zaposlovanju več težav iz različnih razlogov, eden izmed pomembnejših pa je gotovo (bodoče) materinstvo.²⁷ Delodajalci se namreč zavedajo, da se bo mlada ženska po končanju študija kmalu odločila za družino, kar pomeni najmanj enoletno odsotnost z dela zaradi starševskega dopusta (razdeljen je na porodniški dopust-105 dni, ki ga uveljavlja ženska ter očetovski dopust-90 dni, ki ga uveljavlja moški) in dopusta za nego varstvo otroka, kasneje pa pogosteje bolniško odsotnost zaradi skrbi za otroka. Čeprav Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (2001) določa, da lahko dopust za nego in varstvo otroka uveljavlja eden od staršev, torej tudi oče, če se tako dogovorita z materjo, je kljub tej pravici delež moških, ki uveljavljajo ta dopust, zelo majhen (v zadnjih letih med 2 in 3%) (MDDSZ 2008). To po drugi strani pomeni, da so (mlade) ženske v primerjavi z (mladimi) moškimi še vedno bolj obremenjene s skrbstvenimi in neplačanimi gospodinjskimi obveznostmi, slednje pa so pogosto osnova za diskriminatorne prakse delodajalcev pri zaposlovanju (mladih) žensk (Kanjuo Mrčela 2005). Na obremenjenost (mladih) žensk z neplačanim gospodinjskim delom kažejo tudi izsledki evropske raziskave o delovnih pogojih, v kateri je bilo ugotovljeno, da 10,4% žensk, mlajših od 24 let, opravlja neplačane gospodinjske in skrbstvene obveznosti v primerjavi s 3,2% mladih moških (Eurofound 2007).

(Mladim) ženskam v Sloveniji v reproduktivnem obdobju je še posebno težko najti zaposlitev, ko pa jo končno dobijo, je slednja zgolj za določen čas. Pri nas so torej

²⁷ Slednje je z vidika delodajalcev velik problem, kar dokazuje tudi dejstvo, da mora veliko mladih žensk pred sklenitvijo delovnega razmerja podpisati izjavo, s katero se 'obvežejo', da vsaj dve leti ne bodo imele otrok. Prav tako je raziskava »Starši med delom in družino«, ki je bila opravljena ob koncu leta 2004 na vzorcu 608 oseb, pokazala, da so imeli mladi starši zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti težave pri iskanju zaposlitve. Skoraj četrtno anketiranih so delodajalci v razgovorih za zaposlitev spraševali o načrtih glede otrok, 2% anketiranih pa je dobilo v podpis pogodbo o soglasni prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva. S temi težavami se je srečalo več vprašanih žensk kot moških, kar zopet kaže na dejstvo, da so (mlade) ženske bolj diskriminirane kot (mladi) moški (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar v Kanjuo Mrčela 2005: 730–731).

(mlade) ženske za razliko od večine drugih evropskih držav (kjer so v večini zaposlene s krajšim delovnim časom), zaposlene za polni delovni čas, vendar za časovno omejeno obdobje. Kot je bilo že omenjeno, je delež mladih žensk, zaposlenih za določen čas, med vsemi zaposlenimi mladimi ženskami v letu 2000 znašal dobrih 52%, delež začasno zaposlenih mladih moških med vsemi zaposlenimi mladimi moškimi pa 41,6%. V letu 2006 je bil delež začasno zaposlenih mladih žensk med vsemi zaposlenimi mladimi ženskami še višji, saj jih je bilo v tovrstni obliki zaposlitve zaposlenih slabe tri četrtine (74,9%), delež začasno zaposlenih mladih moških med vsemi zaposlenimi mladimi moškimi pa je znašal dobrih 56% (European Commission 2007). Ti podatki jasno kažejo na to, da so mlade ženske v Sloveniji veliko bolj podvržene zaposlitvam za določen čas kot mladi moški. Tovrstna zaposlitev sicer negativno vpliva na delovno in zunajdelovno življenje obeh spolov, vendar so mlade ženske pod večjim pritiskom (Rubery v Kanjuo Mrčela 2005). Delo za določen čas je namreč za mlade ženske še bolj problematično kot za mlade moške, saj jih negotovost in manjša stopnja socialne varnosti tovrstne zaposlitve prisiljuje k temu, da se ne odločijo za ustvarjanje družine takrat, ko si to želijo in odlašajo z rojevanjem otrok v trideseta leta.²⁸ To je po eni strani razumljivo, saj jim zaposlitev za določen čas ne predstavlja nobene varnosti (z vidika same zaposlitve in dohodka), nasprotno, delodajalec jim lahko po izteku pogodbe, le-te ne obnovi in mlade ženske odpusti brez večjih zapletov. Po drugi strani pa se morajo mladi, tako ženske kot moški in tudi ostala delovna sila zavedati, da se zaradi sprememb na trgu delovne sile (v smislu večje prožnosti) vzorec zaposlovanja spreminja in da bo delo za določen čas tudi v prihodnje najpogostejša oblika novega zaposlovanja. Kdor se torej na novo zaposluje, bodisi prvič bodisi ponovno, mora pričakovati, da bo dobil zaposlitev za določen čas, saj stalnih zaposlitev za nedoločen čas v današnjih postmodernih družbah primanjkuje.

²⁸ Podatki UMAR kažejo, da ima 60% mladih, ki so zaposleni za nedoločen čas, otroke, medtem ko jih med mladimi, zaposlenimi za določen čas, 66% otrok nima (Nedeljski dnevnik, 18.5.2008: 3).

6. MLADINSKA BREZPOSELNOST

Tako kot so mladi v primerjavi z ostalimi kategorijami delovne sile nadpovprečno podvrženi zaposlitvam za določen čas, so nadpovprečno izpostavljeni tudi brezposelnosti. Mladinska brezposelnost je namreč že nekaj časa resen problem v večini evropskih držav in je predvsem posledica težav, ki jih imajo mladi ob prehodu iz šolanja in/ali opravljanja občasnih del v redno, stalno zaposlitev (Trbanc 2005: 14). Določena stopnja brezposelnosti je sicer ob prehodu iz šolanja v prvo zaposlitev pričakovana in običajna, vendar le v primeru, da je kratkotrajna. Dolgotrajna brezposelnost je namreč problematična tako za posameznike, ki se znajdejo v njej, saj lahko negativno vpliva na njihovo nadaljnjo kariero in odnos do dela kot tudi za družbo, saj je tovrstna brezposelnost dober kazalec velikih strukturnih neskladij na trgu delovne sile.

Stopnje brezposelnosti so v vseh evropskih državah tesno povezane s starostjo (z izjemo Nemčije) in so najvišje v starostni skupini 15–24 let, kar je odraz težav pri iskanju prvih zaposlitev in umeščanju v sistem dela (Trbanc 2007: 42). Vse evropske države imajo zato med mladimi več brezposelnih kot v celotni aktivni populaciji. V večini držav EU je stopnja mladinske brezposelnosti, podobno kot v Sloveniji, približno dvakrat višja kot stopnja brezposelnosti v celotni populaciji. V zadnjih šestih letih (od leta 2000 do leta 2006) se stopnja brezposelnosti v celotni populaciji v EU giblje okoli 8%, stopnja mladinske brezposelnosti pa okoli 18%. V Sloveniji sta bila v letu 2006 oba deleža pod povprečjem EU-27.²⁹ Stopnja brezposelnosti v celotni populaciji je namreč znašala 6% in je bila med ženskami višja (7,2%) kot med moškimi (4,9%), stopnja brezposelnosti med mladimi (15–24 let) pa je znašala 13,9% in je bila prav tako pogostejša med mladimi ženskami (16,8%) kot med mladimi moškimi (11,6%) (European Commission 2007). Podobno kot v Sloveniji so tudi v drugih evropskih državah jasno izražene razlike med spoloma. Mlade ženske so pogosteje brezposelne kot mladi moški, kar velja tudi znotraj posameznih stopenj izobrazbe, vendar se razlike po spolu z višanjem izobrazbe zmanjšujejo (Eurostat 2005b: 43).

²⁹ Brezposelnost v celotni populaciji je v EU-27 v letu 2006 znašala 7,9%, s tem da je bila pogostejša med ženskami (8,8%) kot med moškimi (7,2%), stopnja brezposelnosti mladih pa je znašala 17,5% in je bila prav tako višja med mladimi ženskami (18,1%) kot med mladimi moškimi (17%) (European Commission 2007).

6.1 STRUKTURA BREZPOSELNIH MLADIH

Do devetdesetih let prejšnjega stoletja mladinska brezposelnost v Sloveniji ni predstavljala resnejšega problema, kljub temu, da so mladi v strukturi registrirano³⁰ brezposelnih oseb zavzemali najvišji delež. Slednji je bil predvsem posledica prevlade stalnih zaposlitev za nedoločen čas in majhne fluktuacije zaposlenih, zaradi česar so mladi težje vstopili v prvo zaposlitev in tako postali brezposelni, vendar le za kratek čas. Je pa brezposelnost mladih postala resen problem v obdobju tranzicije, ko so delodajalci malo povpraševali po delovni sili nasploh, zato je bilo malo zaposlitvenih možnosti tudi za mlade. V letu 1993 je bila stopnja anketne brezposelnosti mladih najvišja do tedaj, saj je znašala kar 24,2% (ob siceršnji stopnji brezposelnosti v celotni populaciji 9,1%) (Trbanc in Verša 2002). V drugi polovici devetdesetih, še posebno po letu 2000 je stopnja anketne brezposelnosti med mladimi pričela postopoma upadati (glej tabelo 6.1.1), in je v letu 2004 znašala 14,2%, s tem, da je bila pogostejša med mladimi ženskami (18%) kot med mladimi moškimi (11,2%) (ZRSZ v Trbanc 2005: 14).

