

Kanali zaposlovanja

UVOD

O segmentih na trgu delovne sile obstaja več teorij. Avtorja Loveridge in Mock (1979) sta naredila sintezo različnih modelov oz. teorij segmentacije delovnega trga. Po njuni teoriji je trg delovne sile diferenciran v dveh smereh, to je po socialni in tehnični osi. Pri tehnični osi gre za delitev na interni in eksterni segment; faktorji diferenciacije so specifičnost delovnih nalog, zahtevane sposobnosti in položaj v hierarhiji. Na internem segmentu obvladujejo alokacijske in cenovne pogoje administrativni predpisi in procedure (npr. glede napredovanja), ne pa ekonomske kategorije. Na eksternem segmentu pa se nahaja klasičen, odprt, tekmovalen trg delovne sile. Faktorji diferenciacije po socialni osi so: nagrajevanje, delovni pogoji, odgovornost, avtonomija in varnost zaposlitve in delijo trg delovne sile na primarni in sekundarni segment. Na primarnem se nahajajo dobri, na sekundarnem pa slabi posli. Če upoštevamo obe liniji segmentacije, dobimo štiri segmente trga delovne sile, ki se razlikujejo po vrstah dela. Na primarnem internem sektorju tega trga se koncentrirajo najboljši posli oz. delovna mesta, tista, ki so značilna za dejavnosti posameznih organizacij in so zanje ključnega pomena. Od delavcev, ki taka dela opravljajo, je v bistvu odvisen uspeh organizacije, zato jim organizacija ponuja veliko možnosti in ugodnosti. Do takih delovnih mest je relativno težko priti. V primarnem eksternem segmentu gre za delovna mesta določenih profesionalcev, ki so si podobna v vseh organizacijah. Na sekundarnem internem sektorju se nahajajo delovna mesta kvalificiranih delavcev v proizvodnji in administraciji, na sekundarnem eksternem segmentu pa najslabša in najmanj varna dela, ki jih zasedajo delavci z najnižjo izobrazbo, ženske, imigranti (pripadniki marginalnih skupin).

Organizacije pridobivajo delavce za različne segmente na različne načine, skozi različne kanale zaposlovanja. Pri tem natančno vedo, kako posamezni kanali delujejo in kakšne populacije se jih poslužujejo.

Segmentacija na strani povpraševanja se tako prenaša tudi na ponudbo delovne sile, ko posamezniki in kategorije delavcev, ki imajo določene družbeno stigmatizirane karakteristike, preko različnih kanalov zaposlovanja zasedajo delovna mesta na različnih segmentih trga, kar vodi k bolj ali manj zaprtim krogom zaposlovanja na posameznih segmentih delovnega trga. Zaposleni se tako delijo na osrednje in obrobne zaposlene, pri čemer so pri obrobnih zaposlenih nadpovprečno pogosto zastopane t. i. problemske, marginalne skupine (ženske – predvsem poročene –, imigranti, mladi).

Kljub planski določenosti ekonomije in drugih sfer družbe v Jugoslaviji, ko so kot mehanizmi alokacije delovali predvsem državni ukrepi ter (bolj ali manj prostovoljni) samoupravni sporazumi in dogovori, je trg delovne sile ves čas deloval kot stranski mehanizem, ki sicer ideološko ni bil priznan in zato napol legalen in napol formalen. Njegovo delovanje je bilo popolnoma asimetrično. Delavci, ki so

* Raziskovalka na ljubljanskem Inštitutu za sociologijo.

iskali zaposlitev, so se na trgu pojavljali kot prodajalci, delovne organizacije pa kot kupci, ki so občasno poskušali pridobiti tudi že zaposlene delavce s ponujanjem višjih osebnih dohodkov in drugih ugodnosti. V obratni smeri trg delovne sile ni deloval: kljub visokim stopnjam brezposelnosti iskalci zaposlitve niso delovali kot prisila in vzpodbuda za zaposlene, saj je monopol na delovno mesto (kot produkt samoupravljanja) dejansko preprečeval odpuščanje. Rezultat tega je velika podzaposlenost zaposlenih.

Ali lahko sklepamo, da trg delovne sile pri nas, kljub temu da je bil tako dolgo potisnjen na obrobje, deluje tako, kot v deželah, kjer je osrednji mehanizem alokacije? Ali je Loveridge-Mockova teorija o štirih segmentih trga delovne sile relevantna tudi za Slovenijo? A. Kramberger (1989) je na to vprašanje odgovoril z analizo trga poklicev v Sloveniji. Sledil je avtorjem, ki so segmentacijo trga delovne sile dokazovali s pomočjo tipologije poklicev, ob predpostavki, da lahko opazujemo poklicne kategorije kot med seboj razločljive in da si »analitsko podobni« poklici med seboj konkurirajo (Kramberger, 1989). Z vidika grupiranja poklicev v skupine, glede na določene lastnosti, je ocenjeval značaj segmentacijskih osi trga delovne sile v Sloveniji.

Dobil je pet skupin poklicev in ugotovil, da dualnost poklicev v Sloveniji obstaja: imamo primarni in sekundarni segment dela. Kriterij segmentacije oz. segmentacijski osi sta predvsem vrsta dela in izobrazba, pri posameznih skupinah pa še spol in starost. Značilno je, da v Sloveniji dohodek ni bil toliko kriterij segmentacije, pač pa je bil ta kriterij politična moč. Strokovna in politična moč sta se koncentrirali na primarnem segmentu, predvsem tam, kjer se primarni in interni segment prerivata (očitno gre pri tej koncentraciji moči za »nadomeščanje« institucije lastništva). Taka koncentracija strokovne in politične moči mora na drugi strani, na sekundarnem segmentu, povzročati ekonomsko nemoč in zoževati formalne alternative.

Kar se tiče veljavnosti Loveridge-Mockovega modela Kramberger (1989, str. 18) pravi, da ga ne moremo zadovoljivo preveriti: eksterni segment lahko le zasluţimo, zlasti v dveh spodnjih, »delavskih« skupinah, ki tvorita sekundarni delovni trg. Socialna os Loveridge-Mockovega modela torej velja, pri tehnični pa lahko govorimo le o internem trgu, saj so za eksternega zgolj slutnje premalo. Vendar lahko pričakujemo, da se bodo zaradi institucionalizacije trga meje med segmenti poglobile in postale bolj jasne.

