

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**DEJAVNIKI IN NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE MLADIH
ISKALCEV ZAPOSLOTITVE**

Ljubljana, september 2021

VESNA BOKAL

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Vesna Bokal, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Dejavniki in načini iskanja zaposlitve mladih iskalcev zaposlitve, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem izr. prof. dr. Robertom Kašetom

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MLADI ISKALCI ZAPOSLOTITVE.....	2
1.1 Izobraževanje mladih.....	3
1.2 Vstop mladih na trg dela.....	6
1.2.1 Hitrost in način vstopa na trg dela	6
1.2.2 Pridobivanje izkušenj in priložnosti mladih	8
1.2.3 Stopnja zaposljivosti mladih.....	9
1.3 Brezposelnost mladih iskalcev zaposlitve	11
1.3.1 Stopnja brezposelnosti mladih.....	11
1.3.2 Razlogi za brezposelnost mladih	13
1.3.3 Doživljanje brezposelnosti	13
2 VPLIV DEJAVNIKOV PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE.....	15
2.1 Socialni kapital.....	15
2.2 Preference mladih.....	17
2.3 Privlačnost delodajalcev	18
2.4 Mobilnost mladih.....	20
3 ISKANJE ZAPOSLOTITVE	23
3.1 Metode iskanja zaposlitve	24
3.1.1 Mreženje	25
3.1.2 Karierni sejmi	25
3.1.3 Družbeni mediji	26
3.2 Posredniki na trgu dela	27
4 METODOLOGIJA.....	30
4.1 Zasnova raziskave in analiza	30
4.2 Opis vzorca.....	32
5 REZULTATI.....	34
5.1 Načini iskanja zaposlitve.....	34
5.2 Preference mladih iskalcev zaposlitve	37
5.3 Dejavniki pri iskanju zaposlitve.....	39
5.4 Podplačano delo	41

6	DISKUSIJA	43
6.1	Glavne ugotovitve raziskave.....	43
6.2	Implikacije za teorijo in prakso	45
6.3	Omejitve in priporočila za nadaljnja raziskovanja	46
	SKLEP	47
	LITERATURA IN VIRI	49
	PRILOGE	55

KAZALO TABEL

Tabela 1: Mann-Whitney test za načine iskanja zaposlitve	35
Tabela 2: V katerih primerih bi mladi sprejeli podplačano delo glede na skupini.....	42

KAZALO SLIK

Slika 1: Terciarno izobraženi mladi glede na spol in starostno skupino v Sloveniji (v %).....	4
Slika 2: Skupine držav po kazalcih vstopa na trg dela	7
Slika 3: Stopnja zaposlenosti mladih med 15 in 29 (po spolu) za leto 2019.....	10
Slika 4: Stopnja brezposelnosti mladih (v %)	12
Slika 5: Harrisonov model brezposelnosti	14
Slika 6: Drugi dejavniki	19
Slika 7: Dejavniki potiska in privlačnosti	22
Slika 8: Države, kjer zaposlitvene agencije ustvarijo največ prihodkov.....	29
Slika 9: Število anketirancev	32
Slika 10: Izobrazba.....	33
Slika 11: Kraj bivanja.....	33
Slika 12: Načini iskanja zaposlitve	34
Slika 13: Portali za iskanje zaposlitve.....	36
Slika 14: Iskanje zaposlitve preko poznanstva.....	37
Slika 15: Preference mladih	38
Slika 16: Zniževanje kriterijev glede na čas.....	38
Slika 17: Vpliv dejavnikov pri iskanju zaposlitve	39
Slika 18: Vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve.....	40
Slika 19: V katerih primerih bi mladi sprejeli podplačano delo	41
Slika 20: Hipotetične situacije.....	43

KAZALO PRILOG

Priloga 1: SPSS - rezultati analize za načine iskanja zaposlitve	2
Priloga 2: SPSS - rezultati analize iskanja zaposlitve preko poznanstva	4
Priloga 3: SPSS - rezultati analize vpliva dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve ..	5
Priloga 4: SPSS – rezultati analize za vpliv dejavnikov med skupinama	7
Priloga 5: SPSS – rezultati analize vpliva dejavnikov med skupinama	12
Priloga 6: SPSS - rezultati analize za podplačano delo	21
Priloga 7: SPSS - rezultati analize vpliva dejavnikov glede na stopnjo izobrazbe	22
Priloga 8: Anketni vprašalnik	30

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

EGP – Evropski gospodarski prostor

EPI – (angl. Environmental Performance Index); indeks onesnaženosti okolja

EPL – (angl. Employment Protection Legislation); Zakonodaja o zaščiti zaposlovanja

EU – (angl. European Union); Evropska unija

EURES – (angl. European Employment Services); Evropska služba za zaposlovanje

EUROSTAT – (angl. Statistical Office of the European Communities); Statistični urad Evropske unije

ILM – (angl. Internal Labour Market); organizacijski prostor

NEET – (angl. Not in Education, Employment or Training); mladi, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ter usposabljujejo

OLM – (angl. Occupational Labour Market); kvalifikacijski prostor

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

UVOD

Problem sodobne družbe je predvsem v negotovosti pri prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela. Močno se spreminja položaj mladih predvsem na področju prehoda iz izobraževalnega sistema v zaposlitev. Le-ta se namreč podaljšuje in tako izobraževanje tudi traja dlje časa, kot bi sicer. Kakšen in kako dolg bo prehod na trg dela, je odvisno od številnih dejavnikov, kot so npr. ekonomske in demografske razmere, socialna država, sistem izobraževanja. Mladi so tudi bolj izpostavljeni tveganju za brezposelnost (Cefalo in drugi, 2020, str. 2–3). Mladi so tudi aktivni uporabniki interneta in imajo prirojeno željo po uporabi računalnikov in tehnologije ter spremljanju novih digitalnih naprav. Velika konkurenčna prednost mladih je predvsem v poznavanju digitalnih naprav in informacijsko-komunikacijske tehnologije. Digitalna tehnologija jih namreč spremlja že od otroštva in zato imajo po večini bolj poglobljena znanja od posameznikov (starejše delovne sile). Zato naj mladi zelo veliko truda vložijo v učenje digitalnih veščin, da bodo lahko konkurenčni na trgu dela (Kesharwani, 2019, str. 3–6).

Na trgu dela se trenutno mladi iskalci zaposlitve soočajo tudi s pandemijo COVID-19, ki je poslabšala razmere v zaposlovanju. Na mlade ima ta pandemija velik vpliv, saj že na splošno spadajo v ranljivejšo skupino pri zaposlovanju. Na trgu dela je tako več iskalcev zaposlitve kot pa prostih delovnih mest. Podjetja pa so trenutno pri zaposlovanju zelo previdna, saj ne vedo, kaj bo prinesla prihodnost (Inanc, 2020, str. 9).

Namen magistrskega dela je podati predloge oz. nasvete mladim iskalcem zaposlitve, na kakšen način naj iščejo zaposlitev. Namen je tudi podati predloge oz. nasvete podjetjem, kakšne so preference mladih iskalcev pri iskanju zaposlitve in na kakšen način iščejo zaposlitev za lažje spopadanje s presežkom povpraševanja nad ponudbo na trgu dela.

Cilj magistrskega dela je ugotoviti, kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na mlade iskalce zaposlitve ter kakšne preference imajo, ko iščejo zaposlitev. Eden izmed ciljev je tudi ugotoviti, pod kakšnimi pogoji bi mladi iskalci zaposlitve sprejeli slabše plačano delo oz. delo, za katero so preveč izobraženi. Cilj pa je tudi ugotoviti, kakšne načine za iskanje zaposlitve uporabljajo mladi iskalci zaposlitve.

Magistrsko delo je sestavljeno iz dveh delov, in sicer teoretičnega ter empiričnega dela. Na podlagi študija domače in tuje literature so v teoretičnem delu prikazani mladi na trgu dela, vpliv dejavnikov, ki vplivajo na mlade pri iskanju zaposlitve, ter načini iskanja zaposlitve. V empiričnem delu pa zastavim in izpeljem raziskavo ter prikažem rezultate. V ugotovitvah na podlagi opravljene raziskave izpostavim dejavnike, ki najbolj vplivajo na iskanje zaposlitve pri mladih, navedem preference, ki jih imajo mladi iskalci zaposlitve, ter pod kakšnimi pogoji bi sprejeli podplačano delo. Prav tako je prikazano tudi, katere metode ta skupina pri iskanju zaposlitve uporablja.

1 MLADI ISKALCI ZAPOSLOTITVE

Mladi iskalci zaposlitve sodijo v specifično skupino iskalcev zaposlitve. Glede na razvrščanje po Statističnem uradu Evropske unije (v nadaljevanju Eurostat) v skupino mladih iskalcev zaposlitve sodijo vsi tisti, ki so v starostni skupini od 15 do 29 leta (Eurostat, 2020). V tej skupini je tudi del populacije, ki se še vedno redno izobražuje in vsaj občasno oz. redno vstopa na trg delovne sile z opravljanjem npr. honorarnega, sezonskega ali počitniškega dela (Prežej & Svetlik, 1992, str. 125).

V Sloveniji in v večini držav članic Evropske unije (v nadaljevanju EU) lahko posameznik vstopi na trg delovne sile šele, ko dopolni 15 let. Mlade se generalno lahko deli v štiri skupine in sicer na tiste, ki so v izobraževalnem sistemu, na zaposlene in brezposelne ter na tiste mlade, ki spadajo v skupino nezaposlenih, ki se ne izobražujejo ter usposabljujejo (angl. Not in Education, Employment, or Training, v nadaljevanju NEET) (Žorž & Hadalin, 2018, str. 72).

Problem sodobne družbe je negotovost pri prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela. Povpraševanje po delovni sili in ponudba del vplivata na položaj mladih iskalcev zaposlitve na trgu dela. Močno se spreminja položaj mladih predvsem na področju prehoda iz izobraževalnega sistema v zaposlitev, ta se namreč podaljšuje in tako izobraževanje traja dlje časa, kot bi sicer. Kakšen in kako dolg bo prehod na trg dela, je odvisno od številnih dejavnikov, kot so npr. ekonomske in demografske razmere, socialna država, sistem izobraževanja. Mladi so bolj izpostavljeni tveganju za brezposelnost. Prehodi na trg dela so povezani tudi s poklicnim statusom, izobrazbo, varnostjo zaposlitve, mobilnostjo, zadovoljstvom z zaposlitvijo (plačo, usposabljanjem, privilegijem) (Cefalo in drugi, 2020, str. 2–3).

Prednost mladih je predvsem to, da so veliko dovzetnejši za spremembe, ki se dogajajo v delovnem procesu. Prav tako pa je njihova prednost, da so inovativni in se hitreje prilagajajo organizaciji (Prežej & Svetlik, 1992, str. 125). Prav tako pa so mladi iskalci zaposlitve zelo učljivi in nezahtevni glede delovnih pogojev. Pogosto so pripravljeni sprejeti tudi zaposlitev, ki ne ustreza doseženi izobrazbi in pod slabšimi delovnimi pogoji, kot so npr. začasne oz. delne zaposlitve, fizično naporna dela (Svetlik in drugi, 2002, 340–343).

Velika konkurenčna prednost mladih je v poznavanju digitalnih naprav in informacijsko-komunikacijske tehnologije. Digitalna tehnologija jih namreč spremlja že od otroštva in zato imajo po večini bolj poglobljena znanja od posameznikov (starejše delovne sile). Mlajši so bolj dovzetni in spretni s spletnimi klepeti (npr. videokonference) ter pri uporabi spleta za pisanje blogov in ustvarjanje video vsebin, spletnih strani. Mladi so aktivni uporabniki interneta. Imajo prirojeno željo po uporabi računalnikov in tehnologije ter spremljanju novih digitalnih naprav. Uporaba tehnologije pa vpliva na mlajše generacije tudi, kako se učijo in razmišljajo, lahko pa doživijo tudi tehnološko tesnobo zaradi

prevelike uporabe oz. odvisnosti od računalnika. Uporabnik lahko postane anksiozen in apatičen (Kesharwani, 2019, str. 3–6).

Slabosti oz. pomanjkljivosti mladih, ki vplivajo na zaposlovanje, so (Žorž & Hadalin, 2018, str. 100):

- imajo premalo znanja, veščin in ne prepoznajo lastnih sposobnosti,
- nepoznavanje digitalnih orodij in programov,
- premalo znanja tujih jezikov,
- nimajo podpornega okolja,
- nerazvita poslovna mreža (otežen vstop na trg dela),
- pomanjkanje financ za samostojno podjetniško pot.

1.1 Izobraževanje mladih

Mladi se zavedajo, da vlaganje v znanje in izobraževanje predstavlja večje možnosti na trgu dela, da zasedejo boljša delovna mesta pod boljšimi delovnimi pogoji in ustreznim nagrajevanjem. Dosežena izobrazba je eden ključnih dejavnikov pri vstopu v prvo zaposlitev. Zato imajo na Danskem uveden sistem za vse, ki so stari med 15 in 30 let ter niso končali srednješolskega izobraževanja, da morajo to dokončati oz. sprejeti usposabljanje (da lahko koristijo ugodnosti sistema). Sprejeli so številne ukrepe, spodbude in nudijo mladim vso podporo pri izobraževanju (Görlich & Katznelson, 2018, str. 50). Zgolj izobrazba za grajenje kariere pa danes ni pogoj za uspešno kariero. Ta skupina iskalcev zaposlitve je izpostavljena različnim vrstam dela, ki imajo nižjo stopnjo varnosti, kot so npr. pogodbe za določen čas, projektno delo, honorarno delo, delo s skrajšanim delovnim časom, občasna ter priložnostna dela (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, brez datuma). Boljše zaposlitvene možnosti pa mladi vidijo v zgrajeni socialni mreži, kot pa v višji izobrazbi. Pri iskanju zaposlitve tako niso preveč zaskrbljeni, saj verjamejo, da bodo že našli nek vir dohodka (Naterer in drugi, 2019, str. 557).

Cilj izobraževanja je zaposlitev oz. ohranitev zaposlitve. Pravijo, da je mladim oz. posameznikom potrebno zagotoviti (Svetlik, 1993, str. 43–44):

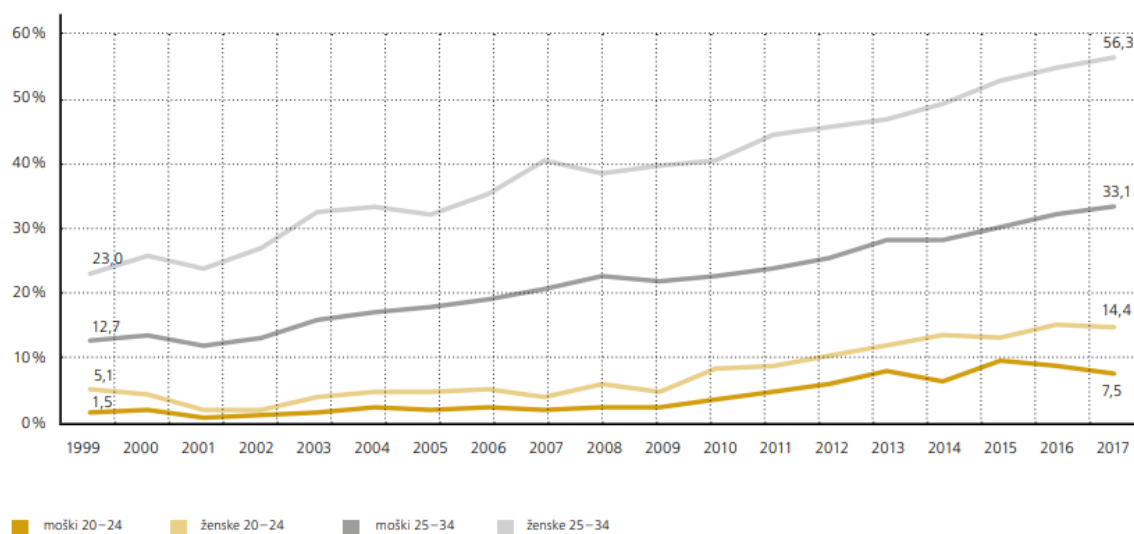
- izobrazbo oz. zvišanje izobrazbene ravni,
- zagotavljati možnost prekvalifikacije (v segmentih, kjer na trgu nastaja presežek),
- programe za večanje konkurenčnosti iskalcev zaposlitve (tistim, ki imajo enako izobrazbo in podobne predispozicije),
- usposabljanja za samozaposlitve in
- socialno in ekonomsko podporo tistim, ki postanejo brezposelni.

Vsak posameznik je odgovoren za svojo zaposljivost, pri tem pa mu lahko pomaga izobraževalni sistem in podjetja (priporočila), v katerih je pridobival delovne izkušnje. Za današnje zaposlitve je značilno, da se je treba zaradi turbulentnega okolja neprestano

prilagajati na spremembe in se dodatno izobraževati. Koncept zaposljivosti pomeni sposobnost posameznika, da npr. preživi na trgu dela, spremenljivo delovno okolje nanj nima vpliva, je fleksibilen (Knez in drugi, 2014, str. 9).

Pomen izobraževanja v zadnjem desetletju zelo narašča. EU želi na področju izobraževanja zagotavljati enak dostop do izobraževanja, povečevati delež prebivalstva s sekundarno in terciarno izobrazbo. EU se zaveda, da večina novo ustvarjenih delovnih mest zahteva visoko tehnološko znanje, kar pomeni, da se krčijo delovna mesta za manj izobražene, medtem pa je več priložnosti za bolj izobražene. Slovenska mladina je tako po podatkih iz leta 2018 najdlje vključena v formalno izobraževanje v primerjavi z vsemi članicami v EU. V spodnji sliki 1 so prikazani podatki za mlade, ki imajo terciarno izobrazbo glede na spol v Sloveniji od leta 1999 do leta 2017. Kot je razvidno na spodnji sliki 1, je v Sloveniji med deležem diplomantov glede na spol velika razlika. V letu 2017 pa je delež diplomantk (56,3 %) presegel delež diplomantov (33,1 %). V Sloveniji pa imajo terciarno izobraženi mladi danes več težav pri iskanju zaposlitve. Vendar še vedno velja, da lahko višja izobrazba pripomore k večjim možnostim za boljšo zaposlitev (Naterer in drugi, 2019, str. 43–45).

Slika 1: Terciarno izobraženi mladi glede na spol in starostno skupino v Sloveniji (v %)



Vir: Naterer, Lavrič & Kobše (2019, str. 43).

Izobraževanje je postala ena prednostnih nalog evropskih politik v strategiji Evropa 2020. Sisteme izobraževanja je potrebno prilagoditi vsem spremembam in izzivom, s katerimi se svet spopada, kot so demografske spremembe, svetovna konkurenca, gospodarske krize, tehnološki razvoj. Vseživljenjsko učenje je ključni dejavnik za gospodarski uspeh (Castaño Muñoz in drugi, 2014, str. 172). Pomembno je izboljšati kakovost izobraževalnih sistemov in zagotoviti več odprtega učenja za mlade. To pomeni, da bi bili z uporabo študija preko interneta bolj fleksibilni glede učenja (kdaj in kako). Na tak način bi spodbujali samostojno učenje z dostopnostjo do spletnih tečajev in vse potrebne literature. Takšen način študija bi

pomenil večjo fleksibilnost in možnost, da lahko posamezniki hkrati pridobivajo in razvijajo različne veščine oz. delovne izkušnje. Globalizacija vpliva tudi na izobraževalni sistem in povzroča nenehno učenje novih znanj ter spodbuja mobilnost mladih (Castaño Muñoz in drugi, 2014, str. 172–173).

EU je zaradi pandemije COVID-19 sprejela akcijski načrt za digitalno izobraževanje od leta 2021 do 2027. To je načrt za digitalno izobraževanje (učenje na daljavo). Ta temelji na kakovosti, vključenosti (enakost spola), digitalizaciji učenja, več visokošolskega izobraževanja. Prizadeva si oživitvev gospodarstva tudi s programom Erasmus+, podpira zaposlovanje mladih in zaposljivost ter njihovo socialno vključenost. EU se zaveda, da je izobraževanje mladih nujno, zato je tudi sprejela takšen načrt, saj med pandemijo niso vsi imeli priložnosti za izobraževanje na daljavo. Predvsem si prizadeva izboljšati dostopnost do takega načina izobraževanja (Evropska komisija, 2020).

Študija je pokazala, da so znotraj EU v manj razvitih regijah prisotne velike razlike pri zaposlitvenih možnostih za mlade. Kljub velikemu napredku EU na področju zaposlovanja mladih so še vedno dolgi prehodi iz izobraževalnega sistema v zaposlitev. Najboljše sisteme za prehode iz izobraževanja na trg dela imajo skandinavske države (Danska, Švedska, Norveška) in tudi druge severne države (Nizozemska, Švica, Avstrija, Nemčija) (Cefalo in drugi, 2020, str. 14).

Globalizacija povzroča spreminjanje klasičnih modelov zaposlovanja. Izobraževanje predstavlja sredstvo, s katerim je možno povečati gospodarsko rast. Bolj ko bodo mladi izobraženi, več bodo lahko prispevali svojega znanja in tako posledično vplivali na razvoj podjetja ter gospodarsko rast. Zato naj bi veljalo, da so visoko izobraženi mladi bolj zaposljivi v primerjavi z mladimi, ki so manj izobraženi. Problem pa nastane takrat, ko na trgu dela ni veliko možnosti za zaposlitve in visoko izobraženi sprejemajo zaposlitve, ki so pod njihovo izobrazbo ter na ta način izpodrivajo manj izobražene mlade. Vsaj tretjina diplomantov v EU naj bi bila v zaposlitvah, ki niso skladne z doseženo izobrazbo (Görlich & Katznelson, 2018, str. 49–50).

Po opravljeni raziskavi iz leta 2013 v Sloveniji je ta pokazala, da je 85 % mladih izjavilo, da študirajo tisto, kar so si želeli. Težave se kažejo pri zaposljivosti mladih diplomantov, ki diplomirajo iz novih programov na fakultetah oz. opravijo nove tečaje, ki pa delodajalcem lahko še niso poznani. Približno 8 % mladih je izbralo tako smer študija, na podlagi katerega bodo hitreje našli zaposlitev. Na trgu dela nastaja problem z nasičenostjo določenih poklicev na področju družboslovja in humanističnih ved. Posledično pomeni, da bodo mladi s temi poklici težje našli zaposlitev kot vrstniki, ki se šolajo na področju npr. tehnologije in znanosti (naravoslovne vede) (Novak & Žnidaršič, 2018, str. 201–202).

1.2 Vstop mladih na trg dela

Mladi, ki se znajdejo na trgu dela, se odločajo na številnih področjih (npr. preložitve ustvarjanja lastne družine, sprejemanje odločitev glede kariere in drugih številnih odgovornostih). Ti prehodi so velika prelomnica v življenju mladih in na vse ne vpliva pozitivno, odvisno je predvsem, koliko je posameznik prilagodljiv. Pri prehodu pa je pomembna tudi socialna podpora, ki jo mladi prejme od npr. staršev, družine, prijateljev, saj to na mlade deluje pozitivno in pomirjujoče (Murphy in drugi, 2010, str. 174–176).

Prehod iz izobraževalnega sistema v zaposlitev, ki je stabilna oz. nestabilna za mlade, predstavlja enega ključnih in zahtevnih dogodkov na individualni ravni kot tudi na makrosistemski ravni. Individualna raven pri mladih iskalcih zaposlitve predstavlja prevzemanje odgovornosti in delovnih vlog v sistemu zaposlitve. To za posameznika pomeni ekonomsko in socialno varnost ter neodvisnost, ki je še kako pomembna pri načrtovanju kariere, družine, samostojnega življenja. Prehodi, ki pa so neuspešni in vodijo v brezposelnost, imajo na mlade številne negativne psihološke in tudi družbene posledice, saj to pomeni, da so še vedno ekonomsko odvisni od npr. primarne družine in se bodo zaradi tega kasneje osamosvojili. Makrosistemska raven pa pomeni, kako hitro lahko trg dela reagira na letne prehode mladih iz izobraževalnega v zaposlovalni sistem. Pri tem gre predvsem za usklajenost in medsebojno povezanost teh dveh sistemov, saj različni ukrepi in dejavniki olajšajo te prehode (Kramberger in drugi, 2007, str. 38).

1.2.1 Hitrost in način vstopa na trg dela

Kaj se dogaja z mladimi na trgu dela, je odvisno tudi od nivoja in načina vstopa mladih na trg delovne sile, strukture priložnosti ter lokalnih in regionalnih razlik (Prežej & Svetlik, 1992, str. 126–127). Med nivoje vstopa na trg delovne sile sodita starost in izobrazba posameznika, ko le-ta vstopa na trg delovne sile. Pri tem je pomembno, koliko let ima posameznik in koliko časa traja izobraževanje na posameznih stopnjah (Novak, 2008, str. 22).

Struktura priložnosti se deli na dva dela, in sicer na primarni in sekundarni segment. V primarni segment sodijo stalno delo, možnost napredovanja in ustvarjanje kariere, medtem ko je za sekundarni segment značilno opravljanje začasnih in občasnih del. To pa velikokrat vodi v prehode iz zaposlenosti v brezposelnost in obratno. Mladi med izobraževanjem raje uporabljajo sekundarni segment, za katerega je pogosto značilno, da ni potrebnih delovnih izkušenj in posebnih znanj. Prav tako pa mladi pogosto sprejemajo občasna dela tudi po končanem izobraževanju, medtem ko iščejo ustrezno zaposlitev. Prav tako pa so mladi vezani tudi na lokalne trge delovne sile, ker so še vedno odvisni od finančne podpore staršev. Lokalni trgi se med seboj zelo razlikujejo glede na povpraševanje po delovni sili. To je odvisno glede na gospodarski razvoj posamezne regije oz. okolja (Prežej & Svetlik, 1992, str. 127–128).

Vstop na trg dela se lahko preučuje tudi z vidika hitrosti in lahkotnega vstopa. Prehod iz izobraževanja v zaposlitev se močno razlikuje med mladimi, ki so delali že med izobraževanjem kot pa med tistimi, ki šele vstopajo na trg dela po zaključku izobraževanja. Pomemben dejavnik je čas, ki se meri v mesecih iskanja zaposlitve (iskanje običajno traja več kot 6 mesecev). Zato naj bi veljalo, da delo pred zaključkom izobraževanja zmanjša čas prehoda v zaposlitev.

Obstajata dva mehanizma, ki združujeta države, in sicer glede na gradnjo povezave med izobraževalnim sistemom in trgom dela ter zakonodajo o zaščiti zaposlitve. Države se razlikujejo glede na pristopa in sicer organizacijski prostor (angl. Internal Labour Market, v nadaljevanju ILM) in kvalifikacijski prostor (angl. Occupational Labour Market, v nadaljevanju OLM) (Allen in drugi, 2011, str. 107–108). Za ILM je značilno, da se delodajalci v državah, kjer je prisoten ta pristop, ne morejo zanesti na izobraževalni sistem in sistem usposabljanja, kar pomeni daljši vstop na trg dela in neskladje med prostimi delovnimi mesti in iskalci zaposlitve. V državah z OLM pristopom naj bi bil vstop na trg dela hitrejši in prisotna naj bi bila boljša usklajenost med delovnimi mesti in kvalificiranimi iskalci zaposlitve. Države, ki imajo pristop OLM, so za podjetja bolj učinkovite, saj delodajalci nimajo visokih stroškov usposabljanja. Te države gradijo povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela. Države pa se med seboj razlikujejo tudi po zakonodaji o zaščiti zaposlovanja (angl. Employment Protection Legislation, v nadaljevanju EPL). EPL vpliva na vstop na trg dela in tudi na mobilnost. Višja je stopnja EPL, strožja je zakonodaja in bolj je otežen vstop v državo ter nižja je stopnja mobilnosti. Na tak način namreč zakonodaja ščiti lastne državljane pred brezposelnostjo (Allen in drugi, 2011, str. 109). V spodnji sliki 2 so navedene države, ki se razlikujejo glede na OLM, ILM in EPL.

