

UNIVERZA V MARIBORU
EKONOMSKO-POSLOVNA FAKULTETA

Magistrsko delo

**FLEKSIBILNOST TRGA DELA IN MOBILNOST
MLADIH NA TRGU DELA V SLOVENIJI**

**Labour Market Flexibility and Youth Mobility in the
Slovenian Labour Market**

Kandidatka: Mateja Baloh

Študijski program 2. stopnje »Ekonomske in poslovne vede«

Študijska usmeritev: Ekonomija

Mentor: dr. Rasto Ovin

Študijsko leto: 2014 / 2015

Maribor, september 2014

ZAHVALA

Zahvaljujem se Dr. Rastu Ovinu za strokovno vodstvo in usmeritve pri izdelavi magistrskega dela. Posebna zahvala gre mami in očetu, ker sta verjela vame, za njuno podporo in vzpodbudne besede. Hvala tudi vsem prijateljicam in prijateljem, še posebej Selmi, Anji in Primožu, ki so mi stali ob strani in mi dajali dodatni zagon.

POVZETEK

Trg dela je opredeljen s povpraševanjem in ponudbo na trgu dela. Ker prihaja do prevelike ponudbe, glede na potrebe in povpraševanje na trgu dela, prihaja do visoke stopnje brezposelnosti. Trg dela se začne segmentirati, da pa bi prišlo do zmanjšanje brezposelnosti, pa je potrebna večja fleksibilnost oziroma sposobnost prilagajanja trga dela in njegovih glavnih akterjev. Brezposelnost, še posebej med mladimi, vpliva na celotno družbo in mlade potiska v še slabši življenjski položaj. Dolgotrajna brezposelnost ima lahko nezaželene učinke tudi na nadaljnji poti mladih na trgu dela. Visoka brezposelnost med mladimi v Sloveniji je problem, zato je predvsem fleksibilen trg dela tisti, ki se na takšne šoke prilagaja in za katerega je značilna in zaželena mobilnost delovne sile. Mladi so v današnjem času premalo mobilni, vzroki so lahko na osebnostni ravni posameznika ali pa zaradi okoljskih dejavnikov. Problematika se kaže tudi v pomanjkanju novih delovnih mest, ki bi mladim omogočale hitrejši prehod iz izobraževalnega sistema na trg dela in hkrati socialno varnost. Problematika visoke brezposelnosti je povezana tudi s fleksibilnimi oblikami zaposlitve, med katere v Sloveniji spada študentsko delo in sam sistem izobraževanja, ki je nastavljen na teoretični osnovi. Pomemben vpliv na stanje na trgu dela pa imajo podjetja, ki bi s fleksibilnimi oblikami zaposlitve ustvarjala večjo fleksibilnost trga dela. Podjetja se morajo za uspešnejšo konkurenčnost še hitreje prilagajati šokom na trgu dela in to lahko dosežejo s čim večjim obsegom fleksibilnih oblik zaposlitev in usmerjenostjo h kolektivnemu razmišljanju. Podjetjem pa zraven kriznih časov dodatno problematiko predstavlja slovenski tog trg dela, z visokim varovanjem zaposlitve. V ta namen se izvajajo številne reforme dela, ki naj bi zmanjšale brezposelnost in finančno spodbudile mlade, da bi se znali lažje prilagajati spremembam na trgu dela ter finančno spodbudile tudi podjetja. Vrzel med potencialno mobilnostjo mladih in dejansko mobilnostjo je velika, saj se mladi kljub slabim zaposlitvenim možnostim redko odločajo za delovno mobilnost. Delež visoko izobraženih se iz leta v leto zvišuje, potrebe trga dela pa se razlikujejo od dejanske ponudbe. Mladi se vse bolj oklepajo svoje dosežene izobrazbe, zato so slabše poklicno mobilni. Za to so delno kriva tudi podjetja, ki imajo zaradi velike ponudbe na trgu dela možnost iskati primeren in hkrati za njih cenejši kader, za določeno delovno mesto. Skozi našo analizo smo ugotovili, da so mladi pripravljene zapustiti domače okolje zaradi dela, odločali bi se tudi za slabše plačana delovna mesta, kljub temu pa bi jim glavno motivacijo za mobilnost predstavljala plača. Kot študentje so lažje in hitreje prihajali do novih zaposlitev, vendar pa kljub temu niso pridobili potrebnih izkušenj, da bi sedaj na trgu dela nastopali kot zanimiv in povpraševan kader. Delodajalcem pa je v teh kriznih časih izrednega pomena finančni vidik zaposlovanja. Pripravljene so vlagati v nov, potencialni kader, vendar vidijo slabo pomoč s strani države.

Ključne besede: brezposelnost, fleksibilnost trga dela, mobilnost na trgu dela, študentsko delo, izobraževalni sistem, mladi na trgu dela, poslovno okolje

ABSTRACT

Labour market is defined with supply and demand. Very big supply on the labour market, according to the needs and the demand, leads to a high level of unemployment. The labour market begins to segment, but it takes a lot more flexibility or the ability to adapt in order to reduce the level of unemployment. Unemployment, especially with young people, influences the whole society and forces the young into unfavorable life situation. Long-term unemployment can have undesirable effects also on the further path of the young in the labour market. High level of unemployment amongst young people in Slovenia is a problem, so it is particularly flexible labour market the one that adapts to such shocks and which is characterized by labor mobility. The young today are not very mobile, what may be the result of the individual's personal aspect or because of the environmental factors. This problem is also the result of the lack of new jobs, which would enable the young faster transition from educational system to labour market and also social security. The problem of high unemployment is also associated with flexible forms of employment, one of those in Slovenia is student work and the educational system itself, which is based on theoretical ground. Important part on the labour market also have companies which would, with flexible forms of employment, create a bigger flexibility on the labour market. In order to be successful and emulative on the labour market companies have to be able of fast adjustment to shocks on labour market, which can be achieved by as big as possible amount of flexible forms of employment and with orientation to collective thinking. It is not only the hard time we live in but also the rigid Slovenian labour market with high employment protection what causes a lot of problems to our companies. For this purpose there are several reforms of work which would decrease the level of unemployment and financially encourage the young to easier adapt to changes on the labour market and also financially encourage companies. The gap between potential and actual mobility amongst the young is big because the young, despite poor employment opportunities, do not choose labour mobility. The amount of highly educated people is bigger from year to year and the needs on labour market differ from the actual offer. The young hang on their achieved education and because of that they are professionally less mobile. Partly to blame are also companies, which have a big supply on labour market and so an option to look for cheaper cadre for particular work position. Through our analysis we found that young people are willing to leave their home environment in order to find work, they would also accept the lower paid jobs, because their main motivation for mobility presents the salary. As students they found new job opportunities faster and easier but did not get the necessary experience to be an interesting, wanted candidate on labour market. The financial aspect of employment is very important for companies in these crisis times. They are prepared to invest into new, potential cadre, but the help of the country is poor.

Key words: unemployment, flexibility of labour market, mobility on labour market, student work, educational system, the young on the labour market, business environment.

KAZALO

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | UVOD | 1 |
| 1.1 | Opredelitev področja in opredelitev problema | 1 |
| 1.1.1 | Opredelitev področja | 1 |
| 1.1.2 | Opredelitev problema | 1 |
| 1.2 | Namen, cilji in hipoteze raziskave | 1 |
| 1.2.1 | Namen raziskave | 1 |
| 1.2.2 | Cilji raziskave | 2 |
| 1.2.3 | Hipoteze raziskave | 2 |
| 1.2.4 | Potek izvedbe raziskave | 3 |
| 1.3 | Predpostavke in omejitve | 4 |
| 1.4 | Predvidene metode raziskovanja | 5 |
| 2 | TRG DELA | 7 |
| 2.1 | Ponudba dela in povpraševanje po delu | 7 |
| 2.2 | Segmentacija trga dela | 8 |
| 2.3 | Mladi na trgu dela | 9 |
| 2.4 | Brezposelnost | 9 |
| 2.4.1 | Opredelitev in merjenje brezposelnosti | 10 |
| 2.4.2 | Vrste brezposelnosti | 11 |
| 3 | FLEKSIBILNOST TRGA DELA IN MOBILNOST DELOVNE SILE | 13 |
| 3.1 | Fleksibilnost trga dela | 13 |
| 3.1.1 | Oblike fleksibilnosti dela | 14 |
| 3.1.2 | Fleksibilne oblike zaposlitve | 16 |
| 3.1.3 | Varna prožnost | 17 |
| 3.2 | Mobilnost delovne sile | 18 |
| 3.3 | Oblike in ovire mobilnosti delovne sile | 18 |
| 4 | STATISTIČNI PODATKI | 20 |
| 4.1 | Vpliv krize na stanje na trgu dela | 20 |
| 4.1.1 | Primerjava brezposelnosti mladih v Sloveniji in EU-28 | 20 |
| 4.1.2 | Brezposelnost mladih glede na starost in izobrazbo | 23 |
| 4.1.3 | Ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti za mlade | 25 |
| 4.2 | Fleksibilnost trga dela v Sloveniji | 27 |
| 4.2.1 | Zaposlovanje mladih v Sloveniji | 30 |
| 4.2.2 | Vpliv študentskega dela na zaposlovanje mladih | 31 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 4.2.3 | Vpliv šolskega sistema na zaposlovanje med mladimi | 32 |
| 4.2.4 | Reforme trga dela | 34 |
| 4.2.5 | Delovna etika in poslovno okolje | 35 |
| 4.3 | Mobilnost mladih v Sloveniji | 36 |
| 4.3.1 | Stopnja mobilnosti mladih po Sloveniji | 37 |
| 4.3.2 | Stopnja mobilnosti mladih glede na izobrazbo in državo selitve | 41 |
| 4.3.3 | Primerjava mobilnosti v EU in ZDA | 44 |
| 4.4 | Programi za mobilnost med mladimi | 45 |
| 5 | ANALIZA ANKETE | 48 |
| 5.1 | Opredelitev raziskovalnega problema | 48 |
| 5.2 | Raziskovalne hipoteze | 48 |
| 5.3 | Potek raziskave | 49 |
| 5.3.1 | Statistična populacija | 49 |
| 5.3.2 | Metoda zbiranja podatkov | 49 |
| 5.3.3 | Urejanja podatkov | 50 |
| 5.4 | Rezultati raziskave | 50 |
| 6 | SKLEP | 64 |
| 6.1 | Temeljne ugotovitve analize | 65 |
| | LITERATURA IN VIRI | 68 |

KAZALO SLIK

| | |
|--|----|
| SLIKA 1: DIAGRAM POTEKA RAZISKAVE | 3 |
| SLIKA 2: DELITEV DELA | 8 |
| SLIKA 3: OBLIKE FLEKSIBILNOSTI DELA | 15 |
| SLIKA 4: OBLIKE FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA S STALIŠČA PODJETJA IN GOSPODARSTVA | 16 |
| SLIKA 5: OBLIKE MOBILNOSTI DELOVNE SILE | 19 |
| SLIKA 6: REGISTRIRANA BREZPOSELNOST MLADIH TER NJIHOV DELEŽ V SKUPNI BREZPOSELNOSTI, 2005-2013 | 22 |
| SLIKA 7: RAZLIČNI VZORCI DELOVNIH SELITEV | 40 |

KAZALO TABEL

| | |
|---|----|
| TABELA 1: RAZLIKE MED STANDARDNIMI IN FLEKSIBILNIMI ZAPOSILTVAMI | 17 |
| TABELA 2: STOPNJA BREZPOSELNOSTI V EU-28 IN SLOVENIJI V OBDOBJU 2000-2013 GLEDE NA STAROST (V %) | 21 |
| TABELA 3: BREZPOSELNOST MLADIH V SLOVENIJI V LETIH 2005-2013 GLEDE NA IZOBRAZBO IN NA STAROSTNI SKUPINI OD 15 DO 24 LETA IN OD 25 DO 29 LETA (V %) | 23 |
| TABELA 4: BREZPOSELNOST MLADIH V EU-28 V LETIH 2005-2013 GLEDE NA IZOBRAZBO IN NA STAROSTNI SKUPINI OD 15 DO 24 LETA IN OD 25 DO 29 LETA (V %) | 24 |
| TABELA 5: ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS KOT ODSOTOK SKUPNEGA ŠTEVILA ZAPOSLENIH PO STAROSTI (V %) V EU-28 IN SLOVENIJI OD 2002-2013 | 28 |
| TABELA 6: ZAPOSLENI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM KOT ODSOTOK SKUPNEGA ŠTEVILA ZAPOSLENIH PO STAROSTI (V %) V EU-28 IN SLOVENIJI OD 2002-2013 | 29 |
| TABELA 7: MEDOBČINSKI DELOVNI MIGRANTI PO OBČINI DELOVNEGA MESTA V SLOVENIJI OD 2002-2013 (V 1000) IN V % GLEDE NA CELOTNO DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO | 38 |
| TABELA 8: NOTRANJE SELITVE PO STAROSTNIH SKUPINAH OD 2002-2013 (V 1000) | 38 |
| TABELA 9: MEDDRŽAVNE SELITVE PO STAROSTI V LETIH 2002-2013 V SLOVENIJI (V 1000) | 40 |
| TABELA 10: MEDDRŽAVNE SELITVE PO STAROSTI IN IZOBRAZBI V LETIH 2011-2012 V SLOVENIJI | 41 |
| TABELA 11: MEDDRŽAVNE SELITVE PO IZOBRAZBI IN DRŽAVI SELITVE V LETIH 2011-2012 V SLOVENIJI | 43 |
| TABELA 12: ISKALCI ZAPOSILITVE NA PORTALU EURES PO IZOBRAZBI IN DRŽAVI | 46 |
| TABELA 13: STAROST UDELEŽENCEV | 50 |
| TABELA 14: STOPNJA IZOBRAZBE UDELEŽENCEV | 51 |
| TABELA 15: TRENUTNI STATUS UDELEŽENCEV | 51 |
| TABELA 16: VELIKOST UDELEŽENIH PODJETIJ | 52 |
| TABELA 17: FREKVENČNA PORAZDELITEV UDELEŽENCEV GLEDE NA IZOBRAZBO IN ODLOČITEV ZA SLABŠE PLAČANO DELOVNO MESTO | 53 |
| TABELA 18: HI-KVADRAT TEST ZA PREIZKUS HIPOTEZE 1 | 53 |
| TABELA 19: ZAPOSILITVENE MOŽNOSTI V DOMAČEM KRAJU (ROGAŠKA SLATINA) | 54 |
| TABELA 20: HI-KVADRAT TEST ZA PREIZKUS HIPOTEZE 2 | 55 |
| TABELA 21: VPLIV NA MOŽNOSTI ZAPOSILITVE PRI BREZPOSELNIH | 56 |
| TABELA 22: PRAKTIČNO ZNANJE NAJBOLJ VPLIVA NA MOŽNOST ZAPOSILITVE | 56 |

| | |
|---|----|
| TABELA 23: KLJUČNI DEJAVNIK ZA ZAPUSTITEV DOMAČEGA OKOLJA, ZARADI DELA _ | 57 |
| TABELA 24: PLAČA KOT KLJUČNI DEJAVNIK ZA MOBILNOST MLADIH _____ | 58 |
| TABELA 25: POGOJI ZA ZAPOSLOTITVE KANDIDATA _____ | 59 |
| TABELA 26: OSEBNI RAZGOVOR, KOT ZELO POMEMBEN DEJAVNIK ZA ZAPOSLOTITVE __ | 60 |

SEZNAM OKRAJŠAV

| | |
|----------|---|
| EUROSTAT | Evropski statistični urad |
| EZS | Evropska strategija zaposlovanja |
| ILO | Mednarodna organizacija dela |
| MDDSZ | Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti |
| MSS | Mladinski svet Slovenije |
| SURS | Statistični urad Republike Slovenije |
| UMAR | Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj |
| ZDR-1 | Zakon o delovnih razmerjih |
| ZRSZ | Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje |
| ZUTD-A | Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela |

1 UVOD

1.1 Opredelitev področja in opredelitev problema

Svetovna gospodarska kriza kaže svoje negativne učinke na vse ravni ekonomije, povezana pa je tudi s trgom dela. Trg dela je precej negotov, kar še posebej vpliva na zaposlovanje mladih, med katerimi je vse več brezposelnih. Prehod mladih na trg dela je problematičen, na to pa vpliva več dejavnikov, med katerima sta tudi fleksibilne oblike zaposlitve in mobilnost mladih na trgu dela znotraj države in širše po Evropski Uniji. Večje prilagajanje na spremembe na trgu dela s strani delodajalcev in delojemalcev in povečana mobilnost, bi zmanjšala brezposelnost in stisko mladih v današnjem času.

1.1.1 Opredelitev področja

V raziskavi izhajamo iz dejstva, da kriza vpliva na trg dela in da so mladi po končanem šolanju izpostavljeni brezposelnosti. Proučevali smo aktualno temo brezposelnosti med mladimi in njihov odziv na trenutno stanje na trgu. Mladi se želijo po končanem šolanju vključiti na trg dela, pri tem pa se morajo s svojo mobilnostjo prilagajati spremembam na trgu. Pomembno vlogo imajo podjetja in država, s prilagajanjem na fleksibilne oblike zaposlitve.

1.1.2 Opredelitev problema

V magistrskem delu smo podrobneje predstavili trg dela v Sloveniji, brezposelnost, mobilnost in fleksibilnost na trgu dela. Želeli smo ugotoviti kakšna je mobilnost in fleksibilnost mladih na trgu dela v Sloveniji in kakšna so odstopanja z evropskimi državami, kjer je brezposelnost mladih nižja. V empiričnem delu pa smo poskušali priti do ugotovitev prilagajanja mladih na razmere na trgu dela ter predstaviti tudi dejavnike, ki so pomembni za delodajalce v času nasičene ponudbe na trgu dela.

1.2 Namen, cilji in hipoteze raziskave

1.2.1 Namen raziskave

Namen raziskave je ugotoviti, kakšna je mobilnost mladih na trgu dela in kaj trg dela mladim ponuja. Ugotoviti smo želeli, ali so mladi dovolj mobilni v želji po zaposlitvi in kateri so glavni in pomembni dejavniki za delodajalce, pri iskanju delovne sile med mladimi. Namen raziskave je uvrstiti izobrazbo, kot eno izmed ključnih vplivov na trenutno stanje na trgu dela ter študentsko delo, kot eno izmed fleksibilnih oblik dela.

1.2.2 Cilji raziskave

Cilji v teoretičnem delu:

- opredeliti trg dela,
- opredeliti brezposelnost,
- opredeliti in proučiti fleksibilnost trga dela in mobilnost mladih na trgu dela,
- pregled literature na temo mladih na trgu dela pri nas in širše,
- proučiti obstoječe raziskave na to temo.

Cilji empirične raziskave:

- ugotoviti, kako so se mladi pripravljani prilagoditi spremembam na trgu dela,
- ugotoviti ali obstajajo razlike v mobilnosti mladih v manjšem in v večjem mestu in glavne dejavnike za mobilnost,
- na podlagi dobljenih rezultatov ugotoviti glavne vzroke za previsoko brezposelnost oziroma neprilagodljivost mladih na trgu dela,
- na podlagi dobljenih rezultatov ugotoviti, kako izobrazba vpliva na stanje na trgu dela med mladimi,
- na podlagi dobljenih rezultatov ugotoviti, kakšno vlogo ima fleksibilen trg dela in kako študentsko delo vpliva na brezposelnost med mladimi,
- ugotoviti dejstva, ki so delodajalcu ključnega pomena pri iskanju novega, mladega kadra.

1.2.3 Hipoteze raziskave

V magistrski nalogi preverjamo 5 hipotez in sicer:

H 1: Pri višje izobraženih mladih, plača ne vpliva na izbor delovnega mesta, saj se odločajo za slabše plačana delovna mesta.

H 2: Mladi iz Rogaške Slatine so mnenja, da imajo zelo slabe zaposlitvene možnosti v domačem kraju.

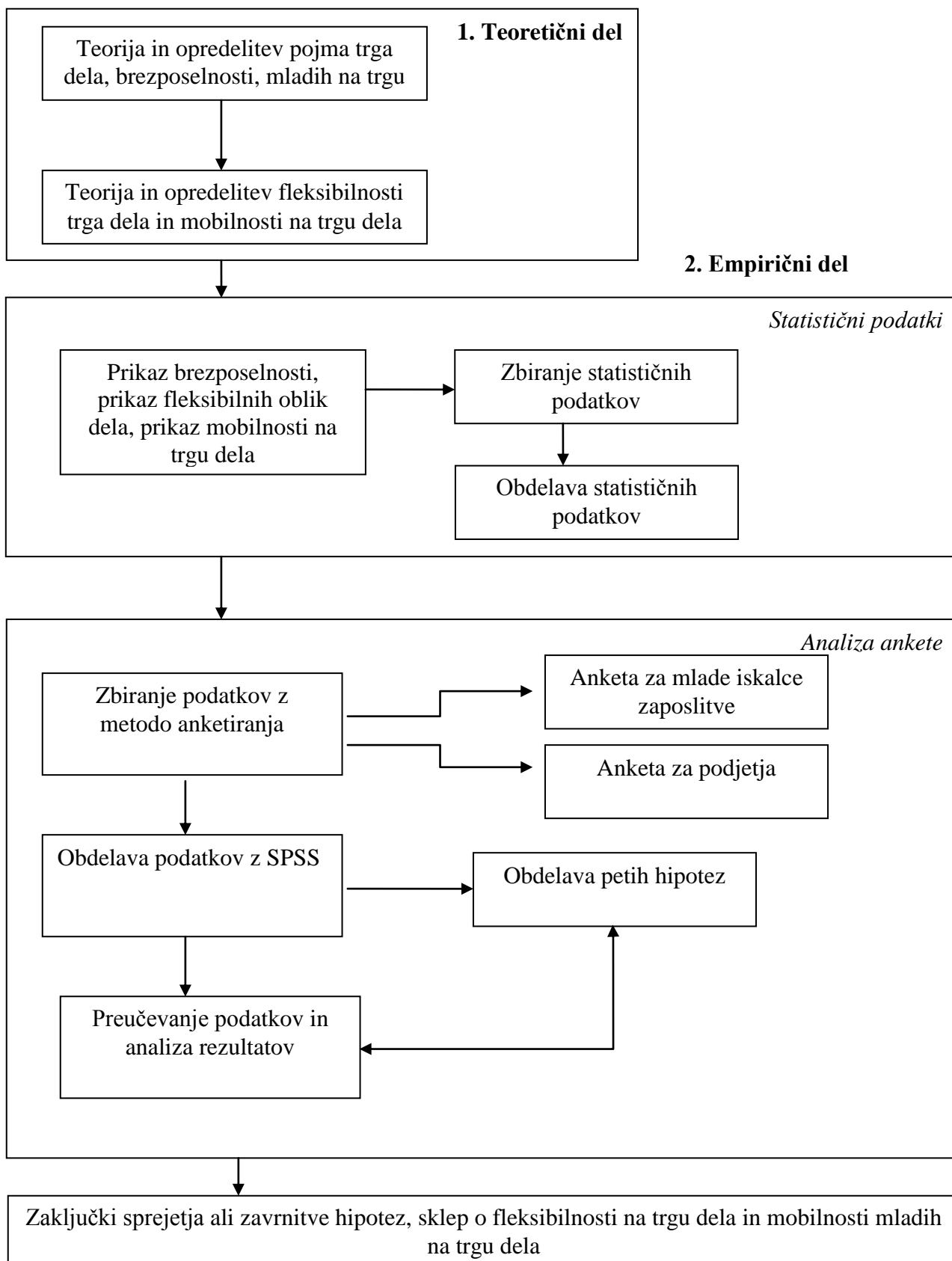
H 3: Mladi brezposelni so mnenja, da je praktično znanje glavni dejavnik za možnost zaposlitve.

H 4: Plača je mladim ključni dejavnik, da iščejo zaposlitev tudi izven svojega kraja.

H 5 : Podjetjem je zelo pomemben osebni razgovor s kandidatom.

1.2.4 Potek izvedbe raziskave

Slika 1: Diagram poteka raziskave



Raziskava je potekala v treh glavnih korakih. V prvem teoretičnem delu smo predstavili splošne definicije o trgu dela, ponudbi dela in povpraševanju po delu. Opredelili smo tudi segmentacijo trga dela ter brezposelnost. Definirali smo pojem fleksibilnost na trgu dela, njegove oblike in merila. Teoretični del pa smo zaključili z opredelitvijo mobilnosti delovne sile ter oblikami in ovirami mobilnosti.

Po teoretičnem delu smo predstavili empirični del magistrskega dela, ki smo ga razdelili na statistične podatke in analizo ankete. Predstavili smo vpliv krize na trenutne razmere na trgu dela ter brezposelnost med mladimi, ki je posledica trenutnih razmer. Namreč, vse več je brezposelnih mladih, ki imajo višjo izobrazbo. Predstavili smo tudi ukrepe za zmanjševanje brezposelnosti v Sloveniji. Analizirali smo prehod mladih na trg dela ter vpliv študentskega dela in šolskega sistema na zaposlovanje. Na podlagi pridobljenih informacij glede fleksibilnosti trga dela in reform na trgu dela, smo predstavili tudi statistične podatke o stopnji mobilnosti med mladimi po različnih kazalnikih – starost, izobrazba in mesto bivanja. Te podatke smo pridobivali s Statističnega urada Republike Slovenije (SURS), Evropskega statističnega urada (EUROSTAT), Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), Urada Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) ipd. Predstavili smo tudi programe, ki delujejo na področju večje mobilnosti mladih na trgu dela in vzpodbujajo mlade na čim hitrejšo in aktivno vključitev na trg dela. Sledila bo analiza anket, s katerima smo potrdili naše hipoteze. Empirični del bo potekal s pomočjo dveh anketnih vprašalnikov, ki smo ju izvedli s pomočjo spleta. V prvi anketi nas je zanimalo razmišljanje mladih na trgu dela in njihovo prilagajanje na trg dela. Anketirali smo mlade, ki se vključujejo na trg dela po končanem šolanju, tiste, ki so že vključeni na trg dela in brezposelne v Mariboru in Rogaški Slatini. Z namenom smo anketirali mlade iz manjšega mesta in mlade iz večjega mesta, da vidimo ali se razlikujejo po želji po mobilnosti, glede na velikost kraja in zaposlitvene možnosti v kraju. V drugi anketi pa smo anketirali podjetja, prav tako iz Maribora in Rogaške Slatine, da smo ugotovili, kako se podjetja soočajo s trenutnim stanjem na trgu dela in nasičenostjo trga dela s strani ponudbe. Preko podatkov pridobljenih s pomočjo anket smo sprejeli postavljene hipoteze.

Na podlagi pridobljenih ugotovitev smo poskušali poiskati odgovore o mobilnosti mladih na trgu dela in ali so želje po mobilnosti, z dejansko stopnjo primerljive in ali so med željami in realnostjo že vrzeli, ki jih je treba s spodbujanjem in programi za večjo mobilnost zapolniti.

1.3 Predpostavke in omejitve

Predpostavke raziskave

Osnova predpostavka v magistrskem delu je, da so se mladi sicer pripravljeni prilagajati spremembam na trgu dela s svojo mobilnostjo, pa vendar je odstotek mobilnosti mladih v Sloveniji še vedno nizek. Mlade je potrebno bolj spodbujati k mobilnosti in tudi fleksibilnosti na trgu dela z različnimi projekti, ki delujejo na tem področju. Na višjo brezposelnost med mladimi vpliva več dejavnikov. Med pomembnejšimi sta študentsko delo in zakonodaja, ki podjetja zavirata pri zaposlovanju mladega kadra. Podjetja se v kriznih časih, ki pestijo trg dela, bolj kot na raznovrstnost delovnega kadra osredotočajo na stroške, ki mu jih zaposleni predstavlja, zato je vedno manjši poudarek na izobraženem, vendar mlajšem kadru, brez delovnih izkušenj.

Omejitve raziskave

Mobilnost in fleksibilnost mladih na trgu dela je zelo razširjena tema, zato se bomo v raziskavi omejili na Slovenijo, v anketi pa na Rogaško Slatino in Maribor. Da bi dobili prikaz o mobilnosti mladih v Sloveniji, smo primerjali odstotke brezposelnosti, fleksibilnost in probleme mladih pri iskanju zaposlitve v drugih državah Evropske Unije.

Pri magistrskem delu je prišlo do omejitev tiskanih virov, saj je zaradi aktualnosti teme, precej več elektronskih virov, člankov, raziskav, analiz in statističnih podatkov. Omejitev je prav tako pri metodi anketiranja, saj smo se pri obeh anketah osredotočili na posebno skupino mladih iskalcev zaposlitev in podjetij. Pri skupini ljudi smo se omejili na mlade iskalce zaposlitve na območju Maribora in Rogaške Slatine, prav tako pa smo v anketi zajeli podjetja iz omenjenih mest. Torej smo se v raziskavi omejili na geografsko področje Sloveniji, anketirali pa smo 60 mladih iz Rogaške Slatine in 60 mladih iz Maribora. Pri podjetjih pa smo anketirali 20 podjetij iz Rogaške Slatine in 30 podjetij iz Maribora, ker smo želeli v enakem razmerju anketirati podjetja glede na velikost. Omejitve so se pojavljale pri izredno mali odzivnosti podjetij v obeh krajih, kar je dodatno otežilo analizo. Pri obdelavi podatkov smo uporabili program SPSS.

1.4 Predvidene metode raziskovanja

V magistrskem delu bomo uporabili naslednje metode:

- metoda zbiranja podatkov

Magistrsko delo sestavljata teoretični in empirični del. V teoretičnem delu smo uporabili opisno oziroma deskriptivno metodo, saj smo predstavili strokovno domačo in tujo literaturo ter članke o trgu dela, brezposelnosti, fleksibilnosti trga dela in mobilnosti na trgu dela. V empiričnem delu, ki obsega statistične podatke smo uporabili deskriptivno metodo in metodo komparacije, saj smo primerjali brezposelnost, fleksibilnost in mobilnost mladih znotraj Slovenije in v Evropski Uniji. Tu smo uporabili večinoma internetne vire, ki so bolj dosledni glede na aktualno temo obravnavanja. V empiričnem delu, ki obsega anketo, smo uporabili metodo anketiranja, saj smo uporabili dva anketna vprašalnika, ki sta sestavljena iz zaprtih in odprtih vprašanj za mlade na trgu dela in podjetja, ki predstavljajo potencialne možnosti za zaposlovanje mladih.

- metoda obdelave podatkov

Podatke ankete smo obdelali s programom SPSS.

Hipotezo H 1 smo analizirali s pomočjo prvega vprašalnika, katerega ciljna skupina so mladi iskalci zaposlitve.

Hipoteza H 1: Pri mladih, ki so višje izobraženi, plača ne vpliva na izbor delovnega mesta, saj se odločajo za slabše plačana delovna mesta. Le-to smo preverili s vprašanjsoma 5 in 7 iz anketnega vprašalnika za iskalce zaposlitve. Vprašanji 5 in 7 sta zaprtega tipa in se nanašata na izobrazbo anketiranih in vpliv plače glede na delovno

mesto. Pri vprašanju 5 smo obravnavali odgovore tistih z višjo izobrazbo (diplomo in magisterijem). Hipotezo H 1 smo preverili s hi-kvadrat testom.

Hipoteza H 2: Mladi iz Rogaške Slatine so mnenja, da imajo zelo slabe zaposlitvene možnosti v domačem kraju. Le-to smo preverili s vprašanjem 13, iz anketnega vprašalnika za iskalce zaposlitve. Vprašanje 13 je sestavljeno iz lestvice, kjer smo ugotovili, kakšne so po mnenju mladih, zaposlitvene možnosti v Rogaški Slatini. Hipotezo H 2 smo preverili s hi-kvadrat testom.

Hipoteza H 3: Mladi brezposelni so mnenja, da je praktično znanje glavni dejavnik za zaposlitev. Le-to smo preverili z dvema vprašanjema zaprtega tipa iz ankete za mlade iskalce zaposlitve, kjer smo spraševali, kaj je po mnenju mladih glavni dejavnik za zaposlovanje pri delodajalcih in kakšen je trenutni status udeležencev. Preverili smo odgovore brezposelnih iz ankete. Hipotezo H 3 smo preverili s t-testom za en vzorec.

Hipoteza H 4: Plača je ključni dejavnik, da mladi iščejo zaposlitev tudi izven svojega kraja. Hipotezo smo preverili z anketnim vprašalnikom za mlade iskalce zaposlitve in sicer s vprašanjem 14, ki je opredeljeno z ocenjevalno lestvico. Mlade sprašuje, kaj bi bilo po njihovem mnenju glavni dejavnik, da bi bili delovno mobilni. Hipotezo H 4 smo preverili s t-testom za en vzorec.

Hipoteza H 5: Podjetjem je zelo pomemben osebni razgovor s kandidatom. Le-to smo preverili z vprašanjema iz anketnega vprašalnika za podjetja, kjer smo s vprašanjem 1 obravnavali vsa podjetja, z vprašanjem 8 pa dejavnike, ki najbolj vplivajo na zaposlitve novega kadra v podjetju, kjer smo izbrali osebni razgovor s kandidatom. Hipotezo H 5 smo preverili s t-testom za en vzorec.

2 TRG DELA

Najbolj poenostavljen model makroekonomije je krožni tok gospodarstva. Krožni tok predstavlja ekonomske subjekte, ti pa dosegaajo stike na različnih trgih. Na enem trgu so ekonomski subjekti predstavljeni kot ponudniki (gospodinjstva kot ponudniki delovnih storitev na trgu dela), na drugem kot povpraševalci (gospodinjstva so tista, ki povprašujejo na trgu dobrin). Celotno gospodarstvo pa razdelimo na posamezne trge, na katerih ti ekonomski subjekti delujejo. Celotno gospodarstvo je razdeljeno na trg dobrin, trg vrednostnih papirjev in trg denarja. Na trgu dela so skupaj združene različne vrste dela, ki predstavljajo eno delovno silo, ki se izraža kot homogen faktor (Senjur, 2001, str. 37-38).

