

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Vidic

Vplivi fleksibilizacije trga delovne sile na iskalce prve zaposlitve
Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Vidic

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Vplivi fleksibilizacije trga delovne sile na iskalce prve zaposlitve
Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

»Prijatelj moj.

Nikdar ne pričakuješ preveč od mene.

Vesel si, kadar uspem, toda tudi neuspeh nič ne de.

Pomagaš mi, kolikor moreš – toda najbolj pomembno je, da si ob meni.« (Wendy Smith)

Res je. Najbolj pomembno je, da ste ob meni - da ste bili ob meni skozi vsa leta študija in v času pisanja diplomskega dela, ki vam ga s ponosom polagam v roke.

Najprej bi se rada zahvalila staršem, Jožici in Dušanu, ki sta še posebej odgovorna za to, da zdajle prebirate te vrstice. Hvala vama, ker sta mi omogočila študij, me podpirala tako finančno kot duhovno, se z menoj veselila opravljenih izpitov in me bodrila, ko se ni izšlo tako, kot bi želela. Hvala tudi bratu Mitji in sestri Mojci, ki me, kot svojo mlajšo sestrico, znata razvajati še danes. Hvala vam za prečudovito otroštvo, vse zabavne in vesele družinske trenutke, ki jih ne bi zamenjala za nič na svetu. Za nič na svetu pa ne bi zamenjala tudi svojega študentskega življenja. Hvala celotni T55, pa tudi padalcem, ostalim prijateljicam in prijateljem, ki so mi popestrili sleherni dan vsakega študijskega leta. Zaradi vas so ta leta minila prehitro! Hvala vam za vse nasmejane dneve, neprespane noči ... hvala za vse nepozabne trenutke, ki jih ni malo. Še posebej hvala Bini, ki me kadarkoli mirno posluša, me bogati z dobrimi prijateljskimi nasveti, me nasmeje in mi nudi ramo, ko jo potrebujem. Prav tako hvala sošolkam, ki so mi z veseljem posojale svoje zapiske in z menoj trepetale pred izpiti.

Iskreno se zahvaljujem tudi mentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću, ki me je s strokovnim znanjem in koristnimi nasveti usmerjal in mi pomagal pri izdelavi diplomskega dela.

Vplivi fleksibilizacije trga delovne sile na iskalce prve zaposlitve

Včasih je bila večina zaposlitev za nedoločen čas s polnim delavnikom izključno v podjetju in enoizmensko. Danes pa se delodajalci poslužujejo fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki omogočajo lažje prilagajanje spremenjenim tržnim razmeram, pomagajo zniževati proizvodne stroške, hkrati pa jim ponujajo več manevrskega prostora pri zaposlovanju novih delavcev. S fleksibilnimi oblikami se najpogosteje soočajo tisti, ki na trg delovne sile šele vstopajo, torej mladi, ki iščejo prvo zaposlitev. Delodajalci jih dojemajo kot delovno silo, ki še nima formalnih delovnih izkušenj in jih je potrebno še dodatno izobraževati ter uvajati, kar prinaša tveganja in dodatne stroške. Ta tveganja delodajalci ublažijo z uporabo fleksibilnih oblik zaposlitev, ki so bolj negotove in manj zavezujoče. Mladim take zaposlitve ne nudijo zadostne socialne varnosti in zato se njihov prehod v odraslost pomika v poznejša leta. Za slovenski trg delovne sile je značilna izrazita starostna segmentacija – kaže se velika fleksibilnost zaposlovanja mladih, medtem ko je za starejše trg še vedno precej tog. Tako ima večina slovenske mladine fleksibilne zaposlitve oziroma natančneje: sklenjene imajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Ključne besede: fleksibilizacija, fleksibilne oblike zaposlitve, mladi, iskalci prve zaposlitve, slovenski trg delovne sile.

The effects of labour market flexibility on first time job seekers

Companies used to only offer their workers indefinite contracts with a full workday and a single shift. Nowadays employers use flexible types of employment, these enable them to more easily adapt to variable market conditions, they help to reduce production costs and at the same time they offer more room to maneuver when hiring new workers. Those most likely to be faced with flexible types of employment are the ones who are barely entering the labour market, these are most often young adults who are searching for their first job. Employers perceive them as a workforce who has yet to accumulate any formal work experience and needs to receive additional education and training, which brings about extra risk and additional costs. These risks are usually mitigated by the employers with the use of flexible types of employment, since these are less binding and more insecure. They don't offer enough social security to the young, and therefore their transition to adulthood is delayed for a few years. There's a pronounced segmentation by age for the Slovenian labour market – high flexibility of employment is found among the young, while the market for the older generations is still quite rigid. That is why most of the Slovenian youth has a flexible type of employment, or rather, more precisely: they signed a temporary contract with their employer.

Key words: flexibilization, flexible types of employment, young people, seekers of first employment, slovenian labour market.

KAZALO

UVOD.....	8
1 OPREDELITEV FLEKSIBILIZACIJE.....	10
1.1 PROBLEMI OPREDELITVE.....	10
1.2 NAJPOGOSTEJŠE DEFINICIJE POJMA FLEKSIBILIZACIJE	11
1.3 VZROKI ZA FLEKSIBILIZACIJO	12
1.4 PODROČJA FLEKSIBILIZACIJE.....	13
1.5 OBLIKE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA.....	15
1.5.1 Delo s skrajšanim delovnim časom.....	16
1.5.2 Samozaposlitev.....	17
1.5.3 Zaposlitev za določen čas.....	17
1.6 VPLIVI FLEKSIBILIZACIJE	19
1.6.1 Fleksibilizacija in posameznik/delavec.....	19
1.6.2 Fleksibilizacija in delodajalec	21
1.6.3 Fleksibilizacija in država, sindikati.....	22
1.7 MERJENJE FLEKSIBILNOSTI.....	23
1.7.1 Enostavna merila fleksibilnosti trga dela	23
1.7.2 Indeks varovanja zaposlitve	24
1.7.3 Ekonometrične ocene elastičnosti zaposlenosti	24
2 MLADI.....	25
2.1 KLASIFIKACIJE MLADIH.....	25
2.2 MLADI S SOCIOLOŠKEGA VIDIKA.....	26
2.2.1 Mladost.....	26
2.3 PREVZEMANJE STATUSA ODRASLE OSEBE	26
2.4 PREHOD IZ IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELOVNE SILE	28
2.4.1 Izrabljanje možnosti podaljševanja študija	29
2.4.2 Nekomplementarnost izobraževalnega in delovnega segmenta družbe.....	29
2.4.3 Strukturne lastnosti trga dela oziroma mehanizmi njegovega delovanja.....	29
2.5 ISKALCI PRVE ZAPOSLOTITVE.....	30
2.6 MLADI (ISKALCI PRVE ZAPOSLOTITVE) NA TRGU DELOVNE SILE.....	34

2.6.1	Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile	34
3	POVEZAVA MED FLEKSIBILIZACIJO IN ISKALCI PRVE ZAPOSLOTITVE....	36
4	ANALIZA PODATKOV	38
4.1	FLEKSIBILNOST SLOVENSKEGA TRGA DELOVNE SILE	38
4.2	RAZŠIRJENOST FLEKSIBILNIH OBLIK MED MLADIMI	40
4.2.1	Zaposlitev za določen čas.....	40
4.2.2	Zaposlitev s krajšim delovnim časom	43
4.3	PROBLEMI TRGA DELA V SLOVENIJI	43
4.3.1	Delež mladih vključenih v terciarno izobraževanje	44
4.3.2	Velika fleksibilnost zaposlovanja mladih oziroma starostna segmentacija (trg je tog za starejše, fleksibilen za mlade).....	45
4.3.3	Posledice za slovensko mladino	45
4.4	ANALIZA PODATKOV O MLADIH ISKALCIH PRVE ZAPOSLOTITVE	46
	ZAKLJUČEK.....	48
	LITERATURA	50

KAZALO TABEL

Tabela 1.1: Fleksibilnost delovne sile: numerična in funkcionalna fleksibilnost	14
Tabela 2.1: Število registrirano brezposelnih iskalcev prve zaposlitve po starosti na zadnji dan obdobja	31
Tabela 4.1: Zaposlitev za določen čas glede na celotno zaposlenost, v %	39
Tabela 4.2: Delež zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene v posamezni starostni skupini, leto 2009	41
Tabela 4.3: Delež prostih delovnih mest za določen čas glede na vsa prosta delovna mesta. 42	
Tabela 4.4: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na vse zaposlene v posamezni starostni skupini, leto 2009.....	43
Tabela 4.5: Število iskalcev prve zaposlitve vključenih v zaposlitev v obdobju.....	47

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Število registrirano brezposelnih iskalcev prve zaposlitve po starosti na zadnji dan leta 2011	31
Slika 2.2: Gibanje povprečnega števila registrirano brezposelnih in iskalcev prve zaposlitve	32
Slika 4.1: Delež prostih delovnih mest za določen čas glede na vsa prosta delovna mesta, za obdobje 2000–2012, v %.....	42
Slika 4.2: Delež iskalcev prve zaposlitve vključenih v zaposlitev v letu 2005 in 2007	47

UVOD

Razmere na trgu delovne sile po svetu, pa tudi v Sloveniji, se skozi čas spreminjajo. Zaradi gospodarskih kriz in ostalih strukturnih sprememb v gospodarstvu pa se spreminja tudi način in obseg zaposlovanja. Včasih je bila večina zaposlitev za nedoločen čas s polnim delavnikom izključno v podjetju in enoizmensko. Danes se delodajalci poslužujejo novih načinov zaposlovanja, ki jim pomagajo zniževati proizvodne stroške, hkrati pa jim pri zaposlovanju novih delavcev ponujajo več maneverskega prostora in omogočajo lažje prilagajanje spremenjenim tržnim razmeram. Raznolikost zaposlitvenih pogojev je vse večja, oblike zaposlitev so spremenjene in zaradi tega je dandanes prva zaposlitev praktično vedno za določen čas, za skrajšan delovni čas ali pa gre za samozaposlitev. Prav za te načine zaposlovanja pravimo, da predstavljajo fleksibilne oblike dela in veljajo za bolj negotove, pa tudi manj varne zaposlitve.

Zaradi sprememb v zaposlovanju po mojem mnenju trpijo predvsem mladi oziroma tisti, ki iščejo svojo prvo zaposlitev. Že tako imajo v obdobju mladosti vse preveč življenjskih prelomnic, na primer vključevanje v družbene vloge, razvijanje lastne odgovornosti in oblikovanje samopodobe, vse večje tveganje pa jim predstavljajo tudi prehodi v odraslost. Med najbolj pomembne štejemo prehod iz izobraževalnih institucij na trg dela, prehod od ekonomske odvisnosti k neodvisnosti in prehod iz izvirne v lastno družino. V svoji diplomski nalogi se bom osredotočila predvsem na prehod iz šole na trg delovne sile.

Mladi se pri vstopu na trg znajdejo v položaju, ki je glede na ostale starostne skupine precej slabši. Delodajalci nanje gledajo kot na delovno silo, ki nima formalnih delovnih izkušenj in na nek način ni pripravljena na zaposlitev, za dodatna uvajanja in izobraževanja pa delodajalci nimajo niti sredstev niti volje in časa. Tako zaposlovanje mladih delodajalcem predstavlja nekakšno tveganje, ki ga ublažijo z uporabo fleksibilnega zaposlovanja. Menim, da je razširjenost takih oblik zaposlovanja med mladimi daleč največja. Ravno to – dokazati, da se vplivi fleksibilizacije trga delovne sile odražajo predvsem na mladih iskalcih prve zaposlitve – pa je cilj mojega diplomskega dela.

Z diplomskim delom želim ugotoviti, kako fleksibilnost vpliva na tiste, ki šele vstopajo na trg delovne sile. Raziskala bom, ali imajo iskalci prve zaposlitve zaradi fleksibilnosti trga več težav pri iskanju zaposlitve in kako to vpliva na njihovo sprejemanje odraslosti.

Pri pisanju diplomskega dela pa me bodo vodila naslednja raziskovalna vprašanja: kolikšen je delež iskalcev prve zaposlitve med brezposelnimi? Kako se je ta delež spreminjal skozi zadnjih nekaj let? Kakšna je ponavadi prva zaposlitev, ki jo dobijo mladi? Pri tem pa me zanima predvsem, ali gre za kakšno izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja.

Postavila sem si hipotezi, ki se glasita:

- (1) S fleksibilnimi oblikami zaposlovanja se soočajo predvsem mladi oziroma tisti, ki na trg delovne sile šele vstopajo in iščejo svojo prvo zaposlitev.
- (2) Fleksibilizacija vpliva na (povečan) delež mladih med zaposlenimi za določen čas.

Najprej bom opredelila osnovne pojme, kot so fleksibilizacija trga delovne sile, njene oblike ter pozitivne in negativne vplive na različne akterje na trgu delovne sile. Nato bom opredelila tudi mlade in prve iskalce zaposlitve, njihove dejanske in pripisane lastnosti ter tudi težave, s katerimi se srečujejo v času prehodov v odraslost in na trgu delovne sile. S pomočjo sekundarne analize literature pa bom poskušala povezati tudi fleksibilizacijo in mlade iskalce prve zaposlitve. V zaključnem delu diplomskega dela bom na podlagi literature in analize že obstoječih podatkov za slovenski trg delovne sile poskušala potrditi hipotezi.

1 OPREDELITEV FLEKSIBILIZACIJE

V literaturi je moč najti ogromno različnih definicij fleksibilizacije, ki so si največkrat zelo podobne, a vseeno nekateri avtorji s svojimi opredelitvami pojma izstopajo. Prav vsi pa se strinjajo, da je pojem fleksibilizacije izredno težko definirati natančno in popolnoma pravilno.

1.1 PROBLEMI OPREDELITVE

Pojem fleksibilizacije trga delovne sile je pogosto razumljen narobe, preveč se posplošuje in prevečkrat poudarja le negativne vidike. Zakaj je temu tako?

Do problema opredelitve prihaja, ker je »fleksibilizacija«:

- večdimenzionalen pojem,
- nedorečen izraz,
- proces in ne stanje,
- ima nejasen koncept in je
- sestavljena iz heterogenih ukrepov.

1.1.1 VEČDIMENZIONALNOST POJMA FLEKSIBILIZACIJE

Kajzer (2005a, 2) pravi, da pri definiranju prihaja do problemov zaradi večdimenzionalnosti pojma. Zaradi tega je pojem fleksibilizacije v Sloveniji pogosto napačno poenostavljen in zožan na vprašanje lahkega odpuščanja zaposlenih in nizkih plač.

1.1.2 NEDOREČEN IZRAZ

Ignjatović in Kramberger (2000, 446–447) menita, da je pojem fleksibilizacije teoretsko še precej nedorečen izraz. Sicer se v zvezi s trgom dela uporablja zelo pogosto, a brez dobrih opredelitev. Vseeno s pomočjo konceptualnih izboljšav služi kot nekakšen hevrstični okvir za opis sprememb na trgu dela, ki se nanašajo zlasti na povečano segmentacijo in fragmentacijo trga dela.