Slika 2: Skupine držav po kazalcih vstopa na trg dela

	Strogi EPL	Manj strogi EPL	Manj šibki EPL	Šibki EPL
OLM (visoko izobraževalno signaliziranje)	AT, DE, SI	NL	CZ, PL	
ILM (nizko izobraževalno signaliziranje)	LT	BE, FR, ES, EE	FI, NO	UK, HU
Južna Evropa		IT, PT, TR		

Vir: Allen, Coenen & Van der Velden (2011, str. 109).

Mladi iskalci zaposlitve pa se delijo na dve pomembni skupini, in sicer na mlade, ki prehajajo med zaposlitvami (iz ene zaposlitve za določen čas v drugo zaposlitev), ter na tiste, ki se vrnejo v izobraževalni sistem zaradi neuspešnosti pri iskanju zaposlitve (Novak & Žnidaršič, 2018, str. 197). Slovenija je ena izmed držav, ki ima najvišji odstotek mladih, ki so zaposleni za določen oz. krajši delovni čas. Take oblike dela ne pripomorejo k

samostojnosti, zato pogosto mladi živijo s svojimi starši. Problem je tudi prekarno delo, saj tudi to ne prinaša varnosti in stabilnosti za mlade (Novak & Žnidaršič, 2018, str. 197–198).

1.2.2 Pridobivanje izkušenj in priložnosti mladih

Delodajalci iščejo osebe z izkušnjami, kar pa predstavlja glavni problem za mlade, ki so na prehodu iz izobraževanja do zaposlitve. Med študijem mladi redko pridobijo takšne delovne izkušnje, ki jim bodo prišle v pomoč pri iskanje zaposlitve. Zato je zelo pomembno, da si študentje že med študijem poiščejo delo v panogah, ki so v skladu z njihovo izobrazbo in študijem (Novak & Žnidaršič, 2018, str. 197).

Mladi si tako lahko povečajo zaposlitvene možnosti in pridobivajo izkušnje ter nova znanja, ki jim bodo prišla prav v prihodnosti. Dober način pridobivanja izkušenj in ohranjanja aktivnosti v fazi iskanja zaposlitve so tudi prostovoljne dejavnosti, ki so odlična priložnost za pridobivanje kompetenc. Prostovoljna pomoč pa se lahko razvije tudi v dolgoročna sodelovanja in zaposlitev, hkrati pa je to odlična priložnost za širjenje socialne mreže (Ramšak, 2019). Problem pa lahko nastane, če mladi iskalci med študijem ne pridobivajo delovnih izkušenj in samo študirajo. Delodajalci zato težje ocenijo, kateri kandidat (z malo delovnimi izkušnjami) je bolj primeren za zaposlitev. Mladim pripisujejo nezaželene osebnostne lastnosti, kot so npr. nestabilnost in neodgovornost, večji absentizem ter pomanjkanje delovnih navad (Prežej & Svetlik, 1992, str. 125).

Poleg zaposlovanja mladih in njihovim zaposlitvenim možnostim se pozornost posveča tudi kakovosti zaposlovanja. Mladi so v očeh delodajalcev videti kot drag in manj produktiven kader (O'Reilly in drugi, 2018, str. 34). Delodajalci mlade velikokrat tako vidijo, saj je postopek zaposlitve drag postopek, še zlasti takrat, ko gre za zaposlitev osebe s pomanjkanjem delovnih izkušenj, neustrezne izobrazbe. Taka oseba podjetju na začetku zaposlitve prinaša stroške (zaradi učenja), zato imajo delodajalci raje osebe z izkušnjami in znanjem (Damjanović, brez datuma).

Zato mnogi mladi vstopajo na trg dela s sprejemom manj kvalificiranih in slabo plačanih delovnih mest. Še posebej težaven prehod oz. integracijo na trgu dela imajo mladi, ki pripadajo različnim etničnim skupinam (zaradi predsodkov delodajalcev), težava je tudi neenakost med spoloma. Težavna skupina so tudi tisti mladi, ki imajo slabšo ekonomsko predispozicijo in zaradi tega ne morejo nadaljevati študija (O'Reilly in drugi, 2018, str. 34).

Pomembna strategija pri zaposlovanju mladih so tudi mentorski programi. Mladi so na mentorstvo navajeni iz izobraževalnih sistemov. Zato podjetja tudi uporabljajo mentorstva oz. pripravništva, kjer gre za prenašanje znanja in vrednot ter sodelovanje med zaposlenimi. Specifično znanje se tako znotraj podjetja prenaša medgeneracijsko in individualno (Žorž & Hadalin, 2018, str. 88).

Mladi, ki imajo izpolnjen pogoj za zaposlovanje (npr. starost, izobrazba), imajo čedalje manj ugodnih oz. varnih zaposlitev, kakršnih so bile vajene predhodne generacije, ko so se zaposlili v podjetju in tam oddelali celotno delovno dobo. Vse več je tveganih in hitro spreminjajočih trgov dela, s katerimi pa imajo največ težav ranljive skupine, kot so npr. nižje izobraženi, neizkušeni iskalci zaposlitve, invalidi (Kramberger, Ignjatovič & Trbanc, 2007, str. 13). Otežen prehod iz izobraževalnega sistema v zaposlitev je lahko tudi zaradi šibke sposobnosti države. Ta namreč ni učinkovita pri integraciji v sfero dela vedno bolj izobraženih mladih. Države pa so tudi različno sposobne pri vključevanju mladih (npr. Italija ima nizko stopnjo vključevanja mladih, Združeno kraljestvo pa visoko). Zaposlovanje pa tudi ni enakomerno porazdeljeno glede na sektorje. Predelovalna podjetja (proizvodna dela) so za mlade bolj dostopna kot storitvena podjetja (O'Reilly in drugi, 2018, str. 2–5).

Plačano delo za mlade predstavlja številne prednosti in ne zgolj samo dohodek, s katerim si lahko omogočijo številne aktivnosti. Mladim zaposlitev daje občutek osebne vrednosti ter omogoča socialne stike. Prav tako pa jim omogoča tudi boljši družbeni status in identiteto (Knez in drugi, 2014, str. 29).

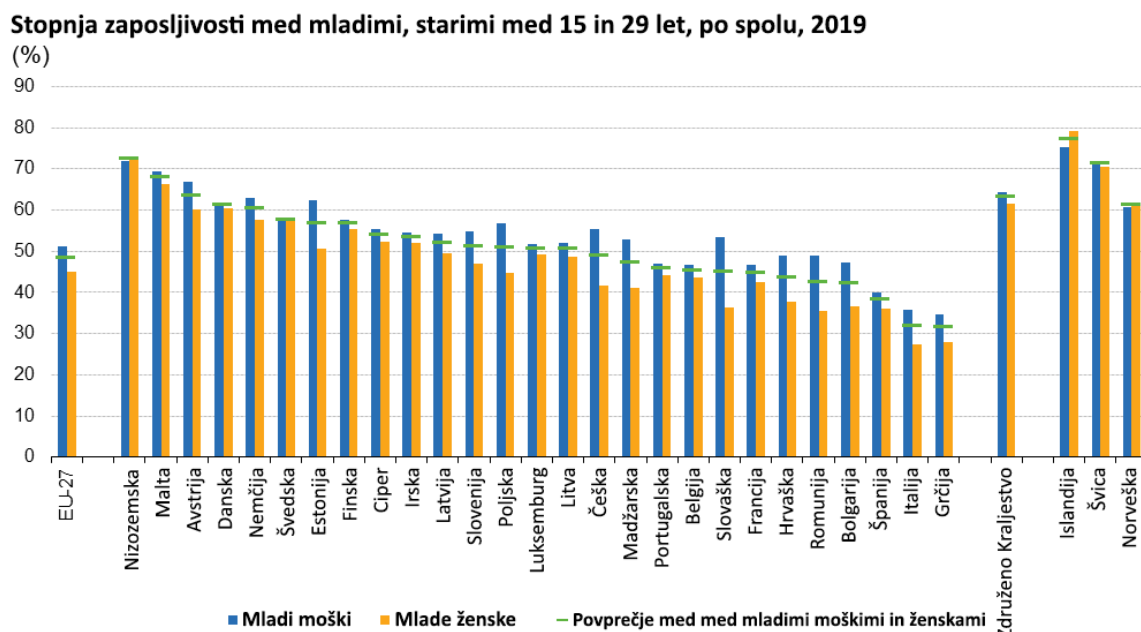
Številni mladi pa se tudi zanimajo za samozaposlitev, saj jim ta prinese neodvisnost od drugih, ugled, uresničitev lastne vizije in možnost po večjem zaslužku. Prav tako pa bi tako delo opravljali z večjim veseljem in strastjo, saj bi bili »sami svoji šefi«. Medtem ko drugi ne želijo velikega tveganja in drugih posledic, ki jih prinese samozaposlitev. Večina mladih si želi stabilno delo z mesečnim in rednim dohodkom brez prevelikega tveganja. Med mladimi v Sloveniji je veliko zanimanja za zagonska podjetja oz. start-up. Le-ta so odlična priložnost za uresničitev svoje ideje in vizije, prav tako pa na ta način lahko pridejo do zaposlitve, namesto da čakajo na zaposlitev (Sulejman, 2020).

1.2.3 Stopnja zaposljivosti mladih

Zaposljivost je po definiciji sposobnost posameznika pri prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela. Zaposljivost se nanaša na sposobnosti, kompetence in znanja posameznika, da bo opravljal delo, ki je skladno z njegovimi sposobnostmi. Zaposljivost posameznika je tesno povezana s stanjem na trgu dela oz. zaposlitvenimi možnostmi. Posameznik ima tako lahko presežek kompetenc ali pa primanjkljaj le-teh glede na stanje na trgu dela (Pavlin, 2019, str. 17).

Na zaposljivost mladih vpliva tudi spol osebe, starost in izobrazba. V spodnji sliki 3 je razvidno, da je stopnja zaposljivosti med mladimi, starimi med 15 in 29, v državah EU za ženske nižja kot pri moških. To velja tako za Slovenijo kot večino ostalih evropskih držav. Stopnja zaposlenosti med mladimi, starimi od 15 do 29 let, je bila v 27 evropskih državah 51,3 % za moške in 44,9 % za ženske (Eurostat, 2020, str. 15).

Slika 3: Stopnja zaposlenosti mladih med 15 in 29 (po spolu) za leto 2019



Vir: Eurostat (2020, str. 15).

Zaradi vse večje avtomatizacije in robotizacije dela ter vedno več novih tehnologij, ki se pojavljajo na trgu, se mladi bojijo, da ne bodo dobili dela oz. bo vedno več priložnosti zgolj za tiste, ki se ukvarjajo z razvijanjem tehnologije. Roboti so namreč vedno bolj inteligentni in zmogljivejši. Po drugi strani pa se zavedajo, da ti olajšajo fizično zahtevna dela (International labour organization, 2020, str. 58). Mladi imajo glede na podatke iz leta 2017 nižje plače od ostalih zaposlenih oseb v Sloveniji. Podatki za leto 2018 kažejo, da so imeli mladi 11,7-odstotno stopnjo tveganja za revščino, ki je nekoliko nižja glede na ostalo prebivalstvo, za katere je bila ta stopnja 13,3-odstotna. Splošno zadovoljstvo z življenjem so mladi na lestvici od 0 do 10 ocenili, da so s svojim življenjem zadovoljni v povprečju z oceno 8,1. Za vse starostne skupine pa je bila ta ocena 7,3 (Statistični urad Republike Slovenije, brez datuma).

Trenutno se mladi iskalci zaposlitve na trgu dela soočajo tudi s pandemijo COVID-19, ki je poslabšala razmere v zaposlovanju. Ker mladi že na splošno spadajo v ranljivejšo skupino pri zaposlovanju, ta pandemija nanje še posebej vpliva, saj ni na voljo začasnih, priložnostnih in sezonskih del v takem obsegu kot običajno. Veliko del, ki jih mladi opravljajo, npr. v gostinstvu in turizmu, se ne da delati od doma in tudi na razpolago ni toliko prostih delovnih mest, ki bi se lahko opravljala od doma. Ta pandemija povzroča tudi motnje v izobraževalnem sistemu. Zaradi tega bodo prikrajšani vsi tisti, ki si zaradi izpada dohodka ne bodo mogli privoščiti študiranja na daljavo in morda zaradi bivalnega problema dostopnosti do spleta, nezmogljivih računalnikov. Zaposlovanje mladih se je po zadnji recesiji izboljšalo, a se zaradi pandemije COVID-19 ponovno pričakuje, da se bo v naslednjih letih zaposljivost mladih poslabšala (Inanc, 2020, str. 9–10).

1.3 Brezposelnost mladih iskalcev zaposlitve

Trg dela je negotov in brezposelnost predstavlja sestavni del poklicnega življenja. Izobrazba pa ne predstavlja absolutne varnosti in zaščite pred njo. Brezposelnost je nezaželena in ima popolnoma negativen vpliv na mlade. Mladi jo dojemajo kot osebni neuspeh in se je sramujejo ter iščejo pri sebi razloge oz. kakšne pomanjkljivosti imajo, da so se znašli v takšni situaciji (Pultz, 2018, str. 359–360). Brezposelni mladi se pogosto ne udeležujejo raznih srečanj, saj je to za njih boleče, če jih nekdo vpraša po zaposlenosti. V praksi pa so pogosto tudi zaznamovani kot nesposobni in leni, ki se jim ne da delati. Zato se na Danskem ne uporablja izraz brezposelni, pač pa mladi iskalec zaposlitve v prehodu (iz šole do zaposlitve). To na brezposelne mlade deluje spodbudno, da se ne čutijo nesposobne pri iskanju zaposlitve (Pultz, 2018, str. 361).

Brezposelnost mladih je povezana z državo, s stanjem v gospodarstvu in vplivom več dejavnikov (npr. trgom dela, politični dejavniki). V težkih gospodarskih razmerah se zmanjša povpraševanje po delovni sili in tako mladi težje vstopajo na trg dela oz. bodo hitreje postali brezposelni (Caliendo & Schmidl, 2016, str. 6). Stopnja brezposelnosti mladih je zaskrbljujoča in bi lahko v prihodnosti postala globalni problem ter povzročala socialne in ekonomske probleme. V razvitih državah (kljub gospodarski rasti) že sedaj ni prisotnih velikih spodbud za npr. spodbujanja podjetništva in poslovnih priložnosti za mlade iskalce zaposlitve (Prachi, 2020).

Vključevanje mladih na trg dela ni enostaven proces in mladi imajo premalo delovnih izkušenj pri vstopu na trg dela. Po zadnji finančni krizi leta 2008 je bilo v EU več kot 23 milijonov brezposelnih. Stopnja brezposelnosti mladih se je med letoma 2008 in 2012 povečala na 24,9 % (Sulejman, 2020, str. 243–251). Primarni cilj programov je vključevanje mladih, ki so brezposelni. Uporabljajo se programi, za usposabljanje za trg dela z izvajanjem različnih tečajev (iskalec pridobi potrebna znanja), pomoč pri iskanju zaposlitve (svetovanje) in subvencioniranje plače (finančna spodbuda delodajalcem) ter razne druge spodbude. Za najboljšo spodbudo pa kažejo študije da je subvencioniranje plače mladih (Caliendo & Schmidl, 2016, str. 9–13).

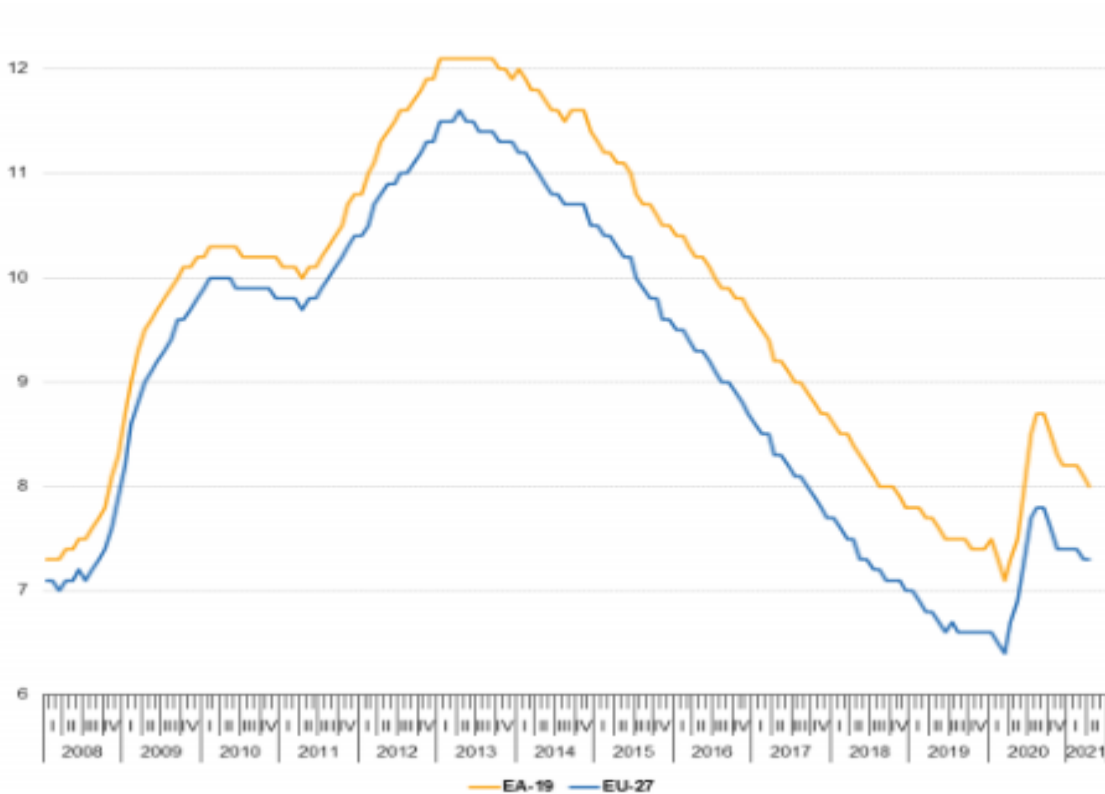
1.3.1 Stopnja brezposelnosti mladih

Zadnji podatki za mesec april 2021 kažejo, da je bilo med mladimi v Sloveniji v starosti od 15. do 29. leta registriranih 15.285 brezposelnih mladih, kar pa je 16,2 % manj kot meseca aprila leta 2020. Brezposelnost se je tudi zmanjšala glede na mesec marec za 6,6 % oz. za 1.075 oseb. Od januarja do aprila 2021 se je na novo prijavilo v evidenco brezposelnih oseb 6370 oseb, kar pa je za 39,2 % manj glede na leto poprej v enakem časovnem obdobju (Zavod Republike Slovenije, 2021, str. 1–3).

V spodnji sliki 4 so prikazani podatki za mlajše od 25 let, ki so brezposelni (v %), za EU in evro območje od leta 2008 do drugega kvartala za leto 2021. Podatki za leto 2020 kažejo,

da je bila meseca aprila brezposelnost mladih v EU 15,7 %, v evro območju pa 16 %. Glede na spol je bila za ženske brezposelnost v EU meseca aprila 6,9 %, pri moških pa 6,4 %. V evro območju pa je bila mesecu aprila brezposelnost pri ženskah 7,9 %, pri moških pa 7 %. (Eurostat, 2021).

Slika 4: Stopnja brezposelnosti mladih (v %)



Vir: Eurostat (2021).

Podatki za leto 2021 kažejo, da je bila v mesecu aprilu brezposelnost mladih v EU 17,1 %, kar je za 1,4 % višja glede na leto poprej in v evro območju 17,2 %, kar je za 1,2 % višja brezposelnost glede na leto poprej. Glede na spol je bila za ženske brezposelnost v EU v mesecu aprilu 7,6 %, kar je za 0,7 % višje glede na leto poprej, in pri moških 7 %, kar je za 0,6 % višje glede na leto poprej. V evro območju je bila v mesecu aprilu brezposelnost pri ženskah 8,4 %, kar je za 0,5 % višje glede na leto poprej, pri moških pa 7,7 %, kar je za 0,7 % višja brezposelnost kot leto poprej (Eurostat, 2021).

Iz slike 4 je razvidno, da je brezposelnost med mladimi pred nastankom epidemije padala in je naraščajoč trend brezposelnosti med mladimi nastal kot posledica zaradi situacije s pandemijo virusa COVID-19. V preteklem letu je brezposelnost naraščala, tako kot je naraščala tudi epidemija. Brezposelnost pa je zopet začela padati, kot se umirja tudi epidemija COVID-19.

1.3.2 Razlogi za brezposelnost mladih

Mladi, ki imajo nižjo izobrazbo in manj znanja, se težje spopadajo na trgu dela in težje najdejo zaposlitev. Dolgotrajna brezposelnost ima negativen vpliv na življenje mladih in socialno vključenost oz. izključenost zaradi finančne neodvisnosti, saj je ta oseba lahko tudi v breme gospodarstvu. To lahko vodi tudi v številne zdravstvene težave (depresija). Oseba, ki je več kot 12 mesecev brez zaposlitve, spada v kategorijo dolgotrajne brezposelnosti (Eurostat, 2015, str. 162). Dlje časa so mladi brezposelni, bolj izgubljajo svojo konkurenčnost, sposobnosti in zmožnosti za delo, saj se »sprijaznijo oz. navadijo« na brezdelje (Svetlik, 1992, str. 132).

Razlogi za brezposelnost mladih so po besedah avtorjev Rozmana in Kovača (2012, str. 345–347) ter Pettingerja (2019) npr.:

- premalo delovnih izkušenj in neustrezna izobrazba,
- pomanjkanje znanja (mladi nimajo ustreznega znanja oz. je ta pomanjkljivo),
- pomanjkanje prostih delovnih mest,
- odpoved delovnega razmerja (npr. zaradi neučinkovitosti pri delu, neetičnega vedenja, zaradi težav oz. krize v podjetju),
- neskladja potreb na trgu,
- geografska brezposelnost (odvisno od kraja, kjer živi iskalec zaposlitve),
- pomanjkanje delovnih mest za izobražene osebe (morda zaradi preveč izobraženih za določen poklic),
- ciklična brezposelnost (npr. upad proizvodnje, ni povpraševanja po novih delavcih),
- iskanci zaposlitve si vzamejo čas, da zase poiščejo ustrezno delo ter
- kulturni oz. družbeni dejavniki (uživanje drog, kazenska evidenca, etične manjšine).

Tudi spol osebe lahko vpliva na brezposelnost. Na splošno naj bi imele ženske pri pridobivanju zaposlitve v bolj specifičnih poklicih manjše možnosti za zaposlitve kot moški. Največje odstopanje med spoloma je ravno pri bolj izobraženih mladih iskalcih prve zaposlitve (Knez in drugi, 2014, str. 33–34).

1.3.3 Doživljanje brezposelnosti

Harrisonov model brezposelnosti model v spodnji sliki 5 predstavlja 4 faze, ki jih doživlja brezposelna oseba, ko izgubi zaposlitev. Trajanje posameznih faz je odvisno glede na starost, spol, poklic (Svetlik in drugi, 2002, str. 326–327):

- V prvi fazi brezposelna oseba doživi šok in občuti krivico.
- Sledi druga faza, ki predstavlja optimizem za iskalca zaposlitve. V kolikor se v tej fazi oseba ne zaposli, začne postajati pesimistična.

- V tretji fazi posameznik začne dvomiti o svojih sposobnostih (pesimizem) in znanjih ter mu upada samozavest, kar pa vodi do npr. finančnih težav, izgube socialnega okolja. Oseba ima denarne težave, hkrati pa se dolgočasi, ker ne najde zaposlitve.
- Zadnja faza pa predstavlja vdanost v usodo, kar pomeni, da brezposelnost traja že zelo veliko časa in je oseba izgubila upanje za zaposlitev (fatalizem).

Slika 5: Harrisonov model brezposelnosti



Vir. Svetlik, Glazer & Trbanc (2002, str. 326).

Mladi so rizična skupina na trgu dela, saj imajo višjo stopnjo tveganja za brezposelnost. Med najbolj ogrožene mlade, ki bodo lahko brezposelni, spadajo tisti, ki imajo npr. težave z zdravjem, težave z alkoholom oz. drogami, so bili kaznovani za prekrške. Brezposelnost pa ogroža priložnost mladih po samostojnosti in varni nastanitvi (problem brezdomstva zaradi pomanjkanja dohodka). Brezposelni mladi hitro izgubijo motivacijo za iskanje zaposlitve in zapadejo v uživanje prepovedanih substanc (Axe in drugi, 2020, str. 2–3). Posledice pri mladih, ki jih brezposelnost prinese, pa se kažejo poleg finančne odvisnosti (od staršev, sorodnikov) in socialne izključenosti tudi lahko v uporabljanju drog in alkohola ter kriminalnih in drugih nesprejemljivih dejanjih. Študije kažejo, da se poveča konzumiranje drog pri mladih, ki postanejo brezposelni, zaradi stresa, ki jim ga le-ta prinese, in zaradi negotove prihodnosti, saj se na ta način sproščajo pred negotovo prihodnostjo (Ayllón & Ferreira Batista, 2018, str. 237).

Stopnja NEET (mladi, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ter usposablajo) predstavlja merilo za premalo izkoriščenost mladih. Mladi, ki niso oz. ne morejo razviti potrebnih veščin za zaposlitev in v preteklosti niso imeli varne zaposlitve, imajo morda pomisleke, da za njih ne obstajajo ustrezna delovna mesta. Morda pa tudi ne vedo, kje in na kakšen način bi iskali zaposlitev. Mnogi pa samo čakajo na svojo priložnost. Ta skupina pa

predstavlja problem vsake države, saj ne pripomore k višanju gospodarske rasti (International labour organization, 2020, str. 37).

2 VPLIV DEJAVNIKOV PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Problem sodobne družbe je negotovost pri prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela. Kakšen in kako dolg bo prehod na trg dela, je odvisno od številnih dejavnikov, kot so npr. ekonomske in demografske razmere, socialna država, trg dela, sistem izobraževanja, družinsko okolje (npr. dostopnost do materialnih virov, slabše družinske povezave, socialna omrežja). Številni mladi so zaradi vplivov različnih dejavnikov zelo prikrajšani (Cefalo in drugi, 2020, str. 3).

Različni dejavniki pojasnjujejo, kako hiter je lahko prehod mladih iskalcev zaposlitve iz izobraževalnega sistema v zaposlitev, lahko pa se dejavniki med seboj tudi prepletajo. Dejavniki, ki vplivajo na hitrost tega prehoda, se delijo na strukturne, institucionalne in na individualne dejavnike (Kramberger in drugi, 2007, 50). Med strukturne dejavnike spadajo predvsem različni ekonomski dejavniki in demografski dejavniki. Kot ključni trije dejavniki so povpraševanje po delovni sili, plače mladih (če ni bistvenih razlik med plačami v podjetju med mlajšimi in starejšimi, je predpostavka, da podjetja raje zaposlijo starejše oz. bolj izkušenj kader) in novi prilivi mladih na trg delovne sile. Na samo hitrost zaposlovanja mladih iskalcev, ki iščejo zaposlitve, naj bi najbolj vplival prav priliv mladih, ki vsakoletno zapustijo izobraževalni sistem in se pojavijo na trgu delovne sile. Zaradi vse hitrejšega staranja aktivnega prebivalstva in napovedi pomanjkanja delovne sile naj bi bila brezposelnost zelo nizka. Temu ni tako, saj imajo na to velik vpliv ekonomski dejavniki, kot so npr. povpraševanje po delovni sili, priliv mladih na trg delovne sile (Kramberger in drugi, 2007, str. 51).

Na iskanje zaposlitve pri mladih močno vplivajo tudi materialni dejavniki (npr. redna zaposlitev, stalni dohodek in možnost nakupa stanovanja oz. možnost, da se lahko osamosvojijo itd.) (Lavrič in drugi, 2011, str. 350). V nadaljevanju je predstavljenih nekaj ključnih dejavnikov, ki vplivajo na mlade iskalce zaposlitve. Nekateri dejavniki spremljajo mlade že v času odraščanja in imajo velik vpliv oz. pomembno vlogo pri odločitvi, ki jo mladi sprejmejo, ko iščejo zaposlitev.