Trg dela je najbolj pomemben trg za večino ljudi, saj predstavlja možnost iskanja zaposlitve in zaslužek za življenje (Lipsey, Chrystal, 2007, 229). Delavci na trgu dela predstavljajo proizvodnji dejavnik, ki je abstrakten. Organiziranja družbe kot je gospodarstvo, je posebna metoda, ki ima namen služiti ljudem v vlogi potrošnikov in delavcev. Trg dela je vir družbenih in političnih konfliktov, saj se na trgu dela vseskozi ukvarjamo s kakovostjo in količino delovnih mest ter stopnjo brezposelnosti, ki pa je trenutno osrednja družbena skrb (Samuelson, Nordhaus, 2002, str. 225).

2.1 Ponudba dela in povpraševanje po delu

Trije strukturni elementi sestavljajo trg dela in to so povpraševanje po delovni sili, ponudba delovne sile in cena delovne sile, ki pa je rezultat srečevanja med ponudbo in povpraševanje (Gorišek et al., 1991, str. 36).

Ponudba dela je definirana s številom delovnih ur, ki jih želi prebivalstvo opraviti v pridobitni dejavnosti. Poznamo tri ključne elemente ponudbe dela in to so (Samuelson, Nordhaus, 2002, str. 229-230):

- ure na delavca; pri delovnih urah ima večina ljudi nadzor nad tem, koliko ur tedensko delajo v svojem življenju. Sami se namreč odločijo ali bodo študirali, imeli raje delno zaposlitev, se hitreje upokojili in vsi ti dejavniki zmanjšajo število delovnih ur v življenju,
- udeležba v delovni sili; največji vpliv na dogajanje na trgu dela ima velik priliv žensk v delovno silo. Delno je to posledica realnih plač, zraven ekonomskih dejavnikov, pa ima veliko vlogo družbeni odnos do vloge žensk, ki se vseskozi spreminja,
- preseljevanje; vloga imigracije je pomembna v ponudbi dela. Na eni strani priseljevanja povečuje ponudbo slabo usposobljenih v primerjavi z visoko usposobljenimi delavci, kar ima iz vidika ponudbe velik učinek.

Posamezni delavci torej ponujajo v gospodarstvu delovne storitve. Vsak posameznik poskuša maksimirati koristnost in zadovoljstvo. Raven koristnosti je pozitivno odvisna od prostega časa in od realnega dohodka, ki posledično omogoča pridobitev dobrin in storitev za posameznika (Senjur, 2001, str. 145).

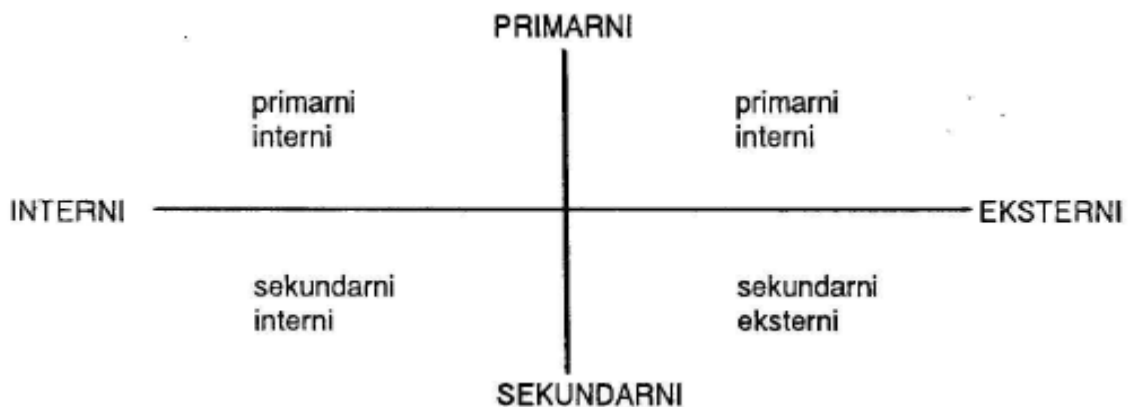
Na drugi, povpraševalni strani trga dela, pa kupce storitev predstavljajo podjetja, ki proizvajajo blago. Podjetja torej proučujejo povpraševanje in na tak način povpraševanje po delu tudi določijo (Senjur, 2001, str. 147). Povpraševanje po delu omogoča njegova mejna produktivnost pri proizvodnji narodnega outputa. Ko se povečuje količina akumuliranega kapitala, raste tudi povpraševanje po delu, enako pa je tudi ko tehnologija napreduje in ko se izboljšuje kakovost dela (Samuelson, Nordhaus, 2002, str. 227).

2.2 Segmentacija trga dela

Procesi fleksibilizacije delujejo v ekonomskem podsistemu na trg delovne sile bolj neposredno. Procesi, ki delujejo v tem okviru in ga tudi spodbujajo, pa je diferenciacija predpostavk delovanja trga delovne sile. Ko je na trgu delovne sile prisotna visoka stopnja brezposelnosti in pomanjkanje delovnih mest, ki so na trgu iskani, je še posebej potrebna večja fleksibilnost trga delovne sile, ki se tudi sam diferencira (Ignjatović, 2002, str. 69).

Trg delovne sile je segmentiran večplastno, segmentacija pa poteka vzdolž socialne in tehnične osi. V socialno os, v dejavnike diferenciacije spada nagrajevanje, delovni pogoji, odgovornost, avtonomija, gotovost zaposlitve, medtem ko pri tehnični osi, pod dejavnike diferenciacije spada specifičnost delovnih nalog ter zahtevane sposobnosti in položaj v hierarhiji. V delitev dela pri socialni osi spada primarni in sekundarni segment, pri tehnični osi pa interni in eksterni segment (Gorišek et al., 1991, str. 38).

Slika 2: Delitev dela



Vir: (Gorišek et al. 1991, 39)

Tako je iz slike 2 razvidna delitev trga dela na štiri različne segmente (Gorišek et al., 1991, str. 38-39):

- primarni interni segment; tu so delovna mesta, ki so ključnega pomena, saj je usposabljanje za to delovno mesto dolgotrajno in drago, posledično pa omogoča kariero, dobre delovne pogoje in visoko avtonomijo,
- primarni eksterni segment; tudi tu so delovna mesta, ki so dobro nagrajena, vendar niso značilna za podjetja, saj je za njih potrebno krajše usposabljanje, uresničitev kariere pri njih ni možna, jih pa vseeno zasedajo visoko izobraženimi kadri,

- sekundarni interni segment; tu so delovna mesta za katera je potrebno manj znanja, so slabo nagrajena in negotova, se pa opravljajo v slabših delovnih pogojih. Ta delovna mesta zasedajo v večini ženske in mladi,
- sekundarni eksterni segment; sestavljajo imigranti in priložnostni delavci. Za takšna delovna mesta ni potrebno imeti določenih veščin in usposabljanj, posledično pa je delo okarakterizirano kot negotovo, slabo plačano, izvaja pa se v slabih pogojih.

Norčič (1996, 190) navaja, da se primarni trg delovne sile deli še naprej in sicer v:

- neodvisni primarni trg; sem spadajo tehnološko najbolj razvite dejavnosti in tu so delavci visoko izobraženi, ki pa so vseskozi vključeni v proces usposabljanja in izobraževanja. Posledica dodatnega izobraževanja, so tudi dohodki delavcev, ki so precej višji. Delovno razmerje se sklepa za daljše časovno obdobje, za kar so posebej zainteresirani delodajalci,
- podrejeni primarni trg; zaposluje delavce s poklicno izobrazbo, njihovo znanje pa se z dodatno izobrazbo ne povečuje. Delavski sindikati, katere si ustvarijo, pa jih varujejo pred plačnimi nihanjem in nihanjem zaposlitve, pa vendar prihaja do občutnih brezposelnosti, posebej v izrazitejših cikličnih nihanjih.

2.3 Mladi na trgu dela

Mladi slabo poznajo svoje poklicne interese, zato težje dosežajo življenjske in zaposlitvene cilje. Za članice Evropske Unije je značilno, da imajo na trgu dela preveč zelo usposobljenih ljudi, glede na dejanske potrebe na trgu dela. Tudi plača mladih je nižja od drugih, saj so slabše praktično usposobljenosti in imajo manj izkušenj. Zato je izrednega pomena možnost oziroma sposobnost prilagajanja med slabše in boljše plačanimi deli, kar pa je zaradi fleksibilnih oblik zaposlitve vedno težje (Drobnič, 2009, 254).

Festić et. al (2006, 1-2) navaja, da je prehod na trg dela iz izobraževanja, prelomnica vsakega posameznika. Vedno več mladih nadaljuje šolanje na terciarni ravni, kar pa podaljšuje čas prehoda mladih na trg dela. Vedno več je tudi zaposlitev za določen čas in s krajšim delovnikom, kar predstavlja večjo negotovost, kot tradicionalna oblika zaposlitve za nedoločen čas. Eno izmed sodobnih dogajanj na trgu dela je tudi prehajanje nazaj v izobraževanje in zopet na trg dela, kar je še posebej značilno za mlade. Po Schildu in Medlinski (2010, 5) se mladi kljub različnim okoliščinam in možnostim soočajo s številnimi skupnimi težavami in izzivi v svojih družbah. Vedno več je nezaposlenosti med mladimi, ki je ključni izziv politike, kot tudi vse daljši prehod mladih med izobraževanjem in vstopom na trg dela. Pojav neregistriranega dela v sivi ekonomiji, brez pogodb, socialnih ali drugih koristi in varnosti na trgu dela, ostaja eden od glavnih izzivov v nekaterih evropskih državah.

2.4 Brezposelnost

Zaposlenost je pomembna z vidika družbe in tudi posameznika. Senjur (2001, str. 143) opredeljuje zaposlenega delavca kot faktor proizvodnje, večja zaposlenost pa je povezana z večjo proizvodnjo. Zaposlena oseba prejemke z delom troši, zato pa se lahko preživlja, to pa predstavlja osnovno potrebo in značilnost vsakega človeka.

Brezposelnost je glavni produkt delovanja trga dela, saj ta nenehno spreminja strukturo trga delovne sile. Trije dejavniki vodijo v situacijo, ki se ji je težko izogniti. To je prevelika ponudba na trgu dela, na drugi strani premajhno povpraševanje na trgu dela ter neprimerno delovanje na trgu dela. Vsi ti trije dejavniki, pa vodijo v visoko brezposelnost. Posledica visoke brezposelnosti pa je tudi uvajanja novih tehnologij, ki posledično izrinejo delovno silo iz trga dela (Gorišek et al., 1991, str. 40).

2.4.1 Opredelitev in merjenje brezposelnosti

Glede na funkcije, ki jih opravlja celotno prebivalstvo določene države, jih lahko razdelimo v več skupin. Prva skupina so zaposleni, torej tisti, ki opravljajo kakršnokoli plačano delo, ne glede na to ali so trenutno v službi, koristijo dopust, so na bolniški ali pa zaradi stavk začasno niso vključeni na trg dela. V Sloveniji v to skupino uvrščamo zaposlene za določen in nedoločen delovni čas in so registrirani na Zavodu za zaposlovanje. Druga skupina so nezaposleni, torej tisti, ki aktivno iščejo zaposlitev, vendar je zaradi različnih razlogov nimajo. Tudi v takšnem primeru Zavod za zaposlovanje, zahteva prijavo. Tretja skupina pa so mladina, ki se šola, upokojnenci, bolni ljudje, ki so nesposobni za delo in tudi ljudje, ki ne marajo delati in gospodinje. Vsi ti spadajo v skupino neaktivnega prebivalstva, uporablja pa se tudi izraz vzdrževano prebivalstvo. Aktivno prebivalstvo dobimo tako, da od celotnega prebivalstva odštejemo neaktivno prebivalstvo in nam ostanejo samo zaposleni in nezaposleni. Namesto pojma aktivno prebivalstvo, lahko uporabimo tudi pojem delovna sila (Setnikar-Cankar, Hrovatin, 2004, str. 161-162).

Prehod iz ene kategorije v drugo, pa delimo na 6 sklopov (Kaufman, Hotchkiss, 2000, str. 670-671):

- izguba delovnega mesta s preходом v skupino brezposelnih,
- izguba delovnega mesta z izstopom iz trga dela,
- najdeno novo delovno mesto, prehod iz skupine brezposelnih,
- prehod iz brezposelnosti v izstop iz trga dela,
- prehod iz stanja zunaj delovne sile v skupino brezposelnih,
- prehod iz stanja zunaj delovne sile v stopnjo zaposlenosti.

V Sloveniji imamo za spremljanje gibanja brezposelnosti na voljo dva različna vira podatkov. En vir podatkov posreduje Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ) in to je število registriranih brezposelnih. Drugi podatki pa so pridobljeni s pomočjo ankete o delovni sili, katero pa izvaja Statistični urad Republike Slovenije (SURS). Ta namreč daje mednarodno primerljive podatke o brezposelnosti. Za brezposelne se po anketni delovni sili po kriterijih Mednarodne organizacije dela (ILO) štejejo osebe, ki v tednu pred anketiranjem niso opravile niti ene ure dela za plačilo in niso zaposlene ali samozaposlene, tiste, ki so v zadnjih štirih tednih pred anketiranjem aktivno iskale zaposlitev in tiste, ki so pripravljene sprejeti delo takoj ali v roku dveh tednov od dneva anketiranja (Lušina, Brezigar Masten, str. 2011, 9).

Stopnjo brezposelnosti Strašek (2005, str. 47) definira kot število brezposelnih, ki trenutno nimajo zaposlitve, vendar si jo želijo, izraženo kot odstotek aktivnega

prebivalstva. Brezposelnost se ugotavlja običajno preko ankete, kjer vzamejo za merilo delovno aktivnost, ki pomeni "vsaj ena ura dela za plačilo na teden". Majhno število delovnih ur namreč ne zagotavlja pogoje za osnovne človekove potrebe, zato je ta kriterij pogosto izpostavljen kritikam. Pod anketno brezposelne se smatrajo osebe, ki so stare od 15 naprej, ki v tekočem tednu niso delale, kljub temu pa so se pojavljale kot aktivni iskalci zaposlitve.

Stopnjo brezposelnosti (U) v odstotkih izračunamo tako, da število brezposelnih delimo z aktivnim prebivalstvom v nekem trenutku (Setnikar-Cankar, Hrovatin, 2004, str. 162):

$$U = \frac{NEZAPOSLENI}{AKTIVNO\ PREBIVALSTVO} \times 100$$

Ko pa se meri brezposelnosti, pa lahko pride do podcenjevanja ali precenjevanja stopnje brezposelnosti. Do podcenjevanja pride, saj se tisti, ki so delno zaposleni in ki ne delajo za polni delovni čas, uvrščajo med zaposlene. Do precenjevanja pa pride iz razlogov (Strašek, 2005, str. 48):

- osebe, ki ne želijo delati se pretvarjajo, predvsem zaradi finančne plati, saj bi prejemale nadomestila za brezposelne,
- brezposelni nočejo dela, edini pogoj pa bi bila izredno visoka plača,
- zaradi brezposelnih, ki pa so vleteni v trg dela, vendar so "zaposleni" v sivi ekonomiji.

2.4.2 Vrste brezposelnosti

Poznamo tri vrste brezposelnosti (Gorišek et al., 1991, str. 40-41) in to so prostovoljna brezposelnost, tehnološka brezposelnost in odkrita brezposelnost. Pri prostovoljni brezposelnosti imajo delavci različne osebnostne razloge, ki so subjektivne narave in iz procesa dela izstopijo. Druga, tehnološka brezposelnost nastane zaradi inovacij ter tudi uvajanja novih tehnologij v podjetjih, ki pa lahko hitro postane trajna, za kar je pa razlog hitri razvoj. Podjetja ohranjajo delavce na zalogo, zato gibanja niso več tako jasna.

Odkrita brezposelnost se deli na (Gorišek et al., str. 1991, 41 in Senjur 2001, str. 151) :

- frikcijsko brezposelnost, ki se pojavlja zaradi sezonskih nihanj in tudi proizvodnih sprememb, na katere pa se trg dela ne more odzovati dovolj hitro. To brezposelnost pokrivajo določena delovna mesta. Frikcijska brezposelnost je posledica menjavanja služb posameznika in iskanja nove službe. Potreben je namreč čas, da posameznik najde primerno zaposlitev, med iskanjem pa je brezposeln,
- ciklično brezposelnost, ki se pojavlja zaradi pomanjkanja delovnih mest, na kar pa vpliva lahko recesija ali pa deagrarizacija, najpogosteje v procesu rasti gospodarstva,
- strukturno brezposelnost, ki je praviloma dolgotrajna, pojavi pa se kot nesklaje med ponudbo in povpraševanjem, ki se izraža kot presežek enih in pomanjkanje drugih

poklicev. Do neuskklajenosti lahko pride tudi zaradi slabe in premajhne mobilnosti delovne sile in zaradi razlike med iskano in dejansko usposobljenostjo delavcev.

- prikrito brezposelnost, med katero spadajo osebe, ki si ne želijo biti produktivne in zaposlene za dalj časa ter osebe, ki so sicer nezaposlene, vendar aktivno ne iščejo zaposlitve, kljub temu pa imajo željo po zaposlitvi. Izraz, ki se uporablja za takšno delovno silo je podzaposleni ali latentno brezposelni.

Senjur (2001, str. 152) navaja, da je brezposelnost lahko tudi posledica nepopolnih informacij. Tu gre za pomanjkanje informacij o delovnih mestih, ki so razpoložljiva in na drugi strani o ponudbi delavcev na trgu dela in ne pride do združenja teh dveh informacij, ki bi lahko spremenila situacijo brezposlenosti.

3 FLEKSIBILNOST TRGA DELA IN MOBILNOST DELOVNE SILE

Fleksibilnost trga dela je opredeljena z več različnih vidikov. Fleksibilnost po strokovni literaturi (HM Treasury 2003, str. 9) je lahko opredeljena kot hitrost, s katero se lahko trg dela prilagodi, kot odgovor na gospodarski šok. Prožen oziroma fleksibilen trg dela je tudi tisti, ki izkazuje dobro ravnotežje, kar pomeni nizko stopnjo strukturne brezposelnosti ali v smislu institucionalnih značilnosti, ki vplivajo na določanje plač, ponudbo in povpraševanje na trgu delovne sile in tržno delovno uspešnost.

Na prožnem oziroma fleksibilnem trgu dela je visoka stopnja mobilnosti delovne sile zaželeno, predvsem zaradi prilagoditve zaposlovanja na spremenjene pogoje povpraševanja. Neučinkovita razporeditev delovnih sredstev, lahko negativno vpliva na dolgoročno raven in stopnjo rasti potencialnega proizvoda in na kratek rok omejuje hitrost, pri kateri lahko gospodarstvo raste. Zato prost pretok delovne sile predstavlja eno osrednjih načel Evropske Unije in je pomemben sestavni del vzpostavitve enotnega trga (ECB, 2006, str. 7).

Klau in Mittelstadt (2005, str. 10) v svoji študiji razlikujeta štiri vidike fleksibilnosti trga dela:

- 1) fleksibilnost realnih stroškov dela v celotnem gospodarstvu,
- 2) fleksibilnost relativnih stroškov dela po poklicih v podjetjih,
- 3) mobilnost delovne sile,
- 4) fleksibilnost delovnega časa in urnika dela.

Prva dva sta makro in mikroekonomska vidika fleksibilnosti stroškov dela, medtem ko se druga dva nanašata na kvantitativno in kvalitativno prilagodljivosti ponudbe in uporabe delovne sile. Nekateri od teh elementov so v medsebojni interakciji. Na primer, toge plače v zaposlitvi s polnim delovnim časom, lahko vodijo do povečanja fleksibilnosti delovnega časa in urnika dela pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Na drugi strani, pa so tudi plačne razlike delno odvisne od mobilnosti delovne sile.

3.1 Fleksibilnost trga dela

Ignjatović (2002, str. 41) navaja, da gre pri fleksibilnosti trga dela za spremembe predpostavk in pojmov, ki trg delovne sile in zaposlovanje obvladujejo. Predvsem v obdobju, ko je značilna visoka stopnja brezposelnosti in pomanjkanje delovnih mest, so zahteve za fleksibilnosti trga delovne sile vedno večje in nujnejše. Posledično prihaja do večji sprememb med situacijami dela glede na dohodek, kvalifikacijo, varnost delovnega mesta, delovno obremenitvijo, možnostmi za napredovanje, komuniciranje, ipd.

Fleksibilnost trga dela zagotavlja prilagoditve stroškov dela in zmanjšuje število brezposelnih delavcev. To se je izkazalo za države z visoko fleksibilnostjo trga dela in nizko varnostjo zaposlitve. Po drugi strani pa imajo države z visoko stopnjo varnosti

zaposlitve in slabo fleksibilnostjo trga dela, višjo stopnjo brezposelnosti. Fleksibilnost trga dela ima pomemben vpliv na ponudbo delovne sile, saj se delovna sila lahko na podlagi aktivne politike trga dela, izobraževanja in usposabljanja, prilagaja na povpraševanje na trgu dela (Sruk et al. 2008, str. 27-28).

Popolnoma prilagodljivo gospodarstvo je tisto, v katerem se cene in količine takoj prilagodijo na vsak šok na način, da se zagotovi popolna izraba virov. Za trg dela, bi popolna prilagodljivost pomenila, da se po vsaki spremembi gospodarskega okolja, delovna sila takoj prerazporedi na njegovo najbolj učinkovito rabo, pri čemer stopnja brezposelnosti ostaja na strukturni ravni. Ker pa je potreben čas za takšno prilagoditev, se v vmesnem času pojavlja porast brezposelnosti. V primeru fleksibilnega trga delovne sile, bo prilagoditveno obdobje kratkotrajno, saj bodo cene in količine hitro ponovno vzpostavile ravnotežja (HM Treasury 2003, str. 14).

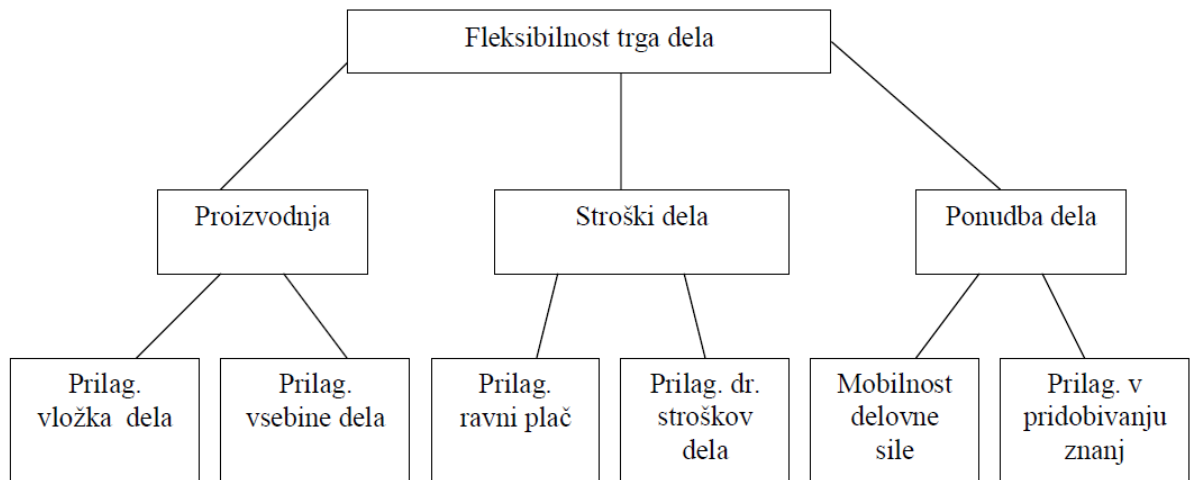
3.1.1 Oblike fleksibilnosti dela

V Sloveniji in v Evropski Uniji so pogoste razprave o fleksibilnosti in varni fleksibilnosti na trgu dela. Da je država lahko uspešna znotraj svojega okolja, mora biti trg dela dovolj fleksibilen. Kajzer (2008, str. 54) povzema delitev fleksibilnosti dela po Monastiriotisu (2003, str. 6) in sicer po ravneh in vidikih, na abstraktni ravni in po empiričnem vidiku. Abstraktna raven ima dve razsežnosti in sicer delitev na številčno in funkcionalno fleksibilnost, druga pa na notranjo in zunanjo fleksibilnost trga dela. Tako lahko delimo fleksibilnost trga dela na štiri vrste:

- a) notranja številčna fleksibilnost, kjer je pomembna prilagodljivost vložka dela v podjetju, ki je že v uporabi – tu je pomembna prilagodljivost delovnih ur, delovnega časa ter odmora in dopusta,
- b) zunanja številčna fleksibilnost, kjer je pomembna prilagodljivost med vložkom dela in samim trgov del. Zunanja številčna fleksibilnost je tako povezana s možnostjo uporabe delnih in začasnih zaposlitev, s povečano fleksibilnostjo plač ter pravil, ki določajo in vključujejo najemanje in odpuščanje delovne sile,
- c) notranja funkcionalna fleksibilnost, ki pomeni sposobnost podjetja, da se prilagodi spremembam v povpraševanju in tehnologiji, z načinom proizvodnje in organizacije dela,
- d) zunanja funkcionalna fleksibilnost, ki je povezana s samo sposobnostjo podjetja, ki omogoča, da se določeni deli proizvodnje opravljajo tudi zunaj podjetja s podizvajalci.

Empirični vidik na fleksibilnost trga dela pa lahko opredelimo na tri področja in sicer, proizvodnjo, stroške dela in ponudbo dela. Slika 3 opredeljuje, da je proizvodnji možno prilagajati vsebino in vložek dela. Prilagajanje pri stroških je možno na raven plač in drugih stroškov dela, ponudba dela pa je omogočena kot fleksibilnost z mobilnostjo delovne sile in prilagoditvijo s pridobivanjem novih znanj.

Slika 3: Oblike fleksibilnosti dela

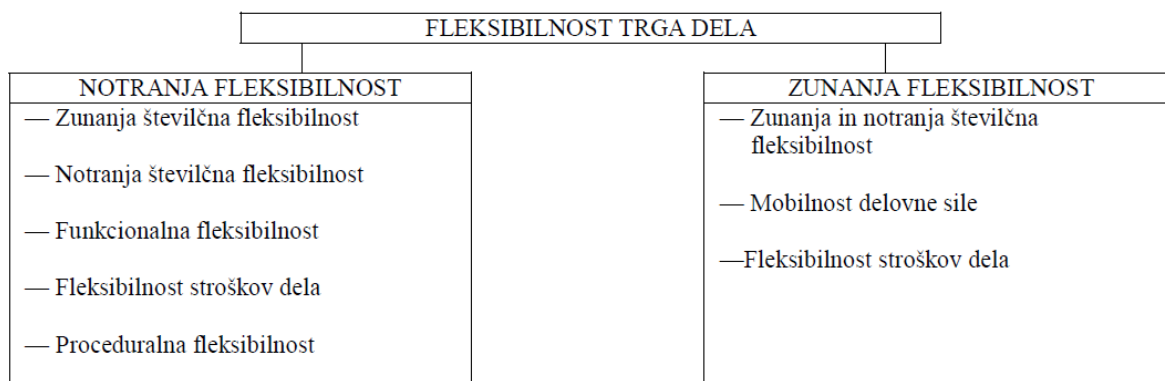


Vir: (Kajzer 2007, str. 17 povzeto po Monastiriotisu 2003, str 6)

Ignjatović in Kramberger (2000, str. 446-460) opredeljujeta fleksibilizacijo trga dela, kot ukrepe politike za odstranjevanje ovir, da lahko odprti trg dela nemoteno deluje. Razmerje med fleksibilnostjo in rigidnostjo trga dela delita na dve različni ravni. Prva je raven posameznika, kjer je prisoten mikro trg dela in se analizira fleksibilnost posameznikove prilagodljivosti ekonomskemu in družbenemu sistemu. Druga raven pa je raven sistema kot celote. Tu je prisoten makro trg dela, ki pa zajema sposobnost, da se lahko prilagaja celotni sistem.

Oblike fleksibilnosti trga dela pa Kajzer (2008, str. 55-56) označuje tudi po Rimmerju in Zappali (1988) in sicer s stališča podjetja kot notranjo fleksibilnost in s stališča gospodarstva, kot zunanjo fleksibilnost, kar predstavlja slika 4. Na ravni podjetja, kjer je fleksibilnost notranja, se ta deli na zunanjo številčno fleksibilnost, notranjo številčno fleksibilnost, funkcionalno fleksibilnost, fleksibilnost stroškov dela ter proceduralno fleksibilnost. Zunanja številčna fleksibilnost pri podjetju, označuje njegovo sposobnost prilagajanja produkcijskega faktorja dela, spremembam na trgu blaga tako, da zmanjšuje ali povečuje število zaposlenih. Notranja številčna fleksibilnost pri podjetju, označuje njegovo sposobnost prilagoditve obsega in časovne razporeditve dela brez da bi kakorkoli zmanjšala ali povečala število zaposlenih. Kot tretja, funkcionalna fleksibilnost pomeni možnost delodajalca, da razporeja zaposlene na različna delovna mesta, kar je v bistvu notranja mobilnost zaposlenih. Četrta delitev, fleksibilnost plač in stroškov dela predstavlja v podjetju nagrajevanje dela oziroma kako je plača povezana z rezultatom dela. Kot zadnja, proceduralna fleksibilnost, ki predstavlja postopke pogajanj in dogovarjanje o dejavnikih, pa zajema vse zgoraj navedene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Slika 4: Oblike fleksibilnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva



Vir: (Kajzer 2008, str. 55-56 povzeto po Rimmerju in Zappali 1988).

Na ravni narodnega gospodarstva pa zunanjo fleksibilnost delimo na (ibid.) zunanjo in notranjo številčno fleksibilnost, fleksibilnost stroškov dela in mobilnost delovne sile. Zunanja številčna fleksibilnost, izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti, medtem ko notranja številčna fleksibilnost izraža prilagajanja opravljenih delovnih ur, glede na spremembe na trgih dela po povpraševanju. Fleksibilnost stroškov dela predstavlja kakšno bo prilagajanje ravni realnih plač in tudi vseh drugih stroškov dela na spremembe v oblikah, kot so zaposlenost, brezposelnost in produktivnost. V zunanjo fleksibilnost pa spada tudi mobilnost delovne sile in spremembe na tem področju.

Če opazujemo fleksibilnost glede na glavne akterje trga dela, torej delavce in delodajalce se stran fleksibilnosti razlikuje in drugače interpretira. Pri delavcih se fleksibilnost pojavlja kot oblika večje možnosti in priložnosti za zaslužek ter v pogojih kako je človek sam prilagodljiv. Obstaja pa tudi negativna stran fleksibilnosti, saj se delavci raje odločajo za varnejše službe, ki pa so manj plačane, kot pa da bi tvegali v negotovih, vendar boljše plačanih delovnih mestih. Za delodajalce je pozitiven vidik fleksibilnosti v večjem prilagajanju faktorjev proizvodnje, še posebej dela. Negativna plat fleksibilnosti pri delodajalcih pa so odpuščanja, kar posledično pomeni nezaupanje med delavci, ki ustvarja negativno klimo znotraj podjetja (Ignjatović, Kramberger 2000, str. 446-460).

3.1.2 Fleksibilne oblike zaposlitve

Mladinski svet Slovenije (2013, str. 8) izraz fleksibilne oblike zaposlitve uporablja za nestandardne oblike zaposlitve. Delo za nedoločen čas spada v standardno obliko zaposlitve, medtem ko med fleksibilne oblike zaposlitve spadajo zaposlitve s krajšim delovnim časom, zaposlitve za določen čas, samozaposlitve, delo po avtorski pogodbi, delo na domu, izmensko delo, delitev delovnega mesta, trikotno zaposlovanje, lažno samozaposlovanje ter v Sloveniji tudi študentsko delo. Lušina, Brezigar Masten (2011, str. 18) navajajo v mednarodnih primerjavah zaposlitev za določen čas in zaposlitev s krajšim delovnim časom, kot merili fleksibilnosti trga dela, ki sta delni. Podatki za ti dve merili so dostopni in posledično tudi najpogosteje uporabljeni, prihaja pa do problemov pri ustreznosti. Če je zaposlovanje za določen čas razširjeno, kaže na togost

trga dela ali pa posledico gospodarske strukture, kar pa je pokazatelj ne fleksibilnosti trga dela.

Tucker (2002, str. 16-17) navaja, da kot pri različnih kategorijah nestandardnega dela, obstaja namreč veliko razlik med standardnimi zaposlitvami in fleksibilnimi oblikami zaposlitve. Standardna zaposlitev ima skupek lastnosti, ki prehajajo iz polnega delovnega časa do zaposlitve za nedoločen čas in samozaposlovanja. Fleksibilne oblike dela pa vključujejo vsa tista delovna mesta, ki ne sodijo v te standardne oblike zaposlovanja, kot je navedeno v tabeli 1.

Tabela 1: Razlike med standardnimi in fleksibilnimi zaposlitvami

| glavne značilnosti standardne zaposlitve | glavne značilnosti fleksibilne zaposlitve |
|---|--|
| polni delovni čas (30 ali več ur na teden) | skrajšan delovni čas |
| stalnost zaposlitve | neenakomeren delovni čas, delo na poziv |
| stacionarost delovnega mesta | sezonske, začasne ali občasne pogodbe |
| redno plačane ure | samozaposlenost |
| stalnost delovnega časa | delo od doma ali delo na črno |

Vir podatkov: (Tucker 2002, str. 16-17)

V tabeli 1 standardne oblike zaposlitve predstavljajo varnejšo zaposlitev, saj je to zaposlitev za polni delovni čas in predstavlja stalnost zaposlitve, pri fleksibilni obliki zaposlitve pa gre za skrajšan in neenakomeren delovni čas. Pri fleksibilnih zaposlitvah je za delodajalce finančna obremenitev manjša, saj se večinoma poslužujejo sezonskih, začasnih ali občasnih pogodb. Za standardne oblike zaposlitve velja stacionarnost delovnega mesta, redno plačane ure in stalnost delovnega časa, medtem ko je za fleksibilne zaposlitve značilna samozaposlenost, delo od doma in delo na črno.

