

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tina Šuštaršič

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

MLADIM PRIJAZNO PODJETJE: MIT ALI REALNOST

Diplomsko delo

Ljubljana 2008

Zahvalila bi se mentorici red. prof. dr. Nevenki Černigoj Sadar za vso pomoč in nasvete pri pisanju.

Hvala tudi vsem bližnjim za pomoč, podporo in potrpežljivost.

*Tina Šuštaršič
Ljubljana, 2008*



IZJAVA O AVTORSTVU diplomskega dela

Spodaj podpisani/-a TINA ŠUŠTARŠIČ, z vpisno številko 21018441,
rojen/-a 27.2.1984 v kraju LJUBLJANA, sem avtor/-ica diplomskega dela z naslovom:
MLADIN PRINAŽNO PODJETJE: MIT ALI REALNOST

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo diplomsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo diplomskega dela v zbirki »Dela FDV«;
- je diplomsko delo lektorirano in urejeno skladno s fakultetnim Pravilnikom o diplomskem delu.

V Ljubljani, dne 4.6.2008

Podpis avtorja/-ice: Šuštaršič

Mladim prijazno podjetje: mit ali realnost

Naloga obravnava odnos podjetij do mladih. V teoretičnem delu je predstavljen pregled situacij, s katerimi se mladi soočajo pred dejanskim vstopom na trg delovne sile. Poudarek je na pregledu teorij in študij prehoda mladih na trg delovne sile ter na družbeni odgovornosti podjetij. V empiričnem delu pa so predstavljeni rezultati pregleda podatkov 50 podjetij – 25 srednje velikih in 25 velikih podjetij, dostopnih na njihovih spletnih straneh in v letnih poročilih. V analizi podjetij so upoštevani naslednji kriteriji: mladi, omenjeni kot posebna kategorija zaposlenih, mentorstvo novozaposlenih, interno in eksterno izobraževanje, s katerim podjetja skrbijo za stalen razvoj in izobraževanje zaposlenih, skupinsko oziroma timsko delo, dobro delovno okolje in karierne možnosti. Rezultati so pokazali, da se večja podjetja bolj zavedajo pomena mladih in jim posvečajo večjo pozornost v primerjavi s srednje velikimi podjetji.

Ključne besede: trg delovne sile, mladi, prehod mladih na trg delovne sile, izobraževanje, družbena odgovornost podjetij.

Youth-friendly enterprise: myth or reality

This dissertation deals with companies' attitude to young people. The theoretical part discusses situations with which the youth deals before entering the labour market, whereby special emphasis is placed on the theories of young people's transition to the labour market and companies' social responsibility. The empirical part includes a review of 25 medium size and 25 large size companies, focusing on data accessible on their web pages and in annual reports. Our analysis was based on the following criteria: the youth as a special group of employees, mentoring offered to new employees, continuous development and education of employees via internal and external courses/training, emphasis placed on team work, good working conditions and career opportunities. The results have indicated that large companies pay more attention to young people and are more aware of their contribution to the organization as a whole as compared to medium sized companies.

Key terms: labour market, young people, transition of young people to the labour market, education, corporate social responsibility.

KAZALO

1. UVOD	6
2. TEORETIČNI DEL	8
2.1 Trg delovne sile in človeški viri	8
2.1.1 Povečanje prožnosti (fleksibilizacija).....	10
2.2 Mladi na trgu delovne sile	11
2.2.1 Položaj in prehod mladih na trgu delovne sile.....	11
2.2.2 Značilnosti in vrednote mladih.....	16
2.2.3 Brezposelnost mladih.....	18
2.2.4 Delo preko študentskega servisa.....	21
2.2.5 Štipendiranje.....	23
2.3 Izobraževanje	24
2.3.1 Izobraževanje in uposabljanje z vidika delodajalcev.....	27
2.3.2 Izobraževalna politika države.....	28
2.4 Podjetja danes – družbena odgovornost podjetij	29
2.5 Razvojno partnerstvo – mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje	32
3. EMPIRIČNI DEL	35
3.1 Opredelitev problema in hipoteze	35
3.2 Metodološki pristop	36
3.2.1 Potek zbiranja podatkov.....	36
3.3 Rezultati	37
3.3.1 Razlike med srednjimi in velikimi podjetji.....	38
3.3.2 Razlikovanje glede na sektor, panogo oziroma dejavnost.....	42
3.4 Primerjava podatkov s podjetji, ki so že prejela certifikat družini prijazno podjetje	43
4. SKLEP	45
5. LITERATURA	48
5.1 Publikacije	48
5.2 Elektronski viri	51
PRILOGA A: Seznam podjetij	53
 SEZNAM TABEL IN GRAFOV	
Tabela 2.1: Registrirana brezposelnost mladih v obdobju 2000-2007.....	19
Graf 2.1: Registrirana brezposelnost mladih v obdobju 2000-2007.....	20
Tabela 3.1: Razlike med podjetji glede na posamezne kriterije.....	38
Graf 3.1: Rezultati pregleda podatkov.....	39
Tabela 3.2: Podjetja glede na dejavnost.....	42
Tabela 3.3: Rezultati primerjave podatkov s podjetji, ki so že prejela certifikat družini prijazno podjetje.....	43

1. UVOD

Mladi se po končanem šolanju soočamo s prehodom na trg delovne sile. Ta prehod mnogi avtorji opisujejo kot enega izmed najtežjih prehodov v posameznikovem življenju. Pri tem igrajo pomembno vlogo podjetja/organizacije, ki postavljajo kriterije. S podjetji se srečujemo že pred dejanskim vstopom na trg delovne sile. Veliko študentov že med študijem dela preko študentskega servisa in si v okviru tega pridobiva določene izkušnje (ki žal kasneje pri iskanju zaposlitve v večini primerov niso relevantne in priznane) ter na ta način spoznava delovanje podjetij. Ena izmed poti, ki omogoča povezovanje s podjetji že med študijem, je tudi štipendiranje oziroma natančneje podeljevanje kadrovske štipendije, s katerimi si podjetja »vzgajajo« perspektiven kader. Kaj pa se zgodi, ko se mladi zaposlijo v nekem podjetju? Jih v podjetju zaradi mladosti, neizkušenosti in na drugi strani svežega znanja obravnavajo drugače? So torej podjetja prijazna do mladih ali pa mlade na nek način le izkoriščajo?

Ker je iskanje zaposlitve (predvsem prve zaposlitve po končanem šolanju) po navedbah mnogih mladih danes dokaj zahtevno, sem se odločila, da raziščem, zakaj prihaja do tega problema ter kakšno vlogo pri tem igrajo podjetja.

Podjetja se v današnjem času soočajo z veliki izzivi, kako se prilagoditi globalizaciji sveta in čedalje hitreje razvijajoči se tehnologiji ter hitrim spremembam. Mislim, da se morajo podjetja v okviru tega zavedati, da so človeški viri njihovo najpomembnejše premoženje ter da je njihovo učinkovito upravljanje ključ do uspeha. Kot pravijo mnogi, pa svet stoji na mladih. Kakšna so torej podjetja v odnosu do mladih?

Moje diplomsko delo obsega 2 dela: teoretičnega in empiričnega. V teoretičnem delu sem se osredotočila na pregled situacij, s katerimi se mladi soočajo pred dejanskim vstopom na trg delovne sile. Poudarek sem dala tudi na pregled teorij in študij prehoda mladih na trg delovne sile ter na družbeno odgovornost podjetij.

V empiričnem delu sem s pomočjo zbranih podatkov, ki sem jih dobila s pregledom letnih poročil podjetij ter njihovih predstavitev javnosti, želela ugotoviti, kakšen je odnos podjetij do mladih, oziroma, ali so le-ta prijazna do mladih. Zanima me predvsem, ali podjetja mladim omogočajo pogoje za delo ter osebni in poklicni razvoj, oziroma, kaj se dogaja z mladimi, ko so že zaposleni v nekem podjetju.

Zastavila sem naslednji hipotezi:

H1: Podjetja mladim niso prijazna tako z vidika oblik zaposlovanja kot možnosti za njihov osebni razvoj.

H2: Odnos podjetij do mladih je odvisen od velikosti podjetja in sektorja, v katerem podjetje deluje.

2. TEORETIČNI DEL

2.1 Trg delovne sile in človeški viri

V tem delu se bom osredotočila predvsem na pojma trg delovne sile in človeški viri. Kramberger in Pavlin (Kramberger in Pavlin 2007: 6) predstavita naslednjo opredelitev trga dela:

Zato trgi dela nasploh, še zlasti pa sodobni trgi dela, niso samo trgi enega izmed faktorjev produkcije, ampak so bili in so - in bodo, upamo ostali tudi vnaprej – v primerjavi z drugimi faktorji proizvodnje (delo-znanje, kapital, naravni viri) nekaj posebnega. So institucionalni pojav, ki ni sestavljen samo iz ponudbe in povpraševanja, ampak so v njem razvidne tudi širše vrednote.

Svetlik (2004) pravi, da so človeški viri temelj vseh sprememb. V današnjem svetu zaradi vse hitrejših sprememb postajajo človeški viri temeljni kazalec konkurenčnosti (Svetlik in Ilič 2004). Ali je torej od človeških virov odvisno preživetje organizacij? Menim, da imajo človeški viri v organizacijah vedno večji pomen. Upravljanje človeških virov temelji na dejstvu, da se morajo organizacije zavedati, da so človeški viri njihovo najpomembnejše premoženje ter da je njihovo učinkovito upravljanje ključno pri doseganju uspešnih rezultatov.

Slovenija po mednarodni raziskavi, ki so jo opravili na Centru za proučevanje organizacij in človeških virov, sodi v skupino centralnih in južnoevropskih držav (v to skupino poleg Slovenije spadajo še Italija, Portugalska, Avstrija, Nemčija in Češka), za katero je značilen model neintenzivnega upravljanja človeških virov – človeškim virom v organizacijah na področju teh držav se posveča majhna pozornost. Slovenske organizacije dajajo prednost tradicionalnim sredstvom upravljanja človeških virov (med katere sodijo tudi plače). Mednarodne raziskave tudi pravijo, da so slovenske organizacije na področju usposabljanja zaposlenih primerljive z ostalimi evropskimi državami, v slabšem položaju so le glede sredstev, ki jih namenjajo usposabljanju, ker je le-to pogosto rezultat izraženih potreb, ni pa razvojno naravnano (Trbanc in Kopač 2004).

Slovenske organizacije so usmerjene na notranji trg delovne sile, kar pomeni, da pri kadrovanju dajejo prednost lastnim kadrom in se le-te trudijo zadržati. Hkrati je zanje značilna tudi nizka

prožnost zaposlovanja, ki je izražena s fluktuacijo zaposlenih in z deležem zaposlenih, ki so podvrženi prostorski ali časovni fluktuaciji (glej Svetlik in Ilič 2004: 11).

Kakšne pa so organizacije v odnosu do zaposlenih? Po neprijaznosti do svojih zaposlenih slovenske organizacije odstopajo tako od držav EU kot tudi od drugih tranzicijskih držav. »Skupina, ki jo to še posebej prizadane, so mladi, kar bi lahko šteli kot »neslaven« prispevek slovenskih organizacij k načeti socialni in demografski reprodukciji (Svetlik in Ilič 2004: 11).«

Če se management morda zaveda strateške vloge človeških virov in posebej pomena izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, hkrati naivno pričakuje, da bodo delavci svoje znanje sprostili v delovnih procesih z uporabo nespremenjenih avtorskih in neparticipativnih metod vodenja ter ob poslabševanju delovnih razmer in socialne varnosti (Svetlik in Ilič 2004: 12).