2.1 Socialni kapital

Družinsko okolje je kot smernica v življenju vsakega posameznika in bistveno vpliva na razvoj mladostnikov. Dejavniki, ki vplivajo na mlade, so odvisni od družinskega okolja ter družbeno-ekonomskega statusa družine. To tudi vpliva na vzgojo mladih, spodbujanje, pričakovanje mladih, na motivacijo in možnosti po izobraževanju ter uspešnosti v življenju. Višji standard družine ustvarja boljša izhodišča za izobraževanje mladih ter posledično možnosti pridobitve zaposlitve na uglednih delovnih mestih. Na osebnost

posameznika v razvoju vplivajo predvsem starši. Ta vpliv pa posredno na posameznika deluje vse življenje. Višje izobraženi starši imajo visoka pričakovanja pri izobraževanju svojih otrok in jim tudi lahko nudijo večjo finančno podporo pri študiju v primerjavi z manj izobraženimi starši. Izobrazba staršev, dohodek in poklic, ki ga opravljajo, imajo tako velik vpliv na izobrazbo otrok oz. jim predstavljajo zgled ter motivacijo. Razvoj posameznika, samopodoba in osebnost je odvisna tudi od drugih dejavnikov, kot so njegove podedovane lastnosti in zunanji vplivi (širše socialno okolje) (Acharya & Joshi, 2009, str. 72–74).

Za posameznikov razvoj in nadaljnje življenje je zelo pomembno, v kakšni družini živi ali posameznika zanemarija, ga izkorišča ali pa spodbuja in motivira k napredku. Tudi vloga v družini, ki jo ima vsak posameznik, ima nanj zelo velik vpliv. Nekomu je družinska vloga npr. odgovornost lahko v veliko prednost v njegovem življenju, nekaterim pa to lahko škoduje, vsekakor pa s tem pridobi veliko izkušenj (Tomori, 1994, str. 15–22). Komunikacija v družinskem okolju je zelo pomembna. Komunikacijske spretnosti in sposobnost izražanja so pogoj in omogoča posamezniku za vključevanje v družbo (Tomori, 1994, str. 57–58). Družina je prvi posrednik med posameznikom in širšim socialnim ter kulturnim okoljem. Posreduje namreč neka pravila in norme, ki so določena in primerna ter značilna za kulturo. Preko družine se posameznik pripravlja na vključitev v širšo družbo; kakšna bo le-ta, je odvisno od družine same (odprta oz. zaprta za širše okolje) ter posameznika (Tomori, 1994, str. 82).

Dejavnike socializacije se deli na dva tipa, in sicer na primarnega in sekundarnega. Med primarno socializacijo spada družina, ki predstavlja najpomembnejši dejavnik (otroci posnemajo svoje starše, sorodnike) in skupino vrstnikov (prijatelji), s katerimi se družijo. Sekundarna socializacija pa poteka bolj formalno, in sicer v šolah (učenje vedenja, znanja), preko medijev (vplivajo na stališča npr. o tem, kar se dogaja po svetu) ter religija (Moore, 1997, str. 9–10). Nekateri religiji pripisujejo velik pomen za etično odgovornost, povezanost ter družbeno odgovornost. Religije namreč učijo pomoč sočloveku in dobroteljnost, kar pa močno vpliva na osebnostni razvoj posameznika (Bahovec, 2010, str. 33).

Teorija socio-emocionalne selekcije pravi, da ima vsak posameznik v življenju poleg ostalih vsaj dva glavna cilja. Mladi se na podlagi te teorije z namenom vključijo v socialne aktivnosti, saj bi lahko dolgoročno pripomogle k osebnemu napredku. Dva glavna cilja sta pridobivanje in uporaba znanja ter regulacija čustev (iskanje smisla v življenju, občutek pripadnosti, navezovanje stikov itd.) (Knez in drugi, 2014, str. 9).

Številni se srečujejo tudi s socialno izključenostjo. Ta je opredeljena kot izključenost na različnih področjih in izločenost oz. nezmožnost vključevanja posameznikov v družbene sisteme, različne procese ali dejavnosti, kot so npr. politične, družbene, ekonomske. V tem primeru gre tudi za prikrajšanost posameznika v različnih življenjskih sferah, kot so

možnost izobraževanja, potrošnja, dostopnost do lastnega stanovanja, zaposlitev (Filipovič Hrast & Rakar, 2019, str. 72).

Delež mladostnikov, ki opustijo nadaljevanje študija (nekateri opustijo že srednješolsko izobraževanje), je negativno povezan s finančnim stanjem družine. Največ mladih, ki opustijo šolanje, je med mladimi, ki so priseljeni. Številne priseljene družine se pogosto naselijo v revnih predelih mest oz. kraja, kjer je prisotna slabša socialna vključenost. Na izobraževanje vplivajo tudi dejavniki posameznika (vedenje, slabe ocene, nizka motivacija), socialni dejavniki (vrstniki, učitelji) in družinski dejavniki (odpora družine, konflikti v družini) ter kulturni in širši družbeni dejavniki (Archambault in drugi, 2017, str. 457–458).

Družine, ki živijo v revščini in pomanjkanju, pa se zaradi stiske in stigmatizacije zapirajo vase. Starši, ko iščejo rešitev iz nastale situacije, postajajo otopeli in depresivni, kar pa vpliva tudi na mladostnike (Mlakar, 2014). Mnogi perspektivni mladostniki se tako namesto vpisa v gimnazije odločajo raje za vpis v poklicna izobraževanja, da bodo čim prej prišli do zaposlitve in finančno pomagali svoji družini. Za gimnazijo je znano, da je potrebno šolanje nadaljevati na fakulteti, za kar se pa mladostniki zavedajo, da nimajo ustreznih financ in podpore v primarnem okolju. Na izbor nadaljnjega izobraževanja tako vpliva izobrazba staršev (Vidic, 2016).

Na mlade pa lahko vpliva tudi medgeneracijski prenos poklica znotraj družin. Ta je odvisen od vloženega truda v formalno izobraževanje in prenosa delovnih sposobnosti ter znanja s staršev na otroke. To je lahko odvisno tudi od mreženja družine in prenosa npr. družinskega podjetja na otroke, finančnega stanja družine (financiranje otrok za izobraževanje). Na prenos poklica vplivajo tudi preference posameznika, če si sploh želi opravljati enak poklic kot njegovi starši. Velik vpliv imajo tudi starši, ki s svojimi preferencami in željami vplivajo na otroke za izobraževanje, prevzem podjetij. Tudi nepotizem vpliva na mladostnike pri npr. izobraževanju, saj lahko vpliva na npr. sprejemne izpite in doseganje boljših ocen. Nekatere vrste poklicev se družinsko lažje prenašajo kot druge zaradi specifičnosti in zahtevnosti dela. Pri poklicih, kjer je veliko neposrednega prenosa znanja in delovnih navad, je večja verjetnost za prenos poklica (npr. v kmetijstvu in družinskih podjetjih). Otroci staršev, ki so dobro finančno situirani, imajo večjo možnost, da bodo postali podjetniki ter se ukvarjali z dejavnostjo, ki jih zanima. Velikokrat se poklic s staršev na otroke prenaša tudi z dedovanjem družinskega podjetja, za kar pa ni nujno, da bodo mladi tudi uspešni pri delu (Aina & Nicoletti, 2018, str. 109–110).

2.2 Preference mladih

Tudi preference mladih oz. osebni dejavniki, kot so npr. samoučinkovitost, notranji ali zunanji lokus kontrole, proaktivnost, odprtost, vplivajo pri iskanju zaposlitve. Mladi, ki verjamejo, da so samoučinkoviti in imajo sposobnosti ter sledijo svojim zastavljenim ciljem, se na poti do cilja učinkovito spopadajo z vsemi problemi. Nanje tudi ne gledajo

kot na grožnjo, pač pa kot na nek izziv, s katerim se morajo spopasti. Mladi, ki imajo notranji nadzor, verjamejo, da lahko vplivajo na dogodke, ki se dogajajo okoli njih. Te osebe veljajo za bolj prilagodljive in se ne ustrašijo nastalih ovir, saj so bolj samozavesti. Tisti z zunanjim lokusom pa verjamejo, da na dogodke nimajo vpliva in so ravno nasprotni od oseb z notranjim lokusom in se težje prebijajo skozi ovire v življenju. Proaktivna oseba je tista, ki zazna in izkoristi priložnosti, katere se ji ponujajo, ter predlaga spremembe, zna vztrajati, načrtuje kariero. Medtem so osebe, ki niso proaktivne, bolj nagnjene k pasivnemu vedenju, saj ne znajo izkoristiti danih priložnosti. Odprtost je lastnost iskalca zaposlitve, ki je zelo pomembna in pomaga pri zaposljivosti. Velja prepričanje, da bolj je oseba odprta, lažje sprejema in se prilagaja različnim situacijam ter je bolj pozitivno naravnana oseba. Prav tako pa se take osebe bolj trudijo izboljšati svoje zaposlitvene možnosti in so pripravljene na nova znanja (Knez in drugi, 2014, str. 10–11).

Mladi si želijo takšne zaposlitve, da bo njihovo delo zanimivo in bodo imeli reden dohodek. Želijo si zaposlitve, ki jim bo prinašala zadovoljstvo in veselje, da bodo radi odhajali na delovno mesto, ki jim bo hkrati omogočilo osamosvojitve. Predvsem hrepenijo po varni zaposlitvi in dobrih odnosih ter druženju s sodelavci. Pomemben element zaposlitve je, da bi lahko sami razporejali svoje delo. Mladi niso naklonjeni delu, kjer moraš pri delu pomagati drugim (Lavrič in drugi, 2011, str. 157).

Iskalci zaposlitve si predvsem želijo, da si najdejo zaposlitev, s katero bodo lahko zadovoljili lastne potrebe, ki so (Možina in drugi, 2002, str. 180):

- materialne (ustrezna plača in dodatki),
- varnost (zavarovanje, redna zaposlitev),
- socialne (dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu),
- osebne (možnost izobraževanja, odločanja).

Najbolj pomembno pravilo je osredotočenost na svoje želje, saj tako preusmeriš pozornost s tistega, česar si ne želiš, v to, kar si želiš doseči. Pomembno je, da posameznik najde notranjo moč, s katero bo dobil energijo in ne bo obupal pri iskanju zaposlitve. »V kar se usmeriš, naj bi pritegnil k sebi« (Grubiša, 2001, str. 304). Mladi si želijo pridobiti takšno zaposlitev, ki jim bo omogočala usklajevati poklicno in zasebno življenje (študij, dopusti, hobiji, družina). Bolj kot napredovanje v službah si želijo kakovostno življenje (ni vse v materialnih stvareh). Organizacije, ki ponujajo to možnost, so v očeh mladih veliko bolj privlačne za zaposlitev (Carless & Wintle, 2007, str. 395).

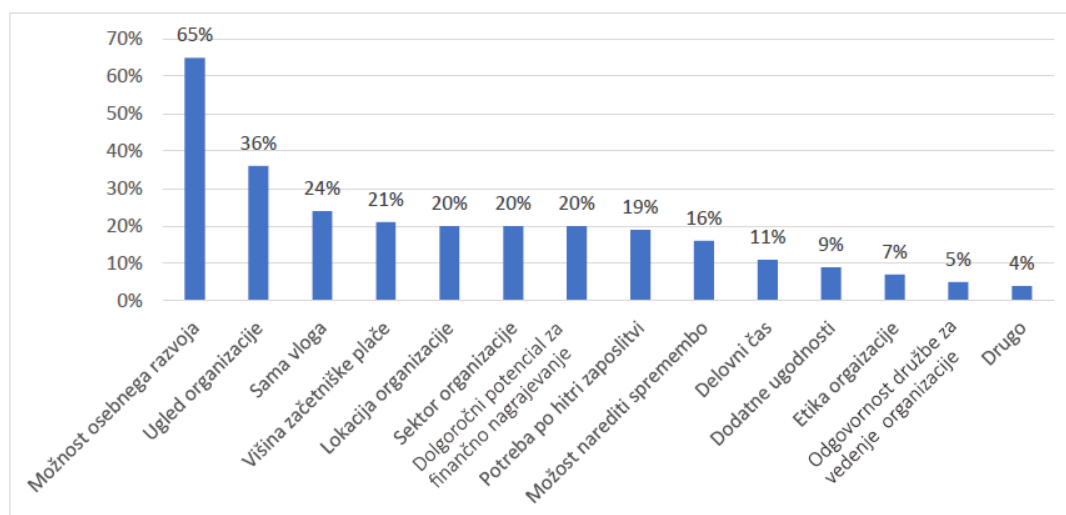
2.3 Privlačnost delodajalcev

Številne organizacije se trudijo pridobiti usposobljen in izobražen kader, zato želijo postati »privlačni delodajalci«. Veliko pozornost namenjajo temu, kako pritegniti kader in tudi kako ga obdržati. Veliko časa namenjajo tudi spoznavanju dejavnikov, ki bi bili za mlade zanimivi. Eden izmed dejavnikov, ki vplivajo za zaposlitev, je blagovna znamka podjetja.

Ta je eden izmed najbolj pomembnih dejavnikov, ki je tesno povezan z uglednostjo podjetja. Bolj je ugledno podjetje, večja je možnost po številnih ugodnostih, kariernih priložnostih. Velik pomen pri iskanju zaposlitve je tudi razgiban in fleksibilen delovni čas. Na mlade pa vplivajo pri iskanju zaposlitve tudi privlačni zaposlitveni oglasi delodajalcev. Mnoga podjetja oglašujejo svoje prednosti (predstavitevno kreativni filmčki oz. oglasi) preko socialnih omrežij in tako vplivajo na iskalce zaposlitve, da se pri njih zaposlijo. Mladi namreč želijo čim več vedeti o delodajalcih in ugodnostih, ki jim jih lahko nudijo (Micík & Micudovár, 2018, str. 172–174).

Pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve so vrednote podjetja, možnost tako osebnega kot kariernega razvoja, fleksibilnost delovnega časa in sproščeni odnosi v podjetju (nehierarhična struktura) (Žorž & Hadalin, 2018, str. 85). V spodnji sliki 6 so prikazani dejavniki, ki so med mladimi najbolj vplivali na odločitev o zaposlitvi. Raziskava je bila izvedena leta 2011 in takrat je bil ključni dejavnik med mladimi možnost osebnega razvoja, sledi ugled organizacije, plača (PWC, 2011, str. 11).

Slika 6: Drugi dejavniki



Vir: PWC (2011, str. 11).

Na iskanje zaposlitve vplivajo tudi gospodarske razmere. Zaradi gospodarske krize, odpuščanja in premalo prostih delovnih mest iskalci zaposlitve sprejmejo delovna mesta, za katera se podzaposlijo. To pomeni, da se osebe z višjo izobrazbo zaposlijo na slabših delovnih mestih in posledično prejmejo tudi nižje plačilo za opravljeno delo. To ima lahko tudi negativen vpliv na zaposlenega, saj ni zadovoljen z delovnim mestom, kar pa mu lahko povzroči psihične težave (depresija). Znajdejo se namreč v položajih, ki niso v skladu z njihovimi navadami in pričakovanji (nižja plača, denarne nagrade, ugodnosti ...). Značilno za podzaposlene delavce je, da venomer iščejo zaposlitev, ki bo v skladu z njihovo izobrazbo, delovnimi izkušnjami in možnostmi za npr. napredovanje in nagrajevanje (Feldman in drugi, 2002, str. 454–456).

Prožna oblika zaposlitve je tudi privlačen dejavnik pri mladih iskalcih zaposlitve. Delo s skrajšanim delovnim časom za mlade namreč predstavlja bolj prožno oz. fleksibilno delovno okolje. Delež med mladimi, ki so zaposleni za krajši delovni čas, pa tudi narašča. Prav tako narašča tudi zaposlitev za pogodbeno delo. V Sloveniji narašča tudi prekarno delo. Dejavniki, ki vplivajo na mlade, da sprejmejo delovna mesta, ki ne nudijo dolgoročne varnosti in možnosti napredovanja, so zaradi npr. slabih razmer na trgu dela (Kanjuro Mrčela & Ignjatović, 2015, str. 368–371).

2.4 Mobilnost mladih

V preteklosti mladi v Sloveniji niso bili navdušeni nad mobilnostjo pri iskanju zaposlitve znotraj države. Med mladimi sedaj narašča delež tistih, ki grejo za več kot 12 mesecev v tujino oz. za daljše obdobje. Navdih za preseljevanje v tujino dobijo tudi v različnih izobraževalnih programih, ki jim že v času študija omogočajo mednarodne izmenjave. Prav tako pa so mladi vse bolj pripravljeni migrirati in se preseljevati zaradi zaposlitve tudi znotraj države (Naterer in drugi, 2019, str. 37).

Največ iskalcev zaposlitve, ki so mobilni v EU, je v starostni skupini med 25 in 34 let. Učna mobilnost je za mlade pomemben dejavnik in priložnost, da si na tak način lahko povečajo svoje zaposlitvene možnosti. Najbolj znan izobraževalni program je evropski program Erasmus+, ki podpira izobraževanje, usposabljanje in šport za novo obdobje, in sicer od 2021 do leta 2027. Program ni namenjen samo študentom, ampak tudi tistim, ki so že zaposleni, učiteljem, praktikantom, prostovoljcem. Ta program je na voljo 28 članicam Evropske unije in državam evropskega gospodarskega prostora (v nadaljevanju EGP) (Islandija, Lihtenštajn, Norveške) in državam kandidatkam EU (Turčija, Republika Severna Makedonija, Srbija) ter ne samo evropskim prebivalcem, ampak je postal globalen in je dostopen vsem, ki izpolnjujejo predpisane pogoje (Evropska komisija, 2021).

Vsaka država ima svoje pogoje in kriterije, ki jih morajo posamezniki izpolnjevati, da lahko koristijo prednosti tega programa. Program omogoča tudi finančno podporo (kritje stroškov potovanja in bivanja), ta pa se razlikuje glede na državo in število kandidatov (ki prihajajo iz države pošiljateljice), razdaljo med državama (gostiteljico in pošiljateljico) ter razpoložljivost finančnih sredstev. Preko tega programa je tako mogoče (Evropska komisija, 2021):

- študirati v tujini,
- opravljati delovno prakso (dijaki in študenti) in prostovoljstvo,
- mladinsko delo (mreženje, izpopolnjevanje),
- izobraževanje odraslih,
- poklicno usposabljanje,
- delo na projektih,
- poučevanje v tujini (na visokošolskih študijskih programih).

Vsi mladi pa nimajo možnosti mobilnosti, ki je povezana s privilegiranim položajem posameznika (npr. življenjski slog, možnost pridobitve štipendije, izobrazba, država, v kateri živi, podpora družine, ipd.). Velik vpliv pri mobilnosti in prednost pri iskanju zaposlitve je predvsem državljanstvo posameznika. Nekatere države imajo omejitve za opravljanje dela oz. kvote, koliko ljudi sprejmejo iz posameznih držav, kot tudi kdo ima večje možnosti za dostop do dobro plačanih delovnih mest. Pri tem pa izobrazba nima ključnega pomena (Oommen, 2019, str. 2–5).

Iskalci zaposlitve, ki prihajajo npr. iz Avstralije, Kanade in Nove Zelandije, imajo v Združenem kraljestvu prednost in lažje dostopajo do boljših delovnih mest kot pa mladi iz drugih držav. Običajno opravljajo nižje kvalificirana dela, kljub temu da imajo morda boljše doseženo izobrazbo kot osebe, ki prihajajo iz držav nekdanjih angleških kolonij. Študija je bila opravljena v Londonu med delovnimi migranti, ki so živeli in delali v obdobju med letoma 2014 in 2015 (Oommen, 2019, str. 2–5).

Za migracije oz. beg možganov je značilno odhajanje in preseljevanje visoko izobraženih iz manj razvitih v bolj razvite države zaradi bolj privlačnih pogojev. Razvite države, kot sta npr. Avstralija in Kanada, izvajajo aktivno politiko za privabljanje visoko kvalificiranih delavcev. Izseljevanje izobražene delovne sile je velik izziv predvsem za gospodarsko rast tistih držav, ki so še v razvoju. Odseljevanje izobražene delovne sile ima lahko negativen učinek na državo (izguba prihodkov) (Okoye, 2016, str. 74–75).

Dejavniki, ki vplivajo na beg možganov, so prikazani v spodnji sliki 7 in se delijo na model dejavniki potiska (angl. push) in dejavniki privlačnosti (angl. pull). Dejavniki potiska se nanašajo na državo v razvoju, katero bo iskalec zaposlitve zapustil zaradi dejavnikov privlačnosti države gostiteljice. Med dejavnike oz. razloge, ki potiskajo mlade, so kriminal, ekonomska stagnacija, padec standarda, nizek osebni dohodek, visoka stopnja brezposelnosti in revščina, premalo možnosti za razvoj kariere (Mazzarol in drugi, 2002, str. 82–89). Dejavnike potiska lahko delimo na (Riley, brez datuma):

- gospodarske dejavnike, kjer posamezniki iščejo priložnosti v tujini zaradi prenaseljenosti kraja, malo prostih delovnih mest in nizkih plač,
- socialne dejavnike (nestrpnost do kultur, verskih skupnosti-preganjanje),
- fizične dejavnike (veliko naravnih nesreč (npr. poplave, suša, izbruhi vulkanov).

Vedno večji dejavnik potiska je tudi onesnaženo okolje (npr. zrak, voda, okolje) in dohodkovna neenakost. Izpostavljenost onesnaženju ima negativen vpliv na zdravje, zato se številni odločijo za preseljevanje v kraje, ki so manj onesnaženi in imajo boljše kakovost npr. zraka. Onesnaževanje namreč povečuje razkorak med dohodki in zdravjem prebivalstva, med onesnaženimi kraji in kraji, kjer so boljši življenjski pogoji. Indeks onesnaženosti okolja (angl. Environmental Performance Index, v nadaljevanju EPI) je sestavljen iz 25 kazalcev oz. področij okolja, ki kaže, da imajo države z visokim

dohodkom boljše kakovost okolja glede na države z nizkim dohodkom (Baoxi in drugi, 2020, str. 2–8).

Slika 7: Dejavniki potiska in privlačnosti

Potisni faktorji	Vlečni faktorji
Pomanjkanje storitev	Boljše storitve
Nizka stopnja zaposlitve	Višja stopnja zaposlitve
Pomanjkanje varnosti	Varna družba
Visoka stopnja zločina	Manj zločina
Propad pridelkov	Rodovitna zemlja
Suša	Nizka nevarnost za naravne nesreče
Poplava	Dobro podnebje
Revščina	Več premoženja
Vojna	Politična stabilnost

Vir: BBC (brez datuma).

Dejavniki, ki mlade privlačijo, da se preselijo v tujino oz. gredo tja študirat ali na delo, pa so ugled države gostiteljice, varnost, ekonomska rast, visok standard, možnost višjega dohodka, možnost izobraževanja in napredovanja, možnost za razvoj kariere, lažje in kvalitetnejše življenje, geografske povezave (Mazzarol in drugi, 2002, str. 82–89). Tudi dejavnike privlačnosti lahko delimo na (Riley, brez datuma):

- gospodarske dejavnike (več delovnih mest, boljša delovna mesta in višje plače ter boljše življenje oz. višji standard),
- socialne dejavnike (strpnost do različnih kultur),
- fizične dejavnike (lepa narava, okolje, toplo podnebje, morje, gore).

Mladi se generalno gledano odločijo za selitev v drugo državo zaradi npr. dela, poroke, možnosti za izobraževanje, saj v svoji državi ne najdejo za njih primerne zaposlitve (International labour organization, 2020, str. 48). Zaradi neskladij izobrazbene strukture se lahko pojavi močno pomanjkanje delovne sile na določenem trgu dela. V drugih segmentih dela pa lahko prihaja do presežka delovne sile, ki vodi v brezposelnost. Mladi iskalci zaposlitve imajo velike težave pri iskanju zaposlitve zlasti v tistih regijah oz. delih Slovenije, kjer je omejena zaposlitvena priložnost (Kramberger in drugi, 2007, str. 51).

Mobilnost za mlade je lahko tudi pozitivna, ker lahko odidejo iz negativnega okolja in imajo dostop do izobraževanja in večje možnosti za zaposlitev (Lulle & King, 2019, str. 152–153). Beg možganov postane pozitiven, če se osebe z znanjem vrnejo domov in pomagajo matični državi pri razvoju (Okoye, 2016, str. 85).

Tudi pri mobilnostih mladih se lahko pojavi podzaposlitev. Mladi, ki se zaposlijo v tujini in se ne prilagodijo delovnemu mestu, zaznavajo to, kot da so se podzaposlili. Njihova pričakovanja v zvezi z delom so bila čisto drugačna od realnega stanja. To se odraža predvsem v visoki stopnji stresa, kar negativno vpliva na motivacijo za delo, lahko pa tudi poveča agresivno vedenje. Med posledice spadajo tudi ranjena samopodoba in veliko razočaranje. Zaradi zaznane podzaposlitve je večja verjetnost, da bodo posamezniki ponovno iskali ustrežnejšo zaposlitev ali pa razmišljajo o vrnitvi v domače okolje (Kawai & Mohr, 2017, str. 911–916).

3 ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Trg dela je sestavljen iz odprtega trga, kjer so javno objavljena prosta delovna mesta, in skritega trga dela, kjer prosta delovna mesta niso javno dostopna. Pri iskanju zaposlitve je najprej potrebno spremeniti sam odnos do iskanja, ki mora biti pozitiven, saj je to pomemben dejavnik za uspeh. Prav tako mora posameznik tudi verjeti v svoje zmožnosti in sposobnosti. Velikokrat je pridobitev delovnega mesta pogojena tudi s srečo (Kovač, 2012, str. 5–7).

Tudi iskalci zaposlitve se delijo glede načina iskanja zaposlitve na dva tipa iskalcev. Nekateri iskalci se prijavljajo zgolj za standardizirana delovna mesta oz. za polni delovni čas in zavrnejo vse naporitve, ki ne izpolnjujejo tega kriterija. Medtem pa drugi iskalci zaposlitve iščejo nestandardizirana dela oz. delo samo s skrajšanim delovnim časom (npr. zaradi nege starejših, varstva otrok, hobijev, prostega časa oz. zaradi drugih osebnih razlogov) (Pedulla & Muller – Gastell, 2019, str. 133).

Zaposlitev je zato potrebno tudi načrtovati in določiti model postopka oz. smernice iskanja zaposlitve, kot so npr. (Jones, 1989, str. 279):

- kakšno plačilo želijo prejemati,
- intenzivnost iskanja zaposlitve,
- koliko časa in denarja bomo namenili iskanju zaposlitve,
- pripravljenost hoditi na razgovore,
- kje in na kakšen način bodo iskali zaposlitev.

Dobro oblikovana prošnja za delo je glavna pri iskanju zaposlitve. Danes je v digitalnem svetu pošiljanje prošenj za delo preko spleta nujno in izpodriva pošiljanje prošenj preko navadne pošte. Ta način je cenejši, hitrejši in lažji. Pri tem je pomembno, da imajo iskalci zaposlitve pametne telefone, tablice, računalnike, saj tako kjerkoli na svetu dostopajo do novih razpisanih delovnih mest in se lahko nanje prijavijo (Kennedy, 2013, str. 7–8).

Največkrat je pri iskanju zaposlitve spregledana pomembnost življenjepisov, spremnih pisem in učinkovitih prošenj za delo. V kolikor ti dopisi niso primerni, si lahko iskalec podaljša čas iskanja zaposlitve. Kar 60–75 odstotkov vseh spremnih pisem in prošenj naj bi

bilo neustreznih in se zaradi tega iskalca zaposlitve ne obravnava resno. Najpogostejša napaka je v izdelavi zgolj ene prošnje, ki se jo odpošilja v različna podjetja za prijavo na različna delovna mesta. V spremnem pismu je pomembno izpostaviti kvalifikacije in izkušnje, ki bodo najbolj koristile potencialnemu delodajalcu. Potrebno je biti iskren, priložiti vsa dokazila (diplome, priporočila) ter dokazati, da poznate podjetje (Beene, 2009, str. 9–10).

