

2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ROK GJURASEK

ROK GJURASEK

KOPER, 2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

BREZPOSELNOST IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

Rok Gjurasek

Koper, 2011

Mentor: viš. pred. mag. Klemen Širok

POVZETEK

V zaključni projektni nalogi je obravnavana problematika brezposelnosti in zaposlovanja mladih. V teoretičnem delu so predstavljena teoretična izhodišča, povezana z brezposelnostjo in zaposlovanjem, v nadaljevanju pa zaposlovanje mladih, značilnosti mladih na trgu delovne sile, položaj mladih na trgu delovne sile in urejanje položaja mladih na trgu delovne sile ter zaposljivost. V empiričnem delu naloge se z raziskovalnimi intervjuji ugotavlja zaposljivost mladih iskalcev prve zaposlitve, ki so prijavljeni na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Ključne ugotovitve raziskave so, da so mladi na trgu delovne sile manj konkurenčni kot ponovni iskalci zaposlitve. Glavni razlogi za težjo zaposljivost mladih so pomanjkanje delovnih izkušenj, premajhno zavedanje svojega znanja za delo, premajhno zavedanje priložnosti, ki se ponujajo na trgu delovne sile, in trenutne neugodne okoliščine za zaposlovanje na trgu delovne sile.

Ključne besede: mladi, brezposelnost, zaposlovanje, zaposljivost, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

SUMMARY

The final project paper discusses the problems concerning unemployment and youth employment. The theoretical part presents the theoretical basis for unemployment and employment and is then followed by presentation of youth unemployment figures, their position and characteristics on the labour market, as well as regulating the position of youth on the labour market and employability. The empirical part, with the aid of research interviews, examines the employability of youth, registered at the Employment Service of Slovenia, seeking their first employment. Key findings of the research show that the youth is less competitive on the labour market than the persons that are looking for a re-employment. The main reasons are lack of working experience, low awareness of their work-related knowledge, inability to recognize opportunities on the labour market, and current unfavourable employment prospects.

Key words: youth, unemployment, employment, employability, Employment Service of Slovenia.

UDK: 331.56-053.81(497.4)(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Namen in cilji zaključne projektne naloge	1
1.2	Metode za doseganje ciljev zaključne projektne naloge	2
1.3	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	2
2	Brezposelnost in zaposlovanje	4
2.1	Trg delovne sile	4
2.2	Brezposelnost	4
2.2.1	Merjenje brezposelnosti	5
2.2.2	Prikazovanje brezposelnosti	6
2.2.3	Trenutno stanje brezposelnosti v Sloveniji	7
2.2.4	Vzroki za nastanek brezposelnosti in vrste brezposelnosti	8
2.3	Zaposlovanje	9
2.3.1	Upad skupnega števila delovnih mest po osamosvojitvi	9
2.3.2	Upad obsega (varnih) delovnih mest	10
3	Zaposlovanje mladih	11
3.1	Značilnosti mladih na trgu delovne sile	11
3.2	Položaj mladih na trgu delovne sile	12
3.3	Urejanje položaja mladih na trgu delovne sile	14
4	Zaposljivost	16
4.1	Koncept zaposljivosti	16
4.1.1	Kvalifikacije	16
4.1.2	Uvajanje posameznika na trg dela	17
4.1.3	Predstavitev delodajalcu	17
4.1.4	Osebne okoliščine in trg dela	18
5	Predstavitev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in svetovalcev	19
5.1	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje	19
5.2	Predstavitev poklica svetovalca za zaposlovanje	20
6	Empirična analiza zaposljivosti mladih iskalcev prve zaposlitve	21
6.1	Namen raziskave	21
6.2	Načrt raziskave	21

6.2.1 Viri podatkov	21
6.2.2 Načrt vzorčenja	22
6.2.3 Raziskovalna metoda	22
6.2.4 Omejitve in možne napake	23
7 Rezultati raziskave	24
7.1 Raziskovalna vprašanja	24
7.2 Povzetek odgovorov svetovalcev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje	24
7.3 Preverjanje raziskovalnih vprašanj	28
8 Sklep	30
Literatura	33
Priloge	35

SLIKE

Slika 1: Brezposelnost mlajših od 25 let v državah EU, decembra 2010.....	8
Slika 2: Delež štipendij po vrstah štipendij, Slovenija 2009.....	14

KRAJŠAVE

ILO	International Labour Organization – Mednarodna organizacija dela
EU	Evropska unija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
Eurostat	Evropski statistični urad
RS	Republika Slovenija
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
APZ	aktivna politika zaposlovanja
RZZ	Republiški Zavod za zaposlovanje

1 UVOD

Tematika brezposelnosti mladih je aktualna tema vseh, ki zaključujejo ali pa so zaključili šolanje in iščejo prvo zaposlitev. Ljudje imamo željo po stabilnosti, zato je iskanje stabilne zaposlitve, ki bo temelj za načrtovanje ekonomske in socialne neodvisnosti, pomemben del našega življenja. Oseba si brez stabilne zaposlitve težko načrtuje življenje, družino in kariero. Mladi tako ostajajo dalj časa odvisni od staršev in si ustvarjajo družino kasneje. Prav tako veliko mladih po končanem šolanju ugotovi, da je poklic, za katerega so se izobraževali, njim nedostopen, predvsem zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj.

Med najizrazitejšo značilnost mladih iskalcev prve zaposlitve sodi negotovost na trgu dela. Mladi so zaradi negotovosti posledično izpostavljeni tudi večjemu tveganju socialne izključenosti in s tem socialne neenakosti še na drugih področjih življenja. Da bi mladi, ki iščejo prvo zaposlitev, izboljšali svojo zaposljivost ter povečali konkurenčnost na trgu delovne, se morajo najprej zavedati svojih slabosti in napak, ki jih imajo pri iskanju zaposlitve. Šele ko se oseba zaveda svojih slabosti in napak, lahko te omili ali odpravi. Povečanje zaposljivosti mladih iskalcev zaposlitve je izhodišče, ki me vodi pri zaključni projektni nalogi.

1.1 Namen in cilji zaključne projektne naloge

Namen zaključne projektne naloge je na osnovi domače in tuje literature ugotoviti, kateri dejavniki ovirajo zaposlovanje mladih pri delodajalcih in te dejavnike poudariti, z namenom, da bi mladi iskalci prve zaposlitve vedeli, kateri dejavniki jih ovirajo pri zaposlovanju, in tako lažje konkurirali na trgu dela. Namen zaključne projektne naloge bom uresničil tako, da bom najprej predstavil teorijo in nato z empiričnim delom preveril, v kolikšni meri izpostavljeni teoretični razlogi vplivajo na zaposlovanje mladih v praksi. Cilji teoretičnega dela zaključne projektne naloge so:

- opredeliti pojem brezposelnost,
- opredeliti pojem zaposlovanje,
- opredeliti, kateri dejavniki najbolj zavirajo zaposlovanje mladih na trgu delovne sile,
- opredeliti položaj mladih na trgu delovne sile,
- opredeliti urejanje položaja mladih na trgu delovne sile,
- opredeliti zaposljivost in definicijo zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi.

Namen empiričnega dela zaključne projektne naloge je ugotoviti ključne dejavnike in probleme mladih iskalcev prve zaposlitve. V zaključku projektne naloge bom tako na osnovi teoretičnih spoznanj in rezultatov raziskave oblikoval predloge za povečanje zaposljivosti mladih iskalcev prve zaposlitve. Na osnovi prebrane literature, lastnega zaznavanja problematike in preteklih raziskav sem oblikoval raziskovalna vprašanja. Z raziskovalnimi vprašanji sem poizkušal izvedeti, kako delodajalci obravnavajo mlade iskalce prve zaposlitve,

kako stabilni so zaposlitveni cilji pri mladih iskalcih prve zaposlitve, ali se mladi iskalci zaposlitve zavedajo svojega znanja in ali delodajalci priznavajo neformalne delovne izkušnje pri mladih iskalcih zaposlitve. Odgovori na raziskovalna vprašanja pa so bistvenega pomena za doseganje ciljev zaključne projektne naloge, saj izražajo stanje mladih na trgu delovne sile.

1.2 Metode za doseganje ciljev zaključne projektne naloge

Za doseganje ciljev sem pri pisanju teoretičnega dela zaključne projektne naloge najprej pregledal in preučil literaturo, ki se navezuje na brezposelnost, zaposlovanje in zaposljivost. Na osnovi literature sem nato oblikoval raziskovalna vprašanja, glede zaposljivosti mladih iskalcev prve zaposlitve. Namenski vzorec raziskovalnega intervjuja predstavljajo svetovalci na ZRSZ z bogatimi izkušnjami pri zaposlovanju mladih. Za ugotavljanje problematike mladih iskalcev zaposlitve sem v empiričnem delu zaključne projektne naloge opravil polstrukturiran intervju s svetovalci na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, ki imajo dolgoletne, vsakodnevne izkušnje z mladimi iskalci prve zaposlitve. Svetovalci ZRSZ tudi poznajo dejavnike, ki zmanjšujejo konkurenčnost mladih na trgu delovne sile. Vprašanja so bila izvedena iz definicije zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi (1998). Opravil sem šest intervjujev z različnimi svetovalci iz ZRSZ, ki opravljajo delo v različnih občinah. Podatke, pridobljene z intervjujem, sem vsebinsko analiziral in primerjal med seboj. Od svetovalcev ZRSZ sem tako dobil odgovore na raziskovalna vprašanja in poudaril ključne omejitve pri zaposlovanju mladih ter napisal predloge, s katerimi bi mladi že v času šolanja lahko izboljšali svojo zaposljivost.

1.3 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

Predpostavljam, da bodo mladi iskalci prve zaposlitve še naprej med težje zaposljivimi skupinami na trgu delovne sile, kljub morebitnemu zmanjšanju upada stopnje brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti v Republiki Sloveniji se razlikuje po regijah, vendar so v vseh regijah mladi iskalci prve zaposlitve med najtežje zaposljivimi. Predpostavljam tudi, da imajo svetovalci ZRSZ zaradi svoje vloge in usposobljenosti širši vpogled v razloge težje zaposljivosti mladih iskalcev zaposlitve. Prednost svetovalcev je tudi ta, da dobijo povratne informacije od delodajalcev in zaradi tega tudi lažje določijo in ocenijo napake mladih iskalcev prve zaposlitve.

Glavno omejitev predstavlja število intervjujev s svetovalci na ZRSZ, s katerimi bom težko dobil celovit pregled v problematiko zaposlovanja mladih, saj šest svetovalcev težko predstavi vse ključne probleme mladih iskalcev zaposlitve. Moj namenski vzorec izraža tudi regionalno asimetrijo, saj regionalne razlike na trgu dela obstajajo, moja raziskava pa je omejena na svetovalce ZRSZ iz podravske regije, kar je treba upoštevati pri interpretaciji rezultatov. Način pridobivanja podatkov od svetovalcev na ZRSZ mi onemogoča, da bi zajel vse

kategorije mladih na trgu dela. Spremljati ne morem uspešnih mladih, latentno brezposelnih oseb in prostovoljno brezposelnih oseb, kar bom moral upoštevati pri interpretaciji rezultatov in oblikovanju priporočil.

Da bi lahko razumeli problematiko težje zaposljivosti mladih iskalcev prve zaposlitve, pa moramo spoznati trg delovne sile in pojma brezposelnost in zaposlovanje, ki sem ju predstavil v naslednjem poglavju. Predstavil sem tudi značilnosti mladih na trgu delovne sile, položaj mladih na trgu delovne sile in urejanje položaja mladih na trgu delovne sile. Ker so mladi težje zaposljivi, sem opredelil pojem zaposljivost, kjer sem poudaril ključne dejavnike, ki vplivajo na težjo zaposljivost mladih. Iz definicije zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi (1998) sem izpeljal polstrukturiran intervju (raziskavo), s katerim sem pridobil pregled dejavnikov, ki zavirajo zaposlovanje mladih. Na osnovi teoretičnega okvira in pridobljenih empiričnih ugotovitev, ki jih predstavim v poglavju rezultati raziskave, sem v sklepu zaključne projektne naloge oblikoval priporočila za mlade, kako povečati svojo zaposljivost.

2 BREZPOSELNOST IN ZAPOSLOVANJE

V poglavju brezposelnosti in zaposlovanja predstavim temeljne pojme, ki so ključni za razumevanje zaposljivosti mladih iskalcev zaposlitve. Na začetku poglavja predstavim trg delovne sile, kjer poteka iskanje zaposlitve, merjenje in prikazovanje brezposelnosti za lažje razumevanje, kako brezposelnost merimo in prikazujemo, ter trenutno stanje brezposelnosti v Sloveniji. Predstavil bom tudi vzroke za nastanek brezposelnosti in vrste brezposelnosti. V nadaljevanju poglavja nadaljujem z zaposlovanjem, kjer pojasnim, da se je v Sloveniji po osamosvojitvi zmanjšalo število delovnih mest in da je opazen upad obsega varnih delovnih mest.