1.1.3 PROCES, NE STANJE

Južnik (2007, A39) meni, da bi bilo verjetno »/.../ najbolj smiselno opredeliti fleksibilnost kot proces« in ne kot stanje. Tudi to je razlog, da je težko postaviti trdno definicijo. Že sam SSKJ

pa pravi, da so proces »med seboj povezani pojavi, ki se vrstijo v času po določenih a) naravnih zakonitostih in b) družbenih zakonitostih«. Fleksibilnost je torej pojem, podvržen mnogim pojavom in spremembam, ki onemogočajo njegovo jasno in enostavno opredelitev.

1.1.4 HETEROGENOST

Kot smo že ugotovili, je fleksibilizacija v veliki meri povezana s spremembami. Vsi akterji na trgu delovne sile (delodajalci, delojemalci in država) si želijo boljšega delovanja trga, torej boljših zaposlitvenih pogojev in manjše togosti. Ravno zaradi heterogenosti ukrepov, s katerimi se poskušajo izboljšati pogoji na trgu delovne sile, pa je težko definirati fleksibilizacijo (Ignjatović 2002b, 26).

1.1.5 NEJASNOST

Tudi Seifert in Tangian (2007, 8) poudarjata, da pri vseh poskusih opredeljevanja koncept fleksibilnosti še vedno ostaja nejasen.

Kljub temu da pri opredeljevanju fleksibilizacije prihaja do težav, obstaja kar nekaj primernih definicij, ki vključujejo veliko dejavnikov s trga delovne sile in dobro sovpadajo z raznolikostjo trgov in spremembami, do katerih vsakodnevno prihaja. V nadaljevanju bom predstavila le nekaj izmed njih, ki sem jih v literaturi zasledila najpogosteje.

1.2 NAJPOGOSTEJŠE DEFINICIJE POJMA FLEKSIBILIZACIJE

Prva definicija pravi, da fleksibilizacija zajema spreminjanje temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile (v nadaljevanju TDS) in področje zaposlovanja, pa tudi številnih razsežnosti samega trga delovne sile. Spreminjanje temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo TDS in področje zaposlovanja, zajema predvsem spreminjanje zakonov in sporazumov, ki določajo standarde na trgu delovne sile in spadajo v delovno pogodbo. Spreminjanje številnih razsežnosti samega trga delovne sile pa pomeni, da se spreminjajo osnovni pogoji in značilnosti delovnega mesta oziroma organizacije podjetja v celoti, da se spreminjajo plače, oblika in dolžina trajanja zaposlitve oziroma celotnega delovnega procesa, pa tudi prostorska in poklicna mobilnost delovne sile. Pojem fleksibilizacije trga delovne sile lahko potemtakem razumemo kot povečanje raznolikosti

zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve in tudi zaposlitvenih izkušenj posameznika (Ignjatović 2002a, 46).

Glede na to, da fleksibilizacija povečuje raznolikosti, pa posledično omogoča tudi hitrejšo prilagajanje gospodarstva spremenjenim makroekonomskim razmeram, na primer zunanjim šokom (Kajzer 2005a, 2), ali splošneje: »na abstraktni ravni pojem označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam« (Kajzer 2007, 17).

Naslednja definicija (podobno kot že navedene) fleksibilizacijo obravnava kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela. Pri tem pa je potrebno omeniti, da spreminjanje poteka v smeri vse večje raznovrstnosti. Ravno zaradi tega se pojem fleksibilizacije povezuje tudi z redefinicijo dela – pojem delo postaja vse širši. Nekoč je bil pod tem pojmom poznan le model zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas, dandanes pa vključuje še manj formalne oziroma celo neformalne in tudi neplačane oblike dela (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230–231).

Nielsen (v Ignjatović in Kramberger 2000, 447) fleksibilizacijo trga dela pojmuje tudi kot niz ukrepov, s pomočjo katerih politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje bolj odprtega trga dela. Dodaja pa, da je pri uvajanju večje fleksibilnosti izredno pomembna »institucionalna stabilnost«. Ravno zaradi tega prav oblika in količina ovir določata, v kolikšni meri bo trg dela lahko fleksibilen.

Ignjatović (v Ignjatović in Kramberger 2000, 448) je mnenja, da pod izrazom fleksibilizacija trga dela lahko razumemo marsikaj, kar se dogaja na sistemski ravni, vse od spreminjanja delovne zakonodaje do prenavljanja osebnih, sistemskih ali organizacijskih pogojev dela.

1.3 VZROKI ZA FLEKSIBILIZACIJO

Že na podlagi različnih definicij je možno ugotoviti, da se je na trgu delovne sile izoblikovala potreba po vedno večji fleksibilnosti ravno zaradi sprememb, ki se dogajajo na tem trgu.

Tako lahko kot vzroke za fleksibilizacijo navedem **a) ekonomske spremembe**, kjer so mišljeni najrazličnejši tržni pritiski in s tem spreminjanje načinov dela, ter **b) družbene spremembe pozne (post)moderne družbe**, kjer gre predvsem za spreminjanje samega načina življenja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

Johansen (v Svetlik 1994, 124) kot razloge za vse večjo fleksibilizacijo navaja tudi:

- gospodarsko krizo,
- selitev proizvodnje iz industrijskega v storitveni sektor (kar pomeni, da je sprotno prilagajanje zahtevam strank še nujnejše in tudi lažje kot v industriji),
- selitev velikih podjetij oziroma njihovih najnestabilnejših delov proizvodnje v manjša podjetja ter tudi
- razvoj samozaposlovanja.

Razlogi za vse večjo fleksibilizacijo se, kot sem že ugotovila, skrivajo v samem gospodarstvu oziroma spremembah, ki so jih povzročile gospodarske krize, globalizacija, ki svet spreminja v celoto, napredki v tehnologiji in tako dalje. Prav gotovo pa bi med razloge za večjo stopnjo fleksibilizacije trga lahko navedli tudi spodbujanje s strani države ter okoriščanje delodajalcev – predvsem v smislu, da svoja bremena prelagajo na delavce. Svetlik je na podlagi tega oblikoval definicijo, ki pravi, da fleksibilne oblike dela in zaposlitve nastajajo zaradi gospodarske krize, in sicer pod pritiskom delodajalcev, pa tudi zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države (Svetlik 1994, 124).

Južnik (2007, A38) pa pri iskanju vzrokov za razvoj fleksibilizacije izhaja iz najbolj splošne opredelitve, ki pravi, da je fleksibilnost sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam ter ugotavlja: »potreba po fleksibilnosti se pojavlja zaradi rigidnosti predpisov s področja dela«.

1.4 PODROČJA FLEKSIBILIZACIJE

Crook, Pakulski in Waters (v Ignjatović 2002a, 99–104) obravnavajo več področij, kjer lahko prihaja do procesa fleksibilizacije v podjetju, in sicer:

- a) **fleksibilne tehnologije**: gre za tehnologije, ki so prilagodljive zahtevam trga in se hitro reprogramirajo, če je to potrebno. Izboljšane informacijske in komunikacijske tehnologije omogočajo zmanjšanje stroškov in časa;
- b) **organizacijska fleksibilnost**: gre za uspešnejše metode organizacije podjetij, največkrat japonskih, ki so usmerjena na zagotavljanje dolgoročnega obstoja podjetja na trgu s postopnim širjenjem svojega deleža. Kot glavne značilnosti takih podjetij naj

omenim strateški menedžment, just-in-time proizvodnjo, kontrolo kvalitete, nenehno izboljševanje, skupinsko delo in menedžersko decentralizacijo;

c) **fleksibilnost delovne sile:**

delovna sila je kljub tehnološkim izboljšavam v proizvodnji še vedno izrednega pomena; je pomemben vir negotovosti in tudi povečanja stroškov podjetja. Njeno fleksibilnost lahko delimo na zunanjo ali numerično in funkcionalno fleksibilnost;

Tabela 1.1: Fleksibilnost delovne sile: numerična in funkcionalna fleksibilnost

FLEKSIBILNOST DELOVNE SILE	
ZUNANJA ali NUMERIČNA FLEKSIBILNOST	FUNKCIONALNA FLEKSIBILNOST
<ul style="list-style-type: none"> - je sposobnost podjetij, da pravočasno uravnajo število zaposlene delovne sile glede na potrebe, ki jih imajo v procesu proizvodnje; - izrablja se povečan občutek negotovosti: večji delež delovne sile je v takem položaju, da je prisiljen sprejeti spremenjene pogoje zaposlovanja; - gre za ukrepe za trajno (neposredno) zmanjšanje števila zaposlenih ali pa zmanjšanje števila delovnih ur – vse z namenom zmanjšati variabilne stroške. 	<ul style="list-style-type: none"> - je proces združevanja nalog, večopravnosti in porazdelitve odgovornosti znotraj primarnega trga delovne sile; - omogoča posredno zmanjšanje števila zaposlenih z reorganizacijo delovnih mest na kvalitativni ali kvantitativni podlagi; - uporablja se organizacijske prijeme za doseganje rotacije delavcev med delovnimi mesti ali ustanavljanje začasnih timov – prihaja do redefinicije starih poklicev in do nastajanja novih, za katere so potrebna drugačna znanja.

Vir: Ignjatović (2002a, 101–102).

Numerična fleksibilnost je torej možnost delodajalcev, da lažje odpuščajo in najamejo delavce po potrebi in se na tak način lažje prilagodijo zahtevam trga, ki je iz dneva v dan bolj konkurenčen. *Funkcionalna fleksibilnost* pa zahteva obvladovanje in uporabo več znanj in spretnosti hkrati, saj le-ta omogočajo opravljanje več raznovrstnih nalog na enem delovnem mestu in tudi prehajanje med različnimi delovnimi mesti (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

- č) **časovna in prostorska fleksibilnost:** tudi pri tej fleksibilnosti gre za zmanjševanje števila delovnih mest. Pri časovni fleksibilnosti se namesto polnega delovnega časa uvaja bolj fleksibilne oblike, na primer zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, in se na tak način zmanjša število delovnih mest in posledično tudi variabilne stroške. Za prostorsko fleksibilnost pa je značilno, da prostorska združenost za opravljanje dela ni več tako pomembna, delovna mesta so razpršena, nekatera opravila pa celo izvažajo drugim podjetjem in samozaposlenim;
- d) **finančna fleksibilnost:** zajema usklajevanje delavčeve plače glede na količino opravljenega dela, njegovo učinkovitost in tip pogodbe o zaposlitvi. Omembe vredni so predvsem sezonski delavci oziroma tisti, ki imajo sklenjene »nič ur pogodbe« – ti delajo le takrat, ko je največ dela oziroma ko jih pokliče delodajalec (Ignjatović 2002a, 99–104).

1.5 OBLIKE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA

Fleksibilne oblike dela so opredeljene kot nasprotje togim oblikam, značilnim za prejšnji sistem, ali z drugimi besedami: to so vse zaposlitve, razen tiste, ki je sklenjena za nedoločen čas in s polnim delovnim časom (Svetlik 1994, 123–124).

Tudi Sicherl pravi, da je eden od možnih pristopov k operacijski definiciji fleksibilnosti ta, da jo primerjamo s standardnimi oblikami. Z vidika fleksibilnosti dela tako standardno obliko zaposlovanja predstavlja le pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom in rednim delavnikom (Sicherl 2003, 18). Kljub temu da je standardnih oziroma nefleksibilnih zaposlitev zmeraj manj, pa so nanjo še vedno vezane številne politike države blaginje, ugodnosti, ki izhajajo iz zaposlitve, ter s tem tudi pričakovanja iskalcev zaposlitve, da bodo dobili prav tako zaposlitev (Ignjatović 2002b, 26). Na žalost pa so pričakovanja iskalcev zaposlitev velikokrat neizpolnjena.

Najpogostejše fleksibilne oblike zaposlovanja na trgu delovne sile so:

- delo s skrajšanim delovnim časom,
- samozaposlitev in
- zaposlitev za določen čas (Ignjatović 2002b, 26).

1.5.1 DELO S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM

V skladu s 64. členom Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) (Ur. l. RS 42/2002, 103/2007) je ta fleksibilna oblika zaposlovanja popolnoma legitimna.

ZDR ne predvideva nobenega minimuma delovnih ur na teden in zato se lahko sklene pogodba o zaposlitvi tudi za delovni čas, ki je »/.../ krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu«, in sta zanjo zainteresirana delodajalec in delavec.

Pri tem ZDR poudarja: »Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače« (ZDR, Ur. l. RS 42/2002, 103/2007).

Pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas se sklene tudi v primerih, ko delavcu pravico do skrajšanega delavnika zagotavljajo posebni predpisi, na primer Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Pravice delavca v takih primerih se razlikujejo od pravic ostalih delavcev, ki so zaposleni za krajši delovni čas (MDDSZ 2012, 40–41).

Vsakemu delavcu na trgu delovne sile je dovoljeno, da sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci hkrati in na tak način doseže poln delovni čas, ki je določen z zakonom. Pri tem se morata z delodajalcem sporazumeti glede delovnega časa, načina izrabe letnega dopusta in drugih odsotnostih z dela. Delodajalec mora biti pozoren tudi na dejstvo, da svojemu delavcu ne sme naložiti dela prek dogovorjenega delovnega časa, razen v primeru naravnih ali drugih nesreč (ZDR, Ur. l. RS 42/2002, 103/2007).

Povečanje števila zaposlitev za krajši delovni čas je pogosto označeno kot pozitivno, saj se s to obliko zaposlovanja povečuje fleksibilnost trga dela, povečuje možnost prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Povečuje pa tudi izbiro posameznika, ki morda ni sposoben ali pripravljen delati polni delovni čas (Kajzer 2005b, 27).

1.5.2 SAMOZAPOSLITEV

Samozaposlitev spada med ene najbolj fleksibilnih oblik zaposlenosti. Je samostojna entiteta, podobna podjetju, oziroma gre za zaposlitev, v katero se je zaradi določenih razlogov podala oseba sama. Boegenhold (v Pajnkihar 2003, 17) pravi, da je samozaposlovanje povezano s konceptom podjetništva; predstavlja pa pozitiven in hkrati inovativen tip ekonomske aktivnosti. Spet drugi menijo, da lahko predstavlja edino rešitev za preživetje, ko ni dosegljiva nobena druga oblika zaposlenosti (Pajnkihar 2003, 17). Tudi Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004, 246) se strinjata, da ima samozaposlovanje dvojen pomen. Po eni strani je spodbuda za izhod iz stanja brezposelnosti in način oblikovanja prostih delovnih mest, po drugi strani pa predstavlja značilnost družb, ki ima manj razvite trge delovne sile – torej družbe, ki imajo slabo razvit storitveni sektor. Problem se pojavlja predvsem na dolgi rok, saj bi taka vrsta zaposlovanja spremenila strukturo delovne sile in morda omejila razvoj drugih fleksibilnih oblik zaposlovanja.