Pojavil se je nov trend, kako do zaposlitve in do več razgovorov (vsaj do šest razgovorov) v enem tednu zgolj z dobro napisano in poslano prošnjo za zaposlitev (celo brez CV-ja). V tem primeru gre za kreativno pisanje prošenj za delo, kot da gre za prodajna besedila. Iskalcem zaposlitve so na voljo VIP treningi preko virtualnega programa. V sklopu delavnic se iskalci zaposlitve učijo, kako se pripraviti na razgovor, da bo učinkovit (pravilna obleka, govor, skrb za neverbalno komunikacijo). To je zajeto v plačljivih paketih in jih oglašujejo preko socialnih omrežij, pri tem pa ponujajo tudi garancijo (vračilo denarja za neuspeh v primeru, če iskalec zaposlitve ne dobi niti enega vabila na razgovor (Čehovin, brez datuma).

3.1 Metode iskanja zaposlitve

Iskalci zaposlitve lahko pri iskanju ustrezne zaposlitve uporabijo različne metode. Priporočljivo je, da se metode med seboj tudi kombinira. Iskanje zaposlitve poteka na več načinov (Svetlik, 1992, str. 37):

- formalno (iskanje zaposlitve s pravili in po predpisanih postopkih),
- neformalno (iskanje zaposlitve poteka brez upoštevanja pravil in postopkov),
- posredno iskanje (iskanje zaposlitve preko posrednikov (npr. agencij, zavoda za zaposlovanje, medijev)) ter
- neposredno iskanje (iskalci zaposlitve sami navežejo stike s potencialnimi delodajalci).

Najbolj pogosta metoda iskanja zaposlitve je formalna metoda. Ta vsebuje pisanje prošenj in prijavljanje na objavljena razpisana prosta delovna mesta v revijah, časopisih ali preko javnih zavodov oz. pristojnih institucij za zaposlovanje. Te institucije zbirajo in posredujejo informacije o prostih delovnih mestih in iskalcu tudi nudijo vso potrebno pomoč, ki jo potrebuje, da najde ustrezno zaposlitev (Carlsson in drugi, 2018, str. 219).

Pri iskanju zaposlitve lahko iskalci zaposlitve uporabljajo tudi neformalne metode, med katere spadajo predvsem navezovanje stikov npr. z nekdanjimi delodajalci, nekdanjimi sodelavci, prijatelji in znanci ter sorodniki. Po statistiki so ravno neformalne metode tiste, ki so pomembne in ključne pri pridobitvi zaposlitve. Polovica vseh iskalcev zaposlitve naj bi se zaposlila na podlagi neformalnih metod, ki namreč pospešijo povezovanje delodajalcev in iskalcev ter pohitrijo postopek zaposlitve. Iskalci zaposlitve, ki so priseljeni iz drugih težav, pa najbolj uporabljajo iskanje zaposlitve s pomočjo neformalnih

metod, in sicer preko družbenih ter socialnih omrežij. Prav tako imajo običajno več težav pri iskanju zaposlitve, saj nimajo veliko poznanstev in namenijo več časa iskanju zaposlitve (Carlsson in drugi, 2018, str. 220).

Preko neformalnih metod se iskalci zaposlitve zaposlijo predvsem na standardiziranih delovnih mestih oz. za polni delovni čas, saj zaposlitev dobijo na podlagi priporočil prijateljev, znancev, sorodnikov. Zaposlitev na takšen način pa nujno ne izpolnjuje kriterijev iskalca zaposlitev npr. glede višine plače, položaja v podjetju, ugodnosti (Pedulla & Muller – Gastell, 2019, str. 145–146). Včasih iskalca zaposlitve najde kar sam delodajalec. Le-ti se namreč soočajo s težavo in izbiro kadra, zato tudi oni uporabljajo metode in iščejo kader po neformalnih poteh, kot so priporočila prijateljev, znancev (Jones, 1989, str. 279).

Namen in cilj iskanja zaposlitve po aktivnih oblikah je spoznati delodajalca, ki ima oz. bo imel potrebo po kadru, ampak še ni pričel z oglaševanjem prostega delovnega mesta. Med aktivne oblike iskanja zaposlitve spadajo mreženje, karierni sejmi, multipliciranje sposobnosti, komuniciranje s podjetji in samozaposlitve (Prah, brez datuma).

3.1.1 Mreženje

Mreženje je iskanje zaposlitve, ki je lahko sestavljeno iz različnih kanalov. Vključuje lahko prijatelje, znance, sorodnike, nekdanje in morda sedanje (pri zamenjavi zaposlitve) sodelavce. Znanstveniki navajajo, da so mrežne vezi lahko močne in šibke (Pedulla & Muller – Gastell, 2019, str. 135). Iskanje zaposlitve preko mreženja je zelo pomembno, saj se okrog 50 odstotkov delovnih mest najde po teh kanalih. Mreženja naj bi bila uspešna, saj iskalec npr. izve za prosta delovna mesta, ki niso bila javno objavljena (skriti trg). Prav tako je bila zanj lahko dana dobra beseda oz. priporočilo in ga lahko povežejo oz. napotijo v določeno podjetje ali k osebi, ki bo zaposlovala. Pri napotitvi velja, da tista oseba, ki je iskalca napotila, tvega svoj ugled, saj za iskalca jamči o njegovi sposobnosti in produktivnosti. Mreženje velja tudi za neformalno metodo, saj številna delovna mesta niso javno objavljena oz. so na hitro in z namenom ustvarjena (Pedulla & Muller – Gastell, 2019, str. 135).

3.1.2 Karierni sejmi

Karierni sejmi so lahko odlična priložnost oz. odskočna deska za vse, ki iščejo zaposlitev. Na tem dogodku imajo na enem mestu in v enem dnevu priložnost spoznati veliko delodajalcev, zato ima lahko številne pozitivne učinke na iskalce zaposlitve. Glavni cilj kariernega sejma je, da bi se udeleženci zaposlili pri sodelujočih delodajalcih (Beam, 2016, str. 33).

Kljub vsemu pa se udeleženci lahko vsaj nekaj naučijo o možnostih zaposlovanja na trgu dela in izvedo, kakšna specifična znanja so potrebna za določeno delovno mesto. Prav tako

pa izvedo, kje se lahko prijavijo na prosta delovna mesta, se družijo z drugimi iskalci zaposlitve in izvedo številne pomembne informacije. Na sejmu dobijo tudi npr. letake, brošure, izvedo lahko tudi informacije o prostih delovnih mestih v tujini in primerjave npr. plače, življenjskega standarda. Na teh sejmih pa delodajalci predvsem zbirajo prijave in iščejo kader, ki ga bodo v prihodnosti potrebovali. Lahko pa s kandidati opravijo tudi razgovore in jim ponudijo zaposlitev. Informacija o plači poveča verjetnost za zaposlitve, medtem ko informacije o zahtevani usposobljenosti naj ne bi vplivale na zaposlitev. Pomembno pa je na podjetja in potencialne delodajalce narediti dober vtis (Beam, 2016, str. 34–38).

Novi trend tovrstnih dogodkov pa so »speed recruitingi oz. hitri zaposlitveni dogodki«, ki so posebna oblika sejma, saj ima kandidat na voljo samo tri minute svojega časa, da se predstavi delodajalcu. Ti pa nato opravijo razgovore samo s tistimi kandidati, ki so jih v tem kratkem času navdušili (Prah, brez datuma).

3.1.3 Družbeni mediji

Mladi iskalci zaposlitve vedno bolj iščejo zaposlitev preko socialnih medijev (npr. Facebooka, Twiterja, Linkedlna) in si ustvarjajo različne profile. Pri tem je potrebno narediti seznam znanja, pregled profilov drugih oseb, slediti priložnostim za zaposlitev, povezovati osebe s podobnimi interesi. Najpogostejše napake, ki nastajajo pri iskanju zaposlitve preko ustvarjenih profilov na socialnih mrežah (npr. Linkedln), so (Waldman, 2013, str. 343–345):

- neposodabljanje profila,
- neujemanje podatkov (če ima oseba več različnih profilov),
- urejena profilna slika, ampak na ostalih socialnih mrežah (npr. Facebook) se pojavljajo neprimerne fotografije iz zabav,
- nedokončan profil (iskalec poda premalo podatkov o znanju, veščinah in v čem se iskalec razlikuje od ostalih),
- nerazumevanje uporabe profilov na socialnih mrežah (ni vse primerno za objavljanje, potrebno se je osredotočiti na to, kdo bere sporočila oz. kdo je ciljna skupina),
- v kolikor je oseba zaposlena, še vedno lahko ustvarja socialno mrežo na teh profilih (za takrat, ko bo spet potrebovala npr. zaposlitev oz. mreže za sodelovanje).

Najtežje je odkrivanje »skritih« delovnih mest s pomočjo socialnih mrež. Twitter naj bi bil zelo uporaben kanal za vse iskalce zaposlitve. Pri tem pa je zelo pomemben ugled posameznika na spletu in kako se oglašuje. Več ljudi iskalec spremlja, večja je prepoznavnost in možnost, da ga tudi oni spremljajo nazaj in berejo njegove »tweete«. To pa lahko pomeni hitrejšo pot do zaposlitve ali pa tudi pot do kontaktov. Twitter je namreč odprta socialna mreža, medtem ko npr. Facebook in Linkedln nista. Omogoča ustvariti profil, namenjen iskanju zaposlitve, objave kratke biografije (Waldman, 2013, str. 219–227).

LinkedIn je usmerjen k povezovanju oseb, ki si lahko na različne načine med seboj pomagajo. To je spletna stran za npr. podjetnike, iskalce zaposlitve, študente. Preko povezav lahko prideš do zaposlitve. Načeloma ta spletna stran ni plačljiva oz. se plača odvisno od tega, na kakšen način želiš biti včlanjen. Facebook je največje in najljubše socialno omrežje za prijatelje, družino, podjetja, društva. To orodje za iskanje zaposlitve je tudi brezplačno. Uporablja se bolj za iskanje zaposlitve preko prijateljev in poznanstev (Kennedy, 2013, str. 142–144).

Multipliciranje sposobnosti je kot medsebojna pomoč med iskalci zaposlitve. Vsakodnevno nekdo išče zaposlitev na internetnih forumih in zakaj iskalci zaposlitve ne bi med seboj sodelovali. Pomembno pravilo je, da se nikoli med seboj ne povežejo v »partnerstvo« pri iskanju zaposlitve osebe, ki imajo enak zaposlitveni profil. Osebe, ki se združijo pri iskanju zaposlitve, si med seboj izmenjajo npr. znanja, sposobnosti, interese in na zaposlitvenem razgovoru povprašajo zaposlovalca, ali ima potrebo še po drugih zaposlitvenih profilih in v tem primeru predstaviš svojega »partnerja«. Če iskalec zaposlitve deluje v skupini treh ali več iskancev zaposlitve, si tako poveča zaposlitveno možnost (iskalec izve za več delovnih mest). Prednost te metode je, da deluje po principu recipročnosti (če boš pri iskanju zaposlitve pomagal svojemu partnerju, bo taka pomoč vzajemna) in povečanju prisotnosti na trgu dela (Prah, brez datuma).

3.2 Posredniki na trgu dela

V magistrskem delu sem se osredotočila na posrednike za delo, preko katerih v Sloveniji iščejo mladi zaposlitev. V kolikšni meri iščejo zaposlitev preko posrednikov zaposlitve, je prikazano tudi v praktičnem delu.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) je ključna ustanova na trgu dela in ima status javnega zavoda ter deluje na območju celotne RS. ZRSZ je posrednik med ponudbo del in povpraševanjem po delu. Namenjen je tako iskalcem zaposlitve, brezposelnim osebam kot tudi delodajalcem, strokovnim institucijam, socialnim partnerjem ter javnosti. Zaposleni na ZRSZ nudijo strokovno pomoč iskalcem zaposlitve pri zaposlovanju ter jih usmerijo in napotijo na dodatna usposabljanja in izobraževalne tečaje, da okrepijo znanje na tistem področju, kjer ga imajo premalo (npr. tečaji tujih jezikov, računalniška znanja) (Zavod Republike Slovenije, 2015, str. 24). To je kot spodbuda in ukrep za povečanje zaposlitve iskancev zaposlitve. Največ pozornosti pa namenijo brezposelnim osebam, ki imajo tudi prednost pri napotovanju k delodajalcem (prijava na delovno mesto s strani zavoda). Brezposelnim osebam želijo čim prej najti ustrezno zaposlitev (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, brez datuma).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (brez datuma) se ukvarja z naslednjimi temeljnimi dejavnostmi, ki jih izvaja:

- nudenje zaposlitvenega svetovanja,

- posredovanje prostih delovnih mest,
- izvajanje poklicnega razvoja,
- omogočanje zavarovanja v primeru brezposelnosti,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- urejanje zaposlovanja tujcev (izdaja delovnih dovoljenj),
- priprava strokovnih gradiv s področja delovanja zavoda,
- podajanje informacij glede trga dela.

Posredniki za delo so tudi zasebne agencije za posredovanje dela. Te imajo vedno večji vpliv pri zaposlovanju mladih iskalcev in vstopu na trg dela. Velik vpliv imajo tudi na oblikovanje svetovnih delovnih procesov. Problem za mlade se kaže v velikem toku začasnih delovnih mest in v veliki večini so brez minimalnih možnosti za razvoj poklicne kariere ter napredovanja. Agencije predstavljajo trikotnik odnosov med delodajalcem, agencijo in iskalcem zaposlitve oz. kasneje z zaposlenim. Agencije nudijo delodajalcem večji nadzor nad stroški delovne sile, prožnostjo delovne sile in hitrejši odziv na nepredvidljive spremembe na trgu. Zaposlitve se sklepajo za določen čas in so nepredvidljive (Mizen & Robertson, 2020, str. 1–5).

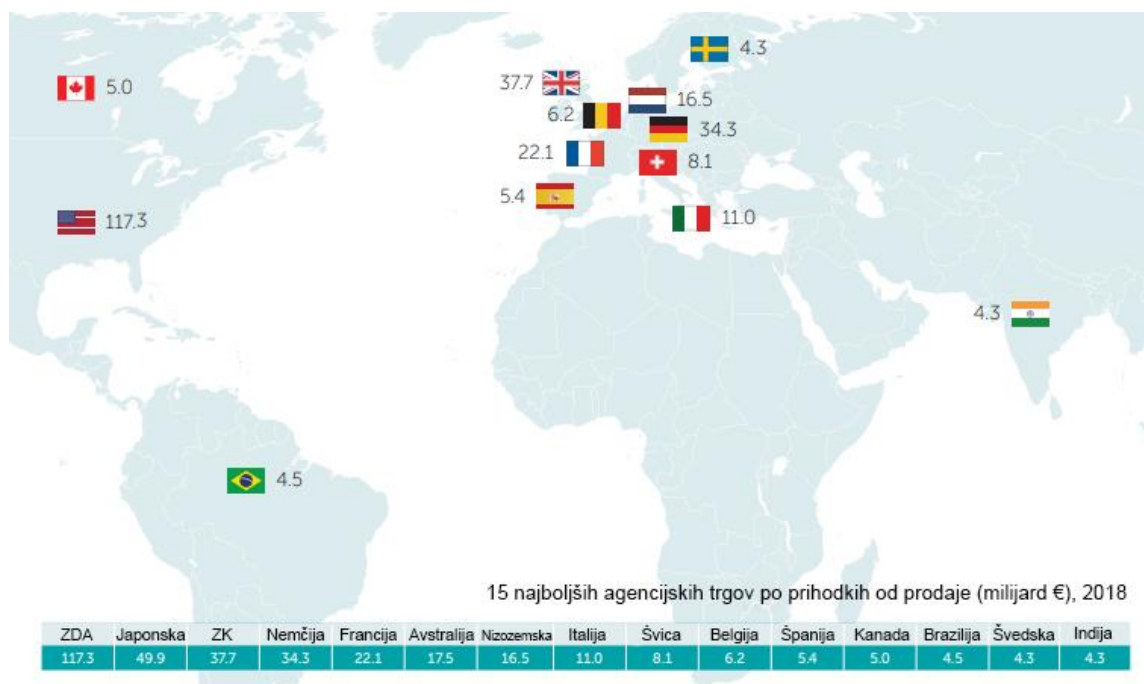
Vse večje zaposlovanje preko agencij pri iskalcih zaposlitve in zaposlenih predstavlja psihološki problem zaradi negotovosti in zaskrbljenost glede prihodnosti zaposlitve. Iskalcem zaposlitve predstavlja stres, saj ne morejo planirati svoje prihodnosti in se hitreje osamosvojiti. Največ zaposlenih preko agencij predstavlja delež oseb, ki so mlajše od 30 let (Mizen & Robertson, 2020, str. 1–5).

Dejavnosti zasebnih agencij so (World Employment Confederation, 2020, str. 5–11):

- posredovanje dela,
- iskanje ustreznih kandidatov,
- sodelovanje s podjetji in iskalci zaposlitve,
- proces usposabljanja za pridobitev potrebnega znanja in veščin,
- nudenje pomoči podjetjem (preместitve, nadomestitve in prerazporeditve zaposlenih),
- nudenje pomoči posameznikom (razvoj spretnosti, uvajanje sprememb).

Na spodnji sliki 8 so prikazani podatki za leto 2018 za 15 držav, v katerih agencije za zaposlovanje ustvarijo največ prihodkov (podatki so v milijardah €). Največ prihodkov ustvarijo agencije v ZDA, sledi Japonska, Združeno kraljestvo, Nemčija. Agencije za zaposlovanje podjetjem vodijo celoten proces zaposlovanja in kadrovske storitve (vodenje dokumentacij, kadrovske evidenco, plačila, izbira kandidatov) (World Employment Confederation, 2020, str. 10–11).

Slika 8: Države, kjer zaposlitvene agencije ustvarijo največ prihodkov



Vir: World Employment Confederation (2020, str. 10).

Odstotek zaposlovanja preko agencij se globalno povečuje, prav tako pa tudi ustanavljanje agencij za posredovanje dela. Zasebni sektor je tisti, ki največ zaposluje preko zasebnih agencij (industrijska podjetja). V letu 2018 so bile vse agencije za zaposlovanje, ki delujejo v svetovnem gospodarstvu, skupno ocenjene na 473 milijard EUR (tržna vrednost). Po svetu je bilo leta 2018 ustanovljenih približno 157.200 agencij za posredovanje dela, ki so prisotne v 39 državah. Agencije so zaposlitveno in tudi karierno usmerjene (World Employment Confederation, 2020, str. 5-11).

Zaposlitvene agencije v Sloveniji so zasebne oz. kadrovske agencije in javne (ZRSZ). Zaposlitvene agencije delujejo po principu, da agencija opravi postopek iskanja ustreznih profilov, selekcijo ter prvi krog razgovorov, nato pa podjetja zaposlijo ustreznega kandidata, lahko pa opravijo tudi celoten selekcijski postopek in zaposlitev. Kader iščejo znotraj svojih baz, na podlagi priporočil in referenc. Največje in najbolj poznane zaposlitvene kadrovske agencije za posredovanje del v Sloveniji so npr. Manpower, Kariera, Naton, Agado Trenkwalder, FGM, Atama, Dekra (Damjanović, brez datuma).

Evropski portal za zaposlitveno mobilnost (angl. European Employment Services; v nadaljevanju EURES) je velika mreža, ki povezuje javne zavode za zaposlovanje, sindikate in organizacije (delodajalce). V to mrežo je vključenih 32 držav iz EU. Cilj tega je spodbujanje prostega pretoka delavcev in iskalcev zaposlitve znotraj EGP, ki iščejo delo oz. se selijo zaradi študija v drugo državo ter olajšave pri iskanju kadra tudi delodajalcem (zaposlovanje delavcev iz tujine). EURES ima tudi svojo mrežo svetovalcev, v kateri jih je

že preko 850. Svetovalci so usposobljeni strokovnjaki, ki vsem nudijo pomoč, informacije in podporo. Opravljajo in nudijo tri osnovne storitve iskalcem zaposlitve in tudi delodajalcem, ki jih zanima evropski trg dela: svetovanje, informiranje in napotitev na delo. Vse te storitve, seveda ob upoštevanju pogojev (določijo jih posamezni člani te mreže), so za vse brezplačne. Tega portala velika večina iskalcev zaposlitve ne pozna, saj še ni tako prepoznaven (Evropska komisija, brez datuma).

Mladi iskalci zaposlitve zaposlitve iščejo tudi preko različnih posrednikov študentskih oz. dijaških del, kot so npr. e-študentski servis, študentski servis Mjob. Številna podjetja poleg dela preko dijaške/študentske napotnice ponujajo tudi možnost redne zaposlitve za določen oz. nedoločen čas ali pa kar preko s. p. Zadnja leta se višajo prispevki in dajatve za študentsko delo v želji, da bi se zmanjšala študentska in dijaška dela ter bi delodajalci raje zaposlovali mlade preko pogodb za določen oz. nedoločen čas. Kljub višanju stroška dela preko študentskih posrednikov del se za delodajalce zaposlovanje preko njih še vedno izplača, saj ni potrebno plačevati nadomestil za dopust, bolnišniške odsotnosti, regres ter druge ugodnosti (Žagar, 2018).

4 METODOLOGIJA

4.1 Zasnova raziskave in analiza

V magistrskem delu sem se osredotočila na mlade iskalce zaposlitve, ki so v starostni skupini do vključno 29. leta v Sloveniji in trenutno iščejo zaposlitev. Ugotavljala sem, kateri dejavniki (kot so npr. socialne mreže, ekonomski status) vplivajo na iskanju zaposlitve. Zanimalo me je, kako se razlikujejo preference med mladimi iskalci zaposlitve in pod kakšnimi pogoji bi sprejeli tako privlačna kot manj privlačna delovna mesta. Raziskovala sem tudi načine iskanja zaposlitve, ki jih mladi iskalci zaposlitve uporabljajo (npr. zavod za zaposlovanje, družbena omrežja) in kdo pogosteje uporablja neformalne metode iskanja za zaposlitev.

V empiričnem delu magistrskega dela sem z namenom pridobitve potrebnih podatkov uporabila kvantitativno metodo (in sicer anketo). Raziskava je bila izvedena na spletu z anketnim vprašalnikom zaprtega tipa, ki je bil anonimen ter prostovoljen. Raziskava je potekala od druge polovice meseca aprila 2021 do druge polovice meseca maja 2021. Anketa je bila odprta in na voljo za izpolnjevanje mesec dni. V raziskavo so zajeti mladi iskalci zaposlitve do vključno 29. leta starosti, ki imajo dokončano V. stopnjo izobrazbe ali več in trenutno iščejo zaposlitev.

V okviru magistrskega dela sem na podlagi teoretičnega izhodišča postavila in raziskovala naslednja raziskovalna vprašanja:

- RV1: Kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na mlade, ko iščejo zaposlitev?

- RV2: Kakšne so razlike preferenc mladih iskalcev zaposlitve glede na stopnjo izobrazbe?
- RV3: Zaradi katerih dejavnikov oz. pod kakšnimi pogoji bi mladi iskalci zaposlitve sprejeli podplačano delo?
- RV4: Katere načine iskanja zaposlitve mladi iskalci zaposlitve v osrednjeslovenski regiji pogosteje uporabljajo?
- RV5: Ali je med mladimi iskalci zaposlitve v osrednjeslovenski regiji razširjena uporaba neformalnih praks iskanja zaposlitvenih priložnosti?

Anketni vprašalnik (glej prilogo 8) sem oblikovala s pomočjo orodja za spletno anketiranje 1-ka. Pridobljene podatke pa sem nato s pomočjo programa SPSS analizirala. Pri analizi raziskave sem uporabila kar nekaj različnih testov.

Za analizo raziskave sem tako uporabila deskriptivno oz. opisno statistiko. Ta analiza povzame značilnosti podatkov, ki sem jih zbrala. V opisno statistiko namreč spadajo metode, ki prikazujejo in analizirajo značilnosti nizov podatkov. Z opisno statistiko se prikaže velikost vzorca, kako pogosto se ponavlja posamezna vrednost spremenljivke oz. tako imenovane frekvence, minimalne in maksimalne vrednosti, kako razpršeni so podatki okrog povprečja, srednje vrednosti (Tominc in drugi, 2018, str. 1–2). V mojem delu sem za analizo podatkov najbolj pogosto uporabila opisno statistiko, saj me je zanimalo, kateri dejavniki in trditve so mladim v povprečju najbolj pomembni. Največkrat je bila opisna statistika uporabljena za vprašanja, ki so bila osnovana na podlagi lestvice ocenjevanja.

Za preverjanje spremenljivk sem uporabila tudi Kolmogorov-Smirnov test in Shapiro-Wilk W test. Test se uporabi, kadar se želi preveriti trditev, in sicer da se primerja, kako pogosto se pojavlja proučevana spremenljivka v vzorčnih podatkih in kako pogosto se pojavlja normalno porazdeljena spremenljivka, ki ima enako aritmetično sredino in standardni odklon. Ko je test neznačilen ($p > 0,05$), se ničelne domneve ne zavrne. Sklepa se, da se porazdelitev spremenljivke, ki je bila proučevana v statistični množici, ne razlikuje od normalne porazdelitve. Zato se sklepa, da spremenljivka, ki je bila proučevana, ni porazdeljena normalno takrat, ko je $p < 0,05$ (Tominc in drugi, 2018, str. 22). Ta test sem uporabila za nadaljnje ugotavljanje statističnih razlik med mladimi iskalci zaposlitve, ki iščejo zaposlitev aktivno, in tistimi, ki zaposlitve ne iščejo aktivno.

Za analizo rezultatov sem uporabila tudi neparametrični Mann-Whitneyev U test. Ta test sem uporabila zato, ker primerja dva neodvisna vzorca. V kolikor je $p > 0,05$, ne obstajajo statistično pomembne razlike (Tominc in drugi, 2018, str. 53). Na podlagi prej omenjenega testa sem naredila Mann-Whitneyev U test, da sem ugotovila statistično pomembne razlike med mladimi, ki iščejo redno zaposlitev, in med tistimi mladimi, ki redno ne iščejo zaposlitve.

Kruskal-Wallis test je neparametrični test, ki sem ga uporabila za preverjanje domneve o enakosti srednjih vrednosti na neodvisnih vzorcih. Test sem uporabila za preverjanje oz.

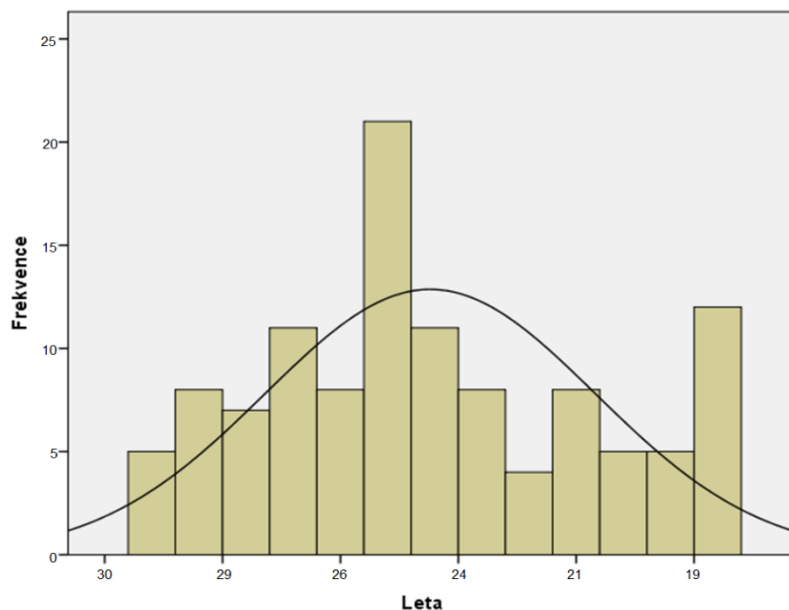
rangiranje stopnje izobrazbe glede na posamezne trditve in kakšne so razlike med njimi. S tem testom sem ugotovila, kaj je pomembno mladim, ki imajo doseženo različno stopnjo izobrazbe. Kullbachov χ^2 test sem uporabila za združevanje sorodnih kategorij odgovorov, saj nista bila izpolnjena pogoja za uporabo HI-kvadrat testa (za ta test ne sme biti več kot 20,00 % pričakovanih frekvenc manjših od vrednosti 5 in nobena izmed njih ne sme biti manjša od 1). Test sem uporabila za združevanje stopnje izobrazbe in prošnjo za pomoč v vsaki kategoriji (na koliko oseb se obrnejo mladi po pomoč pri iskanju zaposlitve).