Na področju odnosa organizacij do zaposlenih pa je pomemben tudi proces razvrščanja na delovna mesta.

Razvrščanje na delovna mesta (proces usklajevanja delavcev in delovnih mest) je odvisno od različnih dejavnikov, med katere spada tudi izobrazba. Pojasnjujejo ga različne teorije.

»Številni avtorji so prepričani, da trgi dela niso odprti in vsa delovna mesta niso ob enakem času dostopna vsakomur (Ivančič 1999: 45).«

V tem delu se želim osredotočiti na vlogo izobrazbe v teorijah alokacije na položaje na trgu dela. Pomembno se mi zdi izpostaviti teorijo človeškega kapitala, ki predpostavlja, da je individualna produktivnost odvisna od vlaganja v človeški kapital (Grenovetter v Ivančič 1999: 46). Izobrazbo pojmuje kot instrument, s katerim ljudje povečujejo svojo produktivnost. Iz tega sledi, da do sprememb v dosežkih na trgu delovne sile prihaja samo zaradi sprememb v individualni produktivnosti. Po predpostavkah teorije človeškega kapitala naj bi ljudje vlagali v izobraževanje do takrat, ko menijo, da bodo povračila večja od stroškov, ki so jih vložili (glej Ivančič, 1999).

V okviru predpostavk teorije človeškega kapitala je Thurow (Thurow v Ivančič 1999: 48) razvil model konkurence za delovna mesta (job competition model), ki pravi, da posamezniki tekmujejo za zaposlitvene priložnosti na podlagi stroškov usposabljanja za opravljanje nekega dela. Kar se mi pri tem modelu zdi pomembno za diplomsko delo, je ključna predpostavka modela, ki pravi, da večine kognitivnih sposobnosti, ki so povezane z opravljanjem določenega dela, ni mogoče pridobiti pred zaposlitvijo kar pomeni, da te sposobnosti pridobiš šele pri dejanskem opravljanju določenega dela. Kot pravi Ivančičeva (Ivančič 1999: 48):

Po njegovi tezi trg dela ni samo trg, kjer prihaja do konkurence med obstoječimi kvalifikacijami, marveč tudi trg usposabljanja, kjer so med posameznike porazdeljene priložnosti za usposabljanje. Po Thurowu ta distribucija temelji na dveh nizih dejavnikov: na relativnem položaju posameznika v vrsti za zaposlitev (job queue) in na dejanski porazdelitvi zaposlitvenih priložnosti v gospodarstvu.

Teorija človeškega kapitala po besedah Ivančičeve ostaja vodilna tradicija v preučevanju ekonomike dela.

Alokacije na položaje na trgu dela pojasnjujejo tudi strukturalistični pristopi. Mednje prištevamo teorije segmentacije trga dela, med katere spadajo dualna teorija trga dela in teze o sektorski segmentaciji gospodarstva. Teorije segmentacije delijo trg dela na primarni in sekundarni trg. Za primarne trge so značilni visoka plača, relativno dobri pogoji dela, možnosti napredovanja in stabilna zaposlitev. Za sekundarni trg pa veljajo razmere, za katere so značilne nizke plače, neugodni pogoji dela, visoka fluktuacija in slabe možnosti napredovanja (Ivačič 1999).

2.1.1 Povečanje prožnosti (fleksibilizacija)

Danes smo v globalnem pomenu priča čedalje večji fleksibilizaciji trga delovne sile. V Sloveniji fleksibilizacija še ni tako uveljavljena, vendar Stanojevič, Rojec in Trbanc (2006) ugotavljajo, da je trg delovne sile v Sloveniji precej manj tog kot ponavadi deluje na prvi pogled (glej Trbanc 2007: 54).

Fleksibilizacija oziroma destandardizacija načinov zaposlovanja je posledica ekonomskih in družbenih sprememb. Omogočala naj bi hitrejšo sprejemanje in prilagajanje pogostim in hitrim spremembam. Vendar fleksibilne oblike zaposlovanja zaradi svojih značilnosti v družbi niso enakovredne standardnim oblikam zaposlovanja.

»Fleksibilizacija (povečanje prožnosti) trga delovne sile pomeni povečanje raznovrstnosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika. Najpogostejše oblike prožnega zaposlovanja so samozaposlitev, delo po pogodbi, delo za določen delovni čas in delo s skrajšanim delovnim časom (Svetlik in drugi 2002: 492).«

Fleksibilizacija ima različne učinke na različne dele populacije. Učinki se razlikujejo glede na starost, spol, izobrazbo in osebnostne značilnosti. Fleksibilnim oblikam zaposlovanja je še posebno izpostavljena starostna skupina 15-24 let – mladi. Mladi so najbolj podvrženi zaposlitvam za določen čas, kar pomeni, da tisti, ki na trg delovne sile šele vstopajo, sprejemajo manj varne oblike zaposlovanja, ker nimajo druge izbire (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2004: 255).

Pomembno se mi zdi omeniti tudi koncept »flexicurity«, ki pomeni zagotavljanje varne fleksibilnosti. Koncept se uveljavlja v nekaterih evropskih državah, predvsem v skandinavskih, in je vključen v evropske strategije zaposlovanja. Pojem »flexicurity« moramo razumeti v kontekstu povezave regulacij trga dela in socialnih pravic oziroma mehanizmov. V skandinavskih državah, kjer se ta koncept najbolj uveljavlja, so na tem področju ustvarili kombinacijo visoke fleksibilnosti trga dela in močnih socialnih mehanizmov za posameznega delavca. Ključen namen je zmanjšati posameznikovo negotovost (v socialnem kontekstu) in hkrati maksimizirati fleksibilnost zaposlovanja (glej Esping Andersen 1999: 122).

Ali torej fleksibilizacija posamezniku omogoča večje možnosti izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja? »Kritiki trdijo, da je fleksibilizacija pogosteje odgovor na potrebe delodajalcev (globalizacija, »konkurenčni imperativ«) kot želja ali celo zahteva delavcev (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2004: 231).« Nekateri ne kažejo navdušenosti nad fleksibilizacijo kot nečem boljšim. Bradleyeva opozarja na pretiran optimizem tistih, ki fleksibilizacijo obravnavajo kot nekaj boljšega oziroma kot način, ki zaposlenim omogoča večjo osebno svobodo in možnosti izbire (Bradley in drugi v Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2004).

2.2 Mladi na trgu delovne sile

2.2.1 Položaj in prehod mladih na trgu delovne sile

Po obdobju šolanja (obveznega in nadaljnega) se mladi znajdejo pred novo življensko prelomnico – zaposlitvijo. Zaposlitev pomeni pogoj za neodvisnost oziroma osamosvojitvev, ta prehod pa je za mlade eden izmed najzahtevnejših in ključnih.

Mladi na trgu delovne sile so skupina, ki je v življenjskem obdobju oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja, v obdobju prehodov in vključevanja v različne vloge. Razpolagajo s svežim znanjem, primanjkuje jim delovnih izkušenj in imajo določen socio – kulturni kapital. Kot mladi na trgu delovne sile štejejo aktivne osebe stare od 15 do 24 let oziroma od 15 do 26 let (za registrirano brezposelne) (Svetlik in drugi 2002: 494).

Mladi so na trgu delovne sile depriviligirana skupina. Njihova glavna prednost ob vstopu na trg delovne sile je najnovejše znanje, ki so ga pridobili v teku šolanja, hkrati pa je njihovo znanje zaradi podaljševanja dobe šolanja vse bolj kompleksno. Današnji način življenja in hiter tempo sprememb mladim zagotavlja nekatere kompetence in spretnosti, ki jim zagotavljajo prednost pred drugimi skupinami na trgu dela (Trbanc in Verša 2002: 340).

Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati na določene delovne lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost pri delu ipd. Delodajalci tako ne morejo oceniti delovnih navad in lastnosti zaposlenih, zato jim njihovo zaposlovanje na pomembnejših delovnih mestih pomeni tveganje, ki ga pogosto premeščajo tako, da mladim ob vstopu v zaposlitev ponujajo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlovanja (Trbanc in Verša 2004: 341).

Trbanc navaja, da je bilo v Sloveniji v preteklih desetletjih vrednotenje delovnih izkušenj visoko, v tranzicijskem obdobju pa so delovne izkušnje zaradi večanja pomena izobrazbe izgubile na pomenu. Po podatkih zavoda za zaposlovanje so delodajalci konec devetdesetih let prejšnjega stoletja delovne izkušnje kot kriterij za zaposlitev postavili takoj za izobrazbo (Trbanc 2007: 59). Svetlik meni, da stopnja brezposelnosti mladih ni tako kritična kot je kritičen njihov način vključevanja v zaposlitev.

Z zaposlovanjem za določen čas, sprejemanje priložnostnih in slabše plačanih del nedvomno nosijo glavno breme povečanja prožnosti dela in zaposlitve. To pa ima lahko dolgotrajne posledice za njihov življenjski slog, ki je socialno manj varen, zahteva preveč življenjskih energij, vsebuje manj optimizma in konec koncev vpliva na odlašanje osamosvajanja od staršev in oblikovanja lastnih družin ter tako prispeva k zmanjševanju rodnosti (Svetlik in Ilič 2004: 7).

V literaturi se pojavlja tudi termin »youth labour market« (Lowe 2000). Raziskave trga dela so pokazale, da termin »youth labour markets« opisuje segment, v katerem je na eni strani zaloga iskalcev prve zaposlitve in na drugi strani zaloga delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene ponuditi mladim brez predhodnih delovnih izkušenj. Po mnenju Trbančeve mladi kljub različnim oblikam regulacij prehoda iz izobraževanja na trg delovne sile (na primer pripravništva, prakse, povezave šol in podjetij) pogosto predstavljajo najmanj zaščiten del delovne sile. Avtorica trdi, da formalna izobrazba ni dovolj za pridobitev dobre službe (glej Trbanc 2006).

Ali naj delodajalec zaupa mladim? Pogosto se mlade zaznava kot manj odgovorne, nezanesljive, po drugi strani pa se mladi hitreje prilagajajo spremembam, so bolj inovativni in manj zahtevni. Morda lahko prav te lastnosti pripomorejo k večji prednosti mladih na fleksibilnem trgu dela (glej Trbanc in Verša 2004: 343).

Reiter in Craig (2005) razumeta status mladih (kot državljanov) v odnosu do trga delovne sile kot centralno platformo družbene integracije. Levitas na podlagi analize dokumentov Evropske komisije trdi, da je razen dostopa do družbene integracije preko trga delovne sile izginila kakršna koli druga možnost družbene integracije (Levitas v Reiter in Craig 2005: 31).

Po mnenju Reiterja in Craiga (2005) imajo napredni gospodarski trgi manjše potrebe po zaposlovanju mladih, zlasti tistih, katerih izobrazba ne presega standardne splošne izobrazbe.

Tranzicija oziroma prehod iz sistema rednega izobraževanja na trg delovne sile se podaljšuje, postaja vse bolj negotov, raznolik in kompleksen (Jones 2005, Lowe 2000, Edgell 2006). Raziskava v okviru EC White Paper 2001 je pokazala, da 70 % mladih v EU pravi, da živijo s starši zato, ker si ne morejo privoščiti, da bi živeli sami (Jones 2005: 46).

Mladi se soočajo tudi s spremenjenimi razmerami na trgu dela. Danes ne poznamo več zaposlitve za vse življenje. Posameznik se mora na nek način zavezati vseživljenjskemu učenju, izobraževanju in usposabljanju, da ostane primeren kandidat za zaposlitev, oziroma, da ostane v stanju zaposljivosti. Prehod iz industrijske ekonomije (gospodarstva) v storitveno ekonomijo se povezuje tudi s prehodom iz industrijske v na znanju in informacijah temelječo družbo. Fleksibilnost in negotovost sta postali stalnici v življenju ljudi.

