

2015

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

DIPLOMSKA NALOGA

DIPLOMSKA NALOGA  
SLOBODANKA TOPIĆ

SLOBODANKA TOPIĆ

KOPER, 2015



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Diplomska naloga

REGIONALNA PROBLEMATIKA  
ZAPOSLOVANJA MLADIH

Slobodanka Topić

Koper, 2015

Mentor: izr. prof. dr. Matjaž Nahtigal



## POVZETEK

V diplomski nalogi je obravnavana regionalna problematika zaposlovanja mladih. V teoretičnem delu so predstavljena zakonska izhodišča oziroma teoretična izhodišča, povezana z brezposelnostjo in zaposljivostjo po ZuTD. V nadaljevanju so predstavljeni problemi zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve ter urejanje položaja mladih iskalcev zaposlitve. Posebej so izpostavljeni ukrepi države in vloga ZRSZ pri zaposlovanju mladih. V empiričnem delu je s statističnimi podatki, objavljenimi na SURS, narejena analiza, s katero smo ugotovili trenutno stopnjo brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji, primerjava z ostalimi regijami v Sloveniji ter predlogi za izboljšanje zaposljivosti mladih oseb na trgu dela. Ključne ugotovitve raziskave so, da so mladi manj konkurenčna sila na trgu dela glede na ostale kategorije brezposelnih oseb. Razlogi za to izhajajo iz neskladja med povpraševanjem in ponudbo kadrov, pomanjkanja delovnih izkušenj, nezavedanja priložnosti, ki so na trgu dela, ter neugodnih okoliščin na trgu dela zaradi ekonomske krize.

*Ključne besede:* mladi, brezposelnost, zaposljivost mladih, zaposlovanje, ukrepi aktivne politike zaposlovanja, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Obalno-kraška regija.

## SUMMARY

The thesis deals with regional issues of youth employment. The theoretical part presents the legal bases and theoretical foundations associated with unemployment and employability by the Law of organization of the labor market. The following are presented the problems of youth employment of job seekers and regulating the situation of young job seekers. In order to solve issue of youth employment we have highlighted measures of law and the role of the Employment Service of youth employment. In the empirical part it is analyzed with statistical data published by Statistical office of the Republic of Slovenia in which we observed the current youth unemployment rate in the Coast-Karst region, comparison with other regions in Slovenia, and suggestions on improving the employability of young people on the labor market. The key findings of the research are that young people are less competitive in the labor market in relation to other categories of unemployed people. The reasons for this derives from the disharmony between demand and supply of human resources, lack of work experiences, no awareness of the opportunities in the labor market and unfavorable conditions in the labor market due to the economic crisis.

*Keywords:* youth, unemployment, employability of young people, employment, measures of Active employment policy, Institute for Employment of Republic Slovenia, Coastal-Karst region.

UDK: 005.953:331.5-053.81(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
1.1	Namen in cilji diplomske naloge .....	1
1.2	Metode za doseganje ciljev .....	2
1.3	Predpostavke in omejitve .....	3
<b>2</b>	<b>ZAKONSKA IZHODIŠČA</b> .....	<b>4</b>
2.1	Namen in cilji ZuTD .....	4
2.2	Opredelevanje pojmov po ZuTD .....	5
2.2.1	Pojem brezposelnosti .....	5
2.2.2	Pojem zaposljivosti .....	7
2.3	Problemi zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve na trgu dela .....	9
2.3.1	Atipične pogodbe .....	9
2.3.2	Samozaposlitev .....	13
2.3.3	Delovne izkušnje .....	15
2.4	Urejanje položaja mladih iskalcev zaposlitve na trgu dela .....	17
2.4.1	Študentsko delo .....	18
2.4.2	Štipendiranje .....	20
2.4.3	Pripravnništvo, volonterstvo in vajeništvo .....	22
<b>3</b>	<b>UKREPI DRŽAVE IN VLOGA ZRSZ PRI ZAPOSLOVANJU MLADIH</b> .....	<b>24</b>
3.1	Dejavnosti ZRSZ .....	24
3.2	Področje delovanja ZRSZ .....	25
3.3	Izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja .....	27
3.3.1	Usposabljanje in izobraževanje .....	28
3.3.2	Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta .....	31
3.3.3	Spodbude za zaposlovanje .....	31
3.3.4	Kreiranje delovnih mest in javna dela .....	32
3.3.5	Spodbujanje samozaposlovanja .....	33
<b>4</b>	<b>GOSPODARSKA SLIKA OBALNO-KRAŠKE REGIJE IN ANALIZA STANJA BREZPOSELNOSTI MLADIH V REGIJI</b> .....	<b>34</b>
4.1	Obalno-kraška regija in mladi v regiji .....	34
4.2	Položaj mladih na trgu dela v regiji .....	35
4.3	Vhodni podatki o brezposelnosti v regiji .....	36
4.4	Primerjava brezposelnosti mladih z drugimi regijami .....	37
<b>5</b>	<b>REZULTATI RAZISKAVE</b> .....	<b>40</b>
5.1	Namen raziskave .....	40
5.2	Načrt raziskave .....	40
5.3	Raziskovalna metoda .....	41
5.4	Povzetek odgovorov iz intervjujev .....	41
5.4.1	Odgovori svetovalcev ZRSZ .....	42
5.4.2	Odgovori brezposelnih oseb .....	47

5.4.3 Primerjava in analiza odgovorov .....	51
5.5 Predlogi za povečanje zaposljivosti mladih .....	53
<b>6 SKLEP .....</b>	<b>55</b>
<b>LITERATURA .....</b>	<b>57</b>
<b>Viri.....</b>	<b>58</b>
<b>Priloge.....</b>	<b>60</b>



## **PREGLEDNICE**

Preglednica 1: Stopnja registrirane brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji .....	36
Preglednica 2: Stopnja brezposelnosti mladih v posameznih regijah po Sloveniji.....	38

## **SLIKE**

Slika 1: Faze cikla brezposelnosti .....	6
Slika 2: Vrste štipendij v Obalno-kraški regiji.....	21
Slika 3: Območne službe zavodov za zaposlovanje.....	27
Slika 4: Stopnja registrirane brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji.....	37
Slika 5: Statistične regije Slovenije.....	39

## KRAJŠAVE

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
OZ	Obligacijski zakonik
PUM	Projektno učenje za mlajše odrasle
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZPDZC	Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno
ZRSZ	Zakon Republike Slovenije za zaposlovanje
ZuTD	Zakon o urejanju trga dela
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

# 1 UVOD

Problem zaposlovanja mladih je zadnje čase vse bolj prisoten predvsem med mladimi izobraženimi, saj ti, ko končajo šolanje, ne vedo, kakšna usoda jih čaka. Ne vedo, ali bodo dobili službo v svojem domačem okolju in v svoji stroki ali bodo morali iskati priložnosti kje drugje. To pomeni, da mladi izobraženi odhajajo iz države s trebuhom za kruhom prav zaradi brezposelnosti, bodisi zaradi slabih kariernih možnosti ali slabega ekonomskega standarda. Po podatkih statističnega urada se je v letu 2011 izselilo 12.030 državljanov, medtem ko se jih je leta 2012 izselilo 14.378, kar je največ odhodov iz države po osamosvojitvi. V letu 2013 je bilo zabeleženo 13.384 odhodov iz države, kar pomeni, da se je stanje glede na leto 2012 nekoliko izboljšalo. Leta 2014 se je izselitev iz države spet povečala na 14.336 prebivalcev, kar je podobno kot leta 2012. V prvem četrtletju 2015 pa se je izselilo 3.783 prebivalcev (SURS 2014).

V diplomski nalogi je obravnavana Obalno-kraška regija, ki je zaradi svoje geografske lege turistična regija. Turizem je zelo prisoten v tem delu Slovenije in s tem posledično je več sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas. Delodajalci zaradi zniževanja stroškov zaposlijo osebo, ko je pričakovan povečan obseg dela, in dajo odpoved, ko je konec sezone. Kot pravi Mežnar (2006): »Delodajalci želijo hitro in neovirano zaposlovati, ko delo je, ter hitro in neovirano zaposlene odpustiti, ko dela ni več, hkrati pa hočejo imeti tudi možnost, da zaposlene neovirano prerazporejajo k drugemu delu. Delavci se hočejo s fleksibilnimi zaposlitvami prilagajati predvsem osebnim okoliščinam, v kriznih razmerah pa, čeprav neradi, vanje privolijo« (Mežnar 2006, 6–8).

Izhajajoč iz vsega zgoraj navedenega se seveda postavlja vprašanje, kako ustvariti čim lažji prehod od šole do zaposlitve, ter kateri so dejavniki visokih stopenj brezposelnosti.

## 1.1 Namen in cilji diplomske naloge

Namen diplomske naloge je opraviti analizo trga dela, ugotoviti točen obseg in trajanje brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji, ugotoviti dejavnike, ki ovirajo zaposlovanje mladih pri delodajalcih, ter podati predloge za izboljšave za zmanjšanje brezposelnosti mladih v regiji. To bomo naredili s pregledovanjem institucionalne in normativne ureditve trga dela, z analizo ukrepov za zaposlovanje mladih, s pomočjo analize domače in tuje strokovne literature ter ostalih virov. Opravili bomo tudi empirično raziskavo z različnimi deležniki na trgu dela. Namen diplomske naloge bomo uresničili tako, da bomo najprej predstavili teoretična izhodišča, potem bomo naredili raziskavo o obsegu in dolgotrajnosti brezposelnosti mladih, še posebej mladih s končanim študijem in diplomantov različnih smeri. V empiričnem delu bomo interpretirali rezultate raziskave in na koncu podali predloge izboljšav ter oceno ukrepov, ki se izvajajo v praksi. Cilji teoretičnega dela diplomske naloge so:

- opredeliti pojme zaposlenosti, zaposljivosti in brezposelnosti;

- opredeliti zakonska izhodišča, analizirati Zakon o urejanju trga dela in opredeliti, kaj zakon pravi o tem;
- analizirati razmere za zaposlovanje mladih v regiji;
- ugotoviti, kakšne so perspektive mladih diplomantov v regiji in kakšne perspektive mladih, ki se ne odločijo za študij;
- opredeliti pravne instrumente in pojasniti možnosti za urejanje položaja mladih iskalcev zaposlitev na trgu dela;
- opredeliti vlogo Zavoda za zaposlovanje Slovenije in analizirati, kako pomaga pri iskanju zaposlitve mladim;
- predstaviti ukrepe aktivne politike zaposlovanja in preučiti možnosti za okrepitev teh ukrepov v prihodnje; kako deluje in kako to izboljšati;
- opredeliti gospodarsko sliko o regiji – opredelitev pojma Obalno-kraške regije.

Cilji raziskave in empiričnega dela so:

- na podlagi podatkov, ki so objavljeni na Statističnem uradu RS (v nadaljevanju SURS) in Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ), ugotoviti, kakšna je stopnja brezposelnosti mladih;
- interpretirati in analizirati pridobljene podatke, zakaj je v regiji takšna brezposelnost mladih, in analizirati vzroke;
- ugotoviti dejavnike, ki vplivajo na takšno brezposelnost;
- ugotoviti, kako v praksi poteka prehod s študija na trg dela, kje so priložnosti, kje so ovire;
- s pridobljenimi podatki pogledati, kam se po brezposelnosti v Sloveniji uvršča Obalno-kraška regija;
- opraviti šest intervjujev, in sicer tri z brezposelnimi osebami, tri s svetovalci ZRSZ, ter pridobljene podatke analizirati;
- na podlagi pridobljenih podatkov podati priporočila za prakso, ki bi pomagala pri zmanjšanju brezposelnosti mladih v regiji, ter predstaviti nove ideje za izboljšave
- ugotoviti, kakšne so perspektive mladih v prihodnosti, kaj se da izboljšati, in pogledati, kakšno je ovrednotenje teh perspektiv v praksi.

## **1.2 Metode za doseganje ciljev**

Za izdelavo diplomske naloge bomo v teoretičnem delu uporabili sekundarne vire in podatke, ki jih bomo nadgradili z lastno analizo o regionalni problematiki zaposlovanja mladih, analizirali bomo podatke SURS in ZRSZ. Analizirali bomo normativni okvir trga dela in ukrepe, ki jih predvideva zakonodaja, in tako dosegli zastavljene cilje. Predvsem bomo analizirali uspešnost in učinkovitost že izvedenih ukrepov v regiji za povečanje zaposlovanja mladih v regiji s ciljem podati predloge, kako bi bilo možno že izvedene ukrepe še izboljšati.

V empiričnem delu bomo opravili raziskavo – polstrukturiran intervju. Vzorec raziskovalnega intervjuja bodo predstavljali svetovalci ZRSZ in brezposelne osebe. Za ugotavljanje regionalne problematike zaposlovanja mladih bomo opravili intervjuje s svetovalci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. To so osebe, ki imajo vsakdanja stike in izkušnje z brezposelnimi mladimi osebami. Poleg strokovnega mnenja in izkušenj svetovalcev bomo dodali še intervjuje z brezposelnimi osebami, od katerih bomo izvedli njihove izkušnje ter stališča glede brezposelnosti mladih v regiji. Opravili bomo šest intervjujev, in sicer tri s svetovalci ZRSZ in tri z brezposelnimi osebami. Svetovalci s svojimi izkušnjami in stališča mladih brezposelnih oseb nam bodo pomagali odgovoriti na vprašanja glede problematike zaposlovanja mladih in podati predloge za izboljšanje situacije ter kako olajšati prehod iz šole v službo.

### **1.3 Predpostavke in omejitve**

Predpostavljamo, da če stanje v regiji ostane enako, bodo mladi iskali priložnosti drugje. Že v uvodu smo navedli, da mladi zaradi brezposelnosti in slabega standarda odhajajo iz države, posledično tudi iz regije. Mladi se odločajo za iskanje priložnosti nekje drugje, saj so v Sloveniji možnosti zaposlovanja omejene. Po podatkih, objavljenih na SURS, se je leta 2011 iz Obalno-kraške regije izselilo 1.137 prebivalcev, leta 2012 nekoliko manj, in sicer 1.119. Izselsjevanje se je nekoliko zmanjšalo leta 2013, ko se je izselilo 1.113 prebivalcev, leta 2014 pa se je število spet povečalo na 1.298 prebivalcev (SURS 2014). Predpostavljamo, da bo zaradi globalizacije trg dela prožnejši. EU omogoča prost pretok delovne sile, še posebej mladim izobraženim osebami, ker si s svojim znanjem ustvarijo svoj ugled. Glede na to, da ne najdejo službe v svoji stroki, bodo poskusili iskati nove priložnosti drugje v državi ali zunaj nje. To pomeni, da bodo najprej odšli iz regije, nato pa še iz države. Predpostavljam, da se bo v primeru večje gospodarske rasti brezposelnost mladih zmanjšala. Ko se gospodarska rast poveča, je več prostih delovnih mest in več možnosti za zaposlitev tako v državi kot v regiji.

Pri izdelavi diplomske naloge sem vnesla tri omejitve raziskave. Glavna omejitev je vezana na starostni razred, in sicer bomo obravnavali brezposelne mlade osebe med 15. in 29. letom. Druga omejitev je vezana za geografsko območje, in sicer se bomo osredotočili na Obalno-kraško regijo. Tretja omejitev je število intervjujev, ki jih bomo opravili s svetovalci na ZRSZ in z brezposelnimi osebami. Omejili smo se na šest intervjujev, tri z brezposelnimi osebami, starimi med 15 in 29 let, in tri s svetovalci ZRSZ.

## **2 ZAKONSKA IZHODIŠČA**

V tem poglavju predstavimo temeljne pojme s pravnega vidika, ki so ključni za razumevanje regionalne problematike zaposlovanja mladih. Na začetku poglavja predstavimo Zakon o urejanju trga dela – v nadaljevanju ZuTD (Ur. l. RS, št. 80/2010, 21/2013) oziroma njegov namen in cilje, saj iskanje zaposlitve poteka prek trga delovne sile. Nadaljujemo predstavitev osnovnih pojmov, s katerimi bomo lažje razumeli problematiko zaposlovanja, to sta pojma brezposelnosti in zaposljivosti. Sledi analiza problematike mladih iskalcev zaposlitve, kjer bomo pojasnili najpogostejše probleme pri iskanju zaposlitve, s katerimi se mladi izobraženi srečujejo: atipične delovne pogodbe, zahteve po registraciji samostojnega podjetnika in pomanjkanje delovnih izkušenj. Na koncu poglavja predstavimo urejanje položaja mladih iskalcev zaposlitve, kamor spadajo študentsko delo, pripravništvo in volonterstvo ter vajeništvo.

### **2.1 Namen in cilji ZuTD**

Za nadaljnje razumevanje diplomske naloge moramo najprej razumeti pojem trg dela. To je prostor, na katerem se srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami ter delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta oziroma vrste dela (5. člen ZuTD). To pomeni, da se na trgu dela odvija vse, kar je vezano na zaposlovanje. Glavna akterja na trgu dela sta delodajalec, ki išče kandidate za prosto delovno mesto, in delavec, ki išče prosto delovno mesto.

Vsako področje ima obsežno zakonsko podlago, tako ima tudi trg dela Zakon o urejanju trga dela, kjer je urejen celoten proces na trgu dela. ZuTD je urejen v okviru 12 poglavij in skupno 179 členov. Ta zakon ureja ukrepe države na trgu dela, s katerimi se zagotavlja izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ter delovanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti. Poleg tega določa izvajalce ukrepov, predpisuje pogoje in postopke za uveljavljanje posameznih pravic in storitev. Določa financiranje, spremljanje, poročanje, vrednotenje in nadzor teh ukrepov ter zagotavljanje dela delavcev uporabniku (4. člen ZuTD).

Namen ZuTD je povečati varnost iskalcev zaposlitve, in sicer brezposelnim osebam in osebam, katerih zaposlitev je ogrožena. Predvidena je vrsta mehanizmov in ukrepov s strani delovno-pravnih institucij. Povečana varnost se zagotavlja tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, kjer se osebe v skladu s potrebami trga dela izobražujejo in usposabljujejo. Zaradi teh ukrepov pride do pospeševanja zaposlovanja in odpiranja novih delovnih mest. V skladu z zakonom (ZuTD) ima vsaka oseba pravico in dostop do svetovanja in pomoči, da se brezposelnost lahko prepreči, vendar mora oseba pri tem aktivno sodelovati. Cilj zakona je vzpostaviti mrežo izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve, kjer bodo lahko iskalci zaposlitev svobodno izbirali zaposlitev oziroma poklic v skladu s

svojimi kompetencami in zmožnostmi. Poleg tega je še en pomemben cilj tega zakona doseganje čim višje stopnje zaposlenosti oziroma čim nižje stopnje brezposelnosti. Da so osebe, ki ostanejo brez zaposlitve, zaščitene, kaže še en cilj, ki pravi, da zakon osebe, ki ostanejo brez zaposlitve brez svoje krivde ali proti svoji volji, varuje z zagotovitvijo denarnih nadomestil po načelih vzajemnosti in solidarnosti (3. člen ZuTD).

## **2.2 Opredelitev pojmov po ZuTD**

V prejšnjem poglavju smo spoznali, kaj je ZuTD, njegov namen in cilje, zato bomo v nadaljevanju predstavili nekatere osnovne pojme, ki so pomembni za razumevanje obravnavane problematike. ZuTD kot osnovne pojme razume brezposelnost, zaposljivost in zaposlenost, kar bomo v nadaljevanju podrobno opisali.

### **2.2.1 Pojem brezposelnosti**

Preden opredelimo pojem brezposelnost, je treba opredeliti pojem brezposelna oseba. To je oseba, ki izpolnjuje pogoje, določene z ZuTD, ki išče zaposlitev. Lahko je delovno aktivna ali neaktivna oseba ali študent, ki išče zaposlitev, in prejema denarno nadomestilo v tem času, ko je brezposelna, in je vnesena v register brezposelnih oseb (5. člen ZuTD).

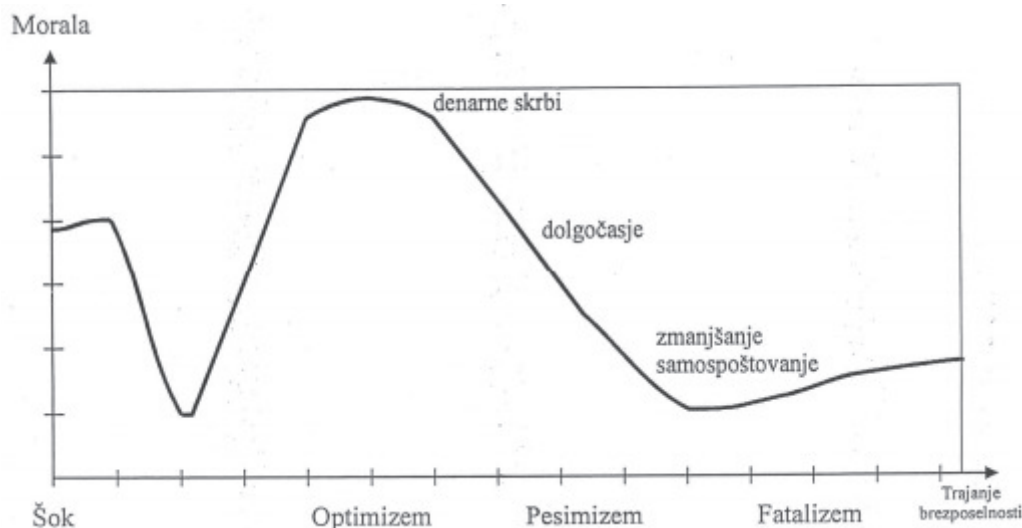
Brezposelnost je družbena in individualna. Družbeno stanje brezposelnosti je, ko posameznik, ki je zmožen za delo, išče zaposlitev in ne opravlja samostojne pridobitne dejavnosti kot samozaposlena oseba. Individualno stanje brezposelnosti je, ko v državi v enem obdobju vsi aktivni iskalci zaposlitve nimajo možnosti za zaposlitev. Torej je pojem brezposelnost stanje osebe, ko nima formalne zaposlitve. Oseba se lahko prijavi na ZRSZ in ob določenih pogojih prejema denarno nadomestilo (Bubnov-Škoberne 1997, 15). Razlog za brezposelnost je v veliki meri slabo gospodarsko stanje v državi in s tem tudi v Obalno-kraški regiji. Posledice brezposelnosti so: izguba ekonomske neodvisnosti in povečana socialna negotovost, stres, izguba samozavesti, nižja samopodoba, psihološke bolezni itd.

Večina ljudi brezposelnost doživlja kot travmo in šok, kar bomo videli s Harrisonovim ciklom brezposelnosti, ki je nastal iz pogovorov z več brezposelnimi osebami in je bil opravljen še v tridesetih letih, kar je dokaz, da brezposelnost skoraj vsi doživljajo enako. Po Harrisonu imamo naslednje faze cikla brezposelnosti, kar je opisano tudi spodaj na sliki 1:

- Faza šoka je negativno presenečenje nad izgubo službe, pojavljata se jeza in sovraštvo, tudi če je posameznik soočen z izgubo službe, pojavljata se vprašanji: Zakaj jaz? Zakaj prav zdaj?.
- Faza optimizma je, ko je oseba polna optimizma, ko upa, da bo dobila službo, misli na lepo prihodnost; v času recesije in visoke stopnje brezposelnosti je ta faza manj prisotna.
- Faza pesimizma pride, ko je oseba brezposelna šest mesecev ali več. Tukaj oseba izgubi upanje, preneha prejemati denarno socialno pomoč ter se začne zavedati, da je še manjša

možnost za pridobitev službe.

- Faza vdanosti v usodo je značilna, ko brezposelnost traja tako dolgo, da oseba popolnoma zgubi upanje in dobi občutke obupa ter začne iskati priložnosti kje drugje, čeprav ji niti na drugih področjih ne gre preveč dobro (Harrison 1976, 340).



**Slika 1: Faze cikla brezposelnosti**

Vir: Harrison 1976, 340.

Obstaja več vrst brezposelnosti: prostovoljna ali neprostovoljna, tehnološka, prikrita in odkrita. Prostovoljna brezposelnost zajema tiste posameznike, ki niso pripravljeni sprejeti dela za nižjo plačo, dela s slabšimi pogoji ali premestitve na drugo delovno mesto ali v drugo državo. Neprostovoljna brezposelnost zajema previsoko plačo, kar pripelje do tega, da delodajalci zaposlujejo manj delavcev, s tem pa je manj prostih delovnih mest (Hrovatin 2000, 212).