2.1 Trg delovne sile

Iskanje zaposlitve poteka na trgu delovne sile, zato moramo razumeti trg delovne sile, preden lahko razumemo brezposelnost in zaposlovanje. Trg delovne sile deluje enako kot trg blaga oziroma storitev, vendar ga po njegovem delovanju ne moremo enačiti z njima, saj se delodajalci in delojemalci ne obravnavajo kot blago. Dogovori na trgu dela se sklepajo na osnovi pogajalske moči oziroma na osnovi merjenja sil, ne pa samo na osnovi cene, ki jo določa trg. Glavna akterji na trgu delovne sile so delodajalci, ki povprašujejo po kadrih, in delojemalci, ki ponujajo svoje delo. Trg delovne sile dopolnjujeta še sindikalno gibanje in državna intervencija, ki predstavljata korekcijski mehanizem, in številne institucije, ki na različne načine urejajo razmerja (Novak 2008, 22).

2.2 Brezposelnost

Pojem brezposelnost označuje individualno in družbeno stanje. Individualno stanje brezposelnosti se pojavi takrat, ko posameznik, ki je zmožen za delo, išče zaposlitev in ni zaposlen v delovnem razmerju ter ne opravlja samostojne pridobitne dejavnosti kot samozaposlena oseba. Brezposelnost v družbi pa nastane takrat, ko v državi v določenem obdobju nimajo možnosti za zaposlitev vsi prebivalci v aktivni dobi, ki iščejo zaposlitev in so zmožni za delo (Bubnov Škoberne 1997, 15).

Brezposelnost med prebivalstvom je družbeni pojav, ki vpliva na raven blaginje v državi in na občutek gotovosti ali negotovosti med prebivalstvom glede možnosti za zaposlitev in ustvarjanje dohodkov z delom. Ekonomska in socialna uspešnost države se ocenjuje tudi po stopnji brezposelnosti v državi. Na raven brezposelnosti v določeni državi vplivajo zunanji in notranji dejavniki ter objektivne in subjektivne okoliščine. Posamezni dejavniki, ki vplivajo na nastanek, in trajanje brezposelnosti, vplivajo na določanje pravic in obveznosti brezposelnih oseb ter na oblikovanje dolžnosti države pri preprečevanju brezposelnosti in varstvo brezposelnih oseb med trajanjem brezposelnosti (Bubnov Škoberne 1997, 15).

Brezposelnost po Mednarodni organizaciji dela (angl. International Labour Organization, v nadaljevanju ILO) se uporablja za lažje primerjanje stopnje brezposelnosti med državami. Brez poenotenega sistema za merjenje brezposelnosti, države ne bi imele poenotenih definicij za brezposelne osebe in bi bila primerjava stopnje brezposelnosti med državami nemogoča. Države ob merjenju brezposelnosti med anketiranjem zberejo podatke, ki se praviloma nanašajo na stanje in položaje posameznikov v tednu pred anketiranjem (Pirher in Svetlik 1994).

»Po definiciji ILO so brezposelne osebe stare 15 let ali več in izpolnjujejo naslednje tri pogoje:

- v referenčnem obdobju niso opravile nikakršnega dela za plačilo niti niso zaposlene ali samozaposlene,*
- v zadnjih štirih tednih pred anketiranjem so aktivno iskale plačano delo (zaposlitev ali samozaposlitev), kar pomeni, da so uporabile vsaj en formalni ali neformalni način iskanja zaposlitve ali možnost za samozaposlitev,*
- takoj so se pripravljene zaposliti, če bi našle zaposlitev ali bi jim bila omogočena samozaposlitev; takojšnja pripravljenost za zaposlitev je definirana kot čas v naslednjih dveh tednih od trenutka anketiranja.*

Osebe ki so zaposlitev že našle in jo bodo šele začele opravljati, se štejejo kot brezposelne osebe. Preostala populacija, stara 15 in več let, ki v referenčnem obdobju ni delala za plačilo in/ali ni aktivno iskala dela, se razvrsti v kategorije neaktivnega prebivalstva, h katerim se nato razvrsti še prebivalstvo do 15. leta starosti.« (Pirher in Svetlik 1994)

2.2.1 Merjenje brezposelnosti

Pogosto vidimo več podatkov o brezposelnosti iz enakega obdobja, vendar so lahko podatki različni, saj je lahko bila brezposelnost merjena na različne načine. Ker vsaka oseba brez dela ni brezposelna oseba, je pri ugotavljanju brezposelnosti pogosto vprašanje, koga šteti med brezposelne osebe. Na razsežnost brezposelnosti v družbi vpliva splošen obseg brezposelnosti, povprečno trajanje brezposelnosti, starostna in poklicna struktura brezposelnih ter industrijske in lokalne razporeditve gostote brezposelnosti (Pirher in Svetlik 1994). V Sloveniji uporabljamo dva kazalca za merjenje brezposelnosti, in sicer merimo brezposelnost z Registrom registriranih brezposelnih oseb in Anketo o delovni sili.

Anketo o delovni sili od 2. četrtertletja v letu 1997 izvaja nepretrgoma Statistični urad Republike Slovenije. Izvaja se skladno s priporočili in navodili ILO za delo in Evropskega statističnega urada (v nadaljevanju Eurostat), medtem ko se podatki objavljajo četrtertletno. Brezposelna oseba je po ILO tista, ki v preteklem tednu od ponedeljka do nedelje ni opravila niti ene ure dela za plačilo, dobiček ali družinsko dobrobit, in je v zadnjih štirih tednih aktivno iskala

delo, ter je najdeno delo pripravljena sprejeti v dveh tednih. K brezposelnim osebam štejemo tudi tiste, ki so že našli delo in ga bodo začeli opravljati v naslednjih dveh tednih. Mednarodna primerljivost podatkov pa je ključna prednost tega merjenja brezposelnosti (Pirher in Svetlik 1994, 60).

Register brezposelnih oseb je drug način merjenja brezposelnosti v Sloveniji. Vodi in vzdržuje ga Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Po tem viru podatkov je brezposelna tista oseba, ki je prijavljena na ZRSZ in ustreza vsem merilom brezposelnosti, ki jih določa ZRSZ. Na ZRSZ se kot brezposelna oseba lahko prijavi tisti, ki:

- je dopolnil 15 let in ne izpolnjuje pogojev za upokožitev ter izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje za delo,
- ni v delovnem razmerju,
- ni upokoženec,
- ni študent, dijak, vajenec ali udeleženec izobraževanja,
- ni odslužil zaporne kazni, daljše od 6 mesecev,
- ne prejema ali ne bo prejemal odškodnine oziroma odpravnine zaradi prenehanja delovnega razmerja oziroma prekinitve individualne pogodbe o zaposlitvi,
- ne prejema ali ne bo prejemal nadomestila zaradi konkurenčne prepovedi po pogodbi o zaposlitvi,
- je tuji državljan in ima veljavno osebno delovno dovoljenje ter izpolnjuje ostale zakonske pogoje.

Merjenje brezposelnosti je torej eden izmed pomembnejših makroekonomskih indikatorjev v državi (Svetin 2004). Pirherjeva in Svetlik (1994) sta kot ključne slabosti tega merjenja poudarila, da se tukaj brezposelna oseba ne pokaže, če zaposlitev išče, ni pa prijavljena na ZRSZ. Prav tako ni moč vedeti, ali bi se določena oseba na ZRSZ res bila pripravljena takoj zaposliti in ali morda ne opravlja kakšnega dela za plačilo.

2.2.2 Prikazovanje brezposelnosti

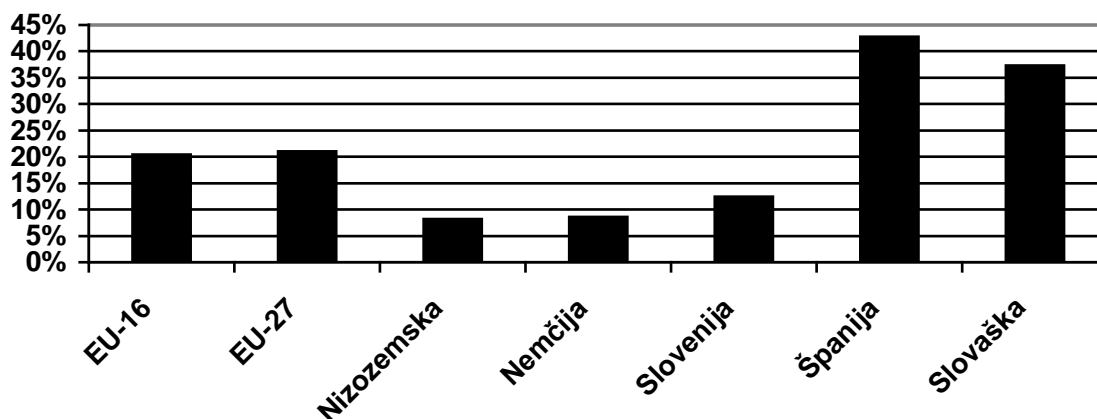
Da lahko razumemo izmerjene podatke o brezposelnosti in kaj ti podatki pomenijo, moramo razumeti, kako so podatki o brezposelnosti podani. Merjenje brezposelnosti nam poda podatke, ki so lahko prikazani na dva načina, in sicer kot absolutno število brezposelnih oseb ali kot stopnja brezposelnosti. Podatki, ki se navezujejo zgolj na Slovenijo, so velikokrat izraženi kot število brezposelnih oseb. Kadar pa želimo brezposelnost primerjati med državami ali regijami, pa je brezposelnost zaradi lažje primerjave izražena v stopnji, saj imajo države in regije različno število prebivalcev. Stopnjo brezposelnosti sestavljajo delovno aktivne in brezposelne osebe (v starosti 15 let ali več) in se prikazuje v odstotkih (delež brezposelnih v delovni sili * 100). Podatki o brezposelnosti se tudi vodijo v vseh državah pri uradih za zaposlovanje ali sorodnih ustanovah (Pirher in Svetlik 1994, 58).

2.2.3 Trenutno stanje brezposelnosti v Sloveniji

V Sloveniji brezposelnost narašča in eden večjih problemov je brezposelnost mladih. Statistični urad republike Slovenije je objavil podatke, da je bilo v prvem četrtletju 2010 povprečno registriranih približno 74000 brezposelnih oseb, med njimi pa je bila stopnja brezposelnosti najvišja med mladimi, starimi med 15 in 24 let, in je znašala 14,7 odstotka (Svetin 2010). Do decembra 2010 se je število registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji povišalo na 110.021 (Spruk 2011). Mladi iskalci zaposlitve pa so med težje zaposljivimi tudi v drugih državah v EU in ne samo v Sloveniji. Povprečna brezposelnost mladih v državah EU je višja kot v Sloveniji, medtem ko je brezposelnost mladih v bolj razvitejših državah EU nižja kot v Sloveniji. V državah EU je povprečna brezposelnost mladih starih do 25 let, februarja 2009 znašala 18,4 odstotka, do februarja 2010 pa se je povprečna brezposelnost v državah EU povečala na 20 odstotkov. Najnižja brezposelnost mladih med državami EU je ugotovljena na Nizozemskem, kjer je znašala 7,3 odstotka, najvišja pa v Latviji, kjer je znašala brezposelnost mladih 41,3 odstotka.

Problem prve zaposlitve nastane pri vseh mladih, ki so končali šolanje in si želijo redne zaposlitve, s katero bi dosegli ekonomsko in socialno neodvisnost, razen pri tistih, ki so prejeli kadrovske štipendije oziroma so rekrutirani iz srednjih šol in univerz. V letu 2008 je bilo v Sloveniji vpisanih 201.892 dijakov in študentov, od tega jih je prejelo kadrovske štipendije 7193, kar znaša 3,56 odstotka vseh, ki se izobražujejo (Arsenjuk 2009). Mladi iskalci prve zaposlitve pa so delo iskali v povprečju dobrih devet mesecev. Prežljeva in Svetlik (1992, 132) ugotavljata: »Ne glede na to, kako visoka je stopnja mladinske brezposelnosti, pa je ta zares zaskrbljujoča, če je dolgotrajna. Dolgotrajno brezposelni so sploh najbolj problematična skupina na trgu delovne sile. S trajanjem brezposelnosti namreč izgubljajo na konkurenčnosti, izgubljajo svojo delovno zmožnost in sposobnosti. Običajno s trajanjem brezposelnosti upada tudi aktivnost brezposelnih pri iskanju zaposlitve, saj se brezposelni svojemu položaju privadijo in ga sprejmejo.«

Brezposelnost mladih pa tako ni le regionalen problem, ampak globalen. Mladi iskalci zaposlitve so težje zaposljivi tudi v drugih državah. Povprečna brezposelnost mladih v državah EU je višja kot v Sloveniji, medtem ko je brezposelnost mladih v razvitejših državah EU nižja kot v Sloveniji. Čeprav je Slovenija v stopnji mladinske brezposelnosti pod EU povprečjem, pa je stopnja mladinske brezposelnosti v Sloveniji še zmeraj občutno prevelika in bi jo bilo treba zmanjšati. Na stopnjo brezposelnosti pa vplivajo različni vzroki za njen nastanek.