4.2 Opis vzorca

Najprej je bila opravljena opisna statistika, ki nam omogoča preglednost in razumevanje vzorca. Anketni vprašalnik na spletu je skupno izpolnilo 183 oseb iz Slovenije, od tega je bilo popolno izpolnjenih anketnih vprašalnikov 131. V svojem delu sem se osredotočila na mlade iz Osrednjeslovenske regije. Na anketni vprašalnik je v celoti iz te regije odgovorilo 113 oseb, od tega je bilo 52 moških oz. 46 % in 61 žensk oz. 54 %. V raziskavi je sodelovalo največ oseb ženskega spola. Mlade iskalce zaposlitve sem razdelila na tiste, ki aktivno iščejo zaposlitev, takih je bilo 90 oz. 79,6 %, in na tiste, ki trenutno ne iščejo aktivno, a vseeno iščejo zaposlitev, takih je bilo 23 oz. 20,4 %.

V raziskavi so sodelovale osebe, ki so ustrezale pogoju, da spadajo v starostno skupino med letoma 1991 in 2003. Starostna struktura anketirancev je prikazana na sliki 9. Povprečna starost anketirancev je znašala 24 let, standardni odklon pa 3,5. Mediana znaša 1996, kar pomeni, da je bila polovica anketirancev starejših od 25 let, polovica pa mlajših. Najpogostejša letnica rojstva oz. modus spremenljivke je leto 1996 oz. 25 let.

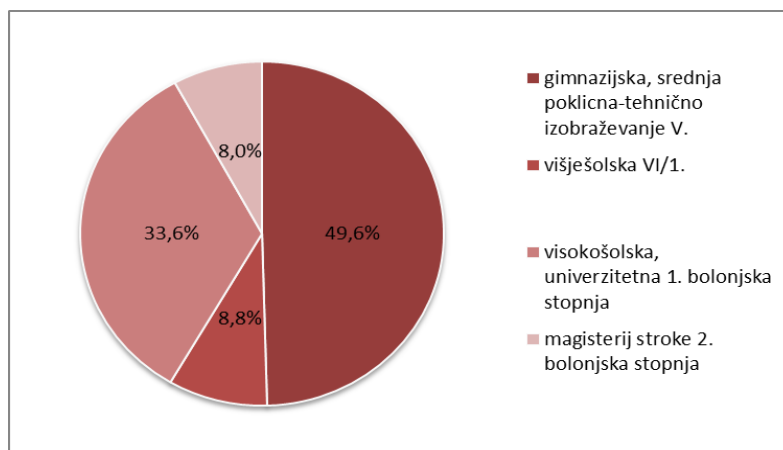
Slika 9: Število anketirancev



Vir: lastno delo.

Med mladimi, ki so odgovorili na anketni vprašalnik, je bilo 56 oz. 49,6 % takih, ki imajo gimnazijsko oz. srednješolsko izobrazbo V. stopnje, 10 oz. 8,8 % takih, ki imajo VI/1., 38 oz. 33,6 % takih, ki imajo 1. bolonjsko stopnjo ter 9 oz. 8 % tistih, ki imajo dokončano 2. bolonjsko stopnjo. Največ mladih, ki so sodelovali v raziskavi, je imelo dokončano V. stopnjo izobrazbe, najmanj mladih pa je imelo dokončano 2. bolonjsko stopnjo. Izobrazba mladih je prikazana v spodnji sliki 10.

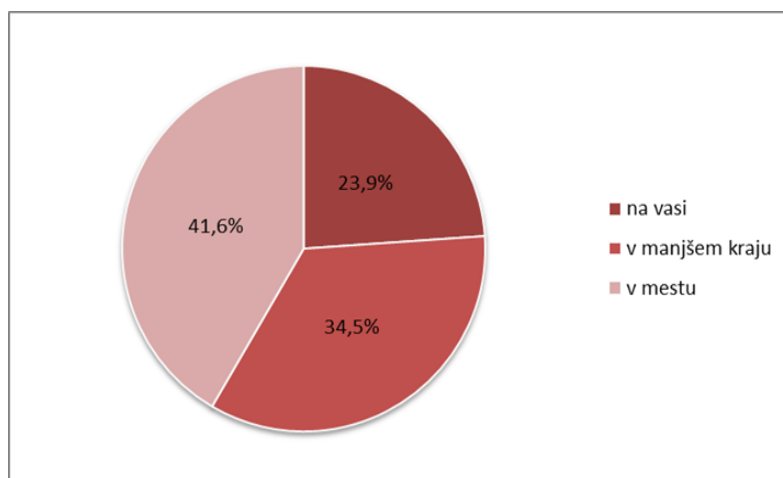
Slika 10: Izobrazba



Vir: lastno delo.

V spodnji sliki 11 so prikazani rezultati glede na to, kje prebivajo mladi. Na vasi jih prebiva 27 oz. 23,9 %, v manjšem kraju 39 oz. 34,5 % in v mestu 47 oz. 41,6 %. Največ mladih, ki so sodelovali iz Osrednjeslovenske regije, prebiva v mestu, najmanj pa jih prebiva na vasi.

Slika 11: Kraj bivanja



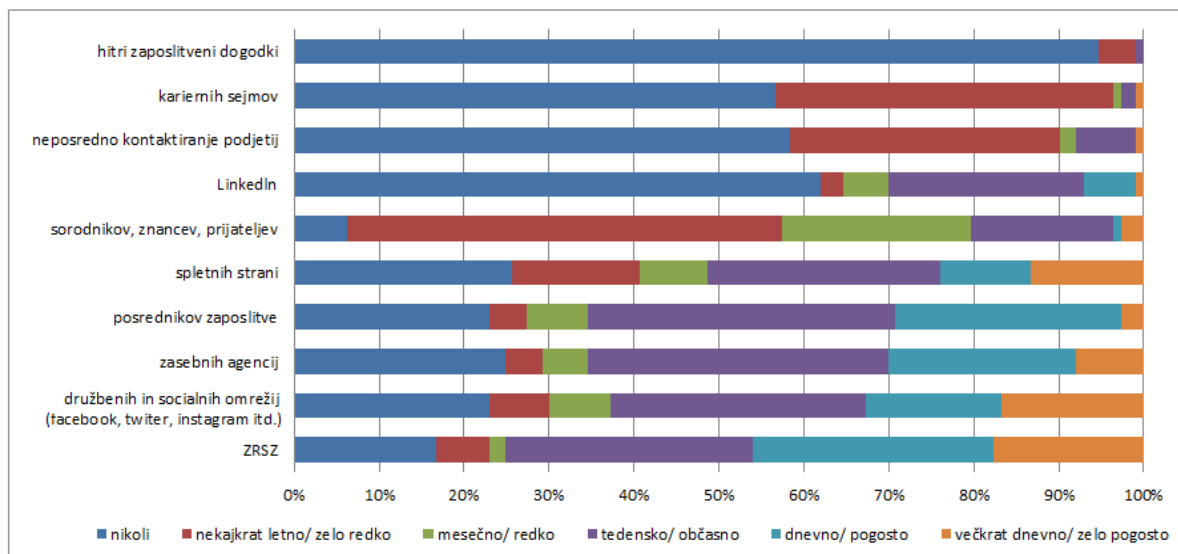
Vir: lastno delo.

5 REZULTATI

5.1 Načini iskanja zaposlitve

V spodnji sliki 12 so prikazani rezultati, na kakšen način mladi iščejo zaposlitev. Mladi v povprečju (priloga 1, tabela 3) s 3,99 in standardnim odklonom 1,67 najpogosteje iščejo zaposlitev preko ZRSZ. Najmanj pogosto v povprečju 1,07 in s standardnim odklonom 0,35 iščejo zaposlitev preko hitrih zaposlitvenih dogodkov. Ti dogodki v Sloveniji še niso tako poznani, saj gre za nov trend iskanja zaposlitve. Izvajanje dogodkov je bilo tudi omejeno zaradi epidemioloških razmer. To bi lahko tudi vplivalo na nizko povprečje pri iskanju zaposlitve.

Slika 12: Načini iskanja zaposlitve



Vir: lastno delo.

Glede na podatke iz tabele 4 (priloga 1) je bilo ugotovljeno, da mladi najpogosteje iščejo zaposlitev preko ZRSZ in najmanj preko hitrih zaposlitvenih dogodkov oz. speed recruiting dogodkov. Najprej sem naredila Kolmogorov-Smirnovim test, za ugotavljanje statistično pomembnih razlik med aktivnimi iskalci zaposlitve in tistimi, ki to niso, pa sem uporabila Mann-Whitney U test (tabela 1). Pri vseh dejavnikih obstajajo statistično pomembne razlike, razen pri dejavniku neposredno kontaktiranje ($U=818,500$; $P=0,078$) podjetij in hitri zaposlitveni dogodki ($U=933,000$; $P=0,061$), saj je $P_n > 0,05$.

Tabela 1: Mann-Whitney test za načine iskanja zaposlitve

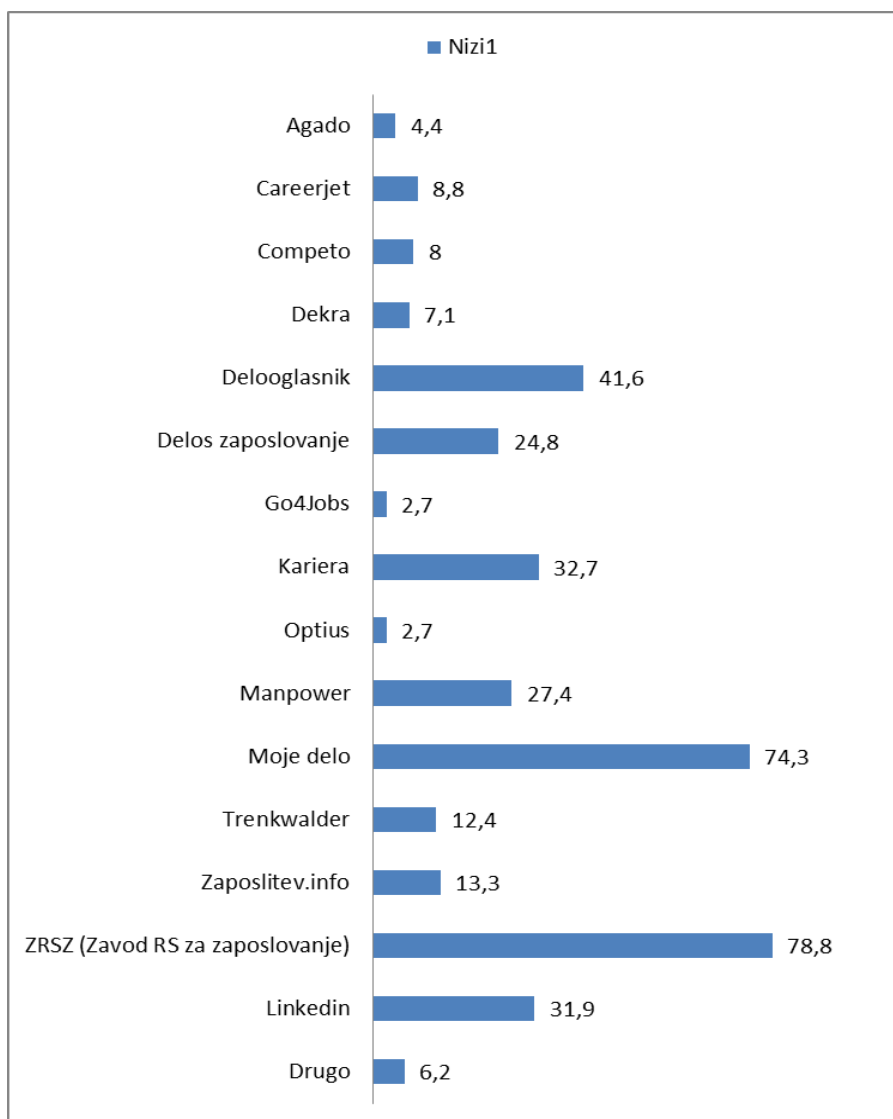
Ali aktivno iščete redno zaposlitev?		N	Povprečni rang	Mann-Whitney U test	P
spletnih strani	Da	90	62,44	545,000	0,000
	Ne	23	35,70		
	Skupaj	113			
družbenih in socialnih omrežij (npr. Facebook, Twitter, Instagram)	Da	90	65,41	278,500	0,000
	Ne	23	24,11		
	Skupaj	113			
sorodnikov, znancev, prijateljev	Da	90	62,42	547,500	0,000
	Ne	23	35,80		
	Skupaj	113			
kariernih sejmov	Da	90	61,44	635,000	0,001
	Ne	23	39,61		
	Skupaj	113			
neposredno kontaktiranje podjetij	Da	90	54,59	818,500	0,078
	Ne	23	66,41		
	Skupaj	113			
LinkedIn	Da	90	61,18	659,000	0,002
	Ne	23	40,65		
	Skupaj	113			
posrednikov zaposlitve	Da	90	67,18	118,500	0,000
	Ne	23	17,15		
	Skupaj	113			
Speed recruiting dogodkov (hitri zaposlitveni dogodki)	Da	90	55,87	933,000	0,061
	Ne	23	61,43		
	Skupaj	113			
zasebnih agencij	Da	90	66,82	151,000	0,000
	Ne	23	18,57		
	Skupaj	113			
ZZRS	Da	90	67,32	106,500	0,000
	Ne	23	16,63		
	Skupaj	113			

Vir: lastno delo.

Rezultati deskriptivne statistike, katere portale so mladi obiskali v zadnjih 3 mesecih iskanja zaposlitve, so prikazani v spodnji sliki 13. Mladi so imeli na voljo več odgovorov. Vsak je moral obkrožiti vsaj 3 odgovore oz. je imel možnost dopolnitve, če katerega ponudnika prostih delovnih mest ni bilo na seznamu. Največ mladih kar 78,8 % je v zadnjih 3 mesecih obiskalo portal za posredovanje zaposlitev ZRSZ. Zelo blizu mu sledi portal Moje delo z 74,3 %. Najmanj mladih pa je obiskalo portal Go4Jobs (2,7 %) in Optius (2,7 %), ki si oba delita 2,7 %. Kot drugo so navedli, da zaposlitev iščejo tudi preko

študentskih servisov, saj podjetja ponujajo možnosti tudi redne zaposlitve oz. preko pogodbenega dela.

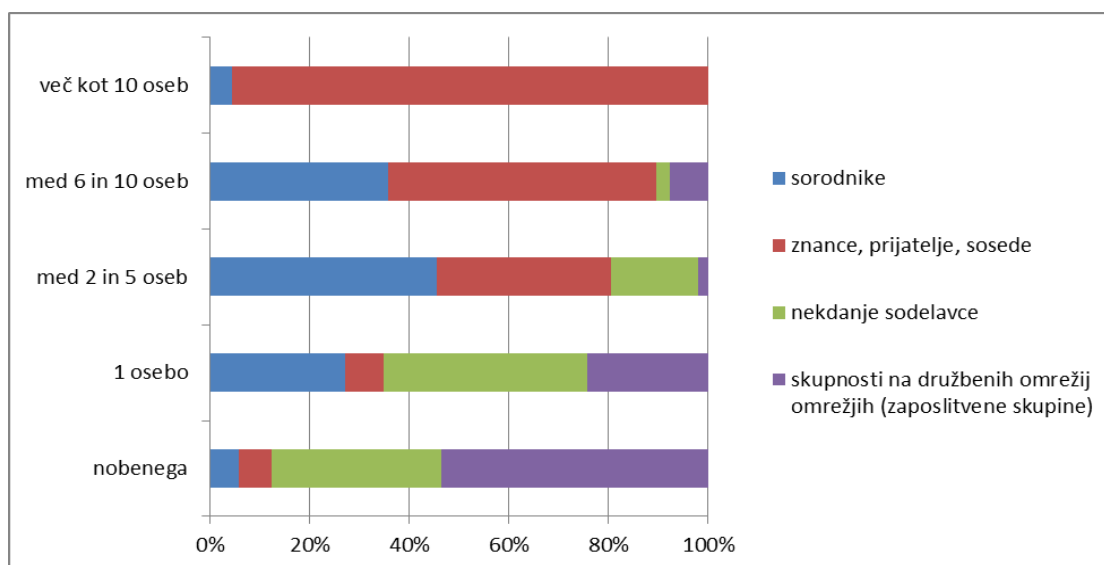
Slika 13: Portali za iskanje zaposlitve



Vir: lastno delo.

Eno izmed vprašanj v raziskavi je bilo tudi, koliko oseb so prosili za pomoč pri iskanju zaposlitve, in sicer sorodnike, znance, prijatelje, z namenom, da bi čim prej prišli do zaposlitve (slika 14). Največ mladih se je po pomoč obrnilo na sorodnike, in sicer je vprašalo med 2 in 5 oseb (61,9 %), če poznajo koga, ki zaposluje. Prav tako se jih je spomnilo na znance, prijatelje in sosede 47,8 %. (vprašali so med 2 in 5 oseb). Mladi niso radi za pomoč pri zaposlitvi kontaktirali nekdanjih sodelavcev (51,3 %). Najmanj radi pa so spraševali skupnosti preko družbenih omrežij, kar 80,5 % ni kontaktiralo nobene osebe (priloga 2).

Slika 14: Iskanje zaposlitve preko poznanstva



Vir: lastno delo.

Pogoji za uporabo Hi-kvadrat preizkusa niso bili izpolnjeni (posameznih frekvenc manjših od 5 ne sme biti več kot 20,00 %), sem za preverjanje statistično značilnih razlik glede na stopnjo izobrazbe anketiranih uporabila Kullbachov $2\hat{I}$ test. Ugotovila sem, da pri izbiri neformalnih praks iskanja zaposlitvenih priložnosti obstajajo statistično pomembne razlike glede na stopnjo pridobljene izobrazbe samo pri iskanju pomoči pri nekdanjih sodelavcih ($2\hat{I}=31,960$; $df=9$; $P=0,000$). Ugotovitev je prikazana v prilogi 7. Mladi, ki imajo pridobljeno 2. bolonjsko stopnjo, pogosteje poiščejo pomoč pri nekdanjih sodelavcih glede pridobitve zaposlitve kot tisti s končano gimnazijsko oz. srednje poklicno-tehnično izobraževanje V. stopnje.

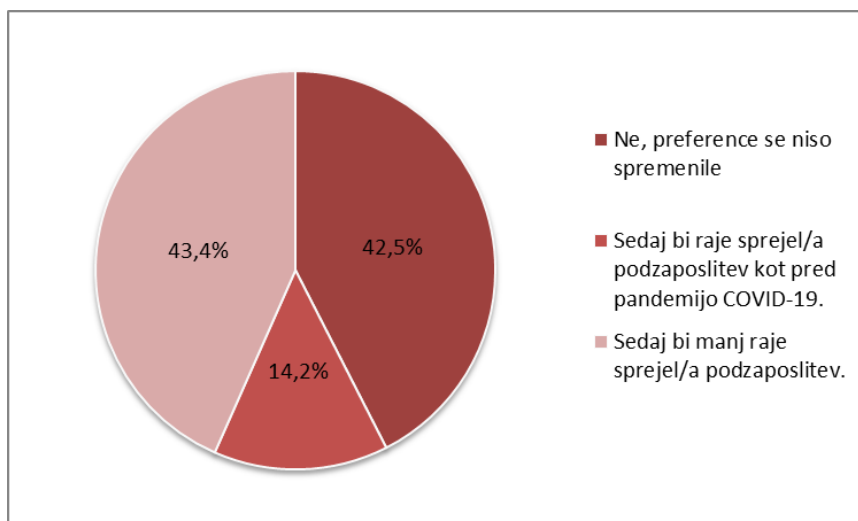
Največ mladih pa v povprečju išče primerno zaposlitev od 1 do 3 mesecev (33,6 %), sledijo taki, ki iščejo zaposlitev manj kot 1 mesec (29,2 %), kar pomeni, da so ravno dobro začeli iskati primerno zaposlitev. Sledijo mladi, ki iščejo zaposlitev od 4 do 6 mesecev (24,8 %). Od 7 do 12 mesec jih zaposlitev išče 9,7 %, več kot 24 mesecev jih išče 1,8 % in od 13 do 24 mesecev jih zaposlitev išče 0,9 %. Presenetljivo je, da jih skoraj 2 % išče primerno zaposlitev več kot 24 mesecev.

5.2 Preference mladih iskalcev zaposlitve

Na sliki 15 so predstavljeni deskriptivni podatki glede preferenc mladih. V raziskavi sem mlade spraševala, ali so se jim pri iskanju zaposlitve v času pandemije COVID-19 spremenile njihove preference in bi sprejeli podzaposlitev, ki je sicer pred pandemijo verjetno ne bi sprejeli. V vzorec zbranih 43,4 odstotkov mladih iz Osrednjeslovenske regije bi sedaj manj raje sprejelo podzaposlitev kot pred pandemijo in 42,5 odstotkov mladih se

preference v času iskanja niso spremenile. Sedaj bi raje sprejelo podzaposlitev le 14,2 odstotka mladih.

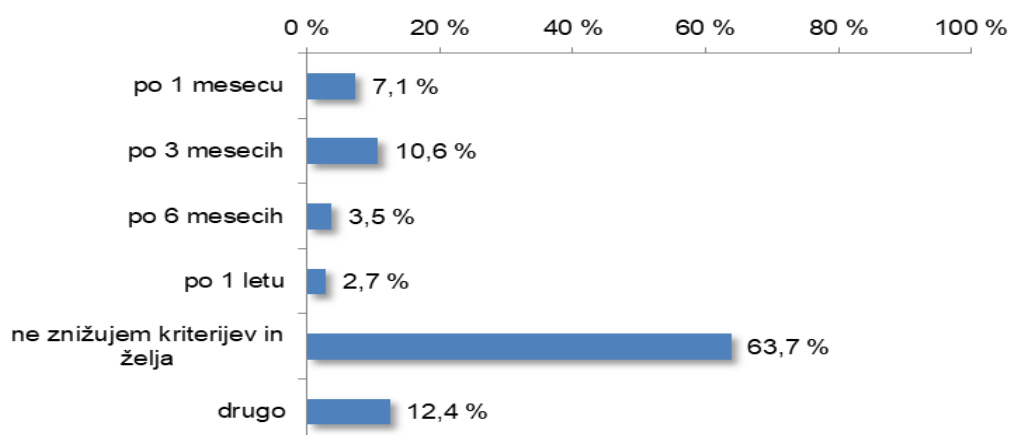
Slika 15: Preference mladih



Vir: lastno delo.

Na sliki 16 so prikazani opisni podatki, po kolikšnem času so mladi začeli zniževati svoje kriterije pri iskanju zaposlitve. Na začetku zaposlitve si namreč vsak postavi nekaj kriterijev oz. želja, kakšno zaposlitev bi želeli imeti. Največ mladih ni zniževalo ne znižuje kriterijev in želja. Takšnih je bilo kar 63,7 % mladih. Največ jih znižuje svoje kriterije in želje po 3 mesecih z 10,6 %, sledijo tisti, ki že obupavajo po 1 mesecu (7,1 %), po 6 mesecih se jih premisli 3,5 % in po 1 letu 2,7 %. Ostali z 12,4 % (skupina drugo) pa jih nimajo oz. imajo zelo nizke kriterije pri iskanju zaposlitve oz. ne iščejo zaposlitve tako dolgo, da bi že začeli zniževati svoje želje in kriterije.

Slika 16: Zniževanje kriterijev glede na čas



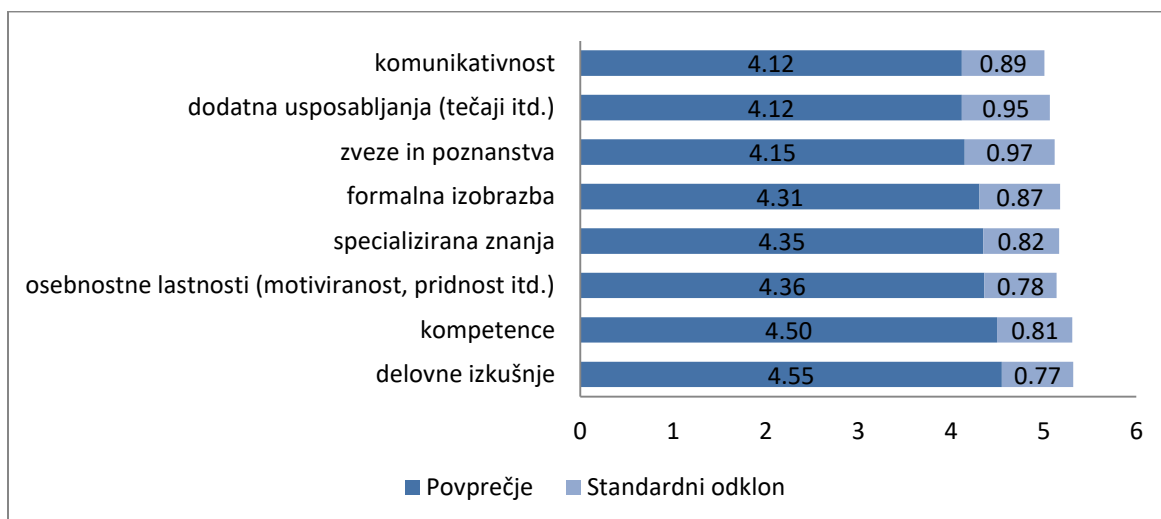
Vir: lastno delo.

5.3 Dejavniki pri iskanju zaposlitve

Rezultati deskriptivne statistike vprašanja, koliko navedeni dejavniki vplivajo pri iskanju zaposlitve, so prikazani v sliki 17. V tej sliki so prikazani le najbolj vplivni dejavniki, ostali so v prilogi 3 (tabela 6). Mladi so navedene dejavnike ocenjevali na podlagi lestvice, in sicer da določen dejavnik sploh ne vpliva do zelo vpliva pri zaposlovanju mladih.

Na podlagi analize vidimo, da po njihovem mnenju najbolj vplivata dva dejavnika, ki sta si zelo blizu, in sicer delovne izkušnje s povprečjem 4,55 in standardnim odklonom 0,77, ter kompetence s povprečjem 4,50 in standardnim odklonom 0,81. Iz tabele lahko razberemo, da najbolj vplivajo vsi tisti dejavniki, ki so povezani z različnimi zmožnostmi, sledijo zveze in poznanstva s povprečjem 4,15 in standardnim odklonom 0,97. Po mnenju mladih najmanj vpliva na zaposlovanje spol osebe s povprečjem 2,76 in standardnim odklonom 1,14 ter opravljena prostovoljstva s povprečjem 2,44 in standardnim odklonom 1,16.

