

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Petra Jovan

**Interseksijska perspektiva v razumevanju in reševanju izključenosti mladih
žensk na trgu delovne sile**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Petra Jovan

Mentorica: doc. dr. Maša Filipovič Hrast

Somentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuro-Mrčela

**Interseksijska perspektiva v razumevanju in reševanju izključenosti mladih
žensk na trgu delovne sile**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2013

Zahvala!

Za strokovno pomoč, podporo, komentarje in predloge pri pisanju magistrske naloge se zahvaljujem svoji mentorici doc. dr. Maši Filipovič Hrast in somentorici red. prof. dr.

Aleksandri Kanjuo-Mrčela.

Hvala tudi vsem mojim bližnjim, fantu Mateju in prijateljem, za vso podporo ter pomoč, ki sem je bila deležna.

Povzetek: Interseksijska perspektiva v razumevanju in reševanju izključenosti mladih žensk na trgu delovne sile

Prehod na trg delovne sile je vse težji, kar predstavlja vse večje tveganje socialne izključenosti. To še posebej občutijo bolj ranljive družbene skupine med katerimi so tudi mlade ženske, ki so v primerjavi z ostalo populacijo v večji meri podvržene različnim negotovim fleksibilnim oblikam zaposlovanja, kot sta tudi zaposlovanje za določen in skrajšan delovni čas. Poleg tega mlade ženske težje najdejo prvo zaposlitev, med brezposelnimi je večji delež mladih žensk in te v povprečju zaslužijo manj v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami. Izkušnje mladih žensk pa so znotraj te družbene skupine različne, saj nanje vplivajo razlike med posamezniki in posameznicami v tej skupini in druge identitete, ki sestavljajo posameznikovo subjektiviteto. Poleg tega, ko govorimo o družbeni skupini mladih žensk ne moremo enostavno sešteti značilnosti mladih in značilnosti žensk, pač pa moramo upoštevati specifične okoliščine, v katerih se nahajajo. Zato je pomembno izbrati primeren pristop za to raziskovanje. To je interseksijska perspektiva, kajti ta pristop poskuša prikazati kompleksne procese tvorjenja na videz naravnih, unificiranih identitet. V tej magistrski nalogi je torej izpostavljen pomen interseksijskega obravnavanja neenakosti oziroma diskriminacije pri razumevanju in reševanju socialne izključenosti posameznic in posameznikov ter diskriminiranih skupin, kar je predstavljeno za področje trga delovne sile. To pa s pomočjo metode analize dokumentov in izvedbe fokusne skupine. Analizirani so obstoječi programi zaposlovanja, pri čemer je analiza usmerjena v ugotavljanje, ali je v njih prisotna interseksijska perspektiva v reševanju problema zaposlovanja mladih žensk. Fokusna skupina pa služi predstaviti problema z vidika mladih žensk samih.

Ključne besede: Intersekcija, socialna izključenost, socialno vključevanje, mlade ženske, trg delovne sile

Abstract: Intersectional perspective in understanding and solving social exclusion of young women in the labour market

Nowadays it is more difficult to enter the labour market than it was in the past, what means increase of the risk of social exclusion, especially for the most vulnerable social groups, such as young women. Various uncertain flexible forms of employment such as jobs for fixed time and jobs with shorter workday, and high unemployment rate are two characteristics which are typical for employment of young women. Young women also harder find their first job and on average earn less than other social groups. But the experience of young women can be different within this social group. This is because they are influenced by differences between individuals in this group or other identities and circumstances that form an individual's personality. In addition, when we talk about social group of young women we cannot simply add together characteristics of young people and women, but we have to take into account specific circumstances in which young women live. Therefore, it is important to choose an appropriate approach to research this problem. This is an intersectional perspective; because it tries to define complex processes of formation homogenous and natural identities as unifying categories of identity. Thus, here is highlighted the importance of intersectional perspective in defining and solving of social exclusion and discrimination of young women, in this case in the labour market. And this with the method of analyzing documents such as existing programs of employment with searching intersectional perspective in solving the problem of employment and focus groups for present the problem from the perspective of young women.

Key words: Intersection, social exclusion, social inclusion, young women, labour market

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	9
2 INTERSEKCIONALNOST	12
3 SOCIALNA IZKLJUČENOST	17
3.1 Mladi in izključenost	20
3.2 Ženske in izključenost	22
4 POLOŽAJ MLADIH ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE	24
4.1 Izključenost s trga delovne sile	24
4.2. Mlade ženske na trgu delovne sile	25
4.2.1 Delovna aktivnost mladih žensk	25
4.2.2 Fleksibilne oblike zaposlovanja	27
4.2.3 Brezposelnost mladih žensk	32
4.2.4 Razlike v plačah	35
4.2.5 Vpetost mladih žensk med gospodinjskim in plačanim delom	37
4.2.6 Segregacija zaposlovanja	39
4.2.7 Stereotipi, predsodki in diskriminacija	44
4.3 Ključne ugotovitve položaja mladih žensk na trgu delovne sile	46
5 DEJAVNIKI VPLIVA NA POLOŽAJ MLADIH ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE ..	47
5.1 Strukturni dejavniki	47
5.2 Institucionalni dejavniki	48
6 VKLJUČEVANJE NA TRG DELOVNE SILE	51
6.1 Politike vključevanja	52
6.2 Politike zaposlovanja	53
6.2.1 Pregled programov	56

7 ANALIZA DOKUMENTOV VKLJUČEVANJA MLADIH ŽENSK NA TRG DELOVNE SILE	59
7.1 Metoda analize dokumentov	59
7.2 Raziskovalna vprašanja	60
7.3. Kratka predstavitev programov	61
7.4 Analiza programov zaposlovanja	63
8 FOKUSNA SKUPINA Z MLADIMI ŽENSKAMI	70
8.1 Predstavitev metode	70
8. 2 Raziskovalna vprašanja, načrtovanje in na podlagi tega izpeljava srečanja fokusne skupine	72
8.3 Analiza fokusne skupine	74
8.3.1 Prezasičenost trga delovne sile	74
8.3.2 Podrejeni položaj žensk na trgu delovne sile	75
8.3.3 Pomanjkanje izkušenj mladih in primerjava s starejšimi	76
8.3.4 Doživljanje brezposelnosti in slabe izkušnje z Zavodom za zaposlovanje.....	77
8.3.5 Obvezna praksa in pripravništvo	79
8.3.6 Neusklajenost izobraževalnega sistema s potrebami trga delovne sile.....	80
8.3.7 Ključne ugotovitve fokusne skupine.....	81
9 ZAKLJUČEK.....	83
10 LITERATURA.....	86
PRILOGE	101
Priloga A:Institucije in programi socialnega vključevanja mladih na trg delovne sile.....	101
Priloga B: Delež študentov terciarnega izobraževanj a po študijskih področjih glede na spol od študijskega leta 2004/2005 do 2009/2010	104
Priloga C: Stopnje delovne aktivnosti med moškimi in ženskami za leti 2002 in 2003	105
Priloga Č: Spolna vrzel stopnje delovne aktivnosti od 1999 do 2003	105
Priloga D: Delež mladih starih od 20 do 24 let vključenih v terciarno izobraževanje od 1999 do 2010.....	106

Priloga E: Število podiplomskih študentov v Sloveniji od 1997 do 2009	106
Priloga F: Zaposlenost žensk na najvišjih položajih leta 1995 in 2012 v Sloveniji.....	107
Priloga G: Ženske v največjih gospodarskih družbah leta 2012	107
Priloga H: Poslanke v Parlamentih Evropskih držav leta 2012	107
Priloga I: Županska mesta v Sloveniji od leta 1994 do leta 2010	108
Priloga J: Število oziroma delež žensk in delež moških med zakonodajalci, višjimi uradniki in menedžerji v Sloveniji leta 2010 in 2011	108
Priloga K: Stopnja zaposlenosti po spolu v EU in Sloveniji leta 2008	108
Priloga L: Stopnja zaposlenosti po spolu v EU in Sloveniji leta 2011	108
Priloga M: Stopnja zaposlenosti oseb (25-49 let) brez otrok za leto 2010	109
Priloga N: Stopnja zaposlenosti oseb (25-49 let) z otroki (do 12 let) za leto 2010	109
Priloga O: Organizacije in programi socialnega vključevanja mladih na trg delovne sile	109
Priloga P: Kratka predstavitev programov in glavne ugotovitve pomembne za analizo dokumentov	112
Priloga P.1 Absolvent aktiviraj in zaposli se	112
Priloga P.2 Program Mladi v akciji.....	113
Priloga P.3 Program subvencioniranja pripravništva.....	115
Priloga P.4 Program Jamstvo za mlade.....	116
Priloga P.5 Projektno učenje za mlajše.....	117
Priloga P.6 Projekt »Good NEWSS«.....	119
Priloga P.7 Subvencioniranje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk.....	120
Priloga P.8 Projekt SIPA.....	121
Priloga P.9 Projekt »Center Vesna«.....	122
Priloga P.10 Projekt »Kolegice«.....	123
Priloga R: Anketni vprašalnik o demografskih podatkih udeleženk fokusne skupine.....	124
Priloga S: Vprašanja za izvedbo fokusne skupine	125
Priloga Š: Transkript pogovora fokusne skupine	126
Priloga T: Poročilo takoj po izvedbi fokusne skupine	160

KAZALO TABEL:

Tabela 3.1: Konceptualno razlikovanje med revščino in socialno izključenostjo	18
Tabela 4.1: Delovna aktivnost od leta 2005 do leta 2011 po spolu in starosti.....	26
Tabela 4. 2: Zaposleni v delovnem razmerju, za določen čas v Sloveniji od leta 2008 do leta 2011 po starosti in spolu.....	28
Tabela 4.3: Zaposlenost s krajšim delovnim časom po spolu za leto 2011	28
Tabela 4.4: Povprečne mesečne bruto plače po starostnih skupinah in spolu za leto 2010	36
Tabela 4.5: Delež študentov na področju izobraževanja po spolu za leti 2004 in 2009	42
Tabela 4. 6: Spolna segregacija za leto 2003	42
Tabela 7.1: Vključenost kategorij spol in starost v programih zaposlovanja.....	63
Tabela 7. 2: Vključenost kategorij spol in starost v programih zaposlovanja.....	64

KAZALO GRAFOV:

Graf 3.1: Delež mlajših (15-29 let) in delež starejših (65+let).....	21
Graf 4.1: Prevladujoča delovna aktivnost mladih leta 2000 in 2010	29
Graf 4.2: Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju 2000-2008.....	30
Graf 4.3: Osnovni zaposlitveni status mladih starih od 15 do 29 let, Mladina 2000, Mladina 2010.....	31
Graf 4.4: Deleži mladih med registriranimi brezposelnimi v obdobju 2000 do 2010	33
Graf 4.5: Stopnje brezposelnosti mladih v starostni skupini od 15 do 29 let po spolu, Mladina 2000 in Mladina 2010	33
Graf 4.6: Število registriranih brezposelnih z visoko, univerzitetno, magistrsko izobrazbo ali doktoratom, starih med 25 in 30 let od leta 2000 do 2009	35

KAZALO SLIK:

Slika 2. 1: Intersekcijska in multipla diskriminacija	14
Slika 2.2: Različne identitete posameznikov znotraj ene družbene skupine.....	15
Slika 4.1: Stekljeni stropovi in steklene stene	43

1 UVOD

V sodobni družbi se pogoji za vstop na trg delovne sile in pogoji za delo zaostrejejo. Pri tem so negativnim vplivom spreminjajočih se razmer na trgu delovne sile še posebej izpostavljene bolj ranljive skupine, kar za njih pomeni tudi večje tveganje za socialno izključenost.

Majda Hrženjak in Vlasta Jalušič (2011, 51) na trgu delovne sile izpostavljata mlade kot populacijo, za katero se predpostavlja večje tveganje. Še posebej ogrožena populacija pa so mlade ženske. Statistično gledano kategoriji starost in spol določamo brez posebnih problemov in zadržkov, vendar sta to vseeno dokaj kompleksni kategoriji. Določanje mlajših ali starejših pripadnikov družbe namreč ne moremo enostavno poenotiti. Kot je v tej nalogi govora o mladih ženskah, ta kategorija predstavlja predvsem družbeno skupino, ki jo Mirjana Ule (2008, 241) imenuje mladi odrasli. Mlade odrasle ženske predstavljajo neko vmesno obdobje med mladostjo in popolnoma odraslimi ženskami. Statistično gledano pa je naloga osredotočena na mlade ženske, stare med 15 in 30 leti. Tako kot starost, je tudi spol kompleksna kategorija, ki jo razumemo predvsem kot delitev na moške in ženske. To se nam zdi samoumevno in se o tem sploh ne sprašujemo, (Hrženjak in Jalušič 2011, 43) vendar ni vse tako preprosto. Sestava družbe namreč ne obstaja na spolno nevtralen način, temveč je od moških dominirana in androcentrično urejena. Ženski spol pa je definiran kot podrejeni, drugi. (Jogan 1990) Poleg tega ženske tako delitev pridobijo v zavest in v skladu s tem delujejo tudi same.

Mlade ženske v primerjavi z moškimi težje najdejo prvo zaposlitev. (Trbanc, Verša 2002) Po podatkih Zavoda za zaposlovanje (2010) je stopnja brezposelnosti med mladimi ženskami bistveno višja od skupne stopnje brezposelnosti v Sloveniji. Mlade ženske so po ugotovitvah Martine Trbanc in Dorote Verša (2002, 352–353) bolj ranljiva družbena skupina, tudi zaradi tega, ker se ta v največji meri zaposluje v fleksibilnih oblikah zaposlovanja, na primer za določen ali skrajšan delovni čas. (Martina Trbanc in Dorotea Verša 2002, 343–355) Take oblike zaposlovanja pa pomenijo le začasno rešitev vprašanja brezposelnosti in posledično težje oblikovanje lastnega doma in družine. Brezposelnosti mladih žensk in negotove oblike zaposlovanja pa povezujemo z večjim tveganjem marginalizacije in socialne izključenosti. Poleg tega po besedah Aleksandre Kanjuo Mrčela

(2005) mlade ženske v povprečju zaslužijo manj kot moški. Problem predstavljajo tudi nizke plače v tako imenovanih feminiziranih poklicih in diskriminacija panog z žensko delovno silo, kjer pomembno vlogo odigrata izobraževalna in poklicna segregacija. Povrh vsega so ženske še dvojno ali celo trojno obremenjene, kajti poleg službe, ki jo opravljajo v javni sferi, so po večini obremenjene še z gospodinjstvom in skrbstvenim delom doma, v privatni sferi. To pomeni, da veliko oviro na trgu delovne sile in pri kreiranju delovne kariere mladim ženskam predstavlja materinstvo, tako v smislu obremenjenosti ženske, kot tudi v smislu potencialne odsotnosti zaradi porodniškega dopusta in nege.

Vendar so lahko izkušnje mladih žensk po mnenju Majde Hrzenjak, Vlaste Jalušič (2011, 34) in Romana Kuharja (2009, 11) znotraj te družbene skupine tudi različne, saj nanje vplivajo razlike med posamezniki in posameznicami v tej skupini. Navedeno pa lahko zaznavamo, raziskujemo in na podlagi tega oblikujemo uspešnejše politike socialnega vključevanja, s pomočjo intersekcijske perspektive, ki upošteva, da izkušnje tako socialne izključenosti, kot tudi diskriminacije izvirajo iz presečišč več dimenzij oziroma več osebnih identitet, kot sta v tem primeru spol in starost ter se med posamezniki v skupini razlikujejo. Intersekcijski pristop poskuša prikazati kompleksne procese preko katerih se oblikujejo posameznikove identitete, ki so na videz »naravne«, »unificirane identitetne kategorije«.

Namen te magistrske naloge je izpostaviti pomen intersekcijske obravnave neenakosti oziroma diskriminacije pri razumevanju in reševanju socialne izključenosti posameznic in posameznikov ter diskriminiranih skupin, saj z obravnavo le ene dimenzije neenakosti marginaliziramo in zamolčimo druge dimenzije, ki so prav tako pomembne in s tem ne razumemo pojava v celoti. Tovrstno raziskovanje in obravnava je pomembna za izboljšanje učinkovitosti politik socialnega vključevanja, kajti večina teh temelji na obravnavi ene osebne okoliščine, med tem ko druge, prav tako pomembne lastnosti, ostajajo nevidne. Pri izbiri dimenzij za intersekcijsko analizo sta izbrana spol in starost na področju trga delovne sile.

Glavni cilj magistrske naloge je pregledati in analizirati obstoječe politike zaposlovanja, pri čemer je analiza usmerjena v ugotavljanje, ali je v njih prisotna intersekcijska perspektiva v reševanju problema zaposlovanja mladih žensk. Poleg tega je cilj tudi predstaviti vidik obravnavanega problema s strani mladih žensk samih.

Tako je namen empiričnega dela naloge ugotoviti ali je v obravnavi socialne izključenosti mladih žensk na trgu dela, oblikovanju in izvajanju politik zaposlovanja mladih žensk, prisotna interseksijska perspektiva. Izpostaviti želim cilj izbrane politike in ugotoviti ali dokumenti vključujejo perspektivo spola ali postavljajo eno kategorijo (spol) v intersekcijo z drugimi kategorijami (starost) in ali se upošteva raznolikost posameznikov znotraj ene kategorije. Namen empiričnega dela je tudi ugotoviti kako se kaže interseksijska perspektiva v praksi, kako vidijo programe socialnega vključevanja njihove uporabnice in ali je tekom uporabe programov zaznati interseksijsko usmerjenost programov?

Za pridobitev odgovorov na zastavljena raziskovalna vprašanja sta uporabljeni raziskovalni metodi analiza dokumentov in fokusna skupina. Analiza dokumentov namreč omogoča vpogled v problem s strani oblikovalcev politik, se pravi uporaba interseksijske perspektive v danem problemu na oblikovni ravni. Fokusna skupina pa predstavlja vpogled v izkušnje s temi programi, se pravi upoštevanje interseksijske perspektive na izvedbeni ravni. Ta vidik je pomemben predvsem pri ugotavljanju uspešnosti prizadevanja vključitve omenjene perspektive na oblikovni ravni. To pa predvsem zaradi tega, ker samo vključevanje interseksijske perspektive pri sestavi programov še ni dovolj, če se to potem dejansko ne izvaja oziroma upošteva tudi na izvedbeni ravni.

Magistrska naloga je v grobem razdeljena na dva dela. Na teoretični in empirični del. V teoretičnem delu so najprej predstavljeni pomembni koncepti, ki so potem uporabljeni v nadaljevanju naloge. Ti koncepti so intersekcionalnost, socialna izključenost, izključenost na podlagi starosti in spola in izključenost s trga dela. Sledi predstavitev položaja mladih žensk na trgu dela ter analiza statističnih podatkov. V nadaljevanju je pozornost usmerjena vključevanju mladih žensk na trg dela in politikam vključevanja na trg dela. Empirični del pa sestavlja analiza dokumentov in predstavitev rezultatov izvedbe fokusne skupine.

2 INTERSEKCIONALNOST

V teoretskem delu so opisani za to magistrsko nalogo temeljni pojmi oziroma koncepti. Ti koncepti so: intersekcionalnost, izključenost na podlagi spola, izključenost na podlagi starosti, izključenost mladih žensk na trgu delovne sile ter socialno vključevanje. Pri predstavitvi le teh izhajam iz del temeljnih avtorjev, ki so se s temi temami že ukvarjali. Nato je predstavljeno tudi stanje in položaj mladih žensk na trgu delovne sile na podlagi relevantne literature in sekundarnih statističnih podatkov že opravljenih raziskav, kot so podatki Statističnega urada Republike Slovenije, Eurostat-a ter raziskav Mladina 2000 in Mladina 2010.

Zanima nas položaj mladih žensk kot družbene skupine na trgu delovne sile. Vendar ne moremo preprosto sešteti dimenzije socialnega izključevanja in različnih diskriminacij mladih in žensk, da bi lahko razumeli položaj, diskriminacijo in socialno izključenost mladih žensk na trgu delovne sile ter na podlagi tega tudi oblikovali uspešne politike socialnega vključevanja. Upoštevati moramo namreč tako imenovano intersekcijsko perspektivo, se pravi presek prej omenjenih virov diskriminacij in socialnega izključevanja oziroma posebne okoliščine, v katerih se znajdejo posameznice, ki so mlade in ženskega spola. V nadaljevanju bo tako najprej predstavljena omenjena perspektiva, nato pa bomo pregledali položaj mladih žensk na trgu dela.

Intersekcionalnost je orientacija, načelo in pot v raziskovanju kompleksnih neenakosti, ter v javnem delovanju in pripravi javnih politik, ki izhaja iz spoznanja, da diskriminacija, neenakosti in nasilje nimajo enega samega ali enotnega vira: denimo, diskriminacija na osnovi spola ne zajame enotno vseh žensk enako, temveč se dimenzija spola križa z drugimi strukturnimi viri neenakosti ali privilegijev. (Hrženjak in Jalušič 2011, 33)

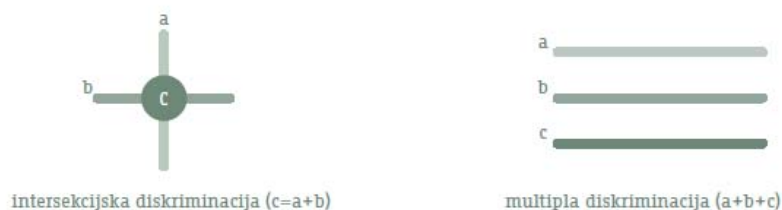
Roman Kuhar (2009, 30) navaja, da intersekcionalnost analizira diskriminacijo v obliki segregacije, marginalizacije oziroma socialnega izključevanja na osnovi več različnih osebnih okoliščin. Eni skupini sicer pripadajo ljudje z izkušnjo neke določene identitete (npr. spola – npr. ženske), vendar so te izkušnje lahko znotraj dane družbene skupine različne, saj so različni ljudje podvrženi vplivom različnih dejavnikov in drugih razlik med posamezniki

ter posameznicami v tej skupini (npr. v starost) oziroma drugih identitet/okolščin, ki sestavljajo posameznikovo subjektiviteto (npr. rasa, etnična pripadnost). Podobno intersekcijsko diskriminacijo opisujeta tudi Emanuela Lombardo in Lise Rolandsen Augustin (2012), ko pravita, da intersekcijska perspektiva naslavlja več kot le eno dimenzijo neenakosti.

Vlasta Jalušič (2011), AWID (2004) in Roman Kuhar (2009) opisujejo, da intersekcijski pristop poskuša prepoznati, strukturirati in predstaviti kar se da najbolj realno življenje ter/ali okoliščine oblikovanja enotnih identitet, ki potem delujejo kot samoumevne in homogene identitetne kategorije, na podlagi katerih kasneje v vsakdanjem življenju delujemo in tudi ustvarjamo politike enakosti, politike vključevanja oziroma/ali (anti)diskriminacijske politike. Pri tem gre za združitev različnih vplivov struktur, dejavnikov in posameznikov, saj enodimenzionalno kategoriziranje ne odraža realnosti multiplih oziroma večjih identitet. (Jalušič 2011; AWID 2004). Vendar pa kot pravi Roman Kuhar (2009, 23–31), različnih neenakosti in kategorij ne moremo preprosto sešteti in se na kot take nanašati v politiki, pač pa se na križiščih različnih osebnih okoliščin vzpostavijo nove realnosti, vsebine, identitete in značilnosti, ki pa niso preprost seštevek. Intersekcijska perspektiva pa upošteva dejstvo, da izkušnje socialne izključenosti in diskriminacije izvirajo iz presečišč več različnih dimenzij, kot sta primer spol in starost in opazuje njun medsebojni vpliv ter kompleksnost obeh. (Jalušič 2011; AWID 2004) Za boljše razumevanje je pomembno dodati tudi opozorilo, da intersekcijska in multipla diskriminacija, kot to poudarja Roman Kuhar (2009, 23–31), nikakor nista eno in isto, pač pa med njima obstaja pomembna razlika. Večplastna diskriminacija, katero razume kot preprost seštevek različnih oblik diskriminacije, za razliko od intersekcijske, namreč ne upošteva tako imenovanih »novih vsebin«, ki nastanejo s križanjem teh. (*Glej Slika 2.1*) Vendar pa se moramo zavedati, da je v realnosti vsakdanjega življenja to razliko včasih težko prepoznati, ločiti in analizirati. Intersekcijsko diskriminacijo je težje zaznati ravno zaradi te njene večdimenzionalnosti. Pravni sistemi in državni instrumenti pa so naravnani ravno na enodimenzionalne oblike diskriminacije, se pravi na osnovi ene osebne okoliščine. Res je, da sta enostavnost in jasnost zelo pomembni pri razumevanju kompleksnih družbenih pojavov, vendar pa se moramo zavedati, da vsakdanje družbeno življenje oblikujeta tudi večplastnost in intersekcionalnost, ki preoblikujeta na zunaj zelo jasne in enostavne družbene pojave. Problem nastane, ko s poenostavljanjem in poenotenjem spregledamo nekatere pomembne in globoke oblike diskriminacije, katere

politike brez upoštevanja intersekcijskosti ne zaobjamejo. Domneva se namreč, da pripadniki/ce neke družbene skupine doživljajo iste probleme in vidijo zanje iste rešitve, se pravi ustvarja se vtis unificirane skupine, v imenu katerih se potem oblikujejo tudi politike. (Kuhar 2009; AWID 2004) Posledično tudi politik ne smemo naslavljan v smislu seštevka diskriminacij in različnih področjih socialnih izključenosti, če želimo najprej razumeti in kasneje tudi zmanjšati neenakost, ki jo doživljajo dotične skupine. To pa zato, ker družbene identitete ne funkcionirajo neodvisno ena od druge, pač pa so med sabo v intersekciji ter posledično tudi vplivajo ena na drugo. (Kuhar 2009, 23–31) Tudi Emanuela Lombardo in Lise Rolandsen Augustin (2012) menita, da je intersekcijska obravnava neenakosti najboljši način za izboljšanje kvalitete politik enakosti Evropske unije. Na podlagi analize dokumentov politik za spolno enakopravnost v Evropski uniji namreč ugotavljata, da so v okvirih politik intersekcijske dimenzije prisotne vse pogostejše, vendar so potem različne neenakosti še vedno velikokrat obravnavane ločeno.

Slika 2. 1: Intersekcijska in multipla diskriminacija



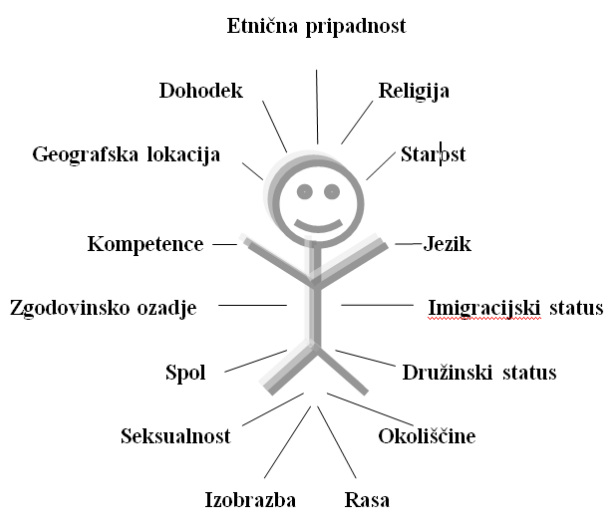
Vir: Kuhar (2009, 27).

Ko govorimo o socialni izključenosti posameznikov na različnih življenjskih področjih, kot je primer socialne izključenosti na področju zaposlovanja, pri čemer posamezniki z različnimi osebnimi okoliščinami nimajo enakih možnosti in priložnosti za nastopanje na trgu dela, se izpostavljajo razlike med vključenimi in izključenimi. To pomeni, da se v vsakdanjem življenju in diskurzu tistim, ki so izključeni pripisuje negativne lastnosti, pri čemer imajo zelo pomembno vlogo tako imenovani stereotipi in predsodki. Roman Kuhar (2009, 35) pravi, da nam te mikroideologije zmotno pomagajo pri razumevanju sveta v katerem živimo. Stereotipi so torej ovira in kot taki so lahko izhodišče za diskriminacijo in posledično tudi socialno izključevanje nekaterih družbenih skupin pri čemer je najhuje to, da se žrtve velikokrat z vsebino predsodkov poistovetijo, to lahko postane njihova samopodoba

in v skladu s tem potem tudi delujejo. V tem smislu stereotipi in predsodki delujejo kot samozapolnjujoče se prerokbe. Vse to otežuje raziskovanje in posledično tudi oblikovanje uspešnih politik za socialno vključevanje tako imenovanih ranljivih skupin nekega področja.

V tej magistrski nalogi je govora o mladih ženskah in te so v določenih družbenih okoliščinah bolj podvržene socialni izključenosti, saj tako kot mladi niso homogena skupina, tudi ženske niso homogena kategorija. Tako se spolna neenakost lahko zmanjša ali poveča oziroma spremeni v interakciji z drugimi značilnostmi, povezavami in dejavniki. V tem primeru moramo torej upoštevati intersekcijo spola in starosti, se pravi dveh virov socialnega izključevanja. Ob tem moramo biti pozorni na kakšne probleme, na primer na področju trga delovne sile, naletijo ti posamezniki v primerjavi z drugimi. Se pravi kako določena starost vpliva na izkušnjo spola in obratno, kako sta medsebojno prepletena in utemeljena v konkretni situaciji in času. Govorimo torej o hkratni spolni in starostni diskriminaciji in izključevanju na trg delovne sile. Torej ne obstaja enovita oziroma univerzalna ženska ali enovit, mlad človek, pač pa moramo upoštevati pluralnost njihovih karakteristik oziroma pluralnost družbenih kategorij. To pomeni, da ti v intersekciji ustvarjajo družbeni prostor, ki je značilen samo za njih, in da predstavitev povprečnih vrednosti za mlade in za ženske, zakriva mnoge razlike, ki obstajajo tako med mladimi, kot tudi med ženskami. In ravno te različne identitete znotraj ene kategorije morebiti pomembno vplivajo na življenje posameznika.

Slika 2.2: Različne identitete posameznikov znotraj ene družbene skupine



Vir: Canadian Research Institute for the Advancement of Women (2012).

Intersekcijsko perspektivo so že raziskovali različni raziskovalci tako na mednarodnem področju, kot tudi v Sloveniji, med njimi Majda Hrženjak in Vlasta Jalušič. Na Mirovnem inštitutu (2011) pa predstavljajo projekt SIAPREM, ki se je ukvarjal s tematiko antidiskriminacijskih programov za Rome, starejše in migrantke. Temeljna teza je bila, da lahko intersekcionalna perspektiva izboljša anti-diskriminacijske politike in tudi druge programe socialnega vključevanja. Ugotovili so, da večina analiziranih dokumentov vključuje intersekcijske obravnave, vendar so v večini primerov razumljene le kot dodajanje oziroma seštevane različnih dimenzij in le redko kot kompleksne neenakosti. Pojavljajo pa se predvsem tam, kjer je to potrebno za oblikovanje politik, kar pomeni, da v večini primerov ne gre za zavestno strateško kategoriziranje, pač pa le za upravljanje z razlikami. MAGEEQ projekt se nanaša na raziskovanje in prispevek k študiji enakosti med spoloma. Glavni rezultati kažejo na to, da je politična intersekcionalnost v oblikovanju evropskih politik še v povojih in da politike spolne enakosti vključujejo rasistične, etnične in homofobne pristranskosti. (Mageeq 2005; Emanuela Lombardo in Lise Rolandsen Augustin 2012) V okviru projekta FeMiPol so raziskovali in analizirali vpliv integracije politik na položaj migrantskih žensk znotraj držav članic Evropske unije. Izpostavljajo, da se analiza procesov vključevanja ne sme osredotočati le na ovire, ki zavirajo vključevanje ranljivih skupin v družbo, temveč tudi na strategije in življenjske načrte migrantk. Tako so ugotovili, da je pri oblikovanju politik vključevanja potrebno upoštevati predvsem mlade migrante in priseljene ženske kot skupino. (Kantos 2006). PeerThink Project je projekt, katerega cilj je bil razviti orodja in vire za intersekcijsko preprečevanje medvrstniškega nasilja, ki odražajo sistematično povezavo različnih kategorij, kot so spol, etnična pripadnost, veroizpoved, izobrazba in druge družbene strukture. Ugotavljajo, da moramo za učinkovito preprečevanje nasilja sistematično vključevati multiple družbene kategorije. (PeerThink 2009; Hrženjak 2009).

3 SOCIALNA IZKLJUČENOST

Zgoraj smo že omenjali koncept socialne izključenosti. Prav je, da o tem povemo kaj več, preden preidemo na predstavitev statističnih podatkov, s pomočjo katerih lahko ugotovimo obstoj tako imenovane izključenosti mladih žensk na trg delovne sile.

Na podlagi opisov različnih avtorjev (Mayes in drugi 2001; Hlebec in drugi 2010; Trbanc 1996) lahko socialno izključenost opišemo kot koncept, za katerega so značilne sledeče lastnosti. Razumemo jo kot slabo vključenost v enega ali več od štirih sistemov, ki zagotavljajo popolno vključenost in/ali integracijo posameznikov in posameznic v družbo. Gre za izključevanje iz družbenih virov, možnosti in posledično tudi priložnosti ter institucij, za katere se smatra, da so pomembne za posameznikovo življenje. Socialna izključenost je prav tako tudi odnosni pojem, kajti socialna izključenost posameznic in posameznikov se proučuje v odnosu do ostalih v družbi.

Mayes in drugi (2001) navajajo še naslednje lastnosti socialne izključenosti. Socialna izključenost je kot prvo relativna v času in prostoru, kar pomeni, da se nanaša na to kaj je primerno v neki družbi, ki jo proučujemo in to ob točno določenem času v točno določenem prostoru. Je tudi večdimenzionalni pojav, saj se procesi izključevanja med seboj prepletajo in/ali dopolnjujejo. Zavedati se moramo tudi, da dimenzije socialne izključenosti in lastnosti posameznikov na podlagi katerih je posameznik socialno izključen, vplivajo na oblikovanje posebnih okoliščin v katerih se posameznik znajde in zaradi katerih je še toliko bolj izpostavljen socialni izključenosti. Sen (v Maayes in drugi 2001) razlikuje dve dimenziji socialne izključenosti. Ti dve dimenziji sta konstitutivna relevantnost z notranjo pomembnostjo izključenosti, na primer biti brezposeln, in instrumentalna pomembnost, ki prispeva k ustvarjanju izključenosti, na primer brezposelnost kot element, ki prispeva k izključenosti. Zadnja pomembna lastnost pa je, da socialna izključenost pomeni tudi ujetost. To pomeni, da je posameznik ujet v neko določeno situacijo brez možnosti, da jo enkrat ali v tistem trenutku zapusti. Socialna izključenost obstaja, ko je prisotna jasna meja med skupinami ali posamezniki in posameznicami, ki se nahajajo v medsebojnih hierarhičnih odnosih oziroma med vključenimi in izključenimi. Povezujemo jo tudi z družbeno mobilnostjo oziroma pomanjkanjem le te.

Pri razlagi socialne izključenosti nekateri avtorji (Hlebec in drugi 2010; Rapuš Pavel 2005; Trbanc 1996) opozarjajo na razlike med konceptoma socialne izključenosti in pojmom revščine. Revščino je namreč zamenjal drug pojem, se pravi koncept socialne izključenosti. Revščina se nanaša predvsem na materialne vidike, socialna izključenost pa poleg tega tudi na posledice novih družbenih problemov, predvsem brezposelnosti in različnih oblik revščine. Revščino velikokrat razumemo tudi kot del socialne izključenosti ali celo kot predpogoj oziroma stanje, ki kasneje vodi do nastanka socialne izključenosti posameznika oziroma posameznice. Socialna izključenost tako predstavlja enega od temeljnih družbenih problemov. Identificira družbene skupine, ki jim moramo v raziskovanju in v politikah nameniti več pozornosti in jih imenuje kot ranljive skupine. Predstavlja pa tudi analitično orodje s katerim lahko oblikujemo potrebne politike socialnega vključevanja omenjenih družbenih skupin. Z drugega vidika pa jo lahko razumemo tudi kot občutek nemoči za spremembo lastne situacije. Predstavlja tako objektivne situacije, kot tudi subjektivne izkušnje ter doživljanja neke situacije in posamezniku oziroma posameznici dostopne različne življenjske vire. V literaturi pa je poleg revščine možno zaslediti še dva druga sorodna pojma, ki ju prav tako ne smemo enačiti s pojmom socialne izključenosti. Ta pojma sta še deprivacija in osiromašenje. (Glej Tabela 3.1)

Tabela 3.1: Konceptualno razlikovanje med revščino in socialno izključenostjo

	Statični rezultat	Dinamični proces
Dohodek	Revščina	Osiromašenje
Večdimenzionalnost	Deprivacija	Socialna izključenost

Vir: Mayes in drugi (2001).

Mayes in drugi (2001) na kratko, v zgornji tabeli uporabljene pojme, strnejo in opišejo sledeče. Revščina nastopi, ko oseba ali gospodinjstvo nima dovolj sredstev za doseg minimalnih standardov za življenje. Osiromašenje se nanaša na proces v katerem oseba ali gospodinjstvo živi dalje časa pod mejo za katero je določena revščina. Deprivacija pomeni dejanske okoliščine življenja oseb ali gospodinjstev. Socialna izključenost pa je dinamični in večdimenzionalni proces izključevanja več različnih dimenzij prikrajšanosti.

Pri govoru o socialni izključenosti avtorji izpostavljajo za njih pomembne dimenzije. Ti sistemi in dimenzije so: demokratični in zakonski (pravni), ki omogočajo civilno vključenost; trg delovne sile, ki omogoča ekonomsko vključenost; sistem države blaginje, ki omogoča institucionalno vključenost; družina in sistem sosedskih ter prijateljskih mrež, ki omogoča medosebno vključenost. Vsi ti sistemi so za posameznika pomembni in med seboj dopolnjujoči. V nadaljevanju bodo na kratko predstavljene dimenzije, ki jih poudarjajo naslednji avtorji: Hlebec in drugi 2010, Rapuš Pavel 2005 in Trbanc 1996. Prva dimenzija je **izključenost s trga delovne sile**, ki opisuje zunanje ovire pri vstopanju ali ponovnem vstopanju na trg delovne sile. To je lahko posledica posameznikove izbire umika s trga delovne sile ali pa posledica večkratne neuspešne zaposlitve. Prvi kazalec izključenosti iz trga delovne sile je brezposelnost, drugi kazalec pa je izključenost iz dobrega, zdravju neškodljivega delovnega okolja. **Ekonomska izključenost** vključuje revščino, finančno odvisnost zaradi pomanjkanja finančnih virov za lastno preživetje ali preživetje posameznikove/-ičine družine, s čimer je povezana tudi potrošnja in osnovna opremljenost gospodinjstva. S tem je tesno povezana **prostorska in stanovanjska izključenost** in se kaže v razmerah bivanja in prostorski koncentraciji skupnega bivanja oseb z omejenimi finančnimi zmožnostmi. Prva vključuje subjektivno doživljanje prostorske izolacije, pomanjkanje infrastrukture v kraju bivanja, transportnih možnosti, trgovin, storitev, uradov, osnovne šole, otroškega vrtca, itd. Meri se na podlagi neugodnega stanovanjskega statusa z dvema kazalcema. Prvi je nezmožnost nadzora nad stanovanjem, drugi pa neugodne stanovanjske razmere, kot so vlaga, velikost stanovanjske površina na osebo manjše od 15m², manjko stranišča na izpiranje ter kopalnice ali tuša. Naslednja dimenzija je **institucionalna izključenost**, ki izvira iz značilnosti izobraževalnega sistema, ukrepov in odzivov institucij, javnih in zasebnih servisov, vključuje pa kontraproduktivne učinke državne pomoči, pomanjkanje podpore ter posledice, ki izhajajo iz institucionalne odvisnosti. Socialna izolacija opisuje odsotnost socialnih mre, zmanjšanje stikov ali vsesplošna izolacija posameznika. Ob tem je pomembna še **medosebna izključenost**, pri kateri je pomembna predvsem medosebna podpora, pomoč ter socialni stiki. Zadnja pa je **kulturna izključenost**, ki se nanaša na družbeno raven in pomeni nezmožnost življenja v skladu z družbenimi normami in vrednotami ter predpostavlja možne posledice identifikacije z odklonskim vedenjem. Sodobni družbeni sistem pa kot temeljni družbeni vrednoti predpostavlja ravno delo in kapital, kar pomeni vključenost v zgoraj omenjene dimenzije, poleg tega pa predstavljata tudi del posameznikove identitete.

3.1 Mladi in izključenost

V tem delu je opisana družbena skupina, ki se jo smatra za bolj ranljivo skupino in s tem tudi bolj izpostavljeno tveganju za izključenost na področju trga delovne sile.

»Starost je najbolj izmuzljiva in dokazljivo socialno konstruirana kategorija, čeprav je statistično zlahka določljiva« (Hrženjak in Jalušič 2011, 51). Določanje mlajših ali starejših oseb pa ne moremo enostavno poenotiti. (Hrženjak in Jalušič 2011, 51) Ko je v tej nalogi govora o mladih, je s tem mišljena družbena skupina, ki jo Mirjana Ule (2008, 241) poimenuje mladi odrasli, se pravi neko vmesno obdobje med mladostjo in popolno odraslostjo. Ti namreč ne sodijo več v kategorijo mladih, vendar še niso dosegli polnega socialnega statusa odraslih in so na nek način (večinoma pa ekonomsko ali stanovanjsko) še vedno odvisni od staršev. Miran Lavrič in drugi (2010) to starostno obdobje opredelijo tudi kot »obdobje med biološko zrelostjo in stabilnim prevzemanjem vlog odraslih«. Vseeno pa moramo vsaj okvirno zamejiti tudi statistično kategorijo proučevane populacije. Govora bo torej o kategoriji ljudi starih od 15 do 30 let.

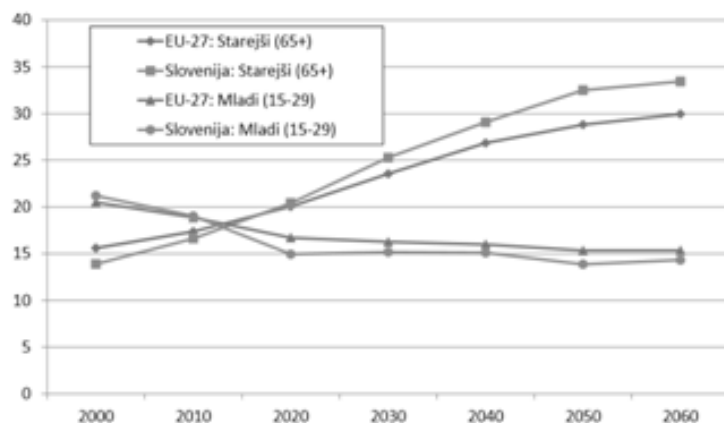
Martina Trbanc (2005) pojem mladosti označuje kot življenjsko obdobje prehodov iz otroštva v odraslost, se pravi obdobje procesa vključevanja mladih v pomembne družbene vloge, preko katerih se določa odraslost. Mladi po raziskavi Mladina 2010 pa odraslost vidijo »predvsem v prevzemanju odgovornosti, sami pa to razumejo kot končno destinacijo, cilj oziroma stopnjo v življenju, h kateri je potrebno tendirati.« (Naterer 2011) V tem obdobju, dodaja Martina Trbanc (2005a in 2005c), so ljudje te družbene skupine priča najrazličnejšim življenjskim prehodom preko katerih razvijajo socialne veščine, katere jim dodeljujejo status odraslega. Mladi v tem obdobju oblikujejo tudi svojo lastno identiteto, subjektiviteto in svoj družbeni položaj, izoblikujejo svoje interese in opredeljujejo svoje življenjske poti ter svojo družino. Pri vsem tem pa lahko naletijo na različna razpotja in različne možnosti.