Po Krambergerjevih ugotovitvah kaže slovenski trg delovne sile naslednjo sliko: čeprav ne funkcioniira preko regulacije cen (dohodka) in je močno prisotna institucionalna mreža internih trgov delovne sile, so se razvili pomožni mehanizmi alokacije dela, ki dajejo podobne rezultate, kot če bi trg deloval. Če ne funkcionira cena dela (dohodek), funkcionira vrsta dela, povezana z izobrazbo, in to v takem sorazmerju, da lahko govorimo o trgu delovne sile v tekmovalnem pomenu. Trg poklicev v Sloveniji sestavljajo predvsem vodilni in vodstveni kadri: njihova osnovna skupna karakteristika niso tradicionalne poklicne veščine, ampak »upravljalno-vodstveno-nadzorne« veščine. Po Krambergerjevem mnenju fleksibilnost te »politično-managerske« skupine sloni na pretežno visoki izobrazbi in visoki stopnji vključenosti žensk. Na drugi strani imamo segmente sekundarnega trga delovne sile. Večinoma gre za strnjene proletarske, slabo plačane, pretežno ženske poklice, ki jih opravljajo NKV in PKV delavci. Sekundarni segment je večšinsko precej heterogen, iz česar lahko sklepamo na podzaposlenost večščin v tem segmentu. Na sekundarnem segmentu prihajajo tudi najbolj do izraza kulturno-institucionalni obrazci (npr. spolna diskriminacija).

Kakšne bodo posledice formalizacije in institucionalizacije integralnega trga (trga produktov, trga kapitala in trga delovne sile) za delovanje trga delovne sile pri nas? Za funkcioniranje gospodarstva v tržnih razmerah sta nujni zmanjševanje podzaposlenosti in produktivnost zaposlovanja. Po eni strani podjetja ne bodo več na novo zaposlovala in bodo poskušala čim bolj izkoristiti že zaposleno delovno silo, po drugi strani pa bodo zaradi racionalizacije stroškov prisiljena tudi odpuščati ekonomske presežke delovne sile. Poleg tega moramo računati še s stečaji podjetij, ko bo naenkrat ob zaposlitev precejšnje število delavcev. Zaradi zniževanja življenjskega standarda lahko pričakujemo tudi večji pritok iz latentne brezposelnosti v odkrito brezposelnost. Ob hkrati manj prostih delovnih mestih bo tako na trgu delovne sile več iskalcev zaposlitve.¹

Po drugi strani se nakazujejo tudi trendi, ki vodijo iz nastale situacije na trgu delovne sile. Novosti v delovno-pravni zakonodaji omogočajo večjo fleksibilnost oblik zaposlovanja. Opažamo precej povečan obseg samozaposlovanja: število malih, zasebnih podjetij, ki delujejo zelo uspešno in učinkovito, je vedno večje. (V anketi o kadrovskem potencialu Slovenije je kar 45,2% anketiranih zaposlenih odgovorilo, da bi se, če bi izgubili zaposlitev, odločili za enkratno izplačilo večjega zneska in ne za prejemanje mesečnih podpor. Od tistih, ki bi vzeli enkratni večji znesek, bi jih ta denar 62,9% vložilo v samostojno dejavnost.) Ob bolj liberalni zakonodaji in funkcioniranju trga (in ob kolikor toliko stabilni politični situaciji) pa najbrž lahko pričakujemo tudi dotok tujega kapitala, ki bi povečal gospodarsko aktivnost. Toda to so možnosti, ki se odpirajo predvsem relativno izobraženi in fleksibilni delovni sili primarnega segmenta.

Glede na predhodno selekcijo med zaposlenimi lahko sklepamo, da bodo delavci, ki se bodo pojavili na trgu delovne sile zaradi odpuščanja presežkov zaposlenih, predvsem tisti s podpovprečno poklicno, izobrazbeno strukturo, tisti ki so opravljali slabše vrste dela, enostavna in administrativna opravila. Predpostavljamo lahko, da bo brezposelnost v danih pogojih najbolj intenzivno naraščala med populacijo, ki nima izobrazbe ali ima najnižjo izobrazbo in med mladimi, ki nimajo (zadostnih) delovnih izkušenj. Možnosti zaposlovanja se zapirajo tudi za težje zaposljive brezposelne. Da bi ugotovili, kakšne so možnosti pomoči tem skupinam, ki jim grozi, da bodo odrinjene na obrobje delovnega trga, moramo najprej vedeti, kakšne so značilnosti posameznih kanalov zaposlovanja in kako delujejo v svetu in pri nas.

KANALI ZAPOSLOVANJA

Kanali zaposlovanja so ustaljeni načini oz. poti zaposlovanja. Delimo jih po kriterijih formalnosti oz. neformalnosti (ali so institucionalizirani, s točno določenimi »pravili igre«, ali ne) in posrednosti oz. neposrednosti (glede na to, ali kdo posreduje med iskalcem zaposlitve in zaposlovalci ali ne). Tako so kanali zaposlovanja lahko formalni posredni (službe za zaposlovanje), formalni neposredni (časopisni oglasi), neformalni posredni (priporočila prijateljev, znancev, sorodnikov), ali pa neformalni neposredni (spraševanje neposredno v delovnih organizacijah). Nekateri kanali so univerzalni in se bolj ali manj pojavljajo na vseh segmentih trga delovne sile, drugi so specialni in običajni prav za določene vrste del.

¹ Zaposlovanje pada že od konca leta 1987. V prvih devetih mesecih lanskega leta je bila povprečna zaposlenost za 1,2% nižja kot v enakem obdobju leta 1988. Stopnje brezposelnosti pa naraščajo: v prvih devetih mesecih leta 1989 se je brezposelnost v Sloveniji povečala za 27% v primerjavi z enakim obdobjem leta 1988 (Občani in delo, 1989).

Upoštevati moramo, da je moč na uspešnost in učinkovitost kanalov zaposlovanja gledati z dveh zornih kotov (vidikov); z vidika iskalca zaposlitve in z vidika zaposlovalca (organizacije). Vsak ima svoje zahteve, želje in pričakovanja in v skladu s tem izbira določen kanal ali kanale. Tisto, kar je optimalno za eno stran ni nujno optimalno tudi za drugo.