Tabela 6.1.1: Stopnja brezposelnosti med mladimi (15–24 let) v Sloveniji v obdobju 1994–2004, po spolu, podatki Ankete o delovni sili

Leto	Stopnja brezposelnosti v populaciji 15–24 let		
	Vsi	M	Ž
1994	22,2	21,2	23,4
1995	18,8	18,1	19,7
1996	18,8	18,9	18,6
1997	17,4	15,6	19,7
1998	18,2	17,7	18,8
1999	18,2	16,6	19,8
2000	16,6	14,8	19,0
2001	16,1	15,1	17,5
2002	15,0	13,7	16,7

³⁰ Brezposelnost se v Sloveniji meri na dva načina, in sicer z administrativnimi registri (registrirana brezposelnost) ter z anketo o delovni sili (anketna brezposelnost). Pogosto se stopnje registrirane in anketne brezposelnosti razlikujejo, saj prva kaže le formalne statuse in ne dejanskih, medtem ko so podatki ankete o delovni sili zaradi skupne metodologije in definicij mednarodno primerljivi ter se nanašajo na resnično aktivnost oseb v referenčnem tednu in na njihove formalne statuse, zato ponujajo tudi bolj kompleksno sliko brezposelnih. Številni brezposelni se namreč na prijavi na Zavodu za zaposlovanje, bodisi zato, ker so mnenja, da s prijavo ne bodo ničesar pridobili ali pa zato, ker ne izpolnjujejo formalnih pogojev za prijavo (npr. imajo status rednega študenta, med katerim vseeno že aktivno iščejo zaposlitev) (UMAR 2006a: 100, Trbanc 2007: 44).

2003	15,4	13,1	18,7
2004	14,2	11,2	18,0

Vir: Trbanc 2005: 14.

Kot že omenjeno, je veliko bolj kot kratkotrajna problematična dolgotrajna brezposelnost, razlog za katero so v največji meri strukturna neskladja. V politikah zaposlovanja držav EU se je prav zaradi velikih težav mladih, ki jih imajo na prehodu iz izobraževanja v sistem dela, oblikovalo mnenje, da je pri mladih iskalcih prve zaposlitve problematična že vsaka brezposelnost, ki traja več kot šest mesecev. Zato je cilj politik zaposlovanja mlade do takrat že vključiti bodisi v zaposlitev bodisi v programe zaposlovanja (Trbanc 2005: 15).

V Sloveniji je stopnja dolgotrajne brezposelnosti tako v celotni populaciji kot med mladimi od leta 2000 naprej postopoma upadala in je v letu 2006 za celotno populacijo znašala 2,9%, kar je pod povprečjem EU-27 in EU-25 (3,6%) (European Commission 2007). Kljub zmanjšanju obeh deležev dolgotrajno brezposelnih (med celotno populacijo in med mladimi), pa se od leta 2001 naprej povečuje delež iskalcev prve zaposlitve med registrirano dolgotrajno brezposelnimi osebami (glej tabelo 6.1.2). V letu 2005 je tako znašal že 23,1%, leto kasneje pa se je zmanjšal na 19,8%, vendar je bil še vedno visok, saj je bila skoraj petina dolgotrajno brezposelnih oseb (nad eno leto) iskalcev prve zaposlitve. Pri tem je potrebno poudariti, da je na zmanjšanje deleža iskalcev prve zaposlitve med dolgotrajno brezposelnimi vplivala predvsem sprememba zakonodaje, saj se kot brezposelne osebe ne morejo več prijaviti dijaki, študenti in udeleženci izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let, razen če so upravičeni do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti (ZRSZ 2006).

Vzrok za visok delež iskalcev prve zaposlitve med dolgotrajno brezposelnimi je tudi v naraščanju deleža iskalcev prve zaposlitve med registrirano brezposelnimi po letu 2001 (glej tabelo 6.1.2). Njihov delež med registrirano brezposelnimi je namreč od leta 2001 do leta 2005 narasel z 18,8% na 24,3%, v letih 2006 in 2007 pa je nekoliko upadel (iz 22,3% na 19,6%), vendar kot že rečeno, predvsem na račun spremenjene zakonodaje. Podatki torej kažejo, da se je v zadnjih letih situacija iskalcev prve zaposlitve precej

zaostrila. Pogosto namreč postajajo dolgotrajno brezposelni, kar je za mlade brez delovnih izkušenj še posebno problematično, saj večina razpisov prostih delovnih mest delovne izkušnje navaja kot nujni pogoj za zaposlitev (Trbanc 2005).

Tabela 6.1.2: Struktura registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju 1995–I.–VII. 2007

Leto	Povprečno letno število registriranih brezposelnih oseb	Delež oseb starih do 26 let (%)	Delež iskalcev prve zaposlitve (%)	Brezposelni nad 1 leto (%)	Ženske	Delež iskalcev prve zaposlitve med vsemi dolgotrajno brezposelnimi (%)
1995	121.483	32,2	19,7	61,9	46,7	17,0
1996	119.799	31,4	19,4	56,1	48,1	16,9
1997	125.189	29,1	18,3	57,4	48,8	16,7
1998	126.080	26,3	18,1	61,7	49,9	15,7
1999	118.951	25,8	18,7	63,7	50,6	14,8
2000	106.601	23,4	17,9	62,9	50,7	14,0
2001	101.875	24,1	18,8	58,9	50,8	14,4
2002	102.635	24,0	19,6	54,4	51,2	17,4
2003	97.674	26,1	23,2	48,6	52,8	20,6
2004	92.826	26,2	25,2	46,2	53,1	22,5
2005	91.889	24,2	24,3	47,3	53,8	23,1
2006	85.836	21,2	22,3	48,8	54,8	19,8
I.–VII. 2007	73.509	17,1	19,6	51,0	55,0	*

* Opomba: Ni podatka.
Vir: ZRSZ 2007a.

Skupni priliv v brezposelnost je v letu 2006 znašal 90.217 oseb, kar je za 4,4% manj kot v letu 2005. Največ brezposelnih oseb (33.353 ali 37%) je kot razlog prijave navedlo iztek zaposlitve za določen čas. Delež te skupine novoprijavljenih je v zadnjem desetletju precej porasel, in sicer iz 25% v letu 1995 na 36% v letu 2005, zato je ta priliv postal tudi najpogostejši vzrok priliva v brezposelnost. V letu 2006 je tako predstavljal več kot tretjino vsega priliva, medtem ko so iskalci prve zaposlitve v istem letu predstavljali petino priliva (18.597 ali 20,6%) (ZRSZ 2006). Ob tem je potrebno poudariti, da so v letu 2005 ženske v prilivu imele večinski delež tako med iskalci prve zaposlitve (50,4%) kot med brezposelnimi po izteku zaposlitve za določen čas (53,8%) (ZRSZ 2005).

Brezposelnosti so torej, tako kot iskalci prve zaposlitve oz. celo v večji meri, izpostavljeni tudi zaposleni za določen čas. Med slednjimi pa je, kot sem že ugotovila v prejšnjem poglavju, daleč največ mladih, predvsem mladih žensk, zato lahko rečem, da so mladi, tako iskalci prve kot ponovne zaposlitve, zelo ogrožena kategorija na trgu delovne sile.

Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih mladih se je v zadnjih letih precej izboljšala, kljub temu pa je imelo konec leta 2006 še vedno kar 36,8% registrirano brezposelnih mladih, starih med 18–24 let, le osnovnošolsko izobrazbo ali krajše poklicne tečaje, delež slabo izobraženih med brezposelnimi v starejši skupini mladih (25–29 let) pa je znašal 21,7%. Med visoko izobraženimi je bilo manj registrirano brezposelnih, in sicer je delež med mladimi, starimi od 18 do 24 let, znašal dobre 3%, med starimi od 25 do 29 let pa slabih 20% (ZRSZ 2006).

Izobrazba je torej pri iskanju zaposlitve eden najpomembnejših dejavnikov, saj brezposelni mladi z višjimi stopnjami izobrazbe lažje najdejo zaposlitev kot slabše izobraženi mladi, vendar se v zadnjih letih zaradi vedno večjega priliva diplomantov na trg dela razmere spreminjajo. Podobno kot na nižjih ravneh izobrazbe vedno pomembnejša postaja smer zaključenega študija in določene delovne izkušnje (ZRSZ 2005). Dober dokaz za to je naslednji podatek, in sicer je konec decembra leta 2006 delež registrirano brezposelnih mladih brez delovne dobe znašal 24,4%, delež tistih, ki imajo od enega do dve leti delovne sobe, pa le še 5%. Ko si torej mladi pridobijo vsaj dve leti delovnih izkušenj, pa naj bodo slabše ali bolje izobraženi, so veliko manj izpostavljeni brezposelnosti.