Različni avtorji (Lukšič 2011; Boljka 2009; Trbanc 2005c) na podlagi podatkov Eurostata, nanašajočih se na mladino, opozarjajo, da je Evropa v prihodnosti postavljena pred resen demografski izziv, kajti število mladih upada, število starejših pa narašča (*Glej Graf 3.1*) in delež starejše populacije je že večji od deleža mlajše populacije. Poleg tega pa se bo v naslednjih tridesetih letih delež populacije stare od 15 do 24 let postopoma še zmanjšal, kar pomeni, da bo vsak tretji Evropejec starejši od šestdeset let ter vsak deseti bo starejši od

osemdeset let. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije iz leta 2008, so mladi v Sloveniji predstavljali 19,41%, leta 2009 pa le še petino vsega prebivalstva. Projekcije za leto 2060 pa kažejo, da bo mladih le še 14,4% vsega Slovenskega prebivalstva. Takšno zmanjševanje deleža mladih je posledica velikih sprememb na področju rodnosti, ki je vse do leta 2003 vztrajno padala. Poleg tega se je občutno dvignila tudi povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka, in sicer iz 23,9 let leta 1990, na 28,4 let leta 2008. Podobno je tudi pri povprečni starosti ženske ob rojstvu otroka, ki je bila po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije leta 1990 26 let, leta 2007 pa kar 29,9 let. (Boljka 2009, 11–16)

Iz tega lahko vidimo, da se posledično ustvarjanje družin in hkrati tudi prehod v odraslost oziroma podaljševanje mladosti pomika v višje starosti, se pravi v pozna dvajseta ali celo zgodnja trideseta leta, kar ugotavljajo tudi različni avtorji. (Boljka 2009; Naterer 2011; Semič 2011; Trbanc 2005a) Mladi se tako kasneje odselijo od doma oziroma se kasneje osamosvojijo in svoje življenje organizirajo na način, da ostanejo doma in s svojimi starši sooblikujejo nekakšno simbiozo, kljub temu, da imajo željo po tem, da bi se odselili. (Naterer 2011; Ule 2008)

Graf 3.1: Delež mlajših (15-29 let) in delež starejših (65+let)



Vir: Debeljak (2012, 9), EUROSTAT.

Na mladino nanašajoča se vprašanja so za prihodnost človeštva bistvenega pomena, vendar vzbujajo zaskrbljenost. (Semič 2011) Zato jim je potrebno, kot to izpostavlja Mulej (2011), posvetiti večjo pozornost in hkrati tudi sprejeti odgovornost za njihovo reševanje. Milan Zver (2011) izraža skrb, ko pravi, da mladinska politika v Evropski uniji verjetno še nikoli ni bila izpostavljena tolikim različnim dilemam in vprašanjem kot je danes. Ključnega pomena problemov mladih je izključenost iz trga delovne sile. To področje pa je podrobneje predstavljeno v nadaljevanju naloge.

3.2 Ženske in izključenost

V tem delu je predstavljena druga kategorija, za katero smatramo, da je osnova za tveganje izključenosti na področju trga delovne sile.

Spol prav tako kot starost predstavlja kompleksno kategorijo, vendar ga po navadi dojemamo preprosto kot razlikovanje med moškimi in ženskami. (Hrženjak in Jalušič 2011, 43). Tako delitev dojemamo kot normalno, samoumevno oziroma kot dejstvo, po katerem se ne sprašujemo. Zakaj lahko torej ženske štejemo v ranljivo skupino, ki je podvržena socialni izključenosti? Ker se, kot pravi Maca Jogan (1990), nahajamo v družbi dveh spolov, kot je bilo omenjeno malo prej. Vendar taka kultura ne obstaja na povsem nevtralen način, temveč je dominirana s strani in z nadvlado moških, se pravi gre za androcentrično kulturo, ženski spol pa se dojema kot »drugi spol«. (Simone de Beauvoir 1999) Maca Jogan (2006) pravi tudi, da se je moško-središčno določena hierarhija med spoloma s podrejenostjo žensk oblikovala kot celovit strukturni pojav tako na mikro, kot tudi na makro družbeni ravni. Taka spolna dihotomija se po besedah Aleksandre Kanjuo Mrčela (1996) pojavlja v vseh razredih in slojih ter predstavlja temelj ekonomske, politične in družbene neenakosti. Tako družbeno določeni spol je torej pomemben del družbenih, političnih, kulturnih in ekonomskih procesov ter tudi odnosov. Družbene vloge pa so tiste, ki določajo kaj je sprejemljivo vedenje, ki velja za določen spol. Ob tem se stereotipno pričakuje, da se bodo pripadniki/ce določenega spola v skladu s temi pričakovanji tudi vedli/e tekom udejstvovanja v vsakdanjem življenju. Ženske vloge so stereotipno povezane s privatnim življenjem, moške pa so vezane na javno. Takšna delitev dela med spoloma tako v privatni, kot tudi v javni sferi pa temelji na argumentaciji »naravnosti« oziroma biološki določenosti povezave ženske z domom in otroki. Podobno izpostavlja tudi Ann Oakley (2000), ko pravi, da velja prepričanje o tem, da naj ženska

uporabi svojo energijo za svojo vlogo gospodinje, ki naj bi bila njena naravna vloga. Različni avtorji (Kanjuo Mrčela 1996; Kanjuo Mrčela 2000; Oakley 2000; Černigij Sadar in Kanjuo Mrčela 2010) na tej točki nadaljujejo, da te družbeno določene vloge posamezniki ponotranijo skozi proces socializacije in v skladu s tem tudi delujejo tekom družbenega udejstvovanja. Vendar pa ženske ne živijo samo v sferi privatnosti in moški ne samo v sferi javnosti, zato se spolne vloge prenesejo iz privatnega tudi v delovno okolje. Tako je delitev dela in organizacijsko delovanje po ugotovitvah Aleksandre Kanjuo Mrčela (2005 in 2007) in Ann Oakley (2000) vpeto v koncepte družbenih vlog moških in žensk v sodobnih družbah. Pri tem Aleksandra Kanjuo Mrčela (2000, 53–78) poudarja tudi, da je »spol (nevidna) sestavina organizacijskih struktur in determinanta organizacijske kulture.« Toda ženska podrejenost ni predstavljala univerzalno lastnost družbe že od nekdaj, kajti položaj žensk se je skozi zgodovino spreminjal. (Haralambos in Holborn 1999, 607–609)

4 POLOŽAJ MLADIH ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE

4.1 Izključenost s trga delovne sile

Najprej bo v tem poglavju opisana dimenzija izključenosti ranljive kategorije mladih žensk, v nadaljevanju pa so predstavljeni statistični podatki, ki opisujejo položaj omenjene kategorije v tej dimenziji.

V tem delu bo torej najprej govora o socialni izključenosti na trgu dela, kar je v času ekonomske krize, povečevanja brezposelnosti, hkratnega zmanjševanja števila delovnih mest in zaostrovanja položaja mladih žensk še posebej pomembna tema. Zagotovitev delovnih mest mladim ženskam je namreč pomemben korak k izhodu države iz ekonomske krize. Poleg tega zagotovljeno delovno mesto mladim ženskam predstavlja odskočno desko za vstop v odraslo in samostojno življenje.

Izbrano področje analize izključenosti je trg delovne sile. »Po novem zakonu o urejanju trga dela je ta definiran kot prostor, na katerem se srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami ter delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta oziroma vrste dela.« (Hrženjak in Jalušič 2011, 54) Delo je pri tem razumljeno zgolj kot plačano delo v ekonomiji, neplačano delo pa je izključeno.

Miroljub Ignjatovič (2002) in Pavel Sicherl (2003) pravita, da je za slovenski trg delovne sile značilna togost, kajti zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom je dolgo časa veljala za edino možno obliko zaposlovanja in ta oblika je trenutno še vedno prevladujoča oblika zaposlitve, kar pa sicer ne velja za novo sklenjena delovna razmerja, kot bomo videli v nadaljevanju. Vse pogostejša fleksibilizacija trga delovne sile predstavlja pomemben korak k temu, da se razmere na trgu delovne sile izboljšajo, se pravi k zmanjšanju pomanjkanja delovnih mest za iskalce prve zaposlitve, brezposelne, tiste, ki bi radi zamenjali službo in za tiste, ki prehajajo iz neaktivnosti v aktivnost. (Ignjatovič 2002) Ivan Svetlik (2002) pri tem ugotavlja, da se je od leta 1992 naprej sicer s počasnim stabiliziranjem gospodarstva in uporabo ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji število delovnih mest na splošno začelo povečevati, kar ugotavljajo tudi različni drugi avtorji (Rapuš Pavel 2005; Trbanc 2007; Ignjatovič 2002), ko opisujejo spremembe v preteklosti značilnega togega

slovenskega trga delovne sile. Ugotavljajo namreč, da se fleksibilnost v obliki večjega števila delovnih mest, a le za določen čas, povečuje, kar pomeni, da se sedaj nahajamo sredi prilagajanja novim razmeram na trgu delovne sile in nasploh v družbi, ki pa se v času recesije zaostrujejo. Na račun tega se povečuje tveganje, saj se s tem povečuje tudi hitrost prehodov iz zaposlenosti v brezposelnost, posledično pa se zmanjšuje tudi socialna varnost zaposlenih na takšnih delovnih mestih. Pri tem moramo izpostaviti vprašanje ali te zaposlitve vodijo v stabilno zaposlitev ali pa predstavljajo past in vodijo različne družbene skupine v marginalizacijo in izključenost, saj začasne zaposlitve ne omogočajo zadostne integracije na trg delovne sile. Ta je namreč pomemben vir socialne vključenosti oziroma osrednji del vsakdanjega življenja, ključni vir finančne neodvisnosti, statusa, prestiža, identitete ter socialne participacije, vendar omenjena kriza in spremenjeni pogoji za vstopanje na trg delovne sile posledično oblikujejo ranljive skupine in večje tveganje za socialno izključenost tistih, ki so že tako ali tako v depriviranem položaju.

»Ranljive skupine so tiste, ki imajo v primerjavi z drugimi skupinami manj virov – kot so na primer denar, informacije, zveze in različne veščine – in so zato slabše opremljene za tržno tekmo za omejene dobrine ter prikrajšane že v izhodiščnem položaju.« (Mandič v Filipovič 2007)

Tanja Čelebič (2009) kot posebej ranljive skupine na področju trga dela navaja: dolgotrajno brezposelni, nizko izobraženi, mladi brez izobrazbe, ki niso v izobraževanju in so brezposelni, invalidi, Romi, starejši. Dolgotrajni brezposelnosti pa so pogostejše izpostavljeni starejši, ženske ter manj izobraženi.

Različne dimenzije socialne izključenosti se med sabo povezujejo in dopolnjujejo, kar pomeni, da izključenost na trgu dela posledično lahko pomeni tudi večje tveganje na primer za socialno izključenost na področju potrošnje, kulture, stanovanja itd.

4.2. Mlade ženske na trgu delovne sile

4.2.1 Delovna aktivnost mladih žensk

Če pogledamo podatke Statističnega urada Republike Slovenije po starosti in spolu od vseh delovno aktivnih, opazimo, da je v vseh letih od 2005 do 2011 med delovno aktivnimi

več moških, kot žensk, kljub temu, da je v Sloveniji število žensk večje od števila moških. Še posebej velika razlika med spoloma v številu delovno aktivnih pa je med mladimi. To pomeni, da so na podlagi števila delovno aktivnih, večjim razlikam med spoloma na trgu delovne sile bolj izpostavljene mlade, kot starejše ženske. (Glej Tabela 4.1). K temu v veliki meri pripomorejo tradicionalne vrednote, materinstvo, izbira vrste študija ipd., o čemer pa bo več govora v nadaljevanju. Po podatkih Eurostat-a (Eurostat 2008 in Eurostat 2011a) se je **delovna aktivnost** mladih žensk z vmesnim nihanjem do leta 2009 dvigovala. Leta 2011 pa je bila pri obeh spolih nekoliko nižja, kar je posledica recesije. (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjua Mrčela 2007; Kanjua Mrčela 2009; Černigoj Sadar in Verša 2002) (Glej tudi Priloga K in Priloga L)

Tabela 4.1: Delovna aktivnost od leta 2005 do leta 2011 po spolu in starosti

	2005		2007		2009		2011	
	15-29 let	40-54 let	15-29 let	40-54 let	15-29 let	40-54 let	15-29 let	40-54 let
SKUPAJ	152042/ 100%	361747/ 100%	161225/ 100%	38059/ 100%	102525/ 100%	372418/ 100%	123438/ 100%	365660/ 100%
Moški	89062/ 58,6%	193964/ 53,6%	97376/ 60,4%	20465/ 53,8%	57939/ 56,5%	197839/ 53,1%	73329/ 59,4%	191475/ 52,5%
Ženske	62979/ 41,4%	16778/ 46,4%	63850/ 39,6%	17593/ 46,2%	44586/ 43,5%	174578/ 46,9%	50109/ 39,6%	17418/ 47,5%

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2011b).

Razlika med delovno aktivnimi mladimi moškimi in delovno aktivnimi mladimi ženskami v Sloveniji, se pravi **spolna vrzel stopnje delovne aktivnosti**, je po podatkih Eurostat-a iz leta 2003 nižja od Evropskega povprečja, a se je ta spolna vrzel v stopnji zaposlovanja do leta 2007 povečala. (Kanjua Mrčela 2005; Kanjua Mrčela 2007; Kanjua Mrčela 2009; Černigoj Sadar in Verša 2002) (Glej Priloga C in Priloga Č) Vendar lahko v letih 2008 do 2011 na podlagi podatkov Eurostat-a opazimo postopno zmanjševanje spolne vrzeli v zaposlovanju. Kljub temu pa je še vedno opazna očitna razlika v zaposlovanju moških in žensk.

Na podlagi navedenega vidimo, da se število delovno aktivnih mladih žensk povečuje, spolna vrzel delovne aktivnosti pa se z vmesnimi nihanji postopoma počasi zmanjšuje, kar

nakazuje na vse večjo enakopravnost med spoloma na trgu delovne sile. Poleg tega je za ženske dolgo časa veljala nižja starostna meja za upokožitev kot za moške, vse do leta 2013, ko so zakonsko to mejo izenačili. To je veljalo kot neka nagrada za dvojno obremenitev, kateri je izpostavljena velika večina žensk, še posebej v mladosti in v času materinstva in skrbi za mlajše otroke. (Černigoj Sadar in Verša 2002, 404–406)

4.2.2 Fleksibilne oblike zaposlovanja

O položaju mladih na trgu delovne sile govorijo mnogi avtorji. (Ignjatović in Trbanc 2009; Zupančič 2011; Semič 2011; Klanjšek 2011; Rapuš Pavel 2005; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2011) Martina Trbanc (2005a; 2007; 2005c) pa še posebej izpostavlja, da se vzorci aktivnosti mladih spreminjajo in to predvsem v dinamiki prehodov med različnimi statusi: izobraževanjem, brezposelnostjo, zaposlenostjo in (ponovno) brezposelnostjo. Prehodi od izobraževanja na trg delovne sile postajajo vse daljši, kompleksnejši. To pa je povezano s spremembami na trgih delovne sile, zaradi globalizacije, tehnološkega razvoja, produktivnosti in povečane potrebe po fleksibilni delovni sili, kar pomeni, da se togi Slovenski trg delovne sile počasi spreminja in postaja vse bolj prožen. Rezultat tega so novi zaposlitveni vzorci. Ta proces in novi zaposlitveni vzorci pa s seboj prinašajo poleg nekaterih pozitivnih posledic, tudi negativne, s katerimi se v največji meri soočajo ravno mlade ženske. Tako so večinoma mlade ženske izpostavljene različnim **fleksibilnim oblikam zaposlovanja**.

To pomeni, da se predvsem mlade ženske v starostni skupini 25 do 34 let zaposlujejo zaposlujejo za **določen čas**. Leta 2011 je bilo tako po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2011) za določen čas zaposlenih že skoraj tri četrtine mladih, starih manj kot 35 let. In če primerjamo spola znotraj skupine mladih v starostni skupini 25 do 34 let, kjer so razlike največje (v starostni skupini 15-24 let je namreč število mladih moških zaradi nizke stopnje izobrazbe in zaposlovanja na začasnih, nizko plačanih nekvalificiranih delovnih mestih in predčasnega zapuščanja izobraževanja, višje od števila za določen čas zaposlenih žensk), vidimo, da za določen čas večkrat zaposlujejo ženske, kot moški. (*Glej tudi Tabela 4.2*) (Trbanc in Verša 2002; Rapuš Pavel 2005; Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007) Še več, delež slovenskih mladih žensk, ki dela za določen čas je po podatkih Eurostat-a med članicami Evropske unije najvišje. To kaže na selektivno izključujoč sistem zaposlovanja v

Sloveniji po načelu senioritete, kar pomeni, da mlade ženske lahko šele z leti postopoma preidejo iz negotovih v redne, bolj varne zaposlitve. (Ignjatović in Trbanc 2009)

Tabela 4. 2: Zaposleni v delovnem razmerju, za določen čas v Sloveniji od leta 2008 do leta 2011 po starosti in spolu

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
15-24 let	14000	9 000	12000	7 000	12000	6 000	11000	5 000	9 000	6 000
25-34 let	17000	29000	16000	22000	17000	27000	18000	24000	22000	25000
35-44 let	8 000	10 000	8 000	8 000	5 000	9 000	6 000	11000	1000	10 000
45-54 let	5 000	6 000	2 000	5 000	6 000	6 000	6 000	4 000	7 000	5 000
55-64 let	1 000		1 000		2 000		2 000		2 000	1 000

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2012b).

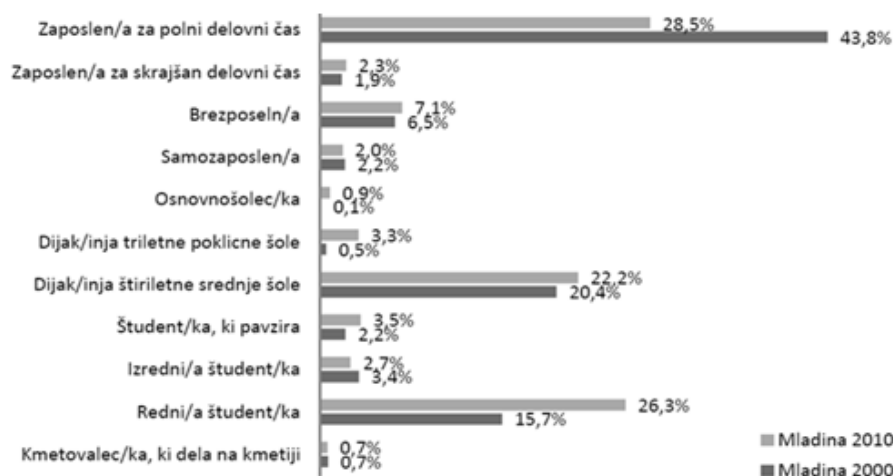
Poleg zaposlovanja za določen čas, se mlade ženske po podatkih Eurostat-a v veliki meri zaposlujejo tudi s pogodbo s **skrajšanim delovnim časom** (32,1% vs. 9% v povprečju EU in 13,3% za ženske vs. 7,9% za moške v Sloveniji leta 2011). (*Glej Tabela 4.3*) (Trbanc in Verša 2002; Rapuš Pavel 2005; Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007) Nove razmere in zmanjšanje števila mladih žensk zaposlenih za poln delovni čas pa se kažejo tudi, če primerjamo podatke raziskav Mladina 2000 in Mladina 2010¹. (Klanjšek 2011) (*Glej Graf 4.1*)

Tabela 2.3: Zaposlenost s krajšim delovnim časom po spolu za leto 2011

Zaposlenost s krajšim delovnim časom (delež v skupni zaposlenosti)	Ženske	Moški
EU-27	32,1 %	9,0 %
Slovenija	13,3 %	7,9 %

Vir: Eurostat (2011b).

Graf 4.1: Prevladujoča delovna aktivnost mladih leta 2000 in 2010



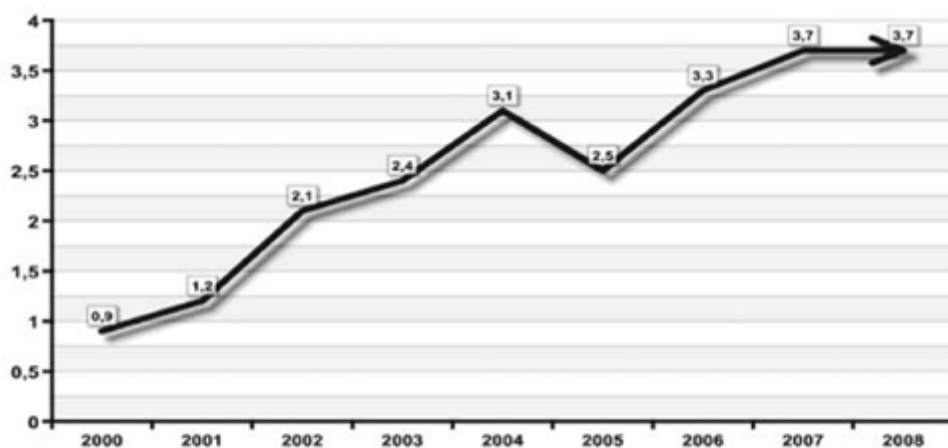
Vir: Klanjšek (201), Lavrič in drugi (2010, 104).

¹Mladina 2010 je raziskava, ki sta jo leta 2010 skupaj izvedla skupina raziskovalcev iz Filozofske fakultete Univerze v Mariboru in podjetja Interstat d.o.o. Podlaga je bila že opravljena študija mladih v Nemčiji. (Naterer 2011) Izpostavljenih je bilo enajst področij, kot so: demografske spremembe in medgeneracijsko sodelovanje, izobraževanje in usposabljanje, ustvarjalnost, kultura, prosti čas, virtualizacija vsakodnevnega življenja, zaposlovanje in podjetništvo, trajnostni način družbenega delovanja, bivanjske in stanovanjske razmere, zdravje in dobro počutje, participacija in socialna vključenost, prostovoljne dejavnosti in mobilnost mladih ter globalizacija. Raziskava je potekala v kombinaciji treh različnih metod zbiranja podatkov. Največji del pa je temeljil na anketi. Ciljno populacijo raziskave so predstavljali vsi prebivalci s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji stari med 15 in 29 let. Vzorčenje je potekalo na osnovi podatkov Centralnega registra prebivalcev Slovenije. Anketiranih je bilo 1257 oseb. Izvedenih je bilo tudi 25 intervjujev, kateri so služili kot osnovna metoda zbiranja kvalitativnih podatkov. Tretji vir podatkov pa predstavljajo baze sekundarnih podatkov že opravljenih raziskav na to tematiko. (Lavrič 2010; Klanjšek 2011)

Med pogoste, negotove, fleksibilne oblike zaposlovanja mladih žensk poleg že naštetih, prištevamo tudi **samozaposlovanje**, ki lahko v veliki meri predstavlja rešitev za posameznika v primerih pomanjkanja prostih oziroma primernih delovnih mest. (Ignjatović in Trbanc 2009)

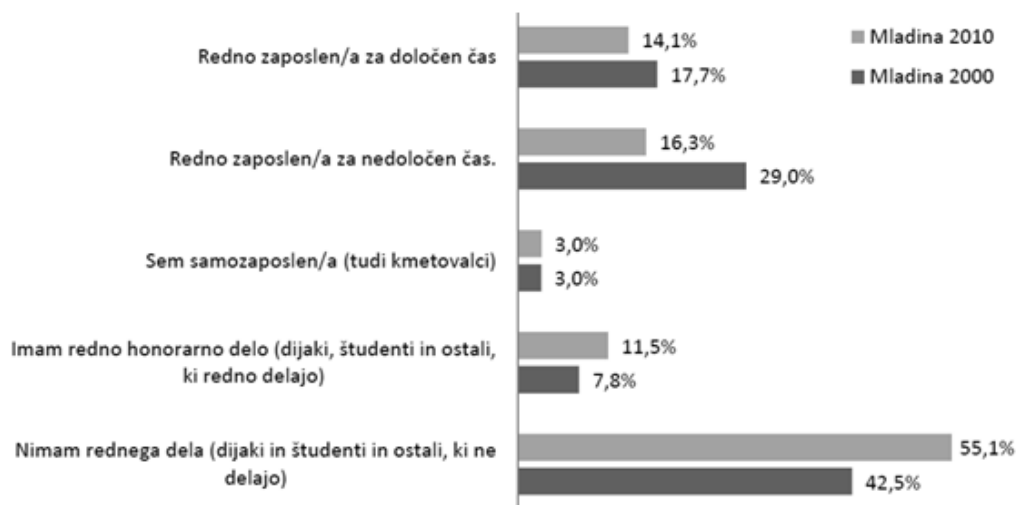
Oblika dela za določen čas je tudi **študentsko delo**, po katerem je s strani delodajalcev veliko povpraševanje, kajti takšno delo je še posebej fleksibilno in za delodajalca relativno poceni. Za študente/ke takšno delo predstavlja predvsem vir zaslužka in vir pomembnih delovnih izkušenj. Študentska delovna sila je zaradi svojih značilnosti, zaradi dobre izobrazbe, fleksibilnosti, nezavezanosti upoštevanja zakonodaje o delovnih razmerjih (delo preko študentskega servisa se ne opravlja preko pogodbe) in relativno nizkih stroškov zaradi nizke obdavčitve, postala celo konkurenca ostali delovni sili, še posebej nižje in srednje izobraženim, ki iščejo redno zaposlitev. (Glej Graf 4.2 in Graf 4.3) To pa lahko posledično vpliva tudi na večjo brezposelnost med mladimi ženskami. Vendar zaposlitvene priložnosti so na različnih segmentih trga različne. (Trbanc 2005a)

Graf 4.2: Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju 2000-2008



Vir: Ignjatović in Trbanc (2009, 44).

Graf 2.3: Osnovni zaposlitveni status mladih starih od 15 do 29 let, Mladina 2000, Mladina 2010



Vir: Lavrič in drugi (2010, 105).

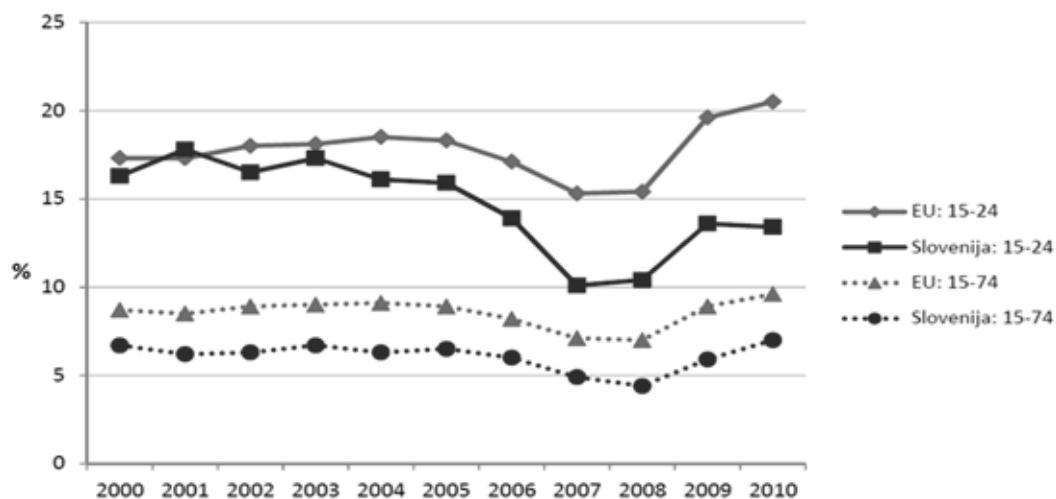
Takšne oblike zaposlovanja po eni strani pomenijo več možnosti za pridobitev službe, večji in hitrejši pretok delovne sile in so lahko odskočna deska h kasnejši morebitni redni zaposlitvi. Vendar pa po drugi strani pomenijo zelo negotovo obdobje, ravno v času, ko bi si mlade ženske morale začeti ustvarjati svoj dom, se osamosvojiti in si same ustvariti svojo socialno varnost. To pa predvsem zaradi tega, ker se podaljšuje čas šolanja (*Glej Priloga D, Priloga E, Graf 4.1*) in si v tem času ne morejo privarčevati denarja in ustvariti vse potrebne okoliščine za lahek in popoln prehod v odraslost in popolno, tako socialno kot tudi ekonomsko, samostojnost. Poleg tega banke ne nudijo dosti možnosti kredita za tiste brez varne zaposlitve za nedoločen čas. To pomeni, da fleksibilne oblike zaposlovanja za mlade ženske ne predstavljajo realnih možnosti osamosvajanja v polnem obsegu, hkrati pa postavljajo to družbeno skupino v manjvreden, podrejeni in marginaliziran položaj v družbi, v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami, to pa predstavlja realno podlago socialnega izključevanja mladih žensk na področju trga delovne sile.

4.2.3 Brezposelnost mladih žensk

O brezposelnosti mladih žensk so posredno pisali različni avtorji (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007; Kanjuo Mrčela 2009; Urad za enake možnosti 2012; Križkova in Nagy 2010). Tako v Evropski uniji, kot tudi v Sloveniji je brezposelnost med mladimi ženskami občutno višja od splošne brezposelnosti, kar nakazuje na resnost problema marginalizacije in izključenosti mladih žensk. (Trbanc 2007; Trbanc 2005a; Ignjatović 2002; Ignjatović in Trbanc 2009; Klanjšek 2011; Lavrič in drugi 2010; Mascherini in drugi 2012; Urad za enake možnosti 2012) V prvi polovici devetdesetih let so se ekonomske razmere zaostrovale in brezposelnost je hitro naraščala. Ko pa so se tranzicijske razmere umirile in ekonomske razmere izboljšale, smo postali priča slabšanju položaja mladih žensk v primerjavi z moškimi. Vse pogosteje se je začelo zaposlovati moške, predvsem mlade ženske pa so zaposlitev našle vse težje in leta 1997 je tako stopnja ženske brezposelnosti presegla stopnjo brezposelnosti moških. (Černigoj Sadar in Verša 2002; Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007; Ignjatović 2002) In ko Martina Trbanc (2005a, 2005c) predstavlja stanje brezposelnosti mladih, še posebej poudarja, da »se je zaostрила brezposelnost žensk v celotni aktivni populaciji, še bolj pa med mladimi, kjer je bila v letu 2004 stopnja brezposelnosti mladih moških 11,2%, mladih žensk pa kar 18%«. (Trbanc 2005a) Leta 2000 je bila po podatkih Raziskave Mladina 2000, stopnja brezposelnosti med mladimi ženskami 13,5%, med mladimi moškimi pa 10,1%, leta 2010 pa med mladimi ženskami 22,6%, med mladimi moškimi pa 13,4%. Kar pomeni, da se je razlika med mladimi ženskami in mladimi moškimi v primerjavi z letom 2000 povečala. Prej je znašala 3,4%, leta 2010 pa že 9,2%. (Glej Graf 4.4) Tudi po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije se je do leta 2012, v obdobju recesije, število brezposelnih znatno povečalo. (Glej Graf 4.5) (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007; Kanjuo Mrčela 2009; Urad za enake možnosti 2012; Kanjuo Mrčela, Križkova in Nagy 2010; Povhe 2013; Zupančič 2011; Semič 2011; Klanjšek 2011; Mascherini in drugi 2012) To pomeni, da se kot pravi Martina Trbanc (2005a; 2005c) brezposelnost mladih žensk ciklično spreminja. Podobno poudarjajo tudi v »International labour office« (2010) in »European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions« (2011), kjer predstavljajo, da je recesija znotraj skupine mladih še posebej prizadela mlade ženske, kajti ravno te so veliko bolj občutljive na ekonomske spremembe, kot ostalo delovno prebivalstvo. (International labour office 2010; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2011) Kriva za to je bila po ugotavljanju Martine Trbanc (2007) in Dorotee Verša (2002) prezaposlenost v številnih podjetjih, številni stečaji podjetij, počasno

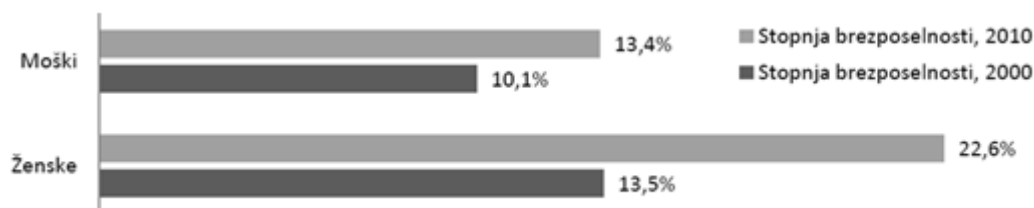
nastajanje novih podjetij idr., torej predvsem malo zaposlitvenih možnosti. Vse to pomeni, da so mlade ženske »bolj ogrožene z brezposelnostjo, se pogosteje vračajo vanjo in to kljub temu, da so v povprečju bolj (višje) izobražene kot mladi moški.« (Trbanc 2005a; Trbanc 2005c)

Graf 4.4: Deleži mladih med registriranimi brezposelnimi v obdobju 2000 do 2010



Vir: Klanjšek (2011), Lavrič in drugi (2010, 107).

Graf 4.5: Stopnje brezposelnosti mladih v starostni skupini od 15 do 29 let po spolu, Mladina 2000 in Mladina 2010



Vir. Lavrič in drugi (2010, 116).

Za mlade žensk so značilne različne vrste brezposelnosti, ki jih opisuje tudi Jana Rapuš Pavel (2005). Te so predvsem frikcijska brezposelnost (nanaša se na prvo iskanje primerne delovnega mesta, predvsem zaradi pomanjkanja ustreznih izkušenj), ciklična brezposelnost (zaradi sezonsko neenakomernega zapuščanja šol, še posebej s tistih smeri, po

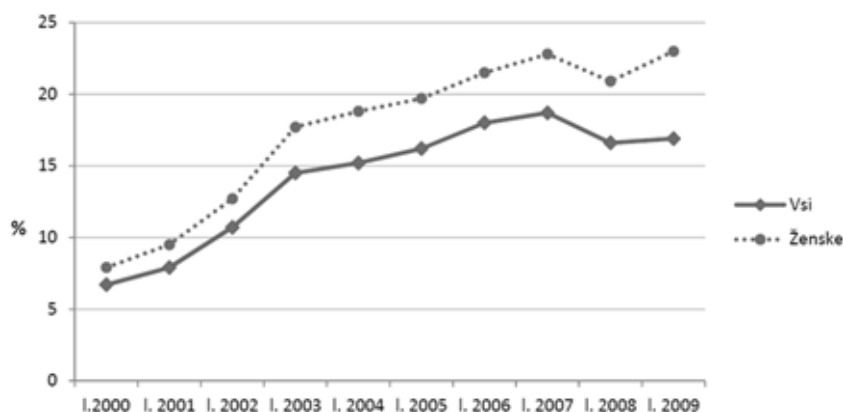
katerih je manj povpraševanja, kjer pa se v večji meri izobražujejo ženske) in strukturna brezposelnost (zaradi tega, ker sistem rednega izobraževanja in gospodarstvo nista usklajena, še posebej na področjih, kjer se v večji meri izobražujejo mlade ženske).

Poglejmo brezposelnost mladih žensk še nekoliko podrobneje. Poročanja avtorjev (Trbanc 2005a; Trbanc 2005b; Semič 2011; Rapuš Pavel 2005; Trbanc 2007; Urad za enake možnosti 2012) kažejo, da se zastruje predvsem situacija iskalk prve zaposlitve, katerih največji problem je pomanjkanje delovnih izkušenj, vse do take mere, da vse pogosteje te postajajo dolgotrajno brezposelne², kar je zanje sila problematično z vidika socialne izključenosti. Zato se je v politikah zaposlovanja izoblikovalo pojmovanje, da je »pri mladih, ki iščejo prvo zaposlitev, problematična že vsaka brezposelnost, ki traja več kot šest mesecev ...« (Trbanc 2005a; Trbanc 2005b) Mlade brezposelne ženske, še posebej tiste, ki so na Zavodu za zaposlovanje prijavljene več kot šest mesecev in iskalke prve zaposlitve pa so v politiki aktivnega zaposlovanja obravnavane kot ključna ciljna skupina. (Trbanc 2005b)

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje (2010) lahko govorimo o določeni strukturi mladih brezposelnih. Največ brezposelnih mladih do 26. leta starosti je s V. stopnjo izobrazbe (34,6 %), sledi I. stopnja izobrazbe (dokončana OŠ) (30,3 %), 23,0 % je tistih s IV. stopnjo izobrazbe, 6 % z II. stopnjo izobrazbe ter 3,9 % s VII. stopnjo izobrazbe. Situacija glede izobrazbene strukture je podobna tudi pri iskalkah prve zaposlitve, kjer je prav tako največ tistih s V. stopnjo izobrazbe (40,6 %), sledi I. stopnja (30,7 %) in nato VII. stopnja in več (približno 12,2 %). (Zavod za zaposlovanje 2010) Različni avtorji (Trbanc 2005a; Trbanc 2005b; Trbanc 2005c; Krištov Počivanšek; Jakob 2005; Klanjšek 2011; Trbanc in Ignjatović 2009) o izobrazbeni strukturi brezposelnih mladih dodajajo sledeče. Izobrazbena struktura se je v primerjavi s prejšnjimi leti nekoliko izboljšala, in sicer zaradi številnih ukrepov, ki so izrazito usmerjeni v izboljšanje izobrazbene strukture brezposelnih oseb, kajti zaposlitvene možnosti naj bi se z izobrazbo povečevale. (Trbanc 2005a; Trbanc 2005b) Vendar pa to vse do neke meje, saj se v zadnjem času med iskalci prve zaposlitve vse pogosteje pojavljajo tudi mladi diplomanti, med katerimi je opazno večji delež mladih ženskega spola. (Trbanc 2005a; Trbanc in Ignjatović 2009; Klanjšek 2011) (*Glej Graf 4.6*)

² Dolgotrajno brezposelnost definiramo kot brezposelnost, ki traja več kot eno leto. (Semič 2011)

Graf 4.6: Število registriranih brezposelnih z visoko, univerzitetno, magistrsko izobrazbo ali doktoratom, starih med 25 in 30 let od leta 2000 do 2009



Vir: Klanjšek (2011), Lavrič in drugi (2010), Debeljak (2012, 113).

4.2.4 Razlike v plačah

Velik problem na trgu delovne sile predstavljajo tudi razlike v plačah, kar izpostavlja veliko avtorjev (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjua Mrčela 2007; Kanjua Mrčela 1996; Salecl Bevc in Neubauer 1995; Moore 1991; Marn 2006; Žnidaršič in Žagar 2007; Urad za enake možnosti 2012; Kanjua Mrčela; Černigoj Sadar 2006; Marn in Dedič 2006; Kanjua Mrčela, Križkova in Nagy 2010; Povhe 2013; Penner et al 2012), saj kljub temu, da so mlade ženske vključene na trg delovne sile in kljub temu, da so vse bolj izobražene, smo priča pomembnim razlikam, predvsem v plačah za isto delo. (Glej Tabela 4.4) Ženske namreč v povprečju zaslužijo manj kot moški in v primerjavi z moškimi nimajo enakih možnosti za napredovanje. Še večje razlike pa se kažejo, ko primerjamo plače mladih žensk z moškimi in starejšimi zaposlenimi. Andrew M. Penner et al (2012) ugotavlja, da se je v Sloveniji razlika v plačah med moškimi in ženskami celo povečala. V obdobju od leta 1993 do leta 1997 so moški v povprečju in prav tako tudi na ravni delovnih mest zaslužili 15 odstotkov več kot ženske. (Penner et al 2012) Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije so ženske leta 2001 zaslužile 89,2% plače moških, leta 2002 pa 90,4%. Leta 2011 so ženske z enako izobrazbo kot moški v povprečju prejemale nižjo plačo. V znesku to pomeni, da so ženske leta 2011 povprečno prejele 1.542 evrov bruto, moški pa 1.616 evrov bruto mesečno. Če pogledamo podatke povprečnih bruto plač iz leta 2010 po starosti in spolu (Tabela 4.4) ugotovimo, da so sicer plače žensk splošno nižje od plač moških, in da so plače mladih nižje od plač starejših.

Vendar moramo biti pozorni predvsem na to, da najnižjo povprečno bruto plačo prejemajo prav mlade ženske.

Tabela 4.4: Povprečne mesečne bruto plače po starostnih skupinah in spolu za leto 2010

	Moški	ženske
	2010	2010
15 – 64 let	1559	1505
25 – 34 let	1349	1299
45 - 54 let	1648	1573

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2013a).

Problem predstavljajo tudi nizke plače v feminiziranih poklicih in diskriminacija panog z žensko delovno silo. (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjua Mrčela 2007). Največje razlike pa se kažejo med nekvalificiranimi in visoko strokovno usposobljenimi. (Povhe 2013; Kanjua Mrčela 2009; Kanjua Mrčela 2005; Kanjua Mrčela 2007) Manjše razlike pa zasledimo med nekvalificiranimi delavci in zaposlenimi s srednješolsko izobrazbo.³

Aleksandra Kanjua Mrčela (2005 in 2007) poudarja, da k takšnim razlikam pripomorejo vključenost mladih žensk v delo s skrajšanim delovnim časom, koncentracija mladih žensk v manjše število poklicev ter različno vrednotenje poklicev moških in žensk. Raziskave kažejo, da se dela in aktivnosti mladih žensk obravnavajo kot manj zahtevna, ko podobno delo opravlja moški, pa se mu pripisujejo bolj zahtevne veščine, posledično pa tudi višji status in plačilo. Ko se določen poklic feminizira, to delo izgubi na statusu, plača pa se mu zniža. Dva dejavnika, ki naj bi še posebno vplivala na razlike v plačah, sta nižje plače v feminiziranih poklicih in dejavnostih ter spolna segregacija poklicev, tako horizontalna, kot tudi vertikalna. Sabina Žnidaršič Žagar (2007) omenja še argument, ki izhaja iz starega družbenega konsenza in na podlagi katerega se dodeljuje moškim višje plače kot ženskam. Ta

³ Predsednice uprav so v letu 2001 v povprečju zaslužile 32,9% moških plač, kar lahko pojasnujemo z nenavzočnostjo žensk na najvišjih položajih. Tudi nekateri drugi poklici imajo velike razlike v plačah na podlagi spola, in sicer novinarke so v letu 2001 zaslužile 70%, splošne zdravnice 83% in finančne direktorice 84,1% moških plač. Vsi ti poklici so v korist moškim, obstajajo pa tudi poklici, v katerih najdemo pojav plačnih vrzeli, ki pričajo v korist ženskam. Leta 2001 so kemičarke zaslužile 112,1% plač kemičarjev in arhitektke 124,2% plač arhitektov. (Aleksandra Kanjua Mrčela 2005, 722–728)

je, da naj bi bili moški vzdrževalci družine, zaradi česar morajo biti bolje plačani, ženske pa naj bi imele zgolj za lastno preživetje dovolj 80% moške plače. Kot pomembne dejavnike je potrebno izpostaviti še tiste, ki jih navaja Andrew M. Penner et al (2012). Kot prvo izpostavlja, da delodajalci ne delujejo v vakuumu in delavci sami velikokrat svoje delo podcenjujejo, ker pač to delo kot tako smatrajo drugi. To ponotranjijo in nato v skladu s tem tudi delujejo. Na ohranjanje neenakosti vpliva tudi izbira določenih delovnih mest. Pomembna dejavnika, ki ju izpostavljajo Andrew M. Penner et al (2012) sta tudi zakonski stan in starševstvo. Navaja namreč, da »se razlike pojavijo šele takrat, ko se ženske in moški začnejo odločati za poroko in starševstvo«. (Penner et al 2012) To pomeni, da se moškim plača velikokrat poviša, ko postanejo očetje, ali ko se poročijo, mladim ženskam pa se nasprotno, plače, ko postanejo matere velikokrat tudi znižajo. To pa je povezano s spolno določenostjo skrbstvenega dela. (Penner et al 2012)

4.2.5 Vpetost mladih žensk med gospodinjskim in plačanim delom

Mlade ženske so v primerjavi z moškimi pri vstopu na trg delovne sile že v izhodišču v slabšem položaju, poleg tega nimajo delovnih izkušenj, ki jih na primer starejše ženske že imajo. Zanje se predvideva, da bodo imele otroke in bodo zato več odsotne z dela, obremenjene so s skrbstvenim delom ... Vse to oblikuje posebne okoliščine, v katerih se nahajajo mlade iskalke zaposlitve in mlade zaposlene ženske.

