

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jasmina Dececco

**Prilagajanje mladih zahtevam trga dela – zaželena ali nezaželena fleksibilnost
(prožnost)**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jasmina Dececco

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Prilagajanje mladih zahtevam trga dela – zaželena ali nezaželena fleksibilnost (prožnost)

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

Hvala staršem za brezmejno podporo in hvala izmenjavi na Portugalski za čudovite štiri mesece življenja, ki mi je odprla nove horizonte.

Prilagajanje mladih zahtevam trga dela – zaželena ali nezaželena fleksibilnost (prožnost)

Vključenost mladih na trg dela je v obdobju gospodarske krize pereč problem za mnoga gospodarstva držav EU, ker mladi težko dobijo zaposlitev. V diplomski nalogi sem se osredinila na primerjavo položaja mladih na trgu dela v dveh državah, Sloveniji in na Portugalskem. V obeh državah sem analizirala stopnjo fleksibilnosti trga dela in razširjenost ter pomen (ne)zaželenih fleksibilnih zaposlitev za mlade, ki so v veliko primerih njihova edina možnost dela. Ugotovila sem, da med državama obstajajo razlike v razširjenosti in opravljanju določenih fleksibilnih oblik zaposlitev mladih. Ena izmed razlik se nanaša na prevlado študentskega dela v Sloveniji, ki je kot tako obliko, na Portugalskem sploh ne poznajo. Potrebno pa je izpostaviti, da sicer med državama v trendu zaposlovanja mladih ne prihaja do razhajanj. V obeh državah so mladim v večini dostopne (le) nezaželene fleksibilne oblike zaposlitve (nezaželena fleksibilnost mladih), kar pomeni, da so zaželene in nove oblike zaposlitve še vedno redke pojav in ostanejo le želje mladih v primeru možnosti izbire.

Ključne besede: fleksibilnost, mladi, zaposlitev, trg dela.

The adaptation of the young people to labour market demands – wanted and unwanted flexibility (elasticity)

In times of economical crisis, incorporation of the young in labour market is a major problem for many EU economies where young people are struggling for employment. In my diploma, I concentrated on comparing the position of the young people in labour market in two countries –Slovenia and Portugal. I analyzed the level of labour market flexibility in both countries, and wide circulation and significance of un(wanted) flexible job opportunities for young people. For majority of young people, these flexible jobs are the only option. I have concluded that there are differences in the wide availability and in performing of certain flexible jobs for the young. One of the differences is certainly the predominance of student labour in Slovenia, while in Portugal, there is no possibility of such employment. However, it must be pointed out, that when it comes to employment of young people, the policies of both countries are rather similar. In both countries, there are (only) unwanted flexible jobs available to the young (unwanted flexibility of the young people), which in turn means that the wanted and new forms of employment are still rare and the only thing left are the desires of young for more choice.

Keywords: flexibility, young people, employment, labour market.

KAZALO

1 UVOD	7
2 PROŽNOST TRGA DELA.....	8
2.1 FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE	9
2.1.1 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE IN DELA	10
2.2 PROŽNI UKREPI IN GIBANJA NA TRGU DELA NA PORTUGALSKEM IN V SLOVENIJI.....	12
2.2.1 PROŽNI UKREPI NA PORTUGALSKEM TRGU DELA	12
2.2.2 PROŽNI UKREPI NA SLOVENSKEM TRGU DELA IN SPREJETA REFORMA TRGA DELA	13
2.2.3 GIBANJA NA TRGU DELA NA PORTUGALSKEM IN V SLOVENIJI	16
3 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELA	19
3.1 VKLJUČEVANJE MLADIH (BREZPOSELNIH) NA TRG DELA	19
4 KRITERIJI ZAŽELENOSTI	22
4.1 PREDSTAVITEV KRITERIJEV ZAŽELENOSTI.....	22
4.1.1 DELITEV DELOVNEGA MESTA.....	24
4.2 PROBLEM MLADIH IN (NE)ZAŽELENOST FLEKSIBILNIH ZAPOSLOVANJEV PRI NJIH	25
5 RAZISKAVA – PRIMERJAVA STALIŠČ MLADIH O FLEKSIBILNIH OBLIKAH ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI IN NA PORTUGALSKEM.....	26
5.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE	27
5.2 METODOLOGIJA.....	27
5.3 REZULTATI RAZISKAVE	28
5.3.1 ANALIZA TREH NAJPOGOSTEJŠIH FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA KOT ZAŽELENIH OZ. NEZAŽELENIH.....	28
5.3.2 PRIMERJAVA TREH NAJPOGOSTEJŠIH FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA MED SLOVENIJO IN PORTUGALSKO	29
5.3.3 RAZLIKE V ZNAČILNOSTIH FLEKSIBILNIH ZAPOSLOVANJ MLADIH MED SLOVENIJO IN PORTUGALSKO IN POMENU NOVIH OBLIK DELA ZA MLADE.....	31
6 SKLEP.....	32
7 LITERATURA.....	34
PRILOGA A: Moja razdelitev fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na kriterije zaželenosti.....	37
PRILOGA B: Prepisi intervjujev	38

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve	11
Tabela 2.2: Stopnja delovne aktivnosti po starostnih skupinah za Portugalsko in Slovenijo, v %	17
Tabela 2.3: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah za Portugalsko in Slovenijo, v %	17
Tabela 2.4: Delež zaposlenih v dveh najbolj razširjenih oblikah fleksibilnih zaposlitev za Slovenijo in nekatere izbrane države članice EU in povprečje držav članic EU 27	18
Tabela 2.5: Stopnja delovne aktivnosti mladih (15–24) za Slovenijo in nekatere izbrane države članice EU in povprečje držav članic EU 27, leto 2007–2011	19
Tabela 3.1: Stopnja brezposelnosti mladih (15–24) za Slovenijo in nekatere izbrane države članice EU in povprečje držav članic EU 17, december 2007 – marec 2012	21
Tabela 4.1: Razdelitev fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na kriterije zaželenosti	24

1 UVOD

Vzpon družbe znanja ne ponavlja znanih modelov zaposlovanja in dela, temveč v ospredje postavlja kombiniranje in opravljanje več različnih del. Če želimo ustvariti konkurenčno gospodarstvo, je potrebna večja prožnost, odzivnost in prilagodljivost agentov nove ekonomije, ki temelji na inovativnosti in ne toliko na stabilnosti.

Fleksibilizacija je proces, ki spreminja pogoje zaposlovanja in način organiziranja dela v smer večje raznovrstnosti. Od modela standardne zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas, pojem dela razširja na nestandardne oblike zaposlovanja, ki so manj formalne in tudi neplačane (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230). Ena od treh osnovnih dilem fleksibilizacije je njena superiornost, torej zaželenost nestandardnih oblik zaposlovanja in njihov pozitiven potencial (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 237).

Če sledimo Sicherlu (2003, 14), obstaja razpon stanj in izkušenj med dvema poloma, nezaželeno fleksibilnostjo, na katero posameznik v odsotnosti drugih alternativ mora pristati, in prostovoljno zaželeno fleksibilnostjo, ki omogoča boljše usklajevanje potreb posameznika in družine z delom.

Aktualen problem sodobnih gospodarstev je sprejemanje manj zaželenih in manj varnih zaposlitev. Velika togost trga dela je v mnogih primerih botrovala k uveljavljanju nezaželenih nestandardnih oblik zaposlitve in posledično k vpeljavi »slabih« delovnih mest v državi. Temu sta sledila nenaklonjenost in strah ljudi (nestabilna, negotova zaposlitev) pred manj zaželenimi fleksibilnimi oblikami zaposlitve, ki sta delno prisotna še danes. Vendar ima fleksibilizacija tudi pozitiven potencial. Vlade in države v okviru aktivne politike zaposlovanja spodbujajo nove oblike dela, kot so na primer delitev delovnega mesta, fleksibilen delovni čas in delo na domu, ki bi bile zaželeni s strani delodajalcev in delojemalcev in ki bi lahko pripomogle h konkurenčnosti gospodarstva.

V diplomski nalogi bom izpostavila mlade kot ranljivo skupino na trgu dela in analizirala pomen fleksibilnih zaposlitev za mladega iskalca zaposlitve in njihovo sprejemanje (ne)zaželenih zaposlitev ter predstavila smernice. Namen moje diplomske naloge je ugotoviti, v kolikšni meri se mladi posameznik prilagaja zahtevam na trgu dela, ali pri mladih prevladuje nezaželena fleksibilnost, ali pa se spreminjajo njihove želje, torej da je

več prostovoljne zaželenosti. Moja hipoteza je, da pri mladih prevladuje predvsem nezaželena fleksibilnost pri prilagajanju zahtev na trgu dela.

V prvem delu preučujem prožnost trga dela, kaj prinaša model varne prožnosti, sledijo vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja in dela ter pomen slednjih za delodajalca, delojemalca in državo. Nadaljujem s prikazom prožnih ukrepov (preučitev nove reforme slovenskega trga dela in kaj nam bodo prinesle spremembe delovne zakonodaje) in dejansko stanje prožnosti portugalskega (Portugalsko kot južno državo EU bom vzela za primerjavo zaradi soočanja z visoko nezaposlenostjo mladih, ki v zadnjih letih (le) narašča) in slovenskega trga dela. V drugem delu sledi prikaz položaja mladih na trgu dela v zadnjih letih in vključevanje mladih na trg dela v obdobju gospodarske krize ter njihova izpostavljenost in udejstvovanje v določenih (ne)zaželenih fleksibilnih oblikah zaposlitve. V tretjem delu bom fleksibilne oblike zaposlovanja glede na kriterije zaželenosti razdelila na zaželene oz. nezaželene in pri opravljanju slednjih izpostavila problem mladih. V zadnjem delu je predstavljena samostojna kvalitativna raziskava stališča mladih o fleksibilnih oblikah zaposlovanja. Gre za intervju določene skupine mladih ljudi v Sloveniji in na Portugalskem in primerjavo njihovih želja pri zaposlovanju ter pomen fleksibilnega zaposlovanja za njih.

2 PROŽNOST TRGA DELA

Po prvem naftnem šoku (sredi sedemdesetih let 20. stoletja) so se v gospodarski literaturi prvič pojavile razprave o fleksibilnosti trga dela in njenem vplivu na zaposlovanje in raven brezposelnosti. V razmerah togega trga dela naj bi cenovni šok povzročal večjo strukturno brezposelnost kakor v razmerah fleksibilnega in tako naj bi fleksibilnost omogočila akomodacijo spremenjenim razmeram z najnižjim zmanjšanjem zaposlenosti. Tako v osemdesetih kot devetdesetih letih 20. stoletja postane poudarjanje pomena fleksibilnosti trga zelo modno, še posebej pogosto s strani strokovnjakov Organizacije za mednarodno sodelovanje in razvoj (OECD), ki priporočajo večjo fleksibilnost trga dela. V zadnjih letih pa je potrebo po reformah trga dela v smeri njegove večje prožnosti vrnila predvsem razprava o učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije, ki so ji z oblikovanjem skupne evropske politike zaposlovanja konec leta 1997, sledile tudi razprave o varni fleksibilnosti (flexicurity) (Kajzer 2005, 11).

Fleksibilen trg dela omogoča hitrejše prilagajanje gospodarstva spremembam in zagotavlja učinkovitejšo alokacijo produkcijskega faktorja dela, četudi fleksibilnost ni sinonim za učinkovitost delovanja trga dela. Popolna fleksibilnost je s stališča teorije splošnega ravnotežja razumljena kot stanje, ko so vsi viri alocirani po Paretu učinkovito. Na kratko, fleksibilnost trga dela kaže hitrost prilagajanja trga dela spremenjenim makroekonomskim razmeram (npr. zunanji šoki). V določenem gospodarstvu sta za fleksibilnost trga dela poleg institucij in regulacije na trgu dela zelo pomembni tudi kultura in tradicija, zato ne obstaja univerzalen recept za povečanje fleksibilnosti trga dela (Kajzer 2005, 11–13). V državah, v katerih je trg delovne sile bolj dereguliran, odpuščanje ne predpostavlja dolgih in zamudnih postopkov in je tudi potreba po delavcih za določen čas manjša (Trbanc in Verša 2002, 351).