Tehnološka brezposelnost zajema tehnologije, ker z njihovimi uvedbami delovni proces postaja bolj programiran, in to pripelje do odpuščanja delavcev. Za to brezposelnost je značilno, da ena delovna mesta izginjajo, druga pa se pojavljajo (Bagon idr. 1991, 41).

Odkrita brezposelnost je povezana z aktualno ponudbo na trgu dela. Vrste odkrite brezposelnosti so:

- Sezonska brezposelnost je sezonsko zaposlovanje oziroma odpuščanje delavcev. Do tega pride zaradi gibanja naročil in prodaje, kjer se delodajalec odloči, da nekoga zaposli ali odpusti glede na situacijo. Ta situacija nastane predvsem zaradi nihanja celotnega gospodarstva, najpogosteje v času recesije. Ko gospodarska moč pade, se posledično zmanjša število prostih delovnih mest in je zaradi tega več odpuščanj (Hrovatin 2000, 207).
- Frikcijska brezposelnost je krajše obdobje brezposelnosti, ki zajema čas med začetkom povpraševanja po zaposlitvi pa do uspešnega zaključka iskanja. Večinoma se pojavlja pri mladih, ker nimajo izkušenj in bi to bila njihova prva zaposlitev, ter pri starejših, ki



- zgubijo službo, pa iščejo novo možnost za zaposlitev. Frikcijska brezposelnost je prisotna na vsakem trgu dela, tudi v gospodarstvu, kjer je polna zaposlenost. Poleg vsega naštetega zajema menjavo delavcev, čas, ko delodajalec išče novega delavca zaradi upokojitve, ali pa ustanovitev podjetja. Ta brezposelnost je kratkotrajna, ker zajema čas od enega dneva pa do nekaj mesecev, da oseba najde ustrezno službo (Mayer 2010, 147).
- Strukturna brezposelnost je neuskklajenost povezave med delavci in povpraševanjem. Razlog za nastanek te vrste brezposelnosti je hiter tehnološki razvoj podjetja in s tem spremenjen proces delovanja podjetja ter povpraševanje po drugih kadrih ali obstoječe delovno mesto zaradi tega izgine. Povpraševanje po nekaterih delovnih mestih se povečuje, pri nekaterih se zmanjšuje, dokler se ponudba ne more tako hitro prilagoditi. Ta brezposelnost pripelje do dolgotrajne brezposelnosti, kar pomeni, da zajame veliko ljudi oziroma cele generacije ljudi in predstavlja precejšen problem za državo. Država ta problem rešuje z različnimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja, kar pomeni, da usposablja ljudi za nova delovna mesta (Hrovatin 2000, 206).

Prikrita brezposelnost zajema ljudi, ki ne delajo in ne iščejo zaposlitve, in ljudi, ki so zaposleni ter iščejo dodatno ali bolj ustrezno delo. Ob veliki brezposelnosti v državi, ko se zaposlitev težko dobi, oseba preneha iskati zaposlitev iz finančnih razlogov oziroma visokih stroškov med iskanjem in zaradi fizičnih ter psihičnih naporov. Prav zaradi teh razlogov osebe obupajo pri iskanju zaposlitve in zato čakajo na pravo priložnost. V to brezposelnost bi uvrstili študentsko delo in latentno brezposelne oziroma delavce, ki bi se zaposlili pod določenimi pogoji (Hrovatin 2000, 207).

Poleg vseh zgoraj naštetih vrst brezposelnosti ločimo tudi sektorsko in regionalno brezposelnost. Sektorska pride, kadar iskalci zaposlitve nimajo dovolj znanja in veščin za iskanje zaposlitve, regionalna pa nastopi, kadar brezposelni ne živijo v regiji, v kateri je povpraševanje po ustreznih delovnih mestih (Bubnov-Škoberne 1997, 16).

Brezposelnost se meri s pomočjo dveh metod: register registriranih brezposelnih oseb in anketa o delovni sili. Registrirana brezposelnost zajema vse brezposelne osebe, ki so prijavljene na ZRSZ. Ta spremlja gibanje registriranih brezposelnih oseb in podatke mesečno objavlja. V nadaljevanju diplomske naloge bom bolj podrobno opisala ZRSZ. Anketna brezposelnost je anketno spremljanje brezposelnosti prebivalstva oziroma brezposelnih ljudi. Ankete izvajata SURS ter Evropski statistični urad (EUROSTAT) za območje Evropske unije.

### ***2.2.2 Pojem zaposljivosti***

Zaposljivost je pogoj za zaposlenost, zato bomo najprej obdelali pojem zaposljivosti. To je vseživljenjski proces, kjer si oseba zagotovi zaposlitev in napredovanje v karieri s tem, da v aktualnih razmerah trga zna pridobiti novo zaposlitev, s katero se lahko preživlja, ter da je zadovoljna v svojem poklicu (Kramberger in Pavlin 2007, 76). Na zaposljivost v veliki meri

vplivata kontekst, v katerem oseba išče delo, ter predstavitev samega sebe in svojega znanja delodajalcem. Zelo pomembno je, kakšna znanja, tehnike, veščine ima oseba, ker mora s tem obdržati svojo službo oziroma dobiti novo. Tem tehnikam pomagata šolstvo in organizacija, v kateri oseba dela, vendar je največja odgovornost na osebi sami, ki mora poskrbeti za svojo lastno zaposljivost, tako da je fleksibilna, pripravljena na delo v timih, pripravljena na sodelovanje ter da ima vse zgoraj naštet lastnosti. Osebe z lastno zaposljivostjo se počutijo bolj svobodne in posledično so bolj aktivne, bolj se zavzemajo za svoj položaj in se učijo (Cvilak idr. 2014, 124).

Obstaja način, prek katerega se vidi, ali se oseba počuti zaposljivega. To se meri z dejavniki zaposljivosti, med katerimi so: demografski, organizacijski in osebni dejavniki. Ti dejavniki imajo vpliv na zaposljivost.

Demografski dejavniki, ki izražajo zaposljivost osebe, so starost in delovne izkušnje. Po raziskavi Cvilakove idr. je ugotovljeno, da se mlade osebe počutijo bolj zaposljive, kar pomeni, da se starejši počutijo manj zaposljive. Starejši s staranjem spreminjajo način vlaganja svojega časa in energije v določene aktivnosti, zato so bolj omejeni glede prihodnosti. Medtem mladi v prihodnosti vidijo priložnost in čas za izpolnitev ter zaradi usmerjenosti v razvoj kariere in iskanje informacij vedo, kaj delodajalci pričakujejo od njih. Delovne izkušnje vplivajo tudi na zaposljivost, ker so osebe z daljšo delovno dobo bolj zaposljive, saj imajo več predhodnega znanja (Cvilak idr. 2014, 124). Imeti znanje ne pomeni vedno večje zaposljivosti, saj je treba znanja in kompetence, pridobljene skozi proces zaposlitve, znati predstaviti delodajalcu (Hillage in Pollard 1998, 23).

Organizacijska dejavnika sta zadovoljstvo z delom in delovna negotovost. Osebe, ki imajo pozitivne delovne izkušnje in ki so zadovoljne z delom, so posledično bolj zaposljive, medtem ko so osebe, ki imajo negativne izkušnje, manj zaposljive. Delovna negotovost je vezana na delovna tveganja, in sicer tveganja z izgubo službe. Večje kot je tveganje, manjša je zaposljivost osebe, manjše kot je tveganje, večja je zaposljivost osebe (Cvilak idr. 2014, 124).

Osebni dejavniki so samoučinkovitost, fokus kontrole, proaktivna osebnost in odprtost. Samoučinkovitost omogoča prepoznavanje in uresničevanje kariernih priložnosti. Z njo oseba bolj zaupa vase in v svoje sposobnosti ter si postavlja cilje, ki jim sledi. Osebe s samoučinkovitostjo so aktivne in aktivno pristopajo k problemu, ne čakajo na informacije in nove stvari. Osebe z visokim fokusom kontrole oziroma z visokim nadzorom so učinkovitejše, same usmerjajo svoje življenje, organizirajo delo in prevzemajo odgovornost, kar pomeni, da so bolj zaposljive. Za proaktivno osebnost je značilno, da so te osebe aktivne na svoji poti do cilja. Zelo so posvečene načrtovanju in izboljšanju svoje kariere ter ukrepajo v določenih trenutkih. Odprtost je zelo pomembna pri zaposlovanju in pomeni, da oseba zna izražati svoje mnenje, deliti informacije z drugimi osebami, sodelovati v timih in pomagati pri iskanju rešitev (Cvilak idr. 2014, 125).

## **2.3 Problemi zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve na trgu dela**

Zaradi slabe gospodarske situacije na trgu dela, ki je povezana s finančnim stanjem v državi, mladi vse težje najdejo zaposlitev. Po nastopu gospodarske krize v začetku leta 2009 so se razmere na trgu dela poslabšale in trend poslabšanja je viden tudi danes. Država je drugič po osamosvojitvi, po obdobju 1991–1993, zabeležila negativno gospodarsko rast prav takrat, ko je prišlo do velike svetovne gospodarske krize, ki je zajela tudi Slovenijo. Najbolj prizadeta skupina prebivalstva v času krize so mladi prav zaradi pomanjkanja izkušenj, saj podjetja nimajo denarja za uvajanje mladih ljudi v delovno prakso (Drobnič 2009, 242). Negativna gospodarska rast traja še danes, vendar nekateri napovedujejo izboljšanje na trgu dela. Napoved UMAR kaže na izboljšanje gospodarskih razmer glede na gospodarsko rast leta 2014, ki je znašala 2,6 odstotka, in s tem izboljšanje razmer na trgu dela (UMAR 2015). Poleg zahtev po izkušnjah so se vse bolj začele uporabljati atipične pogodbe, ki delavcu dajo možnost za preživljanje, ne pa tudi finančne stabilnosti. Problemi, ki so lahko tudi prednosti, s katerimi se srečajo mlade osebe, so samozaposlitev in minimalne plače, kar bomo v nadaljevanju podrobno obdelali.

### ***2.3.1 Atipične pogodbe***

Da bi boljše razumeli atipične pogodbe, se bomo seznanili s pojmom delovnega razmerja. Po Vodovniku (2014) delovno razmerje zajema prostovoljno vključenost osebe v organiziran delovni proces. Kot posledico te vključenosti določa še osebno in nepretrgano delo osebe in opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca ter opravljanje dela za plačilo (Vodovnik 2014, 53). V slovenski pravni ureditvi je določeno, da delovna razmerja ureja Zakon o delovnih razmerjih – v nadaljevanju ZDR (Ur. l. RS, št. 42/2002). Ureditev celotnega delovnega razmerja ni urejena samo v ZDR, vendar je povezana z ostalimi zakoni. Vse norme delovnega prava morajo biti v skladu z Ustavo RS, saj je to najvišji pravni akt. Ustavni temelji pravne ureditve delovnih razmerij so demokratičnost, pravnost, enakost in enakopravnost ter prepoved diskriminacije, človekove pravice in temeljne svoboščine, ravnanje z ljudmi in kaznovanje, integriteta v pravnih postopkih, duševna in telesna celovitost zaposlenih, druge človekove pravice in temeljne svoboščine zaposlenih, načelo mirnega reševanja sporov, načelo svobode dela, načelo socialne varnosti, načelo trajnega izobraževanja in usposabljanja in tako naprej. Poleg tega je ureditev delovnega razmerja deloma povezano s civilnim pravom. Nekaj členov ZDR se nanaša na odškodninsko odgovornost, vendar je odškodninska odgovornost podrobno opredeljena v Obligacijskem zakoniku. Povezava je tudi v postopkih odločanja o pravicah delavcev, kot so regres, plača, spori pred arbitražo, kar se podrobno najde v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. l. RS, št. 2/2004 ) in Zakonu o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 73/2007). V Kazenskem zakoniku se najdejo podrobno opredeljene pravice delavcev in delodajalcev v primeru storjenega prekrška oziroma kaznivega dejanja. Povezava, ki jo ima ZDR s statusnim pravom se nanaša na razvrstitev organizacije, in sicer so organizacije gospodarske ali negospodarske.

Pomembne so organizacijske značilnosti organizacije, kamor spada število zaposlenih – v majhnih organizacijah ni mogoče izvoliti sveta delavcev. Glede položaja delavcev v gospodarskih in negospodarskih organizacijah imajo delavci v gospodarstvu večjo avtonomijo. Osebe, ki delajo v upravnih organih in upravnih organizacijah, sklenejo pogodbo o zaposlitvi, podobno kot ostali delavci, ampak se jim pravice razlikujejo in to je določeno v Zakonu o javnih uslužbencih. Mednarodne pravne norme sprejemajo mednarodne organizacije, kot sta Evropska unija in Svet Evrope, kamor spadata Evropska socialna listina in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Vodovnik 2014, 19–51).

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, ki je lahko tipične narave, kar pomeni, da se sklene za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, ali atipične narave. Vrste atipičnih pogodb so: pogodba za določen čas, pogodba o zaposlitvi, ki zagotavlja dela delavcem drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi, sklenjena zaradi opravljanja javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (*part-time*), pogodba o zaposlitvi, sklenjena za opravljanja dela na domu, pogodba o zaposlitvi nekaterih kategorij menedžerjev (Vodovnik 2014, 60). V nadaljevanju diplomske naloge bomo opredelili pojme vrst atipičnih pogodb.

Zaposlitev za določen čas je kompromis med potrebo po povpraševanju zaposlovanja in fleksibilnostjo delovne sile ter med delovno in socialno varnostjo delavcev. Pogodba za določen čas se lahko sklene, če obstajajo objektivni razlogi, ki jih določa ZDR v 52. členu, in sicer če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdanega v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in

- tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
  - druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (52. člen ZDR).

Pogodba za določen čas je med najbolj uporabljenimi oblikami atipičnih pogodb. Ta pogodba je zelo privlačna za delodajalce, saj ne gradijo trajnega medsebojnega partnerstva z delavci, ustvarjajo pa pogoje za učinkovito ustvarjanje nove vrednosti. Zaradi negotovosti o trajnosti zaposlitev ni prijazna do zaposlenih, ker ne morejo načrtovati svojega osebnega in poklicnega razvoja ter zasebnih ciljev (Vodovnik 2014, 63). Prav zaradi tega Zakon o delovnih razmerjih v veliki meri omejuje sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Pri sklepanju te pogodbe mora biti delodajalec zelo previden na časovno omejitev, saj je pogodba časovno omejena. Lahko se sklene za isto delo in pri istem delodajalcu zaporedoma dvakrat za največ dve leti. Zaposlitev za določen čas se lahko sklene izjemoma za daljše obdobje kot dve leti, če je sklenjena zaradi opravljanja projektnega dela in ta projekt traja več kot dve leti, zato se pogodba sklene za ves čas trajanja projekta. Še ena izjema se pojavlja pri zaposlovanju tujcev ali oseb brez državljanstva, poslovodnih oseb in pri nadomeščanju odsotnega delavca. Če delodajalec ne spoštuje časovne omejitve in pogodbo sklene nezakonito, torej čas trajanja delovnega razmerja ni pisno določen, zakon določa posebno sankcijo zoper delodajalca in temu pravimo zakonska fikcija. To pomeni, da ko delodajalec pogodbo o zaposlitvi ne sklene pravilno oziroma ne napiše, za koliko časa je sklenjena, se avtomatsko spremeni v pogodbo za nedoločen čas (Vodovnik 2014, 63).

Pravice in obveznosti pogodbenih strank v zaposlitvi za določen čas so enake kot pri zaposlitvi za nedoločen čas. Delovno razmerje lahko preneha: ko preteče rok, ko je bilo dogovorjeno delo opravljeno in ko je prenehal razlog, zaradi katerega je bila sklenjena.

Zaradi vsega zgoraj naštetega je razvidno, da ima pogodba za določen čas svoje prednosti in slabosti. Slabost je negotovost trajanja delovnega razmerja, ker je težko načrtovati svoje zasebne cilje, zato je oseba, predvsem mlada, pod stresom. Zaradi te negotovosti ne more poskrbeti za stanovanjske probleme in s tem za družino, kar se tiče bančnih posojil. Banke namreč dajejo pri posojilih prednost tistim, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, zato osebe, ki imajo pogodbo za določen čas, ne dobijo stanovanjskega posojila, s katerim bi se osamosvojile in začele samostojno živeti. Zato mladi živijo dlje časa pri starših, ker si ne morejo omogočiti normalnega samostojnega življenja (Prožna mladina 2014). Kljub navedenim slabostim pogodbe za določen čas gre za obliko pogodbe, ki je še vedno bolj varna v primerjavi z drugimi vrstami atipičnih pogodb.

Pozitivna stran zaposlovanja za določen čas je, da mlada oseba lahko v teh dveh letih ali manj

vsaj pridobi izkušnje, kar je danes zelo pomembno. V tem času krize vsak delodajalec poskuša poslovati s čim nižjimi stroški, zato tudi uporabljajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Z njo delodajalec zaposli delavca za določeno obdobje, v katerem ga potrebuje, in po preteku tega časa mu pogodbe ne podaljša. Delodajalcem v prid grede tudi odpovedni roki, saj za eno leto zaposlitve pri delodajalcu delavec dobi 15 dni odpovednega roka. Od enega do dve leti zaposlitve delavec dobi 30-dnevni odpovedni rok. Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju od 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve (94. člen ZDR).

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku, pomeni, da delavca napoti delodajalec, ki delavce zaposluje prav zaradi začasnih napotitev k uporabniku (Vodovnik 2014, 64). Podrobno je opisana v ZDR v členih od 57 do 62. Stranki v tisti pogodbi sta delodajalec ali agencija, ki ima koncesijo, in delavec, ki nikoli ne dela pri delodajalcu, temveč pri uporabniku. Delavec se pri njem vključi v organiziran delovni proces, zato mora imeti uporabnik z delodajalcem ustrezno oblast oziroma nekatere delodajalske pravice in obveznosti. Da bi delavec lahko opravljal delo pri uporabniku, mora imeti pisno napotitev, da lahko delo prične. Dokler delavec dela pri uporabniku, mora vestno opravljati svoje delo, upoštevati organizacijo dela pri uporabniku in delati po njegovih navodilih. Začasni delavec ima skladno z ZDR enake obveznosti in pravice pri uporabniku tako kot že stalno zaposleni delavci pri njem. Uporabnik mora poskrbeti za varno delo, kar je določeno z zakonom. Zakon tudi omejuje pogodbo po vsebini, trajanju in količini. Zato teh pogodb ni dovoljeno sklepati zaradi stavnokajočih delavcev ter zaradi nadomeščanja že odpuščenih delavcev pri uporabniku. Delodajalec, ki zaposluje omejeno količino delavcev, ima posebne olajšave, in sicer če ni dela, delodajalec ni dolžen zagotoviti polnega (stoodstotnega) nadomestila plače delavcu, ampak je dovolj vsaj najmanj 70 %. Prav zaradi tega si mladi ljudje težje organizirajo življenje, ker ne vedo, kakšno plačo bodo dobili, ali bo delo ali ne. So tudi prednosti dela prek agencije, in sicer mladi dobijo zaposlitev, imajo socialno varnost in imajo možnost poklicne kariere ter pridobijo izkušnje (Avsec idr. 2007, 29).

Pogodbo o zaposlitvi, ki je sklenjena zaradi opravljanja javnih del, bomo obdelali v nadaljevanju, kjer bomo predstavili ukrepe države in vlogo ZRSZ. Javna dela so namenjena aktiviranju brezposelnih oseb z izobraževanjem in usposabljanjem (Avsec idr. 2007, 29).

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom je določena v ZDR (člen 64–66), ki določa, da je to oblika zaposlitve, ki je redna po svojem trajanju, vendar s krajšim delovnim časom od normalnega (Avsec idr. 2007, 29). Delavec lahko opravlja delo s krajšim delovnim časom pri dveh različnih delodajalcih, kar pomeni, da lahko pri enem delodajalcu dela 70 % in preostanek – 30 % – pri drugem delodajalcu ter na ta način doseže polni delovni čas. To mora biti seveda v interesu obeh strank, oba se morata strinjati. Pri tej pogodbi ima delavec pravice v sorazmerju s trajanjem delovnega časa. Nekatere pravice mu pripadajo v celoti, kot so

človekove pravice pri delu: pravica do plačila za opravljeno delo, pravica do dostojnega dela, pravica do počitka in prostega časa, pravica pri materinstvu, upravičenost do posebne skrbi in pomoči itd. Ostali pravici sta letni dopust, ki znaša minimalno 20 dni, ter pravica sodelovanja pri upravljanju. Delavec mora svoje delo opravljati vestno. Če mu delodajalec naloži več dela od dogovorjenega, ga ni dolžen opraviti, razen če pride do naravnih in drugih nesreč (Vodovnik 2014, 65). Ta vrsta pogodbe o zaposlitvi je bolj priljubljena pri starejših delavcih, ko gredo v pokoj, ali pri nosečnicah ter osebah z zdravstvenimi težavami, ki ne morejo opravljati dela s polnim delovnim časom. Vse bolj se uporablja tudi med mladimi, kar ni dobro, ker so ti polni energije in bi lahko delali za polni delovni čas. Ta vrsta pogodbe je zelo dobra za osebe, ki imajo družino, saj se tako lažje uskladi poklicno in zasebno življenje.

Delo na domu je tisto delo, ki se opravlja doma ali v prostorih po izbiri delavca in ne v prostorih delodajalca. Zakon določa, katera dela se lahko opravljajo doma in pod kakšnimi pogoji. Delo na domu je mogoče opravljati, če je zagotovljena varnost dela, obvestiti pa se mora tudi inšpekcijo najkasneje v osmih dneh. Pogodba za opravljanje dela na domu se lahko sklene s polnim ali s krajšim delovnim časom. K temu je doprinesel razvoj novih tehnologij in telekomunikacijskih tehnik, s katerimi je možno opravljanje tega dela. V pogodbi mora biti točno določena delavčeva pravica do nadomestila za uporabo lastnih sredstev. To je treba narediti zaradi povračila stroškov, saj delavec ne dela v delodajalčevih prostorih in na ta način mu zmanjša stroške. Prav zaradi tega mora delavec dobiti nadomestilo zaradi uporabljanja svojih sredstev. To je zelo praktična vrsta pogodbe o zaposlitvi, ampak žal ni mogoče vseh del opravljati od doma (Vodovnik 2014, 65).

Pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami je določena v 72. členu ZDR kjer je določeno, da lahko stranki teh pogodb drugače uredita nekatere pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz delovnega razmerja. Gre za izključitev jamstva s pogodbo o zaposlitvi, ki je drugim zaposlenim zagotovljeno. Do tega je prišlo, ker imajo poslovodne osebe zadosten vpliv, moč in avtoriteto v organizaciji, da ne potrebujejo dodatnih zakonskih varovalk. Njihov položaj je urejen v Zakonu o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 82/2013), ki ureja pravni položaj predsednika uprave, predsednika nadzornega sveta itd.

### **2.3.2 Samozaposlitev**

Zakon o gospodarskih družbah – v nadaljevanju ZGD (Ur. l. RS, št. 82/2013, členi 71–75) ureja delovanje samostojnega podjetnika, ki se označuje s kratico s. p. Danes se bolj uporablja samo beseda podjetnik, brez samostojni (Vodovnik 2014, 84). Poleg kratice ime podjetnika vsebuje skrajšano ime podjetja, ki ga sestavljata njegovo ime in priimek. Samostojni podjetnik je fizična oseba, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Pred odprtjem s. p.-ja mora oseba pridobiti ustrezna dovoljenja za opravljanje dejavnosti, ki se razlikujejo od vrste dejavnosti, s katero se ukvarja. Njegov poslovni izid je obdavčen z dohodnino, vendar lahko svobodno upravlja s celotnim svojim zaslužkom ter ga

lahko kadarkoli prenese v gospodinjstvo. Samostojni podjetnik odgovarja z vsem svojim premoženjem in ne samo s premoženjem podjetja. Vključen je v sistem obveznih socialnih zavarovanj, kar pomeni, da mora vsak mesec plačevati prispevke. Tudi ko je vključen v sistem obveznih socialnih zavarovanj, to ne pomeni, da je sklenil delovno razmerje, ampak gre za samozaposleno osebo (71. člen ZGD-1).