O tem problemu pišejo predvsem avtorice Černigoj Sadar in Verša 2002; Oakley 2000; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006; Kanjuo Mrčela, Križkova in Nagy 2010. V zadnjem času smo priča povečanju števila mladih žensk in mladih mater na trgu delovne sile. To je posledica širitve storitvenega sektorja, kjer se v veliki meri zaposluje ravno ta družbena skupina, in sprememb v ponudbi delovne sile, kot so povečanje želje mladih žensk po zaposlovanju in povečani finančni pritiski. Velik vpliv ima tudi povečana dostopnost do izobraževanja, upad rodnosti, povečanje števila razvez, povečanje števila enostarševskih družin, sodobno potrošništvo ter obdobje visoke inflacije. Po drugi strani pa so mlade ženske izpostavljene slabšim pogojem v primerjavi z moškimi, kar povezujemo tudi z neenako delitvijo dela v privatni sferi. Večino neplačanega gospodinjskega dela opravijo ženske, kar pomeni, da so zaradi tega dvojno ali včasih celo trojno obremenjene. To pomeni, da opravljajo plačano delo, poleg tega pa še gospodinjsko delo, skrbijo za otroke

in včasih še za ostarelega člana družine. Intenzivno vključevanje mladih žensk na trg delovne sile pa je le malo spremenilo delitev dela med spoloma v gospodinjstvu. V pomoč so različne organizacije, kot so vrtci, javna prehrana, itd., ki veliko obremenitev ženske nekoliko zmanjšajo. Takšna delitev dela med spoloma v privatni sferi, ki bolj obremenjuje mlade ženske, te prikrajša za različne možnosti tudi na trgu delovne sile, saj delodajalci že stereotipno predpostavljajo, da so mlade ženske že ali pa še bodo izpostavljene tem obremenitvam. To pa pripelje do zatiranja in diskriminacije mladih žensk na trgu delovne sile, še posebej mladih iskalk prve zaposlitve. Tako »dejanske ali pričakovane domače obveznosti pripomorejo k ohranjanju spolno segregiranega zaposlitvenega vzorca.« (Černigoj Sadar in Verša 2002)

Iz statističnih podatkov Eurostata (2010) lahko vidimo, da je v Sloveniji med zaposlenimi osebami z otroki občutno več moških (94,1%) kot žensk (84,9%). Če pogledamo podatke za Evropsko unijo, pa so te razlike še višje. Stopnja zaposlenosti žensk z otroki starimi do 12 let znaša 64,7%, stopnja zaposlenosti moških z otroki starimi do 12 let pa znaša 89,7%. V Evropski uniji (kar sicer za Slovenijo ne velja), lahko na podlagi teh podatkov opazimo tudi, da je razlika med zaposlenimi moškimi in ženskami večja med tistimi, ki imajo otroke stare do 12 let, kot med tistimi, ki otrok nimajo. Poleg tega je v povprečju Evropske unije zaposlenih več žensk brez otrok starih do 12 let (76,8%) od tisti, ki imajo otroke imajo (64,7%) (*Glej Priloga M in Priloga N*). Pomembni zaviralci pri zaposlovanju in napredovanju so torej v veliki meri porodniški dopusti in bolniške odsotnosti.

Materinstvo je po tem takem pomemben dejavnik diskriminacije, predvsem mladih žensk, in oblikovanja možnosti žensk na trgu delovne sile, kajti delodajalci na podlagi tega stereotipa v službo raje vzamejo moškega, saj za mlado žensko sklepajo, da bo še imela otroke in bo zaradi tega z dela odsotna več. Zaslediti je možno tudi pojav podpisovanja nezakonitih pogodb o soglasni prekinitvi delovnega razmerja ob morebitnem nastopu starševstva. Nekatere raziskave tako ugotavljajo, da obstaja povezanost med starševstvom oziroma odločanjem o tem in diskriminacijskim obnašanjem delodajalcev, tako pri zaposlovanju, kot tudi pri napredovanju. To pomeni, da so načrtovanje starševstva in obveznosti, ki iz tega izhajajo, povezane s pridobivanjem zaposlitvenega statusa in značilnimi posledicami za delovne izkušnje ter zaposlovanjem žensk in moških. Vendar pa številne druge raziskave ne potrjujejo tega, da so ženske z dela odsotne dlje časa kot moški, tudi če upoštevamo nosečnost in porod, čeprav so ženske zunaj delovnega časa bolj obremenjene.

(Kanjuo Mrčela 1996; Kanjua Mrčela 2000) Moški so namreč v povprečju odsotni več zaradi različnih poškod, ženske pa zaradi nege člana/ice družine. (Urad za enake možnosti 2012) Vse to pomeni, da se zaradi starševstva kopičijo izkušnje negativne narave, kar pa se lahko konča tudi z brezposelnostjo. Takšne negativne izkušnje pa so pogostejše pri materah, kot pri očetih. (Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar 2006)

Če želimo omenjeno spremeniti, mora priti do sprememb najprej v delitvi dela znotraj družine, torej v privatni sferi, kar pomeni, da ni dovolj, mladim ženskam omogočiti enakopraven vstop na trg delovne sile, saj jih s tem le še dodatno obremenimo. Tudi moškemu moramo omogočiti in prav tako pripisati aktivno skrbstveno vlogo ter enakopravno sodelovanje v delitvi gospodinjkega ter domačega dela. Primer dobre prakse je uveljavljanje aktivnega očetovstva in predlog novega zakona, ki je šel v obravnavo julija 2013. Bil je namreč podan predlog, da se očetom podaljša starševski dopust iz 14 dni na en mesec. Le ta naj ne bi bil prenosljiv in morebiti celo obvezen. To naj bi bil na deklarativni ravni korak naprej k uveljavljanju enakih možnosti mladih žensk in moških na trgu delovne sile. Podobno izpostavljata tudi Aleksandra Kanjua Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar (2006, 717), ko navajata, da so po drugi strani »moški zaradi vztrajnih družbeno posredovanih stereotipno definiranih spolnih/in starševskih vlog v veliki meri izključeni iz nege in vzgoje otrok ter iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjkega dela, kar pa vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi.«

4.2.6 Segregacija zaposlovanja

Pomemben kazalec oziroma značilnost zaposlovanja mladih žensk, ki jo lahko zasledimo na trgu delovne sile, je tudi tako imenovana segregacija zaposlovanja⁴.

»Spolna segregacija v zaposlovanju je pomembna in relativno dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in poindustrijskih družbah. To ni samo znak spolne neenakosti, ampak tudi proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti.« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 409)

Poklici so v medsebojnem hierarhičnem odnosu, kajti nekateri so bolje plačani kot drugi, imajo večji družbeni ugled, zagotavljajo večjo družbeno moč, prinašajo večjo socialno

varnost itd. (Černigoj Sadar in Verša 2002; Kanjuo Mrčela, Križkova in Nagy 2010) Zato je tako pomembna porazdelitev moških in žensk po poklicih, kajti na podlagi tega lahko ugotavljamo obstoj spolne segregacije na trgu dela.

Za prikaz položaja mladih žensk na trgu delovne sile je pomembna predvsem tako imenovana **horizontalna segregacija**.

Različni avtorji (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007; Marn 2006; Černigoj Sadar in Verša 2002; Kanjuo Mrčela 2000; Marn in Dedič 2006; Žnidaršič Žagar 2007) o horizontalni segregaciji pravijo sledeče. Tradicionalno delitev dela na moška in ženska, zaznavajo tudi sodobne raziskave in ob vstopu mladih žensk na trg plačanega dela je možno zaslediti prav pojav profesionalizacije žensk za tipično ženske poklice oziroma feminizacija določenih poklicev. Na trg delovne sile se je namreč prenesla tradicionalna delitev del iz privatne sfere in se deli na moška in ženska dela, kar se odraža v oblikovanju moških in ženskih poklicev. Tudi podatki mednarodne organizacije dela kažejo na obstoj oziroma nadaljevanje feminizacije plačanega dela in na to, da se segregiranost žensk v slabše plačane poklice ne zmanjšuje. (Kanjuo Mrčela 2000) Tako so mlade ženske številčnejše med strokovnjaki/njami za vzgojo in izobraževanje, uradniki/cami, prodajnimi, storitvenimi, zdravstvenimi poklici, uradniškimi poklici za pisarniško poslovanje, poslovanje s strankami in poklici s področja komerciale. Med menedžerji, vojaškimi poklici, skupinami poklicev za proizvodnjo na obrtnem in industrijskem načinu dela pa je več moških kot žensk. Horizontalna segregacija za mlade ženske predstavlja problem in veliko oviro, kajti dela, kjer se zaposlujejo večinoma ženske so statusno in finančno vrednotena nižje in imajo manjše možnosti za napredovanje na višja delovna mesta. (Kanjuo Mrčela 2000)

⁴ Segregacija zaposlovanja oziroma segregacija delovnih mest – koncentracija žensk in moških v določene vrste poklicev in na različne ravni dejavnosti ter zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na manjše število poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje v primerjavi z moškimi (vertikalna segregacija). (Černigoj Sadar in Verša 2002, 409)

Avtorice (Černigoj Sadar in Verša 2002; Marn in Dedič 2006; Kanjuro Mrčela 2009) dodajajo še, da se segregiranost po spolu, katerega najbolj čutijo mlade ženske, začne že v izobraževalnem procesu. Tako je v slovenskem izobraževalnem sistemu prisotna visoka stopnja spolne segregacije, saj v tehniških, tehnoloških, naravoslovnih, poklicnih in strokovnih šolah prevladujejo moški, na srednjih šolah področja osebne nege, izobraževanja, zdravstvenega in socialnega varstva pa prevladujejo ženske. In posebej velik problem zaposlovanja mladih diplomantk se kaže ravno na področju poslovnih ved, prava, pedagogike in družboslovnih ved, kjer se izobražuje večji delež mladih žensk, kot mladih moških. (*Glej tudi priloga B*) (Trbanc 2005a) Po drugi strani pa veliko delodajalcev navaja, da imajo težave pri zapolnitvi delovnih mest za zidarje, mehanike, strojnike, ključavničarje, tesarje, kuharje, natakarje, mizarje, oblikovalce kovin, varilce, delavce v zdravstvu, elektricarje ... (Trbanc 2007) Izjemen primer visokošolskih usmeritev so Pedagoška fakulteta, Visoka šola za socialno delo in Filozofska fakulteta, kjer prevladujejo ženske (79% ali več leta 1995). Leta 2004 so po podatkih Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo mlade ženske na pedagoški smeri zasedale 80,4% mest, na socialnem delu 95,2%, na humanistiki 75,5 in na družboslovju 65,4%. Leta 2009 pa je bilo žensk na pedagoški smeri manj, vendar še vedno večina, 81,4%, na socialnem delu 87,7%, na humanistiki 57,98, na družboslovju pa 69,4%. (*Glej Tabela 4.5*) Nasprotno pa na Fakulteti za strojništvo ter na Fakulteti za elektrotehniko in računalništvo prevladujejo moški (več kot 95% leta 1995). Leta 2004 je bilo na strojništvu 93,4%, na računalništvu pa 92,4% moških. Leta 2009 jih je bilo sicer manj, vendar še vseeno velika večina, se pravi na strojništvu 91%, na računalništvu pa 82,7% moških. (*Glej Tabela 4.5*) To pomeni, da se dekleta odločajo za izobraževalne smeri, za katere se tradicionalno predvideva, da so primerne za ženske in da so mlade ženske zaznamovane že v izhodišču, ko se odločijo za izobraževanje v ženske poklice, kateri so že tako družbeno in ekonomsko nižje vrednoteni.

Tabela 4.5: Delež študentov na področju izobraževanja po spolu za leti 2004 in 2009

	2004		2009	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Pedagoška smer	19,6	80,4	18,6	81,4
Socialno delo	7,8	92,2	12,3	87,7
Humanistika	24,5	75,5	42,1	57,9
Družboslovje	34,6	65,4	30,6	69,4
Strojništvo	93,4	6,6	91	9
Računalništvo	92,4	7,6	82,7	17,3

Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2010).

Spolno strukturo nekega poklica merimo z »indeksom poklicne spolne segregacije«. Ta nam pove, kakšno spolno strukturo ima nek poklic, pri čemer 0 pomeni popolno integracijo ali popolnoma enako udeležbo moških in žensk, 100 pa pomeni popolno segregacijo ali popolno prevlado enega spola v nekem poklicu. Indeks poklicne spolne segregacije za Slovenijo tako leta 2000 znašal 26,9%, leta 2003 27,2% in leta 2009 26,1%, kar je nekoliko več kot Evropsko povprečje leta 2003 (25,2%) (*Glej Tabela 4.6*). (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjua Mrčela 2007; Penner et al 2012) To pomeni, da lahko tudi na podlagi indeksa spolne segregacije sklepamo na slabši položaj mladih žensk na trgu delovne sile.

Tabela 4. 6: Spolna segregacija za leto 2003

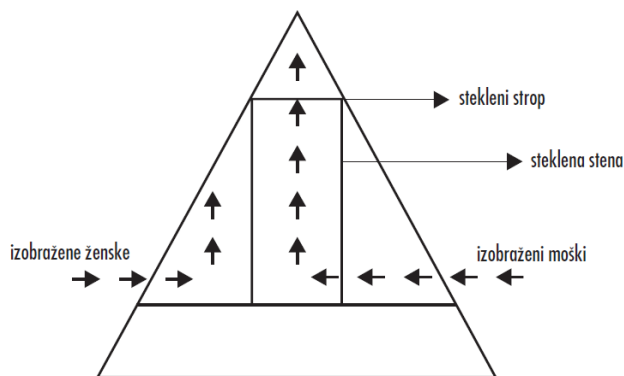
	2003
EU 25	25,2
EU 15	25,2
Slovenija	27,2

Vir: Kanjua Mrčela (2005), Eurostat (2003).

Ko govorimo o kopičenju delavk ženskega spola na delovnih mestih, ki so vrednotena nižje, imajo slabše pogoje za delo in manjšo družbeno moč, imamo opravka s tako imenovano **vertikalno segregacijo**, katero opisujejo avtorice. (Černigoj Sadar in Verša 2002; Kanjua Mrčela 2000; Kanjua Mrčela 1996) Na drugi strani pa je na višjih delovnih mestih več moških. Taka delovna mesta so za ženske težje dosegljiva in pri tem lahko govorimo tudi o

tako imenovanih steklenih stropovih⁵. (Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007) (*Glej Slika 4.1*) Med direktorji, menedžerji, člani uprave, generalnimi direktorji srednje velikih in velikih podjetij, predsedniki uprav, izvršnimi direktorji, poslankami, župani, zakonodajalci in višjimi uradniki, ki vplivajo na oblikovanje družbe in kulture ter predstavljajo prostor družbene moči, je namreč delež žensk manjšinski. (*Glej Priloga F, Priloga G, Priloga H, Priloga I, Priloga J*) Ta delovna mesta se še vedno povezuje z moško identiteto. Zaposlovanje žensk na nižjih položajih pa kaže na podcenjevanje ženske delovne sile ter na pomanjkanje poklicnih lestev na področjih, kjer prevladujejo ženske. (Černigoj Sadar in Verša 2002; Kanjuo Mrčela 2000; Kanjuo Mrčela 1996) Na podlagi pojava vertikalne segregacije lahko sklepamo na prihodnost, ki čaka mlade ženske na trgu delovne sile, kajti nanaša se predvsem na (možnosti) napredovanja na višje položaje. Mladim ženskam so ob iskanju prve zaposlitve visoka delovna mesta v primerjavi s starejšimi ženskami še toliko manj dostopna, tudi zaradi pogojev, ki se jih razpisuje v razpisih za taka delovna mesta in mlade ženske jih tako skoraj ne morejo izpolnjevati. Tukaj imajo namreč pomembno mesto tudi delovne izkušnje, načrtovanje delovne kariere s predvideno oviro materinstva in posledično tudi večkratno obremenitvijo z družinskimi obveznostmi ...

Slika 4.1: Stekljeni stropovi in steklene stene



Vir: Kanjuo Mrčela (2000, 58).

⁵ Stekljeni stropovi - nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin) na najvišje položaje. (Kanjuo Mrčela 2000, 2005) (*Glej Slika 4.1*)

4.2.7 Stereotipi, predsodki in diskriminacija

V različnih delih različni avtorji (Trbanc 2005a; Rapuš Pavel 2005) opisujejo dejanske in stereotipne lastnosti družbenih skupin preko katerih jih lahko ločimo od ostalih družbenih skupin, čeprav se moramo pri tem kategoriziranju zavedati, da obstajajo razlike tudi znotraj teh na videz homogenih družbenih skupin, o čemer je že bilo govora v poglavju interseksionalnosti. Ločimo tako imenovane objektivno določljive lastnosti in mehke lastnosti, katere so obravnavani skupini pripisane in morebiti veljajo le za posameznike oziroma posameznice ali posamezne skupine znotraj enake kategorije. Te lastnosti vplivajo na odnos delodajalcev do določene družbene skupine.

Najprej bo naštetih nekaj mehkih, stereotipnih lastnosti mladih žensk. Tako Martina Trbanc (2005a) navaja, da se mladim ženskam že tradicionalno pripisuje manjša odgovornost, neresnost, nezrelost, nestalnost itd., zaradi česar delodajalci nanje gledajo kot na delovno silo s katero več tvegajo, če jih zaposlijo. Še posebej pomembne pa so nestalnosti zaradi predvidenega materinstva, bolniške odsotnosti ...Vendar pa se mladim ženskam pripisuje tudi, da naj bi bile bolj inovativne, dovzetnejše za spremembe, bolj prilagodljive, manj zahtevne, velikokrat pripravljene sprejeti delovno mesto, ki je fizično bolj naporno, delo za določen čas, delo z zahtevano nižjo stopnjo izobrazbe in delo v zahtevnejših pogojih.

Tudi Aleksandra Kanjuo Mrčela (1996) ter Neva Marn in Vahida Dedič (2006) opozarjajo, da stereotipi vplivajo na otežen vstop mladih žensk na trg delovne sile. Izpostavljajo predvsem dejstvo, da je v družbenem okolju moč zaznati predstavo o naravni vlogi ženske, katera naj bi bila prvotno žena, mati in gospodinja. In za ženske, ki se odločajo za tipično moške poklice se smatra, da so »možače« oziroma jim nekaj manjka. Naslednja predstava se nanaša na mnenje, da mladim ženskam primanjkuje samozavesti. Omenja pa se tudi pomanjkanje ambicij, saj naj ambiciozna ženska ne bi bila ženska oz. kot stereotipa opiše Aleksandra Kanjuo Mrčela (1996), »uspešna ženska ne more biti uspešna menedžerka in uspešna menedžerka ne more biti uspešna ženska«. Stereotip o emocionalni nestabilnosti mlade ženske pa predvideva vpliv čustev in občutij mladih žensk na poslovno delovanje in odločitve ter tudi njihovo izogibanje težkim in tveganim odločitvam, kar se ocenjuje kot negativno. Vse to pomeni, da glede na njihove pripisane lastnosti predstavljajo v nekaterih pogledih za delodajalca nezanesljivo, po drugi strani pa fleksibilno in prilagodljivo delovno silo.

V nadaljevanju bodo navedene dejanske konkurenčne prednosti in lastnosti, ki za njih predstavljajo oviro. Različni avtorji (Trbanc 2005a; Semič 2011; Trbanc in Verša 2002; Trbanc 2005c; Naterer 2011) navajajo lastnosti, ki se jih smatra kot konkurenčne prednosti mladih žensk in kot ključne izpostavljajo najnovejša, kompleksnejša znanja, kajti vse hitrejši tehnološki procesi zahtevajo nenehno posodabljanje znanja. Vendar pa samo formalno znanje samo po sebi ni dovolj za zagotovitev dobre službe, je pa eden izmed pomembnih pogojev za izpolnitev slednjega. Poleg tega konkurenca na trgu visoko izobražene delovne sile postaja vse močnejša, kajti vse več mladih se izobražuje na terciarni ravni. V tem pogledu se izboljšuje enakopravnost mladih žensk, saj je vse več mladih žensk vedno bolj izobraženih. Vendar pa kljub višji izobraženosti še vedno niso dosegle statusa na trgu delovne sile, ki se pripisuje moškim. Poleg znanja se mladim ženskam pripisuje še nekatere druge spretnosti in kompetence, po katerih se razlikujejo od starejše delovne sile. Sem prištevamo predvsem računalniško pismenost, uporabo interneta, uporabo najrazličnejših informacij, komunikacijske sposobnosti, timsko delo, projektno delo, znanje tujih jezikov in podobno. (Trbanc 2005a; Naterer 2011; Trbanc in Verša 2002; Trbanc 2005c) Martina Trbanc (2005a) pri tem dodaja, da pridobitev teh kompetenc ni povezana samo z izobraževalnim procesom, pač pa tudi z vsakodnevnimi pristočnimi aktivnostmi sodobnega časa, torej s socializacijo v času bolj dostopnih različnih informacijsko-komunikacijskih tehnologij. To pomeni, da je poleg izobrazbe za delitev na poražence in zmagovalce na trgu dela odgovoren tudi socio-kulturni kapital.

Nekateri avtorji (Trbanc 2005a; Semič 2011; Trbanc in Verša 2002, 339-343; Trbanc 2005c) opisujejo tudi nekatere pomanjkljivosti, ki so v veliki meri ovira pri odločanju delodajalcev za zaposlitev mlade ženske. To so predvsem delovne izkušnje, kajti izobrazbi dajejo prav te tudi uporabno vrednost. Delodajalec namreč težko sklepa na določene delovne lastnosti, kot so na primer avtonomnosti pri delu, stalnost, odgovornost itd., zato mladim ženskam ponujajo predvsem nestalne in fleksibilne oblike zaposlitve. Mlade ženske se potem trudijo le te vsaj deloma pridobiti tekom praktičnega usposabljanja, pripravništva, študentskega dela tudi v času izobraževalnega procesa. Vendar pa dela, kot dodajata Martina Trbanc in Dorotea Verša (2002), ki jih opravljajo tekom izobraževanja niso vedno vezana na profesionalno področje, za katerega se izobražujejo in na katerem bodo kasneje iskale zaposlitev. Temu pa so izpostavljena predvsem področja šolstva, kjer se večinsko izobražujejo mlade ženske, ravno na teh področjih pa je ponudba višja od povpraševanja.

4.3 Ključne ugotovitve položaja mladih žensk na trgu delovne sile

Neugoden položaj mladih žensk na slovenskem trgu dela tako opisujejo različne avtorice. (Trbanc in Verša 2002; Rapuš Pavel 2005; Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007; Černigoj Sadar in Verša 2002) Sledeče je pomembno izhodišče za oblikovanje politik vključevanja mladih žensk na trg dela.

V primerjavi z mladimi moškimi, mlade ženske težje najdejo prvo zaposlitev, pogosteje se zaposlujejo v fleksibilnih oblikah zaposlovanja, se pravi za določen čas in skrajšan delovni čas. Med brezposelnimi je več mladih žensk kot moških. Mlade ženske v povprečju za isto delo zaslužijo manj kot ostale družbene skupine in so skoncentrirane na feminiziranih delovnih mestih. Mlade ženske so v večji meri vpete med gospodinjskim in plačanim delom, kar predstavlja veliko oviro za enakopravno nastopanje v javni sferi dela. Za mlade ženske se stereotipno sklepa o naravni vlogi žensk, in potencialnem ali dejanskem materinstvu, na podlagi česar se pričakuje, da bodo imele porodniški dopust, bodo večkrat bolniško odsotne, večkratno obremenjene s skrbstvenim delom, kar naj bi stereotipno vplivalo tudi na kakovost dela v službi. Poleg tega je za mlade ženske na trgu delovne sile značilna negotovost, nižja socialna varnost, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje ter pomanjkanje delovnih izkušenj. Tako »Statistični podatki jasno kažejo na kršitev načela enakih možnosti.« (Černigoj Sadar in Verša 2002) To pomeni enakih možnosti med moškimi, ženskami in različnimi starostnimi skupinami.

5 DEJAVNIKI VPLIVA NA POLOŽAJ MLADIH ŽENSK NA TRGU DELA

Dejavnike vpliva na prehode mladih žensk v zaposlitev lahko razdelimo na različne skupine dejavnikov, se pravi na strukturne dejavnike, institucionalne dejavnike in individualne dejavnike. Med individualne dejavnike pa prištevamo osebnostne lastnosti po katerih se mlade ženske razlikujejo od starejših kategorij ljudi in moških. Strukturni in institucionalni so podrobneje predstavljeni v nadaljevanju.

5.1 Strukturni dejavniki

V skupino **strukturnih dejavnikov** sodijo demografski in ekonomski dejavniki. Martina Trbanc (2007) navaja sledeče demografske dejavnike: agregirano povpraševanje po delovni sili, plače mladih oziroma razmerje med mladinskimi in siceršnjimi plačami in velikost mladinske delovne sile. Največji vpliv imata velikost kohort skupine mladih, ki zaključujejo šolanje in iščejo prvo zaposlitev ter spol, kjer so ženske v bistveno slabšem položaju.

Življenjska doba v Evropi se podaljšuje in populacija se stara, kar pomeni staranje delovno aktivnega prebivalstva in podaljševanje delovne dobe. Posledično se zmanjšuje delež mladih. Za Slovenijo veljajo izračuni, da naj bi se v obdobju od 1987 do 2020 delež delovno sposobnega prebivalstva (starih med 15 in 64 leti) zmanjšal za 3,5%. Manjši deleži mladih žensk v populaciji pa statistično pomenijo manjši dotok mladih žensk na trg delovne sile, kar pomeni zmanjšanje stopnje brezposelnosti mladih žensk. Iz tega je razvidno, da v zgornjem delu navedeni podatki zmanjševanja odstotka brezposelnosti mladih žensk v letih do 2010 niso nujno posledica samo izboljšanja položaja mladih žensk na trgu dela, pač pa so lahko tudi odraz zmanjševanja števila populacije v družbeni kategoriji mladih. Tako lahko kljub pomanjkanju mlade delovne sile mladinska brezposelnost ostane sorazmerno visoka. (Trbanc 2005a)

Gibanja zaposlovanja mladih žensk so odvisna tudi od gibanja na ekonomskih trgih ter trgih blaga in storitev, kajti mladinska brezposelnost je nanje občutljiva bolj, kot splošna brezposelnost. Martina Trbanc (2005a) namreč navaja, da je ravno od teh gospodarskih gibanj

odvisno, kako hitro bo, če bo, trg delovne sile posrkal vso to prihajajočo skupino mladih. Tako na primer brezposelnost v obdobju kot je čas gospodarske recesije najbolj prizadene tiste, ki se šele vključujejo na trg delovne sile, to pa so večinoma mlade ženske, ki zaključijo šolanje ali mladi z negotovimi, zgoraj naštetimi različnimi fleksibilnimi oblikami zaposlitve. Za mlade, ki iščejo zaposlitev pa je pomembno tudi ali obstajajo strukturna neskladja, med povpraševanjem po delovni sili in med tem, kaj lahko mladi temu ponudijo. (Trbanc 2005a) Strukturnemu neskladju pa so bolj izpostavljene mlade ženske, kajti te se v veliki meri odločajo za poklice, po katerih je manjše povpraševanje.

Pomembna strukturna dejavnika sta tako tudi stopnja in vrsta izobrazbe, kar se razlikuje glede na spol. Z višanjem izobrazbe se namreč stopnje brezposelnosti znižujejo. Med strukturne dejavnike prištevamo še delovanje nacionalnih trgov delovne sile, predvsem pa njihovo fleksibilnost oziroma togost ter odprtost in zaprtost posameznih tržnih segmentov, kar je odvisno od zakonodaje in ustaljenih praks ter politik zaposlovanja. (Trbanc 2007)

5.2 Institucionalni dejavniki

V skupino **institucionalnih dejavnikov** Martina Trbanc (2007) prišteva dejavnike, ki so povezani s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, povezanost šol in delodajalcev, predvsem pri oblikovanju kurikulumov ter institucionaliziranih prehodih iz šolanja v zaposlitev, kot so na primer praksa, vajeništvo, pripravništvo, štipendije, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve itd. V državah, kjer je neposredna vpetost delodajalcev v izobraževalni sistem velika, so namreč stopnje brezposelnosti pri mladih nižje, kot v državah, kjer je vpetost delodajalcev manjša. Pomemben pa je tudi odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih.

O spremembah v izobraževalnem sistemu in pojavu podaljševanja izobraževanja pišeta Martina Trbanc (2005a) in Lenart Lah (2012). Vse večji pomen izobrazbe na trgu delovne sile je namreč vplival na podaljševanje izobraževanja mladih. »Po eni strani gre za izobraževalne politike, ki zaradi izboljševanja izobrazbene strukture v populaciji in preprečevanja strukturnih neskladij na trgu delovne sile spodbujajo mlade, da ostajajo v izobraževanju oz. nadaljujejo izobraževanje na terciarni stopnji«, (Trbanc 2005a) za kar se v vedno večji meri odločajo tudi ženske, ali pa si čas študija podaljšajo s pavziranjem, ponavljanjem letnikov itd.

Po drugi strani Martina Trbanc (2005a) izpostavlja, da si »tako mladi, kot tudi njihovi starši prizadevajo pridobiti čim višjo izobrazbo, kajti pričakujejo, da jim bo višja izobrazba omogočila boljši položaj na trgu dela ob splošnem upadu zaposlitvenih možnosti na dnu trga dela za mlade.« Na tak način se mlade ženske vsaj za določen čas izognejo zelo verjetni brezposelnosti. Zato smo priča izjemnemu povišanju števila študentov na terciarni ravni od začetka devetdesetih let naprej. (Trbanc 2005a) (*Glej Priloga D in Priloga E*) Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo leta 2000 v procesu izobraževanja 23% mladih v starostni skupini od 25 do 29 let, kar pomeni predvsem na višji stopnji. Leta 2007 je število naraslo na 33 %, leta 2011 pa že na 37 %. (Lah 2012) V izobrazbeni strukturi Slovenije je bil leta 2011 po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije večji odstotek žensk (39,5%) izobraženih na terciarni ravni kot mladih moških (21,9%). (Klanjšek 2011; Povhe 2013) Posledica tega je zmanjšana stopnja delovne aktivnosti v starosti med 15 in 24 let in vse kasnejši vstop na trg delovne sile, predvsem od leta 1992 do 2004. (Trbanc 2005a; Mascherini in drugi 2012)

Zaradi vse številčnejšega podaljševanja izobraževanja na terciarni ravni pa se povečuje tudi konkurenca za delovna mesta med visoko izobraženimi. Letni priliv diplomiranih oseb v Sloveniji je namreč že skoraj za dvakrat presegel ponudbo temu primernih prostih delovnih mest. (Ignjatović in Trbanc 2009) Zato visoko izobraženi vse pogosteje sprejemajo tudi dela, kjer je zahtevana nižja izobrazba in za katera so preizobraženi ter sprejmejo tudi temu primerno plačo. Posledično smo lahko priča novi sistematizaciji delovnih mest, ki zvišujejo izobrazbene zahteve. (Ignjatović in Trbanc 2009) Tudi tukaj so bolj izpostavljene mlade ženske, kot mladi moški.

Posledično se po podatkih Zavoda za zaposlovanje povečuje delež brezposelnih diplomantov, še več je diplomantk med vsemi brezposelnimi, starimi med 25 in 30 leti. V zadnjih letih se je namreč ta delež povečal iz približno 7 na 17 odstotkov. (Klanjšek 2011) To pomeni, da se vrednost diplome kot zagotovila varnemu vstopu na trg delovne sile, zmanjšuje. Na to očitno vpliva dejstvo, da je na določenih področjih število diplomantov preveliko v primerjavi s številom prostih delovnih mest za taka področja. Absorpcijska moč slovenskega gospodarstva je za tako visoko izobražen kader nekaterih področij namreč prešibka. (Trbanc 2005a; Trbanc 2005c; Krištov Počivanšek; Jakob 2005) To se kaže kot veliko neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile oziroma pridobljeno izobrazbo in zahtevam na trgu delovne sile. Vzrok temu pa je v tem, da šolski sistem in ekonomske potrebe družbe

med seboj niso usklajeni in študijski programi ne sledijo zahtevam časa. To pomeni, da že izobraževalni sistem sproducira posebne okoliščine, v katerih se znajdejo večinoma mlade ženske in so neugodne za zaposlovanje. »Polarizacija v zaposlitvenih priložnostih ter splošno pomanjkanje dobrih stalnih zaposlitev za mlade nasploh pomeni opazno povečanje negotovosti pri prehodu iz šolanja v zaposlitev.« (Trbanc 2005a) Še posebej pa so okoliščine, ki predstavljajo večje tveganje za socialno izključevanje predvsem mladih žensk. Martina Trbanc (2005a) pri tem opozarja tudi na »možno nevarnost, da bi vse večje skupine mladih tudi kasneje ohranile nizke stopnje udeležbe v zaposlitvi ter da se bodo obdobja pogostih brezposelnosti nadaljevala vso njihovo delovno kariero in tako vplivala na marginalizacijo in visoko stopnjo socialne negotovosti teh skupin.« (Trbanc 2005a)

Take pojave je možno reševati tako na lokalni kot tudi evropski ravni, kajti s podobnimi problemi se namreč srečuje večina Evropskih držav. Primer politike reševanja omenjenega problema pa je tako imenovana Bolonjska reforma, s katero so tudi znižali število let šolanja (dodiplomski študij so namreč znižali iz štiri na tri leta in podiplomski študij iz tri na dve leti oziroma na eno leto za programe, kjer se dodiplomski študij izvaja štiri leta).

6 VKLJUČEVANJE NA TRG DELOVNE SILE

Do sedaj je bila predstavljena intersekcijska perspektiva v primeru mladih žensk na trgu delovne sile, v nadaljevanju pa bo govora o reševanju takšne izključenosti in iskanju intersekcijske perspektive v tem. Socialno izključenost rešujemo s pomočjo različnih politik in programov socialnega vključevanja. V nadaljevanju bo tako opisano kaj pomeni socialno vključevanje, kaj so in kaj pomenijo politike vključevanja, v tem primeru na trgu delovne sile. Omenjeno pa bo tudi nekaj primerov programov, katerih namen je izboljšati položaj mladih žensk na trgu delovne sile in pri tem tudi iskanje intersekcijske perspektive.

Na Ministrstvu za šolstvo in šport (2008) ter Centru za poklicno izobraževanje (2011) kot pomembnima institucijama za socialno vključevanje na trg delovne sile, socialno vključenost opredeljujejo kot nasprotje socialne izključenosti, s katero želimo preseči stanje, v katerem se posameznikom oziroma posameznicam ali posameznim skupinam sistematično preprečuje ali onemogoča dostop do pravic, priložnosti in virov, ki so sicer na razpolago v družbi, in ki omogočajo uspešno vključenost vanjo. V najširšem pomenu se borimo za enakost, pravičnost in solidarnost med ljudmi. Socialno vključevanje pa kot proces, ciljnim ranljivim skupinam pomaga zagotavljati pridobitev virov, ki jim manjkajo, možnosti in različnih priložnosti, kar je potrebno za polno sodelovanje na različnih življenjskih področjih, kot so na primer socialno, ekonomsko, kulturno življenje in udejstvovanje ter uživanje družbeno določenih življenjskih standardov in blaginje. Socialno vključevanje zagotavlja tudi možnost sprejemanja lastnih odločitev in uveljavljanja temeljnih človekovih pravic, kar je pomembno v življenju posameznic in posameznikov. Pri tem pa ni dovolj, da posameznikom in posameznicam zagotavljamo le socialne transfere, pač pa je potrebno zagotoviti tudi možnosti aktivnega sodelovanja v družbenih dobrinah, institucijah, možnostih, priložnostih, aktivnostih, zaposlitvenih aktivnostih,... Posameznike in skupine moramo predvsem spodbuditi, jih vključiti in jim ne le dati minimalne dohodke. To pomeni, da moramo preprečevati pasivnosti in odvisnosti ter izpostaviti aktivacijo, tako socialno, kot tudi zaposlitveno.

Martina Trbanc (2005a) opisuje, da je vključevanje mladih na trg delovne sile institucionalizirano, urejeno s strani zakonov, predpisov, ki nastajajo v sodelovanju med različnimi delodajalci, sindikati in državo. Tako lahko država z različnimi ukrepi - politikami

ureja stanje na trgu delovne sile in tudi prehode iz izobraževanja v zaposlitev oziroma na trg delovne sile.

Zakonodaja igra veliko vlogo tudi pri zaposlovanju mladih žensk. V Republiki Sloveniji danes področje zaposlovanja ureja ustavna, zakonska in podzakonska ureditev, ki vsaj na deklarativni ravni zagotavlja enakopraven položaj ljudi na trgu delovne sile. Ustava Republike Slovenije namreč določa, da je »vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest.« (Kozmik in Jeram 1997)

V Sloveniji trg delovne sile v osnovi ureja Zakon o urejanju trga dela, ki določa: ukrepe države na trgu delovne sile, kot so na primer ukrepi aktivne politike zaposlovanja; izvajalca teh ukrepov, na primer Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje; pravno podlago izboljšanja zaposlitvenih možnosti; pogoje in postopke uveljavljanja pravic; uradne evidence, vodene s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje; financiranja ukrepov na trgu delovne sile, spremljanje, nadzor, vrednotenje izvajanja ter pogoje opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010)

6.1 Politike vključevanja

Majda Hrženjak in Vlasta Jalušič (2011) poudarjata, da politike posameznike in posameznice razvrščajo v kategorije in skupine, kot so starost, spol, državljanstvo, zaposlitveni status, rasa in dohodkovni razred. Na podlagi tega določajo katere skupine in pod kakšnimi pogoji bodo imele te skupine neke določene pravice. Javne politike so torej vpete v stalno določanje kategorij posameznikov v različnih družbenih skupinah, s čimer ustvarjamo tako imenovani okvir političnega sporazumevanja in naslavljanja v oblikovanih politikah vključevanja. To pomeni, da probleme zavedno ali pa tudi nezavedno prepoznavamo, definiramo in umeščamo. Problemi znotraj tega okvirja dobijo specifičen pomen in za njih se v politikah vključevanja predvidijo točno določene rešitve. Ivan Svetlik, Martina Trbanc (2002) in Roman Kuhar (2009) pa politike vključevanja opisujejo kot politike, s katerimi zagotavljamo dostop do pomembnih dobrin, institucij in predvsem zagotavljamo in gradimo enake možnosti, saj morajo biti zagotovljeni pogoji za izkoriščanje pravic, ki se jih definira. To pomeni, da pri politikah vključevanja uporabimo tako imenovano pozitivno diskriminacijo za posameznike/-ce, ki so v družbi nasprotno negativno diskriminirani. Vendar se ponujene rešitve velikokrat ukvarjajo predvsem s problemom drugačnosti, neenakosti, socialne

izključenosti, hkrati pa pozabljajo na globlje, kompleksnejše razloge za te neenakosti, diskriminacijo in socialno izključenost, ki nastajajo v intersekciji z različnimi dimenzijami osebnostnih značilnosti posameznikov. Viri neenakosti se namreč medsebojno prepletajo, vzajemno učinkujejo eden na drugega in se med seboj dopolnjujejo. Upoštevati moramo, kot to poudarjata Ivan Svetlik in Martina Trbanc (2002), kompleksnost situacij prikrajšanosti, specifične situacij posameznih ranljivih skupin in posebne potrebe teh skupin, kajti zavedati se moramo heterogenosti znotraj ene družbene skupine. To pomeni, da je za učinkovito politiko vključevanja potrebno najti politiko, ki zajema različna področja in še posebej ranljive skupine posameznikov znotraj ene ranljive družbene skupine. (Svetlik in Trbanc 2002) Vendar je po ugotavljanju Romana Kuharja (2009) večina anti-diskriminacijskih politik v različnih direktivah, projektih in dokumentih, oblikovanih s strani različnih (tako vladnih kot tudi nevladnih) organizacij, zasnovanih enodimenzionalno in ne tematizirajo tako imenovane intersekcijske diskriminacije. Organizacije se namreč osredotočajo na samo eno osebno identiteto, druge pa pustijo ob strani in se z njo ne ukvarjajo, kar pomeni, da ne zaznavajo okoliščin posameznikov, v katerih se znajdejo zaradi vpliva ali sovplivanja intersekcije dveh ali več osebnih identitet. (Kuhar 2009)

Programe in politike socialnega vključevanja večinoma izvajajo nevladne organizacije, zaradi boljšega dostopa do ranljivih skupin, boljšega poznavanja kompleksnosti prikrajšanosti, boljšega poznavanja potreb skupine, financira pa jih večinoma država preko javnih razpisov. Deloma pa so programi financirani tudi s strani Evropske unije.

6.2 Politike zaposlovanja

Ivan Svetlik in Martina Trbanc (2002) pravita, da v ožjem pomenu za politiko zaposlovanja velja, da so to dejavnosti države z njenimi organi na področju zaposlovanja. V širšem pomenu pa pomeni usklajevanje in prizadevanje uresničitve interesov večjega kroga socialnih dejavnikov, ki so zainteresirani za zaposlovanje, na primer delodajalci, združenja, sindikati, organizirane socialne skupine z namenom izboljšanja in utrditve položaja ter posamezna profesionalna združenja. Navajata tudi, da politiko zaposlovanja lahko opredelimo tudi kot postavljanje ciljev, oblikovanje ukrepov in programov ter zagotavljanje virov za zaposlovanje. Vse to pa posredno ali neposredno na podlagi različnih dokumentov, resolucij, zakonov ...

Za zagotavljanje enakosti na trgu dela različni avtorji (Marn in Dedič 2006; Kanjuo Mrčela, Križkova in Nagy 2010; Hrženjak in Jalušič 2011; Vaupotič in drugi 2007) na evropski ravni navajajo sledeče dokumente: Splošna deklaracija o pravicah človeka, Konvencija o varstvu človekovih pravic, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije, Amsterdamska pogodba – preprečevanje vsakršne diskriminacije na osnovi šestih osebnih okoliščin: med njimi tudi na podlagi starosti in spola, Evropska direktiva o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu – prepoved diskriminacije na osnovi različnih osebnih okoliščin, Lizbonska strategija – za ustvarjanje, prenos in uporabo znanja ter večjo zaposlenost in Direktiva Sveta 2000/78/ES – okviri enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Na nacionalni ravni pa isti avtorji nanašajoči se na trg delovne sile in kategoriji spola in starosti izpostavljajo naslednje dokumente: Ustava Republike Slovenije, Zakon o urejanju trga dela (iz leta 2010), Zakon o delovnih razmerjih (iz leta 2002, ki prepoveduje diskriminacijo in se zavzema za enake možnosti med spoloma glede zaposlovanja, izobraževanja, napredovanja, odsotnosti z dela, nagrajevanja, delovnega časa, prekinitve pogodbe in delovnih pogojev, prepoveduje spolno diskriminacijo v razpisih za delo, spolno nadlegovanje, varnost zaposlitve med starševskim dopustom in omogoča odsotnost z dela zaradi nosečnosti, nege ter varstva majhnih otrok), Zakon o enakih možnostih žensk in moških (iz leta 2002, ki določa osnovo za izboljšanje položaja žensk in vzpostavitev enakih možnosti med spoloma na različnih področjih), Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (iz leta 2004), Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (iz leta 2005, ki opredeljuje ukrepe za doseganje teh ciljev in pomembne akterje ter indikatorje uspešnosti teh ukrepov) Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, Bela knjiga in Kazenski zakonik.