1. Vidik zaposlovalca

Zaposlovanje je lahko interno ali eksterno (Vandenberg: Recruiting, v: Scarpello, Ledvinka, 1987). Pri internem zaposlovanju gre za transfer znotraj organizacije in za napredovanje, ki je običajen kanal predvsem na primarnem internem sektorju. To je seveda močan faktor motivacije za zaposlene. Poleg tega je interno rekrutiranje cenejše od eksternega, kandidati pa ne potrebujejo večjega uvajanja in prilagajanja na organizacijo. Lahko pa je tako zaposlovanje tudi vir negativne motivacije, saj so tisti, ki niso izbrani, razočarani. Tako izbrani kandidati tudi vlečejo za seboj svojo vpetost v neformalno mrežo in odnose znotraj organizacije in ne vnašajo novih idej.

Eksterno zaposlovanje je zaposlovanje novih delavcev. Tudi ta oblika zaposlovanja ima svoje prednosti in slabosti. Med prednostmi Vandenberg (Recruiting, v: Scarpello, Ledvinka, 1987) navaja inovacije in ideje, ki jih ljudje od zunaj prinašajo na delovno mesto, nevpletenost teh ljudi v neformalne odnose in zato nedojemljivost za pritiske neformalnih skupin v organizaciji ter da je ceneje najeti že šolanega in izurjenega strokovnjaka, specialista, kot pa šolati in specializirati nekoga iz organizacije. Slabosti eksternega zaposlovanja so predvsem težave novinca pri vživljanju v novo situacijo in možen odpor že zaposlenih. Kanali eksternega zaposlovanja po Vandenbergu (Recruiting, v: Scarpello, Ledvinka, 1987) ter Wertherju in Davisu (1985) so naslednji:

- Rekrutiranje na srednjih šolah in univerzah (organizacije vzdržujejo tesne stike s šolami, denarno podpirajo dobre študente; to je glavni vir pridobivanja tehničnih, profesionalnih, vodstvenih talentov);

- »Walk-ins« ali posamezniki, ki sami neposredno vprašajo v podjetju za zaposlitev ali pa pošljejo pismeno ponudbo; organizacije vodijo evidenco iskalcev zaposlitve (s podatki kot so stopnja izobrazbe, poklic, izkušnje . . .), ki so se obrnili neposredno na njih, in ko se pojavi potreba po delavcih s takimi karakteristikami, jih poiščejo. Na tak način največkrat zaposlijo delavce v proizvodnji (modre ovrtnike) in delavce v administraciji;

- Priporočila že zaposlenih (delavci v poklicih, ki so redki, se med seboj navadno poznajo, ravno tako strokovnjaki posameznih profesij; tako pridobljeni novi zaposleni se lažje tudi neformalno vključijo v organizacijo, imajo podobne delovne navade kot njihovi prijatelji, ki so jih priporočili; pomanjkljivost te metode je, da organizacija zaposluje ljudi iste socialne skupine in lahko dobi preveč homogeno sestavo zaposlenih, hkrati pa ji lahko očitajo diskriminacijo);

- Oglaševanje v časopisih (lokalnih ali v tistih, ki pokrivajo večja področja, ali v strokovnih publikacijah – odvisno od tega, kakšne kandidate želi organizacija pritegniti), manj pogosto se uporablja oglaševanje na televiziji in radiu (na splošno se oglaševanje uporablja za privabljanje kandidatov raznovrstne strukture);

- Državne agencije za zaposlovanje (imajo slab ugled, organizacije se jih poslužujejo večinoma le za iskanje delavcev za manj pomembna dela);

- Zasebne agencije za zaposlovanje, ki so a) splošne (tiste, ki posredujejo pri

zaposlovanju nekvalificiranih in kvalificiranih delavcev, tehnikov in managerjev nižjega in srednjega nivoja), b) specializirane (za visoke strokovnjake na področju kadrovske dejavnosti, financ in plač) in c) visoko specializirane (za višje, srednje in najvišje managerje);

- Profesionalne firme za iskanje specifičnih kandidatov (so izredno specializirane, uporabljajo različne metode iskanja, tudi aktivno iščejo med že zaposlenimi, pri konkurenčnih organizacijah . . .);

- Profesionalne organizacije in poklicna združenja;

- Ostali kanali: ponovno pridobivanje delavcev, ki zapuščajo organizacijo, dnevi 'odprtih vrat' za vse, ki jih organizacija zanima, agencije za začasno delo . . .

Plumbley (1985, str. 34) za Veliko Britanijo navaja podatke, preko katerih kanalov delodajalci najpogosteje iščejo kandidate z določenimi lastnostmi:

- Tiste, ki so končali srednje šolanje: direktno se povežejo s šolami, oglašajo v lokalnih časopisih in posebnih oddajah na nacionalnem radiu in televiziji.

- Tovarniške delavce: večinoma preko državne službe za zaposlovanje, občasno preko oglasov v kinematografih in s plakati; delavce s specifičnimi poklici iščejo preko sindikalnih in poklicnih združenj, kadar jih rabijo veliko tudi preko oglašanja na lokalnih radijskih in televizijskih postajah.

- Pisarniške delavce, administracijo: preko državnih in zasebnih agencij za zaposlovanje, tudi preko oglasov na lokalni radijski postaji.

- Tehnike, visokokvalificirane delavce, profesionalce: preko profesionalnih združenj, z oglašanjem v profesionalnih glasilih, preko posebnih agencij.

- Univerzitetne diplomante: preko oglasnih desk na univerzah, oglašanje v posebnih publikacijah, oglašanje v nacionalnih glasilih.

- Managerje in izkušene strokovnjake: oglašanje v izbranih nacionalnih revijah in časopisih, v profesionalnih revijah, iskanje preko specializiranih agencij, preko bank podatkov, preko osebnih poznanstev strokovnjakov.

2. Vidik iskalca zaposlitve

Werther in Davis (1985, str. 153, 154) navajata podatke Carla Rosenfelda, po katerih je leta 1975 v ZDA iskalo zaposlitev le preko enega kanala 20% iskalcev, preko dveh kanalov 18%, preko treh ali štirih 26% in preko petih ali več kanalov 36% iskalcev zaposlitve. Večina (62%) iskalcev zaposlitve je torej uporabljala vsaj tri kanale. Kar 66% jih je neposredno povprašalo za zaposlitev v delovnih organizacijah, 37% jih je uporabilo pomoč prijateljev in sorodnikov, 34% jih je odgovorilo na časopisni oglas, 21% jih je iskalo zaposlitev s pomočjo zasebne agencije, 34% pa s pomočjo državne agencije za zaposlovanje. Ostale kanale so uporabljali manj pogosto.