Kdo je zmagovalec in kdo poraženec v odnosu do spreminjajočega se položaja mladih na trgu dela? Kako na položaj mladih na trgu dela vpliva fleksibilizacija in konec varnih zaposlitev do konca poklicne poti?

Pogoj za uspeh na trgu dela je zagotovo izobrazba. Dosežki na področju izobraževanja pa so povezani z družbenim položajem družine, ki ji pripada posameznik. Bradley (2005) pravi, da naj bi raziskava Bristol study pokazala, da so mladi kljub nizkim plačam, netipičnim oblikam zaposlitev in drugim deprivelagajočim dejavnikom zadovoljni s svojim položajem na trgu dela ter da je le-ta po njihovem mnenju boljši od položaja, ki so ga imeli njihovi starši pri podobni starosti (torej v mladosti).

Kako pa mladost in prehod mladih na trg dela opredeljujejo avtorji pri nas?

Mladost je del življenja, ko se posameznik sooča z mnogimi pomembnimi odločitvami, v tem obdobju poteka tudi proces vključevanja v vse pomembne družbene vloge. »Ko govorimo o kategoriji mladih, imamo torej v mislih skupino, ki je v (pogosto negotovem) življenjskem obdobju oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja (Trbanc in Verša 2002: 338).« Zelo pomemben in mogoče celo najbolj težaven pa je ravno prehod s področja izobraževanja na področje dela. Pogosto uspešen prehod mladih iz izobraževanja na trg dela pomeni njihovo neodvisnost tako v socialnem kot ekonomskem smislu. Za mlade (tudi v Sloveniji) je značilno, da že med obdobjem izobraževanja opravljajo razna priložnostna dela – v Sloveniji študentsko delo poteka preko študentskih servisov. Prehod iz izobraževanja na trg dela pa za mlade kljub predhodnim izkušnjam pri opravljanju začasnih del ni tako preprost.

Kljub izkušnjam, ki si jih mladi naberejo pri opravljanju občasnih del, pa ostaja dejanski prehod po končanem šolanju v zaposlitev pogosto problematičen predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile oziroma mehanizmov njihovega delovanja (velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitev, relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno) (Trbanc in Verša 2002: 338).

Pri prehodih mladih iz šolanja v zaposlitev gre na makro ravni predvsem za vprašanje povezanosti izobraževalnega sistema in sistema zaposlovanja.

Trbanc (2007) razglablja o tem, ali je opravljanje začasnih del, kateremu so v veliki meri podvrženi mladi, le del prehoda v polno zaposlitev, ali opravljanje tovrstnih del pomeni marginalizacijo mladih na trgu delovne sile glede na starejše, ki so ponavadi vključeni v bolj varne, stabilne oblike zaposlitve.

Vse več mladih je bolje izobraženih, imajo višje stopnje izobrazbe. Sodeč po raziskavah, sodi Slovenija med države z najvišjim deležem mladih, ki imajo doseženo vsaj srednješolsko izobrazbo. Trbanc (2007) to komentira kot rezultat spodbujanja izobraževanja mladih s strani vlade, po drugi strani pa ta rezultat lahko odraža mnenje mladostnikov in staršev, ki izobrazbo prepoznavajo kot ključni faktor za boljši položaj na trgu delovne sile.

V Sloveniji je stopnja zaposlenosti mladih (15-24 let) v primerjavi z drugimi državami dokaj nizka in znaša 35,3 % (kot zaposleni se je štel vsak, ki je teden pred anketo vsaj eno uro opravljal delo za plačilo, tako so zraven šteli tudi študente) (Trbanc 2007: 42). Odstotek se mi zdi presenetljivo nizek, kajti po lastnih izkušnjah menim, da več mladih opravlja delo za plačilo. Po drugi strani pa me zanima, kdo v času vsedaljšega šolanja tako dolgo podpira mlade?

»Na hitrost prehodov mladih iz šolanja v zaposlitev močno vpliva delovanje nacionalnih trgov delovne sile, predvsem njihova fleksibilnost (ali togost) in odprtost oziroma zaprtost posameznih tržnih segmentov (poklicnih, pa tudi segmentov posameznih panog) (Trbanc 2007: 53).«

Trbanc (2007) navaja, da je bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2006 kar 76,6 % vseh novih zaposlitev sklenjenih po pogodbah za določen čas. Avtorica (2007: 54) ugotavlja:

Zaposlitvene priložnosti za mlade, predvsem iskalce prve zaposlitve, torej predstavljajo predvsem manj varne zaposlitve za določen čas in to ne glede na stopnjo izobrazbe. Opravljanje začasnih oblik zaposlitev pogosto predstavlja čakalno oz. preizkusno dobo za vstop v trajnejšo zaposlitev, torej obdobje, v katerem podjetje testira prilagodljivost, produktivnost, pripadnost in podobne lastnosti mladih zaposlenih.

Kramberger (2007) meni, da je prehod mladih v zaposlitev v Sloveniji povezan z vse šibkejšo absorpcijsko sposobnostjo slovenske države in njene ekonomije za učinkovito integracijo vse bolj izobražene mladine v sfero dela.

2.2.2 Značilnosti in vrednote mladih

Pri obravnavi teme zaposlovanja mladih je pomembno omeniti tudi to, kakšne so značilnosti in vrednote mladih danes. Ule (2004) v članku Nove vrednote za novo tisočletje navaja, da se sedaj uveljavlja nova individualizirana etika vsakdanjega življenja. V tem obdobju se vrši premik osrednjih vrednotnih usmeritev od »materialnih-kariernih« k »postmaterialnim-osebnostnim« vrednotam. Ta premik pri sodobni mladini pomeni tudi premik v samem značaju vrednot. Ugotavlja tudi, da so javnomnenjske raziskave, ki so jih v zadnjih letih izvedli med mladino v Sloveniji pokazale, da namesto velikih vrednot, oprtih na ideologijo (s tem misli predvsem na politiko, religijo, nacionalno navezanost) v ospredje prihajajo vrednote, ki so bližje posamezniku in njegovim osebnim izkustvom (to se navezuje na materialno in socialno varnost, prijateljstvo, zdravo okolje, kakovost vsakdanjega življenja). Primerljive raziskave v drugih državah po Evropi kažejo na iste trende v oblikovanju vrednostnega prostora med mladimi. »Glavne poteze procesa kulturne modernizacije so: odmik od sveta plačanega dela in zaposlitve kot osrednje vrednote usmeritve k lastnemu svetu, zasebnosti, samorealizaciji (Ule 2004: 355).«

»Ko postajata tekmovalnost in selekcija za vstop v (prestižne) šole in (primerno) zaposlitev vse večje, so družinske emotivne podpore in družinske socialne mreže takorekoč odločilne (Ule 2004: 357).« Ule v članku omenja tudi spremenjen odnos ljudi do dela. Izguba doživljenjskega delovnega mesta in razvoj individualiziranega trga dela vpliva predvsem na nove generacije, ki vstopajo na trga dela, torej na mlade. V zahodnem svetu je v zadnjih letih zaposlitev postala negotova, kot ekstremna oblika negotovosti se pojavlja nezaposlenost, kateri so v veliki meri izpostavljeni tudi mladi.

Kot kažejo raziskave, so ljudje izgubili zaupanje v sposobnost velikih organizacij, da bi zagotovile varnost, izgubili so tudi zaupanje v moč sindikatov, da bi zaščitili njihove interese. Zdi se, da se spreminja tudi delovna morala in da so nosilci teh sprememb mladi. Kot kažejo raziskave, je mladim prav tako pomembna samorealizacija na delu kot plačilo in kariera (Beathge, 1994). Tudi tu prihajajo v ospredje postmaterialne vrednote samorealizacije (Ule 2004: 357).

Tudi podatki o mladih v Sloveniji kažejo, da se le-ti nagibajo k bolj osebni sklopu vrednot. »Ne gre za to, da bi delo izgubilo na veljavi, pač pa se je koncept dela spremenil: ne zajema več le tradicionalne zaposlitve in delovnega časa-mesta, temveč celotno prizadevanje posameznika po

večji kreativnosti in osebnem zadovoljstvu pri delu (Ule 2004: 358).« Avtorica omenja, da raziskave po Evropi kažejo, da mladi od dela pričakujejo isto kot od prostega časa. To je vznemirljivo delo, delo, ki bo njihovemu življenju dalo smisel, ter delo, ki razvija njihovo ustvarjalnost in imaginacijo.

V glavnem naj bi prišlo do obrata oziroma preskoka vrednot mladih, ki se navezujejo na trg delovne sile. Delo ni več neka moralna obveza, pač pa ga mladi vidijo kot samorazvoj. Materialne dobrine nimajo več tako velikega motivacijskega pomena za delo pač pa motivacija za delo vsebolj postajajo nematerialne dobrine.

Plug in du Bois-Reymond (Plug in du Bois-Reymond 2005) navajata primer Nizozemske, kjer mladi vidijo zanimivo in raznoliko delo kot najpomembnejši vidik njihovega dela, sledijo pa dobri sodelavci in prijazna delovna klima. Podobne rezultate na primeru Kanade navaja tudi Lowe (2000). Mladim naj bi na delovnem mestu več pomenili družbeni kontakti in delovna klima kot pa dobra plača, možnosti kariere, razmere zaposlovanja,.. (Bradley 2005: 69). Plug in Bois-Reymond tudi ugotavljata, da na ravni Evropske unije ni primerljivih podatkov, ki se nanašajo na mlade in delo (the labour market values of young people) – vsaj takih ne, ki bi se jih dalo sistematično primerjati. V zaključku poglavja omenjata, da je delo na Nizozemskem izgubilo svoj centralni pomen v primerjavi s pomembnostjo prostega časa, družine in skrbi za otroke. V vsakodnevem življenju pa je delo še vedno na visoki ravni pomembnosti.

Plug in du Bois-Raymond (Plug in du Bois-Reymond 2005: 57) opisujeta dve poziciji, položaja vrednot mladih na trgu delovne sile (vrednotenja dela s strani mladih):

1. Položaj kontinuitete: čeprav so se na področju trga dela in izobraževanja pojavile velike spremembe, le-te niso vplivale na življenjski cikel mladih ljudi do tolikšne mere, da bi le-ti spremenili svoje vrednote na področju trga delovne sile. Delo ima v življenju posameznika še vedno pomembno vlogo.
2. Položaj diskontinuitete: velike družbene in ekonomske spremembe v postindustrijski družbi so tudi na področju vrednot mladih do dela prinesle spremembe. Delo nima več centralnega pomena v razmerju do drugih področij življenja. Mladi ljudje ne povečujejo več materialnih vrednosti ali tradicionalne etike dela kot dolžnosti, ampak so usmerjeni v nematerialne vrednote dela, kot so osebni razvoj, poudarjanje samoaktualizacije in opredeljevanje prostega časa, družine in otrok kot pomembnejši del življenja kot samo delo (na nek način delo nima več tako centralnega pomena).

Menim, da iz navedenega lahko zaključimo, da delo vsekakor igra pomembno vlogo v življenju mladih, vendar je treba poudariti, da v primerjavi s preteklostjo sedaj v ospredje stopajo drugačne vrednote (kot so npr. osebni razvoj, družina, otroci itd.), ki izpodrivajo centralni pomen dela.