Prožen trg dela je realnost v evropskih državah in zato si Evropska komisija prizadeva za ureditev tega z izvajanjem modela varne prožnosti. Z združitvijo prožnosti in varnosti dobimo prilagodljiv trg dela z varnostnim sistemom, ki je močan in učinkovit (Ramires Paulos 2008). V literaturi sta Danska in Nizozemska pogosto omenjeni kot primera uspešnih praks na področju usklajevanja oz. kombiniranja prožnega zaposlovanja in individualne socialne varnosti. Zanimiva značilnost modela prožne varnosti je, da delno razširja definicijo dela, saj poleg izobraževanja in pridobivanja delovnih izkušenj upošteva odsotnost zaradi skrbi otroka kot enega od legitimnih razlogov (začasne) odsotnosti iz delovnega mesta (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 242).

2.1 FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE

Ko danes govorimo o fleksibilnem zaposlovanju, imamo v mislih predvsem sposobnost prilagoditve podjetij in organizacij raznovrstnim zahtevam trga dela in manj povečanju stopnje negotovosti v družbi. Vse bolj se omenja zaželenost nestandardnih zaposlitev, ki bodo za pridobitev in utrditev enakovrednega statusa standardni zaposlitvi, morale zagotoviti stopnjo socialne varnosti zaposlenih.

Pri zaposlovanju ima fleksibilnost ali zmožnost podjetij, da se prilagodijo zahtevam trga dela, lahko veliko oblik. Zunanja fleksibilnost kot zmožnost zaposlovanja in odpuščanja (vključno z uporabo zaposlitev za določen čas ali začasnih zaposlitev) omogoča prilagajanje podjetja na spremenljive trende in nepričakovane pogoje, medtem ko notranja

fleksibilnost v smislu reorganizacije obstoječe delovne sile (način dela, delovni čas, mobilnost, usposabljanje) k upravljanju sprememb ter razvoju kompetenc predstavlja dolgoročnejši pristop, ki ima prednost v zmožnosti prilagajanja. Pravilno ravnesje med fleksibilnostjo in varnostjo pospešuje sprejemljivost inovacij, sprememb in raznolikosti na trgu delovne sile, služi interesom delodajalcev in delavcev in predstavlja pomembno sestavino kakovosti dela (Evropska komisija in Evropski svet 2002, 46 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 240). Kajzerjeva (2005, 15) ugotavlja, da je pomembna vloga politike zaposlovanja v prihodnje omogočanje lažjih prehodov med različnimi oblikami zaposlitve in stanjih na trgu dela.

2.1.1 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTVE IN DELA

Problem, na katerega pri obravnavanju fleksibilnih oblik zaposlitve in dela želimo opozoriti, je še vedno obravnava teh kot neenakih standardnim oblikam zaposlitve (npr. tipična zaposlitev za nedoločen čas). Najbolj razširjene atipične oblike zaposlitve so zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlitev.

Posledica ekonomskih in družbenih sprememb pozne (post) moderne družbe je destandardizacija načinov zaposlovanja (numerična fleksibilnost, zaposlovanje za določen čas, s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacija dela (funkcionalna fleksibilnost, prostorska in časovna fleksibilnost) (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

V podjetju oz. organizaciji poteka fleksibilizacija na internem trgu delovne sile prek treh osnovnih dimenzij zaposlitve/dela posameznika – čas, pogoji dela/pogoji zaposlovanja in prostor (glej Tabelo 2.1). Osnovne dimenzije kažejo na vse večjo časovno in prostorsko razpršenost opravil, povezanih s podjetjem. Taka razvrstitev fleksibilnih oblik zaposlitve nam pomaga pri razumevanju pomena posameznih skupin zaposlenih za podjetje in stopnje fleksibilnosti, ki jim je omogočena. Tako je neposredno zaposlenim delavcem, ki so prek pogodbe bolj odvisni od podjetja in tesneje povezani v organizacijsko in finančno kulturo podjetja, omogočena predvsem časovno–prostorska kot tudi delovna fleksibilnost. Pri samozaposlenih delavcih, ki so prek pogodbe manj odvisni in povezani s podjetjem in zunanjih delavcih, ki so manj integrirani v podjetje in jih je zato še težje nadzirati, pa je značilna predvsem delovna fleksibilnost (časovno–prostorska fleksibilnost je v drugem planu). Pomen posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja je v razvitih družbah zelo

različen in temelji na stopnji tako gospodarskega in tehničnega razvoja kot na političnih in kulturnih dejavnikih, ki usmerjajo gospodarski razvoj držav in delovanje trgov delovne sile (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 234–235).

Tabela 2.1: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

ČAS	POGOJI DELA / POGOJI ZAPOSLOVANJA	PROSTOR
<ul style="list-style-type: none"> ▪ delo za določen čas ▪ delo s skrajšanim delovnim časom ▪ gibljiv delovni čas ▪ zgoščen delovni teden ▪ letno določene ure ▪ fazna, delna upokožitev ▪ sezonski delavci ▪ priložnostni delavci ▪ delavci na klic ▪ začasna prekinitev kariere ▪ prostovoljno reducirani delovni čas ▪ podaljšanje delovnega časa ▪ nadurno delo ▪ izmensko delo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ delitev dela ▪ kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest ▪ rotacija delovnih mest ▪ delitev delovnega mesta ▪ pogodbe za opravljeno delo ▪ neodvisni delavci v svobodnih poklicih ▪ neodvisni izvajalci ▪ svetovalci ▪ delavci, najeti prek zaposlovalnih agencij ▪ sposojeni delavci ▪ nadomestni delavci ▪ delavci drugih podjetij ▪ pomožni, nadomestni delavci ▪ delavci, ki jih subvencionira država 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ različna in spremenljiva lokacija dela ▪ delo na domu ▪ delo, podprto z IKT (ang. teleworking) ▪ delavci na daljavo

Vir: Kanjua Mrčela in Ignjatović (2004, 236).

Potreba po uporabi fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki niso redne, se je pojavila s potrebami delodajalcev, da lahko tekoče prilagodijo svojo proizvodnjo in stroške trenutnim tržnim razmeram. Delodajalci v Sloveniji se raje odločajo za fleksibilne oblike zaposlovanja zaradi precej toge zaščitne delovne zakonodaje ob zaposlitvah za nedoločen čas, ki vključuje administrativne postopke, kot na primer odpovedne roke, varstvo socialno šibkih skupin, posvetovanja s sindikati ter plačilo odpravnine, medtem ko jim slednje omogočajo hitrejšo prilagoditev večjega števila delavcev trenutnim tržnim razmeram in finančnemu položaju podjetja (Južnik Rotar 2007). Z vidika zaposlenega, njegove možnosti avtonomije, delovne obremenjenosti ter glede na prevladujočo zakonodajo v državah EU so lahko fleksibilne oblike dela razdeljene na tiste, ki imajo potencialno negativne učinke (uvrščeno je delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, začasno/priložnostno delo in pogodba za določen čas) in pri katerih ne gre samo za intenzifikacijo dela, ampak pomembno omejujejo možnosti za proaktivni management zasebnega življenja ter tiste s potencialno pozitivnimi učinki (uvrščeno je delo za krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, prožni delovni čas, delo na domu in teledelo), ki omogočajo manj konfliktno izvajanje različnih socialnih vlog (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 271–272). Za državo (Pirher in Svetlik 1994, 125) pa imajo fleksibilne oblike zaposlitve in dela dva nasprotujoča si pomena: (i) na eni strani pomenijo možnost zaposlovanja (posledično prispevajo k nižji brezposelnosti, k manj socialnih problemov v družbi) in (ii) na drugi strani zagotavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost zaposlenih.

2.2 PROŽNI UKREPI IN GIBANJA NA TRGU DELA NA PORTUGALSKEM IN V SLOVENIJI

1.2.1 PROŽNI UKREPI NA PORTUGALSKEM TRGU DELA

Porast brezposelnosti in nujnost po povečanju konkurenčnosti podjetij sta se tako kot v ostalih državah zgodili tudi na Portugalskem in prispevali k razpravi o fleksibilnosti delovne sile, predvsem na temo prožnosti delovnega prava. Sprememba delovnega zakonika se je zgodila leta 2003 in odtlej slednji sistematizira in povečuje prožnost v portugalskem delovnem pravu, tako da imajo podjetja na voljo številne poti, da razvijejo prožen kadrovski menedžment. Opozoriti je treba na to, da sposobnost podjetja, da predvidi spremembe, vključuje uporabo kvantitativne prožnosti (ki vključuje npr.

odpustitev) in tudi strateškega planiranja človeških virov, kot kakovostne prožnosti (maksima skozi fleksibilne oblike pogodb in ukrepov mobilnosti). Sprememba delovnega zakonika pa poleg tega, da sistematizira portugalsko delovnopravno zakonodajo, naredi to tudi šibkejšo (npr. več pogodb o zaposlitvi z omejenim trajanjem). Trenutna delovnopravna zakonodaja je instrument, ki omogoča podjetjem prilagoditev (v smislu proizvodnje in metod organizacij ter upravljanja) spremembam na trgu dela. Na Portugalskem so po mnenju zakonodajalcev naslednje štiri pogodbene oblike zaposlitev (še vedno) izjemne v pogodbenih načrtih: pogodba o zaposlitvi za določen čas, za krajši delovni čas, o začasni zaposlitvi in o delu na daljavo (Rebelo 2006).

Temeljni problem, ki se pojavi na ravni trga dela in zaposlovanja je, kako v delovni organizaciji uskladiti izvajanje prožnosti, ki je bistvenega pomena za gospodarsko konkurenčnost podjetij, z minimalno ravno negotovosti zaposlitve. Odprto vprašanje ostaja, ali je s prožnimi ukrepi podjetjem oz. organizacijam bolj zaželeno voditi kratkoročno politiko zaposlovanja (začasna zaposlitev), kar pomeni najem kratkoročnih delavcev in neizogibno vodi v njihovo nestabilnost v poklicni karieri, ali voditi dolgoročno politiko upravljanja (redna zaposlitev), ki podpira idejo poklicne mobilnosti in jamči usposabljanje delavcev (in njihovo obogatitev znanja), kar jim istočasno daje stabilnost (Rebelo 2006).

2.2.2 PROŽNI UKREPI NA SLOVENSKEM TRGU DELA IN SPREJETA REFORMA TRGA DELA

Za Slovenijo je, če pogledamo nazaj, značilna dolgotrajna togost trga dela, medtem ko se danes uvršča nekje na sredino med togim in prožnejšim trgom dela. Posledica toge zakonodaje je, da delodajalci vse manj posegajo po zaposlitvi za nedoločen čas in da je med podjetji oz. organizacijami priljubljena uporaba začasnih oblik zaposlovanja z omejenim trajanjem, kot sta npr. delo za določen čas in študentsko delo (med mladimi), katerim ljudje niso naklonjeni in ki v družbi povečujejo negotovost.