3.1.3 Varna prožnost

Evropska politika zaposlovanja se nanaša na politike, ki dajejo doprinos k povečanju človeškega kapitala in boljšim zaposlitvenim možnostim. Pri mladih je izrednega pomena povezovanje izobraževanja in usposabljanja z delovnimi mesti, kar vodi do večje produktivnosti in stabilnejše zaposlitve. Glavni pristop za manjšo brezposelnost in nepovezanost trga dela, pa je prožna varnost. Prožne in varne pogodbene ureditve olajšajo prehod v zaposlovanje, ali iz izobraževanja v poklic ali iz nezaposlenosti na delovno mesto (ESZ, 2011, str. 4). Varovanje zaposlitve je pomemben dejavnik vedenja delodajalcev in delojemalcev. Fleksibilnost trga dela se v literaturi povezuje z zakonsko ureditvijo in institucijami trga dela in tudi z varovanjem zaposlitve. Kajzer (2007, str. 19) opredeljuje razloge za ureditev varovanja zaposlitve na varnost delavca pri delu, zaposlitvi in dohodku ter pred vsemi negotovostmi na trgu dela, na stalnost zaposlitev, kot spodbujanje vlaganja v človeški kapital in posledično povečano produktivnost in na povečanje pripravljenosti delavca na sprejemanje tehnološkega napredka, izobraževanja in usposabljanja ter notranje mobilnosti s stalnostjo zaposlitve.

Varna prožnost zagotavlja prilagajanje delavcev fleksibilnim oblikam zaposlitve. To posledično pomeni izboljšanje ekonomske učinkovitosti in pozitivno prispeva k premikom na trgu dela. Višja prožnost trga dela, pa v času ekonomske in socialne krize

ne pride do izraza, saj se z ekonomskimi izgubami podjetja, spremeni fleksibilnost trga dela na ravni države. Podjetja v času krize delujejo bolj varčno in stabilno, izvajajo manj prilagoditev dela, kar je sicer boljše za zaposlovanje in obremenjevanje države z socialnimi izdatki, na prožnost pa vpliva negativno (ZSSS, 2010, str. 3-4). Koncept varne prožnosti je postal cilj Slovenije, kot odgovor za izzive globalizacije. Štiri komponente sestavljajo koncept varne prožnosti in posledično zagotavljajo dinamičen trg dela in varnost za posameznika. Štiri komponente so fleksibilna zaposlitvena pogodbeno razmerja, ki so fleksibilna tako za delavca, kot za delodajalca, aktivna politika zaposlovanja, ki pomaga ljudem v primeru brezposelnosti, sistem vseživljenjskega učenja in moderni sistemi socialne varnosti, ki kombinirajo finančno plat pomoči s spodbudami in mobilnostjo na trgu dela. K oblikovanje vseh štirih komponent je potrebno pristopiti celovito, kar pa predstavlja za Slovenijo velik izziv (UMAR, 2008, str. 119-120).

Drobnič (2009, str. 219-220) navaja prožnost s strani podjetja in s strani zaposlenega. Varnost mora biti vidna v čim večjem številu delovnih mest za zaposlene v času brezposelnosti, za podjetja pa v lažji izbiri kadra, za doseg dolgoročnih optimalnih rezultatov. Prava varnost za delavca ni zaščita samo kadar je zaposlen, ampak tudi v času brezposelnosti, z možnostmi usposabljanja in izobraževanja, da se čim lažje in hitreje vključi nazaj na trg dela.

3.2 Mobilnost delovne sile

Mobilnost delovne sile je sestavljena iz lokacijskih sprememb delavcev, tako fizično po prostoru (geografska mobilnost) ali glede na spremembo vrste delovnih mest (poklicna mobilnost). Geografska mobilnost se lahko naprej delijo na kratke razdalje in dolge razdalje, kot tudi v prostovoljno in prisiljeno migracijo. Mobilnost pri delu je lahko stranska (glede na delovna mesta s podobnim socialno-ekonomskim statusom) ali navpična (z delovnega mesta na boljše ali slabše delo). Na agregatni ravni, mobilnost delovne sile prinaša pomembne gospodarske koristi. Prerazporeditev delavcev med regijami omogoča izkoriščanje komplementarnih virov, ki so jih odkrili v novih krajih, medtem ko prerazporeditev v vseh sektorjih omogoča uporabo novih tehnologij in rast novih industrij. Na individualni ravni, mobilnost omogoča izboljšave v gospodarskih okoliščinah, za tiste, ki so se znašli v slabih delavskih in življenjskih okoliščinah (Long, Ferrie, 2006, str. 1).

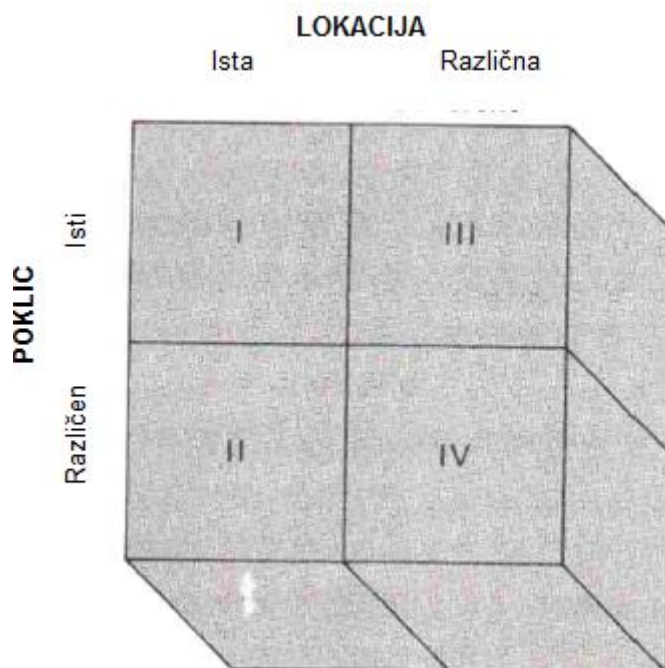
3.3 Oblike in ovire mobilnosti delovne sile

Ovire za mobilnost delovne sile lahko razdelimo v dva ločena razreda, prva je osebna in druga je situacijska. Osebne ovire vključujejo fizično in psihično sposobnost. V situacijske ovire vključujejo izobraževalne možnosti, kakor tudi različne zakone in politične dejavnike in celo zgodovinskih ovir. Mobilnost delovne sile je stanje, v katerem so delavci sposobni ali pripravljeni, da zamenjajo delodajalca, delovno mesto, poklic ali geografsko lokacijo. Ko mobilnost delovne sile ne povzroči spremembe v razvrstitvi ali statusu delavca, označimo to kot horizontalno mobilnost, če pa gre spremembo razvrščanja ali status delavca je to označeno kot vertikalna mobilnost (Mboya, 2009, str. 1).

Mobilnost delovne sile ima več oblik, kar nam prikazuje slika 5 (McConnell, Brue, 1986, str. 380):

- sprememba delovnega mesta/ista lokacija in isti poklic; kvadrat I nam prikazuje tip mobilnosti, pri katerem se ne spremeni niti poklic delavca, niti lokacija bivanja delavca. Ta oblika vključuje tudi prehode delavcev iz ene enote podjetja v drugo na isti lokaciji,
- sprememba poklica/ista lokacija; kvadrat II prikazuje spremembe v poklicu, ki pa niso skupna spremembam v lokaciji. Poklicna mobilnost vključuje spremembe v menjavi delovnega mesta med zelo podobnimi poklici. Na drugi strani pa je za poklicno mobilnost značilna bistvena poklicna sprememba na isti lokaciji,
- sprememba geografske lokacije/isti poklic; kvadrat III prikazuje geografsko mobilnost, ki pomeni selitve delavcev in zaposlitve v enem mestu ali državi v drugo,
- sprememba geografske lokacije/sprememba poklica; kvadrat IV prikazuje spremembe geografske lokacije in spremembe poklica oziroma sprememba delovnega mesta, ne glede na poklic.

Slika 5: Oblike mobilnosti delovne sile



Vir: (McConnell, Brue, 1986, str. 380).

Iz tega se lahko sklepa, da je mobilnost delovne sile obseg, v katerem so delavci sposobni ali pripravljeni preiti od enega delodajalca k drugemu ali iz enega delovnega mesta na drugo ali iz enega poklica v drugega ali od ene geografske lokacije na drugo. Ko mobilnost delovne sile ne povzroči spremembe statusa delavca, je to horizontalna mobilnost. Ko pa se status delavca spremeni, je to vertikalna mobilnost (McConnell, Brue, 1986, str. 380).

4 STATISTIČNI PODATKI

4.1 Vpliv krize na stanje na trgu dela

V letu 2008 in 2009 je gospodarska kriza v Sloveniji povzročila velika odpuščanja, predvsem na strani presežnih delavce in stečajnikov. Kot posledica se je brezposelnost v letu 2009 močno povečala, v letu 2010 pa je stopnja brezposelnosti naraščala bolj umirjeno, z izjemo konca leta, to pa je bila predvsem posledica predvidene pokojninske reforme. Podobno se je trend naraščanja brezposelnosti gibal tudi v letih 2011 in 2012, še posebej v drugi polovici leta 2012. Kriza na trgu dela pa je prešla tudi na leto 2013, ko se je zaostрила problematika zaposlovanja mladih, kot posledica pomanjkanja delovnih mest (ZRSZ, 2013a, str. 21-22). MSS (2013, str. 1) navaja štiri glavne dejavnike, ki so imeli velik vpliv na poslabšanje samega položaja mladih na trgu dela. Prvi dejavnik je velik obseg in razširjenost začasnih zaposlitev med mladimi ter zmanjševanje in nepodaljševanje pogodb za določen čas. Do tega prihaja zaradi naravnosti podjetij k cilju zmanjševanja zaposlenih. Drugi dejavnik je skromno povpraševanje po delu, oziroma krčenje števila prostih delovnih mest. Mladim primanjkuje delovnih izkušenj, zato imajo tudi možnosti za zaposlitev manjše. Druga dva dejavnika, pa sta obseg in sistem študentskega dela ter drugačna struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih, glede na trenutne potrebe trga dela in povečano število diplomantov.

Zaposlovanje mladih je izpostavljeno večji problematiki, kot zaposlovanje ostalih skupin na trgu dela. Značilnost trga dela mladih je v primanjkljaju dostojnih možnosti za zaposlitev, zmanjšanju števila delovnih mest, negotovosti glede zaposlovanja (povečanje števila delovnih mest s krajšim delovnim časom, začasno delo) in znižanjem plač. Mladi se soočajo z vedno večjimi težavami vstopa na trg dela, saj je vedno večja problematika povezana z ustvarjanjem novih delovnih mest. Pomanjkanje možnosti za zaposlovanje na dostojno delo ogroža pot mladih na trg delovne sile in poklicni razvoj. Brezposelnost med mladimi predstavlja občutljivost na spremembe gospodarskih dejavnosti, težave pri ustvarjanju novih delovnih mest za mlade, daljše trajanje obdobja brezposelnosti in lažji vstop na neformalne trge dela, ki pa so past, zlasti za diplomante (Vasile, 2011, str. 251-252).

4.1.1 Primerjava brezposelnosti mladih v Sloveniji in EU-28

Visoka stopnja brezposelnosti mladih, predstavlja tako razširjeno osebno nesrečo za posameznika, kot tudi izgubljeno priložnost za že tako kritičen nacionalni in globalni gospodarski razvoj. Visoka brezposelnost med mladimi kaže vseživljenjske učinke na dohodek in stabilnost zaposlitve, saj prizadetost mladih že na začetku kariere, kaže nižje zaupanje in prožnost pri obravnavanju priložnosti na trgu dela in neuspehov tekom celotnega delovnega življenja (ManpowerGroup, 2012, str. 5).

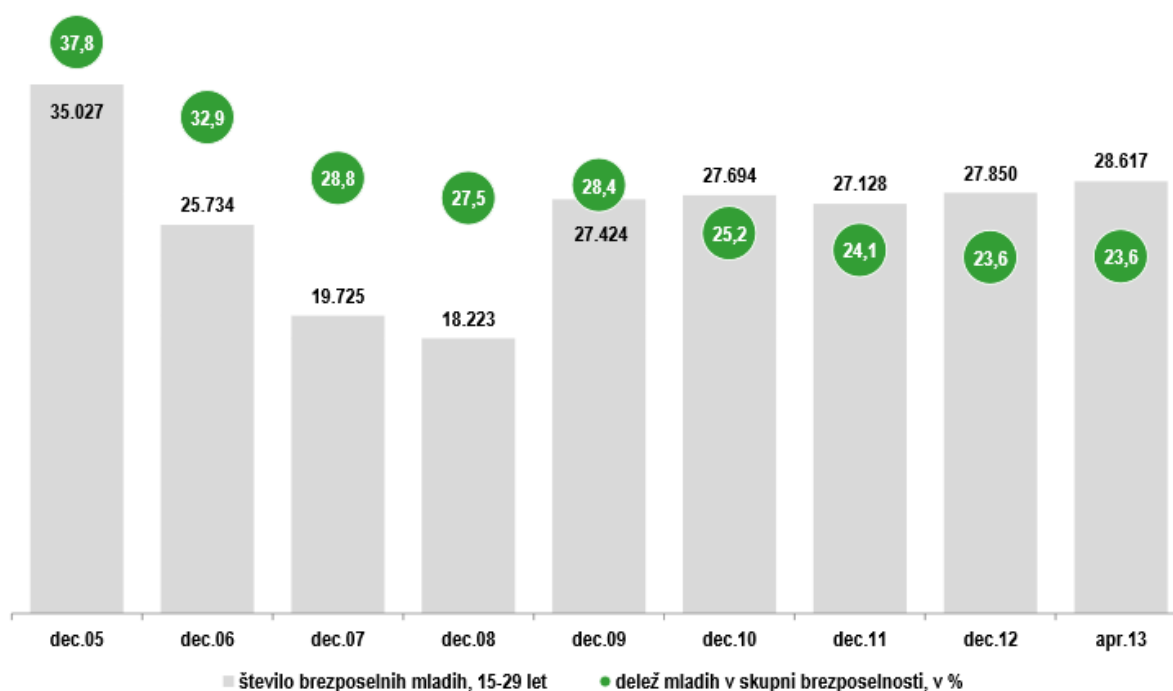
Tabela 2: Stopnja brezposelnosti v EU-28 in Sloveniji v obdobju 2000-2013 glede na starost (v %)

| | Do 25 let | | 25-74 let | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | EU-28 | Slovenija | EU-28 | Slovenija |
| 2000 | 17,7 | 16,3 | 7,7 | 5,4 |
| 2001 | 17,6 | 17,8 | 7,4 | 4,8 |
| 2002 | 18,1 | 16,5 | 7,7 | 5,1 |
| 2003 | 18,7 | 17,3 | 7,8 | 5,5 |
| 2004 | 19,1 | 16,1 | 7,9 | 5,1 |
| 2005 | 18,9 | 15,9 | 7,7 | 5,4 |
| 2006 | 17,6 | 13,9 | 7,0 | 5,1 |
| 2007 | 15,7 | 10,1 | 6,1 | 4,2 |
| 2008 | 15,8 | 10,4 | 5,9 | 3,7 |
| 2009 | 20,1 | 13,6 | 7,6 | 5,1 |
| 2010 | 21,1 | 14,7 | 8,3 | 6,5 |
| 2011 | 21,5 | 15,7 | 8,3 | 7,5 |
| 2012 | 23,0 | 20,6 | 9,0 | 7,9 |
| 2013 | 23,5 | 21,6 | 9,5 | 9,2 |

Vir podatkov: (Eurostat 2014a).

Iz tabele 2 je razvidna primerjava brezposelnosti v EU-28 in Sloveniji, glede na starostno skupino v odstotkih, v letih 2000-2013. Gospodarska kriza je vplivala na povečanje brezposelnosti, predvsem po letu 2008, ko je odstotek brezposelnosti tako skupine mladih do 25 leta, kot tudi starih 25-74 let izredno strmo narasel. Še posebej zaskrbljujoč je odstotek brezposelnosti mladih do 25 leta. Primerjava EU-28 in Slovenije je pokazala nekoliko nižji odstotek brezposelnosti v Sloveniji, ki pa se je v zadnjem letu zelo približala stopnji brezposelnosti v EU-28. Brezposelnost mladih do 25 leta je tako v EU-28, kot tudi v Sloveniji padala od leta 2000-2007. Najnižja stopnja brezposelnosti mladih do 25 leta je bila v EU-28 leta 2007 in 2008, ko je znašala 15,7 oziroma 15,8 odstotne točke. V Sloveniji je bila tudi v istem času najnižja stopnja brezposelnosti, ko je znašala v letu 2007 10,1 odstotne točke in leta 2008 10,4 odstotne točke, kar je v primerjavi z EU-28 najvišje odstopanje v letu 2007, saj je razlika znašala 5,6 odstotne točke. Po letu 2009 pa stopnja brezposelnosti mladih raste še bolj, vse do leta 2013, ko doseže v EU-28 23,5 odstotne točke, v Sloveniji pa 21,6 odstotne točke. Stopnja brezposelnosti je bila tudi v starostni skupini 25-74 let v EU-28 in v Sloveniji najnižja leta 2008, ko je stopnja brezposelnosti v EU-28 znašala 5,9 odstotne točke, v Sloveniji pa v istem letu 2,2 odstotne točke manj. Najvišja stopnja brezposelnosti, pa je bila zabeležena v letu 2013, ko je bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji le 0,3 odstotne točke manj, kot v EU-28 in je v Sloveniji znašala 9,2 odstotne točke. ZRSZ (2013b, 8) potrjuje, da mladi v Sloveniji izredno pozno vstopajo na trg dela in za mlade upošteva vse, stare od 15-29 leta oziroma osebe, ki še niso dopolnile 30 let, medtem ko se v mednarodnih primerjavah starostna meja za mlado populacijo giblje od 15-24 let.

Slika 6: Registrirana brezposelnost mladih ter njihov delež v skupni brezposelnosti, 2005-2013



Vir: (ZRSZ 2013b).

ZRSZ (2013b, str. 9) analizira registrirano brezposelnost mladih in njihov delež v skupni brezposelnosti v obdobju 2005-2013, kjer pa je razvidno, da se je stopnja brezposelnosti mladih starih od 15-29 let pred letom 2008 in obdobjem začetka krize nadpovprečno zmanjševala, glede na skupno brezposelnost. Delež mladih brezposelnih v celotni brezposelnosti je v letu 2008 znašal 27,5 %, naslednje leto pa že 28,4 %. V začetku krize pa so delodajalci omejili nova zaposlovanja, vse več je bilo odpuščanj, število delovnih mest pa se je zmanjšalo, kar je povzročilo v letu 2009 porast brezposelnih mladih od 15 do 29 leta, povečalo pa se je tudi število brezposelnih oseb, ki so stare 30 ali več. Aprila 2013 je bilo glede na december 2007 na Zavodu prijavljenih 18,2 % več mladih starih od 15 do 24 let ter kar 68,3 % več mladih v starosti od 25 do 29 let. Na sliki 6 je sicer zaznati manjši padec brezposelnosti mladih v skupni brezposelnosti, kar pa je vzrok celotnega povišanja brezposelnosti v državi. Na takšno povišanje brezposelnosti pa lahko vplivajo demografske spremembe, vedno večja vključenost mladih v terciarno izobraževanje in pomanjkanje novih delovnih mest. Po navedbah UMAR-ja (2013, str. 8) so na povečanje brezposelnosti vplivali tudi različni drugi dejavniki, kot so povečan obseg študentskega dela, razširjenost začasnih zaposlitev, pomanjkanje delovnih mest in neravnovesna ponudba na trgu dela, saj je na trgu dela več izobraženih mladih, kot pa jih trg dela dejansko potrebuje. V razmerah skromnega povpraševanja in ob vse večjem vstopanju diplomantov bolonjskega programa na trg dela se je v obdobju 2008–2012 skoraj podvojila stopnja brezposelnosti, tistih, ki so terciarno izobraženi. Zaradi slabih zaposlitvenih možnosti mladih je posledica tudi povečan obseg bega možganov ter zahteva po uvedbi inovativnih in učinkovitih programov, ki bi izboljšali zaposlovanje med mladih.

4.1.2 Brezposelnost mladih glede na starost in izobrazbo

V Sloveniji mladi vstopijo na trg dela nekje v sredini dvajsetih let. Prvi vstop ima izreden pomen, saj lahko bistveno in dolgoročno vpliva na kariero posameznika. Raziskave namreč kažejo izredno povezanost med uspešnostjo kariere in zaposlitvijo, ki jo iskalec prve zaposlitve prejme oziroma dolžino trajanja brezposelnosti. Posamezniki, ki imajo prehod med šolanjem in brezposelnostjo krajši, so bolj uspešni in se tudi zaposlijo na delovnih mestih, ki so primerna glede na njihovo doseženo stopnjo izobrazbe. Večja izguba potenciala mladih velja še predvsem za terciarno izobražene, če se po končanem šolanju ne zaposlijo izobrazbi primerno, saj se je tak posameznik izobraževal dalj časa in tudi država je porabila finančno več sredstev za njegovo izobraževanje (ZRSZ, 2013c, str. 15). MSS (2013, str. 1) navaja počasno spreminjanje izobrazbene strukture delovno sposobnega prebivalstva. V Sloveniji je tudi zaznati povečan delež terciarno izobraženih, kot tudi tistih, ki imajo srednjo strokovno oziroma splošno izobrazbo, na drugi strani pa je zaznati padec deleža prebivalstva s poklicno izobrazbo.

Tabela 3: Brezposelnost mladih v Sloveniji v letih 2005-2013 glede na izobrazbo in na starostni skupini od 15 do 24 leta in od 25 do 29 leta (v %)

| | Slovenija | | | | | |
|-------------|--|---|---|--|---|---|
| | Od 15 do 24 let | | | Od 25 do 29 let | | |
| | Manj kot osnovna, osnovna šola in srednja poklicna | Srednja šola in šolanje po srednji, ki ne vključuje terciarnega izobrazbe | Terciarna izobrazba, diploma, magisterij ali doktorat | Manj kot osnovna, osnovna šola in srednja poklicna | Srednja šola in šolanje po srednji, ki ne vključuje terciarnega izobrazbe | Terciarna izobrazba, diploma, magisterij ali doktorat |
| 2005 | 20,6 | 14,8 | 18,1 | 21,2 | 9,1 | 7,4 |
| 2006 | 17,2 | 12,9 | 17,4 | 20,6 | 9,8 | 9,7 |
| 2007 | 13,2 | 9,4 | : | 13,1 | 7,6 | 8,7 |
| 2008 | 10,9 | 10,0 | 17,2 | 13,3 | 5,5 | 7,7 |
| 2009 | 18,9 | 12,3 | 12,9 | 19,0 | 10,0 | 8,8 |
| 2010 | 19,7 | 12,9 | 16,9 | 20,4 | 12,5 | 13,0 |
| 2011 | 24,8 | 13,3 | 16,8 | 20,5 | 14,1 | 13,4 |
| 2012 | 29,6 | 18,6 | 21,3 | 28,3 | 13,3 | 16,4 |
| 2013 | 27,1 | 20,3 | 22,6 | 30,4 | 17,5 | 15,5 |

Vir podatkov: (Eurostat 2014b).

V tabeli 3 je predstavljena brezposelnost mladih v Sloveniji v letih 2005-2013 glede na stopnjo izobrazbe v dveh starostnih skupinah in sicer od 15 do 24 leta in od 25 do 29 leta v odstotkih. V starostni skupini starih od 15 do 24 let je v Sloveniji zaznati trend padanja stopnje brezposelnosti, glede na stopnjo izobrazbe v vseh treh skupinah do leta 2008, nato pa je zaradi krize zaznati trend naraščanja. Pri mladih starih od 15 do 24 let je bilo pri tistih, ki imajo manj kot osnovno šolo, osnovno šolo in srednjo poklicno šolo, največ brezposelnih v letu 2012, ko je stopnja brezposelnosti znašala 29,6 odstotne točke. V zadnjem letu se je stopnja brezposelnosti sicer znižala za 2,5 odstotne točke, kljub temu pa je to najvišja stopnja brezposelnosti v tej starostni skupini in glede na vse

stopnje izobrazbe. Nekoliko nižja stopnja brezposelnosti pri mladih starih od 15 do 24 let je pri mladih, ki imajo narejeno srednjo šolo ali šolo, ki ne vključuje terciarne izobrazbe, kjer je najvišja stopnja brezposelnosti v letu 2013, ko znaša 20,3 odstotne točke. Ta stopnja v tej starostni skupini in pri tej izobrazbi se je zvišala za kar 10,9 odstotne točke glede na leto 2007, ko je bila stopnja brezposelnih mladih v tej kategoriji najnižja. Zaskrbljujoč je podatek za mlade izobražene, stare od 15 do 24 let s terciarno izobrazbo, diplomu, magisterijem in doktoratom, ki se viša iz leta v leta, še posebej po letu 2008. V letu 2013 je bila stopnja izobrazbe starih od 15 do 24 leta s terciarno izobrazbo 18,8 odstotna. Podoben trend gibanja brezposelnih po izobrazbi je tudi v starostni skupini od 25 do 29 leta, kjer je tudi pri najnižji izobrazbi, torej manj kot osnovna, osnovna šola in srednja poklicna največji odstotek brezposelnosti, ki se zvišuje po letu 2008 in je v letu 2013 dosegel 28,2 odstotne točke. Nekoliko nižji odstotek je pri skupini brezposelnih s srednjo šolo in šolanjem po srednji, ki ne vključuje terciarne izobrazbe, kjer je bil najnižji odstotek brezposelnih tudi v letu 2008, ko je znašal 5,5 odstotne točke, najvišji pa v letu 2013, ko je znašal 17,5 odstotne točke. Pri brezposelnih starih od 25 do 29 leta z najvišjo terciarno stopnjo izobrazbe, diplomu, magisterijem in doktoratom, je tudi zaznati trend naraščanja brezposelnosti po letih, vendar je ta odstotna sprememba nekoliko nižja in znaša 7,7 odstotne točke povišanja iz leta 2008, na leto 2013.

ZRZS (2014, str. 19) opredeljuje razlike med brezposelnimi mladimi tudi med spoloma, kar je posledica vpisa v šole, brezposelnih mladih pa je več žensk, kakor moških. Po strukturi izobrazbe je s končano poklicno ali srednjo tehniško šolo več moških, s končano srednjo šolo ali s terciarno izobrazbo, pa je več žensk, saj se jih več vključuje v proces terciarnega izobraževanja. Mladi moški, ki imajo srednjo izobrazbo ter ustrezna znanja in kompetence imajo večje možnosti za zaposlitev, saj je kljub krizi še vedno veliko povpraševanja po takšnem kadru, katerega na celotnem trgu dela primanjkuje. Večji padec zaposlovanja pa je v storitvenih dejavnostih, kjer pa se zaposlujejo pretežno terciarno izobraženi, kar pa je posledica krize in omejitev javnih financ.

Tabela 4: Brezposelnost mladih v EU-28 v letih 2005-2013 glede na izobrazbo in na starostni skupini od 15 do 24 leta in od 25 do 29 leta (v %)

| | EU-28 | | | | | |
|-------------|--|---|---|--|---|---|
| | Od 15 do 24 let | | | Od 25 do 29 let | | |
| | Manj kot osnovna, osnovna šola in srednja poklicna | Srednja šola in šolanje po srednji, ki ne vključuje terciarnega izobrazbe | Tercialna izobrazba, diploma, magisterij ali doktorat | Manj kot osnovna, osnovna šola in srednja poklicna | Srednja šola in šolanje po srednji, ki ne vključuje terciarnega izobrazbe | Tercialna izobrazba, diploma, magisterij ali doktorat |
| 2005 | 21,8 | 17,5 | 14,3 | 16,7 | 10,8 | 8,0 |
| 2006 | 21,3 | 15,7 | 13,6 | 16,2 | 9,4 | 7,2 |
| 2007 | 20,1 | 13,5 | 11,5 | 14,8 | 8,1 | 6,3 |
| 2008 | 21,3 | 13,0 | 11,7 | 16,0 | 7,7 | 6,0 |
| 2009 | 26,1 | 17,2 | 15,6 | 21,6 | 10,4 | 8,0 |
| 2010 | 27,5 | 18,3 | 16,4 | 23,5 | 11,3 | 9,1 |
| 2011 | 28,3 | 18,8 | 16,8 | 24,1 | 11,4 | 9,2 |
| 2012 | 30,5 | 20,2 | 18,0 | 26,6 | 12,5 | 10,2 |
| 2013 | 31,0 | 20,8 | 18,8 | 28,2 | 13,1 | 10,7 |

Vir podatkov: (Eurostat 2014b).

V tabeli 4 je predstavljena brezposelnost mladih v EU-28 v letih 2005-2013 glede na izobrazbo in na starostni skupini od 15 do 24 leta in od 25 do 29 leta v odstotkih. Če primerjamo trend naraščanja in padanja brezposelnosti mladih v obeh starostnih skupinah v EU-28 in Sloveniji, vidimo podobno gibanje brezposelnosti, le da je brezposelnost v EU-28 v odstotkih nekoliko višja. Tako v EU-28 in Sloveniji je v obeh starostnih skupinah zaznati padajočo brezposelnost do leta 2007 in tudi 2008, nakar pa se je začel trend naraščanja brezposelnosti. Med mladimi starimi od 15 do 24 leta je bilo tudi v EU-28 največ brezposelnih tistih z manj kot osnovno, osnovno šolo ali srednjo poklicno, ko je stopnja brezposelnosti v letu 2013 znašala 31 odstotne točke. Mladih s končano srednjo šolo in šolo po srednji, ki ne vključuje terciarne izobrazbe je bilo v letu 2008 v EU-28 13 odstotkov, leta 2013 pa kar 6,2 odstotne točke več. Najmanj brezposelnih v EU-28 pa je bilo tistih s končano terciarno izobrazbo, diplomu, magisterijem in doktoratom, ko je brezposelnost v letu 2008 znašala 16 odstotne točke, leta 2013 pa 18,8 odstotne točke. Tudi pri starostni skupini od 25 do 29 leta je bilo v EU-28 največ brezposelnih v letu 2013, tistih z manj kot osnovno, osnovno šolo ali srednjo poklicno, ko je odstotek znašal 28,2. V istem letu je bilo z višjo izobrazbo, srednjo šolo in šolanjem po srednji, ki ne vključuje terciarnega izobraževanja v EU-28 brezposelnih 13,1 odstotne točke mladih, s terciarno izobrazbo, diplomu magisterijem in doktoratom pa 10,7 odstotne točke mladih.

Eurostat (2013, str. 1-2) pojasnjuje visoko neaktivnost mladih od leta 15 do 24 predvsem z dejstvom, da mnogi še vedno šolajo oziroma sodelujejo v izobraževalnih programih. Delež mladih v izobraževanju postopoma upada s starostjo, kar pa vodi v vse večje udeležbe mladih na trg dela. Pri vsaki starosti je namreč možno prekrivanje med udeležbo v izobraževanju in samo udeležbo na trgu dela. Vendar pa je taka situacija bistveno bolj pogosta pri mladih, zaradi njihovega prehoda iz izobraževalnega sistema v poklicno življenje na trgu dela. Tako poznamo tri različne tipe takšnega prekrivanja. Prvi primer predstavlja vajenec ali študent, ki ima še postransko delo in je tako tudi spada v del aktivnega prebivalstva. Drugi tip je študent, ki ne dela, vendar je trenutno razpoložljiv za delo in tudi aktivno išče zaposlitev, vendar je opredeljen kot brezposelna oseba. Tretji tip pa je oseba, ki je izključno vključena v izobraževanje, ne šteje pa se niti kot zaposlen, niti kot brezposeln, se pa šteje kot del neaktivnega prebivalstva.

4.1.3 Ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti za mlade

Brezposelnost med mladimi ima ogromno negativnih posledic, ki se kaže tako na ravni posameznika, kot tudi na ravni družbe same. Z večjo zaposlitvenostjo mladih, bi se povečeval delovni potencial, povečal bi se tudi proces osamosvajanja in razvoja mladih na osebostnem področju. Med tri ključna področja problematike zaposlovanja mladih spadajo nizka plačila, obstoj neformalne ekonomije in službe, ki so nižje kakovosti. Nizke plače je zaznati predvsem med mladimi, glede na druge delovno aktivne na trgu dela. Pri obstoju neformalnih ekonomij, gre za nezmožnost ustvarjanja novih zaposlitvenih možnosti predvsem pri službah nižje kakovosti, zaznati pa je trend večanja deleža zaposlitev za določen čas. Problematiko v Sloveniji pa ne predstavlja samo pomanjkanje delovnih mest, ampak sama kakovost teh delovnih mest, ki so vedno manj dostojna. V Sloveniji mladi kasneje sicer delo najdejo, več pa je takih, ki so dolgotrajno brezposelni in dolgo čakajo na prvo zaposlitev (ZSSS, 2013, str. 9-10).

Evropska komisija (2014) je izdala strategijo gospodarske rasti z imenom Evropa 2020, kjer želijo v EU vse do leta 2020 uresničiti cilje s področij zaposlovanja, inovativnosti, izobraževanja, socialne vključenosti in podnebnih sprememb oz. energije. Glede zaposlovanja so razvili tri glavne pobude. Prva se imenuje Mladi in mobilnost, kjer želijo spodbuditi večjo mobilnost in s tem pridobivanje izkušenj v drugih državah znotraj EU. Druga pobuda, Program za nova znanja in spretnosti ter nova delovna mesta, naj bi prebivalcem pomagal pridobiti ustrezno znanje za delovna mesta, tretja pobuda Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti, pa naj bi spodbujala prizadevanja na vseh ravneh za doseg cilja EU, da bi do leta 2020 vsaj 20 milijonov ljudi manj živelo v revščini in socialni ogroženosti.