Za samozaposlene osebe sicer veljajo take pravice in dolžnosti iz ZDR kot vsem ostalim, ki so v delovnem razmerju. Razlika je le v tem, da si samozaposleni sami določajo svoj delovni čas, pri vseh opravilih so lahko bolj svobodni, načrtajo si svojo poslovno idejo in izdelajo poslovni načrt, prav tako sami upravljajo s svojim denarjem in si na nek način ustvarjajo lasten ugled na trgu. Vsekakor ta vrsta fleksibilne zaposlitve, kljub vsem naštetim pozitivnim dejavnikom, nudi manjšo socialno varnost, večjo negotovost in tveganje.

Gledano s finančne plati si lahko samozaposleni pri ustanavljanju podjetja pomagajo s subvencijo za samozaposlitev. Le-to v okviru aktivne politike zaposlovanja nudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) in znaša 4500 €. Gre za enkratno finančno pomoč, ki je v obliki nepovratnih sredstev in samozaposlenim pomaga uresničiti poslovno idejo (ZRSZ 2010).

1.5.3 ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas na podlagi 52. člena ZDR (Ur. l. RS 42/2002, 103/2007), če gre za:

- *izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,*
- *nadomeščanje začasno odsotnega delavca,*
- *začasno povečan obseg dela,*

- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

53. člen ZDR (Ur. l. RS 42/2002, 103/2007) postavlja omejitve sklepanja takih pogodb in pravi, da se pogodbo sklene le za toliko časa, da se delo v celoti opravi. Z istim delavcem in za isto delo ni dovoljeno skleniti ene ali več zaporednih pogodb, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti. Pri tem pa je potrebno omeniti, da trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja.

Za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je pomemben tudi 77. člen ZDR (Ur. l. RS 42/2002, 103/2007), ki pravi: »Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.« Omeniti je potrebno tudi avtomatsko transformacijo pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas. Do tega pride, če:

- je pogodba že na samem začetku sklenjena v nasprotju z zakonskimi zahtevami,
- čas trajanja v pogodbi o zaposlitvi ni pisno določen,
- delodajalec podaljšuje sklenitev pogodbe za določen čas na več kot dve leti in če
- delavec ostane na delu kljub izteku določenega roka in z delodajalcem še naprej medsebojno izvršujeta pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (MDDSZ 2012, 34–36).

1.6 VPLIVI FLEKSIBILIZACIJE

Kot sem že omenila, do procesa fleksibilizacije prihaja zaradi ekonomskih in družbenih sprememb na trgu delovne sile, prav tako pa tudi sama zahteva številne spremembe. Ob tem sproža številne psiho-socialne posledice na osebni ravni oziroma ima različne učinke na različne dele populacije glede na osebne značilnosti, kot so spol, starost, izobrazba ter položaj na trgu delovne sile. Povsem razumljivo je, da bodo akterji z različnih ravni trga dela spremembe pričakali tako s pozitivnimi kot negativnimi občutki. Sprejemanje sprememb, ki nastajajo ob fleksibilizaciji, je odvisno predvsem od okoliščin, v katerih ta proces poteka, in od vidika, s katerega ga ocenjujemo. Pomembno je, ali fleksibilizacijo ocenjuješ kot delodajalec oziroma delojemalec ali kot posameznik navkljub celotni družbi (Ignjatović in Kramberger 2000, 448; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230).

1.6.1 FLEKSIBILIZACIJA IN POSAMEZNIK/DELAVEC

a) POZITIVNI VPLIVI

Fleksibilizacija s stališča posameznika pomeni dosti večjo možnost izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja. Gre za usklajevanje na primer delovnega, družinskega, zasebnega, političnega življenja in tako naprej. Prav tako pa fleksibilizacija doprinese tudi k usklajevanju različnih vrst dela – plačanega, gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega, učenja itd. (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231). Tudi Wallace (2003, 773) se strinja, da ljudje s pomočjo spremenjenih oblik zaposlovanja lažje regulirajo svoj delovni čas. Meni, da so ti pozitivni vplivi pogosto povezani predvsem s sposobnostjo visoko izobraženih ljudi. Handy, Hörning, Gerhard, Bridges, Hill, Hawkins, Auer, Spoonley in Firkin, Tietze in Musson (v Wallace 2003, 775) pa so mnenja, da fleksibilizacija pomeni nekakšno orodje za večji osebni razvoj in boljše ravnotežje med delom in družino, kar predstavlja optimističen pogled na ta proces.

Fleksibilnost ponuja tudi dodatno prožnost, ki zagotavlja ne le lažje usklajevanje različnih delov življenja, ampak tudi lažje združevanje večih delovnih mest ali večih virov dohodka. To za nekatere ljudi predstavlja nove priložnosti, na primer samozaposlitev ali zavezovanje večim delovnim mestom, ko upadajo plače in lahko le na tak način preživijo (Nelson in Smith v Wallace 2003, 775).

Svetlik (1994, 125) pozitivne vplive lepo povzame in pravi, da imajo ljudje zaradi fleksibilizacije pogosto »/.../ možnost dodatnega zaslužka, možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi, dinamičnejše življenje /.../«.

Poleg vseh naštetih pozitivnih vplivov na posameznika pa Kajzer (2005a, 9) izpostavi še vseživljenjsko učenje, ki ga omogoča fleksibilizacija. Pri tem pa je potrebno omeniti, da se s tem ne strinjajo vsi avtorji. Seifert in Tangian (2007, 8) na primer menita, da imajo posamezniki zaradi fleksibilnosti omejen dostop do dodatnega izobraževanja in usposabljanja.

b) NEGATIVNI VPLIVI

Prva in največja negativna posledica, ki jo nosi proces fleksibilizacije, je nezaželeno povečanje negotovosti (delovnega) življenja. Kljub temu da se z leti spreminja odnos do dela oziroma da plačana služba ljudem ni več centralnega pomena, je vseeno še vedno večini populacije eksistenčnega pomena in zato fleksibilizacijo čutijo kot pritisk (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004, 231). Slaba plat fleksibilizacije naj bi se odražala predvsem pri tistih posameznikih, ki imajo nižjo izobrazbo, nizke dohodke, in pogosto pri mladih ter tistih, ki so s podeželja (Wallace 2003, 773). Številne študije tudi opozarjajo, da naj bi fleksibilizacija ustvarjala bolj negotov trg dela za slabo plačane delavce, pogosto tudi za ženske in mlade. To je sicer pesimističen pogled na fleksibilizacijo, vendar ga zagovarjajo mnogi avtorji (Wallace 2003, 774).

Tudi Ignjatović in Kramberger (2000, 448) se strinjata, da ima proces fleksibilizacije negativno stran, in dodajata:

Negativna stran ob tem pa sploh ni zanemarljiva; dotika se izgube dolgoročnega občutka varnosti, ki izhaja le iz trajnejših delovnih razmerij, saj jih podpirajo

družbene pogodbe o blaginjski socialni politiki. Zato se delavci kljub skušnjavam po večjem zaslužku v negotovih poslih pretežno raje odločajo za slabše plačane, a bolj varne službe – če je to seveda možno.

Glede na to, da se ljudje raje odločijo za službe, ki so bolj varne in niso nujno primerne za njihovo izobrazbo in sposobnosti, pa lahko rečemo, da se fleksibilnost v nekaterih primerih odraža tudi v manjših možnostih profesionalnega razvoja (Svetlik 1994, 125).

Kot negativna lastnost fleksibilizacije se pogosto omenja negotovost. Seifert in Tangian (2007, 3–9) sta prepričana, da bolj fleksibilna kot je zaposlitev, bolj je negotova; kaže se kot visoko tveganje za poslabšanje družbenih in dohodkovnih neenakosti. Prav tako pa sta mnenja, da se mnogi posamezniki bojijo, da lahko fleksibilnost povzroči manjšo stabilnost zaposlitve, slabše delovne pogoje, zmanjša raven plač in ne le da zviša neenakost, ampak tudi družbeno nestrpnost.

Južnik Rotar (2007, 92) kot ključne zadržke pri fleksibilnih zaposlitvah poudarja:

- negotovost,
- nezmožnost načrtovanja prihodnosti in
- stopnjo varnosti, ki je pri fleksibilnih oblikah zaposlitve nižja kot pri rednih zaposlitvah.

Kot vidimo, ima fleksibilizacija precej pozitivnih, pa tudi negativnih vplivov na posameznika. Kljub temu je na trgu delovne sile prisotna praktično povsod in vedno, povsem razumljivo pa je, da ne more biti po volji vsem akterjem na trgu. Bovenberg in Wilthagen (2008, 326) sta prepričana, da je fleksibilnost v interesu delodajalcev in pomeni skrb za zaposlene. Zakaj je skrb za zaposlene, sem že pojasnila, v nadaljevanju pa bom predstavila pozitivne in negativne vplive na delodajalce.

1.6.2 FLEKSIBILIZACIJA IN DELODAJALEC

Mnogi kritiki trdijo, da se proces fleksibilizacije pogosto odraža kot odgovor na potrebe delodajalcev in ne kot želja ali celo zahteva delavcev. Delodajalci se morajo namreč s svojimi podjetji stalno prilagajati trgu, slediti morajo trendom globalizacije in dosegati konkurenčni imperativ (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

a) POZITIVNI VPLIVI

Fleksibilizacija delodajalcem omogoča, da lažje prilagajajo faktorje proizvodjanja, zlasti dela, profitnemu motivu (Ignjatović in Kramberger 2000, 449). Lažje se tudi »/.../ prilagajajo tržnim nihanjem in znižujejo stroške proizvodnje« (Svetlik 1994, 125).

Zniževanje proizvodnih stroškov je želja in hkrati tudi cilj vsakega delodajalca in ravno zaradi tega je fleksibilizacija v njihovih očeh nekaj koristnega, je koncept, ki vsaj delno pomaga zniževati te stroške. Prav tako jim fleksibilni načini zaposlovanja kadrov omogočajo več maneverskega prostora in svoj proizvodni proces lažje prilagajajo trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja (Pajnkihar 2003, 3–6). Naslednja pozitivna stran je, da delodajalci lažje rešujejo neizogibne lastne dileme o moderniziranju proizvodnje, saj je na bolj fleksibilnem trgu prisotno še bolj odprto barantanje glede stroškov dela (Ignjatović in Kramberger 2000, 449).

b) NEGATIVNI VPLIVI

Ob fleksibilizaciji trga delovne sile nemalokrat pride tudi do lažjega odpuščanja ljudi. Delodajalci lahko na tak način izgubijo zaupanje svojih delavcev, to pa privede do zmanjšanja socialnega kapitala v kolektivu in tudi v širšem okolju. Pomanjkanje socialnega kapitala pa vsekakor ni dober znak za delodajalca, saj lahko dviga transakcijske stroške podjetja oziroma organizacije (Ignjatović in Kramberger 2000, 449).

1.6.3 FLEKSIBILIZACIJA IN DRŽAVA, SINDIKATI

Najprej je potrebno poudariti, da država v veliki meri spodbuja proces fleksibilizacije. S svojimi politikami in novimi zakoni na trgu delovne sile želi povečati učinkovitost poslovanja gospodarstva in prav »/.../ fleksibilizacija naj bi omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilne za današnje (globalno) poslovanje /.../« (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

Čeprav je država tista, ki spodbuja fleksibilizacijo, pa ima le-ta na predstavnike države največ negativnih vplivov.

Na eni strani država ustvarja pogoje za večjo fleksibilnost trga dela in s tem za večjo ekonomsko uspešnost podjetij. Na drugi strani pa ravno s tem početjem država sistemsko povzroča nova socialna tveganja (brezposelnost idr.), povečuje splošne socialne stroške, kar posledično terja od nje večje socialne transferje, potrebne za

ohranitev splošne socialne varnosti prebivalstva (Ignjatović in Kramberger 2000, 449).

Tudi Svetlik (1994, 125) se strinja, da imajo fleksibilne oblike dela za državo dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani (1) *pomenijo možnost zaposlovanja*: s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in posledično manj socialnih problemov. Po drugi strani pa (2) *zagotavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost delavcev*, ki so zaposleni v fleksibilnih oblikah. To pomeni, da jim mora država kljub delu pogosto pomagati in jih vključevati v svoje socialne programe.

Kljub nasprotujočim si pomenom fleksibilnosti za državo se umeščanje oblik fleksibilizacije v širšo ekonomsko in družbeno ureditev močno spodbuja. To je namreč eden izmed načinov za boljše ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev, pa tudi za višjo kvaliteto življenja in dela posameznikov ter posameznic (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230).

Tudi z vidika sindikatov je zelo malo pozitivnih vplivov fleksibilizacije. Razlog tiči v tem, da ob bolj fleksibilnem, torej bolj odprtem trgu tudi solidarnostne vezi med poklici niso več tako močne. Na veljavi pridobivajo poklicne zbornice in egoistično obnašanje profesij, sindikalno članstvo pa vidno upada. Zaradi slabšanja splošne sindikalne kohezivnosti pa se posledično zmanjšuje tudi sindikalna pogajalska moč (Ignjatović in Kramberger 2000, 449).

1.7 MERJENJE FLEKSIBILNOSTI

Zaradi obširnosti pojma je težko definirati fleksibilizacijo, še težje pa je oblikovati enovito merilo fleksibilnosti trga dela. Ker se že v samo definicijo pojma ne da vključiti vseh dejavnikov, se tudi merjenje ne da izvesti v enem in celovitem postopku. V nadaljevanju bom predstavila le nekaj najpogostejših meril.

1.7.1 ENOSTAVNA MERILA FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA

Običajno se merjenje fleksibilnosti omejuje na merjenje ene komponente fleksibilnosti oziroma uporabo delnih meril fleksibilnosti.

DELNA MERILA FLEKSIBILNOSTI

Kot delna merila se v mednarodnih primerjavah najpogosteje uporablja (1) *razširjenost zaposlitev za določen čas* in (2) *razširjenost zaposlitev s krajšim delovnim časom* (Kajzer v Lušina in Brezigar Masten 2011, 1). Kajzer (2005a, 6) pa dodaja, da se delež zaposlenih za določen čas ali zaposlenih za krajši delovni čas primerja s skupnim številom zaposlenih ali letno stopnjo fluktuacije zaposlenih v podjetju.

Ta merila so sicer zaradi dostopnosti podatkov zelo pogosto uporabljena, vendar je potrebno omeniti, da niso najbolj ustrezna. Trg delovne sile je podvržen mnogim vsakodnevnim spremembam in, čeprav se na prvi vtis zdi, da velika razširjenost zaposlovanja za določen čas kaže na fleksibilen trg, ni nujno tako. Večji obseg zaposlovanja za določen čas je lahko zgolj kazalec rigidne delovne zakonodaje in s tem togosti trga dela ali pa posledica gospodarske strukture – na primer če gre za državo z velikim poudarkom na turizmu ali kmetijstvu, ki potrebuje veliko sezonskih delavcev (Kajzer 2005a, 7; Lušina in Brezigar Masten 2011, 18).