Samozaposlene osebe vstopajo v delovno razmerje na podlagi civilnih pogodb in ne na podlagi pogodb o zaposlitvi. Urejene so v manjšem obsegu v ZDR (Ur. l. RS, št. 97/07, člena 213 in 214), bolj podrobno so opredeljene v Obligacijskem zakoniku – v nadaljevanju OZ (Ur. l. RS, št. 83/2001, 97/2007). Delovno razmerje med strankama se sklene s podjemno pogodbo ali pogodbo o delu. Podjemna pogodba je pogodba civilnega prava in se sklene med naročnikom in podjemnikom, kjer se ta obveže, da bo za naročnika opravil določeno delo, za kar mu je naročnik dolžen plačati. Pogodba o delu se lahko sklene ustno ali pisno, pri čemer je pisna oblika bolj priporočljiva zaradi lažjega dokazovanja vsebine pogodbe (619. člen OZ).

Gradbena pogodba je še ena vrsta civilnih pogodb. Po OZ je podjemna pogodba tista, s katero se izvajalec zavezuje, da bo po določenem načrtu v dogovorjenem roku zgradil določeno zgradbo na določenem zemljišču ali pa bo na takem zemljišču oziroma na že obstoječem objektu izvedel kakšna druga gradbena dela, nasprotna stranka – naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to storitev plačal določen znesek. Za razliko od pogodbe o delu mora biti gradbena pogodba vedno sklenjena v pisni obliki (649. člen OZ).

Samozaposlene osebe opravljajo dovoljeno poklicno delo za naročnike, zato so vključene v obvezna socialna zavarovanja in imajo načeloma iste pravice kot zaposleni, ki delajo po pogodbah o zaposlitvi. Poleg samozaposlenih oseb obstaja posebna kategorija, ki je urejena v delovni zakonodaji (Ur. l. RS, št. 42/2002), in to so ekonomsko odvisne osebe.

Ekonomsko odvisne osebe so kategorija samozaposlenih oseb, ki najmanj 80 % svojega letnega dohodka pridobijo od istega naročnika, same ne zaposlujejo delavcev, njihov delovni položaj je podoben delovnemu razmerju. Razlika je, da ne prejemajo plače, ampak plačilo za opravljeno dejavnost. Na podlagi pogodb civilnega prava opravljajo delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti. To razmerje je značilno po tem, da je oseba ekonomsko odvisna od posameznega delodajalca in od dohodka, ki ga dobi od naročnika del. Imajo omejeno delovnopravno varstvo, in sicer če zakon ne določa drugače, upoštevajo: prepoved diskriminacije, zagotavljanje minimalnih odpovednih rokov, prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanje plačila za dogovorjeno delo, ki mora biti primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevaje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika, ter upoštevaje obveznost plačila davkov in prispevkov, in to plačilo naj bi bilo primerljivo z višino plače navadnega delavca, uveljavljanje odškodninske odgovornosti (Vodovnik 2014, 84).

V današnjem času je vse bolj aktualno sklepanje civilnih pogodb. Mlada oseba, ko konča



študij in ne dobi službe, se preizkusi v podjetniških vodah. Tudi to ima svoje pozitivne in negativne strani. Pozitivna stran je, da oseba vsaj dobi zaposlitev in možnost za pridobitev delovnih izkušenj. Kot smo že povedali, lahko samostojni podjetnik samostojno razpolaga s svojim zaslužkom in ga lahko prenese v gospodinjstvo. Po drugi strani pa če pride do stečaja ali prenehanja delovanja podjetja, odgovarja z vsem svojim premoženjem. Nima določenega delovnega časa, kar se zdi zelo privlačno na prvi pogled, vendar obstoj podjetja terja veliko truda. Zato lahko včasih oseba dela cel dan, lahko pa ne dela ničesar in to je še en razlog, zaradi katerega oseba ne more načrtovati svoje prihodnosti, vsaj dokler se podjetje ne ustali. Pozitivna stran samostojnega podjetnika je, da lahko ustanovi enoosebni d. o. o., kjer ne odgovarja s svojim premoženjem, vendar rabi osnovni vložek. To pomeni, da mora vplačati osnovni vložek v denarju, ki znaša 7.500 evrov, in sicer je edini družbenik fizična oseba, ki je tudi edini poslovodja in direktor.

### **2.3.3 Delovne izkušnje**

Pri vseh zgoraj navedenih problemih zaposlovanja mladih se pojavlja beseda izkušnje. Največjo težavo pri iskanju zaposlitve mladim osebam predstavljajo delovne izkušnje. V današnjem času je težko pridobiti izkušnje, ki pa so zelo pomembne. V postopku zaposlovanja delodajalce zanimajo delovne izkušnje kandidata za delo. Mlade osebe pridejo na trg dela s povečanimi teoretičnimi znanji in neformalnimi delovnimi izkušnjami, pridobljenimi prek del s študentskih servisov. Večina delodajalcev zahteva uradne delovne izkušnje, in sicer tako, da so zapisane v delovni knjižici, saj jim ne zadoščajo neformalne delovne izkušnje. To je eden od glavnih pogojev za uspešno pridobitev službe: izkušnje pridobivamo z opravljanjem dela v prejšnjih službah (Zaletel 2006, 36).

Po ZDR je določeno, da morajo delodajalci prosto delovno mesto javno objaviti in tam navesti zelene lastnosti in kompetence, ki jih morajo imeti kandidati. Poleg formalne izobrazbe, ki je glavni pogoj za pridobitev zaposlitve, delodajalci postavijo še dodatne pogoje, med katerimi so tudi izkušnje. Navajajo se predvsem za zahtevnejša delovna mesta, vodilne položaje ter opravljanje specifičnih del. V zadnjem času pa se uporabljajo tudi za ostala dela, saj delodajalcem uvajanje novih delavcev predstavlja velik strošek. Z delom oseba pridobi delovne navade, razvija veščine komuniciranja in druge kompetence ter dela v skupini in drugo. Zato imajo delodajalci raje kandidate z izkušnjami, saj dobijo že »narejen izdelek«.(Slavič 2006, 32).

Zakon o javnih uslužbencev – v nadaljevanju ZJU (Ur. l. RS, št. 63/2007) delovne izkušnje definira kot: »Delovna doba na delovnem mestu, za katero se zahteva ista stopnja izobrazbe in čas pripravništva v isti stopnji izobrazbe, ne glede na to, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali pri drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno stopnjo nižja izobrazba, razen pripravništva v

eno stopnjo nižji izobrazbi. Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe« (6. člen ZJU).

Delovne izkušnje lahko izrazimo na več načinov glede na zahtevnost dela, fizičnih aktivnosti, in drugih pogojev v organizaciji. Delovne izkušnje kvalificiramo po dveh vidikih, in sicer: splošna kvalifikacija in poklicna ali funkcionalna kvalifikacija. V splošni kvalifikaciji izhajamo od najbolj splošnih do najbolj specifičnih delovnih izkušenj. To bi zajemalo delo na nekem področju s petletnimi izkušnjami ne glede na stroko ali panogo opravljenega dela. Potem sledijo izkušnje, pridobljene v gospodarstvu, nato sledi delo v zahtevnejših panogah, kot so delo v industriji, kmetijstvu itd. Navezujejo se izkušnje v točno določeni stroki, kot je kemična industrija, in za konec najbolj občutljivo področje, specializirana veja znotraj stroke, kar bi bilo farmacija. V poklicni ali funkcionalni kvalifikaciji, kjer se gre za poklicne izkušnje, se delijo na dva tipa. Te so tipizirane in netipizirane delovne izkušnje. Pri tipiziranih je pomembno, da so delovne izkušnje opredeljene s prakso v enem poklicu oziroma v neki strokovni službi. Za netipizirane delovne izkušnje je značilna praksa na kateremkoli področju, kar pomeni, da je to neopredeljeno (Belčič 1998, 621–626).

Izkušnje pridobimo z delovnim razmerjem, vendar to ni edini način pridobitve delovnih izkušenj. Lahko jih dobimo prek študentskega dela, s strokovno prakso, s prostovoljnim delom, z delom pri projektih, z delom na črno ter z delom prek podjemne pogodbe. Vse te načine pridobitve izkušenj bom opredelila v nadaljevanju.

Mlade osebe lahko pridobijo veliko izkušenj prek študentskega dela, vendar žal to ni vedno v njihovi stroki. Veliko se jih odloča prav za to vrsto dela, predvsem zaradi pridobivanja zaslužka in pridobivanja izkušenj. Večina delodajalcev upošteva te izkušnje, so pa tudi izjeme, ko to delodajalcu niso dovolj. Da je oseba delala in opravljala študijske dejavnosti brez večjih problemov, je dokaz, da lahko sprejme več obremenitev hkrati. Takšna oseba je že vključena v delovne procese tako, da je ni treba posebej uvajati v delo, saj je s tem pridobila nekaj novega znanja.

Študentje lahko med šolanjem, če imajo organizirano strokovno prakso, pridobijo delovne izkušnje. Na nekaterih fakultetah je obvezna praksa in vsak študent jo mora opraviti. To je dobro, ker s tem študentje – mladi ljudje – pridobivajo izkušnje, kar seveda spet eni delodajalci upoštevajo, drugi ne. Poleg tega mladim študentom omogoča prvi stik z delodajalci in lahko na ta način premagajo strah pred prvim delom. Tudi vaje, ki se opravljajo v sklopu študijskih obveznosti, ne dajo toliko praktičnega znanja kot sama praksa (Ljeljak 2014, 1–2).

Delo pri projektih se lahko izvaja v okviru študentskega dela, strokovne prakse ali prostovoljnega dela. Tudi ta vrsta pridobitev izkušenj zelo pripomore mladim osebam, da

pridobijo potrebne delovne izkušnje in ostale veščine. Projekti so vedno časovno določeni (Kunst 2012, 1–3).

Delo na črno je protizakonito, vendar se tudi to šteje kot delovna izkušnja, saj oseba resnično dela, ampak krši zakon. To ureja Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno – v nadaljevanju ZPDZC (Ur. l. RS, št. 12/2007), kjer je definirano, kaj se šteje kot delo na črno. Zaposlovanje na črno po ZPDZC je, kadar delodajalec ne prijavi posameznika v obvezna socialna zavarovanja ali ko ga odjavi v času trajanja delovnega razmerja. Kot zaposlovanje na črno se šteje tudi, če delodajalec z upokojujencem ne sklene pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela v skladu s trgov deli ter če študentu omogoči delo v nasprotju s predpisi. Če delodajalec zaposli tujca v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev ali nezakonito zaposli državljana druge države, se šteje kot zaposlitev na črno (3. člen ZPDZC).

Delo prek podjetne pogodbe je opisano zgoraj v poglavju samozaposlene osebe, po kateri oseba ne sklene pogodbe o zaposlitvi, temveč pogodbo civilnega prava. Ta pogodba je lahko podjetna pogodba ali gradbena pogodba. S podjetno pogodbo se podjetnik obveže, da bo opravil svoje delo v dogovorjenem času, medtem ko je naročnik dolžan plačati za to opravljeno delo. Na ta način se tudi pridobivajo izkušnje (620. člen OZ).

Tudi če imamo delovne izkušnje, se pojavljajo problemi pri definiranju oziroma pojmovanju teh delovnih izkušenj. Kot pravi avtor Zaletel (2006), izkušnja sama po sebi ne pove dosti o kandidatih, treba jo je točno in pravilno ubesediti. Kot primer navaja, da ni dovolj, da napišemo: »Imamo izkušnje na področju administracije,« temveč je treba napisati vsaj: »Tri leta delovnih izkušenj na področju administracije – vodila vso administracijo manjšega podjetja, skrbela za izdajo računov in opravljala osnovno računovodstvo. Samostojno vodila nabavo inventarja, z zamenjavo dobavitelja podjetju prihranila 20 % denarja, namenjenega inventarju« (Zaletel 2006, 36).

## **2.4 Urejanje položaja mladih iskalcev zaposlitve na trgu dela**

Na trgu dela so tako osebe, ki iščejo zaposlitev, kot osebe, ki ponujajo zaposlitev. Zaradi gospodarskih razmer na trgu dela se zgodi, da včasih prevladujejo delodajalci s svojimi ponudbami na trgu dela in nasprotno temu iskalci zaposlitve. Trenutno stanje v državi je takšno, da imamo več iskalcev zaposlitve kot delodajalcev oziroma več ponudbe kot povpraševanja po delovni sili. Najvišja stopnja brezposelnosti se kaže pri mladih terciarno izobraženih, saj so najšibkejša kategorija mladih iskalcev zaposlitve (ZRSZ 2014, 31). Prehod mladih iz izobraževanja v sfero dela je zelo pomemben za posameznika, saj oseba mora spremeniti svoj način življenja in navade, da se lahko prilagodi potrebam trgu dela. Na ta prehod ne vplivajo samo delodajalci in mladi iskalci zaposlitve, temveč tudi država. Ta mora zagotoviti ugodna razmerja za prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev. Za urejanje tega razmerja je zelo pomembno ravnotežje med nosilci dela in kapitala v državi. Za to razmerje

skrbi javna oblast, in sicer se ukvarja s procesom zaposlovanja in zavarovanja v primeru brezposelnosti. Javne oblasti ustvarjajo institucije, ki imajo pomembno vlogo pri določanju pravic in obveznostih udeležencev zaposlitvenih razmerij ter skrbijo za financiranje in organiziranje procesov na samem trgu dela. Glavna naloga javnih oblasti je osebam zagotavljati visoko stopnjo varnosti za pridobivanje, razvoj in ohranjanje njihovih poklicnih zmožnostih (Vodovnik 2014, 242).

Po vsem zgoraj napisanem vidimo, da je država tista, ki ureja razmerje na trgu dela. Namreč, država lahko poboljša stanje na področju trga dela s svojimi ukrepi, s katerimi se želi doseči večja zaposljivost. Vendar ni edina, ki skrbi za poboljšanje situacije, na kar kažejo posebne ustanove, fundacije. Zakon jih imenuje »fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti«, ki se lahko ustanovijo z namenom »usklajevanja ponudbe in povpraševanja za posamezne dejavnosti ter izboljšanje zaposlitvenih možnosti udeležencev fundacije« (103. člen ZuTD). Poleg te fundacije obstaja še sklad dela, kjer so udeleženci zaposlene osebe, ustvarjajo pa ga združenje delodajalcev, zbornice, sindikati in osebe zasebnega prava (106. člen ZuTD).

Razmere na trgu dela se lahko drastično spremenijo s pomočjo ukrepov države s katerimi se zagotovi lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Ti ukrepi so: storitve za trg dela, aktivna politika zaposlovanja, zavarovanje za primer brezposelnosti, zagotavljanje pravic iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti (Vodovnik 2014, 243). Poleg tega država poskuša prek vajeništva, pripravništva, študentskega dela in štipendiranja narediti lažji prehod mladih oseb iz izobraževanja v zaposlitev, kar bo v nadaljevanju predmet diplomske naloge.

#### **2.4.1 Študentsko delo**

Študentsko delo je ena od vrst fleksibilnih oblik dela in omogoča mladim osebam možnost dela, dokler se izobražujejo (Avsec idr. 2007, 21). Zajema dijake in študente, in sicer je po zakonu določeno, da dijaki lahko začnejo delati že pri petnajstih letih. Dijakom in študentom omogoča stik s trgom dela, možnost dodatnega zaslužka ter pridobitev delovnih izkušenj, delodajalcem pa omogoča selekcijo potencialnih kadrov in zapolnjevanje izrednih kadrovskih potreb. Mlade osebe imajo možnost pridobitve denarnih sredstev v času šolanja, kar posledično pozitivno vpliva na finančno stanje cele družine. To, da mlada oseba pri petnajstih letih začne delati, pozitivno vpliva tudi na osebnost osebe, saj pridobi dobre lastnosti, kot so: točnost, komunikativnost, delo z ljudmi, odgovornost itd. Vse te lastnosti so zelo pomembne za razvoj njihovih poklicnih možnosti, saj osebo naredijo bolj usposobljeno. Z opravljanjem študentskega dela mlade osebe pridobijo izkušnje, ki so zelo pomembne za pridobitev zaposlitve. Dejstvo, da se mlada oseba uspešno izobražuje in zraven dela prek študentskega servisa, kaže na to, da je zelo pridna, delovna, sprejema več obremenitev hkrati, kar je za delodajalce zelo pomembno (Svetlik in Batič 2002, 174–198).

Študentsko delo je urejeno v več zakonih in ti so: Zakon o delovnih razmerjih Zakon o zaposlovanju in zavarovanju v primeru brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/2006), Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/2012), Zakon zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 72/2006), Zakon o dohodnini (Ur. l. RS, št. 13/2011), ter Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Avsec idr. 2007, 22). Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. l. RS, št. 139/06) »določa kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki je s pogodbo o koncesiji pooblaščen za opravljanje strokovnih nalog posredovanja dela, ki vključujejo tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, za opravljanje posredovanja zaposlitve, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja, oziroma agencija, ki lahko na podlagi vpisa v register agencij za zagotavljanje dela zagotavlja delo delavcev drugemu delodajalcu« (1. člen Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje).

Študentsko delo deluje prek agencije za zaposlovanje, in sicer študentskih servisov, kjer posredujejo začasna in občasna dela prek napotnice. Pravice in obveznosti delodajalca, študenta ali dijaka in študentskega servisa so določene v Splošnih pogojih poslovanja študentskih servisov. Po teh pravilih študentski servis lahko izda napotnico osebam, ki imajo status dijaka ali študenta, kar pomeni, da izpolnjujejo pogoje, določene s tem pravilom. Ti pogoji so, da je oseba dopolnila 15 let in ima zaključeno osnovno šolo, kar pomeni, da lahko pridobi status študenta. Poleg njih lahko opravljajo študentsko delo osebe, ki so pavzirale, vendar najdlje eno leto po zgubi študentskega statusa. Pogoj je, da niso zaposlene, morajo pa imeti tudi potrdilo od zavoda, da niso vpisane v register brezposelnih oseb (Avsec idr. 2007, 21).

Delodajalec mora urediti delovni čas ter odmore in počitke za študente in dijake. Študentje imajo določbe, kot jih imajo zaposleni, zato jim pripada polurni odmor, ki se šteje kot delovni čas. Plačilo malice, potnih stroškov in prevoza je po dogovoru. Odvisno je od tega, kako se delodajalec in študent ali dijak dogovorita, sicer pa ni obvezno. Delodajalec mora poskrbeti za varno delo ter upoštevati posebno varstvo za osebe, mlajše od 18 let. Poleg vsega naštetega ne smemo spregledati odškodninske odgovornosti delodajalca, če ne plačuje, kot je dogovorjeno, ali glede kakršnihkoli drugih prekrškov. Zelo pomembno je, da se pred pričetkom dela delodajalec in študent dogovorita za vse pogoje, da ne bi prišlo do morebitnih sporov (Avsec idr. 2007, 22).

Državni zbor RS je dne 16. 12. 2014 sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ – ZUJF-C (Ur. l. RS, št. 95/14), kjer je dopolnjena ureditev občasnega in začasnega dela študentov in dijakov. Zakon je stopil v veljavo 30. 12. 2014, uporabljati pa se je začel 1. 2. 2015. Novost pri tem zakonu je vključitev te vrste dela v socialna zavarovanja ter določitev minimalne urne postavke, ki znaša 3,80 evra neto, kar

pomeni, da je bruto urna postavka, ki jo delodajalci plačajo, 4,50 evra. Od zneska, ki ga delodajalec izplača, gre 15,5 % za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, s tem pa se šteje tudi delovna doba – po načelu vsako delo šteje, kar je tudi novost (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015a).

### **2.4.2 Štipendiranje**

Štipendiranje je namenjeno spodbujanju izobraževanja in povečanju ravni izobrazbe študentov, vzpostavljanju možnosti za napredovanje, spodbujanju mednarodne mobilnosti, spodbujanju doseganja dosežkov ter izboljšanju kakovosti študija. Namen je še krepitev odgovornosti štipendistov za njihovo izobraževanje in za izbiro izobraževalnega programa ter spodbujanje skrajšanja izobraževalne dobe (2. člen ZŠtip). Do leta 2013 je bila splošna ureditev štipendiranja določena v Zakonu o štipendiranju (Ur. l. RS, št. 59/2007), kar se je spremenilo s sprejetjem novega Zakona o štipendiranju – ZŠtip-1 (Ur. l. RS, št. 56/2013), ki je stopil v veljavo s 1. 1. 2014. Ta zakon ureja štipendije za dijake in študente, ki so vključeni v srednješolsko, visokošolsko in višješolsko izobraževanje, ter za udeležence izobraževanja za odrasle. Poleg tega ureja vrste štipendij, pogoje za pridobitev, višino, postopek za pridobitev in tako naprej.

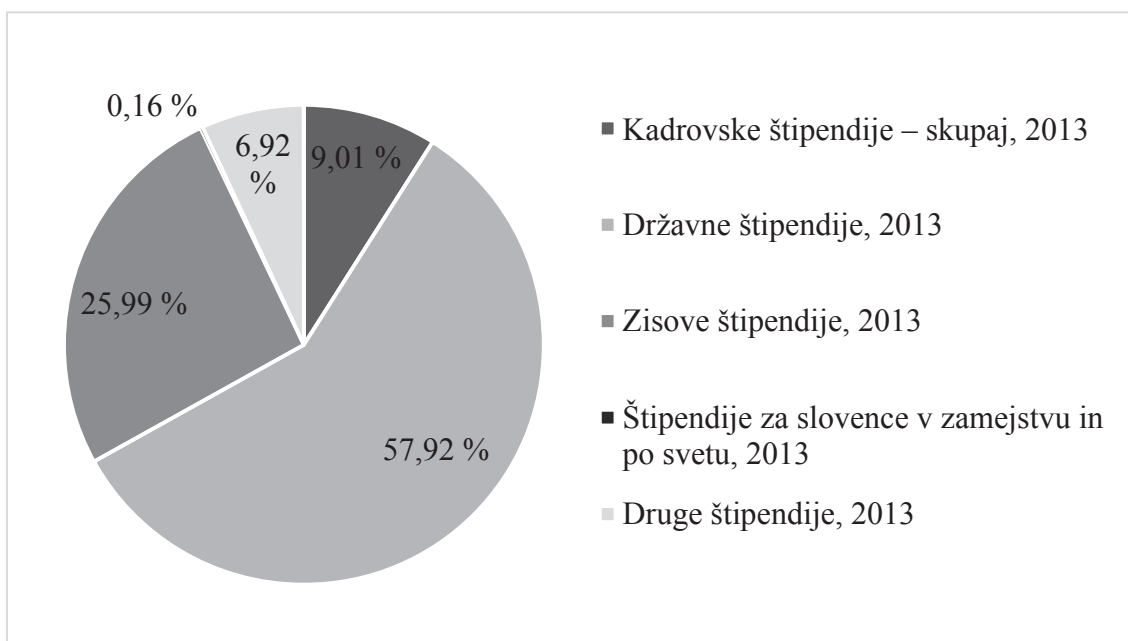
Štipendija je pravica denarnega prejemka, ki se dodeli študentom za izobraževanje na izobraževalni ustanovi in določeni ravni izobraževanja. Pogoj za pridobitev štipendije je izobraževanje študenta, prek katerega pridobi javno veljavno listino oziroma diplomo. Zato je štipendija delno namenjena kritju stroškov, ki nastanejo v zvezi z izobraževanjem. Pravica do štipendiranja gre po splošni zakonski ureditvi, razen za državno štipendijo, ki se dodeli na podlagi javnega razpisa (Vodovnik 2014, 269).

Splošni upravni postopek ureja dodeljevanje štipendij, če zakon ne določa drugače. Dodelitev štipendij je urejena z odločbo o dodelitvi pravice po tem zakonu z navadno vročitvijo. Na podlagi odločbe o dodelitvi pravice se s štipendistom sklene pogodba o štipendiranju ali sofinanciranju. Štipendije se ne morejo dodeliti osebam, ki jim je pretekel študentski status ali so podaljšale študentski status, osebam, ki jim je pretekel izobraževalni proces, ter ponovno vpisanim študentom v isti letnik. Vsako leto mora štipendist na novo vložiti dokazila za izpolnjevanje pogojev za nadaljnje prejemanje štipendije. Tako na primer oseba ne more dobiti štipendije za nižjo stopnjo izobrazbe, za katero jo je že prejemal. Štipendist lahko dobi štipendijo eno leto za posamezni letnik izobraževanja, če zakon ne določa drugače (9. člen ZŠtip).