Poleg trenda zmanjševanja deleža mladih brezposelnih, starih do 26 let, je v zadnjih letih med registrirano brezposelnimi opazno povečanje deleža iskalcev zaposlitve z univerzitetno izobrazbo, starih od 26 do 30 let. Delež diplomantov med registrirano brezposelnimi se je tako v obdobju 2001–2006 povečal za 6%, in sicer iz 11% v letu 2001 na 18% v letu 2006 (ZRSZ 2006). Vzrokov za povečano brezposelnost med mladimi diplomanti je več. Poleg pomanjkanja novih delovnih mest je pomemben vzrok

»smer študija, ki v nekaterih primerih bistveno omejuje uspešnost hitrega zaposlovanja zaradi množičnosti študija in velike konkurence v boju za omejeno število delovnih mest na nekem področju« (Ignjatović 2006: 67). Tako se na področjih, na katerih je povpraševanje po mladi delovni sili precejšnje (npr. računalništvo, naravoslovne znanosti, matematika), mladi diplomanti običajno zaposlijo precej hitro (v veliko primerih tudi v stalnih zaposlitvah za nedoločen čas), medtem ko diplomanti družbenih in poslovnih ved ter prava zaradi majhnega povpraševanja in obilnega letnega priliva diplomantov s teh področij ostajajo dlje časa brezposelni in težje najdejo zaposlitev. Slednjih je bilo med registrirano brezposelnimi mladimi diplomanti konec leta 2003 več kot polovico (50,6%). Med vsemi brezposelnimi mladimi diplomanti pa je bilo v istem letu kar 73,3% žensk (Verša in Spruk 2004: 10, 14). Glede na vzrok prijave so bile opazne razlike med dvema večjima skupinama diplomantov, in sicer med iskalci prve ter iskalci ponovne zaposlitve. Delež iskalcev prve zaposlitve med mladimi diplomanti, prijavljenimi na Zavodu, je konec leta 2003 znašal 63,1%, pri čemer je šlo v veliki večini za mlade ženske, brez delovnih izkušenj. Delež iskalcev ponovne zaposlitve je znašal 36,9%, od tega je bilo največ tistih, ki jim je prenehala zaposlitev za določen čas (24,6%) in tudi v tej skupini iskalcev zaposlitve so prevladovale ženske s 74,1%, ki so v povprečju imele 1 leto in 8 mesecev delovnih izkušenj (Verša in Spruk 2004: 17–18). Konec decembra leta 2006 je bilo na Zavodu prijavljenih 2622 mladih diplomantov, od tega ja bilo največ iskalcev prve zaposlitve (59,7%), delež iskalcev ponovne zaposlitve po izgubi dela za določen čas pa je znašal 27,2%. 48,7% vseh brezposelnih diplomantov so predstavljali diplomanti družbenih in poslovnih ved ter prava. Največ med njimi je bilo ekonomistov (23%), družboslovci pa so bili s 13,5% na drugem mestu. Istega leta je bil brezposelni mladi diplomant, iskalec prve zaposlitve, v povprečju star 26 let in 2 meseca, povprečen čas trajanja njegove brezposelnosti pa je bil slabih 10 mesecev. Brezposelne mlade diplomantke so bile v povprečju sicer mlajše in manj časa brezposelne kot njihovi mladi moški vrstniki, vendar je bil njihov delež med iskalci prve zaposlitve veliko večji od deleža moških, saj je znašal kar 73% (ZRSZ 2007c).

Analitiki Zavoda za zaposlovanje tudi ugotavljajo, da se precej mladih diplomantov takoj po pridobljeni diplomi zaposli na manj zahtevnih delovnih mestih, zaradi česar se kmalu

spet znajdejo med brezposelnimi (Trbanc 2005), prav tako pa pogoste zaposlitve za določen čas za slednje sicer pomenijo 'rešitev' iz brezposelnosti v zaposlitve, vendar lahko kaj hitro tudi obratno situacijo.

7. ANKETA MED MLADIMI, ZAPOSLENIMI ZA DOLOČEN ČAS

7.1 OPIS RAZISKOVALNE METODE IN POTEKA ANKETIRANJA

V svoji nalogi sem poleg teorije in podatkov uradnih statistik ter različnih raziskav, ki se nanašajo na temo pričujočega dela, želela spoznati tudi nekaj konkretnih mnenj in razmišljanj mladih, ki so zaposleni za določen čas. Za ilustracijo omenjene teme sem uporabila metodo anketiranja s pomočjo strukturiranega vprašalnika. Slednji je vseboval vse tri tipe vprašanj, to je vprašanja zaprtega, odprtega in kombiniranega tipa. Anketiranje sem izvedla med mladimi, starimi od 19 do 28 let, ki so za določen čas zaposleni v različnih podjetjih oz. organizacijah v Ljubljani in njeni širši okolici. Največ empiričnih podatkov sem pridobila s posredovanjem vprašalnikov v obliki priponke po elektronski pošti, del teh podatkov pa sem pridobila z vzpostavitvijo osebnega kontakta z anketiranci. Za sodelovanje prosila 30 mladih, zaposlenih za določen čas, vendar odziv ni bil najboljši. Seveda je bilo razlogov za nesodelovanje več, najočitnejši pa je bil ta, da mladi o svoji zaposlitvi za določen čas ne govorijo preveč radi, pri čemer o vzrokih za to lahko samo ugibam.

Kljub vsemu je anketo izpolnilo 18 mladih, ki so za določen čas zaposleni v različnih organizacijah iz različnih sektorjev. Največ anketirancev (12) je bilo iz javnega sektorja, natančneje iz javnih zavodov in iz državne uprave, štirje so bili iz industrijskega sektorja, iz proizvodnih podjetij, dva pa iz storitvenega sektorja. Vprašalnik je vseboval dvanajst vprašanj in je kot priloga viden na koncu naloge.

Kot rečeno, zaradi majhnega vzorca anketiranih rezultati ankete služijo zgolj za ilustracijo obravnavane teme, kljub temu pa je bilo mogoče iz odgovorov mladih izluščiti podobne ugotovitve kot so prikazane v teoretičnem delu. Za boljšo ponazoritev in preglednost sem pri predstavitvi nekaterih odgovorov uporabljala tabele. Zaradi

anonimnosti organizacij oz. podjetij in mladih, zaposlenih za določen čas, sem vsako organizacijo oz. področje, v katerem se ta nahaja, označila z različno črko (A-proizvodno podjetje, B-storitve, C-javni zavod, D-državna uprava), za mlade, zaposlene v teh organizacijah oz. podjetjih pa sem uporabila označbe a1, a2, a3, a4; b1, b2; c1, c2, c3, c4, c5, c6, c7; d1, d2, d3, d4, d5.

7.2 PREDSTAVITEV MNENJ MLADIH, ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS

7.2.1 Osnovne informacije o mladih, zaposlenih za določen čas in o organizaciji, v kateri so zaposleni

Tabela 7.2.1.1: Prikaz osnovnih informacij o mladih, zaposlenih za določen čas in o organizaciji, v kateri so zaposleni

Glavna dejavnost organizacije	Mladi, zaposleni za d.č.	Spol	Starost	Končana izobrazba	Stan	Št. otrok	Neto plača	Dolžina zaposlitve za d.č.	Želena oblika zaposlitve
A	a1	Ž	24	srednja šola	poročena	1	pod 500 €	1 leto 6 mesecev	zadovoljna s to obliko zaposlitve
A	a2	Ž	27	*	samska	nič	pod 500 €	4 leta	za nedoločen čas
A	a3	M	19	IV. stopnja, elektronik	samski	nič	pod 500 €	5 mesecev	za nedoločen čas
A	a4	M	21	IV. stopnja, mizar	vezan	nič	500–1000 €	9 mesecev	za nedoločen čas
B	b1	M	27	osnovna šola	poročen	1	500–1000 €	7 mesecev	zadovoljen s to obliko zaposlitve
B	b2	Ž	24	IV. stopnja, frizerka	samska	nič	pod 500 €	1 leto 1 mesec	za nedoločen čas
C	c1	Ž	24	VII. stopnja dipl. soc. delavka	vezana	nič	500–1000 €	4 mesece	zadovoljna s to obliko zaposlitve
C	c2	M	27	VII. stopnja, profesor športne vzgoje	vezan	nič	500–1000 €	1 leto 2 meseca	zadovoljen s to obliko zaposlitve
C	c3	Ž	27	VII. stopnja, dipl. soc. delavka	vezana	nič	500–1000 €	6 mesecev	za nedoločen čas
C	c4	Ž	28	VII. univ. dipl. soc. pedagoginja	samska	1	500–1000 €	2 leti 4 mesece	za nedoločen čas
C	c5	Ž	25	VII. stopnja, univ. dipl. prof. ang. in špan.	samska	nič	več kot 1000 €	1 leto 6 mesecev	za nedoločen čas
C	c6	M	28	VII. dipl. soc. delavec	poročen	nič	500–1000 €	3 mesece	za nedoločen čas
C	c7	Ž	27	VII. stopnja, mag. farmacije	samska	nič	500–1000 €	1 leto 1 mesec	za nedoločen čas

D	d1	Ž	27	VII. stopnja, univ. dipl. pravica	vezana	nič	500–1000 €	10 mesecev	za nedoločen čas
D	d2	M	26	VII. stopnja, univ. dipl. pravnik	samski	nič	500–1000 €	1 mesec	zadovoljen s to obliko zaposlitve
D	d3	M	26	VII. univ. dipl. gozdar	vezan	nič	500–1000 €	1 leto 3 mesece	zadovoljen s to obliko zaposlitve
D	d4	Ž	26	VII. stopnja, univ. dipl. ekonomistka	poročena	nič	500–1000 €	1 leto 4 mesece	za nedoločen čas
D	d5	M	28	IV. stopnja, živilska srednja šola	izvenzakonska zveza	1	500–1000 €	11 mesecev	zadovoljen s to obliko zaposlitve

* Opomba: Ni podatka.