Slika 17: Vpliv dejavnikov pri iskanju zaposlitve



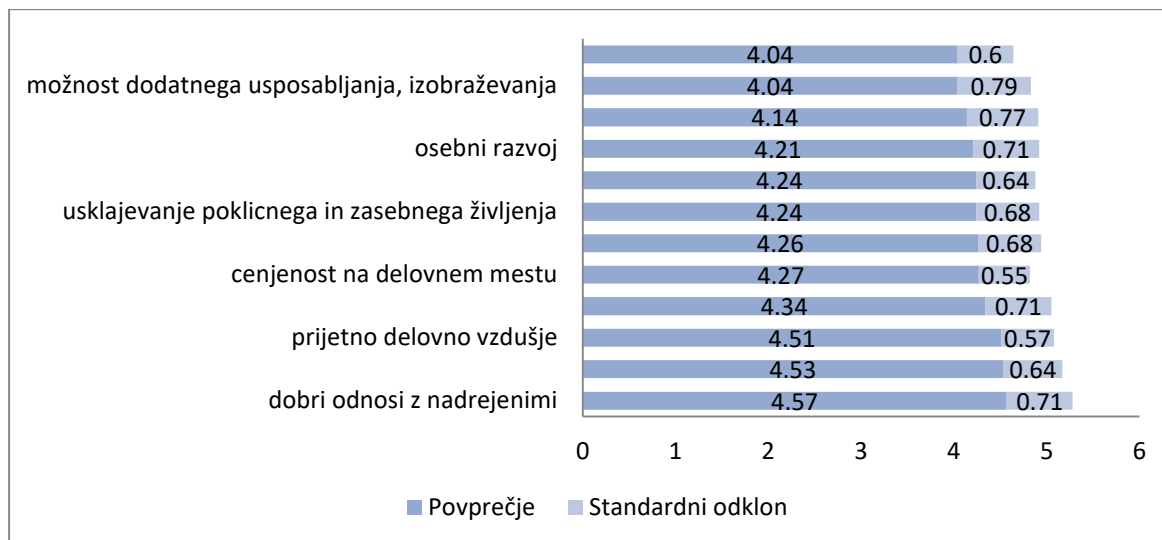
lastno delo. Vir:

Rezultati deskriptivne statistike vpliva dejavnikov na mlade, ki iščejo zaposlitev, so predstavljeni v sliki 18. V sliki je prikazanih le nekaj najpomembnejših dejavnikov, ostali dejavniki pa se nahajajo v prilogi 3 (tabela 7). Mladi so ocenjevali dejavnike na Likertovi lestvici z oceno od 1 (zelo nepomembno) do 5 (zelo pomembno). Dejavniki se nanašajo na osebne dejavnike, priložnosti, nagrajevanje in socialne dejavnike ter delovni čas.

Mladim so pri iskanju zaposlitve najpomembnejši dejavnik dobri odnosi z nadrejenimi, povprečje znaša 4,57 in standardni odklon 0,71. Sledi dejavnik dobri odnosi s sodelavci s povprečjem 4,53 in standardni odklonom 0,64, zelo tesno sledi prijetno delovno vzdušje s povprečjem 4,51 in standardnim odklonom 0,57. Iz tega je razvidno, da so mladim pri iskanju zaposlitve pomembni dobri odnosi in prijetno delovno okolje. Nato pa sledijo varnost zaposlitve, kjer povprečje znaša 4,34 in standardni odklon 0,71 ter ostali dejavniki.

Najmanj pomembni dejavniki, ki so pod povprečjem 3 so kombiniranje lokacije dela (povprečje 2,67 in standardni odklon 1,34), možnost dela v tujini (povprečje je 2,3 in standardni odklon 1,27). Najmanj pomemben dejavnik, ko se mladi odločajo za zaposlitev, pa je imeti službeni avto. Povprečje je namreč 1,96 s standardnim odklonom 1,03 in odstopa od povprečja glede na ostale dejavnike.

Slika 18: Vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve



Vir: lastno delo.

Zanimale so me razlike med mladimi, ki iščejo zaposlitev aktivno, in tistimi, ki zaposlitve ne iščejo aktivno. Najprej sem naredila Kolmogorov-Smirnovim test (priloga 4, tabela 8), da bi ugotovila, kateri dejavniki, ki vplivajo na mlade, ko iščejo zaposlitev, niso normalno porazdeljeni. Za ugotavljanje statistično pomembnih razlik glede na to, ali mladi aktivno iščejo redno zaposlitev ali ne, sem uporabila Mann-Whitney U test.

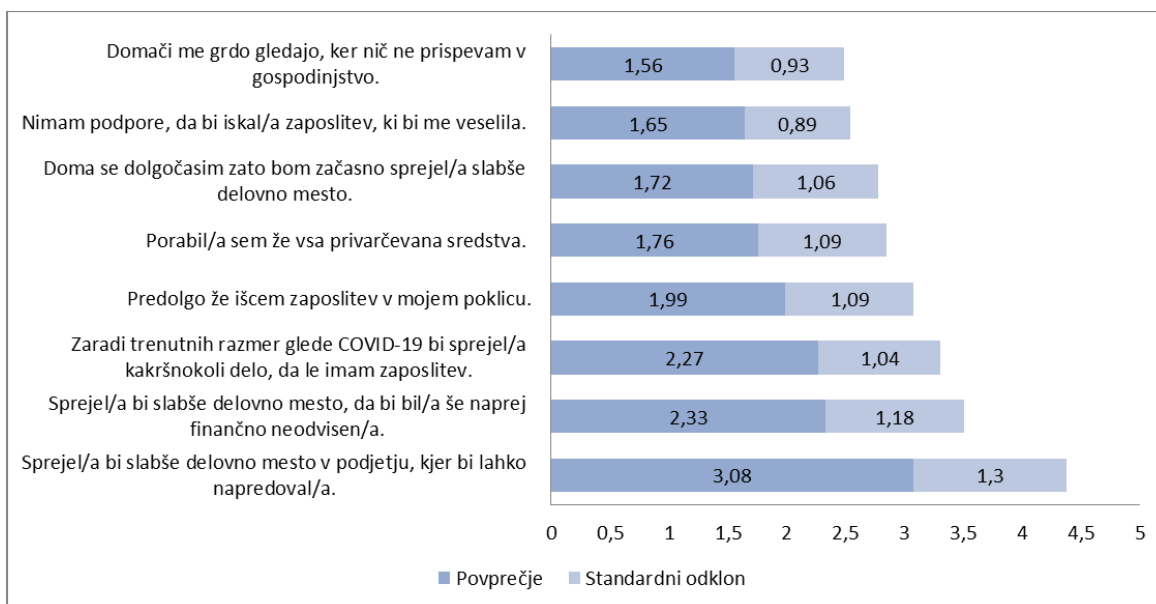
Statistično pomembne razlike med mladimi, ki iščejo redno zaposlitev ali ne (priloga 4, tabela 9), obstajajo pri naslednjih dejavnikih. Dejavniki, ki so bolj pomembni mladim, ki ne iščejo aktivno zaposlitve, so dejavniki: družbeno odgovorno podjetje ($U=761,500$; $P=0,034$), možnost dela v tujini ($U=717,500$; $P=0,019$), kombiniranje lokacije dela ($U=747,500$; $P=0,036$), službeni avto ($U=496,000$; $P=0,000$), upokojitveni paket ($U=656,000$; $P=0,004$) in dejavnik osebni vpliv ($U=690,500$; $P=0,008$). Dejavnika, ki so bolj pomembni mladim, ki aktivno iščejo zaposlitev, sta: dejavnik varnost zaposlitve ($U=737,000$; $P=0,018$) in dejavnik nagrajevanje ($U=719,500$; $P=0,013$). Pri drugih dejavnikih, ki vplivajo na mlade, ko iščejo aktivno zaposlitev ali ne, ne obstajajo statistično pomembne razlike ($P_n > 0,05$). V prilogi 5 pa so prikazane statistično značilne razlike med mladimi iskanci zaposlitve glede na stopnjo izobrazbe za osebne dejavnike, priložnosti, nagrajevanje in socialne dejavnike ter delovni čas. Ker podatki niso normalno porazdeljeni, sem uporabila Kruskal-Wallis test. Statistično značilne razlike se največ kažejo pri dejavnikih, vezanih na delo oz. delovni čas ($P < 0,05$). Ugled podjetja je najbolj pomemben

dejavnik mladim z izobrazbo 1. bolonjske stopnje in 2. bolonjske stopnje ($H=11,047$; $P=0,011$) in prav tako dejavnik možnosti dodatnega usposabljanja ter izobraževanja ($H=14,552$; $P=0,002$). Želijo si tudi raznolikosti na delovnem mestu ($H=19,349$; $P=0,000$). Medtem ko je dejavnik enozmenskega dela bolj pomemben mladim, ki imajo dosežene izobrazbe do 2. bolonjske stopnje ($H=17,172$; $P=0,001$) kot tudi delo od doma ($H=12,229$; $P=0,007$) in ne nazadnje tudi, da so dela prosti med vikendi in prazniki ($H=12,592$; $P=0,006$).

5.4 Podplačano delo

Zanimalo me je, v katerih primerih bi mladi iskalci sprejeli podplačano delo. Mladi so posamezne trditve ocenjevali na podlagi stopnje strinjanja na lestvici od 1 (popolnoma se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam). Za analizo sem uporabila deskriptivno statistiko. Mladi se v povprečju najbolj strinjajo, da bi sprejeli slabše delovno mesto v podjetju, kjer bi lahko napredovali s povprečjem 3,08 in standardnim odklonom 1,30, najmanj pa se v povprečju strinjajo, da jih domači grdo gledajo, ker nič ne prispevajo v gospodinjstvo s povprečjem 1,56 in standardnim odklonom 0,93 (slika 19).

Slika 19: V katerih primerih bi mladi sprejeli podplačano delo



Vir: lastno delo.

Predhodno smo ugotovili, da se anketirani v povprečju najbolj strinjajo, da bi sprejeli slabše delovno mesto v podjetju, kjer bi lahko napredovali. Najmanj se strinjajo s trditvijo, da jih domači grdo gledajo, ker nič ne prispevajo v gospodinjstvo. Želela pa sem najti razlike med tistimi, ki aktivno iščejo zaposlitve, in tistimi, ki niso tako aktivni iskalci zaposlitve. Zato sem na podlagi Kolmogorov-Smirnov testa (priloga 6) uporabila za ugotavljanje statistično pomembnih razlik Mann-Whitney test.

Pri vseh navedenih primerih (tabela 2) med skupinama obstajajo statistično pomembne razlike, saj je $P_n < 0,05$, razen v primeru, da bi zaradi COVID-19 sprejeli kakršnokoli delo, da le imajo zaposlitev ($U=835,500$; $P=0,131$), in v primeru, da bi sprejeli slabše delovno mesto v podjetju, kjer bi lahko napredovali ($U=792,000$; $P=0,069$), ne obstajajo statistično pomembne razlike, saj je $P_n > 0,05$.

Tabela 2: V katerih primerih bi mladi sprejeli podplačano delo glede na skupini

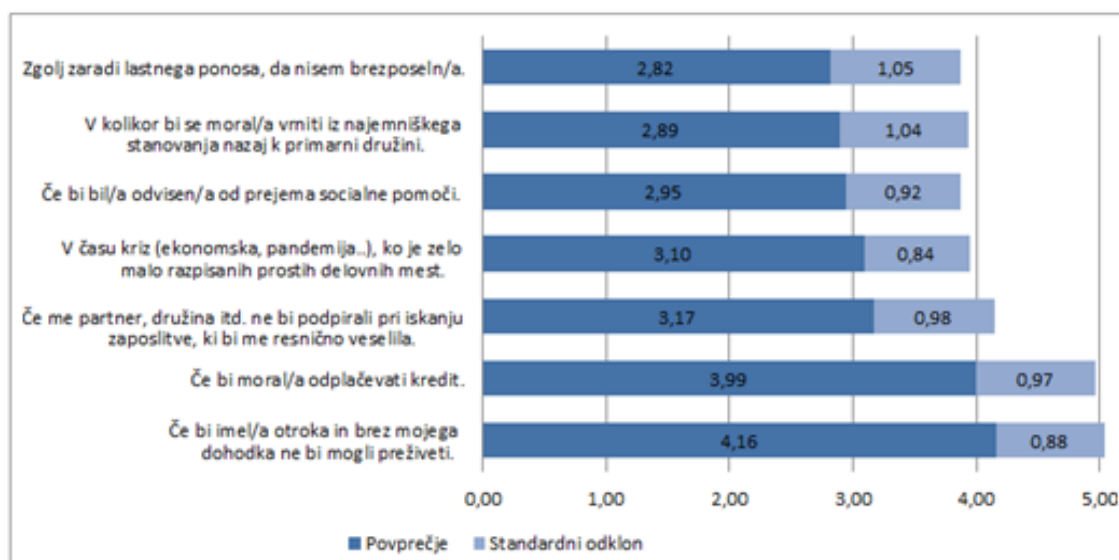
Ali aktivno iščete redno zaposlitev?		N	Povprečni rang	Mann-Whitney U test	P
Predolgo že iščem zaposlitev v svojem poklicu.	Da	90	52,89	665,000	0,005
	Ne	23	73,09		
	Skupaj	113			
Porabil/a sem že vsa privarčevana sredstva.	Da	90	51,18	511,500	0,000
	Ne	23	79,76		
	Skupaj	113			
Doma se dolgočasim, zato bom začasno sprejel/a slabše delovno mesto.	Da	90	49,81	388,000	0,000
	Ne	23	85,13		
	Skupaj	113			
Domači me grdo gledajo, ker nič ne prispevam v gospodinjstvo.	Da	90	51,14	507,500	0,000
	Ne	23	79,93		
	Skupaj	113			
Zaradi trenutnih razmer glede COVID-19 bi sprejel/a kakršnokoli delo, da le imam zaposlitev.	Da	90	54,78	835,500	0,131
	Ne	23	65,67		
	Skupaj	113			
Sprejel/a bi slabše delovno mesto v podjetju, kjer bi lahko napredoval/a.	Da	90	54,30	792,000	0,069
	Ne	23	67,57		
	Skupaj	113			
Nimam podpore, da bi iskal/a zaposlitev, ki bi me veselila.	Da	90	50,59	458,000	0,000
	Ne	23	82,09		
	Skupaj	113			
Sprejel/a bi slabše delovno mesto, da bi bil/a še naprej finančno neodvisen/a.	Da	90	50,63	462,000	0,000
	Ne	23	81,91		
	Skupaj	113			

Vir: lastno delo.

V raziskavi sem navedla tudi nekaj življenjskih hipotetičnih situacij (slika 20), saj me je zanimalo, v kateri situaciji bi mladi bili pripravljeni sprejeti delovno mesto, za katerega so preizobraženi. Mladi so verjetnost sprejetja podplačanega dela v naštetih hipotetičnih situacijah ocenjevali na podlagi lestvice od 1 (zagotovo ne) do 5 (zagotovo da).

Mladi se v povprečju najbolj strinjajo z navedeno situacijo, da če bi imeli otroka in brez dohodka ne bi mogli preživeti, bi sprejeli podplačano delovno mesto, za katerega so preizobraženi, s povprečjem 4,16 in standardnim odklonom 0,88. Najmanj pa se v povprečju strinjajo, da bi zgolj zaradi lastnega ponosa, da niso brezposelni, sprejeli podplačano delovno mesto, za katerega so preizobraženi s povprečjem 2,82 in standardnim odklonom 1,05.

Slika 20: Hipotetične situacije



Vir: lastno delo.

6 DISKUSIJA

6.1 Glavne ugotovitve raziskave

Na podlagi raziskave, ki sem jo opravila med mladimi iskalci zaposlitve, mi je uspelo odgovoriti na vsa glavna raziskovalna vprašanja, ki sem jih postavila. V magistrskem delu sem se najbolj osredotočila na dejavnike, ki so mladim pomembni in ki vplivajo na njih pri iskanju zaposlitve. Osredotočila sem se tudi na njihove preference v zvezi z zaposlitvijo ter v kakšnih pogojih bi sprejeli podplačano delo.

V prvem raziskovalnem vprašanju so me najbolj zanimali tisti dejavniki, ki vplivajo na mlade, ko iščejo zaposlitev. Na izbiro sem dala veliko dejavnikov, med katerimi so izbirali, kateri dejavniki so njim najbolj pomembni. Namen je bil ugotoviti, kako se dejavniki razvrščajo od najbolj vplivnih do najmanj vplivnih. Ugotovila sem, da je mladim najbolj pomemben dejavnik, da bi imeli dobre odnose s svojimi nadrejenimi in s sodelavci, kar posledično pomeni, da si zelo želijo delati v prijetnem kolektivu, kjer vlada dobro delovno vzdušje. Šele nato sledijo varnost zaposlitve in dejavniki, vezani na možnost napredovanja

ter nagrajevanja. Najmanj pa na njih vplivajo dejavniki, kot so možnost opravljanja dela v tujini ter službeni avto.

Med seboj sem primerjala tudi mlade, ki aktivno iščejo zaposlitve s preostalimi. Mladi, ki ne iščejo aktivno bodisi zaradi tega, ker že imajo zaposlitev, bodisi zato, ker jim to še ni potrebno, so bolj pomembni dejavniki, da je podjetje družbeno odgovorno in da bi na delo lahko odšli tudi v tujino, medtem ko je aktivnim iskalcem zaposlitve na prvem mestu pomembna varnost zaposlitve in možnost nagrajevanja.

V drugem raziskovalnem vprašanju me je zanimalo, katere so razlike preferenc mladih iskalcev glede na stopnjo izobrazbe. Z višanjem izobrazbe se večja tudi pomembnost dejavnikov, kot so npr. ugled podjetja, za katerega bi mladi z višjo izobrazbo želeli delati, pomembni so jim tudi dejavniki, ki so vezani na dodatno izobraževanje in usposabljanje ter osebnega razvoja. Višjo izobrazbo imajo mladi, več ugodnosti, nagrajevanja si želijo imeti. Rezultati ankete so pokazali, da mladim z bolonjsko stopnjo niso toliko pomembni dela prosti vikendi in prazniki, kot delo od doma in enoizmensko delo.

Morda te dejavnike štejejo za samoumevne, saj imajo tako stopnjo izobrazbe in se zaposlujejo na takšnih delovnih mestih, kjer je to nekaj samoumevnega ali pa za dosego ciljev podjetja oz. lastnih ciljev, jim je vseeno, kdaj se delo opravlja. Zanimivo je bilo ugotoviti, da mladim z srednješolsko izobrazbo zelo veliko pomenijo dela prosti vikendi in prazniki, malo jim pa pomeni raznolikost na delovnem mestu, želijo pa si predvsem enoizmenskega dela in na njih ne vpliva veliko, ali se zaposlijo v uglednem podjetju ali pa ne.

Tretje raziskovalno vprašanje, ki sem si ga zastavila, se je nanašalo na podplačano delo. Raziskovala sem, zaradi katerih dejavnikov oz. pod kakšnimi pogoji bi mladi iskalci zaposlitve sprejeli podplačano delo. Zanimalo me je, ali na zaposlitev in pripravljenost sprejeti podplačano delo gledajo drugače zaradi pandemije COVID-19. Kot sem pričakovala, bi največ mladih sprejelo delovna mesta v tistih podjetjih, kjer bi kasneje imeli možnost napredovanja. Veliko je tudi takih, ki bi takšna dela sprejeli zgolj zaradi želje po finančni neodvisnosti. Nekaj mladih pa je tudi takšnih, na katere je imela pandemija vpliv in bi zaradi tega sprejeli kakršnokoli zaposlitev, verjetno zaradi preživetja. Ugotovila sem tudi, da ima večina mladih podporo s strani domačih in jim stojijo ob strani, ker nimajo dohodka, da bi kaj prispevali k stroškom gospodinjstva.

Četrto raziskovalno vprašanje, ki sem si ga zastavila, se glasi, katere načine iskanja zaposlitve mladi iskalci najpogosteje uporabljajo. Ugotovila sem, da mladi najpogosteje zaposlitve iščejo preko ZRSZ. Morda je temu tako zato, ker so mladi brezposelni prijavljeni na ZRSZ v evidenco brezposelnih oseb in jim je to najbolj poznana baza, kjer je vsakodnevno objavljenih veliko prostih delovnih mest. Sledi iskanje zaposlitev preko družbenih in socialnih omrežij, kar me niti ne preseneča, saj mladi ta omrežja množično in

vsakodnevno spremljajo. Med najmanj zaželenimi načini iskanja zaposlitve je neposredno kontaktiranje podjetij.

Predvidevam, da je za to dejanje potrebnega veliko poguma in tega načina ne uporabljajo zaradi strahu pred zavrnitvijo. Verjetno pa mladi tudi želijo uporabljati tega načina, saj se je lažje prijaviti na prosta objavljena delovna mesta oz. kar direkten vpis v baze delodajalcev, ki jih bodo kasneje kontaktirali, v kolikor bodo v njih prepoznali potencial. Hitrejši in lažji način je, da se na prosta delovna mesta prijavijo preko e-maila, kot pa kličejo delodajalce in jim »kradejo« čas. Tudi kariernih sejmov se v času iskanja zaposlitve niso udeleževali, verjetno tudi zaradi omejitve zaradi epidemioloških ukrepov. Najmanj nepoznana in nepriljubljena metoda iskanja zaposlitve pa so hitri zaposlitveni dogodki oz. speed recruiting dogodki, na katerih se delodajalcem zelo na hitro predstaviš, ki pa v Sloveniji še niso tako zelo poznani.

Nazadnje (kot peto raziskovalno vprašanje) me je zanimalo, ali je med mladimi iskalci zaposlitve razširjena uporaba neformalnih praks iskanja zaposlitvenih priložnosti. Ugotovila sem, da mladi uporabljajo način iskanja zaposlitve preko neformalnih poti. Največkrat se pri iskanju zaposlitve obrnejo po pomoč k sorodnikom in jih povprašajo, če kdo pozna oz. ve za kakšno prosto delovno mesto. Nato sledi iskanje zaposlitve preko prijateljev in znancev. Več kot polovica mladih ne želi kontaktirati svojih nekdanjih sodelavcev in jih povprašati, če je na voljo kakšno prosto delovno mesto. Morda pa mnogi nimajo bivših sodelavcev in jih zato posledično tudi ne morejo kontaktirati. Med pandemijo COVID-19 so namreč možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj preko študentskega dela precej okrnjene. Več kot polovica mladih pa se tudi ne želi izpostavljati skupnostim na družbenih omrežjih in tam spraševati oz. se predstavljati vsem, da iščejo zaposlitev.

6.2 Implikacije za teorijo in prakso

Na podlagi opravljene raziskave sem ugotovila, da so mladim iskalcem zaposlitve pomembni dobri odnosi z nadrejenimi in sodelavci ter si želijo delati v sproščujočem in dobrem delovnem okolju. Zato bi bilo dobro, da bi podjetja, ki si želijo privabiti izobražene mlade iskalce zaposlitve, veliko pozornost namenila k ustvarjanju prijetne delovne klime v podjetjih. Verjetno si v sproščujočem delovnem okolju s prijetno klimo in dinamiko podjetja želijo delati (ne samo mladi, pač pa tudi ostali zaposleni).

Tudi to področje bi se lahko v prihodnje analiziralo, in sicer koliko truda in energije vlagajo podjetja v Sloveniji v dobro delovno vzdušje in ne nazadnje tudi v razvoj in rast vsakega posameznika. Podjetja bi lahko z internimi anonimnimi anketami preverjalo, kako dobro se zaposleni počutijo v njihovem podjetju. Na podlagi tega bi tudi lahko ugotovili, v katera področja morajo vlagati več truda, da bodo zaposleni bolj motivirani za delo.

Višjo stopnjo izobrazbe imajo mladi, bolj jim je tudi pomemben ugled in sloves podjetja ter da imajo možnost izobraževanja ter usposabljanja. To pomeni, da si želijo nadgrajevati svoje znanje in veščine in ne želijo stagniranja na delovnem mestu ter monotonega dela. Nižje izobraženi mladi pa si želijo bolj monotonega dela, kjer se ni treba venomer učiti novosti.

Tudi delodajalci bi lahko preprečili kasnejše nezadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu in sicer že na zaposlitvenih razgovorih. Namreč, ko delodajalci zaposlujejo mlade, naj jih ne zaposlijo na takšna delovna mesta, za katera so preizobraženi, saj bodo na dolgi rok ti razočarani, zlasti v primeru, če ne dobijo priložnosti za napredovanje oz. naj o teh zaposlitvah dobro premislijo. Zato bi namreč mladi sprejeli tudi podplačano delo, da bi kasneje lahko napredovali in se v podjetju dokazali s svojim znanjem in sposobnostmi.

Delodajalci bi lahko ob zaposlitvenem razgovoru kandidatom povedali že v naprej, kakšne so njihove možnosti za kariero v podjetju. Mladi bi tako že na začetku vedeli, kakšne so možnosti za napredovanje in bi verjetno dali od sebe več energije in truda v delo oz. v kolikor jim delo ne bi ustrezalo, tega ne bi sprejeli.

Zelo veliko je tudi različnih poti, preko katerih mladi iskalci iščejo zaposlitve. Številni ne izkoristijo vseh možnosti za iskanje zaposlitve oz. izberejo lažjo pot iskanja zaposlitev kar preko poznanstva. Uporaba neformalnih praks je še vedno prisotna v Sloveniji in tudi lahko pričakujemo, da bo tak način iskanja zaposlitve prisoten tudi v prihodnosti. Presenetljivo je, da se izogibajo iskanju zaposlitve preko nekdanjih sodelavcev in na družbenih omrežjih, kjer so mladi vedno bolj aktivni. Morda se ne želijo izpostavljati, da bi na tak način iskali zaposlitev oz. vprašanje, ki se mi ob tem poraja, je, koliko mladih je z uporabo teh metod uspešnih pri iskanju zaposlitve in koliko jim dejansko uspe najti zaposlitev preko poznanstva. Drži pa tudi dejstvo, da so mladi imeli malo možnosti za pridobitev delovnih izkušenj, saj je pandemija COVID-19 zelo onemogočila delo preko študentskih servisov in tudi podjetja so zaradi tega manj zaposlovala.

Mislím, da bo pandemija imela na mlade velik vpliv, saj nekateri zaradi tega ne bodo prišli do delovnih izkušenj. Prav tako pa bo imela vpliv na socializacijo mladih v družbo kot posledico šolanja od doma, prepovedi druženja z vrstniki in raznih drugih omejitev.

6.3 Omejitve in priporočila za nadaljnja raziskovanja

V magistrskem delu sem bila pri izvedbi raziskave omejena. Raziskava je namreč potekala v času COVIDA-19, kjer pa so se razmere zelo hitro spreminjale. V tem nepredvidljivem času so verjetno mladi bolj spremljali ukrepe za zavezitev pandemije, kot pa izpolnjevali različne ankete. Morda pa imajo tudi odpor do reševanja raznoraznih anket. Največji problem mojega dela je, da je v raziskavi sodelovalo največ mladih iz Osrednjeslovenske regije in zelo malo iz ostalih regij. Želela sem namreč narediti raziskavo med mladimi, ki

prihajajo iz vseh slovenskih regij in narediti analizo, ki bi veljala za vso populacijo mladih v Sloveniji.

Omejitev se kaže tudi v tem, da je vzorčenje potekalo po principu snežne kepe. Menim tudi, da bi za boljšo udeležbo v raziskavi morala raziskava potekati dlje časa in ne zgolj en mesec. Za boljši doseg ljudi pa bi verjetno morala raziskavo objaviti v različnih skupinah na družbenih medijih in sodelovati s fakultetami in srednjimi šolami, da bi raziskavo objavili na svojih straneh oz. jo posredovali svojim študentom in dijakom.

Zanimivo bi bilo še bolj raziskati področje podplačanega dela, in sicer zakaj in koliko dejansko podjetja ponujajo zaposlitve, ki so podplačane oz. s slabšimi delovnimi pogoji. Za katera delovna mesta bi lahko rekli, da spadajo pod podplačana oz. je pogled s strani delodajalca in mladih, za katera delovna mesta vidijo, da spadajo v to kategorijo. Teh delovnih mest se mladi iskalci v veliki meri izogibajo in bi jih sprejeli le v situacijah, ko jim drugega ne preostane in jih morajo sprejeti, da preživijo.

V različnih kriznih situacijah oz. v pandemičnih časih, ko na trgu ni veliko prostih delovnih mest, so mladi veseli, da dobijo zaposlitev, še zlasti v podjetjih, kjer bi lahko napredovali. To pa je seveda dvorezen meč, saj podjetja po eni strani ponudijo zaposlitev in tako olajšajo marsikateremu življenje, a po drugi strani pa ta oseba, ko sprejme delo in ga opravi, komaj preživi tekom meseca zaradi visokih življenjskih stroškov.