Zakonska splošna ureditev za štipendiranje ureja naslednje štipendije: državne štipendije, Zoisove štipendije, štipendije za deficitarne poklice, štipendije za Slovence v zamejstvu in po svetu in štipendije Ad futura. Poleg tega Republika Slovenija zagotavlja sredstva za financiranje kadrovske štipendije. To je štipendija, ki jo delodajalec dodeli dijaku ali študentu

za izobraževalni program na podlagi svojih potreb. Štipendist ima pravico do prejemanja samo ene štipendije, razen v primerih kadrovske štipendije. To pomeni, da se štipendistu lahko dodeli kadrovska štipendija v kombinaciji z vsemi ostalimi štipendijami, razen štipendij za deficitarne poklice. Poleg tega je izjema, da se lahko dodeli štipendija za deficitarne poklice v kombinaciji z vsemi ostalimi štipendijami, razen s kadrovske štipendijo. Izjema je tudi štipendija Ad futura, ki se lahko dodeli v kombinaciji z vsemi ostalimi štipendijami (8. člen ZŠtip-1). Po splošni zakonski ureditvi se sredstva za štipendiranje in sofinanciranje kadrovske štipendije zagotavljajo iz proračuna Republike Slovenije, proračunskega sklada ministrstva, sklada in Evropskega socialnega sklada ali iz drugih virov.

Na sliki 2 vidimo vse vrste štipendij in katere so največkrat dodeljene štipendistom v regiji. Kot je razvidno iz grafikona, je bilo v Obalno-kraški regiji v letu 2013 največ dodeljenih državnih štipendij, in sicer 57,92 %. Sledijo Zoisove štipendije s 25,99 %, nato kadrovske štipendije z 9,01 %, v katere so vštete kadrovske štipendije, sofinancirane posredno, kadrovske štipendije, sofinancirane neposredno, in kadrovske štipendije, ki niso sofinancirane. Na zadnjih dveh mestih pa so druge štipendije s 6,92 %, v katerih so tudi štipendije sklada Ad futura, ki vključujejo tudi del šolnine, ter štipendije za Slovence v zamejstvu in po svetu z 0,16 %.



**Slika 2: Vrste štipendij v Obalno-kraški regiji**

Vir: SURS 2015.

Država pomaga mladim iskalcem zaposlitve prek Javnega sklada Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendiranje, in sicer s projekti enotne regijske štipendijske sheme. Regijska štipendijska shema je instrument regije, ki je povezava med delodajalci, nosilci štipendijske sheme in državo. Zelo je pomembna za Obalno-kraško regijo, saj je instrument, ki spodbuja regionalni razvoj ter razvoj regij v Sloveniji. Pomaga uskladiti razmerje med ponudbo in

povpraševanjem po kadrih v posamezni regiji, v našem primeru v Obalno-kraški regiji. Poleg tega ima vpliv na dvig ravni izobrazbene strukture v regiji ter si prizadeva za zmanjšanje brezposelnosti. Ena od njenih glavnih nalog je spodbujati podjetja za kadrovske štipendiranje in razvoj kadrov v regiji ter približati kadrovske funkcije trgu delovne sile. Prizadeva si za zmanjšanje odliva izobraženih mladih ljudi v velika središča, kar bi posledično prineslo zmanjševanje razvojnih razlik v regijah v Sloveniji (Manzin 2014, 2).

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendiranje svoje projekte za Obalno-kraško regijo izvaja prek Regionalnega razvojnega centra Koper, ki na svoji spletni strani ob koncu vsakega leta objavi Javni razpis sofinanciranja kadrovske štipendije delodajalcem v okviru enotne regijske štipendijske sheme. Ta javni razpis pošljejo vsem delodajalcem s povabilom k oddaji potreb po kadrovske štipendistih in z rokom oddaje vlog, traja pa, dokler se sredstva ne porabijo (Manzin 2014, 2).

### ***2.4.3 Pripravnštvo, volonterstvo in vajeništvo***

Pripravnštvo je eden od načinov vključevanja mladih oseb v prvo zaposlitev skozi izobraževanje in usposabljanje z delom in za delo. Po zakonu je pripravništvo opredeljeno kot sklenitev pogodbe o zaposlitvi kot pripravnik za opravljanje prvega dela, ki ustreza vrsti in stopnji izobrazbe posameznika, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela (120. člen ZDR). Z opravljanjem dela mlada oseba dopolnjuje teoretična znanja s praktičnimi znanji, s katerimi pridobiva delovne izkušnje in finančna sredstva. Takšna vrsta opravljanja dela omogoča posamezniku – začetniku možnost pridobitve praktičnih znanj, s katerimi lahko samostojno opravlja dela svojega poklica (Avsec idr. 2007, 19).

Da bi bilo vse skladno z zakonom, mora vsaka organizacija sestaviti pravila o pripravništvu ter programe, ki jih morata spoštovati pripravnik in organizacija. Delodajalec mora pripravniku omogočiti usposabljanje za samostojno opravljanje dela (Avsec idr. 2007, 20). Pripravnštvo traja največ eno leto, lahko se podaljša ali skrajša. Podaljša se lahko največ za šest mesecev, če je pripravnik opravljal delo v skrajšanem delovnem času ali pa če je bil opravičeno odsoten z dela za ta čas odsotnosti, in sicer največ 20 delovnih dni, razen če ne gre za letni dopust. Skrajša se lahko na zahtevo mentorja do polovice prvotno določenega časa trajanja pripravništva (121. člen ZDR).

Za uspešen zaključek pripravništva mora pripravnik uspešno opraviti strokovni izpit. To je sestavni in zaključni del pripravništva, ki se opravlja pred iztekom pripravništva. Strokovni izpit sestavljata: predhodno narejen pripravniški dnevnik, ki se predloži na strokovnem izpitu, ter preverjanje celotnega pridobljenega znanja v času trajanja pripravništva. Opravlja se pred izpitno komisijo (122. člen ZDR).

Delodajalec ne more dati odpovedi pripravniku kadarkoli, lahko mu da odpoved v primeru



uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali v primeru prisilne poravnave (123. člen ZDR). Pripravnštvo ima prednosti za delavca enako kot za delodajalca. Delavcu omogoča, da se seznanj z delovnim procesom, delodajalcu pa, da lahko presodi o delavčevi sposobnosti in ustreznosti za podjetje.

Pripravnštvo, ki se izvaja v skladu s posebnim zakonom, ne da bi delodajalec in delavec sklenila pogodbo o zaposlitvi, je volontersko pripravništvo. Odvisno je od izobrazbe posameznika. Vprašanje je, ali obstaja volontersko pripravništvo za posameznikov poklic in izobrazbo. Kadar se določi ali obstaja, takrat se sklene posebna pisna pogodba. Razlika med pripravnikom in volonterskim pripravnikom je v tem, da zadnji ni v delovnem razmerju, vendar zanj veljajo določbe zakona o izvajanju pripravništva, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu (124. člen ZDR).

Vajeništvo je dualni sistem izobraževanja mladih oseb, ki praktična znanja pri delodajalcih pridobijo z delovno prakso. Ta program traja tri leta, in sicer imajo mladi možnost nadgrajevanja teoretičnih znanj s praktičnimi, kar privede do samostojnega opravljanja dela. Takšna vrsta dela je primerna za poklicna in strokovna dela, kjer je zelo pomembna fizična spretnost. Na ta način bodoči delavci, še posebej mladi ljudje, lažje pridobijo zaposlitev, saj imajo praktična znanja in izkušnje (Trbanc in Verša 2002, 358).

### **3 UKREPI DRŽAVE IN VLOGA ZRSZ PRI ZAPOSLOVANJU MLADIH**

Poglavje prikazuje vlogo ZRSZ pri zmanjšanju brezposelnosti mladih oseb ter njegove temeljne cilje. Spoznali bomo osnovne cilje in dejavnosti ZRSZ na trgu dela. ZRSZ je zelo pomemben subjekt na trgu dela, saj se prek njega sklene največ delovnih razmerij. Na trgu dela nastopa kot posrednik med delodajalcem in delavcem oziroma kot vmesni člen med povpraševanjem in ponudbo po delu (Urbas idr. 2003, 17). V nadaljevanju diplomske naloge se bomo seznanili s področjem delovanja ZRSZ ter območnih služb, na katerih deluje kot posrednik. Na koncu bomo predstavili ukrepe, ki se izvajajo prek ZRSZ ter ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v soglasju z državo, med katerimi je najpomembnejša aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Med ukrepi APZ bomo pogledali izobraževanje in usposabljanje, nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta, spodbude za zaposlovanje, ustvarjanje delovnih mest ter spodbujanje samozaposlovanja. V okviru vsakega ukrepa APZ bomo predstavili programe, ki se izvajajo prek ZRSZ ali ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

#### **3.1 Dejavnosti ZRSZ**

Naloge ZRSZ se opravljajo s poslovnim načrtom zavoda, ki ga sprejema svet zavoda, organ upravljanja zavoda, kjer je temeljna listina Statut ZRSZ. Svet zavoda sprejema statut po predhodnem soglasju ustanovitelja, sprejema poslovni načrt in poslovno poročilo zavoda, spremlja izvajanje ukrepov na trgu dela itd. (18. člen Statuta ZRSZ) Delovanje ZRSZ je urejeno v ZuTD (Ur. l. RS, št. 80/2010) ter s številnimi drugimi zakoni, med katerimi sta: Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/06 – UPB1) in Zakon za uravnoteženje javnih financ (Ur. l. RS, št. 40/2012). Poleg zakonov ZRSZ deluje tudi na podlagi raznih predpisov in pravilnikov, kamor spadajo: Pravilnik o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah (Ur. l. RS, št. 106/2010), Pravilnik o načinu sporočanja podatkov o prostem delovnem mestu ali vrsti dela Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, javni objavi ter postopku posredovanja zaposlitve (Ur. l. RS, št. 59/2013), Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Ur. l. RS, št. 20/2012), Pravilnik o izboru in sofinanciranju programov javnih del (Ur. l. RS, št. 96/2013) ter Pravilnik o postopku vključevanja delavca v ukrepe na trgu dela med odpovednim rokom (Ur. l. RS, št. 57/2013).

ZRSZ je med najpomembnejšimi ustanovami na trgu dela, saj enotno deluje za območje Republike Slovenije. Na trgu dela se pojavlja kot samostojna pravna oseba, ki ima status javnega zavoda. Glavna dejavnost ZRSZ je posredovanje med povpraševanjem po delu in njegovo ponudbo ter nudenje svetovanja delojemalcem (brezposelnimi osebami, iskalcem zaposlitve ter kandidatom za zaposlitev). Poleg glavne dejavnosti ZRSZ obstajajo še zelo pomembne naloge in dejavnosti, s katerimi lahko vpliva na sestavo in obseg povpraševanja po

delu na eni strani in ponudbo dela na drugi strani. Nekatere dejavnosti in naloge so: izvajanje vseživljenjske karijerne orientacije, kamor spada informiranje o trgu dela, vodenje samostojne kariere z metodami, ki jih posameznik samostojno razvija, ter karierno svetovanje. Ima odločilno besedo pri postopkih v zvezi z izdajo, prenehanjem in odvzemom dovoljenj za zaposlitev in delo tujcev. Odloča o zahtevkih za uveljavljanje zavarovanja za primer brezposelnosti ter sklepa pogodbe o prostovoljni vključitvi v zavarovanje za primer brezposelnosti. ZRSZ ima še nalogo, da pripravlja in izvaja ukrepe APZ, prav tako je zadolžen za vodenje registra zunanjih izvajalcev APZ. S statističnimi in znanstvenoraziskovalnimi metodami spremlja gibanje brezposelnosti na trgu dela, obdeluje in posreduje podatke ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Vsaka brezposelna oseba ima enake možnosti pri iskanju dela, kar nam povedo promocijske in obveščevalne dejavnosti ZRSZ. To so le nekatere dejavnosti, ki jih ZRSZ izvaja in za katere je pooblaščen z ZZZPB (7. člen Statuta ZRSZ).

Zavod z izvajanjem dejavnosti pomaga tako iskalcem zaposlitve kot delodajalcem. Namreč, iskalcem zaposlitve nudi strokovne nasvete do vključitve v delovno razmerje, medtem ko delodajalcem pripomore pri zadovoljenju njihovih potreb po novih kadrih. Sodeluje z javnimi institucijami v državi prek izmenjave podatkov, pridobljenih iz statističnih in raziskovalnih namenov. Z dejavnostjo nudijo strokovno in pravno pomoč vsem brezposelnim osebam in študentom ter pravočasno uveljavljanje in varstvo pravic (10. člen Statuta ZRSZ). Vse dejavnosti, določene s 7. členom Statuta ZRSZ, se izvajajo brezplačno.

Brezposelna oseba se lahko prijavi v evidenco brezposelnih oseb na območni enoti ZRSZ, ki je pristojna na kraju njenega stalnega bivališča. Oseba mora imeti vsaj 15 let ter izpolnjevati splošne zdravstvene pogoje. Pred vpisom v evidenco brezposelnih oseb mora posameznik podati izjavo ali dogovor, da bo v času prijave v evidenco na razpolago za zaposlitev ter da bo aktiven iskalec zaposlitve. Ta dogovor se imenuje zaposlitveni načrt, v katerem so določene pravice in dolžnosti brezposelne osebe pri iskanju zaposlitve ter vključevanje v ukrepe APZ. Zajema strategije svetovalnega dela, s katerimi se pomaga brezposelni osebi, zato to ni le navaden dogovor, temveč proces (Kerec idr. 2003, 13).

### **3.2 Področje delovanja ZRSZ**

Za Republiko Slovenijo je ZRSZ organiziran enotno, in sicer opravlja svoje dejavnosti na sedežu ter po organizacijskih enotah. Zaradi lažjega dostopa do storitev in zagotavljanja pravic uporabnikom so na območju Republike Slovenije organizirane organizacijske enote. Te so sestavljene iz manjših enot, ki omogočajo izvajanje dejavnosti zavoda. Razdelijo se na centralno službo in območne službe (42. člen Statuta ZRSZ).

Po 43. členu Statuta ZRSZ centralna služba »razvija strokovne doktrine dela, razvija, predpisuje in vrednoti vse pripomočke za delo zavoda (priročnike, navodila za delo,

organizacijske predpise in podobno), koordinira vse poslovne funkcije zavoda ter zagotavlja njihovo neposredno ter enotno uporabo za celotno državo«. Centralna služba lahko opravlja posamezne dejavnosti zavoda, enako kot dejavnosti posameznih organizacijskih enot zavoda, deluje pa na sedežu zavoda. Centralna služba opravlja svetovalne oziroma poslovne funkcije poklicne orientacije ter razvoj sistema zaposlovanja in posredovanja zaposlitve. Skrbi za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja in izvajanje zavarovanja (Urbas idr. 2003, 26).

Območna služba izvaja in vodi poslovne funkcije zaposlovanja, vseživljenjske poklicne orientacije, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja in uveljavljanje pravic za primer brezposelnosti. Pomembna je zato, ker ima vodilno vlogo pri razvoju politike zaposlovanja in razvoju zaposlovanja na svojem območju z drugimi partnerji, kar pomeni, da vzpostavlja dobre odnose s partnerji (Urbas idr. 2003, 27). Posluje lahko neposredno ali prek uradov za delo, kar omogoča lažjo dostopnost do storitev uporabnikom. Posamezne območne službe zagotavljajo opravljanje svojega dela prek naslednjih uradov za delo:

- »Območna služba Koper, ki deluje prek urada za delo: Ilirska Bistrica, Izola, Koper, Piran, Postojna, Sežana;
- Območna služba Celje, ki deluje prek urada za delo: Celje, Laško, Slovenske Konjice, Šentjur pri Celju, Šmarje pri Jelšah, Talec;
- Območna služba Kranj, ki deluje prek urada za delo: Jesenice, Kranj, Radovljica, Škofja Loka, Tržič;
- Območna služba Ljubljana, ki deluje prek urada za delo: Cerknica, Domžale, Grosuplje, Kamnik, Kočevje, Ljubljana, Logatec, Ribnica, Vrhnika;
- Območna služba Maribor, ki deluje prek urada za delo: Lenart, Maribor, Pesnica, Ruše, Slovenska Bistrica;
- Območna služba Murska Sobota, ki deluje prek urada za delo: Gornja Radgona, Lendava, Ljutomer, Murska Sobota;
- Območna služba Nova Gorica, ki deluje prek urada za delo: Ajdovščina, Nova Gorica, Tolmin, Idrija;
- Območna služba Novo mesto, ki deluje prek urada za delo: Črnomelj, Metlika, Novo mesto, Trebnje;
- Območna služba Ptuj, ki deluje prek urada za delo: Ormož, Ptuj;
- Območna služba Sevnica, ki deluje prek urada za delo: Brežice, Krško, Sevnica;
- Območna služba Trbovlje, ki deluje prek urada za delo: Hrastnik, Litija, Trbovlje, Zagorje ob Savi;
- Območna služba Velenje, ki deluje prek urada za delo: Dravograd, Mozirje, Radlje ob Dravi, Ravne na Koroškem, Slovenj Gradec, Velenje« (50. člen Statuta ZRSZ).

V nadaljevanju so območne službe zavoda slikovito predstavljene na sliki 3.



**Slika 3: Območne službe zavodov za zaposlovanje**

Viri: ZRSZ 2015.

### 3.3 Izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja

APZ je nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni zmanjšanju brezposelnosti, povečanju zaposlenosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela ter povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev (28. člen ZuTD). Končni cilj ukrepov APZ je spodbujati brezposelne k aktivnejšemu iskanju zaposlitve ter preprečevanje pasivnosti brezposelnih oseb, kar pomeni prehod v dolgotrajno brezposelne osebe, s tem pa tudi v revščino. Država te ukrepe organizira zaradi spodbujanja zaposlovanja, večanja kompetenc in zaposljivosti ljudi kot tudi izboljševanja konkurenčnosti gospodarstva. Izvaja jih ZRSZ, pooblašene organizacije oziroma delodajalci, skladi dela in ministrstvo, pristojno za delo, ter zunanji izvajalci, med katerimi so lahko registrirane sindikalne in delodajalske organizacije (40. člen ZuTD). Zunanji izvajalci so zadolženi za izvedbo postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij in so vpisani v poseben register, ki ga skladno z zakonom vodi državni izpitni center. V ta register se lahko vpiše zunanji izvajalec, ki je pravna oseba, registrirana za opravljanje dejavnosti v Republiki Sloveniji, EU, EGP ali Švicarski konfederaciji, ter izkaže interes za izvajanje ukrepov APZ (38. člen ZuTD).

Izvajalci ukrepov APZ nekatere ukrepe izvajajo sami, nekatere pa v sodelovanju z delodajalci, kjer so pogosto zaposlene tudi osebe, ki uživajo koristi izvajanja ukrepov APZ. Te koristi, ki jih uživajo posamezniki, lahko uživajo tudi delodajalci pod pogojem, da zaposlijo osebe. Zaradi tega pravna ureditev podrobno ureja kriterije izbora delodajalcev, ki hočejo biti vključeni v ukrepe APZ. Izbor delodajalcev se določi z javnim povabilom za zbiranje ponudb, ki ga ureja strokovna komisija. Po končnem izboru se z izbranim delodajalcem sklene

pogodba. V primeru zavrnitve pogodbe se lahko sproži upravni spor (47. člen ZuTD).

Osebe, ki so vključene v ukrepe APZ, ne bodo porabile svojega prihodka, temveč imajo delno ali v celoti pokrite stroške z denarnimi prejemki. Ti se kažejo kot dodatek za aktivnost, dodatek za prevoz ter dodatek za stroške izobraževanja. Njihova višina in vrsta denarnih prejemkov sta odvisni od trajanja vključitve v program (37. člen ZuTD). Prednost pri vključevanju v izvajanje ukrepov imajo osebe, ki niso bile vključene v noben ukrep, ter osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti ali socialnovarstvene prejemke, in osebe iz ranljivih skupin na trgu dela (35. člen ZuTD).

Formalni temelji za izvajanje ukrepov APZ so: smernice za izvajanje ukrepov APZ, načrt za izvajanje ukrepov APZ in katalog ukrepov APZ. Smernice za izvajanje ukrepov APZ je strateški dokument, v katerem je opredeljeno obdobje veljavnosti, namen in cilji izvajanja ukrepov APZ, obseg in viri sredstev po posameznih ukrepih ter kazalniki za vrednotenje učinkovitosti ukrepov APZ. Sprejema ga Vlada Republike Slovenije po posvetovanju z drugimi socialnimi partnerji na podlagi programa državnih prioritet in investicij za plansko obdobje. Načrt za izvajanje ukrepov APZ je izvedbeni dokument, ki vsebuje namen in cilje izvajanja ukrepov APZ v proračunskem obdobju, obseg in vire sredstev v skladu s proračunom Republike Slovenije, prednostne skupine za vključevanje v ukrepe APZ, izvajalce ukrepov APZ ter način vrednotenja in spremljanja ukrepov APZ. Sprejema ga tudi Vlada Republike Slovenije na predhodni predlog ministra, pristojnega za delo. Katalog ukrepov APZ je izvedbeni dokument načrta APZ, ki ga pripravi ministrstvo, pristojno za delo, in ga javno objavi na svoji spletni strani. Katalog vsebuje nabor programov ukrepov APZ v proračunskem obdobju, način financiranja ter državno pomoč, namen programov, obdobje veljavnosti programov, vsebino in način izvajanja programov, posebnosti izvajanja posameznih programov, ciljne skupine programov, trajanje programov, stroške programov, izbor izvajalcev programov ter potrebno dokumentacijo (Vodovnik 2014, 250).

Ukrepi APZ so usposabljanje in izobraževanje, nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta, spodbude za zaposlovanje, kreiranje delovnih mest in spodbujanje samozaposlovanja. Ti ukrepi so redni ukrepi, poleg njih obstajajo še nujni ali izredni ukrepi APZ. V primerih večjih neskladij na trgu dela in v kriznih obdobjih je ministrstvo za delo pooblaščen, da organizira nujne ukrepe APZ, s katerimi bi se ohranilo čim večje število delovnih mest ter preprečilo prehod v odprto brezposelnost (29. člen ZuTD).

### ***3.3.1 Usposabljanje in izobraževanje***

Izobraževanje poteka kot formalno in neformalno izobraževanje, kamor se lahko vključijo tako brezposelne kot zaposlene osebe. Formalno izobraževanje se izvaja tako, da se oseba vključi v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe. S formalnim izobraževanjem in s pridobitvijo višje ravni izobrazbe si oseba poveča zaposlitvene možnosti,

s katerimi lažje vstopi na trg dela, ter poveča možnosti za uspešen razvoj kariere.

Neformalno izobraževanje je usposabljanje in izpopolnjevanje ter pomeni obliko izobraževanja odraslih, ki se lahko izraža kot izobraževanje na delovnem mestu. Namen usposabljanja je pridobitev novih znanj in kompetenc s pomočjo registriranih izvajalcev usposabljanja. Potrdilo o opravljenem usposabljanju velja na celotnem trgu dela, tako da ima oseba večjo možnost zaposlitve ali napredovanja. Usposabljanje na delovnih mestih poteka pri delodajalcih z večinoma praktičnimi nalogami, kar pomeni, da oseba pridobi veliko praktičnega znanja in izpopolni pridobljena teoretična znanja. Usposabljanja pa se lahko opravlja kot delovni preizkus, kjer se oseba lahko uvaja in izkaže, preden dobi zaposlitev, delodajalec pa se lahko odloči, koga bo zaposlil. Izpopolnjevanje je dejavnost, s katero se širijo in poglobljajo že obstoječe znanje, spretnosti in kompetence posamezne osebe (30. člen ZuTD).

V okviru tega ukrepa med letom 2014 so se izvajali naslednji programi: Nacionalne in trajne poklicne kvalifikacije, Potrjevanje nacionalne in trajne poklicne kvalifikacije, Institucionalno usposabljanje, Vključitev brezposelnih oseb v podporne in razvojne programe, PUM – Projektno učenje za mlajše odrasle 2013–2015, Delovni preizkus ter Program formalnega izobraževanja v šolskem letu 2014/2015. V nadaljevanju diplomske naloge bomo pogledali vsakega od teh navedenih programov.