Kot je razvidno iz tabele 7.2.1.1, je bilo torej skupno število anketiranih mladih, zaposlenih za določen čas, 18, od tega 8 moških in 10 žensk, starih med 19 in 28 let. Štirje (2 moška in 2 ženski) so za določen čas zaposleni v proizvodnih podjetjih, dva (1 moški in 1 ženska) v storitvah, sedem mladih (2 moška in 5 žensk) je za določen čas zaposlenih v javnih zavodih, pet (3 moški in 2 ženski) pa v državni upravi. Največ mladih, zaposlenih za določen čas, ima VII. stopnjo izobrazbe (11), ena anketiranka ima V. stopnjo, trije moški in ena ženska imajo IV. stopnjo, en moški ima dokončano osnovno šolo, ena anketiranka pa ni navedla končane izobrazbe. Največ anketiranih mladih (13) je samskih oz. vezanih (imajo fanta oz. dekle), od tega ima samo ena mlada ženska otroka, štirje so poročeni, pri čemer imata po enega otroka dva anketirana, en anketiranec pa živi v izvenzakonski zvezi in ima prav tako enega otroka. Največ anketiranih ima dohodek med 500 in 1000 €, dolžina njihove zaposlitve za določen čas pa se giblje od 1 meseca do 4 let, torej je povprečna doba zaposlitve za določen čas sodelujočih 14 mesecev oz. 1 leto in 2 meseca. 11 mladih si želi zaposlitve za nedoločen čas, ostali (predvsem moški) pa so s sedanjo obliko zaposlitve zadovoljni.

7.2.2 Informacije o zaposlitvah za določen čas anketiranih mladih

Za 11 mladih je to njihova prva zaposlitev za določen čas. Med njimi je 7 žensk (3 iz javnih zavodov, 2 iz državne uprave in 2 iz proizvodnih podjetij) ter 4 moški (2 iz državne uprave, eden iz javnega zavoda in eden iz proizvodnega podjetja). Za 4 mlade je to njihova druga zaposlitev, in sicer za 3 ženske (2 iz javnih zavodov, ena iz storitev) ter

za enega moškega iz proizvodnega podjetja. Za dva moška (enega iz storitev in enega iz javnega zavoda) je to njuna tretja zaposlitev, za enega anketiranca iz državne uprave pa več kot tretja. Izmed tistih, ki to ni njihova prva zaposlitev, so bili med prvo in naslednjo zaposlitvijo za določen čas brezposelni samo trije (2 moška – eden 3 mesece, drugi 2 meseca in ena ženska – 3 mesece), pri čemer sta bila na Zavodu za zaposlovanje prijavljena le dva. Načini, kako so anketirani mladi prišli do zaposlitve, so različni. 6 mladih je do svoje zaposlitve prišlo preko razpisa, prav toliko jih je do svoje zaposlitve za določen čas prišlo preko poznanstva, ena anketiranka je do zaposlitve prišla preko Zavoda za zaposlovanje, ostali pa so navedli odgovore pod 'drugo'. Dve anketiranki sta navedli, da so ju za določen čas zaposlili po opravljenem pripravništvu in strokovnem izpitu, enega anketiranca so na ta način zaposlili po končanem študentskem delu, en moški je navedel, da ga je našel šef, eden pa, da je naključno prišel do svoje zaposlitve za določen čas, ko je poslal prijavo, ne da bi vedel, da je bil za delovno mesto, ki ga sedaj zaseda, objavljen razpis.

7.2.3 Informacije, ki so jih mladi dobili ob vstopu v organizacijo

Tabela 7.2.3.1: Prikaz informacij, ki so jih mladi dobili ob vstopu v organizacijo

<i>Mladi, zaposleni za d. č.</i>	<i>Seznajeni s tem, da je del. mesto za d. č.</i>	<i>Delodajalec omenil razloge za d. č.</i>	<i>Delodajalec omenil dolžino zaposlitve za d. č.</i>	<i>Delodajalec omenil možnost zaposlitve za nedoločen čas</i>
a1	da	da-ne vem razlogov	ne	da
a2	da	ne	da-3 mesece	ne
a3	da	ne	*	*
a4	da	da-da me preizkusijo	ne	da-čez 3 leta
b1	da	da	da-1 leto	da-ko poteče pogodba za d.č.
b2	da	ne	ne	ne
c1	da	da-nadomeščanje redno zaposlene uslužbenke na bolniškem dopustu	da-približno 4 mesece	ne
c2	da	da-nadomeščanje zaposlene na porodniškem dopustu	da-15 mesecev	ne
c3	da	da-pripravništvo	da-10 mesecev	ne
c4	da	da-ker št. učencev pada, ker je moje del. mesto vezano na odločbe o usmeritvi, ki se spreminjajo	ne	ne
c5	da	da-nadomeščanje delavke na porodniškem dopustu	da-do njene vrnitve, cca. 1 leto	ne

c6	da	da-nadomeščanje redno zaposlene osebe na bolniškem dopustu	da-cca. 1 leto	da
c7	da	da	da-do datuma izteka pogodbe z možnostjo podaljšanja	da-potreba po kadrih
d1	da	ne	ne	ne
d2	da	ne	da-8 mesecev	da-odvisno od pripravništva
d3	da	ne	da-2 leti	da-če se bom izkazal kot uspešen
d4	da	ne	ne	da
d5	da	da	da-5 let	da-šolanje

*Opomba: Ni podatka.

Kot je razvidno iz tabele 7.2.3.1, so vsi anketirani mladi vedeli, ko so kandidirali za svoje delovno mesto, da je slednje za določen čas. Razlogi, ki so jih delodajalci omenjali mladim, zakaj so zaposleni za določen čas, so različni, najpogostejši pa je nadomeščanje redno zaposlenih. Sedmim mladim sicer delodajalci niso povedali razlogov za tovrstno obliko zaposlitve, so jim pa v večini primerov povedali, koliko časa bodo zaposleni na ta način. Možnost zaposlitve za nedoločen čas so delodajalci omenili le redkim mladim, vendar je bilo med njimi več moških kot žensk, iz česar je mogoče sklepati, da delodajalci niso preveč naklonjeni zaposlovanju mladih žensk za nedoločen čas. Zavedajo se namreč, da so v reproduktivnem obdobju in bodo lahko vsak čas odšle na porodniški dopust. To pa bi za delodajalce pomenil precejšen strošek, zato mlade ženske raje dlje časa zaposlujejo za določen čas in jim ne omenjajo možnosti stalne zaposlitve, s čimer jih na nek način nadzorujejo in jih odvrčajo od tega, da bi imele otroke. V primeru, da se mlade ženske za materinstvo vseeno odločijo, jih delodajalci lahko odpustijo brez večjih težav in tako nimajo z njimi nobenih stroškov, kot bi jih imeli v primeru zaposlitve za nedoločen čas.

7.2.4 Način podaljševanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V enem izmed vprašanj me je zanimalo, kako oz. na kakšen način so mladim delodajalci podaljševali pogodbo o zaposlitvi, če so v isti organizaciji za določen čas zaposleni že več kot 2 leti. Izmed vseh anketiranih mladih sta v isti organizaciji za določen čas več kot

dve leti zaposleni dve ženski. Prva je za določen čas zaposlena v istem proizvodnem podjetju že 4 leta, pri čemer ji je delodajalec podaljšal pogodbo o zaposlitvi že tolikokrat, da ne ve več natančno kolikokrat. Navedla je, da ji je na začetku delodajalec podaljševal pogodbo vsake 3 mesece, nato pa vsakih 6 mesecev, pri čemer ji je spremenil samo naziv delovnega mesta, ne pa tudi nalog oz. dela, ki ga opravlja. Druga ženska je v istem javnem zavodu za določen čas zaposlena tretje leto (2 leti 4 mesece), ni pa navedla podatka, na kakšen način ji je delodajalec podaljševal pogodbo o zaposlitvi.

7.2.5 Mnenje mladih glede koristi od zaposlitve za določen čas

Na vprašanje, kdo ima večje koristi od zaposlitve za določen čas, so bili vsi anketirani mladi enotnega mnenja, in sicer da je to organizacija. Odgovori na to, kakšne koristi ima organizacija od zaposlovanja za določen čas, pa so bili različni. Veliko mladih je menilo, da ima organizacija finančne koristi, nadalje, da ima organizacija s tovrstnim zaposlovanjem možnost lažjega in hitrejšega odpuščanja, s čimer lažje prilagaja svoje potrebe po kadru potrebam trga, precej jih je bilo tudi mnenja, da ima organizacija s pogodbo o zaposlitvi za določen čas večji nadzor nad zaposlenimi in hkrati manj obveznosti do slednjih, možnost, da preizkusi in spozna delavce ter možnost, da po določenem času presodi, ali delavce še potrebuje ali ne. V primeru, da presodi, da jih ne potrebuje več, jim lahko odpove delovno razmerje brez odpovednega roka, kar je za organizacijo zagotovo ena največjih prednosti.