Državni zbor Republike Slovenije je 5. 3. 2013 soglasno sprejel novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZURD-A). Bistvena cilja reforme trga dela sta zmanjšanje segmentacije in povečanje prožnosti trga dela. Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) je del celovite reforme trga

dela z namenom vzpostavitve primernega razmerja med ustrežno varnostjo delavcev in možnostjo učinkovitejšega prilagajanja razmeram na trgu. Nova delovna zakonodaja zasleduje enega bistvenih ciljev reforme, ki je zmanjšanje segmentacije oz. razdrobljenosti trga (prilagoditev varstva pri pogodbah za nedoločen čas s ciljem zmanjšanja razlik v pravicah, ki izhajajo iz pogodb o zaposlitvi za določen in nedoločen čas) na način zmanjšanja stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas na eni strani in finančnimi destimulacijami za uporabo pogodb za določen čas na drugi strani. Ukrepi novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) so:

- poenostavlja postopke v zvezi s sklenitvijo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ter zmanjšuje administrativne ovire: zmanjšuje ovire delodajalcev (formalne obveznosti v postopkih sklepanja in odpovedi pogodb) za zaposlovanje za nedoločen čas ob zagotavljanju ustreznega pravnega varstva delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju;
- povečuje fleksibilnost: olajšuje prehajanje med delovnimi mesti (povečanje notranje fleksibilnosti) oz. deli pri delodajalcu in med delodajalci (povečanje fleksibilnosti trga dela);
- zmanjšuje stroške pri zaposlitvah za nedoločen čas: skrajšanje odpovednih rokov – najdaljši odpovedni rok pri odpovedi delovnega razmerja s strani delodajalca (poslovni razlog in razlog nesposobnosti) se skrajšuje iz 120 na 60 dni, daljši odpovedni rok (80 dni) pa velja le v primeru, ko je delavec izpolnil 25 let zaposlitve, velja tudi znižanje odpravnin;
- destimulira uporabo pogodb za določen čas: preprečuje veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo (prej je to veljalo za istega delavca), predlaga določitev pravice do odpravnine tudi v primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (izplačevanje odpravnine tudi mladim, ki so v delovnem razmerju za določen čas), določa oprostitev od plačevanja prispevka delodajalca za primer brezposelnosti v prvih dveh letih zaposlitve za nedoločen čas in omejuje agencijsko delo (kvota za agencijsko delo);
- predvidi ukrepe za povečanje pravne varnosti vseh zaposlenih z namenom preprečevanja zlorab: eni izmed njih so povračilo stroškov z zvezi z delom volonterskem pripravniku, pravica do odpravnine v primeru neuspešno

opravljenega poskusnega dela, ko gre za daljšo dobo zaposlitve in varstvo ekonomsko odvisnih oseb (MDDSZ 2013).

ZDR-1 dodatno ureja razmerje med delavci in delodajalci in hkrati daje povod delodajalcem, da se bolj odločajo za zaposlitev za nedoločen čas, kar pa še ne pomeni, da bo slednje dejansko pomenilo oz. odpiralo nova delovna mesta za nedoločen čas.

Poglavitni cilji Zakona o urejanju trga dela (ZURD-A) so poleg odprave administrativnih ovir in za brezposelne zmanjšanje pasti brezposelnosti, doseganje večje prožnosti na trgu dela. Nekaj ključnih sprememb Zakona o urejanju trga dela (ZURD-A):

- upravičenec do začasnega ali občasnega dela je oseba, ki ima v Republiki Sloveniji status upokojenca (upravičenec ni oseba, ki je v skladu z zakonom pridobila pravico do dela starostne ali predčasne pokojnine);
- možnost prijave delavca, kateremu teče odpovedni rok po odpovedi pogodbe o zaposlitvi (poslovni ali razlog nesposobnosti) v evidenco iskalcev zaposlitve;
- možnost brezposelne osebe, ki je mlajša od 30 let, da pridobi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj šest mesecev v zadnjih 24 mesecih (pravica do denarnega nadomestila se lahko uveljavi v trajanju dveh mesecev);
- ukinitve obvezne prijave prostega delovnega mesta Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (nepotrebno administrativno breme za delodajalce in zameglitev dejanskega stanja razpoložljivih delovnih mest);
- za starejše prejemnike denarnega nadomestila se iz enega na dve leti podaljšuje obdobje trajanja pravic do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje;
- olajšave postopka vpisa v register zunanjih izvajalcev aktivnosti APZ (hitro reagiranje na potrebe trga dela);
- možnost ponovnega vključevanja brezposelnih (pri istem izvajalcu) v javna dela in možnost sprejema programov javnih del tudi za občine ob zagotovitvi sredstev (MDDSZ 2013).

Potrebno je omeniti, da reforma trga dela deluje v smeri prožnejšega in varnejšega trga dela tudi za mlade iskalce zaposlitve in z nekaterimi predstavljenimi ukrepi dodatno

izboljšuje njihov položaj na trgu dela: (i) denarno nadomestilo za brezposelne osebe, mlajše od 30 let, ki so bile samo 6 mesecev v delovnem razmerju, (ii) izplačevanje odpravnine tudi mladim, ki so v delovnem razmerju za določen čas, (iii) pravica do odpravnine v primeru daljše dobe poskusnega dela in (iiii) povračilo stroškov volonterskemu pripravniku, ki nastanejo v zvezi z delom (MDDSZ 2013).

2.2.3 GIBANJA NA TRGU DELA NA PORTUGALSKEM IN V SLOVENIJI

V obdobju 2001–2011 se je na Portugalskem stopnja delovne aktivnosti prebivalstva v starosti 15–64 let (glej Tabelo 2.2) zmanjšala za 4,8 odstotne točke, kar pomeni padec zaposlenosti in tudi ne nakazuje na povečan obseg novih (začasnih) zaposlitev oz. uspešnost sprejetih prožnih ukrepov. Zaskrbljujoč je predvsem podatek o stopnji delovne aktivnosti mladih (prebivalstvo v starosti 15–24 let) v letu 2011, ki znaša 27,2 %, saj je skoraj prepolovljena iz leta 2001, ko je ta znašala 42,9 %. V Sloveniji se je v obdobju 2001–2007 stopnja delovne aktivnosti prebivalstva v starosti 15–64 let (glej Tabelo 2.2) povečala za 4,0 odstotne točke, kar pomeni rast zaposlenosti. Od leta 2009 naprej se je slednja začela zmanjševati, posledično zaradi gospodarske krize od druge polovice 2008 naprej, kar pomeni padec gospodarske aktivnosti in posledično zmanjšanje zaposlenosti. Zanimiva je stopnja delovne aktivnosti mladih, ki se je v obdobju 2001–2007 povečala za 7,2 odstotne točke (izpostavljenost mladih začasnim oblikam (študentsko delo) delovne aktivnosti), medtem ko se je tudi ta po letu 2009 začela zmanjševati, kar pomeni poslabšanje položaja mladih na trgu dela, ki je še prisotno. Pomemben problem trga dela na Portugalskem in v Sloveniji je nizka stopnja delovne aktivnosti mladih (še posebej od druge polovice leta 2008 naprej), medtem ko se Slovenija sooča tudi z nizko stopnjo delovne aktivnosti starejših (55–64), ki je leta 2011 znašala 31,2 %, na Portugalskem pa 47,9 %, kar je v istem letu kar 16,7 odstotne točke več.

Tabela 2.2: Stopnja delovne aktivnosti po starostnih skupinah za Portugalsko in Slovenijo, v %

	Portugalska				Slovenija			
	15–24 let	25–54 let	55–64 let	15–64 let	15–24 let	25–54 let	55–64 let	15–64 let
2001	42,9	82,3	50,2	69,0	30,5	83,6	25,5	63,8
2003	38,8	81,0	51,6	68,1	29,1	82,5	23,5	62,6
2005	36,1	80,8	50,5	67,5	34,1	83,8	30,7	66,0
2007	34,9	81,0	50,9	67,8	37,6	85,3	33,5	67,8
2009	31,3	79,7	49,7	66,3	35,3	84,8	35,6	67,5
2011	27,2	77,8	47,9	64,2	31,5	83,1	31,2	64,4

Vir: Eurostat (2011a).

Zmanjšanje gospodarske aktivnosti in padec števila delovno aktivnih sta pripomogla k temu, da se je v obdobju 2000–2012 na Portugalskem stopnja brezposelnosti v starosti od 15–74 (glej Tabela 2.3) povečala za 11,4 odstotne točke, medtem ko se je v obdobju 2000–2008 v Sloveniji stopnja brezposelnosti v starosti od 15–74 (glej Tabela 2.3) zmanjšala za 2,3 odstotne točke, od leta 2009 naprej (gospodarska kriza) pa se je začela spet povečevati.

Tabela 2.3: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah za Portugalsko in Slovenijo, v %

	Portugalska			Slovenija		
	15–24 let	25–74 let	15–74 let	15–24 let	25–74 let	15–74 let
2000	10,5	3,5	4,5	16,3	5,4	6,7
2002	14,3	4,3	5,7	16,5	5,1	6,3
2004	18,9	6,0	7,5	16,1	5,1	6,3
2006	20,1	7,2	8,6	13,9	5,1	6,0
2008	20,2	7,2	8,5	10,4	3,7	4,4
2010	27,7	10,6	12,0	14,7	6,5	7,3
2012	37,7	14,0	15,9	21,8	7,9	9,0

Vir: Eurostat (2012).

Prožnost trga dela lahko delno merimo z deležem prožnih zaposlitev, med katere uvrščamo delo za delovni čas, krajši od polnega, delo za določen čas in samozaposlitev (SURs 2012). Glede na povprečje držav članic EU 27 (glej Tabelo 2.4) tako Slovenija kot Portugalska izstopata po višjem deležu zaposlenih za določen čas (manj zaželena zaposlitev), medtem ko sta v deležu zaposlenih za krajši delovni čas (bolj zaželena zaposlitev) pod evropskim povprečjem. Danska in Nemčija kot primera razvitega prožnega trga dela, sta pri deležu zaposlenih za krajši delovni čas visoko nad povprečjem držav članic EU.

Tabela 2.4: Delež zaposlenih v dveh najbolj razširjenih oblikah fleksibilnih zaposlitev za Slovenijo in nekatere izbrane države članice EU in povprečje držav članic EU 27

Leto 2011	Slovenija	Portugalska	Danska	Nemčija	EU 27
Delež zaposlenih za določen čas	18,2	22,2	8,8	14,7	14,1
Delež zaposlenih za krajši delovni čas	10,4	13,3	25,9	26,6	19,5

Vir: Eurostat (2011b).

Fleksibilne oblike zaposlovanja in njihovo naraščanje, ki je posledica prilagajanja trenutnim gospodarskim razmeram, pomenijo večjo fleksibilnost trga dela. Glede na literaturo in statistične podatke pa se naklonjenost novejšim oblikam zaposlitve med zaposlenimi močno razlikuje. Najpogostejše so tovrstne prakse med mladimi in starejšimi delavci oz. v starostnih skupinah od 15–24 in od 55–66 let (Južnik Rotar 2007). V primerjavi s povprečnimi stopnjami delovne aktivnosti mladih (15–24) (glej Tabelo 2.5), so mladi v Sloveniji in na Portugalskem v primerjavi z mladimi na Danskem in v Nemčiji (ki izrazito presegajo povprečje držav članic EU) manj delovno aktivni, čeprav ne odstopajo toliko od povprečja držav članic EU. Položaj mladih na danskem trgu delovne sile velja kot merilo vsem ostalim članicam EU in predvsem kot zgled delovne aktivnosti mladih. Iz tabele je tudi razvidno kako je postopoma od leta 2008 naprej v vseh državah (razen v Nemčiji, ki je vpeljala »malo delo«) upadala in se poslabšala stopnja delovne aktivnosti mladih zaradi posledic gospodarske krize in negotovosti, ki je zajela vse evropske države.