Eichhorst, Hinte in Rinne (2013, str. 8-14) preko analize navajajo metode, kako bi lahko na uspešne načine na nacionalni in evropski ravni politike trga dela, rešili brezposelnost med mladimi. Ukrepi za zmanjšanje brezposelnosti velikega števila mladih na prehodu iz izobraževanja in usposabljanja na trg dela, nizko kvalificiranih delavcev pa niso edini ukrepi. Vse več je namreč visoko usposobljenih mladih, ki se soočajo z nadpovprečno brezposelnostjo v EU. Pomembno vlogo ima ukrep ekonomske politike, ki podpira srednja in velika podjetja, da zagotavljajo nova delovna mesta, ki pa se odpirajo za celotno populacijo, ne samo za mlade. Pri tem pa je potrebno upoštevati tudi druge ekonomsko politične možnosti. Poleg spodbud za izobraževanje in mobilnost delovne sile v Evropi, še posebej reformo sistemov usposabljanja, ki temeljijo na uspešnem nemškega dvojnem sistemu pripravništva, reforme glede boljšega socialnega partnerstva in tudi z novimi predpisi za delo za nedoločen čas in začasno zaposlovanje. Pozitivne učinke pri ciljih v boju proti brezposelnosti, naj bi naredilo povečanje začasnih migracij in mobilnost delovne sile, kot na primeru Nemčije. Zaradi pomanjkanja kvalificirane delovne sile v vzhodnem delu države, so zlasti z čezmejno migracijo naredili ogromen potencial za reševanje problemov. Presenetljivo je tudi, da imajo tiste države s sistemi poklicnega usposabljanja in prenosljivimi poklicnimi kvalifikacijami najnižjo stopnjo brezposelnosti. Ne samo Nemčija, tudi Avstrija, Nizozemska, Danska in Švica imajo podobne prakse na področju poklicnega usposabljanja, z močnim poudarkom na sodelovanju z delodajalci. Ne glede na splošno ali poklicno izobrazbo, se bi mladim moralo omogočiti pripravništvo in pridobitev posebnih znanj in izkušenj, glede na trenutne potrebe gospodarstva, predvsem za iskalce prve zaposlitve v povezavi s podjetji. Podjetja bi se tako povezala v vlado, ki bi to omogočila, podjetjem pa bi se v zameno znatno zmanjšal strošek in soupravljanje s celotnim sistemom.

MDDSZ (2014, str. 6-9) navaja, da je Vlada Republike Slovenije sprejela Izvedbeni načrt Jamstva za mlade za obdobje 2014-2015, kjer gre predvsem za nastanek novih programov, ki bi mlade vzpodbujali, za boljšo vključitev na trg dela, ne glede na stopnjo izobrazbe, ki so jo dosegli. Po navodilih Evropske Komisije naj bi vse članice zagotovile, da bi se vsem mladim v Evropi v štirih mesecih po prenehanju šolanja ali začetku brezposelnosti omogočilo pridobiti kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje in tudi vajeništvo ali pripravništvo. To ukrepanje naj bi se začelo, ko so mladi še vključeni v sistem izobraževanja. Tudi v programe izobraževanja bi se vključilo in dalo več poudarka na praktičnem usposabljanju pri delodajalcih (delovne prakse, vajeništvo in učna možnosti pri delodajalcih). Na drugi strani pa bi s finančno pomočjo in štipendijami mlade usmerjali v izobraževanje za poklice, ki jih primanjkuje oziroma so deficitni, hkrati pa imajo perspektivo, tako na slovenskem kot širše na evropskem prostoru.

4.2 Fleksibilnost trga dela v Sloveniji

Slovenski trg dela je skozi leta doživel preobrazbo, kar je vplivalo na obseg in strukturo trga dela. Zmanjševal se je delež delovno aktivnega prebivalstva, kasneje pa se je trg prilagajal evropskim in globalnim razmeram. Prilagajanje se je kazalo pri ukrepih aktivne politike zaposlovanja za starejše na trgu dela, za dolgotrajno brezposelne in brezposelne, ki so brez ustrezne izobrazbe. Starejši, ki izgubijo redno zaposlitev prav tako padejo v izredno slab položaj, saj se težko ali ne znajo prilagajati na spremembe na trgu dela, kar pa delodajalci še pospešujejo, predvsem z iskanjem mlade delovne sile. Mladi pa so zaposleni v fleksibilnejših oblikah zaposlovanja, kjer so v ospredju zaposlitve za določen čas, mladi pa se znajo tudi hitreje prilagajati na trg dela s hitrejšim menjavanjem zaposlitev (Ignjatović, 2002, str. 189-190).

Drobnič (2009, str. 107) opredeljuje bolj fleksibilen, manj segmentiran in hkrati bolj varen trg dela z učinkovitejšo povezavo med ponudbo dela in povpraševanjem na trgu dela. Za doseganje fleksibilnega trga dela, bi se morala povečati tudi poklicna mobilnost posameznikov, saj bi se tako posameznik z izobraževanjem in usposabljanjem usposobil tudi za drug poklic, za katere pa nima ustrezne izobrazbe. Pomembno vlogo pa ima tudi regionalna mobilnost posameznikov, ukrepi za delodajalce, ki so vezani na konkurenčnost, visoko šolstvo, raziskave in fleksibilne oblike dela ter ukrepi, ki spodbujajo aktivnost posameznika in tudi podjetij, da se vključujejo v dodatna izobraževanja in usposabljanja. Pomembno bi bilo tudi spodbuditi posameznike in organizacije, da bi se pogosteje odločali za fleksibilne oblike zaposlovanja. Mesner-Andolšek in Štebe (2011, str. 853) v svoji analizi navajata fleksibilnost delovnih razmerij in organizacijo dela, kot prakso, ki je pogosta v vseh gospodarstvih, kar pa negativno pripelje do odpuščanj zaposlenih, zaposlovanja delavcev zunaj meja podjetij in prestrukturiranja znotraj podjetij. Takšna podjetja oziroma organizacije ne želijo dolgoročnega povezovanja z delovno silo ter se držijo nestandardnih oziroma prilagodljivih zaposlitev, med katere spadajo zaposlitve za krajši delovni čas, zaposlitve za določen čas ter zaposlovanje preko agencij.

Glede na razpoložljive podatke je po navadi govora o dveh fleksibilnih oblikah zaposlovanja, to je delo za določen čas in delo za nepoln delovni čas oziroma krajši delovni čas. Delo za določen čas predvideva prekinitev delovnega razmerja, ko pride do izpolnitve določenih pogojev, medtem ko je nepoln delovni čas, delovni čas, ki je definiran kot krajši od neke meje, ki je določena (Malačič, 2006, str. 31).

Tabela 5: Zaposleni za določen čas kot odstotek skupnega števila zaposlenih po starosti (v %) v EU-28 in Sloveniji od 2002-2013

| | Od 15-29 let | | 25-74 let | |
|-------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| | EU-28 | Slovenija | EU-28 | Slovenija |
| 2002 | 26,4 | 38,2 | 9,1 | 10,0 |
| 2003 | 27,0 | 37,3 | 9,4 | 9,3 |
| 2004 | 28,0 | 44,5 | 9,9 | 12,6 |
| 2005 | 30,1 (b) | 44,1 (b) | 10,5 (b) | 12,2 (b) |
| 2006 | 30,8 | 45,8 | 11,0 | 11,8 |
| 2007 | 31,0 | 48,4 | 11,1 | 12,6 |
| 2008 | 30,2 | 47,9 | 10,8 | 11,3 |
| 2009 | 29,6 | 47,9 | 10,3 | 11,1 |
| 2010 | 30,9 | 49,3 | 10,6 | 12,2 |
| 2011 | 31,4 | 49,7 | 10,8 | 13,2 |
| 2012 | 31,1 | 48,7 | 10,6 | 13,1 |
| 2013 | 31,5 | 48,6 | 10,7 | 12,6 |

Opombe: b -prelomno leto
Vir podatkov: (Eurostat 2014c).

Tabela 5 prikazuje primerjavo odstotka zaposlenih za določen čas glede na skupno število zaposlenih v letih 2002-2013, v dveh starostnih skupinah in sicer od 15-29 let in od 25-74 let. Primerjali smo torej odstotek zaposlenih za določen čas, glede na skupno število zaposlenih v Sloveniji in EU-28. Slovenija ima v primerjavi z EU-28, v obeh starostnih skupinah precej višji odstotek zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih. Izredno visok odstotek je v starostni skupini 15-29 let, ko predstavlja po letu 2004 pa vse do leta 2013 krepko nad 40 odstotkov zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih. Največ zaposlenih za določen čas v Sloveniji glede na skupno število zaposlenih je bilo v letu 2011, ko je znašal odstotek 49,7. Ta odstotek je bil med najvišjimi v tem letu tudi v EU-28, kljub temu pa je znašal 18,3 odstotka manj, kot v Sloveniji. Delež zaposlenih za določen čas glede na skupno število je bistveno manjši v starostni skupini 25-74 let, saj je ta odstotek bil v Sloveniji najvišji, prav tako v letu 2011, pa je znašal samo 13,2 odstotka, kar je za kar 36,5 odstotka manj, v EU-28 pa samo 10,8 odstotka zaposlenih za določen čas, glede na skupno število zaposlenih. V Sloveniji se je delež zaposlenih za določen delovni čas v starostni skupini 25-74 gibal glede na EU-28 v vseh letih dokaj sorazmerno, večji porast deleža zaposlenih za določen delovni čas glede na skupno število zaposlitev pa je viden v Sloveniji po letu 2010. Podobno gibanje rasti, pa vendar bistveno večje deleže, pa lahko vidimo v starostni skupini od 15-29 let, ko je slovenski delež zaposlenih za določen čas v skupni zaposlenosti, bistveno višji kot v EU-28. Iz tega lahko sklepamo, da je med mladimi starimi med 15 in 29 let oblika fleksibilnosti s strani delodajalcev pri dajanju pogodb za določen čas vedno bolj razširjena. Južnik-Rotar (2007, str. 92-101) navaja, da se z naraščanjem fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki so posledica prilaganju trga dela, večja tudi fleksibilnost na trgu dela. Togost delovne zakonodaje pa je tista, zaradi katere se pojavljajo razlike v razširjenosti fleksibilnih oblik zaposlovanja med državami. Togost v delovni zakonodaji predstavlja problem za podjetja, saj imajo tako visoke stroške odpuščanja. Kot pa se lahko vidi, pa največje breme v takšnih oblikah zaposlitve nosijo mladi, ki predstavljajo največji delež takšnih oblik zaposlitve.

Analiza iz leta 2003 (Pajnkihar, str. 8-20) je pokazala, da so sicer za zaposlene bolj zaželeni in priljubljeni druge oblike zaposlovanja, kot pa delo za določen čas in delo s krajšanim delovnim časom. Za zaposlene imajo že zaradi materialne varnosti, pozitivno prednost bolj stabilne oblike zaposlitve, po drugi strani pa zaradi boljše kombinacije dela in zasebnega življenja, ljudem bolj ugaja prilagodljiv delovni čas. Delodajalcem oziroma podjetjem pa so bolj pomembne kategorije, ki vključujejo fleksibilnost časa dela in delo za določen čas ter krajši delovni čas. Podjetja se morajo s svojo proizvodnjo prilagajati razmeram na trgu dela in morajo čim bolj fleksibilno odzivati, za kar pa je za njih zaposlovanje na določen čas tudi najbolj ugodno.

Ena izmed razširjenih oblik zaposlovanja v razvitih državah pa je tudi zaposlovanje s krajšim delovnim časom, ki omogoča, da so posamezniki delovno aktivni, še vedno pa svoj čas, ki ga namenjajo zasebnemu življenju. Za podjetja je takšen način zaposlitve primeren za dela in naloge, kjer je potrebna samo nekaj urna angažiranost zaposlenih. Zaposlitev s krajšim delovnim časom omogoča zaposlitve večjega števila brezposelnih oseb, zato spada ta oblika dela med ukrepe, ki jih pospešeno uporablja aktivna politika zaposlovanja (ZRSZ, 2009, str. 3).

Tabela 6: Zaposleni s krajšim delovnim časom kot odstotek skupnega števila zaposlenih po starosti (v %) v EU-28 in Sloveniji od 2002-2013

| | Od 15-29 let | | 25-74 let | |
|-------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| | EU-28 | Slovenija | EU-28 | Slovenija |
| 2002 | 16,1 | 10,6 | 15,4 | 5,2 |
| 2003 | 16,7 | 12,3 | 15,8 | 4,8 |
| 2004 | 17,8 | 17,1 | 16,3 | 7,1 |
| 2005 | 18,5 (b) | 16,5 (b) | 16,9 (b) | 6,5 (b) |
| 2006 | 18,9 | 16,7 | 17,1 | 6,7 |
| 2007 | 19,0 | 16,5 | 17,1 | 6,7 |
| 2008 | 19,3 | 18,4 | 17,1 | 6,2 |
| 2009 | 20,2 | 21,4 | 17,6 | 7,7 |
| 2010 | 21,2 | 23,4 | 18,1 | 8,4 |
| 2011 | 21,8 | 21,6 | 18,3 | 7,5 |
| 2012 | 22,6 | 20,5 | 18,7 | 7,5 |
| 2013 | 23,4 | 21,3 | 19,1 | 7,6 |

Opombe: b -prelomno leto
Vir podatkov: (Eurostat 2014d)

Tabela 6 prikazuje primerjavo odstotka zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na skupno število zaposlenih v letih 2002-2013 v Sloveniji in EU-28. Slovenija ima v primerjavi z EU-28, v obeh starostnih skupinah v povprečju nižji odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom v skupnem številu zaposlenih od leta 2005, izjema sta le leti 2009 in 2010, ko je bilo v Sloveniji zaznati v starostni skupini od 15-29 porast zaposlenih za krajši delovni čas, glede na skupno število zaposlenih. V Sloveniji je vseskozi zaznati trend naraščanja odstotka zaposlenih s krajšim delovnim časom, glede na skupno število zaposlenih. Tako je bilo v Sloveniji v letu 2002 10,6 odstotka zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na skupno število zaposlenih, v letu 2013 pa kar za 10,7 odstotne točke več. To kaže na visoko porast zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji v starostni skupini od 15 do 29 let. V EU-28 je bil še nekoliko višji

odstotek v letu 2013, saj je znašal 23,4 odstotne točke, kar pa je 7,3 odstotne točke več, ko v starostnih skupini od 15 do 29 let v EU-28 v letu 2002. Precej manj zaposlitev s krajšim delovnim časom, glede na skupno število zaposlenih je v starostni skupini od 25 do 74 leta predvsem v Sloveniji, če primerjamo z starostno skupino mladih. Stopnja zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na skupno število zaposlenih je v starostni skupini od 25 do 74 znašala v Sloveniji leta 2002 5,2 odstotne točke, v EU-28 pa v istem letu 15,4 odstotne točke. Tu se vidi velika razlika fleksibilnosti trga dela in prožnosti zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji glede na EU-28, saj je v Sloveniji bilo takšnih zaposlitev kar za 10,2 odstotni točki manj v letu 2002. V letu 2013 pa se je ta odstotek še povečal, saj je bilo v tej starostni skupini v Sloveniji zaposlitev s krajšim delovnim časom 7,6 odstotka, v EU-28 pa v istem letu 19,1 odstotka. Tu se vidi precejšnja razlika v zaposlitvah s krajšim delovnim časom glede na skupno število zaposlenih pri mladih, starih od 15 do 24 leta. Takšne zaposlitve predstavljajo mladim manj socialne varnosti, saj bi bile za mlade bolj primerne varnejše oblike zaposlitve, na drugi strani pa bi podjetjem in celotnemu trgu dela to pomenilo večjo fleksibilnost in možnost prilagajanja na šoke na trgu dela.

4.2.1 Zaposlovanje mladih v Sloveniji

Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije (2013, str. 11-14) in STAT (2009a, str. 76) navajata nagnjenost mladih k pogostim prehodom med zaposlitvami in visoko brezposelnostjo. Mladim manjka delovnih izkušenj, na drugi strani pa imajo več teoretičnega znanja ter socialnih in tehničnih veščin kot drugi, ki se pojavljajo na trgu dela. Prehod iz izobraževanja na delo je prelomno obdobje in se v Sloveniji starostno zvišuje, saj se mladi vedno bolj odločajo za šolanje na terciarni ravni. Kljub prilagodljivosti in izobrazbi, pa so na trgu dela slabše plačani kader, z negotovimi zaposlitvami za določen delovni čas. Tako lahko rečemo, da je tradicionalnih oblik zaposlitve za nedoločen čas vedno manj. Vedno več je tudi prehajanja iz trga dela v izobraževanje in tudi ponovno vračanje na trg dela. Slovenija ima izredno segmentiran trg dela, saj ima na eni strani mlade, katerih zaposlitve so bolj prožne in negotove, za druge družbene skupine pa predstavljajo večjo varnost in prožnost.

Svetovna gospodarska kriza je še poglobila probleme mladih, katerim je treba zagotoviti nova znanja in pomoč, za boljši začetek na trgu dela in kasnejši napredek v karieri. Dolgoletne strukturne ovire so strmo povečale naraščanje brezposelnosti med mladimi, ki jim je vse bolj otežen prehod iz izobraževalnega sistema na delo oziroma trg dela. Težave se razlikujejo od države do države, vsem pa je skupen premajhen obseg delovnih mest, kombinacija brezposelnosti, ki je visoka in dolgotrajna, slaba kakovost delovnih mest, pri delu pa je zaznati visoko tveganje za socialno izključenost. Zaradi hitrega staranja prebivalstva je ključnega pomena tudi sinergija sodelovanja skupine mladih na trg dela. Mladim pa se tako izboljšajo možnosti lastne zaposlitve, dobro počutje in na splošno krepitev gospodarske rasti, kot tudi enakosti in socialne varnosti (OECD, 2013, str. 1).

4.2.2 Vpliv študentskega dela na zaposlovanje mladih

Ignjatovič (2006, str. 68) opredeljuje študentsko delo, kot posebno obliko fleksibilizacije trga dela, ki ima pomembno vlogo pri samem zaposlovanju mladih. Veliko delodajalcev se odloča za zaposlovanje študentov, ki so cenejši in tudi obveznosti delodajalcev do študentov so bistveno manjše.

Študentsko delo je v Sloveniji že nekaj časa prisotno in razširjeno. Mladim ponuja nabiranje delovnih izkušenj in možnost zaslužka v času njihovega izobraževanja. Študentski servisi so tisti, ki obvladujejo sam sistem nakazovanja zaslužkov in nudijo še vse druge storitev mladim, katerim posredujejo prosta dela. Kljub temu, da prihaja do različnih zlorab zaradi pomanjkanja nadzora nad študentskim delom, je to ena izmed možnosti za mlade, tudi da spoznajo še vse tiste panoge, znotraj katerih se mladi ne izobražujejo. Zaradi velikega obsega študentskega dela, pa je država sprejela zakonodajne spremembe, ki so vplivale na brezposelnost mladih, predvsem leta 2013, ko so sprejeli Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF). Zakon je uvedel višjo stopnjo davka, ki se nanaša na študentsko delo in znaša 25% vrednosti zaslužka z dodatkom DDV. Ker je tako študentsko delo izgubilo na konkurenčnosti in obsegu, pa se je tako prerazporedila obremenitev tudi na ostale delavce (Dekleva, Simoniti, Kampl, 2014, str. 18-19). Po navedbah MDDSZ (2013) se z izvajanjem študentskega dela mladim omogoči stik s trgom dela in možnost za zaslužek, delodajalcem pa na drugi strani zagotavlja bolj fleksibilno delovno silo. Študentom omogoča višjo stopnjo pravne, socialne in ekonomske varnosti, kljub temu pa obsega veliko negativnih zlorab in posledic. Študentsko delo je nedvomno pozitivna oblika dela, vendar mora biti izveden ustrezen nadzor in omejitve pri delodajalcih. Strokovnjaki pa opozarjajo na dva ključna problema na področju študentskega dela in sicer podaljševanje obdobja izobraževanja izključno zaradi možnosti do študentskega dela ter segmentacijo na trgu dela. Pri segmentaciji na trgu dela delodajalci nadomeščajo s študentskim delom vse ostale redne zaposlitve. To bi bilo treba omejiti z še višjim skupnim stroškom študentskega dela in večjih omejitvami pri delodajalcih. SIZ (2014) navaja, da študentsko delo vpliva tudi na samo uspešnost študija. V Sloveniji študentsko delo ni izrazito povečano samo v sezonskem smislu, na določeno počitniško obdobje, ampak je dokaj enakomerno porazdeljeno skozi celotno leto. Ta podatek pove, da so študentje preko študentskih del aktivni skozi celotno leto, kar pa lahko vodi do zanemarjanja študentskih obveznosti in tako manjši študijski uspešnosti. Po raziskavah, naj bi bil manjši prehod v višji letnik tistih študentov, ki opravijo več ur preko študentskega servisa.

Mlada Slovenija (2009, str. 15) navaja drugačno obliko študentskih servisov v Evropski Uniji, kot v Sloveniji. Študentski servisi so agencije, ki posredujejo začasno delo, posameznik pa sklene z agencijo delovno razmerje za določen čas in določene dejavnosti, agencija pa delodajalcem pošilja podatke posameznika. Po določenem končanem delu, pa agencija izplača znesek posamezniku v obliki plače. Vse prispevke in davke študentu izplača delodajalec, študentu pa za obdobje dela teče delovna doba. Študentje so prav tako kot delodajalci obdavčeni, razen z izjemami nekaterih držav.

Ignjatović, Trbanc (2009, str. 44-45) in ZRSZ (2013b) so analizirali obseg študentskega dela v letih 2000-2012. Ugotovili so, da v zadnjih letih študentsko delo izpodriva redne

zaposlitve mladih, saj se delež povečuje iz leta v leto. Študentsko delo bi moralo biti samo v pomoč pridobivanja delovnih izkušenj in vir zaslužka, primarna naloga študentov pa bi moralo ostati šolanje. Študentskega dela se poslužuje skupina delovno aktivnih mladih med 15 in 24 letom. Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju 2000–2008 je vseskozi rasel in je znašal leta 2008 3,7%, kar je za kar 2,8 odstotne točke več, kot leta 2000. V tem času je bila večina študentskih del opravljenih v storitvenih dejavnostih. Podaljšanje študentskega statusa je vidno tudi pri starostni skupini od 25 do 29 leta. Ta starostna skupina opravlja študentsko delo že v poklicnih skupinah, kjer izrabijo strokovno znanje, ki je pridobljeno s študijem. Študentsko delo tako iz pomoči študentov, preraste v fleksibilno obliko zaposlovanja. Kljub temu, da je študentsko delo kratkoročno ugodno tako za državo, delodajalce, kot študente, pa je hkrati anomalija, ki trg delovne sile obremenjuje. Po letu 2008 je zaznati padec števila realiziranih napotnic. V letu 2008 je bilo realiziranih 1,39 milijona napotnic, v letu 2009 pa nekoliko manj in sicer 1,2 milijona napotnic. Delodajalci so finančno varčevali zaradi krize in so se odpovedovali delavcem za določen čas in tudi cenejšemu študentskemu delu. Padec je zaznati tudi v letu 2012, ko je bilo realiziranih napotnic 1,1 milijona. V letu 2012 in 2013 so se razmere v gospodarstvu bistveno poslabšale, pri ureditvi javnih financ, študentsko delo pa se je omejilo najbolj v javnem sektorju.

Kosi et al. (2010, str. 65-73) so v svojem delu naredili raziskavo, kako je študentsko delo predstavljalo pomemben del celotne aktivne populacije mladih v letih 2005-2008. Ugotovili so, da so študentje močna konkurenca na trgu dela, saj je strošek dela za delodajalca nižji, s stroškom dela redno zaposlene osebe, hkrati pa vidimo, da študentje v povprečju z vidika stroškov dela niso konkurenčni zaposlenim, ki delajo za minimalno plačo. Dejavnik, kot je stroškovna konkurenčnost pa ni edini, ki bistveno vpliva na odločitev delodajalca, da zaposli študenta. Študentsko delo je konkurenčno tudi zaradi fleksibilnosti pri zaposlovanju, predvsem ko delodajalec potrebuje delo samo na kratek rok. Prednost študentskega dela je tudi njegovo pozitivno vplivanje na kasnejšo zaposljivost študentov. Glede na izvedeno raziskavo največji delež študentskih del predstavljajo fizična in druga nezahtevna dela (71,6 %), kjer ni potrebno posebnih znanj, z delom pa tudi ne pridobijo prepotrebni izkušenj, ki bi jim nadaljno pomagale pri zaposljivosti. Manjši delež (11,8 %) opravljenih študentskih del predstavljajo srednje zahtevna in tudi zahtevna strokovna dela. Tu študentje delno uporabljajo teoretična znanja iz študija, ki ga povežejo s prakso in kasneje pozitivno vplivajo na možnosti zaposlitev na trgu dela. Določen delež (16,7%) pa predstavljajo zelo strokovna dela, kjer si študentje študijsko znanje nagrajujejo in ki kasneje pomembno vplivajo na karierno pot študentov.

4.2.3 Vpliv šolskega sistema na zaposlovanje med mladimi

Vstop mladih na trg dela je pozen, saj je velik odstotek mladih vključen v terciarno izobraževanje, ki pa podaljšuje čas svojega šolanja. Zaznati je pritisk za doseganje čim višje izobrazbe, ker to trg dela zahteva, na drugi strani pa prihaja do inflacije izobrazbenih dosežkov, saj mladi sprejemajo zaposlitve, ki so neprimerne njihovi izobrazbi. Veliko študentov zaradi slabih zaposlitvenih možnosti, podaljšuje študij, študentska dela pa ta položaj še bolj otežujejo (Mladinski svet Slovenije, 2013, str. 18-21). Ignjatović (2006, str. 66-67) opredeljuje trajanje in kakovost študija kot bistvena

dejavnika, ki vplivata na stopnjo aktivnosti in položaj mladih na trgu dela. Država na eni strani spodbuja izobraževanje mladih in na drugi ambicioznost mladih za vlaganje v znanje in upanje, da bi višja stopnja izobrazbe prinesla boljši položaj posameznika na trgu dela. Mladim z višjo izobrazbo se ponujajo boljše možnosti zaposlitve, se pa viša tudi konkurenca med mladimi z višjo stopnjo izobrazbe, kar pa lahko privede do vsaj dveh različnih scenarijev. Prvi bi privedel do hitrega prehoda v družbo znanja, ki bo vodil v hitre spremembe gospodarstva in delovna mesta z visoko izobraženo delovno silo, drugi pa do še večje podzaposlenosti med mladimi diplomanti, glede na počasen razvoj in slabo nastajanja novih kvalitetnih delovnih mest.

Slaba povezava med vpisom v šolanje in potrebami delodajalcev na trgu je po navedbah UMAR-ja (2014a, str. 55), glavni vzrok za višjo brezposelnost. Prav tako struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih ni povezana in usklajena s potrebami, katere ima trg dela. Število diplomantov terciarnega izobraževanja se je povečalo, zato se je poslabšal tudi položaj mladih na trgu dela. Povpraševanje na trgu dela takšnega kadra je majhno, zato se brezposelnost mladih viša iz leta v leto. Dalj časa trajajoča brezposelnost pa lahko tudi po dvigu gospodarstva v kasnejšem času, negativno vpliva na njihove možnosti zaposlovanja. Tudi delodajalci se kasneje manj odločajo za delovni kader, ki je bil dalj časa nezaposlen in v tem času tudi ni pridobil prepotrebni delovnih izkušenj, ki bi jih lahko uporabili.

ZSSS (2013, str. 26-27) navaja problematiko zaposlovanja med mladimi, zaradi naravnosti izobraževanja samega. Mladi imajo premalo formalnih oziroma delovnih izkušenj in težko dobijo prvo zaposlitev, saj delodajalci zahtevajo ravno izkušnje poleg še ostalih ključnih kompetenc. Tudi če so mladi v času šolanja delovno aktivni, nacionalni sistem učinkov neformalnega izobraževanja in delovnih izkušenj, ne priznava. V Sloveniji pa je poklicno izobraževanje skoraj zamrlo, saj se mladi večinoma vpisujejo v splošne srednješolske programe, kasnejši terciarni programi pa so bolj teoretično naravnani in usmerjeni. Tu manjka spodbujanje praktičnega usposabljanja in znanja pri bodočih delodajalcih. Tako je trg dela nasičen z izobraženo, vendar ne dovolj usposobljeno delovno silo za opravljanje določenega poklica, ki ga trg dela potrebuje. Po navedbah SURS-a (2009b, str. 18-20) je trend nadaljevanja formalnega izobraževanja po končani srednji šoli v Sloveniji nekaj povsem normalnega. Mladi pozno vstopajo na trg dela, bolj jim ustreza študentsko življenje in delo preko študenta ter pridobivanje novih znanj na fakultetah. Preference posameznikov so se spremenile, zaradi posledic razvoja celotne družbe in delovnih mest, ki zahtevajo drugačna znanja, kot so zahtevale v preteklosti. Delodajalci pri iskanju delovnih mest gledajo izobrazbo, kot glavno merilo, tako izobrazba zagotavlja in tudi omogoča večje možnosti zaposlitve in tudi višje plače. Maine Labour Market (2012, str. 1) torej navaja močno povezanost med izobrazbo, plačami in stanjem na trgu dela. Izobraženi delavci imajo prednosti glede na manj izobražene delavce, z vidika višje plače, večje zaposlitvene stabilnosti in večje plačne mobilnosti. Izobrazba mora biti torej skrbno načrtovana glede na zahteve trga dela, saj stopnja brezposelnosti pada, z rastjo izobraževanja.

Mladi z nizkimi izobrazbami ali brez izobrazbe predstavljajo 39 % vseh mladih brezposelnih, ki niso več v procesu izobraževanja in 47 % neaktivnih, čeprav predstavljajo le četrtno populacije mladih. To ni le posledica recesije, saj je za mlade z nizkimi izobrazbami ali brez določenih znanj, že pred recesijo bila značilna trikrat višja brezposelnost, kot pa med tistimi mladimi, ki so dosegli višjo izobrazbo. Stopnja strokovne izobrazbe je tako dober pokazatelj same uspešnosti na trgu dela, saj je za

višje kvalificirane večja možnost zaposlitve in večja možnost boljšega zaslužka. Zaradi teh razlogov imajo aktivne politike trga dela za mlade tako zgodovinsko, kot tudi mednarodno močan poudarek na usposabljanju oziroma praktičnem znanju, v smislu subvencij za zaposlovanje, pomoči pri delovnih izkušnjah in podporo pri iskanju novih delovnih mest (BIS, 2013, str. 5). Ovin (2012, str. 12-13) navaja, kot pomembno težavo sistem šolstva oziroma razvojni zaostanek slovenskih fakultet, ki spadajo v francoski - napoleonski tip univerze, ki veljajo za bolj zaostalega. V našem šolstvu je značilna hierarhija do študentov ter veliko število predmetov, ki so preobširni. To se kaže v nemobilnosti predmetov s strani učiteljev, glede na zahteve, ki ga ima trg dela. Študentje po končani izobrazbi iščejo delovno mesto, ki ima enak naziv kot njihova izobrazba, ne gledajo pa širše. Mladi iskalci bi se morali bolje prilagajati trgu dela, ne glede na zaključeno izobrazbo oziroma bi morali biti bolj mobilni znotraj poklica.

4.2.4 Reforme trga dela

Kajzer (2007, str. 20-21) navaja reforme trga dela, kot pomoč k boljšemu delovanju trga dela in doseganju ugodnejšega stanja na trgu dela. Slovenski trg dela ima dokaj močno varovanje zaposlitve, zato je trg dela označen za bolj togega. Kljub povečani gospodarski aktivnosti v letih 1995-2005, je bilo zaposlovanja manj. Reforme na trgu dela so tako zelo pomembne, predvsem tiste, ki se ukvarjajo s politiko zaposlovanja, varovanjem zaposlitve, nadomestili za brezposelnost in spodbujanjem vseživljenjskega učenja.

Gospodarska kriza pa je v Evropski Uniji povečala število reform oziroma članice Evropske Unije vzpodbudila k sprejemanju le teh. Proti koncu leta 2008, ko se je gospodarska kriza začela širiti, so se države na razmere na trgu dela hitro odzvale z reformami, na področju aktivne politike zaposlovanja, posegati so začele v plačne sisteme in drugimi reformami, ki obsegajo blaginjo. Najprej je z reformami, ki so nastale zaradi upadanja ekonomske aktivnosti na trgu dela, spodbudila povpraševanje po delovni sili, najbolj s podporo vsem iskalcem zaposlitve in finančno podporo podjetjem, ki so imele težave z manjšim povpraševanjem na trgu dela. Pomemben reformni poseg je bil tudi s sprejetjem nadomestil za vse brezposelne. Aktivna politika zaposlovanja se je ukvarjala s pomočjo pri iskanju zaposlitve, subvencijami za nova delovna mesta in s finančno pomočjo, ki zajema vsa dodatna izobraževanja in usposabljanja. Da pa bi prišlo do izboljšanja vseh strukturnih neskladij na trgu dela, pa se sprejemajo reforme, s področja zakonodaje varovanja zaposlitve. To zakonodajo sestavljajo razna pravila in postopki, ki so določeni za zaposlovanje za določen ali nedoločen čas in za odpuščanja (UMAR, 2013, str. 26-27).