7.2.6 Mnenje mladih glede vpliva različnih dejavnikov na večjo možnost zaposlitve za določen čas in razlog, zakaj so zaposleni za določen čas

Tabela 7.2.6.1: Prikaz mnenj mladih glede vpliva različnih dejavnikov na večjo možnost zaposlitve za določen čas in razlog, zakaj so zaposleni za določen čas

<i>Mladi, zaposleni za d. č.</i>	<i>Spol, starost in izobrazba vplivajo na večjo možnost zaposlitve za d.č.; Zaposlitvam za d.č. so bolj izpostavljeni:</i>	<i>Razlog, da ste zaposleni za določen čas</i>
a1	da-bolje izobraženi	nisem mogla dobiti stalne zaposlitve
a2	ne	nisem mogla dobiti stalne zaposlitve
a3	da-mlajši	nisem želel stalne zaposlitve
a4	da-moški	nisem mogel dobiti stalne zaposlitve
b1	da-ženske, mlajši	nisem želel stalne zaposlitve
b2	da-ženske, mlajši	nisem mogla dobiti stalne zaposlitve
c1	da-mlajši	nisem mogla dobiti stalne zaposlitve

c2	ne	nisem mogel dobiti stalne zaposlitve
c3	da-ženske	pripravnštvo
c4	da-bolje izobraženi	nisem mogla dobiti stalne zaposlitve
c5	da-ženske, mlajši	nisem mogla dobiti stalne zaposlitve
c6	da-slabše izobraženi	nisem mogla dobiti stalne zaposlitve
c7	da-slabše izobraženi, mlajši	politika zavoda taka, da te najprej zaposlijo za d. č., da te lahko premeščajo, kamor jih je volja
d1	da-ženske, mlajši	edino, kar se je ponujalo
d2	da-ženske, mlajši	pripravnštvo je vedno za d. č.
d3	da-ženske, mlajši	najprej študentsko delo, potem zaposlitev za d. č.
d4	da-ženske, mlajši	po opravljenem pripravništvu so me zaposlili za d. č.
d5	da-slabše izobraženi	tako je za vse začetnike

Iz tabele 7.2.6.1 je torej razvidno, da vsi mladi, razen dveh, menijo, da dejavniki, kot so spol, starost in izobrazba, vplivajo na večjo možnost zaposlitve za določen čas, pri čemer so tovrstni obliki zaposlitve po mnenju mladih najbolj podvržene ženske in mlajši. Razlogi za to, da so mladi zaposleni za določen čas, so različni, najpogosteje pa so navajali, da niso mogli dobiti stalne zaposlitve, dva moška pa redne zaposlitve nista želela.

7.2.7 Vpliv zaposlitve za določen čas na zasebno življenje mladih (slabosti zaposlitve za določen čas za mlade)

Tabela 7.2.7.1: Prikaz slabosti zaposlitve za določen čas za mlade

<i>Mladi, zaposleni za d. č.</i>	<i>Slabosti zaposlitve za določen čas za mlade</i>
a1	*
a2	-ne morem dobiti kredita; psihična obremenitev pred podaljšanjem pogodbe
a3	*
a4	-ne morem najeti kredita; negotovost zaposlitve in dohodka
b1	-zaenkrat ni nobene slabosti
b2	-stres, ko se bliža datum izteka pogodbe; negotovost
c1	*
c2	-še ne vpliva na zasebno življenje
c3	-finančna negotovost; ne moreš planirati otrok; si odvisen; težko kaj načrtuješ s partnerjem, ko nič ne veš, kako se bo obrnilo; psihična obremenitev
	-ni varnosti, nikoli ne veš ali boš čez nekaj mesecev še imel službo; ne

c4	moreš vzeti kredita, si dolgoročno urediti življenja (kupiti stanovanje, boljši avto); slabša kakovost življenja zaradi stresa pred iztekom pogodbe; v službi nisi sproščen, saj ne veš, ali te bo že najmanjši spodrsrljaj stal odločitve o prenehanju podaljševanja pogodbe
c5	-ne morem si ustvariti trdne prihodnosti, saj ne morem vzeti kredita
c6	-otežkočeno načrtovanje družine in vseh stvari, povezanih z življenjem v dvoje; veliko je vezanega na "kratek rok"
c7	-ničesar ne moreš dolgoročno planirati; ne moreš najeti kredita; niti za dopust nisi 100%; stres-za podaljšanje izveš par dni pred iztekom pogodbe; premeščanje iz enega delovnega mesta na drugo; kar naprej nov kolektiv
d1	-negotovost zaposlitve; finančna negotovost; ne moreš najemati kreditov; težko se odločiš za otroka
d2	-ne vpliva na zasebno življenje, vsaj zaenkrat še ne
d3	-negotovost zaposlitve, dohodka; težko načrtuješ družino
d4	-finančna negotovost; težko se je odločiti za ustvarjanje družine; psihični pritisk pred iztekom pogodbe
d5	*

* Opomba: Ni podatka.

Kot je razvidno iz tabele 7.2.7.1, mladi v največji meri občutijo predvsem naslednje slabosti zaposlitve za določen čas, in sicer nemožnost dobiti kredit, negotovost zaposlitve ter dohodka, psihično obremenitev pred iztekom pogodbe o zaposlitvi ter težavnost načrtovanja družine in bivalnih razmer. Zadnjo slabost so navajale predvsem mlade ženske, kar je povsem razumljivo, saj se zavedajo, da so zaradi svoje reproduktivne funkcije oz. (bodočega) materinstva pri delodajalcih manj zaželeni od moških. Da je temu res tako, je mogoče sklepati tudi iz odgovorov dveh mladih moških, ki sta navedla, da zaposlitev za določen čas na njuno zasebno življenje ne vpliva negativno.

7.3 UGOTOVITVE ANKETE

Ker je bil vzorec anketiranih mladih majhen, rezultatov seveda nisem mogla posploševati, zato je šlo zgolj za prikaz mnenj in razmišljanj mladih, ki so zaposleni za določen čas. Predvsem so me zanimale izkušnje mladih, zaposlenih za določen čas, kakaj in koliko časa so zaposleni v tovrstni obliki zaposlitve, kako slednja vpliva na njihovo zasebno življenje ter kako so zadovoljni s to obliko zaposlitve. Odgovori na vprašanja so bili seveda različni, saj so mladi za določen čas zaposleni različno dolgo, v različnih

sektorjih in imajo zaradi tega različne izkušnje s tovrstno obliko zaposlitve. Odgovori so se razlikovali tudi med spoloma, predvsem pri negativnem vplivu zaposlitve za določen čas na zasebno življenje, kjer so mlade ženske v večji meri kot mladi moški navajale, da imajo zaradi takšne oblike zaposlitve probleme pri ustvarjanju družine. Kljub vsemu pa je bilo mogoče iz odgovorov mladih izluščiti nekaj mnenj oz. izkušenj, ki so skupne vsem anketiranim.

Za 11 mladih je to njihova prva zaposlitev za določen čas, prav toliko si jih želi zaposlitve za nedoločen čas, saj bi na ta način imeli več varnosti (v smislu dohodka in zaposlitve) ter boljšo kvaliteto življenja kot sedaj, ko so vsakič pred iztekom pogodbe o zaposlitvi psihično obremenjeni. Vsi mladi so bili seznanjeni s tem, da je delovno mesto, za katerega so kandidirali, za določen čas, prav tako vsi menijo, da ima koristi od zaposlovanja za določen organizacija. Največkrat so bile omenjene naslednje koristi, in sicer finančne koristi, možnost hitrejšega in lažjega odpuščanja delavcev ter preizkus delavcev in nadzor nad njimi. V večini so mladi tudi mnenja, da dejavniki, kot so spol, starost in izobrazba, vplivajo na večjo možnost zaposlitve za določen čas. Po njihovem mnenju so tovrstni obliki zaposlitve izpostavljene predvsem ženske in mlajši, izobrazba pa nima tolikšnega vpliva. Anketirani mladi so za določen čas zaposleni različno dolgo, od 1 meseca do 4 let, v večini pa tisti, ki so na ta način zaposleni že dlje časa, občutijo več slabosti zaposlitve za določen čas v njihovem zasebnem življenju kot tisti, ki so v tej obliki zaposlitve zaposleni šele nekaj mesecev. Negativen vpliv zaposlitve za določen čas občutijo predvsem mlade ženske, ne glede na dolžino tovrstnega delovnega razmerja. Najpogostejši razlog, da mladi delajo za določen čas, je ta, da niso mogli dobiti stalne zaposlitve – zaposlitve za nedoločen čas, iz česar je mogoče potegniti naslednji sklep, in sicer da je večina mladih za določen čas zaposlenih neprostovoljno, torej ne zaradi tega, ker to sami želijo, temveč ker redne zaposlitve ne dobijo.

8. PERSPEKTIVE PROŽNEGA ZAPOSLOVANJA - ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS V SLOVENIJI

Glede na to, da je prožnost dela in zaposlovanja v večini evropskih državah že precej razširjena, saj je bilo v povprečju v EU-27 leta 2006 v prožnih oblikah zaposlitve zaposlenih približno 49% vseh delovno aktivnih (glej European Commission 2007), je v prihodnje tudi v Sloveniji, kljub še vedno prevladujoči zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, pričakovati nadaljevanje trenda vse pogostejšega zaposlovanja za določen čas in uveljavitev tudi drugih nestandardnih oblik zaposlovanja.