Tabela 2.5: Stopnja delovne aktivnosti mladih (15–24) za Slovenijo in nekatere izbrane države članice EU in povprečje držav članic EU 27, v letih 2007–2011

	15–24 let				
	Slovenija	Danska	Nemčija	Portugalska	EU 27
2007	37,6	65,3	45,4	34,9	37,3
2008	38,4	66,4	46,6	34,7	37,4
2009	35,3	62,5	46,0	31,3	35,0
2010	34,1	58,1	46,2	28,5	34,0
2011	31,5	57,5	47,9	27,2	33,6

Vir: Eurostat (2011a).

3 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELA

Položaj mladih na trgu dela se v zadnjih letih (predvsem od druge polovice leta 2008 naprej) zaradi obdobja gospodarske krize in negotovosti, ki je zajela svet, poslabšuje. Tako smo priča problemu mladih iskalcev zaposlitve, ki v odsotnosti novih delovnih mest vse težje dobijo zaposlitev, vendar je pri tem treba opozoriti tudi na to, kakšne zaposlitve opravljajo, ko dobijo zaposlitev oz. so jim te dejansko na voljo (v povprečju so to manj zaželeno in manj varne fleksibilne zaposlitve). Vstop mladih na trg dela se včasih zdi skoraj nemogoč bodisi zaradi stroge zakonodaje ali nemilosti trga dela do mladih ljudi, ki slednje obravnava po novih (prožnejših) pravilih in trendu novih (za delojemalca manj varnih) delovnih razmerij, medtem ko lahko na istem trgu dela veljajo za starejše generacije stara (rigidna) pravila (problem dualizma).

3.1 VKLJUČEVANJE MLADIH (BREZPOSELNIH) NA TRG DELA

Gospodarska kriza, ki se je v EU začela v drugi polovici leta 2008, je zaznamovala in še vedno zaznamuje stanje na trgu dela v EU. V letu 2009 je padec gospodarske aktivnosti na evropskem trgu dela povzročil proces prilagajanja nižji ravni gospodarske aktivnosti, ki je prisoten še danes. Podobno kot v prejšnjih gospodarskih krizah se je delovna aktivnost najbolj zmanjšala pri mladih in nizko izobraženih. V obdobju od 2008–2011 se je stopnja brezposelnosti mlajših starostnih skupin v EU povečala bolj kot brezposelnost drugih starostnih skupin (npr. stopnja brezposelnosti mladih je v Španiji in Grčiji leta 2012 presegla 50 %) in izpostavila mlade kot ranljivo skupino pri vključevanju na trg dela v

kriznih časih. Razmerje med stopnjo brezposelnosti mladih in celotno stopnjo brezposelnosti je bilo v obdobju od 2008–2011 višje kot pred krizo. Na večjo prizadetost mladih v gospodarski krizi kaže tudi večje zmanjšanje stopnje delovne aktivnosti v mlajših starostnih skupinah. V vseh dosedanjih recesijah so mladi nadpovprečno prizadeti predvsem zaradi velike izpostavljenosti začasnim zaposlitvam (UMAR 2012).

Mladi se kljub dobri izobrazbi, sposobnostih in prilagodljivosti, žal spopadajo z velikimi ovirami za vstop na trg dela. Potencialni delodajalci od njih na primer pogosto pričakujejo predhodne delovne izkušnje in ti brez slednjih v mnogih primerih ne morejo dobiti zaposlitve in še, tudi ne morejo pridobiti delovnih izkušenj, ker jim niso ponujena nobena delovna mesta. Po drugi strani pa, kadar mladim uspe obvladati te ovire za vstop na trg dela, so delovna mesta, ki jih dobijo, pogosto začasna delovna mesta, ki mladim ne ponujajo napredovanja ali socialne zaščite (OECD 2011).

OECD (v izdaji napovedi zaposlovanja za leto 2012) ugotavlja, da je okrevanje trga dela od zadnje gospodarske in finančne krize počasno in neenakomerno ter da je v nekaterih državah brezposelnost med mladimi dosegla zaskrbljujočo raven (več kot 50 % v Grčiji in Španiji, medtem ko jih je v Nemčiji le 8 %). Glede na nove podatke o stopnji brezposelnosti mladih (15–24) iz časa pred gospodarsko krizo do sedaj (glej Tabela 3.1), tako Španija kot Portugalska izstopata po visoki stopnji brezposelnosti mladih, ki se je na primer v Španiji skoraj potrojila (v decembru 2007 je znašala 17,4 % in narasla na 51,1 % v marcu 2012) in se na Portugalskem skoraj podvojila (v decembru 2007 je znašala 19,7 in narasla na 36,1 v marcu 2012), medtem ko je v Sloveniji deloma zaradi visokega deleža začasnih zaposlitev (študentsko delo) med mladimi in vključenosti v izobraževanje, ta naraščala bolj upočasnjeno (v decembru 2007 je znašala 11,5 % in narasla na 16,5 % v marcu 2012). Nemčija je edina država, ki je v obdobju gospodarske krize uspela znižati stopnjo brezposelnosti mladih in ta je v marcu 2012 znašala (le) 7,9 %. Eno od kratkoročnih področij delovanja oblikovalcev politik, je poleg spodbud ustanavljanja novih delovnih mest na splošno, izboljšati možnosti za zaposlitev mladih, medtem ko je dolgoročni izziv okrepiti odpornost trga dela in ga z omejenimi socialnimi stroški narediti zmožnega preživetja prihodnje recesije. Mladi in nizko kvalificirani ljudje še naprej nosijo glavno breme pomanjkanja delovnih mest. Poleg tega je ustvarjanje novih delovnih mest v zadnjih dveh letih pogosto bilo osredotočeno v sklenitev začasnih pogodb, saj veliko

podjetij v današnjem negotovem gospodarskem okolju nerado najema zaposlene za nedoločen čas (OECD 2012a).

Tabela 3.1: Stopnja brezposelnosti mladih (15–24) za Slovenijo in nekatere izbrane države članice EU in povprečje držav članic EU 17, december 2007 – marec 2012

	15–24 let					
	Slovenija	Španija	Danska	Nemčija	Portugalska	EU 17
2007 (december)	11,5	19,7	7,1	11,4	19,7	15,2
2012 (marec)	16,5	51,1	15,1	7,9	36,1	22,1

Vir: OECD (2012b).

Če sledimo Gurria (generalni sekretar OECD), je glede na zadnje poslabšanje gospodarskih obetov, kar je slabo za trg dela, nujno, da vlade uporabijo vsa možna razpoložljiva sredstva za pomoč iskalcem zaposlitve, predvsem mladim ljudem, ki so v času krize postali vse bolj izključeni iz trga dela (i) z vlaganjem v njihovo izobraževanje in spretnosti (naložbe v znanje) in (ii) z odstranitvijo ovir za ustvarjanje delovnih mest (izvajanje reform trga dela). V primeru mladih bi bili še posebej lahko uspešni programi »študij in delo«, ki bi učinkovito povezovali svet učenja in dela, kar vključuje vajeništvo in druga poklicna izobraževanja in programe usposabljanja. Potreben je premik v miselnosti iz vseživljenjske zaposlitve v vseživljenjsko zaposljivost, kar pomeni vlaganje v spretnosti skozi življenjski cikel: od zgodnjega otroštva, do obveznega izobraževanja in za prehod na trg delovne sile in čez in zato posledično lažje vključevanje mladih na trg dela. Prožnost trga dela lahko krepijo primerne reforme trga dela, ki se morajo izvajati kot obsežen paket. Več držav (Grčija, Italija, Portugalska in Španija) rešuje problem dualizma trga dela z zmanjšanjem vrzeli v varnosti zaposlitve med stalnimi in začasnimi delovnimi razmerji. Takšne reforme trga dela bodo izboljšale možnosti najemanja in vključevanja mladih (in drugih kandidatov) na trg dela. Ker so mladi v največjem tveganju, da utrpijo dolgoročno škodo na svoji poklicni poti (in preživetju), je po OECD načrtovanje stroškovno učinkovite politike vlad (aktivne politike trga dela in odločne strukturne reforme) ključno (OECD 2012a).

S politikami trga dela in vključevanjem mladih v te politike, bi mladim morali ponuditi možnost lažjega in hitrejšega vstopa na trg dela in jih tako spodbuditi k aktivnemu in neodvisnemu oblikovanju njihove zaposlitvene kariere, saj je cilj izvajanja različnih programov zaposlovanja čim bolj učinkovita poraba sredstev, namenjenih izvajanju teh programov. Učinkovitost naj bi se poleg povečanja zaposlitvenih možnosti posameznika pokazala tudi v motiviranju posameznika za čim bolj aktiven pristop pri reševanju zaposlitvenega problema ter v povečanju kakovosti delovnih mest, produktivnosti in prispevku k večji socialni koheziji. Za dosego tega načrta pa je neizogiben konsenz in sodelovanje vseh ključnih akterjev na trgu dela (Južnik Rotar 2008).

4 KRITERIJI ZAŽELENOSTI

Fleksibilna ureditev dela ima lahko več oblik, toda večina daje zaposlenim večji nadzor nad tem, kdaj in kje bo delo storjeno in kako dolgo bodo delali (Harrington in Hall 2007, 154–155). Zamisel o razvrstitvi posameznik fleksibilnih oblik zaposlovanja na t.i. zaželeno oz. nezaželeno na podlagi izbranih kriterijev zaželenosti, smo uresničili na podlagi želja novih (mladih) generacij, ki spreminjajo in razširjajo idejo dela.

Obenem pa velja poudariti, da je težko postaviti vsesplošno razvrstitev oz. kvalificiranje fleksibilnih zaposlitev v eno ali drugo stran, saj obstaja mnogo dejavnikov, ki so v prid eni ali drugi strani, ker smo ljudje vendarle različna bitja, z različnimi prioriteta, zato je lahko določena oblika zaposlitve za nekoga zaželena, za drugega pa ne.

4.1 PREDSTAVITEV KRITERIJEV ZAŽELENOSTI

Sicherl (2003, 112) se sprašuje, kateri so tisti pojmi standardnih oblik zaposlitve, s katerimi se lahko primerjajo in analizirajo nestandardne oblike zaposlitve. Z večanjem deleža nestandardnih oblik zaposlovanja (Ignjatović 2006, 146), pa je v odnosu do standardnih oblik oz. do ugodnosti, ki jih te oblike ponujajo zaposlenim, potrebno normalizirati njihov status.

Kriteriji zaželenosti (zaželenost s strani zaposlenih) so bili izbrani na podlagi dveh ključnih dejavnikov. Prvi dejavnik je ustvarjanje ugodnih delovnih mest za zaposlene (redni dohodek, socialna varnost zaposlenih in varnost zaposlitve), ki bodo v osnovi imele pozitiven potencial in zagotavljale ustrezno stopnjo zaščite posameznika. Drugi dejavnik

pa je ustvarjanje fleksibilnih delovnih mest (možnost fleksibilnega delovnega časa, možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter boljša motivacija zaposlenih in predanost delu neodvisno od lokacije dela), za npr. bolj uravnoteženo in polno življenje posameznika.

Taka razvrstitev fleksibilnih zaposlitev iz vidika (mladega) delojemalca na zaželene oz. nezaželene (glej Tabelo 4.1) je povezana z ustvarjanjem »pozitivnih« delovnih mest v družbi oz. »negativnih«. Med zaželene fleksibilne zaposlitve smo uvrstili tiste, ki izmed izbranih kriterijev zaželenosti kažejo na ustvarjanje fleksibilnih in ugodnih delovnih mest, najmanj pri polovici vprašanih (glej Prilogo A).