1.7.2 INDEKS VAROVANJA ZAPOSLOTITVE

Nekateri avtorji med enostavna merila fleksibilnosti prištevajo tudi *indeks varovanja zaposlitve*, spet drugi ga uvrščajo posebej. To merilo so oblikovali strokovnjaki OECD (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj) in omogoča primerjavo zakonskih ureditev na področju delovnih razmerij, ki so mnogokrat vzrok za nefleksibilnost (Kajzer 2005b, 26).

1.7.3 EKONOMETRIČNE OCENE ELASTIČNOSTI ZAPOSLENOSTI

Poleg naštetih enostavnih meril se za ocenjevanje fleksibilnosti trga dela uporabljajo tudi ekonometrične ocene elastičnosti zaposlenosti na stroške dela, prihodke od prodaje podjetij in drugo. Te ocene potekajo preko funkcije povpraševanja po delu (Lušina in Brezigar Masten 2011, 1). Koeficient elastičnosti zaposlenosti glede na spremembe proizvodnje se uporablja predvsem za merjenje numerične fleksibilnosti trga dela, ki označuje prilagajanje vložnega dela spremembam povpraševanja na trgu blaga. Z razvojem teh metod je postalo možno merjenje hitrosti odzivanja realnih plač na brezposelnost in produktivnost ter odzivnost zaposlenosti na šoke v proizvodnji in v realnih plačah (Kajzer 2005b, 26).

2 MLADI

V prvem delu diplomske naloge sem predstavila proces fleksibilizacije. Glede na to, da diplomska naloga nosi naslov »Vplivi fleksibilizacije na iskalce prve zaposlitve«, pa moram opredeliti tudi iskalce prve zaposlitve. Na žalost ne obstaja nobena enotna opredelitev in zato si bom pomagala z definicijo mladih.

Tako kot sem pri pojmu fleksibilizacije že na samem začetku opazila, da gre za večdimenzionalen in nejasen koncept, sem ugotovila, da tudi za populacijo mladih ni privzete standardne klasifikacije (Lukič 2008, 5).

2.1 KLASIFIKACIJE MLADIH

Pri raziskavah prihaja do metodološkega problema, saj opredelitev mladih v državah EU niha vse od 15. do 34. leta starosti (Boljka 2009, 10). Mednarodna organizacija dela tako med mlade osebe prišteva vse, ki so stari od 15 do 24 let, Zavod republike Slovenije za zaposlovanje uporablja klasifikacijo, ki pravi, da so mladi vsi od 15. do 25. oziroma 26. leta starosti, ponekod po svetu pa to klasifikacijo premaknejo še nekoliko višje na starostni lestvici, in sicer do 30. leta (Počivavšek 2005, 33; Lukič 2008, 5).

Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju pravi, da so mladi »mladostniki in mlade odrasle osebe obeh spolov, stari od 15. do dopolnjenega 29. leta« (ZJIMS, Ur. l. RS 42/2010).

KATEGORIJE MLADIH

Ule in Renner (1998, 37) se strinjata, da so mladi vsi tisti, ki so stari od 15 do 29 let. To definicijo pa še dodelata in generacijo mladih razdelita v tri kategorije:

- 1) 15 do 19 let = adolescenca oziroma klasična mladina,
 - 2) 20 do 24 let = postadolescenca oziroma obdobje postmladosti,
 - 3) 25 do 29 let = mladi odrasli oziroma obdobje mlajše odraslosti
- (Ule in Renner 1998, 37).

2.2 MLADI S SOCIOLOŠKEGA VIDIKA

Če zapostavimo klasifikacijo oziroma starostne omejitve – kdo so potemtakem mladi? Komu lahko rečemo, da je mlad? Kakšne so njegove značilnosti?

Človek je mlad, dokler ne doseže točk odraščanja, ki si jih želi doseči. Točke odraščanja predstavljajo predvsem odselitev od staršev, ustvarjanje lastne družine, zaključek šolanja in nenazadnje prva zaposlitev. Torej, človek je mlad, dokler ne zaživi neodvisno in samostojno življenje (Bakovnik in Beočanin 2010, 8). Čeprav se mladi na trenutke zdijo vse bolj socialno, kulturno in življenjsko neizoblikovani ter postopoma prevzemajo podoben družbeni položaj, kot ga imajo stigmatizirane manjšine, pa so vseeno množica ljudi, ki predstavlja pomemben človeški vir za pozitivne družbene spremembe in razvoj (Vertot 2009, 9–13).

2.2.1 MLADOST

Glede na to, da mlade predstavljam s sociološkega vidika, moram omeniti tudi pojem »mladost«, ki je s tega vidika še pomembnejši. Sicer jasne opredelitve, zaradi prehodnosti in vmesnosti, ni, vsaj ne enoznačne, lahko pa rečemo, da gre za življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja posameznika v vse bistvene družbene vloge (Ule in Miheljak 1995, 16; Ule 1996, 33; Vertot 2009, 10).

V obdobju mladosti posamezniki razvijejo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe, torej določene stopnje avtonomije in lastne odgovornosti (Ule 1996, 33). Pri tem se srečujejo s številnimi tveganji, ki so povezana z oblikovanjem samopodobe in tudi s pridobivanjem socialnega statusa v družbi (Ule in Miheljak 1995, 17).

2.3 PREVZEMANJE STATUSA ODRASLE OSEBE

Mejo med mladostjo in odraslostjo je vedno težje določiti, saj se le-ta vztrajno pomika navzgor po starostni lestvici. Niso le leta tista, ki pri tem povzročajo probleme, saj je nedoločenost meje morda še bolj povezana s čedalje večjo individualizacijo mladosti in tudi življenjskih stilov. Dandanes je namreč vsakemu posamezniku prepuščeno in povsem dovoljeno, da sam določa vodila svojega življenja. Kljub individualizaciji pa v sodobnih družbah poznamo tri odločilne kriterije odraslosti. To so:

- ekonomska neodvisnost,
- lastna družina in
- kompetentnost v javnosti (Ule in Miheljak 1995, 17).

Vertot (2009, 10) kriterije odraslosti opredeli nekoliko drugače. Označi jih kot prehode, skozi katere mora posameznik in le tako postane odrasla oseba. Trije glavni prehodi so:

- prehod od šole k delu (vstop na trg delovne sile),
- prehod od ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti,
- prehod od doma (iz izvorne družine) v lastno domovanje (ustvarjanje lastne družine).

Mladi se pri omenjenih prehodih pogosto soočajo s težavami, podvrženi so mnogim spremembam in tveganjem, njihove delovne in življenjske poti pa so vse manj predvidljive (Trbanc 2005, 16). Tudi Ule in Miheljak (1995, 65) se strinjata, da so prav mladi tisti, ki največkrat trpijo posledice spremenjenih razmer, tako na trgu dela kot tudi v življenju nasploh; pod udarom hitrih sprememb pa je zlasti proces socializacije oziroma odraščanja. Ravno zaradi večje obremenjenosti s tveganji pa pri mladih prihaja do daljšanja ekonomske odvisnosti od njihovih staršev (Črnak-Meglič 2005, 325).

Kakšne so še posledice vse bolj težavnih prehodov?

1) Daljše bivanje pri starših:

to prinaša določene prednosti, na primer mlada oseba je osvobojena pospravljanja, kuhanja, likanja in ostalih gospodinjskih opravil; prav tako pa starši svojemu otroku nudijo finančno podporo in podobno (Ule in Rener 1998, 66–71).

2) Trend poznejših porok oziroma zmanjšanje pomena sklenitve zakonske zveze:

ravno zaradi tega, ker mladi dlje živijo pri starših, niso samostojni, dozoreli in odgovorni v tolikšni meri, da bi stopili v zakon (Ule in Rener 1998, 73–76).

3) Zvišanje števila ločitev in s tem zvišanje stopnje enostarševskih družin:

zakon se dandanes mladim zdi preveč obvezujoč. Želijo si več svobode, spremenljivosti in ne le nek ritual, ki ga prinaša zakon (Ule in Rener 1998, 78).

4) Znižanje stopnje rodnosti:

otroke se ima dosti kasneje kot nekoč in mladi si na splošno želijo manj otrok. Starost matere pri prvem otroku se drastično povečuje. Zakaj je temu tako? Obstaja več različnih razlogov, vendar najpogosteje so pomembna osebna življenjska pričakovanja, socialne okoliščine in ostali dejavniki, kot so zaposlitvene možnosti in stanovanjske razmere. Pomemben razlog je

tudi to, da starševstvo mladim ni več najvišja prioriteta. Le-to predstavljajo v prihodnost, najvišje na seznamu prioritet pa jim je študij, zaposlitev, kariera in potovanje (Ule in Renner 1998, 79–82).

Še večji problem pa je, da mladi zaradi odlašanja odraslosti nimajo priložnosti vzpostavljanja in krepitev socialnih mrež in so zaradi tega tudi bolj nagnjeni k večji meri socialne izključenosti (Bakovnik in Beočanin 2010, 11).

Na podlagi naštetih posledic lahko rečemo, da se mladi dejansko srečujejo s težavnimi prehodi, saj jih le-ti v veliki meri precej zaznamujejo. Njihov psihofizični proces odraščanja se zaradi tega daljša in traja vse tja do 30. leta starosti.

Menim, da se vsi prehodi med seboj prepletajo in če mladi ne opravijo enega prehoda, težko dosežejo tudi druga dva, ki bi jih popeljala do odraslosti. Na primer če ne zaključijo šolanja v okviru formalnega izobraževanja, ne morejo na trg delovne sile, ne morejo postati ekonomsko neodvisni in si le stežka ustvarijo lastno družino. Glavni in najpomembnejši prehod je potemtakem prehod od šole k delu in temu bom v nadaljevanju namenila največ pozornosti.

2.4 PREHOD IZ SFERE FORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELOVNE SILE

Bakovnik in Beočanin (2010, 9) formalno izobraževanje definirata kot »načrtovan proces učenja oziroma pridobivanja znanja, ki sledi vnaprej določenim ciljem in se odvija v formalnih institucijah za izobraževanje in usposabljanje ter vodi do splošno priznanih diplom in kvalifikacij.« Prav prehod iz formalnih izobraževalnih institucij na trg delovne sile je eden ključnih in najzahtevnejših prehodov mladih. V primeru, da je prehod uspešen, mladi tudi dejansko postanejo enakopravni člani družbe, saj si z zaposlitvijo lažje zagotovijo socialno-ekonomsko neodvisnost (Trbanc in Verša 2002, 338). Tudi Vertot (2009, 76) se strinja, da gre pri tem prehodu mladih za prelomno obdobje v življenju posameznika, vendar je potrebno omeniti, da se povečuje starost mladih ob tem prehodu in tudi trajanje samega prehoda je vse daljše, pa tudi bolj problematično in negotovo.

Zakaj pa je trajanje prehoda iz področja izobraževanja v področje dela vse daljše in zakaj je ta prehod tako problematičen?

2.4.1 IZRABLJANJE MOŽNOSTI PODALJŠEVANJA ŠTUDIJA

Eden izmed ciljev Lizbonske strategije je, da se čim več mladih vključi v terciarno izobraževanje. S tem mladi še podaljšajo čas šolanja in posledično odlagajo vstop na trg dela. Zlasti zaradi slabih zaposlitvenih priložnosti na nek način izrabljajo možnost podaljševanja študija, le-ta pa se podaljšuje tudi zaradi (še) neustrezne implementacije bolonjske reforme. Za željo po vse daljšem šolanju je morda kriv tudi pojav študentskega dela, saj omogoča vsaj nekaj zaslužka in manj tveganj kot iskanje prve zaposlitve (Bakovnik in Beočanin 2010, 16).

Glede na to, da pogosto omenjam »podaljševanje študija«, bi bilo smotrno povedati, kakšna je pravzaprav doba terciarnega izobraževanja. Kovacheva (2005, 6–7) pravi, da je problem v tem, da se mladi raje usmerjajo znotraj izobraževanja in usposabljanja, med različnimi smermi in vrstami študija, kot da bi se usmerili na trg delovne sile. Doba šolanja se tako daljša in v povprečju traja že 7 let, posledično pa so nekateri posamezniki pri svojih poznih tridesetih še vedno definirani kot mladi.

2.4.2 NEKOMPLEMENTARNOST IZOBRAŽEVALNEGA IN DELOVNEGA SEGMENTA DRUŽBE

Eden izmed pomembnejših razlogov za vedno daljši in problematičen prehod na trg dela je, da se izobraževalni in delovni segment družbe prekrivata oziroma nista komplementarna v zadostni meri. Zaradi tega so mladi v pomanjkanju formalnih izkušenj in morajo svoje zaposlitvene možnosti iskati na zunanjem robu trga dela, ta pa je bolj fleksibilen in neugoden (Lukič 2008, 16). Izobraževalni sistem pravzaprav onemogoča gladek prehod na trg delovne sile, ne spodbuja pogojev za svetovanje in tudi ne dela na oblikovanju vseživljenjske karijerne orientacije (Bakovnik in Beočanin 2010, 8).

2.4.3 STRUKTURNE LASTNOSTI TRGA DELOVNE SILE OZIROMA MEHANIZMI NJEGOVEGA DELOVANJA

Prehod mladih na trg delovne sile je pogosto problematičen tudi zaradi samih lastnosti trga. Zaposlovanje je odvisno od tega:

- kolikšen je pritek mladih iskalcev zaposlitve v določenem obdobju oziroma kakšna so demografska gibanja (sem se prišteva predvsem upad rodnosti, podaljševanje življenjske dobe, staranje prebivalstva in manjši delež mladih),
- kakšna je struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih – gre za gospodarska gibanja/cikle in razmere na trgih,
- v kolikšni meri se pojavljajo netipične oblike zaposlitev oziroma pojav fleksibilnosti na trgu delovne sile; mladi se ob vstopu na trg delovne sile srečujejo s spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti, predvsem s povečano ponudbo manj varnih zaposlitev, še posebej za krajši in določen čas,
- kakšna je v določenem obdobju relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja in nenazadnje tudi
- kakšen je odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in kakšni so predpisi o zaposlovanju. Zaposlovanje mladih je sicer odvisno od delovanja tržnih mehanizmov, vendar je hkrati institucionalizirano tudi z zakonskimi in kolektivnimi predpisi, ki določajo pogoje zaposlovanja in odpuščanja (vrste pogodb, pravice in dolžnosti, oblike dela mladih ipd.) (Trbanc in Verša 2002, 338; Trbanc 2005, 21–25; Ignjatović in Trbanc 2009, 40).