2.2.3 Brezposelnost mladih

Brezposelnost mladih Bradley in van Hoof opredeljujeta kot oviro na poti pri vstopu mladih na trg delovne sile (Bradly in van Hoof 2005).

V atipičnih oblikah zaposlitve (delo za določen čas, delo za skrajšani delovni čas...) je delež mladih prevladujoč. Depreviligran položaj mladih (atipične oblike zaposlitve, nizke plače) na trgu delovne sile vodi v razmere, ki ne omogočajo samostojnosti mladih in njihove neodvisnosti od staršev ter socialnega okolja.

Podatki, ki jih navajam v nadaljevanju se nanašajo na raziskavo Youth unemployment and Social Exclusion in Europe (YUSE), v katero so bili vključeni mladi brezposelni iz Nemčije, Španije, Švedske, Finske in Velike Britanije. Raziskavo navajata Alvaro in Luque (glej Alvaro in Lague 2005). Po njunem mnenju naj bi se job-seeking behaviour – način iskanja dela povezoval s percepcijo, ki jo ima brezposelna oseba do trga delovne sile, prav tako pa je način iskanja zaposlitve povezan s predanostjo delu. Večja kot so pričakovanja mladih ljudi, da bodo našli delo oziroma zaposlitev, večja je motivacija – iz tega sledi, da se bodo še bolj potrudili, da si bodo našli zaposlitev.

Alvaro in Luque navajata dve vrsti razlag izključenosti mladih ljudi iz trga delovne sile. Prva razlaga izključenost pojasnjuje s teorijo človeškega kapitala – mladi so izključeni iz trga delovne sile zaradi pomanjkanja izkušenj. Po drugi so mladi izključeni iz trga delovne sile zaradi individualnih karakteristik (npr. motivacije) (Alvaro in Luque 2005: 86).

Raziskava je pokazala, da ponavadi mladi, ki imajo manj delovnih izkušenj, najbolj intenzivno iščejo delo. Prav tako bolj intenzivno delo iščejo tisti, ki so že dalj časa brezposelni.

Tudi v Sloveniji položaj mladih na trgu delovne sile ni zelo dober – to se kaže tudi v stopnji brezposelnosti. Trbanc in Ignjatović (2005) ugotavljata, da je bil v preteklosti trg dela za mlade v Sloveniji bolj homogen (kar se tiče vrste del, ki so jih lahko opravljali mladi, pogojev zaposlovanja, plač, delovnih razmer). V 90. letih prejšnjega stoletja je ta trg postal bolj raznolik. Mladi ljudje z višjo izobrazbo imajo boljše pogoje in več možnosti za pridobitev dela. Po mnenju že omenjenih avtorjev si lahko mladi diplomanti z izobrazbo s področja informatike, elektronike, informacijsko-komunikacijske tehnologije in računalništva dandanes najdejo dobro plačano delo in dobre delovne pogoje. To kaže na povezanost ustrezne izobrazbe in iskanja zaposlitve.

»Mnogi delodajalci namenoma dajejo prednost mladim poklicnim diplomantom zaradi njihovega novega znanja in veščin ter še bolj zaradi tega, ker jih smatrajo kot bolj fleksibilne in prilagodljive za različne situacije, ker govorijo tuje jezike in so pripravljeni delati nadure. (Foti in drugi 2005: 127).«

Več možnosti, da dobijo delo, imajo diplomanti, ki že imajo delovne izkušnje. Kot navajajo Foti, Trbanc in Ignjatović imajo delodajalci več zaupanja v ljudi, ki so že seznanjeni z osnovnimi zahtevami delovnega mesta (Foti in drugi 2005: 128).

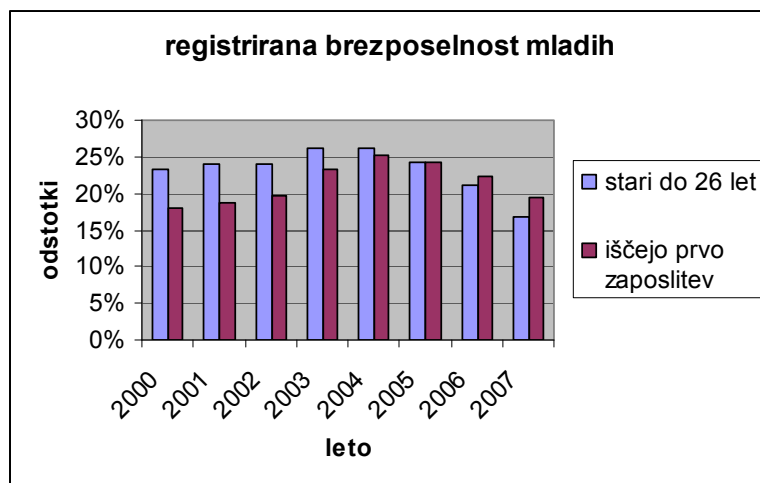
Brezposelnost mladih v Sloveniji kaže na povečanje težavnosti prehodov iz šolanja v zaposlitev. Po letu 2000 je bilo med registrirano brezposelnimi približno četrtnina oseb starih do 26 let, v letu 2006 pa se je ta delež znižal na 21,2 % (glej tudi tabelo in graf 2.1). Delež brezposelnih iskalcev prve zaposlitve je med leti 2000 in 2006 narasel s 17,9 % na 24,3 % (Trbanc 2007: 44). V letu 2007 sta se tako delež registriranih brezposelnih mladih kot tudi delež registriranih brezposelnih iskalcev prve zaposlitve zmanjšala. Stopnja registrirane brezposelnosti mladih, starih do 26 let, je v letu 2007 znašala 16,7 %, stopnja registrirane brezposelnosti iskalcev prve zaposlitve pa 19,4 %. Primerjava obeh kategorij za obdobje med letom 2000 in 2007 je prikazana v spodnji tabeli in grafu.

Tabela 2.1: Registrirana brezposelnost mladih v obdobju 2000–2007

leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
stari do 26 let	23,4 %	24,1 %	24 %	26,1 %	26,2 %	24,2 %	21,2 %	16,7 %
iščejo prvo zaposlitev	17,9 %	18,8 %	19,6 %	23,2 %	25,2 %	24,3 %	22,3 %	19,4 %

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2008.

Graf 2.1: Registrirana brezposelnost mladih v obdobju 2000–2007



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2008.

Trbanc ugotavlja, da so znotraj mladinske brezposelnosti v Sloveniji problematične skupine mladih brez izobrazbe, dolgotrajno brezposelni mladi, mladi z različnimi težavami in iskalci prve zaposlitve v regijah z nadpovprečno visokimi stopnjami brezposelnosti (Trbanc 2007: 44).

Primerjava izobrazbene strukture brezposelnih in zaposlenih mladih glede na podatke ankete o delovni sili za drugo četrtletje 2006 po starostnih skupinah kaže, da je izobrazbena struktura mladih, ki so zaposleni, višja od izobrazbene strukture brezposelnih mladih. Iz tega lahko sklepamo, da višja izobrazba vpliva na večjo možnost zaposlitve. Po ugotovitvah avtorice je specifična skupina mladih starih 15-19 let, v kateri je med brezposelnimi skoraj polovica takih, ki imajo le osnovnošolsko izobrazbo ali pa so celo brez le-te. Med brezposelnimi v tej starostni skupini jih je skoraj 60 % takih, ki so tako slabo izobraženi. Tukaj gre predvsem za mlade, ki so zgodaj opustili šolanje. Kar je glede na pridobljeni podatke rahlo presenetljivo, so podatki, ki se navezujejo na nižjo in srednjo poklicno izobrazbo. Podatki v starostni skupini 15-19 let in 20-24 let kažejo, da je delež brezposelnih z nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo precej višji od deleža zaposlenih s to izobrazbo. Ti podatki so presenetljivi predvsem zato, ker je ponavadi izobraževanje na nižji poklicni stopnji dobro povezano z delodajalci – zato bi lahko pričakovali hitrejši in manj težaven prehod mladih v zaposlitev.

Glede na to, da so deleži zaposlenih s srednjo strokovno, tehnično in splošno izobrazbo ter izobrazbo na univerzitetnem nivoju višji od deleža brezposelnih s tovrstno izobrazbo, bi

morda lahko celo sklepali, da je poleg višine izobrazbe za hitrejšo zaposlitev mladih ugodneje imeti bolj splošno kot zelo specifično izobrazbo (Trbanc 2007: 45).

Mladi zaposlitev iščejo na različne načine. Zelo pogosta načina iskanja zaposlitve sta spraševanje sorodnikov, prijateljev in znancev ter intenzivno pregledovanje zaposlitvenih oglasov v različnih medijih. V manjši meri se mladi pri iskanju zaposlitve obračajo na zavod za zaposlovanje, dokaj majhna je tudi uporaba zasebnih zaposlovalnih agencij.

2.2.4 Delo preko študentskega servisa

V 90. letih prejšnjega stoletja se je trg študentskega dela zelo razširil.

Študentsko delo je lahko mnogokrat priročno za podjetja, saj so študenti poceni delovna sila, ki je dokaj zanesljiva in pripravljena delati tudi v bolj fleksibilnih delovnih razmerah. Vsekakor pa je bistveno, da so študentje cenejša delovna sila kot pa katerakoli druga oblika zaposlovanja. V Sloveniji je zelo pogosta fleksibilna oblika dela za določen čas delo, posredovano preko študentskih servisov.

Zaradi izrazito liberalne regulacije dijaškega in študentskega dela v Sloveniji (ne izvaja se s pogodbami o zaposlitvi, zato za tako zaposlene ne velja zakonodaja o delovnih razmerjih ter pravice, ki iz nje izhajajo) je to za delodajalce ne le daleč najcenejša oblika angažiranja delovne sile (nižja obdavčitev od katerega koli drugega dela po pogodbi ali zaposlitve), temveč tudi zaposlovanje, pri katerem imajo do delovne sile najmanj obveznosti (Trbanc 2007: 54).

Študentje veljajo za relativno izobraženo, fleksibilno in poceni delovno silo, ki je zaradi navedenih razlogov zelo konkurenčna drugim skupinam delovne sile. Kljub temu pa delo preko študentskih servisov za študente oziroma mlade ne predstavlja delovnih izkušenj, ki bi jim po končanem šolanju omogočile lažji prehod v zaposlitev. Trbanc (2007) meni, da študentje pogosto zaradi strahu pred brezposelnostjo po končanem šolanju dalj časa ostajajo v izobraževalnem sistemu, kar jim omogoča opravljanje različnih del preko študentskih servisov.

Veliko mladih tekom šolanja opravlja različna priložnostna dela preko študentskega servisa, vendar tovrstne izkušnje pogosto niso priznane kot delovne izkušnje. Kaj je torej bolj relevantno za delodajalce – pridobljena izobrazba ali delovne izkušnje? Po eni strani je razumljivo in pravilno, da delodajalci za določeno delovno mesto zahtevajo ustrezno izobrazbo, po drugi strani pa v večini primerov poleg ustrezne izobrazbe zelo veliko vlogo igrajo tudi delovne izkušnje. Ampak kje naj v takih primerih mladi pridobijo ustrezne izkušnje?

Delo preko študentskih servisov za podjetje predstavlja predvsem nižje stroške dela, manj administracije in hitrejši postopek. Po drugi strani pa so študentje delovna sila, ki za podjetje pomeni večje tveganje – predvsem v smislu, da lahko kadarkoli odidejo.