Namen programa Nacionalne in trajne poklicne kvalifikacije je zmanjševanje strukturnega neskladja na trgu dela, do česar pridemo z dvigom kvalifikacijske ravni. S tem ukrepom dosežemo tudi povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb. Ta program omogoča pridobitev tistih znanj, spretnosti in kompetenc, ki so potrebne za pridobitev določene poklicne kvalifikacije. S pomočjo teh kvalifikacijah lahko oseba pridobi javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji ter spričevalo o temeljni poklicni kvalifikaciji, kar jo naredi bolj konkurenčno na trgu dela. Oseba se lahko v ta program vključi na podlagi pogodbe o vključitvi in zaposlitvenega načrta (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Udeleženci tega programa so brezposelne osebe in osebe, katerih zaposlitev je ogrožena. Poleg tega so ciljna skupna osebe, ki jim je v odpovednem roku vročena odpoved zaradi poslovnih razlogov ali zaradi nesposobnosti. Program traja največ 12 mesecev, medtem ko za invalide in težje zaposljive traja največ 18 mesecev. Udeleženci tega programa dobijo povračilo stroškov, in sicer za prevoz, ter dodatek za aktivnost. Plačilo dobijo na transakcijski račun na podlagi liste prisotnosti v tekočem mesecu za pretekli mesec ter ostale dodatne dokumentacije (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen programa Potrjevanja nacionalne in trajne poklicne kvalifikacije je povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb. V okviru tega programa se preverjajo in potrjujejo pridobljena znanja, spretnosti in izkušnje v okviru izobraževanja. Na podlagi tega programa

oseba pridobi veljavno listino oziroma certifikat, s katerim dokazuje, da je usposobljen za določeni poklic. Udeleženci so tudi v tem programu upravičeni do povračila stroškov, in sicer stroškov zdravniškega pregleda in prevoza (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen programa Institucionalno usposabljanje je povečanje zaposlitvenih možnosti brezposelnih oseb s pridobljenimi novimi znanji in spretnostmi. Izvaja se v obliki raznih tečajev in drugih izobraževalnih oblik in jih izvajajo zunanji izvajalci. Ciljna skupina so brezposelne osebe in osebe, katerih zaposlitev je ogrožena, ter osebe z vročeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v odpovednem roku zaradi poslovnih razlogov. Program traja največ 12 mesecev, udeleženec dobi povračilo stroškov za prevoz ter dodatek za aktivnost (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen programa Vključitev brezposelnih oseb v podporne in razvojne programe je vključitev brezposelnih oseb v razne projekte in s tem povečanje zaposljivosti. Izvajanje tega programa omogoča odpravljanje ovir pri iskanju zaposlitve ter pridobivanje novih znanj, veščin in spretnosti. Posebnost pri tem programu je, da ne povzroča nobenih stroškov. Ciljna skupina so brezposelne osebe, traja pa lahko od nekaj dni do devet mesecev (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen PUM je spodbujanje mlajših odraslih, ki imajo status brezposelne osebe, da si pridobijo potrebne veščine in si olajšajo pot do zaposlitve. Cilj tega programa je tudi vrnitev mladih brezposelnih oseb v izobraževanje in s tem povečanje njihove splošne izobraženosti ter formiranje poklicne identitete. Izvajanje tega programa omogoča pridobitev znanj, potrebnih za vključitev na trg dela, ter izkušenj in znanj za izbrani poklic. Program traja eno leto, ciljna skupina so mlade brezposelne osebe (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen programa Delovni preizkus je omogočiti brezposelnim mladim osebam do 29. leta, da preizkusijo svoja znanja, veščine in spretnosti na želenem delovnem mestu. Pomaga mladim osebam preizkusiti se pred odločitvijo o nadaljnjih korakih v poslovnem življenju. Delovni preizkus se izvaja pri delodajalcih, z zavodom pa se sklene pogodba. Program traja najmanj 100 ur in največ en mesec, plačilo dobi na podlagi prisotnosti na transakcijski račun (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen Programa formalnega izobraževanja v šolskem letu 2104/2015 je dvig izobrazbe in kvalifikacijske ravni brezposelnih oseb ter povečanje njihove zaposljivosti in fleksibilnosti na trgu dela. Ta program zajema javno veljavne izobraževalne programe v osnovnih šolah, s katerimi brezposelne osebe dobijo javno veljavno formalno izobrazbo. Ciljna skupina so brezposelne osebe.



### ***3.3.2 Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta***

Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta sta namenjena pridobivanju novih znanj in kompetenc oseb, ki so zaposlene pri delodajalcih, ter povečanju konkurenčnosti in prožnosti podjetij, ki usposablajo svoje zaposlene (31. člen ZuTD). Iz tega se vidi, da ta ukrep deluje pozitivno tako na brezposelne mlade osebe kot na delodajalce, saj mlade osebe pridobijo izkušnje, medtem ko delodajalci dobijo priložnost za boljše delovanje podjetja. Ta ukrep omogoča predvsem mladim osebam hitrejšo in lažjo prilagoditev na trgu dela.

Razlika med nadomeščanjem delovnega mesta in delitvijo delovnega mesta je v nadomestitvi zaposlenega z brezposelno osebo. Nadomeščanje delovnega mesta se izvaja kot subvencioniranje popolne nadomestitve zaposlenega z brezposelno osebo, medtem ko se delitev delovnega mesta izvaja kot subvencioniranje delne nadomestitve zaposlenega z brezposelno osebo. V nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta se vključujejo brezposelne osebe ter delodajalci, ki izobražujejo in usposablajo svoje zaposlene, in drugi iskalci zaposlitve, kar je opredeljeno v skladu z načrtom in katalogom ukrepov APZ (31. člen ZuTD).

### ***3.3.3 Spodbude za zaposlovanje***

Spodbude za zaposlovanje so namenjene povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin brezposelnih oseb in se izvajajo kot subvencije za zaposlitev. Na ta način se pomaga ranljivim skupinam brezposelnih oseb, da pridejo lažje na trg dela ter da imajo enake možnosti za zaposlitev. V spodbude za zaposlovanje se poleg ranljivih skupin brezposelnih oseb vključujejo tudi iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena (32. člen ZuTD).

V okviru tega ukrepa se izvajajo naslednji programi prek spodbujanja s subvencijami: spodbujanje zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve na področju socialnega varstva, Zaposli me plus, Prvi izziv 2014 itd. V nadaljevanju bomo podrobno opredelili vsakega od zgoraj navedenih programov.

Namen spodbujanja zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve je pridobivanje in krepitev sposobnosti, znanj ter veščin na področju socialne varnosti za obdobje do 12 mesecev. Na podlagi javnega razpisa oseba opravlja pripravištvo pri delodajalcih, kjer je izvajalec ukrepa Socialna zbornica Slovenije. Ciljna skupina so iskalci prve zaposlitve, in sicer jih v času pripravništva delodajalci zaposlijo za polni delovni čas (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen programa Zaposli me je zagotavljanje delovne sile delodajalcem ter hkrati povečanje zaposlitvenih možnosti brezposelnih oseb. Program se izvaja pri delodajalcih s subvencioniranjem, kjer mora delodajalec zaposliti osebo za obdobje najmanj enega leta.

Ciljna skupina so prikrajšani in resno prikrajšani delavci ter invalidi, ki se vodijo kot registrirane brezposelne osebe. Da je delodajalec upravičen do subvencije 5.000 evrov, mora osebo zaposliti za določen čas za vsaj eno leto (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen programa Izziv 2014 je spodbujanje zaposlovanja brezposelnih mladih oseb do 29. leta s stalnim prebivališčem v regiji, v kateri prebiva. Program obsega dva dela, in sicer izbor delodajalcev ter izbor oseb iz ciljne skupine v subvencionirano zaposlitev. Izvajalec programa izda javno povabilo, na katerega lahko kandidirajo fizične in pravne osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti. Na to javno povabilo delodajalci odgovorijo z javno ponudbo in na podlagi tega se izbere subvencionirani delodajalec. Brezposelno osebo se izbere na podlagi določenih kriterijev, med katerimi je ta, da ni bila vključena v noben program do sedaj. Program zajema zaposlitev za določen čas, ki traja najmanj 15 mesecev, sicer ima poskusno obdobje do treh mesecev (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

#### **3.3.4 Kreiranje delovnih mest in javna dela**

Kreiranje delovnih mest je namenjeno izboljšanju usposobljenosti in delovnih veščin ranljivih skupin brezposelnih oseb. Poleg tega je ta ukrep namenjen spodbujanju delovne in socialne vključenosti brezposelnih oseb. Izvaja se kot subvencioniranje začasnih zaposlitev in se lahko poveže z usposabljanjem. Večinoma se izvaja pri neprofitnih organizacijah ali v javnem sektorju in v ta proces so vključene ranljive skupine brezposelnih oseb (33. člen ZuTD).

Poseben program v tem okviru so javna dela, ki so namenjena ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti, pa tudi samemu aktiviranju in socialni vključenosti brezposelnih oseb ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest (49. člen ZuTD). Za opravljanje javnih del je treba predhodno skleniti pogodbo o zaposlitvi z izvajalcem javnih del. Pogodba preneha veljati, ko preteče rok, za katerega je bila sklenjena, ter je urejena v ZDR.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del se lahko sklene ob upoštevanju posebnosti glede na višino plače, trajanje letnega dopusta in razloge za njeno prenehanje. Udeleženec je upravičen do letnega dopusta, ki traja štiri tedne, prav tako se udeležencem javnih del ne sme nalagati nadurna dela. Po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni zaradi opravljanja javnih del, je udeleženec upravičen do plače, izražene v deležu od minimalne plače po ravneh strokovne izobrazbe oziroma usposobljenosti. Udeleženec javnih del dobi plačo glede na raven izobrazbe, in sicer dobi za prvo raven izobrazbe 80 % minimalne plače, za drugo raven izobrazbe 85 % minimalne plače, za tretjo raven izobrazbe 90 % minimalne plače, za četrto raven izobrazbe 100 % minimalne plače, za peto raven izobrazbe 110 % minimalne plače, za šesto raven izobrazbe 120 % minimalne plače ter za sedmo raven izobrazbe 120 % minimalne plače (Vodovnik 2014, 253).

Zavod zagotavlja del sredstev za plače udeležencev javnih del v skladu s povprečno stopnjo brezposelnosti v regijah ter strukturo brezposelnosti. Poleg tega zagotavlja tudi odpravnine ob upokojitvi ter sredstva za prehrano med delom in prevoz (Vodovnik 2014, 253).

Brezposelna oseba je lahko vključena v program javnih del največ eno leto in se zaradi razmer na trgu dela lahko vključi ponovno, vendar največ za eno leto pri istem izvajalcu javnih del. Ciljne skupine, ki se lahko vključijo v izvajanje javnih del in obdobje ponovne vključitve, so določene v katalogu APZ. Sredstva, namenjena za izvajanje javnih del prek ZRSZ, so omejena, zato je to eden od dejavnikov, zaradi katerega se omejuje njegovo izvajanje (Vodovnik 2014, 253).

### ***3.3.5 Spodbujanje samozaposlovanja***

Spodbujanje samozaposlovanja je namenjeno uresničitvi podjetniške ideje, ustvarjanju delovnih mest v mikropodjetjih ter spodbujanju opravljanja katerekoli dejavnosti. Delovanje in način opravljanja dela kot samozaposlene osebe je določeno v ZGD. V spodbujanje samozaposlovanja so vključene brezposelne osebe ter iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena (34. člen ZuTD).

V okviru tega programa se izvajajo naslednji programi: Subvencije za samozaposlitev in samozaposlovanje 2014, Spodbujanje razvoja socialnega podjetništva itd. Namen programa Subvencije za samozaposlitev je ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti s subvencijami za samozaposlitev, ki ima za cilj ohraniti zaposlitev za najmanj dve leti. Program se izvaja v subvencioniranih poslovnih prostorih in pogoj je trajanje najmanj dve leti. Ciljna skupina so brezposelne osebe in osebe, ki jim je zaposlitev ogrožena po prehodno opravljenem programu Pomoč pri samozaposlitvi. Oseba dobi subvencionirano od 4.500 do 5.000 evrov, vendar se mora zaposliti za določen čas in na območju Republike Slovenije (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

Namen programa Spodbujanje programa socialnega podjetništva je ustvarjanje novih delovnih mest za ranljive kategorije brezposelnih oseb in njihovo usposabljanje ter razvoj novih tržnih dejavnosti. Ciljna skupina so osebe, starejše od 50 let, osebe, ki so dopolnile 25 let, osebe z nizko stopnjo izobrazbe, imigranti in druge ranljive kategorije brezposelnih oseb. Program traja 18 mesecev, kjer udeleženec dobi dodatek za aktivnost, in sicer tri evre za opravljeno delovno uro (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015b).

## **4 GOSPODARSKA SLIKA OBALNO-KRAŠKE REGIJE IN ANALIZA STANJA BREZPOSELNOSTI MLADIH V REGIJI**

V tem poglavju se bomo seznanili z osnovnimi podatki, ki so potrebni za razumevanje diplomske naloge. Podatke bomo razdelili na dva dela, in sicer na teoretični del oziroma predstavitev Obalno-kraške regije ter praktični del oziroma analizo stanja brezposelnih mladih v regiji. S predstavitvijo Obalno-kraške regije bomo spoznali njene območne enote in položaj mladih na trgu dela v regiji. V praktičnem delu naloge bomo predstavili že obstoječe podatke o brezposelnosti mladih v regiji, ki se dobijo na SURS, s tem da bomo ugotovili točno brezposelnost mladih prek statističnih metod. Pridobljene podatke (stopnje brezposelnosti) bomo interpretirali in analizirali, nato pa primerjali z ostalimi regijami v Sloveniji. Na ta način bomo ugotovili točno stopnjo brezposelnost mladih v Obalno-kraški regiji ter točno stopnjo brezposelnost mladih v ostalih regijah v Sloveniji.

### **4.1 Obalno-kraška regija in mladi v regiji**

Obalno-kraška regija leži na jugozahodu Slovenije, je edina regija, ki ima izhod na morje, in zajema 5,2 % površine celotne države. Regija meji z Italijo na zahodu in Hrvaško na jugu, v njej pa živi 111.577 prebivalcev. Geografski položaj regije omogoča razvoj turizma, prometa in gojenje posebnih kultur v kmetijstvu. Po podatkih SURS tri četrtine bruto dodane vrednosti ustvarjajo storitvene dejavnosti, med katerimi so najbolj zastopane trgovina, gostinske in prometne dejavnosti. V letu 2013 je bilo zabeleženih 2.138.035 nočitev turistov, kar kaže na dobro razvit turizem, ki se iz leta v leto povečuje (SURS 2015).

V regiji je sedem občin: občina Ankaran, občina Divača, občina Hrpelje-Kozina, občina Izola, občina Komen, mestna občina Koper, občina Piran ter občina Sežana. Občina Ankaran je ena od najmlajših, saj je bila ustanovljena leta 2011, ko se je odcepila od mestne občine Koper. Pred odcepitvijo je bil največje naselje v mestni občini Koper z 2.984 prebivalcev. Občina Divača je v jugozahodni Sloveniji, združuje 31 naselij in pet krajevnih skupnosti in ima 3.892 prebivalcev. Občina Hrpelje-Kozina je znana po velikem prometu, saj tam vodijo glavne poti Ljubljana–Koper in Reka–Trst. Na zahodu meji z Republiko Italijo ter na jugu z Republiko Hrvaško, zaradi česar se poleg slovenščine uporabljata hrvaščina in italijanščina. Občina obsega 39 naselij in ima 4.300 prebivalcev, gospodarske in razvojne možnosti se kažejo v rasti malih podjetij. Občina Izola leži na jugozahodnem delu Republike Slovenije in ima 15.916 prebivalcev. Na vzhodu meji z občino Koper, na zahodu in jugu pa s piransko občino. Gospodarske in razvojne možnosti se izražajo v Marini Izola s 700 privezi. Ta predstavlja glavno izhodišče za križarjenje vzdolž jadranske obale. Občina Komen je kraška občina, ki meji tudi z Italijo, zato je poleg slovenščine italijanščina najbolj uporabljen jezik. Ima 3.556 prebivalcev in jo sestavlja 35 naselij. Mestna občina Koper je ena od enajstih mestnih občin v Republiki Sloveniji, njen sedež je v Kopru. Tu je dvojezično območje, poleg slovenščine je uradni jezik tudi jezik italijanske manjšine. Ima 47.539 prebivalcev in zajema 303,2 km<sup>2</sup>.

Zaradi delovanja Luke Koper predstavlja eno od najrazvitejših območij v Sloveniji, saj je ena od glavnih jadranskih luk in glavna tovorna postaja za Srednjo Evropo. Ima razvito cestno infrastrukturo zahvaljujoč cestnim priključkom na italijansko, hrvaško in slovensko cestno omrežje. Poleg tega Univerza na Primorskem predstavlja nove možnosti za razvoj, saj ponuja veliko izobraževalnih možnosti. Občino Piran poznamo pod drugim imenom, in sicer slovenska turistična prestolnica, saj je turistično najbolj razvita občina v Sloveniji. Poleg turizma je hram kulture in umetnosti, kar se kaže v raznih kulturnih prireditvah, razstavah in koncertih. Je na jugozahodnem delu Slovenije, na kopnem meji s Hrvaško, na morju pa z Italijo in Hrvaško. K njenemu razvoju pripomore Marina Portorož, ki ima več kot 1000 privezov in obalo, dolgo 17,9 km. Poleg marine k razvoju pripomore letališče Sečovlje s 1.200 m dolgo pristajalno stezo. Občina Piran šteje 16.758 prebivalcev. Občina Sežana ima 12.282 prebivalcev, kar jo uvršča med eno od največjih občin v Obalno-kraški regiji.

#### **4.2 Položaj mladih na trgu dela v regiji**

Mladi se od ostalih iskalcev zaposlitve razlikujejo, ker imajo določeno raven izobrazbe in nimajo formalnih izkušenj, kar je za njih neugodno na trgu dela. Po drugi strani je za mlade zaradi novopridobljenih znanj glavna prednost takojšnji prehod z izobraževanja na trg dela. Tehnologije se spreminjajo in mladi so vse bolj seznanjeni z novostmi ter se bolje prilagajajo kot ostali iskalci zaposlitev, ki morajo spremeniti že utečene delovne navade. Prednost za mlade je tudi okolje, v katerem odraščajo, saj z načinom odraščanja in zabavo pridobijo ključne značilnosti, po katerih je povpraševanje. Te značilnosti so uporaba telekomunikacijskih aparatov, možnost iskanja po spletu ter znanje tujih jezikov. Za Obalno-kraško regijo je značilno, da je na dvojezičnem območju, zato se mladi učijo istočasno najmanj dva jezika. Kot pravi avtorica pregledne evalvacijske študije (Pižorn 2009, 6), imajo otroci, ki se v otroštvu učijo istočasno dva jezika, niz prednosti, med katerimi so:

Večjezični otroci, ki uporabljajo dva ali več jezikov v vsakodnevem življenju, imajo dostop do različnih pogledov na svet. Tako so takšni otroci zmožni primerjati različna mnenja, vrednote itd. Ko pričnemo učenje tujega jezika (TJ), se podamo na potovanje, ki nam ne bo prineslo samo jezikovnega znanja, ampak tudi učinek na naše zaznavanje sveta, drugih in samega sebe. Ker je učenje jezika učenje o vsem, kar sestavlja človekovo bit, mlajšega učenca z zgodnjim učenjem TJ ozaveščamo tudi o življenjski stvarnosti. Zgodnje učenje ima tako pozitiven učinek na intelektualni, čustveni in družbeni razvoj otroka.

Mladim na trgu dela največji problem predstavlja pomanjkanje izkušenj ter delovne usposobljenosti, zaradi tega ponujajo delodajalci ob zaposlitvi nestalne in fleksibilne oblike zaposlovanja. Zaposlitev mlade osebe brez izkušenj predstavlja tveganje za delodajalca in zato se tudi previdno odloči za takšno vrsto zaposlitve. S fleksibilno obliko zaposlitve bo delodajalec spoznal delovne navade in lastnosti mladih. Moramo poudariti, da je zelo malo mladih oseb brez izkušenj, saj delajo prek študentskega dela v času šolanja, vendar jih delodajalci večinoma ne upoštevajo, ker študentje večinoma ne opravljajo dela v svoji stroki.

Zato bi morali dijakom in študentom omogočiti, da opravljajo delo v svoji stroki, tako bodo spoznali delodajalce ter imeli večje možnosti za zaposlitev (Svetlik in Batič 2002, 13–18).

Na trgu dela so nekvalificirani ljudje posebno problematična skupina, saj so opustili šolanje, preden so dosegli srednješolsko izobrazbo. Te osebe imajo najmanj možnosti za trajno zaposlitev. Obstaja tudi napačno prepričanje o mladih iskalcih zaposlitve, in sicer, da so manj odgovorni, zahtevni in podobno. Medtem so mladi bolj nagnjeni k spremembam, prilagodljivi, inovativni ter sprejmejo vsako zaposlitev za začetek s prepričanjem, da ne bo za dlje časa (Svetlik in Batič 2002, 13–18).

### 4.3 Vhodni podatki o brezposelnosti v regiji

Mesečni podatki o registrirani brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji so predstavljeni v preglednici 1 in kažejo, da se je s krepitvijo krize položaj na trgu dela slabšal. Stopnja registrirane brezposelnosti mladih je dosegla najvišjo raven februarja 2014 z 20,9 %. Najnižja stopnja brezposelnosti je bila junija 2010 z 9,8 %. Podatki so zajeti od leta 2010 do nastajanja tega pisnega izdelka.

**Preglednica 1: Stopnja registrirane brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji**

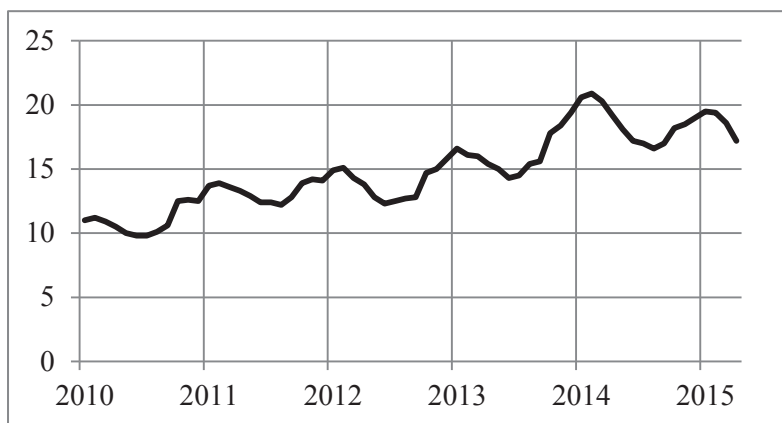
Stopnja registrirane brezposelnosti, 15–29 let	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Januar</i>	11,0	13,7	14,9	16,6	20,6	19,5
<i>Februar</i>	11,2	13,9	15,1	16,1	20,9	19,4
<i>Marec</i>	10,9	13,6	14,3	16,0	20,3	18,6
<i>April</i>	10,5	13,3	13,8	15,4	19,2	17,2
<i>Maj</i>	10,0	12,9	12,8	15,0	18,1	
<i>Junij</i>	9,8	12,4	12,3	14,3	17,2	
<i>Julij</i>	9,8	12,4	12,5	14,5	17,0	
<i>Avgust</i>	10,1	12,2	12,7	15,4	16,6	
<i>September</i>	10,6	12,8	12,8	15,6	17,0	
<i>Oktober</i>	12,5	14,0	14,7	17,8	18,2	
<i>November</i>	12,6	14,2	15,0	18,5	18,5	
<i>December</i>	12,5	14,1	15,8	19,4	19,1	

Vir: SURS 2015.

Iz preglednice je razvidno, da je trend brezposelnosti počasi naraščal do sredine leta 2013, medtem ko je bila največja sprememba v prehodu iz leta 2013 v 2014, kjer je brezposelnost dosegla najvišjo raven februarja 2014 z 20,9 %, kar je na sliki 4 vidno kot velik skok. Od najvišje stopnje registrirane brezposelnosti se je začelo stanje izboljševati do avgusta 2014, ko je brezposelnost znašala 16,6 %. Od te točke se je začelo spet zviševati vse do januarja 2015,

kjer je bila brezposelnost 19,5 %, vendar se stanje izboljšuje vsaj do aprila 2015, dokler so podatki na voljo.

Na sliki 4 so grafično prikazani podatki iz preglednice 1, kjer je na abscisni osi čas (leto), na ordinatni osi pa odstotek registrirane brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji.



**Slika 4: Stopnja registrirane brezposelnosti mladih v Obalno-kraški regiji**

Na podlagi podatkov v preglednici smo se seznanili z vhodnimi podatki o brezposelnosti v Obalno-kraški regiji na mesečni ravni. Na bolj podroben način smo videli, kako niha stopnja registrirane brezposelnosti, ob tem pa lahko opazimo trend naraščanja brezposelnosti, v poletnih mesecih je sicer nekoliko nižja, v zimskih pa višja.