Za izvajanje politik se uporabljajo različna sredstva. Ivan Svetlik in Martina Trbanc (2002) navajata naslednje:

- Zakonske zapovedi in prepovedi,
- Določanje postopkov,
- Finančne spodbude, kot so na primer subvencije, davki, davčne olajšave, nepovratna sredstva itd.,
- Prepričanje o smotrnosti nekega vedenja in
- Infrastrukturni posegi s katerimi država zagotavlja določene dobrine, storitve ali oblikovanje javnih institucij katerih storitve lahko uporabijo udeleženci ali bodoči udeleženci na trgu delovne sile.

Aktivno politiko zaposlovanja, kot pomemben ukrep države na področju zaposlovanja, ki ga določa Zakon o urejanju trga dela lepo opišeta Svetlik in Batič (2002), ki pravita, da Aktivno politiko zaposlovanja najbolje označimo kot nabor raznih programov in ukrepov, preko katerih država posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne vključila ali/in obdržala za delo sposobno prebivalstvo in s tem preprečevala oziroma zmanjšala stopnjo brezposelnosti v državi. Običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja ter tudi ustvarjanja novih delovnih mest. Osnovni namen aktivne politike zaposlovanja je torej zagotavljanje ekonomske aktivnosti ter zaposljivosti v čim večjem krogu posameznikov in posameznic, ne pa neposredno in samo blaženje manj ali neugodnih socialno-ekonomskih položajev, problemov, marginalizacije in socialne izključenosti. Konceptualno jo moramo ločiti od drugih politik, ki se prav tako dotikajo tudi zaposlovanja, vendar pa v praksi njihovo razmejevanje in razlike niso jasno začrtane in se v mnogih pogledih tudi križajo, prepletajo in med sabo dopolnjujejo. Različne politike zaposlovanja imajo lahko namreč tudi iste, enake ali podobne cilje, razlikujejo pa se po sredstvih, kako te cilje želijo doseči. Vendar pa je doseganje ciljev teh politik uspešnejše, če te med seboj sodelujejo, dopolnjujejo in se tudi usklajujejo. (Svetlik in Batič 2002)

Avtorice Kanjuo Mrčela; Križkova in Nagy 2010 navajajo, da Aktivna politika zaposlovanja pomeni sledeče:

- Spodbujanje brezposelnih pri aktivnem sodelovanju reševanja svojega slabšega ekonomskega položaja,
- Izboljšanje možnosti zaposlitve ranljivejših skupin oziroma težje zaposljivih skupin; ženske in mladi oziroma mlade ženske pa so identificirane kot ena izmed ciljnih skupin,
- Zmanjševanje strukturnih nesorazmerij na trgu delovne sile,
- Spodbujanje razvoja novih programov in novih poklicev,
- Zagotavljanje možnosti dostopa do zaposlitve,
- Usposabljanje tekom celotnega aktivnega obdobja ter
- Enake možnosti pri zaposlovanju.

Programe in ukrepe aktivne politike zaposlovanja se največkrat deli v tri skupine:

- Ukrepi in programi za uravnavanje ponudbe delovne sile s programi za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja.

- Programi za uravnavanje povpraševanja po delovni sili, s katerimi skušajo ohranjati zaposlitve, tako da z zakoni in kolektivnimi dogovori otežijo, časovno odložijo ali podražijo odpuščanje delavcev s pomočjo različnih finančnih ugodnosti za novo zaposlene, pokritjem dela plač, zmanjšanja davčne obveznosti ob povečanju števila zaposlenih ...
- Službe za zaposlovanje, katerih temeljna naloga je usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile. Povečujejo tudi pretok informacij o ponudbi oziroma prostih delovnih mestih med delodajalci in delojemalci. (Kanjuo Mrčela, Križkova in Nagy 2010)

Drugo razčlenjevanje programov in ukrepov aktivne politike zaposlovanja pa se nanaša na ciljne skupine te politike. Svetlik in Bačič (2002) navajata sledeče: mladi, stari, ženske, imigranti, invalidi, slabo izobraženi, pripadniki etničnih in rasnih manjšin ter druge skupine, ki se iz različnih razlogov znajdejo v težkem položaju. Sem spadajo še programi, ki so namenjeni manj razvitim regijam in regijam, ki so zašle v krizo.

Ivan Svetlik in Martina Trbanc (2002) nadaljujeta še, da se cilje in ukrepe aktivne politike zaposlovanja poskuša uresničiti preko programov, ki jih izvajajo različni nosilci in institucije, kar poleg države delno financira tudi Evropski socialni sklad. To pa na način, da financira vse države članice in regije, še posebej tiste, ki so gospodarsko manj razvite in predstavlja element Strategije Evropske unije 2020 za rast in delovna mesta, ki je usmerjena k izboljševanju življenja državljanov Evropske unije. (Evropski socialni sklad 2013)

V tem delu so v nadaljevanju omenjene nekatere organizacije in programi, ki urejajo področje trga dela in se v smislu socialnega vključevanja nanašajo na mlade ženske.

6.2.1 Pregled programov

Za izboljšanje položaja mladih žensk na trgu dela se trudijo različne organizacije, tako vladne, kot tudi nevladne, izobraževalne in raziskovalne institucije. Nekateri izmed njih se bolj osredotočajo na mlade, druge pa na ženske:

- Urad RS za mladino,
- Društvo mladinski ceh

- Urad za enake možnosti (bivši Urad za pravice žensk, sedaj pa je tudi ta ukinjen – imel pa je glavno vlogo pri uveljavljanju enakosti spolov),
- Urad varuha človekovih pravic,
- Komisija za enake možnosti v državnem zboru
- Mirovni inštitut, Raziskovalni center Fakultete za družbene vede, SURS, UMAR in druge raziskovalne institucije
- Sekcija menedžerk
- Društvo poslovnih žensk FAM. (*Glej tudi priloga A in Priloga O*)

Spodaj je navedenih tudi nekaj primerov programov socialnega vključevanja mladih žensk na trg delovne sile. Eni se bolj osredotočajo na mlade, drugi pa na ženske. Na podlagi tega seznama sem izbrala nekatere izmed programov, ki sem jih kasneje analizirala. (Markovič 2010; Zavod za zaposlovanje 2010; SIPA 2012; MojaObčina.si. 2013; Ekonomski inštitut Maribor 2012; Občina Ribnica 2010; Nefiks 2012; Trbanc 2005a; Trbanc 2005b; Zupančič 2011; Krištov Počivanšek in Jakob 2005; Petek in Sulič 2005; Blažun 2005; Bervar 2005; Gregorič 2005; Cepin 2005; Urankar 2005; Mocis 2005; Perko 2005; Kolar 2005; Vaupotič in drugi 2007; Zavod za zaposlovanje 2010; Študentska organizacija Slovenije 2013)

- Projekt »Good NEWSS« - projekt usposabljanja in zaposlovanja žensk v tradicionalno moških poklicih,
- Aktivnost pomoči pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk 2,
- Projekt SIPA,
- Projekt Vključim.se,
- Projekt »Center Vesna« in
- Projekt »Kolegice«
- Projekt Mladi v akciji,
- Program Erasmus,
- Program Leonardo da Vinci,
- Program Grundtuig,
- Program subvencioniranja pripravništva,
- Projektno učenje za mlajše
- Program 10.000
- Projekt NEFIKS ... (*Glej tudi priloga O*)

Za socialno vključevanje mladih žensk na trg delovne sile in oblikovanje za to potrebnih politik, je pomembno, da upoštevamo specifično okolje, v katerem se nahajajo mlade ženske in dimenzije izključenosti, katerim so bolj izpostavljene. To je pomembno predvsem zaradi tega, ker z enodimenzionalno usmerjenimi politikami, ki ciljne skupine obravnavajo kot homogene skupine, spregledajo pomembne okoliščine, ki nastanejo v preseku dveh osebnih okoliščin - v tem primeru spola in starosti. Večina politik se namreč nanaša na ženske ali na mlade in spregleda posebne okoliščine, v katerih se nahajajo mlade ženske in katere vplivajo na njihov depriviligiran položaj na trgu dela.

V empiričnem delu sledi analiza politik oziroma programov, ki se nanašajo na vključevanje ranljivih skupin na trgu dela oziroma urejanje področja trga dela. Analiza se nanaša predvsem na vprašanje prisotnosti spola in starosti, torej dveh pomembnih osebnostnih kategorij, ki v preseku oblikujeta posebne okoliščine, v katerih se znajdejo mlade ženske, saj ta družbena skupina potrebuje posebne ukrepe za uspešno socialno vključevanje na trg delovne sile. Predstavljeni pa so tudi rezultati izvedbe fokusne skupine.

7 ANALIZA DOKUMENTOV VKLJUČEVANJA MLADIH ŽENSK NA TRG DELOVNE SILE

V empiričnem delu je predstavljena analiza nekaterih od, v prejšnjem delu omenjenih, politik oziroma programov vključevanja mladih žensk na trg delovne sile, na podlagi česar ugotavljam, ali je v njih upoštevana intersekcijska perspektiva za reševanje socialne izključenosti mladih žensk. Za to je opravljena analiza dokumentov, ki se nanaša na izbrane politike oziroma programe. Predstavljena pa je tudi izvedba fokusne skupine, s katero želim ugotoviti, kako se kaže intersekcijska perspektiva v praksi v vsakdanjem življenju mladih žensk, kako vidijo programe vključevanja njihove uporabnice, in ali je moč zaslediti intersekcijsko usmerjenost programov na izvedbeni ravni.

7.1 Metoda analize dokumentov

Na v nalogi zastavljena raziskovalna vprašanja lahko najlažje odgovorimo s pomočjo kvalitativnih metod zbiranja družboslovnih podatkov. V tem primeru je bila izbrana metoda analize dokumentov, ki urejajo to področje.

Janez Vogrinc (2008) pravi, da lahko analizo dokumentov uporabljamo kot samostojno metodo zbiranja družboslovnih podatkov ali pa jo uporabimo v kombinaciji z drugimi metodami. V tem primeru bo uporabljena v kombinaciji s kvalitativno metodo fokusne skupine. Rezultati analize dokumentov bodo v pomoč pri oblikovanju vprašalnika za, v nadaljevanju predstavljeno, fokusno skupino.

Janez Vogrinc (2008) med ključne prednosti analize dokumentov šteje: nevsiljivost in nerekativnost te metode, ki ne vpliva na avtorja tega dokumenta, časovna in prostorska neomejenost, razmeroma finančno ugodna metoda, lahko se večkrat ponovi in hiter dostop do večje količine podatkov. Med ključne pomanjkljivosti pa šteje: omejitev dostopnosti gradiv, majhna reprezentativnost starejšega gradiva in odvisnost interpretacije od subjektivne presoje raziskovalca.

Ključni namen analize dokumentov je ugotoviti ali ti dokumenti vključujejo oziroma upoštevajo intersekcijsko perspektivo v razumevanju in obravnavanju kompleksnih neenakosti, če jo, kako jo upoštevajo in katere družbene kategorije so izpostavljene. Pomembno pa je tudi sledeče: ali lahko s temi programi in uporabo intersekcijske perspektive rešujemo glavne probleme mladih žensk na trgu delovne sile, ki so bili izpostavljeni tekom predstavitve statističnih podatkov in predstavitve položaja mladih žensk na trgu delovne sile.

7.2 Raziskovalna vprašanja

Raziskovalna vprašanja in podvprašanja za analizo politik zaposlovanja, se pravi za prvi del empiričnega dela, na katera bom poskušala odgovoriti s pomočjo analize dokumentov, so sledeča:

1. V kolikšni meri se v izbranih politikah zaposlovanja upošteva intersekcijska perspektiva kot zavestno strateško kategoriziranje, kjer je cilj politike dejanska enakopravnost na trgu dela oziroma, ali se upošteva intersekcija različnih kategorij znotraj, na videz homogene, skupine žensk in mladih?
 - 1.1. Kaj je v dokumentih opredeljeno kot problem?
 - 1.2. Kaj je v dokumentih opredeljeno kot rešitev?
 - 1.3. Ali je v dokumentu mogoče zaznati intersekcijo različnih kategorij? Katerih in koliko?
 - 1.4. Ali dokumenti vključujejo perspektivo spola?
 - 1.5. Ali dokumenti vključujejo perspektivo starosti?
 - 1.6. Ali postavljajo spol/starost v intersekcijo z drugimi kategorijami (predvsem spol s starostjo in starost s spolom ali mogoče s katero koli drugo kategorijo) in kakšno pozornost posveča temu, v smislu, ali je intersekcija izražena jasno ali samo posredno?

7.3. Kratka predstavitev programov

Za analizo dokumentov programov, sem izbrala 10 izmed 30 omenjenih programov. Pet izmed njih je v prvi vrsti namenjenih ženskam, drugih pet pa mladim. Pri izboru sem upoštevala predvsem sledeče kriterije:

- Projekt se oziroma se je izvajal pod okriljem ene od vladnih oziroma nevladnih organizacij v okviru vključevanja ranljivih skupin na trg dela,
- o projektu je dostopnega dovolj gradiva in
- v projektu so jasno izpostavljene ciljne skupine, problem in rešitev, ki ga predvidevajo.

Izbrani projekti so sledeči:

- Projekt Absolvent – aktiviraj in zaposli se je realizacija predloga Študentske organizacije Slovenije, katere namen je izboljšanje zaposlitvenih možnosti mladih diplomantov s podeljevanjem subvencije delodajalcem za zaposlitev mladih diplomantov za polni delovni čas. (Študentska organizacija Slovenije 2009)
- Program Mladi v akciji je program Evropske unije, ki omogoča finančno podporo projektom neformalnega učenja in mobilnosti mladih, kateri pripomorejo k uresničevanju ciljev evropskega sodelovanja na mladinskem področju. (Program mladi v akciji 2013; European Commission 2013)
- Ukrep subvencioniranja pripravištva obsega »oblikovanje in izvedbo javnega razpisa za subvencioniranje stroškov pripravištva mladih starih med 15 in 29 let, ki za opravljanje vrste in stopnje izobrazbe ustreznega dela potrebujejo pripravištvo« (Mladi odpiramo prostor 2012)
- Program jamstvo za mlade zagotavlja sredstva za izvedbo ukrepov za zagotovitev kakovostne ponudbe zaposlitve ali pripravištva mladim do petindvajsetega leta po nastanku brezposelnosti, ali pridobitvi formalne izobrazbe.
- Projektno učenje za mlajše odrasle je javnoveljavni program neformalnega izobraževanja. Ta program je namenjen mlajšim brezposelnim starim od 15 do 25 let in temelji na konceptu projektnega učenja in je povezan tudi s produkcijskim projektnim učenjem, kar naj bi mladim pomagalo pri razvijanju kompetenc, potrebnih pri zaposlovanju in oblikovanju osebnega izobraževalnega načrta. (Andragoški center Slovenije 2013)

- Projekt Good NEWSS je projekt prekomejnega sodelovanja različnih partnerjev med Avstrijo in Slovenijo in je namenjen vzpodbujanju zaposlovanja žensk v tradicionalno moških poklicih. (Markovič 2010)
- Namen javnega razpisa Subvencioniranje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk je subvencioniranje zaposlitev dolgotrajno brezposelnih žensk. (Računovodja.com. 2008)
- SIPA projekt je projekt oziroma priprava in razvoj središč pomoči na domu za gospodinjstva z majhnimi otroki, starostnikom ali invalidno osebo, katerega namen je prispevati k razreševanju problema socialne izključenosti in zaposlovanja brezposelnih žensk, zajetih v populacijo strukturne brezposelnosti. (SIPA 2012)
- Center Vesna je projekt za vključevanje ranljivih skupin in žensk na trg delovne sile. Pri tem gre za pilotni projekt, ki bi rad z drugačnim pristopom zagotovil zaposlitvene možnosti ogroženim skupinam, s končnim ciljem samozaposlitve. (Občina Ribnica 2010 in Fajfar 2010)
- Projekt Kologice je projekt Zavoda Nefiks, ki je namenjen predvsem iskalkam prve zaposlitve, študentkam in drugim mladim ambicioznim posameznicam, katerega cilj je bil udeleženske projekta naučiti pravilnega pristopa do delodajalcev, kako jih vprašati in prositi za razgovor oziroma zaposlitev. (Lokar 2013) (*Glej Priloga P*)

7.4 Analiza programov zaposlovanja

V spodnjih dveh tabelah so predstavljene ugotovitve analize dokumentov, se pravi, ali dokumenti vključujejo kategoriji spol, starost in/ali oboje v intersekciji ter morebitne druge kategorije. Pri tem pa je ločeno, ali je kategorija zabeležena v dokumentu ali pa se na kategorijo dokument nanaša posredno in to ni izrecno zabeleženo.

Tabela 7.1: Vključenost kategorij spol in starost v programih zaposlovanja

Program (mladi)	Deklarativna raven			Posredna raven		
	Kategorija starost (mladi)	Kategorija spol (ženske)	Druge kategorije	Kategorija starost (mladi)	Kategorija spol (ženske)	Druge kategorije
Absolvent aktiviraj in zaposli se	x	x	Invalidi			
Program subvencioniranja pripravništva	x		Višje izobraženi			
Program Mladi v akciji	x	x	Tisti, ki so obremenjeni s socialnimi, ekonomskimi ovirami, invalidnostjo, učnimi težavami, kulturnimi razlikami, zdravstvenimi težavami in geografskimi ovirami			Vse ostale kategorije
Program Jamstvo za mlade	x		Brezposelni mladi, višje izobraženi mladi		x	
Projektno učenje za mlajše	x		Osipniki (večkrat moški spol kot ženski), mladi brez izobrazbe, prestopniki			Mladi odvisniki, mladi z nizkim socialnim statusom, mladi iz družin, kjer je prisotno nasilje, alkohol,...

Tabela 7. 2: Vključenost kategorij spol in starost v programih zaposlovanja

Program (ženske)	Deklarativna raven		Druge kategorije	Posredna raven		Druge kategorije
	Kategorija starost (mladi)	Kategorija spol (ženske)		Kategorija starost (mladi)	Kategorija spol (ženske)	
Projekt »Good NEWSS«		x		x		
Subvencioniranje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk		x	Dolgotrajno brezposelne osebe	x		Starejše osebe
Projekt SIPA	x	x	Iskalke prve zaposlitve, ženske brez oziroma z nizko stopnjo izobrazbe, invalidke in druge funkcionalno ovirane osebe in dolgotrajno brezposelne, starejše od 50 let			
Projekt »Center Vesna«	x	x	Izobražene ženske, brezposelne ženske, iskalci prve zaposlitve, starejši brezposelni, prebivalci ruralnih območij.			
Projekt »Kolegice«	x	x	Iskalke prve zaposlitve, mlade ambiciozne posameznice.			

Analiziranih je bilo deset listin programov vključevanja na trg delovne sile, pri čemer je šlo predvsem za dokumente predstavitve programov in problema, ki ga obravnavajo in želijo rešiti, opredelitve ciljnih skupin, ciljev, namenov in razpoložljivih sredstev za izvedbo programov. Prvih pet je bilo takih, ki so v prvi vrsti namenjeni mladim. Drugih pet pa je v

prvi vrsti namenjenih ženskam. S pomočjo analize dokumentov je bil namen odgovoriti na raziskovalna vprašanja, ki so bila predstavljena že zgoraj.

Programi, ki so v prvi vrsti namenjeni mladim kot probleme izpostavljajo predvsem: počasno vključevanje in problemi mladih povezanih z vključevanjem na trg delovne sile oziroma izključenost mladih na področju trga delovne sile, brezposelnost mladih, slaba povezanost gospodarstva in izobraževalne sfere ter neusklajeno znanje in veščine mladih s pričakovanji delodajalcev, podaljševanje časa izobraževanja na eni in osipništvo na drugi strani, pomanjkanje delovnih mest za mlade in učinkovit prehod iz izobraževanja na trg delovne sile. (*Glej Priloga P*)

Rešitev za te probleme pa vidijo predvsem v: aktiviranju študentov v času absolventskega staža na vseh ravneh izobrazbe, vključevanju v usposabljanje na delovnem mestu, pridobivanju znanj in veščin za lažje vključevanje v delo, spodbujanju zaposlovanja diplomantov s pomočjo subvencij za zaposlitev, spodbujanju aktivnega (evropskega) državljanstva mladih, spodbujanju sodelovanja Evrope na mladinskem področju, kakovostnem pripravništvu in subvencioniranju tega, spodbujanju lokalnih delavcev k zagotavljanju takih pripravništev in praks, vključitvi mladih socialnih partnerjev v programe zaposlovanja mladih, beleženje formalnega in neformalnega znanja pridobljenega s strani del, ki jih mladi opravljajo (tudi študentsko delo), produkcijskem projektnem učenju, spodbujanju osebne rasti, preseganju socialne izključenosti, omogočenem splošnem izobraževanju za vse mlade ter oblikovanju poklicne, socialne in kulturne identitete mladih. (*Glej Priloga P*)

V vseh programih namenjenih predvsem mladim je bilo na nek način zaznati intersekcijsko perspektivo, vendar ne vedno med mladimi in ženskami. Mladi in ženske na deklarativni ravni so bili v intersekcijo postavljeni v treh od pet primerov. V enem primeru pa je šlo le za posredno raven. V štirih od petih primerov se na deklarativni ravni posebej omenja in intersekcijsko obravnava tudi nekatere druge kategorije, kot so mladi invalidi, mladi višje izobraženi, mladi brezposelni, mladi osipniki, mladi brez izobrazbe, mladi odvisniki, mladi z nižjim socialnim statusom, mladi iz ruralnih območij, mladi etničnih manjšin, mladi drugih kultur in religij ... To pomeni, da na področju zaposlovanja mladih v Sloveniji obstajajo programi, ki niso namenjeni le eni kategoriji, se pravi kategoriji mladih, pač pa se oblikovalci zavedajo, da obstajajo razlike znotraj te, mogoče na videz homogene skupine, katerim je potrebno nameniti različne oblike pomoči za preseganje njihove socialne izključenosti. V

programih izpostavljene kategorije so torej intersekcijsko obravnavane v smislu naslavljanja programov na različne skupine znotraj skupine mladih. (*Glej Priloga P, Tabela 7.1*) S temi programi bi lahko rešili predvsem v teoretičnem delu izpostavljene probleme pomanjkanja izkušenj mladih žensk, predvsem iskalk prve zaposlitve, probleme strukturnega neskladja med izobraževalnimi institucijami in delodajalci, s čimer bi mlade ženske lahko hitreje našle prvo zaposlitev in posledično bile tudi manj izpostavljene zelo negotovim fleksibilnim oblikam zaposlovanja in visokim stopnjam brezposelnosti.

Programi, ki so v prvi vrsti namenjeni ženskam kot probleme izpostavljajo predvsem: specifično segregacijo zaposlovanja žensk v tipično ženske poklice in zaposlovanje moških v tipično moških poklicih, brezposelnost (mladih) žensk, neenakost med spoloma in neuspešne stike z delodajalci, ko iščejo svojo zaposlitev. (*Glej Priloga P*)

Rešitev za te probleme pa vidijo predvsem v: oblikovanju instrumentov in pogojev za vzpodbujanje zaposlovanja žensk v tradicionalno moških poklicih, subvencioniranju zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk, gospodinjski pomoči, pomoči pri storitvah z majhnimi otroki, samozaposlitvi in spodbujanju ženskega podjetništva, vpogledu v določen poklic, širitvi poklicne socialne mreže ter pridobivanju konkretnega in ustreznega znanja za zaposlitev, kot je tudi pravilen pristop do delodajalcev in izmenjevanju nasvetov s strani tako imenovanih mentoric. (*Glej Priloga P*)

V treh programih, ki so v prvi vrsti namenjeni ženskam, je na deklarativni ravni možno zaznati obe kategoriji, se pravi tako kategorijo žensk, kot tudi kategorijo mladih. V dveh pa je kategorijo mladih možno zaznati samo na posredni ravni. V štirih od petih programov lahko na deklarativni ravni zasledimo tudi druge kategorije, kot so dolgotrajno brezposelne osebe, iskalke prve zaposlitve, starejši brezposelni, prebivalci ruralnih območij, funkcionalno ovirane osebe oziroma invalidke, ženske z nizko stopnjo izobrazbe ali brez izobrazbe. Tudi v teh programih, lahko v vseh primerih zasledimo uporabo intersekcijske perspektive (vse razen ene na deklarativni ravni) v obliki zavestnega kategoriziranja oseb. Vsi oblikovalci programov torej izpostavljajo različne kategorije in njihove značilnosti znotraj ene kategorije (kategorije žensk). Programi so torej oblikovani tako, da se nanašajo na določeno skupino/e znotraj ene kategorije, za katero zaznavajo določene probleme in predvidevajo temu ustrezne rešitve. Te rešitve pa ne morejo biti oblikovane za vse ženske enako. Še posebej lepo se to vidi v projektu SIPA, kjer predvidevajo različne vrste pomoči za različne

skupine žensk, se pravi pomoč pri storitvah z majhnimi otroki in pomoč v obliki storitev v gospodinjstvu s starejšo osebo ali invalidom. (*Glej Priloga P in Tabela 7.2*) S temi programi bi lahko rešili predvsem v teoretičnem delu izpostavljene probleme višje stopnje brezposelnosti mladih žensk, problem koncentracije mladih žensk v poklicih s pretežno žensko delovno silo, s tem pa posledično tudi zmanjšanje plačnih razlik mladih žensk v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami. Reševali bi lahko tudi probleme preobremenjenosti žensk s skrbstvenim delom, s čimer bi mladim ženskam omogočili enakopravnejši položaj na trgu delovne sile.

Na podlagi analize dokumentov lahko ugotovimo, da oblikovalci politik oziroma programov pomoči pri zaposlovanju upoštevajo različnost karakteristik pripadnikov znotraj ene kategorije. Upoštevajo torej, da niso vsi mladi in vse ženske izpostavljeni enakim okoliščinam, in da prav tako politike in programi za pomoč pri zaposlovanju žensk in/ali mladih ne morejo biti uspešni, če naslavljajo samo eno, se pravi krovno kategorijo mladih in kategorijo žensk. Politike in programi so namreč lahko uspešni samo, če se nanašajo na dejanske probleme, ki pestijo neko kategorijo posameznikov. Ti problemi pa se razlikujejo tako znotraj skupine mladih, kot tudi znotraj skupine žensk. To lahko vidimo tudi v predstavljenih programih, kajti ne naslavljajo vsi programi istih problemov in tudi ne predvidevajo istih rešitev, saj vsi programi ne izpostavljajo popolnoma enakih ciljnih skupin. Še več, nekateri predstavljeni programi pri oblikovanju pomoči pri zaposlovanju, ne ločijo samo med ženskami, moškimi in mladimi ter starejšimi, pač pa na deklarativni ravni omenjajo tudi različne skupine na primer znotraj skupine mladih žensk, kot so mlade iskalke prve zaposlitve, mlade prebivalke ruralnih območij, mlade brezposelne ženske, mlade ambiciozne posameznice, mlade z nizko stopnjo izobrazbe ...

Namen omenjenih intersekcij je predvsem opredeliti ranljive skupine, katerim so namenjeni ti projekti, saj le na tak način dosežejo ciljno skupino, katere probleme želijo s tem rešiti. Tako kot je pokazala tudi analiza dokumentov v okviru projekta SIAPREM (Hrženjak, Jalušič 2011), ki sem ga omenila že v začetku magistrske naloge, je tudi v tem primeru pokazala, da je v večini primerov možno zaslediti obravnavo intersekcij. Analizirani dokumenti namreč v veliki meri kažejo na prisotnost uporabe intersekcije različnih kategorij. Moramo pa opozoriti na to, da so lahko bile te intersekcije v večini uporabljene le kot seštevanje različnih dimenzij neenakosti in le redko razumljene kot upoštevanje drugačnih, kompleksnejših okoliščin, v katerih se nahajajo mlade ženske v primerjavi z drugimi mladimi,

drugimi ženskami in drugimi družbenimi skupinami. To ugotavljajo tudi v projektu SIAPREM. Ne moremo namreč z gotovostjo trditi, da gre v nekaterih primerih za zavestno strateško kategoriziranje kompleksnih statusov neenakosti, kjer je cilj ustvarjanje dejanske enakosti in ne strateško upravljanje z razlikami med različnimi družbenimi skupinami, v tem primeru na področju trga delovne sile. S takšnim izpostavljanjem razlik in le upravljanje z njimi, namesto, da bi bil cilj dejanska enakost med družbenimi skupinami, lahko mladim ženskam tudi škodimo. To pa predvsem zato, ker s tem izpostavljam in postavljamo v ospredje neke predstave o neki družbeni skupini. Tako nastanejo v teoretičnem delu omenjene stereotipne predstave o neki družbeni skupini, ki potem vplivajo na položaj posameznika oziroma posameznice v družbi. Spola na primer tukaj ne bi smeli obravnavati kot biološko kategorijo. Tako se ga namreč razume in se o tem več ne razmišlja. Razume se ga kot naravno dejstvo, kot je bilo izpostavljeno že v teoretičnem delu naloge. Tako tudi Projekt »Good News« še posebej izpostavlja tipično moške in tipično ženske poklice. Projekt PUM pa poudarja predstave o družbeni skupini, ki so vanjo vključeni (gre za revne, odvisnike, tiste z učnimi težavami, s problemi, nasiljem v družini ...) itd. Podobno ugotovitev raziskovalci izpostavljajo tudi na podlagi rezultatov projekta MAGEEQ, ko pravijo, da politike spolne enakosti vključujejo in izpostavljajo rasistične, etnične in homofobne pristranskosti z namenom upravljanja s tem, namesto, da bi uporabljali intersekcijsko perspektivo za reševanje neenakosti med družbenimi skupinami kot takimi. (Mageeq 2005; Emanuela Lombardo in Lise Rolandsen Augustin 2012) Posredno to poudarjajo tudi raziskovalci v projektu FeMiPol, Študiji Romov v Ljubljani in Projektu PeerThink. Rezultati projekta FeMiPol kažejo, da ni dovolj, če v politikah upoštevamo samo ovire za neenakosti, kajti s tem samo izpostavljam in poudarjam esencialistične predstave o skupini. Potrebno je tudi, kot pravijo, upoštevati in v politike vključevati strategije in življenjske načrte, v primeru tega projekta, migrantk. (Kantos 2006)

Na podlagi vsega tega torej lahko zaključimo, da je na področju oblikovanja programov zaposlovanja zaznati uporabo intersekcijske perspektive, ki je tako zelo pomembna za oblikovanje uspešnih programov zaposlovanja, vendar še ni razvita v tolikšni meri, kot bi si lahko želeli. Za oblikovanje nacionalnih in evropskih politik, bo potrebno intersekcijsko perspektivo še promovirati, izpostavljati primere dobre prakse in jo vključiti v oblikovanje politik, v obliki zavestnega strateškega kategoriziranja posameznih družbenih skupin, kjer bi bil cilj dejansko reševanje neenakosti in socialne izključenosti, ne pa morebiti

samo način upravljanja z družbenimi razlikami, kar je bila ključna ugotovitev tudi v projektu SIAPREM.

8 FOKUSNA SKUPINA Z MLADIMI ŽENSKAMI

V nadaljevanju je predstavljena metoda zbiranja družboslovnih podatkov, ki je bila uporabljena v drugem delu empiričnega dela magistrske naloge, se pravi metoda fokusne skupine in rezultati izvedbe le te.

8.1 Predstavitev metode

Ko David Morgan (1993) in Richard Krueger A. (1994) opisujeta fokusno skupino, pravita, da gre za raziskovalno metodo, s pomočjo katere se, preko pogovora med udeleženci fokusne skupine, pridobivajo resnični, življenjski podatki o družbi in družbenem okolju.

Sonja Klemenčič in Valentina Hlebec (2007, 7) pa navajata, da je metoda fokusnih skupin

ena od kvalitativnih metod za zbiranje, analizo in interpretacijo podatkov. Sodi torej med metode, pri katerih se uporabljajo nestandardizirane tehnike anketiranja ali opazovanja, ki niso zelo strukturirane, npr. skupinske diskusije ali poglobljeni individualni intervjuji. Izsledki tega tipa raziskovanja niso merljivi (vzeto dobesedno). Raziskovalci iščejo kvalitativne podatke za oblikovanje vtisa, in ne za številčno ali merljivo definiranje trga ali določene skupine. Kvalitativne raziskave nam dajo odgovor kaj, kako in zakaj, ne pa koliko.

Ta metoda je prilagodljiva, relativno poceni in relativno hitro daje veliko količino informacij - kvalitativnih podatkov. Fokusne skupine so srečanja skupin ljudi, ki imajo določene skupne značilnosti in se usmerjeno pogovarjajo o temi, ki je vnaprej določena. Za fokusne skupine so značilne naslednje lastnosti: namen je jasen, okolje primerno, dovolj virov, ustrezni udeleženci, več moderator, vprašanja so učinkovita, obdelava pridobljenih podatkov mora biti pazljiva, zanesljiva, natančna, sistematična analiza in predstavitev podatkov, spoštovanje udeležencev, naročnika izvedbe ter metode fokusne skupine. S pomočjo fokusnih skupin globlje spoznavamo podobnosti in tudi razlike med udeleženci ter njihove izkušnje. To pa predvsem na podlagi interakcije, ki se razvije v fokusni skupini. V

njej lahko ugotavljamo tudi kako se nekateri procesi razvijajo in zakaj so takšni, kot se pokažejo, da so. (Morgan 1993 in Krueger 1994)

Fokusne skupine naj bi po besedah Sonje Klemenčič in Valentine Hlebec (2007):

1. odkrivale nove teme ter poglobljeno presojele,
2. odkrivale okoliščine nekaterih pojavov, stališč, mnenj, pogledov na določene pojave ...
3. interpretirale pojave, stališča, probleme ali skupine ljudi o katerih ne vemo dovolj.

Fokusna skupina poteka v treh fazah. Prva je načrtovanje fokusne skupine s pripravo vprašanj in pridobivanjem članov. Druga je vodenje diskusije, tretja pa analiza in poročanje. Najprej je torej potrebno definirati namen raziskave in natančno opisati problem, nato izbrati primerne udeležence, moderatorja, lokacijo za izvedbo in oceniti potreben čas, denar in pripomočke. Ciljno skupino je potrebno opredeliti čim bolj natančno. Sodeluje 5-7 udeležencev, ki praviloma niso v tesnih medosebnih odnosih. Fokusno skupino vodi moderator, ki definira probleme, zbere udeležence in vodi razgovor. Moderator mora imeti tudi pomočnika, ki skrbi za beleženje odgovorov, snemanje in ostalo logistiko. Intervju traja okvirno od 1,5 do dve uri, na podlagi približno 10 do 12 vprašanj, ki so razdeljena na vprašanja za identifikacijo značilnosti udeležencev, uvodna vprašanja, tranzicijska vprašanja, ključna in zaključna vprašanja. Pomembno je tudi zaporedje teh vprašanj. Pripravimo si jih lahko vnaprej, lahko pa predhodno pripravimo samo temo in vprašanja oblikujemo sproti. Diskusijo fokusne skupine se po navadni snema, sproti pa piše zapiske za moderiranje intervjuja in kasneje lažjo interpretacijo. Spraševalec mora nenehno pozorno in analitično poslušati odgovore. Nato se naredi transkripte posnetega in se jih analizira. (Morgan 1993; Krueger 1994; Klemenčič in Hlebec 2007; Vogrinc 2008)

Pomembne prednosti tehnike, ki jih navaja Vogrinc (2008) so sledeče:

- daje možnosti dodatne pojasnitve nekaterih izjav,
- vprašani imajo možnost sooblikovanja končnega poročila,
- intervju je primeren tudi za tiste, ki ne znajo ali ne morejo dobro brati in pisati,
- je razmeroma prožna tehnika in jo lahko prilagajamo dani situaciji ter
- spraševalec lahko spremlja tudi neverbalne oblike komunikacije.

Ima tudi nekatere pomembne pomanjkljivosti, ki jih navaja Vogrinc (2008):

- med raziskovalcem in intervjuvanci se mora razviti medsebojno zaupanje,
- raziskovalec mora biti ustrezno usposobljen, kar zahteva veliko časa, čas in znanje pa sta pomembna tudi pri analizi pridobljenih podatkov in
- raziskovalec ima lahko velik vpliv na odgovore tako zavedno kot tudi nezavedno.

8. 2 Raziskovalna vprašanja, načrtovanje in na podlagi tega izpeljava srečanja fokusne skupine

Izvedba fokusne skupine, ki je predstavljena v tej magistrski nalogi pomeni predstavitev še enega pogleda na izpostavljen problem mladih žensk na trgu delovne sile in iskanje intersekcijske perspektive znotraj tega problema. Ta pogled se torej nanaša na videnje tega problema s strani mladih žensk samih. Ker je bila izvedena samo ena fokusna skupina kot še en pogled na ta problem, sem večino vlog v organizacijski skupini prevzela kar sama. Bila sem torej načrtovalec vsebine fokusne skupine, organizator, moderator, analitik ter oblikovalec poročila. Pri organiziranju, snemanju in zapisovanju povedanega pa sem imela dva pomočnika.

Naslednji pomemben korak načrtovanja je določitev namena in ciljev izpeljave fokusne skupine. S fokusno skupino sem želela ugotoviti kako se kaže intersekcijska perspektiva v praksi vsakdanjega življenja mladih žensk, kako vidijo programe socialnega vključevanja njihove uporabnice in ali je tekom uporabe teh programov moč zaznati intersekcijsko usmerjenost programov. Poleg tega me je zanimalo tudi, ali se mlade ženske počutijo na trgu delovne sile bolj prikrašane, ker so mlade ali ker so ženske, ter kako jih institucije preko programov vključevanja na trg delovne sile obravnavajo pogosteje. Ali kot mlade ali kot ženske, ali pa je morda pozornost usmerjena na njih kot mlade ženske.

Med načrtovanjem fokusne skupine so bila oblikovana tudi vprašanja, ki so bila kasneje obravnavana. Razdeljena so bila na pet različnih sklopov. Prvi tip so bila začetna vprašanja namenjena predvsem spoznavanju, povezovanju in oblikovanju zaupanja med udeleženci in moderatorjem. Uvodna vprašanja drugega tipa vprašanj pomenijo začetni pogovor o izbrani temi. Prehodna vprašanja predstavljajo prehod na vprašanja, ki so ključnega pomena. Ta

ključna vprašanja pomenijo poglobljeno obravnavo teme. Pogovor v fokusni skupini pa se zaključi s končnimi vprašanji, ki poudarijo najpomembnejše ugotovitve. (*Glej Priloga S*)

V fokusno skupino sem vključila udeleženke, ki sem jih predvidela v načrtovanju izvedbe fokusne skupine. To so bile mlade ženske, ki končujejo šolanje, so zaposlene ali pa iščejo zaposlitev. V pogovoru je bilo prisotnih šest udeleženk, to pa zaradi aktualnosti teme, za katero se udeleženke zanimajo, ker so te lahko s tem čustveno obremenjene, saj sem želela izvedeti osebne izkušnje in so bile prostorske možnosti omejene. Pogovor je bil izveden v prostorih sejne sobe v kraju kjer bivam, kar je bilo organizacijsko najlažje. Pri tem so udeleženke sedele v krogu. S tem je bil pogovor lažji, prav tako pa je bilo na ta način pogovor lažje snemati. Fokusna skupina je bila opravljena v petek pozno popoldne, ko udeleženke niso imele drugih obveznosti.

Vzdušje med diskusijo je bilo zelo prijetno, sproščeno, na določene trenutke tudi malo napeto, ko smo se dotaknili bolj občutljivih tem. Dekleta so bila polna energije, optimizma in zagona za nadaljnjo življenjsko pot. Čeprav so se pri nekaterih vprašanjih pojavile tudi negativne emocije in to predvsem, ko so govorile o razmerah na Zavodu za zaposlovanje in odnosih tam zaposlenih do brezposelnih oseb, ki ga obiskujejo. V večini primerov so bile namreč izkušnje dokaj negativne.

Pogovor je bil zelo dinamičen, kajti na vsa vprašanja so dekleta odgovorila in razvila se je diskusija. Komentarje so sproti dopolnjevale in tako so svoja mnenja podajale vse ženske. Mnenja so si izmenjevale in se na tematiko zelo razgovorile, kar je bilo v nasprotju z mojimi pričakovanji. Mogoče, da je malo dominirala Stanka in mogoče je bila malo bolj zadržana Vesna. To sem poskušala preprečiti, še posebej s postavljanjem podvprašanj namenjenih Vesni.

Po končanem pogovoru je sledilo organiziranje zapiskov in posnetega gradiva, pisanje transkripta, urejanje podatkov, kasneje pa še oblikovanje temeljnih ugotovitev, pisanje ter analiza pridobljenih kvalitativnih podatkov, kar bo predstavljeno v naslednjem podpoglavju.

8.3 Analiza fokusne skupine

Fokusne skupine se je udeležilo šest mladih žensk, z različnimi značilnostmi in izkušnjami. Karmen je stara 31 let s srednješolsko izobrazbo trgovske smeri in je trenutno brezposelna. Stanka je stara 30 let s srednješolsko izobrazbo smeri podjetništvo, zaposlena za nedoločen čas. Mateja je stara 25 let in je diplomiran inženir gozdarstva, sedaj je še študentka podiplomskega študija ekologije in dela preko študentskega servisa. Jasmina je stara 28 let, gimnazijski maturant, zaposlena za določen čas in končuje diplomu iz razrednega pouka. Vesna je stara 24 let s srednješolsko izobrazbo aranžerski tehnik in je brezposelna. Tina pa je stara 27 let, je diplomantka razrednega pouka in zaposlena za določen čas. Udeleženske so bile torej z različnih področij, se pravi trgovki, učiteljici, aranžerski tehnik in ena iz stereotipno »tipično moškega poklica« gozdarstva. Karmen je izstopala s pripovedovanjem izkušenj z Zavodom za zaposlovanje, saj je tam prijavljena že kar nekaj časa, drugim je bilo to le prehodno obdobje. To pa predvsem zaradi statusa invalida (zaradi poškodbe in težav s hrbtenico), kar dojema kot veliko večjo oviro pri iskanju službe, kot pa dejstvo, da je mlada in ženskega spola. Po vrhu vsega pa v tem trenutku niti ne išče službe, saj je v petem mesecu nosečnosti. Stanka je izpostavljala predvsem izkušnje in vidik delodajalcev pri odločanju o zaposlovanju. Tina in Jasmina sta predstavili predvsem pedagoško področje zaposlovanja, Mateja pa je izpostavljala predvsem položaj mladih diplomantov. To pomeni, da je bil kljub na videz homogeni skupini (mlade ženske, stare med 24 in 31 leti z izkušnjo brezposelnosti), profil udeleženk fokusne skupine zelo heterogen.

8.3.1 Prezasičenost trga delovne sile

Na vprašanje glede težav pri iskanju zaposlitve udeleženke fokusne skupine izpostavljajo predvsem zasičenost in dejstvo, da v preteklosti teh problemov še ni bilo.

»Ja, prezasičenost je v bistvu problem zdaj trenutno.« (Jasmina, 28 let)

Podobno ugotavljata tudi Martina Trbanc (2007) in Dorotea Verša (2002), ko pravita, da je problem predvsem v prezaposlenosti, stečajih podjetij, hkrati pa počasno nastajanje novih podjetij, z novimi delovnimi mesti ... kar pomeni manjše število zaposlitvenih možnosti. Smer izobrade, kot to izpostavljata predvsem Tina in Jasmina, po tem takem sama

po sebi ni glavni razlog za težave v zaposlovanju, pač pa se prezasičenost kaže na vseh področjih.