Vandenbergh (Recruiting, v: Scarpello, Ledvinka, 1987, str. 263) navaja obsežno raziskavo v ZDA, ki jo je izvedel Biro za delovno statistiko (Bureau of Labor Statistics) leta 1975, in v kateri so ugotovili, da se iskalci zaposlitve razlikujejo po tem, katere metode iskanja uporabljajo, in po tem, kako ocenjujejo učinkovitost teh metod. Pri vseh skupinah so najpogosteje uporabljeni neposredni kanali (osebno se je pozanimal v delovni organizaciji, za informacije je vprašal prijatelje ali sorodnike, odgovoril je na časopisni oglas); vse skupine te kanale tudi percipirajo kot najbolj učinkovite. Posrednih kanalov (agencije za zaposlovanje . . .) ne uporabljajo tako pogosto. Moški nekoliko bolj pogosto iščejo delo s pomočjo prijateljev in precej bolj pogosto kot ženske na sindikalnih borzah dela. Ženske se precej

bolj pogosto poslužujejo zasebnih agencij za zaposlitev in bolj pogosto odgovarjajo na oglase v lokalnih časopisih. Moški torej nekoliko bolj pogosto uporabljajo neposredne, ženske pa posredne kanale zaposlovanja. Pripadniki manjšinskih skupin nekoliko bolj pogosto prosijo za pomoč pri iskanju zaposlitve prijatelje in sorodnike in se precej bolj pogosto kot ostali obračajo na državne agencije za zaposlovanje. Pripadniki večinskih skupin se bolj pogosto obračajo s prošnjami za zaposlitev direktno na delovno organizacijo, veliko bolj pogosto kot pripadniki manjšinskih skupin pa tudi odgovarjajo na časopisne oglase, še posebej na tiste v časopisih, ki nimajo lokalnega značaja.

Pogostost uporabljanja posameznih metod iskanja zaposlitve in ocene o učinkovitosti teh metod se skladajo. Logično je, da iskalci zaposlitve uporabljajo tiste kanale, za katere menijo, da so najbolj učinkoviti.

KANALI ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

A. Kramberger (1989) je empirično dokazal, da je tudi trg delovne sile v Sloveniji segmentiran. Ali torej lahko sklepamo, da tudi za Slovenijo velja, da zaposlovalci (organizacije in zasebniki) uporabljajo različne kanale za pridobivanje delavcev za različne vrste dela? In tudi obratno, da skupine delavcev različnih lastnosti iščejo zaposlitev skozi različne kanale?

Z Anketo o kadrovskem potencialu² smo dobili empirične podatke o strukturi brezposelnih in njihovem načinu iskanja zaposlitve ter o poteh zaposlovanja v preteklosti, s tem pa tudi o pomenu posameznih kanalov zaposlovanja v Sloveniji.

Poglejmo najprej strukturo brezposelnih, glede na doseženo stopnjo izobrazbe, starost, dolžino brezposelnosti (in spol).³

Med aktivnimi iskalci zaposlitve jih je 75% prijavljenih na zavodih za zaposlovanje, torej registriranih, 25% pa jih išče zaposlitev brez posredovanja, neposredno na trgu delovne sile. V anketi smo med brezposelnimi zajeli približno polovico moških in polovico žensk. Od moških jih je na zavodih za zaposlovanje prijavljenih 68,6%, od žensk pa 81,80.

55,9% brezposelnih je starih do 25 let, 14,7% jih je starih od 26 do 30 let, 20,6% od 31 do 40 let in 8,8% nad 40 let. Več kot polovica brezposelnih je torej mlajših od 25 let, skoraj 3/4 pa jih je starih do 30 let. Brezposelnost je pri nas izrazito problem mladih. Mladi brezposelni se od vseh starostnih skupin najmanj pogosto prijavljajo na skupnosti za zaposlovanje, registriranih jih je le 71,1%. Največ registriranih iskalcev zaposlitve je med brezposelnimi v najstarejši starostni skupini (nad 40 let – 83,3%).

Sonja Drobnič (1984, str. 218) ugotavlja, da se izobrazbena struktura brezposelnih konstantno zvišuje. Leta 1974 je bilo v Sloveniji od vseh brezposelnih 7,5%

² Anketa o kadrovskem potencialu je bila izvedena letos prvič, na slučajnostnem vzorcu 3989 prebivalcev Slovenije. Inštitut za sociologijo in Zveza skupnosti za zaposlovanje Slovenije jo bosta izvajala vsako leto. Gre za začetek sistematičnega zbiranja podatkov za stalno informacijsko bazo o kadrovskem potencialu Slovenije.

³ Pod stopnjo izobrazbe smo v anketi razumeli zadnjo končano šolo.

Po mednarodno uveljavljenih opredelitvah (Bjorklund, 1981, str. 2:25), ki jih uporablja tudi slovenska Zveza skupnosti za zaposlovanje, so kratkotrajno brezposelni tisti, ki iščejo zaposlitev do 3 mesece (v glavnem frikcijska brezposelnost), srednje dolgo tisti, ki iščejo zaposlitev 3 do 6 mesecev, in dolgotrajno brezposelni tisti, ki zaposlitev iščejo nad 6 mesecev. Zaradi relativno velikega števila dolgotrajno brezposelnih v Sloveniji smo ta razred razdelili na brezposelne 6 do 12 mesecev, brezposelne od enega do treh let in brezposelne nad tri leta.

takih, ki so imeli 3–4 letno srednjo, višjo in visoko šolo, leta 1978 je bilo takih 13,6%, leta 1982 pa 27,1% brezposelnih. Po podatkih, dobljenih z Anketo o kadrovskem potencialu, je med brezposelnimi 33,8% takih, ki imajo 4–5 letno srednjo, višjo in visoko šolo. Kljub temu pa je izobrazbena struktura brezposelnih še vedno nizka in precej nižja od izobrazbene strukture zaposlenih. Tako je Anкета o kadrovskem potencialu pokazala, da ima kar 39,7% brezposelnih le osnovno šolo ali niti te (v primerjavi s 24,4% zaposlenimi z najnižjo izobrazbo). Poklicno šolo ima 26,5% brezposelnih (34,0% zaposlenih), splošno srednjo šolo 25,0% brezposelnih (26,6% zaposlenih), višjo ali visoko šolo pa 8,8% brezposelnih (13,8% zaposlenih). Več kot tretjina brezposelnih torej spada v najnižjo izobrazbeno kategorijo. Očitno je brezposelnost predvsem problem najslabše izobraženih.