Kar smo navedli že pri analiziranju podatkov iz tabele, je razvidno tudi iz grafikona: najnižja stopnja brezposelnosti je bila v sredini leta 2010, najvišja pa v začetku leta 2014. Enako lahko ugotovimo, da je brezposelnost v začetku leta najvišja, potem se malo ustali in spet hitro naraste do konca leta, kar lahko pripišemo geografski legi regije. Obalno-kraška regija je edina v Sloveniji, ki ima izhod na morje, kar pomeni, da je turistična regija, in dokler traja sezona, je tudi delo. Veliko delodajalcev zaposli osebo za določen čas, v tem primeru, dokler traja sezona, običajno junija, julija in avgusta. Po tem smo ugotovili, da je v Obalno-kraški regiji možnost zaposlitve za določen čas oziroma za sezonsko delo.

#### **4.4 Primerjava brezposelnosti mladih z drugimi regijami**

Podatki o stopnji brezposelnosti mladih v posameznih regijah v Sloveniji so prikazani v preglednici 2 in kažejo pozitivno rast v vseh regijah Slovenije. Poleg regij imamo tudi stopnjo registrirane brezposelnosti za celo Slovenijo, kjer se vidi drastično povečanje brezposelnosti mladih od 2010 (16,5 %) do 2014 (22,5 %). Pri vseh regijah v Sloveniji je enako, in sicer je stopnja registrirane brezposelnosti mladih dosegla maksimum v letu 2014. Najnižja stopnja registrirane brezposelnosti se razlikuje od regije do regije, a večina regij je dosegla najnižjo stopnjo v zadnjih petih letih leta 2010. Izjeme, ki so imele najnižjo stopnjo registrirane brezposelnosti v drugih obdobjih, so Pomurska, Podravska ter Koroška regija. Poleg teh regij

so še Savinjska z najnižjo stopnjo registrirane brezposelnosti v letu 2011 ter Spodnjeposavska regija.

Pregled podatkov o stopnji registrirane brezposelnosti mladih pokaže, da je v letu 2014 Gorenjska regija z najnižjo stopnjo registrirane brezposelnosti (16,3 %) ter Zasavska regija z najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti mladih s 32,3 %. V preglednici 2 imamo podane tudi podatke posebej za vzhodno in zahodno Slovenijo, med katerima je bila leta 2010 razlika 20,1 % proti 11,9 %. Vse do leta 2014 se je stopnja registrirane brezposelnosti mladih tako v vzhodni kot v zahodni Sloveniji povečevala. Leta 2014 je znašala 24,9 % za vzhodno in 19,2 % za zahodno Slovenijo. Ob primerjavi vidimo trend zmanjševanja razlike med obema koncema Slovenije, kar bi lahko interpretirali kot odseljevanje mladih iz vzhodne v zahodno Slovenijo. K temu pripomore tudi Univerza na Primorskem, ki privablja mlade iz cele Slovenije.

### **Preglednica 2: Stopnja brezposelnosti mladih v posameznih regijah po Sloveniji**

	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Slovenija</i>	16,5	17,2	17,5	21	22,5
<i>Vzhodna Slovenija</i>	20,1	20,3	20,3	23,7	24,9
Pomurska	25,4	26,4	25,1	28,5	30,1
Podravska	22,8	23	21	23,7	24,4
Koroška	22,2	20,5	18,5	22,5	23,7
Savinjska	19,9	19,5	20	23,4	24,9
Zasavska	19,9	20,8	24,2	29,1	32,3
Spodnjeposavska	16,6	16,5	17,9	21,7	24
Jugovzhodna Slovenija	14,7	16,2	19,3	22,9	23,3
<i>Zahodna Slovenija</i>	11,9	12,8	13,5	17,3	19,2
Notranjsko-kraška	11,6	12,6	13,4	17,8	18,9
Osrednjeslovenska	12,3	13,2	13,6	17,9	20,1
Gorenjska	10,4	10,7	12,2	15,3	16,3
Goriška	13,5	14,6	15,2	19,4	20,8
Obalno-kraška	11	13,3	13,9	16,2	18,6

Vir: SURS 2015

Po podatkih je Obalno-kraška regija druga po najnižji stopnji registrirane brezposelnosti, takoj za Gorenjsko. V primerjavi z najugodnejšo regijo v Sloveniji (Gorenjska, 16,3 %) Obalno-kraška ne odstopa veliko, saj ima 18,6-odstotno brezposelnost, to je 2,7 odstotne točke. Gleda na najneugodnejšo regijo v Sloveniji po stopnji registrirane brezposelnosti mladih (Zasavska, 32,3 %) je Obalno-kraška regija v zelo dobrem stanju, saj je nižja za 13,7 odstotne točke.





**Slika 5: Statistične regije Slovenije**

Vir: SURS 2015.

## **5 REZULTATI RAZISKAVE**

Da bi dosegli namen diplomske naloge, smo izvedli intervju s svetovalci ZRSZ in tremi brezposelnimi osebami. Brezposelne osebe so enako kot svetovalci na podlagi lastne presoje o brezposelnosti odgovorili na vprašanja, s katerimi je izvedena raziskava.

### **5.1 Namen raziskave**

Namen raziskovalnega dela diplomske naloge je ugotoviti vzroke, ki privedejo do takšne brezposelnosti mladih v regiji. Ugotoviti torej, zakaj so mladi težje zaposljiva sila v regiji in kateri dejavniki vplivajo na takšno stanje. Pri tem mi bodo pomagala raziskovalna vprašanja, s katerimi bom primerjala odgovore svetovalcev in brezposelnih oseb. Na ta način bomo ugotovili, kakšno razmišljanje imajo brezposelne osebe in kakšno svetovalci ZRSZ. Namen raziskave, ki ga bomo dosegli z odgovori brezposelnih oseb, je ugotoviti:

- izobrazbo in poklic brezposelnih oseb ter povpraševanje po njihovem poklicu v Obalno-kraški regiji in ostalih regijah, njihovo prilagodljivost trgu dela;
- zadovoljstvo z delovanjem ZRSZ, izvajanje ukrepov, njihove izkušnje (slabe ali dobre) ter priporočila za izboljšave;
- pomembnost delovnih izkušenj pri iskanju zaposlitve ter njihove osebne izkušnje.

Namen raziskave je ugotoviti:

- pomembnost kvalifikacij pri iskanju zaposlitve ter aktualni iskani poklici;
- prilagodljivost mladih iskalcev zaposlitve trgu dela ter njihove osebne izkušnje, saj so svetovalci z dolgoletnimi izkušnjami;
- pomembnost delovnih izkušenj pri iskanju zaposlitve in zahtevnost delodajalcev;
- kateri dejavniki vplivajo na takšno brezposelnost mladih v regiji ter oceniti ukrepe države in podati izboljšave.

V raziskavi pridobljene odgovore bomo primerjali med seboj in ugotovili, koliko se razlikujejo mnenja iskalcev zaposlitve in svetovalcev ZRSZ.

### **5.2 Načrt raziskave**

Podatke bomo pridobili z intervjuji, in sicer z brezposelnimi osebami in svetovalci ZRSZ. Za svetovalce sem se odločila zaradi njihovih dolgoletnih izkušenj ter stalne povezanosti z delodajalci in brezposelnimi osebami. Na ZRSZ so prijavljene brezposelne osebe, ki jim svetovalci pomagajo z nudenjem informacij do pridobitve zaposlitve. Prav zaradi tega razloga sem se odločila za intervjuje z njimi, saj imajo vsakodnevno kontakt z iskalci zaposlitve. Imajo vpogled v njihovo osebno evidenco ter vidijo, kje mlade osebe delajo napake pri iskanju zaposlitve. Svetovalci tudi vedo, ali brezposelnim mladim osebam pomagajo ukrepi države in ali so učinkoviti. Imajo stalni stik z delodajalci in vedo, kaj ti iščejo.

Z intervjuji z brezposelnimi osebami bomo izvedeli njihovo mnenje glede brezposelnosti. Glede na to, da iščejo zaposlitev, bomo iz prve roke izvedeli, zakaj ne dobijo službe in ali se zavedajo svojih priložnosti ter pomanjkljivosti. Povedali nam bodo svoje izkušnje med iskanjem zaposlitve in tako bodočim iskalcem zaposlitve pokazali, katerih napak ne smejo delati.

### **5.3 Raziskovalna metoda**

Za izdelavo diplomske naloge bomo uporabili sekundarne vire in podatke, ki jih bomo nadgradili z lastno analizo o regionalni problematiki zaposlovanja mladih. Na podlagi sekundarnih virov bomo izpeljali raziskovalna vprašanja, ki nam bodo pomagala pri reševanju problematike. To pomeni, da bomo uporabili tudi primarne vire, in sicer prek intervjujev. Vzorec raziskovalnega intervjuja bodo predstavljali svetovalci ZRSZ in brezposelne osebe. Za ugotavljanje regionalne problematike zaposlovanja mladih v sklepu empiričnega dela bomo opravili intervjuje s svetovalci ZRSZ. To so osebe, ki imajo vsakodnevno stik in izkušnje z brezposelnimi mladimi osebami. Njihovemu strokovnemu mnenju in izkušnjam bomo dodali še intervjuje z brezposelnimi osebami, iz katerih bomo izvedeli njihove izkušnje ter stališča glede brezposelnosti mladih v regiji. Opravili bomo šest intervjujev, in sicer tri s svetovalci iz ZRSZ in tri z brezposelnimi osebami. Svetovalci nam bodo s svojimi izkušnjami in stališči glede mladih brezposelnih oseb pomagali podati predloge ukrepov za izboljšanje situacije ter lažji prehod iz šole v službo.

### **5.4 Povzetek odgovorov iz intervjujev**

Na podlagi lastne analize z dopolnitvijo prebranega gradiva in literature smo sestavili vprašalnik za intervju. Vprašalnik za intervju je priložen v Prilogi št. 1. Gradivo, ki nam je pomagalo pri snovanju raziskovalnih vprašanj so: knjiga Pravni temelji delovnih in socialnih razmerij (Vodovnik 2014) ter članek Zaposlovanje mladih (Trbanc in Verša 2002). V zgoraj omenjeni knjigi so podrobno opisana delovna in socialna razmerja ter pogoji zaposlenih. Poleg tega so opisani ukrepi države in delovanje ZRSZ, kar je pripeljalo do izpeljave nekaterih vprašanj. Drugi del vprašanj izhaja iz omenjenega članka, kjer avtorici kot največji problem brezposelnosti mladih navajata delovne izkušnje ter nesprejemanje neformalnih delovnih izkušenj in nezavedanje sposobnosti mladih oseb.

Empirične izsledke, pridobljene z intervjuji, bomo predstavili v nadaljevanju diplomske naloge s povzetkom odgovorov svetovalcev ZRSZ in brezposelnih oseb. Vprašanja so razdeljena na dve kategoriji, in sicer za brezposelne osebe in svetovalce ZRSZ. Obe kategoriji vprašanj sta ločeni po sklopih, s katerimi smo lažje prišli do izhodiščnih vprašanj. Za svetovalce ZRSZ smo sestavili šest sklopov: kvalifikacije, trg dela, prilagoditev trgu dela, delovne izkušnje, zahteve delodajalcev, osebne značilnosti ter ukrepi države. Za brezposelne

osebe smo sestavili štiri sklope: osebne značilnosti, čas, zavod za zaposlovanje ter delovne izkušnje. Pri posameznem sklopu vprašanj je najprej predstavljeno, koliko vprašanj ima sklop in kaj smo hoteli izvedeti s posameznim vprašanjem, potem pa še pridobljeni odgovori na zastavljena vprašanja.

Praden začnemo analizo odgovorov, naj omenimo, da se odgovori znotraj kategorij bistveno ne razlikujejo med seboj. Majhne razlike lahko vidimo pri odgovorih brezposelnih oseb, saj se izpraševanci razlikujejo po letih in polih. Vredna omemba je razlika med odgovori svetovalcev in brezposelnih oseb, saj imajo zelo različen pogled na enak problem.

#### **5.4.1 Odgovori svetovalcev ZRSZ**

*Kvalifikacije:* Prva tri vprašanja se nanašajo na kvalifikacije mladih brezposelnih, ki zajemajo posameznikovo znanje, sposobnosti in kakšna je njihova prednost.

Pri 1. vprašanju je bil namen ugotoviti, kateri mladi prej dobijo službo, torej ali dobijo prej tisti, ki so visoko- ali nizkoizobraženi, in ali stopnja izobrazbe vpliva na pridobitev zaposlitve. Svetovalci menijo, da zaradi sedanjih potreb trga dela zaposlitev prej dobijo osebe z nizko stopnjo izobrazbe. Trg dela oziroma delodajalci potrebujejo tehnične poklice iz smeri strojništva, kovinarstva in podobno, manj pa je povpraševanja po univerzitetnem kadru. Dodali so še, da je na zavodu med visokoizobraženimi največ prijavljenih ekonomistov, vendar da hitro dobijo zaposlitev, ker je to univerzalno področje, saj lahko delajo v bančništvu, računovodstvu, nabavi, prodaji itd. Pomembno je, da se znanje vsekakor izplača, vendar ne za vsako ceno, bolj pomembno je, kaj so brezposelni pripravljene narediti za pridobitev službe.

Pri 2. in 3. vprašanju smo želeli izvedeti, ali imajo osebe, ki iščejo prvo zaposlitev, enake možnosti za zaposlitev kot osebe, ki že imajo formalne delovne izkušnje. Svetovalci so podali dejstvo, da so možnosti odvisne od potreb in želj delodajalcev. Nekateri delodajalci želijo osebo brez izkušenj, da jo tako naučijo in oblikujejo po svojih pravilih in željah. Lažje je nekoga naučiti vse na novo kot pa osebo, ki ima že določeno znanje in navade. Visoka izobrazba ne pomeni, da oseba lažje dobi zaposlitev. Nekdo ima lahko sedmo stopnjo izobrazbe, pa ni sposoben ali pogumen, odločen, kar so v današnjem času zelo pomembne lastnosti za uspeh. Dodajo še, da so mlade osebe neodločne predvsem pri izbiri nadaljnjega šolanja po končani osnovni šoli, za kar krivi šolstvo, saj se prepozno začne govoriti o poklicih (osmi razred osnovne šole). Mlade osebe zato izberejo študij po želji staršev ali glede na to, kam gre prijatelj/prijateljica, saj nimajo predstave, kam iti. Osebe, ki vedo, kaj hočejo od življenja oziroma za kaj se bodo šolale, bodo tudi uspešne v tem, saj izberejo tisto, kar jih zanima, ne glede na to, ali je to poklicna ali univerzitetna raven izobrazbe. Zaključimo lahko, da je na trgu dela ogromno priložnosti, ampak je treba zbrati pogum za odločitev ter »zgrabiti priložnost«.

*Trg dela:* Naslednjih šest vprašanj se nanaša na trg dela, razmere na trgu dela ter možnosti mladih iskalcev zaposlitve in njihovo samozavedanje o samem sebi.

S 4. vprašanjem smo želeli izvedeti, kateri so najbolj in kateri najmanj iskani poklici v regiji. Moramo upoštevati, da od leta 2013 (ZuTD) delodajalci na zavodu niso več dolžni objaviti prostega delovnega mesta, temveč ga lahko objavijo izven, medtem ko je za državna podjetja in podjetja, ki so v večinski lasti države, zakon ostal nespremenjen. Glede na to, da imajo več kot 30 objavljenih prostih delovnih mest, so nam zaupali nekaj najbolj iskanih: mehanik, serviser, orodjar, natak, prodajalci itd. Kot je razvidno, je najbolj iskana poklicna izobrazba, medtem ko univerzitetne ter visokošolske ni nikjer na seznamu objavljenih prostih delovnih mest.

Pri 5. vprašanju smo želeli izvedeti, ali se največ mladih zaposli v teh najbolj iskanih poklicih ali kakšnem drugem. Svetovalci so povedali, da se jih največ zaposli prav v teh najbolj iskanih poklicih, vendar da imajo drug problem, in sicer strukturno neskladje med objavljenimi prostimi delovnimi mesti in strukturo prijavljenimi na zavodu. Po statistiki je največ prijavljenih mladih na zavodu gimnazijskih maturantov, ki ne bodo sprejeli službe avtomehanika; najprej zaradi ponosa in ker nimajo ustrezne izobrazbe. Omenili so še primer, da ima eno podjetje potrebo po orodjarju že eno leto in ga ne dobi, saj so v Kopru ukinili ta poklic, ki se je še pred leti izvajal. Z raznimi izobraževanji trudijo se izpopolniti znanje mladih brezposelnih, vendar mora kandidat imeti vsaj osnovno znanje za ta poklic, kar pa se težko pridobi.

Pri 6. vprašanju je bil namen ugotoviti, kakšna je angažiranost mladih iskalcev zaposlitve na trgu dela, ali iščejo zaposlitev in se trudijo ali čakajo na boljšo prihodnost in boljše možnosti. Svetovalci menijo, da so eni angažirani in drugi ne. Iz izkušenj lahko povedo, da je angažiranost »na jeziku zelo velika, medtem ko v praksi ni mogoče zaslediti tega«. Tisti, ki so angažirani in ki se trudijo, bodo tudi dobili zaposlitev, žal pa obstaja vse več mladih, ki iščejo razloge, zakaj ne bi delali. Dodajajo, da veliko poslušajo »jaz za to plačo ne bom delal, nisem se šolal, da bi tam delal, rad bi spal, zakaj moram tako zgodaj vstati« ter za takšno stanje ne krivijo njih, ampak starše. Okolje, v katerem živijo, in starši pripomorejo, da otrok oziroma mlada oseba razmišlja na takšen (napačen) način, ker ni spodbude. Angažirane mlade osebe, ki se prijavijo na zavod v roku šestih mesecev dobijo službo, zato ker poleg na zavodu službo iščejo še na drugačne načine in imajo zdrav odnos do dela. Na vprašanje, kako bi jih ocenili na lestvici od 1 do 10, so mi vsi odgovorili 6.

S 7. vprašanjem smo želeli izvedeti, ali se mladi zavedajo svojih sposobnosti in ali so ta zavedanja realna. Svetovalci izhajajo iz dejstva, da se v naši družbi zelo malo pohvali. To pomeni, da se v Sloveniji vse gleda prek storilnosti ter da manjka kreativnosti in kreativnega reševanja problemov. Dodajo, da se zavedanje svojih sposobnosti začne razvijati že v osnovni šoli, in če otroci nimajo dobrega učitelja, ki bi videl njihove dobre strani in jih razvijal, se ne morejo zavedati, česa vse so zmožni in česa ne. Po drugi strani spet izhajajo iz

okolja in družine oziroma staršev, kjer mladi precenjujejo svoje sposobnosti prav zaradi navade, da imajo vse. Potem ko so postavljeni pred dejstvo, da niso doma in da delodajalci niso njihovi straši, doživijo šok, saj sami niso navajeni na takšen način življenja. Dejstvo je, da večina mladih dozori po 29. letu starosti, in v večini primerov je prepozno za spremembe.

Pri 8. vprašanju je bil namen izvedeti, ali so mladi seznanjeni s tem, kako iskati zaposlitev. Svetovalci so povedali, da ne vedo, dokler ne pridejo na zavod, oziroma da niso na pravilen način seznanjeni s tem. Takšno stanje je zaradi premajhnega poudarka načina iskanja zaposlitve v osnovnih ter srednjih šolah. Sicer ima zavod velike projekte v Obalno-kraški regiji, kjer z dvournim predavanjem seznanijo dijake srednjih šol tudi o tem, kako iskati zaposlitev, a to ni dovolj. Poleg tega morajo iti tisti, ki so prijavljeni na zavodu, skozi vse delavnice prav zaradi razvoja veččin iskanja zaposlitve.

Pri 9. vprašanju smo želeli izvedeti, ali mladi vedo, katera delovna mesta so primerna za njih. Svetovalci so na to vprašanje odgovorili, da vedo, vprašanje pa je, koliko je to zavedanje realno. V večini primerov so se srečali z mladimi, ki vedo, kaj je najbolj primerno za njih in si za to prizadevajo, seveda je prisoten strah, ki vsekakor omejuje razvoj osebe. Pravijo, da obstajajo tudi izjeme, ko osebe mislijo, da so dovolj dobre za nekatera delovna mesta in se ne ozirajo na nasvete drugih, ali pa imajo razne zdravstvene težave. V tem primeru, ko oseba pride do zelenega delovnega mesta, sledi šok, ki večino potisne nazaj v depresijo.

*Prilagoditev trgu dela:* V nadaljevanju diplomske naloge bomo obravnavali naslednja štiri vprašanja, ki se nanašajo na prilagoditev mladih trgu dela, njihovo pripravljenost na spremembe ter sprejemanje odločitev.

Z 10. in 11. vprašanjem smo želeli izvedeti, kakšna je pripravljenost mladih pri sprejemanju zaposlitve, kjer je potrebna nižja stopnja izobrazbe od tiste, ki jo ta oseba ima. Svetovalci so povedali, da je večina mladih, ki so pripravljeni sprejeti delovno mesto z nižjo stopnjo izobrazbe, vendar so izjeme. Ene osebe pričakujejo pridobitev delovnega mesta na svojem področju in vztrajajo, dokler ga ne dobijo. Koliko so uspešni, pa je drugo vprašanje. Nekaterim je pomembno, da dobijo službo in ne gledajo, kaj bodo delali, medtem ko je drugim pod častjo sprejeti službo, za katero se niso šolali. Po zakonu, s katerim je urejeno delovanje zavoda, je določeno, da mora oseba po enem letu iskanja službe sprejeti ponujeno delovno mesto. To mora ustrezati njegovi izobrazbi, na primer, če se diplomiranemu matematiku ponudi delo učna pomoč pri matematiki, ga mora sprejeti, sicer ga odstranijo iz evidenc brezposelnih oseb.

Pri 12. vprašanju je bil namen izvedeti, kakšna je mobilnost mladih glede selitve v drugo regijo oz. mesto zaradi pridobitve zaposlitve. Svetovalci se nanašajo na visokokvalificiran kader. Ideja o mobilnosti najmanj sprejeta v Obalno-kraški regiji, medtem ko so druge regije bolj prilagodljive glede tega. Dodajo, da jim ni v interesu, da mlade osebe odhajajo, zato se zaradi njihove boljše prihodnosti s tem veliko ukvarjajo. Omenili so enega izmed velikih

projektov v Sloveniji Your first job, kjer gre oseba v tujino na razgovor in ji država povrne vse stroške. Država plača tudi kakšen tečaj, če je potrebno izpolnjevanje angleščine ali kakšnega drugega jezika ali področja. Trdijo, da ni nekega zanimanja, tudi če se kdo prijavi, ni iz Obalno-kraške regije prav zaradi tega, ker upajo, da bodo delo dobili v svojem okolju.

Pri 13. vprašanju smo želeli izvedeti za kakšen primer iz prakse (pozitiven ali negativen) odhodov brezposelnih oseb v tujino. Pozitivnih primerov je bilo kar nekaj, dokler negativnih ni bilo niti eden. Če oseba ni ostala v tujini, nazaj je prišla iz različnih razlogov, potem je bila uspešna tukaj, ker delodajalci cenijo trud in seveda izkušnje.

*Delovne izkušnje:* Naslednji dve vprašanji se nanašata na delovne izkušnje, veljavnost izkušenj, pridobljenih prek študentskega dela, ter na položaj mladih oseb, ki so brez izkušenj.

Pri 14. in 15. vprašanju je bil namen ugotoviti veljavnost delovnih izkušenj, pridobljenih prek študentskega dela, pripravništva ali poskusnega dela. Svetovalci so mnenja, da vsaka izkušnja šteje, sicer ni dobro podaljševati statusa, ker se lahko zgodi, da si potem prestar in nisi več zanimiv delodajalcem. Delodajalci so veseli, ko dobijo osebo, ki že nekaj zna, zato se jih večina odloča za zaposlitev študenta po preteku študentskega statusa. .

*Zahteve delodajalcev:* Naslednja tri vprašanja se nanašajo na zahteve in razumevanje delodajalcev pri iskanju službe, pripravljenost in zainteresiranost mladih oseb.

S 16. vprašanjem smo želeli izvedeti, koliko delodajalci zahtevajo od iskalcev zaposlitve. Svetovalci menijo, da se mora vsaka mlada oseba pozanimati o delodajalcu, preden sklene delovno razmerje. V današnjem času se hitro pride do informacij, predvsem ker smo majhno okolje, in prav to bi morali mladi izkoristiti. Če se mlada oseba pozanima o delodajalcu, bo dobila neko informacijo in na podlagi te se mora sama odločiti, ali je zmožna toliko delati ali ji bo mogoče dolgčas. Kako oseba razume besedo zahtevnost, je odvisno od okolja, v katerem je, in od vzgoje. Svetovalci verjamejo, da so delodajalci, ki so odvisni od rokov, bolj zahtevni in da je to treba razumeti.