Pri fleksibilnih zaposlitvah, kot so delna zaposlitev (krajši delovni čas, delitev delovnega mesta), samozaposlovanje, fleksibilen delovni čas in delo na domu (teledelo), smo glede na kriterije zaželenosti ugotovili, da gredo v smer ustvarjanja fleksibilnih delovnih mest in v večini tudi imajo predznak ugodnih delovnih mest, tako da smo jih lahko uvrstili med zaželene, saj je bila pri vsaki obliki najmanj polovica kriterijev dosežena. Delo s krajšim delovnim časom in samozaposlovanje v celoti izpolnjujeta kriterije, ki kažejo na ustvarjanje fleksibilnih delovnih mest, medtem ko so kriteriji, ki kažejo na ustvarjanje ugodnih delovnih mest, izpolnjeni v manjšini, natančneje je pri delu s krajšim delovnim časom izpolnjen zgolj kriterij redni dohodek, medtem ko je pri samozaposlovanju ta zavržen. Tako delitev delovnega mesta, delo na domu, gibljiv delovni čas kot teledelo v celoti izpolnjujejo kriterije zaželenosti. Delo za določen čas, delo v izmenah, nadurno delo, delo ob vikendih in začasno delo so povezani z ustvarjanjem »negativnih« delovnih mest v družbi in ne izpolnjujejo oz. zgolj v manjšini izpolnjujejo kriterije zaželenosti. Delo za določen čas izpolnjuje le kriterij redni dohodek, medtem ko je pri začasnem delu že ta vprašljiv, izpolnjen pa je kriterij možnost fleksibilnega delovnega časa, ki je ravno tako edini izpolnjeni kriterij zaželenosti pri pogodbenem delu.

Tabela 4.1: Razdelitev fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na kriterije zaželenosti

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	ZAŽELENE OBLIKE FLEKSIBILNOSTI	NEZAŽELENE OBLIKE FLEKSIBILNOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ redni dohodek ▪ socialna varnost zaposlenih ▪ varnost zaposlitve ▪ možnost fleksibilnega delovnega časa ▪ možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ▪ boljša motivacija zaposlenih in predanost delu neodvisno od lokacije dela 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ delo s krajšim delovnim časom ▪ samozaposlovanje ▪ delitev delovnega mesta ▪ delo na domu ▪ teledelo ▪ gibljiv delovni čas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ delo za določen čas ▪ začasno (študentsko) delo ▪ delo v izmenah ▪ nadurno delo ▪ delo ob vikendih ▪ pogodbeno delo

Vir: Lastno delo

Odgovor na vprašanje, zakaj še vedno v večini evropskih držav v povprečju prevladujejo predvsem manj zaželene fleksibilne zaposlitve, pove, da so poleg zametkov toge zakonodaje tudi posledice gospodarske krize in dolgo obdobje negotovosti, ki je pripomoglo k razvoju teh. Razvijanje prožnejšega trga dela (na podlagi varne prožnosti) in prožnejše zakonodaje, ki bi bila enaka za vse, bi lahko omogočila razvoj bolj zaželenih in varnih novih oblik dela, kot je delitev delovnega mesta in pripomogla k ustvarjanju novih »pozitivnih« delovnih mest v družbi.

4.1.1 DELITEV DELOVNEGA MESTA

Z vidika zaposlenega je delitev delovnega mesta le posebna oblika dela s krajšim delovnim časom, pri kateri sta običajno mesečna plača in dodatki porazdeljeni. Na drugi strani za

organizacijo delitev delovnega mesta ni delo s krajšim delovnim časom, ampak delo s polnim delovnim časom, ki ga opravlja več kot eden zaposleni. Eden od razlogov, zakaj delitev delovnega mesta ni bolj priljubljena, je morda v tem, ker lahko stane podjetja več v dodatkih in usposabljanju, ker imajo dve osebi, ki si delita odgovornost enega delovnega mesta. Za zaposlene ima delitev delovnega mesta v primerjavi s tradicionalno krajšim delovnim časom številne prednosti: (i) zaposlenim omogoča nadaljevanje dela na visoki ravni odgovornosti, (ii) zaposlenim dovoli, da izmenjujejo čas s svojim sodelavcem ob nepredvidenih osebnih ali družinskih situacijah in (iii) zaposlenim omogoča delitev položaja oz. delovnega mesta z nekom, ki ima dopolnilne spretnosti in znanja, kar je prednost tako za zaposlenega kot za delodajalca. Razumljiva slaba stran delitve delovnega mesta pa je manjši dohodek zaposlenih v primerjavi z zaposlenimi za polni delovni čas. Glede na nekaj dokazil naj bi imeli zaposleni, ki si delijo službo, tudi manj možnosti za napredovanje. Delitev delovnega mesta pomeni veliko usklajenost in trud partnerjev pri delitvi dela. Sklep o opravljanju zmanjšane števila ur je pogosto izveden pri parih, ki ovrednotijo svoje ekonomske in čustvene potrebe ter lastne prednosti in razvijejo program delo in družina, ki se med seboj razlikuje od parov do parov in ga po razvoju poskusijo optimizirati na trgu (Harrington in Hall 2007, 161–162). Jasna prednost je uporaba ustreznega položaja s krajšim delovnim časom, kjer je predhodno bil prost le nedosegljiv položaj s polnim delovnim časom (Stredwick in Ellis 1998, 52).

Pri delitvi delovnega mesta gre lahko za mentorsko shemo in timsko delo med starejšim zaposlenim, ki ima znanje, spretnosti in pridobljene izkušnje v delovnem okolju ter mlajšim zaposlenim, ki vstopa v delovno okolje z novim (dopolnilnim) znanjem, ki si ga je pridobil v (dolgem) procesu izobraževanja in kjer oba partnerja pri delitvi dela lahko delujeta komplementarno oz. dopolnilno eden drugemu, ob zagotovitvi varnosti in določenih ugodnosti obeh.

4.2 PROBLEM MLADIH IN (NE)ZAŽELENOST FLEKSIBILNIH ZAPOSLOTEV PRI NJIH

Ko gre za delo za določen čas, so posebej izpostavljena skupina mladih (15–24 let), kar lahko pomeni, da mladi iskalci (prve) zaposlitve morajo sprejemati manj zaželele in manj varne zaposlitve že ob prvem stiku s trgom delovne sile (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004, 255). Pirher in Svetlik (1994, 132) menita, da mlajši ko je posameznik, večja je

verjetnost, da bo imel delo za določen čas in to še posebej velja za mlade, ki prvič iščejo zaposlitev.

V državah Evropske unije so za mladinske trge delovne sile že nekaj časa značilne velike spremembe, saj je za mlade, ki na novo vstopajo na trg delovne sile oz. v zaposlitve, velika verjetnost, da jih zajamejo novi zaposlitveni vzorci, pomanjkanje delovnih mest in brezposelnost v primerjavi s skupinami delovne sile, ki so na trgu že dlje časa. Tako se mladi ob vstopu v zaposlitve srečujejo z močno spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti, ki jo predstavlja predvsem povečanje nestandardnih zaposlitev. Prav nestandardne zaposlitve pa so način za prihodnjo rast števila zaposlenih in zniževanje brezposelnosti ter najmanj delno reintegracijo posameznikov (tudi mladih) v zaposlitev. Med mladimi sta izmed nestandardnih zaposlitev najbolj razširjeni zaposlitev za krajši delovni čas in za določen čas. V primerjavi s starejšo delovno silo je bila za mlade že tradicionalno značilna večja vključenost v občasna, začasna in dela s krajšim delovnim časom, ki so posledica dolgega šolanja ali izbire mladih, ki se še ne želijo stalno zaposliti. Predvsem študentsko delo (kot začasno delo) je v zadnjem desetletju v Evropi v takem razmahu, da je že konkurenca, še posebej mladim, ki so končali šolanje in iščejo redno zaposlitev. Splošen trend upada stalnih zaposlitev za mlade nasploh pomeni povečanje negotovosti pri prehodu iz šolanja v zaposlitev (Trbanc in Verša 2002, 346–347).

5 RAZISKAVA – PRIMERJAVA STALIŠČ MLADIH O FLEKSIBILNIH OBLIKAH ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI IN NA PORTUGALSKEM

V tem delu bomo s pomočjo kvalitativne raziskave preverili razvrstitev o določenih, najpogosteje uporabljenih fleksibilnih oblik zaposlovanja na zaželene in nezaželene, in primerjali stališča mladih o fleksibilnih oblikah zaposlovanja v Sloveniji in na Portugalskem in njihove želje ter mnenja. Uporabljen je bil kvalitativni pristop in sicer podatki, zbrani s pomočjo semistrukturiranih intervjujev med izbranimi mladimi ljudmi. Med mlade se po definiciji združenih narodov štejejo osebe med 15–24 let, vendar je Statistični urad Republike Slovenije, tako ko nekatere druge evropske države, zgornjo mejo mladosti podaljšal do 29. leta starosti.

5.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE

Namen raziskave je pridobiti predstavo o željah mladih pri zaposlitvi v Sloveniji in na Portugalskem ter ugotoviti, ali med njimi obstajajo podobnosti oz. razlike v opravljanju določenih najpogostejših fleksibilnih zaposlitev, kot so zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje ter pomen fleksibilnega zaposlovanja za njih. Cilj raziskave je bil narediti manjšo primerjavo o stališčih mladih v Sloveniji in na Portugalskem o fleksibilnih oblikah zaposlovanja, izvedeti kaj iščejo (katere oblike) in kakšne želje imajo.

5.2 METODOLOGIJA

Semistrukturiran vodnik intervjuja zagotavlja jasna navodila za izpraševalce in lahko zagotovi zanesljive in primerljive kvalitativne podatke. Izpraševalec ima običajno v papirnati obliki vodnik intervjuja, ki mu sledi. Ker semistrukturirani intervjuji pogosto vsebujejo odprta vprašanja in razprave, lahko odstopajo od vodnika intervjuja, zato je razgovore običajno bolje snemati in pozneje prepisati te posnetke za analizo. V nasprotnem primeru je za beleženje odgovorov zaželeno imeti pisemski papir. Prednost semistrukturiranega intervjuja je, da so vprašanja lahko pripravljena pred časom in to omogoča izpraševalcu, da se pripravi in prikaže kot verodostojen med intervjujem (Qualitative research guidelines project 2006).

Pri raziskavi smo se odločili za izvedbo semistrukturiranih intervjujev z izbranimi mladimi kolegi iz Slovenije in Portugalske (sodelovalo je po sedem mladih posameznikov iz obeh držav), ki so si med seboj različni v doseženi izobrazbi oz. vključenosti v izobraževalni proces. V naš vzorec je bilo tako vključenih 14 oseb obeh spolov, ki spadajo v starostno skupino med 21–27 let, kar pomeni, da gre za majhen vzorec mladih in manjšo primerjavo stališč in želja mladih v Sloveniji in na Portugalskem o fleksibilnem zaposlovanju, ki zadostuje (le) za pridobitev predstave o predmetu raziskovanja. Pogovore sem izpeljala sama, trajali so od 20 do 30 minut in v nekaterih primerih (predvsem na Portugalskem zaradi lažjega beleženja odgovorov) so bili posneti.

Ker so bili intervjuji narejeni v obdobju študentske izmenjave najprej na Portugalskem, smo kasneje slovenski verziji intervjuja dodali vprašanje, s katerim smo hoteli preveriti pravilnost razvrstitve fleksibilnih oblik dela.

5.3 REZULTATI RAZISKAVE

Rezultati raziskave bodo predstavljeni v treh sklopih: a) analiza treh najpogostejših fleksibilnih oblik zaposlovanja kot zaželenih ali nezaželenih oz. preverjanje razvrstitve fleksibilnih oblik dela na zaželene oz. nezaželene, glede na mnenja mladih v Sloveniji, b) primerjava treh najpogostejših fleksibilnih oblik zaposlovanja med Slovenijo in Portugalsko, kjer ugotavljamo, ali so med državama razlike v teh oblikah in pogledu mladih na njih (ali jih vidijo zaželeno ali ne) in c) razlike v značilnostih fleksibilnih zaposlovanj med državama in pomenu novih (inovativnih) oblik dela za mlade.