Po podatkih UMAR-ja (2014a, 24-25) so reforme trga dela izrednega pomena zaradi slovenskega trga dela, ki je izredno segmentiran. Slovenski trg dela je segmentiran na več ravneh in sicer glede na tip zaposlitve, na eni strani z relativno visoko stopnjo varovanja zaposlitev za nedoločen čas, ki počasi padajo in z zaposlitvami za določen čas, ki rastejo, saj delodajalcem predstavljajo fleksibilnejšo obliko zaposlitve. Fleksibilnejšim oblikam zaposlitve oziroma pogodbam za določen čas pa so najbolj izpostavljeni mladi iskalci na trgu dela. Kot drugo pa je trg dela segmentiran po starosti zaposlenih. V preteklosti je bilo veliko prezgodnjega upokojevanja, sedaj pa je stopnja delovne aktivnosti starejših izredno nizka. Izredno nizka je tudi delovna aktivnost

mladih, katerih se slabšajo zaposlitvene možnosti. MDDSZ (2014a) navaja, da sta glavna cilja reforme trga dela, segmentacijsko zmanjšanje trga dela in na drugi strani povečanje prožnosti trga dela. Nov Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) je zraven Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A) pomemben kot del reforme, za vzpostavitev primerne razmerja med ustrezno varnostjo delavcev in bolj učinkovitim prilagajanjem razmeram na trgu dela. Namen reforme je zraven zmanjšanja razdrobljenosti in večje prožnosti trga dela, tudi zmanjšanje stroškov za zaposlitve za nedoločen čas, zmanjšanje administrativnih ovir, lažje prehajanje znotraj podjetja in med delodajalci ter večje pravne varnosti vseh zaposlenih.

4.2.5 Delovna etika in poslovno okolje

Podjetja imajo pomembno vlogo pri zmanjšanju brezposelnosti, tako med mladimi kot na celotni nacionalni ravni. Zato je izrednega pomena, kakšno pomoč pri zaposlovanju imajo s strani države in kako je naravnana delovna etika in poslovno okolje znotraj podjetja. Evropska komisija (2014, str. 14) navaja, da bi z ustvarjanjem novih delovnih mest upadla tudi brezposelnost med mladimi. Mladi so tako najbolj šibka skupina pri težavah, ki pestijo delovanje trga dela. Podjetjem bi lahko pomagala država tako, da bi zmanjšala razlike v sami zakonodaji o varstvu zaposlitve med pogodbami za določen čas in pogodbami za nedoločen čas. S tem bi mladi lahko prišli do bolj stabilnih in kakovostnih delovnih mest ter boljših poklicnih možnosti. Zmanjšati bi se morali stroški pri prvih zaposlitvah, s pomočjo subvencij in zmanjšanjem prispevkov na delavca. Na trgu dela imajo pomembno vlogo tudi mikro podjetja, zato bi jim bilo treba omogočiti več finančnih sredstev, za nadaljnji in uspešnejši razvoj.

Kot se širijo poslovne organizacije in multinacionalke po vsem svetu, z njimi krožijo tudi človeški viri. Managerji, torej vodstvo in delavci se morajo prilagoditi na različna socialno-ekonomska okolja, ki pa po vsej verjetnosti niso podobna domačemu okolju. Zato je pomembno, tako za podjetja, kot tudi posameznike, da pridobijo poglobljeno znanje o kulturi in poslovni etiki, ki veljajo v posamezni državi (Ghani Tabish, 2009, str. 1). Neuliep (2012, str. 375-376) navaja upravljanje ljudi znotraj podjetja, kot odgovornost tistih, ki želijo urediti komunikacijo in vodenje kulture, vrednote in razmišljanje znotraj organizacije. Vodstveno dožemanje o dejavnikih, ki pa vodijo k uspehu organizacije, pa se razlikujejo med kulturami. Zato bi morali biti managerji usposobljeni tudi za vodenje nalog v tujini, kljub temu pa je izredno malo managerjev, ki so usposobljeni za medkulturno poslovanje. Uspešno medkulturno upravljanje je odvisno od sposobnosti vodij za učinkovito komunikacijo. Komunikacija je še posebej pomembna v začetnih fazah poslovnega odnosa. Mnogi menedžerji raje takoj začnejo s poslovanjem, ne da bi namenili poudarek za spoznavanje svojih poslovnih partnerjev. Vlagajo časa in energije v gradnji splošnega zaupanja in razvoja odnosov, lahko prinese ogromne koristi, v smislu zaupanja. Pomembno je kako podjetja delujejo lokalno in tudi na nacionalni ravni, saj se dobro vodenje podjetja posledično odraža z dobrim poslovanjem, ki pa omogoča nova delovna mesta in finančno vlaganje v nov kader.

Delovna etika in razmišljanje managerjev podjetij se razlikujejo glede na okolje in kulturo, kar pa vpliva tudi na stil vodenja, kjer je v različnih državah možno opaziti pomembne razlike. Steers et. al (str. 102-105) so izvedli študije o razumevanju različnih

načinov vodenja, glede na različne kulture, kjer so ugotovili bistvene razlike. Managerjem iz različnih držav so postavili tri osnovna vprašanja oziroma trditve, ki se navezujejo na učinkovit management, poslovanje in ustrezno vodstveno vedenje. Že v sami razliki odstotka managerjev, ki so se strinjali z navedenimi trditvami lahko ugotovimo razlike v razmišljanju glede vodenja podjetja. Pri trditvi, da morajo znati managerji odgovoriti na vsa vprašanja svojih podrejenih, so se v evropskih državah s trditvijo strinjali v visokem deležu, v Italiji 66 %, v Franciji 53 % v Nemčiji 46 %, medtem ko se je v ZDA s to trditvijo strinjalo samo 18 % managerjev. Če se managerji iz različnih držav toliko razlikujejo v svojih opisih glede pravilne managerske funkcije, lahko najdemo pomembne razlike v dejanskem stilu vodenja po državah. V drugi raziskavi, ki je bila opravljena so ugotovili tudi večjo angažiranost, zavzetost in dajanje lastne pobude managerjev v ZDA, kot v evropskih državah. Managerji v ZDA naj bi bili usmerjeni bolj kulturi kolektiva, saj jim je posvetovanje znotraj kolektiva izrednega pomena. Takšne lastnosti so značilne za visoke kulture, kjer se gleda širše, vodstvena kultura pa se nenehno spreminja in ne sledi nujno točno zarisanim načrtom. Na drugi strani pa je večina managerjev, tudi evropskih, v individualističnih kulturah, kjer ima manager glavno vlogo, prevzema vso odgovornost sam in se točno drži natančnih navodil.

Ložar (2008, str. 3-12) je v svoji raziskavi s vprašalnikom iz petnajstih kriterijev ugotovil ključne zaostanke slovenskih podjetij za svetovnimi multinacionalkami. Najbolj kritični zaostanek slovenskih podjetij za tujimi je pri uporabi najsodobnejših managerskih, kadrovskih in tržnih konceptov. Tu je povprečna ocena slovenskega podjetja znašala 2,4, povprečna ocena tujega podjetja pa 3,8. Delež slovenskih podjetij, ki so pri uporabi najsodobnejših managerskih, kadrovskih in tržnih konceptov dosegli oceno od 4 do 5, je bil v odstotkih 2,3. Tudi na kadrovske področju sta najbolj kritična kadrovske kontroling in globalni razvoj managerjev, saj so imela slovenska podjetja pri globalnem razvoju managerjev oceno 2,3, tuja podjetja pa oceno 3,3. Delež slovenskih podjetij z oceno med 4 in 5 pa je bil v globalnem razvoju managerjev tudi izredno nizek in je znašal 11,8 odstotka. Zaostanki za tujimi podjetji, ki delujejo v Sloveniji pa imajo tudi velike finančne posledice in vpliv na stopnjo dodane vrednosti na zaposlenega. V Sloveniji torej morajo začeti s prestrukturiranjem poslovnih modelov, izboljšavo produktivnih strategij, uporabo najnovejših managerskih konceptov in globalno optimizacijo virov. Managerji se morajo zavedati poslovnega modela, saj podjetja, ki inovirajo poslovne modele, hitreje povečujejo profit. Verčič (2013, 12-13) ugotavlja, da v Sloveniji managerji med ljudmi niso nosilci zaupanja, kar pa lahko ima v teh kriznih časih izredno pomembno vlogo. Zaupanje naj bi bilo glavni dejavnik za razlike v gospodarski razvitosti med državami, saj višja kot je stopnja zaupanja, posledično to vpliva na bogatstvo samega gospodarstva. Večja kot je kriza v državi, bolj kot je omejena prostost poslovanja, bolj kot so zapletene delovne razmere, višja bi morala biti managerska stopnja zaupanja med ljudmi. Največje nezaupanje v managerje, ki pa je upravičeno, pa je prav v tistih državah, vključno s Slovenijo, kjer je kriza v gospodarstvu najbolj prisotna.

4.3 Mobilnost mladih v Sloveniji

Mobilnost mladih je zmožnost mladih, da aktivno prehajajo med različnimi kraji v želji, da bi dosegali cilje na ravni osebnostnega razvoja, osamosvajanje, za namene študentskega dela, izobrazbe, strokovnih usposabljanj ter zaposlitvenih in bivalnih

možnosti. Pri mladih lahko zraven prostorske in družbene mobilnosti, dodamo še psihološko (zmožnost in pripravljenost na prostorsko mobilnost) in virtualno mobilnost. Mobilnost je eden izmed pomembnih dejavnikov prilagajanja na trg dela, v času vse večje brezposelnosti med mladimi. Veliko mladih si zmanjša možnosti za zaposlitev, ker nimajo dovolj kvalifikacij, slabo spretnost in željo po mobilnosti, kar pa globalna ekonomija in tudi novi potencialni delodajalci rabijo in cenijo (Mladinski svet Slovenije, 2011, str. 8-11).

Na mobilnost (UMAR, 2008, str. 73) vplivajo dejavniki odbijanja in potisni dejavniki. Vzroke za odselitev iz nekega kraja in priselitev v nek kraj, mednarodne študije opredeljujejo po teoriji odbijanja in privlačenja (teorija push-pull). Med potisne oziroma »pull« dejavnike spadajo, nizko število in struktura delovnih mest v domačem kraju, želja po višjem ali dodatnem zaslužku, želja po delu v tujini ter večja razpoložljivost in usposobljenost samega prebivalstva. Vzroki za večjo mobilnost pa so lahko tudi z večjimi možnostmi vključevanja v izobraževanje ter nižjimi cenami življenjskih storitev. Na drugi strani pa so »push« dejavniki oziroma dejavniki odbijanja, pomanjkanje služb in premalo in slabe priložnosti v drugih krajih ter drugi dejavniki kot naravne nesreče, suženjstvo, onesnaževanje, slabe stanovanjske razmere ipd. Na državo ali kraj, od koder posamezniki migrirajo se nanašajo dejavniki odbijanja, dejavniki privlačenja pa na državo ali kraj, kamor se želijo migranti priseliti.

4.3.1 Stopnja mobilnosti mladih po Sloveniji

Z mobilnostjo posameznik pridobi izkušnje, ki se tičejo tako osebnostnega, kot tudi poklicnega nivoja. Z mobilnostjo se gradijo nove poti za aktivne državljane, spremeni se odnos do izobraževanja, hkrati pa se izboljšajo in povečajo zaposlitvene možnosti in vključenost na trg delovne sile (CMEPIUS, 2005, str. 24). Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije (2011, str. 13-16) navaja majhno oziroma slabo mobilnost mladih v Sloveniji. Mladi so sicer kratkotrajno mobilni, dolgotrajne mobilnosti pa je malo, velika pa je tudi vrzel med potencialno in dejansko mobilnostjo mladih. Kljub temu, da imamo v Sloveniji veliko programov, ki bi povečevali delovno mobilnost med mladimi, obstaja več vzrokov, ki zavirajo mednarodno delovno mobilnost. Premalo je povezovanja med institucijami, nezadostna finančna podpora, premalo informiranosti posameznikov o možnostih mobilnosti, ter načinu življenja in nepripravljenosti mladih, da zapustijo dom so samo eni izmed mnogih vzrokov. V Sloveniji je tudi s strani delodajalcev malo priznavanja prakse in znanja, ki ga pridobi potencialni kader v tujini. Če govorimo o mobilnosti znotraj Slovenije je ta nizka zaradi več dejavnikov in značilnosti samega življenjskega sloga mladih. Za notranjo mobilnost v Sloveniji se mladi ne odločajo zaradi slabših prometnih povezanosti in nenaklonjene stanovanjske politike, zato se težje odločajo za zapustitev domačega okolja, kljub temu, da v drugih mestih potrebujejo boljše, izobražene kadre.

Za evropski trg dela so najbolj značilna neravnovesja in strukturne slabosti. Povečanje mobilnosti znotraj Evropske Unije in boljše prilagajanje migrantov na specifične probleme trga dela je eden izmed odgovorov za poboljšanje stanja med brezposelnimi. Kljub temu, da imamo prost pretok delovne sile znotraj EU je mobilnost znotraj držav EU in med državami EU še vedno nizka. Prost pretok delovne sile, vsem prebivalcem EU omogoča gibanje v državo, kjer so delovni pogoji za delovno aktivno osebo najbolj

primerni in kjer je na razpolago več prostih delovnih mest, ko pa jim to omogoča domače okolje. Prost pretok delovne sile pa ni ravno najboljši pokazatelj povečane mobilnosti, saj samo 3% delovno sposobnih državljanov EU, živi v drugi državi EU. Nasprotno je migracij iz držav zunaj EU nekoliko več, saj je mobilnega za okoli 5% delovno aktivnega prebivalstva (OECD, 2012, str. 62-63). Holland, Paluchowski (2013, str. 3-4) prav tako navajata, da sposobnost mobilnosti delovne sile, deluje kot blažilec ekonomskih asimetrij v EU. Vendar pa moramo podatke o mobilnosti delovne sile gledati z določeno mero previdnosti, saj ne obstaja skupen metodološki pristop k zbiranju podatkov. Informacije, ki izhajajo iz različnih virov (raziskave trga delovne sile, popisi, ankete, občinske registracije, ipd), zagotavljajo zelo različne vtise o trendih na področju mobilnega prebivalstva. Znotraj EU je mobilnost delavcev še posebej težko spremljati, zaradi prostega gibanja v večini držav EU.

Tabela 7: Medobčinski delovni migranti po občini delovnega mesta v Sloveniji od 2002-2013 (v 1000) in v % glede na celotno delovno aktivno prebivalstvo

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| v 1000 | 31590 7 | 32560 5 | 33609 1 | 34771 5 | 36388 2 | 39231 1 | 40528 9 | 39720 0 | 39243 0 | 39377 7 | 38377 6 | 38320 5 |
| v % | 41,0 | 42,3 | 43,4 | 44,5 | 45,4 | 47,2 | 47,8 | 48,9 | 49,6 | 50,2 | 50,5 | 50,6 |

Vir podatkov: (SURs 2014).

Medobčinski delovni migranti so zaposlene osebe, katerih občina prebivališča, ni hkrati tudi občina njihovega delovnega mesta. Tabela 7 prikazuje, da je bilo takšnih oseb v letu 2013 383.250, kar je slaba polovica vseh delovno aktivnih prebivalcev (brez kmetov). Delovno aktivnih prebivalcev, ki imajo delovno mesto izven občine, v kateri imajo tudi prebivališče, je iz leta v leto manjše. Glede na leto 2012 se je v letu 2013 število medobčinskih delovnih migrantov zmanjšalo za 571, se je pa povečalo glede na celotno delovno aktivno prebivalstvo za 0,01 odstotka. Medobčinskih delovnih migrantov je v Sloveniji iz leta v leto več, saj se je odstotek medobčinskih delovnih migrantov glede na delovno aktivno prebivalstvo iz leta 2002 na leto 2013 povečal za 9,6 odstotka. Ljudje se zaradi krize odločalo za mobilnost znotraj Slovenije med občinami, bodisi za novim delovnim mestom ali pa izboljšanjem že obstoječega.

Tabela 8: Notranje selitve po starostnih skupinah od 2002-2013 (v 1000)

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Skupaj | 34868 | 27844 | 30215 | 32204 | 38501 | 38581 | 106248 | 96602 | 106551 | 107988 | 112668 | 113389 |
| 20-24 let | 3091 | 2717 | 2657 | 2652 | 2887 | 2822 | 18948 | 13897 | 14562 | 15366 | 16870 | 16039 |
| 25-29 let | 5503 | 4602 | 5006 | 5360 | 6173 | 6106 | 15778 | 15884 | 17404 | 17359 | 17362 | 17094 |
| 30-34 let | 4491 | 3383 | 3918 | 4279 | 5486 | 5752 | 11869 | 12870 | 14891 | 15158 | 15256 | 14965 |
| 35-39 let | 3329 | 2511 | 2713 | 2901 | 3454 | 3628 | 7052 | 8186 | 9373 | 9790 | 10446 | 10385 |

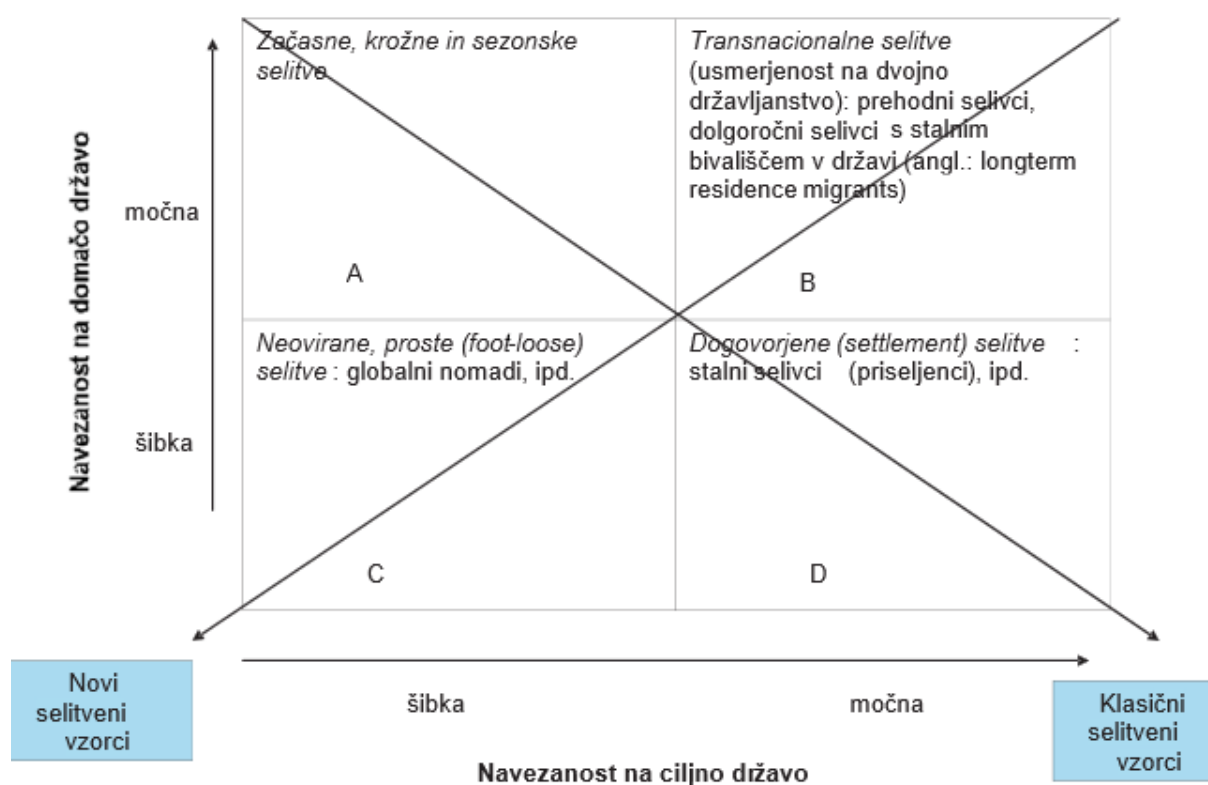
Vir podatkov: (SURs 2014a).

Ena izmed rešitev za zmanjšanje brezposelnosti je tudi povečana mobilnost znotraj države in tudi mednarodno, predvsem mladih, saj so ti najbolj izpostavljeni brezposelnosti in šokom na trgu dela. Kot je prikazano v tabeli 8, je iz leta v leto več notranjih selitev, največ pa pri skupinah mladih od 20 do 29 leta. To je trenutno tudi najbolj ogrožena skupina na trgu dela, saj ni novih delovnih mest, ki bi jim omogočila

zaposlitev. Prav to je tudi vzrok, da se vedno več mladih odloča za selitve znotraj države, med občinami, kjer najde boljše delovno mesto, glede na izobrazbo in tudi delovno mesto, ki ga v domačem kraju nimajo možnosti opravljati. Skupno, so se notranje selitve povečevale iz leto v leto, saj so leta 2002 šteje 34868 ljudi, v letu 2013 pa kar za 78521 ljudi več. Izrazit porast je zaznati prav v začetku globalne gospodarske krize v letu 2008, saj so se notranje selitve iz leta 2007, na leto 2008 povečale za kar 67747. Enak trend gibanja rasti pa je zaznati tudi v starostnih skupinah mladih 20-24 let, 25-29 let in 30-34 let. Prav v prvih dveh starostnih skupinah 20-24 let in 25-29 let je zaznati največjo porast notranjih selitev med leti 2002 in 2013. V starostni skupini 20-24 let je bilo mladih, ki so se selili znotraj države 3091, do leta 2012 pa je zaznati kar 18,3 odstotno rast notranjih selitev. Sprememba iz leta 2007 na leto 2008 pa beleži za kar 16126 več selitev. V letu 2012 je bilo selitev mladih med 20 in 24 letom znotraj Slovenija največ, ko se je število selitev povzpelo na 16870. Največ notranjih selitev, glede na opazovane starostne skupine, pa je bilo v skupini od 25-29 let, saj je bilo leta 2013 teh selitev 17094. V letu 2002 je bilo v tej starostni skupini glede na leto 2013, kar 11591 mladih manj. Notranje selitve so se povečevale skozi celotno opazovano obdobje, najbolj pa iz leta 2007 na leto 2008, ko je bilo zaznati 38,7 odstotno rast notranjih selitve v starostni skupini od 25-29 leta. Podobno gibanje je bilo tudi v starostni skupini od 30-34 let, vendar teh notranjih migracij je bilo v osnovi manj, kot v prejšnjih dveh starostnih skupinah.

Lapuh (2011, str. 88) navaja da je tudi vedno več meddržavnih selitev. Ljudem so zaradi globalizacije in nove dobe informatike oddaljene države bližje in selitev ni tako težka. Vsako leto se namreč vedno več Slovencev izseli v tujino, kar Slovenijo uvršča med emigracijske države. Ekonomski razlog je tisti, ki igra glavno vlogo pri izseljevanju državljanov, kateri iščejo boljše karierno priložnost in primernejše novo delovno mesto. Zato sta študij in delo, ena izmed najpogostejših razlogov za selitev v tujino. Izseljevanja so posebej značilna za visoko izobraženo delovno silo, kar predstavlja beg možganov iz države. Evropska Unija mobilnost vzpodbuja in jo hkrati tudi regulira, kljub izseljevanju pa je za Slovence značilna navezanost na domače okolje.

Slika 7: Različni vzorci delovnih selitev



Vir: (Bevc, Uršič 2013, 9-10 po Engbersen in dr. 2011).

Na sliki 7, Bevc in Uršič (2013, str. 9-10) povzemata različne vzorce delovnih selitev po analizi, ki so jo opravili Engbersen in dr. (2011) in govori, da sodobni selitveni tokovi temeljijo na dveh dimenzijah in sicer navezanosti na domačo državo in navezanosti na tujo državo. Iz teh dve dimenziji pa se razvijejo štirje tipični vzorci, ki obsegajo meddržavne selitve. Iz analize je ugotovljeno, da se novi selitveni vzorci vzporedno prekrivajo in prepletajo s klasičnimi selitvenimi vzorci. Klasične selitvene vzorce predstavlja diagonalna črta od A do D, nove selitvene vzorce pa diagonalna črta od B do C. Iz tega je ugotovljeno, da ni opaziti univerzalnosti oblik mobilnosti ter njihovo povezanost s posebnimi institucionalnimi okoliščinami. Prost trg dela je tako res ustvaril skupni notranji evropski trg dela, katerega slabost pa je izkoriščevalski dualni trg dela, kar predstavlja problem predvsem za manj izobražene priseljence.

Tabela 9: Meddržavne selitve po starosti v letih 2002-2013 v Sloveniji (v 1000)

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Skupaj | 726 9 | 586 7 | 826 9 | 860 5 | 1374 9 | 1494 3 | 1210 9 | 1878 8 | 1593 7 | 1202 4 | 1437 8 | 1338 4 |
| 20-24 let | 119 0 | 846 | 135 7 | 150 8 | 2663 | 2499 | 1215 | 2867 | 2037 | 1223 | 1092 | 1096 |
| 25-29 let | 127 4 | 970 | 155 9 | 156 0 | 2440 | 2537 | 1659 | 3394 | 2663 | 1691 | 1821 | 1834 |
| 30-34 let | 106 2 | 956 | 125 9 | 122 5 | 1914 | 1986 | 1509 | 2708 | 2186 | 1629 | 1899 | 1831 |

Vir podatkov: (SURS 2014b).

V tabeli 9 so prikazane meddržavne selitve glede na starostne skupine mladih od 20-24 leta, 25-29 leta in 30-34 leta. Skupno je zaznati porast meddržavnih selitev od leta 2002-2013 za 6115 ljudi. Od leta 2002 pa do leta 2007 je število meddržavnih selitev naraščalo, nato je leta 2008 glede na prejšnje leto padlo za 2834. Največja porast za 6679 je bila iz leta 2008 na leto 2009, kasneje pa je sledil trend padanja meddržavnih selitev. Podoben trend padanja in naraščanja je bil tudi v vseh treh opazovanih skupinah, v letu 2013 pa je bilo največ (1834) meddržavnih selitev v starostni skupini od 25-29 let.

4.3.2 Stopnja mobilnosti mladih glede na izobrazbo in državo selitve

Meddržavne selitve so pomemben dejavnik gospodarskih gibanj, saj lahko vplivajo tako na število celotnega prebivalstva in delovne sile, kot tudi dolgoročno opredelijo in izravnavajo še druga demografska gibanja. Pomembnost se kaže predvsem pri selitvah izobraženega prebivalstva, saj investicije javnih sredstev v izobraževanje niso povrnjene, potencialni človeški kapital pa se manjša, glede na vložek. Vzroke za povečane selitve predvsem izobraženega kadra, pa je potrebno iskati v kar nekaj problemih na domačem trgu dela, kot so nižanje plač, zaposlovanje za določen čas in nizko število prostih delovnih mest na trgu dela. Da bi se po obdobju krize, izobražen kader iz tujine z novimi izkušnjami vrnil, pa je potrebno poskrbeti za zagotovitev boljših gospodarskih razmer (Banka Slovenije, 2013, str. 23). Bevc (2004, str. 3-4) opredeljuje beg možganov, kot odselitev višje izobraženega kadra v tujino. V preteklosti je bila za Slovenijo visoka izobrazba redka, saj je izobraženost predstavljala že srednja šola, ki pa je danes samo odskočna deska v izobraževalnem sistemu posameznika. Pojem izobražene osebe se dandanes opredeljuje z magisterijem in doktoratom. Na beg možganov se navezujeta dve ključni vprašanji, in sicer kako visoko izobraženo delovno silo obdržati znotraj države in kako zagotoviti vrnitev delovne sile, ki je odšla v tujino in ki je dobila reference, ki bi pomagale domačemu gospodarstvu.

Tabela 10: Meddržavne selitve po starosti in izobrazbi v letih 2011-2012 v Sloveniji

| | 2011 | | | 2012 | | |
|------------------|------------------------|---------------|---------------------------|------------------------|---------------|---------------------------|
| | Osnovnošolska ali manj | Srednješolska | Višješolska, visokošolska | Osnovnošolska ali manj | Srednješolska | Višješolska, visokošolska |
| SKUPAJ | 1080 | 2006 | 919 | 1981 | 3598 | 1588 |
| 20-24 let | 107 | 153 | 8 | 166 | 247 | 16 |
| 25-29 let | 65 | 253 | 139 | 128 | 439 | 235 |
| 30-34 let | 74 | 279 | 238 | 128 | 519 | 380 |

Vir podatkov: (SURS 2014c).

Tabela 10 prikazuje meddržavne selitve v treh starostnih skupinah in glede na izobrazbo v letih 2011 in 2012. Kot je razvidno iz tabele je v samo teh dveh letih

zaznati porast meddržavnih selitev v vseh starostnih skupinah, še posebej v skupini od 25-29 let. Iz leta v leto je več meddržavnih selitev, predvsem mladih z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. V skupini od 25-29 let je bilo v letu 2011 139 ljudi z višješolsko oziroma visokošolsko, ki so se odločili za meddržavno selitev, v letu 2012 pa kar 96 ljudi več. To kaže na porast selitve visoko izobraženih ljudi, kar pomeni, da so ti mladi najverjetneje iskali zaposlitev zunaj države. Meddržavne selitve mladih med 25 in 29 letom z srednješolsko izobrazbo se je povišalo iz leta 2011 na leto 2012 za 186 selitev. Zaskrbljujoča podatka meddržavnih selitev sta tudi v skupnem številu selitev iz leta 2011 na leto 2012, ko se je izselilo 1592 ljudi s srednješolsko izobrazbo in 669 ljudi z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo. UMAR (2014, str. 212) opredeljuje razmeroma visoke selitvene tokove slovenskih državljanov, predvsem od leta 2009, ko je kriza začela delovati na trg dela. Od leta 2005-2007 se je v povprečju izselilo 2600 državljanov, od 2008-2011 pa povprečno več kot 4200, leta 2012 pa čez 8000. Tako se je tudi selitveni prirast do leta 2012 povečal na 5500 oseb, na to pa je v veliki meri vplivala kriza. Največ selitev je bilo tako v Nemčijo (27,7 %) in Avstrijo (15,0 %).

Tabela 11: Meddržavne selitve po izobrazbi in državi selitve v letih 2011-2012 v Sloveniji

| | 2011 | | | 2012 | | |
|-----------------------------------|------------------------|---------------|---------------------------|------------------------|---------------|---------------------------|
| | Osnovnošolska ali manj | Srednješolska | Višješolska, visokošolska | Osnovnošolska ali manj | Srednješolska | Višješolska, visokošolska |
| EVROPA - Skupaj | 988 | 1763 | 761 | 1801 | 3218 | 1343 |
| DRŽAVE NEKDANJE SFRJ | 318 | 463 | 156 | 474 | 719 | 219 |
| DRŽAVE EU | 608 | 1181 | 545 | 1186 | 2249 | 1018 |
| Avstrija | 151 | 282 | 81 | 303 | 553 | 179 |
| Bolgarija | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 | 2 |
| Francija | 12 | 26 | 23 | 27 | 55 | 43 |
| Italija | 75 | 114 | 42 | 98 | 153 | 68 |
| Nemčija | 285 | 503 | 173 | 614 | 1053 | 379 |
| Slovaška | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| Združeno kraljestvo | 14 | 68 | 57 | 30 | 119 | 106 |
| druge članice EU | 66 | 184 | 165 | 113 | 308 | 238 |
| DRUGE EVROPSKE DRŽAVE | 62 | 119 | 60 | 141 | 250 | 106 |
| Ruska federacija | 2 | 7 | 4 | 1 | 5 | 8 |
| Švica | 52 | 92 | 49 | 126 | 209 | 89 |
| Ukrajina | 2 | 8 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| ostale evropske države | 6 | 12 | 5 | 13 | 33 | 8 |
| AFRIKA | 5 | 15 | 7 | 11 | 12 | 11 |
| AZIJA | 7 | 22 | 33 | 13 | 44 | 55 |
| SEVERNA IN SREDNJA AMERIKA | 40 | 125 | 67 | 95 | 202 | 108 |
| JUŽNA AMERIKA | 5 | 10 | 7 | 15 | 23 | 13 |
| AVSTRALIJA IN OCEANIJA | 35 | 71 | 44 | 46 | 99 | 58 |

Vir podatkov: (SURS 2014d).

V tabeli 11 je prikazano katere države so najbolj zanimive za selitve Slovencev in katero izobrazbo imajo emigranti. Tabela prikazuje države selitve in izobrazbo emigrantov v letih 2011 in 2012, za katere je naredil analizo Statistični urad Republike

Slovenije. Kot je razvidno je bilo skupno kar nekaj emigrantov v Evropo, leta 2012 1801 emigrantov z osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo, 3218 emigrantov s srednješolsko izobrazbo in 1343 z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. V letu 2012 je bilo največ selitev v državah Evropske Unije v Nemčijo, kjer se je z osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo preselilo 614 emigrantov (329 več kot prejšnje leto), s srednješolsko 1053 emigrantov (550 več kot leto prej) in 379 emigrantov z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo (206 več kot prejšnje leto). Skupno je porast emigrantov v Nemčijo v letu 2012 znašal 1085 emigrantov. Za Nemčijo, kot selitveno evropsko državo sledijo Avstrija in Italija, med drugimi evropskimi državami pa je v vrhu Švica s 424 emigranti iz Slovenije v letu 2012. Porast meddržavnih selitev v letih 2011-2012 je zaznati tudi v Severno in Srednjo Ameriko, ko je leta 2012 emigriralo 405 emigrantov ter Avstralijo in Oceanijo, kjer je zaznati porast emigrantov s srednjo, višjo ali visoko izobrazbo, skupno 203 emigrantov.

4.3.3 Primerjava mobilnosti v EU in ZDA

Da bi se Evropejci v večji meri odločili za delovno mobilnost, bodo trgi dela morali postati prožnejši, gospodarska rast bolj zaposlitveno intenzivna, zmanjšati pa se bo moralo tudi tveganje pri zamenjavi delovnih mest. To se bo moralo spremeniti zaradi tega, ker podatki kažejo, da Evropejci niso tako zelo mobilni. Daljša kor je razdalja preselitve, manjši je obseg mobilnosti. Iz svoje regije se tako preseli le okrog 18 % Evropejcev, le 4 % v drugo državo članico in le 3 % iz Unije. Če to stopnjo mobilnosti primerjamo s stopnjo geografske mobilnosti v ZDA, je razlika precejšnja, saj v ZDA živi skoraj tretjina (32 %) državljanov zunaj države. Glavna razlika pa je ta, da so migracije v ZDA med državami v prednosti zaradi enakega jezikovnega, političnega in kulturnega okvira (Foundation Findings, 2009, str. 4).