Slika 1: Brezposelnost mlajših od 25 let v državah EU, decembra 2010

Vir: Eurostat 2011.

2.2.4 Vzroki za nastanek brezposelnosti in vrste brezposelnosti

Brezposelnost velikokrat ni odvisna od posameznika, ki je brezposeln, ampak je pogosto vzrok za brezposelnost na družbeni ravni, zato je pomembno poznati vrste brezposelnosti. Glede na vzrok nastanka, ločimo vrste brezposelnosti. Brezposelnost na družbeni ravni je pogosto vzrok gospodarskih, tehnoloških ali človeških vplivov, ki prinašajo različne vrste brezposelnosti. Vplivi za nastanek ciklične in sezone brezposelnosti so v gospodarskih gibanjih, tehnološko brezposelnost povzročajo tehnološke spremembe, frikcijsko in strukturno brezposelnost povzročajo okoliščine pri posamezniku (Bubnov Škoberne 1997, 16).

Ciklična brezposelnost nastopi s skupnim (agregatnim) pomanjkanjem povpraševanja na individualni ravni (povpraševanje po potrošnih dobrinah) in na ravni gospodarstva (povpraševanje po finančnih sredstvih za investicije), s čimer se zniža povpraševanje po produktih, kar pa vpliva na zmanjšanje obsega proizvodnje. Zmanjšan obseg proizvodnje povzroči zmanjšanje števila delovnih mest in negativno vpliva na odpiranje novih delovnih mest. Takšna gibanja lahko povzročajo nastanek visokih stopenj brezposelnosti in tudi množično brezposelnost (Bubnov Škoberne 1997, 16).

Tehnološka brezposelnost se pojavlja z uvedbo novih tehnologij in novih metod upravljanja in organizacije dela. Organizacijske in tehnološke novosti lahko povzročajo zmanjšanje potreb po zaposlovanju novih delavcev in na zmanjševanje števila zaposlenih. V razvitih industrijskih državah je tehnološka, računalniška in komunikacijska revolucija glavni generator brezposelnosti v zadnjih desetletjih. Veliko človeškega dela zamenja tehnologija, kar povzroča presežek na trgu dela. Med najbolj izpostavljenimi so nekvalificirane in nizko kvalificirane osebe (Bubnov Škoberne 1997, 16).

Strukturna brezposelnost je neskladje med zahtevano izobrazbo in usposobljenostjo za prosta delovna mesta ter dejansko izobrazbo in usposobljenostjo brezposelnih, povzroča strukturno brezposelnost. Ker je strukturna brezposelnost velikokrat posledica tehnološkega razvoja in sprememb v strukturi povpraševanja, je pogosto dolgotrajna. Ločimo tudi regionalno in sektorsko strukturno brezposelnost. Sektorska nastopi, kadar brezposelni nimajo veččin in znanja za iskanje zaposlitve, regionalna pa takrat, ko brezposelni ne živijo na območju, kjer je povpraševanje po ustreznih delovnih mestih (Bubnov Škoberne 1997, 16).

Friksijska brezposelnost je posledica rednega naraščanja in padanja delovne sile in nastane zaradi menjave zaposlitve v času, ko posameznik preneha z eno zaposlitvijo in čaka na začetek nove zaposlitve. Ta brezposelnost se šteje za normalno brezposelnost, ki je posledica rednih zaposlovalnih procesov (Bubnov Škoberne 1997, 16).

2.3 Zaposlovanje

Da lahko brezposelna oseba uresniči svoj zaposlitveni cilj in si pridobi zaposlitev, mora skozi proces zaposlovanja. Proces zaposlovanja je lahko različno dolg in je odvisen od delovnega mesta, delodajalca, zakonodaje, osebe, ki išče zaposlitev, in drugih dejavnikov. Zaposlovanje poteka tedaj, ko delodajalci potrebujejo za uresničevanje svojih poslovnih ciljev delo in po delu povprašujejo. Delodajalci tako po delu povprašujejo, medtem ko ga delojemalci ponujajo. Osnovni pogoj za vzpostavitev delovnega razmerja je svobodna želja delodajalca in delojemalca, da vstopita v delovno razmerje. Delodajalec je tako lahko pravna oseba, fizična oseba ali drug subjekt (državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko ali konzularno predstavništvo), ki zaposluje delavca na osnovi pogodbe o zaposlitvi (Svetlik in Batič 2002). Brezposelna oseba postane delovno aktivna takrat, ko uspešno zaključi proces zaposlovanja in se zaposli.

2.3.1 Upad skupnega števila delovnih mest po osamosvojitvi

Velik vpliv na stopnjo brezposelnosti ima upad skupnega števila delovnih mest po osamosvojitvi. Ker se število delovno aktivnih ljudi ni bistveno spremenilo, skupno število delovnih mest pa je upadlo, je seveda normalno, da je stopnja brezposelnosti višja kot pred osamosvojitvijo. Štetje delovnih mest ni preprosto, saj poznamo tudi neobičajna delovna mesta. Delovna mesta pri samozaposlenih, zasebnih svetovalcih, svobodnjakih in podobnih je delo velikokrat težko ločiti od oseb (Kramberger idr. 2007).

»Najbolj preprosto si je hitro rahljanje nekdanjega togega slovenskega trga dela predstavljati takole: Okoli leta 1984 je bilo v Sloveniji (formalno) delovno aktivnih približno milijon ljudi, zasedali pa so tudi približno milijon tedaj še relativno varnih, sistemiziranih delovnih mest. Brezposelnih je bilo zelo malo, čeprav je grožnja, da je polna zaposlenost ogrožena, že vidno visela v zraku. Čez dobrih deset let, okoli 1994, je bilo v Sloveniji, tedaj že samostojni državi,

še vedno delovno aktivnih približno milijon ljudi. Toda med temi je bilo okrog 140.000 brezposelnih, ker niso mogli dobiti (nove) službe in le še približno 750.000 jih je zasedalo že nekaj manj varna, a vseeno še sistemizirana delovna mesta.« (Kramberger idr. 2007, 76)

2.3.2 Upad obsega (varnih) delovnih mest

Vzroki za večjo brezposelnost in težjo zaposljivost mladih so tudi v upadu obsega varnih delovnih mest. Glede na strukturno sistematsko raven, je bistvena nova prvina slovenske sfere zaposlovanja, njen radikalno skrčen obseg predvidljivih, sistemsko dobro urejenih delovnih mest s polno zaposlitvijo. Kljub zmanjšanju varnih delovnih mest pa se število aktivnih ljudi ni bistveno spremenilo. Okoliščine delovne mobilnosti so se spremenile, tako da je težje izstopiti iz sfere dela, še težje pa vanjo vstopiti. Na vstop in izstop iz zaposlitvenega sistema vpliva število in vsebina delovnih mest. Zaradi razlike med mladimi in starejšimi delavci, po njihovih navadah in izobraženosti ter znanjem in izkušnjami je integracija mladih v delo bistveno težja (Kramberger idr. 2007).

3 ZAPOSLOVANJE MLADIH

Mladi se na trgu dela razlikujejo od ostalih brezposelnih oseb, zato imajo svojo kategorijo na trgu delovne sile. Mladi imajo drugačno znanje od ostalih brezposelnih skupin na trgu dela, so brez formalnih delovnih izkušenj in imajo drugačne osebnostne značilnosti, zato je treba predstaviti značilnosti mladih na trgu delovne sile, položaj mladih na trgu delovne sile in urejanje položaja mladih na trgu delovne sile.

3.1 Značilnosti mladih na trgu delovne sile

Strokovnjaki ločijo nekatere značilnosti mladih, ki vplivajo na njihov odnos do delodajalcev, od drugih kategorij na trgu delovne sile. Trg delovne sile mladih predstavlja na eni strani zaloga mladih, ki iščejo prvo zaposlitev in na drugi strani delodajalci z zalogo delovnih mest, ki so jih pripravljene ponuditi prvim iskalcem zaposlitve. Trbančeva (2007) glede na raziskave mladinskih trgov delovne sile poudarja, da so mladi notranje vse bolj izpostavljeni že pri vstopu na trg delovne sile in pri prvih zaposlitvah. Pomembno je poudariti vse večje dohodkovne razlike takoj po vstopu v zaposlitev, večje razlike v vrstah zaposlitev in netipične fleksibilne oblike zaposlitev.

V večini mladi vstopajo na trg delovne sile po končanem izobraževanju (na različnih stopnjah), kar je njihova glavna prednost. Ker se proizvodne tehnologije in poslovni procesi nenehno spreminjajo in zastarevajo, imajo mladi iz vidika svežega znanja prednost pred tistimi, ki so začetno izobraževanje končali pred več časa. Ker se trajanje izobraževanja povečuje in dopolnjuje (npr. raba računalnika, delo v skupinah, aktivna uporaba tujih jezikov med izobraževanjem, komunikacijske spretnosti ipd.), prihajajo mladi na trg delovne sile z vse bolj kompleksnim znanjem.

Mladi si lahko sklop prednosti pridobijo tudi kot posledico načina odraščanja v sodobni družbi. Veliko mladih si tako v odraščanju in z zabavo pridobi ključne značilnosti, po katerih na trgu delovne sile povprašujejo (npr. sposobnost široke uporabe računalnika, uporaba interneta, sposobnost iskanja in uporabe informacij, odprtost v svet, izkušnje z multinacionalnostjo, dokaj velika mobilnost ter precejšnje znanje tujih jezikov).

Posebno problematično skupino sestavljajo tudi nekvalificirani mladi, ki so iz različnih razlogov šolanje opustili, še preden so dosegli vsaj srednješolsko izobrazbo ali kvalifikacijo. Ti so na trgu delovne sile v najslabšem položaju, z majhnimi možnostmi za trajno zaposlitev (Svetlik in Batič 2002).

Pomanjkanje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti pri mladih, povzroča težave pri ugotavljanju njihovih osebnostnih lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost pri delu ipd. Tako je za delodajalce nemogoče oceniti delovne navade in lastnosti mladih iskalcev zaposlitve, kar pomeni tveganje za zaposlovanje na pomembnejših

delovnih mestih. Zaradi tega delodajalci mladih ob vstopu v zaposlitev ponujajo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitev. Treba je poudariti, da veliko mladih vendarle ni brez delovnih izkušenj, saj si veliko mladih delovne izkušnje pridobi med šolanjem. Delodajalci pa takšnih izkušenj velikokrat ne priznajo ali pa te izkušnje niso vezane na področje stalne zaposlitve dela. Pogosta težava je tudi ta, da mladim le redko uspe predstaviti te izkušnje na delodajalcem zanimiv način (Svetlik in Batič 2002).

Ponudba mladih je sorazmerno velika, so dobro usposobljeni, zato delodajalci osebnostnim značilnostim pripisujejo vedno večji pomen, kar se pokaže še toliko bolj na področju storitvenega sektorja. Mladim tudi pogosto pripisujejo negativne osebnostne lastnosti, kot so manjša odgovornost, zahtevnost, nestalnost, nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari in podobno. Tukaj je treba poudariti to, da so mladi dovzetnejši za spremembe v delovnem procesu od starejših delavcev, so inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni. Ker so mladi pripravljene sprejeti tudi slabše, manj zahtevne, fizično napore, v slabših delovnih razmerah, delne ali začasne zaposlitve, bodo verjetno ob prvi zaposlitvi tudi iskali drugo, boljše zaposlitev, s čimer si bodo pripisali nestalnost (Svetlik in Batič 2002).

3.2 Položaj mladih na trgu delovne sile

Na položaj mladih na trgu delovne sile vplivajo ekonomski, demografski in pravni dejavniki. Med pomembnejšimi dejavniki so okoliščine in trendi, rodnost, izobraževalni sistemi in spremembe v zaposlitveni strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade.

Okoliščine, ki nastajajo pri povpraševanju po delovni sili in pri ponudbi, vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile. Raziskovalci že dalj časa ugotavljajo, da kombinacija teh okoliščin vpliva na položaj mladih na trgu delovne sile in se močno spreminja način prehoda iz šolanja v zaposlitev. Med najvidnejšimi spremembami so podaljševanje prehodov iz šolanja v zaposlitev ter njihova večja zapletenost in večplastnost. Mladi so tako s povečanjem negotovosti pri prehodu v zaposlitev dalj časa odvisni od staršev in družine (Svetlik idr. 2002).

V večini evropskih držav se je rodnost v preteklih desetletjih znižala, kar se kaže v manjših pritokih mladih na trg delovne sile. Manjši pritok mladih na trg delovne sile pa vpliva na zniževanje mladinske brezposelnosti. Ob predpostavki, da se bo nizka rodnost nadaljevala ali se povečala, pa lahko v nekaterih evropskih državah pričakujemo primanjkljaj delovne sile. Primanjkljaj delovne sile naj bi se tudi zgodil v Sloveniji: »Po projekciji prebivalstva v Sloveniji, narejeni sredi devetdesetih let, lahko izrazit primanjkljaj delovne sile v Sloveniji pričakujemo med leti 2015 in 2019.« (Trbanc in Verša 2002, 343) Zaradi zniževanja rodnosti v razvitih državah mladi postajajo naložba v prihodnost za družine oziroma državo.