Glavni razlog za takšno stanje pa je gospodarska kriza, ki že tako marginalizirane družbene skupine še bolj potisne na rob margine. Podobno je bilo predstavljeno tudi v predstavitvi položaja mladih žensk na trgu delovne sile, ko je bilo govora o tem, da je recesija še posebej prizadela mlade ženske, ki so bolj občutljive na ekonomske spremembe. (International labour office 2010; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2011)

8.3.2 Podrejeni položaj žensk na trgu delovne sile

Nato je pogovor tekkel v smeri prikrajšanosti in ranljivosti na trgu delovne sile v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami. Udeleženske fokusne skupine menijo, da so moški v boljšem položaju na trgu delovne sile kot ženske. To pa predvsem zaradi večje potrebe trga dela po fizični delovni sili, področij izobraževanja predvsem moških, po katerih je večje povpraševanje in stereotipnega dojemanja, da bodo mlade ženske še imele otroke in da to za delodajalca predstavlja večji strošek (porodniški dopust, bolniška ...), čeprav se danes v praksi kaže, da ženske s službe, kljub upoštevanju porodniškega dopusta, niso odsotne več kot moški, in da tudi doma moški oziroma mladi očetje prevzemajo vse več skrbstvenega dela za otroke. In še vedno se pojavljajo vprašanja, ki se na razgovorih ne bi smela, torej vprašanja ženskam o načrtih povezanih z ustvarjanjem družine.

»Kolkr sem js to študerala, pa spremlala zaposlitve, poklice oziroma podjetja, kje in kaj zaposlujejo, večinoma se rabi moške. Morem rečt. Za moške se vlko več najde. Fizičnega dela je velko. Tu imajo veliko prednost moški.« (Jasmina 28 let)

»Vprašajo: Kaj pa družino že mate? OK, vredeu je, ne boš me zaposlil.« (Jasmina 28 let)

O materinstvu kot pomembnem dejavniku diskriminacije mladih žensk na trgu delovne sile je bilo kar nekaj povedanega že v poglavju položaja mladih žensk na trgu delovne sile. Aleksandra Kanjuo Mrčela (2000) namreč poudarja, da obstaja povezava med

dejsnskim ali načrtovanim starševstvom in diskriminacijskim obnašanjem delodajalcev tako pri zaposlovanju, kot tudi pri napredovanju.

8.3.3 Pomanjkanje izkušenj mladih in primerjava s starejšimi

Udeleženke pravijo, da so mladi v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami prikrajšani predvsem zaradi pomanjkanja izkušenj. Drugače pa bi lahko bili mladi na trgu delovne sile s svojimi preostalimi lastnostmi konkurenčna delovna sila, če bi le imeli dovolj izkušenj za delo, za katerega kandidirajo, kajti v primerjavi s starejšimi imajo veliko pozitivnih lastnosti (ambicioznost, zagnanost, večja čustvena stabilnost, vzdržljivost, neizčrpanost ...). Starejši namreč ne prenesejo toliko stresa, pritiska. Poleg tega so mladi sposobni hitrejšega dela, hitrejšega in učinkovitejšega učenja in so bolj ambiciozni.

*»Mladega lahko obremeniš, zato ker to prenese ... To se boš naučila, to se boš naučila. Pa še to. To boš naredla, to boš naredla, to boš naredla. Ti boš to prenesla.«
(Stanka 30 let)*

Pozitivne lastnosti mladih oziroma konkurenčne prednosti mladih žensk opisujejo tudi avtorji (Trbanc 2005a; Semič 2011; Trbanc in Verša 2002; Trbanc 2005c; Naterer 2011) in kot ključne izpostavljajo najnovejša, kompleksnejša znanja, saj vse hitrejši tehnološki procesi zahtevajo nenehno posodabljanje znanja ...

S tem, da so zkušnje tista stvar, ki mlade na trgu dela zelo zapostavlja, se strinjajo tudi avtorji (Trbanc 2005a; Semič 2011; Trbanc in Verša 2002, 339-343; Trbanc 2005c), ki poudarjajo, da so pri odločanju delodajalcev za zaposlitev mlade ženske velika ovira delovne izkušnje, saj te dajejo pridobljeni izobrazbi tudi uporabno vrednost. Kot mlade, pa tega še nimajo.

Nekatere intervjuvanke menijo, da imajo tudi starejši svoje določene prednosti pred mladimi. Delodajalci jih dojemajo kot bolj resne in bolj zavzete delavce z več izkušnjami.

»In on je rekel, da rajši vzame starejšega, ker je mel tut izkušnje, da so starejši bolj resni in manjkrat grejo v bolniško, razen če imajo res kake take zdravstvene težave. Da pridejo do cilja, penzije.« (Karmen 31 let)

8.3.4 Doživljanje brezposelnosti in slabe izkušnje z Zavodom za zaposlovanje

Nato sem spraševala po izkušnjah o brezposelnosti in razlogih zanjo. Vse od udeleženk so že imele izkušnjo z brezposelnostjo in prav tako vse, razen Karmen in Vesne, to dojemajo le kot prehodno obdobje med šolanjem in službo ali med dvema službama. V prvi vrsti so razlogi v življenjskih prehodih, saj so ti za brezposelnost najbolj ranljiva obdobja, še posebej prehod iz izobraževanja na trg delovne sile. Razlog za to je, da se mladim v tistem trenutku prekine status študenta. Kot študenti so mladi veliko bolj zaposljivi in cenejša delovna sila, kot pa potem, ko tega statusa nimajo več. Karmen izpostavlja predvsem svoj status invalida, kajti ne ona sama, niti Zavod za zaposlovanje ji ne najde službe, ki bi jo lahko opravljala kot ženska in kot invalid s težavami s hrbtenico. Izpostavljajo, da službe ni lahko dobiti, kljub temu da so si preko študentskega servisa že pridobile veliko izkušenj.

V nadaljevanju sem jih spraševala po izkušnjah na Zavodu za zaposlovanje. Kam, če sploh, so jih usmerili, kaj so jim ponudili in kako so jih na Zavodu za zaposlovanje obravnavali. Zavod za zaposlovanje po njihovem mnenju ne izpolnjuje svoje vloge. Udeleženke pogrešajo sodelovanje zaposlenih z brezposelnimi. Če kaj želiš od Zavoda, se moraš o tem pozanimati sam in ti njih seznaniti, namesto, da bi uslužbenk svetovale in pomagale poiskati možnosti in programe, v katere bi se lahko vključile in si tako s tem povečale svojo konkurenčnost in si tudi izboljšale možnosti zaposlitve na trgu delovne sile.

»Izvedela pa sem od kolegic. Sem se sama pozanimava pri drugih.« (Jasmina 28 let)

»...poznam primera, ko je na primer tja prišla, postavlja vprašanje in dobila odgovor, da si lahko to na internetu prebere.« (Tina, 27 let)

»Prideš tja pa spet ne zna kaj povedet, pa pošiljaš prošnje, ...« (Mateja, 25 let)

»..., če imaš kako vprašanje, je zadnja leta res njihov odgovor, da na internetu najdeš vse, poglej si, čeprav majo tamle brošur, da te zasuje z njimi, ko prideš noter, ampak, če imaš kako vprašanje je odgovor pojdi na internet pa poglej.« (Karmen, 31 let)

Poleg tega opozarjajo, da ni važno, kaj si in kaj potrebuješ, vse, ne glede na to ali mlad, star, moški, ženska, zdrav, invalid,... obravnavajo enako in delajo po nekih postopkih, ki mogoče za nekatere posameznike sploh niso primerni.

»Vsak ko pride, pogleda, reče to morš prvo, drugo to, tretje pa ,... Vsakemo isto, isto, isto,.....« (Karmen 31 let)

»Problem, je ker dajo oziroma napotijo, če že starejše čisto isto kot mlajše. Dajo ga na primer v šolo. Pol pa pride en star 57 let pa mu rečejo, da zdaj bo pa šolo naprej delo, mislim, ... halo.« (Karmen 31 let)

Udeleženke imajo občutek manjvrednosti in resno dvomijo v sposobnost in zavzetost svetovalk. Vse te izkušnje in doživetja, ki so jih dekleta zaupala, so me najbolj presenetila. Predpostavljala sem namreč, da se svetovalci z brezposelnimi pogovorijo in predlagajo vključitev v kakšnega od programov, na podlagi česar bi lahko razbrala morebitno prisotnost intersekcijske obravnave. Zaradi takšnih odgovorov in izkušenj udeleženk, na to vprašanje odgovora nisem dobila. Poleg tega dekleta izpostavljajo celo, da se moraš dobesedno »grebsti« za vključitev v nek program, kamor bi se sam rad vključil, kajti večinoma so ti polni in se jih ne moreš udeležiti, razen, če imaš, kot pravijo, srečo. Poleg tega morajo pošiljati še različna dokazila, zakaj bi se rade vključile v ta program.

»...jaz sem šla tja štirkokrat pa nisem dobila tega tečaja. Sem rekla, da bi delala tudi v Avstriji. Šele črtič mi je povedla, da morem prnest dokazila, kaj vse sem js že v Avstrijo poslala.« (Vesna 24 let)

Izpostavljenih je bilo tudi nekaj primerov programov, ki nikakor niso bili usmerjeni ne v vključevanje mladih na trg delovne sile, ne za enakopravnejši položaj žensk na trgu delovne sile in na splošno, pravijo, da ne pripomorejo za uspešnejše vključevanje na trg delovne sile kogar koli.

Na vprašanje, kaj so s temi programi pridobile, so se strinjale, da nič niso pripomogli k temu, da bi lažje in prej naše službo. Poleg tega so morale informacije iskati same, se same pozanimati ...

To je v velikem nasprotju s tem, kar bi pričakovali od institucije kot je Zavod za zaposlovanje, o čemer je bilo govora v poglavju politik vključevanja in njihovih institucijah, ki le te tudi izvajajo. Ivan Svetlik in Martina Trbanc (2002) namreč Zavod za zaposlovanje postavljata na osrednje mesto med izvajalci politik zaposlovanja.

8.3.5 Obvezna praksa in pripravništvo

Nato me je zanimalo, kaj bi lahko institucije, organizacije, država, Zavod zaposlovanje ... še lahko naredili za lažje vključevanje mladih žensk na trg delovne sile.

V prvi vrsti so izpostavile, da bi morala država z zakonsko določbo uvesti obvezno prakso in pripravništvo. Tako bi si mladi lahko na deklarativni ravni pridobili izkušnje, ki so največja ovira pri njihovem vključevanju na trg delovne sile v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami. Tako bi mladi imeli možnosti, da si pridobijo izkušnje in se lažje vključijo na trg delovne sile. Delodajalci pa bi imeli pri izbiri kandidata manj pomislekov glede izkušenj in več možnosti spoznati kandidata že tekom prakse oz. pripravništva. Zadnje je pomembno predvsem zato, ker delodajalec težko spozna kandidata samo na podlagi razgovora. Izpostavljajo namreč, da papir prenese vse, v praksi pa se velikokrat izkaže popolnoma drugače.

»Po zaključenem šolanju, bi mogli met 6 mesecev tam pa 6 mesecev tam obvezne prakse. Res bi se vsak leto dlje šolav, sam ti bi dobla izkušnje, lahk bi se celo tako vpelala, da bi rekli aha ta je sposobna pa mogoče celo ostala.« (Stanka 30 let)

»Obvezno pripravništvo in praksa! To je to.« (Jasmina 28 let)

8.3.6 Neusklajenost izobraževalnega sistema s potrebami trga delovne sile

Pomembno bi bilo tudi večje sodelovanje med univerzo, izobraževalnimi institucijami in podjetji, delodajalci. Poleg tega je pomembno tudi to, da bi morala država usmeriti veliko pozornosti v to, da bi omogočila ljudem, da delajo v tistem poklicu, za katerega se izobražujejo, saj se na žalost, predvsem pa mlade ženske, zaposlujejo na popolnoma drugačnih delovnih mestih, kot so se izobraževale.

»Ja mogli bi delat za kar smo se učili, ker če boš delala to, kar si se učila, boš delala z veseljem.« (Stanka 30 let)

O neusklajenosti trga delovne sile in izobraževalnega sistema govorijo tudi avtorji (Trbanc 2005a; Trbanc 2005c; Krištov Počivanšek; Jakob 2005), kar je bilo predstavljeno že tekom predstavitve položaja mladih žensk na trgu delovne sile. Na določenih področjih je namreč število diplomantov preveliko v primerjavi s številom prostih delovnih mest za ta področja, kar pomeni, da je absorpcijska moč slovenskega trga delovne sile za tako visoko izobražen kader in v tolikšni meri na nekaterih področjih prešibka. To so predvsem področja, kjer se v večini izobražujejo mlade ženske. Martina Trbanc (2005a) temu dodaja, da takšna polarizacija zaposlitvenih priložnosti za mlade pomeni negotovost prehoda iz izobraževanja v zaposlitev.

Na koncu me je zanimalo še, kaj menijo, da bi lahko mlade ženske za uspešnejše vključevanje na trg delovne sile še naredile same. Vse so bile mnenja, da se morajo mladi, predvsem pa mlade ženske same znajti in iskati službo, na lastno pest, kajti če se zanašaš na institucije in Zavod za zaposlovanje, ti te ne bodo pomagale v taki meri, kot bi si želeli. Menijo, da kdor ima namen delat, bo našel službo! To pomeni optimizem mladih žensk, ki bi moral biti v zavesti vsake za uspešno spopadanje z vsemi ovirami, ki jih je potrebno premagati za uspešen prehod na trg delovne sile.

»Če maš željo po službi za katero si se izobraževal, boš šel tut osebno ne glede na spol, ne glede na starost al karkoli drugega. Tisti, ki pa že tako in tako nima interesa, pa tako ne bo nič naredil. Tudi Zavod mu ne more pomagat. Če maš interes, boš sam naredil vse kar bo možno.« (Jasmina 28 let)

8.3.7 Ključne ugotovitve fokusne skupine

Z izvedbo fokusne skupine sem ugotavljala na kakšen način se v praksi vsakdanjega življenja mladih žensk kaže intersekcijska perspektiva. Opaziti je, da so mlade ženske izpostavljene specifičnemu okolju, specifičnim okoliščinam, ki veljajo le za njih, ne pa tudi za druge družbene skupine, kar pa nikakor ne pomeni pri vključevanju v programe zaposlovanja. To pomeni, da na podlagi izvedbe fokusne skupine ugotavljam, da je bistvena okoliščina, ki razlikuje mlade ženske od drugih družbenih skupin ta, da so kot mlade izpostavljene izzivom pomembnega življenjskega prehoda iz izobraževanja na področje trga delovne sile, kar danes še posebej zaostre prezasičenost trga delovne sile in gospodarska kriza, zaradi katere so na mnogih področjih zakonsko določene prepovedi zaposlovanja. To pa predvsem na področjih, za katera se izobražujejo večinoma ženske. Tu še posebej izstopa pedagoška smer, ki pa ni edini razlog za težje zaposlovanje. To prevlada nad vsemi drugimi, številnimi konkurenčnimi lastnostmi mladih, kar potem statistično gledano izpostavlja mlade, predvsem pa mlade ženske kot izrazito ranljivo skupino za izključenost na področju trga delovne sile. Mlade ženske so izpostavljene še eni specifični okoliščini v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami. Delodajalci namreč še vedno pri zaposlovanju zapostavljajo mlade ženske, saj zanje sklepajo, da imajo ali pa še bodo imele otroke, za kar smatrajo, da bo za njih ovira pri delu. Vse to pomeni, da se udeleženske fokusne skupine na trgu delovne sile počutijo ranljive predvsem zato, ker so mlade ženske in so izpostavljene opisanim okoliščinam.

Uporabnice programov za boljše možnosti zaposlovanja, ki se izvajajo v okviru Zavoda za zaposlovanje vidijo izrazito negativno. Predvsem pa niso zadovoljne s samim delovanjem Zavoda za zaposlovanje in njihovega zaposlenega kadra. Problem vidijo predvsem v tem, da svetovalke ne svetujejo dovolj, jih ne usmerjajo in ne predlagajo primernih programov. Za tiste programe, ki pa jih predlagajo, pa menijo, da so brezpredmetni. O vsem kar si želiš, se moraš pozanimati sam. Poleg tega pa vsi programi, kamor bi se rade vključile kot brezposelne, niso dosegljive vsem, saj so marsikateri od teh prezasedeni.

Na podlagi zgoraj zapisanega torej ne moremo govoriti o kakršni koli intersekcijski usmerjenosti, kajti kot poudarjajo udeleženske fokusne skupine, je aktivnost v okviru Zavoda za zaposlovanje v večji meri samoiniciativna. Se pravi, vključiš se v program, ki te zanima, če je še slučajno kakšno prosto mesto. Svetovalke na podlagi izkušenj, ki so bile zaupane v fokusni skupini torej ne usmerjajo brezposelnih, kam vse bi se lahko vključili, da bi izboljšali

zaposlitvene možnosti. Ampak Zavod za zaposlovanje vseeno pošilja določena vabila na določene delavnice. Za te pa dekleta pravijo, da so popolnoma enaka za vse, za mlade, starejše, moške, ženske, invalide ... Delajo po ustaljenih postopkih, za vse enako. Zaradi tega se počutijo prikrajšane, ker nimajo možnosti nadgraditi svojega zaposlitvenega portfelja, tam kjer je v individualnem primeru pomanjkljiv. Na podlagi tega ne morem ugotavljati ali jih institucije preko programov vključevanja na trg delovne sile obravnavajo pogosteje ali kot mlade ali kot ženske, ali pa je mogoče pozornost usmerjena na njih kot mlade ženske. Sklepam lahko, da Zavod za zaposlovanje kot institucija ne upošteva perspektive intersekcionalnosti pri izvajanju programov in usmerjanju brezposelnih v le te, kljub temu, da sem v prejšnjem delu ugotovila, da sami programi zaposlovanja to perspektivo vključujejo. To pomeni, da je intersekcijska perspektiva, ki je tako zelo pomembna za uspešno vključevanje mladih žensk na trg delovne sile prisotna samo na deklarativni ravni, se pravi v zakonih in predvidenih napisanih programih, ne pa tudi na dejanski, izvedbeni ravni. Zaradi tega so udeleženke fokusne skupine v veliki meri izpostavljale, da s temi programi, ki so v osnovi lahko celo zelo dobro osnovani, niso pridobile nič. To pa bodisi zaradi tega, ker niso bili oblikovani za točno določeno ciljno skupino (v tem primeru mlade ženske) in jih je Zavod napotil sem tako, kot mnoge druge družbene skupine zaradi njihovih ustaljenih postopkov ali pa bodisi zato, ker se niso imele možnosti vključiti v želeni program, za katerega so prosile samoiniciativno.

9 ZAKLJUČEK

V zadnji letih je gospodarska kriza zelo pogosta tema tako poročanja medijev, kot tudi diskusij strokovnjakov in med ljudmi v vsakdanjem življenju. Prav tako se soočamo tudi z različnimi posledicami, ki jih ta povzroča tako v gospodarstvu, kot tudi v družbi na sploh. Še posebej pa so posledice vidne pri zaposlovanju oziroma odpuščanju. Tako smo vse bolj izpostavljeni tveganju socialne izključenosti, predvsem na področju trga delovne sile. Še posebej so temu izpostavljene različne ranljive skupine, ki so že tako marginalizirane zaradi svojih karakteristik. Med njih med drugimi prištevamo tudi mlade ženske, o katerih je bilo govora v tej magistrski nalogi. Mladi kot družbena skupina so ena izmed bolj ogroženih populacij na trgu delovne sile. Ženski spol pa je že sam po sebi v vsakdanjem življenju definiran kot podrejen, kar se kaže tudi na področju zaposlovanja.

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje (2010) je stopnja brezposelnosti med mladimi ženskami enkrat večja, v primerjavi s skupno stopnjo brezposelnosti v Sloveniji. Ravno brezposelnost, predvsem pri mladih ženskah, pa je tista, ki vsekakor predstavlja velik dejavnik tveganja marginalizacije, izključenosti iz trga delovne sile in posledično lahko tudi izključenosti na različnih drugih področjih. Poleg tega so mlade ženske po ugotovitvah Martine Trbanc in Dorote Verša (2002) družbena skupina, ki je najbolj podvržena različnim negotovim, fleksibilnim oblikam zaposlovanja, ki lahko pomenijo le trenutno rešitev vprašanja brezposelnosti in težje osnovanje lastnega gospodinjstva in družine. V primerjavi z ostalimi družbenimi skupinami, mlade ženske težje najdejo prvo zaposlitev, pogosteje se zaposlujejo za določen čas, prav tako je med zaposlenimi za skrajšan delovni čas največ mladih žensk. (Martina Trbanc in Dorotea Verša 2002) Mlade ženske v povprečju zaslužijo manj, feminizirani poklici so nižje vrednoteni in nižje plačani. Največje razlike v višini plače se kažejo v primerjavi mladih žensk s starejšimi moškimi, prav tako pa je plača mladih žensk nižja od plač starejših žensk in mladih moških. Mlade ženske so prav tako v večji meri obremenjene s skrbstvenim delom in stereotipno se materinstvo oziroma starševanje na sploh povezuje z ženskim spolom. Na tega se sklepa, da bodo zaradi tega mlade ženske v službi manj produktivne in z dela potencialno odsotne več časa zaradi porodniškega dopusta in nege. To pomeni, da veliko oviro na trgu delovne sile in pri kreiranju delovne kariere mladim ženskam predstavlja dejansko oziroma potencialno materinstvo. Oviro pa predstavljajo tudi

pomanjkanje izkušenj ter izobrazbena in poklicna segregacija žensk na tako imenovana ženska delovna mesta.

Vendar so lahko izkušnje mladih žensk po mnenju Majde Hrzenjak in Vlaste Jalušič (2011) znotraj te družbene skupine različne, saj nanje vplivajo tudi razlike med posamezniki in posameznicami v tej skupini oziroma druge identitete oziroma okoliščine, ki sestavljajo posameznikovo subjektiviteto. Tako je bila v tej magistrski nalogi pozornost še posebej usmerjena na okoliščine in izkušnje, ki jih doživljajo na trgu delovne sile mlade ženske. Te so namreč v primerjavi z mladimi moškimi v slabšem položaju, kajti identiteto ženske in identiteto mlade osebe oblikujejo posebne okoliščine, katerim so izpostavljene. Do teh ugotovitev najlažje pridemo s pomočjo upoštevanja intersekcijske perspektive, ki upošteva, da izkušnje socialne izključenosti in diskriminacije izvirajo iz presečišč več dimenzij, več osebnih identitet oziroma okoliščin. (Roman Kuhar 2009, 11) Poleg tega lahko z intersekcijsko perspektivo prikažemo tudi kompleksne procese tvorjenja na videz unificiranih identitet, kar pomeni, da je intersekcijska obravnava neenakosti pri razumevanju socialne izključenosti posameznic in posameznikov ter diskriminiranih skupin nujna, če želimo na podlagi tega oblikovati uspešne politike in programe vključevanja posameznic in posameznikov na trg delovne sile. Z obravnavo le ene dimenzije neenakosti namreč marginaliziramo in spregledamo druge dimenzije. To je bilo izpostavljeno predvsem s prikazom ugotovitev, da mlade ženske v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami na trgu delovne sile nimajo popolnoma enakih možnosti.

Za vključevanje mladih žensk na trg delovne sile so posledično potrebne drugačne politike in programi, kot pa za vključevanje mlajših moških, starejših žensk in drugih družbenih skupin. Tako je analiza dokumentov pokazala, da je v analiziranih programih prisotna intersekcijska perspektiva. To pomeni, da se oblikovalci politik in programov zavedajo specifičnosti položajev različnih ranljivih družbenih skupin. Različni programi so namreč bili namenjeni specifičnim družbenim skupinam tudi znotraj ene večje ranljive družbene skupine, kot so na primer mladi. Še več, v nekaterih dokumentih oziroma programih, je bilo zaznati celo intersekcije kategorij spol in starost.

Za ugotavljanje prisotnosti intersekcijske perspektive je bila izvedena tudi fokusna skupina, katere namen je bil ugotoviti kako se kaže intersekcijska perspektiva v praksi, kajti na deklarativni ravni se oblikovalci politik, programov zavedajo specifičnosti položajev in

okoliščin v katerih se nahajajo različne, mogoče na videz unificirane družbene skupine. A rezultati so pokazali, da se teorija v praksi ne izvaja tako, kot bi si želeli. V fokusni skupini je bilo veliko govora o izkušnjah z Zavodom za zaposlovanje kot krovno institucijo in institucijo, ki ima prve kontakte z brezposelnimi osebami. Udeleženke fokusne skupine so z velikim konsenzom poudarjale, da z delom Zavoda za Zaposlovanje niso zadovoljne, da so pričakovale več pomoči, informacij in usmeritev. Delujejo unificirajoče, za vse enako in brezposelni so v veliki meri prepuščeni sami sebi in svoji samoiniciativi.

To pomeni, da je interseksijska perspektiva pomembna za razumevanje in reševanje socialne izključenosti mladih žensk na trgu delovne sile. V veliki meri se na deklarativni ravni že dela v smeri upoštevanja tega, vendar pa v praksi temu žal ni tako. Tako institucije in organizacije, kot tudi njihovi uslužbenci in družba na splošno, bomo morali še veliko narediti v tej smeri, da bo interseksijska perspektiva postala tudi del zavesti in delovanja.

10 LITERATURA

1. Andragoški center Slovenije. 2013. *Projektno učenje za mlajše odrasle*. Dostopno prek: <http://www.acs.si/pum> (5. marec 2013).
2. Association for Women's Rights in Development (awid). 2004. *Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice*. Dostopno prek: http://www.awid.org/content/download/48805/537521/file/intersectionality_en.pdf (19. februar 2013).
3. Bervar, Jana. 2005. Integrirana metoda svetovanja, usposabljanja in zaposlovanja. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderc, Danilo in drugi, 55–61. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
4. Blažun, Romana. 2005. Priprava otrok in mladine na izbiro poklica. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderc, Danilo in drugi, 68–71. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
5. Bourdieu, Pierre. 2010. *Moška dominacija*. Ljubljana: Založba Sophia.
6. Boljka, Urban. 2009. Demografske značilnosti mladih in problem rodnosti. V *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji*, ur. Rakar, Tatjana in Boljka, Urban, 9–24. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
7. Canadian Research Institute for the Advancement of Women. 2012. *Intersectional Gendered Analysis*. Dostopno prek: <http://criaw-icref.ca/intersectional-gendered-analysis> (19. februar 2013).
8. Cepin, Matej. 2005. Kam po kompetence, ki jih ne dobiš na faksu. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje –*

socialno vključevanje, ur. Kozoderc, Danilo in drugi, 74–83. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.

9. CPI. 2011. *Socialna vključenost in participacija*. Dostopno prek: http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/TrajnostniRazvoj/08_Socialna_vkljucenost.pdf (28. januar 2013).
10. Čelebič, Tanja. 2009. *Ranljive skupine na trgu dela v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDwQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.cpi.si%2Ffiles%2Fcp%2Fuserfiles%2FPovezovanjeTrgaDela%2FMagTanja%25C4%258CelebicRanljiveSkupineNaTrguDelaVSloveniji.doc&ei=i4YjUeyWLsbGtAamuoGYDA&usg=AFQjCNFzqpaymek-V03eCqiBqKkpGoRM6g&sig2=WhlNYuTpApCxs3y08Ix9A&bvm=bv.42553238,d.Yms> (19. februar 2013).
11. Černigij Sadar, Nevenka in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2010. V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. *Teorija in Praksa* 47 (1):123–138.
12. Černigoj Sadar, Nevenka in Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan in drugi, 398–435. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Debeljak, Peter. 2012. *Družbeni profil mladih v Sloveniji („Mladina 2010“)*. Dostopno prek: http://www.gasilec.net/uploads/datoteke/Dragica/Druzbeni_profil_mladih.pdf (27. marec 2013).
14. Društvo mladinskih cen. 2005. *Kje je pravo mesto za mlade?*. Neformalni informator 2 (3-4). Dostopno prek: http://www.nefiks.net/nefi/nefi_pdf/nefi2_3-4.pdf (9. december 2011).
15. Društvo poslovnih žensk FAM. 2013. *Društvo poslovnih žensk, Association of female management*. Dostopno prek: <http://www.drustvo-fam.si/program/> (4. marec 2013).

16. Ekonomski institut Maribor. 2012. *Good NEWSS Network - Enterprises - Workforce - Slovenia – Styria*. Dostopno prek: http://www.eim-mb.si/kaj_trenutno_pocnemo/good_newss/index.html (4. marec 2013).
17. European Commision. 2013. *Mladi v akciji: Vodnik po programu*. Dostopno prek: http://www.mva.si/fileadmin/user_upload/doc/1_MLADI_V_AKCIJI/0_Info_o_programu/Vodnik_po_programu_MvA_2013.pdf (5. marec 2013).
18. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2011. *Youth and work*. Belgium: Eurofond.
19. Eurostat. 2008. *Employment rate*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec420&language=en> (21. marec 2013).
20. ---2010. *Labour Force Survey*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home> (21. marec 2013).
21. ---2011a. *Employment rate*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec420&language=en> (21. Marec 2013).
22. ---2011b. *Employment rate*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (21. marec 2013).
23. Evropska komisija. 2012. *Podatki o ženskah in moških na mestih odločanja*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/index_sl.htm (13. marec 2013).
24. Evropski Socialni sklad. 2013. *Evropski socialni sklad*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=sl> (3. marec 2013).
25. Ewig, Christina. 2010. *Second-Wave Neoliberalism: Gender, race, and Helth Sector Reform in Peru*. University park: The pennsylvania State University Press.

26. Fajfar, Simona. 2010. Ali bo Center Vesna začel delovati z novim letom?. Dostopno prek: <http://www.silcportal.si/novice/ali-bo-center-vesna-zacel-delovati-z-novim-letom/> (5. marec 2013).
27. Filipovič, Maša. 2007. Ranljivost na stanovanjskem področju: Slovenija v Evropski perspektivi. V *Stanovanjska reforma: Pričakovanja, potrebe, realizacija*, ur. Richard Sendi, 35–52. Ljubljana: Urbanistični inštitut Republike Slovenije.
28. Gregorič, Mitja. 2005. Inkubator mladih. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderc, Danilo in drugi, 72–73. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
29. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija – Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
30. Hammer, T. 2003. *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe. A comparative study*. Bristol: Policy Press.
31. Hlebec, Valentina, Maša Filipovič Hrast, Matic Kavčič, Andreja Vezovnik, Martina Trbanc. 2010. *Samo da bo denar in zdravje: življenje starih revnih ljudi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Hrženjak, Majda. 2004. *Neformalno reproduktivno delo in družbena ekonomija v vzhodni Evropi (Mednarodna delavnica)*. Dostopno prek: <http://www.mirovni-institut.si/Projekt/Detail/si/projekt/Neformalno-reproduktivno-delo-in-druzbeno-ekonomija-v-vzhodni-Evropi-Mednarodna-delavnica/> (19. februar 2013).
33. ---2009. *Peerthink - Promocija intersekcionalnega pristopa pri preventivnem delu proti mladostniškemu nasilju*. Dostopno preko: <http://www.mirovni-institut.si/Projekt/Detail/si/projekt/Peerthink-promocija-intersekcionalnega-pristopa-pri-preventivnem-delu-proti-mladostniskemu-nasilju/> (4. maj 2013).
34. Hrženjak, Majda in drugi. 2008. *Romi v Ljubljani – različnost perspektiv*. Dostopno preko: <http://www.mirovni-institut.si/data/tinymce/Publikacije/>

Romi%20v%20Ljubljani/KON%C4%8CNO%20PORO%C4%8CILO1%20OBLIKOVANO.pdf (19. februar 2013).

35. Hrženjak, Majda in Vlasta Jalušič. 2011. *Vrata niso baš odprta (treba da jih gurneš, pa da se odvaraju): Perspektive v reševanju kompleksnih neenakosti*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
36. Ignjatović, Miroljub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. Stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan in drugi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Ignjatović, Miroljub in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji*, ur. Rakar, Tatjana in Boljka, Urban, 9–24. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
38. International labour office. 2010. *Global employment trends for youth: special issue on the impact of the global economic crisis on youth*. Geneva: ILO Cataloguing in Publication Data.
39. Jalušič, Vlasta. 2011. *Gradivo za posvet: Intersekcionalna perspektiva v razumevanju in reševanju družbenih neenakosti: Vrata niso baš odprta (treba da jih gurneš pa se utvaraju)*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
40. Jogan, Maca. 1990. *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
41. --- 2006. Ženske v znanosti: od izključenosti do (popolne) vključenosti. *Časopis za kritiko znanosti* 34 (224): 152–167.

42. Kajzer, Alenka. 2002. »Nove« usmeritve politike zaposlovanja v Evropski uniji in Sloveniji – nekaj besed in števil o njenih rezultatih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan in drugi, 12–33. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
44. ---2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* 34–35: 53–78.
45. ---2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Potovanje v Evropo: Slovenija v Evropski uniji: Traveling with Europe: Slovenia in European union*, ur. Ferfila, B. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
46. ---2007. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Zbornik o Evropski uniji: Handbook of the European Union*, ur. Ferfila, B., 547–597. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
47. ---2009. *National Expert Assessment of the Gender Perspective in The National Reform Programme for Employment*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
48. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in Praksa* 43 (5–6): 716–736.
49. Kanjuo Mrčela Aleksandra, Križkova, Alena in Nagy, Beata. 2010. Enakost spolov na trgih delovne silev Republiki Češki, na Madžarskem in v Sloveniji v obdobju gospodraske tranzicije in pristopka k Evropski uniji. *Teorija in Praksa* 47 (4): 646–670.
50. Klanjšek, Rudi. 2011. *Zaposlenost, brezposelnost ter podjetništvo mladih v Sloveniji – empirični portret*. Dostopno prek: <file:///E:/referati/a-klanjsek-01.pdf> (18. november 2012).
51. Klemenčič, Sonja in Valentina Hlebec. 2007. *Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

52. Kolar, Janez. 2005. Projekt Gnezdo: Razvoj podjetniške ustvarjalnosti. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderč, Danilo in drugi, 132–135. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.

53. Končar, Polonca. 1986. Položaj žensk v delovnem pravu in socialni varnosti. V *Ženske in diskriminacija*, ur. Jogan, Maca in drugi, 84–103. Ljubljana: Delavska entnost.

54. Kontos, Maria. 2006. *Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations (FeMiPol): A Comparative Analysis*. Dostopno prek: *Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations (FeMiPol)* (19. februar 2013).

55. Kozmik, Vera in Jasna Jeram. 1997. *Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: Poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.

56. Krebs, Anja. 2013. *Program jamstvo za mlade zagotavlja varno prihodnost*. Dostopno prek: <http://www.studentska-org.si/novice/program-jamstvo-za-mlade-zagotavlja-varno-prihodnost> (5. marec 2013).

57. Krueger A., Richard. 1994. *Focus groups: a practical guide for applied research*. Sage publications.

58. Krištof Počivanšek, Jakob. 2005. Stanje zaposljivosti in zaposlovanje mladih v Republiki Sloveniji. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderč, Danilo in drugi, 33–44. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.

59. Kuhar, Roman. 2009. *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.

60. Lah, Lenart. 2012. *Mednarodni dan mladih 2012*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4883 (13. marec 2013).
61. Lavrič, Miran in drugi. 2010. *Mladina 2010: Končno poročilo o rezultatih raziskave*. Dostopno prek: http://www.mfdps.si/Files/Knjiznica/Mladina_2010_Koncno_porocilo.pdf (19. februar 2013).
62. Lokar, Sabina. 2013. *Uspešne poslovne ženske in diplomantke bodo kolegice*. Dostopno preko: <http://www.dnevnik.si/poslovni/zaposl/uspesne-poslovne-zenske-in-diplomantke-bodo-kolegice> (5. marec 2013).
63. Lombardo, Emanuela in Lise Rolandsen Augustin. 2012. Framing Gender Intersections in the European Union: What Implications for the Quality of the Intersectionality in Policies?. *Social Politics: International Studies in Gender, State, and society* 9 (4): 482–512.
64. Lukšič, Igor. 2011. Pozdravni nagovor ministra za šolstvo in šport dr. Igorja Lukšiča. V *Mednarodna konferenca Družbena odgovornost in izzivi časa 2011. Mladi v presečišču svetovnih sprememb: zbornik prispevkov*, 5. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
65. Mageeq. 2005. *Multiple Meanings of Gender Equality - A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Dostopno prek: <http://www.mageeq.net/> (19. februar 2013).
66. Markovič, Žarko. 2010. *Good Newss*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/projekti_zavoda/projekt?aid=158 (3. Marec 2013).
67. Marn, Neva in Vahida Dedič. 2006. *Položaj žensk na področju dela: Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju*. Dostopno prek: <http://www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf> (9. december 2011).

68. Mascherini, Massimiliano in drugi. 2012. *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxemburg: Publications Office of the European union.
69. Mayes, D., Berghman, J. in Salais, R. .2001. *Social Exclusion and European Policy*. Cheltenham: Edward Elgar.
70. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Zakon o urejanju trga dela*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/ (29. januar 2013).
71. Ministrstvo za šolstvo in šport, CPI, Evropski socialni sklad. 2008. *Socialna vključenost in participacija*. Dostopno prek: http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/TrajnostniRazvoj/08_Socialna_vkljucenost.pdf (9. december 2011).
72. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2010. *Drzna Slovenija na poti v družbo znanja*. Dostopno prek: http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/visoko_solstvo/statistika_visokega_solstva_07072010.pdf (13. marec 2013).
73. Mirovni inštitut. 2011. *Siaprem: Namen projekta*. Dostopno prek: <http://siaprem.mirovni-institut.si/projekt.html> (20. marec 2013).
74. Mladi odpiramo prostor. 2012. *Subvencioniranje pripravištva in vajeništva pravnim osebam zasebnega prava, ki imajo sedež v lokalni skupnosti*. Dostopno prek: <http://www.mladi-in-obcina.si/index.php/lokalna-mladinska-politika/politika-zaposlovanja/624> (5. marec 2013).
75. Mladi smo. 2013. *Ukrep za zmanjšanje brezposelnosti mladih: Jamstvo za mlade*. Dostopno prek: <http://www.mladismo.si/novice/4542/novo-ukrep-za-zmanj-anje-brezposelnosti-mladih-jamstvo-za-mlade> (25. april 2013).
76. MOCIS. 2005. Projektno učenje za mlajše odrasle. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*,

ur. Kozoderč, Danilo in drugi, 96–97. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.

77. MojaObčina.si. 2013. *Program Vključim.se omogoča lažje vključevanje na trg delovne sile*. Dostopno prek: <http://www.mojaobcina.si/slovenj-gradec/novice/evropski-projekti/s-programom-vkljucimse-lazje-vkljucivanje-na-trg-delovne-sile.html> (4. marec 2013).
78. Moore, Stephen. 1991. *Sociologija: Ključni pojmi in dejstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
79. Morgan, David. 1993. *Successful focus groups: advancing the state of the art*. Sage publications.
80. Mulej, Matjaž. 2011. Pozdravne besede častnega pokrovitelja konference, dr. Danila Türka, predsednika RS. V *Mednarodna konferenca Družbena odgovornost in izzivi časa 2011. Mladi v presečišču svetovnih sprememb: zbornik prispevkov, 4*. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
81. Naterer, Andrej. 2011. *Kvalitativni izsledki raziskave Mladina 2010*. Dostopno prek: <file:///E:/referati/a-naterer.pdf> (18. november 2012).
82. Nefiks. 2012. *Zaposlovanje mladih žensk*. Dostopno prek: <http://www.studentarija.net/zaposlovanje-mladih-zensk/> (4. marec 2013).
83. Oakly, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: Založba/*cf.
84. Občina Ribnica. 2010. Center za vključevanje ranljivih skupin in žensk na trg dela »Center Vesna«. Dostopno prek: <http://www.ribnica.si/wp-content/uploads/583-dispozicija-center-za-vkljucivanje-ranljivih-skupin-in-zensk-na-trg-dela-center-vesna.pdf> (4. marec 2013).
85. Peerthink. 2009. *Tools and resources for an intersectional prevention of peer violence*. Dostopno prek: <http://www.peerthink.eu/peerthink/content/blogcategory/29/120/lang,en/> (19. februar 2013).

86. Penner Andrew M. et al. 2012. *Engendering Racial Perceptions An Intersectional Analysis of How Social Status Shapes Race*. Irvine: University of California.
87. Perko, Ksenija. 2005. Ideje so priložnost za zaslužek in zaposlitev. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderc, Danilo in drugi, 106–108. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
88. Petek, Alenka in Vildana Sulič. 2005. Hu, hu, sove so tu!! Nefiks in zaposlovanje mladih. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderc, Danilo in drugi, 47–51. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
89. Povhe, Jerneja. 2013. *Mednarodni dan žensk*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=5353 (13. marec 2013).
90. Program mladi v akciji. 2013. *Mladi v akciji*. Dostopno prek: <http://www.mva.si/mladi-v-akciji/info-o-programu/> (5. marec 2013).
91. Računovodja.com. 2008. *Javni razpis Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk za leto 2008*. Dostopno prek: http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=2586/Javni_razpis_Pomoc_pri_zaposlovanju_dolgotrajno_brezposelnih_zensk_za_leto_2008 (5. marec 2013).
92. Rapuš Pavel, Jana. 2005. Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo. *Socialna pedagogika* 9 (3): 329–360.
93. Salecl Bevec, T. in V. Neubauer. 1995. *Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
94. Semič, Martina. 2011. *Youth on the way into adulthood and their unemployment*. Dostopno prek: <file:///E:/referati/g-semic-unemployment.pdf> (18. november 2012).
95. Sicherl, Pavel. 2003. *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

96. Simone De Beauvoir. 1999. *Drugi spol*. Ljubljana: Delta.
97. SIPA. 2012. *Projekt »SIPA« - sistem pomoči na domu*. Dostopno prek: <http://www.sipa2.si/> (4. marec 2013).
98. Statistični urad Republike Slovenije. 2011. *Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji?*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375 (20. marec 2013).
99. ---2011a. *Delovno aktivno prebivalstvo, registrirano brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti po starostnih skupinah in statističnih regijah, Slovenija, mesečno*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (20. marec 2013).
100. ---2011b. *Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti (SKD 2008), petletnih starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (20. marec 2013).
101. ---2012a. *Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-08) in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0764803S&ti=&path=./Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturni/05_07648_del_aktivni_poklic/&lang=2 (20. marec 2013).
102. --- 2012b. *Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrtno*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (20. marec 2013).
103. ---2013a. *Povprečne mesečne bruto plače po statističnih regijah prebivališča, starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (15. januar .2013).
104. ---2013b. *Lokalne volitve*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/> (13. marec 2013).

105. Svetlik, Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan in drugi, 174–197. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
106. Svetlik, Ivan in Martina Trbanc. 2002. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan in drugi, 34–55. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
107. Študentska organizacije Slovenije. 2009. *Projekt Absolvent aktiviraj in zaposli se!*. Dostopno prek: <http://www.studentska-org.si/novice/projekt-absolvent-aktiviraj-in-zaposli-se> (4. marec 2013).
108. Švab, Alenka. 2011. Gospodinja. *Teorija in praksa* 38 (1): 157–161.
109. Trbanc, Martina. 1996. Socialna izključenost: koncepti, obseg in značilnosti. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 287–310. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
110. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan in drugi, 338–368. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
111. Trbanc, Martina. 2005a. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. 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, 161–188. Maribor: Aristej.
112. ---2005b. Dutch Youth Unemployment Task Force - the Slovenian Perspective. Dostopno prek: <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/netherlands05/NL%2005%20Slovenia%20Independent.pdf> (19. november 2012).
113. ---2005c. Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno*

- vključevanje*, ur. Kozoderč, Danilo in drugi, 13-32. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
114. ---2007. Pot mladih v zaposlitev: Primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Kramberger, Anton in Pablin Samo, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
115. Ule, Mirjana. 2008. *Za vedno mladi?: Socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
116. Urad za enake možnosti. 2012. *Trg dela in zaposlovanje: Izzivi in usmeritve*. Dostopno prek: http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/ (10. januar 2012).
117. Urankar, Irena. 2005. Program usposabljanja za življenjsko uspešnost – most do izobrazbe (UŽU-MI). V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Kozoderč, Danilo in drugi, 84–91. Ljubljana: Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
118. Vaupotič, Karmen in drugi. 2007. *Obstoječi podporni mehanizmi in ukrepi za zaposlovanje mladih*. Dostopno prek: http://www.center-rcv.org/upload/File/TNA_analiza%203_final.pdf (5. februar 2013).
119. Velikonja, Marija. 2000. *Projektno učenje za mlajše odrasle*. Dostopno prek: <http://programoteka.acs.si/PDF/PUM.pdf> (3. april 2013).
120. Vogrinc, Janez. 2008. *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Dostopno prek: <http://193.2.74.101/179/1/Vogrinc1.pdf> (20. februar 2013).
121. ---2008. *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
122. Zavod za zaposlovanje. 2010. *Mladi na trgu dela hitreje zaposljivi, kot drugi iskalci zaposlitve*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/za_medije/novinarske_konference/novinarska_konferenca?aid=91 (18. november 2012).

123. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010. *Javni razpis »Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov / Absolvent aktiviraj in zaposli se!«*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/1767/Absolvent_2010_Javni_razpis.pdf (3. april 2013).
124. Zupančič, Magda. 2011. *Youth in the labour market – a crossroad for the future*. Dostopno prek: <file:///E:/referati/plenarni-2-dan-zupancic.pdf> (18. november 2012).
125. Zver, Milan. 2011. Pozdravni nagovor Evropskega poslanca. Mladi v presečišču svetovnih sprememb. V *Mednarodna konferenca Družbena odgovornost in izzivi časa 2011. Mladi v presečišču svetovnih sprememb: zbornik prispevkov*, 7. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
126. Žnidaršič Žagar, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Sedmak, Mateja in Medarič, Zorana, 11–42. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinako društvo za južno Primorsko.

PRILOGE

Priloga A: Institucije in programi socialnega vključevanja mladih na trg delovne sile

Institucija	Program
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve	Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji - Reforma sistema izobraževanja in usposabljanja - Izboljšanje učinkovitosti uporabe znanja in inovativnosti - Programi za povezovanje gospodarstva z univerzami - Štipendiranje mladih – Kadrovska, Republiška in Zoisova štipendija
	Enotni programski dokument »Spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti« o uresničevanje strukture politike 2004-2006, vključno s programom Equal (Ukrepi Evropskega socialnega sklada) - Izboljšanje podpornega okolja za podjetništvo, - Razvoj in krepitev aktivnih politik trga dela, - Pospeševanje socialnega vključevanja, - Vseživljenjsko učenje, - Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti.
	»Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006«
Ministrstvo za gospodarstvo	Nacionalne poklicne kvalifikacije
	»Nacionalni program ukrepov za pospeševanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2002-2006« - Program Znanje za razvoj - Program Izboljšanje konkurenčnih sposobnosti podjetij - Program spodbujanje podjetništva in izkoriščanja podjetniških priložnosti
Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo	Nacionalni program priznavanja izobraževanja
Ministrstvo za šolstvo in šport	»Nacionalni program izobraževanja odraslih«
	Eurydice – evropsko informacijsko omrežje na področju izobraževanja
Zavod RS za zaposlovanje	Program Aktivne politike zaposlovanja - Poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi - Usposabljanje in izobraževanje - Spodbude za zaposlovanje - Neposredno ustvarjanje delovnih mest - Eksperimentalni programi
NCIPS - Nacionalni center za informiranje in	

poklicno svetovanje	
Urad RS za mladino	»Strategija Urada RS za mladino na področju mladinske politike do leta 2010«
JAPTI – Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije	Znanje za podjetništvo
	Program vavčernega svetovanja
Gospodarska zbornica Slovenije	Delovodski in poslovodski izpiti, izpiti za ugotovitev in potrditev usposobljenosti, vajeništvo in dualna oblika izobraževanja, izobraževanje preko centra Gospodarske zbornice Slovenije: Center za poslovno usposabljanje
CMEPIUS – Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja	Program eLearning, eTwinning
	»ERA MORE«
	»Comenius«
	Erasmus, Lingua, Minerva, Arion – akcije programa Socrates
	Erasmus Mundus
	Ceepus
	Fulbright program
CPU – Center za poslovno usposabljanje Gospodarske zbornice Slovenije	Programi usposabljanja: vodenje, management, proizvodni procesi, računovodstvo, finance, organizacija dela, učinkovitost poslovanja, poslovanje z nepremičninami, kadrovski management, komuniciranje, učenje za prenos znanja, trženje, prodaja, trgovina
	Programi priprav na izpite, preverjanje znanja in usposobljenosti
	Program izvajanja postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij
	Srednješolski in visokošolski programi
Obrtna zbornica Slovenije	Podjetniško svetovanje
	Podjetniško izobraževanje
CPI – Center RS za poklicno izobraževanje	Informiranje in svetovanje za mlade
	Programi za pripravo izobraževalnih programov na različnih področjih
Andragoški center Republike Slovenije	PUM
	Program za ugotavljanje in potrjevanje znanja UPZ
	Program usposabljanja za življenjsko uspešnost

	Študijski krožki
	Kajpami.si
Zavod za razvoj mobilnosti mladih MOVIT	»Program EU Mladina 2000-2006« (Program Evropskih skupnosti, Nacionalna agencija programa Mladina): mladinske izmenjave, Evropska prostovoljna služba, Skupinska pobuda, Skupne aktivnosti, Podporne aktivnosti
Zavod MISS, Mladinsko informativno svetovalno središče Slovenije	
Zavod Mladinska mreža MaMa	Podpora in promocija mladinskih centrov
	Info center za mladinske centre (iMaMa)
	Produkcija mladih
	Neformalno izobraževanje
	Mednarodno mladinsko delo in mobilnost mladih
	Prostovoljno in raziskovalno delo
Mladinski ceh	Projekt NEFIKS
Mladinski svet Slovenije	Organiziranje in izvedba izobraževalnih aktivnosti, organiziranje kulturnih, zabavnih in športnih aktivnosti, razvoj mladinskih politik in organizacij, mednarodno sodelovanje, socialne zadeve, izobraževanje in usposabljanje
Zveza prijateljev mladine Slovenije	TOM telefon
	Zveza družin
	Otroški parlament
	Natečaj »Evropa v šoli«
KanalMladih – mladinski informacijski portal	Informiranje, izobraževanje, osebna rast, delo in denar, kultura in umetnost, šport in turizem.

Vir: Vaupotič in drugi 2007

Priloga B: Delež študentov terciarnega izobraževanja po študijskih področjih glede na spol od študijskega leta 2004/2005 do 2009/2010

Študijsko področje	Moški						Ženske					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	19,6	19,9	19,1	18,9	20	18,6	80,4	80,1	80,9	81,1	80	81,4
Umetnost in humanistika	26,6	27,5	27	27,6	28,7	31	73,4	72,5	73	72,4	71,3	69
Umetnost	35,2	36,7	38,1	38,5	41,1	42,1	24,8	63,3	61,9	61,5	58,9	57,9
Humanistika	24,5	25,1	24	24,3	24,7	26,6	75,5	74,9	76	75,7	75,3	73,4
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	35,3	34,1	33,5	32,9	32,4	32,5	64,7	65,9	66,5	67,1	67,6	67,5
Družbene vede	34,6	32,1	30,8	29,3	29,5	30,6	65,4	67,9	59,2	70,7	70,4	69,4
Novinarstvo in obveščanje	18,6	20,3	19,4	19,5	20,9	20,8	81,4	79,7	80,6	80,4	79,1	79,2
Poslovne in upravne vede	35,5	35,6	35,1	34,7	33,9	33,9	63,5	64,4	64,9	65,3	66,1	66,1
Pravne vede	30,3	28,8	29,5	29,6	30,4	30,7	69,7	71,2	70,5	70,4	69,6	69,3
Naravoslovne, matematika in računalništvo	68,1	67	66,4	66,5	63,9	60,8	31,9	33	33,6	33,5	36,1	39,2
Vede o živi naravi	29,3	27,7	26	27	28,5	27,3	70,7	72,3	74	73	71,5	72,7
Fizikalne in kemijske vede	58,4	56	55,1	58,4	58,5	61,2	41,5	44	44,9	41,6	41,5	38,8
Matematika in statistika	37,3	36,8	38,6	37,4	35,5	34,7	62,7	63,2	61,4	62,6	64,4	65,3
Računalništvo	92,4	91,5	89,5	88,3	86,1	82,7	7,5	8,5	10,5	11,7	13,9	17,3
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	75,9	75,9	75,3	74,9	74,7	74,6	24,1	24,1	24,7	25,1	25,3	25,4
Tehnika	93,4	92,9	91,7	91	90,9	91	6,6	7,1	8,3	9	9,1	9
Proizvodne tehnologije	48,3	47,4	45,8	45,8	44,2	46,3	51,7	52,7	54,2	54,2	55,8	53,7
Arhitektura, urbanizem in gradbeništvo	65,1	65	63,7	63,1	62,1	61,2	34,9	35	36,3	36,9	37,9	38,8
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	45,1	44,5	42,9	40,8	41,1	43,8	54,9	55,5	57,1	59,2	58,9	56,2
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	47,6	47,2	45,1	43,1	43,5	46,6	52,4	52,8	54,9	56,9	56,5	53,4
Veterinarstvo	27,7	25,4	27	25	24,7	25,1	72,3	74,5	73	75	75,3	74,9
Zdravstvo in sociala	20,4	20,3	21	21,1	21,8	23	79,6	79,7	79	78,9	78,2	77
Zdravstvo	23,3	23,2	23,1	23,2	23,7	24,2	76,7	76,8	76,9	76,8	76,3	75,8

Socialno delo	7,8	8,5	8,9	8,6	9,9	12,3	92,2	91,5	91,1	91,4	90,1	97,7
Storitve	54,9	52,9	51,5	48,9	48	47,8	45,1	47,1	48,5	51,1	52	52,2
Osebne storitve	31,4	31,5	32,4	32	29,6	29,1	68,6	68,4	67,6	68	70,4	70,9
Transportne storitve	70,1	66	62,8	59,9	60,7	62,5	29,9	34	37,2	40,1	39,3	37,5
Varstvo okolja	68,2	62,4	63,5	60,5	53	48,3	31,8	37,5	36,5	39,5	47	51,7
Varovanje	55,3	54,1	50,4	46,8	47,4	47,4	44,7	45,9	49,6	53,2	52,6	52,6

Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo 2010

Priloga C: Stopnje delovne aktivnosti med moškimi in ženskami za leti 2002 in 2003

	Skupaj	Lizbonska vrzel	Skupaj	Lizbonska vrzel	Moški	Moški	Ženske	Lizbonska vrzel	Ženske	Lizbonska vrzel
		(do70%)		(do70%)				(do60%)		(do60%)
	2002	2002	2003	2003	2002	2003	2002	2002	2003	2003
EU 25	62,8	-7,2%	62,9	-7,1%	71,0	70,8	54,7	-5,3%	55	-5%
EU 15	64,2	-5,8%	64,3	-5,7%	72,8	72,5	55,6	-4,4%	56	-4%
Slovenija	63,4	-6,6%	62,6	-7,4%	68,2	67,4	58,6	-1,4%	57,6	-2,4%

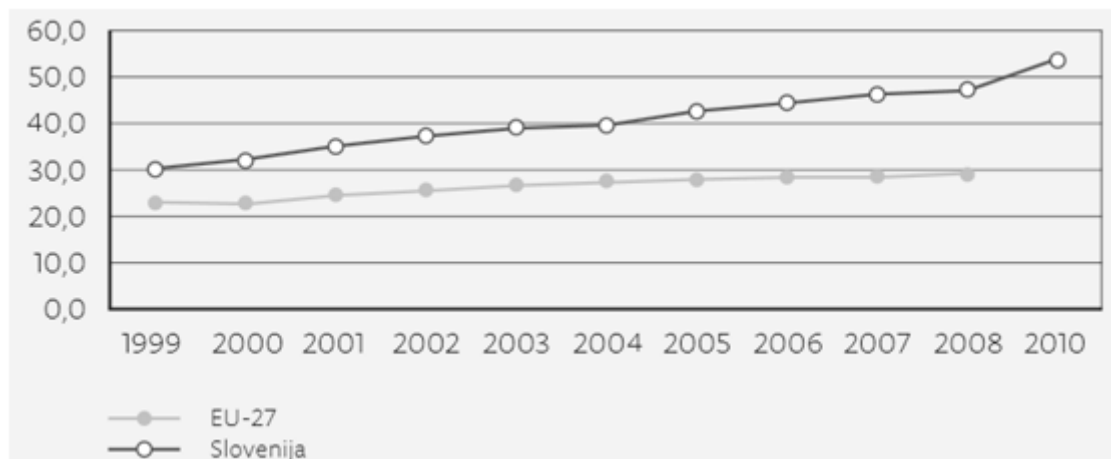
Vir: Kanjuro Mrčela 2005

Priloga Č: Spolna vrzel stopnje delovne aktivnosti od 1999 do 2003

	1999	2000	2001	2002	2003
EU 25	18,0	17,7	17,0	16,3	15,8
EU 15	19,1	18,7	18,1	17,2	16,5
Slovenija	8,8	8,8	9,8	9,6	9,8

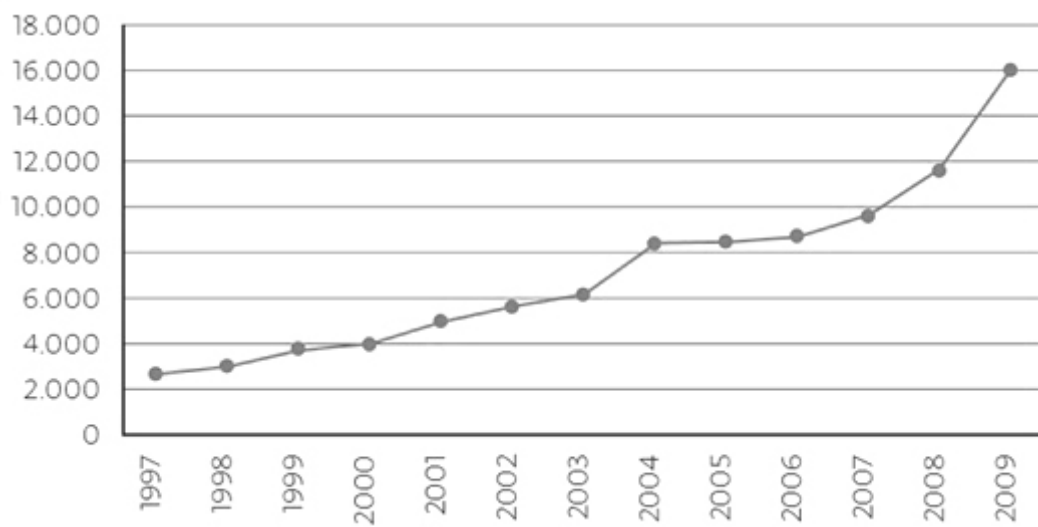
Vir: Kanjuro Mrčela 2005

Priloga D: Delež mladih starih od 20 do 24 let vključenih v terciarno izobraževanje od 1999 do 2010



Vir: Lavrič in drugi 2010, 70

Priloga E: Število podiplomskih študentov v Sloveniji od 1997 do 2009



Vir: Lavrič in drugi 2010, 72

Priloga F: Zaposlenost žensk na najvišjih položajih leta 1995 in 2012 v Sloveniji

Zaposlenost žensk (%) - 1995	Zaposlenost žensk (%) - 2012	Zakonodajalke, menedžerke in visoke uradnice (%) - 1995	Zakonodajalke, menedžerke in visoke uradnice (%) - 2012
46	45,1	28	26

Vir: Kanjuo Marčela 2000, Povhe 2013 (Statistični urad Republike Slovenije)

Priloga G: Ženske v največjih gospodarskih družbah leta 2012

	Predsednice uprav	Članice uprav	Izvršne direktorice	Neizvršne direktorice (članice nadzornih svetov)
EU-27	3 %	16 %	10 %	17 %
Slovenija	11 %	19 %	18 %	22 %
Najvišji delež	17 % Češka	29 % Finska	31 % Romunija	29 % Finska
	13 % Latvija	28 % Latvija	22 % Latvija	28 % Latvija
	11 % Slovenija	26 % Švedska	20 % Estonija	27 % Francija, Švedska
Najnižji delež	0 % BE, DK, EE, IE, GR, IT, LU, HU, MT, NL, AT, PT, RO, SE, UK	4 % Malta	3 % Madžarska	3 % Madžarska
		7 % Madžarska, Portugalska	4 % Italija	4 % Malta
		8 % Estonija, Grčija, Ciper,	5 % Grčija, Avstrija, Poljska	6 % Ciper

Vir: Evropska komisija 2012

Priloga H: Poslanke v Parlamentih Evropskih držav leta 2012

Poslanke in poslanci	Ženske
EU-27	26 %
Slovenija	38 %

Vir: Evropska komisija 2012

Priloga I: Županska mesta v Sloveniji od leta 1994 do leta 2010

Lokalne volitve	Županska mesta	Županje	Kandidatke za svetnice	Izvoljene svetnice
1994	147	1,4 %	-	10,8 %
1998	191	4,2 %	-	12,0 %
2002	193	6,0 %	21,2 %	13,1 %
2006	210	3,4 %	32,8 %	21,5 %
2010	208	4,8 %	38,11 %	22,44 %

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2013b

Priloga J: Število oziroma delež žensk in delež moških med zakonodajalci, višjimi uradniki in menedžerji v Sloveniji leta 2010 in 2011

	Moški	Ženske
2010	30820 oz. 67,8%	14633 oz. 32,2%
2011	29246 oz. 66,7%	14663 oz. 33,3%

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2012a

Priloga K: Stopnja zaposlenosti po spolu v EU in Sloveniji leta 2008

	Ženske	Moški	Skupaj
EU (27)	62,8	77,9	70,3
Slovenija	68,5	77,4	73

Vir: Eurostat 2008

Priloga L: Stopnja zaposlenosti po spolu v EU in Sloveniji leta 2011

	Ženske	Moški	Skupaj
EU (27)	62,3	75	68,6
Slovenija	64,8	71,8	68,4

Vir: Eurostat 2011a

Priloga M: Stopnja zaposlenosti oseb (25-49 let) brez otrok za leto 2010

	Ženske	Moški
EU-27	76,8 %	81,0 %
Slovenija	83,0 %	81,9 %

Vir: Eurostat 2010

Priloga N: Stopnja zaposlenosti oseb (25-49 let) z otroki (do 12 let) za leto 2010

	Ženske	Moški
EU-27	64,7 %	89,7 %
Slovenija	84,9 %	94,1 %

Vir: Eurostat 2010

Priloga O: Organizacije in programi socialnega vključevanja mladih na trg delovne sile

Organizacije:

- Urad RS za Mladino,
- Mladinski svet Slovenije,
- Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje,
- Center RS za poklicno izobraževanje,
- Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
- Državni izpitni center,
- Andragoški center RS,
- Ljudska univerza,
- MOCIS,
- NCIP – nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje,
- Eures – mreža javnih služb za zaposlovanje in njihovih nacionalnih partnerjev držav članic EU in EGP za uresničevanje prostega pretoka delovne sile,
- Center za državljansko vzgojo,
- Društvo mladinski ceh,
- Raziskovalni centri.

Programi:

- Republiške, kadrovske in Zoisove štipendije,
- Projekt Mladi v akciji,
- Program Comenius,
- Program Erasmus,
- Program Leonardo da Vinci,
- Program Grundtuig,
- Program Prečni,
- Program subvencioniranja pripravništva,
- Projektno učenje za mlajše - daljša oblika izobraževalnega programa reševanja problemov mladih osipnikov - usmerjen v odpravljanje vzrokov, za izstop iz sistema šolanja ali dela in krepitev pozitivne izobraževalne izkušnje, spodbudo k nadaljevanju opuščene šolanja, pomoč pri izdelavi celotne strategije poklicne kariere in udeležencem omogočanje pridobitve pozitivne izkušnje delovanja v okolju.
- Programi za pridobivanje dodatnih znanj in spretnosti,
- Program usposabljanja na delovnem mestu,
- Program 10.000 – program izobraževanja za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,
- Projekt NEFIKS – projekt priznavanja, uveljavljanja in evidentiranja neformalno pridobljenega znanja,
- Integrirana metoda svetovanja, usposabljanja in zaposlovanja oz. ICTEM - program, za povečevanje zaposljivosti teže zaposljivih mladih brezposelnih z nizko stopnjo izobrazbe,
- Most do izobrazbe - namenjen odraslim, ki so se že ali se še bodo vključili v nadaljnje formalno izobraževanje - obnavljanje ali pridobivanje znanja in spretnosti, ki so povezani s pismenostjo, rabo računalnika, razvijanje socialnih spretnosti, usposabljanje za vseživljenjsko učenje in aktivno državljanstvo ter spoznavanje učnih metod,
- Projekt TiPovej - sproščanje ustvarjalnih zmogljivosti mladih za oblikovanje novih idej ter izboljšav, katerih rezultat so nova podjetja, projekti in boljša usposobljenost za delo v podjetjih ter neprofitnih organizacijah in
- Projekt Gnezdo – razvoj podjetniške ustvarjalnosti
- Programi podpore za načrtovanje kariere in iskanje zaposlitve,

- Program IZIDE – informacijsko, izobraževalni in svetovalni center - raziskovanje, razvijanje in izvajanje metod poklicne usmeritve ter v okviru te dejavnosti priprava otrok in mladine na izbiro poklica,
- "MAKE – Measures for achieving knowledge and employment",
- Mreža za razvoj podjetnosti mladih – POM,
- Absolvent aktiviraj in zaposli se,
- Program jamstvo za mlade,
- Inkubator mladih - za uvajanje novih delovnih mest na področju mladinskega dela in stalnost financiranja programov. (Trbanc 2005a, Trbanc 2005b, Zupančič 2011, Krištov Počivanšek, Jakob 2005, Petek in Sulič 2005, Blažun 2005, Bervar 2005, Gregorič 2005, Cepin 2005, Urankar 2005, Mocis 2005, Perko 2005, Kolar 2005, Vaupotič in drugi 2007, Zavod za zaposlovanje 2010, Študentska organizacija Slovenije 2013)

Priloga P: Kratka predstavitev programov in glavne ugotovitve pomembne za analizo dokumentov

Priloga P.1 Absolvent aktiviraj in zaposli se

Projekt »Absolvent – aktiviraj in zaposli se« je program, s pomočjo katerega so oblikovalci programa želeli v obdobju 2009-2011 izboljšati zaposlitvene možnosti predvsem mladih diplomantov. Sredstva za izvajanje tega programa izvirajo iz Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Del pa iz Evropskega socialnega sklada. Namen projekta je bil »olajšati vključevanje diplomantov na trg dela ter okrepiti povezovanje gospodarstva in izobraževanja.« (Študentska organizacija Slovenije 2009) Naslavlja pa absolvente z najmanj sedmo stopnjo izobrazbe. Projekt se je izvajal sledeče. Na razpis za prosta delovna mesta objavljena na Zavodu za Zaposlovanje, so se lahko prijavi delodajalci iz gospodarstva, javnega sektorja, nevladne organizacije ter različna društva. Na tem razpisu izbrani delodajalci, so sklenili pogodbo z Zavodom za zaposlovanje, na podlagi česar se jim je vrnilo stroške za izvedeno usposabljanje absolventov na delovnem mestu in izplačalo subvencijo za zaposlitev mladih diplomantov. (Študentska organizacija Slovenije 2009, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2010) Projekt Absolvent – aktiviraj in zaposli se je koristen za študente in tudi delodajalce, kajti slednji lahko

zaposlijo diplomante, prejmejo subvencijo za njihovo zaposlitev za polni delovni čas, pri čemer mora delovno mesto ustrezati smeri (družboslovna, naravoslovna) in ravni posameznikovega izobraževanja. Študentom absolventom pa se omogoči, da že med študijem pridobijo nova ali dodatna znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje in da spoznajo svojega bodočega delodajalca. To jim odpira večje zaposlitvene možnosti, lažje in hitrejšo vključevanje v delo ter manj težav pri iskanju prve zaposlitve. Študent absolvent se v okviru omenjenega programa vključi v usposabljanje na delovnem mestu, ki traja od enega do največ šest mesecev, pri čemer študentu pripada tudi mentor. Absolventi za udeležbo na usposabljanju prejmejo tako imenovani dodatek za aktivnost (ki znaša tri evre za vsako uro dejanske prisotnosti na usposabljanju). (Študentska organizacija Slovenije 2009)

Ugotovitve:

Problemi, ki se jih izpostavljajo v Javnem razpisu Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov/Absolvent aktiviraj in zaposli se! (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2010), je počasno vključevanje in problemi mladih povezani z vključevanjem na trg delovne sile, predvsem zaradi pomanjkanja izkušenj, brezposelnosti, slabe povezanosti gospodarstva in izobraževalne sfere ter podaljševanja časa izobraževanja.

Rešitev, ki jo navajajo v Javnem razpisu Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov/Absolvent aktiviraj in zaposli se! (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2010) pa je aktiviranje študentov v času absolventskega staža, vključevanje v usposabljanje na delovnem mestu, pridobivanje znanj ter drugih veščin za lažje vključevanje na trg delovne sile ter spodbujanje zaposlovanja diplomantov s pomočjo subvencij delodajalcem za zaposlovanje mladih. (Študentska organizacija Slovenije 2009, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2010)

Dokument vključuje perspektivo starosti, kajti ciljna skupina so študentje v absolventskem stažu. Vključena je tudi perspektiva spola, kajti pri merilih za izbor na javnem razpisu se dodeljuje dodatnih pet točk za delovna mesta, ki so primerna za zaposlovanje žensk. Enako velja tudi za delovna mesta za zaposlovanje invalidov. To pomeni, da je v dokumentu mogoče zaznati intersekcijo različnih kategorij, mladih, žensk in invalidov. Vendar pa to posredno, kajti temu ni namenjena prav posebno velika pozornost, ker je program v prvi vrsti namenjen celotni populaciji mladih. In vse to na deklarativni ravni.

Priloga P.2 Program Mladi v akciji

Program Mladi v akciji je program Evropske unije za obdobje od leta 2007 do 2013, namenjen mladim med 15. in 30. letom starosti. Predstavlja finančno pomoč projektom, ki se nanašajo na uresničevanje ciljev mladinskega področja. Namen programa je povečati zavzetost mladih in njihovo vključevanje v oblikovanje ter upravljanje družb, vključno z Evropsko unijo ter povečevanje zaposljivosti mladih in vključevanja teh v družbo. (Program mladi v akciji 2013) (European Commission 2013) Glavni cilji programa Mladi v akciji, so:

- *spodbujati aktivno državljanstvo mladih na splošno in zlasti njihovo evropsko državljanstvo;*
- *razvijati solidarnost in spodbujati strpnost med mladimi zlasti z namenom krepitve socialne kohezije znotraj Evropske unije;*
- *krepi medsebojno razumevanje mladih iz različnih držav;*
- *prispevati k razvoju kakovosti sistemov podpore za aktivnosti mladih in zmogljivosti organizacij civilne družbe na področju mladine in*
- *spodbujati evropsko sodelovanje na področju mladine. (European Commision 2013)*

Ugotovitve:

V vodniku po programu je kot problem izpostavljena socialna izključenost mladih z različnim kulturnim in socialnim ozadjem na različnih področjih, predvsem pa na področju zaposlovanja (problem brezposelnosti mladih).

Rešitev vidijo v spodbujanju aktivnega (evropskega) državljanstva mladih, razvijanju solidarnosti in strpnosti med mladimi, krepitvi kohezije znotraj Evropske unije, krepitvi razumevanja med mladimi različnih Evropskih držav, razvoju kakovosti in zmogljivosti sistemov in organizacij podpore za aktivnost mladih ter spodbujanju sodelovanja Evrope na mladinskem področju. Vse to pa preko različnih projektov oziroma akcij, kot to poimenujejo v okviru tega programa. (Program mladi v akciji 2013)

Program Mladi v akciji v prvi vrsti izpostavlja kategorijo starosti, se pravi mlade. Izpostavlja pa tudi različne druge kategorije, za katere se smatra, da imajo v družbi manj priložnosti, se pravi tisti mladi, ki so v primerjavi s svojimi vrstniki prikrajšani zaradi ene ali več naslednjih okoliščin: socialnih, ekonomskih ovir, invalidnosti, učnih težav, kulturnih razlik, zdravstvenih težav in geografskih ovir. To pomeni, da so izpostavljene naslednje kategorije: mlade ženske, mladi pripadniki etničnih manjšin, mladi pripadniki različnih veroizpovedi, bivši mladi prestopniki, mladi odvisniki, mladi starši, mladi ločenih družin, mladi istospolno usmerjeni mladi z nizkim življenjskim standardom, nizkimi dohodki, mladi brezposelni, mladi brezdomci, mladi invalidi, mladi z motnjo v duševnem razvoju, mladi z učnimi težavami; mladi osipniki, nizko kvalificirani mladi, mladi s slabim učenim uspehom, mladi priseljenci, mladi begunci in potomci priseljenskih ali begunskih družin, mladi s težavami pri jezikovnem prilagajanju ali kulturnem vključevanju, mladi s kroničnimi

zdravstvenimi težavami, težavami v duševnem zdravju, mladi iz odmaknjenih ali ruralnih območij, mladi iz manj razvitih območij,... Kategorija spol pa se še posebej poudarja, ko se v Vodniku po programu (European Commission 2013) govori o enakosti med spoloma. Vse to na deklarativni ravni. To pomeni, da se kategorijo starost postavlja v intersekcijo z različnimi prej naštetimi kategorijami, še posebej pa s spolom. Intersekcij je torej več in gre za zavestno strateško kategoriziranje različnih kategorij, še posebej spola in starosti, kjer je cilj dejanska enakopravnost, tudi na trgu delovne sile. Posredno pa je program namenjen tudi vsem ostalim kategorijam, kajti v Vodniku je striktno zapisano, da je program namenjen vsem.

Priloga P.3 Program subvencioniranja pripravništva

Z ukrepom subvencioniranja pripravništva se preko javnega razpisa subvencionira stroške pripravništva mladih starih med 15. in 29. leti. Ukrep je namenjen mladim, ki za končanje izobraževanja potrebujejo pripravništvo. (Mladi odpiramo prostor 2012) Cilj tega ukrepa je »spodbuditi lokalne delodajalce k zagotavljanju kakovostnih pripravništev in praks ter k posledičnem ustvarjanju novih delovnih mest za mlade na lokalnem trgu dela.« (Mladi odpiramo prostor 2012) Nameni ukrepa pa so »okrepiti delovne izkušnje mladih v skladu s potrebami trga dela, povečati naklonjenost lokalnih delodajalcev do zaposlovanja mladih iz lokalne skupnosti in posledično izboljšati možnosti njihovega zaposlovanja.« (Mladi odpiramo prostor 2012)

Ugotovitve:

Problem, ki ga izpostavlja ta program je pomanjkanje delovnih mest za mlade in učinkovit prehod iz izobraževanja na trg delovne sile.

Rešitev vidijo v kakovostnem pripravništvu in subvencioniranju tega ter spodbujanju lokalnih delavcev, da zagotavljajo taka pripravništva in prakse. Posledično pa bi se na tako lahko ustvarjala tudi nova delovna mesta namenjena mladim.

V tem programu lahko zasledimo kategoriji mladih in višje izobraženih, ki sta postavljeni v intersekcijo. Program je namreč namenjen predvsem mladim, ki zaključujejo izobraževanje in prehajajo na trg delovne sile. Višje izobraženi mladi pa so pri tem še posebej izpostavljeni na podlagi točkovanja po merilih za dodelitev subvencije za pripravništvo na

javnem razpisu, kajti za pridobljeno univerzitetno izobrazbo je predvidenih največ dodatnih točk, nekaj manj za visoko in višje šolsko izobrazbo, za srednje šolsko izobrazbo pa dodatnih točk ni. Intersekcijo je torej možno zaznati na deklarativni ravni, vendar ne s kategorijo spol.

Priloga P.4 Program Jamstvo za mlade

V skladu s programom Jamstvo za mlade podprtim s strani Evropske komisije, Evropskega parlamenta, Odbora za regije in ministrstev za delo iz držav članic Evropske unije, morajo države članice Evropske unije izvesti ukrepe za zagotovitev kakovostne ponudbe zaposlovanja ali pripravništva za mlade do 25. leta po nastanku brezposelnosti ali pridobitvi formalne izobrazbe, se pravi pri prehodu iz izobraževanja na trg delovne sile ali pri izgubi službe in s tem nastanku brezposelnosti. (Krebs 2013) Evropski svet za to zagotavlja 6 milijard evrov za obdobje od 2014 – 2020, s čimer želijo preprečiti socialno izključenost mladih, narediti lažji prehod na trg delovne sile in to z zagotavljanjem zaposlitev ter oblikovati višje standarde na področju mladinskega izobraževanja. (Mladi smo 2013)

Krebs Anja (2013) predstavlja nekatere probleme zaposlovanja mladih za reševanje katerih, je primeren tudi ta program:

- vključevanje mladih starih do 30 let v programe in reševanje problemov zaposlovanja te skupine;
- vključevanje različnih mladih socialnih partnerjev v pripravo programov za reševanje problemov zaposlovanja
- povezovanje izobraževanja in trgadelovne sile, urejediti in narediti dostopna pripravništva;
- beleženje tako formalnih kot neformalnih znanj, iz vseh oblik dela, ki jih opravljajo mladi;
- delo na področju karijerne orientacije mladih. (Krebs 2013)

Ugotovitve:

Problem je brezposelnost mladih, ki je bila dokaj visoka že pred recesijo, sedaj v kriznem obdobju pa se je le še povečala, kar kaže na slabo prehodnost mladih na trg delovne sile. Poleg tega mladi nimajo dovolj znanja in veščin, katere od njih pričakujejo delodajalci, kar

pomeni da znanje pridobljeno tekom formalnega izobraževanja ni usklajeno s potrebami in pričakovanji delodajalcev. Aktivna politika zaposlovanja pa te probleme rešuje prepozno. Ukrepe je namreč potrebno naslavljati tudi na manjše skupine.

Rešitev tega problema snovalci programa vidijo v povezanosti sistema izobraževanja in trga dela. Pomembno rešitev predstavljajo tudi vključitev mladih socialnih partnerjev v programe zaposlovanja mladih, urejeno pripravništvo, beleženje formalnega in neformalnega znanja in dodatno delo na področju karijerne orientacije.

Ta program je namenjen mladim do tridesetega leta starosti. Posebej pa se izpostavlja tudi brezposelne mlade in višje izobražene mlade, kajti s strani študentske organizacije je govora predvsem o diplomantih. Tako program na deklarativni ravni skozi intersekcijsko perspektivo obravnava mlade brezposelne in višje izobražene mlade oziroma višje izobražene mlade brezposelne. Posredno pa vključuje poleg kategorije mladih tudi kategorijo spol, se pravi posredno intersekcijsko obravnavo mladih žensk, kajti te so brezposelnosti izpostavljene v večji meri kot mladi moški. To pomeni, da intersekcija je na nek način posredno vključena v ta program, vendar starost v intersekciji s spolom ni jasno izražena.

Priloga P.5 Projektno učenje za mlajše

Andragoški center Slovenije (2013) predstavlja projektno učenje za mlajše odrasle kot javnoveljavni program neformalnega izobraževanja, namenjen mlajšim brezposelnim starim 15 in 25 leti. Temelji na konceptu projektnega učenja, preko katerega naj bi se mladim pomagalo razvijati kompetence potrebne pri zaposlovanju in oblikovati osebni izobraževalni in tudi zaposlitveni načrt. Pri tem so mladim v pomoč za to posebej usposobljeni mentorji. Namen tega programa je mladim brez izobrazbe in zaposlitve, »pomagati pri preseganju socialne osamelosti in jih spodbudi k nadaljevanju šolanja, kjer pa to ni mogoče, spodbuja pridobivanje veščin, ki olajšajo pot do zaposlitve. S pomočjo mentorjev mladi rešujejo tudi težave, ki so pripomogle k temu, da so opustili šolanje (odnosi v družini, slaba samopodoba, odvisnosti, socialne stiske...).« (Andragoški center Slovenije 2013) Andragoški center Slovenije (2013) navaja naslednje cilje tega programa: spodbujanje osebne rasti, preseganje socialne izključenosti, splošno izobraževanje ter oblikovanje različnih identitet, predvsem pa poklicne, socialne in tudi kulturne. (Andragoški center Slovenije 2013)

Vključenost v program traja praviloma eno leto. V tem času mladi spoznavajo različne poklice in izobraževalne programe, ob tem pa skozi projektno delo odkrivajo svoje interese. S sadovi projektne dela se mladi predstavijo tudi javnosti – marsikdo prvič v pozitivni luči, s tem pa krepijo občutek lastne vrednosti, zmožnosti in samopodobe v celoti. (Andragoški center Slovenije 2013)

Večino sredstev za izvedbo programa Projektnega učenja prispeva Ministrstvo za šolstvo in šport. Del pa financira tudi Evropski socialni sklad. (Andragoški center Slovenije 2013)

Ugotovitve:

Problem, ki ga izpostavlja ta program je brezposelnost mladih, še posebej pri mladih brez izobrazbe, poklica, se pravi osipnikih, ki so izobraževanje zapustili predčasno zaradi različnih vzrokov.

Rešitev vodijo v projektne učenje, kar naj bi mladim pomagalo pri razvijanju kompetenc, potrebnih pri iskanju službe, zaposlovanju in tudi oblikovanju svojega izobraževalnega načrta, v spodbujanju osebnostne rasti, preseganju socialne izključenosti, omogočenem splošnem izobraževanju za vse mlade ter oblikovanju poklicne, socialne in kulturne identitete mladih. Potrebno pa je odkriti tudi vzroke, ki so pripeljali do izstopa iz izobraževanja in/ali dela, krepiti pozitivne izobraževalne izkušnje, spodbujati k nadaljevanju šolanja ter upoštevati interese in sposobnosti udeležencev programa. (Velikonja 2000)

V tem programu so izpostavljeni predvsem mladi. Ta kategorija pa se na deklarativni ravni pojavlja v intersekciji s kategorijami prestopnikov, neizobraženimi, opsipniki, kjer so izpostavljeni predvsem moški. To pomeni, da se v tem primeru starost sicer pojavi v intersekciji s spolom, vendar moškim. Ta intersekcija je jasno izražena. Na posredni ravni pa se v intersekciji z mladimi omenja tudi odvisnike, mlade z nizkim socialnim statusom, tiste, ki izhajajo iz družin, kjer je prisotno nasilje, alkohol,... in druge kategorije, ki so lahko razlog za to, da mladi predčasno zapustijo izobraževanje.

Priloga P.6 Projekt »Good NEWSS«

Projekt Good NEWSS je projekt, kjer sodelujejo različni partnerji dveh držav, iz Avstrije in Slovenije. Projekt je namenjen »razvoju metod, instrumentov in pogojev za vzpodbujanje zaposlovanja žensk v tradicionalno moških poklicih« (Markovič 2010)

Usmerjen pa je v:

- zagotavljanje pogojev zaposlovanja žensk,
- razvoj metod za motiviranje in izobraževanje žensk v tradicionalno moških poklicih ter
- zagotavljanje pogojev in vzpodbujanje institucij, ki bi izvajale usposabljanje na ženskam prilagojen način. (Markovič 2010)

Ugotovitve:

Problem, ki ga obravnava Projekt »Good News« je spolno specifična segregacija zaposlovanja žensk v tipično ženske poklice in zaposlovanje moških v tipično moških poklicih.

Rešitev vidijo v »razvoju metod, instrumentov in pogojev za vzpodbujanje zaposlovanja žensk v tradicionalno moških poklicih«. (Markovič 2010) S tem nameravajo zagotoviti pogoje in institucije za zaposlovanje tudi žensk v tipično moških poklicih in motivirati ženske za take poklice že pri izbiri smeri izobraževanja.

Program zajema kategorijo spola, kajti namenjen je ženskam za vključevanje teh v tipično moške poklice. Posredno pa program zajem tudi mlade, kajti nanaša se na motiviranje za izobraževanje žensk na tipično moška področja. To pomeni, da je v programu mogoče zaznati intersekcijo dveh kategorij, se pravi žensk in mladih preko aktivnosti programa na področju izobraževanja žensk. Intersekcija je prisotna, vendar ni jasno izražena.

Priloga P.7 Subvencioniranje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk

Namen subvencioniranje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk je »povečanje stopnje zaposlenosti dolgotrajno brezposelnih žensk s spodbujanjem zaposlovanja v obliki subvencije za zaposlitev.« (Računovodja.com. 2008) Cilj tega javnega razpisa je »zaposlitev dolgotrajno brezposelnih žensk, kar bo prispevalo k dvigu stopnje zaposlenosti v tem razredu delovno aktivnih« (Računovodja.com. 2008) in »prispevati k uveljavljanju koncepta enakih možnosti.« (Računovodja.com. 2008) Ciljna skupina te aktivnosti so dolgotrajno brezposelne ženske prijavljene na Zavodu za zaposlovanje 12 mesecev v zadnjih 16 mesecih oziroma 6 mesecev v zadnjih 8 mesecih, ali mlajše od 25 let ter brezposelne 12 mesecev od zadnjih 16ih in/ali v teh 12 mesecih vključene v izvajanje programa »Usposabljanje na delovnem mestu« oziroma programa »Javna dela«. (Računovodja.com. 2008) Javni razpis delno financira Evropski socialni sklad. Na javni razpis se prijavijo podjetja, katerim se sofinancira zaposlitev dolgotrajno brezposelne ženske. (Računovodja.com. 2008)

Ugotovitve:

Problem, ki zajema ta program je brezposelnost žensk, katera je višja od stopnje brezposelnosti moških. Poleg tega Javni razpis tega programa izpostavlja še en problem, se pravi problem neenakih možnosti med spoloma.

Program rešitev vidi v subvencioniranju zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk, kar naj bi pripomoglo k povečanju stopnje zaposlenosti žensk.

Program v prvi vrsti vključuje kategorijo žensk. Na deklarativni ravni se nanaša tudi na dolgotrajno brezposelne, na posredni ravni pa nekako tudi na mlajše in starejše ženske, katere so v primerjavi z ostalimi ženskami dolgotrajni brezposelnosti izpostavljene v večji meri. To pomeni, da je v programu možno zaznati intersekcijsko obravnavo problema tako na deklarativni, kot tudi na posredni ravni. Na deklarativni ravni se torej nanaša na dolgotrajno brezposelne ženske, na posredni ravni pa na brezposelne mlade ženske in brezposelne starejše ženske.

Priloga P.8 Projekt SIPA

SIPA je projekt za pomoč na domu za gospodinjstva z majhnimi otroki, starostnikom in/ali invalidno osebo. Sofinanciran je s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter Evropskega socialnega sklada. Namen projekta je »zaposlovanje žensk iz ranljivih skupin brezposelnih oseb in razvoj nove oblike storitvene dejavnosti sistem pomoči na domu.« (SIPA 2012) Cilj projekta je »usposobitev in zaposlitev ter pomoč ranljivim skupinam brezposelnih žensk, ki jih sicer ogroža dolgotrajna nezaposlenost in s tem socialna izključenost« (SIPA 2012) ter izboljšanje položaja žensk na trgu delovne sile in sprememba neformalnega trga plačanega domačega dela. (SIPA 2012)

S projektom želimo prispevati k razreševanju problema socialne izključenosti in zaposlovanja ranljive ciljne skupine brezposelnih žensk, zajetih v populacijo strukturne brezposelnosti, ki so bodisi mlade ženske, iskalke prve zaposlitve, ženske brez oziroma z nizko stopnjo izobrazbe, invalidke in druge funkcionalno ovirane osebe in dolgotrajno brezposelne, starejše od 50 let. (SIPA 2012)

Ugotovitve:

Problem, ki ga izpostavlja program SIPA je socialna izključenost in problemi pri zaposlovanju različni ranljivih skupine brezposelnih žensk, kot so mlade ženske, iskalke prve zaposlitve, ženske brez oziroma z nizko stopnjo izobrazbe, invalidke in druge funkcionalno ovirane osebe in dolgotrajno brezposelne, starejše od 50 let. (SIPA 2012)

Rešitev navedenega problema vidijo v različnih aktivnosti, kot so gospodinjstva pomoč, pomoč pri storitvah z majhnimi otroki in storitve v gospodinjstvu s starejšo osebo ali invalidom. (SIPA 2012)

Projekt SIPA v prvi vrsti naslavlja kategorijo žensk, vendar jasno izpostavlja še različne druge kategorije znotraj kategorije žensk, kot so mlade ženske, ženske brez oziroma z nizko stopnjo izobrazbe, invalidke in druge funkcionalno ovirane osebe in dolgotrajno brezposelne, starejše od 50 let. Za te skupine predvideva različne aktivnosti pomoči v gospodinjstvu. To pomeni, da za vsako kategorijo predvideva drugačen način pomoči, kajti vsaka skupina znotraj skupine žensk je izpostavljena posebnim okoliščinam. V tem projektu

je torej mogoče zaslediti tako intersekcijo mladih in žensk, kot tudi mnoge druge intersekcije, vse pa so izražene zelo jasno in to na deklarativni ravni, kjer gre za zavestno strateško kategoriziranje.