Flander (2013, str. 10-20) navaja, da mednarodna študentska mobilnost sicer pripomore k boljšim zaposlitvenim možnostim, odvisno pa je kako bo sam študent dojemal pozitivne učinke, ki mu jih prinese študentska mobilnost. Študentje glede na raziskavo z izmenjavo pridobijo jezikovne spretnosti, znanje na področju akademskega znanja, pozitivno vpliva tako na osebni razvoj kot tudi na občutek za medkulturne dimenzije, na zadnjem mestu pa ima pozitivne učinke na kasnejše zaposlitvene možnosti. Raziskave so pokazale, da delodajalcem največ pomenijo medosebne kompetence, ki jih pridobi delovni kader, ki se je odločil za mednarodno študentsko mobilnost. Izredno nizek odstotek (3 %) študentov se odloči za mobilnost v času študija z namenom, da bi izboljšali in lažje prihajali do svoje prve zaposljivosti. V raziskavi je primerjan tudi sam pomen študentske mobilnosti potencialnega kandidata pri zaposljivosti, glede na kandidate, ki niso bili mednarodno mobilni v času študija in tistih, ki niso bili. Če primerjamo razmišljanje podjetij v Sloveniji in ZDA vidimo veliko podobnosti, je pa v ZDA razmišljanje podjetij glede zaposljivosti kandidatov, ki so bili kot študenti mednarodno mobilni malenkost drugačno. V ZDA se razlikuje miselnost podjetij, glede na njihovo velikost, saj velika podjetja bolj cenijo izkušnje pridobljene v tujini, v času mobilnosti študenta, kot manjša podjetja. Najpomembnejša stvar, ki jo po mnenju podjetij v ZDA dobi študent, ki se odloči za študij ali prakso v tujini je znanje tujih jezikov. Pomembne so jim tudi osebne odlike ter spretnosti, predvsem tiste, ki temeljijo na medkulturnih oziroma globalnih kompetencah, torej samo spoznavanje tujega okolja. Velik poudarek dajejo tudi na trajanju študija ali praksi

v tujini, saj ima daljša mobilnost večji učinek na posameznika. Vendar pa posebno prednost kandidatu s tovrstnimi izkušnjami pred drugimi kandidati ne dajejo, saj jim je pomembno tudi, kako bo kandidat znal predstaviti svoje prednosti, ki jih je pridobil s študijem ali izvedeno prakso v tujini. Slovenska podjetja so mnenja, da bi sicer pri izbiri kandidata, dali prednost mednarodnim izkušnjam, ki jih je posameznik pridobil, niso pa predpostavka na sprejem na novo delovno mesto. Enako so tudi mnenja glede mednarodnih izkušenj v času študija, da ne pripomorejo k zaposlitvenim možnostim. Tako v Sloveniji razmišlja večina podjetij, ne glede na njihovo velikost. Tudi v Sloveniji so delodajalci mnenja, da je najpomembnejša izkušnja, ki jo študent pridobi z mednarodno mobilnostjo znanje tujih jezikov, spoznavanje drugih kultur in vzpostavitev stika z novim okoljem. Med izbiro med kandidati bi dali prednost tistemu z mednarodno prakso, glede mednarodnega študija pa ne bi delala razlik, med tistimi, ki so študirali doma ali v tujini. Praktične mednarodne izkušnje delodajalci postavljajo pred študijske mednarodne izkušnje. Izrednega pomena pa je tudi sama interpretacija kandidata o tem, kaj mu je mednarodni študij ali praksa prinesla in kako mu bo to v pomoč pri samem delu, za katerega se je prijavil.

Gáková in Dijkstra (2008, str. 1-4) navajata težko primerljivost med mobilnostjo v EU in ZDA prav zaradi razlik vključno z jezikom, kulturo, delovno zakonodajo in dejstvo, da so ZDA zvezna država. Analiza kaže, da glede na delež delovno sposobnega prebivalstva v ZDA, ki vsako leto spremenijo svoje prebivališče, mobilnost delovne sile igra pomembno vlogo pri zmanjševanju razlik v gospodarski razvitosti med državama. V EU je težnja delavcev, da se preselijo v drugo državo EU ali v drugo regijo v isti državi, precej nižja. To velja tako za stare in nove države članice, ne glede na njihov gospodarski razvoj in odprtosti njihovih trgov dela. V ZDA prebivalci, ki so se preselili v drugo državo, sestavljajo 2,8 % celotnega delovno aktivnega prebivalstva, medtem ko v EU samo 1,21%. Tako očitna razlika med ZDA in EU je prostorska koncentracija delovno sposobnih priseljencev, ki so veliko bolj razpršeni v ZDA kot v EU. Steunpunt (2008, str. 95) opredeljuje glavno razliko med EU in ZDA, zaradi vloge politike pri reševanju vprašanj mobilnosti. V ZDA potekata mobilnost in migracije prek organizacij za vključevanje novih priseljencev, razmišljanje pa temelji na svobodni izbiri delavcev in delodajalcev. Mobilnost pri njih nima posebne politike, vendar jo je potrebno obravnavati kot rezultat svobodnih izbir na trgu dela od dveh glavnih interesnih skupin, delodajalcev in zaposlenih.

4.4 Programi za mobilnost med mladimi

Tašanoska (2006, str. 72-75) govori o vedno večjem zavedanju pomena, ki ga predstavlja mobilnost na področju izobraževanja in usposabljanja mladih v Evropski Uniji. Sredi devetdesetih sta se ustvarila najmočnejša programa iz tega področja – Socrates in Leonardo da Vinci. Program SOCRATES II je temeljni program za spodbujanje evropskega sodelovanja med mladimi, ki se navezuje na splošno izobraževanje. V tem programu je med programi Comenius, Gruntvig, Lingua, Minerva in Erasmus, najbolj poznam prav zadnji od naštetih. Preko Erasmusu si študentje lahko izkoristijo mobilnost za 3 do 12 mesecev. Drugi program LEONARDO DA VINCI II, pa podpira in se osredotoča na razvoj strokovnega in poklicnega izobraževanja in tudi usposabljanja, kamor pa so vključeni zraven dijakov in študentov lahko tudi ostali odrasli in prav tako iskalci zaposlitve. Med bolj izpostavljenimi programi za pomoč večji mobilnosti mladih pa je tudi program CEEPUS. Program CEEPUS pa je

srednjeevropski regionalni program, ki omogoča izmenjavo študentov in profesorjev. Cilj programa je povečati mobilnost med mladimi ter visokošolski prostor povezati v skupnega.

Pomembno vlogo za odpravljanje izredno visoke brezposelnosti med mladimi ima mobilnost delovne sile. Zato si je potrebno bolj prizadevati za spodbujanje mobilnosti mladih iskalcev zaposlitve znotraj EU. Program »Tvoja prva zaposlitev EURES«, je program za zaposlitveno mobilnost, ki omogoča, da si mladi znotraj EU lažje poiščejo zaposlitev. Portal EURES tako omogoča dostop 1,4 milijona prostih delovnih mest po vseh državah EU (Svet Evropske Unije, 2014). Ker je portal EURES eden izmed največji portal za pomoč pri delovni mobilnosti mladih, lahko s številom udeležencev v določenih sklopih same strani preverimo, mladi iz katerih držav in mladi s katero izobrazbo izberejo portal za iskanje zaposlitve v tujini.

Tabela 12: Iskalci zaposlitve na portalu EURES po izobrazbi in državi

| Stopnja izobrazbe | Iskalci zaposlitve |
|---|--------------------|
| Univerzitetna izobrazba (magisterij) | 15583 |
| Univerzitetna izobrazba (diploma) | 12717 |
| Visokošolska izobrazba (poklicno izobraževanje) | 5662 |
| Srednješolska izobrazba | 4691 |
| Podiplomska izobrazba (doktorat) | 1789 |
| Osnovna izobrazba | 1064 |
| Država | Iskalci zaposlitve |
| Italija | 14440 |
| Španija | 13511 |
| Romunija | 4347 |
| Hrvaška | 3918 |
| Portugalska | 3378 |
| Poljska | 3334 |
| Francija | 2696 |
| Nemčija | 2614 |
| Grčija | 2387 |
| Bolgarija | 2286 |

Vir podatkov: (EURES, 2014).

Iz tabele 12 je razvidno, kdo so iskalci zaposlitve, ki bi želeli delati v tujini in pri tem uporabiti portal EURES in iz katerih držav jih je največ. Največ ljudi išče zaposlitev zunaj svoje države prav z najvišjo izobrazbo, kar predstavlja beg možganov iz države, kjer so se šolali. 15583 jih išče zaposlitev v tujini, ki imajo dokončan magisterij, 12717 pa je tistih z diplomom. Največ jih išče zaposlitev v tujini iz držav, kjer je stopnja brezposelnosti visoka in so selitve tudi posledica tega. Največ zaposlitve v tujini iščejo iz Italije, Španije, Romunije in Hrvaške. Ker Slovenije ni med desetimi državami, kjer je največ tistih, ki bi se odločili za zaposlitev v tujini, lahko nekako sklepamo, da je zanimanje za možnosti zaposlovanja v Sloveniji nižja, kot je v državah navedenih v tabeli 12 ali pa je seznanjenost slovenskih iskalcev o portalu in možnostih mobilnosti nižja. Razlika se lahko pojavlja tudi zaradi majhnosti države in bi nam podatki o

odstotkih tistih, ki se iz določene države odločajo za mobilnost, dali jasnejšo sliko o podatkih o mobilnosti glede na državo.

Kot navaja Evropska komisija (2014, str. 7-8), je EURES pomembna storitev in pomoč tako za delodajalce, kot tudi za iskalce zaposlitve, zato ga je potrebno integrirati v nacionalne javne zavode za zaposlovanje. Na eni strani je potrebno zagotoviti čim več prostih delovnih mest ter zagotoviti povezovanje podjetij in prostih delovnih mest z prijavami na zavodu. Mladi želijo priložnosti za študij in delo v tujini, vendar je sama izkoriščenost teh priložnosti in možnosti zelo nizka. Zato želijo s projektom »Tvoja prva zaposlitev EURES«, mladim omogočiti mobilnost, da najdejo zaposlitve v drugi državi, predvsem z finančno pomočjo za jezikovne tečaje ter potne stroške in vključevanje v druge programe, ki bi jim bili pri mobilnosti v pomoč.

Mobilnost delovne sile pa ima še veliko prostora, predvsem v odpravi obstoječih ovir, kar je osnovni pogoj, da naredi migracije še bolj privlačne za ljudi in da se lažje odločajo za mobilnost. Ena izmed ovir je jezik, saj bi bilo lažje, če bi Evropska unija imela enoten jezik, ki bi države še bolj povezoval. To bi zelo poenostavilo komunikacijo v Evropi in s tem ne le spodbujalo mobilnost delovne sile, ampak tudi ustvarilo močnejšo evropsko identiteto. Skoraj vse države EU imajo večje poudarjanje poučevanja angleščine za otroke, kar pomeni, da bo več ljudi v Evropi sposobno obvladovati vsakdanje sporazumevanje v angleškem jeziku, ki bi sčasoma lahko prispeval k boljši mobilnosti. Zato je zelo verjetno, da bo na dolgi rok angleščina postajala vedno bolj vsakdanji jezik Evropske unije. Še vedno pa je za migrante ključnega pomena, da se naučijo jezik države v katero emigrirajo in tako izničijo jezikovne bariere. Jezikovni tečaji in samo izboljšane izobraževalne infrastrukture so ključnega pomena, da bi se delovne migracije povečevale. To ima velik vpliv in na države od koder prihajajo priseljenci, kot tudi ciljne države. Države izvora morajo zagotoviti možnosti za ljudi in jim omogočiti, da se učijo jezik potencialnih ciljnih državah, medtem ko morajo v ciljni državi ponuditi še bolj napredna specializirana jezikovna izobraževanja, s posebnim poudarkom na točno določenih jezikovnih veščinah, ki so povezana z delovnimi mesti in termini, ki so pomembni za to delovno mesto. Druga stvar, ki pa se mora spremeniti za izboljšave glede mobilnosti delovne sile, pa so spremembe, ki zadevajo samo kulturo. Mladi se morajo bolj zavedati, da imamo znotraj EU skupno evropsko identiteto. V ta namen je nujno potrebno ustvariti kulturo, ki sprejema migrante iz drugih dežel EU in jim pomaga pri vključevanju v družbo v novi državi stalnega prebivališča (CES, 2012, str. 20-21).

5 ANALIZA ANKETE

5.1 Opredelitev raziskovalnega problema

Osnovni problem magistrskega dela obravnava brezposelnost mladih in njihovo stopnjo mobilnosti, bodisi poklicne ali geografske ter vlogo in razmišljanje podjetij o trenutnem stanju na trgu dela. V tem okviru smo proučevali brezposelnost in mobilnost mladih in fleksibilnost trga dela. Raziskali smo tudi pomembno vlogo podjetij pri zaposlovanju mladih in izobraževalnega sistema ter študentskega dela, kot problema višje brezposelnosti in težjega prehoda mladih na trg dela.

Kriza je prizadela trg dela, saj se z zapiranjem podjetij, mladim manjšajo možnosti zaposlitve in uporabe spektra znanja, ki so ga dosegli v svojem izobraževalnem obdobju. Stopnja izobraženosti je vse višja, zaradi šolskega sistema, ki to omogoča skoraj vsakemu mlademu, trg dela pa na drugi strani potrebuje tudi poklicno izobraženo delovno silo za zagon gospodarstva. Mladi se vse bolj držijo svoje izobrazbe in niso pripravljeni gledati širše in stopiti iz svojih okvirjev izobrazbe in bolj mobilno nastopati na trgu dela. Tretji problem pa predstavljajo podjetja, ki na eni strani težko poslujejo zaradi krize in pogojev za zaposlitev novih kadrov, zato si težje privoščijo mlade, kot delovno silo, ki vstopa v trg dela brez delovnih izkušenj. Šolstvo bi moralo dati večji poudarek na sodelovanju šolstva s podjetji in tako pripraviti mlade na prvo zaposlitev.

V empiričnem delu, ki obsega analizo ankete, predstavljamo rezultate raziskave, ki smo jih pridobili s pomočjo dveh anket. Z raziskavo smo prišli bližje razmišljanju mladih, ki se vključujejo na trg dela in so trenutno med najbolj rizičnimi skupinami na trgu dela ter podjetji, ki naj bi te mlade zaposlovali in tako znižali stopnjo brezposelnosti. Namen empiričnega dela je tudi ugotoviti dejansko mobilnost mladih in njihovo željo po mobilnosti, kjer je opaziti vrzel in kakšno je razmišljanje podjetij pri iskanju novega kadra.

Mladinski svet Slovenije (2011, 23-24) opredeljuje probleme, ki ovirajo večjo mobilnost mladih na slabe možnosti bivanjske politike, slabe možnosti ureditve javnega prometa, predvsem z ruralnimi okolji in pomanjkanju razvoja podpornih instrumentov za namene, ki bi mladim omogočili večjo mobilnost. Zato je potrebno uvesti ukrepe s treh strani, s strani državnih institucij, izobraževalnih institucij in tudi delodajalcev, ki so izredno pomembni za spremembe na področju mobilnosti na trgu dela.

5.2 Raziskovalne hipoteze

V magistrski nalogi preverjamo 5 hipotez in sicer:

H 1: Pri višje izobraženih mladih, plača ne vpliva na izbor delovnega mesta, saj se odločajo za slabše plačana delovna mesta.

H 2: Mladi iz Rogaške Slatine so mnenja, da imajo zelo slabe zaposlitvene možnosti v domačem kraju.

H 3: Mladi brezposelni so mnenja, da je praktično znanje glavni dejavnik za možnost zaposlitve.

H 4: Plača je mladim ključni dejavnik, da iščejo zaposlitev tudi izven svojega kraja.

H 5 : Podjetjem je zelo pomemben osebni razgovor s kandidatom.

5.3 Potek raziskave

V tem podpoglavju bomo predstavili celoten potek raziskave, od izbire statistične populacije, metode zbiranja podatkov in urejanja podatkov, pridobljenih s pomočjo dveh anket.

5.3.1 Statistična populacija

V magistrskem delu smo želeli izvedeti pogled na trenutno stanje na trgu dela iz dveh vidikov in sicer vidika mladega iskalca zaposlitve na trgu dela in podjetij, ki mlad kader zaposlujejo. Izvedli smo dve anketi. V prvi anketi so statistična populacija mladi, ki se vključujejo na trg dela, v drugi anketi pa podjetja. V prvi anketi smo anketirali 120 udeležencev, od tega 60 iz Rogaška Slatine in 60 iz Maribora. S prvo anketo smo želeli zajeti mlade, ki so še študentje in že razmišljajo o vključitvi na trg dela, zaposlene, ki so že vključeni na trg dela in najbolj rizično skupino brezposelnih, ki si želijo zaposlitve. Namen ankete je bil pridobiti podatke o njihovi izobrazbi in njihovo mišljenje glede visoke brezposelnosti med mladimi in tudi željo po mobilnosti mladih na trgu dela. V drugi anketi smo anketirali 50 podjetij, od tega 30 podjetij iz Maribora in 20 podjetij iz Rogaške Slatine. Pri podjetjih nas je najbolj zanimalo stališče, kateri dejavnik jim je najbolj pomemben pri zaposlovanju mladega kadra in kakšen del v podjetju, jim mladi kader predstavlja.

5.3.2 Metoda zbiranja podatkov

Pri zbiranju podatkov smo se odločili za metodo anketiranja. Zaradi lažjega in hitrejšega odziva smo se odločili za spletno anketiranje. Nekaj anket smo razdelili tudi osebno, predvsem pri anketiranju podjetij. Odziv pri prvi anketi, kjer smo anketirali mlade je bil hiter in tudi učinkovit, medtem ko smo pri zbiranju podatkov druge ankete, kjer smo anketirali podjetja imeli težave pri odzivnosti podjetij. Ankete smo namreč poslali preko 120 podjetij, odziv pa je bil izredno slab, vendar smo prišli do zelene številke rešenih anket. Vprašanja v prvi anketi, kjer smo anketirali mlade na trgu dela smo imeli večino vprašanj zaprtega tipa (13 vprašanj) in nekaj vprašanj odprtega tipa (4 vprašanja). Pri drugi anketi, kjer smo anketirali podjetja pa smo imeli nekoliko več vprašanj odprtega tipa (5 vprašanj), ostala vprašanja pa so bila zaprtega tipa (9 vprašanj).

5.3.3 Urejanja podatkov

Podatke, ki smo jih pridobili s pomočjo ankete smo vnesli v bazo SPSS, kjer smo jih tudi analizirali. Hipoteze smo preverili z univariatno in bivariantno analizo. Hipotezi 1 in 2 smo preverili s pomočjo hi-kvadrat testa, medtem ko so hipoteze 3, 4 in 5, preverili s t-testom za en vzorec.

V nadaljevanju bomo predstavili rezultate empirične raziskave. Najprej bomo s pomočjo programa SPSS predstavili glavne značilnosti anketirancev v obeh anketah. Iz prve ankete, namenjene mladim na trgu dela bomo predstavili število anketirancev, izobrazbo anketirancev, trenutni status anketirancev ter stopnjo izobrazbe anketirancev. Iz druge ankete, kjer smo anketirali podjetja, pa bomo predstavili velikost podjetja in mesto, kjer ima podjetje svoj sedež. V nadaljevanju bomo analizirali hipoteze, ki smo jih določili in s pomočjo anket ter programa SPSS rezultate tudi komentirali, kasneje pa tudi strnili v sklepnih ugotovitvah.

5.4 Rezultati raziskave

V prvi anketi smo anketirali mlade, ki so potencialno kandidati za vključitev na trg dela, tiste, ki so že aktivni na trgu dela in brezposelne, ki iščejo zaposlitve. Anketirali smo 50 moških in 50 žensk in 50 anketirancev iz Maribora in 50 anketirancev iz Rogaške Slatine. Tabele 13, 14 in 15 se nanašajo na lastnosti anketirancev iz prve ankete, tabela 16, pa lastnosti anketirancev iz druge ankete.

Tabela 13: Starost udeležencev

| | | Frekvenca | Odstotek |
|-----------|-----------------|-----------|----------|
| Veljavnih | od 17 do 20 let | 4 | 3,3 |
| | od 21 do 25 let | 83 | 69,2 |
| | od 26 do 30 let | 30 | 25,0 |
| | 31 let in več | 3 | 2,5 |
| | Skupaj | 120 | 100,0 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Tabela 13 prikazuje frekvenčno porazdelitev starosti udeležencev v prvi anketi, kjer je bilo skupno anketiranih 120 mladih. V anketi so sodelovali stari od 17-32 leta. Največ, kar 83 udeležencev je bilo starih od 21-25 let, kar je predstavlja 69,2 % vseh udeležencev v anketi, 30 udeležencev pa med 26 in 30 let, kar je predstavlja 25 % vseh udeležencev v anketi. V anketo smo tako vključili samo mlade, saj smo se v celotnem magistrskem delu osredotočali na mlado populacijo, ki je brezposelnosti na trgu dela, zraven starejše populacijo, najbolj izpostavljena.

Tabela 14: Stopnja izobrazbe udeležencev

| | | Frekvenca | Odstotek |
|------------------|--|------------------|-----------------|
| Veljavnih | srednješolsko izobraževanje | 27 | 22,5 |
| | poklicno izobraževanje | 8 | 6,7 |
| | višješolsko izobraževanje | 6 | 5,0 |
| | nedokončano višješolsko izobraževanje | 4 | 3,3 |
| | diploma | 68 | 56,7 |
| | magisterij | 7 | 5,8 |
| | Skupaj | 120 | 100,0 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Iz tabele 14 je razvidna stopnja izobrazbe udeležencev v prvi anketi. Stopnja izobrazbe je pomemben podatek, iz katerega je razvidno razmišljanje udeležencev na trenutno stanje na trgu dela, ki ga imajo mladi, glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Od skupno 120 udeležencev v anketi, je bilo 56,7 % takšnih, ki imajo dokončano diplomu, 22,5 % pa takšnih z dokončano srednješolsko izobrazbo. Ostali odstotek anketirancev predstavljajo tisti, z dokončano poklicno šolo (6,7 %), z magisterijem (5,8 %), z dokončano višješolsko izobrazbo (5 %) in nedokončano višješolsko izobrazbo (3,3 %). Na trg dela vstopa največ mladih s končano diplomu, vse manj pa je tistih, s poklicno izobrazbo, kar kaže na segmentacijo trga po izobrazbeni strukturi .

Tabela 15: Trenutni status udeležencev

| | | Frekvenca | Odstotek |
|------------------|-------------------|------------------|-----------------|
| Veljavnih | študent | 52 | 43,3 |
| | nezaposlen | 46 | 38,3 |
| | zaposlen | 22 | 18,3 |
| | Skupaj | 120 | 100,0 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Tabela 15 prikazuje trenutni status anketirancev. Od 120 anketiranih je 52 anketiranih (43,3 %) študentov, 46 nezaposlenih (38,8 %) in 22 zaposlenih (18,3 %). Vse tri skupine so pomembne za analizo ankete, saj so študentje tisti, ki se bodo kmalu vključili na trg dela in je njihovo razmišljanje o iskanju zaposlitve precej realno. Nezaposleni najbolje poznajo trenutne razmere na trgu dela, saj so aktivni iskalci zaposlitve. Pomembni pa so tudi zaposleni, saj so kljub trenutnemu statusu, glede na svoja leta iskalci zaposlitve in pokazatelji mobilnosti na trgu dela. Tudi zaposleni so namreč tisti, ki morajo biti poklicno mobilni, da lahko govorimo o mobilnosti med mladimi.

Tabela 16: Velikost udeleženih podjetij

| | | Frekvenca | Odstotek |
|-----------|--|-----------|----------|
| Veljavnih | mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih) | 16 | 32,0 |
| | malo podjetje (manj kot 50 zaposlenih) | 14 | 28,0 |
| | srednje veliko podjetje (manj kot 250 zaposlenih) | 12 | 24,0 |
| | veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih) | 8 | 16,0 |
| | Skupaj | 50 | 100,0 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Tabela 16 nam prikaže velikost podjetij, od skupno 50 udeleženih podjetij, vključenih v raziskavo. Mikro podjetij z manj kot 10 zaposlenimi je bilo anketiranih 16 (32 %), malih podjetij z manj kot 50 zaposlenimi 14 (28 %), 12 srednjih podjetij (24 %) z manj kot 250 zaposlenimi in 8 velikih podjetij (16 %) z več kot 250 zaposlenimi. Pri podjetjih smo anketirali manjši vzorec, saj nam tudi dejansko stanje števila podjetij ni omogočalo večje število udeležencev, predvsem v Rogaški Slatini. Prav zato je sama frekvenca vseh udeleženih podjetij nizka.

V nadaljevanju bomo predstavili vseh 5 hipotez in teste, katere smo uporabili za sprejetje hipotez.

H 1 – Pri višje izobraženih mladih, plača ne vpliva na izbor delovnega mesta, saj se odločajo za slabše plačana delovna mesta.

Pri hipotezi 1, kjer smo preverjali ali pri višje izobraženih mladih, plača ne vpliva na izbor delovnega mesta, saj se odločajo za slabše plačana delovna mesta, smo najprej filtrirali spremenljivko izobrazba tako, da smo dobili podatke samo od tistih anketirancev, ki imajo končano diplomu in magisterij. Od 120 anketirancev, je bilo tistih, ki imajo dokončano diplomu 68, tistih, ki pa imajo končan magisterij pa 7. Od skupno 75, tistih, ki so višje izobraženi je v tabeli 17 prikazana frekvenčna porazdelitev odgovorov na vprašanje ali so pripravljeni opravljati delo na drugem delovnem mestu, ki ni v okviru njihove izobrazbe. Pri hipotezi 1 smo uporabili vprašanje iz anketnega vprašalnika za iskalce zaposlitve in sicer vprašanje 5, kjer so udeleženci opredelili svojo doseženo izobrazbo in vprašanje 7, kjer so z DA in NE odgovorili ali bi se odločili za slabše plačano delovno mesto.

Tabela 17: Frekvenčna porazdelitev udeležencev glede na izobrazbo in odločitev za slabše plačano delovno mesto

| | | Frekvenca | Odstotek |
|-----------|--------|-----------|----------|
| Veljavnih | Da | 67 | 89,3 |
| | Ne | 8 | 10,7 |
| | Skupaj | 75 | 100,0 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Tabela 17 na prikazuje, da je 67 udeležencev z višjo izobrazbo v anketi, odgovorilo, da bi se odločili za slabše plačano delovno mesto, glede na njihovo izobrazbo, kar predstavlja 89,3 % obravnavanim udeležencev. Samo 8 udeležencev (10,7 %), pa se ne bi odločilo za slabše plačano delovno mesto, glede na njihovo doseženo izobrazbo.

Tabela 18: Hi-kvadrat test za preizkus hipoteze 1

| | Ste pripravljeni opravljati delo na drugem delovnem mestu, ki ni v okviru Vaše izobrazbe? |
|--|---|
| Hi-kvadrat | 46,413 ^a |
| df – stopnje prostosti | 1 |
| p-vrednost | ,000 |
| a. 0 celic (0,0%) ima pričakovane frekvence manj kot 5. Najmanjša pričakovana frekvenca je 37,5. | |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Pri hipotezi 1, smo za preverjanje hipoteze uporabili hi-kvadrat test, saj imamo nominalne spremenljivke, za podatke imamo frekvence in želimo preveriti, ali lahko odgovore, ki smo jih pridobili v naši anketi posplošimo na celotno populacijo, iz katere je bil vzorec vzet. Pogoji, ki so potrebni za hi-kvadrat test so izpolnjeni, saj se najmanjša pričakovana frekvenca več kot 1 (37,5) in 0 celic ima pričakovane frekvence manj kot 5. Pri hipotezi 1, lahko potrdimo razlike med odgovori v tabeli 18, kjer imamo podatke frekvenčne porazdelitve, ker je p-vrednost manjša, kot 0,05 in našo hipotezo lahko posplošimo na celotno populacijo, iz katere je bil vzet vzorec. S hi-kvadrat testom smo pri hipotezi 1 primerjali naše in teoretične frekvence in računali ali se naše frekvence v tabeli 18, statistično pomembno razlikujejo.

Iz tega lahko **hipotezo 1 sprejmemo**, saj so višje izobraženi v anketi z 89,3 %, odgovorili z DA in tudi hi-kvadrat test je pokazal, da grem med odgovoroma DA in NE za statistično pomembno razliko.

H 2: Mladi iz Rogaške Slatine so mnenja, da imajo zelo slabe zaposlitvene možnosti v domačem kraju.

Pri hipotezi 2 smo preverjali, kakšnega mnenja so mladi iz Rogaške Slatine, glede na zaposlitvene možnosti v domačem kraju. Mladi iz Rogaške in Maribora so zaposlitvene možnosti izbrali na lestvici od 1 do 5, kjer je pomenilo 1 zelo slabe zaposlitvene možnosti, 5 pa je pomenilo odlične zaposlitvene možnosti. V anketi je bilo udeleženih 60 mladih iz Maribora in 60 mladih iz Rogaške Slatine, vendar smo pri preverjanju hipoteze 2, izbrali samo 60 mladih iz Rogaška Slatine. Tudi to hipotezo smo preverjali s vprašanjema iz ankete za iskalce zaposlitve in sicer s vprašanjem 4, da so določili svoje trenutno prebivališče in s vprašanjem 13, kjer so na lestvici opredelili, kakšne zaposlitvene možnosti imajo v domačem kraju.

Tabela 19: Zaposlitvene možnosti v domačem kraju (Rogaška Slatina)

| | | Frekvenca | Odstotek |
|------------------|-------------------|------------------|-----------------|
| Veljavnih | zelo slabe | 22 | 36,7 |
| | slabe | 26 | 43,3 |
| | dobre | 10 | 16,7 |
| | zelo dobre | 2 | 3,3 |
| | Skupaj | 60 | 100,0 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Da smo lahko preverili hipotezo 2, smo analizirali samo mlade udeležence v anketi, ki prihajajo iz Rogaške Slatine. Glede na to, da je to malo mesto, pa vendar je v mestu, kar veliko število podjetij, nas je zanimalo kakšno mnenje imajo mladi, o zaposlitvenih možnostih v svojem domačem kraju. Mladi iz Rogaške Slatine smo mnenja, da imajo v domačem kraju slabe ali zelo slabe zaposlitvene možnosti. Samo 2 udeležence, ki predstavljata 3,3 % udeleženih, sta mnenja, da imata zelo dobre zaposlitvene možnosti v domačem kraju, 10 udeležencev oziroma 16,7 % anketiranih pa je mnenja, da ima dobre zaposlitvene možnosti v domačem kraju. Večina pa je mnenja, da ima v domačem kraju slabe (43,3 %) in zelo slabe (36,7 %) zaposlitvene možnosti. Noben od udeležencev iz Rogaške Slatine, pa ni odgovoril na odgovor kakšne zaposlitvene možnosti ima v domačem kraju z odgovorom odlično. Za zelo slabe zaposlitvene možnosti, smo v vprašalniku vzeli odgovora slabo in zelo slabo in ta dva odgovora skupno predstavljata 80 % odgovorov, vključenih v našo analizo.

Tabela 20: Hi-kvadrat test za preizkus hipoteze 2

| | Kakšne so možnosti zaposlitve v vašem kraju? |
|--|--|
| Hi-kvadrat | 24,267 ^a |
| df –stopnje prostosti | 3 |
| p-vrednost | ,000 |
| a. 0 celic (0,0%) ima pričakovane frekvence manj kot 5. Najmanjša pričakovana frekvenca je 15,0. | |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Tudi za preverjanje hipoteze 2 smo uporabili hi-kvadrat test, saj imamo za podatke frekvence in želimo preveriti, ali lahko pridobljene odgovore v anketi, posplošimo na celotno populacijo, iz katere je bil vzorec vzet. Pogoji, ki so potrebni za hi-kvadrat test so izpolnjeni, saj se najmanjša pričakovana frekvenca več kot 1 (15) in 0 celic ima pričakovane frekvence manj kot 5. Pri hipotezi 2, lahko potrdimo razlike med odgovori v tabeli 18, kjer imamo podatke frekvenčne porazdelitve, ker je p-vrednost manjša, kot 0,05 in našo hipotezo lahko posplošimo na celotno opazovano populacijo. S hi-kvadrat testom smo pri hipotezi 2 primerjali naše in teoretične frekvence in računali ali se naše frekvence v tabeli 18, statistično pomembno razlikujejo, še posebej frekvenca odgovorov zelo slabe in slabe, glede na ostale odgovore udeležencev.

Iz tega lahko **hipotezo 2 sprejmemo**, saj je skupno 48 udeležencev od 60, torej skupno 80 % odgovorilo, da ima slabe ali zelo slabe zaposlitvene možnosti v domačem kraju. Tudi hi-kvadrat test je pokazal, da gre med odgovori odlične, zelo dobre, dobre, slabe in zelo slabe, za statistično pomembno razliko.

H 3: Mladi brezposelni so mnenja, da je praktično znanje glavni dejavnik za možnost zaposlitve.

Pri hipotezi 3, kjer smo preverjali kaj je po mnenju brezposelnih mladih glavni dejavnik za večjo možnost zaposlitve pri delodajalci, smo najprej filtrirali spremenljivko trenutni status tako, da smo dobili podatke samo od tistih anketirancev, ki so brezposelni. Od 120 anketirancev, je bilo brezposelnih udeležencev v anketi 46, kar predstavlja 38,8 % celotne populacije anketiranih, kar je prikazano v tabeli 15. Hipotezo smo preverjali z dvema vprašanjem iz ankete za iskalce zaposlitve in sicer s vprašanjem 3, kjer smo želeli izvedeti trenutni status udeleženca in s vprašanjem 9, kjer smo želeli izvedeti, kaj po mnenju udeležencev ankete najbolj vpliva za zaposlitvene možnosti. Za preverjanje hipoteze bomo uporabili t-test za en vzorec, ker želimo ugotoviti ali se povprečje testne vrednosti, razlikuje od povprečij ostalih spremenljivk. V našem vprašanju smo mladim ponudili 5 odgovorov in sicer, teoretično znanje, praktično znanje, izkušnje, poznanstva in zunanji izgled. Hipoteza 3 je bila, da je po mnenju mladih brezposelnih, praktično znanje glavni dejavnik, za večje možnosti zaposlitve.