2.5 ISKALCI PRVE ZAPOSLOTITVE

Podala sem dovolj definicij za mlado osebo, opisala kriterije odraslosti in predstavila enega izmed ključnih in najzahtevnejših prehodov mlade osebe v odraslost, tj. prehod iz izobraževanja na trg dela. Na podlagi vseh omenjenih definicij in razlag bom lažje opredelila tudi pojem »iskalci prve zaposlitve«.

Iskalce prve zaposlitve lahko po mojem mnenju vsaj delno enačimo z mladimi. Tudi oni še ne spadajo med odrasle, saj nimajo določene stopnje avtonomije in odgovornosti, nimajo še zaposlitve, ki bi jim nudila socialno in ekonomsko varnost ter nenazadnje ne morejo biti neodvisni. Od mladih se razlikujejo le v tem, da so že zaključili šolanje; so torej v postopku prehoda na trg delovne sile. Vseeno je potrebno dodati, da med iskalce prve zaposlitve spadajo tudi osebe, ki so glede na klasifikacijo mladih precej starejše. Nekateri posamezniki lahko svojo prvo zaposlitev brez uspeha iščejo še pri svojem 45. letu starosti, nekaterim

morda splet okoliščin ne omogoča, da bi našli primerno zaposlitev zase – imajo posebne potrebe, lažjo ali težjo motnjo v duševnem razvoju, telesne okvare ipd.

Kljub temu da med iskalce prve zaposlitve lahko umeščamo tudi starejše osebe, se bom v svoji diplomski nalogi osredotočila predvsem na iskalce prve zaposlitve, ki tako kot mladi po klasifikaciji iz ZJIMS (Ur. l. RS 42/2010) spadajo v starostno kategorijo od 15 do 29 let. Tudi na podlagi podatkov, pridobljenih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, lahko rečem, da je iskalcev prve zaposlitve, ki so stari od 15 do 29 let, daleč največ, tistih od 30. leta naprej pa je občutno manj. Tako lahko vidimo, da je bilo na primer v letu 2011 kar 75 % iskalcev prve zaposlitve mlajših in le 25 % starejših od 30 let.

Slika 2.1: Število registrirano brezposelnih iskalcev prve zaposlitve po starosti na zadnji dan leta 2011



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2012).

Majhen delež starejših iskalcev prve zaposlitve pa ni bil le v letu 2011, ampak tudi vsa leta poprej, kar je lepo razvidno iz spodnje Tabele 2.1.

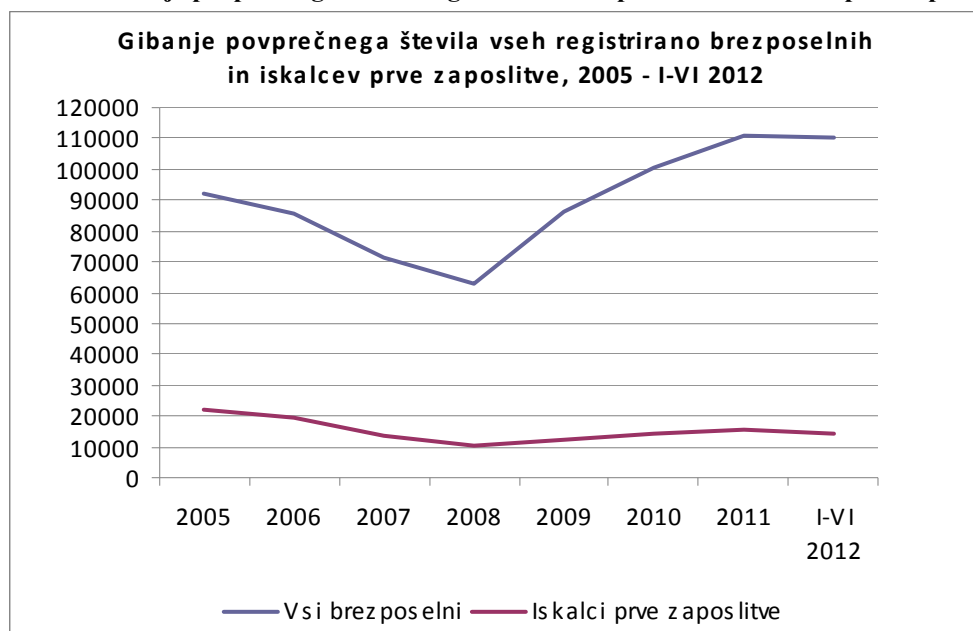
Tabela 2.1: Število registrirano brezposelnih iskalcev prve zaposlitve po starosti na zadnji dan obdobja

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Od 15 do 29 let	19.533	14.035	10.520	8.406	11.759	12.854	12.210
Od 30 do 60 let ali več	3.650	3.228	2.089	2.539	3.019	3.566	4.025

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2012).

Iz Tabele 2.1 lahko opazimo tudi zanimivo gibanje števila mladih iskalcev prve zaposlitve skozi leta. Vse do leta 2008 je vidno očitno zmanjševanje števila registrirano brezposelnih mladih iskalcev prve zaposlitve, v letu 2009 pa je število le-teh spet začelo naraščati. Razloge za padec in potem naraščanje lahko iščemo predvsem v gospodarskih razmerah. Ta pojav je lepo razviden tudi iz Slike 2.2.

Slika 2.2: Gibanje povprečnega števila registrirano brezposelnih in iskalcev prve zaposlitve



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2012).

Za leta pred gospodarsko krizo, torej vsa leta do vključno 2008, je bila značilna hitra rast delovno aktivnih v večini dejavnosti in posledično se je število registrirano brezposelnih zmanjševalo. Iskalci prve zaposlitve so v dobrih gospodarskih pogojih lažje ter predvsem hitreje našli zaposlitev in zato je tudi njihov delež med brezposelnimi upadal. Naraščanje števila registrirano brezposelnih mladih iskalcev prve zaposlitve v prvem letu gospodarske krize, torej v letu 2009, pa lahko razložim z značilnimi slabšimi pogoji poslovanja – delodajalci so morali hitro prilagoditi število zaposlenih manjšemu obsegu poslovanja in prav zaradi tega je v letu 2009 število brezposelnih in tudi mladih iskalcev prve zaposlitve spet močno naraslo (ZRSZ 2011, 6–8).

Do podobnega, vendar ne tako očitnega gibanja, je prihajalo tudi pri starejših iskalcih prve zaposlitve, vendar kot sem že omenila, je njihov delež med iskalci prve zaposlitve znatno manjši od deleža mladih.

Ravno zaradi manjšega deleža iskalcev prve zaposlitve, ki so starejši od 30 let in tudi izstopajo iz standardne klasifikacije mladih, se mi zdi še bolj smiselno, da se v svoji diplomski nalogi osredotočim le na iskalce prve zaposlitve, ki jih lahko enačimo z mladimi. Iz preventivnega razloga bom uporabljala besedno zvezo »mladi iskalci prve zaposlitve«, kar jasno nakazuje, da sem osredotočena zgolj na tiste iskalce prve zaposlitve, ki so stari od 15 do 29 let.

Primerna definicija bi potemtakem bila, da so mladi iskalci prve zaposlitve mlade osebe, ki so zaključile s šolanjem in stopajo na trg delovne sile oziroma iščejo svojo prvo zaposlitev. Ker na trg šele vstopajo, še nimajo formalnih delovnih izkušenj in so zato ponavadi primorane sprejete nekoliko bolj negotova, pa tudi neustrezna delovna mesta.

Nekaj dejstev o mladih iskalcih prve zaposlitve (Ivančič 2010, 93–111):

- (1) Mladi iskalci prve zaposlitve s samo končano osnovno šolo (ali manj) vstopajo na trg dela precej počasi. Tisti s končano srednjo poklicno šolo ali srednjo tehnično šolo imajo obsežnejšo komponento poklicnih spretnosti ter več sodelujejo z delodajalci, ki jim pomagajo oblikovati in pridobivati kvalifikacije. To je tudi razlog, da prvo pomembnejšo zaposlitev najdejo hitreje od tistih s končano splošno srednjo šolo in le s splošnimi spretnostmi.
- (2) Obdobje diplomiranja, spol in trajanje čakanja na prvo zaposlitev ne vplivajo na dosežen poklicni položaj ob prvi zaposlitvi.
- (3) Daljše čakaje na prvo zaposlitev pomeni tudi večje tveganje za prehod v drugo zaposlitev. Mladi, ki najtežje najdejo prvo zaposlitev, jo kasneje tudi najhitreje zapustijo in to je najbolj vidno pri manj izobraženih.
- (4) Daljše ko je čakanje na prvo zaposlitev, večja je verjetnost, da se bo le-ta iztekla v brezposelnost. Ravno zaradi tega pa so dolgotrajni iskalci prve zaposlitve pogosto prisiljeni sprejeti prekarna dela, ki ne nudijo varnosti.

Torej, tisti, ki prvič prihajajo na trg dela, ponavadi ne dobijo zaposlitve, ki bi si jo želeli oziroma jim ne omogoča uresničevanja življenjskih ciljev. Kaj je še značilno za mlade, ko prestopijo prag izobraževalne institucije? Se mar prav vsi srečujejo s slabšimi zaposlitvami? Ali pa je problem v njih samih – je krivo pomanjkanje delovnih izkušenj ali morda osebnostne lastnosti?

2.6 MLADI (ISKALCI PRVE ZAPOSLOTITVE) NA TRGU DELOVNE SILE

Mlade se na trgu delovne sile smatra kot specifično delovno silo, ki na trg šele prihaja. Prva značilnost, ki se jim pripisuje, je pomanjkanje delovne zgodovine in s tem tudi pomanjkanje delovnih izkušenj. Hkrati velja, da na trg prinašajo novo znanje, pridobljeno tekom izobraževalnega procesa, in številne socialne ter tehnične spretnosti, ki so si jih nabrali skozi proces odraščanja v sodobni informacijski družbi (Ignjatović in Trbanc 2009, 40). Tako lahko rečemo, da imajo mladi določen socio-kulturni kapital (Svetlik 2002, 494).

Številni avtorji se strinjajo, da so mladi na trgu delovne sile pogosto v slabšem položaju v primerjavi z ostalo populacijo oziroma z drugimi starostnimi skupinami (Črnak-Meglič 2005, 323; Vertot 2009, 79). Nekateri menijo, da je v okviru pogojev dela moč najti velike neenakosti in tudi diskriminacijo v zaposlovanju med različnimi kategorijami na trgu delovne sile (Bakovnik in Beočanin 2010, 18). Diskriminacija je mišljena predvsem v smislu procesa segmentacije trga delovne sile. Le-ta trg delovne sile deli na interni in eksterni del; pri tem interni trg delovne sile zasedajo skupine zaposlenih, ki so vanj že močno integrirane in jih ščiti delovnopravna zakonodaja, mladim pa preostane eksterni del trga delovne sile, za katerega je značilna manjša materialna in socialna varnost (Boljka 2009, 17).

V čem se mladi, poleg pomanjkanja delovnih izkušenj, še razlikujejo od starejših kategorij, da imajo delodajalci tak odnos do njih in jim zato za zaposlitev ostane le eksterni del trga delovne sile?

2.6.1 ZNAČILNOSTI KATEGORIJE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Z vidika delodajalcev so pomembni naslednji sklopi značilnosti mladih, ki prihajajo na trg delovne sile, in sicer:

- znanje,
- delovne izkušnje in
- značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebne lastnosti (Trbanc in Verša 2002, 339–340).

ZNANJE

Mladi iskalci prve zaposlitve na trg delovne sile stopajo takoj po končanem izobraževanju in zato je njihova ključna konkurenčna prednost najnovejše in kompleksno znanje, pa tudi sklop

spretnosti in kompetenc, ki jih pridobijo med izobraževanjem. Spreminjajoča se narava dela jih namreč dandanes zahteva v vedno večji meri. Gre predvsem za uporabo računalnika, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, aktivno uporabo tujih jezikov in tako dalje. Prav tako pa so pomembne tudi spretnosti, kompetence in izkušnje, ki si jih mladi naberejo med odraščanjem oziroma so same po sebi posledica socializacije v sodobnih družbah (Trbanc in Verša 2002, 340; Trbanc 2005, 19). Te bom podrobneje opisala v nadaljevanju.

DELOVNE IZKUŠNJE

Kot sem že večkrat omenila, delodajalci mlade vidijo kot delovno silo, ki ji primanjkuje delovnih izkušenj, morda tudi delovne usposobljenosti. Za seboj nimajo delovne zgodovine in zaradi tega delodajalci le stežka ugotovijo, kakšne delovne navade in osebnostne lastnosti ima določen posameznik. Ne morejo se prepričati o njegovi stalnosti, pripadnosti, odgovornosti in avtonomnosti pri delu, zato jim njegovo zaposlovanje predstavlja tveganje. Pomanjkanje delovnih izkušenj je tako za mlade njihova glavna konkurenčna pomanjkljivost, za delodajalce pa je tveganje, ki ga premoščajo z nestalnim in fleksibilnim zaposlovanjem mladih (Trbanc in Verša 2002, 341; Trbanc 2005, 20). Lukič (2008, 66) pa je še bolj natančen in pravi, da mladi iskalci zaposlitev brez izkušenj za delodajalce predstavljajo »/.../ faktor tveganja, ki ga kompenzirajo tako, da mladim ponudijo zaposlitev za določen čas.«

Zdi se, da so delovne izkušnje ključnega pomena pri zaposlovanju mladih. Pa je temu res tako? Analiza pogojev za zaposlitev, ki jih opredeljujejo delodajalci, je pokazala, da so delovne izkušnje res pomembne, vendar ne najpomembnejše. Pri zaposlovanju oziroma izbiranju delavca so po pomembnosti na drugem mestu, takoj za pridobljeno izobrazbo (Verša v Lukič 2008, 66).

SOCIOKULTURNI KAPITAL

Sociokulturni kapital je sestavljen iz lastnosti, ki so posledica socializacije, iz predhodnih izkušenj in osebnostnih lastnosti. To so dejanske lastnosti mladih; običajno pa se jim pripisuje še nekatere druge osebnostne lastnosti, ki niso nujno resnične (Trbanc in Verša 2002, 342–343). Pripisane osebnostne lastnosti so splošne predstave, ki jih imajo delodajalci o mladih. Najbolj pogosto jim je pripisana manjša pripadnost, manjša odgovornost, nestalnost, nezrelost, neresnost, nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti, zaradi katerih naj bi bili mladi za delodajalce tvegana delovna sila. Poleg negativnih pripisanih lastnosti pa imajo tudi nekaj pozitivnih, in sicer: večja sprejemljivost za spremembe v delovnem procesu, večja inovativnost in prilagodljivost. Pomembna pozitivna lastnost je tudi

ta, da so manj zahtevni, zaradi česar so pogosto pripravljene sprejeti slabšo zaposlitev, bolj negotovo in nestalno, začasno ali delno zaposlitev oziroma v bolj neugodnem času. Prav te lastnosti pa so pri vse večji fleksibilnosti trga delovne sile konkurenčna prednost mladih (Trbanc 2005, 18–19).