Velik dotok med brezposelne je iz vrst šolajoče mladine, saj se je šolalo, preden so začeli iskati delo, 38,2% anketiranih brezposelnih. 42,7% iskalcev zaposlitve je bilo prej zaposlenih (redno ali za določen čas), ostali pa predstavljajo dotok iz latentno brezposelnih. Vseh iskalcev prve zaposlitve je 42,6%, 17,6% je takih brezposelnih, ki so zaposlitev izgubili zaradi ekonomskih ali tehnoloških razlogov, 30,9% pa jih je delo opustilo, a bi se zdaj želeli ponovno zaposliti. Največ je torej iskalcev prve zaposlitve, ki so v deprivilegiranem položaju, saj podjetja zaposlujejo le omejeno število pripravnikov.

Stopnja brezposelnosti je v Sloveniji relativno nizka (v letu 1989 2,52), vendar gre večinoma za dolgotrajno brezposelnost. Kratkotrajno brezposelnih (do 3 mesece) je 23,5% ali slaba četrtnina, 22,1% je srednje dolgo brezposelnih, kar 54,4% pa jih je brezposelnih več kot 6 mesecev. Dobra polovica iskalcev zaposlitve torej spada med dolgotrajno brezposelne, celo po treh letih iskanja zaposlitve pa jih še vedno ostane brezposelnih 11,8%! (Bjorklund – 1981, str. 2:25 – navaja podatke za Švedsko, kjer je dolgotrajno brezposelnih 40 do 45% iskalcev zaposlitve.) Ta skupina brezposelnih ima najmanj možnosti, da bo dobila zaposlitev, in to iz dveh razlogov. Po eni strani gre za ljudi, ki jih je zaradi njihovih značilnosti, izobrazbe ali telesnih težav zelo težko zaposliti oz. si težko najdejo primerno zaposlitev (so težko zaposljivi ali celo nezaposljivi), po drugi strani pa imajo v konkuriranju na trgu delovne sile prednost kratkotrajno brezposelni in je verjetnost, da bodo dobili zaposlitev, za kratkotrajno brezposelne precej večja kot za dolgotrajno brezposelne – dlje ko traja njihova brezposelnost, manjša je verjetnost, da bodo dobili zaposlitev (Ultee, Dessens & Jansen, 1987). Med tistimi, ki so brezposelni manj kot tri mesece, jih je registriranih manj kot polovica (43,8%). Tisti, ki v treh mesecih ne najdejo zaposlitve, se potem bolj pogosto obračajo na skupnosti za zaposlovanje – med brezposelnimi od 3 do 6 mesecev je registriranih 80,0%, med tistimi, ki so brezposelni dlje, pa več kot 90%.

Le četrtnina (25,4%) brezposelnih se pri iskanju zanaša le na en kanal, ostali jo iščejo preko več kanalov: 20,9% preko dveh kanalov, 22,4% preko treh, 20,9% preko štirih, preko petih 7,5% in preko vseh šestih kanalov zaposlovanja 3,0% brezposelnih. Polovica (53,8%) brezposelnih torej išče zaposlitev zelo intenzivno, preko treh ali več kanalov.

ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Vse brezposelne (registrirane in neregistrirane) smo v anketi vprašali, kako (preko katerih kanalov) iščejo zaposlitev. Kot kanale zaposlovanja smo pri tem

upoštevali službe za zaposlovanje (formalni posredni kanal zaposlovanja), prijavo na razpis v časopisu, dajanje lastnega oglasa v časopis (formalna neposredna kanala), neposredno spraševanje v delovni organizaciji ali pri zasebniku (neformalni kanal) ter pomoč sorodnikov in prijateljev ali znancev (neformalni posredni kanali).

Poglejmo kako pogosto brezposelni iščejo zaposlitev preko posameznih kanalov zaposlovanja, glede na starost, dolžino brezposelnosti, izobrazbo, spol. To je pogled na kanale na trgu delovne sile z vidika iskalca zaposlitve.

Tabela 1: Pogostost uporabe posameznih kanalov pri iskanju zaposlitve⁴

KAKO IŠČEJO ZAPOSLITEV	KANALI ZAPOSLOVANJA					
	skupnosti za zaposlovanje	prijava na razpis v časopisu	sam je dal oglas v časop.	vprašal je neposredno	pomoč sorodnikov	pomoč prijateljev, znancev
BP SKUPAJ	72,1%	44,1%	10,3%	57,4%	32,4%	51,5%
do 25 let	65,8%	44,7%	5,3%	65,8%	36,8%	52,6%
26–30 let	70,0%	30,0%	10,0%	40,0%	20,0%	60,0%
STAROST						
31–40 let	71,4%	57,1%	21,4%	42,9%	28,6%	42,9%
nad 40 let	100,0%	28,6%	14,3%	71,4%	28,6%	42,9%
IZOBRAZBA						
OŠ ali manj	64,3%	25,0%	7,1%	50,0%	32,1%	39,3%
poklicna š.	77,8%	55,6%	–	72,2%	44,4%	72,2%
splošna srednja š.	70,6%	52,9%	17,6%	52,9%	17,6%	41,2%
višja, visoka	83,3%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
DOLŽINA BREZPOSELNOSTI						
do 3 mesece	37,5%	43,8%	12,5%	37,5%	31,3%	56,3%
3 do 6 mes.	80,0%	53,3%	6,7%	60,0%	33,3%	73,3%
6 do 12 mes.	76,9%	46,2%	7,7%	61,5%	38,5%	46,2%
1 do 3 leta	87,5%	37,5%	12,5%	68,8%	18,8%	31,5%
nad 3 leta	87,5%	37,5%	12,5%	62,5%	50,0%	50,0%
SPOL						
moški	60,0%	40,0%	11,4%	68,6%	37,1%	57,1%
ženske	82,4%	47,1%	8,8%	47,1%	26,5%	44,1%

Kot vidimo, brezposelni najbolj pogosto iščejo zaposlitev s pomočjo zavodov za zaposlovanje. Toda kaj pomeni, če ugotovimo, da išče zaposlitev preko zavodov za zaposlovanje 72,1% brezposelnih, ko pa smo prej ugotovili, da jih je pri teh službah registriranih 75,0%? Očitno brezposelni ne percipirajo enako tega, da se pri službah za zaposlovanje prijavijo kot iskalci zaposlitve, in tega, da preko njih tudi aktivno iščejo zaposlitev, da hodijo tja po informacije o prostih delovnih mestih, da prejemajo denarno pomoč, sodelujejo v raznih programih, usposabljanjih . . . Prijava na zavodih za zaposlovanje je očitno bolj neobvezujoča formalnost, ki jo iskalci zaposlitve opravijo, da si pridobijo določen status in varstvo. Hkrati s tem, da so kot brezposelni prijavljeni pri posredniški instituciji, pa sami iščejo zaposlitev neposredno na trgu delovne sile.