Tabela 21: Vpliv na možnosti zaposlitve pri brezposelnih

| Kaj po Vašem mnenju najbolj vpliva na večje možnosti zaposlitve? | N | Povprečje | Standardni odklon | Standardna napaka |
|---|----------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| teoretično znanje | 46 | 2,28 | 1,17 | 0,17 |
| praktično znanje | 46 | 4,59 | 0,78 | 0,11 |
| delovne izkušnje | 46 | 3,33 | 1,33 | 0,20 |
| poznanstva | 46 | 3,04 | 1,30 | 0,19 |
| zunanji izgled | 46 | 2,26 | 1,31 | 0,19 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

V tabeli 21 imamo predstavljeno število udeležencev, povprečje, standardni odklon in standardno napako. Število udeležencev je bilo, kot smo predstavili že predhodno 46 brezposelnih. V anketi so udeleženci s 5 označili odgovor, ki po njihovem mnenju najbolj vpliva na možnosti zaposlitve, z 1 pa odgovor, ki po njihovem mnenju najmanj vpliva. V tabeli 21 vidimo, da po mnenju brezposelnih udeležencev, najbolj vpliva praktično znanje, kjer je bil povprečen odgovor od 1 do 5, 4,59 in je bil standardni odklon oziroma mera razpršenosti 0,78, kar pa pove, da je bilo v povprečju 95% vseh odgovor, v vrednosti med 3 in 5.

Tabela 22: Praktično znanje najbolj vpliva na možnost zaposlitve

| | Testna vrednost za Praktično znanje = 4.59 | | |
|--------------------------|---|-----------|-------------------|
| | t | df | p-vrednost |
| teoretično znanje | -13,406 | 45 | ,000 |
| delovne izkušnje | -6,425 | 45 | ,000 |
| poznanstva | -8,076 | 45 | ,000 |
| zunanji izgled | -12,087 | 45 | ,000 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Pri preverjanju hipoteze 3, smo uporabili t-test za en vzorec, saj smo želeli ugotoviti ali se povprečje testne vrednosti praktično znanje, razlikuje od povprečnih testnih vrednosti spremenljivk teoretično znanje, delovne izkušnje, poznanstva in zunanji izgled. Iz tabele 22 je razvidno, da smo t-test izračunali za en vzorec. P-vrednost je manjša kot 0,05, kar pove, da so pojavljajo statistično pomembne razlike med testno vrednostjo praktično znanje in ostalimi naštetimi spremenljivkami.

Hipotezo 3 se na podlagi ugotovitev **sprejme**, saj ima praktično znanje po mnenju mladih brezposelnih najvišje povprečje, kar pomeni, da tudi najbolj vpliva na možnosti zaposlitve pri delodajalcih. V primeru hipoteze 3 je t- test pokazal, da se praktično znanje statistično pomembno razlikuje od vseh ostalih dejavnikov (teoretično znanje, delovne izkušnje, poznanstva in zunanji izgled).

H 4: Plača je mladim ključni dejavnik, da iščejo zaposlitev tudi izven svojega kraja.

Pri hipotezi 4 smo preverjali, katera izmed ponujenih petih lastnosti je ključna, oziroma katera bi najbolj vplivala na odločitev mladega na trgu dela, da bi se preselil v drugi kraj. Mladi so zbirali med odgovori plača, financiranje delodajalca za stroške poti, možnost napredovanja, raznovrstnost dela in primerno delo glede na izobrazbo. V anketnem vprašalniku je bilo to vprašanje številka 14, kjer so označili z 1 najmanj pomembno spremenljivko po njihovem mnenju in s 5, najbolj pomembno spremenljivko, ki bi ključno vplivala na zapustitev domačega okolja, zaradi delovnega mesta.

Tabela 23: Ključni dejavnik za zapustitev domačega okolja, zaradi dela

| Kaj bi bilo ključnega pomena, da bi zapustili domače okolje zaradi delovnega mesta? | N | Povprečje | Standardni odklon | Standardna napaka |
|--|----------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| plača | 120 | 3,50 | 1,52 | 0,14 |
| financiranje delodajalca za stroške bivanja ali poti | 120 | 2,68 | 1,16 | 0,11 |
| možnost napredovanja | 120 | 3,02 | 1,17 | 0,11 |
| raznovrstnost dela | 120 | 2,60 | 1,42 | 0,13 |
| primerno delo glede na izobrazbo | 120 | 3,20 | 1,58 | 0,14 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Vsak, ki ne išče zaposlitve samo v domačem kraju je pripravljen na geografsko mobilnost. Želeli pa smo še izvedeti kateri dejavnik bi bil najbolj pomemben, da bi se mladi na trgu odločili za mobilnost, zaradi novega delovnega mesta. V tabeli 23 imamo predstavljeno število udeležencev, povprečje, standardni odklon in standardno napako. Pri hipotezi 4, smo analizirali odgovore vse 120 udeležencev. V tabeli imamo predstavljen še standardni odklon in standardno napako. Iz podatkov vidimo, da bi bila plača ključni dejavnik, da bi mladi zapustili domače okolje zaradi dela, saj je odgovor plača, na lestvici od 1 do 5, ovrednoten z vrednostjo 3,5. Standardni odklon pa nam pove, kako razpršeno so udeleženci odgovarjali. Mi imamo povprečje odgovora plača 3,5, standardni odklon pa je 1,52. Iz tega sklepamo, da 68% vseh vrednosti varira med 2 in 3,5, medtem ko 95% vseh vrednosti varira med 3,5 in 5.

Tabela 24: Plača kot ključni dejavnik za mobilnost mladih

| | Testna vrednost Plača = 3.5 | | |
|---|-----------------------------|-----|------------|
| | t | df | p-vrednost |
| financiranje delodajalca za stroške bivanja ali poti | -7,716 | 119 | ,000 |
| možnost napredovanja | -4,511 | 119 | ,000 |
| raznoverstnost dela | -6,960 | 119 | ,000 |
| primerno delo glede na izobrazbo | -2,087 | 119 | ,039 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Pri preverjanju hipoteze 4, smo prav tako uporabili t-test za en vzorec, saj smo želeli ugotoviti ali se povprečje testne vrednosti plača, razlikuje od povprečnih testnih vrednosti spremenljivk financiranje delodajalca za stroške bivanja in poti, možnost napredovanja, raznoverstnost dela in primerno delo glede na izobrazbo. P-vrednost je manjša kot 0,05, kar pove, da se pojavljajo statistično pomembne razlike med testno vrednostjo plača in ostalimi naštetimi spremenljivkami.

Hipotezo 4 se na podlagi ugotovitev **sprejme**, saj je bila plača mladim ključni dejavnik, da bi se odločili za zapustitev domačega okolja, zaradi dela in ima najvišje povprečje, kar pomeni, da tudi najbolj odločitev mladih, da bi postali mobilni in bi zaradi dela zapustili domače okolje. V primeru hipoteze 4 je t- test pokazal, da se plača statistično pomembno razlikuje od vseh ostalih dejavnikov.

H 5 : Podjetjem je zelo pomemben osebni razgovor s kandidatom.

Hipotezo 5 smo preverjali z anketnim vprašalnikom za podjetja, kjer smo upoštevali odgovore vse 50 podjetij. Zaradi majhnega vzorca, se nismo posebej opredelili na določeno skupino podjetij po velikosti. Pri hipotezi 5 smo preverjali, kateri od navedenih odgovorov ima najbolj pomemben vpliv za zaposlitve kandidata pri podjetjih. Podjetja so zbirala med zunanjih izgledom, življenjepisom, priporočili in referencami, delovnimi izkušnjami, osebnim razgovorom s kandidatom, opravljanjem prakse ali študentskega dela v istem podjetju, mestu bivanja, kandidatovo prvo zaposlitvijo in pripravljenosti opravljanje del, izven izobrazbe. V anketnem vprašalniku je bilo to vprašanje številka 9, kjer so označili navedene pogoje z 1 najmanj pomembno spremenljivko po njihovem mnenju in s 5, najbolj pomembno spremenljivko.

Tabela 25: Pogoji za zaposlitve kandidata

| Kateri od navedenih pogojev je pomemben za zaposlitev kandidata? | N | Povprečje | Standardni odklon | Standardna napaka |
|--|----------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| zunanji izgled | 50 | 3,40 | 0,86 | 0,12 |
| življenjepis | 50 | 3,84 | 0,62 | 0,09 |
| priporočila, reference | 50 | 4,20 | 0,76 | 0,11 |
| delovne izkušnje | 50 | 4,06 | 0,87 | 0,12 |
| osebni razgovor s kandidatom | 50 | 4,64 | 0,48 | 0,07 |
| kandidat je v vašem podjetju opravljal prakso ali študentsko delo | 50 | 3,72 | 0,83 | 0,12 |
| kandidat naj biva v istem kraju, kjer je podjetje ali kaže interese za preselitev | 50 | 3,40 | 0,88 | 0,12 |
| kandidatu je to prva zaposlitev | 50 | 3,10 | 0,84 | 0,12 |
| kandidat ne ustreza vsem razpisanim pogojev | 50 | 3,76 | 0,89 | 0,13 |
| kandidat je pripravljen delati tudi dela, ki niso v sklopu njegove izobrazbe | 50 | 4,10 | 0,81 | 0,12 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

V tabeli 25 imamo predstavljeno število udeležencev (50), povprečje, standardni odklon in standardno napako. Iz podatkov vidimo, da bi imel osebni razgovor s kandidatom, največjo vlogo pri odločitvi, za zaposlitve novega kandidata, saj je povprečna vrednost odgovora osebni razgovor s kandidatom, na lestvici od 1 do 5, ovrednotena z 4,64. Standardni odklon pa nam pove, kako razpršeno so udeleženci odgovarjali.

Tabela 26: Osebni razgovor, kot zelo pomemben dejavnik za zaposlitve

| | Testna vrednost Osebni razgovor s kandidatom = 4.64 | | |
|--|---|----|------------|
| | t | df | p-vrednost |
| zunANJI izgled | -10,229 | 49 | ,000 |
| življenjepis | -9,152 | 49 | ,000 |
| priporočila, reference | -4,116 | 49 | ,000 |
| delovne izkušnje | -4,731 | 49 | ,000 |
| kandidat je v vašem podjetju opravljal prakso ali študentsko delo | -7,800 | 49 | ,000 |
| kandidat naj biva v istem kraju, kjer je podjetje ali kaže interese za preselitev | -9,957 | 49 | ,000 |
| kandidatu je to prva zaposlitev | -12,978 | 49 | ,000 |
| kandidat ne ustreza vsem razpisanim pogojev | -6,964 | 49 | ,000 |
| kandidat je pripravljen delati tudi dela, ki niso v sklopu njegove izobrazbe | -4,689 | 49 | ,000 |

Vir: Lastna raziskava 2014.

Za preverjanje hipoteze 5, smo uporabili t-test, saj smo želeli ugotoviti ali se povprečje testne vrednosti osebni razgovor s kandidatom, razlikuje od povprečnih testnih vrednosti spremenljivk zunanji izgled, življenjepis, priporočila in reference, delovne izkušnje, osebni razgovorom s kandidatom, opravljena prakse ali študentsko delo v istem podjetju, mesto bivanja, kandidatova prva zaposlitev in pripravljenost opravljanja dela, izven izobrazbe. P-vrednost je manjša kot 0,05, kar pove, da se pojavljajo statistično pomembne razlike med testno vrednostjo odgovora osebni razgovor in ostalimi naštetimi spremenljivkami.

Hipotezo 5 na podlagi ugotovitev **sprejememo**, saj ima osebni razgovor res najvišje povprečje (pomeni, da je najbolj pomembno ali pomemben), t-test pa je pokazal, da se osebni razgovor statistično pomembno razlikuje od vseh ostalih dejavnikov.

Skozi analizo dveh anket smo želeli predstaviti dva različna pogleda na trenutno stanje na trgu dela. Na eni strani so mladi delojemalci, ki so po končanem šolanju izpostavljeni visoke brezposelnosti, na drugi pa delodajalci. Razmišljanje podjetij in

prav tako tistih, ki se vključujejo na trg dela ima pomembno vlogo in vpliv na razmere na trgu dela, saj so obojni vključeni, kot pomembni dejavniki trga dela.

Razčlenitev odprtih vprašanj, naj je dalo skupni povzetek o razmišljanju dveh glavnih akterjev na trgu dela. Po mnenju mladih je kar nekaj vzrokov, ki vplivajo na visoko brezposelnost. Vsi odgovori, pa imajo skupno točko in to je trenutno stanje na trgu dela, ki pa ni rožnato. Podjetja so tista, ki so najpomembnejši člen, saj ponujajo nove zaposlitve in možnosti za boljše življenje mladih. Mladi, bodisi študentje, brezposelni ali zaposleni, ki so odgovarjali na odprto vprašanje, kaj je po njihovem mnenju glavni vzrok za brezposelnost med mladimi so v prvi vrsti odgovorili, da je brezposelnost najbolj na udaru, zaradi premajhnega števila novih delovnih mest. Mladi, ki končujejo s šolanjem, nimajo izkušenj, podjetja pa po želji čim višjega dobička v tako kriznih časih, želijo kader, ki ima delovne izkušnje. Sam šolski sistem je naravnano po principu teorije, zato je mladega izkušenega kadra, z delovnimi izkušnjami malo. Starostna meja za pokojnino se zvišuje, zato na trgu dela ostane premalo delovnih mest za mlad neizkušen kader, ki pa si želi novih znanj, pa vendar ne dobi prave priložnosti. Podjetja zaradi slabih ekonomskih napovedi in tudi slabega poslovanja, manj časa in seveda tudi denarja posvečajo mlademu kadru. Poslužujejo se cenejših oblik dela, kot je študentsko delo in tako zapolnjujejo delovna mesta s študenti. Mladi so mnenja, da je premalo zaupanja v mlad kader, ki ima tudi previsoko izobrazbo za trenutne potrebe trga dela. Mladi ne zaupajo toliko v svojo izobrazbo in znanje, saj so mnenja, da delovna mesta pridobijo samo preko poznanstev. To so vzroki, ki po mnenju mladih slabo vplivajo na njihove zaposlitve, sami pa na te vzroke nimajo vpliva. Imamo pa tudi vrsto mnenj mladih, da je potrebno vzroke za visoko brezposelnost iskati tudi pri vsakem posamezniku. Mladi se ne želijo prilagajati spremembam na trgu dela v tej meri, da bi se odločali tudi za dela in delovna mesta, ki pa niso povezana z izobrazbo, ki so jo dosegli. Poklicna mobilnost mladih je problematična, saj je sprijaznijo z dejstvom, da služb za njihovo delovno mesto ni. Mladi so premalo fleksibilni v želji zaposlitve, saj te lahko zaposlitev, ki ni povezana z doseženo izobrazbo pripelje na delovno mesto, ki ustreza okvirjem zaposlitve. Mladi navajajo vzroke visoke brezposelnosti tudi v šibkem znanju tujih jezikov, ki bi omogočili večjo meddržavno mobilnost.

V izredno visokem odstotku mladi iščejo zaposlitev izven svojega kraja. Glede na majhen trg dela v Sloveniji, se želja po mobilnosti glede na velikosti in možnosti zaposlitve v večjem in manjšem kraju niti ne razlikuje, saj so glede na trenutno stanje na trgu dela, slabe zaposlitvene možnosti povsod. Večje možnosti zaposlitve sicer v večjih mestih so, saj je več podjetij pa vendar je želja mladih tujina, saj so po njihovem mnenju ne samo boljše zaposlitvene možnosti, ampak tudi boljše možnosti napredovanja in posledično opravljanje dela, gleda na izobrazbo. Kljub temu, da pa si mladi zelo želijo delati na delovnih mestih, za katere imajo izobrazbo, pa bi bil glavni vzrok, da bi zapustili domači kraj in postali mobilni plača. Šele na drugem mestu bi bil glavni dejavnik za geografsko mobilnost primerno delo glede na izobrazbo. Tu se kaže razdvojenost razmišljanja mladih, da delovnih mest in možnosti zaposlitve ni, če pa bi bile, bi bila plača glavni dejavnik, da bi se odločili za delovno mesto.

Od anketirancev smo želeli izvedeti tudi, kako bi se po njihovem mnenju lahko zmanjšala predvsem brezposelnost med mladimi, ki so ob starejših najbolj izpostavljeni neaktivnosti na trgu dela. Mladi so mnenja, da se bi moral znižati obseg študentskih del oziroma še bolj obdavčiti, tako da delodajalci ne bi videli prednosti v študentskem delu, ampak bi raje zaposlili ter s tem pridobili bolj zanesljivega delavca. Podjetjem, bi pri

novih zaposlitvah država morala pomagati z višjimi subvencijami, saj tudi podjetja gledajo finančno na zaposlenega. Pri prehodu mladih iz izobraževalnega sistema, bi se moralo spremeniti tudi razmišljanje glede delovnih mest primernih za doseženo izobrazbo, saj bi mladi kader moral sprejeti tudi delovno mesto, ki mogoče ne opisuje v celoti njegove izobrazbe in z novimi delovnimi izkušnjami iskati primerno delovno mesto. Podjetja bi se morala bolj povezati s šolskim sistemom in mladim že v času študija omogočiti prakso. Domačim podjetjem bi morala država omogočiti več finančnih sredstev za zagon novih delovnih mest, kjer bi mladi lahko pokazali svoj potencial. Delodajalci in delojemalci bi se morali bolj prilagajati spremembam in šokom na trgu dela, se še pogosteje vključevati v nova izobraževanja, ki bi posamezniku omogočila nove reference in nov spekter znanj. Pomembno bi bilo tudi vključevanje v nove jezikovne tečaje in sprememba miselnosti mladih, da so določena delovna mesta nečastna.

Za anketiranje podjetij smo izbrali večje mesto Maribor in manjše mesto Rogaška Slatina, saj smo tudi mlade anketirali iz teh dveh mest. Bistvenih razlik v razmišljanju podjetij v velikem in malem mestu ni, saj se podjetja soočajo s trenutno slabšim stanjem na trgu dela. Verjetno bi se podatki razlikovali, če bi anketirali več velikih podjetij, kar pa nam na malo izbiro velikih podjetij v obeh krajih ni bilo mogoče doseči. V obeh mestih je bilo največ anket izvedenih na malih in mikro podjetjih, saj jih je strukturno veliko več kot srednjih in velikih podjetij.

Podjetjem je bilo zastavljenih kar nekaj odprtih vprašanj, na temo njihovega pogleda na finančni vidik na zaposlenega, njihovo splošno razmišljanje o zaposlovanju mladih in o vzpodbudah, da bi v večji meri zaposlovali mladi neizkušeni kader. Podjetja, ki smo jih anketirali so podjetja iz Rogaške Slatine in Maribora in ne glede na to, kako veliko je podjetje so vsi mnenja, da je zaposleni strošek tisti, ki predstavlja velik del celotnih stroškov podjetja. Podjetja morajo zaradi stabilnosti poslovanja, preračunavati stroške dela, glede na doseženo realizacijo, zato podjetja menijo, da so dajatve za zaposlenega previsoke in bi se z znižanjem le-teh lahko odprli bistveno več delovnim mest. Primerjava stroška novega zaposlenega in dobička iz naslova dela novega zaposlenega je za podjetja eden izmed ključnih elementov za pozitivno poslovanje. Ponudba delovne sile je sicer velika, zaradi načina šolskega sistema, pa mladi prihajajo na trg dela z visoko izobrazbo, vendar slabimi ali zanemarljivimi izkušnjami. Podjetja, ki pa morajo glede na trenutno slabo stanje na trgu dela varčevati so mnenja, da je posluževanje študentskega dela nekaj normalnega, najbolj za delovna mesta, ki ga študentje glede na stopnjo dela lahko opravljajo. So pa tudi delovna mesta, kjer je potrebno za zanesljivega delavca vložiti v njegov razvoj več časa in denarja. Kljub vsem težavam podjetij na trgu dela in stroški, ki jih ima podjetje z zaposlenimi, pa je delavec ključen za poslovanje in je glavni subjekt za uspeh podjetja.

Podjetja, ki smo anketirali in jih uporabili v vzorcu se redko poslužujejo študentskega dela. To je seveda odvisno od same dejavnosti, ki jo podjetje opravlja, saj v delih, ki zahtevajo specifično poklicno izobrazbo težko zaposluje študenta, ki nima znanja za delovno mesto, ki ga opravlja. Študent, ki opravlja delo pa je lahko manj zanesljiv, saj zaradi ne pogodbenega dela, nima obveznosti enakih, kot jih ima pogodbeni delavec. Obseg študentskega dela bi se lahko zmanjšal z zvišanjem dajatev za to obliko dela in znižanjem dajatev pri ostalih, fleksibilnih oblikah zaposlitve. Študentsko delo bi se moralo točneje opredeliti in časovno določiti. Ker študentsko delo predstavlja manjše finančno breme za podjetja, bi bilo za zmanjšanje obsega študentskega dela potrebno

prestrukturirati štipendijsko politiko in ukiniti študentske servise, ki se bogatijo na ta račun. Glede na trenutno velik obseg študentskega dela v Sloveniji, bi se to moralo sprejeti kot oblika dela za določen čas, iz katere bi se odvajal davek za prispevke in preko katerega bi študentu tekla delovna doba. Potrebno bi ga bilo omejiti na delo, katero predstavlja zaslužek zraven študija v manjšem obsegu in financirati študente preko štipendij. Študentsko delo bi moralo biti samo orodje, s katerim bi mladi prišli do izkušenj na svojem zaposlitvenem področju. Delo preko študenta se je namreč preveč razširilo v poklice, kot so natakar, prodajalec in podobni poklici, ki so izgubili na vrednosti. Študentom je potrebno vsekakor zagotoviti kratkotrajno zaposlovanje v času študija po potrebi, saj si tako lahko podjetja zagotovijo realizacijo kratkoročnih ciljev in potreb.

V anketi za podjetja nas je zanimalo tudi, kakšno razmišljanje imajo podjetja glede na izobrazbeno strukturo mladih, ki je visoka, glede na potrebe na trgu dela. Podjetja smo spraševali ali so pripravljene mlade, izobražene kadre, ki išče prvo zaposlitev plačati po izobrazbi in mu ponuditi tudi delovno mesto, glede na izobrazbo. Mladi danes želijo najti zaposlitev točno na področju, s katerega imajo izobrazbo. Glede na samo strukturo šolskega sistema pa je to izredno težko, saj ko mladi vstopajo na trg dela, razen teoretičnega znanja, ki so ga pridobili s šolanjem, nimajo delodajalcu kaj ponuditi. Zato tudi delodajalci raje izberejo delovno silo, ki jim praktično znanje na določenem področju ni tuje. Tisti, ki bi bili pripravljene zaposlovati nov kader po izobrazbi in ga glede na izobrazbo tudi plačati, bi to naredili iz več razlogov. Najpogosteje bi to naredili zato, ker se podjetjem zdi pravilno, da je delo po izobrazbi tudi plačano temo primerno. Izobrazba in znanje sta zelo pomembna pri delu ne glede na delovne izkušnje. Te mu bo namreč podjetje, kot bodočemu zaposlenemu tudi omogočilo. Z mlajšimi kadri je namreč delati bolje in jih je zaradi njihove prilagodljivosti lažje uvajati v sistem podjetja. Mlad kader, je tudi bistveno bolj ambiciozen, željan novega učenja in znanja, motiviran ter neobremenjen. Tako bi se pri sodelovanju v podjetju z starejšim izkušenim kadrom, ki ima izkušnje, oblikoval suveren kolektiv, ki bi bil ključen za razvoj uspešnosti podjetja. Podjetja so mnenja, da se mora izobrazba ceniti in tudi s plačo po izobrazbi, kader motivirati. Obstajajo pa tudi razlogi, da podjetja ne bi plačala kader po izobrazbi in mu takoj tudi ponudila delovno mesto glede na izobrazbo. Podjetja največ dajejo poudarek na slabih delovnih izkušnjah izobraženega kadra, ki konča s šolanjem. Takšen iskalec v veliki večini nima delovnih izkušenj, saj jih glede na strukturo izobraževanja ne more pridobiti. Podjetja se strinjajo, da jim višje izobražen kader predstavlja tudi večje stroškovno breme, če bi ga plačali po izobrazbi, saj bi se jim glede na slabe delovne izkušnje, investicija v kader povrnila šele čez nekaj let. Vsak kader mora ne glede na doseženo stopnjo izobrazbe, najprej pokazati svoje delovne sposobnosti, angažiranost ter voljo po delu, šele kasneje bi se podjetje odločilo za finančno nagrajevanje takšnega delavca. Podjetja so mnenja, da bi novi zaposleni moral za takšna pričakovanja, čez določeno preizkusno dobo, kjer bi se lahko dokazal in upravičil svoje teoretično znanje, skozi prakso. Izobrazba je manj pomembna od odnosa do dela, pripravljenosti na učenje, fleksibilnosti na delovnem mestu in želji po dokazovanju.

6 SKLEP

Skozi magistrsko delo smo ugotavljali, v kakšnem položaju se trenutno nahajajo mladi na trgu dela. Povečanje brezposelnosti med mladimi je aktualna tematika, ki zadeva predvsem mlajšo populacijo in predstavlja strah večine mladih, ki končujejo šolanje. Kriza je na trgu dela pustila svoj vpliv, k temu pa so pripomogli še ostali dejavniki, ki so se kopičili skozi obdobja in so uspeli še bolj neposredno vplivati na že tako slabe razmere mladih na trgu dela. Velik obseg začasnih zaposlitev ter zmanjševanje in ne podaljševanje pogodb za določen čas, je mlade potisnilo v še večjo življenjsko stisko. Pomembno vlogo pri tem igrajo podjetja, ki krčijo delovno silo, zaradi slabega poslovanja, poslužujejo pa se tudi drugih, cenejših oblik dela, kot je študentsko delo. Mladim, ki kljub svoji visoki izobrazbi zaradi takšnih oblik dela, ne dobijo zaposlitve, se manjša zaupanje in prožnost na trgu dela. Visoka brezposelnost na začetku delovne poti mladega kadra širi tudi osebno nesrečo in vpliva na nadaljnji potek življenja. Mladi se v času brezposelnosti prepustijo takšnemu toku življenja in se kasneje kljub svoji mladosti, težje vključijo na trg dela. Pomemben vpliv na brezposelnost ima tudi visoka izobrazba mladih, ki se vključujejo na trg dela iz izobraževalnega sistema in ta prvi vstop je izrednega pomena, za nadaljnjo uspešno kariero. Izobrazbena struktura se iz leta v leto spreminja, saj je vedno več mladih s terciarno izobrazbo ter vedno manj mladih s poklicno izobrazbo.

Z nižjo brezposelnostjo med mladimi bi se povečal delovni potencial, mladi bi se lažje osamosvojili in zaživel brez pomoči staršev, krepil pa bi se tudi osebni razvoj posameznikov, ki bi vplival na celotno razmišljanje družbe. Problematika je tudi v pomanjkanju števila in kakovosti delovnih mest, kjer bi mladi lahko razvijali svoj potencial. Država in politika zaposlovanja, bi morali še bolj aktivno vključevati mlade in tudi podjetja v svoje programe. Velik razvojni potencial je še viden v sodelovanju podjetij s šolskim sistemom, ki bi aktivneje vključevali mlade na trg dela, že v času študija in jim zagotovil osnovne delovne izkušnje. Tako bi mlad kader bolj samozavestno vstopal na trg dela in s svojim praktičnim znanjem, še potrdil doseženo stopnjo izobrazbe.

Da pa bi lahko govorili o bistvenih pozitivnih premikih glede brezposelnosti, pa bi morali zraven glavnih akterjev na trgu dela, tudi sam trg dela postati bolj prožen. Fleksibilnost delovnih razmerij bi morala postati redna praksa, saj bi se tako podjetja manj vezala na delovno silo in bi se bolj prilagajala na šoke trga dela. Spremeniti bi se morala tudi poklicna mobilnost mladih na trgu dela. Mladim zaradi socialne varnosti bolj ustrezajo standardne oblike dela, medtem, ko so podjetjem zaradi prilagajanja, bližje ne standardne oblike dela. V Sloveniji je v zadnjih letih zaznati porast zaposlitev za določen čas in zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, kar kaže na pozitivni premik k povečanju fleksibilnosti trga dela. Problem pa predstavlja toga delovna zakonodaja, saj imajo podjetja še vedno visoke stroške odpuščanja. Mladi imajo torej več znanja in manj prakse, zaposlitve pa so prožne in negotove. Velik vpliv na zaposlovanje mladih pa ima študentsko delo in čeprav spada med fleksibilne oblike dela, je zaradi premajhnega nadzora in razširjenosti, pogosto okarakterizirano negativno. Mladi s študentskim delom pridobijo izkušnje, vendar te bistveno ne vplivajo na višji procent zaposlenosti. Delodajalci zaradi cenejšega študentskega dela zanemarjajo redne zaposlitve, mladi pa zaradi boljših pogojev dela preko študentskega servisa podaljšujejo

študij. Tako študentsko delo izpodriva druge oblike dela in razvrednoti določene poklice, ki jih opravljajo študentje. Podjetja bi morala delovno silo bolj ceniti in verjeti vanjo, saj lahko od redno zaposlenega pričakuje večjo odgovornosti in angažiranost, ki se na dolgi rok povrne.

Kot eden izmed glavnih dejavnikov fleksibilnosti trga dela, ki posledično vpliva na zmanjšanje brezposelnosti, pa je tudi mobilnost delovne sile. Mladi bi morali biti čim bolj poklicno in geografsko mobilni, predvsem zaradi slabih možnosti zaposlitve, bodisi v domačem kraju ali na državni ravni. Želja po večjem zaslužku, po večji usposobljenosti in posledično boljšemu načinu življenja, bi morali biti glavni motivatorji za mobilnost na trgu dela. V Sloveniji je mobilnost mladih nizka, se pa viša iz leta v leto. Do tega ni privedlo dejstvo, da si mladi to dejansko želijo, ampak sama stiska in razmišljanje o bolj kakovostnem življenju. Mobilnost med mladimi je zaznati, vendar je ta običajno kratkotrajna, kar je posledica navezanosti mladih na domače okolje. Mladi si želijo biti mobilni, teh želj pa ne glede na možnosti ne izkoriščajo, oziroma jih ne realizirajo. Za Slovenijo je znano, da ima dober, izobražen in usposobljen mlad kader, vendar svojega potenciala ne znajo maksimalno izkoristiti. Da dejanski odstotek mobilnosti med mladimi ni višji, je potrebno pripisati nepovezanosti med institucijami, nezadostni finančni podpori in nepripravljenosti mladih, da zapustijo domače okolje. Mladim pa niso naklonjene niti prometne povezave, ovira jih tudi slaba stanovanjska politika. Kljub vsemu, pa je v Sloveniji v zadnjih letih zaznati tako porast notranjih selitve, kot tudi meddržavnih selitev znotraj Evropske Unije. Odstotek sicer izredno počasi raste, vendar je zaznati premik v tej smeri. Problematiko pa predstavljajo selitve visoko izobražene delovne sile, saj se ob selitvi takšnega mladega kadra, ne povrne investicija v izobraževanje.

6.1 Temeljne ugotovitve analize

Z analizo dveh anketnih vprašalnikom smo želeli spoznati razmišljanje dveh glavnih akterjev, ki trg dela ustvarjajo in lahko tudi sami nekoliko vplivajo na delovanje. Anketiranje mladih, ki se vključujejo na trg dela ali pa so že vključeni in podjetij, ki mladim ponujajo zaposlitvene možnosti nam je potrdilo hipoteze, katere smo postavili na začetku magistrskega dela. Analizirali smo torej dva različna vzorca in prišli do pogleda in povezanosti mišljenja mladih in podjetij na trgu dela. Ugotovitve so bile, da so mladi pripravljeni opravljati delo na drugem delovnem mestu, ki ni v okviru izobrazbe in da bi se odločili tudi za slabše plačana delovna mesta. Tako smo tudi sami sklepali in hipoteza 1 je bila, da pri višje izobraženih mladih, plača ne vpliva na izbor delovnega mesta, saj se odločajo za slabše plačana delovna mesta. Hipotezo smo na podlagi podanih odgovorov sprejeli. Gre pa pri tem omeniti tudi to, da je izredno nizek odstotek poklicne mobilnosti, ki pa navaja dejstvo, da se mladi težko sprijaznijo, da bi delali na delovnem mestu, ki ni v sklopu njihove izobrazbe.

S prvo analizo, kjer smo anketirali mlade, nas je zanimalo ali se razlikuje razmišljanje mladih iz večjega in manjšega kraja, glede na status na trgu dela in doseženo stopnjo izobrazbe. Pri hipotezi 2 smo predpostavili, da so mladi iz Rogaške Slatine mnenja, da imajo slabe zaposlitvene možnosti v domačem kraju. Odgovori udeležencev so našo hipotezo potrdili. Zanimivo je dejstvo, da so tudi mladi iz Maribora mnenja, da so njihove zaposlitvene možnosti v domačem kraju slabe. To nam daje sliko, da mladi ne verjamejo v podjetja v državi, saj imamo kar nekaj zelo uspešnih podjetij, ki se dobro

razvijajo na trgu dela in kljub krizi odpirajo nova delovna mesta. Dejstvo pa je, da podjetja v takšnih časih, ko raven gospodarstva stagnira ali celo pada, krčijo obseg delovne sile in ne zaposlujejo novega kadra. Tu pa se odpira nova problematika, saj so mladi mišljenja, da je zraven praktičnega znanja, tudi poznanstvo vpliva na boljše zaposlitvene možnosti. To je odraz nezaupanja v sisteme, ki so se prevečkrat izjalovili, zaradi prevelike korupcije znotraj podjetij. Mladi se že zaradi same miselnosti, da bo poznanstvo prevladalo pri potencialnem delovnem mestu, niti ne potrudijo ali ne odločijo, da bi se potegovali za to potencialno delovno mesto. Praktičnega znanja pa v veliki meri na ravni svojega poklica ne dosegajo, saj ga skozi izobraževalno dobo ne pridobijo. Problematika se je pojavlja najbolj pri specifičnih poklicih, kjer je malo prostora za poklicno mobilnost.