V prilogi časniku Finance Karierni izziv je bil 28. junija 2007 objavljen zanimiv prispevek z naslovom Študentsko delo ali najemanje delavcev, v katerem zasledimo mnenje Laure Smrekar iz kadrovske agencije Adecco, ki pravi:

Za diplomante je čim hitejša zaposlitev pomembna tako iz finančnega kot tudi iz psihološkega vidika. Res je, da se brezposelnost na splošno zmanjšuje, res pa je tudi, da se naglo povečuje brezposelnost mladih iskalcev prve zaposlitve. Vsi, tako država kot družba, poudarjamo, da so poleg pridobljenega teoretičnega znanja najpomembnejše izkušnje. Podjetja pa – čeprav se močno opirajo na študentsko delo – pri zaposlovanju novih sodelavcev ne upoštevajo izkušenj, ki so jih kandidati pridobili s študentskim delom. V očeh delodajalcev študentsko delo namreč nima enakovrednega pomena kot druge oblike dela. Na tem področju bo zagotovo treba narediti kak korak naprej (Žnidaršič 2007: 29)«.

Delo med študijem lahko kasneje v veliki meri vpliva na začetek in razvoj kariere posameznika. Jana Pucelj, vodja Centra za svetovanje in razvoj študentov (CERŠ) na Ekonomski fakulteti v Ljubljani v prilogi časnika Finance Karierni izziv obravnava tematiko študentskega dela. V prispevku je med drugim omenjeno, da so študentje v tujini, kjer ne poznajo študentskih servisov, pripravljani delati tudi prostovoljno, samo zato, da si prisobijo izkušnje. Je pa res, da v primeru uspešno opravljenega dela dobijo nagrado. Študentje v tujih državah so (v primerjavi z našimi razmerami) pri opravljanu prakse in pridobivanju delovnih izkušenj v podjetjih obravnavani na isti način kot zaposleni (oziroma jih obravnavajo kot zaposlene). Kot najslabšo možnost Jana Pucelj navaja delo preko študentskega servisa, ki omogoča le dober zaslužek – študent dela le zaradi zaslužka, saj s tem izgublja čas, ki bi ga lahko porabil za pridobivanje ustreznih delovnih izkušenj ali pa dodatno usposabljanje.

Ob prebiranju priloge časnika Finance sem zasledila tudi zanimiv članek z naslovom Študenti in podjetja morajo spoznati drug drugega. Zanimiv se mi zdi sledeči stavek: »Z delom med študijem podjetje lahko spozna študenta, njegovo znanje, veščine in sposobnosti, študent pa podjetje, njegovo kulturo in način delovanja. (Žnidaršič 2007: 30)«

Po navedbah članka naj bi podjetja v današnjem času ugotovila, da ne smejo več čakati, da jih bodo dobri kandidati (oziroma diplomanti) poiskali sami ampak morajo tudi sama nekaj storiti za to. Tukaj se pojavlja razlog sodelovanja med podjetji in univerzami oziroma fakultetami (Žnidaršič 2007).

2.2.5 Štipendiranje

V Sloveniji štipendiranje ureja Zakon o štipendiranju. V 2. členu tega zakona je opredeljen namen zakona, ki se glasi:

Štipendije in spodbude za izobraževanje so namenjene spodbujanju izobraževanja in doseganju višje izobrazbene ravni upravičencev, spodbujanju kadrovskega štipendiranja in spodbujanju sistema delovanja enotnih regijskih štipendijskih shem, ki temelji na partnerstvu med delodajalci, nosilci regijske štipendijske sheme in državo, ter predstavlja izjemen pomen za razvoj regij in občin v Sloveniji, odpravi strukturnega neskladja na trgu dela in večji zaposlenosti (Uradni list RS 2007).

Zakon opredeljuje, da je namen spodbud za izobraževanje (torej štipendij) pospeševati gospodarski razvoj, izboljšati zaposljivost in dvigovati kvalifikacijsko raven. V Sloveniji sistem štipendiranja temelji na treh oblikah oziroma vrstah štipendij: kadrovske štipendije, Zoisove štipendije in republiške oziroma državne štipendije. Zoisove štipendije se zagotavljajo iz državnega proračuna in so namenjene nadarjenim in perspektivnim učencem. O dodelitvi Zoisove štipendije odloča Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendiranje. Državne štipendije se dodelijo dijaku ali študentu, pri katerih mesečni dohodek na družinskega člana v preteklem letu pred vložitvijo vloge ne presega 60 % minimalne plače. Za dodelitev je pristojen Center za socialno delo.

Kadrovske štipendije podeljujejo delodajalci. Podjetje oziroma organizacije lahko na ta način subvencionirajo izobraževanje šolajočih. Menim, da so tovrstne štipendije najbolj relevantne za obravnavano temo. Kadrovska štipendija ne sme biti nižja od državne oziroma republiške štipendije. Organizacije oziroma podjetja razpisujejo kadrovske štipendije glede na kadrovske potrebe in načrte, da bi si za prihodnost zagotovili ustrezno usposobljeno delovno silo. Pogosto so kadrovske štipendije začetek dolgotrajnejšega sodelovanja med delodajalcem in štipendistom – štipendisti na podlagi kadrovske štipendije po končanem šolanju dobijo zaposlitev.

V osemdesetih letih so bile kadrovske štipendije glavna oblika štipendiranja. V zadnjem času pa je kadrovskih štipendij v Sloveniji malo, vendar se kljub temu podjetja na ta način potegujejo za dobro izobraženo delovno silo. Eden izmed vzrokov, da se delodajalci v tolikšni meri ne odločajo več za podeljevanje kadrovskih štipendij, bi bila lahko množica čedalje bolj izobraženih mladih – menijo, da bodo ustrezno delovno silo našli na trgu ter da zato dodatna vlaganja niso potrebna.

2.3 Izobraževanje

Pred vstopom na trg delovne sile mladi ponavadi pridobijo določeno stopnjo izobrazbe. Izobraževanje je na nek način tudi čedalje bolj pomembno v življenju vsakega posameznika. »Izobraževanje je načrtna in sistematična dejavnost z vzgojnim namenom in namenom po izpopolnjevanju znanja (Svetlik in drugi 2002: 493).« Vlogo izobraževanja v okviru zaposlovanja pojasnjujeta Svetlik in Lorenčič. »Izobraževanje v okviru zaposlovanja igra predevsem vlogo prenosa znanja na mlade generacije in na zaposlene. V tem pogledu je pomembno izobraževanje v šolah, vse bolj pa tudi na delovnem mestu, krajše oblike usposabljanja in samoizobraževanja (Svetlik in Lorenčič 2002: 288).«

V Sloveniji se je reforma šolskega sistema začela izvajati sredi 90. let prejšnjega stoletja. Podatki kažejo, da le polovica študentov, ki se vpiše v 1. letnik univerzitetnega študija, napreduje v 2. letnik. Osem let po pričetku študija so podatki sledeči: 50 % študentov diplomira, 6 % jih še študira, 44 % jih je opustilo študij. Te rezultate si lahko razlagamo kot posledico, povezano s študentskim statusom, ki omogoča delo preko študentskega servisa, po drugi strani pa so rezultati povezani s tem, da so starši svoje otroke tako v finančnem kot tudi emocionalnem smislu pripravljene podpirati zelo dolgo (Foti in drugi 2005).

Poleg izobraževanja bi rada omenila tudi pomen usposabljanja. »Usposabljanje je proces razvijanja sposobnosti, ki jih posameznik potrebuje pri opravljanju konkretnega dela v okviru določene dejavnosti (Svetlik in drugi 2002: 498).« V današnji družbi znanje samo (kot pomnenje podatkov, informacij) ni več v središču pozornosti ampak je bolj pomembno znanje, kako poiskati informacije – prihaja do hitrega zastarevanja znanja. Izobraževalni sistemi ne morejo tako hitro proizvajati novega znanja, kakor hitro se pojavljajo potrebe po njem. Klasični izobraževalni sistemi s svojimi programi ne zadoščajo potrebam podjetij po fleksibilni, prilagodljivi delovni sili (Kopač in Trbanc 2004: 207). Izobraževalni sistem v Sloveniji se neprestano dokaj radikalno spreminja. Vsako leto smo deležni mnogih sprememb, sprašujem pa se, ali te spremembe dejansko doprinašajo k boljšim rezultatom in večji konkurenčnosti, ali želimo z njimi le uradno na papirju slediti nekim evropskim standardom.

Razlike se kažejo tudi med položajem visoko usposobljenih in mladih z nižjo izobrazbo (Trbanc in Verša 2002: 347).

Socialna stratifikacija v modernih družbah temelji na poklicnem položaju. Preučevanja poklicne mobilnosti pa na splošno ugotavljajo, da boljši izobrazbeni dosežki vodijo k poklicnim položajem, ki so povezani z boljšimi nagradami. Predpostavlja se, da procesi usklajevanja ljudi in delovnih mest v glavnem potekajo na podlagi formalnih izobrazbenih kvalifikacij (Ivančič 1999:11).

Družba postaja vse bolj zahtevna do zaposlenih, od njih se pričakuje vedno boljše kvalifikacije in stalno učenje (vseživljensko učenje, izobraževanje), vsehitrejše prilagajanje hitrim spremembam. »Goldthorpe (1996) ugotavlja, da ni posebej močne empirične osnove za trditev, da je opiranje na dokazila o formalni izobrazbi in kvalifikacijah v modernih družbah tipična oblika izbire na delovna mesta v podjetjih (Ivančič 1999: 12).« V preteklem režimu, socializmu, formalna izobrazba in kvalifikacije niso bile ključne v procesu usklajevanja ljudi in delovnih mest (Ivančič 1999).

Odgovornost in stroške za kakovost ponudbe delovne sile si delijo delodajalci, država s svojimi javnimi šolami in posamezniki. Z vidika delodajalcev je idealno, da vse potrebne delavce dobijo neposredno s trga in se tako izognejo dodatnim stroškom za njihovo usposabljanje. Vendar slika v večini primerov ni tako idealna. Veliko delodajalcev je mnenja, da javne šole ne zagotavljajo dovolj in predvsem ustreznega znanja za opravljanje določenega dela oziroma konkretnih

delovnih nalog. Delodajalci zato pogosto sami vlagajo in poskrbijo za znanje in sposobnosti delavcev, predvsem pa njihovih ključnih delavcev (Svetlik in Lorenčič 2002).

Država v veliki meri prevzema odgovornost za ustreznost izobrazbene ravni prebivalcev in prilagajanje usposobljenosti zaposlenih tehnološkim zahtevam. Na ta način prispeva k uspešnosti gospodarstva in splošni blaginji družbe.

Interesi države in delodajalcev pa se ne ujemajo povsem. Država in njene javne šole morajo skrbeti ne le za usposabljanje prebivalstva za delo, temveč tudi za usposabljanje za kakovostno zasebno življenje, prenos kulture na mlade generacije in posebej za tiste socialne skupine, v katerih znanje in sposobnosti delodajalci sami ne vlagajo (Svetlik in Lorenčič 2002: 260).

V današnjem času pa je odgovornost posameznikov za izobraževanje vse večja. Na to vpliva predvsem negotovost, s katero se soočajo na trgu delovne sile, ki jih posledično spodbuja k doseganju višjih izobrazbenih ravni in stalnemu učenju (vseživljenjsko učenje).

Kako je danes z usklajevanjem izobraževanja in tehnoloških potreb? Trendi kažejo na to, da se tehnološko-izobraževalni krog vse hiteje vrti oziroma spreminja, kar povzroča težave pri usklajevanju izobraževanja in tehnoloških zahtev dela. Velikokrat se zastavlja tudi vprašanje, kako se kakovostno prilagajati vse večji količini znanja, ki postaja vse bolj specifično. Kot posledica hitro spreminjajočih tehnoloških cikljev tudi pridobljeno znanje vse hitreje zastara. Obenem hitre tehnološke spremembe povzročajo tudi spreminjanje povpraševanja po delovni sili. Kot trdita Svetlik in Lorečič (2002) vloga šolskega izobraževanja, kakor je zasnovano danes, pri pripravljanju mladih za vstop v svet dela tako postaja vse bolj vprašljiva.