Pri 17. vprašanju smo želeli izvedeti, koliko je pomemben dobro napisan življenjepis za delodajalca pri izbiri kandidata za delovno mesto. Svetovalci so povedali, da je zelo pomembno, kakšen življenjepis napišeš, ker je to predstavitev samega sebe. Dodajajo, da se veliko ustanov ukvarja z izpopolnjevanjem znanja na tem področju ter da mlade osebe, ki želijo napisati dober življenjepis, ga bodo tudi napisale. Omenjajo, da vloga in življenjepis nista enaka obrazca, saj mladi pri tem delajo največ napak. Vloga je konkretna zadeva, tisto, kar delodajalec hoče slišati od mlade osebe, in je osredotočena za konkretno mesto. V življenjepis mora mlada oseba napisati vse, kar je delala do sedaj, in predstaviti sebe. Ko ga enkrat napiše, potem notri samo dodaja izkušnje.

Pri 18. vprašanju smo želeli izvedeti, ali se mladi znajo pripraviti na razgovor za delovno

mesto. Ker se o tem veliko govori v šolah mladi bi mogli vedeti kako se pripraviti na razgovor, vendar to ni vedno tako. Mlade osebe se ne znajo pravilno pripraviti na razgovor in se tega naučijo največ na Zavodu. Na zavodu se veliko ukvarjajo s tem, izvajajo delavnice in poskušajo čim bolj izpopolniti znanje priprave na razgovor.

*Osebne značilnosti:* Naslednji dve vprašanji sta namenjeni osebnostnim problemom, zaradi katerih mogoče mlade osebe ne morejo pridobiti zaposlitve.

Pri 19. vprašanju nas je zanimalo, kako zakonski stan vpliva na pridobitev zaposlitve. Svetovalci menijo, da po zakonu ne bi smel vplivati, ampak se dogajajo tudi izjeme. Zaradi stanja v državi želijo delodajalci čim več pridobiti z malo vlaganja in zato zelo verjetno hočejo osebo, ki je ne bo treba menjati npr. zaradi porodniškega dopusta. Ena svetovalka je navedla svoj primer; ko je iskala svojo prvo službo, so je vprašali o zakonskem stanu. Odgovorila jim je: »Verjetno v prihodnosti mislim imeti otroke, ampak zdaj mi je prioriteta, da se zaposlim,« in je dobila službo. Na ta način tudi svetovalci učijo svoje stranke na zavodu, ker danes je to že postalo običajno vprašanje pri razgovoru za delovno mesto.

Z 20. vprašanjem smo želeli izvedeti resničnost teorije zvez in poznanstev pri pridobitvi zaposlitve. Natančnega odgovora na to vprašanje nismo dobili, smo pa skozi razgovor razbrali, kaj so želeli povedati svetovalci. Menijo namreč, da so vse zveze in poznanstva dobrodošli, saj nam dajo »veter v hrbet«. Enako navajajo, da bi mladi morali izkoristiti vsa socialna omrežja za hitrejšo pridobitev zaposlitev, saj vedno nekoga poznaš in se pozanimaš, kakšno je stanje v njegovem podjetju. Za nekatere osebe je to pridobitev zaposlitve prek zvez in poznanstev, vendar v bistvu ni. Mlada oseba se je pozanimala pri prijatelju, kar je enako, kot da bi pogledala objavljena prosta delovna mesta na zavodu, samo na hitrejši način je dobila povratno informacijo. Za takšno (napačno) razmišljanje svetovalci krivijo starše, saj to slišijo od njih.

*Ukrepi države:* Preostalih pet vprašanj se nanaša na ukrepe države, njihovo delovanje ter možnost poboljšanja položaja mladih zaradi omejitve ali ukinitve študentskega dela.

Pri 21. vprašanju smo želeli izvedeti mnenje svetovalcev, kateri dejavniki vplivajo na takšno brezposelnost v regiji. Z njihove strani, kar so lahko ugotovili, je najpomembnejši dejavnik strukturno neskladje med iskanimi kadri in izobraževalnimi programi. Ko dobijo ponudbo za prosto delovno mesto, nimajo koga poslati na razgovor, ker kandidat nima potrebne izobrazbe. Kot smo že omenili v 5. vprašanju, imajo povpraševanje po orodjarju, ampak nimajo koga poslati na razgovor, saj zaradi ukinitve tega programa v šoli kadra določenega profila ni več mogoče dobiti. Zato menijo, da bi se šolstvo lahko prilagodilo potrebam trga, saj se največ proizvede ekonomistov, gimnazijcev, najmanj pa poklicev, ki so vedno bolj iskani. Drugi pomemben in vse bolj pogost dejavnik je plačilna nedisciplina delodajalcev. Zaradi razmer na trgu dela delodajalci pridejo v situacijo, ko se morajo odločiti, kaj narediti naprej. Eni delodajalci se odločijo za odpuščanje delavcev, kar je zelo pogosto, drugi pa



vztrajajo do konca, in ko vidijo, da ni poti nazaj, pride do plačilne nediscipline. Za vse to pa je zaslužna kriza, ki traja že od leta 2007. Poleg tega so pomemben dejavnik minimalne plače, saj menijo, da je v redu, da obstajajo, saj delodajalec ne more iti pod minimum, ampak zaradi tega v večini primerov pride do izkoriščanja delavcev. Moramo razumeti delodajalce, saj v današnjem času, če podjetje hoče obstati, mora skrbeti za finance, kamor se upoštevajo tudi plače delavcev.

Z 22. vprašanjem smo želeli izvedeti, kako ocenjujejo ukrepe države in ali bi kaj izboljšali. Menijo, da je vsak ukrep dober in da je treba ceniti vsak trud države, medtem ko jih večina mladih napačno razume. Od mladih oseb pogosto slišijo: »To je izguba časa, to je kraja denarja,« in menijo, da bi morali biti bolj pozitivno naravnani do ukrepov države. Tisto, kar bi lahko izboljšali, je zmanjšanje birokracije.

Pri 23. vprašanju je bil namen izvedeti, koliko je točna trditev, da mladi podaljšujejo status samo zaradi začasne zaposlitve. Svetovalci menijo, da se večina študentov vpiše na katerokoli fakulteto samo zaradi statusa, saj na ta način lahko dlje časa delajo. Ne zavedajo se, da to delo ni pravo delo, ker leta tečejo in mlada oseba nima stabilne zaposlitve. Povrhu vsega se ne zavedajo, da jih delodajalci izkoriščajo, saj je ceneje imeti študenta kot zaposleno osebo.

Pri 24. vprašanju smo želeli izvedeti, kako in ali bi omejili študentsko delo, ali bi ga mogoče ukinili. Za izboljšanje položaja mladih na trgu dela zelo dobro omejiti študentsko delo. Nikakor ga ne bi ukinili, ker je prav, da se da mladim poleg šolanja možnost dela. Na ta način spoznajo nove ljudi, ki bi jih lahko usmerili v boljšo prihodnost.

S 25. vprašanjem smo želeli izvedeti, ali so mladi pripravljeni na samostojno podjetniško pot. Nekateri mlade osebe so pripravljene, pri nekaterih obstaja strah, medtem ko drugi ne znajo prepoznati ideje pri sebi. Poudarili so, da predvsem mladi ne razumejo popolnoma jasno besede podjetništvo. Vsi razumejo besedo podjetništvo kot idejo, s katero odpreš podjetje, kar pa ni pravo razmišljanje. Podjetništvo je začeti podjetniško razmišljati, na grd način povedano »znati prodati sebe, svoje znanje delodajalcem«. Dekleta so bolj pogumna od moških, vendar ko pride do realizacije, obstaja strah in vloga ženske v družbi. Verjame, da bodo z malo spodbude mladi pripravljeni na samostojno podjetniško pot.

#### **5.4.2 Odgovori brezposelnih oseb**

*Osebne okoliščine:* Prvih šest vprašanj se nanaša na osebno videnje in razumevanje problema regionalne brezposelnosti mladih ter na sprejemanje novonastalih razmer na trgu dela in prilagoditev temu.

Pri 1. vprašanju smo od izpraševanca želeli izvedeti, kakšno izobrazbo ima ter kakšno je povpraševanje po tem poklicu v Obalno-kraški regiji. Prvi izpraševanec je končal Fakulteto za

gradbeništvo in geodezijo na Univerzi v Ljubljani in ima poklic univerzitetni diplomirani inženir gradbeništva. Meni, da povpraševanje po tem poklicu je, vendar ne v takšnem obsegu, kot je bilo na začetku njegovega študija, za kar krivi nepravilno delovanje države. Druga izpraševanka je končala Fakulteto za arhitekturo na Univerzi v Ljubljani in meni, da v Obalno-kraški regiji ni povpraševanja po njenem poklicu. Po njenem mnenju so razlogi za takšno stanje na trgu dela ekonomska kriza, majhno območje – regije ter neustvarjalnost ljudi. Tretja izpraševanka je končala srednjo šolo na Gimnaziji Koper. Izbrala je to šolo, ker ni vedela točno, kaj bo delala v življenju, in kot je omenila, »po gimnaziji lahko delam kjerkoli«, kar so ji povedali v osnovni šoli. Pravi, da ni povpraševanja po njeni izobrazbi v Obalno-kraški regiji, saj nima nobenega poklica.

Z 2. vprašanjem smo želeli izvedeti, ker so aktivni iskalci zaposlitve, v kateri regiji je najbolj iskana njihova izobrazba, njihov poklic. Brezposelne osebe so povedale, da je največje povpraševanje v Osrednjeslovenski regiji, tako zaradi njene velikosti kot centralizacije, vendar je težje dobiti zaposlitev v tisti regiji, saj se prijavijo kandidati iz cele Slovenije. Dodajo, da je največje povpraševanje po njihovem poklicu v tujini, predvsem v Nemčiji, Avstriji in na Bližnjem vzhodu.

Pri 3. vprašanju je bil namen izvedeti, kakšne so možnosti za zaposlitev v Obalno-kraški regiji. Brezposelni so povedali, da možnosti vedno so, ampak zaradi majhnosti regije, kjer se »vsi poznajo z vsemi«, ne moreš dobiti zaposlitve brez zvez in poznanstev. Druga izpraševanka se strinja z danim odgovorom, vendar dodaja, da sploh ni zasledila prostega delovnega mesta za svojo izobrazbo.

Pri 4. vprašanju smo želeli izvedeti, kakšna je prilagodljivost mladih zahtevam trga, na primer odhod v tujino zaradi dela. Večina izprašanih brezposelnih oseb, bi se prilagodili potrebam trga dela, sicer zaradi denarja oziroma dobrega plačila. Dokler ena od izprašanih brezposelnih oseb ni prilagodljiva zahtevam trga dela ter želi dobiti službo v svojem domačem okolju.

Pri 5. vprašanju smo želeli izvedeti, ali so mlade osebe pripravljene sprejeti zaposlitev, ki ni v njihovi stroki oziroma če njihova izobrazba ne ustreza delovnemu mestu. Odgovori so bili različni, in sicer prvi izpraševanec pravi, da išče zaposlitev v vseh strokah, za katere meni, da je kompetenten. Druga izpraševanka ne bi sprejela zaposlitve, ki ni v njeni stroki, ker meni, da se ni izobraževala toliko časa, da bi sprejela kar neko zaposlitev. Zelo jo zanima arhitektura in želi nadgrajevati svoje znanje, pridobljeno v izobraževalnem procesu. Tretja izpraševanka bi sprejela vsako službo, kot pravi, »nekje se mora začeti«.

Pri 6. vprašanju smo želeli izvedeti, ali zakonski stan vpliva na pridobitev zaposlitve, in dobila sem različne odgovore. Prvi izpraševanec ni imel slabih izkušenj s tem, medtem ko sta imeli drugi dve izpraševanki glede tega negativne izkušnje z delodajalci, in sicer ju skoraj na vsakem razgovoru vprašajo, ali bosta imele otroke v bližnji prihodnosti. Na začetku se jima je zdelo takšno vprašanje šokantno, ampak z izobraževalnimi programi na zavodu ter s časom sta se

naučili živeti s tem. Zavedata se, da je v večini primerov, ko nista bili med izbranimi kandidati, razlog nepravilen odgovor na to vprašanje. Tretja izpraševanka ima tudi sama majhnega otroka in verjame, da zaradi tega ne dobi zaposlitve.

*Čas:* Naslednja tri vprašanja se nanašajo na trajanje brezposelnosti ter časovna pričakovanja glede pridobitve zaposlitve.

Pri 7. vprašanju smo želeli izvedeti, koliko časa so brezposelni ter na kakšne načine iščejo zaposlitev. Prvi izpraševanec je brezposeln dlje časa, vendar je v evidenco brezposelnih oseb prijavljen pol leta. Zaposlitev išče na razne načine: prek mreženja, prek prijateljev in znancev, prek spletnih portalov iskalcev zaposlitve, z direktnim kontaktiranjem potencialnih delodajalcev in prek zavoda. Druga izpraševanka je dokaj podobno odgovorila na vprašanje, na kakšne načine iščete zaposlitev, kar pomeni, da so aktivni iskalci zaposlitve. Razlikuje se trajanje brezposelnosti, in sicer je brezposelna leto in pol, v evidenco brezposelnih oseb pa prijavljena eno leto. Tretja izpraševanka je brezposelna tri leta in išče zaposlitev prek znancev, spletnih portalov in zavoda.

Z 8. vprašanjem smo želeli izvedeti, v kolikšnem času pričakujejo zaposlitev. Pri odgovorih brezposelnih oseb, smo zaznali optimistično nastrojenost do pridobitve zaposlitve. Večina jih upa, da bodo dobili zaposlitev v roku pol leta do enega leta. Izjema je tretja izpraševanka, ki meni, da zaposlitve ni možno dobiti, če imaš majhnega otroka.

Pri 9. vprašanju smo želeli izvedeti, kakšno vrsto zaposlitve iščejo, ali bi jim ustrezala pogodba za določen čas. Brezposelne osebe so nam povedale, da jim ni pomembno, ali je za določen ali nedoločen čas, kot pravijo, »z ene točke se mora začeti«.

*Zavod:* Naslednja štiri vprašanja se nanašajo na vlogo zavoda pri iskanju zaposlitve, mnenje mladih o zavodu, njihova pričakovanja glede zavoda ter učinkovitost ukrepov države.

Pri 10. in 11. vprašanju smo želeli izvedeti, ali so prijavljeni na zavod in kakšna je njegova vloga pri njihovem iskanju zaposlitve. Od brezposelnih oseb smo izvedli pozitivne kot negativne izkušnje z zavodom. O svojih negativnih izkušnjah so nam povedali prvi izpraševanec in druga izpraševanka. Pravijo, da svetovalci na zavodu niso učinkoviti ter se oba strinjata, da zavod nima nikakršne vloge pri iskanju zaposlitve, temveč je njegova vloga le vodenje evidence brezposelnih oseb. Edino prednost zavoda je pridobitev potrdila o brezposelnosti, s katerim se lahko uveljavlja osnovno in dodatno zavarovanje ter brezplačna članarina v knjižnici. Pozitivno izkušnjo nam je zaupala druga izpraševanka, kjer je pohvalila izobraževanja na zavodu. S pomočjo izobraževanj, ki se izvajajo na zavodu je pridobila večjo samozavest in pogum za samostojno podjetniško pot. Zaveda se, da ni lahko, ampak z znanjem, pridobljenim na raznih delavnicah na zavodu in pomoči, ki jih ponujajo svetovalci, upa na najboljši možni izid.

Pri 12. vprašanju smo želeli izvedeti, kako mladi gledajo na svetovalce in kako ocenjujejo njihovo pomoč mladim pri iskanju zaposlitve. Brezposelni so povedali, da so svetovalci vedno pripravljeni pomagati in so vedno na razpolago za kakšen nasvet. Vendar problem zaposlovanja ni v svetovalcih, temveč v samem trgu dela.

Z 13. vprašanjem smo želeli izvedeti, ali imajo izpraševanci slabe izkušnje s svetovalci zavoda. Prvi izpraševanec nam je povedal, da ni imel pričakovanj glede zavoda, kot pravi, »saj mi službe ne iščejo oni, ampak si jo sam«, ter zaradi tega nima slabih izkušenj. Druga izpraševanka do zdaj tudi ni imela nobenih slabih izkušenj, ima samo besede pohvale za njihov trud in voljo. Tretja izpraševanka, ima slabe izkušnje s svetovalci, o katerih ni hotela dosti govoriti. Povedala je, da so se večkrat grdo obnašali do nje in bili neprijazni, ampak pravi, da jih po eni strani razume, saj delajo z različnimi ljudmi.

Pri 14. vprašanju je bil namen ugotoviti, kako mladi gledajo na ukrepe države. Večina izprašanih brezposelnih je povedalo, da se jim ukrepi ne zdijo učinkoviti, na kar kažejo tudi javno dostopni podatki. Brezposelnost mladih je vse večja, država pa povečuje davke in na ta način obremenjuje gospodarstvo, zamrzuje zaposlovanje v javnem sektorju, kjer bi lahko delali mladi, znesek minimalne plače, plačilna nedisciplina itd. Glede subvencioniranja samozaposlenih pa država želi prikriti dejansko stanje, saj se tu dogaja dosti izkoriščanja. Ena od izpraševank ima drugačno mišljenje, in sicer meni, da ukrepi države pozitivno vplivajo na brezposelne ter da bi takšnih ukrepov moralo biti čim več.

*Izkušnje:* Preostalih šest vprašanj se nanaša na pomembnost delovnih izkušenj pri iskanju zaposlitve. Izvedeli bomo, ali je to eden od ključnih problemov pri iskanju zaposlitve.

Pri 15. vprašanju smo hoteli izvedeti, ali so iskalci prve zaposlitve. Prvi izpraševanec in druga izpraševanka sta prva iskalca zaposlitve. Razlikujeta so v tem, da je prvi izpraševanec delal prek študentskega servisa v svoji stroki, torej v gradbenem podjetju, medtem ko druga izpraševanka ni delala v svoji stroki. Tretja izpraševanka ni iskalka prve zaposlitve, saj je bila zaposlena eno leto in po preteku pogodbe ji te niso podaljšali.

Pri 16. in 17. vprašanju smo želeli izvedeti, ali so mladi brez formalnih izkušenj v podrejenem položaju glede na osebe z delovnimi izkušnjami. Večina izprašanih brezposelnih oseb se strinjata, da so mladi brez formalnih izkušenj v podrejenem položaju glede na ostale iskalce zaposlitve. Nadalje povedo, da je težko dobiti izkušnje v njihovih strokah, saj večina delodajalcev odklanja tudi brezplačno prakso. Na trgu dela se počutijo nekonkurenčni v primerjavi z osebami, ki imajo izkušnje, ker je v večini razpisov zasledil, da delodajalci iščejo osebo z najmanj dvema letoma delovnih izkušenj. Tretja izpraševanka je povedala, da ima izkušnje vendar ji ne pomagajo dosti. Kot pravi, v današnjem času so bolj pomembne zveze in poznanstva.

Z 18. vprašanjem smo želeli izvedeti, ali so imeli slabe izkušnje pri iskanju zaposlitve zaradi

pomanjkanja izkušenj. Brezposelni so povedali, da je večkrat prišlo do zavrnitvijo ko so prišli v ožji izbor kandidatov. Glede na ostale kandidate, ki so sprejeti na tisto delovno mesto in so imeli izkušnje, sklepajo da niso sprejeti zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj. Kot pravijo, imajo vse lastnosti, kot tisti izbrani kandidati razen delovnih izkušenj.

Pri 19. vprašanju smo želeli izvedeti, kako mladi ocenjujejo stanje na trgu dela v regiji ter kako bi to stanje izboljšali. Prvi izpraševanec ocenjuje, da so v primerjavi z ostalimi regijami v Sloveniji v Obalno-kraški regiji dobre možnosti zaposlitve, problem za domačine je konkurenca, ki pride iz drugih regij. Možnost izboljšav je veliko, vendar se politika ukvarja sama s sabo in ne skrbi za svoje državljane. Obalno-kraška regija bi se z odcepitvijo od ostalih regij oziroma države ter z uveljavitvijo določenih zakonov lahko zelo razvila, saj ima veliko potenciala. Z nižjo davčno stopnjo kot sosednje države, z legalizacijo določenih kulturnih rastlin, z ustanovitvijo javnih podjetij, ki bi se ukvarjala s predelavo naravnih bogastev, s spodbujanjem samozaposlitve, z znižanjem davkov ter omejevanjem študentskega dela, bi se stanje v Obalno-kraški regiji izboljšalo. Druga izpraševanka meni, da je stanje na trgu dela zelo slabo, saj stopnja brezposelnosti v Obalno-kraški regiji kot v Sloveniji vseskozi narašča. Na vprašanje, kako bi izboljšala to stanje, je rekla, da niti vlada ne pozna odgovora na to vprašanje, kar je najbolj žalostno. Dodaja, da se zelo malo gradi tako javnih kot zasebnih stavb in je posledično povpraševanje po arhitektih majhno, zato bi povečala gradnjo teh.

Pri 20. vprašanju je bil namen izvedeti, ali geografska lega vpliva na povečanje ali zmanjšanje zaposljivosti, ker je Obalno-kraška regija turistična lokacija. Prvi izpraševanec meni, da je celotna Slovenija turistično razvita ter geografska lega Obalno-kraške regije ne vpliva na povečanje zaposljivosti ali morebitno zmanjšanje. Vendar se strinja, da so možnosti turističnega dela povečane glede na ostale regije v Sloveniji. Druga izpraševanka meni, da vpliva, in sicer na področju turizma in z njim povezanih strok.

### **5.4.3 Primerjava in analiza odgovorov**

Na podlagi odgovorov, pridobljenih z intervjuji, lahko ugotovimo, da svetovalci in brezposelne mlade osebe različno gledajo na problematiko zaposlovanja. Svetovalci vidijo pozitivne strani problema, medtem ko mladi večinoma iščejo tisto najslabšo plat. Svetovalci zaradi dolgoletnih izkušenj z brezposelnimi osebami odgovarjajo na vsa vprašanja dokaj enako, medtem ko mladi brezposelni na isto vprašanje odgovorijo vsak drugače. V nadaljevanju diplomske naloge bomo pogledali razlike med nekaterimi odgovori brezposelni oseb in svetovalcev na isto vprašanje.

Ko pogledamo odgovore na vprašanje, ki je bilo postavljeno svetovalcem in podobno brezposelnim osebam, *ali so mladi iskalci zaposlitve prilagodljivi glede selitve v drugo regijo ali državo zaradi zaposlitve*, so vidne razlike. Brezposelni so povedali, da bi šli v tujino vendar zaradi denarja (dobrega plačila), drugače ne bi zapustili države. Svetovalci so

povedali, da je najmanj mobilnosti v Obalno-kraški regiji ter zaradi straha si ne upajo začeti novega življenja v drugih razmerah in drugi državi.

Na vprašanje, *ali so mladi iskalci zaposlitve pripravljeni sprejeti delovno mesto, ki ni v njihovi stroki*, so brezposelne osebe v večini odgovorile negativno oziroma nebi sprejele zaposlitev, ki ni v njihovi stroki. Svetovalci so rekli, da so nekateri mladi pripravljeni, nekaterim pa je pod častjo, da sprejmejo zaposlitev, za katero se niso izobraževali.

*Ali ima zakonski stan in stanje v družini vpliv na pridobitev zaposlitve?* Na to vprašanje so brezposelne osebe v večini odgovorile, da niso imele teh negativnih izkušenj od delodajalca, medtem ko se je ena brezposelna oseba že srečala s to negativno izkušnjo. Svetovalci so odgovorili, da po zakonu delodajalci na razgovoru ne bi smeli postaviti tega vprašanja, vendar so izjeme. Zaradi razmer na trgu se tudi to dogaja, čeprav se ukvarjajo s tem, da naučijo brezposelne mlade osebe, kako naj odgovorijo na to vprašanje.

Zelo različne odgovore smo zasledili pri vprašanju, *kako ocenjujete ukrepe države, ali so uspešni in kako bi jih izboljšali*, kjer brezposelne osebe v večini negativno ocenjujejo ukrepe države, medtem ko je ocena svetovalcev pozitivna. Idej, kako izboljšati ukrepe države, smo od brezposelnih dobili kar nekaj. Nekateri od njih so za spodbujanje samozaposlitev, znižanje davkov, ponovno zaposlovanje v javnem sektorju, reševanje problema plačilne nediscipline itd. Svetovalci bi samo zmanjšali birokracijo, saj menijo, da vsak ukrep prav pride.