⁴ Podatke, navedene v tabeli, smo dobili s pomočjo crosstabulacij. Prazna okna v tabeli pomenijo, da manjkajo podatki (nibče od anketiranih ni spadal v to kategorijo).

Službe za zaposlovanje kot formalni posredni kanal uporabljajo bolj pogosto starejši iskalci zaposlitve, bolj pogosto ženske kot moški in bolj pogosto dolgotrajno brezposelni. Kratkotrajno brezposelni jih uporabljajo daleč namanj pogosto.

Malo manj pogosto kot posredni kanal iskalci zaposlitve uporabljajo neposredne kanale. Največ se jih za zaposlitev zanima neposredno v delovni organizaciji ali pa se prijavijo na razpis v časopisu. Ženske se bolj pogosto kot moški prijavljajo na razpise v časopisih, moški pa bolj pogosto sprašujejo neposredno v delovni organizaciji ali pri zasebniku. Veliko redkeje se brezposelni odločajo za dajanje lastnega oglasa v časopis: to storijo večinoma tisti, ki so dlje časa brezposelni in tisti z višjo ali visoko izobrazbo ter moški bolj pogosto kot ženske.

Neformalni posredni kanali so dokaj pogosti pri vseh kategorijah iskalcev zaposlitve, pri čemer se vsi bolj zanašajo na pomoč prijateljev in znancev kot pa na pomoč sorodnikov. (Kar je razumljivo, saj so prijatelji in znanci navadno ljudje s podobnimi navadami in interesi, ljudje, s katerimi se je brezposelni skupaj šolal, zato imajo podobne poklice in zaposlitve, ki bi verjetno ustrezale tudi iskalcu zaposlitve in imajo tako dostop do informacij, ki jih brezposelni išče.)

Tisti, ki jih je v strukturi brezposelnih največ, torej najslabše izobraženi (OŠ ali manj), so pri iskanju zaposlitve najbolj pasivni, saj uporabljajo najmanj kanalov. Še najpogosteje se obračajo na skupnosti za zaposlovanje in se neposredno zanimajo v delovni organizaciji ali pri zasebniku. Kolikor višjo izobrazbo imajo brezposelni, bolj intenzivno iščejo zaposlitev in več kanalov zaposlovanja uporabljajo. Verjetno gre tudi za povezavo med stopnjo izobrazbe, dostopom do informacij in sposobnostjo znati se v neki situaciji.

Zanimiva je primerjava z ZDA, saj so poti iskanja zaposlitve zelo podobne. Tako brezposelni v ZDA kot v Sloveniji večinoma uporabljajo za iskanje zaposlitve več poti naenkrat. Oboji zelo pogosto uporabljajo neposredne kanale. Razlika je v tem, da 3/4 slovenskih iskalcev zaposlitve hkrati z neposrednimi kanali uporablja tudi posrednega. Oziroma: ob prijavi na zavodih za zaposlovanje iščejo zaposlitev tudi sami neposredno na delovnem trgu. Slovenski brezposelni pri iskanju zaposlitve niso pretirano selektivni, saj večinoma uporabljajo iste kanale, ne glede na to, kakšno zaposlitev iščejo.

KAKO SO SE ZAPOSILILI (USPEŠNOST KANALOV ZAPOSLOVANJA)

Poglejmo zdaj še podatke, ki smo jih dobili, ko smo zaposlene (v družbenem in zasebnem sektorju – vendar brez samozaposlenih) vprašali, kako so prišli (preko katerega kanala) do svoje zadnje zaposlitve (torej do tiste, ki so jo imeli v času anketiranja). Ti podatki nam povedo, kakšna je uspešnost posameznih kanalov zaposlovanja za določene kategorije iskalcev zaposlitve.

Poleg kanalov zaposlovanja, ki smo jih opazovali že pri brezposelnih in njihovem iskanju zaposlitve, se tu pojavita še dva – štipendiranje in povabilo vodilnih ali strokovnih delavcev delovne organizacije. Pri štipendiranju gre za neke vrste plansko zaposlovanje, vendar je to hkrati tudi tržno, saj si delovne organizacije na ta način zagotavljajo delavce natančno tistih poklicev, profesij in profilov, ki jih potrebujejo, poleg tega pa je štipendiranje tudi selektivno (podjetja želijo dobiti čim boljše študente, višina štipendij je odvisna od višine ocen in uspehov študentov). Povabilo vodilnih in strokovnih delavcev organizacije je v svetu običajen neposreden kanal za pridobivanje visoko izobraženih ljudi za pomembna vodilna in strokovna dela.

Ker Kramberger (1989) ugotavlja, da na slovenskem trgu dela najmočnejše diskriminirata vrsta dela in izobrazba, nekoliko pa tudi spol in starost, sem pri pregledu podatkov uporabila razvrščanje po izobrazbi, vrsti dela (oz. zaposlitve) ter spolu.⁵