Kot posledica specializiranih programov je na trgu delovne sile vse več visoko usposobljenih diplomantov, ki so zaradi svojega specifičnega znanja vse manj zamenljivi. Delovna sila na ta način postaja vedno bolj heterogena in posledično je usklajevanje ponudbe delovne sile s povpraševanjem vse težavnejše. Po mnenju Svetlika in Lorenčičeve sta tako trg delovne sile in država kot povezovalca izobraževanja z delom pred vse večjimi izzivi.

V državah, kjer so delodajalci neposredno vključeni v sisteme izobraževanja in usposabljanja, so stopnje brezposelnosti mladih nižje, kot v državah, kjer podjetja oziroma delodajalci niso

neposredno vpeti v te sisteme. Pomembna je tudi zavzetost delodajalcev za zaposlovanje mladih, ki pa je pogosto odvisna tudi od politike zaposlovanja.

2.3.1 Izobraževanje in usposabljanje z vidika delodajalcev

Pritiski delodajalcev na državni šolski sistem, da bi se prilagodili njihovim zahtevam, so le deloma uspešni. Država nikakor ne more ustreči vsem specifičnim potrebam, zato so se morali delodajalci soočiti z dejstvom, da je treba skrbeti za trajno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, da lahko na ta način sledijo spremembam.

Na uspešnost prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev vplivajo tudi dejavniki povezani s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, povezave med šolami in delodajalci in institucionalizirani prehodi iz šolanja v zaposlitev (vajeništvo, opravljanje delovne prakse pri delodajalcih, pripravništvo, štipendije, ki jih ponujajo delodajalci, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve...) (Trbanc 2007).

Delodajalci so lahko vključeni v sistem izobraževanja in usposabljanja na štiri načine (Trbanc 2007: 56):

1. neposredna vključenost, kjer delodajalci sami zagotavljajo poklicno usposabljanje (primer Nemčija),
2. kot vpliv na oblikovanje kurikulumov in kvalifikacij (primer Nizozemske),
3. kot neposredna uporaba šol oziroma izobraževalnih ustanov za rekrutiranje delavcev (primer Japonske),
4. z malo neposrednega vpliva (primer Francije).

Delodajalci na notranji trg delovne sile umestijo delavce za tista delovna mesta, za katera delavci z zunanjega trga delovne sile nimajo ustreznih znanj. S temi delavci, ki jih imenujemo ključni delavci, ravna po posebnih organizacijskih pravilih, ki obsegajo uvajanje v delo, prilagajanje delovnim mestom, stalno izpolpolnjevanje in izobraževanje. Tako ustvarijo znanje, ki je značilno le za to organizacijo in ji daje prednost pred konkurenco. »Delodajalci oblikujejo znotraj organizacijske trge delovne sile in trge izobraževanja, da bi tako pospešili razvoj kompetenc zaposlenih in tako preoblikovali svoje organizacije v učeče se (Svetlik in Lorenčič 2002: 288).«

Na drugi strani pa delodajalci zaposlujejo delavce z zunanjega trga delovne sile, ki posedujejo ustrezna znanja in zato je njihovo usposabljanje in uvajanje le minimalen strošek. S takimi delavci oziroma zaposlenimi ravnajo po načelih trga. »Seveda pa s tem ustvarjajo dva različna razreda zaposlenih: ključne delavce, za katere skrbijo sami, in delavce z zunanjega trga, ki so slej ko prej pepuščeni sami sebi, javnim zavodom za zaposlovanje in javnim šolam (Svetlik in Lorenčič 2002: 265).«

Delodajalci in izobraževalne institucije pa se v zadnjih letih srečujejo in povezujejo tudi na dogodkih oziroma projektih, s katerimi želijo poskrbeti za lažji prehod študentov na trg dela. Na kratko bom izpostavila projekta Zaposlitveni most in Top job.

Projekt Zaposlitveni most (www.zaposlitveni-most.si) organizirajo na Fakulteti za družbene vede, njegov namen pa je povezovati študente Fakultete za družbene vede z gospodarstvom in javnim sektorjem, bolj natančno spoznati možnosti zaposlovanja študentov oziroma diplomantov družboslovja, navezati stike s strokovno prakso ter izmenjati informacije med delodajalci in študenti. V okviru projekta tako potekajo predstavitve podjetji, okrogle mize in delavnice.

Sejem zaposlitvenih priložnosti Top job poteka že več let, v njegovem okviru organizatorji pripravljajo izobraževalne seminarje, veliko pozornosti pa namenjajo tudi mednarodni izmenjavi študentskih praks.

2.3.2 Izobraževalna politika države

Država se počasi umika kot neposredni izvajalec izobraževalnih storitev, kljub temu pa ohranja regulativno vlogo. Država uvaja reforme izobraževalnih sistemov, v zadnjih letih pa je bila zelo pomembna uvedba bolonjske reforme. Država na področje izobraževanja posega deloma tudi zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Torej skuša država s posegi na področju izobraževanja regulirati izobrazbeno strukturo, saj določa število programov in posledično vpis v te programe, na ta način pa mladim v določeni meri omejuje njihove možnosti izobraževanja. Z regulacijami izobraževanja skuša država ustvariti tudi boljše priprave mladih generacij na vstop v trg dela.

Na področju regulacij izobraževanja oziroma izobraževalnega sistema pa se država sooča z velikimi izzivi. S tem mislim predvsem na načine usklajevanja izobraževanja in prilagajanja le-

tega čedalje hitrejšim spremembam, hkrati pa na ta način tudi usklajevati ponudbo in povpraševanje na trgu dela (skrbeti za vzgajanje mladih generacij).

Do sedaj so v Sloveniji prevladovali javne izobraževalne ustanove, v zadnjih letih pa se povečuje število zasebnih izobraževalnih ustanov, ki ponavadi delujejo na podlagi državne koncesije.

2.4 Podjetja danes – družbena odgovornost podjetij

Poglavje o družbeni odgovornosti podjetji sem v diplomsko delo umestila zato, ker le-ta postaja vedno bolj pomemben del poslovanja podjetij.

Peter Drucker (Drucker v Jančič 2003) govori o »družbi znanja«, za katero so značilne mnoge družbeno prelomne spremembe. Kljub temu, da proizvodnja narašča z veliko hitrostjo, na trgu delovne sile ne prevladujejo proizvodni delavci, ampak se je pojavil nov razred – delavci z znanjem. Za te delavce je značilno stalno izobraževanje, njihovo znanje je bolj specializirano, igrajo pa tudi čedalje večjo vlogo pri razvoju in uspehu organizacije. Drucker pravi, da je družba znanja družba zaposlenih ter da profit ni več edini smoter poslovanja. Vse bolj se smotri poslovanja nanašajo na skrb za družbeno vpetost in deležnike podjetja. »Organizacija svoj smoter opredeljuje kot »splet politik, praks in programov, ki prinašajo finančni uspeh na način, da spoštujejo etične vrednote ljudi, skupnosti in naravno okolje. Družbena odgovornost postaja vse bolj nuja dobrega poslovanja« (Jančič 2003).« Po mnenju Jančiča se podjetja vse bolj borijo za primat na področju družbene odgovornosti, kar pomeni, da družbena odgovornost na nek način postaja nuja dobrega poslovanja. Mnoge raziskave pa kažejo, da je družbena odgovornost tudi finančno uspešna. Jančič (2003) omenja nekatere rezultate, ki jih navaja Aburdene (Aburdene v Jančič 2003):

- študija univerze De Pauliz leta 2001, ki je pokazala, da podjetja z lestvice 100 Best Citizens revije Business Ethics za 10 odstotnih točk prekašajo ostala podjetja;
- »Deležniške super zvezde« - podjetja, ki stavijo na svoje deležnike in ne zgolj na svoje delničarje, so v obdobju 15 let dosegla 126 odstotkov višji donos kot najuspešnejša podjetja lestvice Superior Performance 500;

- raziskava 400 podjetij na borzi, ki je pokazala, da so podjetja, ki so prijazna do zaposlenih, v 5 letih lastnikom prinesla 103 % prirast vrednosti; podjetja, ki so do zaposlenih manj naklonjena, pa so v istem času prinesla 53 % prirast vrednosti.

»Skrb za deležnike in med njimi zlasti za zaposlene je tista pot, ki lahko po obdobju vsesplošnega sekanja stroškov ponovno omogoči dvigovanje vrednosti za podjetje, zaposlene, potrošnike, okolje in družbene skupnost (Jančič 2003).«

Kaj torej pomeni družbena odgovornost? »Biti družbeno odgovoren pomeni ne samo da izpolnjujemo zakonske obveznosti, pač pa da naredimo korak dlje kot od nas zahteva zakon in dodatno investiramo v človeški kapital, okolje in odnose z deležniki (Podnar in Golob 2007: 1).« V svetu je uveljavljen tudi koncept korporativne družbene odgovornosti (glej Kaksbadse in Morsing 2006), ki se nanaša na odnose med deležniki, v delu pa ga omenjam zato, ker so ena izmed skupin deležnikov tudi zaposleni in s tem seveda tudi mladi.

Podjetja se nenehno soočajo z mnogimi izzivi. Eden izmed večjih je tudi, kako privabiti in ohraniti sposobne zaposlene. V ta namen morajo podjetja zagotavljati primerno okolje, ki mora zagotavljati vseživljenjsko učenje in usposabljanje, omogočati ugodne delovne razmere, ravnovesje med delom, družino in prostim časom, pravično plačilo, možnosti napredovanja, uspešno mora reševati probleme zaposljivosti in zagotavljati varnost zaposlitve. Med naloge podjetij na tem področju spadajo tesno sodelovanje z lokalnim okoljem in usklajevanje potreb, Podjetja pa morajo podpirati tudi prehod mladih ljudi od šolanja do zaposlitve – kar je tudi del teme diplomskega dela.

Kramberger, Ilič in Kohont (Kramberger in drugi 2004: 105) v zaključku svojega članka v priporočilih za managerje navajajo: »V razmerah sodobne dinamične konkurence naj bi podjetja povečevala oziroma ohranjala svojo konkurenčno prednost s prizadevanjem za doseganje ključnega cilja – na kakovosti, inovacijah in na znanju temelječe konkurenčne sposobnosti.« K uspešnosti podjetja prispevajo tudi človeški viri (človeški oziroma intelektualni kapital). Izdelane poslovne strategije in strategije UČV pa vodijo tudi do večje poslovne uspešnosti. Uporaba poslovnih strategij in strategij UČV v podjetjih je označena kot strateška naravnost managementa, ki jo povezujemo z učinkovitostjo, rastjo in uspešnostjo podjetij (Kramberger in drugi 2004).

Strategija UČV se po Dularju (Dular 2002 v Kramberger in drugi 2004: 83) v organizaciji pojavlja na najmanj treh nivojih:

- kot sestavni del splošne strategije organizacije oziroma na korporacijski ravni;
- kot sestavni del poslovne strategije oziroma na poslovni ravni;
- kot funkcijska strategija oziroma na funkcionalni ravni.