Ker se vzorec zaposlovanja očitno spreminja in delo za določen čas postaja usoda zaposlovanja mladih, bi bolj kot morebitno omejevanje tovrstne in drugih prožnih oblik zaposlitev, bilo smiselno druge sisteme prilagajati dinamiki dogajanja na trgu delovne sile. Gre predvsem za podporne sisteme, kot so socialna, stanovanjska in kreditna politika, ki so vsi še vedno vezani na standardno zaposlitev, zato bi se morali prilagoditi prožnim zaposlitvam, s čimer bi omogočili mladim in ostali delovni sili prevzemanje večjih tveganj na trgu delovne sile (Trbanc in Verša 2002: 366).

Tudi drugi avtorji, ki se ukvarjajo s proučevanjem prožnosti dela in zaposlovanja, dajejo različne predloge, ki bi pripomogli k izboljšanju položaja tistih, ki se in se bodo zaposlovali v prožnih zaposlitvah. Tako Ignjatović (2002a) opozarja, da morajo nestandardne oblike zaposlovanja, če jih želijo zaposleni dojeti kot pozitivne, postati 'normalizirane', kar pomeni, da morajo pridobiti enak status kot še vedno prevladujoča in družbeno več vrednotena standardna zaposlitev. Prav tako Ignjatović (2002a: 65) meni, da je zaradi naraščajoče prožnosti trga delovne sile in posledično zmanjšanja varnosti zaposlitve potrebno oblikovati ustrezen pravni in pogodbeni okvir trga delovne sile ter poskrbeti za uvajanje novih oblik varnosti, saj bodo le na ta način zagotovljeni pozitivni rezultati prožnosti.

Ker je varnost zaposlitve pri delu za določen čas in drugih prožnih oblikah zaposlitve zelo majhna, bi slovenska podjetja, da bi omilila situacijo zaposlenih – mladih v tovrstnih oblikah zaposlitve, morala upoštevati in aktivno uporabljati logiko uravnovešenosti

prožnosti in varnosti, ki je vključena v evropske strategije zaposlovanja. To naj bi dosegla z večjim vlaganjem v samo delovno silo, predvsem v njeno kvaliteto. Pri tem gre na eni strani za večji poudarek na pomenu znanja in kompetenc ter vseživljenjskega učenja, na drugi strani pa za kakovost delovnega življenja, predvsem za socialno varnost, za omogočanje usklajevanja dela z drugimi področji življenja ter za zdravo in varno delovno okolje (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 255). Doseg teh ciljev se zdi še posebno pomemben, saj so, kot je bilo že omenjeno, slovenske organizacije sedaj motivirane predvsem za uvajanje prožnih oblik zaposlovanja, ki omogočajo večjo izrabo delovne sile s povečanjem intenzitete dela, kar po drugi strani pomeni, da na ta način zadovoljujejo samo svoje ekonomske interese, zaposleni v tovrstnih oblikah zaposlovanja pa nimajo nobenih koristi (Ignjatović, 2002a). Zato se kaže potreba po oblikovanju strategije za uvajanje nestandardnih oblik zaposlovanja, ki bodo zaželene tako z vidika delodajalcev kot z vidika zaposlenih, kar bo mogoče med drugim doseči tudi s spremembami v organizacijski strukturi podjetij in menedžerskih prijemih (Kanter v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 255).

Če se osredotočim samo na zaposlitev za določen čas, sem mnenja, da bi morala biti socialna varnost zaposlenih v tej obliki zaposlitve oblikovana tako, da bi jim pomagala pri soočanju z večjim tveganjem na trgu delovne sile, ki izhaja iz začasnosti zaposlitve in posledično manjše varnosti le-te.³¹ Majhna varnost in negotovost zaposlitve za določen čas predstavlja velik problem predvsem tistim mladim, ki se odločajo za samostojno življenje, torej za ustvarjanje lastne družine in bivalnega okolja. Kot sem že ugotovila v prejšnjih poglavjih naloge, zaposlitev za določen čas zaradi svoje začasnosti s sabo prinaša tveganje hitrejšega prehoda iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti, torej nimajo mladi, zaposleni za določen čas (tudi visoko izobraženi), zaradi začasnosti zaposlitve, nobene varnosti in zagotovila, da se ne bodo čez par mesecev znašli med brezposelnimi. Prav zaradi te negotovosti si ne morejo ustvariti trdne prihodnosti, kar je še posebej problematično za mlade ženske, ki so zaradi dejavnika spola in starosti pri

³¹ Upravičenost zaposlenih za določen čas do pravic iz socialnih zavarovanj (zavarovanje za primer brezposelnosti, pokojninsko in invalidsko zavarovanje,...) je namreč vezana na dolžino zaposlitve za določen čas oz. na gostoto delovnih razmerij za določen čas v določenem časovnem obdobju. To pomeni, da so zaposleni za določen čas upravičeni do socialnih pravic samo, če dosežejo kriterije, določene z zakoni, v primeru kratkotrajne zaposlitve (za nekaj mesecev) pa do pravic iz dela niso upravičeni.

delodajalcih še manj zaželene, kot bi bile sicer. Tega se večina mladih žensk dobro zaveda, zavedajo pa se tudi, da se bodo po izgubi zaposlitve za določen čas verjetno kmalu ponovno zaposlile, še posebno, če so dobro izobražene, vendar zopet samo za določen čas. Mladi, tako moški kot ženske, se torej vrtijo v začaranem krogu, iz katerega, vsaj v času njihove 'mladosti', ni izhoda. Zato menim, da bi morali delodajalci mlade, pa tudi ostalo delovno silo, za določen čas zaposlovati zgolj takrat in samo toliko časa, kot to predvideva Zakon o delovnih razmerjih, z zakonom pa bi moralo biti opredeljeno tudi, kolikokrat se lahko podaljša pogodba o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delovno mesto. Poleg tega bi bila po mojem mnenju v primeru preizkusa mladih delavcev oz. pripravništva zaposlitev za določen čas za obdobje enega leta dovolj dolga doba, da bi jih delodajalec spoznal in uvedel v delovni proces, zato bi jim moral po tem času ponuditi stalno zaposlitev.

9. SKLEP

V diplomski nalogi sem ugotavljala, ali je delo za določen čas postalo stalnica oz. usoda zaposlovanja mladih in kateri so razlogi za to, da delodajalci mlade, še posebno mlade ženske, v tako veliki meri zaposlujejo za časovno omejeno obdobje. Prišla sem do ugotovitve, da je v Sloveniji delo za določen čas na nek način usojeno mladim. Pri nas je namreč najbolj razširjena oblika prožne zaposlitve in hkrati tudi najpogostejša oblika novega zaposlovanja prav zaposlitev za določen čas, zato je logično, da se mladi, katerih je največ med tistimi, ki se na novo zaposlujejo, tovrstni obliki zaposlitve težko izogonejo oz. jo morajo sprejeti, ker velikokrat preprosto nimajo druge izbire.

Skozi pričujoče delo sta se prva in tretja hipoteza v celoti potrdili, druga pa le delno. Najprej in v celoti se je potrdila hipoteza, da so mladi izmed vseh kategorij delovne sile v največji meri izpostavljeni delu za določen čas iz dveh razlogov, in sicer zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj ter zaradi nepoznavanja osebnostnih lastnosti mladih s strani delodajalcev. Slednji zato mladim niso pripravljene že na začetku kariere ponuditi redne zaposlitve, temveč jih želijo najprej preizkusiti in spoznati ter jih nato, če se izkažejo kot uspešni, lahko zaposlijo za nedoločen čas. V tem primeru torej delodajalcem zaposlitev za določen čas omogoča, da se zavarujejo pred potencialno neustrezno (mlado) delovno silo, zaposlovanje za časovno omejeno obdobje pa delodajalcem omogoča tudi, da se zavarujejo pred potencialno odvečno (mlado) delovno silo, kar je v negotovih razmerah, ki prevladujejo na sodobnem trgu delovne sile, za delodajalce gotovo velika prednost. Slednjim namreč v primeru zmanjšanja obsega dela ali v primeru drugih razlogov, ki pomenijo odvečno (mlado) delovno silo, ni potrebno iti skozi postopek odpovedi delovnega razmerja, ki je lahko zamuden (odpovedni rok), pravno zapleten (zakoniti razlogi za odpoved, redna, izredna odpoved) in drag (odpravnina, odškodnina) (Šetinc Tekavec 2003: 13), kar je sicer značilno za odpoved delovnega razmerja za nedoločen čas, ampak delodajalci mlade delavce po preteku pogodbe za določen čas, če presodijo, da jih ne potrebujejo več, lahko odpustijo hitro in brez večjih težav.