Večina evropskih držav je v osemdesetih in devetdesetih letih izvedla obsežne reforme izobraževalnega sistema, s poudarkom na poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Izobraževalni sistem je vključeval večjo vlogo delodajalcev in socialnih partnerjev, kar je pripomoglo k večji odzivnosti iz vidika potreb po delovni sili. V Sloveniji je ta reforma potekala v devetdesetih letih, zajela pa je institucionalne spremembe v izobraževalnem sistemu in kurikularno prenovo vrtcev, osnovnih in srednjih šol. Tako so uredili splošno izobraževanje, ki prek mature vodi k univerzitetnemu študiju, strokovno izobraževanje, ki se konča s poklicno maturo in omogoča nadaljevanje šolanja v višješolskih in visokošolskih strokovnih programih, ter poklicno izobraževanje, ki se konča z zaključnim izpitom in s pogojno možnostjo nadaljevanja šolanja v višjih strokovnih programih. Največji spremembi sta bili dualni sistem izvajanja šolanja v sodelovanju z delodajalci, kjer se približno polovico časa usposablja pri delodajalcih, in višje strokovne šole z dveletnim višjim strokovnim programom, ki je izrazito praktično naravnano in tesno povezan s svetom dela (Trbanc in Verša 2002).

V državah Evropske unije se mladi ob vstopu na trg delovne sile srečujejo z močno spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti, ki jo predstavlja predvsem povečanje netipičnih zaposlitev. Med netipičnimi zaposlitvami pri mladih so najbolj razširjene zaposlitve za določen čas in krajši delovni čas. Za mlade je tudi že tradicionalno značilna večja vključenost v začasna dela in dela s skrajšanim delovnim časom, ki pa je posledica tistih, ki se šolajo in poleg tega občasno ali redno opravljajo različna dela ali pa mladih, ki se še ne želijo stalno zaposliti. Študentsko delo pa je v zadnjih desetletjih v Evropi v taki razsežnosti, da raziskovalci o njem že govorijo kot o posebnem segmentu delovne sile. Študentsko delo je izrazito fleksibilno in relativno poceni, zato je tudi med delodajalci precejšnje povpraševanje po njem. Za študente opravljanje študentskega dela pomeni vir zaslužka in vir pomembnih delovnih izkušenj. Vendar pa je študentska delovna sila postala konkurenca drugim skupinam delovne sile, predvsem mladim, ki so končali šolanje in iščejo zaposlitev, saj delodajalci vse pogosteje svoje potrebe po delovni sili zadovoljujejo s študenti, kar posledično vpliva na večjo brezposelnost med mladimi.

Upada stalnih zaposlitev pa ni na vseh področjih, saj so zaposlitvene priložnosti na različnih segmentih trga različne. Velikokrat so boljše zaposlitvene priložnosti povezane s povpraševanjem po visoko usposobljeni in specializirani delovni sili. Veliko je povpraševanje po mladih, ki prihajajo iz šol v določenih segmentih (npr. povpraševanje po mladih strokovnjakih v računalništvu, programiranju, tehnološkemu razvoju ipd.). Izpostavljeni so tako predvsem mladi, ki so slabše izobraženi in usposobljeni, ki se tudi spopadajo s slabšimi zaposlitvenimi priložnostmi, med katerimi prevladujejo netipične zaposlitve (Trbanc in Verša 2002).

3.3 Urejanje položaja mladih na trgu delovne sile

Prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev je lahko popolnoma prepuščen posamezniku ali pa urejen in organiziran, s čimer mladim olajša vstop na trg delovne sile. Vstop na trg delovne sile pa je pri mladih ena od najpomembnejših točk poklicnega in osebnega razvoja. V Sloveniji imamo aktivno politiko zaposlovanja, ki je na začetku 21. stoletja začrtala nove smernice urejanja zaposlovanja mladih. Država tako s spodbujanjem štipendiranja, pripravništva in vajeništva želi povečati direkten prehod mladih iz izobraževanja v delo. Država prav tako sprejema ukrepe aktivne politike zaposlovanja, s katerimi želi povečati zaposljivost mladih.

Štipendiranje, pripravništvo in vajeništvo so trije tradicionalni načini prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Štipendiranje je sistem, kjer oseba v času izobraževanja dobiva določena sredstva. Štipendije imajo določene pogoje, ki pa so seveda različni glede na vrsto in dajalca štipendije (država, podjetje, dobrodela ustanova, izobraževalna ustanova in izobraževalna fundacija). Konec leta 2009 je bilo v Sloveniji vpisanih 199.903 dijakov in študentov. Štipendistov je bilo 61.110, kar znaša 31 odstotkov vseh dijakov in študentov. Državne štipendije je prejelo 40.181 štipendistov, Zoisove štipendije 14.072 štipendistov, kadrovske štipendije 6.555 štipendistov in 302 štipendista sta prejela druge štipendije, kar je prikazano v sliki 2. Med štipendisti je delež kadrovske štipendije 10,7 odstotka, med dijaki in študenti pa je delež kadrovske štipendije 3,3 odstotka (Svetlin Kastelic 2010).



Slika 2: Delež štipendij po vrstah štipendij, Slovenija 2009

Vir: Statistični urad RS 2010.

Kadrovske štipendije mladim olajšajo izobraževanje ter prehod v zaposlitev, saj podjetja že v začetku izobraževanja mlade vežejo na sebe. V preteklosti so bile v Sloveniji kadrovske štipendije veliko pogostejše kot danes. Leta 1987 je po poročilu Republiškega Zavoda za zaposlovanje (RZZ 1988) bilo približno 44.000 kadrovske štipendije, leta 2008 je kadrovske štipendije prejelo 7.193 štipendistov (Arsenjuk 2009), leto kasneje pa se je število

kadrovskih štipendij še znižalo na 6.555 štipendistov (Svetlin Kastelic 2010). K zmanjšanju števila štipendij sta tako pripomogla ekonomska kriza, kot tudi presežek delovne sile.

Pripravništvo je način vključevanja mladih v njihovo prvo zaposlitev. Zakonsko je opredeljeno kot prva zaposlitev, ustrežna vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju (120. člen ZDR). Trajanje pripravništva je tudi omejeno na največ eno leto, razen v primerih, kjer zakon določa drugače (121. člen ZDR). Pripravništvo ima prednost za delodajalca kot tudi za pripravnika. Delodajalcu omogoča presojo delavčeve ustreznosti, mlademu delavcu pa vpogled v celoten delovni proces.

Vajeništvo oziroma dualni sistem izobraževanja omogoča v tri leta trajajočem izobraževanju izpopolnjevanje s praktičnim delom pri delodajalcih. Mladi tako teoretično znanje pridobivajo v šoli, praktično pa pri delodajalcih. Takšno izobraževanje je predvsem primerno za dela, ki zahtevajo ročne spretnosti in bodočemu delavcu olajšuje prehod v zaposlitev. Takšna vrsta izobraževanja pa je primerna predvsem za poklicno in strokovno izobraževanje.

Težave s katerimi se mladi srečujejo na trgu delovne sile, poizkuša država omiliti z ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Ker mladi, ki iščejo prvo zaposlitev, nimajo izkušenj z iskanjem zaposlitve, tudi ne znajo ponuditi svojega znanja in veščin delodajalcem, pri katerih bi lahko dobili zaposlitev. Zato so narejeni programi priprave na zaposlitev, ki so namenjeni za pomoč mladim pri pridobivanju tovrstnega znanja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2006). Aktivna politika zajema naslednje aktivnosti (ZUTD 2010):

- usposabljanje in izobraževanje,
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta,
- spodbude za zaposlovanje,
- kreiranje delovnih mest in
- spodbujanje samozaposlovanja.

4 ZAPOS LJIVOST

Zaposl jivost je sposobnost osebe za pridobitev prve zapos litve, ohranjanje zapos lenosti in pridobitev nove zapos litve, če je to potrebno. Poenostavljeno je zaposl jivost posameznikova zmožnost pridobiti in obdržati delo. Celovitejši pogled na zaposl jivost je tudi posameznikova zmožnost premikanja na trgu dela in za uresničitev lastnih potencialov ob trajni zapos lenosti. Zaposl jivost osebe je odvisna od znanja, ki ga posameznik premore, kako zna to znanje, izkuš enosti in pripravljenosti pri delu uporabiti ter kako se zna predstaviti delodajalcu. Oseba je lahko bolj ali manj zaposl jiva, saj lahko oseba, ki je bolj zaposl jiva, dobi delo v zelo kratkem času in na različnih delovnih mestih ter pri različnih delodajalcih, medtem ko oseba, ki je manj zaposl jiva, lahko zaposlitev išče dalj časa. Mladi iskalci prve zapos litve so tako v večini manj zaposl jivi v primerjavi s ponovnimi iskalci zapos litve, zato bom predstavil dejavnike, ki vplivajo na zaposl jivost osebe (Preželj in Svetlik 1992).

4.1 Koncept zaposl jivosti

Zaposl jivost po definiciji Hillagea in Pollardove (1998) je sestavljena iz štirih sklopov. Ti sklopi so kvalifikacije, uvajanje posameznika na trg dela, okoliščine in trg dela, ter predstavitev delodajalcu. Sklopi so natančno razdeljeni še na ravni znanja, veščine, posameznikove sposobnosti predstavitve delodajalcu in osebne ter zunanje dejavnike. Ker ima ta zaposl jivost podrobnejšo členitev, mi tudi omogoča, da se osredotočim na mlade iskalce zapos litve in tako podrobneje spoznam njihove slabosti pri zaposlovanju.

4.1.1 Kvalifikacije

Tukaj gre za posameznikovo znanje, kaj dejansko zna, njegove sposobnosti, ki se navezujejo na to kaj s tem znanjem počne, in odnos, kako to počne. Poznamo tudi ravni kvalifikacij in jih ločimo po:

Temeljne kvalifikacije: Zajemajo osnovno znanje in bistvene osebne značilnosti, kot so zanesl jivost in natančnost.

Vmesne kvalifikacije: So posebne poklicne sposobnosti na vseh ravneh, splošne in ključne spretnosti, kot so komunikacijske sposobnosti in sposobnost reševanja problemov ter ključne osebne lastnosti, ki zajemajo motivacijo in pobudo.

Zahtevne kvalifikacije: Vključujejo sposobnosti in znanje, ki pomaga k organizacijski uspešnosti in vključuje zmožnost dela v skupini, samoupravljanje, poslovna ozaveščenost in podobno.

Dodatne ključne točke iz literature vključujejo pomen prenosl jivosti teh znanj enega delovnega mesta na drugo, čemur delodajalci namenjajo veliko pozornost.

Čeprav ima posameznik zadostne kvalifikacije in znanje za povpraševanje na trgu, pa to ni dovolj za učinkovito iskanje trajne in primerne zaposlitve in uresničitve svojih ambicij in potenciala. Oseba mora znati tudi svoje kvalifikacije predstaviti delodajalcem (Hillage in Pollard 1998).

4.1.2 Uvajanje posameznika na trg dela

Uvajanje posameznika na trg dela zajema tri veščine, ki vključujejo:

Veščine vodenja poklicnega življenja: samozavedanje in diagnosticiranje poklicnih interesov ter sposobnosti, sposobnost opažanja priložnosti, ki se pojavljajo, sposobnost sprejemanja potrebnih odločitev, da posameznik pride z mesta, kjer je trenutno, do tja, kjer si želi biti.

Veščine iskanja zaposlitve: sposobnost posameznika, da najde primerno delovno mesto. Te veščine zajemajo formalno in neformalno iskanje prostih delovnih mest na trgu dela in so eden od ključnih dejavnikov, ki vplivajo na zaposljivost posameznika.

Sposobnost prilagajanja in odzivanja posameznika glede na obstoječe stanje na trgu dela: vključuje prilagajanje, glede na zahteve in potrebe na trgu dela, realistične cilje, glede na priložnosti, ki so na trgu dela, in mobilnost, ki se izraža s pripravljenostjo dela v drugem kraju ali selitve v drug kraj v primeru večje oddaljenosti.

Med kvalifikacijami in uvajanjem posameznika na trg dela obstaja pomembno medsebojno razmerje. Zavedanje posameznikovega obsega znanja, poklicne sposobnosti in odnosa do dela vpliva na njegovo pripravljenost na uvajanje na trg dela (Hillage in Pollard 1998).