Nekateri avtorji menijo tudi, da mladi s svojim visokim delovnim potencialom, željo po delu in nadaljnjem učenju ter kreativnostjo in inovativnostjo vsekakor tvorijo podlago za visoko učinkovitost pri delu (Bakovnik in Beočanin 2010, 14). Škoda je le, da se s tem dejstvom ne strinjajo vsi delodajalci in jim zaposlovanje mladih vseeno predstavlja tveganje.

3 POVEZAVA MED FLEKSIBILIZACIJO IN MLADIMI ISKALCI PRVE ZAPOSLOTITVE

Kot je bilo že večkrat omenjeno, so mladi iskalci prve zaposlitve ob vstopu na trg delovne sile pogosto v nezavidljivem položaju. Nanje se gleda kot na specifično delovno silo, ki je na nek način odrinjena na rob trga; s svojim znanjem le stežka prepričajo delodajalce, da zaposlijo prav njih. Zaposlitev mladih delodajalcem predstavlja tvegano dejanje in zato se tega, če je le možno, raje izognejo. Na zaposlovanje mlajše delovne sile tako vplivajo strukturni, institucionalni, individualni in tudi drugi dejavniki, omembe vredni pa so tudi vplivi procesa fleksibilizacije.

Že v prvem delu diplomskega dela sem predstavila vplive fleksibilizacije trga delovne sile na posameznika, ki so ključni tudi za mlade iskalce prve zaposlitve. Po eni strani jim fleksibilizacija zagotavlja večjo izbiro in lažje usklajevanje časa, po drugi strani pa so jim ponujene bolj negotove in slabše plačane zaposlitve, ki jim ne nudijo varnosti in niso v skladu z njihovim življenjskimi cilji o samostojnosti in neodvisnosti od staršev. Sicer ne moremo zagotoviti, da je zgolj fleksibilizacija tista, ki je mlade obsodila na slabše prve zaposlitve, vendar je prav gotovo ena izmed razlogov. Res da imajo na prvo zaposlitev velik vpliv tudi demografska gibanja, razmere na trgu delovne sile, podaljšano izobraževanje, število iskalcev zaposlitve in odnos delodajalcev do mladih, vendar vseeno menim, da je fleksibilizacija ključnega pomena. Če se na trgu delovne sile proces fleksibilizacije sploh ne bi razvil in bi tako kot nekoč za standardno zaposlitev veljala le zaposlitev za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, potem delodajalci danes ne bi poznali in uporabljali fleksibilnih oblik

zaposlovanja. Prva zaposlitev za mlade ne bi bila za določen čas ali s krajšim delavnikom, tako kot je dandanes.

Da ima fleksibilizacija velik vpliv predvsem na mlade iskalce prve zaposlitve, se lahko potrdi že na podlagi analize različne literature. Številni avtorji se strinjajo, da so mladi zelo prilagodljiv in izobražen del trga delovne sile, kljub temu pa so njihove prve zaposlitve negotove, slabše plačane in sklenjene s pogodbami za določen čas (Ignjatović in Trbanc v Bakovnik in Beočanin 2010, 12). To pa so značilnosti prav fleksibilnih oblik zaposlovanja. Vertot (2009, 76) se strinja, da manj gotovim fleksibilnim oblikam zaposlitve najbolj pogosto podležejo mladi oziroma vsi tisti, ki iščejo prvo zaposlitev, saj druge izbire nimajo. Tudi Wallace (2003, 790) potrdi, da se fleksibilne pogodbe vežejo na mlajše delavce bolj kot na druge starostne skupine.

Znano je, da so fleksibilne zaposlitve delodajalcem v interes predvsem, ker imajo pri taki obliki zaposlovanja več manevrskega prostora, hkrati pa lažje znižujejo stroške proizvodnje. Tudi stroški pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je fleksibilna, so nižji oziroma jih ni in zato opravljanje začasnih (fleksibilnih) oblik zaposlitve delodajalci izkoristijo za čakalno oziroma preizkusno dobo mlade delovne sile. Tako lahko rečemo, da je prva zaposlitev mladih ponavadi le obdobje, v katerem delodajalci testirajo produktivnost, prilagodljivost, pripadnost in podobne lastnosti mladih (Trbanc 2007, 54).

Konec koncev pa so razmere na trgu take, da so zaposlitve za nedoločen kot tudi za določen čas vse redkejša dobrina in za vsako delo tekmuje vse več mladih iskalcev prve zaposlitve, čeprav vedo, da bodo zgolj na preizkusni dobi. Ne glede na pridobljeno formalno izobrazbo, delovne izkušnje, znanja in sposobnosti so tudi boljše izobraženi mladi iskalci prve zaposlitve prisiljeni sprejeti delo, ki nikakor ni njihova prva in najboljša izbira (Ivančič 2010, 105). Ravno zaradi tega so mladi s svojo prvo in največkrat fleksibilno zaposlitvijo nezadovoljni, nad svojim delom nimajo nadzora in imajo nizke dohodke (Wallace 2003, 792). Črnak-Meglič to nezadovoljstvo razlaga z neprostovoljno fleksibilnostjo. Pravi namreč, da so mladi (iskalci prve zaposlitve) res

tisti, katerih delovni čas je pogosteje neprostovoljno fleksibilen, poleg tega pa so tista skupina na trgu delovne sile, ki je v daleč največjem deležu zaposlena za določen čas. S to situacijo je povezan tudi njihov socioekonomski položaj in možnosti reševanja stanovanjskega problema. Zaposlitev za določen čas je pomembna oteževalna

okoliščina pri najemanju stanovanjskih kreditov, neprofitni najemni sektor pa je tako majhen in nerazvit, da mladim ne nudi možnosti cenovno ugodnih stanovanjskih rešitev (Črnak-Meglič 2005, 323).

Torej, vpliv fleksibilizacije trga delovne sile se pri mladih iskalcih prve zaposlitve kaže res v veliki meri. V mislih imam predvsem razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki je pri mladih daleč največja. Ti so namreč, kot je bilo že večkrat povedano, pri iskanju prve zaposlitve primorani sprejeti negotova, nestalna in zlasti neustrezna delovna mesta. Zaradi tega so v slabem ekonomskem in socialnem položaju, njihova avtonomija je manjša, s tem pa tudi njihov delovni potencial. Po dolgotrajni čakalni dobi, ki preteče, preden dobijo svojo prvo zaposlitev, pa so mladi psihično izmučeni, negotovi in posledično tudi manj motivirani za delo (Bakovnik in Beočanin 2010, 17).

4 ANALIZA PODATKOV

V tem delu diplomske naloge bom poskušala dokazati, da ima fleksibilizacija trga delovne sile vpliv na mlade iskalce prve zaposlitve. To bom dokazala s pomočjo kvalitativne analize že obstoječih podatkov; osredotočila pa se bom zgolj na trg delovne sile v Sloveniji.

Najprej bom predstavila slovenski trg delovne sile, v kolikšni meri je fleksibilen oziroma tog, nato pa bom navedla podatke, ki bodo potrdili teorijo in s tem tudi hipotezo, ki pravi, da ima fleksibilizacija (slovenskega) trga delovne sile vpliv predvsem na mlade iskalce prve zaposlitve. Dokazala bom, da je razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja med mladimi precej večja kot pri drugih starostnih kategorijah.

4.1 FLEKSIBILNOST SLOVENSKEGA TRGA DELOVNE SILE

Glede na to, da se fleksibilnost najenostavneje meri z deleži fleksibilnih oblik zaposlitve, še posebej z deležem zaposlitev za določen čas, samozaposlitev in dela s krajšim delovnim časom, bom najprej predstavila te podatke.

V Sloveniji je delež delovno aktivnih, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, stalno naraščal in je v letu 2011 znašal 10,7 % (Lah 2012). Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004, 244)

menita, da ta vrsta zaposlovanja v Sloveniji ni posebej razvita in med iskalci zaposlitve tudi ni zaželena.

Delež samozaposlitev se je od leta 1993 do 2009 zniževal, v zadnjih treh letih pa se spet zvišuje. V letu 2011 je bilo tako med Slovenci kar 12,6 % delovno aktivnih samozaposlenih. Rast tega deleža gre pripisati predvsem programu Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Ta je namreč namenjal veliko sredstev za subvencije tistim, ki so se na novo samozaposlili. Ostali razlogi za porast pa se skrivajo v novih načinih zaposlovanja s strani delodajalcev; vse pogosteje se namreč odločajo za sklenitev delovnega razmerja z nekom, ki ima s. p., saj z njimi lažje prekinejo sodelovanje, pa tudi manj obveznosti imajo do njih (Lah 2012).

Naslednja najbolj pogosto uporabljena fleksibilna oblika zaposlovanja je delo za določen čas. Če pogledamo delež zaposlenih za določen čas v Sloveniji, vidimo, da ta skozi leta narašča.

Tabela 4.1: Zaposlitev za določen čas glede na celotno zaposlenost, v %

	1998	2000	2002	2005	2009
Slovenija	9,3	11,1	12,9	14,8	16,4

Vir: Južnik Rotar (2007, 98); Lušina in Brezigar Masten (2011, 20–21).

Glede na delež takšnega zaposlovanja se Slovenija uvršča v sam vrh oziroma smo nad povprečjem EU. V drugem četrtletju leta 2012 je bilo namreč 129.000 Slovencev zaposlenih za določen čas, kar je predstavljalo 16,7 % vseh zaposlenih (Lah 2012).

Delna merila fleksibilnosti kažejo, da se vsi deleži določenih fleksibilnih zaposlitev zadnja leta v Sloveniji večajo. To je sicer znak, da je slovenski trg delovne sile fleksibilen in odprt, toda če si pogloblje pogledamo še indeks varovanja zaposlitve, ki je tudi merilo fleksibilnosti, tega ne moremo več trditi.

Na podlagi indeksa varovanja zaposlitve, ki je za Slovenijo v primerjavi z drugimi državami EU zelo visok, lahko rečemo, da je slovenski trg dela še vedno precej tog. Pomanjkanje fleksibilnosti se opazi predvsem pri varnosti zaposlitev za nedoločen čas. Naš trg delovne sile se tako deli na 2 segmenta: tistega z zelo varnimi zaposlitvami za zaposlene, ki delajo za nedoločen čas, in tistega fleksibilnega, ki mladim ponuja negotove zaposlitve za določen čas

ali s krajšim delavnikom (Trbanc 2005, 29). Tudi Kajzer (2007, 21) se strinja, da se slovenski trg dela pogosto označuje kot tog. Predvsem zaradi dokaj močnega varovanja zaposlitve in skromne odzivnosti zaposlovanja v obdobjih, ko je bila povečana gospodarska rast. Južnik Rotar (2007, 94) dodaja, da do tega prihaja, ker je Zakon o delovnih razmerjih kljub spremembam in dopolnitvam, ki so bile usmerjene k povečanju fleksibilnosti, še vedno tog in to predvsem pri odpuščanju delavcev.

Če bomo v prihodnje želeli doseči še bolj fleksibilen trg delovne sile, se bo potrebno soočiti z nekaterimi kratkoročnimi in dolgoročnimi izzivi, in sicer:

- 1) kratkoročni izziv predstavlja obvladovanje naraščajoče brezposelnosti, do katere prihaja zaradi globalne gospodarske krize,
- 2) med dolgoročne izzive pa štejemo povečanje udeležbe starejših na trgu delovne sile, višanje stopnje delovne aktivnosti mladih in obvladovanje naraščajočega dualizma, ki zajema varne zaposlitve za nedoločen čas in negotove, fleksibilne zaposlitve za določen čas, katere največkrat dobijo mladi (Lušina in Brezigar Masten 2011, 2).

4.2 RAZŠIRJENOST FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA MED MLADIMI

Že na podlagi teorije sem ugotovila, da se fleksibilne oblike zaposlovanja pojavljajo predvsem pri mlajši generaciji oziroma tistih, ki šele vstopajo na trg delovne sile. S pomočjo podatkov o razširjenosti določene fleksibilne oblike zaposlitve med mladimi v Sloveniji bom teorijo na prejšnjih straneh, pa tudi hipotezi, z lahkoto potrdila.

4.2.1 ZAPOSLOVITEV ZA DOLOČEN ČAS

Za Slovenijo velja rek: »Čim mlajši je posameznik, tem verjetneje bo imel delo za določen čas« (Svetlik 1994, 132).

Slovenija je v svetu poznana po velikem deležu mladih, ki so zaposleni za določen čas. Prav tako je znano, da je zaposlovanje za določen čas na slovenskem trgu delovne sile povezano s starostjo in navzočnostjo na trgu. Je nekakšna sistemska konstanta kolektivnega načela fleksibilizacije in z implicitno sindikalno pomočjo ščiti starejše, seveda na račun mlajših (Trbanc 2007, 54). Iz tega lahko sklepamo, da je slovenski trg dela bolj fleksibilen za mlade in bolj tog za starejše. Mladi so tako v Sloveniji nadpovprečno izpostavljeni zaposlovanju za

določen čas in njihov delež v taki obliki zaposlitve vodi pred vsemi evropskimi državami, kar je razvidno tudi iz Tabele 4.2 (Bakovnik in Beočanin 2010, 13; Lušina in Brezigar Masten 2011, 20).

V Sloveniji je bilo v letu 2009 kar 66,6 % mladih v starostni skupini od 15 do 24 let zaposlenih za določen čas, medtem ko je bil povprečni delež za 27 držav članic Evropske Unije le 40,2 %.

Tabela 4.2: Delež zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene v posamezni starostni skupini, leto 2009

	15–24 let	25–59 let	55–64 let
EU 27	40,2 %	10,3 %	6,6 %
Slovenija	66,6 %	11 %	8,2 %

Vir: Lušina in Brezigar Masten (2011, 21).

Iz podatkov za leto 2009 in tudi za 2008, ko je bilo za določen čas zaposlenih 69,8 % mladih od 15 do 24 let, v starostni kategoriji od 25 do 29 let pa 27,3 %, lahko razberemo, da so mladi v Sloveniji v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami na trgu delovne sile dejansko skupina, ki prevzema nase večje tveganje. Bolj so podvrženi zaposlovanju za določen čas, saj so deleži takih zaposlitev v kategoriji starejših občutno manjši (Boljka 2009, 18).

Zanimivo je tudi dejstvo, da mladi iskalci prve zaposlitve v bistvu skorajda ne morejo dobiti zaposlitve, ki ne bi bila za določen čas, saj je preko 70 % vseh potreb po delovnih mestih, ki jih objavijo delodajalci, prav za določen čas (Pajnkihar 2003, 7). Ignjatović in Trbanc (2009, 42) dodajata, da delež zaposlitev za določen čas med vsemi novonastalimi prostimi delovnimi mesti narašča že od nekdanj; višji od 70 % pa je že od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja. Aprila 2009 je tako delež novonastalih prostih delovnih mest, ki so bila zgolj za določen čas, znašal že 77,2 %.