Zanimivo bi bilo raziskati tudi, kolikokrat se številna delovna mesta podvajajo, da podjetje išče iskalce zaposlitve preko različnih portalov za posredovanje del in koliko so podjetja pri tem uspešna. Velikokrat se namreč zgodi, da podjetja ponovijo razpis za delovno mesto, saj v prvem krogu niso našla ustreznega kadra. V nadaljevanju bi lahko preverili, zakaj podjetja ne dobijo ustreznih kadrov oz. kateri dejavniki so ključni pri izboru, da bi se mladi lahko bolje pripravili na čas, ko bodo iskali zaposlitev.

SKLEP

Mladi se soočajo z negotovostjo pri prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela. Močno se namreč spreminja položaj mladih, saj se ta prehod podaljšuje in samo izobraževanje traja dlje časa, kot bi sicer. Izobraževanje je postalo ena izmed prednostnih nalog Evrope. Ta je namreč zaradi pandemije COVID-19 sprejela akcijski načrt za digitalno izobraževanje, ki bo trajal od leta 2021 do leta 2027. EU se zaveda, da je izobraževanje potrebno prilagoditi vsem spremembam in izzivom, s katerimi se svet v tem trenutku spopada. Zato je tudi sprejela takšen načrt, da bodo do digitalnega učenja dostopale tudi bolj ranljive skupine otrok.

Mladim je zelo pomembno, da bi se zaposlili v podjetjih, kjer bi se na delovnem mestu dobro počutili. Zelo si želijo delati v prijetnem in dobrem kolektivu, s katerimi bi lahko gradili dobre medsebojne odnose tako z nadrejenimi kot sodelavci. Seveda pa si v tem

svetu, v katerem se zelo hitro spreminjajo potrebe zaposlovanju, želijo imeti tudi varnost zaposlitve ter možnosti napredovanja in osebne rasti. Seveda pa si želijo biti za dobro opravljeno delo tudi ustrezno nagrajeni. Nagrade namreč motivirajo zaposlene, da vlagajo v delo še več svojega truda.

Mladi so vse bolj pripravljeni zaradi zaposlitve tudi na preseljevanje znotraj države. Veliko pa jih odhaja na delo tudi v tujino za dlje časa. Večinoma odhajajo bolje izobraženi mladi in tisti, ki si to lahko privoščijo. Večina mladih si ne želi delati v tujini, saj je svoje domače okolje zelo težko zapustiti in se podati na neznano pot.

Vsi mladi nimajo možnosti po izobraževanju in usposabljanju ter so prisiljeni v opustitev šolanja. Velikokrat se to zgodi zaradi finančnega stanja družine in se tako mladi hitro zaposlijo, da le imajo plačano delo. Mladim, ki imajo možnost izobraževanja, se z višanjem izobrazbe povečuje tudi želja po boljšem nenehnem napredovanju in boljšem življenju. Pri iskanju zaposlitve jim je zelo pomembno, da bodo lahko v podjetju, ki se bodo zaposlili, napredovali in imeli možnost osebnega razvoja ter dodatnega izobraževanja. Za napredek, dodatne ugodnosti in nagrajenost so pripravljeni vložiti tudi veliko časa v izobraževanje in usposabljanje.

V današnjem času imajo mladi na voljo veliko različnih poti, da najdejo zaposlitev. Mladi v Osrednjeslovenski regiji najpogosteje iščejo zaposlitev preko ZRSZ in iščejo zaposlitve tudi preko vez in poznanstev. Epidemija COVID-19 je poslabšala razmere na trgu dela, saj so delodajalci previdni pri zaposlovanju kadra, saj nihče ne zna predvideti, kaj bo prinesla prihodnost oz. kdaj bo nastopila finančna kriza. Zato so mladi tudi včasih prisiljeni sprejeti podplačana dela, da le imajo možnost biti finančno neodvisni oz. da lahko preživijo. Seveda pa raje sprejmejo podplačana dela v tistih podjetjih, v katerih vidijo možnosti dolgoročnega sodelovanja.

Mladi imajo danes veliko različnih možnosti za zaposlitev. Zaposlitev lahko iščejo tako v Sloveniji kot tujini. Pot do tujine si lahko tlakujejo tudi s študijem v tujini. Mobilnost je resda velikokrat povezana s privilegijem posameznika, kot je npr. izobrazba, znanje tujih jezikov. V migracije pa so nekateri celo prisiljeni zaradi dejavnikov potiska ali dejavnikov privlačnosti. Migriranje je bolj pogosto pri preseljevanju izobraženih mladih iz manj razvitih v bolj razvite države. Seveda pa tudi migracije vplivajo na matično državo in ima nanjo lahko negativen vpliv. Na mlade pa ima to lahko pozitiven vpliv, saj postanejo samostojnejši in strpnejši do drugih kultur.

Na podlagi raziskave, ki sem jo opravila med mladimi iskalci zaposlitve v Sloveniji, me veseli, da mi je uspelo odgovoriti na vsa glavna raziskovalna vprašanja, ki sem si jih postavila. Osredotočila sem se raziskovati dejavnike, ki so mladim zelo pomembni in ki vplivajo na njih pri iskanju zaposlitve ter kakšne želje imajo glede zaposlitve. Uspelo mi je tudi pokazati, da obstajajo razlike med mladimi, ki aktivno iščejo zaposlitev, in tistimi, ki

ne. Zelo pa me tudi veseli, da mi je uspelo pokazati tudi razlike med mladimi glede na stopnjo izobrazbe.

LITERATURA IN VIRI

1. Acharya, N. & Jochi, S. (2009). Influence of Parents's Education on Achievement Motivation of Adolescents. *Indian Journal Social Science Researches*, 6(1), 72–79.
2. Aina, C. & Nicoletti, C. (2018). The intergenerational transmission of liberal professions. *Labour Economics*, 51, 108–120.
3. Allen, J. P., Coenen, J. B. & Van der Velden, R. (2011). *The role of higher education in producing relevant competences*. Pridobljeno 1. februarja 2021 iz <https://core.ac.uk/download/pdf/237420508.pdf>
4. Archambault, I., Janosz, M. & Mc Andrew, M. (2017). Individual, social and family factors associated with high school dropout among low-SES youth: Differential effects as a function of immigrant status. *British Journal of Educational Psychology*, 87(3), 456–477.
5. Ayllón, S. & Ferreira Batista, N. (2018). Unemployment, drugs and attitudes among European youth. *Journal of Health Economics*, 57, 236–248.
6. Axe, J., Childs, E. & Manion, K. (2020). *In search of employment: Tackling youth homelessness and unemployment*. Pridobljeno 4. julija 2020 iz <https://www-sciencedirect-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/science/article/pii/S0190740919308369?via%3Dihub>
7. Bahovec, I. (2010). Religija kot vir socialnega kapitala: prostovoljstvo, združenja, zaupanje. *Družbene razprave*, XXVI, 26(63), 29–48.
8. Baoxi, L., Shixiong, C. & De, X. (2020). *The impacts of environmental pollution and brain drain on income inequality*. Pridobljeno 5. maja 2021 iz <https://www-sciencedirect-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/science/article/pii/S1043951X2030078X>
9. BBC. (brez datuma). *Push and pull factors*. Pridobljeno 20. januarja iz <https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/z3p4b82/revision/1>
10. Beam, A. E. (2016). Do job fairs matter? Experimental evidence on the impact of job-fair attendance. *Journal of Development Economics*, 120(C), 32–40.
11. Beene, R. (2009). Cover letter perfect. *Crain's Detroit Business*, 25(10), 9–10.
12. Caliendo, M. & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1–30.
13. Carless, A. S. & Wintle, J. (2007). Applicant Attraction: The role of recruiter function, work–life balance policies and career salience. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(4), 394–404.
14. Carlsson, M., Eriksson, S. & Rooth, Dan-Olof, R. (2018). Job search methods and wages: Are natives and immigrants different? *The Manchester School*, 86(2), 219–247.
15. Castaño, Muñoz, J., Redecker, C. & Punie, Y. (2014). Open Education 2030: planning the future of adult learning in Europe. *The Journal of Open*, 28(3), 171–186.

16. Cefalo, R., Scandurra, R. & Kazepov, Y. (2020). Youth Labor Market Integration in European Regions. *MDPI journals*, 12(9), 1–18.
17. Čehovin, J. (brez datuma). *Kako dolga naj bo prošnja za delo?* Pridobljeno 20. avgusta 2021 iz <https://prosnja.si/author/admin/>
18. Damjanović, A. (brez datuma). *Kratka predstavitev delovanja kadrovskih agencij.* Pridobljeno 1. februarja 2021 iz <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/kratka-predstavitev-delovanja-kadrovskih-agencij-3577>
19. Evropska komisija. (2020). *Izobraževanje in usposabljanje.* Pridobljeno 20. aprila 2021 iz https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_sl
20. Evropska komisija. (2021). *A new Erasmus+ App for the new Erasmus+ programme.* Pridobljeno 1. februarja 2021 iz https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/news/new-erasmus-app-new-erasmus-programme_sl
21. Evropska komisija. (brez datuma). *Mreža EURES.* Pridobljeno 22. avgusta 2021 iz <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2547&acro=faq&lang=sl>
22. Eurostat. (2015). *Being young in Europe today.* Pridobljeno 2. julija 2020 iz <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-05-14-031>
23. Eurostat. (2020). *Being young in Europe today – labour market – access and participation.* Pridobljeno 10. junija 2020 iz https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Being_young_in_Europe_today_-_labour_market_-_access_and_participation
24. Eurostat. (2021). *Unemployment statistics.* Pridobljeno 2. junija 2021 iz https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Unemployment_statistics
25. Feldman, C. D., Leana, C. R. & Bolino, M. C. (2002), Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453–471.
26. Filipovič, Hrast, M. & Rakar, T. (2019). *Socialna politika danes in jutri.* Ljubljana: FDV.
27. Görlich, A. & Katznelson, N. (2018) Young people on the margins of the educational system: following the same path differently. *Educational Research*, 60(1), 47–61.
28. International labour organization. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Tehnology and the future of jobs.* Pridobljeno 28. julija 2020 iz https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
29. Inanc, H. (2020). *Breaking down the numbers: What does COVID-19 mean for youth unemployment?* Pridobljeno 5. julija 2020 iz <https://scholar.google.com/citations?user=f7SxXjEAAAJ&hl=sl&oi=sra>
30. Jones, S. R. G. (1989). Job search methods intensity and effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 51(3), 277–296.
31. Kanjuo, Mrčela, A. & Ignjatović, M. (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21.stoletja. *Teorija in Praksa*, 52(3), 350–379.

32. Kawai, N. & Mohr, A. (2017). How does perceived underemployment influence expatriate job-related outcomes? A moderated mediation study. *International journal of human resource management*, 31(7), 908–934.
33. Kesharwani, A. (2019). Do (how) digital native adopt a new technology differently than digital immigrants? A longitudinal study. *Information & Management*, 57(2), 1–16.
34. Kramberger, A., Ignjatovič, M. & Trbanc, M. (2007). *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: FDV.
35. Knez, N., Petrič, P. & Tement, S. (2014). *Mladi, zaposljivost in zdravje: zbornik znanstveno – raziskovalnih prispevkov*. Maribor: Filozofska fakulteta Maribor.
36. Kovač, J. (2012). *Kje in kako iščem zaposlitev*. Pridobljeno 28. julija 2021 iz https://www.ess.gov.si/_files/4340/kje_in_kako_iscem_zaposlitev.pdf
37. Lain, Kennedy, J. (2013). *Job Search Letters For Dummies*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
38. Lavrič, M., Flere, S., Tavčar Kranjc, M., Klanjšek, R., Musil, B., Andrej, N., Kirbiš, A., Divjak, M. & Lešek, P. (2011). *Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Maribor: Aristej, 2011.
39. Lulle, A. & King, R. (2019). Youth Mobility and Well-being: Transitions and Intersections. *Nordic journal of migration research*, 9(2), 151–159.
40. Mazzarol, T. & Soutar, Geoffrey, N. (2002). »Push-pull« factors influencing international student destination choice. *International journal of education management*, 16(2), 82–90.
41. Micík, M. & Micudová, K. (2018). Employer Brand Building: Using Social Media and Career Websites to Attract Generation Y. *Economics & Sociology*, 11(3), 171–189.
42. Mizen, P. & Robertson, A. (2020). Agents of transition? Young workers experiences of using private employment agencies in three Midlands cities. *Journal of Youth Studies*, 1–16.
43. Mlakar, P. (2014). *Mladi: Otopeli in brez motivacije za življenje*. Pridobljeno 10. avgusta 2021 iz <https://www.dnevnik.si/1042686325>
44. Moore, S. (1997). *Sociologija*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
45. Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N. & Vodovnik, Z. (2002). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Založba FDV.
46. Murphy, A, K. Blustein, L, D. & Platt, G, M. (2010). The College-to-Career Transition: An Exploration of Emerging Adulthood. *Journal of counseling and development*, 88(2), 174–181.
47. Naterer, A., Lavrič, M., Klanjšek, R., Flere, S., Rutar, T., Lahe, D., Kuhar, M., Hlebec, V., Cupar, T. & Kobše, Ž. (2019). *Slovenska mladina 2018/2019*. Pridobljeno 5. julija 2021 iz <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/15296.pdf>
48. Novak, V. (2008). *Kadrovanje*. Kranj: Moderna organizacija.
49. Novak, V. & Žnidaršič, A. (2018). The Transition of Young People from Study to Employment in the Student Work., *Organizacija*, 51(3), 195–206.

50. Okoye, D. (2016). Can brain drain be good for human capital growth? Evidence from cross-country skill premiums and education costs. *Economic Analysis and Policy*, 49, 74–99.
51. Oommen, E. T. (2019). Privilege and youth migration: polarised employment patterns of youth mobility in London. *Journal of ethnic and migration studies*, 1–17.
52. O'Reilly, J., Leschke, J. & Villa, P. (2018). *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*. New York: Oxford University Press.
53. Pavlin, S. (2019). *Naproti nacionalnemu sistemu spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov?* Ljubljana: Založba FDV.
54. Pedulla, S. D. & Muller - Gastell, K. (2019). *Nonstandard Work and the Job Search Process: Application Pools, Search Methods, and Perceived Job Quality*, 5(4), 130–158.
55. Pettinger, T. (2019). *Reasons for Youth Unemployment*. Pridobljeno 5. februarja 2021 iz <https://www.economicshelp.org/blog/517/economics/reasons-for-youth-unemployment/>
56. Prachi, J. (2020). *Youth Unemployment and Causes*. Pridobljeno 4. julija 2020 iz <https://www.managementstudyguide.com/youth-unemployment-and-causes.htm>
57. Prah, G. (brez datuma). *Aktivne oblike iskanja zaposlitve – 1. del*. Pridobljeno 6. avgusta 2020 <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/aktivne-oblike-iskanja-zaposlitve-1del-3445>
58. Prežej, B. & Svetlik, I. (1992). *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja: zbornik*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče d. o. o.
59. Pultz, S. (2018). *Shame and passion: The affective governing of young unemployed people*. 28(3), 358–381.
60. PWC. (2011). *Millennials at work: Reshaping the workplace*. Pridobljeno 5. avgusta 2020 iz <https://www.pwc.de/de/prozessoptimierung/assets/millennials-at-work-2011.pdf>
61. Ramšak, M. (2019) »*Iskanje prve zaposlitve: najbolj stresno obdobje mladega človeka ali priložnost za osebno rast?*« Pridobljeno 30. julija 2021 iz <http://www.zavod-zaposlise.si/iskanje-prve-zaposlitve-najbolj-stresno-obdobje-mladega-cloveka-ali-priloznost-za-osebno-rast/>
62. Riley, J. (brez datuma). *The push-pull factors of migration*. Pridobljeno 20. januarja 2021 iz <https://www.tutor2u.net/geography/reference/the-push-pull-factors-of-migration>
63. Rozman, R. & Kovač, J. (2012). *Management*. Ljubljana: GV Založba.
64. Sulejman, R. (2020). *The Influence of Entrepreneurship in Youth Unemployment in Transition and MENA Countries*. Pridobljeno 5. julija 2020 iz https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=348570
65. Statistični urad Republike Slovenije. (brez datuma). *Stopnja tveganja revščine v 2018 glede na 2017 nespremenjena (13,3%), prag tveganja revščine višji*. Pridobljeno 4. julija 2020 iz <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8175>
66. Svetlik, I. (1993). *Izobraževanje in trg dela*. Ljubljana: Andragoški center RS.

67. Svetlik, I. Glazer, J. & Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: FDV.
68. Tominc, P., Čančer, V. & Rožman, M. (2018). *Zbirka vaj za predmet metode raziskovanja*. Maribor: Univerzitetna založba Univerze.
69. Tomori, M. (1994). *Knjiga o družini*. Ljubljana: EWO.
70. Waldman, J. (2013). *Job Searching With Social Media For Dummies*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
71. World Employment Confederation. (2020). *Economic Report 2020*. Pridobljeno 31. januarja 2021 iz <https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>
72. Vidic, J. (2016). *Povej mi, kdo so tvoji starši in povem ti, kje se boš šolal*. Pridobljeno 5. avgusta 2020 iz <https://val202.rtvsl.si/2016/05/botrstvo-41/>
73. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2015). *Mladi in trg dela*. Pridobljeno 24. julija 2020 iz https://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf
74. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2021). *Mladi (od 15 do 29 let) na trgu dela*. Pridobljeno 5. junija 2021 iz https://www.ess.gov.si/_files/13921/Mladi_2021.pdf
75. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma). *Predstavitev*. Pridobljeno 16. avgusta 2020 iz https://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev
76. Žagar, A. (2018). *Študentska napotnica ali pogodba o zaposlitvi: kaj je za delodajalce ugodnejše?* Pridobljeno 5. maja 2021 iz <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/studentska-napotnica-ali-pogodba-o-zaposlitvi-kaj-je-za-delodajalce-ugodnejse>
77. Žorž, A. & Hadalin, Š. (2018). *Poročilo analize stanja na trgu dela: Zaposlovanje mladih ter upravljanje z mlajšimi zaposlenimi v Sloveniji in tujini*. Pridobljeno 10. avgusta 2020 iz <https://rgzc.gzs.si/Portals/rgzc-gzs/Analiza%20mladi.pdf>

PRILOGE

Priloga 1: SPSS - rezultati analize za načine iskanja zaposlitve

Tabela 1: Načini iskanja zaposlitve

	nikoli	nekajkrat letno/ zelo redko	mesečno/ redko	tedensko/ občasno	dnevno/ pogosto	večkrat dnevno/ zelo pogosto	Povprečje	Standardni odklon
ZRSZ	19 16,80%	7 6,20%	2 1,80%	33 29,20%	32 28,30%	20 17,70%	3,99	1,67
družbenih in socialnih omrežij (facebook, twiter, instagram)	26 23,00%	8 7,10%	8 7,10%	34 30,10%	18 15,90%	19 16,80%	3,59	1,77
zasebnih agencij	28 24,80%	5 4,40%	6 5,30%	40 35,40%	25 22,10%	9 8,00%	3,50	1,66
posrednikov zaposlitve	26 23,00%	5 4,40%	8 7,10%	41 36,30%	30 26,50%	3 2,70%	3,47	1,56
spletnih strani	29 25,70%	17 15,00%	9 8,00%	31 27,40%	12 10,60%	15 13,30%	3,22	1,75
sorodnikov, znancev, prijateljev	7 6,20%	58 51,30%	25 22,10%	19 16,80%	1 0,90%	3 2,70%	2,63	1,04
LinkedIn	70 61,90%	3 2,70%	6 5,30%	26 23,00%	7 6,20%	1 0,90%	2,12	1,52

se nadaljuje

Tabela 1: Načini iskanja zaposlitve (nad.)

neposredno kontaktiranje podjetij	66 58,40%	36 31,90%	2 1,80%	8 7,10%	0 0,00%	1 0,90%	1,61	0,94
kariernih sejmov	64 56,60%	45 39,80%	1 0,90%	2 1,80%	0 0,00%	1 0,90%	1,51	0,75
Speed recruiting dogodkov (hitri predstavitveni dogodki)	107 94,70%	5 4,40%	0 0,00%	1 0,90%	0 0,00%	0 0,00%	1,07	0,35

Vir: lastno delo.

Tabela 2: Kolmogorov-Smirnovim test za načine iskanja zaposlitve

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
spletnih strani	,185	113	,000	,883	113	,000
družbenih in socialnih omrežij (Facebook, Twitter, Instagram)	,219	113	,000	,872	113	,000
sorodnikov, znancev, prijateljev	,303	113	,000	,824	113	,000
kariernih sejmov	,321	113	,000	,616	113	,000
neposredno kontaktiranje podjetij	,326	113	,000	,659	113	,000
LinkedIn	,388	113	,000	,698	113	,000
posrednikov	,288	113	,000	,826	113	,000
speedrecruting						
dogodkov (hitra predstavitev delodajalcem)	,528	113	,000	,208	113	,000
zasebnih agencij	,274	113	,000	,846	113	,000
ZZRS	,254	113	,000	,842	113	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Vir: lastno delo.

Priloga 2: SPSS - rezultati analize iskanja zaposlitve preko poznanstva

Tabela 3: Iskanje zaposlitve preko poznanstva

	nobenega	1 osebo	med 2 in 5 oseb	med 6 in 10 oseb	več kot 10 oseb
sorodnike	10 8,8%	18 15,9%	70 61,9%	14 12,4%	1 0,9%
znance, prijatelje, sosede	11 9,7%	5 4,4%	54 47,8%	21 18,6%	22 19,5%
nekdanje sodelavce	58 51,3%	27 23,9%	27 23,9%	1 0,9%	0 0,0%
skupnosti na družbenih omrežij omrežjih (zaposlitvene skupine)	91 80,5%	16 14,2%	3 2,7%	3 2,7%	0 0,0%

Vir: lastno delo.

Priloga 3: SPSS - rezultati analize vpliva dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve

Tabela 4: Vpliv dejavnikov pri iskanju zaposlitve

	N	Minimum	Maximum	Povprečje	Standardni odklon
delovne izkušnje	113	1	5	4,55	0,77
kompetence	113	1	5	4,50	0,81
osebne lastnosti (motiviranost, pridnost)	113	1	5	4,36	0,78
specializirana znanja	113	1	5	4,35	0,82
formalna izobrazba	113	1	5	4,31	0,87
zveze in poznanstva	113	1	5	4,15	0,97
dodatna usposabljanja (tečajji)	113	1	5	4,12	0,95
komunikativnost	113	1	5	4,12	0,89
videz	113	1	5	3,45	1,12
zdravje	113	1	5	3,44	1,12
starost	113	1	5	3,20	1,17
geografska oddaljenost	113	1	5	3,19	1,21
sreča	113	1	5	3,19	1,18
družinsko okolje (spodbuda, podpora)	113	1	5	3,07	1,33
spol	113	1	5	2,76	1,14
prostovoljstva	113	1	5	2,44	1,16
drugo	0				

Vir: lastno delo.

Tabela 5: Vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve

	N	Minimum	Maximum	Povprečje	Standardni odklon
dobri odnosi z nadrejenimi	113	2	5	4,57	0,71
dobri odnosi s sodelavci	113	3	5	4,53	0,64
varnost zaposlitve	113	2	5	4,34	0,71
cenjenost na delovnem mestu	113	3	5	4,27	0,55
stabilnost podjetja	113	2	5	4,26	0,68
usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	113	1	5	4,24	0,68
medsebojna pomoč	113	2	5	4,24	0,64
osebni razvoj	113	1	5	4,21	0,71
možnost napredovanja	113	1	5	4,14	0,77
možnost dodatnega usposabljanja, izobraževanja	113	2	5	4,04	0,79
pohvala nadrejenih	113	2	5	4,04	0,60
fleksibilno delo	113	2	5	3,93	0,86
visoka plača	113	2	5	3,92	0,68
vrednote podjetja	113	2	5	3,90	0,71
dela prosti vikendi in prazniki	113	1	5	3,87	1,07
nagrajevanje	113	2	5	3,81	0,71
raznolikost na delovnem mestu	113	2	5	3,79	0,87
dodatne ugodnosti	113	1	5	3,75	0,81
zanimive delovne naloge	113	2	5	3,75	0,84
ugled podjetja	113	2	5	3,72	0,76

se nadaljuje

Tabela 5: Vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve (nad.)

enoizmensko delo	113	1	5	3,65	1,07
družbeno odgovorno podjetje	113	2	5	3,56	0,76
bližina doma	113	1	5	3,49	1,05
druženje (izleti, team buildingi)	113	1	5	3,48	0,99
osebni vpliv	113	2	5	3,38	0,83
priložnost za vodenje	113	1	5	3,33	0,91
št. dni letnega dopusta	113	1	5	3,27	0,96
delo od doma	113	1	5	3,16	1,15
upokojitveni paket	113	1	5	3,08	0,91
kombiniranje lokacije dela	113	1	5	2,67	1,34
možnost dela v tujini	113	1	5	2,30	1,27
službeni avto	113	1	5	1,96	1,03

Vir: lastno delo.

Priloga 4: SPSS – rezultati analize za vpliv dejavnikov med skupinama

Tabela 6: Kolmogorov-Smirnovim test vpliva dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
bližina doma	,191	113	,000	,900	113	,000
ugled podjetja	,264	113	,000	,850	113	,000
družbeno odgovorno podjetje	,283	113	,000	,834	113	,000
stabilnost podjetja	,267	113	,000	,788	113	,000
vrednote podjetja	,307	113	,000	,821	113	,000
varnost zaposlitve	,275	113	,000	,755	113	,000
možnost napredovanja	,276	113	,000	,797	113	,000
priložnost za vodenje	,209	113	,000	,886	113	,000
možnost dodatnega usposabljanja, izobraževanja	,239	113	,000	,838	113	,000
možnost dela v tujini	,204	113	,000	,855	113	,000

se nadaljuje

*Tabela 6: Kolmogorov-Smirnovim test vpliva dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve
(nad.)*

kombiniranje lokacije dela	,160	113	,000	,889	113	,000
osebni razvoj	,294	113	,000	,743	113	,000
visoka plača	,307	113	,000	,814	113	,000
nagrajevanje	,293	113	,000	,831	113	,000
dodatne ugodnosti	,275	113	,000	,856	113	,000
št. dni letnega dopusta	,210	113	,000	,896	113	,000
druženje (izleti, team buildingi)	,216	113	,000	,890	113	,000
usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	,282	113	,000	,756	113	,000
delo od doma	,184	113	,000	,913	113	,000
zanimive delovne naloge	,231	113	,000	,856	113	,000
raznolikost na delovnem mestu	,215	113	,000	,861	113	,000
fleksibilno delo	,196	113	,000	,848	113	,000
enoizmensko delo	,196	113	,000	,888	113	,000
cenjenost na delovnem mestu	,362	113	,000	,721	113	,000
pohvala nadrejenih	,338	113	,000	,756	113	,000
medsebojna pomoč	,299	113	,000	,775	113	,000
prijetno delovno vzdušje	,353	113	,000	,701	113	,000
dobri odnosi s sodelavci	,378	113	,000	,692	113	,000
dobri odnosi z nadrejenimi	,403	113	,000	,648	113	,000
službeni avto	,232	113	,000	,820	113	,000
upokojitveni paket	,252	113	,000	,889	113	,000
osebni vpliv	,288	113	,000	,854	113	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Vir: lastno delo.