4.1.3 Predstavitev delodajalcu

Hillage in Pollardova (1998) trdita, da je osebna predstavitev delodajalcu ključna, da posameznik dobi zeleno delovno mesto. Predstavitev delodajalcu je v določeni literaturi lahko vključena v uvajanje posameznika na trg, vendar se v definiciji Hillage in Pollardove (1998) pojavlja kot ločen element zaradi svojega ključnega pomena za pridobitev zaposlitve. Zajema posameznikovo sposobnost predstavitve osebnih kvalifikacij na trgu dela in pri delodajalcih. To vključuje:

- življenjepis,
- posameznikova izobrazba oziroma poklicna usposobljenost,
- reference in dober glas,
- pripravljenost na kadroviski intervju in
- delovne izkušnje.

4.1.4 Osebne okoliščine in trg dela

Sposobnost pridobitve zaposlitve in realizacija lastnih ambicij se navezuje tudi na osebne in zunanje okoliščine na trgu dela.

Osebne značilnosti: zajemajo dejavnike, kot so skrb za drugo osebo, invalidnost, zakonski stan ter ostale osebne značilnosti lahko vplivajo na njihovo iskanje zaposlitve. Osebne značilnosti pa imajo tudi vpliv na pridobitev dela. *Zunanji dejavniki:* kot so makroekonomski vplivi, potrebe po novih delovnih mestih na nacionalni ali globalni ravni, zakonske ureditve trga dela, delodajalčeve dodatne zahteve (Hillage in Pollard 1998).

5 PREDSTAVITEV ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE IN SVETOVALCEV

V tem poglavju predstavim Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki je ena ključnih ustanov na trgu dela in svetovalce za zaposlovanje, ki so zaposleni na ZRSZ z namenom svetovanja brezposelnim osebam. Pri predstavitvi ZRSZ se bom osredotočil na temeljne dejavnosti in cilje Zavoda, pri predstavitvi poklica svetovalca za zaposlovanje, pa bom opisal opravila in naloge, ki jih svetovalca opravlja.

5.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Raziskavo bom opravljal s svetovalci, ki so zaposleni na ZRSZ in nudijo brezposelnim osebam pomoč pri zaposlovanju. Zavod aktivno sodeluje z delodajalci in brezposelnimi osebami.

Temeljne dejavnosti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje so (ZRSZ 2010a):

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje,
- izvajanje poklicne orientacije,
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev,
- izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti Zavoda ter
- informiranje o trgu dela, informacije javnega značaja.

Uporabniki storitev Zavoda so brezposelne osebe, delodajalci, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost.

Cilj Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je prispevati k povečanju zaposljivosti in zaposlenosti, zato bo (ZRSZ 2010a):

- omogočil učinkovito in transparentno porabo sredstev, namenjenih izvajanju programa ukrepov APZ za tekoče leto,
- pospešil in moderniziral sodelovanje z delodajalci ter jim s svojo javno službo posredovanja zaposlitev omogočil nabor delovne sile iz uradne evidence brezposelnih oseb v Republiki Sloveniji,
- zagotavljal pravočasno in ustrezno priznavanje materialnih pravic uporabnikom javnih storitev ZRSZ,
- izvajal pomoč pri razvoju poklicne kariere uporabnikom storitev, razvijal partnerstvo pri razvoju človeških virov,

- moral biti primerljiv z najboljšimi in najučinkovitejšimi javnimi Zavodi v EU, se bo aktivno zavzemal za povečanje vseh vrst mobilnosti delovne sile v Sloveniji, v sodelovanju z MDDSZ tvorno in aktivno prispeval k razvoju politike zaposlovanja v Sloveniji.

5.2 Predstavitev poklica svetovalca za zaposlovanje

Vsaka oseba, ki je brezposelna in je prijavljena na ZRSZ, ima dodeljenega zaposlitvenega svetovalca, ki ji pomaga pri iskanju zaposlitve. Vsi mladi, ki so prijavljeni na ZRSZ kot brezposelne osebe, imajo svojega svetovalca za zaposlovanje.

»Svetovalca za zaposlovanje ali zaposlitveni svetovalca svetuje brezposelnim z namenom pomagati jim čim hitreje do zaposlitve. Skupaj z brezposelno osebo definirata zaposlitvene cilje in oblikujeta zaposlitveni načrt, ki vsebuje aktivnosti za doseg zaposlitvenega cilja. V svetovalnem procesu spremlja uresničevanje aktivnosti in, glede na to, usmerja stranko k ustreznemu dopolnjevanju zaposlitvenega načrta. Prepoznati mora dejavnike, ki bi povečali možnost zaposlitve osebe, in ji pri tem svetuje ter jo vključuje v ukrepe, ki jih ima na voljo. V te namene izvaja delavnice za pridobivanje veščin za iskanje zaposlitve in vodi seminarje, na katerih informira brezposelne o vrstah pomoči, ki jih omogoča prijava na zavodu za zaposlovanje in o aktualnih trendih na trgu dela. Zelo pomembna naloga je tudi informiranje in napotovanje brezposelnih oseb na prosta delovna mesta. Na timskih sestankih s svetovalci zaposlitve, poklicnimi svetovalci in z drugimi strokovnjaki išče možnosti za povečanje zaposljivosti brezposelne osebe. Ugotavlja tudi morebitne kršitve dolžnosti in obveznosti brezposelnih in v primeru ugotovljenih kršitev ustrezno ukrepa – izdaja odločbe o prenehanju vodenja v evidenci brezposelnih oseb. Zelo pomembno področje dela je sodelovanje z delodajalci, ki zahteva dobro prepoznavanje njihovih potreb pri pridobivanju kadrov in neposredno usposabljanje in posredovanje brezposelnih na prosta delovna mesta. Sodeluje tudi s koncesionarji pri posredovanju primernih kandidatov iz evidenc zavoda. Pri svojem delu pogosto pripravlja strokovna mnenja, poročila, priporočila in drugo dokumentacijo ter vrednoti poročila, ocene, mnenja drugih strokovnjakov in proučuje zakonodajo še zlasti na delovnopravnem in socialnem področju.« (ZRSZ 2010b)

Svetovalci imajo zaradi svoje usposobljenosti, nenehnega izobraževanja, dolgoletnih izkušenj z brezposelnimi osebami in sodelovanja z delodajalci najgloblji vpogled v problematiko težje zaposljivosti mladih iskalcev zaposlitve.

6 EMPIRIČNA ANALIZA ZAPOS LJIVOSTI MLADIH ISKALCEV PRVE ZAPOS LITVE

6.1 Namen raziskave

Namen raziskovalnega dela zaključne projektne naloge je ugotoviti glavne vzroke za težjo zapos ljivost in posledično večjo stopnjo brezposelnosti mladih iskalcev prve zapos litve. Pri ugotavljanju vzrokov za težjo zapos ljivost sledim definiciji o zapos ljivosti po Hillageu in Pollardovi. Namen raziskave je:

- ugotoviti, ali imajo mladi, ki vstopajo na trg delovne sile, po končanem šolanju zadostno znanje za delo;
- ugotoviti, ali se mladi iskalci prve zapos litve zavedajo lastnega znanja, ki ga zahtevajo delovna mesta, na katera se prijavljajo;
- ugotoviti, ali so mladi dovolj vešč i, da si znajo poiskati prosta delovna mesta, se na njih prijaviti s kvalitetno prijavo ter se primerno potruditi za to delovno mesto;
- ugotoviti, kako znajo mladi iskalci prve zapos litve oceniti primerna delovna mesta in priložnosti na trgu delovne sile;
- strniti, analizirati ter poudariti ključne probleme ter možne rešitve.

Za doseganje namena raziskave, sem postavil raziskovalna vprašanja, ki jih predstavim v poglavju rezultati raziskave.

6.2 Načrt raziskave

V načrtu raziskave predstavlj am vire podatkov, raziskovalno metodo, raziskovalni instrument, načrt vzorčenja, obliko komuniciranja ter omejitve in možne napake pri raziskavi.

6.2.1 Viri podatkov

Za pridobitev podatkov sem izbral svetovalce na Zavodu Republike Slovenije za zapos lovanje, kjer prijavljenih velik delež brezposelnih oseb. Svetovalce sem izbral zaradi vsakodnevnega stika z delodajalci in mladimi iskalci prve zapos litve. Veliko mladih se tudi svojih slabosti in napak pri iskanju zapos litve ne zaveda, zato le-teh tudi ne popravijo. Svetovalci na ZRSZ pa poizkušajo mlade na te napake opozoriti in jih tudi odpraviti, z željo, da bi bili mladi lažje zapos ljivi. Intervjuvanci bodo iz različnih ZRSZ, da bi zmanjšal občinski vpliv podatkov, odgovori pa bodo zaradi usposobljenosti in vloge svetovalcev objektivnejši.

6.2.2 Načrt vzorčenja

Ciljne osebe za intervju so zaposlene na ZRSZ in imajo večletne izkušnje z mladimi iskalci prve zaposlitve. Da bi zmanjšal regionalni vpliv, sem intervju opravil s svetovalci iz različnih krajev. V raziskavo sem vključil šest svetovalcev iz ZRSZ. Svetovalci delo opravljajo na različnih uradih za delo, in sicer v Mariboru, Slovenski Bistrici in na Ptuju. Intervjuji so bili izvedeni od 12. do 25. aprila 2011, na posameznih uradih za delo.

6.2.3 Raziskovalna metoda

Glede na namen in cilje sem se odločil za kvalitativno raziskavo. Metoda zbiranja podatkov je intervju, vprašanja za intervju pa so operacionalizirana iz definicije zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi (1998). Prednosti intervjuja so zlasti v tem, da odgovori niso vnaprej določeni in omejeni v okviru teorije. V primeru nejasnosti pri vprašanju ali odgovoru sem lahko nejasnosti takoj odpravil, saj intervju dopušča dodatno razlago, zato so lahko bila vprašanja obširnejša in ožje naravnana. Odgovori na vprašanja so pri intervjuju obširnejši in omogočajo dodatna pojasnila. Ker sem intervju opravil z osebnim stikom in je intervjuvanec oseba, ki je zaposlena pri ZRSZ, je dvomljivost o točnih odgovorih manjša, saj vemo, da je oseba, ki sodeluje v raziskavi, ciljna oseba, ki pozna problematiko s področja zaposlovanja mladih. Glavna pomanjkljivost kvalitativne raziskave pa je v številu opravljenih intervjujev. Potreben čas za opravljeni intervju je bil bistveno daljši, kot je potreben čas za izpolnjeno anketo. Tako je bilo kandidate, ki so bili pripravljene sodelovati, veliko težje najti. Tudi direktna primerljivost odgovorov je pri intervjuju manjša (Easterby Smith, Thorpe in Lowe 2007).

Kot raziskovalni instrument sem uporabil vprašalnik, oblikovan na osnovi teorije zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi, ki zajema 21 vprašanj in bil vodilo za polstrukturiran intervju, saj so bila vnaprej določena le vprašanja, odgovori pa ne. Vprašanja so bila izvedena iz definicije zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi (1998) in so ločena na štiri sklope, ki so zajemali kvalifikacije, osebne okoliščine in trg dela, uvajanje posameznika na trg dela ter predstavitev delodajalcu. Vprašanja so bila naravnana na mlade iskalce zaposlitve. Pri kvalifikacijah sem se usmeril na znanje mladih iskalcev zaposlitve, kaj dejansko znajo, njihove sposobnosti, ki se navezujejo na to, kaj s tem znanjem počnejo, in odnos, kako to počnejo. Kvalifikacije so zajemale prvih šest vprašanj. Naslednjih osem vprašanj je bilo namenjenih uvajanju posameznika na trg dela. Z vprašanji sem ugotavljal, kakšne veščine vodenja poklicnega življenja, veščine iskanja zaposlitve in sposobnost prilagajanja in odzivanja na obstoječe stanje na trgu dela imajo mladi iskalci zaposlitve pri uvajanju na trg dela. Naslednjih pet vprašanj se je navezovalo na predstavitev mladih iskalcev zaposlitve pri delodajalcih. Z vprašanji sem ugotavljal, kako so iskalci prve zaposlitve večji v pisanju življenjepisov in dosežkov, kakšno usposobljenost imajo, kakšne reference imajo, kako so pripravljene na razgovor, ter kakšne so njihove delovne izkušnje. Zadnji dve vprašanji sta bili namenjena osebnim okoliščinam in trgu dela. Pri osebnih okoliščinah in trgu dela sem želel izvedeti,

kako osebne značilnosti vplivajo na zaposljivost, ter oceno trenutnega stanja na trgu dela za zaposlovanje mladih.

Izmed 21 vprašanj jih je 14 takšnih, ki so bila neposredno usmerjena k zaposljivosti mladim iskalcem zaposlitve, štiri so bila usmerjena k delodajalcem in tri vprašanja so bila usmerjena k primerljivosti mladih iskalcev zaposlitve s tistimi, ki ponovno iščejo zaposlitev. Poleg vprašalnika je tudi razlaga zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi (1998) za lažje razumevanje posameznih sklopov.