Zaradi majhnega vzorca mladih, dobljenih rezultatov ne gre posploševati, vendar gre (le) za pridobitev predstave njihovih želja pri zaposlovanju.

5.3.1 ANALIZA TREH NAJPOGOSTEJŠIH FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA KOT ZAŽELENIH OZ. NEZAŽELENIH

Pravilnost razvrstitve o zaželenih oz. nezaželenih določenih najpogostejših oblikah fleksibilnega zaposlovanja smo želeli preveriti pri mladih intervjuvancih (iz Slovenije), vključenih v raziskavo in njihovim klasificiranjem določenih oblik fleksibilnega zaposlovanja.

Glede na mnenje intervjuvancev je zaposlitev za določen čas nezaželena fleksibilna oblika, saj so pri slednji obliki kriteriji zaželenosti bili pozitivno izpolnjeni v manjšini (manj kot pri polovici), natančneje sta bila skupno od šestih kriterijev najmanj pri polovici pozitivno izpolnjena (le) dva in sicer redni dohodek (vseh sedem oseb je pozitivno povezalo redni dohodek in zaposlitev za določen čas) in socialna varnost zaposlenih (pet oseb je pozitivno povezalo socialno varnost in zaposlitev za določen čas). Štirje kandidati od sedmih so pri zaposlitvi za določen čas zavrnilo kriterije varnost zaposlitve, možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter boljšo motivacijo zaposlenih in predanost delu neodvisno od lokacije dela, medtem ko je pet kandidatov zavrnilo kriterij možnosti fleksibilnega delovnega časa. Naša izbira kriterijev je v večini sovpadala z izbiro kriterijev kandidatov, vključenih v raziskavo, do razhajanj je prišlo edino pri kriteriju socialna varnost zaposlenih, ki smo ga sami zavrnilo, oni pa so ga v večini pozitivno izpolnili.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom lahko opredelimo kot zaželeno fleksibilno obliko, saj so pri slednji obliki bili pozitivno izpolnjeni štirje kriteriji zaželenosti. Šest intervjuvanih

oseb je pozitivno povezalo kriterija redni dohodek ter možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom, medtem ko je pet oseb pozitivno povezalo socialno varnost zaposlenih in štiri osebe možnost fleksibilnega delovnega časa z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom. Pomanjkljivost zaposlitve s krajšim delovnim časom pomeni še vedno varnost zaposlitve (torej negotova prihodnost), kar je izpostavilo pet intervjuvancev. Naša izbira kriterijev je bila skoraj enotna z izpolnjevanjem kriterijev kandidatov, vključenih v raziskavo. Do razhajanj je prišlo edino pri kriteriju boljša motivacija zaposlenih in predanost delu neodvisno od lokacije dela, ki smo ga sami pozitivno izpolnili (npr. boljša motivacija zaposlenih ob krajšem delovnem času), oni pa zavrnili.

Glede na mnenja mladih je samozaposlovanje najbolj priljubljena oblika fleksibilne zaposlitve in jo lahko opredelimo kot zaželeno. Pri samozaposlovanju intervjuvancev so bili pozitivno izpolnjeni štirje od šestih kriterijev zaželenosti in to tudi v veliki večini oz. v celoti. Sedem intervjuvanih oseb je pozitivno povezalo kriterije možnosti fleksibilnega delovnega časa, ki nudi boljšo motivacijo zaposlenih in predanost delu, neodvisno od lokacije dela ter možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja s samozaposlovanjem, medtem ko je pet oseb pozitivno povezalo socialno varnost zaposlenih in samozaposlovanje. Kriterija redni dohodek in varnost zaposlitve pa so zavrnile štiri oz. šest oseb, kar pomeni, da je še vedno največja pomanjkljivost samozaposlitve nereden dohodek oz. nestabilna zaposlitev. Naša izbira kriterijev je bila popolnoma enotna z izpolnjevanjem kriterijev kandidatov, vključenih v raziskavo.

Na podlagi pridobljenih rezultatov lahko trdimo, da je bila razvrstitev o zaželenosti in nezaželenosti določenih oblik fleksibilnega zaposlovanja postavljena pravilno, vendar zaradi majhnega vzorca ne moremo potrditi, da mladi na splošno vidijo in uvrščajo fleksibilne oblike zaposlovanja (zaželene/nezaželene) enako, kot mi.

5.3.2 PRIMERJAVA TREH NAJPOGOSTEJŠIH FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA MED SLOVENIJO IN PORTUGALSKO

Ob pregledu zbranih podatkov in primerjavi treh najpogostejših fleksibilnih oblik zaposlovanja med Slovenijo in Portugalsko smo s pomočjo mladih intervjuvancev (iz obeh držav) želeli ugotoviti, ali obstajajo med državama razlike v teh treh oblikah (ali v

posamezni državi enako prevladujejo določene oblike in ali jih opravlja mlado prebivalstvo) ter pogledu mladih na njih (ali jih vidijo kot zaželene).

Pogovor s skupino sedmih oseb iz Slovenije je nakazal enotnost kandidatov v izbiri zaposlitve za določen čas (izbrana oblika s strani vseh sedmih oseb) kot najpogostejše oblike fleksibilnosti, ki ji z enakim rezultatom sledita zaposlitev s krajšim delovnim časom in samozaposlitev, ki so jih izbrale štiri osebe, kar kaže na pogosto razširjenost obeh oblik v državi. Kandidati s Portugalske so v ospredje po pogostosti opravljanja dela enotno postavili (vseh sedem oseb) zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki ji tesno sledi samozaposlitev (izbrana s strani petih kandidatov) in zatem zaposlitev za določen čas, ki sta jo izbrali le dve osebi. Tako lahko sklepamo, da med Slovenijo in Portugalsko obstajajo razlike v pogostosti opravljanja treh najpogostejših fleksibilnih oblik, saj je v Sloveniji najbolj razširjena oblika zaposlitev za določen čas, medtem ko na Portugalskem vodi zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki je v Sloveniji nekoliko manj razširjena. Samozaposlitev lahko v obeh državah označimo kot pogosto razširjeno, oz. glede na odgovore kandidatov s Portugalske kot obliko v trenutnem vzponu, medtem ko je zaposlitev za določen čas na Portugalskem po odgovorih kandidatov trenutno manj razširjena oblika.

Kandidati s Portugalske so bili enotni (vseh sedem oseb), da v njihovi državi med mladimi prevladuje zaposlitev s krajšim delovnim časom, pri čemer je eden od kandidatov dal svoj glas še zaposlitvi za določen čas (ker je sam že delal za določen čas). Na drugi strani v Sloveniji med mladimi še vedno prevladuje zaposlitev za določen čas (tako meni pet od sedmih vprašanih oseb), pri čemer sta dva kandidata svoj glas namenila tudi zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Samozaposlitev tako na Portugalskem kot v Sloveniji med mladimi v praksi (še) ni razširjena, saj menijo, da mnogokrat odprtje podjetja mladi osebi (kljub želji) ni dosegljivo zaradi finančne nezmožnosti.

Enotnost odgovorov kandidatov tako iz Slovenije in Portugalske pa je bilo moč zaslediti pri pogledu mladih na tri najpogostejše oblike fleksibilnega zaposlovanja. Mladi v obeh državah vidijo samozaposlitev kot lastno izbiro zaposlitve, ki je zaželena. Na Portugalskem so željo po samozaposlitvi izrazile štiri osebe, v Sloveniji pa tri, medtem ko zaposlitev s krajšim delovnim časom in za določen čas ne uvrščajo med zaposlitve, ki si jih želijo

opravljati. Zgolj eden od vprašanih v Sloveniji je izbral zaposlitev za določen čas kot želeno zaposlitev zaradi realnega pogleda na trenutno situacijo, ki je na trgu dela in ne zgolj upanja in želje po zaposlitvah, ki niso na voljo.

5.3.3 RAZLIKE V ZNAČILNOSTIH FLEKSIBILNIH ZAPOSLOVANJ MLADIH MED SLOVENIJO IN PORTUGALSKO IN POMENU NOVIH OBLIK DELA ZA MLADE

Poleg primerjave treh najpogostejših fleksibilnih oblik zaposlovanja v Sloveniji in na Portugalskem smo želeli ugotoviti razlike v značilnostih fleksibilnih zaposlovanj mladih (zaželene/nezaželene), ki so enako pogosto razširjene, in ugotoviti, ali v posamezni državi mladi opravljajo zaželene oz. nezaželene fleksibilne oblike ter katere oblike sami želijo opravljati. Nadalje, sem med mladimi želela preveriti pomen novih (inovativnih) oblik dela (npr. delitev delovnega mesta).

Vsi od sedmih kandidatov, vključenih v raziskavo, so v Sloveniji enotno izbrali študentsko delo kot najbolj pogosto fleksibilno obliko med mladimi, ki ji sledi delo ob vikendih (izbralo ga je pet kandidatov) in izmensko delo (izbrala sta ga dva kandidata). Naštete oblike spadajo med nezaželene oblike dela, ki so za mlade manj prijazne. Na Portugalskem je šest od sedmih kandidatov, vključenih v raziskavo, izbralo delo ob vikendih, kot drugo (prvo je delo s krajšim delovnim časom) najbolj pogosto fleksibilno obliko med mladimi, ki mu sledi nadurno delo (zgolj z enim glasom), kar pomeni, da mladi v večini opravljajo nezaželene oblike dela, ki so za njih manj ugodne. Med državama lahko opazimo razlike v opravljanju fleksibilnih zaposlitev mladih (na Portugalskem ne poznajo študentskega dela), vendar v obeh državah večinsko prevladujejo manj zaželene.

Kandidati iz Slovenije in s Portugalske pa so bili enotni v izbiri dveh fleksibilnih oblik, ki jih sami želijo opravljati. V obeh državah so tako največ glasov namenili delu na domu (štirje kandidati iz Slovenije in pet s Portugalske) in gibljivem delovnem času (štirje kandidati iz Slovenije in trije s Portugalske), kjer je eden od vprašanih navedel, da je njuna prednost v tem, da te nihče ne nadzira oz., da te delovni čas ne zavezuje. Na Portugalskem so še trije od sedmih kandidatov izbrali delitev delovnega mesta kot lastno izbiro zaposlitve, medtem ko nekateri kandidati iz Slovenije te oblike sploh ne poznajo. Naštete oblike spadajo med zaželene oblike dela, ki si jih (v večini) kandidati, vključeni v raziskavo iz obeh držav, želijo opravljati. Izbira določenih kandidatov iz Slovenije pa bi

predvsem zaradi možnosti zaslužka še vedno bila in ostala študentsko delo (dva kandidata), izmensko delo (dva kandidata), nadurno delo (dva kandidata) in delo ob vikendih (en kandidat).

Pomen novih, inovativnih oblik dela (delitev delovnega mesta, delo od doma, gibljiv delovni čas ...) je razdelil kandidate, vključene v raziskavo, tako v Sloveniji kot na Portugalskem. V Sloveniji bi v večini (štirje od sedmih kandidatov) v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (zaradi stabilnosti, možnosti načrtovanja prihodnosti, rednega dohodka itd.), vendar hkrati ti kandidati vidijo fleksibilne oblike kot svojo trenutno možnost zaposlitve in nove oblike dela kot lastno izbiro zaposlitve (njihove želje). Kandidati, ki zagovarjajo nove oblike dela, so kot nekatere izmed svojih razlogov navedli več delovnih mest, večjo svobodo zaposlenega (manj neposrednega nadzora s strani delodajalca), neodvisnost zgolj od enega delodajalca in boljšo razvitost trga dela. Ob tem eden od vprašanih spodbuja razvoj novih oblik dela in kakršen koli razvoj v korist in dobrobit družbe in ne le posameznikov, pri tem pa opozarja, da v določenem sistemu fleksibilna zaposlitev mora dajati večjo stopnjo socialne varnosti. Na Portugalskem so se kandidati vzdržali vprašanja, katero obliko bi postavili v ospredje, bodisi katero izmed novih oblik, ali tipično, ker trenutno tipičnih zaposlitev ni. Še vedno pa slednje v tradicionalnem družbenem sistemu prevladujejo. Kandidati, vključeni v raziskavo, vidijo nove oblike dela, kot ugodne in všečne predvsem za mlade, eden izmed vprašanih pa je izpostavil, da so še vedno prereditelj pojav in da je potrebno podpirati njihov razvoj, saj naj bi po mnenju drugega kandidata »vseživljenjska« zaposlitev že bila preteklost.