Tabela 2: Uporabljeni kanali zaposlovanja⁶

KAKO SO SE ZAPOSLILI	KANALI ZAPOSLOVANJA							
	skupnosti za zaposlovanje	prijava na razpis v časopis.	sam je dal oglas v časopis	sam je vprašal v DO	bil je študent	na povabilo vodilnih del.	pomoč sorodnikov	pomoč prijateljev in znancev
VSI ZAP. SKUPAJ	6,8%	29,1%	1,1%	27,8%	13,6%	5,5%	5,6%	9,8%
zap. v DS	7,0%	30,0%	1,2%	27,7%	14,1%	5,4%	4,8%	9,3%
zap. pri zasebniku	2,5%	6,3%		30,0%		7,5%	27,5%	23,8%
IZOBRAZBA								
OŠ ali manj	13,9%	20,7%		38,7%		3,8%	11,1%	11,3%
poklicna š.	5,1%	24,8%	1,2%	29,7%	18,5%	2,8%	5,4%	11,5%
splošna srednja š.	4,7%	36,1%	1,7%	23,1%	16,2%	5,9%	3,5%	8,5%
višja,								
visoka	3,4%	41,6%	2,0%	13,4%	20,5%	12,1%	1,3%	5,4%
spec., mag., doktorat	–	21,4%		14,3%	17,9%	28,6%	3,6%	10,7%
VRSTA DELA (KAKRŠNO DELO OPRAVLJA)								
PKV in NKV delavci	14,3%	19,1%	–	39,8%	1,3%	3,1%	11,3%	10,7%
VKV in KV delavci	5,8%	25,9%	0,9%	30,4%	17,3%	2,4%	5,8%	10,7%
enostavno, administr. delo	5,4%	37,2%	2,9%	23,1%	11,2%	2,5%	6,1%	11,6%
tehnik	3,7%	28,7%		20,4%	24,1%	5,6%	3,7%	12,0%
nižji vod. in tisti, ki imajo dokaj zahtevno delo	4,0%	41,3%	2,1%	15,6%	17,5%	11,7%	0,9%	6,5%
strokovno delo	2,2%	31,1%		13,3%	24,4%	20,0%		6,7%
najvišji vodilni		14,3%		14,3%		17,4%		
SPOL								
moški	4,8%	27,9%	0,8%	29,0%	15,4%	6,9%	4,5%	9,6%
ženske	8,9%	30,4%	1,5%	26,4%	11,7%	3,9%	7,0%	10,0%

⁵ Pri vrsti dela gre v bistvu za vprašanje o vrsti zaposlitve in delovnem statusu, ki ga je imel anketirani v času anketiranja. Hoteli smo izvedeti, kakšno delo in ne kakšen poklic ima anketirani. Gre za stanje v času anketiranja, medtem ko se vprašanje o kanalih zaposlovanja nanaša na stanje ob zaposlitvi. Možno je, da so zaposleni po tem, ko so se zaposlili, še kaj napredovali ali pa so se interno prezaposlovali in delajo zdaj drugačno delo kot ob zaposlitvi. Zato kot vrste dela nismo upoštevali delovodje, vodje manualnih delavcev, ker je to zaposlitev, do katere se navadno pride z internim napredovanjem. Izpustili smo tudi umetnike in politične funkcionarje, ker jih je bilo v anketi zajetih izredno malo in ker gre za zelo specifične vrste dela, za katere najbrž ne veljajo običajni kanali zaposlovanja.

⁶ Do navedenih podatkov smo prišli s pomočjo crosstabulacij. Prazna okna v tabeli pomenijo, da nihče od anketiranih ni spadal v to kategorijo.

Vsota odstotkov po vrsticah bi bila 100%, če bi upoštevala tudi možnost zadnjega odgovora pri tem, preko katerega kanala se je zaposlil – ne vem, se ne spominjam.

Preko skupnosti za zaposlovanje se je zaposlilo le okoli 7% zaposlenih, kljub temu, da je ta kanal pri iskanju zaposlitve zelo pogost. V družbenem sektorju se je preko skupnosti za zaposlovanje zaposlilo precej več ljudi kot v zasebnem. Od vseh, ki so se tako zaposlili, je največ najslabše izobraženih (torej tistih, ki imajo le osnovno šolo ali niti te) in to na najslabših delih – delih, ki jih opravljajo polkvalificirani in nekvalificirani delavci, torej na sekundarnem segmentu trga delovne sile. Preko služb za zaposlovanje se je zaposlilo tudi skoraj dvakrat toliko žensk kot moških.

Najbolj uspešna kanala zaposlovanja sta neposredna: prijava na razpis v časopisu in spraševanje neposredno v delovni organizaciji ali pri zasebniku, saj se je tako zaposlila več kot polovica zaposlenih. Preko prijave na razpis v časopisu so se zaposlili v glavnem v družbenem sektorju, in sicer največ boljše izobraženi (z vsaj splošno srednjo šolo) in nekaj več žensk kot moških. Neposredno spraševanje bolje funkcionira za zaposlovanje v zasebnem sektorju. Tako se je zaposlilo več nizko izobraženih in nekoliko več moških kot žensk.

Preko neformalnih posrednih kanalov se je zaposlilo približno 15% zaposlenih, s pomočjo prijateljev in znancev dvakrat toliko kot s pomočjo sorodnikov. Oba neformalna posredna kanala daleč bolje funkcionirata za zaposlovanje v zasebnem sektorju kot za zaposlovanje v družbenem, kar je razumljivo, saj so pri samozaposlenih – obrtniki, kmetje – največkrat zaposleni tudi njihovi družinski člani ali drugi sorodniki ali prijatelji. Zanimivo je, da se pri nas neformalne kanale pojmuje kot skoraj nelegalne, medtem ko so v ZDA nekaj povsem normalnega in jih tako iskalci zaposlitve kot zaposlovalci ocenjujejo kot zelo učinkovite in jih zelo pogosto uporabljajo (Vandenberg, Recruiting, v: Scarpello, Ledvinka, 1987).

Poskusimo zdaj odgovoriti še na vprašanje o povezanosti segmentov trga delovne sile in kanalov zaposlovanja pri nas. Ali lahko za Slovenijo trdimo, da so posamezni kanali značilni za zaposlovanje za določene vrste dela?

Vrste dela oz. vrste zaposlitev, ki smo jih opazovali, bi lahko razdelili na dela, ko so na primarnem segmentu trga delovne sile, in tista, ki sodijo v sekundarni segment. Na primarnem segmentu so dela, ki jih opravljajo najvišji vodilni, strokovnjaki, nižji vodilni in uslužbenci z dokaj zahtevnim delom, deloma tudi tehniki in VKV in KV delavci. Na sekundarnem segmentu so enostavna administrativna dela in še bolj enostavna manuelna dela in opravila, ki jih opravljajo PKV in NKV delavci.

Iz tabele 2 je razvidno, da o ostri delitvi kanalov zaposlovanja glede na vrste dela in segmente trga delovne sile ne moremo govoriti. Ugotovimo pa lahko, da so nekateri kanali zaposlovanja univerzalni in zelo učinkoviti za zaposlovanje na vseh delih in segmentih – sem spadajo prijave na razpise objavljene v časopisih in neposredno prijavljanje v delovnih organizacijah ali pri zasebnikih. Univerzalen, čeprav malo manj učinkovit kanal, je tudi pomoč prijateljev in znancev. Drugi kanali se bolj ali manj pogosto uporabljajo za kandidate za določene (posebne) vrste dela. Tako se preko skupnosti za zaposlovanje zaposlujejo najpogosteje manualni delavci, torej PKV in NKV delavci. Preko kanala štipendiranja se zaposlujejo strokovnjaki, nižji vodilni in tisti z dokaj zahtevnim delom, tehniki in VKV in KV delavci. Povabila vodilnih ali strokovnih delavcev organizacije se uporabljajo predvsem v primerih zaposlovanja najvišjih vodilnih in strokovnjakov. Pomoč sorodnikov pa uporabljajo predvsem PKV in NKV delavci.