6.2.4 Omejitve in možne napake

Ker sem intervju opravljajal s svetovalci, ki imajo sicer bogate izkušnje iz velikega števila primerov brezposelnosti mladih, je omejitev ta, da to ni individualna izkušnja intervjuvanca. Pri raziskavi je omejitev tudi ta, da na ZRSZ ni prijavljenih tistih uspešnejših mladih iskalcev zaposlitve, ki so zaposlitev pridobili takoj po končanem šolanju ali celo v času šolanja. Na ZRSZ ne bo zaznati latentno brezposelnih, ki dela ne iščejo, oziroma se to nikjer ne registrira, vendar pa so se pripravljani takoj ali ob določenih pogojih zaposliti. Prav tako so lahko na ZRSZ prijavljeni tisti, ki so prostovoljno brezposelni. Dejansko dela ne iščejo in si ga ne želijo, želijo pa bonitete, ki jih dobijo aktivni iskalci zaposlitve. Med iskalci zaposlitve so zagotovo tudi prijavljeni prostovoljno brezposelni in latentno brezposelni, vendar se na njih ne bom osredotočal. Ena od omejitev bo tudi to, da bom opazoval regionalne specifike in s tem regionalno asimetrijo brezposelnosti mladih v Sloveniji.

Veljavnost empiričnih izsledkov pa zagotavljam tako, da sem intervjuje opravil s svetovalci ZRSZ, ki se trudijo zmanjšati stopnjo brezposelnosti in stopnjo mladinske brezposelnosti. Svetovalci so dejavnike, ki zmanjšujejo zaposljivost mladim iskalcem zaposlitve, poudariti z namenom, da jim povečajo zaposljivost. Da sem dobil celovitejši vpogled v problematiko težje zaposljivosti mladih, sem anketiral svetovalce, ki so zaposleni na različnih Zavodih Republike Slovenije za zaposlovanje. Raziskavo sem opravil v času dveh tednov, da bi se izognil morebitnim spremembam na trgu delovne sile.

7 REZULTATI RAZISKAVE

Za doseganje namena raziskave sem izvedel raziskovalni intervju s svetovalci ZRSZ. Svetovalci so glede na lastno zaznavanje problematike podali odgovore za težjo zaposljivost mladih. Odgovori svetovalcev so bili na večino vprašanj dokaj enotni, čeprav sem intervjuje opravil na različnih Zavodih RS za Zaposlovanje. Z raziskovalnim intervjujem sem tako dobil odgovore na raziskovalna vprašanja, ki sem jih postavil pred raziskavo.

7.1 Raziskovalna vprašanja

Raziskovalna vprašanja sem oblikoval iz literature, ki se navezuje na problematiko zaposlovanja mladih, z namenom ugotoviti vpliv posameznih dejavnikov na zaposljivost mladih. Trbanc in Verša (2002) predstavlja delovne izkušnje kot glavni problem pri zaposlovanju mladih. Zraven delovnih izkušenj pa kot glavne vzroke za težjo zaposljivost mladih našteva pogosto menjavo zaposlitev pri mladih, neupoštevanje neformalnih delovnih izkušenj pri delodajalcih in slabega zavedanja znanja za delo pri mladih. Iz glavnih vzrokov za težjo zaposljivost mladih sem oblikoval raziskovalna vprašanja, s katerimi sem ugotavljal vzroke za težjo zaposljivost mladih iskalcev prve zaposlitve.

- Ali lahko delodajalci pri mladih iskalcih prve zaposlitve, ki so brez delovnih izkušenj, razberejo njihova znanja, osebne značilnosti, kompetence in posebne poklicne sposobnosti?
- Ali mladi iskalci prve zaposlitve s časom trajanja brezposelnosti spremenijo svoje cilje v kratkotrajne in so pripravljeni sprejeti delo, ki jih ne veseli, kar je tudi posledica pogostejšega menjavanja zaposlitev pri mladih?
- Ali delodajalci upoštevajo neformalne delovne izkušnje, ki jih imajo nekateri mladi iskalci prve zaposlitve?
- Ali se mladi iskalci prve zaposlitve zavedajo svojega znanja za delo in ga uspešno predstavijo delodajalcem?

Empirične izsledke bom predstavil s povzetkom odgovorov svetovalcev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

7.2 Povzetek odgovorov svetovalcev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

Vprašanja sem razporedil po štirih sklopih, ki so pomembni za posameznikovo zaposljivost. Ti sklopi zajemajo kvalifikacije, uvajanje posameznika na trg dela, osebne okoliščine in trg dela ter predstavitev delodajalcu. Pri posameznem sklopu vprašanj najprej predstavim, koliko vprašanj ima sklop, nato pa pri vsakem vprašanju predstavim, kaj sem želel s posameznim vprašanjem izvedeti.

Kvalifikacije: Prvih šest vprašanj se je nanašalo na kvalifikacije, ki zajemajo posameznikovo znanje, njegove sposobnosti, kaj s tem znanjem in sposobnostmi počne, ter kako to počne.

Pri prvem vprašanju je bil namen ugotoviti primerljivost osnovnega znanja za delo med tistimi, ki zaposlitev iščejo prvič, in tistimi, ki so bili zaposleni že dalj časa. Odgovor na to vprašanje je bil pri vseh intervjuvancih enak. Vsi svetovalci menijo, da imajo iskalci ponovne zaposlitve boljše osnovno znanje za delo kot iskalci prve zaposlitve. To pa je zaradi razlik med akademskim in dejanskim praktičnim znanjem, pridobljenim na delovnem mestu. Znanje, pridobljeno na delovnem mestu, je bistveno lažje prenosljivo med različnimi zaposlitvami kot akademsko znanje.

Pri drugem vprašanju sem se osredotočil na osebnostne značilnosti, ki jih delodajalci poizkušajo razbrati iz preteklih delovnih izkušenj. Po izkušnjah svetovalcev so osebnostne značilnosti mladih iskancev zaposlitev težje razvidne, delno jih delodajalci lahko razberejo iz časa izobraževanja in razgovora za delo. Na razgovoru za delo je mogoče ugotoviti komunikacijske sposobnosti in družabnost, iz časa izobraževanja pa, kako so opravili šolanje.

Pri tretjem vprašanju sem želel ugotoviti, ali so pri mladih, ki končajo šolanje, lahko razvidne posebne poklicne sposobnosti. Odgovor svetovalcev je bil, da pri tistih, ki nimajo niti neformalnih delovnih izkušenj, niso razvidne. Delno so lahko razvidne pri mladih, ki so že opravljali kakšno neformalno delo, kot je delo preko študentskega servisa ali prostovoljno delo. Iz neformalnega dela pa bi se lahko pokazale vestnost, odgovornost in stabilnost.

Pri četrtem vprašanju sem želel ugotoviti, ali so lahko pri ponovnih iskalcih zaposlitve razvidne vmesne kvalifikacije. Vmesne kvalifikacije so veliko bolj razvidne pri ponovnih iskalcih zaposlitve, saj se pokažejo iz preteklih delovnih razmerij. Ponovni iskalci zaposlitve naj bi tudi imeli bolj spoštljiv odnos do drugih.

Pri petem vprašanju sem se osredotočil na zahtevne kvalifikacije, ki pomagajo pri organizacijski uspešnosti podjetja in razvidnost teh kvalifikacij pri mladih iskalcih zaposlitve. Odgovor svetovalcev je bil, da te kvalifikacije niso razvidne pri iskalcih prve zaposlitve. Sicer pa jih delodajalci nekako poizkušajo pridobiti iz usmerjenih vprašanj na razgovorih za delo.

Šesto vprašanje je naravnano na ugotavljanje zaupanja delodajalcev do mladih iskancev zaposlitve. Svetovalci so tukaj prepričani, da delodajalci skoraj nikoli ne zaupajo ključnih delovnih mest mladim iskalcem zaposlitve.

Uvajanje posameznika na trg dela: Naslednjih osem vprašanj je bilo namenjenih uvajanju posameznika na trg dela. Uvajanje posameznika na trg dela zajema večšine vodenja poklicnega življenja, večšine iskanja zaposlitve in sposobnost prilagajanja ter odzivanja posameznika glede na obstoječe stanje na trgu dela.

Pri sedmem vprašanju je bil namen ugotoviti zavedanje lastnega znanja pri mladih iskalcih prve zaposlitve za delo. Večina mladih iskalcev prve zaposlitve se ne zaveda svojega znanja za delo. Opaziti je mogoče, da se tisti, ki imajo v času šolanja obširnejšo prakso, veliko bolje zavedajo svojega znanja za delo, kot tisti iskalci zaposlitve, ki so imeli manj prakse ali pa je sploh niso imeli. Prav tako se boljše zavedajo svojega znanja za delo tisti, ki imajo neformalne delovne izkušnje.

Z osmim vprašanjem sem želel ugotoviti, kako dobri so mladi iskalci prve zaposlitve pri samooceni. Ugotovil sem, da večina mladih iskalcev prve zaposlitve slabo oceni svoje znanje za delo. Njihova samoocena je podcenjena in se svojega znanja za delo ne zavedajo dovolj dobro. Izboljšati bi morali predvsem samozavest in predstavitev neformalnih delovnih izkušenj.

Pri devetem vprašanju sem želel ugotoviti, ali se mladi iskalci zaposlitve zavedajo priložnosti, ki se ponujajo na trgu dela. Odgovor svetovalcev je bil, da se večina mladih iskalcev prve zaposlitve zelo slabo zaveda priložnosti, ki so na trgu delovne sile. Delo iščejo predvsem preko oglasov za prosta delovna mesta.

Pri desetem vprašanju sem želel ugotoviti, ali mladi iskalci prve zaposlitve vedo, kje vse lahko iščejo delo, tako formalno kot neformalno. Ugotovil sem, da se večina mladih iskalcev zaposlitve ob prijavi na ZRSZ ne zaveda, kje vse lahko iščejo zaposlitev. Ob prihodu na ZRSZ niso dovolj informirani, zato jih ZRSZ o tem informira. Vendar svetovalci tudi opazajo, da po tem, ko so informirani, kje vse lahko iščejo delo, tega ne izkoristijo v celoti in so še naprej preveč odvisni od ZRSZ.

Z enajstim vprašanjem sem želel izvedeti, ali so mladi iskalci zaposlitve sposobni sami presoditi, katero delovno mesto je primerno za njihovo znanje in izobrazbo. Na to vprašanje so svetovalci odgovorili precej različno. Po mnenju prvega svetovalca naj bi mladi tako imeli en cilj, za katerega pa velikokrat nimajo dovolj znanja. Drugi svetovalec meni, da dokaj dobro ocenijo, vendar jih prevečkrat zahtevane delovne izkušnje za razpisano delovno mesto odvrnejo od prijave na prosto delovno mesto. Ostali štirje svetovalci pa menijo, da imajo mladi sprva previsoke cilje, sčasoma pa se prilagodijo in tudi znajo bolje oceniti, katera delovna mesta so primerna zanje.

Ker so potrebe različne po posameznih regijah v Sloveniji, sem želel z dvanajstim vprašanjem ugotoviti, kako se mladi iskalci prve zaposlitve prilagajajo zahtevam na trgu dela v smislu mobilnosti in selitve v drug kraj. Po mnenju svetovalcev so mladi iskalci zaposlitve v primerjavi s starejšimi veliko bolj odprti glede selitve v drug kraj, vendar se za selitev še zmeraj odločajo zelo redko, načeloma takrat, ko dela dalj časa ne dobijo v okolici kraja, kjer živijo. V primeru mobilnosti pa so se mladi iskalci zaposlitve pripravljani voziti od doma do dela v povprečju 45 minut do 1 ure.

S trinajstim vprašanjem sem želel izvedeti, ali delodajalci zaposlijo nekoga, ki ima za prosto delovno mesto previsoko izobrazbo. Delodajalci, ki vidijo prihodnost v razvoju kadra, so pripravljene zaposliti tudi nekoga, ki ima previsoko izobrazbo, medtem ko večina delodajalcev ne, in raje zaposlijo nekoga, ki ima ustrezno izobrazbo za prosto delovno mesto.

Pri štirinajstem vprašanju sem želel ugotoviti, ali so mladi iskalci zaposlitve pripravljene sprejeti delovno mesto, za katero imajo previsoko izobrazbo, in če so se v primeru potrebne prekvalifikacije pripravljene prekvalificirati. Ugotovil sem, da sprva, ko mladi iskalci zaposlitve začnejo iskati delo, iščejo predvsem tisto, za kar so izobraženi. S časom brezposelnosti pa so pripravljene tudi sprejeti delovno mesto, za katero imajo previsoko izobrazbo. Takoj po končanem šolanju se tudi niso pripravljene prekvalificirati.

Predstavitev delodajalcu: Naslednjih pet vprašanj je namenjenih posameznikovi predstavitvi kvalifikacij na trgu dela in pri delodajalcih.

S petnajstim vprašanjem sem želel ugotoviti, kako so mladi iskalci zaposlitve večji v pisanju življenjepisov, ponudb za delo in svojih dosežkov. Ugotovil sem, da pri življenjepisih nimajo večjih težav, saj napišejo življenjepis po predlogi, v katero le vpisujejo svoje podatke, medtem ko pri pisanju ponudb za delo in predstavitvi dosežkov niso dovolj večji. Pri ponudbah za delo je težava v tem, da velikokrat pošiljajo enake ponudbe za delo različnim delodajalcem in se pri posamezni ponudbi ne potrudijo dovolj. Pri pisanju svojih dosežkov pa velikokrat pozabijo na določene dosežke ali pa se jim le ti ne zdijo dovolj pomembni. Tisti z nižjo izobrazbo imajo v povprečju tudi večje težave pri pisanju ponudb in dosežkov.