Zaposlitve za določen čas so med mladimi v večini neprostopoljne; največkrat jih sprejmejo zaradi pomanjkanja priložnosti in možnosti za redno zaposlitev ali ker so bili dolgo časa brezposelni in so se v želji, da bi se končno zaposlili, odločili tudi za takšno obliko zaposlitve. Po drugi strani se mladi zavedajo, da trg delovne sile postaja vse prožnejši in da je v bodoče mogoče pričakovati vedno več zaposlitev za določen čas ter čedalje manj stalnih, zanesljivih zaposlitev za nedoločen čas, vendar si kljub temu večina izmed njih še vedno želi in pričakuje prav redne zaposlitve. Slednje bi jim namreč omogočile varno in zanesljivo prihodnost, medtem ko je za zaposlitve za določen čas značilno ravno nasprotno. So namreč začasne in zaradi tega manj varne ter pomenijo za mlade, zaposlene na ta način, poleg večjega tveganja na trgu delovne sile tudi večje tveganje v življenju nasploh. Nenazadnje to dejstvo najbolje dokazujejo podatki, da je iztek zaposlitve za določen čas že nekaj let najpogostejši vzrok priliva v brezposelnost; v letu 2006 je tako ta vzrok predstavljal več kot tretjino vsega priliva v brezposelnost. Zaposlovanje za določen čas torej za mlade po eni strani pomeni hitro 'rešitev' iz brezposelnosti v zaposlitev, po drugi strani pa lahko kaj kmalu tudi obratno situacijo.

Druga hipoteza, ki se glasi, da izobrazba mladih ne vpliva na obliko zaposlitve, se je tekom pisanja naloge potrdila le delno. Ker natančnih podatkov o obsegu zaposlovanja mladih za določen čas z različnimi stopnjami izobrazbe v Sloveniji nikjer nisem zasledila, sem si pomagala s podatki Zavoda za zaposlovanje o prvih zaposlitvah v letu 2006 v povezavi s stopnjo izobrazbe. Na podlagi slednjih sem prišla do ugotovitve, da se v Sloveniji za določen čas najpogosteje zaposlujejo mladi s srednjo stopnjo izobrazbe, sledijo jim visoko izobraženi mladi, najmanj pa so začasnim zaposlitvam podvrženi slabše izobraženi mladi. V zaposlitvah za določen čas torej najdemo tako bolje kot manj izobražene mlade, kar po drugi strani niti ni presenetljivo, saj je v Sloveniji, v nasprotju z večino drugih evropskih držav, tovrstno zaposlovanje povezano s starostjo ter dolžino navzočnosti na trgu delovne sile in ne toliko z izobrazbo. To seveda ne pomeni, da izobrazba mladih na trgu delovne sile ni pomemben dejavnik, nasprotno, dobra oz. visoka izobrazba je zelo pomembna, prav tako je pomembna tudi smer izobrazbe, po kateri mora biti na trgu veliko povpraševanje. Čeprav visoka izobrazba mladim v današnjem času ne pomeni garancije varnosti, pa imajo po drugi strani boljše izobraženi mladi več možnosti

in priložnosti za zaposlitev, četudi za določen čas, kot neizobraženi oz. slabše izobraženi mladi.

Kot zadnja se je potrdila hipoteza, da so mlade ženske v večji meri podvržene zaposlitvam za določen čas kot mladi moški. To najbolj dokazujejo naslednji podatki; in sicer je v letu 2006 delež začasno zaposlenih mladih žensk med vsemi zaposlenimi mladimi ženskami znašal kar slabe tri četrtine, medtem ko je delež mladih moških, zaposlenih za določen čas, med vsemi zaposlenimi mladimi moškimi znašal komaj dobrih 56%. Negotovost, nezanesljivost in nepredvidljivost zaposlitve za določen čas sicer predstavlja velik problem in veliko psihično obremenitev obema spoloma, vendar so mlade ženske pod večjim pritiskom, saj se zavedajo da so zaradi svoje reproduktivne funkcije in (bodočega) materinstva pri delodajalcih veliko manj zaželeni kot mladi moški. Mlade ženske posledično občutijo več negativnih vplivov zaposlitve za določen čas na zasebno življenje v primerjavi z mladimi moškimi in slednje je bilo mogoče razbrati tudi iz odgovorov anketiranih mladih žensk, ki so v večini menile, da zaradi negotovosti zaposlitve in dohodka težje načrtujejo družino oz. se odločijo zanjo, kot bi se v primeru zaposlitve za nedoločen čas.

V diplomski nalogi sem torej ugotovila, da slovenski trg delovne sile postaja prožnejši predvsem na račun mladih, saj so slednji najbolj podvrženi zaposlitvam za določen čas. Medtem ko so tovrstne zaposlitve za delodajalce zelo dobrodošle, saj predstavljajo najlažji način, kako se znebiti odvečne oz. neustrezne delovne sile, pomenijo za mlade zaradi značaja začasnosti veliko tveganje in manjšo stopnjo socialne varnosti ter manj pravic iz dela. Posledično zaposlitve za določen čas negativno vplivajo tudi na zasebno življenje mladih, kar pa je za slednje precej problematično, saj so v večini ravno v obdobju ustvarjanja samostojnega življenja in načrtovanja družine. Izboljšanje situacije je torej vsekakor nujno potrebno. Kot je bilo že omenjeno, bi bilo potrebno podporne sisteme, kot so socialna, stanovanjska in kreditna politika, prilagoditi prožnim oblikam zaposlovanja ter spodbujati varno prožnost. Šele z uvedbo naštetih ukrepov bi se namreč mladim omogočilo, da bi kljub zaposlitvi za določen čas, imeli enake ugodnosti in pravice iz dela kot zaposleni v stalnih zaposlitvah za nedoločen čas.

10. LITERATURA IN VIRI

1. Beck, Ulrich (2001): *Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.
2. Bradley, Harriet in Jacques van Hoof, ur. (2005): *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*. Bristol: The Policy Press.
3. Bradley, Harriet (2005): 'Winners and losers: young people in the 'new economy''. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof, ur.: *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*, 99–113. Bristol: The Policy Press.
4. Brajer, Ciril in Meta Černoga (2008): Hej, ljudje, radi se imejte!. *Nedeljski dnevnik*, 18.5.2008, 3.
5. Canny, Angela (2001): The transition from school to work: An Irish and English comparison. *Journal of youth studies*, 4(2), 133–154. Dostopno na <http://web.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/ehost/pdf?vid=16&hid=113&sid=0744e675-7a3f-49f5-acf1-a4e982e7fc11%40sessionmgr108> (12. december 2007).
6. Eurofound (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> (18. december 2007).
7. European Commission (2007): *Employment in Europe 2007*. Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/keah07001_en.pdf (17. januar 2008).
8. Eurostat (2002): *At the margins of the labour market? Women and men in temporary jobs in Europe*. Statistics in focus. Population and social conditions. Theme 3, 13/2002. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-013/EN/KS-NK-02-013-EN.PDF (14. marec 2008).
9. Eurostat (2005a): *EU25 population rises until 2025, then falls. Population projections 2004–2050*. News Release, No. 48/2005. Dostopno na: http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/P

- [GE CAT PREREL YEAR 2005/PGE CAT PREREL YEAR 2005 MONTH 04/3-08042005-EN-AP.PDF](#) (14. december 2007).
10. Eurostat (2005b): *Key Data on Education in Europe 2005*. Dostopno na http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/0_integral/052EN.pdf (29. januar 2008).
 11. Eurostat (2007a): *Young Europeans through statistics. 24–24 March: Youth Summit in Rome*. News Release, No. 44/2007. Dostopno na http://www.eddestatis.de/en/press/download/o7_03/044-2007-03-23.pdf (19. december 2007).
 12. Eurostat (2007b): *Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily*. Statistics in focus. Population and social conditions. Labour market, 98/2007. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-098/EN/KS-SF-07-098-EN.PDF (26. januar 2008).
 13. Fajfar, Maja (2005): *Delo v perspektivi – mladi med pričakovanji in možnostmi*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 14. Felstead, Alan in Nick Jewson (1999): *Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues*. V Alan Felstead in Nick Jewson, ur.: *Global Trends in flexible Labour*, 1–21. London: Macmillan Press Ltd.
 15. Fóti, Klára, Martina Trbanc in Miroljub Ignjatović (2005): *Young people in the labour market in Hungary and Slovenia: problems and perspectives*. V: Harriet Bradley in Jacques van Hoof, ur.: *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*, 115–135. Bristol: The Policy Press.
 16. Ignjatović, Miroljub (2002a): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 17. Ignjatović, Miroljub (2002b): *Trg delovne sile v devetdesetih letih 20. stoletja*. V Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur.: *Politika zaposlovanja*, 12–31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 18. Ignjatović, Miroljub (2006): *Položaj mladih na trgu delovne sile*. *IB revija*, 40(4), 66–69.
 19. Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger (2000): *Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in*

- kakovostno sodelovanje*. Statistični dnevi, Radenci, 13 - 15. november. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
20. Ivančič, Angelca (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 21. Kanjue Mrčela, Aleksandra in Mirosljub Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Ivan Svetlik in Branko Ilič, ur.: *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230–258. Ljubljana: Sophia.
 22. Kanjue Mrčela, Aleksandra (2005): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V Bogomil Ferfila, ur.: *Potovanje z Evropo: Slovenija z Evropski uniji*, 710–733. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 23. Kladnik, Maša (2006): *Problemi zaposlovanja za določen čas*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 24. Mežnar, Drago (2006): Spodbujanje mobilnosti trga delovne sile s fleksibilnim zaposlovanjem. *Pravna praksa*, 25(48), VI.–VIII.
 25. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve–MDDSZ (2008): *Družinski prejemki*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/ (15. maj 2008).
 26. Ministrstvo za šolstvo in šport–MŠŠ (2008): *Izobraževanje v Sloveniji*. Dostopno na http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/izobrazevanje_v_sloveniji/ (4. januar 2008).
 27. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo–MVZT (2008): *Visoko šolstvo*. Dostopno na http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/znanost_in_visoko_solstvo/visoko_solstvo/ (5. januar 2008).
 28. Müller, Walter, Irena Kogan, Frank Kalter, Frank Schubert, Cristina Iannelli, Emer Smyth, Maarten Wolbers, Markus Gangl in Christiane Klügel (2002): *Indicators on School-to-Work Transitions in Europe. Evaluation and Analyses of the LFS 2000 Ad Hoc Module Data on School-to-Work Transitions: Indicator report*. Dostopno na www.mzes.uni-mannheim.de/publications/papers/LFS_indicator_report.pdf (1. februar 2008).