Tabela 7: Rezultati Mann-Whitney U testa vpliva dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve med skupinama

Ali aktivno iščete redno zaposlitev?		N	Povprečni rang	Mann-Whitney U test	P
bližina doma	Da	90	58,47	903,000	0,327
	Ne	23	51,26		
	Skupaj	113			
ugled podjetja	Da	90	58,09	937,000	0,448
	Ne	23	52,74		
	Skupaj	113			
družbeno odgovorno podjetje	Da	90	53,96	761,500	0,034
	Ne	23	68,89		
	Skupaj	113			
stabilnost podjetja	Da	90	57,99	945,500	0,480
	Ne	23	53,11		
	Skupaj	113			
vrednote podjetja	Da	90	57,46	994,000	0,743
	Ne	23	55,22		
	Skupaj	113			
varnost zaposlitve	Da	90	60,31	737,000	0,018
	Ne	23	44,04		
	Skupaj	113			
možnost napredovanja	Da	90	57,34	1004,000	0,807
	Ne	23	55,65		
	Skupaj	113			
priložnost za vodenje	Da	90	54,93	849,000	0,158
	Ne	23	65,09		
	Skupaj	113			
možnost dodatnega usposabljanja, izobraževanja	Da	90	58,37	911,500	0,345
	Ne	23	51,63		
	Skupaj	113			
možnost dela v tujini	Da	90	53,47	717,500	0,019
	Ne	23	70,80		
	Skupaj	113			
kombiniranje lokacije dela	Da	90	53,81	747,500	0,036
	Ne	23	69,50		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 7: Rezultati Mann-Whitney U testa vpliva dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve med skupinama (nad.)

osebni razvoj	Da	90	59,07	848,500	0,130
	Ne	23	48,89		
	Skupaj	113			
visoka plača	Da	90	58,59	891,500	0,248
	Ne	23	50,76		
	Skupaj	113			
nagrajevanje	Da	90	60,51	719,500	0,013
	Ne	23	43,28		
	Skupaj	113			
dodatne ugodnosti	Da	90	59,44	815,500	0,089
	Ne	23	47,46		
	Skupaj	113			
št. dni letnega dopusta	Da	90	56,79	1016,500	0,889
	Ne	23	57,80		
	Skupaj	113			
druženje (izleti, team buildingi)	Da	90	59,12	844,000	0,151
	Ne	23	48,70		
	Skupaj	113			
usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	Da	90	56,70	1008,000	0,828
	Ne	23	58,17		
	Skupaj	113			
dela prosti vikendi in prazniki	Da	90	56,33	975,000	0,654
	Ne	23	59,61		
	Skupaj	113			
delo od doma	Da	90	58,91	863,000	0,204
	Ne	23	49,52		
	Skupaj	113			
zanimive delovne naloge	Da	90	55,44	895,000	0,289
	Ne	23	63,09		
	Skupaj	113			
raznolikost na delovnem mestu	Da	90	56,43	983,500	0,698
	Ne	23	59,24		
	Skupaj	113			
fleksibilno delo	Da	90	56,07	951,500	0,530
	Ne	23	60,63		
	Skupaj	113			
enoizmensko delo	Da	90	57,58	982,500	0,698
	Ne	23	54,72		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 7: Rezultati Mann-Whitney U testa vpliva dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve med skupinama (nad.)

cenjenost na delovnem mestu	Da	90	59,26	832,000	0,090
	Ne	23	48,17		
	Skupaj	113			
pohvala nadrejenih	Da	90	57,56	984,500	0,664
	Ne	23	54,80		
	Skupaj	113			
medsebojna pomoč	Da	90	58,07	938,500	0,437
	Ne	23	52,80		
	Skupaj	113			
prijetno delovno vzdušje	Da	90	57,43	996,500	0,753
	Ne	23	55,33		
	Skupaj	113			
dobri odnosi s sodelavci	Da	90	56,24	967,000	0,574
	Ne	23	59,96		
	Skupaj	113			
službeni avto	Da	90	51,01	496,000	0,000
	Ne	23	80,43		
	Skupaj	113			
upokojitveni paket	Da	90	52,79	656,000	0,004
	Ne	23	73,48		
	Skupaj	113			
osebni vpliv	Da	90	53,17	690,500	0,008
	Ne	23	71,98		
	Skupaj	113			
dobri odnosi z nadrejenimi	Da	90	59,21	836,500	0,086
	Ne	23	48,37		
	Skupaj	113			

Vir: lastno delo.

Priloga 5: SPSS – rezultati analize vpliva dejavnikov med skupinama

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo

Stopnja izobrazbe	N	Povprečni rang	H	P	
bližina doma	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	58,46	0,600	0,896
	višješolska VI/1.	10	50,45		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	57,09		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	54,78		
	Skupaj	113			
ugled podjetja	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	48,08	11,047	0,011
	višješolska VI/1.	10	56,70		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	68,82		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	62,94		
	Skupaj	113			
družbeno odgovorno podjetje	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	53,75	1,824	0,610
	višješolska VI/1.	10	60,35		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	58,61		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	66,72		
	Skupaj	113			
stabilnost podjetja	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	55,71	5,824	0,120
	višješolska VI/1.	10	40,10		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	64,28		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	53,11		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

vrednote podjetja	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	52,11	4,960	0,175
	višješolska VI/1.	10	52,00		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	62,47		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	69,89		
	Skupaj	113			
varnost zaposlitve	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	56,94	1,135	0,769
	višješolska VI/1.	10	51,95		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	59,99		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	50,39		
	Skupaj	113			
možnost napredovanja	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,99	5,925	0,115
	višješolska VI/1.	10	48,15		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	64,03		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	68,33		
	Skupaj	113			
priložnost za vodenje	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	55,94	1,336	0,721
	višješolska VI/1.	10	67,10		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	55,26		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	59,72		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

možnost dodatnega usposabljanja, izobraževanja	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	48,20	14,552	0,002
	višješolska VI/1.	10	45,50		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	70,41		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	67,94		
	Skupaj	113			
možnost dela v tujini	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	59,46	1,161	0,762
	višješolska VI/1.	10	49,90		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	54,53		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	60,06		
	Skupaj	113			
kombiniranje lokacije dela	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,21	4,099	0,251
	višješolska VI/1.	10	65,20		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	60,78		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	68,00		
	Skupaj	113			
osebni razvoj	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	48,90	11,195	0,011
	višješolska VI/1.	10	53,30		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	68,75		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	61,89		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

visoka plača	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,58	5,479	0,140
	višješolska VI/1.	10	55,95		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	65,76		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	54,89		
	Skupaj	113			
nagrajevanje	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,24	9,481	0,024
	višješolska VI/1.	10	47,40		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	68,92		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	53,17		
	Skupaj	113			
dodatne ugodnosti	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,30	4,679	0,197
	višješolska VI/1.	10	58,60		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	61,91		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	69,94		
	Skupaj	113			
št. dni letnega dopusta	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	61,15	2,831	0,418
	višješolska VI/1.	10	53,60		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	54,78		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	44,33		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

druženje (izleti, team buildingi)	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	52,21	7,411	0,060
	višješolska VI/1.	10	47,70		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	68,04		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	50,50		
	Skupaj	113			
usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	56,76	1,018	0,797
	višješolska VI/1.	10	49,10		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	58,45		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	61,17		
	Skupaj	113			
dela prosti vikendi in prazniki	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	53,67	12,592	0,006
	višješolska VI/1.	10	54,30		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	68,87		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	30,61		
	Skupaj	113			
delo od doma	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	50,05	12,229	0,007
	višješolska VI/1.	10	61,65		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	70,14		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	39,56		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

zanimive delovne naloge	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,46	6,593	0,086
	višješolska VI/1.	10	47,50		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	66,53		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	61,83		
	Skupaj	113			
raznolikost na delovnem mestu	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	45,20	19,349	0,000
	višješolska VI/1.	10	56,80		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	73,84		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	59,56		
	Skupaj	113			
fleksibilno delo	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	50,62	5,917	0,116
	višješolska VI/1.	10	55,25		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	66,39		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	59,00		
	Skupaj	113			
enoizmensko delo	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,70	17,172	0,001
	višješolska VI/1.	10	65,20		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	69,95		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	26,22		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

cenjenost na delovnem mestu	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	53,79	2,682	0,443
	višješolska VI/1.	10	53,75		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	63,03		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	55,11		
	Skupaj	113			
pohvala nadrejenih	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	53,92	2,415	0,491
	višješolska VI/1.	10	55,10		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	62,55		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	54,83		
	Skupaj	113			
medsebojna pomoč	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	51,32	6,222	0,101
	višješolska VI/1.	10	51,00		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	65,47		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	63,22		
	Skupaj	113			
prijetno delovno vzdušje	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	52,85	2,784	0,426
	višješolska VI/1.	10	63,60		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	61,75		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	55,44		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

dobri odnosi s sodelavci	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	54,75	3,641	0,303
	višješolska VI/1.	10	45,60		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	62,79		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	59,22		
	Skupaj	113			
dobri odnosi z nadrejenimi	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	58,44	3,367	0,338
	višješolska VI/1.	10	51,40		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	59,67		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	43,00		
	Skupaj	113			
službeni avto	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	58,63	0,528	0,913
	višješolska VI/1.	10	51,50		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	55,87		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	57,78		
	Skupaj	113			
upokojitveni paket	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	59,38	1,090	0,780
	višješolska VI/1.	10	60,40		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	53,47		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	53,33		
	Skupaj	113			

se nadaljuje

Tabela 8: Kruskal-Wallis test vpliv dejavnikov na mlade pri iskanju zaposlitve glede na izobrazbo (nad.)

osebni vpliv	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	56	55,43	0,587	0,899
	višješolska VI/1.	10	54,70		
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	38	58,71		
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	9	62,11		
	Skupaj	113			

Vir: lastno delo.

Priloga 6: SPSS - rezultati analize za podplačano delo

Tabela 9: Kolmogorov-Smirnovim test, v katerih primerih bi mladi sprejeli podplačano delo glede na skupino

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Predolgo že išcem zaposlitev v mojem poklicu.	,288	113	,000	,806	113	,000
Porabil/a sem že vsa privarčevana sredstva.	,342	113	,000	,722	113	,000
Doma se dolgočasim zato bom začasno sprejel/a slabše delovno mesto.	,371	113	,000	,702	113	,000
Domači me grdo gledajo, ker nič ne prispevam v gospodinjstvo.	,399	113	,000	,654	113	,000
Zaradi trenutnih razmer glede COVID-19 bi sprejel/a kakršnokoli delo, da le imam zaposlitev.	,264	113	,000	,833	113	,000
Sprejel/a bi slabše delovno mesto v podjetju, kjer bi lahko napredoval/a.	,238	113	,000	,833	113	,000
Nimam podpore, da bi iskal/a zaposlitev, ki bi me veselila.	,352	113	,000	,727	113	,000
Sprejel/a bi slabše delovno mesto, da bi bil/a še naprej finančno neodvisen/a.	,207	113	,000	,867	113	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Vir: lastno delo.

Priloga 7: SPSS - rezultati analize vpliva dejavnikov glede na stopnjo izobrazbe

Tabela 9: Iskanje zaposlitve preko poznanstva

			sorodnike					Skupaj
			nobenega	1 osebo	med 2 in 5 oseb	med 6 in 10 oseb	več kot 10 oseb	
Stopnja izobrazbe	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	f % Stopnja izobrazbe	6 10,7%	7 12,5%	38 67,9%	4 7,1%	1 1,8%	56 100,0%
	višješolska VI/1.	f % Stopnja izobrazbe	1 10,0%	2 20,0%	5 50,0%	2 20,0%	0 0,0%	10 100,0%
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	f % Stopnja izobrazbe	3 7,9%	8 21,1%	22 57,9%	5 13,2%	0 0,0%	38 100,0%
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	f % Stopnja izobrazbe	0 0,0%	1 11,1%	5 55,6%	3 33,3%	0 0,0%	9 100,0%
	Skupaj	f % Stopnja izobrazbe	10 8,8%	18 15,9%	70 61,9%	14 12,4%	1 ,9%	113 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,986 ^a	12	,704
Likelihood Ratio	9,283	12	,679
Linear-by-Linear Association	,769	1	,381
N of Valid Cases	113		

a. 13 cells (65,0%) have expected f less than 5. The minimum expected f is ,08.

Stopnja izobrazbe * znance, prijatelje, sosede

Crosstab

			znance, prijatelje, sosede					Skupaj
			nobenega	1 osebo	med 2 in 5 oseb	med 6 in 10 oseb	več kot 10 oseb	
Stopnja izobrazbe	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	f % Stopnja izobrazbe	6 10,7%	4 7,1%	27 48,2%	9 16,1%	10 17,9%	56 100,0%
	višješolska VI/1.	f % Stopnja izobrazbe	2 20,0%	0 0,0%	4 40,0%	2 20,0%	2 20,0%	10 100,0%
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	f % Stopnja izobrazbe	3 7,9%	0 0,0%	15 39,5%	10 26,3%	10 26,3%	38 100,0%
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	f % Stopnja izobrazbe	0 0,0%	1 11,1%	8 88,9%	0 0,0%	0 0,0%	9 100,0%
	Skupaj	f % Stopnja izobrazbe	11 9,7%	5 4,4%	54 47,8%	21 18,6%	22 19,5%	113 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,814 ^a	12	,200
Likelihood Ratio	20,742	12	,054
Linear-by-Linear Association	,481	1	,488
N of Valid Cases	113		

a. 13 cells (65,0%) have expected f less than 5. The minimum expected f is ,40.

Stopnja izobrazbe * nekdanje sodelavce

Crosstab

			nekdanje sodelavce				Skupaj
			nobenega	1 osebo	med 2 in 5 oseb	med 6 in 10 oseb	
Stopnja izobrazbe	gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.	f % Stopnja izobrazbe	36 64,3%	14 25,0%	6 10,7%	0 0,0%	56 100,0%
	višješolska VI/1.	f % Stopnja izobrazbe	3 30,0%	5 50,0%	2 20,0%	0 0,0%	10 100,0%
	visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja	f % Stopnja izobrazbe	19 50,0%	5 13,2%	14 36,8%	0 0,0%	38 100,0%
	magisterij stroke 2. bolonjska stopnja	f % Stopnja izobrazbe	0 0,0%	3 33,3%	5 55,6%	1 11,1%	9 100,0%
	Skupaj	f % Stopnja izobrazbe	58 51,3%	27 23,9%	27 23,9%	1 ,9%	113 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	34,533 ^a	9	,000
Likelihood Ratio	31,960	9	,000
Linear-by-Linear Association	16,067	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 9 cells (56,3%) have expected f less than 5. The minimum expected f is ,08.

Stopnja izobrazbe * skupnosti na družbenih omrežij omrežjih (zaposlitvene skupine)

Crosstab

		skupnosti na družbenih omrežij omrežjih (zaposlitvene skupine)				Skupaj
		nobenega	1 osebo	med 2 in 5 oseb	med 6 in 10 oseb	
Stopnja izobrazbe	gimnazijska, f srednja poklicna- tehnično % Stopnja izobrazbe izobraževanje V.	47 83,9%	6 10,7%	1 1,8%	2 3,6%	56 100,0%
	višješolska VI/1. f % Stopnja izobrazbe	8 80,0%	2 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	10 100,0%
	visokošolska, f univerzitetna 1. % Stopnja izobrazbe bolonjska stopnja	32 84,2%	5 13,2%	1 2,6%	0 0,0%	38 100,0%
	magisterij stroke 2. f bolonjska stopnja % Stopnja izobrazbe	4 44,4%	3 33,3%	1 11,1%	1 11,1%	9 100,0%
	Skupaj f % Stopnja izobrazbe	91 80,5%	16 14,2%	3 2,7%	3 2,7%	113 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,399 ^a	9	,249
Likelihood Ratio	10,424	9	,317
Linear-by-Linear Association	1,501	1	,221
N of Valid Cases	113		

a. 10 cells (62,5%) have expected f less than 5. The minimum expected f is ,24.

Vir: lastmo delo.

Priloga 8: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Sem Vesna Bokal in zaključujem podiplomski študijski program na Ekonomski fakulteti, smer management. Pripravljam magistrsko delo z naslovom Dejavniki in načini iskanja zaposlitve mladih iskalcev zaposlitve. Cilj raziskave je ugotoviti, kakšne preference imajo mladi, ko iščejo zaposlitev in kateri dejavniki vplivajo na sprejetje ponujene zaposlitve. Prav tako si želim ugotoviti, kdaj in v kakšnem primeru bi nekdo sprejel zaposlitev, ki je pod pričakovanji in željami. Prosila bi Vas, da izpolnite anketni vprašalnik in mi tako pomagate pri pripravi magistrskega dela. Anketni vprašalnik je anonimen. Vsi zbrani podatki bodo uporabljeni izključno za pripravo mojega magistrskega dela. Že v naprej se Vam iskreno zahvaljujem za vaš čas in sodelovanje. Lepo pozdravljeni! Vesna Bokal

Q1 - Letnica rojstva: _____

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q2 - Ali aktivno iščete redno zaposlitev?

Da

Ne

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q3 - Kako pogosto iščete zaposlitev preko?

	nikoli	nekajkrat letno mesečno	tedensko	dnevno	večkrat dnevno
spletnih strani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

družbenih socialnih omrežij (Facebook, Twitter, Instagram)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
in sorodnikov, znancev, prijateljev kariernih sejmov neposredno kontaktiranje podjetij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LinkedIn posrednikov zaposlitve Speed recruiting dogodkov (hitra predstavitev delodajalcem)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zasebnih agencij ZRSZ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Drugo:

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q4 - Katere od spodaj naštetih portalov za iskanje zaposlitve ste obiskali v zadnjih 3 mesecih?

Možnih je več odgovorov

- Agado
- Careerjet
- Competo
- Dekra
- Delooglasnik
- Delos zaposlovanje
- Go4Jobs
- Kariera
- Optius
- Manpower
- Moje delo
- Trenkwalder
- Zaposlitev.info
- ZRSZ (Zavod RS za zaposlovanje)
- LinkedIn
- Drugo:

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q5 - Koliko časa že iščete primerno zaposlitev?

- manj kot 1 mesec
- od 1 do 3 mesece

- od 4 do 6 mesecev
- od 7 do 12 mesecev
- od 13 kot 24 mesecev
- več kot 24 mesecev

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q6 - Koliko prošenj oz. prijav na delovno mesto ste že poslali v trenutnem časovnem obdobju iskanja zaposlitve?

- do 5 prošenj
- med 6 do 10 prošenj
- med 11 do 20 prošenj
- med 21 do 30 prošenj
- med 31 do 40 prošenj
- med 41 do 50 prošenj
- več kot 50 prošenj

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q7 - V kateri dejavnosti bi se najbolj želeli zaposliti? (prosim, označite do 3 dejavnosti)

Možnih je več odgovorov

- kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
- rudarstvo
- predelovalne dejavnosti
- oskrba z električno energijo, plinom in paro
- oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja
- gradbeništvo
- trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil
- promet in skladiščenje

- gostinstvo
- informacijske in komunikacijske dejavnosti
- finančne in zavarovalniške dejavnosti
- poslovanje z nepremičninami
- strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
- druge raznovrstne poslovne dejavnosti
- dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti
- izobraževanje
- zdravstvo in socialno varstvo
- kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
- druge dejavnosti
- dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo
- dejavnosti eksteritorialnih organizacij in teles

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q8 - Kakšno obliko zaposlitve bi želeli imeti? Prosim, razvrstite zaposlitve od najbolj privlačne do najmanj privlačne oblike zaposlitve.

Razpoložljive kategorije:

Samozaposlitev

Honorarno delo (pogodbena dela, avtorske pogodbe)

Redna zaposlitev za določen čas

Redna zaposlitev za nedoločen čas

Razvrščene kategorije:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q9 - Ali se želite samozaposliti oz. bi raje bili zaposleni pri delodajalcu? Označite, prosim, na spodnjem intervalu.

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q10 - V kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami?

	popolnoma se strinjam	nene strinjam se	ni se strinjam	nestrinjam se ni se	popolnoma se strinjam
Pripravil/a seznam vseh ljudi, ki bi mi lahko pomagali do zaposlitve.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vsem prijateljem, sorodnikom, znancem sem omenil/a, da iščem zaposlitev.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vse, ki jih poznam, sem povprašal/a, ali poznajo koga, ki bi vedel za prosto delovno mesto, katero mi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ustreza.

Zaposlitev bom iskal/a toliko časa, dokler ne najdem ustrezne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Objavljena prosta delovna mesta ne spremljam vsakodnevno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trenutno, v času epidemije, bi sprejel/a kakršnekoli delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obupavam pri iskanju zaposlitve.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q11 - Kolikokrat ste v času iskanja zaposlitve storili kaj od spodaj navedenega?

	nikoli	nekajkrat letno	mesečno	tedensko	dnevno	večkrat letno
Iskanje službe preko spletnih strani, družbenih omrežjih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktiral/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

prijatelje,

znance za

možnost za

zaposlitev.

Poslal/a

življenjepis

potencialnim

delodajalcem.

Kontaktiral/a

Zavod RS za

zaposlovanje

(napotovanje

na delo).

Kontaktiral/a

zaposlitvene

agencije.

Kontaktiral/a

prejšnje

delodajalce.

Opravljal/a

prostovoljno

oz. honorarno,

delo pri

potencialnem

delodajalcu.

Udeležil/a sem

se razgovora
za zaposlitev,
ampak nisem
bil/a izbran/a
na delovno
mesto.

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q12 - Koliko oseb ste že prosili v trenutnem času iskanja zaposlitve za pomoč pri pridobitvi zaposlitve? V to pomoč spadajo razne informacije o prostih delovnih mestih, posredovanja za razgovore.

	nobenega	1 osebo	med 2 in 5 oseb	med 6 in 10 oseb	več kot 10 oseb
sorodnike	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znance, prijatelje,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosede					
nekdanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sodelavce					
Skupnosti na	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
družbenih					
omrežij omrežjih					
(zaposlitvene					
skupine)					
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q13 - Ocenite, koliko spodaj navedeni dejavniki po vašem mnenju vplivajo pri iskanju zaposlitve.

zelo ne vpliva malo vpliva deloma vpliva vpliva zelo vpliva

spol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
starost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
videz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zdravje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
družinsko okolje (spodbuda, podpora)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geografska oddaljenost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
formalna izobrazba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
delovne izkušnje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
specializirana znanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
komunikativnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dodatna usposabljanja (tečajji)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kompetence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zveze in poznanstva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osebne lastnosti (motiviranost, pridnost)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sreča	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

prostovoljstva

Drugo:

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q14 - Ocenite, koliko so vam pri iskanju zaposlitve pomembni naslednji dejavniki, ki se nanašajo na osebne dejavnike, priložnosti, nagrajevanje in socialne dejavnike ter delovni čas.

	zelo nepomembno	nepomembno	niti nepomembno niti pomembno	nepomembno	zelo pomembno
bližina doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ugled podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
družbeno odgovorno podjetje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stabilnost podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vrednote podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
varnost zaposlitve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
možnost napredovanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
priložnost vodenje	za <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
možnost dodatnega usposabljanja, izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

možnost dela v tujini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kombiniranje lokacije dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osebni razvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
visoka plača	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nagrajevanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dodatne ugodnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
št. dni letnega dopusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
druženje (izleti, team buildingi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q15 - V kolikšni meri se strinjate s spodaj navedeno trditvijo?

	sploh strinjam	se nese	ne strinjam	niti strinjam se strinjam	se nese strinjam niti	popolnoma strinjam	se
Pri zaposlovanju prihaja do diskriminacije spola.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Pri zaposlovanju prihaja do diskriminacije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

glede na starost.

IF (2) Q15a = [3, 4, 5]

Q16 – Prosim, navedite nekaj RAZLOGOV, v kolikor menite, da prihaja do diskriminacije pri zaposlovanju po spolu.

IF (3) Q15b = [3, 4, 5]

Q17 – Prosim, navedite nekaj RAZLOGOV, v kolikor menite, da prihaja do diskriminacije pri zaposlovanju glede na starost.

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q18 - Ocenite, koliko so vam pri iskanju zaposlitve pomembni naslednji dejavniki, ki se nanašajo na osebne dejavnike, priložnosti, nagrajevanje in socialne dejavnike ter delovni čas.

	zelo nepomembno	nepomembno	ni pomembno	nepomembno	zelo pomembno
usklajevanje poklicnega zasebnega življenja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dela vikendi prazniki	prosti in <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
delo od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zanimive delovne naloge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
raznolikost	na <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

delovnem mestu					
fleksibilno delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
enoizmensko delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
cenjenost na delovnem mestu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pohvala nadrejenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
medsebojna pomoč	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prijetno delovno vzdušje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dobri odnosi s sodelavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dobri odnosi z nadrejenimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
službeni avto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
upokojitveni paket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osebni vpliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q19 - Koliko se strinjate s spodaj naštetimi trditvami ter koliko te vplivajo na vas, da bi sprejeli podplačano delo?

popolnoma se nese	ne strinjam	niti se	nestrinjam se	popolnoma se
strinjam		strinjam	niti se	strinjam
		strinjam		

Predolgo že iščem zaposlitev v mojem poklicu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Porabil/a sem že vsa privarčevana sredstva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doma se dolgočasim, zato bom začasno sprejel/a slabše delovno mesto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domači me grdo gledajo, ker nič ne prispevam v gospodinjstvo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi trenutnih razmer glede COVID-19 bi sprejel/a kakega koli delo, da le imam zaposlitev.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sprejel/a bi slabše delovno mesto v podjetju,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

kjer bi lahko napredoval/a.

Nimam podpore,
da bi iskal/a zaposlitev, ki bi me veselila.

Sprejel/a bi
slabše delovno mesto, da bi bil/a še naprej finančno neodvisen/a.

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q20 - Kako verjetno je, da bi v spodaj naštetih hipotetičnih situacijah sprejeli podplačano delovno mesto, za katerega ste preizobraženi?

	zagotovo ne	manj verjetno	verjetno	precej verjetno	zagotovo da
Če bi imel/a <input type="radio"/> otroka in brez mojega dohodka ne bi mogli preživeti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če me partner, <input type="radio"/> družina ne bi podpirali pri iskanju zaposlitve, ki bi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

me resnično
veselila.

Če bi moral/a
odplačevati
kredit.

V kolikor bi se
moral/a vrniti iz
najemniškega
stanovanja nazaj
k primarni
družini.

Zgolj zaradi
lastnega ponosa,
da nisem
brezposeln/a.

Če bi bil/a
odvisen/a od
prejema socialne
pomoči.

V času kriz
(ekonomska,
pandemija ...), ko
je zelo malo
razpisanih
prostih delovnih
mest.

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q21 - V kolikšni meri so se vam v času pandemije COVID-19 spremenile vaše preference in bi sprejeli podzaposlitev (katere sicer ne bi sprejeli)?

- Ne, preference se niso spremenile
- Sedaj bi raje sprejel/a podzaposlitev kot pred pandemijo COVID-19.
- Sedaj bi manj raje sprejel/a podzaposlitev.
- Drugo:

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q22 - Na začetku iskanja zaposlitve si vsak postavi kriterije in želje, kakšno zaposlitev si želi. Po kolikšnem času ste začeli te kriterije zniževati?

- po 1 mesecu
- po 3 mesecih
- po 6 mesecih
- po 1 letu
- po nekaj letih
- ne znižujem kriterijev in želja
- Drugo:

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q23 - Ali ste se v času, ko iščete zaposlitev, lotili naučiti česa novega, da bi bili bolj privlačni oz. konkurenčni pri zaposlovanju?

- da
- ne

(4) Q23 = [1]

Q24 – Prosim, navedite, kaj ste se lotili naučiti?

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q25 - Demografija

(1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q26 - Spol:

- M
- Ž

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q27 - Regija:

- pomurska regija
- podravska regija
- koroška regija
- savinjska regija
- zasavska regija
- posavska regija
- jugovzhodna regija
- osrednjeslovenska regija
- primorsko-notranjska regija
- goriška regija
- obalno-kraška regija

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q28 - Stopnja izobrazbe:

- nedokončana OŠ I.
- OŠ II.
- nižja poklicna (2 letna) III.
- srednja poklicna (3 letna) IV.
- gimnazijska, srednja poklicna-tehnično izobraževanje V.
- višješolska VI/1.
- visokošolska, univerzitetna 1. bolonjska stopnja
- magisterij stroke 2. bolonjska stopnja
- doktorat znanosti 3. bolonjska stopnja

IF (1) Q1 >= '1991' and Q1 <= '2003'

Q29 - Ali živite na:

- na vasi
- v manjšem kraju
- v mestu