S šestnajstim vprašanjem sem želel izvedeti, kako dobro so mladi iskalci zaposlitve pripravljene na razgovor, in katere so njihove pomanjkljivosti na razgovoru. Med največjimi pomanjkljivostmi sta slaba pripravljenost na kadroviski intervju in pomanjkanje samozavesti. Svetovalci so opazili, da le redki raziščejo delodajalca in si poizkušajo pridobiti čim več informacij o delu, na katero se prijavijo. Ker je samoocena znanja za delo pri mladih iskalcih zaposlitve velikokrat podcenjena, so tudi bistveno manj samozavestni na razgovoru, kar pa delodajalci dokaj hitro opazijo.

Sedemnajsto vprašanje se je nanašalo na zahteve delodajalcev, in sicer, kako pogosto delodajalci navajajo zahtevane oziroma zaželene delovne izkušnje v oglasih za delo. Ugotovil sem, da delodajalci skoraj zmeraj navajajo zaželene oziroma zahtevane delovne izkušnje v oglasu za delo.

Pri osemnajstem vprašanju sem želel ugotoviti, ali imajo mladi iskalci prve zaposlitve pogosto kakšne reference iz izobraževanja, športa, prostovoljnega dela in podobno. Veliko mladih iskancev prve zaposlitve ima pretekle neformalne delovne izkušnje in reference od študentskega dela. Pogoste so tudi druge reference, kot so akademske, športne, dobrodelne in podobne, vendar se jih mladi velikokrat ne zavedajo in jih pri ponudbah za delo ne navedejo.

Ker ima veliko mladih delovne izkušnje iz študentskega dela, sem pri devetnajstem vprašanju želel izvedeti, ali delodajalci te delovne izkušnje priznavajo kot primerne. Pri priznavanju študentskih delovnih izkušenj je veliko odvisno od dela, ki ga je posameznik opravljal preko študentskega servisa. Velikokrat pa tudi upoštevajo delovne izkušnje takrat, ko mladi iskalec zaposlitve lahko prikaže prenosljivost delovnih izkušenj iz študentskega dela v prosto delovno mesto.

Osebne okoliščine in trg dela: Naslednji dve vprašanji se navezujeta na osebne in zunanje okoliščine na trgu dela, ki imajo tudi velik vpliv na pridobitev dela.

Pri dvajsetem vprašanju sem želel ugotoviti, ali imajo osebne značilnosti posameznika, kot so invalidnost, zakonski stan, skrb za drugo osebo in ostale osebne značilnosti velik vpliv pri zaposlovanju posameznika. Mnenja svetovalcev so bila tukaj različna. Vsi menijo, da osebne značilnosti imajo vpliv, vendar so štirje svetovalci poudarili, da ima invalidnost največji vpliv, medtem ko sta dva svetovalca poudarila fleksibilnost, iznajdljivost in sposobnost za delo v skupini kot dejavnike z največjimi vplivi.

Enaindvajseto vprašanje se je nanašalo na ugotovitev trenutnega stanja za zaposlovanje, glede na makroekonomske razmere in potrebe po novih delovnih mestih ter ureditvah trga dela v Sloveniji. Vsi svetovalci iz ZRSZ so si bili enotni, da je trenutno manj možnosti za zaposlitev v primerjavi s preteklim obdobjem, kar lahko tudi razberemo iz visoke stopnje brezposelnosti v Sloveniji, vendar možnosti za pridobitev zaposlitve še zmeraj obstajajo.

7.3 Preverjanje raziskovalnih vprašanj

Ali lahko delodajalci pri mladih iskalcih prve zaposlitve, ki so brez delovnih izkušenj, razberejo njihova znanja, osebne značilnosti, kompetence in posebne poklicne sposobnosti? Pomanjkanje delovnih izkušenj je ključni razlog za težjo zaposljivost mladih iskalcev prve zaposlitve. S tem, ko se mladi izobražujejo in dosežejo visoko stopnjo izobraženosti, so tudi primernejši za zahtevnejša delovna mesta v podjetju, vendar so ta za mlade iskalce zaposlitve zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj pogosto nedostopna. Zahtevnejša delovna mesta pogosto zahtevajo zahtevne kvalifikacije, ki so razvidne iz delovnih izkušenj, katerih mladi iskalci prve zaposlitve nimajo, zato tudi delodajalci ne morejo razbrati, ali imajo zahtevane kvalifikacije, potrebne za določeno delovno mesto. Mladi iskalci zaposlitve, ki so v času izobraževanja imeli obširnejšo prakso ali pa so delali bodisi honorarno ali prostovoljno v delu, za katerega so se izobraževali, imajo neformalne delovne izkušnje in posledično tudi večje možnosti za pridobitev prostega delovnega mesta kot tisti, ki so brez neformalnih delovnih izkušenj. *Ali mladi iskalci prve zaposlitve s časom trajanja brezposelnosti spremenijo svoje cilje v kratkotrajne in so pripravljeni sprejeti delo, ki jih ne veseli, kar je tudi posledica pogostejšega menjavanja zaposlitev pri mladih?* Daljše je obdobje brezposelnosti, širše cilje si posameznik postavi. Če ima mladi iskalec zaposlitve ob

končanem šolanju točno določen cilj, kje se bo zaposlil, in tega cilja nekaj časa ne doseže, bo svoj cilj za zaposlitev spremenil ali pa postavil nov kratkoročen cilj in se zaposlil na delovnem mestu, ki je za zanj manj primerno. Svetovalci tudi navajajo, da je veliko mladih, ki sprejmejo prvo zaposlitev z namenom pridobivanja delovnih izkušenj in še naprej iščejo primernejšo zaposlitev, s katero bi dosegli dolgoročni zaposlitveni cilj. *Ali delodajalci upoštevajo neformalne delovne izkušnje, ki jih imajo nekateri mladi iskalci prve zaposlitve?* Mladi iskalci prve zaposlitve, ki so imeli pretekle neformalne delovne izkušnje preko študentskega dela ali prostovoljnega dela, so dobili zaposlitev lažje kot tisti, ki niso imeli nobenih neformalnih delovnih izkušenj. Uspešnejši v iskanju zaposlitve so bili predvsem tisti, ki so med neformalnim delom in prostim delovnim mestom lahko uspešno predstavili prenosljivost kvalifikacij oziroma kompetenc. Delodajalci tudi iz neformalnega dela ugotavljajo delovne navade, delovne izkušnje in osebnostne značilnosti posameznika ter njegovo znanje in prenosljivost kvalifikacij. *Ali se mladi iskalci prve zaposlitve zavedajo svojega znanja za delo in ga uspešno predstavijo delodajalcem?* Mladi iskalci prve zaposlitve se pogosto svojega znanja za delo ne zavedajo, saj ga tudi niso nikjer v praksi uporabljali. Veliko bolj se svojega znanja za delo zavedajo tisti, ki so imeli v šoli obširnejšo prakso in tisti, ki imajo neformalne delovne izkušnje. Mladi iskalci prve zaposlitve so tudi manj večji na razgovorih in pri pisanju sprejemnih pisem kot iskalci ponovne zaposlitve. Svetovalci na ZRSZ te slabosti precej hitro opazijo in jim svetujejo razne delavnice, da bi se na tem področju izboljšali.

8 SKLEP

Brezposelnost mladih je eden večjih problemov, s katerim se srečuje večina mladih po končanem šolanju. Brezposelnost povzroča občutek negotovosti, posledica tega pa je, da mladi dalj časa ostajajo pri starših, si kasneje ustvarjajo družine, kar tudi prispeva k manjši stopnji rodnosti v državi. Čeprav se delež in število mladih v Sloveniji zmanjšuje, pa se stopnja in število brezposelnih in dolgotrajno brezposelnih mladih povečuje. Seveda je brezposelnost normalen pojav, saj na stopnjo brezposelnosti vplivajo zunanji in notranji dejavniki ter objektivne in subjektivne okoliščine, vendar je trenutna stopnja brezposelnosti precej višja, kot je bila v preteklosti, kar posledično povzroča tudi več dolgotrajno brezposelnih.

V teoretičnem delu zaključne projektne naloge ugotavljam, da je najbolj problematična dolgotrajna brezposelnost mladih, ki s časom zmanjšuje konkurenčnost, delovno zmožnost in sposobnosti brezposelne osebe. S časom trajanja brezposelnosti pa brezposelna oseba tudi preneha z aktivnim iskanjem zaposlitve, saj se na brezposelnost privadi. Vzrok večje stopnje brezposelnosti je tudi upad obsega varnih delovnih mest v letih po osamosvojitvi do danes. V teoriji je tudi navedeno, da je prednost mladih ta, da vstopajo na trg delovne sile po končanem izobraževanju in imajo tako aktualno znanje proizvodne tehnologije in poslovnih procesov, ki se nenehno spreminjajo. Največji problem za težjo zaposljivost mladih pa v teoriji predstavlja pomanjkanje delovnih izkušenj, brez katerih delodajalci ne morejo ugotoviti posameznikove stalnosti, delovnih navad in osebnostnih značilnosti. Država poizkuša z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjenimi mladim, omiliti težave, s katerimi se srečujejo mladi, ki iščejo prvo zaposlitev tako, da jim nudi svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, ponuja usposabljanje in izobraževanje, spodbuja zaposlovanje in samozaposlovanje ter nudi programe za povečanje socialne vključenosti.

V empiričnem delu naloge sem pri raziskovanju zaposljivosti prvih iskalcev zaposlitve preko polstrukturiranih intervjujev s svetovalci ZRSZ ugotovil, da je pomanjkanje delovnih izkušenj ključni razlog za težjo zaposljivost mladih iskalcev prve zaposlitve. Predvsem tisti iskalci prve zaposlitve, ki nimajo neformalnih delovnih izkušenj in so višje izobraženi, imajo največje težave pri iskanju zaposlitve. Pri zaposlovanju delodajalci upoštevajo tiste neformalne delovne izkušnje, saj je iz teh mogoče razbrati posameznikovo stalnost, delovne navade in osebnostne značilnosti, ki so pomembne za delodajalca. Posebej pomembne so tiste neformalne delovne izkušnje, kjer je prenosljivost znanja iz neformalnega dela v formalno delo. Svetovalci so tudi opazili, da mladi iskalci zaposlitve napišejo eno ponudbo za delo in enako ponudbo za delo pošiljajo na različne oglase za delo, kar pa naredi njihovo ponudbo za delo manj konkurenčno, kot če bi jo prilagodili razpisnemu delovnemu mestu in željam delodajalca. Problem pri večini mladih je tudi, da svojega znanja za delo ne znajo v polni meri predstaviti delodajalcem. Tisti mladi, ki so v času šolanja imeli obširnejšo prakso ali pa so si pridobili neformalne delovne izkušnje, se svojega znanja veliko bolj zavedajo kot tisti iskalci

prve zaposlitve, ki prakse in neformalnih delovnih izkušenj nimajo. Mladi imajo po končanem šolanju po večini določene cilje, kje se želijo zaposliti, kasneje, s časom trajanja brezposelnosti, pa te cilje prilagodijo stanju na trgu delovne sile. Mladi iskalci zaposlitve zato velikokrat sprejmejo manj varna delovna mesta, z nestalnimi urniki, fizično napornejša delovna mesta, da dosežejo kratkoročen cilj, ki je biti zaposlen. Nato ob novi zaposlitvi aktivno iščejo primernejše delovno mesto in tako hitreje menjajo zaposlitev. To pa je tudi eden izmed vzrokov za hitrejše menjavanje zaposlitve pri mladih. Trenutno je stopnja brezposelnosti višja kot v preteklosti, kar tudi vpliva na težjo zaposljivost mladih iskancev zaposlitve. Svetovalci na Zavodu RS za Zaposlovanje so tudi enotnega mnenja, da, čeprav je priložnosti na trgu dela manj kot v preteklosti, še vedno obstajajo priložnosti za pridobitev zaposlitve.