29. Plug, Wim in Manuela du Bois-Reymond (2005): Young people and their contemporary labour market values. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof, ur.: *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*, 65–80. Bristol: The Policy Press.
30. Rosenberg, Sam in June Lapidus (1999): Contingent and Non-Standard Work in the United States: Towards a more poorly compensated, insecure workforce. V Alan Felstead in Nick Jewson, ur.: *Global Trends in flexible Labour*, 62–83. London: Macmillan Press Ltd.
31. Sicherl, Pavle (2003): *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Spannring, Reingard in Christoph Reinprecht (2002): Risky transition. Risky attitudes. Young people's attitudes toward work in the transition from school to employment. V Blanka Tivadar in Polona Mrvar, ur.: *Flying over or falling through the cracks? Young people in the risk society*, 273–285. Ljubljana: Mess, Office of the Republic of Slovenia for Youth.
33. Stanojević, Miroslav, Matija Rojec in Martina Trbanc (2006): Multinacionalna podjetja in (ne)fleksibilnost zaposlovanja v Sloveniji. *Družboslovne razprave*, 23(53), 7–31.
34. Statistični Urad Republike Slovenije-SURS (2006): *Izobraževanje*. Statistične informacije, št. 114, junij 2006. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-036-0601.pdf> (6. februar 2008).
35. Statistični Urad Republike Slovenije-SURS (2007a): *Izobraževanje*. Statistične informacije, št. 66, september 2007. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-200-0701.pdf> (4. februar 2008)
36. Statistični Urad Republike Slovenije-SURS (2007b): *Statistični portret Slovenije v EU 2007*. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/pub/00-RP-909-0703.pdf> (5. februar 2008).
37. Svetlik, Ivan (1992a): Na prehodu. V Branka Preželj in Ivan Svetlik, ur.: *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, 10–19. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

38. Svetlik, Ivan (1992b): Priložnosti in tveganja na trgu delovne sile. V Branka Preželj in Ivan Svetlik, ur.: *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, 32–50. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
39. Svetlik, Ivan (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Sonja Pirher in Ivan Svetlik, ur.: *Zaposlovanje – približevanje Evropi*, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Svetlik, Ivan in Meri Lorenčič (2002): Izobraževanje in usposabljanje. V Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur.: *Politika zaposlovanja*, 256–290. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Šetinc Tekavc, Martina (2003): Fleksibilnost zaposlovanja: Katero obliko sodelovanja naj izbere delodajalec? *Pravna praksa*, 22(18), 12–15.
42. Trbanc, Martina (1992): Mladi na trgu delovne sile. V Branka Preželj in Ivan Svetlik, ur.: *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, 125–145. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
43. Trbanc, Martina (2005): *Brezposelnost in zaposlovanje mladih*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/KARIERA/karieraa/zaposlovanjetrbanc> (10. december 2007).
44. Trbanc, Martina (2007): Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V Anton Kramberger in Samo Pavlin, ur.: *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
45. Trbanc, Martina in Dorotea Verša (2002): Zaposlovanje mladih. V Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur.: *Politika zaposlovanja*, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
46. Ule, Mirjana (1996): *Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino.
47. Ule, Mirjana in Vlado Mihelj: *Pri(e)hodnost mladine*. Ljubljana: DZS, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino.

48. Ule, Mirjana, Tanja Rener, Metka Mencin Čeplak in Blanka Tivadar (2000): *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Maribor: Aristej.
49. Ule, Mirjana in Metka Kuhar (2002): Sodobna mladina: izziv sprememb. V Vlado Miheljak, ur.: *Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*, 39–77. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Maribor: Aristej.
50. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj-UMAR (2006a): *Pomladansko poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.umar.gov.si/public/analiza/spoml06/porocilo06.pdf> (4. februar 2008).
51. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj-UMAR (2006b): *Socialni razgledi 2006*. Dostopno na http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/socrazgledi/SR2006.pdf (3. marec 2008).
52. *Zakon o delovnih razmerjih* (2002). Ljubljana: Uradni list RS 42. Dostopno na http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/ (15. januar 2008).
53. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih* (2001). Ljubljana: Uradni list RS 97. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2003110&dhid=65436> (11. februar 2008).
54. Verša, Dorotea in Viljem Spruk (2004): *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf> (19. december 2007).
55. Walther, Andreas in Wim Plug (2006): Transitions from school to work in Europe: Destandardization and Policy Trends. *New directions for child and adolescent development*, 2006(113), 77–90. Dostopno na <http://web.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/ehost/pdf?vid=9&hid=115&sid=53901b4b-528f-4819-81fa-bd9fc124cd9a%40sessionmgr109> (12. december 2007).

56. Zavod RS za zaposlovanje-ZRSZ (2005): *Letno poročilo 2005*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl03.htm> (29. januar 2008).
57. Zavod RS za zaposlovanje-ZRSZ (2006): *Letno poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/Slo/09-delo-z-brezposelnimi.htm> (29. januar 2008).
58. Zavod RS za zaposlovanje-ZRSZ (2007a): *Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm> (13. februar 2008).
59. Zavod RS za zaposlovanje-ZRSZ (2007b): *Informacije s tabelarnim pregledom. Informacije, januar 2007*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/MI012007.pdf> (18. februar 2008).
60. Zavod RS za zaposlovanje-ZRSZ (2007c): *Osnovni podatki za brezposelne, stare do 30 let, s VII. stopnjo izobrazbe, ob koncu leta 2006*. Dostopno na [www.kajpami.si/content/BPP_mladi_diplomanti_2006\(1\).xcl_tabela.xls](http://www.kajpami.si/content/BPP_mladi_diplomanti_2006(1).xcl_tabela.xls) (25. februar 2008).

11. PRILOGA

Priloga A: Vprašalnik za mlade, zaposlene za določen čas

1. Osnovne informacije o Vas in o organizaciji, v kateri ste zaposleni

- SPOL: a) M b) Ž
- STAROST:
- KONČANA IZOBRAZBA (stopnja in naziv):
- STAN: a) samski b) poročen c) drugo: _____
- ŠT. OTROK: a) nič b) 1 c) 2 d) več kot 2
- VAŠA NETO PLAČA: a) pod 500 € b) 500–1000 € c) več kot 1000 €
- GL. DEJAVNOST ORGANIZACIJE: a) proizvodnja b) storitve
c) javni zavod d) državna uprava e) drugo: _____

2. Je to Vaša prva zaposlitev za določen čas?

- a) da b) ne

Če **ne**, katera po vrsti je: a) druga b) tretja c) več kot tretja

Ste bili med prvo in naslednjo zaposlitvijo za določen čas brezposelni?

- a) da b) ne

Če **da**, koliko časa?

Ste bili med brezposelnostjo prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje?

- a) da b) ne

3. Kako ste prišli do svoje zaposlitve?

- a) preko ZRSZ (Zavod za zaposlovanje) b) preko poznanstva c) preko razpisa – objave d) drugo: _____

4. Ali ste, ko ste kandidirali za Vaše delovno mesto, vedeli, da je slednje za določen čas?

- a) da b) ne

5. Vam je na začetku delodajalec omenil razloge za zaposlitev za določen čas?

a) da b) ne

Če **da**, katere? Prosim, naštejite.

Ali je omenil, koliko časa naj bi bili zaposleni za določen čas? a) da b) ne

Če **da**, koliko časa?

Ali je omenil tudi možnost zaposlitve za nedoločen čas? a) da b) ne

Če **da**, v katerem primeru?

6. Koliko časa ste že zaposleni za določen čas?

7. Če ste za določen čas v isti organizaciji zaposleni že več kot 2 oz. 3 leta, me zanima, kako so Vam podaljševali pogodbo o zaposlitvi? (ali so Vam spremenili naziv delovnega mesta oz. naloge?)

8. Kdo ima po Vašem mnenju večje koristi od zaposlitve za določen čas?

a) organizacija b) zaposleni

Če menite, da ima koristi **organizacija**, prosim naštejite, kakšne koristi ima.

9. Ali menite, da spol, izobrazba in starost vplivajo na večjo možnost zaposlitve za določen čas? a) da ne)

Če **da**, kdo je po vašem mnenju bolj izpostavljen zaposlitvam za določen čas?

a) moški b) ženske c) slabše izobraženi d) bolje izobraženi
e) mlajši f) starejši

10. Razlog za to, da ste zaposleni za določen čas?

a) niste mogli dobiti stalne zaposlitve b) niste želeli stalne zaposlitve c)
drugo: _____

11. Ste zadovoljni s to obliko zaposlitve – za določen čas?

a) da b) ne

Če **ne**, me zanima, kakšno obliko zaposlitve bi si želeli in zakaj?

12. Kako zaposlitev za določen čas vpliva na Vaše zasebno življenje (katere so slabosti zaposlitve za določen čas za Vas)?