Spremenila pa se je tudi tehnologija, kar nedvomno vpliva na mlade in njihovo delovanje na trgu dela, saj je vse manj osebnega stika, zato mladi najpogosteje iščejo zaposlitve preko različnih portal, ki to omogočajo. Seveda je potencialnih možnosti virtualno več, dejansko pa so zaposlitvene možnosti manjše. Mladi vse težje pridejo v osebni stik s potencialnimi delodajalci in tako še težje predstavijo svoje delovne attribute. Že samo razmišljanje mladih, da praktično znanje in poznanstva vplivata na večje možnosti zaposlitve, odvrča mlade, da bi resneje stopili v stik z bodočimi delodajalci. Mladi se težko predstavijo potencialnemu delodajalcu, saj zaradi samega izobraževalnega sistema nimajo praktičnega znanja in izkušenj. S hipotezo 3 smo predpostavili, da so mladi brezposelni mnenja, da je praktično znanje glavni dejavnik za boljše zaposlitvene možnosti. Na podlagi odgovorov smo hipotezo sprejeli, saj ima večina mladih brezposelnih takšno mnenje. Tu je problematiko potrebno reševati s povezovanjem izobraževalnih institucij in podjetij, kjer bi morali iskati sinergijo in mladih s skupnimi močmi že v času šolanja, omogočiti prakso. Velik odstotek mladih v času študija, s študentskimi deli namreč pridobi določene delovne navade. Pridobi seveda tudi delovne izkušnje, vendar te po navadi v osnovi niso povezane z delom, ki naj bi ga kasneje glede na izobrazbo opravljali. Mladi, kljub slabim zaposlitvenim možnostim, v prihodnosti vidijo primerno zaposlitve za svojo izobrazbo, vendar se zaradi trenutnih razmer, dalj časa poslužujejo študentskega dela in tudi podaljšujejo študij. Kot študenti imajo boljše zaposlitvene možnosti, kar pa tudi označujejo kot enega izmed dejavnikov, ki vplivajo na visoko brezposelnost med mladimi.

Mladi se zavedajo, da je njihovo prilagajanje na trg dela tudi ključnega pomena za učinkovitejše delovanje trga in da lahko sami s svojo mobilnostjo zmanjšajo brezposelnost in si omogočijo boljše socialne pogoje. V hipotezi 4 smo tako preverjali, kaj bi bilo mladim ključnega pomena, da bi iskali zaposlitve tudi izven svojega kraja oziroma z drugimi besedami, kaj bi jih spodbudilo za večjo mobilnost. Pri hipotezi 4 smo predvidevali, da je mladih plača ključni dejavnik, da iščejo zaposlitev tudi izven svojega kraja. Hipotezo smo na podlagi odgovorov sprejeli. Tu se nam postavlja dodatno vprašanje o sami mobilnosti med mladimi. Kljub temu, da so zaposlitvene možnosti slabe in dejstvu, da si mladi izredno želijo opravljati delo, za katerega imajo izobrazbo, sprejetje hipoteze o razmišljanju mladih pove veliko. Zadovoljili bi se namreč s slabše plačanim delovnim mestom, pri mobilnosti pa bi imela plača ključno vlogo. Iz tega lahko sklepamo, da mladi zelo razmišljajo o lagodnem življenju in se jim mobilnost kot način prilagajanja zdi pomemben, samo na stopnji, kjer imajo finančno korist. To smo sklepali na podlagi analize statističnih podatkov, ki poročajo o slabi dejanski mobilnosti mladih in analizi ankete, kjer bi mladi sicer želeli biti mobilni, vendar bi bila plača za to mobilnost oziroma preselitev v drug kraj ključna.

Na finančno plat pri iskanju novega delovnega kadra, pa gledajo tudi podjetja, saj je večini podjetij pomembno, koliko jih bo finančno prišel novi zaposleni. Podjetja bi v večini raje zaposlila starejši kader z delovnimi izkušnjami, saj bi tako morali vložiti manj v uvajanje takega kadra. Zanimalo nas je, kaj pa je podjetjem glavni dejavnik, pri zaposlovanju delovne sile in, če imajo mladi glede tega isto razmišljanje. Pri hipotezi 3 smo namreč ugotovili, da so mladi mnenje, da podjetja najbolj cenijo praktično znanje in da ima potencialni kandidat z največ praktičnega znanja, najboljše možnosti za zaposlitev. V hipotezi 5 pa smo predpostavili, da je podjetjem zelo pomemben osebni razgovor s kandidatom. Hipotezo smo na podlagi odgovorov podjetij sprejeli. Delovne izkušnje so seveda za podjetja, ki zaposlujejo nov kader pomembna, vendar je tudi pomemben osebni stik in vtis, ki ga kandidat naredi na podjetje. Problematika se pojavlja v praksi, saj delodajalci že v osnovi za osebni razgovor izberejo kandidate, ki imajo vsaj leto ali več delovnih izkušenj iz istega področja. Zato lahko sklepamo, da je praktično znanje primarni dejavnik za zaposlitve in tega podjetja v osnovi že zahtevajo, kasneje ko pa naredijo izbor kandidatov s največ praktičnega znanja, pa jim osebni stik oziroma razgovor najbolj pripomore za odločitev za nov kader.

Nedvomno pa se dejavniki, ki so pomembni tako za delodajalce, kot tudi za mlade na trgu dela, ki iščejo primerno zaposlitve prepletajo. Vsi bi želeli maksimizirati koristnost, zmanjšati tveganje in si olajšati pot do uspeha. Da pa bi dosegli skupni uspeh, je pa fleksibilnost trga dela in mobilnost mladih ključnega pomena. Samo tako bo namreč koristnost obojestranska, trg dela pa bo deloval z nižjo brezposelnostjo in manjšo razdvojenostjo.

LITERATURA IN VIRI

1. Bagon, Judita in Gorišek, Karmen in Kejžar, Ivan in Konrad, Edvard in Možina, Stane in Terpin, Milan in Tivadar, Miran. (1991). *Poti do dela in zaposlitve. Priročnik za brezposelne in zaposlene*. Ljubljana.
2. Banka Slovenije. (2013). *Makroekonomska gibanja in projekcije*. Pridobljeno 19. avgust 2014 iz Banka Slovenije: <https://www.bsi.si/library/includes/datoteka.asp?DatotekaId=5077>.
3. Bevc, Milena. (2004). *Migracijska politika in problem bega možganov*. Pridobljeno 18. avgust 2014 iz Inštitut za ekonomska raziskovanja: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/MBevc.pdf>.
4. Bevc, Milena in Uršič, Sonja. (2013). *Selitve kot razvojni dejavnik Slovenije in njenih regij*. Pridobljeno 17. avgust 2014 iz Inštitut za ekonomska raziskovanja: Ljubljana: http://www.ier.si/files/Migracije_Slovenija_regije_2013.pdf.
5. BIS. (2013) –*Youth Unemployment: Review of Training for Young People with Low Qualifications*. BIS Research paper 101. Pridobljeno 29. julij 2014 iz Department for Business Innovation & Skills.: <https://www.gov.uk/government/publications/youth-unemployment-review-of-training-for-young-people-with-low-qualifications>.
6. CES. (2012). *The European Labour Market Success through flexibility and mobility*. Pridobljeno 27. avgust 2013 iz Centre for European studies: http://www.kas.de/wf/doc/kas_34465-544-2-30.pdf?140218161147.
7. CMEPIUS. (2005). *Mobilnost in možnosti za mlade*. Pridobljeno 1. april 2014 iz Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja: http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/publikacije/mobilnost_za_mlade_SLO.pdf.
8. Dekleva, Kaja in Simoniti, Ivana in Kampl, Tin. (2014). *Študentsko delo in zaposljivost mladih*. Ljubljana. Inštitut za kreativne raziskave mladih.
9. Drobnič, Robert. (2009). *Slovenski trg dela danes in jutri*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
10. ECB. (2006). *Cross-border labour mobility within an enlarged EU*. Occasional Paper Series Vol.52. Pridobljeno 14. maj 2014 iz European Central Bank: <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecbocp52.pdf>.
11. ESZ. (2011). *Prizadevanje za boljše zaposlovanje v Evropi*. Pridobljeno 18. junij 2014 iz Evropska strategija zaposlovanja: http://www.evropa.gov.si/fileadmin/dokumenti/dokumenti/zaposlovanje/Evropska_strategija_zaposlovanja.pdf.

12. Eurostat. (2013). *Young people in the EU. The measurement of youth unemployment –an overview of the key concepts*. Pridobljeno 21. julij 2014 iz Statistical Office of European Commission: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-12072013-BP/EN/3-12072013-BP-EN.PDF.
13. Eurostat. (2014a). Population and social condition, Labour market; on line database. Pridobljeno 05. julij 2014 iz Statistical Office of European Commission: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction.
14. Eurostat. (2014b). Population and social condition, Labour market, Employment and unemployment, LFS Series, Total Unemployment, Unemployment rates by sex, age and highest level of education attained (%); on line database. Pridobljeno 11. julij 2014 iz Statistical Office of European Commission: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction.
15. Eurostat. (2014c). Population and social condition; Labour market; Employment and unemployment; LFS series - Detailed annual survey results; Temporary employment - LFS series; Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%); on line database. Pridobljeno 06. julij 2014 iz Statistical Office of European Commission: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction.
16. Eurostat. (2014d). Population and social condition; Labour market; Employment and unemployment; LFS series - Detailed annual survey results; Full-time and part-time employment - LFS series; Part time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%); on line database. Pridobljeno 06. julij 2014 iz Statistical Office of European Commission: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction.
17. Evropska komisija. (2013). *Skupna prizadevanja za mlade v Evropi. Poziv k ukrepanju v zvezi z brezposelnostjo mladih*. Pridobljeno 18. julij 2014 iz Evropska komisija: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_sl.pdf.
18. Evropska komisija. (2014). *Pobude iz strategije Evropa 2020*. Pridobljeno 22. julij 2014 iz Evropska komisija: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=956&langId=sl>.
19. Festić, Mejra in Mencinger, Jože in Romih, Dejan in Brinar, Branka in Softić, Anela. (2006). *Vključevanje mladih na trg dela*. Pridobljeno 21. marec 2012 iz: http://www.eipf.si/fileadmin/eipf/user_upload/publikacije/konference/001-vkljucevanje-mladih-na-trg-dela-povzetek-si.pdf.

20. Flander, Alenka. (2013). *Je mobilni študent tudi bolj zaposljiv? Raziskava o pogledu delodajalcev na študijsko mobilnost*. Pridobljeno 09. avgust 2014 iz: <http://www.highereducation.si/wp-content/uploads/2013/07/Je-mobilni-student-bolj-zaposljiv.pdf>.
21. Foundation Findings. (2009). *Mobilnost v Evropi – pot naprej*. Pridobljeno 21. avgust 2014 iz Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/sl/1/EF0703SL.pdf.
22. Gáková, Zuzana in Dijkstra, Lewis. (2008). *Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA*. Pridobljeno 16. junij 2014 iz: <http://epc2010.princeton.edu/papers/100976>.
23. Ghani Tabish, Abdul. (2009). *Comparing Standards of Business Ethics in USA, China, Jamaica and Pakistan*. Pridobljeno 15. junij 2014 iz Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. Vol.3: <http://www.jespk.net/publications/24.pdf>.
24. HM Treasury. (2003). *EMU and labour market flexibility*. Pridobljeno 30. junij 2014 iz EMU study: London: <http://news.bbc.co.uk/2/shared/spl/hi/europe/03/euro/pdf/8.pdf>.
25. Holland, Dawn in Paluchowski, Paweł. (2013). *Geographical labour mobility in the context of the crisis*. Pridobljeno 12. marec 2013 iz European Employment Observatory: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/ESDE-SynthesisPaper-June2013-Final.pdf>.
26. Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. (2000). *Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*, ur. Boris Tkačič, (446-460). Ljubljana. Statistični urad Republike Slovenije.
27. Ignjatović, Miroljub. (2002). *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
28. Ignjatović, Miroljub. (2006). *Položaj mladih na trgu delovne sile*. Pridobljeno 26. maj 2013 iz Urad republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. IB revija (66-69): www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-Q8J8MNBC/aa1740e5.../PDF.
29. Ignjatović, Miroljub in Trbanc, Martina. (2009). *Med otroštvom in odraslostjo. Analiza položaja mladih v Sloveniji 2009: Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi*. Pridobljeno 25. maj 2013 iz Urad RS za mladino: http://www.mlad.si/files/knjiznica/med-otrosvom-in-odraslostjo_analiza_polo%C5%BEaja_mladih_v_sloveniji_2009.pdf.

30. Južnik Rotar, Laura. (2007). *Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja*. Pridobljeno 16. maj 2014 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. IB revija. 3-4/2007: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib3-4-07.pdf#7.
31. Kajzer, Alenka. (2007). *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji*. Pridobljeno 16. junij 2013 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. IB revija. 1/2007: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib1-07.pdf#2.
32. Kajzer, Alenka. (2008). *Pomen fleksibilnost trga dela in gibanje plač v Sloveniji po vstopu v EMU*. Naše gospodarstvo Vol.54 (1-2), 54-62.
33. Kaufman, E. Bruce, in Hotchkiss, L. Julie. (2000). *The Economics of Labor Markets*. Fifth edition.
34. Klau, Friedrich in Mittelstadt, Axel. (2005). *Labour market flexibility*. Pridobljeno 16. junij 2013 iz: <https://www1.oecd.org/eco/labour/35558438.pdf>.
35. Kosi, Tanja in Nastav, Boris in Šušteršič, Janez. (2010). *Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnost študija*. IB revija 3-4/2010. Pridobljeno 29. julij 2014 iz Vlada RS: http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2011/malo_delo/IB_Revija_n_3-4-2010_Kosi_Nastav_Sustersic_-_Pomen_studentskega_dela_z_vidika_trga_dela_in_uspesnosti_studija.pdf.
36. Lapuh, Lucija. (2011). *Geografski vidiki sodobnega izseljevanja iz Slovenije*. Pridobljeno 18. avgust 2014 iz Dela 36 (69-91): <http://revije.ff.uni-lj.si/Dela/issue/view/dela.36>.
37. Long, Jason in Ferrie, Joseph. (2006). *Labour Mobility*. Pridobljeno 16. april 2012 iz Oxford Encyclopedia of Economic History (December 4): <http://faculty.wcas.northwestern.edu/~fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf>.
38. Ložar, Boštjan. (2008). *Slovenska podjetja nujno potrebujejo razvojni skok*. Pridobljeno 05. Julij 2014 iz Združenje Manager: <http://www.zdruzenje-manager.si/stroka/management/raziskave>.
39. Lušina, Urška in Brezigar Masten, Arjana. (2011). *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji*. Zbirka Delovni zvezki UMAR. Delovni zvezek števil. 3/2011, let. XX. Pridobljeno 11. februar 2013 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2011/dz03-11.pdf.
40. Maine Labour Market. (2012) - *The Relationship Between Education and Unemployment and Earnings*. Pridobljeno 1. julij 2014: <http://www.maine.gov/labor/cwri/publications/pdf/EducationUnemploymentEar>

[nings.pdf](#).

41. Malačič, Janez. (2006). *Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela*. Pridobljeno 10. julij 2014 iz Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Ljubljana: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/trendi_zaposl_ek_migracij_slo.pdf.
42. ManpowerGroup. (2013). *Youth unemployment challenge and solutions: What Business Can Do Now*. Pridobljeno 02. april 2013 iz: http://www3.weforum.org/docs/Manpower_YouthEmploymentChallengeSolutions_2012.pdf.
43. Mboya, Wilson Joseph. (2009). *A Model for Determinants of Labour Mobility in the Banking Industry of Tanzania: Employees' Perspective*. Pridobljeno 05. maj 2014 iz University of Dar Es Salaam Business School: <http://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:220169>.
44. McConnell, R. Campbell, in Brue L. Stanley. (1986). *Contemporary labor economics*. McGraw Book Company.
45. MDDSZ. (2013). *Študentsko delo bo še naprej pomemben institut na trgu dela (izhodišča za ureditev)*. Pridobljeno 13. junij 2014 iz Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti: http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article//7308/.
46. MDDSZ. (2014). *Jamstvo za mlade*. Pridobljeno 04. maj 2014 iz Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.: http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article//7336/.
47. MDDSZ. (2014a). *Reforma trga dela*. Pridobljeno 07. marec 2014 iz Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/reforma_trga_dela/.
48. Mesner Andolšek, Dana in Štebe, Janez. (2011). *Čustvena in kulinirana pripadnost zaposlenih: Mednarodna primerjava*. Pridobljeno 26. maj 2014 iz Teorija in praksa, let. 48, (852-874): <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xTSSTAb4WLIJ:www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-OUIQYTGQ/b4224dc1-d709-4ba6-aaf0-1f443d64adc9/PDF+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si>.
49. Mlada Slovenija. (2009). *Reforma študentskega dela*. Pridobljeno 25. julij 2014 iz Mlada Slovenija: http://www.mladaslovenija.si/assets/files/PDF/2012/september/Studentsko_delo_predlog_reforme.pdf.

50. MSS. (2013). *Analiza staranja mladih na trgu dela*. Pridobljeno 04. julij 2014 iz Mladinski svet Slovenije: http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/jamstvo_za_mlade_prill_analiza_stanja_javna_obr_281113.pdf.
51. Neuliep, William James. (2012). *Intercultural Communication: A Contextual Approach*. Fifth Edition. Pridobljeno 18. julij 2014 iz: <http://www.sagepub.com/neuliep5e/study/chapter.html>.
52. Norčič, Oto. (1996). *Uvod v politično ekonomijo*. Ljubljana.
53. OECD. (2012). *OECD Economic Surveys: European Union 2012. Mobility and migration in Europe*. Pridobljeno 10. avgust 2014 iz The Organisation for Economic Co-operation and Development: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012/mobility-and-migration-in-europe_eco_surveys-eur-2012-5-en.
54. OECD. (2013). *The OECD action plan for youth: Giving youth a better start in the labour market*. Pridobljeno 13. junij 2014 iz The Organisation for Economic Co-operation and Development: <http://www.oecd.org/els/emp/Youth-Action-Plan.pdf>.
55. Ovin, Rasto. (2012). *Učinkovite politike trga dela ni brez reforme univerz*. Pridobljeno 07. julij 2014 iz Revija Združenja Manager. September 2012, številka 22: http://issuu.com/mq_magazine2007/docs/mq22.
56. Pajnkihar, Tatjana. (2003). *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Pridobljeno 15. december 2013 iz Sicenter Ljubljana: <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf>.
57. Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije. (2011). *Mobilnost mladih*. Ljubljana: Urad republike Slovenije za mladino.
58. Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije. (2013). *Zaposlovanje mladih*. Ljubljana: Urad republike Slovenije za mladino.
59. Samuelson, A. Paul in Nordhaus, D. William. (2002). *Ekonomija*. Šestnajsta izdaja.
60. Schild, Hanjo in Medlinska, Marta. (2010). *Youth employment and the future of work*. Pridobljeno 16. april 2012 iz Council of Europe and European Commission: http://apyouthnet.ilo.org/resources/youth-employment-and-the-future-of-work/at_download/file1.
61. Senjur, Marjan. (2001). *Makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva*. Maribor.
62. Setnikar-Cankar, Stanka in Hrovatin, Nevenka. (2004). *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

63. SIZ. (2014). *Povzetek glavnih ugotovitev raziskave »Ekonomski vidiki študentskega dela«*. Pridobljeno 15. junij 2014 iz Strokovno interesno združenje agencij za posredovanje začasnih del: <http://www.sizad.si/raziskave/povzetek-glavnih-ugotovitev>.
64. Struk, Vida in Romih, Dejan in Festić, Mejra. (2008). *Are the New EU Member States Prepared for the Flexicurity System?*. Pridobljeno 26. April 2012 iz The Open Political Science Journal, 1, 17-30: <http://www.benthamscience.com/open/topolisj/articles/V001/17TOPOLISJ.pdf>.
65. SURS. (2009a). *Mladi v Sloveniji*. Pridobljeno 24. julij 2014 iz Statistični urad Republike Slovenije: <http://www.stat.si/doc/pub/mladi2009-SLO.pdf>.
66. SURS. (2009b). *Od pripravnštva do upokojitve*. Pridobljeno 01. april 2013 iz Statistični urad Republike Slovenije: www.stat.si/doc/pub/07-RP-127-1201.pdf.
67. SURS. (2014). Demografsko socialno področje; Trg dela; Delovne migracije, letni podatki; Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov), medobčinski delovni migranti ter indeks delovne migracije po spolu, občine, Slovenija, letno. Pridobljeno 07. julij 2014 iz Statistični urad Republike Slovenije: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp#07.
68. SURS. (2014a). Demografsko socialno področje, Prebivalstvo, Selitve, Notranje selitve, Notranje selitve po starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno. Pridobljeno 07. julij 2014 iz Statistični urad Republike Slovenije: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp.
69. SURS. (2014b). Demografsko socialno področje, Prebivalstvo, Selitve, Meddržavne selitve, Meddržavne selitve po starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno. Pridobljeno 07. julij 2014 iz Statistični urad Republike Slovenije: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp.
70. SURS. (2014c). Demografsko socialno področje, Prebivalstvo, Selitve, Socioekonomske značilnosti meddržavnih selivcev, Odseljeni prebivalci, stari 15 ali več let, po izobrazbi, starostnih skupinah, po spolu in državljanstvu, Slovenija, letno. Pridobljeno 08. avgust 2014 iz Statistični urad Republike Slovenije: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp.
71. SURS. (2014d). Demografsko socialno področje, Prebivalstvo, Selitve, Socioekonomske značilnosti meddržavnih selivcev, Odseljeni prebivalci, stari 15 ali več let, po statusu aktivnosti, državi prihodnjega prebivališča, po spolu in državljanstvu, Slovenija, letno. Pridobljeno 08. avgust 2014 iz Statistični urad Republike Slovenije: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp.
72. Steers, M. Richard in Sanchez-Runde, J. Carlos in Nardon, Luciana. (2010). *Management Across Cultures: Challenges and Strategies*. Pridobljeno 07. julij 2014 iz Cambridge University Press: http://dualibra.com/wp-content/uploads/2012/02/Management_Across_Cultures_Challenges_and_Strat

[egies.pdf](#).

73. Steunpunt, van het Tijdschrift. (2009). *Comparing labour mobility in Europe and the US: facts and pitfalls*. Pridobljeno 23. avgust 2014 iz Over Werk 3-4/2008: http://www.steunpuntwse.be/system/files/overwerk_2008_3-4_12.pdf.
74. Strašek, Sebastjan. (2005). *Ekonomska analiza in politika*. Univerza v Mariboru: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
75. Taštanoska, Tanja. (2006). *Mobilnost delavcev: izziv, priložnost, pravica*. Razprave z okroglih miz ob evropskem letu mobilnosti delavcev 2006. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
76. Tucker, Deborah. (2002). *'Precarious' Non-Standard Employment – A Review of the Literature*. Pridobljeno 29. julij 2014 iz Department of Labour: <http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>.
77. UMAR. (2008). *Socialni razgledi 2008: Mobilnost*. Pridobljeno 05. julij 2014 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/socrazgledi/2008/SR_mobilnost1.pdf.
78. UMAR (2008a). *Ekonomski izzivi 2008: Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti*. Pridobljeno 6. januar 2014 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2008/PoglavjeI V.pdf
79. UMAR. (2013). *Ekonomski izzivi 2013: Sprememba stanja in reforme trga dela v obdobju krize*. Pridobljeno 07. julij 2014 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2013/trgdela.pdf.
80. UMAR. (2014). *Poročilo o razvoju 2014*. Pridobljeno 19. avgust 2014 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2014/POR_2014.pdf.
81. UMAR. (2014a). *Ekonomski izzivi 2014*. Pridobljeno 25. avgust 2014 iz Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2014/EI_2014_splet_nov.pdf.
82. Vasile, Valentina. (2011). *Youth Labour Market. Mobility, Career Development, Incomes. Challenges And Opportunities*. Pridobljeno 28. maj 2014 iz Institute of National Economy-Romanian Academy of Sciences. July pg. 251-263: <http://anale.steconomieuradea.ro/volume/2011/special/020.pdf>.
83. Verčič, Dejan. (2013). *Management v slovenskem purgatoriju*. Pridobljeno 09.

junij 2014 iz Revija Združenja Manager. September 2013, številka 26:
[http://issuu.com/mq_magazine2007/docs/mq - 26 -lr](http://issuu.com/mq_magazine2007/docs/mq_-_26_-lr).

84. Werner Eichhorst, Werner in Hinte, Holger in Rinne, Ulf. (2013). *Youth Unemployment in Europe: What to Do about It?*. Pridobljeno 23. julij 2014 iz IZA Policy Paper No. 65: <http://ftp.iza.org/pp65.pdf>.
85. ZRSZ. (2009). *Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v letih 2008 in 2009*. Pridobljeno 16. maj 2014 iz Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: http://www.ess.gov.si/_files/218/Zaposlovanje_krajši_delovni_cas.pdf.
86. ZRSZ. (2013a). *Letno poročilo 2013*. Pridobljeno 22. junij 2014 iz Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: http://www.ess.gov.si/_files/6010/letno_porocilo_ZRSZ_%202013.pdf.
87. ZRSZ. (2013b). *Mladi in trg dela*. Pridobljeno 15. maj 2014 iz Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf.
88. ZRSZ. (2013c). *Strokovna izhodišča za leto 2013*. Pridobljeno 14. julij 2014 iz Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: http://www.ess.gov.si/_files/4595/strokovna_izhodišca_za_leto_2013.pdf.
89. ZRSZ. (2014). *Strokovna izhodišča za leto 2014*. Pridobljeno 14. julij 2014 iz Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodišca_za_leto_%202014.pdf.
90. ZSSS. (2010). *Mit o učinkovitosti varne prožnosti na trgu dela*. Pridobljeno 18. maj 2014 iz Zveza svobodnih sindikatov Slovenije: http://www.sindikatzsss.si/attachments/article/40/MitOUcinkovitostiVarneProznostiNaTrguDela_ZSSS_13072010.pdf.
91. ZSSS. (2013). *Problemska analiza položaja mladih na trgu dela v luči agende dostojnega dela. S predlogi ukrepov za znižanje stopnje brezposelnosti mladih v Sloveniji*. Pridobljeno 22. junij 2014 iz Zveza svobodnih sindikatov Slovenije: http://www.sindikatzsss.si/attachments/article/1076/ProblemskaAnalizaPolozajaMladih_DecentProjectForDecentWork_SindikatzMladiPlus.pdf.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

| | |
|---|---|
| PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA MLADE NA TRGU DELA _____ | 2 |
| PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA PODJETJA _____ | 5 |

Priloga 1: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA MLADE NA TRGU DELA

Sem Mateja Baloh in obiskujem Ekonomsko-poslovno fakulteto v Mariboru, kjer končujem podiplomski študij ekonomije, smer splošna ekonomija. Pišem magistrsko delo, kjer mi bo izvedba in analiza anketnega vprašalnika, ki je pred Vami, izredno v pomoč. Anketa je povsem anonimna, njeni rezultati pa bodo objavljeni v magistrske delu.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem!

Splošni podatki

1. Spol (obkroži): moški ženska
2. Starost: _____
3. Status (obkroži): a) študent
b) nezaposlen
c) zaposlen
d) drugo: _____
4. Vaše trenutno prebivališče: a) Rogaška Slatina
b) Maribor
5. Izobrazba (obkroži): a) osnovno izobraževanje
b) srednješolsko izobraževanje
c) poklicno izobraževanje
d) diploma
e) višješolsko izobraževanje
f) nedokončano višješolsko izobraževanje
g) magisterij
h) več kot magisterij
h) drugo

Zaposlitev med mladimi

6. Ste pripravljeni opravljati delo na drugem delovnem mestu, ki ni v okviru Vaše izobrazbe? Obkrožite.

DA

NE

7. Bi se odločili za slabše plačano delovno mesto? Obkrožite.

DA

NE

8. Kako iščete službo? Obkrožite.

- a) preko spleta
- b) preko poznanstev
- c) preko časopisnih oglasov
- d) preko Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje
- e) preko različnih portalov, ki omogočajo iskanje zaposlitve
- f) drugo

9. Kaj po Vašem mnenju najbolj vpliva na večje možnosti zaposlitve? Označite od 1 do 5, 5 najbolj vpliva, 1 najmanj vpliva.

teoretično znanje _____
praktično znanje _____
izkušnje _____
poznanstva _____
zunanji izgled _____

10. Ustrezno označite.

| | DRŽI | NE DRŽI |
|---|------|---------|
| v preteklosti sem že iskal zaposlitev | | |
| če bi se pokazala priložnost za zaposlitev, bi hitreje končal s študijem | | |
| v prihodnosti glede na izobrazbo, ne vidim primerne možnosti za zaposlitev | | |
| poslal sem že več kot 20 prošenj za zaposlitev | | |
| ker nisem dobil ustrezne zaposlitve, sem se odločil za nadaljevanja študija | | |
| kot študent imam boljše možnosti za zaslužek (preko študentskih del) | | |
| kot iskalec zaposlitve bi se odločil tudi za delo, ki je drugačno glede na mojo izobrazbo | | |

11. Kaj mislite, da je glavni vzrok za brezposelnost med mladimi?

Fleksibilnost in mobilnost mladih

12 a. Ali iščete zaposlitev samo v domačem kraju? Obkrožite.

DA

NE

12 b. Zakaj? Odgovorite ne glede na zgornji odgovor.

13. Kakšne so možnosti zaposlitve v vašem kraju? Obkrožite.

1 – zelo slabe 2 – slabe 3 – dobre 4 – zelo dobre 5 - odlične

14. Kaj bi bilo ključnega pomena, da bi zapustili domače okolje zaradi delovnega mesta? Označite od 1 do 5, 5 najbolj pomembno, 1 najmanj pomembno.

| | |
|--|-----|
| plača | ___ |
| financiranje delodajalca za stroške bivanja ali poti | ___ |
| možnost napredovanja | ___ |
| raznovrstnost dela | ___ |
| primerno delo glede na izobrazbo | ___ |

15. Menite, da imate kot iskalec zaposlitve dovolj možnosti, da se odločite za delovno mesto v tujini? Obkrožite.

DA

NE

16. Kako bi se po Vašem mnenju lahko zmanjšala brezposelnost med mladimi?

Priloga 2: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA PODJETJA

Sem Mateja Baloh in obiskujem Ekonomsko-poslovno fakulteto v Mariboru, kjer končujem podiplomski študij ekonomije, smer splošna ekonomija. Pišem magistrsko delo, kjer mi bo izvedla in analiza anketnega vprašalnika, ki je pred Vami, izredno v pomoč. Anketa je povsem anonimna, njeni rezultati pa bodo objavljeni v magistrske delu.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem!

Osnovni podatki

1. Velikost podjetja: a) mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)
b) malo podjetje (manj kot 50 zaposlenih)
c) srednje veliko podjetje (manj kot 250 zaposlenih)
d) veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih).
2. V katerem mestu imate podjetje? a) Maribor
b) Rogaška Slatina

Mladi kot delovna sila

3. Ali je Vam kot delodajalcu pomembno, koliko Vas bo finančno prišel novi zaposleni v podjetju?

DA

NE

4. Zakaj?

5. Koliko ste pripravljeni vložiti (časa in denarja) v uvajanje novega potencialnega kadra? Obkrožite ustrezno.

1) nič 2) malo 3) srednje 4) veliko 5) zelo veliko

6. Pri zaposlenih se mi zdi zelo pomembno, da je:

- a) starejši, izobražen ter poln izkušenj
- b) mlajši, izobražen, brez delovnih izkušenj.

7. Kako pogosto se poslužujete študentskega dela?

1) zelo pogosto 2) pogosto 3) redko 4) zelo redko 5) nikoli

8. Kaj bi se po Vašem mnenju morale spremeniti, da bi se v Sloveniji zmanjšal obseg študentskega dela?

9. Kateri od navedenih pogojev je pomemben za zaposlitev kandidata?

| | ZELO POMEM BNO | POME MBN O | NITI POMEMBNO, NITI NEPOMEMBNO | NEPO MEMB NO | POVSEM NEPOMEM BNO |
|--|----------------------|------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| zunanj videz | | | | | |
| življenjepis | | | | | |
| priporočila, reference | | | | | |
| delovne izkušnje | | | | | |
| osebni razgovor s kandidatom | | | | | |
| kandidat je v našem podjetju opravljal prakso ali študentsko delo | | | | | |
| kandidatu je to prva zaposlitev | | | | | |
| kandidat ne ustreza vsem razpisanim pogojem | | | | | |
| kandidat je pripravljen delati tudi dela, ki niso v sklopu njegove izobrazbe | | | | | |

10. Ste pripravljeni mlad, visoko izobražen kader, ki išče prvo zaposlitev plačati po izobrazbi in mu tudi ponuditi delovno mesto, glede na izobrazbo?

DA

NE

11. Zakaj?

12. Ali bi zaposlili kandidata z višjo izobrazbo, kot je predvidena za razpisano delovno mesto?

DA

NE

13. Zakaj?

14. Kaj bi Vas kot podjetje spodbudilo, da bi lažje in več zaposlovali mlad kader, ki išče prvo zaposlitev?