Priloga P.9 Projekt »Center Vesna«

Center Vesna je pilotni projekt za vključevanje ranljivih skupin in žensk na trg delovne sile. (Občina Ribnica 2010 in Fajfar 2010) »Končni cilj je samozaposlitev.« (Občina Ribnica 2010 in Fajfar 2010) Projekt je bil financiran s strani Evropskega socialnega sklada. Ciljna skupina so brezposelne ženske, mladi iskalci zaposlitve in starejši brezposelni nad 50 let, ki so najmanj leto dni brez zaposlitve. V okviru projekta je bilo več delovnih in izobraževalnih programov, preko katerih naj bi dobili »dovolj znanj in samozavesti za samozaposlitev na različnih področjih, od varovanja kulturne dediščine in ekološkega turizma do negospodarstva in gospodarstva.« (Občina Ribnica 2010 in Fajfar 2010)

Ugotovitve:

Projekt »Center Vesna« zaznava problem izključenosti ranljivih skupin, še posebej pa mladih in žensk na trgu delovne sile. Omenja pa tudi problem neenakosti med spoloma.

Rešitev tega problema in zagotovitev zaposlitvenih možnosti teh ogroženih skupin vidijo v samozaposlitvi in spodbujanju ženskega podjetništva. (Občina Ribnica 2010 in Fajfar 2010)

Ta program se v osnovi nanaša na kategorijo žensk. Omenja pa še druge ranljive skupine na področju zaposlovanja, kot so mladi s poudarkom na mladih ženskah, izobražene ženske, brezposelne ženske, iskalci prve zaposlitve, starejši brezposelni in prebivalci ruralnih območij. To pomeni, da je mogoče že na deklarativni ravni zaslediti večje število intersekcijske obravnave, kot so mlade ženske (spol in starost), brezposelne ženske (zaposlitveni status in spol), starejši brezposelni (starost in zaposlitveni status), itd. Te intersekcije so jasno izražene in pri tem gre za zavestno strateško kategoriziranje.

Priloga P.10 Projekt »Kolegice«

Projekt Kolegice je projekt Zavoda Nefiks, kateri je namenjen predvsem iskalkam prve zaposlitve, študentkam in drugim mladim ambicioznim posameznicam. Vsaki od izbranih je pripadala mentorica, primerna glede na njene poklicne interese. Namen projekta je povezati te mlade ženske z ženskami na višjih položajih in s tem spodbuditi zanimanje za zaposlovanje (mladih) žensk. To pa na način srečanj in izmenjevanjem nasvetov z mentorico, s pomočjo svetovalcev Zavoda Nefiks, oblikovanjem svojih ciljev, načrtovanja dela. (Lokar 2013) Glavni cilji projekta so »dekleta v enem letu naučiti, kako pravilno pristopiti do delodajalcev, kako jih vprašati in prositi za zaposlitev oziroma zaposlitveni razgovor.« (Lokar 2013) Pomembno je tudi vplivati na državo preko javnih debat in okroglih miz ter z oblikovanjem in ustreznim argumentiranjem predlogov, s katerimi želijo spodbujati politike k razmišljanju o teh ukrepih. (Lokar 2013) Ta projekt mladim ženskam »omogoča prav vpogled v določen poklic, pa tudi širitev ustrezne socialne mreže in pridobivanje konkretnega in ustreznega znanja za zaposlitev na želenem področju.« (Lokar 2013)

Ugotovitve:

Problem, ki ga izpostavlja projekt »Kolegice« je ta, da imajo mlade ženske za sabo že več neuspešnih stikov z delodajalci, ko iščejo svojo zaposlitev.

Rešitev vidijo v omogočenem vpogledu v določen poklic, širitev poklicne socialne mreže ter pridobivanje konkretnega in ustreznega znanja za zaposlitev na želenem področju. Mlade ženske je potrebno tudi naučiti pravilnega pristopa do delodajalcev. Del rešitve pa se skriva tudi v srečanju in pomoči z izmenjevanjem nasvetov njihovih mentoric v tem projektu. (Lokar 2013)

Projekt »Kolegice« je namenjen mladim ženskam, ki so iskalke prve zaposlitve, bodisi le ambiciozne. To pomeni, da projekt uporablja intersekcijsko perspektivo, kamor vključuje različne kategorije, v prvi vrsti mlade in ženske potem pa med njimi loči še tiste, ki so ambiciozne, iskalke prve zaposlitve in ostale. Projekt torej intersekcijo izraža jasno na deklarativni ravni.

Priloga R: Anketni vprašalnik o demografskih podatkih udeleženk fokusne skupine

Vprašalnik je oblikovan s pomočjo vzorca objavljenega v priročniku Sonje Klemenčič in Valentine Hlebec (2007).

DEMOGRAFSKI PODATKI UDELEŽENK FOKUSNE SKUPINE

Prosim, da za potrebe analize podatkov, ki bodo pridobljeni z izvedbo te fokusne skupine izpolnite ta obrazec.

1. Ime:

2. Leto rojstva:

3. Stopnja izobrazbe (obkrožite):

- Srednja šola
- Višja šola
- Prva bolonjska stopnja
- Visoka šola/fakulteta
- Druga bolonjska stopnja
- Magisterij/Doktorat
- Tretja bolonjska stopnja

4. Zaposlitveni status (obkrožite):

- Študent/ka
- Delam preko študentskega servisa
- Zaposlen/a za določen čas
- Zaposlen/a za nedoločen čas
- Brezposelen/a

5. Poklic:

Datum: _____

Priloga S: Vprašanja za izvedbo fokusne skupine

Vrsta vprašanja	Zap. Št.	Vprašanje
Uvodna vprašanja	1	Povejte prosim vaše ime, koliko ste stare in kaj ste po izobrazbi!
Prehodna vprašanja	2	Ste kdaj naleteli na kakšno težavo pri iskanju službe ali v službi? Če ste, na kakšno?
Ključna vprašanja	3	Ali se na trgu dela počutite prikrajšane in bolj ranljive v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami ali ne? Kaj pa v primerjavi s starejšimi? Kaj pa v primerjavi z moškimi?
	4	Ali imate oziroma ste imele izkušnjo z brezposelnostjo?
	5	Kaj menite, kaj je/je bil poglavitni razlog zanjo?
	6	Opišite prosim vašo izkušnjo na zavodu za zaposlovanje. Kam so vas (če seveda so) najprej usmerili?
	7	Kaj so vam na Zavodu za zaposlovanje ponudili? Kako so vas obravnavali? V kakšnih skupinah ste sodelovale?
	8	O čem ste se pogovarjale s svetovalcem na zavodu za zaposlovanje?
	9	Kaj ste pridobile s pogovorom s svetovalcem in s programom v katerem ste sodelovale,...? Dodatne informacije, znanje, izkušnje,...? Ste potem našle službo? Koliko časa je trajala vaša brezposelnost? Ali menite, da vam je bil/so bili programi, ki jih ponuja zavod za zaposlovanje v pomoč pri pridobitvi službe?
	10	Kaj menite, da bi institucije in organizacije (tako vladne, kot tudi nevladne) še lahko storile za uspešnejšo vključevanje mladih žensk na trg delovne sile?
Končna vprašanja	11	Kaj bi si ve želele, da bi se še naredilo za mlade ženske za uspešnejše vključevanje na trg delovne sile in bolj enakopraven položaj na trgu dela?

Priloga Š: Transkript pogovora fokusne skupine

Uvodni nagovor in vprašanja sem sestavila s pomočjo priročnika o fokusnih skupinah Sonje Klemenčič in Valentine Hlebec (2007).

Uvodni nagovor:

Pozdravljene in dobrodošle na našem srečanju. Najprej naj se vsem lepo zahvalim za vaš čas, ki ste si ga vzele in se udeležile diskusije na temo zaposlovanja mladih žensk.

Sem Petra Jovan in bom moderirala fokusno skupino, katera bo predstavljala še en vidik problema zaposlovanja mladih žensk in iskanja prisotnosti interseksionalnosti pri reševanju tega moje magistrske naloge. Tule z nami pa bosta še Matej Mlinšek, katerega naloga je pomoč pri snemanju pogovora fokusne skupine in Ana Mager katere naloga bo pomoč pri izvedbi in beleženju. Pogovarjali se bomo o vaših stališčih, občutjih in doživetjih na trgu dela. Pogovor bo usmerjan s pomočjo mojih vprašanj, ki sem jih predhodno pripravila. Moja vloga tukaj je torej, da vas sprašujem in poslušam, ne bom pa sodelovala v pogovoru, kajti razprava naj bo med vami.

Odgovori, ki jih podate niso pravi ali napačni, kajti mnenja so lahko le različna. To pomeni, da vas lepo prosim, da svoje mnenje podate tudi, če je drugačno od mnenja drugih, kajti različna mnenja so lahko bolj pomembna kot preveliko ujemanje stališč. Prosim vas, da poskušate odgovoriti na vsako vprašanje, čeprav bi mogoče lahko katero za vas predstavljalo večji izziv kot druga.

Pred začetkom vas bi rada opozorila še na nekaj stvari, ki so za naš pogovor pomembne. Nekatere izmed vas so verjetno bolj zgovorne kot druge in ne glede na to, je pomembno, da slišimo vsako od vas in stališče vsake. Pogovor naj bi trajal okvirno uro in pol. O posameznem vprašanju naj diskutirajte v čim večjem številu.

Če nima katera kakšnega vprašanja, lahko po tem takem začnemo. Prva vprašanja so precej splošne narave in take pričakujem tudi odgovore. Fino pa bi bilo, da jih podkrepite s kakšno svojo izkušnjo iz prakse. Pred tem pa vas lepo prosim, da se vsaka na kratko predstavi

z imenom in priimkom, pove kakšna je njena starost ter izobrazba, da se med sabo spoznamo, ker ne vem, koliko se tudi ve med sabo poznate.

Jasmina: Jaz sem Jasmina, gimnazijski maturant, pa 30 let sem stara.

Vesna: Vesna, 23 let, pa aranžerski tehnik.

Stanka: Stanka, 34 let sem stara, delam pa, namestinca vodje sem v Tušu.

Karmen: Jaz Sem Karmen, stara 31 let. Po poklicu trgovka.

Mateja: Mateja, 25 let. Po poklicu pa prva bolonjska stopnja diplomirani inženir gozdarstva.

Tina: Jaz sem pa Tina, stara sem 27 let. Moja izobrazba pa je diplomirana učiteljica predšolske vzgoje.

Sledi vprašanje s katerim preidemo na temo o čemer se bomo danes pogovarjale. O temi trga dela in mladih žensk na trgu dela. Se pravi, najprej me zanima, ko ste iskale prvo zaposlitev, ste naletele na kakršno koli težavo?

Jasmina: Ja, prezasičenost, je v bistvo problem zdaj trenutno. Je kriza pravijo, gospodarska kriza in to. Jaz mislim, da ni taka kriza no, ko pravijo, samo je to sam nek izgovor, da stiskajo in to je glavni razlog, pa tudi poklic pravzaprav a ne. Če hočeš bit trgov, moreš met trgovsko šolo. Preko študenta prej ni bil noben problem. Se pravi prezasičenost pa tudi poklic.

Si še študentka drugače?

Jasmina: Aaa, ne. Js sem zdaj zaposlena za določen čas na Osnovni šoli Prevalje. Ampak sem zdaj prišla noter preko zavoda, Javnih del. Meni je zavod na nek način pomagal.

Kaj pa Vesna?

Vesna: Js sem po poklicu aranžerski tehnik in nimam neke variante, da bi se zaposliva glede tega poklica. Pa sploh še nisem imela prve zaposlitve.

Stanka: Js sem pa v bistvu zaposlena zdaj že ful dolgo. Prva zaposlitev je bla kr po končani šoli. Takrat ni bvo nobene težave. Mislim, da sem ene štiri službe zamenjava, pač na osnovi tega, ker mi prva ni ležala, sem šla na drugo. Ko sem tam vidva, da tu to ni za mene, sem šla na tretjo. Kar pa je zdaj sigurno bistvena razlika, ko pa je blo enih deset let nazaj.

Hvala. Karmen?

Karmen: Ja taj, ko sm jaz iskala službo, tako ko je rekla ona, taj še ni bilo takega problema, kakor je verjetno danes, ko je veliko več brezposelnih oseb. Aaa, zdaj v tem času pa se mi zdi, da me najbolj moti ta njihova birokracija oziroma papirologija, kar je veliko preveč, kot pa se v bistvu sploh rabi. Aaa, pa tistat vzvišenost zaposlenih na Zavodu, mogoče oni mislijo, aaa, ne vem, da so v bistvu več vredni od nas, so zelo vzvišeni do nas. Aaam, amapak do je šele zdaj v današnjem času, včasih tega ni blo. To je to.

Mateja?

Mateja: Js sem diplomirava ravno v tistem času, ko se je začela gospodarska kriza v Sloveniji. Eno leto sem bla na zavodu, upava na to, da služba bo za mojo izobrazbo in mojo stopnjo (6/2). Aaa, pol pač to, da je to javni sektor in so že začeli zmanjševat število zaposlenih in niso hoteli nobenega na novo vzet, tako da ja, je problem. Ja, pa tudi js mam izkušnje z delavkami na Zavodu. So vzvišane in dobesedno delaš sam vse. Tam so dobesedno zato, da v zrak gledajo. Ni to zato, da bi zavod tebi službo poiskal, ali pa pomagala, ne. V bistvu si odvisen sam od sebe.

Kaj pa glede na to, da si v taki netipično ženski smeri?

Mateja: OK, danes to ni več netipično ženska smer. V zadnjem letniku nas je blo namreč 50/50. V bistvo pol, pol, pol fantov, pol deklet. Mam tudi sošolko, ko je zdaj šla delat izpit za motorno žago. Tako, da zdaj to sploh ni več tabu. Šla delat izpit in ona dejansko to dela zdaj. Tako, da ja.

»Smeh«

Tina?

Tina: Mmm, ja v bistvo, js mam tako smer, da je vse polno zdaj, ker so zaposlene mlade učiteljice, tako da mam kr eno vlko težavo ja. Bla sem pa tud na Zavodu, 3 al 4 leta. Eno leto sem taj delava tudi pripravništvo. Prejšnjo leto tako še nisem diplomirava. Drugač pa res upam, da bo kdaj kje kaka služba.

Kakšnega mnenja sta vidve, ki sta izobražene v pedagoški smeri, da je glavni razlog za probleme, ki jih imata pri zaposlitvi?

Tina: Ja mogoče, bi celo našlo kaj, sam glede na to, da je sedaj kriza, malo kdo kje sploh zaposluje. In to je glavni razlog.

Jasmina: Js mislim, da ni glavni problem pedagoška smer. Mislim, da je povsod polno. Ne smejo zaposlovat, sploh pa javni sektor. Zdaj šolstvo je na sploh ena taka velika ustanova. Ja, valda je tudi to, vse je med sabo povezano. Ammm, ni služb, tudi drugje ne. In mlade se ne odločajo za otroke, zato je otrok avtomatsko manj, razredov je manj, posledično učiteljev potrebujejo manj. Mlade so zaposlene, pri nas se je ravno menjava generacija, ko so šle starejše v penzijo pa so mlade vzeli noter. Vse je tk povezano. Otrok je manj, včasih smo bli trije, štirje razredi, oddelki po 25, 30 učencev, zdaj pa po dva, pa še manj jih je noter. Vse je povezano in to glavni oziroma edini razlog, da sva midve pedagoška smer, da ne dobiva službe. Povsod, je nek problem.

Tina: Sam se da, če se hoče. Recimo moj primer: Ko enkrat prideš noter zraven, v kader....

Jasmina: Ja.

Tina: Samo moreš spraševat. Pa če kdo gre v bolniško, pol noter dajo tistega, ko ga poznajo, ne pa nekega zunanjega, a ne.

Jasmina: Moreš enkrat noter prt. Sam midva zdaj preko zavoda noter prišle. Oziroma preko pripravništva. Ko te enkrat na neki šoli poznajo, si že tako al tisti, pri njih vredu zapisan. Pol ti avtomatsko pomagajo, no saj. Učitelji kar nekako skup držijo.

Tina: Ja.

Jasmina: Sploh pa če si od blizu. Jas sm namreč iz Prevalj. Je problem tistih potnih stroškov. Pa saj, v bistvo ne moreš kr samo prit pa začet. Rečt js sem tule, pa bom kar delal.

Ima še katera kaj za dodati?

Mateja: Ja. To sem mi zdi, da majo zaposleni nek tak negativen odnos do nas. Ne vem, a se nas bojijo, al se jim ne da z nami ukvarjat. Ne vem kaj.

Tina: Ja, maš nek občutek, da, če si preko javnih del, da si manj vreden.

Jasmina: Jaz pa nimam takega občutka.

Tina: A nimaš?

Stanka: Jaz pa še neki rekla. Sicer je smer čist druga. Tk ko rečeš. Prideš nekje nekaj delat. Primer, tudi če bi prišla k nam. Js si časovno nimam časa. Zato ker je tudi na nas en tak bom rekla pritisk. Oziroma ko delaš bistveno več stvari še, področje analize, kaj se v bistvo rabi. Js se nimam časa tebi posvetit ne vem, niti dve uri na dan. A me razumetš. To bo dobesedno lahko hodla z mano, pa kolk bi potem sama osvojiva. Ni več tstege, kar je včasih bvo, ko si nekoga dobo, pol leta je stabo delo, v bistvo pa se je ta čas ogromno naučil. Tega ni več.

Mateja: Pa tudi to mislim, da je vlka napaka, da ukinjajo, sploh na fakultetah obvezno prakso. Mogoče je tut to posledica tega, da ste preveč obremenjeni, da noben delodajalec nima časa se ukvarjat s študenti.

Stanka: Verjetno. Sigurno pa bi blo fajn da bi meli neke pogodbe, da lahko na tisti osnovi nekoga vzel. Ker pa tega ni, in v bistvu nam pol tega ni treba, al. Sploh, da bo nekdo ne plačeval, za nekoga, ki nima nekih ambicij se pol zaposlit, ga ne rabijo, ker je to pač, mislim, da finančni problem vsepovsod in... Čeprav se sedaj bistveno menjuje kader, tako kot gledam. Bistvena strategija podjetja je, zdaj to, ne tako kot je bilo včasih, da sedaj ko si tam, boš pa samo še nekje višje. Bistvo danes je to, da če si sedaj tu, zdaj te bojo pa predstavili čisto na drugi konec, zaradi tega, ker pravijo, da ne postane ena skupina preveč domača.

Mateja: Aha.

Stanka: In, da se pol spet. In je res, ker so potem tudi rezultati. Tako kot sem js ene dve leti nazaj ful zamislaaa, kako moreš, ful smo se vpeljali, pa ful nam gre. Ni res. Rezultati so boljši in verjamem zdaj v to, kar prej sigurno nisem. Po 10, 15 % se pozna. Tako, da.... Je pa res, da imate zaradi tega sigurno manj možnosti pol nekje noter prit. Verjetno pa tudi tako, ko t si prej omenila, da se marsikdo boji za svoj stol, no.

Mateja: Zato, ko gledaš v bistvo, ne vem, maš 6., 7. stopnjo, delat pa moreš iti za 5. stopnjo. Seveda se boji oni vodilni, ko ima mogoče peto stopnjo, da ga bo nekoč nadomestil. Al pa izpodrino.

Stanka: V bistvo stopnja nima take vloge, zato ker, ko prideš noter, je res veliko znanja, ko ga rabi osvojiti. Ampak recimo primer. Ti, si nekaj let mlajša, kar pomeni, da si bolj ambiciozna, si hitrejša, mogla bi bit bistveno bolj sposobna in na hitrejši način marsikaj osvojiti. In to pol postane problem nekje in pri nekom ko je na primer star 50 let. Sigurno je razlika. Ti boš tisto znanje osvojila na primer v pet letih in mela bistveno drugačen pogled in bo laufala bistveno boljše.

Mateja: Ja, in to je bistveno boljše za podjetje, če si bolj inovativen.

Stanka: Tako, ampak to ne zaposli podjetje. Ti prideš na razgovor. Ona pa ne rabi kaj več, pač pa le blagajničarko. A razumeš? Delodajalca tisti trenutek ne zanima, kaj vse boš še ti.

Tina: Samo na primer glede te stopnje preko zavoda. Meni so rekla, da bom na šoli dobila preko javnih del. Nakar pa izvem, da je razpis za peto stopnjo, pa sem rekla ravnateljici, da se strinjam s peto stopnjo, js pač imamo 7. No in pol čez dva dni me obvestijo, da na zavodu tega ne dovolijo, da more bit pač tisti, ki je peta stopnja.

Jasmina: Zato sem pa js prišla noter, ker še nisem diplomirava.

Tina: Ja. Pol si pa tk razočaran. Decembra, al, prejšnjega leta oziroma isto šolsko leto do decembra pa je ena bla s sedmo stopnjo, pa je lahko delava za peto stopnjo. Ker se je še dalo.

Stanka: Ja, eno stopnjo nižje lahko maš. Mi mamo recimo kot prodajalko na kruhu eno, ko ima šesto stopnjo. Ampak ni nič več kot pa prodajalka na kruhu. Ampak vseeno, ker je sama

podpisala. To je tako ko v trgovini. V trgovini je rečeno trgovska šola. Pošteno povedano, niti pogledamo več ne, prej vzamemo srednjo šolo, kot pa trgovsko šolo. Pa se čuje čisto banalno. Zato ker en ekonomist na eni blagajni ve veliko več, je pa tudi odvisno kje rabiš. Ampak na eni blagajni ti lahko ekonomist več naredi, kot en trgovec. Ko pa boš rabil osebo za na oddelek, pa bom rajši vzel trgovca in boš gledal kolk ima delovnih izkušenj.

Zdaj smo res fino predebatirali vlogo stopenj in smeri. Zanima me, kaj mislite oziroma kako se počutite na trgu dela? Se kot mlade ženske počutite bolj ranljive kot druge družbene skupine?

Jasmina: Kolker sem js to študerala, pa spremlala zaposlitve, poklice oziroma podjetja, kje in kaj zaposlujejo, večinoma se rabi moške. Morem rečt. Za moške se veliko več najde. Fizičnega dela je veliko. Tu imajo veliko prednost moški.

Ima katera še kakšno drugo mnenje?

Vse: Moškim je bistveno lažje.

Jasmina: Če je pripravljen delat, lahko dela.

Vi ste mlade. Kaj pa v primerjavi s starejšimi?

Stanka: Pri zaposlitvi so leta definitivno problem.

Karmen: No to je po moje fejest zgrešeno. V tujih državah namreč, izrecno Nemčija, poznam tut primer, 56 let starega moškega, ko je iskal službo, vsak se ga je branil. Nakar ga en vzame prej kot 30 letnika. Ga je potem vprašal zakaj? Je rekel, ker ti ko si bolj v letih, boš bolj resen, vem da lahko računam na tebe. Zdaj no je pa spet od posameznika odvisno.

Stanka: Pa verjetno tut od stroke.

Karmen: No saj ni bla taka stroka. Bil je selilec. In on je rekel, da rajši vzame starejšega, ker je mel tut izkušnje, da so starejši bolj resni in manjkrat grejo v bolniško, razen če imajo res kake take zdravstvene težave. Da pridejo do cilja, penzije. In js mislim, da bi mogla tut naši

bolj delat na praksi kot pa na podlagi stopenj, kot smo prej govorile. Bolj se moreš izkazat, ker je nekdo lahko brez neke stopnje izobrazbe veliko bolj primeren za neko delovno mesto, kot pa drug z izobrazbo.

Jasmina: Ker pač veliko ve že iz izkušenj.

Karmen: Tako. Današnji dan, je veliko kje tako, da se vpišeš na šolo za ker sploh nimaš interesa in zato tut ne boš znal pokazat kaj.

Stanka: Čeprav tako kot gledate šolo, če res ne greš v svojo stroko v službo, no pa tut če greš v svoji stroki, aaa, pri delu je pol marsikaj drugače. Zato pa js vedno rečem. Teorija in praksa sta čist skregani. Pa isto pol ko delaš dobavnice, pa papirje. Js rečem papir prenese vse, pa si niti mislite ne ka vse. Papir vse prenese!!! Tako se da zmanipolirat marsikaj. Js mislim, da starejši v Sloveniji, če mene vprašaš, ima veliko manjšo možnost zaposlitve, kot pa,.... Sto procentno. Zakaj? Ko prideš v trgovini, js lahko iz svoje stroke povem. Ko prideš v trgovino, komaj čakaš, hitr, hitro, hitro,... Se mi mudi. Ko bo tam stala ženska, ne vem, starejša, sigurno ni tolik hitra, so že bolj počasne. Si predstavljaš, ko so že res počasne. Ampak, kaj? Vsi na blagajni se razburjajo, vsi v delikatesi se bojo razburjali. Kaj narediš avtomatsko? Potegneš jo ven in jo daš na filažo. Saj ji tudi ni fajn, ampak to je zaradi nas, zaradi našega odnosa pol do tega pride. In tudi pol ko pride nekdo starejši, da ga bi jaz zaposliva, avtomatsko niti pomislim ne, razen če bo mel ful neke izkušnje, sam v tistem primeru se bom pa vprašala zakaj si brez službe?

Karmen: Sam to je res. Direktno rečmo na tem primeru. To dela družba sama.

Stanka: Ja. Mi to delamo. Mladega lahko obremeniš, zato ker to prenese. Ti si stara 25 let in js vem, da če prideš k nam, js te lahko obremenim do popolnosti. To se boš naučiva, to se boš naučiva. Pa še to. To boš naredila, to boš naredila, to boš naredila. Ti bo to prenesla. Ti boš v šestih mesecih znava vse. Starejšo ko jo bom pa obremeniva en teden, bo naslednji teden v bolniški. Js je pol nimam več. Ker ji bojo enostavno živci popustli. In ker ni tega navajena. 30 let nazaj službe niso bile toliko stresne. In to je zdaj razlika. Tud od učiteljic kaj bo zahteval en starš? Nauči mi otroka. Kk nisi sposobna 20 otrok umirit pa naučit? Če jih bo pet melo ena, bom js rekla, pa ta ni sposobna.

Jasmina: Ena starejša bo lahko vlk bolj sposobna učiteljica, kot pa ena mlajša, že zaradi izkušenj. So pa tudi ene starejše, ko niso mele prej pojma, pa ga tudi zdaj nimajo.

Tina: Ja.

Jasmina: Tako. JS tud pravim, lahko ima ena desetke, desetke, desetke. To meni še ni dokaz, da si sposoben. Pri starejših smo zdaj. Ja. So. Lahko je tudi ena starejša. Ko zaposluješ, morš pretehtat. Ni mus, da ker je mlada, bo pa zdaj pa lahko boljša. Ne vem. Ne vem kako bi se js odločala, če bi js zaposlovala kot ravnateljica. Verjetno bi pogledala malo na.....

Tina: Na izkušnje bi gledala.

Jasmina: Mogla bi se pozanimat kje pa kk je prej bla.

Stanka: ena učiteljica bo menjava tri službe. Kaj si bo ravnateljica mislala? Kaj je blo narobe? Lahko, da je mela pa samo smolo. A jo bo zaposliva? Niti pod točko razno. Rajši bo zaposlila eno mlado. Sto procenta sem. Se bi vprašava. Tri službe? To se vsak vpraša. Včasih je to pomeniloo, več služb si mel, več si znal in lažje si dobil službo. Js vem, da sem jih zdaj menjala na vsake toliko. In sem delala nekje drugje. Si napisav, sem delal tam, tam, tam, o super, to vse znaš. Zdaj? Če bi js zdaj to rekla,...

Če to izvzamemo in mlademu damo izkušnje, ali to pomeni, da bo mlad človek konkurenčen na trgu dela?

Stanka: Js mislim da. Bo pa vedno večji problem za starejše. Ker ko bo starejši zgubo službo, a si res takoj poišče drugo, če je še toliko ambiciozen. Če pa enkrat obstoji, pa.....

Zdaj lahko preidemo na brezposelnost. Zanima me, ali ste tudi same imele izkušnje z brezposelnostjo, kako to dojemate, in kaj mislite da je bil glavni razlog zanjo?

Jasmina: Js sem bol tak študent, ko so je vzel bol čas. Izkušenj z delom mam kr veliko. Js sem delava preko študentskega servisa in sem mela vedno stik z ljudmi od gostinstva, do prodaje, promocij, trgovin z oblačili, živili, vse, v bistvu mam izkušnje tu in tam in vsepovsod. Povsod so bili zadovoljni, pa vseeno si službe menjal. Poletne počitnice pa levo,

desno. In pol mela sem še neke izpite za narest. Pol je blo pa ono. Preko študenta te vzamejo povsod, drugač zaposliva pa ne bi kdo. In to je pri meni nastal pol problem, ko nisem mela več statusa. Pol sem bla skoraj dve leti na zavodu, pol pa sem dobla prek javnih del. Prej pa sem na centru za socialno delo delava pripravništvo z otroki. 3-4 mesce sem bla doma. To je biv moj problem pravzaprav. To, študente jemljejo, nimajo stroškov z njimi. Zaposlit pa ni hotel kdo, tudi v gostinstvu ne. Študente rajši vzamejo.

Vesna: Ja.

A to pomeni, da smo študentje konkurenca sami sebi?

Vesna: Lahka delovna sila.

Jasmina: Pač js pol nisem bla več študent, prej pa ni blo nikjer problem službe dobit.

Vesna?

Vesna: Js sem delava sam prek študenta. Prav zaposlena pa še nisem bla kdaj. Imam izkušnje iz trgovine, čevlji, proizvodnja, oblačila, kelnarjenje. Nisem pa še dobla prave službe.

Kaj pa misliš, da je glavni vzrok za to?

Vesna: Da je vse preveč polno. Sem bla že na vlk razgovorih, pa ne vem. Vedno je kaj narobe. To.

Jasmina: Pa tti razgovori so tut ne vem. Vlk razgovorov, sploh kar je javnega kadra, imajo že vnaprej izbranega, vendar mus je dat razpis in pol pač greš na razgovor, ampak oni majo že odzadaj vse zafilano.

Vesna: Že v naprej. Ja saj, ko sem šla za Dajhmana, imam tri leta izkušenj s čevlji, zaposlili so pa eno vzgojiteljico. To je to. Pa tri leta izkušenj s takim delom sem mela.

Stanka kak komentar?

Stanka: jas sem bla na zavodu sam tri mesce. To je blo sam neko prehodno obdobje med eno in drugo službo.

Karmen?

Karmen: Ja, js pa sem že kr en čas na zavodu. No, ampak pri meni je glavni razlog zdravstveni problemi. To je glavni razlog, da nimam službe.

Mateja?

Mateja: Jaz sem bla na zavodu 4 mesce. Vsak mesec sem napisala vsaj 10 prošenj. Po 4 mesecih bi lahko šla delat v eno trgovino. Sam se za delo nisem odločila, ker se je poslovodja lagal kolkr je bil dolg pa širok. Pol sem pa rekla, da to ne bom delava. Na upravi so pravli to, on pa nekaj čisto drugega. No pol sem pa čez slab mesec dobila službo na zavarovalnici in delava malo več kot eno leto. Pol sem se pa vpisala naprej na študij. Zdaj pa to končujem.

Tina: Jaz sem pa bistvu na zavod se prijavla zaradi tega, ker mi je potekel status. In če jaz ne bi mela takih staršev, kot jih mam pa da lahko živim še pr njih ne vem kk bi to šlo skos. V bistvu sem pa delala prek študenta, sicer ne kaj vlko, zdaj pa preko sestrine napotnice – se pravi delo na črno se še zmeri najde. No zdaj pa sem dobla zaposlitev za določen čas. To po dveh letih na zavodu. V bistvu pa sem iskala službo v moji stroki. Se pravi delo z otroki. Ponudb na zavodu pa ni blo nič kaj. Tk, da če zdaj ne bi dobila, bi kr same ponudbe pošiljala okrog po šolah, če bi bilo kaj.

Jasmina: Hotla sem vprašat, tako kot si rekla. Js recimo, bom, pa verjamem, ker če ne verjameš sam v sebe, ne boš prišel daleč. Js verjamem da bom dobla na šoli, ker mi je to v veselje ampak sem pripravljena vmes tut,...

Tina: Tut kaj drugega ja.

Jasmina: Al pa tk ko rečejo eni, ne vem,...

Tina: ... Ne najdem šihta ne vem kk dovgo. To pomni, da nimaš interesa delat. A veš? Se da no, če se hoče.

Mateja: Se da, pa tudi če požreš dve stopnji izobrazbe, pa delaš pol za 500 eur. Delaš.

Stanka: Greš kaj drugega delat.

Mateja: Ker meni pa tut ni v interesu, da bom zraven atana pa mame do 40. leta. Pa se fajn mela malo tu pa malo tam. Ne. Delaš pa tudi če mogla za čistilko it zdaj, bi šla.

Tina: bi delava tut kot spremljevalec, kot varuh. Pa ne sam kot spremljevalec za otroke, pač pa tut kaj drugega. Na primer za javna dela al. Sem bla dve leti na zavodu, pa če ne bi sama šla tja pa vprašala kaj so to javna dela, oni meni ne bi povedali nič in to so mi šele po dveh oziroma po letu pa pol poslali napotnico, da sem se šla pogovarjat na občino, da bi delala preko javnih del.

Mogoče še kakšna druga pove svoje izkušnje? Kako so vas usmerili oziroma ne usmerili, kot je to poudarila Tina?

Jasmina: Jaz sem pa v bistvo vedela za tta javna dela. Izvedela pa sem od kolegic. Sem se sama pozanimava pri drugih. Pa sem jim na zavodu rekla, da me pokličejo, če bo kaj.

Torej to niso oni predlagali?

Jasmina: Jaz sem vedla za to, pol pa tudi pažnje nisem polagala, da mi niso predlagali. So me pa res pol oni klicali.

Tina: poznam pa primera, ko je na primer tja prišla, postavlja vprašanje in dobila odgovor, da si lahko to na internetu prebere. Pa take.

Jasmina: zato ker same tut ne vejo.

Tina: Ja.

Mateja: Pa jih je tam pet. Zunaj dve, pa v pisarnah, vsaj pet jih je. Prideš tja pa spet ne zna kaj povedat, pa pošiljaš prošnje,... Ne vem zakaj so tam.

Ko pridete tja, kam vas sploh usmerijo, kolkr pač, glede na povedano? Mi lahko malo več poveste okrog tega?

Vesna: Sam poveš kaj bi rad.

Tina: Ona ti da neko omejitev koliko prošenj moreš poslat na mesec. Pol to pošiljaš, pa zapisovati si moraš.

Mateja: Pol ti pa kao vrnejo neko poštnino, potne stroške al kaj že.

Tina: Ja če se kam pelješ.

Vesna: Pa tudi če pošlješ priporočeno po pošti.

Karmen: To v bistvo delo tako kot pa, kot rečejo američani, če kaj ne veš, v knjigo poglej. V knjigi maš napisano prvo to, pol to, pol pa to. Vsak ko pride, pogleda, reče to moraš prvo, drugo to, tretje pa ,... Vsakmu isto, isto, isto,.....

Kaj pa je to?

Karmen: Ooooo, js se zdaj pa ne spomnim več vsega. Na splošno, uredi si papirje, če imaš kako vprašanje, je zadnja leta res njihov odgovor, da internetu najdeš vse, poglej si, čeprav majo tamle brošur, da te zasuje z njimi, ko prideš noter, ampak, če imaš kako vprašanje je odgovor pojdi na internet pa poglej.

Jasmina: Ker ona tudi ne ve. Po moje. Je pa tudi res, da je tudi tvoj pristop do njih pomemben. Kk se bojo one pol na tebe odzvale. In js osebno tako slabih izkušenj nimam. Midve lahko primerjava sedaj. (*in pokaže na Vesno*). Ti si šal tja za nemščino.

Vesna: Štirikrat sem šla tja.

Jasmina: Moja izkušnja je bila. Js pridem tja. Razložila sem ji svojo situacijo, ono ono, to, levo, desno. Mela bi željo to, nemčina ono,....

Se pravi samoiniciativno?

Jasmina: Ja. Ja, mam to, tk, tk tk. Sva meli tam dialog, glede na druge zelo normalen. »smeh« in je ona meni: ja, nemščina to, pokličte me takrat pa takrat, jaz si bom zabeležla, bomo zrihtali, ni problema. Js njo kličem. Ja. Septembra bi to začeli, mi že da vse podatke. Ja: ja ok vrede. No pol sem pa izbrana za pripravništvo in je to odpadlo. In pol ko sem naslednjič šla, ko mi je poteklo na Centru za socialno delo pridem tja in spet isto, sem že takrat bla za nemščino, ambicije, ono, ono, ono,... Ja maja bojo, pa sem dobila preko javnih del... Ampak je hotla ustreč.

Tina: Meni je pa rekla, da nimam take šole, da bi potem za naprej mi koristilo. A veš, ker pedagoška, ko predavaš v šoli tam ne rabiš nemščine.

Jasmina: Samo glej. Js sem rekla, da bi šla v Pliberk, tam so dvojezične šole,..., mam ambicije,...

Karmen: Ampak v tem primeru si spet mogla ti bit tista. Ona bi mogla bit tebi tista, ko bi ti mogva to predlagat. Ona je tam, da ti svetuje, svetovalka. Ona bi mogla rčt, tako ko je ona rekla, da za pedagoško smer ne rabiš jezike. Ona bi ji mogla svetovat, kaj pa če ti to odpre kaka druga vrata, mogoče naredit kakšno prekvalifikacijo. Ali pa it čez mejo. Tako bi mogla ona vedet.

Stanka: ti moreš po mojem interes pokazat. Tk ko ona pride tja, pa če nima enega interesa, da bi nekaj drugega delala, je čist brezveze. Ona ji lahko predlaga tečaj nemščine, ampak če ona nima niti malo ambicije, da bi sploh kaj probala,...

Karmen: Ampak ona dol to ne ve.

Stanka: Ja lahko od nje razbere.

Karmen: More ji pa kot svetovalka tudi svetovat. Pa povedet, kaj je možno.

Vesna: jaz sem šla tja štirkrat pa nisem dobila tega tečaja. Sem rekla, da bi delava tudi v Avstriji. Šele čertič mi je povedla, da morem prnest dokazila, kaj vse sem js že v Avstrijo

poslala. Ampak nimam kake nemške podlage. Sem jo mela 4 leta v srednji šoli, zdaj pa to ni več to, če to ne uporabljaš. Ja šele četrtič mi je rekla, da rabim dokazilo. Pa da morem še globlje gledat in pošiljat prošnje. Sam ne upaš, če ne znaš tolko jezika, tečaja pa ne udobrijo. Te zavrnejo.

Tina: Ja saj je meni tudi še pol začela govorit, da boma vidle kk bo, ko sem začela govorit o tem, da bi šla delat v Avstrijo. Kao, da če do septembra ne bo kake službe, se boma potem o tem pogovarjale.

Vesna: Pol na koncu mi je rekla. Zdaj maja boš lahko šla, pride maj, je rekla zdaj bo tako šele julija, malo še premislite, dokumente mi še prinesite, da pol jeseni bomo pa že lahko. Kar pomeni, da mi je predstavila spet za celo poletje, mi uničila no.

Karmen: Ja ko sem prišla na borzo se bla laik. V bistvo je vsak laik ko prideš, mlad, neizkušen in verjameš vse, kar ti one rečejo. To tut upoštevaš, če iščeš ših. Zdaj tte lete ko sem na borzi, na to gledam drgač. Ne vem, rečmo primer, dvakrat, trikrat na leto me pokličejo, v mojem primeru brezveze, glede na stanje kakršno je, ampak ker vidim kaj vse narobe delajo. Pa kaj vse js njim kot brezposelni povem, kar bi lahko ona meni. V bistvo je vse na osebi sami, da se sam pozanima, se pravi spet tehnologija današnjega dne internet. Al pa prijateljice na osnovi izkušenj ali kakor koli.

Praviš, da so te klicali. Kake programe in delavnice maš v mislih, kam so te poslali?

Karmen: Najbolj butast primer se mi je zdel, da hodla dvakrat na teden, nekam bi se mogla vozit, zato, da bi se z eno pogovarjala. Pogovarjala pa zato, da meni doma ne bi bilo dolg čas, ker sem tk dovgo že brezposelna.

»Smeh«

Karmen: In js njej razložim, da glede na to, da nisem doma v središču mesta, kjer maš boljše avtobusne povezave, kajti na vasi kjer živim imaš samo dvakrat na dan avtobus. Bolj ko ji js pravim, da bi mogla njega zjutraj v službo pelat, on ma 17 km na eno stran, pa domov pol, počakat na uro, se prpelat do točke, pa spet domov, počakat na uro, pa spet po njega it na ših. Al pa spet domov. Kdo mi bo plačal potne stroške? Ona vsa vesela ja mi. Ja vi mi boste plačali

od doma pa do tja, ko se bo prpelala, da se bom z uno pogovarjala. Js ko bom mogla njega zato dvakrat na dan pelat na šiht pa dvakrat po njega it, pa ne bo kdo plačal. Nakar mi ona reče: Sposodite si avto od soseda.

»Smeh«

Karmen: To slišiš od borze. Sposodite si avto od soseda. Pravim a ste resni?

Jasmina: Kaj ji nisi rekla, naj ti svojega da?

Karmen: Ko ti prvič to reče, si tk šokiran, da... Sem bla tako šokirana, pa ujezlo me je,... Da pole ko sem doma študerava, sem mislila, hudirja, enkrat mi še rečte bom rekla posodite mi avto. Je rekla: ne mi rčt, v vsakem gospodinjstvu, saj je res, v vsakem gospodinjstvu majo po več avtomobilov. V našem primeru ne. Ona reče, mate starše. Mam starše. Pol pa od njega dobite avto. Nimajo starši avtija. . Rečmo moj ata nima avtija, mama od njega nima avtija. Pa ja ne moreš ena prisilit, da ti bo avto posodo. Pa ja rabijo za kaj drugega drugi avto.

Vse: Zgražanje. O marija,....

Karmen: Hočem rečt to: prihajajo na dan s takim banalnim, da se potem res vprašaš, zakaj hudiča moreš bi na tej butasti borzi? Mislim, da je potem tudi veliko kritik, če ti pridejo s takimi. To je zdaj meni ena najbolj butastih. Drug primer je bil, ko so me poslali na, zdaj sem pa že pozabla kako se že reče, ..., motivacijski program. Se mi je zdel kar obetaven in sem mislila vreden grem. Škodit ne more a ne? Bil je en, bom rekla, včasih je bil knap. V bistvo, ko je začel motivirat, se mi je kar normalno zdelo, pa bolj ali manj je bilo na psihi. Se pravi, da ti vzdigne psiho, kako biti bolj motiviran za delo. Samo polj je šlo pa v skrajnost. Blo je samo dva krat. Se pravi dvakrat po pet ur.

Jasmina: Motivacija?