Menim, da se v tej nalogi obravnavana tema nanaša na strategije UČV na ravni poslovnih strategij in na funkcijski ravni, saj se na ravni poslovnih strategij strategija UČV nanaša na zagotavljanje virov, pridobivanje in razvoj ustreznih veščin, na povečevanje produktivnosti, upravljanje uspešnosti, nagrajevanje, na funkcijski ravni pa določa konkretne politike na posameznih področjih UČV, med katere spadajo zaposlovanje, razvoj kadrov, nagrajevanje, odnosi in komuniciranje z zaposlenimi. (Kramberger in drugi 2004)

Povezanost strategij organizacije in strategije človeških virov je obojestranska – področje človeških virov naj bi organizacija vključevala v svoj razvoj, hkrati pa naj bi kakovost upravljanja s človeškimi viri kazala na uspešnost organizacije.

Organizacije se v obdobju čedalje večje konkurence in hitrih sprememb srečujejo s potrebo po dobro usposobljeni delovni sili, sposobni hitrega učenja, reagiranja ter prilagajanja. Trbanc in Kopač (2004) ugotavljata, da se slovenska podjetja na področju odnosa do izobraževanja in usposabljanja zaposlenih še vedno nahajajo v nekakšnem prehodnem obdobju. Razlikujejo se glede obsega usposabljanja, načinov, metod, ki jih uporabljajo, glede sredstev, ki jih vložijo v izobraževanje in usposabljanje. Omenjeni avtorici sta na podlagi podatkov Cranet raziskave o upravljanju s človeškimi viri v organizacijah v prispevku prikazali odnos slovenskih organizacij do usposabljanja in razvoja zaposlenih in navedli različne prakse, ki jih uporabljajo na tem področju. V študijah, ki so raziskovale medsebojni odnos med tehnološkimi spremembami, znanjem oziroma sposobnostmi zaposlenih in ekonomsko uspešnostjo podjetij, so kot kazalce kvalitete delovne sile uporabili stopnje izobrazbe in poklicne kvalifikacije zaposlenih, kot kazalec naložb v delovno silo pa oceno sredstev, ki jih podjetje porabi za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, za štipendiranje ... (Trbanc in Kopač 2004). V tem primeru so zavzeti vsi ključni kazalci, ki se tudi meni zdijo relevantni za obravnavano tematiko.

Prepoznavanje znanja kot ključnega elementa konkurenčne prednosti na vseh nivojih družbe se že nekaj časa odraža tako v poskusih prenove izobraževalnih sistemov, ki naj bi sledili družbenim spremembam in postali bolj odprti, bolj prožni in prilagodljivi, kot v

priznavanju kompleksnosti učenja v različnih okoliščinah in oblikah, torej poleg formalnega tudi neformalno in priložnostno učenje, in s tem povezanih konceptih, kot sta vseživljenjsko učenje in koncept kompetenc (Trbanc in Kopač 2004: 206).

Ključne kompetence naj bi bile potrebne za posameznikovo celostno, samostojno delovanje v sodobni družbi, v nekaterih evropskih državah so že vključene v kurikulumе obveznega izobraževanja.

Ključne kompetence (iz študije Eurydice za leto 2002) so:

- kompetence pismenosti,
- generične kompetence (komuniciranje, reševanje problemov, logično mišljenje, vodenje, sposobnost učenja),
- osebne kompetence (motivacija, kreativnost, skeptičnost, poštenost, zanesljivost, odgovornost, vztrajnost, samospoštovanje, iniciativnost),
- socialne oziroma medosebnostne kompetence (komuniciranje, timsko delo, jezikovne spretnosti ...),
- kompetence za uporabo sodobne informacijske in komunikacijske tehnologije.

V sodobnih organizacijah je velik poudarek na usposabljanju za delo v organizacijah – ugotavljanje izobraževalnih potreb znotraj organizacije, načrtovanje.

2. 5 Razvojno partnerstvo – mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje

Iz prejšnjih poglavij je razvidno, da je mlada generacija depriviligirana z vidika oblik delovnih razmerij in tudi položaja na trgu dela. To problematiko obravnava tudi projekt Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje (2005–2007) v okviru Programa pobude skupnosti Equal. V partnerstvu so sodelovali: Inštitut za ekonomska raziskovanja, Zavod Ekvilib, Fakulteta za družbene vede, Zavod za informiranje in pomoč brezposelnim iskalcem zaposlitve, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacija sindikatov Pergam in Združenje delodajalcev Slovenije. Skrbnik programa je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki podeljuje tudi certifikate družini prijazno podjetje.

Omenjen projekt se v glavnem ukvarja z odnosom podjetij do staršev oziroma družin. Na podlagi študij primerov podjetij oziroma organizacij v Sloveniji sta Nevenka Černigoj Sadar in Aleksandra Kanjuo Mrčela pripravil gradivo z glavnimi ugotovitvami. V nadaljevanju navajam povzetke njunih ugotovitev iz gradiva dostopnega na spletnih straneh www.equal-mlademateresi.si.

Na področju stališč managementa do mladih staršev so dobili različne odzive, v večini primerov pa se je izkazalo, da staršem prijazno zaposlovanje oziroma delo ni visoko na seznamu organizacijskih vrednot.

Drugo področje, ki ga želim izpostaviti, pa so stališča in pričakovanja mladih. Mladi naj od delodajalcev ne bi pričakovali veliko – imajo relativno nizka pričakovanja do delodajalcev. Več jim pomenijo razumevanje, dobra organizacijska klima in večja časovna fleksibilnost. Več mladi pričakujejo od države.

Mladi so kot pogoje za ustvarjanje družine omenili kakovosten partnerski odnos, zaposlitev za nedoločen čas, rešen stanovanjski problem in ugodne delovne pogoje. Večina mladih je dokaj optimističnih, saj mislijo, da če se bodo potrudili, bodo zagotovo dobili zaposlitev. Kar se tiče pogojev za starševstvo, se mladi pri ustvarjanju teh pogojev zanašajo le nase.

V okviru projekta so izvedli tudi telefonsko anketo o usklajevanju dela in starševstva/zasebnega življenja mladih v Sloveniji. V nadaljevanju povzemam glavne ugotovitve in predloge.

Rezultati ankete so glede zaposlitvene situacije mladih pokazali, da je med mladimi do 25 let skoraj polovica oziroma 46,6 % zaposlenih za določen čas – čim mlajši so anketiranci, tem večji je odstotek tistih, ki so zaposleni za določen čas. Med anketiranimi ima večina, ki je zaposlena za nedoločen čas, otroke, pri zaposlenih za določen čas pa jih večina nima.

Na področju organizacije in intenzitete dela skoraj tretjina anketiranih ocenjuje, da delodajalci od zaposlenih pričakujejo oziroma zahtevajo preveč.

Večina mladih je usklajevanje dela in zasebnega življenja ocenila kot obremenujoče (38 % mladih to usklajevanje ne obremenjuje).

Glede negativnih izkušenj pri zaposlovanju ali delu zaradi starševstva oziroma potencialnega starševstva se je izkazalo, da ženske pogosto poročajo o težavah pri iskanju službe zaradi starševstva oziroma potencialnega starševstva.

Rezultati omenjene raziskave kažejo na to, da je v slovenskih podjetjih oziroma organizacijah in družbi potrebno razviti kulturo odgovornosti delodajalcev do staršev (posledično tudi do mladih) in tudi višja pričakovanja mladih do delodajalcev.

Spremembe, ki jih mladi doživljajo na trgu dela, ne moremo uravnati zgolj na ravni države z zakonodajo in socialno politiko ter s podporo socialnih omrežij, kot je družina, ampak se moramo reševanja problemov lotiti na ravni delodajalcev. Pri organizacijskih praksah je pomembno nediskriminatorno zaposlovanje, fleksibilnost glede časovne in prostorske organizacije dela, razvijati kulturo skrbi za zaposlene in oblikovati dolgoročno naravnane in nediskriminatorne karijerne načrte.

Predlogi, ki jih navajata Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar:

- graditi kulturo odgovornosti delodajalcev do staršev in tudi višja pričakovanja mladih (staršev) do delodajalcev;
- nediskriminatorno zaposlovanje (razvijanje in spremljanje kazalcev);
- fleksibilnost glede časovne in prostorske organizacije dela;
- dolgoročno naravnani in nediskriminatorni karierni načrti;
- omogočati enakopravno starševsko angažiranost moških in žensk.

3. EMPIRIČNI DEL

3.1 Opredelitev problema in hipoteze

Namen empiričnega dela diplomske naloge je na osnovi izbranih kriterijev ugotoviti ali so podjetja prijazna do mladih in ali v svojih predstavitvah omenjajo organizacijske politike, ki potencialno omogočajo razvoj zaposlenih, torej tudi mladih.

Za kriterije sem, po pregledu literature, izbrala naslednje značilnosti upravljanja s človeškimi viri v podjetjih:

1. kriterij: mladi, omenjeni kot posebna kategorija zaposlenih.
2. kriterij: mentorstvo novozaposlenih.
3. kriterij: interno in eksterno izobraževanje, s katerim podjetja skrbijo za stalen razvoj in izobraževanja zaposlenih.
4. kriterij: skupinsko oziroma timsko delo.
5. kriterij: dobro delovno okolje – socialni in fizični pogoji za delo.
6. kriterij: karijerne možnosti.

Zastavljeni sta bili dve osnovni hipotezi:

H1: Podjetja mladim niso prijazna tako z vidika oblik zaposlovanja kot možnosti za izobraževanje.

H2: Odnos podjetij do mladih je odvisen od velikosti podjetja in sektorja, v katerem podjetje deluje.

Osnovni hipotezi sem dopolnila s podhipotezama:

H2a: Večja oziroma velika podjetja imajo bolj dodelan sistem zaposlovanja in večkrat kot srednja podjetja mlade omenjajo kot posebno kategorijo zaposlenih.

H2b: Podjetja, ki se ukvarjajo s storitvenimi dejavnostmi, bolj skrbijo za mlade.

Zaradi širšega razumevanja in interpretacije podatkov sem pregledala tudi podatke, ki se nanašajo na starostno in izobrazbeno strukturo zaposlenih v izbranih podjetjih.

3.2 Metodološki pristop

3.2.1 Potek zbiranja podatkov

Glede na to, da internet postaja čedalje večja zbirka podatkov, ki jo skoraj vsi vsakodnevno uporabljamo, da je orodje komuniciranja ter zelo pogost vir iskanja informacij, sem za metodološki pristop izbrala pregled podatkov na spletnih straneh podjetij in organizaciji, predvsem pa sem se osredotočila na letna poročila za leto 2006.

Splošna pravila o letnem poročilu so del Zakona o gospodarskih družbah (ZGD – 1). V 61. členu ZGD – 1 je zapisano, da mora biti Letno poročilo sestavljeno jasno in pregledno. Izkazovati mora resničen in pošten prikaz premoženja in obveznosti družbe, njenega finančnega položaja ter poslovnega izida. V 70. členu omenjenega zakona je zapisano:

Pošten prikaz mora biti uravnotežena in celovita analiza razvoja in izidov poslovanja družbe ter njenega finančnega položaja, ki ustreza obsegu in vsestranskosti njenega poslovanja. Analiza mora v obsegu, ki je potreben za razumevanje razvoja in izidov poslovanja družbe ter njenega finančnega položaja, vsebovati ključne računovodske, finančne, in če je to potrebno, druge kazalce, kazalnike in druge pokazatelje, ki vključujejo tudi informacije, povezane z varstvom okolja in delavci (Uradni list RS 2006).

Letna poročila so velikokrat objavljena na spletnih straneh podjetij oziroma organizacij, saj podjetja na ta način skrbijo za svojo prepoznavnost, hkrati pa so letna poročila vir informacij za vlagatelje, ki v njih izvedo več o poslovanju podjetij.