Iz Tabele 4.3 pa je razvidno, da se je v juliju 2009 ta delež prvič povzpел na 80 % in od takrat dalje niha okrog te meje. V avgustu 2012 je bilo tako med prostimi delovnimi mesti že kar 84,6 % takih, ki so bila zgolj za določen čas. To pomeni, da se bodo mladi s še večjo verjetnostjo soočili s tovrstno zaposlitvijo.

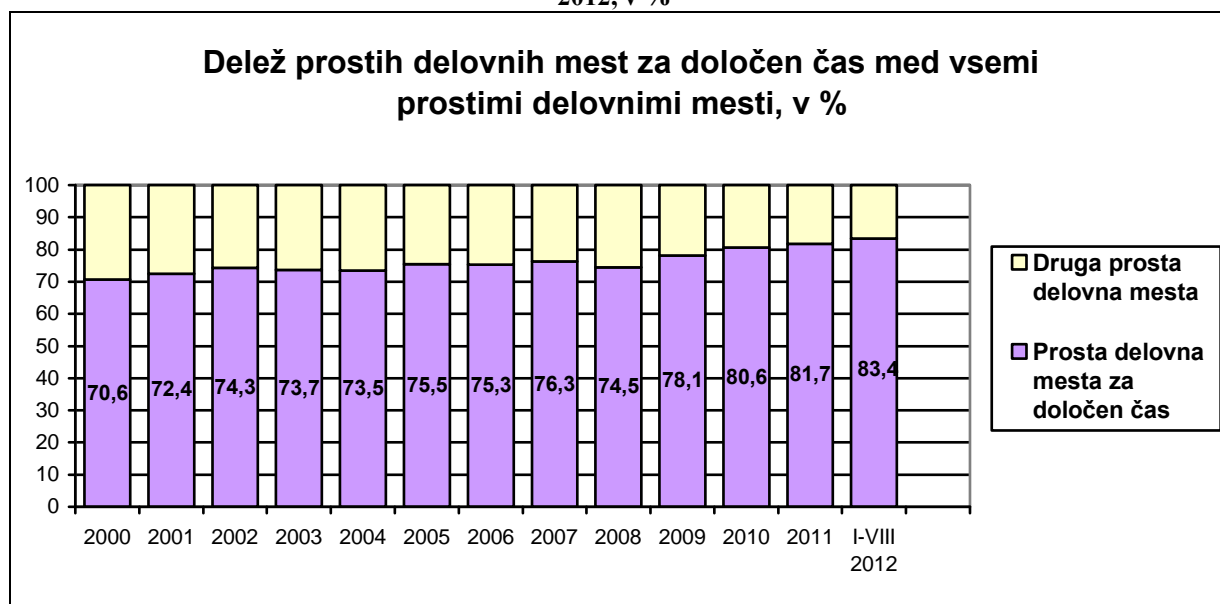
**Tabela 4.3: Delež prostih delovnih mest za določen čas glede na vsa prosta delovna mesta
za obdobje 2009–2012, v %**

	2009	2010	2011	2012
Januar	72,0	77,2	80,9	80,3
Februar	75,0	79,9	81,7	82,7
Marec	77,5	79,7	81,8	85,7
April	77,2	82,2	81,5	83,3
Maj	77,8	81,8	82,1	83,9
Junij	78,7	79,8	79,3	83,0
Julij	80,0	81,1	80,9	83,7
Avgust	82,0	83,0	83,5	84,6
September	80,7	82,6	83,9	/
Oktober	78,2	81,4	84,0	/
November	80,1	80,4	81,6	/
December	77,7	78,1	78,5	/
Letno povprečje	78,1	80,6	81,7	83,4

Vir: UMAR (2012).

Tudi če pogledamo letno povprečje prostih delovnih mest, ki so za določen čas (glej Sliko 4.1), lahko opazimo, da njihov delež zadnjih nekaj let vztrajno narašča. Mladi imajo tako vse manj možnosti, da bi dobili kakšno drugo obliko zaposlitve, torej zaposlitev, ki ne bi bila za določen čas in tudi ne bi bila fleksibilna.

Slika 4.1: Delež prostih delovnih mest za določen čas glede na vsa prosta delovna mesta, za obdobje 2000–2012, v %



Vir: UMAR (2012).

4.2.2 ZAPOSLOITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Tudi delež zaposlenih s krajšim delovnim časom je daleč največji med mladimi.

Če pogledamo spodnjo Tabelo 4.4, opazimo, da ta delež v najmlajši starostni kategoriji znaša 36,6 %, v najstarejši kategoriji pa le 15 %. V državah članicah EU je delež mladih zaposlenih s krajšim delovnim časom precej manjši kot v Sloveniji, medtem ko so deleži v drugih starostnih kategorijah višji od slovenskih deležev.

Tabela 4.4: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na vse zaposlene v posamezni starostni skupini, leto 2009

	15–24 let	25–59 let	55–64 let
EU 27	27,8 %	16,6 %	22,1 %
Slovenija	36,6 %	6,3%	15 %

Vir: Lušina in Brezigar Masten (2011, 20).

Na splošno lahko rečemo, da je opravljanje del za določen čas in tudi za krajši delovni čas med mladimi v Sloveniji vse pogostejše. To vsekakor pomeni, da so fleksibilizaciji trga delovne sile precej bolj podvrženi mladi (iskalci prve zaposlitve) kot pa drugi akterji na trgu delovne sile. Delodajalci na tak način zavarujejo tiste, ki so na trgu že dalj časa, zavarujejo pa tudi sebe, predvsem pred potencialno odvečno in/ali potencialno neustrezno delovno silo (Črnak-Meglič 2005, 325).

4.3 PROBLEMI TRGA DELA V SLOVENIJI

Vertot (2009, 79) med dejstvi, ki odločilno vplivajo na zaposlovanje tistih, ki šele stopajo na trg delovne sile v Sloveniji v zadnjih letih, izloči dva najbolj pomembna, in sicer:

(1) *podaljševanje izobraževanja* in (2) *sorazmerno tog trg delovne sile*, predvsem za starejše.

Menim, da se omenjena dejavnika zaposlovanja med seboj prepletata in sta za mlade iskalce prve zaposlitve ob vstopu na trg tako prednost kot tudi ovira. Podaljšanje izobraževanja sicer ugodno vpliva na izboljševanje izobrazbene strukture posameznikov, vendar na drugi strani povzroča nizke stopnje aktivnosti mladih. Problem podaljševanja izobraževanja je tudi, da le-to dandanes traja že predolgo in tako se mladi borijo s pomanjkanjem delovnih izkušenj. Na trg delovne sile pogosto vstopajo šele po dopolnjenem 24. letu ali še pozneje, vendar kot

iskalci prve zaposlitve nimajo zadosti oziroma sploh nimajo relevantnih delovnih izkušenj (Vertot 2009, 79).

4.3.1 DELEŽ MLADIH, VKLJUČENIH V TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE

Mladi v Sloveniji vse dlje ostajajo v izobraževanju.

Skoraj polovica jih nadaljuje šolanje na terciarni stopnji in posledično kasneje opravijo prehod iz izobraževalnih ustanov na trg delovne sile. Strokovnjaki opozarjajo, da slovenska mladina vstopa na trg delovne sile v povprečju pri višji starosti kot v drugih evropskih državah, saj tudi študij pri nas v povprečju traja precej dlje. Pogosto se dogaja, da so iskalci prve zaposlitve stari okoli 25 let in so praktično brez delovnih izkušenj, to pa jim še dodatno otežuje možnost dostopa do zaposlitve. Med drugim je za Slovenijo značilno, da se konkurenca za delovna mesta med mladimi povečuje, predvsem na družboslovnem in humanističnem področju. Na teh dveh področjih je povpraševanje delodajalcev že kar nekaj časa precej manjše od števila mladih, ki so končali tovrstne smeri izobraževanja. Prihaja pa tudi do obratnega strukturnega neskladja, in sicer pri tehničnih, tehnoloških in naravoslovnih področjih, kjer je manjše število iskalcev zaposlitve in večje povpraševanje delodajalcev (Črnak-Meglič 2005, 324).

Torej, ko govorimo o trendih v izobraževanju v Sloveniji in o njihovi povezavi s trgom dela, preprosto moramo omeniti tudi proces masivizacije terciarnega izobraževanja (Lukič 2008, 36). Za lažjo predstavo lahko navedem podatek iz leta 2006, ko je bil delež mladih, vključenih v terciarno izobraževanje v Sloveniji, 45,1 %, v EU pa le 28,8 % (Rakar 2009, 34). Raziskave o okviru OECD so pokazale, da slovenski študentje v povprečju potrebujejo 7 let za dokončanje izobraževanja, kar je v povprečju skoraj največ v vseh državah OECD. Da bi skrajšali čas študija, bi morala vlada uvesti univerzalne šolnine, vključno z možnostjo posojil, in bi tako vsem študentom zagotovili pravičen dostop do šolanja. Zaradi šolnin bi bili študenti bolj dovzetni za razmere na trgu dela, pa tudi bolj motivirani bi bili, da študij dokončajo pravočasno (OECD 2011, 7).

Izredno zanimiva je tudi primerjava podatkov, pridobljenih iz raziskav Mladina 2000 in Mladina 2010, ki dobro ilustrira, kaj se dogaja z mladimi oziroma kako močno je težaven prehod iz izobraževanja na trg delovne sile. Če se omejimo na starostno skupino od 25 do 29 let, ki je z vidika prehoda v svet dela še posebej zanimiva, vidimo, da se je delež polno zaposlenih v tej skupini zmanjšal s 74,5 % v letu 2000 na 57 % v letu 2010. Delež rednih

študentov se je povečal s 3,7 % na 14 %, delež brezposelnih pa s 7 % na 11,2 %. Jasno se pokaže trend podaljševanja in zaostrovanja pogojev prehoda iz sistema izobraževanja v redno zaposlitev. Torej, mladi podaljšujejo čas izobraževanja, saj je to enostavneje kot priti na trg delovne sile, kjer so prve zaposlitve precej fleksibilne in zato negotove, le za določen ali skrajšan delovni čas ali pa primernih zaposlitev sploh ni na voljo (Klanjšek in Lavrič 2011, 132).

4.3.2 VELIKA FLEKSIBILNOST ZAPOSLOVANJA MLADIH OZIROMA STAROSTNA SEGMENTACIJA (TRG JE TOG ZA STAREJŠE, FLEKSIBILEN ZA MLADE)

Pri fleksibilizaciji slovenskega trga delovne sile gre za specifično obliko starostne segmentacije, v katero so vključeni predvsem mladi. Ti pa se tudi najpogosteje soočajo z njenimi negativnimi posledicami (Ignjatović in Trbanc 2009, 42). Mladi iskalci prve zaposlitve so, kot v večini evropskih držav, tudi v Sloveniji prisiljeni sprejemati bolj fleksibilne oblike zaposlitve, starejšim pa to ni potrebno. Z vidika socialne pravičnosti je razlika med starostnimi skupinami, glede na položaj na trgu dela, zelo velika – starejši imajo namreč zagotovljeno precej večjo socialno varnost in posledično lahko potrdimo, da so žrtve fleksibilizacije trga dela v Sloveniji predvsem mladi (Rapuš Pavel in Dekleva 2007, 62).

Vpliv fleksibilizacije kaže tudi podatek, da je leta 2000 redno zaposlitev za nedoločen čas imelo kar 60 % 29-letnikov, v letu 2010 pa le še 48 % (Klanjšek in Lavrič 2011, 134).

4.3.3 POSLEDICE ZA SLOVENSKO MLADINO

To, da se vedno več mladih v Sloveniji odloči za terciarno izobraževanje, da je trg delovne sile zanje vedno bolj fleksibilen in negotov, pa prav gotovo s seboj nosi tudi posledice. V mislih imam predvsem kasnejšo osamosvojitvev in popolno neodvisnost. Kdaj gredo Slovenci od doma, kdaj zapustijo svoje starše in imajo svojega prvega otroka? Kdaj se pravzaprav osamosvojijo?

Mladi v Sloveniji se sicer vse bolj zgodaj enačijo z odraslostjo, kljub temu da vedno pozneje uresničujejo dejanske prehode. Vedno pozneje se odselijo od staršev, vzpostavijo gmotno neodvisnost in oblikujejo lastno družino (Lavrič in Flere 2011, 72).

Če najprej pogledamo vstop na trg dela: nekoč je kar 80 %, torej večina mladih, že po 14. letu vstopala v svet delavca. Danes se starostna meja za vstop v zaposlitev vztrajno pomika navzgor, vse do tridesetega leta. Namesto zgodnjega vstopa v delo mladi raje množično vstopajo v nadaljnje faze izobraževanja (Ule 2000, 45). Naslednji pomemben prehod je odselitev iz izvorne družine. Kako je s tem v Sloveniji? V starosti 29 let polovica moških še vedno živi skupaj s starši ali pa se je k staršem že vrnila (Šircelj in Žnidaršič 2005, 51). Po raziskavah Študentske organizacije Univerze v Ljubljani, ki so bile narejene leta 2004, kar 75 % oseb med 25. in 29. letom živi s starši v skupnem gospodinjstvu. S stališča družbene starosti bi lahko te osebe označili za polodrasle in jih zaznamovali z zmanjšano avtonomijo lastnega življenja (Lukič 2008, iii). Glede na to, da mladi v Sloveniji vse dlje živijo s starši, pa se tudi kasneje poročijo oziroma oblikujejo lastno družino. V letu 2008 so bili ženini ob sklenitvi prve zakonske zveze v povprečju stari 30,9 leta, neveste pa 28,4 leta. Pred tremi desetletji je bilo povsem drugače: nevesta je bila ob sklenitvi prve zakonske zveze stara 22,5 leta, ženin pa 25,7 leta (Vertot 2009, 32). Ker se nastajanje mladih družin odmika v višje starosti, je tudi materinstvo v najstniških letih postalo že prava redkost. Ženske se za rojstvo otrok najpogosteje odločajo v starosti od 25 do 29 let. Leta 2004 je bila povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka 27,5 leta (Šircelj in Žnidaršič 2005, 54–55). Pa tudi v letu 2008 se odlaganje materinstva v kasnejša leta še ni ustavilo; mati je bila ob rojstvu prvega otroka v povprečju stara 28,4 leta (Vertot 2009, 29).