Slovenski brezposelni iščejo zaposlitev precej aktivno, večinoma preko več kanalov hkrati. Intenzivnost iskanja zaposlitve (število kanalov) raste s stopnjo izobrazbe. Največkrat se kot brezposelni prijavljajo na službah za zaposlovanje, ob tem pa še sami iščejo zaposlitev neposredno na trgu delovne sile. Ob prijavljanju na skupnostih za zaposlovanje se najpogosteje javljajo tudi na razpise v časopisih ali sprašujejo za zaposlitev neposredno v delovni organizaciji ali pri zasebniku. Preko teh dveh kanalov se je tudi zaposlilo največ zaposlenih, zato ju lahko ocenimo kot najbolj uspešna.

Glede na število brezposelnih, ki se prijavljajo na skupnostih za zaposlovanje (75%), le-te pri nas očitno nimajo slabega ugleda. Pač pa lahko sklepamo (ker je registriranih več brezposelnih, kot jih preko teh služb res išče zaposlitev in daleč več, kot pa se jih je preko tega kanala zaposlilo), da se večinoma prijavljajo zaradi pridobitve statusa in varstva v času svoje brezposelnosti.

Značilnosti posameznih kanalov zaposlovanja so pri nas podobne kot v tujini. Nekateri kanali so univerzalni, uporabljajo jih vse strukture iskalcev zaposlitve in za vse vrste dela, drugi so bolj specifični, značilni za določene vrste del.

Situacija na slovenskem trgu delovne sile se pokaže kot relativno »zdrava«. Tiste kategorije brezposelnih, ki so si sposobne in zmožne same poiskati delo, se večinoma pojavljajo neposredno na trgu delovne sile, saj je možno boljše zaposlitve na primarnem segmentu dobiti predvsem preko neposrednih kanalov. Marginalnim in kritičnim skupinam pri zaposlovanju pomagajo skupnosti za zaposlovanje in se tako največ ukvarjajo s tistimi, ki jim je pomoč pri iskanju zaposlitve res najbolj potrebna. Kritična je predvsem skupina najslabše izobraženih brezposelnih, ki je velika in se bo, če bo prišlo do odpuščanja presežkov delavcev, še povečala. Skupnosti za zaposlovanje lahko delavcem te skupine nudijo le dela na sekundarnem segmentu trga delovne sile. Zato se mora aktivna politika zaposlovanja skupnosti za zaposlovanje usmeriti ravno v izboljševanje izobrazbene strukture brezposelnih s programi usposabljanja, šolanja in kvalificiranja. Hkrati pa mora brezposelne tudi usposabljati za neposredno udeležbo na trgu delovne sile in jih usmerjati v uporabo neposrednih kanalov zaposlovanja. Večja neodvisnost in možnost pridobitve boljše zaposlitve bi bila tudi faktorja motivacije za slabo izobražene brezposelne, da bi se vključili v programe skupnosti. Vsekakor pa je naloga skupnosti za zaposlovanje, da pomaga težko zaposljivim in članom deprivilegiranih skupin, da ne ostajajo na obrobju delovnega trga, in ne da poskuša obvladati celotno situacijo na trgu delovne sile s tem, da širi svoje dejavnosti na skupine brezposelnih, ki so si sposobne pri iskanju zaposlitve same pomagati.

SEZNAM LITERATURE:

ANTONČIČ Vojko, DROBNIČ Sonja, RUS Veljko, SVETLIK Ivan (1984): Tokovi zaposlovanja, Moderna organizacija, Kranj.

ASHTON D. N. (1986): Unemployment under Capitalism, The Harvester Press Publishing Group, Great Britain.

BJORKLUND Anders (1981): Studies in The Dynamic of Unemployment, EFI, Stockholm School of Economics, Stockholm.

DROBNIČ Sonja (1985): Polna zaposlenost delovne sile, Družboslovne razprave št. 3, Ljubljana.

KRAMBERGER Anton (1989): Tipologija poklicev v združenem delu Slovenije leta 1986 (Uvod v segmentacijsko obravnavo trga dela in trga poklicev), referat na Blejskem metodološkem srečanju 1989.

LOVERIDGE, MOCK (1979): Theories of Labour Market Segmentation, Haag, Martin Nijhoff Social Science Division.

- MENCINGER Jože (1989): *Gospodarska reforma in brezposelnost*, *Gospodarska gibanja*, št. 193, Ljubljana.
- Občani in delo, Informacije medobčinske skupnosti za zaposlovanje Ljubljana, Gradivo za seje skupščin samoupravnih interesnih skupnosti za zaposlovanje, Ljubljana, december, 1989.
- OFFE Claus (1985): *Družbena moč in politična oblast*, *Delavska enotnost*, Ljubljana.
- PLEMBLEY P. R. (1985): *Recruitment and Selection*, IPM. London.
- RUS Veljko (1989): *Socialna politika in socialna država*, skripta.
- SCARPELLO V. D., LEDVINKA J. (1987): *Personnel/Human Resource Management, Environments and Functions*, PWS-Kent Publishing Company.
- SVETLIK Ivan, DROBNIČ Sonja (1982): *Prezaposlovanje – primer »C«*, *Migracije*, bilten 30, FSPN, Raziskovalni inštitut, Ljubljana.
- SVETLIK Ivan (1985): *Brezposelnost in zaposlovanje*, *Delavska enotnost*, Ljubljana.
- SVETLIK Ivan (1987): *Segmentacija tržišta radne snage u Sloveniji*, *revija Sociologija*, št. 3, Beograd.
- SVETLIK Ivan, ANTONČIČ Vojko (1989): *Vloga statistike v družbenem razvoju*, *Anketa o kadrovskem potencialu*, ekspertiza, ISU, Ljubljana.
- ULTEE W., DESSENS J. & JANSEN W. (1987): *From Unemployment To Unemployment – From Employment To Employment?*, Faculty of Social Sciences, State University of Utrecht, The Netherlands.
- WERTHER W. B., DAVIS K. (1986): *Personnel Management and Human Resources*, McGraw-Hill Book Company.