6 SKLEP

Glede na relativno hiter razvoj in širjenje fleksibilnosti dela je skozi nalogo moč zaznati, da je v osnovi družbeni sistem, na čelu z ljudmi tisti, ki v začetku ni bil pripravljen sprejeti fleksibilne zaposlitve kot enakovredne tipični zaposlitvi, zato je ta dobila negativen predznak (nestabilna, negotova oblika zaposlitve), še preden se je dodobra prijela v sistem, ki ji je še danes nenaklonjen (npr. zagotavljanje premalo socialnih ugodnosti). S pojavom nekaterih novih oblik dela (npr. delo na domu, gibljiv delovni čas ...), ki sem jih opredelila za zaželene in ki so v osnovi bolj prijazne za ljudi in na njih vplivajo pozitivno, gre na bolje.

Trg dela se je v zadnjem desetletju zelo spremenil, kar so v veliki meri občutili predvsem mladi, obdobje gospodarske krize pa je njihov položaj še dodatno zapletlo in jih izpostavilo (poleg starejših ljudi) kot glavne nosilce bremen krize. Danes smo priča mladim, ki kljub visoki izobrazbi ne morejo dobiti redne zaposlitve, kar pomeni, da je fleksibilna zaposlitev njihova edina možnost dela in zato ne moremo govoriti o njihovi izbiri oz. opravljanju prostovoljne fleksibilnosti.

V kvalitativni raziskavi je na podlagi štirinajstih intervjujev mladih kandidatov v veliki večini bilo ugotovljeno, da je fleksibilna zaposlitev mladih tako v Sloveniji kot na Portugalskem nuja in ne želja, saj glede na mnenje ene od kandidatk ni na voljo vedno tisto delovno mesto, za katerega smo se izobrazili. Nadalje je bilo ugotovljeno, da je v Sloveniji in na Portugalskem trend zaposlovanja mladih (še vedno) med nezaželeno fleksibilnostjo (ustvarjanje »negativnih« delovnih mest v družbi, npr. delo za določen čas, delo ob vikendih ...), medtem ko so kot zaželene, nove fleksibilne oblike zaposlitve kandidati izpostavili zgolj kot njihove želje in izbiro v primeru lastne odločitve, saj v njih vidijo pozitivnejše potenciale. Še vedno o teh premalo vedo, ker so prereditelj pojav v družbi in npr. nekatere od njih (delitev delovnega mesta) določeni mladi (še) ne poznajo.

Na podlagi zbrane teorije in lastne kvalitativne raziskave lahko tako potrdim svojo postavljeno hipotezo, da pri mladih prevladuje predvsem nezaželena fleksibilnost pri prilagajanju zahtev na trgu dela, saj so realno gledano, v odsotnosti drugih opcij, le nezaželene določene fleksibilne oblike zaposlovanja trenutno njim dosegljive.

Pred resno uveljavitvijo zaželenih in novih fleksibilnih oblik zaposlovanja ter posledično konkurenčnost tipični zaposlitvi je potrebno jasno opredeliti, kaj te prinašajo posameznikom (definirati prednosti oz. slabosti). Izkoriščenost njihovega potenciala je odvisna izključno od mladih ljudi, ki se morajo najprej otresti vtisa, da gre za kratkotrajno delo, željo oz. le alternativo v odsotnosti tipične zaposlitve. Vzpostaviti je potrebno novo paradigmo, ki bo pomenila nov začetek, novo ero zaposlovanja in razvoj (mogoče prevlado) zaželenega fleksibilnega zaposlovanja v družbi.

Danes je edina konstanta spremenljivost, ki ji lahko konkuriramo le z znanjem oz. vseživljenjskim učenjem.

7 LITERATURA

- Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 259–281. Ljubljana: Sophia.
- Urad za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2012. *Ekonomski izzivi 2012*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2012/EI-2012.pdf (20. avgust 2013).
- Eurostat. 2011a. *Employment (main characteristics and rates) – annual averages*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en (22. avgust 2013).
- 2011b. *Full-time and part-time employment by sex, age and highest level of education attained (1000)*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgaed&lang=en (22. avgust 2013).
- 2012. *Unemployment rate by sex and age groups – annual average, %*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en (22. avgust 2013).
- Harrington, Brad in Douglas T. Hall. 2007. *Career management & Work-life integration: using self-assessment to navigate contemporary careers*. Los Angeles: Sage.
- Ignjatović, Miroljub. 2006. Med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo. V *Pogledi na reforme: družboslovne refleksije na predlog reform: Slovenija 2005–2006*, ur. Niko Toš, 139–149. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Južnik Rotar, Laura. 2007. Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja. *IB revija* (3–4): 91–101.
- 2008. Vključevanje mladih brezposelnih oseb v aktivne politike zaposlovanja. *NG* (1–2): 112–119.

- Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2005/dz14-05.pdf (20. avgust 2013).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Sophia.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2013. *Reforma trga dela*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/reforma_trga_dela/ (20. avgust 2013).
- Organization for economic co-operation and development (OECD). 2011. *Youth Employment – A Call for Change*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/employment/youthemploymentacallforchange.htm> (21. avgust 2013).
- 2012a. *Employment: OECD sees high jobless rates continuing - more must be done urgently to boost job creation and help jobseekers*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/newsroom/employmentoecdseeshighjoblessratescontinuing-moremustbedoneurgentlytoboostjobcreationandhelpjobseekers.htm> (21. avgust 2013).
- 2012b. *Youth unemployment rates in OECD countries, December 2007 – March 2012*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/employment/g20labourministersmustfocusonyoungjobseekers.htm> (21. avgust 2013).
- Qualitative research guidelines project. 2006. *Semi-structured interviews*. Dostopno prek: <http://www.qualres.org/HomeSemi-3629.html> (20. avgust 2013).
- Ramires Paulos, Margarida. 2008. *Consequencias da flexibilidade*. Portugalska: interno gradivo.
- Rebelo, Glória. 2006. Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal. *WP* (50): 1–25.
- Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela. Primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Stredwick, John in Steve Ellis. 1998. *Flexible working practices: techniques and innovations*. London: IPD House.
- Statistični urad Republike Slovenije (SURS). 2012. *Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji?* Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375 (22. avgust 2013).
- Svetlik, Ivan in Sonja Pirher. 1994. *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Trbanc, Martina in Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–364. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGA A: Moja razdelitev fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na kriterije zaželenosti

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo s krajšim delovnim časom	+	+	-	+	+	+
Delo za določen čas	+	-	-	-	-	-
Samozaposlovanje	-	+	-	+	+	+
Delitev delovnega mesta	+	+	+	+	+	+
Začasno delo	+/-	-	-	+	+/-	-
Delo na domu	+	+	+	+	+	+
Teledelo	+	+	+	+	+	+
Delo v izmenah	+/-	-	-	-	-	-
Nadurno delo	+/-	-	-	-	-	-
Gibljev delovni čas	+	+	+	+	+	+
Delo ob vikendih	+/-	-	-	-	-	-
Pogodbeno delo	-	-	-	+	+/-	-

Vir: Lastno delo

Pomen oznak:

+ izpolnjuje kriterij,

- ne izpolnjuje kriterij,

+/- vprašljivost izpolnjevanja kriterija.

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	
K1	redni dohodek
K2	socialna varnost zaposlenih
K3	varnost zaposlitve
K4	možnost fleksibilnega delovnega časa
K5	možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja
K6	boljša motivacija zaposlenih in predanost delu neodvisno od lokacije dela

Vir: Lastno delo

PRILOGA B: Prepisi intervjujev

A) Mladi kandidati iz Slovenije

Ž, 24 let, univerzitetna izobrazba (Razredni pouk)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Nuja, saj ni vedno na voljo tisto delovno mesto, za katerega smo se izobrazili.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev za določen čas, s krajšim delovnim časom in izmensko delo.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Zaposlitev za določen čas, s krajšim delovnim časom. študentsko delo, delo ob vikendih in izmensko delo.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Študentsko delo in gibljiv delovni čas.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Ni mi všeč, saj to prenaša preobremenitev na enega delavca, da ne potrebujejo novega.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

V ospredje bi še vedno postavila tipično zaposlitev, predvsem zaradi stabilnosti, ki jo ta nudi, da si mladi lahko nekaj ustvarimo in ne živimo venomer v negotovosti.

- 7) Kako bi vi klasificirali (**da** izpolnjuje/**ne** izpolnjuje /**vprašljivost** izpolnjevanja kriterija) kriterije zaželenosti (za pomen oznak kriterijev glej Tabela 1) pri treh najpogostejših fleksibilnih oblikah zaposlovanja (zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje)?

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo za določen čas	da	da	da	ne	da	da
Delo s krajšim delovnim časom	da	da	ne	da	da	ne
Samozaposlovanje	ne	ne	ne	da	da	da

M, 27 let, univerzitetna izobrazba (Elektrotehnika)

1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Pri čedalje večji populaciji mladih nuja. Številnim ljudem ta oblika ne ustreza oz. se ne znajdejo ali jo ne razumejo kot priložnost, ker izhajajo iz ustaljenega vzorca. Ljudje niso bili pripravljene na hitrost rasti krize, obstoječi sistem pa še vedno ne dopušča, da bi se fleksibilna oblika zaposlitve razvila do te mere, da bi dajala večjo mero socialne varnosti.

2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

V Sloveniji je bilo do nedavnega v porastu študentsko delo. Za tem se vrstijo še delo za določen čas, z gibljivim delovnim časom in tudi samozaposlitve. V manjšem odstotku pa delo od doma in izmensko delo.

3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Študentsko delo, katero z novimi zakoni in potrebami po delu upada.

4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Priporočam in menim da so zaželene fleksibilne oblike zaposlitve delo na domu (teledelo) in samozaposlitev ali odprtje podjetja.

5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Fleksibilna oblika zaposlitve v obstoječem sistemu mora dajati večjo stopnjo socialne varnosti. Prisiliti ljudi posredno v to obliko brez naklonjenosti družbenega sistema ni dobra rešitev.

6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Spodbujam kakršen koli razvoj v korist in dobrobit družbe in ne posameznikov ali peščice ljudi. Morali bomo razviti novo paradigmo, kaj posamezna oblika in vrsta zaposlitve ponuja posamezniku in prizanesi družbi.

- 7) Kako bi vi klasificirali (**da** izpolnjuje/**ne** izpolnjuje /**vprašljivost** izpolnjevanja kriterija) kriterije zaželenosti (za pomen oznak kriterijev glej Tabela 1) pri treh najpogostejših fleksibilnih oblikah zaposlovanja (zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje)?

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo za določen čas	da	da	da	vpr.	da	vpr.
Delo s krajšim delovnim časom	ne	ne	ne	ne	da	ne
Samozaposlovanje	da	da	ne	da	da	da

M, 25 let, elektrotehnik-elektronik

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Nuja.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev za določen čas, s krajšim delovnim časom in samozaposlovanje.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Študentsko delo, delo za določen čas, delo ob vikendih.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Študentsko delo, gibljiv delovni čas, delo ob vikendih in izmensko delo.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Se mi ne zdi smiselno, saj je želja vsakega redna služba in opravljanje dela, ki ga veseli.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Podpiram, ker bi na ta način trg dela postal bolj razvit, kar bi pomenilo več delovnih mest. Še vedno pa bi izbral delo za nedoločen čas, saj zagotavlja določeno varnost ljudem.