Karmen: Ja, ampak sem mislila ok. Ko pa je bil pol še individualni razgovor, tam me je pa tako razjezo, da mi je blo žav, da sem sploh šla. Ko sem prišla tja, pa se dol usedla in me je začel spraševati, da mu povem od mojega tretjega leta življenje naprej, kake težave so bile, v

vrtnu, če so bile kake težave. Nakar ga js gledam pa pravim: Ne mi zamerit ampak mam občutek, da sem pri psihologu. On praji: kk? Ja sem rekla, psiholog oziroma psihiater te začne iskat kje si mel v otroštvu težave, da ti on pove, zakaj imaš problem ših najdit. Js ne vem, če maš kaka težave, ne morš prajt nekomu, ko ga prvič vidiš. Ne vem kk so drugi gledali na to. Bil je en tako neizkušen, izrecno na tem področju, ko je spraševal, ker ti je v bistvo priklical tud kak tak neugoden trenutek, ki sa ga ti tut že mogoče malo pozabil, pa drezno ravno tam, ko sploh ne bi smel. Res.

Jasmina: Kaj je kaj motivirav?

Karmen: Mni je, za meni je prišlo en tak problem, ko mi je pustil posledice, ker sem se spomnala res enih par takih trenutkov, ko sem jih že malo pozabila in sem bla pole tk jezna, da bi najrajši šla na borzo pa rekla kk pustite enmo takemo, eno tako delo opravlat, motivacija, psihiatrija, to je čist nekaj drugega. Totalno drug razpon. Poteče ura, pa reče: u madona, pet minut še mama cajta, malo bolj pohitima. Že drugi čakajo zunaj. Ne morš ti enega tamle v obupu postit, vprašat tako vprašanje, kar je za tebe res travmatično pa reče pet minut še mama cajta, morma pohilat. Če ti na začetku veš, da ne moreš, ne začni, če ne pa izpeli zadevo do konca.

Jasmina: to je blo pa zato, ker ni bil usposobljen v svoji stroki, da bi lahk bil motivator, ampak je bil nek laik in je mislo da ta vprašanja s področja psihiatrije ustrezajo.

Stanka: To je problem danes, ker vsak dela vse, kar pa zdavč ni prav. Kejkr js rečem, vsak bi delo v svoji stroki, vsak bi mel službo, delalo pa bi se bistveno bolj kvalitetno. Pa lahk reče ker kar hoče. Tut te ki so zdaj spodaj na borzi, marsikatera ni kvalificirana da bo svojo službo lahko dobro opravljala. A si bo pol zaposliva eno tako, ko ji lahko dobesedno za ovratnik diha? Niti pod točko razno. Če ona nima ambicije sebe motivirat pa se neki izobraževat, da bo lahko nekomu pomagala, si kar ne bo zaposlila ene take, ko ji bo dihala za ovratnik.

Karmen: Jas misli, da bi malo več odgovornosti met. Mogoč bi tudi same zaposlene malo bolj strah blo. Al pa mogoče tudi, ka pa vem. Ti maš šolo in delaš 20 ,30 let v tem. Malo bi se moglo nadgradit šolanje. Met kako tako izobraževanje.

Stanka: Izobraževanje in to, zato ker ta tehnika prihaja noter.

Jasmina: In zdaj ena ko uči že 25, 30 let je z računalniki, če je optičala v tem grafoskopu. To je problem, al. Je pa lahko dobra učiteljica. In pol avtomatsko ne bodo take jemali.

Stanka: Problem je, ker v javni upravi marsikdo sedi, mi pa zunaj čakamo, ko gospa malca, a ne? Recimo krčimo pa tam, kjer, na primer v enem šolstvu, ko so na slabšem dobesedno malo otroci, ker dobijo ker jih je 30 v razredu bistveno manj znanja, kot pa če jih je 20. Ampak zakaj, če lahko pol tam na občini tri sedijo pa kavo pijejo? Pošteno. Čisto. Pa sem delava čisto na vseh področjih, tudi js sem bla tam, ko sem lahko kavo piva, pa se fajn mela pa vse, ampak je to,....

Karmen: Sam js mislim pa da je problem v tem, saj se bo mogoče bedasto slišalo, sam je politika. Nič kaj drugega ne morš rčt. Glavni razlog je politika.

Stanka: delajo na tem, da bojo zmeraj starejši zmeraj dlje delali. In tam je problem, ker tisti starejši ni pripravljen izobraževat, ker ni tak kot pa mi mladi.

Karmen: Sam življenje funkcionira tk, da bi se lahko izobraževal.

Stanka: Ti boš gledava, da boš vedno več vedla. Ti boš šla vse na internet pogledat, kaj če lahko js to znam. Recimo tako pošteno, moji mami niti na misel ne bi prišlo.

Karmen: Naš ata še sms-a ne zna napisat, kaj da bi šel na računalnik.

Stanka: A me zdaj razumeš?

Karmen: Saj vem.

Stanka:... in ona tut ko je malo starejša, nima tistega in ne uspe. Ne uspe, recimo tudi na borzi vsega neredit, v primerjavi z eno ko je ravno prišla iz šole ven, ko še vse točno ve kako in kaj.

Jasmina: Take pa ne bojo noter vzeli, ker bojo starejše letele pol v prvi vrsti vn.

Stanka: Saj ne da bojo letele, ampak neka konkurenca bo in nek pritisk se bo od zgoraj začel in to je ...

Jasmina: ... in če ne bojo uspele tako kot mlada, ki je naredla tak pa tak standard,....

Stanka: ... in to je začaran krog. S tem ko podaljšujemo delovno dobo, kar pomeni, da bomo meli zmeraj slabši rezultat, če ne bomo nekaj naredli. Pa miselnost starejših, pa miselnost tistih ,...ooooo,.. stol se mi maje, sam to pa ni rečeno. Ti si vseeno lahko dobiš dobrega pod sabo, pa ti bo bistveno več pomagalo, pa bo tebi pol tolk majn treba. Ampak miselnost.

Hvala za izčrpne komentarje. In če se zdaj še malo na programe nazaj vrnemo. Imate izkušnje mogoče še s kakšnim drugim programom, ki vam ga je zavod za zaposlovanje omogočil?

Jasnima: Kako še že reče...?

Tina: a niso ble tudi neke delavnice?

Vesna: sem se hotla vključit, pa me nazaj zabije, da je polno, pa da še ni,... Pol sem pa zadi zvedla, da tečaj traja en mesec, pol maš izit, če ga ne nardiš, morš plača 38 eurov. Neki takega. Že to ni zastonj v bistvo. Ampak to je pač za to, da se ja učiš. V bistvo pa tako al tako ni zastonj, ker če pol kaj podeduješ, morš vseeno plačat. Isto ko socialno pa vse. Tk da ni zastonj.

Stanka: Vem, da moji sestri so pa plačali šolo.

Karmen: Sam tja pa ne pridejo vsi noter, to morem pa poudarit. Ker eni majo ogromne probleme, da jim sploh zavod omogoči.

Stranka: Ampak sestri so plačali celotno šolanje.

So jo to oni usmerili, ali je sama izbirala?

Stanka: Mela je isto težavo. Ni dobila službe. Čeprav zdaj dela spet čist na drugem področju. Tisti trenutek res ni bilo nobene druge možnosti. Na zavodu je bila dlje časa. Plačali so ji celotno, ampak je velavo isto, če ne nardiš, vrneš.

Karmen: glede tega se lahko odločiš ali ne, je pa čisto odvisno od tega kakšno polno je oziroma kaj imajo na razpolago. Kejko majo in kejko že prej komu dajo. Če si ti med tistimi srečkoti, prideš, pa lahko z njo predebateriš kaj te veseli. Tudi mene je hotela v eno šolo dati, čeprav sem rekla, da je nesmiselno, ker me je hotela v ekonomsko šolo dati. In glede na današnji status je ekonomistov zdaleč preveč. Res, vsak se jih brani. Lahko se pogovoriš, če majo še kaj odprto, če ti lahko zavod ponudi kako šolanje za prekvalifikacijo. Glede tečajev, pa kar smo se že prej neki pogovarjale, je pa to pisanje prošenj. Kar pa mislim, da je zelo pametno. Ni tako enostavno, kot se čuje. Ko res daš uradno prošnjo, je kr vlko zank.

Vesna: Ja mene so tukaj poslali na seminar.

Karmen: Ja mislim, da to ni tako čudno slabo. To je kr pametno.

Če vas prav razumem, na podlagi povedanega, ko pridete na Zavod za zaposlovanje, vas ne usmerijo glede na družbeno/e skupino/e, ki ji pripadate. Pač pa se moreš sam usmerit, pozanimat?

Vesna in Jasmina: Ja tečaj pisanja prošenj, oni pošljejo. Ostalo pa,....

Mateja?

Mateja: ja. Js sem vse to šla delat pol samoplačniško. Tudi če sem bila na Zavodu, sem šla sama na MOCIS, pa delava ZUP. Ker se mi dalo z njimi ukvarjat.

Jasmina: A ponudili ti ga pa tudi niso?

Mateja: NE! Pol ko sem ga že mela, je rekla, da bi se lahko v Velenje vozila pa ga delava. Haha. Pol ko sem ga že mela ja!

»Smeh«

Če potegnemo črto, kaj ste s tem pridobile, ko ste opravljale te programe, tečaje, delavnice?

Karmen: Nič kaj koristnega.

Jasmina: Nič, ker nisem prišla pol zraven te nemščine.

Vesna: tudi js ne.

Karmen: Tako bom rekla, pri motivaciji, če bi on ostal pri tistih dveh srečanjih, pol vreda. Js pravim, da pol je blo pa preveč na prihični bazi. Pa v bistvu tut ja, saj konec koncu je danes vse na psihični bazi. Če ti verjameš v nekaj, pol hvala bogu. Sam te more tut on v to prepričat, da boš ti v to verjel. Sam on je tako zapletal, ko sem rekla, da je vse na psihični bazi, je dal kr roke v zrak. Pač v glavnem misli si svoje pa je.

Mateja torej ti nisi kaj pridobila, ker si si sama plačala?

Mateja: NE! Zaradi njih sem mela več stroškov, ko pa koristi. Itak sem si službo sama poiskala. Polovično so mi dali edino tste potne stroške nazaj. Tako, da ja.

Tina?

Tina: Js sem bla na nemščini edino.

Vesna: Moja kolegica pa hodi na računalniški tečaj. Ker res ne zna neki. Hodi na osnovnega, pa ful hitro predelujejo. Meli so dva tedna, zdaj majo pa že izpit. Neki prebere, nardi primer pa reče, saj to znate. Pa gre naprej. V bistvo ji more pol doma nekdo pomagat, da se lahk nauči. Tut če je tam, more vadit.

Tina: Dodatno še doma ja.

Kaj pa je po vsem povedanim, sploh katera dobila službo s pomočjo Zavoda za zaposlovanje ali s pomočjo teh programov?

Stanka: No to, kar sem jaz zdaj, sem dobla zaradi zavoda. Tst lahko povem. Zato ker glih tsti cajt ko sem bla na Zavodu, sem dobla naslednjo službo. Skos so pravli piši prošnje, piši prošnje,... Na začetku sem mislala, da to ne bom zdržala, sem si rekla, da če bom mogla bit še tri dni tule, bom šla. Sem najprej pršla na delikateso, čeprav sem si to sama izbrala. So me najprej vprašali, ja kje bi pa vi delali? Kje se vidite? Sem rekla, ja ne vem, v delikatesi.

»Smeh«

Stanka: To je čisto aut iz mojga področja. Je tam ena kolegica delava, pa je rekla je ful fajn, nimaš nobene police,... Sem rekla po treh dneh če še sam en dan zdržim,... Pol je pa šefica rekla pa ti res nisi za to. Pa dajma neki drugega. Pa sem šla pol na blagajno. Tam mislim, da sem bla tri mesece. No pol sem šva pa papirje delat zadaj. Če bi tam še tri dni delava bi sigurno postla šiht.

Karmen: to je bla vreda šefica, da ti da možnost, da probaš še na drugem področju.

Stanka: Tako.

Karmen: Se praji, da ni vsak za vse. Ker nisi za delikateso, te je dava drugam.

Stanka: Saj js nisem kaj narobe delava, sam js sem ji povedla, da če sem še tri dni tole, bom kr sama odpoved napisala. Ker to nisem js. Zdaj pa če mam en tedn enga zraavn mene, js točno vem a bo to šlo al ne bo šlo. Takoj presodiš. Mu daš še priložnost, ok probi še tam. Js tk rečem, ni vsak za vse. Marsikdo čisto fali svoj poklic. Pa tud če ti prideš nekam pa rečeš, oh od kje je ta prletel. Ni vsak za vse. A je tk?

»Prikimavajo«

Stanka: Marsikdaj pa ni tk enostavno. To je tak začaran krog. Ampak če človek sam vidiš, da ti nisi za tja, pa da boš mogo tam 60 let delat, zamenji službo. Naredi prekvalifikacijo, dokler,... Ampak vsi pa niso taki. Isto je verjetno na Zavodu, lahk te vpraša a bi ti neki, sam če ti sploh ne pokažeš zanimanja, pol se pač ne ukvarja s tabo. Eh, dol so zgleda vse tk malo, kar sem zdaj razbrala.

»SmeH«

Jasmina: Ja saj niti sama ne ve ka taj bi. Pa volje nimajo.

Mateja: Mogoče jih to moti, da so tam, da jim ni do dela. Si enostavne ne upajo rčt, js pa nisem za to.

Stanka: No js sem menjava vsaj enih pet služb. Delala sem v izobraževanju, delava sem na Leku, v proizvodnji, res sem probala, v cvetličarni, ni da ni. Ampak ti se moreš najdit. Ti morš vedet, da zutr ko vstaneš, da boš cele dneve na šihto. Ampak mni je fajn, js grem rada na šiht. In to je razlika. Če boš pa ti zutr vstal, pa reko ohhh.

Karmen: To je pa tud od posamznika, do posameznika odvisno. Recimo en primer. Da bi mela enega res strogega šefa al pa šefico, pa delo kot samo rada, pa če se ne zastopiš tam,...Marsikdo se boji za šiht, je tiho, pa gre pol vsako jutro vsa zafrustrirana na šiht. Današnji dan pri mladih, sicer ne pri vseh, ampak vlko kje je pritisk od staršev. Jdi delat, jdi dela, ne boš doma. Pol pač vzame vsako delo, pa se vsak dan zutr vpraša zakaj morm jt delat.

Stanka: Ne ki morš vedet. Ti boš to delo 50 let.

Karmen: Ampak mlad,...

Jasmina: Vsak niti sam ne ve ka bi delo s sabo.

Karmen: Znat morš malo bol resno vzet delo kot samo delo. Zdaj če konkretni primer povem. Čeprav je že skor 35 let star. Je na ravni enega takega najstnika, kose sprašuje ooooo, zaka morm jt na šiht, ko bi raši doma pav. Ampak zaradi pritiska staršev more it.

Hvala. Preidimo na naslednje vprašanje. Kaj mislite, da bi institucije še lahko naredila za lažje zaposlovanje mladih, predvsem žensk?

Stranka: js mislim, da prvo kar je, obvezne prakse. Zaradi mene, lahko tudi neplačane. Ker js vem, da ko sem šolo končava, delava sem poslovno, js sem sama šla k eni računovodkinji, pa jo prosila, da če lahko pri nje delam, da se kaj naučim in js sem tam delava ene štiri mesece

zastonj. Ona mi je pol sicer dala neko nagrado, med šolo pa smo meli ene 14 dni. Ampak dobro meni je bo to tolko, da sem šla sama prosit, če bi lahko delava. In tega skor ni več. Pri nas mi to še kr mam. Ravno je šla ena. Naši so ji plačali šolo. Zdaj dela višjo šolo, pa je vprašala kaj pa naj js zdaj delam. Pa pojdi nekoga vprašat, pa pojdi zastonj delat. Saj ona bo mela od tebe korist, ti boš mela pa od nje. Ampak tega se mi ne poslužujemo.

Jasmina: Sam niso vsi kr tako pripravljeni jt neki pomagat, da se bo neki naučil.

Kaj pa pripravništvo?

Jasmina: Že pri meni ni blo več obvezno.

Tina: Je pa od Univerze odvisno.

Stanka: sam to je slabo. To je zelo slabo.

Mateja: Obvezne prakse pa pripravništva dans nimaš.

Jasmina: Mogli bi met najmanj pol leta, al pa vsaj 4 mesece. Ne pa 14 dni v enem letniku.

Tina: V tretjem letniku na Mariborski univerzi po starem, smo meli šele prakso. Pol so nam pa dali vse nastope pri vsakem predmetu. Pa en mesec prakse na eni šoli. To je blo pa vse.

Jasmina: Js sem mela pa 14 dni prakse.

Stanka: Po zaključenem šolanju, bi mogli met 6 mesecev tam pa 6 mesecev tam obvezne prakse. Res bi se vsak leto dlje šolav, sam ti bi dobla izkušnje, lahk bi se celo tako vpelala, da bi rekli aha ta je sposobna pa mogoče celo ostala. Ko maš nekoga noter, ga daš težko vn. Ko ga pa nimaš, zakaj bi ga pa vzel? Koliko ker je včasih zaradi tega dobil službo.

Karmen: Bilo kje rabijo neko, se tam zahtevajo delovne izkušnje. Ni važno a je to praksa, al pripravništvo, neplačano delo al kakor koli, ko si nekje delo, lahko napišeš, delovne izkušnje mam tam, delo sem leto, dve,... Bo potem vsak reko, aha ta ni čisto brez izkušenj. Ni teorija vse.

Stanka: Če pride k mni nekdo pa reče, da ma magisterij, mni to še nč ne pomeni. Od področja do področja je odvisno, pa vse se spreminja na vsake pol leta. Pa če vidim, da je nekdo nekje delo 6 mesecev, pa tudi če brezplačno, bom jaz vedela, ta more znat. Oziroma ko te bi js 6 mesecev mogla met. Ko bi mogla delat 6 mesecev pr meni, bi te js mogla naučit. Če ni treba, pač ne bom, ker mam sama dojist dela. Ti dobiš prakso in lahk napišeš js sem delava tam 6 mesecev. Lahk pa celo rečejo naj ostane, saj itak rabimo tam pa tam pa tam.

To pomeni, obvezna praksa, obvezno pripravništvo?

Jasmina: Obvezno pripravništvo! Pa pol strokovni izpit. Če maš ti prej 6 mesecev pripravništva lahk da na začetku nisi dober pedagog pa pol postaneš ful dober pedagog. Lahko pa te vržejo noter pa ne znaš splavat. In vlk več možnosti bi blo z obveznim pripravništvom in pol strokovni izpit.

Tina: Ali pa prvo obvezno pripravništvo, pa pol diploma, ne pa prvo diploma pa pol pripravništvo.

Jasmina: Za diplomo bom jaz tako rekla. Naredla sem 40 izpitov, 40 seminarskih, zdaj morem pa še 60 strani natipkat, za koga? Nam pa ne povedet (hipotetično povedano), kaj je osebek in kaj povedek, ker nisem na faksu tega uporabljala več kot pol leta v prvem letniku za en izpit in to je blo to. Pa ne znam napisat eseja, ker nisem ni enega ne napisala od srednje šole naprej, ne vem več kako se točkujejo, ne vem ono, ono, ono,... Take stvar, ko jih morem jaz učit. Vem pa vse druge bedarije, kk se je E razvil. Recimo. Al....

»Smeh«

Jasmina: Obvezno pripravništvo in praksa! To je to.

Stanka: Pri pripravništvo lahko pol nekaj potegneš od ene učiteljice, nekaj od druge. Pri nas v Tušu mamo popolnoma drug način dela. Ko nekoga zaposlimo za poslovodjo. En mesec bo V Prevaljah, en mesec bo v Mislinji, naslednji mesec bo v Ravnah. Pa ne zato, ker ga js nimam časa učit, pač pa ona bo potegnala iz tega kaj je nje blo fajn tule, kaj ji je tam všeč, kaj tam, v naslednji poslovalnici pa se od nje že pričakuje kaj novega. In to se obrestuje. Obvezna praksa. Ampak to noben ne da. Zakaj? Ne vem.

Torej bi rešili največji problem, ki ste ga prej izpostavile, zakaj mladi niso konkurenčni na trgu dela z obvezno prakso in pripravništvom. Da bi dobili izkušnje.

Jasmina: Izkušnje ja. Teorija in praksa je razlika.

Vesna: izkušnje so vlko. Teorija in praksa pa sta čisto drugo.

Prej ste izpostavile tudi, da so ženske bolj ranljive na trgu dela kot moški. Kaj bi torej lahko naredile institucije za lažje vključevanje in bolj enakopraven položaj žensk na trgu dela?

Jasmina: Na to temo smo že prej malo prišle. V stroko jemati tiste, ki za to.

Stanka: To. In to je vse.

Vesna: Pa to, da se šolamo za neki, zaposlimo za neki čisto drugega.

Jasmina: Ja.

Stanka: Primer. Jst bom dobla za trgovca nekoga iz druge stroke. Saj ne da ne bi delal, saj bo delo, ker pač nima druge službe, amapak ne tako, kot trgovec, ki je po poklicu trgovec. Mu je tudi malo zoprno. Glej učiv sm se. Nimam nč, delam zdaj kot zdaj neki,..., pa ni to majn častno delo, ampak recimo, tut veseli ga tudi sigurno ne toliko kot to, za kar se je učiv. Ti si se šov učit za neki verjetno zato, ker te je veseliva tista stroka. Zdaj pa delaš čisto neki drugega. Pol si pa ustvarš družino, pa hišo, pol pa začneš razmišlat zdaj pa ne morem več kam drugam. To je problem. Če pa zaposliš trgovca, bo on reko, saj to je on hotel, to je njemu fajn. Je pa sigurno razlika. Je pa bistvo tega, da današnja družba razmišlja drugač. Ko pride na razgovor niti ne gledamo več ali je trgovec, al uno. Gleda se sam kk je zagret za delovno mesto, ker to pomeni, da bo delal z veseljem. Se pa vlkokrat zgodi, da rečejo, ja sem prišev, ker me je zavod poslal.

»Smeh«

Stanka: Pol pač narediš križ pa ga daš na stran. Veš kolk maš takih. Če hočeš službo jo boš sigurno našla. Pedagoška stroka pa je sigurno težja.

Karmen: Po eni strani ni tako negativno to. To tebi kot delodajalcu tudi olajša delo. On sigurno nima interes za to delo, zato ti pa že v naprej pove. Ja zavod me je poslal. Hvala. Vredu, ga damo na stran.

Stanka: Ja zakaj je pol sploh prišev?

Karmen: Ja zaradi zavoda. Zavod ga je poslal.

Jasmina: Če ne greš te pa vržejo.

Karmen: Zavod ima tak pogoj, da če ne boš šov, te mi brišemo vn. Js samega Zavoda rečmo ne potrebujem. Js mam pogoj, ker sem na ZPIZU, da sem na zavodu prijavljena. Čeprav mi Zavod ne more najti službe. Ne more mi pomagat.

Jasmina: Tudi oni majo neke določene pogoje.

Karmen: To so spet zakoni. Spet Vlada, spet politika.

Jasmina: Js mislim, da je res politika vmes. Moge bi delat za to, kar se učiš.

Stanka: Ja mogli bi delat za kar smo se učili, ker če boš delava to, kar si se učila, bo delala z veseljem. Če na pa delaš zato ker moreš, da maš neke finance.

Jasmina: pol mam pa eno slabo dol na Zavodu, ko se ne bo potegnala za nič kar je treba. Totalno zgrešeno.

Stanka: ja isto una na zavodu niti ne pomisli, da to ni na zanjo. Pa niti sedi tam kot prilepljena.

Jasmina: Ni preverjanja pa nič. To bi mogli. Mej ti enkrat na leto, tako kot morem jst met nastop pred ravnateljico, da mi podpiše papir za strokovni izpit, mej ga pol vsake tri leta. Neko kontrolo, da malo vidijo, preverijo.

Stanka: V vsaki firmi se more delavec izkazat. Ker če ne bo rezultatov, sigurno ne boš več. Sam ko pogledaš občine, zavod,... Tam lahko delajo prosto po prešerno. Ker nimajo komu računov polagat.

Še kako drugo mnenje? Vesna?

Vesna: Se strinjam z vsem povedanim.

Mateja?

»Vse prikimavajo«

Kaj pa bi mlade ženske lahko same naredile, da bi lažje dobile službo?

Jasmina: Če maš željo po službi za katero si se izobraževal, boš šel tut osebno ne glede na spol, ne glede na starost al karkoli drugega. Tisti, ki pa že tako in tako nima interesa, pa tako ne bo nič naredil. Tudi Zavod mu ne more pomagat. Če maš interes, boš sam naredel vse kar bo možno.

Mateja: Tut če boš vsak dan stal na tsti firmi. Pa te bojo meli že čez glavo. Pol bojo pa rekli pa pridi pa probi taj.

Tina: Če si vztrajni,...

Stanka: Je pa ženske težje. Če dobiš službo, je sigurno ne dobiš za nedoločen čas. Problem je pol kar se tiče otroka. Za otroka se ne boš odločla, ker zdaj se ne moreš ker maš službo.

Jasmina: Nekaj moreš dat na prvo mesto.

Stanka: in kaj se zgodi? Podaljša se, ženske se vlk kasneje odločajo za otroke in zato, jih majo manj. Ti o treh sploh ne razmišlaš. Že dva je maksimum. Če. Tista, ko pride k nam na začetku niti pomisli ne da bo mela otroka. Se ve, da če boš mela otroka prej, da dobiš službo za nedoločen čas, tebe ni več pri nas. Ker delodajalec si tega ne more privoščiti. Ker ko prideš

nazaj, bo prišla za 4 ure. Za delodajalca to ni 4 ure tako kot se reče, da pol da pa država. Za delodajalca je to vseeno bistveno višji strošek. Je problem.

Karmen: Čeprav so napisana pravila, da kao,... Da otrok ne bi smel ovirat.

Jasmina: Eno je praksa, drugo pa teorija.

Karmen: Pol pa reče delodajalec, saj te ne dam zaradi otroka dol, ampak,... te da pa ravno tako.

Jasmina: Vprašajo: Kaj pa družino že mate? OK, vreden je, ne boš me zaposlil.

»Smeh«

Ne vem koliko ste seznanjene s tem, da moški lahko popolnoma enako vzamejo porodniški dopust kot ženske. Edino takoj po porodu more ženska nekaj časa ostati doma, potem pa lahko moški vzame starševski dopust, se pravi očetovski dopust in devet mesecev ostane doma on. Torej, država je v tej smeri sicer nekaj že naredila, ampak, kaj mislite, zakaj se še vseeno v veliki večini pari odločajo, da doma ostane ženska?

Mateja: Mislim, da zato, ker majo ženske že itak nižjo plačo in je pol manjši izpad.

Karmen: Ja to je splošno povezano.

Jasmina: Jaz pa mislim, da zaradi otroka.

Mateja: Ja materinski čut.

Karmen: Ni nujno. Današnji dan so moški vlko bolj aktivni v starševstvu.

Stanka: Včasih je bilo drugače, ata ni kuho, ni uni, ni uno,... Sam to kar je bilo nujno potrebno. Zdaj ko sta oba enakovredna partnerja, ko hodita oba na šiht,... Moj dela vse, jo kopa, ji zobe umije,... Zakaj? Saj sem js isto v službo kot on. V bistvu ni druge možnosti.

Karmen: Ja saj že statistika pove, da današnji cajt, vlko večkrat moški vzamejo bolniško za otroka, ko pa če greš pogledat 20 let nazaj. Mislim, da lahk na prste ene roke prešteješ,... moški, da je v porodniški sploh ne vem če to možnost sploh mel. Pa se mu bi vsi smejali.

Stanka: Problem je, da večino bolezni preživimo na nogah. Pa se sliši butasto, ampak kkr bo nekdo preveč v bolniški,... Po drugi strani pa to vse zadaj pride.

Jasmina: Ljudje se bojijo za službo.

Stanka: Js vedno pravim, če bi bolan/a, ne moreš prit, ampak to veš samo sama. Delodajalec ne more rčt, da morš prit z vročino na šiht, če ti niti gledat ne morš. Zakaj? Plača. S tem lahk zgubi stimulacijo, in pol gre rajši na šiht.

Jasmina: Pa še mogoč službo na koncu.

Stanka: In pol bolniška za otroka. Boš vzela bolniško za otroka, če pa veš, da te to pol pri plači stane? Ne vem. Pol rajši vzameš 4 dni dopusta.

Mateja: Res je.

Stanka: To je problem. Je res kriza ja. Dve leti nazaj smo pravli oooo kriza je. Kriza ni bla takrat, kriza je zdaj. Tam je še blo neki rezerve, zdaj pa je res.

Jasmina: Krizo majo za izgovor, če mene vprašaš.

Stereotipno velja, da so ženske doma več kakor moški, kakšno je vaše mnenje, stališče oziroma kakšne so vaše izkušnje glede tega.

Karmen: Zmeraj bolj se spreminja.

Stanka: Js mislim, da se kar lepo porazdeli.

Ja, ker tudi statistika kaže, da ženske z dela niso odsotne ni več kakor moški, vključno z upoštevanje porodniškega dopusta.

Stanka: Ja.

Vesna: Tudi jaz tako mislim.

Karmen: V bistvo je žalostno, da se vse tk na spol ločuje.

Stanka: Poleg tega pa mislim, da ženske tudi zaslužijo manj. To je sigurno. Čeprav pa mislim, da na vodilne položaje prihaja vedno več žensk.

Karmen: Spet odvisno kje.

Stanka: Js vidim zdaj, če primerjam približno pet let nazaj, bil je tam direktor, tam direktor,... Zdaj so tut direktorice. Mamo direktorico maloprodaje. Pet, šest let nazaj pa so bli sami moški.

Vesna: Ja tudi odvisno kje. Vse več je tudi izobraženih žensk na višjih položajih.

Stanka: Pri nas izobrazba ne igra take vloge. Pri nas bistveno vlogo igrajo rezultati.

Jasmina: Pa ambicioznost. Rezultati.

Stanka: Zato je problem pri starejših ženskah, ker niso sposobne doseči takih standardov, ki jih postavljajo mlade.

Hvala vam. Zdaj bi lahko počasi zaključile našo diskusijo. Na koncu bi še prosila vsako izmed vas za nekakšen povzetek, kaj se vam zdi pomembno izpostaviti glede na vse povedano, še kakšno mnenje, ki ga mogoče še niste uspele izraziti, misel, sporočilo, kar se vam utrne za zaključek fokusne skupine.

Tina: Torej, na Zavodu za zaposlovanje, bi morale svetovalke malo več kaj dati od sebe, ne pa da samo, da so ostali, ki pridejo tja ambiciozni in povedo da potrebujejo to in to in to. Da ti seznaniš njih, namesto one tebe. Potem je pomembno pripravništvo. V šolah bi morale biti več prakse. Pomembne so izkušnje. S tem si pridobiš izkušnje in kasneje lažje tudi službo.

Hvala. Mateja?

Mateja: Jaz sem tut mnenja, obvezna praksa. Obvezno bo moglo bit tudi pripravništvo. In univerzna, fakultete in podjetja bi mogla bit malo bol povezana, da smo malo bolj,... Mogoče kakšna finančna podpora s strani Univerze podjetjem, da se bi lažje odločili za nas. Da nas bodo lažje zaposlovali. Da bi mela podjetja večjo ambicijo zaposliti mlajše, da vidijo, ali je nekdo za v to podjetje ali ne. Glej, če ni bo pač po praksi šel, al pa pol tam delal.

Stanka: Ja saj, če si ti že neki cajta na borzi, pa te podjetje zapsoli vsaj za dve leti ne dobi od tega.

Karmen: Ja pa se pol to na vlko izkorišča.

Jasmina: Ja te zaposli za dve leti, te da dol, pa zaposli novega. Sam poglejmo to iz pozitivnega vidika. Maš pa vsaj dve leti izkušenj.

Mateja: Ja.

Jasmina: Malo heca, ampak vlk je pa res.

Mateja: Ja, tako, da obvezno prakso,...

»Smeh«

Karmen: Js bom pa tako rekla, moje mišljenje: Zavod za zaposlovanje je čisto sfalen na splošno to kar je danes. Js mislim, da bi bilo čisto dost, da bi na Zavodu bla objavljena prosta delovna mesta. Ker ker ima namen delat, se bo pozanimal tam, kjer ve, da je objavljeno prosto delovno mesto. Se bo tam pozanimal kaj je prosto in bo šel delat. Mislim, da bi mogla Vlada malo drugače naredit, mogoče z zakoni, ker mislim, da je to predvsem na vladi, ker Zavod za zaposlovanje ne bi smel bit tako kot je. Ker tako kot zdaj delajo svetovalke, pol to ni nobena ustanova za brezposelne. Al so to zdaj starejši, mlajši, ni važno, v glavnem Zavod ni to, kar bo mogel bit. To se bi moglo spremenit.

Stanka: Js mislim, da bi mogla država neki naredit v tej smeri, da poklic za katerega se odločiš, oziroma se za njega šolaš, da pol tud lahko v tem poklicu delaš. Druga stvar, Država bi mogla bistveno bolj preverjat svoje zaposlene oziroma zaposlene v svojih institucijah. Se

pravi, kar se tiče javne uprave. Oziroma naredit neko preverjanj. Ker za mlade je pomembno, da se jim pomaga pri iskanju službe, ne pa da se jih tako pusti. Čeprav se marsikdaj toliko bolj najdemo kot starejši.

Karmen: Problem, je ker dajo oziroma napotijo, če že starejše čisto isto kot mlajše. Dajo ga na primer v šolo. Pol pa pride en star 57 let pa mu rečejo, da zdaj bo pa šolo naprej delo, mislim,... halo.

»Smeh«

Karmen: Čez tri leta ga mogoče sploh ne bo več na trgu dela al pa med iskalci. Saj je patetično. Ne morš enga 57, 58 let starega potisnit v neko šolo za pet let, ker bo itak pozabo kaj se je naučiv, ko bo naredil do konca.

Jasmina: Pol bo njemu dala možnost, enemu, ko bi pa se rad šolo, prekvalificiral, pa zato te možnosti ne bo imel.

Karmen: Točno to. Zato pa pravim, da zavod je totalno zgrešen. Totalno.

Stanka: Js mislim, da sam zavod ne, pač pa kader, ki tam dela. Niso sposobni opravlat svojega dela.

Karmen: TO pa je tako cel Zavod. Kaj vidiš, ko prideš tja? To.

Stanka: No pa obvezna praksa, ker če delodajalec, ko opravljaš obvezno prakso, vidi, da se ful izkažeš. Če dobi delodajalec nekoga ful ambicioznega, pa vidi da mu ful gre, mu lahko pomaga naprej, al pa ga ima sigurno nekje označenega. To pa je lahko odskočna deska za naprej. Če delaš 6 mesecev v šoli, te bodo tam sigurno poznale. Če delaš pa 14 dni, pa druga 14 dni, pa tretja 14 dni, je pa to nič.

Jasmina: Js mam zdaj tak primer. Js sem dobila zdaj za mesec pa pol. do 30.6. in s 1. Septembrom do konec decembra. Tako so javna dela narejena. Vsak ima pravico eno leto. Pa pol možnost podaljšanja še za eno. Js mam pa zdaj vmes 2 meseca pavze. In zdaj je ta fora. Če js zdaj diplomiram, js mam pripravljeno diplomu. Pol septembra to več ne dobim. Kaj

bom dobla pa z diplomo? A bom kaj dobla? Ne vem. In kaj zdaj? Bolš da ne diplomiram. Da jaz podpišem javno delo s peto stopnjo, pa lahko diplomiram naslednji dan, glavno da mam na dan podpisa še peto stopnjo. To so take birokratske stvari določene z vrha,... Vse je zgrešeno. Bolj se šolaš, slabše je. To pa sem vzela za mesec pa pol, ker sem vsaj za mesec pa pol noter prišla, oni me pol poznajo, če bi pa zdaj rekla, ne bom vzela tega mesca pa pol, da bom mela še septembra pol socialno, brez dohodkov, zavarovanja,... Bom prišla pa septembra, pa rekla, da jst bi zdaj pa delala, bojo pa rekli adijo.

Stanka: Mi smo zdaj v Tušu meli eno, ki je pol leta delala preko študenta. Bila je pridna, se je izkazala,... Mi smo jo pol zaposlili. Zato js pravim, da tk vlko pomeni praksa. Ne praksa sama po sebi, pač pa tisti vtis človeka. Ker delodajalec te na prvo žogo lahko oceni narobe. Tekom prakse lahko človeka bolj spoznaš.

Še Vesna kak komentar?

Vesna: Js se s povedanim čisto strinjam. So že tako in tako bolj kot ne vse povedale.

Jasmina: Še to, da povzamem. Sami moremo mladi bolj kot ne, ne pa da se zanašamo na Zavod, ker tk vidimo, kako je tam. Kolikor si boš sam pomagal, toliko boš mel. Sam! Pa pozitiven pristop do delodajalca. Js pravim, glede pošiljanja teh prošenj, js lahko pošljem po celi Sloveniji, sam bo vlk boljš, če bom nesla tri osebno pa se tako predstavlja. Pa vsaj potrudiš se.

Naj se na koncu prav lepo zahvalim za vse vaše komentarje, vaša mnenja in da ste delile svoje izkušnje z nami. Hvala še enkrat, da ste si vzele čas, pa prišle sem. S tem ste pripomogle k temu, da lahko zdaj počasi zaključim sovjo magistrsko nalogo. Hvala. Pa lep večer še naprej.

Priloga T: Poročilo takoj po izvedbi fokusne skupine

Fokusne skupine so se udeležile mlade ženske, z najrazličnejšimi izkušnjami. Pomembno je predvsem, da so bile udeleženske s srednješolsko oziroma poklicno izobrazbo in udeleženske z univerzitetno izobrazbo. Udeleženske so bile iz različnih področij, trgovki, učiteljici, aranžerskih tehnik in ena iz »tipično moškega poklica« gozdarstva. Ena udeleženka je imela veliko za povedati iz izkušenj z Zavodom za zaposlovanje, saj je tam prijavljena že kar nekaj časa, drugim je bilo to le prehodno obdobje. Ena udeleženka pa je iz izkušenj lahko povedala tudi vidik delodajalcev, pri odločanju o zaposlovanju. Poleg tega ima ena udeleženka tudi status invalida (zaradi poškodbe in težav s hrbtenico), kar dojema kot veliko večjo oviro, da ne najde službe, kot pa dejstvo, da je mlada in ženskega spola. Po vrhu vsega pa v tem trenutku niti ne išče službe, kajti je petem mesecu nosečnosti. To pomeni, da je kljub na videz homogeni skupini (mlade ženske, stare med 24 in 31 leti z izkušnjo brezposelnosti), bil profil udeleženk fokusne skupine zelo heterogen.

Vzdušje je bilo zelo prijetno. Dekleta so bila vsa polna energije, optimizma in zagona za nadaljnjo življenjsko pot. Čeprav so se pri nekaterih vprašanjih pojavile tudi negativne emocije in to predvsem, ko so govorile o razmerah na Zavodu za zaposlovanje in odnosih zaposlenih, do oseb, ki obiskujejo in so prijavljene na Zavodu za zaposlovanje. V večini primerov so bile izkušnje dokaj negativne.

Pogovor je bil zelo dinamičen, kajti na večino vprašanj, komentarjev, so imele pripombo, dodaten komentar in svoje mnenje za povedati tudi druge udeleženke. Svoja mnenja so podajala vsa dekleta. Mnenja so si izmenjevala in se na tematiko zelo razgovorila, kar je bilo proti mojim pričakovanjem. Mogoče, da je malo dominirala Stanka in mogoče je malo bolj zadržana bila Vesna.

Največ zadržkov je bilo pri odgovorih o lastnih izkušnjah z brezposelnostjo. Večinoma jo dojemajo le kot neko prehodno obdobje in ne kot stanje s katerim bi se lahko identificirale.

Najbolj so se razgovorile o delovanju Zavoda za zaposlovanje in o njegovih programih, za katere večinoma menijo, da so nesmiselni in nepotrebni, kajti tisto, kar bi si one same želele od Zavoda, je težko dobiti, kar pa sami ponudijo oziroma jih napotijo pa nima

nobene koristi. Razgovorile so se takih primerih, ki so jih doživele. Večkrat in več udeleženk je izpostavilo, da sam Zavod za zaposlovanje njih ni nikamor usmeril. Pač pa se morajo pozanimati in povprašati po programih same. Ni važno ali si moški, ženska, star, mlad, zdrav, invalid, pri vseh gredo po nekih ustaljenih postopkih. Za programe, ki pa bi bili koristni za njih kot mlade ženske in glede na izobrazbo, ki jo imajo, pa so se morale zanimati same. Poleg tega jim vsega, kar bi želele, ne dobijo. Izpostavljajo, da s temi programi, h katerim so jih napotili, niso pridobile nič. Pri tem pa je izjema program Javnih del, kateri je Jasmini omogočil, da se je vključila v šolo, kjer lahko uči in si nabira izkušnje kot bodoča učiteljica.

V fokusni skupini je bilo izpostavljeno predvsem:

- Zavod za zaposlovanje ne izpolnjuje svoje vloge. Udeleženke pogrešajo sodelovanje zaposlenih z brezposelnimi. Kaj želiš od Zavoda se moraš sam pozanimati in ti njih seznaniti, namesto, da bi uslužbenke, svetovale in pomagale poiskati možnosti in programe, v katere bi se lahko vključile in si s tem izboljšale možnosti na trgu dela.
- Glavni razlog za težave pri zaposlovanju sedaj je gospodarska kriza, ki prevlada and vsemi drugimi vzroki.
- Moški so v boljšem položaju na trgu dela, kot ženske. Predvsem to zaradi povčje potrebe trga dela po fizični delovni sili, področij izobraževanje predvsem moških, po katerih je večje povpraševanje in stereotipnega dojemanja, da bodo mlade ženske še imele otroke in da to za delodajalca predstavlja večji strošek (porodniški dopust, bolniška,...), čeprav se danes v praksi, kaže, da ženske s službe, kljub upoštevanju porodniškega dopusta, niso odsotne več kot moški in, da tudi doma moški oziroma mladi očetje prevzemajo vse več skrbstvenega dela za otroke.
- Mladi pa bi bili na trgu dela lahko konkurenčna delovna sila, če bi le imeli dovolj izkušenj, za delo, za katerega kandidirajo, kajti v primerjavi s starejšimi imajo veliko pozitivnih lastnosti (ambicioznost, zagnanost, večja čustvena stabilnost, vzdržljivost, neizčrpanost,...). Izkušnje so namreč tista stvar, ki mlade na trgu dela zelo zapostavlja.
- Izkušnje pa bi si mladih lahko pridobili predvsem z obvezno, daljšo prakso in obveznim pripravništvom. Tako bi mladi imeli možnosti, da si pridobijo izkušnje, se

lažje vključijo na trg delovne sile. Delodajalci pa bi imeli pri izbiri kandidata manj pomislekov glede izkušenj mladih in več možnosti spoznati kandidata, mogoče že teko prakse, pripravništva. Zadnje je pomembno predvsem zato, ker delodajalec težko spozna kandidata samo na podlagi razgovor. Izpostavljajo namreč, da papir prenese vse, v praksi pa se velikokrat izkaže popolnoma drugače.

- Pomembno bi bilo tudi večje sodelovanje med univerzo, izobraževalnimi institucijami in podjetji, delodajalci.
- Kdor ima namen delat, bo našel službo! To predstavlja optimizem mladih žensk.
- Pomembno je to, da bo morala država usmeriti veliko pozornosti v to, da bi omogočila ljudem, da delajo v tem poklicu, za katerega se izobražujejo, kajti na žalost, predvsem to mlade ženske, se zaposlujejo na popolnoma drugačnih delovnih mestih, kot pa so se izobraževali.
- Mladi se bojijo končati šolanje, kajti s tem se jim možnosti zaslužka, službe zmanjšajo. Problem v postopkih, birokraciji. Eno je v zakonih in postopkih, drugo pa je realnost. Možnosti službe preko študentskega servisa so veliko večje, kot potem, ko zaključiš šolanje.
- Mladi me morajo sami znati in iskati službo, na lastno pest, kajti če se zanašaš na institucije in Zavod za zaposlovanje, ti ti ne bodo pomagali v taki meri, kot bi si želeli.