Če želijo mladi iskalci prve zaposlitve konkurirati ostalim iskalcem zaposlitve na trgu delovne sile, morajo svojo zaposljivost izboljšati že v času šolanja. Za mlade je tako pomembno, da že med časom šolanja poizkušajo dobiti neformalne delovne izkušnje na področju dela, da sodelujejo pri dobrodelnih organizacijah in raznih projektih, da sodelujejo pri športnih dogodkih in hranijo športne dosežke ter si pridobijo akademske reference, saj si s tem povečajo zaposljivost že v času študija. Z neformalnim delom pa se bodo tudi bolje zavedali svojega znanja za delo in ga lažje predstavili delodajalcem ob iskanju zaposlitve ter bolje ocenili, katero delo je primerno zanje. Pri neformalnem delu naj poizkušajo dobiti delo na področju, za katero se šolajo. Prav tako tistim mladim, ki so končali šolanje, in so prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje, svetujem, da sodelujejo v raznih dobrodelnih organizacijah ter si tam pridobivajo izkušnje za delo in poslovna poznanstva tudi takrat, ko so brezposelni. Za pridobitev prostega delovnega mesta je treba narediti več kot le poslati prošnjo in se odpraviti na razgovor. Da posameznik poveča svojo zaposljivost pri posameznem delodajalcu, mora delodajalca čim bolj raziskati. Posameznik, ki je bolj informiran o podjetju, razpisanem delovnem mestu in poteku razgovorov, bo lahko napisal kvalitetnejšo ponudbo za delo ter se bolj pripravil na razgovor kot ostali, ki se potegujejo za enako delovno mesto in podjetja, ki je razpisalo prosto delovno mesto ne poznajo. Obstajajo tudi podjetja, ki iščejo predvsem mlade neizkušene delavce, saj ti še nimajo delovnih navad iz prejšnjih delovnih razmerij in jih tako lažje prilagodijo svojemu sistemu dela. To informacijo pa mladi lahko dobijo le, če se o podjetju dovolj podrobno informirajo.

Zavod RS za zaposlovanje brezposelnim osebam ponuja številne delavnice, na katerih lahko brezposelni povečajo svojo zaposljivost, ter omogoča brezposelnim dodatna izobraževanja in usposabljanja za tiste, ki si tega želijo. Svetovalci na Zavodu RS za zaposlovanje tudi brezposelne osebe usmerjajo, na katera prosta delovna mesta naj se prijavijo in katera delovna mesta so primerna zanje. Če mladi iskalec zaposlitve vse te bonuse, ki mu jih nudi Zavod RS za zaposlovanje, izkoristi, ter se preden sestavi in pošlje ponudbo za delo o podjetju dobro informira, s tem poveča svojo konkurenčnost na trgu delovne sile pred ostalimi iskalcem zaposlitve. Iskalec zaposlitve, ki je brezposeln in se bo trudil pridobiti čim več neformalnih

izkušenj in bo izkoristil vse bonuse, ki mu jih nudi Zavod RS za zaposlovanje, bo tako svojo zaposljivost povečal in veliko lažje konkuriral na trgu delovne sile ter posledično hitreje dobil zaposlitev.

LITERATURA

- Arsenjuk, Urška. 2009. *Štipendisti, Slovenija, 2008 – končni podatki*.
[Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2824](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2824) (17. 12. 2011).
- Bubnov Škoberne, Anjuta. 1997. *Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Easterby Smith, Mark, Richard Thorpe in Andy Lowe. 2007. *Raziskovanje v managementu*. Koper: Fakulteta za management.
- Eurostat. 2011. *Euro area unemployment rate at 10.0%*. Eurostat newsrelease 18. 2011.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022011-AP/EN/3-01022011-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022011-AP/EN/3-01022011-AP-EN.PDF) (24. 2. 2011).
- Hillage, Jim in Emma Pollard. 1998. *Employability*. [Http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=emplbly](http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=emplbly) (18. 10. 2010).
- Kramberger, Anton, Samo Pavlin, Franc Mali in Miroslav Stanojević. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 – 2013*.
[Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf) (8. 3. 2011).
- Novak, Vesna. 2008. *Kadrovanje*. Kranj: Moderna organizacija.
- Pirher, Sonja in Ivan Svetlik. 1994. *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Preželj, Branka in Ivan, Svetlik. 1992. *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
- Republiški Zavod za zaposlovanje. 1988. *Letno poročilo 1987*. Ljubljana: Republiški Zavod za zaposlovanje.
- Spruk, Viljem. 2011. *Registrirano brezposelne osebe po starostnih razredih, 2005-2010*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Statistični urad RS. 2011. *Delovno aktivno prebivalstvo*. Statistični urad Republike Slovenije.
[Http://www.stat.si/doc/pub/esr1995/11.poglavje_prebivalstvo_in_inputi_dela.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/esr1995/11.poglavje_prebivalstvo_in_inputi_dela.pdf) (6. 1. 2011).
- Svetlin Kastelic, Nadja. 2010. *Štipendisti, Slovenija, 31. 12. 2009 – končni podatki*.
[Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3635](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3635) (6. 1. 2011).
- Svetin, Irena. 2004. *Brezposelnost v Sloveniji in EU*.
[Http://www.stat.si/doc/stat_urad/nk/komentar_b-0104.doc](http://www.stat.si/doc/stat_urad/nk/komentar_b-0104.doc) (8. 1. 2011).
- Svetin, Irena. 2010. *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija, 1. četrletje 2010 – končni podatki*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3170](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3170) (23. 12. 2010).
- Svetlik, Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik idr., 174–198. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Trbanc, Martina in Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik idr., 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Trbanc, Martina. 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji. Analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi*,

primerjave, ur. Kramberger Anton in Pavlin Samo, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zakon o delovnih razmerjih (neuradno prečiščeno besedilo – ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002, 103/2007.

Zakon o urejanju trga dela (neuradno prečiščeno besedilo – ZUTD). *Uradni list RS*, št. 80/2010.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010a. *O ZRSZ*. [Http://www.ess.gov.si/o_zrsz](http://www.ess.gov.si/o_zrsz) (22. 2. 2011).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010b. *Opis poklica*. [Http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=05b6260c-b915-40f4-97b5-52567721d65d&Filter=](http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=05b6260c-b915-40f4-97b5-52567721d65d&Filter=) (3. 4. 2011).

PRILOGE

Priloga 1 Anketni vprašalnik

VPRAŠALNIK ZA INTERVJU

Pozdravljeni!

Sem Rok Gjurasek, študent UP Fakultete za Management v Kopru. Pišem zaključno projektno nalogo z naslovom Brezposelnost in zaposlovanje mladih. Ker imate svetovalci na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje dober vpogled v problematiko mladih iskalcev prve zaposlitve, bi Vas prosil za sodelovanje pri raziskavi, ki jo bom opravil v obliki intervjuja. Vprašanja iz raziskave so sestavljena iz definicije zaposljivosti po Hillageu in Pollardovi. Intervju je sestavljen iz 4 sklopov, ki zajemajo kvalifikacije, uvajanje posameznika na trg dela, osebne okoliščine in trg dela ter predstavitev delodajalca. Zanima me vaše osebno mnenje in zaznavanje problematike, ki ste jo spoznali kot svetovalci na ZRSZ. Odgovori se bodo nanašali na mlade iskalce prve zaposlitve ob prijavi na ZRSZ, preden jih ZRSZ izobrazí na področju iskanja zaposlitve.

Kvalifikacije

Pri kvalifikacijah gre za posameznikovo znanje, kaj dejansko zna, njegove sposobnosti, ki se navezujejo na to, kaj s tem znanjem počne in odnos, kako to počne. Poznamo tudi ravni kvalifikacij in jih delimo na: temeljne kvalifikacije, vmesne kvalifikacije in zahtevne kvalifikacije.

Temeljne kvalifikacije zajemajo osnovno znanje in bistvene osebnostne značilnosti, kot so zanesljivost in natančnost.

1. Ali imajo mladi, ki končajo šolanje in začnejo iskati prvo zaposlitev, primerljivo osnovno znanje za delo kot tisti, ki delo iščejo ponovno ali pa so zaposleni in iščejo drugo zaposlitev?
2. So osebnostne značilnosti mladih iskalcev prve zaposlitve razvidne? Če so, katere? In katere niso?

Vmesne kvalifikacije so posebne poklicne sposobnosti na vseh ravneh, splošne in ključne spretnosti, kot so komunikacijske sposobnosti in sposobnost reševanja problemov, ter ključne osebnostne lastnosti, ki zajemajo motivacijo in pobudo.

3. Ali so pri mladih iskalcih prve zaposlitve, ki so končali šolanje, lahko vmesne kvalifikacije razvidne? Če so lahko, na kakšen način so razvidne?
4. Ali so vmesne kvalifikacije razvidne pri osebah, ki ponovno iščejo zaposlitev? Če so lahko, na kakšen način so razvidne?

Zahtevne kvalifikacije vključujejo sposobnosti in znanje, ki pomaga k organizacijski uspešnosti in vključuje zmožnost dela v skupini, samoupravljanje, poslovna ozaveščenost in podobno.

5. Ali so zahtevne kvalifikacije lahko razvidne pri mladem iskalcu prve zaposlitve?

Priloga 1

6. Ali delodajalci velikokrat zaupajo odgovornejše delo nekomu, ki izkazuje akademsko uspešnost, medtem ko njegova uspešnost na področju dela še ni uveljavljena?

Uvajanje posameznika na trg dela

Pri uvajanju posameznika na trg dela so pomembne veščine vodenja poklicnega življenja, veščine iskanja zaposlitve in sposobnost prilaganja in odzivanja posameznika na obstoječe stanje na trgu dela.

Veščine vodenja poklicnega življenja: samozavedanje in diagnosticiranje poklicnih interesov ter sposobnosti, sposobnost opažanja priložnosti ki se pojavljajo, sposobnost sprejemanja potrebnih odločitev, da posameznik pride z mesta, kjer je trenutno, do tja, kjer si želi biti.

7. Ali se mladi iskalci prve zaposlitve zavedajo svojega znanja za delo?
8. Je njihova lastna ocena realna (precenjena, podcenjena)?
9. Ali se mladi iskalci prve zaposlitve zavedajo priložnosti, ki se ponujajo na trgu dela?

Veščine iskanja zaposlitve: sposobnost posameznika, da najde primerno delovno mesto. Te veščine zajemajo formalno in neformalno iskanje prostih delovnih mest na trgu dela in so eden od ključnih dejavnikov, ki vplivajo na zaposljivost posameznika.

10. Ali so mladi iskalci prve zaposlitve seznanjeni s tem, kje vse in kako lahko iščejo delo?
11. Ali mladi iskalci prve zaposlitve znajo oceniti, katera delovna mesta so primerna za njih?

Sposobnost prilagajanja in odzivanja posameznika glede na stanje na trgu dela: vključuje prilagajanje glede na zahteve in potrebe na trgu dela, realistične cilje glede na priložnosti, ki so na trgu dela, in mobilnost, ki se izraža s pripravljenostjo dela v drugem kraju ali selitve v drug kraj v primeru večje oddaljenosti.

12. Ali se mladi iskalci prve zaposlitve prilagajajo zahtevam na trgu dela (v smislu mobilnosti, selitve v drug kraj)?
13. Ali so delodajalci pripravljeni zaposliti nekoga, ki ima previsoko izobrazbo za prosto delovno mesto? Kaj pa ob predpostavki, da so tudi drugi kandidati, ki imajo ustrezno izobrazbo, primerni?
14. Ali so mladi iskalci prve zaposlitve pripravljeni sprejeti delovno mesto za katero imajo previsoko izobrazbo (npr: za delovno mesto je zahtevana V. stopnja izobrazbe, sami pa imajo VI. ali celo VII. stopnjo) in ali so se pripravljeni prekvalificirati?

Predstavitev delodajalcu

Osebna predstavitev zajema posameznikovo sposobnost predstavitve osebnih kvalifikacij na trgu dela in pri delodajalcih. To vključuje življenjepis z dosežki, posameznikovo usposobljenost (akademsko in poklicno), reference in dober glas, pripravljenost na kadrovski intervju in delovne izkušnje.

15. Kako so mladi iskalci prve zaposlitve večji v pisanju življenjepisov in svojih dosežkov?
16. Kako so mladi iskalci prve zaposlitve pripravljani na razgovor? Kaj je njihova največja pomanjkljivost pri razgovorih in kako to izboljšati?
17. Kako pogosto delodajalci navajajo zahtevane oziroma zaželene delovne izkušnje v oglasu za delo?
18. Ali imajo mladi iskalci prve zaposlitve pogosto kakšne reference (od študentskega dela, akademske, športne, ipd.)?
19. Ali delodajalci priznavajo študentsko delo kot primerne delovne izkušnje?

Osebne okoliščine in trg dela

Sposobnost pridobitve zaposlitve in realizacija lastnih ambicij, se navezuje tudi na osebne in zunanje okoliščine na trgu dela.

Osebne značilnosti: skrb za drugo osebo, invalidnost, zakonski stan, ter ostale osebnostne značilnosti lahko vplivajo na njihovo pridobitev dela.

20. Ali imajo osebne značilnosti, kot so invalidnost, zakonski stan, skrb za drugo osebo ter ostale osebnostne značilnosti velik vpliv na zaposljivost posameznika?

Zunanji dejavniki: zajemajo makroekonomske vplive, potrebe po novih delovnih mestih na nacionalni ali globalni ravni, zakonske ureditve trga dela, delodajalčeve dodatne zahteve.

21. Kako bi ocenili trenutno stanje za zaposlovanje glede na makroekonomske vplive in potrebe po novih delovnih mestih ter zakonskih ureditvah trga dela?