*Ali menite, da so mlade osebe z delovnimi izkušnjami, pridobljenimi s študentskim delom, pripravništvom ali prostovoljnim delom, v prednosti glede na brezposelne osebe brez kakršnihkoli izkušenj?* Oziroma: *Ali menite, da so iskalci prve zaposlitve v podrejenem položaju, ker nimajo izkušenj?* Na to vprašanje so brezposelne osebe odgovorile, da so zelo pomembne izkušnje in vsekakor prej dobijo zaposlitev osebe z izkušnjami kot osebe brez izkušenj. Čeprav so v današnjem času bolj pomembne kompetence, priporočila, veze in poznanstva. Svetovalci so enotni pri odgovoru, da vsaka izkušnja šteje in da se premalo mladih to zaveda.

Pri vprašanju, *kako bi ocenili trenutno stanje na trgu dela v regiji, kako bi to lahko še izboljšali*, so brezposelne osebe odgovorile negativno, medtem ko svetovalci iščejo pozitivne izhodiščne točke. Brezposelne osebe menijo, da je slabo stanje na trgu dela v regiji, ampak bi ga lahko izboljšali s skupnimi močmi, predvsem s sodelovanjem politikov. Nekatere od izboljšav so odcepitev Obalno-kraške regije od Slovenije, legalizacija določenih kulturnih rastlin, nižja davčna stopnja. Svetovalci menijo, da stanje na trgu dela ni najboljše, ampak v primerjavi z drugimi regijami je Obalno-kraška v vrhu. Zato bi oni izboljšali delovanje izobraževalnega sistema, in sicer bi ustvarili več poklicnih šol in na ta način bi mladi dobili zaposlitev in bi se zapolnila delovna mesta, ki so odprta že dolgo časa.

## 5.5 Predlogi za povečanje zaposljivosti mladih

V tretjem poglavju smo se seznanili z ukrepi države, ki služijo povečanju zaposljivosti mladih. Poleg teh ukrepov bomo v nadaljevanju pogledali še nekaj dodatnih ukrepov za povečanje zaposljivosti mladih. Do predlogov smo prišli s pomočjo teorije obravnavane problematike ter opravljenih intervjujev z brezposelnimi mladimi osebami in svetovalci.

Z intervjuji s svetovalci smo prišli do zaključka, da je na trgu dela prisotno neskladje med povpraševanjem in ponudbo kadrov. Do tega pride zaradi vpisov mladih na družboslovne fakultete in ne v druge panoge, v katerih je pomanjkanje kadrov na trgu dela. Mladi se odločajo za nekatere univerzalne izobraževalne programe, kot je gimnazija, zaradi tega, ker ne vedo, kakšen poklic je pravi zanj. Na ta način odpravijo možnost poklicnega izobraževanja in s tem izberejo težjo pot do zaposlitve, saj so zdaj najbolj iskane osebe s poklicno izobrazbo. Spodbujanje glede poklicnega izobraževanja je sicer prisotno, saj je to eden od vladnih ukrepov – spodbujanje deficitarnih poklicev. Državni zbor RS je sprejel nov Zakon o štipendiranju, ki se je začel uporabljati s 1. 1. 2014. Ureja štipendije za dijake in študente, z njim se želi povečati zaposljivost mladih. Prek štipendij poskuša država mlade povabiti k vpisu v izobraževalne programe, za katere ni veliko zanimanja, vendar so iskani na trgu dela.

Razmere na trgu dela bi bilo veliko boljše, če bi izobraževalne ustanove bolj sodelovale z ZRSZ. S sodelovanjem mislimo predvsem na sledenje spremembam in potrebam na trgu dela, saj je največ ponujenih izobraževalnih programov, ki so najmanj iskani na trgu dela. Na ta način, da bi sledili spremembam, bi ugotovili, kateri poklici so najbolj iskani, in dali več poudarka na tiste izobraževalne programe. Poleg tega, ko pride do povpraševanja poklica, za katerega nimajo odprtega izobraževalnega programa, bi ga lahko ustvarili. Na primer, trenutno (eno leto) je najbolj iskan poklic v Obalno-kraški regiji orodjar, vendar svetovalci na ZRSZ nimajo nikogar, saj ni izobraževalnega programa za ta poklic. Programe na fakultetah bi morali uskladiti s potrebami trga dela ter omejiti vpis, da ne pride do prevelikega števila vpisanih v enih panogah na eni strani in premalo vpisanih v drugih panogah na drugi strani.

Povečanje sodelovanja podjetij z univerzami je še en predlog, ki bi lahko izboljšal položaj mladih na trgu dela. Velikokrat se zgodi, da mlade osebe ne dobijo zaposlitve zaradi pomanjkanja izkušenj, nihče se ne sprašuje, zakaj pride do tega. Če bi univerze in podjetja med seboj sodelovali prek obvezne prakse, bi vsak študent dobil nekaj izkušenj. Poleg teorije, ki jo študentje dobijo, bi imeli možnost pridobitve praktičnega znanja ter lažje pridobitve zaposlitve.

Vpeljava podjetništva kot obveznega predmeta v osnovnih šolah bi zelo doprinesla k razvoju podjetniškega razmišljanja pri mladih. Na ta način bi bilo več samoiniciativnih vstopov na trg dela. Večina mladih ima dobro idejo, vendar samo to ni dovolj, treba je znati tudi to, kako izpeljati idejo, kako razmišljati. To pomeni, da bi spodbujali kreativnost in inovativnost pri mladih, kar je v današnjem času ključ do uspeha.

Omejitev študentskega dela je še en od predlogov, ki bi doprinesel k povečanju zaposljivosti mladih. Treba bi bilo omejiti čas delanja študentov oziroma zakonsko določiti, koliko ur lahko naredi študent v enem tednu. Zaradi študentov mladi brezposelni ljudje ne dobijo zaposlitve. Poleg tega bi bilo treba omejiti čas opravljanja študija, ker večina študentov zaradi dela prek študentskega servisa zapostavi študij in se izobražuje več let za samo eno stopnjo izobrazbe. Študentje, ko začnejo delati prek študentskega servisa, ne gledajo v prihodnost, vidijo samo denar, ki ga dobijo. Če bi pravočasno končali študij, bi se zaposlili in bi imeli nekaj let delovne dobe ter izkušenj.

Kot smo slišali od enega izpraševanca, bi se z nižjo davčno stopnjo odprlo več podjetij in s tem bi bilo več prostih delovnih mest, posledično pa več možnosti za uspeh v okolju.

Kot zadnji predlog bomo predstavili uvedbo mentorstva starejših, kjer bi bile osebe pol leta, preden gredo v pokoj, mentor mladi osebi, ki jo bo nadomestila. Na ta način bi mlada oseba dobila širše znanje s tega področja in bi samostojno opravljala svoje delo.



## 6 SKLEP

Brezposelnost se zaradi gospodarske krize povečuje in predstavlja problem tako za posameznika kot za družbo. Zaradi gospodarske krize prihaja do zmanjšanja BDP-ja in zmanjšanja konkurenčnosti. Če ni konkurenčnosti, ne moremo pričakovati gospodarske rasti in razvoja podjetij. Sicer se je stanje na trgu dela malo izboljšalo, saj smo v uvodu ugotovili rahlo povečanje gospodarske rasti v zadnjih dveh letih. Če podjetja ne napredujejo ali gredo v stečaj, prihaja do zmanjšanja delovnih mest namesto njihovega povečevanja. Iz tega lahko zaključimo, da sistem deluje v medsebojni odvisnosti, in če en element ne deluje pravilno, pride do začaranega kroga brezposelnosti.

V začaranem krogu brezposelnosti so se med ostalimi znašle tudi mlade osebe. Mladi so ena od najbolj brezposelnih kategorij v državi. Največja brezposelnost je med mladimi, starimi od 15 do 29 let. V teoretičnem delu smo ugotovili, da je takšno stanje brezposelnosti mladih predvsem zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, brez katerih delodajalci ne morejo prepoznati delovnih navad ter osebne značilnosti mlade osebe. Najbolj problematična je dolgotrajna brezposelnost, ki s časom zmanjšuje konkurenčnost ter delovno zmožnost mlade osebe. Negativno vpliva na psihično stanje osebe, saj prihaja do depresije, naslednja faza pa je prenehanje iskanja zaposlitve, saj se navadi na brezposelnost. Poleg tega so mladi večinoma podvrženi fleksibilnim zaposlitvam, in sicer zaposlitvam za določen čas, kar pri njih ustvarja negotovost in strah pred izgubo službe. Država pomaga z ukrepi APZ, ki so namenjeni mladim iskalcem zaposlitve, prek svetovalcev na ZRSZ ponuja tudi svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, izobraževanje in usposabljanje, pomaga pa tudi s spodbujanjem samozaposlovanja.

V empiričnem delu smo pogledali in analizirali trenutno stanje na trgu dela s pomočjo podatkov, objavljenih na SURS, ter analizirali intervjuje, ki so bili opravljeni s svetovalci in z brezposelnimi osebami. Na podlagi pridobljenih podatkov s statističnimi analizami lahko izpostavimo dejstvo, da je v Obalno-kraški regiji problematična brezposelnost mladih, ampak glede na ostale regije je stopnja brezposelnosti dokaj majhna. V poglavju 4.4 smo primerjali brezposelnost mladih Obalno-kraške regije z brezposelnostjo mladih v ostalih regijah v Sloveniji in smo ugotovili, da sodi Obalno-kraška regija med regije z najnižjo stopnjo brezposelnosti mladih. Najmanjšo stopnjo brezposelnosti mladih ima Gorenjska in od nje odstopamo za 2,7 odstotne točke, medtem ko je najneugodnejša regija v Sloveniji Zasavska, ki od nas odstopa za 13,7 odstotne točke.

Z intervjuji s svetovalci smo izvedeli, da je poleg delovnih izkušenj neustrezna izobrazba ena od glavnih krivcev za takšno stanje na trgu dela. Zaradi neustrezne izobrazbe se ustvarja neskladje med povpraševanjem in ponudbo kadrov. Najbolj iskani poklici niti ne obstajajo v šolskih programih, kar pripelje do takšnega stanja v regiji. Prostih delovnih mest je dosti, vendar ni poklicnih kadrov tehničnih smeri, za katere se večina mladih ne odloča. Večina mladih je višjeizobraženih, trenutno pa povpraševanja po tej delovni sili ni. Svetovalci so

opazili, da mlade osebe napišejo eno ponudbo za delo in jo posredujejo več delodajalcem. Ne sledijo njihovim zahtevam, saj bi jim ponudbe morali prilagajati, sicer te niso konkurenčne. Mlade osebe ne znajo vsega svojega znanja predstaviti delodajalcem, predvsem ne tisti, ki nimajo nobenih izkušenj. Mlade osebe z neformalnimi izkušnjami so toliko bolj izkušene pri predstavitvi delodajalcem.

Če želijo mladi izboljšati svoje stanje na trgu dela, morajo izkoristiti možnost dela prek študentskih servisov. Svetovalci menijo, da bi bilo treba študentsko delo omejiti, saj ni mišljeno, da študent dela vseskozi, ampak občasno, da izpopolni znanje, pridobljeno s teorijo. Najboljše bi bilo, če bi oseba opravljala delo prek študentskega servisa, ki je v njeni stroki, saj bi delodajalci bolj priznali neformalne izkušnje. Preden gre posameznik na razgovor za zaposlitev, se mora pozanimati o podjetju in o delodajalcu, s katerim bo v delovnem razmerju. Živimo v času tehnologij in informacij, kar moramo izkoristiti, da ne bi prišlo do neugodnih dogodkov, kot so plačilna nedisciplina, stečaj podjetja itd.

Da bi se izboljšalo stanje na trgu dela, bi morala biti boljša povezava med podjetji in šolstvom ter med ZRSZ in šolstvom. Na ta način bi se spremljale spremembe in potrebe na trgu dela ter posledično izboljšale razmere. Mlade osebe bi bilo treba vpeljati v svet podjetništva že od majhnega, saj bi tako postopoma razvijale kreativnost in inovativnost.

Mladi imajo določene prednosti, saj so v današnjem času seznanjeni z dogajanjem na trgu dela. Zaradi razpoložljivosti informacij imajo ogromno idej, ki jih ne morejo realizirati zaradi pomanjkanja kapitala. Zato bi morali čim več vlagati v mlade in jih spodbujati, saj »na mladih svet stoji«.

## LITERATURA

- Avsec, T., V. Čuček, S. Mlakar, A. Molka in T. Ravnikar. 2007. *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac, d. o. o.
- Bagon, J., K. Gorišek, I. Kejžar, E. Kondrad, S. Možina, M. Terpin in M. Tivadar. 1991. *Poti do dela in zaposlitve*. Ljubljana: Panta Rhei.
- Belčič, F. 1998. *Kašne kadre iščejo delodajalci?* V *17. posvetovanje organizatorjev dela izzivi managementa*, ur. G. Vukovič, 621–626. Kranj: Moderna organizacija.
- Bubnov-Škoberne, A. 1997. *Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Cvilak, L., S. Junc, N. Lah in M. Strahinić. 2014. *Mladi, zaposljivost in zdravje*. V *Zbornik znanstveno-raziskovalnih prispevkov*, ur. N. Knez, P. Petrič in T. Totič, 1–15. Maribor: Filozofska fakulteta.
- Drobnič, R. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri*. Ljubljana: Planet GV.
- Harrison, R. 1976. *The demoralizing effect of prolonged unemployment*. Kraj: Department of Education Gazette.
- Hillage, J. in E. Pollard. 1998. *Employability*. [Http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=emplblty](http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=emplblty) (5. 6. 2015).
- Hrovatin, N. 2000. *Uvod v gospodarstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Kerec, A., V. Okorn, J. Arko, M. Hostnik, A. Gorše, S. Pirher, M. Šepec, D. Verša in D. Lesnjak. 2003. *Zaposlovanje*. Gradivo za strokovne izpite – Zavod za zaposlovanje. Ljubljana: Set, d. d.
- Kramberger, A. in S. Pavlin. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kunst, B. 2012. *Umetnost v času projektov*. [Http://www.delo.si/kultura/oder/bojana-kunst-umetnost-v-casu-projektov.html](http://www.delo.si/kultura/oder/bojana-kunst-umetnost-v-casu-projektov.html) (29. 5. 2015).
- Ljeljak, M. 2014. *S praktičnim usposabljanjem do izkušenj*. [Http://ssum.um.si/2015/03/s-prakticnim-usposabljanjem-do-izkusenj/](http://ssum.um.si/2015/03/s-prakticnim-usposabljanjem-do-izkusenj/) (29. 5. 2015).
- Manzin, A. 2014. *Analiza izvajanja regijske študentske šeme Južne Primorske*. [Http://www.rrc-kp.si/images/stories/dokumenti/pdf/Analiza\\_izvajanja\\_R%C5%A0S\\_2014.pdf](http://www.rrc-kp.si/images/stories/dokumenti/pdf/Analiza_izvajanja_R%C5%A0S_2014.pdf) (10. 6. 2015).
- Mayer, D. A. 2010. *The everything economics book: From theory to practice, your complete guide to understanding economics today*. Avon: Adams Media.
- Mežnar, D. 2006. Spodbujanje mobilnosti trga delovne sile s fleksibilnim zaposlovanjem. *Pravna praksa* 25 (48): 6–8.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2015a. *Občasno in začasno delo dijakov in študentov po 1. 2. 2015*. 2015b. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zacasno\\_in\\_obcasno\\_delo\\_dijakov\\_in\\_studentov\\_po\\_1\\_2\\_2015/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov_po_1_2_2015/) (1. 5. 2015).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2015b. *Katalog ukrepov APZ*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/katalog\\_ukrepov\\_apz\\_arhiv/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/katalog_ukrepov_apz_arhiv/) (8. 7. 2015).
- Pižorn, K. 2009. *Dodatni tuji jeziki v otroštvu*. [Http://www.zrss.si/projektiess/skladisce/](http://www.zrss.si/projektiess/skladisce/)

sporazumevanje\_v\_tujih\_jezikih/tuj%20jezik%20v%20prvem%20triletju/Strokovni%20%C4%8Dlanki%20in%20prevodi/dodatni%20tuj%20jeziki%20v%20otro%C5%A1tvu%20%28eval.studija%29\_%20pizorn.pdf (12. 7. 2015).

Prožna mladina. 2014. *Zaposlitev za določen čas*. [Http://www.proznamladina.si/zaposlitev-za-dolocen-cas](http://www.proznamladina.si/zaposlitev-za-dolocen-cas) (28. 5. 2015).

Slavič, C. 2006. *Delovne izkušnje kot dejavnih zaposlitvenih možnosti*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.

Svetilk, I. in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika. V *Politika zaposlovanja*, ur. I. Svetilk, 174–198. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trbanc, M. in D., Verša. 2002. *Zaposlovanje mladih*. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–368. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Urbas, J., T. Gerkišič, M. Pozvek, F. Belčič, J. Zorec, L. Hanžič, L. Turel, T. Koren in, H. Klančar. 2003. *Gradivo za strokovne izpite – Zavod RS za zaposlovanje*. Set, d. d.

Vodovnik, Z. 2014. *Pravni temelji delovnih in socialnih razmerij*. Ljubljana: IUS Software, GV Založba.

Zaletel, A. 2006. *Kako uspešno iskati zaposlitev*. Ljubljana: Moje delo, d. d. o.

ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2014. *Strokovna izhodišča za leto 2015*. [Http://www.ess.gov.si/\\_files/6551/strokovna\\_izhodišca\\_za\\_leto\\_2015.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/6551/strokovna_izhodišca_za_leto_2015.pdf) (12. 6. 2015).

ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2015. *Statut ZRSZ*. [Http://www.ess.gov.si/\\_files/251/statut\\_zrsz.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/251/statut_zrsz.pdf) (15. 6. 2015).

## VIRI

Obligacijski zakonik (OZ). *Uradni list RS*, št. 97/2007, 21/2013.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 139/2006.

SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2014. *Selitveno gibanje prebivalstva v Sloveniji (letno, po občinah)*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2015. *Delovno aktivno prebivalstvo, registrirano brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=070\\_0990S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/05\\_akt\\_preb\\_po\\_regis\\_virih/01\\_07009\\_aktivno\\_preb\\_mesecno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=070_0990S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2) (12. 7. 2015).

UMAR (Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj). 2015. *Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2015*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD). *Uradni list RS*, št. 65/2009.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002.

Zakon o javnih uslužbencev (ZJU). *Uradni list RS*, št. 63/2007.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno (ZPDZC). *Uradni list RS*, št. 12/2007.

Zakon o urejanju trga dela (ZuTD). *Uradni list RS*, št. 80/2010, 21/2013.

Zakonu o pravdnem postopku (ZPP-UPB3). *Uradni list RS*, št. 73/2007.

Zakonu o štipendiranju (ZŠtip-1). *Uradni list RS*, št. 59/2007.



## **PRILOGE**

Priloga 1      Vprašalnik za intervju





## Vprašalnik za intervju

### Vprašalnik za brezposelne osebe:

- Kakšno šolo ste končali in kolikšno je povpraševanje po vašem poklicu v Obalno-kraški regiji?
- Ali je povpraševanje po vašem poklicu večje v drugih regijah kot v Obalno-kraški regiji? Če da, v katerih regijah je večje povpraševanje?
- Kakšne so možnosti za pridobitev zaposlitve v regiji?
- Ali bi se prilagodili zahtevam trga dela, npr. če bi dobili službo v tujini, ali bi odšli tja; zakaj da in zakaj ne?
- V primeru, da ne najdete zaposlitve v svoji stroki, ali iščete zaposlitev v drugih strokah, kjer je več povpraševanja?
- Ali imata zakonski stan in stanje v družini vpliv na pridobitev zaposlitve?
- Koliko časa ste brezposelni in na kakšne načine iščete zaposlitev?
- V kolikšnem času pričakujete, da boste dobili zaposlitev?
- Ali iščete zaposlitev za določen čas?
- Ali ste prijavljeni na ZRSZ in kakšna je njegova vloga pri vašem iskanju zaposlitve?
- Kako ocenjujete svetovalce na ZRSZ in kako bi jih opisali?
- Ali se vam zdi, da so svetovalci pripravljeni pomagati in svetovati pri iskanju zaposlitve?
- Imate slabe ali dobre izkušnje z zavodom?
- Kakšni se vam zdijo ukrepi države, kot npr. aktivna politika zaposlovanja, subvencioniranje, javna dela itd., ki se izvajajo prek zavoda?
- Ali ste že bili v delovnem razmerju ali ste iskalec prve zaposlitve?
- Ali menite, da so iskanci prve zaposlitve v podrejenem položaju, ker nimajo izkušenj?
- Ali menite, da so izkušnje pomembne za pridobitev zaposlitve. Zakaj?
- Ali ste bili kdaj na razgovoru za zaposlitev ali v ožjem izboru in vas niso izbrali zaradi pomanjkanja izkušenj?
- Kako bi ocenili trenutno stanje na trgu dela v regiji, kako bi to lahko še izboljšali?
- Ali menite, da geografska lega lahko vpliva na povečanje zaposljivosti glede na to, da je Obalno-kraška regija turistična lokacija?

### Vprašalnik za svetovalce ZRSZ:

- Kakšen je trend visoko- in nizkoizobraženih mladih ljudi, kateri prej dobijo zaposlitev?
- Ali imajo mladi, ki končajo šolanje, enake sposobnosti (vmesne ter zahtevne kvalifikacije) kot tiste osebe, ki iščejo drugo zaposlitev?
- Ali delodajalci večinoma bolj zaupajo osebam, ki iščejo drugo zaposlitev?
- Kateri so trenutno najbolj iskani poklici v regiji? Kateri pa so manj iskani?
- Ali se največ mladih oseb zaposli ravno v najbolj iskanih poklicih ali v kakšnih drugih poklicih?

## *Priloga 1*

- Kako ocenjujete angažiranost mladih iskalcev zaposlitve na trgu dela?
- Ali se mladi zavedajo svojih sposobnosti in ali so ta zavedanja precenjena ali podcenjena?
- Ali so mladi seznanjeni s tem, kako iskati zaposlitev?
- Ali mladi vedo, katera delovna mesta so najbolj primerna za njih?
- Ali so mladi iskalci zaposlitve pripravljeni sprejeti delovno mesto, kjer se zahteva nižja stopnja izobrazbe (npr. osebe z doktoratom sprejmejo delovno mesto, za katerega se zahteva visokošolska izobrazba)?
- Ali so mladi iskalci zaposlitve pripravljeni sprejeti delovno mesto, ki ni v njihovi stroki?
- Ali so mladi iskalci zaposlitve prilagodljivi glede selitve v drugo regijo zaradi zaposlitve (npr. v Ljubljano, glede na to, da je večje mesto in je več priložnosti)?
- Ali poznate kakšen primer, ko so mladi odšli delat v tujino in bili tam uspešni, ter kakšen primer, da so se vrnil brez pričakovanega uspeha?
- Koliko štejejo delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom, pripravništvom ali prostovoljnim delom oziroma ali jih delodajalci priznajo za delovne izkušnje?
- Ali menite, da so mlade osebe z delovnimi izkušnjami, pridobljenimi s študentskim delom, pripravništvom ali prostovoljnim delom, v prednosti glede na brezposelne osebe brez kakršnihkoli izkušenj?
- Ali delodajalci včasih zahtevajo preveč od iskalcev zaposlitve, ali iskalci zaposlitve niso pripravljeni in niso zainteresirani?
- Ali znajo mlade osebe napisati dober življenjepis in koliko je pomemben pri izbiri kandidata?
- Ali se mladi znajo pripraviti na razgovor za službo, kje delajo največ napak?
- Ali zakonski stan vpliva na pridobitev zaposlitve?
- Ali menite, da zaradi zvez in poznanstev mladi dobijo prej zaposlitev in zaradi tega ostali mladi ne dobijo priložnosti?
- Kateri dejavniki po vašem mnenju vplivajo na takšno brezposelnost v državi?
- Kako ocenjujete ukrepe države, ali so uspešni in kako bi jih izboljšali?
- Ali menite, da v večini primerov študentje podaljšujejo študij, da bi imeli začasno zaposlitev?
- Ali menite, da bi ukinitve ali omejitve študentskega dela izboljšala položaj mladih brezposelnih oseb?
- Ali so mladi pripravljeni za samostojno podjetniško pot?