- 7) Kako bi vi klasificirali (**da** izpolnjuje/**ne** izpolnjuje /**vprašljivost** izpolnjevanja kriterija) kriterije zaželenosti (za pomen oznak kriterijev glej Tabelo 1) pri treh najpogostejših fleksibilnih oblikah zaposlovanja (zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje)?

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo za določen čas	da	da	ne	da	ne	ne
Delo s krajšim delovnim časom	da	da	ne	ne	ne	ne
Samozaposlovanje	da	da	da	da	da	da

Ž, 24 let, magistrski študij (Uprava)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

V tem času bolj nuja, ker se redna zaposlitev težko dobi.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev za določen čas, zaposlitev z krajšim delovnim časom, samozaposlovanje.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Zaposlitev za določen čas, s krajšim delovnim časom, študentsko delo.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Delo na domu in samozaposlovanje.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Ne poznam novih oblik kot je delitev delovnega mesta.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Zelo podpiram razvijanje zaželenih fleksibilnih oblik zaposlitev, še posebej obliki samozaposlitev in delo od doma, ki je boljše kot delo nekje na delovnem mestu. Če bi imela možnost zaželene fleksibilne oblike zaposlitve, ima ta pri meni prednost pred tipično zaposlitvijo.

7) Kako bi vi klasificirali (**da** izpolnjuje/**ne** izpolnjuje /**vprašljivost** izpolnjevanja kriterija) kriterije zaželenosti (za pomen oznak kriterijev glej Tabelo 1) pri treh najpogostejših fleksibilnih oblikah zaposlovanja (zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje)?

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo za določen čas	da	da	da	ne	da	ne
Delo s krajšim delovnim časom	da	da	ne	da	da	ne
Samozaposlovanje	da	da	ne	da	da	da

Ž, 23 let, univerzitetni študij (Ekonomija)

1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Oboje, želja v primeru lastne izbire več del, in nuja v primeru, ko res rabiš neko zaposlitev.

2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev za določen čas, s krajšim delovnim časom, izmensko delo, delo ob vikendih.

3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Študentsko delo, zaposlitev za določen čas, delo ob vikendih.

4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Gibljev delovni čas, delo od doma, samozaposlitev.

5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

100% podpiram kombinacijo različnih del, ker v tvoje življenje vnaša potrebno mero svobode in neodvisnosti od enega delodajalca, ki te bodisi izkorišča ali upravlja s tabo.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Tako kot je včasih bila samoumevna zaposlitev za nedoločen čas, je danes to fleksibilna zaposlitev, zato si lahko samo želimo, da v ospredje pridejo zaželeni in inovativni oblike, torej razvoj in dostop do slednjih oblik, ki so naša prihodnost.

- 7) Kako bi vi klasificirali (**da** izpolnjuje/**ne** izpolnjuje /**vprašljivost** izpolnjevanja kriterija) kriterije zaželenosti (za pomen oznak kriterijev glej Tabelo 1) pri treh najpogostejših fleksibilnih oblikah zaposlovanja (zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje)?

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo za določen čas	da	ne	ne	ne	ne	da
Delo s krajšim delovnim časom	da	ne	da	da	da	da
Samozaposlovanje	ne	da	ne	da	da	da

M, 26 let, univerzitetna izobrazba (Agronomija)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Nuja, ker je pri nas šolski sistem napačno zastavljen, saj spodbuja le teorijo brez oziroma z minimalno prakso, na delo pa se je potrebno postopno vpeljevati.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Izmensko delo, študentsko delo, delo za določen čas.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Študentsko delo, delo ob vikendih.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Delo za določen čas, izmensko delo, nadurno delo.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Ne poznam nove omenjene oblike.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje, poučevanje in dostop do zaželenih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Zelo podpiram uveljavitev fleksibilnih zaposlitev, ker trenutno predstavljajo sploh možnost zaposlitve, pridobivanja izkušenj in možnost delati več (več zaslužka). V bodoče pa bi v ospredje še vedno postavil tipično zaposlitev z osem urnim delovnikom.

- 7) Kako bi vi klasificirali (**da** izpolnjuje/**ne** izpolnjuje /**vprašljivost** izpolnjevanja kriterija) kriterije zaželenosti (za pomen oznak kriterijev glej Tabelo 1) pri treh (spodaj naštetih) najpogostejših fleksibilnih oblikah zaposlovanja?

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo za določen čas	da	da	ne	ne	ne	ne
Delo s krajšim delovnim časom	da	da	ne	da	da	da
Samozaposlovanje	ne	da	ne	da	da	da

M, 24 let, univerzitetni študij (Fakulteta za upravo)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Nuja, ker je že v navadi, da delodajalci pogosto menjajo zaposlene in potrebuješ neko zaposlitev.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev za določen čas, izmensko delo, nadurno delo, samozaposlovanje.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Delo za določen čas, študentsko delo, izmensko delo, delo ob vikendih.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Gibljev delovni čas, delo na domu, nadurno delo.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Delitev delovnega mesta ne poznam. Če znese kombinacija dela da, izključno zaradi prihodka.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Tipična zaposlitev, ker ti daje še vedno neko zagotovilo za naprej.

- 7) Kako bi vi klasificirali (**da** izpolnjuje/**ne** izpolnjuje /**vprašljivost** izpolnjevanja kriterija) kriterije zaželenosti (za pomen oznak kriterijev glej Tabela 1) pri treh najpogostejših fleksibilnih oblikah zaposlovanja (zaposlitev za določen čas, s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje)?

KRITERIJI ZAŽELENOSTI	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Delo za določen čas	da	ne	ne	ne	ne	da
Delo s krajšim delovnim časom	da	da	da	ne	da	da
Samozaposlovanje	ne	ne	ne	da	da	da

B) Mladi kandidati iz Portugalske

M, 21 let, univerzitetni študij (Sociologija)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Želja in nuja. Nuja, ker je najlažji način, na kateri lahko dobi mladostnik zaposlitev in želja, ker predstavlja določeno stopnjo svobode, a hkrati odgovornosti.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom predstavlja okoli 90% vseh fleksibilnih zaposlitev na Portugalskem.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Gibljev delovni čas in delo od doma.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Popolnoma se strinjam s kombinacijo opravljanja različnih oblik dela, če in ko je v interes zaposlenih in organizacije.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Na Portugalskem še vedno prevladuje tipična zaposlitev, toda dandanes fleksibilne oblike zaposlovanja pridobivajo svoj teren in so zelo »simpatične« predvsem mladim.

Ž, 21 let, univerzitetni študij (Sociologija)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Nuja, ker se v obdobju krize skoraj ne zaposluje več za nedoločen čas, od nas pa se pričakuje iznajdljivost in sposobnost opravljanja različnih vrst dela.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom, za določen čas in samozaposlovanje.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo ob vikendih in nadurno delo.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Delo od doma.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Nove oblike dela omogočajo mladim vstop na trg dela in pridobivanje izkušenj.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Seveda podpiram inovativne oblike zaposlitve, ki bodo v prvi vrsti ugodne za zaposlene, saj se moramo se zavedati, da tipična zaposlitev (žal) postaja vedno bolj redek primer.

M, 22 let, redni študent (Ekonomija)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Bolj nuja, tako da lahko delajo več stvari hkrati.

2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom in samozaposlovanje.

3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Delo s krajšim delovnim časom.

4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Delitev delovnega mesta in samozaposlovanje.

5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

To bi me bolj motiviralo, kot opravljanje zgolj enega dela z polnim delovnim časom.

6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Menim, da je portugalski izobraževalen sistem zelo tradicionalen in nas še vedno spodbuja za tradicionalne oblike dela, teh pa ni na voljo.

M, 27 let, univerzitetna izobrazba (Ekonomija)

1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Oboje, saj je lahko želja za tiste mlade, ki želijo na delu preživeti zgolj določeno število ur na teden oziroma nuja za tiste, ki res potrebujejo denar.

2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom in samozaposlovanje.

3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom in delo ob vikendih.

4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Samozaposlitev in delo od doma.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Na to gledam pozitivno, saj gre za možnost obogatitve svojega življenjepisa, ker se bodisi preskusiš v delu na različnih področjih in osvojiš nova znanja.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Dandanes so nove in drugačne zaposlitve izredno pomembne in potrebne, saj so se stvari na trgu dela precej spremenile in menim, da je koncept »vseživljenjske« zaposlitve preteklost.

Ž, 22 let, univerzitetni študij (Psihologija)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Na začetku je želja, saj vsakdo želi delati vsaj »malo«, ko ne najdeš redne zaposlitve, pa postane nuja, kar je vse bolj pogost primer na Portugalskem.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom, samozaposlovanje in delo ob vikendih.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom in delo ob vikendih.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Delo od doma, delitev delovnega mesta in gibljiv delovni čas.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Zelo zagovarjam to kombinacijo, saj si res težko predstavljam koncept »vseživljenjske« službe. V današnji družbi je potrebno biti odprt za delo na različnih področjih in prilagodljiv, da lahko uspeš.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Zelo podpiram razvoj inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja, saj menim, da so določene oblike kot je npr. delo od doma enostavno prerediti pojav v naši družbi oziroma premalokrat izbira delodajalcev.

M, 25 let, univerzitetna izobrazba (Gradbeništvo)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

V časih negotovosti zagotovo nuja, saj ljudje potrebujejo delo, četudi kratkotrajno.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom, za določen čas in samozaposlovanje.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Delo s krajšim delovnim časom in delo ob vikendih.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Delitev delovnega mesta, samozaposlovanje in delo od doma.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Opravljanje različnih oblik dela je sprejemanje raznovrstnosti novega sistema družbe.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Za mladega iskalca zaposlitve je zaposlitev za nedoločen čas skoraj iluzija, tako da so nove oblike dela več kot zaželene in potrebne, da mladi vstopimo na trg dela.

M, 24 let, univerzitetna izobrazba (Tuji jeziki)

- 1) Fleksibilna zaposlitev mladih – želja ali nuja?

Želja, saj imamo možnost opravljanja začasnega dela in hkrati uživanja mladosti.

- 2) Katere so v razvitih državah, torej v vaši, najpogostejše oblike fleksibilnosti?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom in samozaposlovanje.

- 3) Katere posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja najpogosteje opravlja mlado prebivalstvo v vaši državi?

Zaposlitev s krajšim delovnim časom, za določen čas in delo ob vikendih.

- 4) Katere so vaše preference glede opravljanja posameznih oblik fleksibilnosti (zaželene/nezaželene)?

Samozaposlovanje, delo od doma in gibljiv delovni čas.

- 5) APZ zagovarja in spodbuja nove oblike dela (npr. delitev delovnega mesta). Kako vi gledate na to in na kombinacijo opravljanja različnih oblik dela (usklajevanje več delov življenja, aktivnosti ter obveznosti)?

Mislím, da je vsestranskost prihodnost trga dela, tako da bolj kot si vsestranski, več dela lahko dobiš in udelejuješ v zaželenih oblikah fleksibilnosti.

- 6) Ali v razvitih državah v prihodnosti podpirate intenzivnejše razvijanje in dostop do zaželenih in inovativnih fleksibilnih oblik zaposlovanja ali bi v ospredje še vedno postavili tipično zaposlitev (polni delovni čas za nedoločen čas)?

Menim, da je potrebno študente pripraviti in usposobiti za fleksibilen trg dela in rotiranje med delovnimi mesti in jim odkriti različne dele stvarnosti.