4.4 ANALIZA PODATKOV IZKLJUČNO O MLADIH ISKALCIH PRVE ZAPOSLOTITVE

Skozi celotno diplomsko nalogo sem želela s pomočjo sekundarne analize literature dokazati, da so vplivom fleksibilizacije trga delovne sile podvrženi predvsem mladi, podrobneje mladi iskalce prve zaposlitve. Vsekakor se je izkazalo, da so mladi tisti, katerih prve zaposlitve so v večini primerov fleksibilne, negotove in niso varne. V nadaljevanju bom to potrdila tudi z analizo podatkov, ki sem jih pridobila na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in se nanašajo izključno na iskalce prve zaposlitve.

Glede na postavljene hipoteze je pomembno predvsem, kakšna je prva zaposlitev mladih iskalcev prve zaposlitve. Bodo tudi podatki dejanskega stanja v Sloveniji pokazali, da gre za eno izmed fleksibilnih zaposlitev?

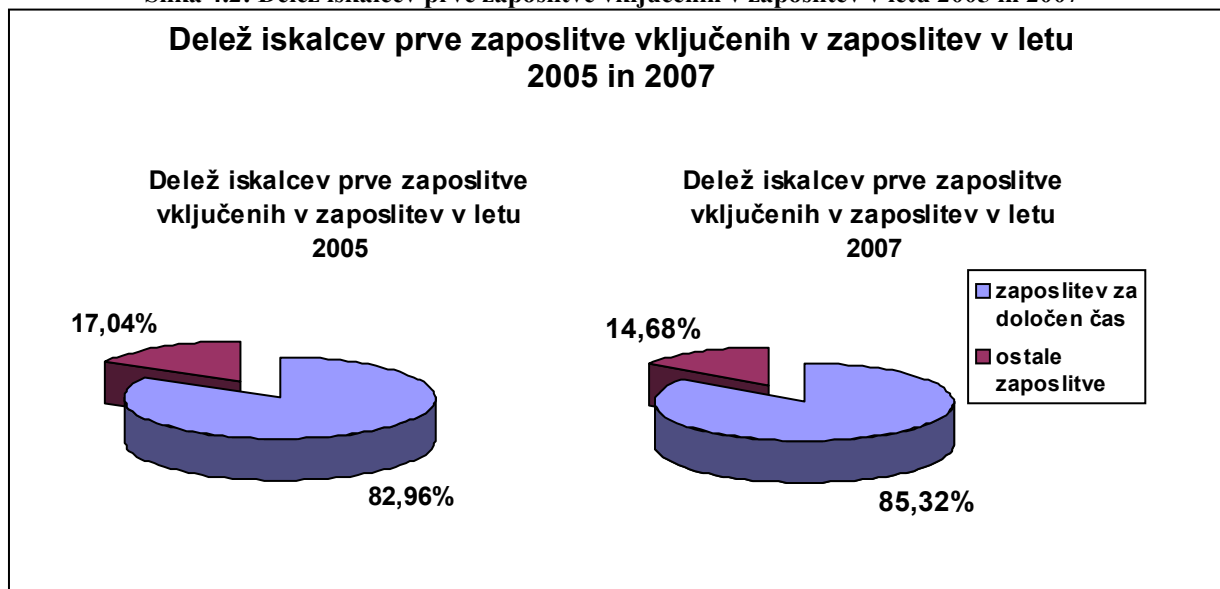
Spodnja Tabela 4.5 prikazuje število iskalcev prve zaposlitve, ki so bili vključeni v zaposlitev v posameznem obdobju, vse od začetka leta 2005 do junija 2012. Vrstica z oznako »Skupaj« predstavlja vse iskalce prve zaposlitve, ki so dejansko dobili prvo zaposlitev, druga vrstica z oznako »Določen čas« pa nam ponuja število tistih iskalcev prve zaposlitve, ki so kot prvo zaposlitev dobili zaposlitev za določen čas.

Tabela 4.5: Število iskalcev prve zaposlitve vključenih v zaposlitev v obdobju

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	I-VI 2012
Skupaj	11054	11203	9598	7462	6016	7521	7846	3337
Določen čas	9170	9342	8189	5911	3929	5112	5661	2108

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2012).

Slika 4.2: Delež iskalcev prve zaposlitve vključenih v zaposlitev v letu 2005 in 2007



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2012).

Iz Tabele 4.5 in Slike 4.2 je razvidno, da je bila zaposlitev, v katero so bili vključeni iskalci prve zaposlitve, v obdobju od 2005 do junija 2012 skoraj v vseh primerih zaposlitev za določen čas. V letu 2005 je bilo 11.054 iskalcev prve zaposlitve, ki so dejansko našli zaposlitev, od tega jih je kar 9.170 oziroma skoraj 83 % sklenilo delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi za določen čas. V letu 2007 je bil delež iskalcev prve zaposlitve vključenih v zaposlitev za določen čas še večji, in sicer nekaj več kot 85 %.

Torej, to potrjuje našo hipotezo, da fleksibilizacija vpliva na povečan delež mladih med zaposlenimi za določen čas. Izkazalo se je, da se velik delež mladih, ki po končanem

izobraževanju na trg delovne sile šele vstopa, res sreča z zaposlitvijo za določen čas. Ta jim žal ne nudi zadostne socialne varnosti in možnosti osamosvojitve, posledično pa se jim v višjo starost pomikajo tudi ostali kriteriji odraslosti.

ZAKLJUČEK

Do procesa fleksibilizacije prihaja zaradi gospodarskih razmer, ekonomskih in družbenih sprememb na trgu delovne sile, zaradi spodbujanja s strani države in ker je to v interesu delodajalcev. Na strani delojemalcev ni tako dobrodošla, predvsem zaradi negotovosti, ki jo prinaša s seboj. Sicer ljudem omogoča možnost usklajevanja različnih delov življenja, pa tudi večji zaslužek, vendar odtehta njena negativna stran, ki zaposlitve spremeni v nestabilne, negotove, neredne ter povzroča družbene neenakosti.

Med mladimi, ki so zaradi težkih zaposlitvenih pogojev vse dlje »mladi«, so negotove, fleksibilne oblike zaposlitev prav gotovo najpogostejše. Sicer je za težke zaposlitvene pogoje krivo tudi vse daljše izobraževanje mladih, nekomplementarnost izobraževalnega in delovnega segmenta pa tudi strukturne lastnosti trga delovne sile oziroma mehanizmi njegovega delovanja, vendar vseeno menim, da je fleksibilizacija pri tem vsekakor pomemben dejavnik. Če se na trgu delovne sile ta proces ne bi razvil v tolikšni meri, potem delodajalci danes ne bi uporabljali fleksibilnih oblik zaposlovanja. Prva zaposlitev za mlade ne bi bila za določen čas ali s krajšim delavnikom, prav tako se mladi ne bi potrebovali samozaposliti.

Problem je, da se mlade na trgu delovne sile smatra kot specifično delovno silo, ki na trg šele prihaja. Delodajalci jim kot njihovo največjo konkurenčno pomanjkljivost pripisujejo pomanjkanje delovnih izkušenj, prav tako delovnih navad in zato jim njihovo zaposlovanje predstavlja tveganje. Pozabljajo na to, da so mladi iskalci prve zaposlitve šele izstopili iz šolstva in zato s seboj nosijo čisto sveža, nova znanja in številne socialne in tehnične spretnosti, ki očitno ne veljajo toliko kot delovne izkušnje. Kljub veliki prilagodljivosti mladih so njihove prve zaposlitve po vseh podatkih še vedno slabše plačane, bolj negotove in so ponavadi sklenjene s pogodbo za določen čas. Pri starejših starostnih skupinah je delež fleksibilnih zaposlitev znatno manjši, njihove zaposlitve so še vedno varne in jih ščiti vsa delovnopravna zakonodaja. Ravno zaradi te ugotovitve lahko potrdim prvo hipotezo, ki pravi,

da se s fleksibilnimi oblikami zaposlitve soočajo predvsem mladi oziroma tisti, ki na trg delovne sile šele vstopajo in iščejo svojo prvo zaposlitev.

Tudi drugo hipotezo, ki zatrjuje, da fleksibilizacija vpliva na povečan delež mladih med zaposlenimi za določen čas, sem tekom analize podatkov o iskalcih prve zaposlitve lahko potrdila. Večina mladih, ki vstopa na trg delovne sile, se res sreča s fleksibilno obliko zaposlitve, največkrat s tisto za določen čas. Na podlagi deleža zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene v posamezni starostni skupini sem ugotovila, da so mladi bistveno bolj podvrženi zaposlovanju za določen čas. Delež takih zaposlitev v kategoriji starejših pa je občutno manjši.

Prav tako se je izkazalo, da je v zadnjih letih več kot 80 % prostih delovnih mest zgolj za določen čas, torej mladi nimajo veliko izbire in jim ne preostane drugega, kot da svoje prvo delovno razmerje sklenejo s pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Ta jim žal ne nudi zadostne socialne varnosti in možnosti osamosvojitve. Posledično kasneje postanejo ekonomsko neodvisni, kasneje se odselijo iz izvirne in si ustvarijo lastno družino. Lahko rečemo, da so zaradi neugodnih oblik zaposlovanja tudi dlje mladi.

LITERATURA

1. Bakovnik, Nina in Tadej Beočanin. 2010. *Zaposlovanje mladih: programski dokument Mladinskega sveta Slovenije*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.
2. Boljka, Urban. 2009. Demografske značilnosti mladih in problem rodnosti. V *Med otroštvom in odraslostjo: položaj mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 9–22. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad Republike Slovenije za mladino in Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
3. Bovenberg, Lans in Ton Wilthagen. 2008. On the road to flexicurity: dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility. *European Journal of Social Security* 10 (4): 325–346.
4. Črnak-Meglič, Andreja, ur. 2005. *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad Republike Slovenije za mladino, Maribor: Založba Aristej.
5. Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V *Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*, ur. Boris Tkačik, 446–459. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije in Statistično društvo Slovenije.
6. Ignjatović, Miroljub. 2002a. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. --- 2002b. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 12–31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Ignjatović, Miroljub in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo: položaj mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 39–55. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport - Urad Republike Slovenije za mladino in Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
9. Ivančič, Angela. 2010. *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
10. Južnik, Laura. 2007. Paradoks slovenskega trga dela. *Organizacija* 40 (3): A38–A44.
11. Južnik Rotar, Laura. 2007. *Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib3-4-07.pdf (26. julij 2012).
12. Kajzer, Alenka. 2005a. *Fleksibilnost trga dela - problem definicije in merjenja*. Dostopno prek: http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-kajzer.pdf (28. julij 2011).

13. --- 2005b. *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 (26. marec 2012).
14. --- 2007. *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib1-07.pdf (28. julij 2012).
15. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Sophia.
16. Klanjšek, Rudi in Miran Lavrič. 2011. Zaposlovanje in podjetništvo. V *Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji*, ur. Miran Lavrič, 125–176. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad Republike Slovenije za mladino, Maribor: Aristej.
17. Kovacheva, Siyka. 2005. *Flexibilisation of Youth Transitionas in Central and Eastern Europe*. Dostopno prek: http://www.hwf.at/downloads/open_area/publications/forum_publications_05.pdf (23. januar 2012).
18. Lah, Lenart. 2012. *Aktualno na trgu dela: prožne oblike zaposlitev, brezposelnost in neaktivnost*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5045 (26. oktober 2012).
19. Lavrič, Miran in Sergej Flere. 2011. Demografske spremembe in medgeneracijsko sodelovanje. V *Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji*, ur. Miran Lavrič, 63-92. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad Republike Slovenije za mladino, Maribor: Aristej.
20. Lukič, Goran. 2008. *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja. 1. knjiga. Analiza stanja*. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.
21. Lušina, Urška in Arjana Brezigar Masten. 2011. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2011/dz03-11.pdf (29. julij 2011).
22. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2012. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja - najpogostejša vprašanja*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/vodnik_zdr.pdf (22. oktober 2012).
23. OECD. 2011. *OECD Economics Surveys SLOVENIA*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/dataoecd/6/35/47103634.pdf> (17. julij 2012).
24. Pajnkihar, Tatjana. 2003. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopno prek: <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf> (21. marec 2012).

25. Počivavšek, Jakob Krištof. 2005. Stanje zaposljivosti in zaposlovanja mladih v Republiki Sloveniji. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih. Zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatka Kos in Vildana Sulič, 33–43. Ljubljana: Salve.
26. Rakar, Tatjana. 2009. Izobraževanje in izobraženost mladih. V *Med otroštvom in odraslostjo: položaj mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 25–37. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad Republike Slovenije za mladino in Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
27. Rapuš Pavel, Jana in Bojan Dekleva. 2007. Napovedovanje izhodov iz stanja brezposelnosti pri mladih. V *Prehodi v svet dela – izbira ali nuja?*, ur. Bojan Dekleva, Jana Rapuš Pavel in Darja Zorc Maver, 60–84. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
28. Seifert, Hartmut in Andranik Tangian. 2007. *Flexicurity: Reconciling Social Security with Flexibility – Empirical Findings for Europe*. Dostopno prek: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_154_e.pdf (27. julij 2011).
29. Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela. Primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
30. Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. ---, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Šircelj, Milivoja in Tina Žnidaršič. 2005. Otroci in mladina z demografskega vidika. V *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak-Meglič. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad Republike Slovenije za mladino, Maribor: Založba Aristej.
33. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 337–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
34. Trbanc, Martina. 2005. Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih. Zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatka Kos in Vildana Sulič, 13–32. Ljubljana: Salve.
35. --- 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Ule, Mirjana in Vlado Mihelj. 1995. *Prihodnost mladine*. Ljubljana: DZS, d.d. in Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.

37. Ule, Mirjana. 1996. *Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
38. Ule, Mirjana in Tanja Rener. 1998. *Youth in Slovenia: new perspectives from the nineties*. Ljubljana: Ministry of Education and Sport, Youth department.
39. Ule, Mirjana. 2000. Mladi v družbi novih tveganj in negotovosti. V *Socialna ranljivost mladih*, ur. Mirjana Ule, Tanja Rener, Metka Mencin Čeplak in Blanka Tivadar. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad Republike Slovenije, Šentilj: Aristej.
40. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2012. *Ekonomsko ogledalo – oktober 2012*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/eo/2012/EO-OKTOBER_2012_SP.xls (15. november 2012).
41. Vertot, Nelka. 2009. *Mladi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
42. Wallace, Claire. 2003. Work Flexibility in Eight European Countries. A Cross-national Comparison. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 6 (39): 773–794.
43. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (22. oktober 2012).
44. --- (ZDR – ZDR-A). Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2007103&stevilka=5131> (22. oktober 2012).
45. *Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS)*. Ur.l. RS 42/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201042&stevilka=2102> (12. oktober 2012).
46. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). 2010. *Samozaposlovanje*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/samozaposlovanje (22. oktober 2012).
47. --- 2011. *Strokovna izhodišča za leto 2012*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3324/Strokovna_izhodisca_za_let_2012.pdf (19. november 2012).
48. --- 2012. *Podatki o iskalcih prve zaposlitve za obdobje 2005–VI 2012*. Ljubljana: Interni podatki.