Tovrstno metodo zbiranja podatkov sem izbrala zato, ker menim, da je podatke s strani podjetij o samem zaposlovanju študentku/študentki težko pridobiti.

Menim, da je objava letnih poročil na spletni strani odvisna od oblike družbe (ali je to družba z omejeno odgovornostjo ali delniška družba). Predvidevam, da bodo imele delniške družbe letna poročila objavljena na spletnih straneh (zaradi delničarjev in posledično dostopa do informacij). Ostale družbe bodo imele letna poročila na spletnih straneh objavljena v manjši meri.

Za osnovo pri izbiri podjetij sem vzela seznam Največje skupine podjetij, ki je bil 15. oktobra 2007 objavljen v prilogi časnika Dela Delo FT (Bertoncelj Popit 2007). Kot kriterij izbire sem določila število zaposlenih. Najprej sem iz seznama izločila skupine, ki niso imele objavljenega števila zaposlenih, ter tista podjetja, ki že imajo osnovni certifikat družini prijazno podjetje. Iz seznama sem izločila podjetja, ki imajo manj kot 50 zaposlenih (ta kriterij se uporablja v literaturi) – torej majhna podjetja, za katera bi po mojem mnenju težko pridobila podatke, hkrati pa ti podatki ne bi bili najbolj primerljivi glede na ostala podjetja. Izločila sem tudi podjetja, ki nimajo svoje spletne strani. Končni seznam torej sestavlja 25 podjetji z manjšim številom zaposlenih (od 50 navzgor glede na omenjen seznam) – srednja podjetja in 25 podjetij z največjim številom zaposlenih (glede na omenjen seznam) – velika podjetja. Seznam izbranih podjetij je v Prilogi.

Vendar pa na vseh spletnih straneh omenjenih podjetij letna poročila niso bila objavljena, zato sem kot kriterij vzela tudi samo spletno stran – bolj podrobneje kategorije kot so zaposlitev oziroma zaposlovanje, človeški viri, družbena odgovornost ... Zanimale so me torej vsebine s področja upravljanja človeških virov, ki so javno dostopne na spletnih straneh podjetij.

Med pregledom spletnih strani sem ugotovila, da je seznam, ki sem ga uporabila za osnovo, nepopolen oziroma v določenih segmentih nejasen. S tem mislim predvsem na ažurnost podatkov o številu zaposlenih ter v povezavi s tem podatke o skupini podjetij in konkretnih podjetjih.

Med pomanjkljivosti metodološkega pristopa bi uvrstila nepreglednost podatkov in način izbora podjetij, ki sem jih razvrstila glede na seznam, ki je bil objavljen v Delu FT. Podatki so bili velikokrat pomanjkljivi z vidika primerjave. Pogosto se je to zgodilo pri izobrazbeni in starostni strukturi zaposlenih, ker podjetja te podatke navajajo na več različnih načinov (lahko samo povprečje ali pa celotna struktura).

3.3 Rezultati

Kot 1. skupina podjetij bodo omenjena podjetja z manjšim številom zaposlenih – srednja podjetja, kot 2. skupina pa podjetja z velikim številom zaposlenih – velika podjetja.

V skupini srednjih podjetij kar pri 12 podjetjih, v skupini velikih podjetij pa pri 6 podjetjih nisem zasledila podatkov, ki se nanašajo na zastavljene kriterije, ne na spletni strani in ne v letnem poročilu.

Pri podatkih o starostni strukturi zaposlenih bi v skupini srednjih podjetij izpostavila Pekarno Grosuplje, kjer je povprečna starost zaposlenih 34 let, hkrati pa je 39 % zaposlenih mlajših od 30 let. To podjetje torej v glavnem sestavlja zelo mlad kolektiv, se pa to podjetje ukvarja s proizvodnjo.

V skupini velikih podjetij ima najnižjo povprečno starostno strukturo zaposlenih podjetje ACH in sicer 38,2 leta. V tej skupini podjetij sem podatke o povprečni starostni strukturi našla pri 9 podjetjih (Viator&Vektor, ACH, Petrol, Premogovnik Velenje, Triglav, Merkur, Istrabenz, Pošta Slovenije, Cimos Koper). Povprečna starostna struktura zaposlenih v omenjenih 9 podjetjih, glede na podatke, je 40,2 leta.

3.3.1 Razlike med srednjimi in velikimi podjetji

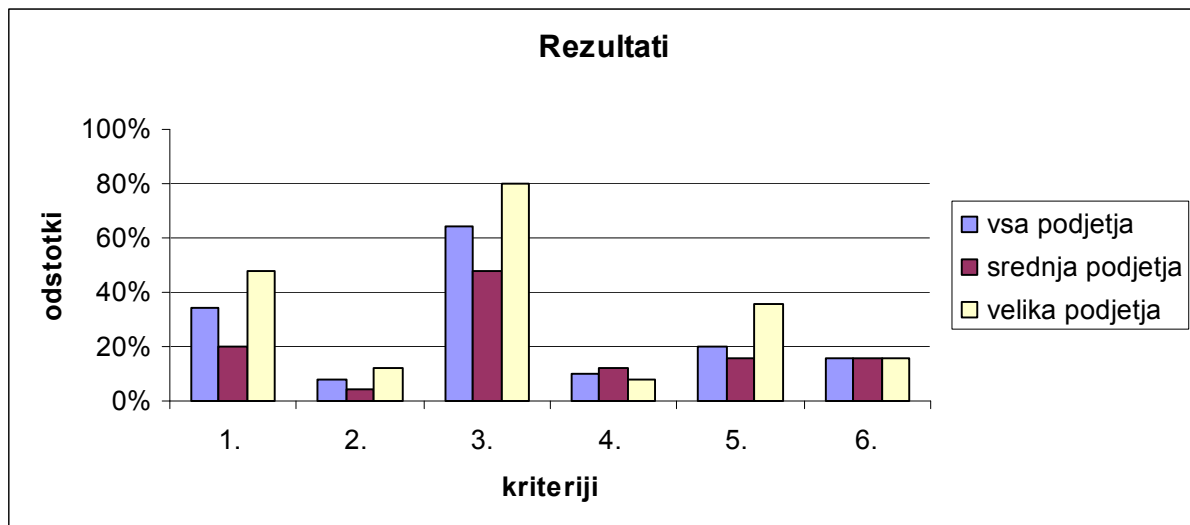
Tabela 3.1: Razlike med podjetji glede na posamezne kriterije (% podjetij)

	1. kriterij		2. kriterij		3. kriterij		4. kriterij		5. kriterij		6. kriterij	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
vsa podjetja	17	34	4	8	32	64	5	10	13	20	8	16
srednja podjetja	5	20	1	4	12	48	3	12	4	16	4	16
velika podjetja	12	48	3	12	20	80	2	8	9	36	4	16

Kriteriji:

1. kriterij: mladi, omenjeni kot posebna kategorija zaposlenih.
2. kriterij: mentorstvo novozaposlenih.
3. kriterij: interno in eksterno izobraževanje s katerim podjetja skrbijo za stalen razvoj in izobraževanja zaposlenih.
4. kriterij: skupinsko oziroma timsko delo.
5. kriterij: dobro delovno okolje – socialni in fizični pogoji za delo.
6. kriterij: karijerne možnosti.

Graf 3.1: Rezultati pregleda podatkov



Mladi omenjeni kot posebna kategorija zaposlenih

V srednjih podjetjih 20 % podjetij omenja mlade kot posebno kategorijo zaposlenih, v velikih podjetjih pa kar 48 % podjetij. Velikost podjetij je torej odločilnega pomena pri obravnavanju mladih. Iz rezultatov lahko sklepamo, da se večja podjetja bolj zavedajo pomena mladih in njihovega znanja ter jim hkrati posvečajo tudi več pozornosti. Ponavadi imajo večja podjetja tudi bolj razvito področje upravljanja s človeškimi viri in hkrati vanj več investirajo. To bi lahko povezali tudi z idejo, da podjetja, ki se zavedajo pomena mladih, mislijo na prihodnost ter imajo v ta namen pripravljene in izdelane tudi strategije razvoja.

Mentorstvo novozaposlenih

V srednjih podjetjih sem le v enem primeru zasledila, da omenjajo mentorstvo novozaposlenih pri predstavitvi podjetja. Tudi v velikih podjetjih je število podjetij, ki poudarjajo mentorstvo novozaposlenih, zelo nizko – le 3 podjetja oziroma 12 %.

Iz lastnih izkušenj in pripovedovanja drugih je tak rezultat mogoče predvideti, kajti v podjetjih se ponavadi redko intenzivno ukvarjajo z novimi zaposlenimi, najbolj pogost komentar bi lahko bil, naj se znajdejo po svoje, tako kot smo na začetku morali vsi. Pogosto je izgovor pomanjkanje časa – npr. nek zaposleni mora opravljati svoje delo in poleg tega nima časa, da bi se ukvarjal še z nekom in mu bil vedno na razpolago.

Interno in eksterno izobraževanje s katerim podjetja skrbijo za stalen razvoj in izobraževanje zaposlenih

Ta kriterij je izpolnjevalo največje število podjetij. Pri srednjih podjetjih sem zasledila, da kar 12 podjetij oziroma 48 % podjetij s stalnim izobraževanjem skrbi za razvoj zaposlenih. V velikih podjetjih pa je takih kar 20 podjetij oziroma 80 %.

Stalno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih je torej stalna praksa v večini velikih podjetij, medtem ko pri srednje velikih podjetjih takšna praksa močno zaostaja. Velikokrat sem med pregledovanjem podatkov zasledila, da podjetja izobražujejo vse zaposlene. Izkazalo se je, da gre največkrat za interna izobraževanja. Mladi kot posebna kategorija v okviru izobraževanja in usposabljanja niso bili omenjeni. Povzamem lahko, da se predvsem velika podjetja soočajo s hitrimi spremembami na trgu tako, da stalno izobražujejo zaposlene in na ta način sledijo konkurenci oziroma jo prehitevajo.

Skupinsko oziroma timsko delo

Skupinsko oziroma timsko delo se redko pojavlja pri javnem poročanju. V srednjih podjetjih so imela skupinsko oziroma timsko delo izpostavljeno le 3 podjetja oziroma 12 %, v velikih podjetjih pa je delež še manjši, le 8 % oziroma 2 podjetji. Sklepamo lahko, da podjetja skupinskega dela kot vrednote v predstavitvah podjetja ne poudarjajo in mu tako ne pripisujejo velikega pomena. Zasledila sem, da podjetja v zaposlitvenih oglasih velikokrat, kot del opisa delovnega mesta, omenjajo tudi timsko delo. Glede na rezultate pa bi lahko povzeli, da podjetja timskega dela na seznam ne postavljajo visoko. Kar se tiče področja zaposlovanja mladih in timskega dela mislim, da se mladi lahko s slednjim veliko naučijo, si pridobijo dragocene izkušnje in si mogoče lahko celo olajšajo prehod na delovno mesto.

Glede na podatke Cranet raziskave iz leta 2004 (Ignjatović 2005), je v slovenskih organizacijah sodelovanje v projektnem timskem delu najpogosteje uporabljena metoda za razvoj karier vodij v slovenskih organizacijah. Pokazala pa se je razlika med organizacijami, in sicer velike organizacije to metodo uporabljajo veliko pogosteje kot manjše organizacije. Podatkov Cranet raziskave pa na tem področju ne moremo čisto primerjati z rezultati te naloge, ker se podatki le-te nanašajo na razvoj karier vodij, medtem ko se rezultati pregleda podjetij nanašajo na timsko delo na splošno.

Dobro delovno okolje – socialni in fizični pogoji za delo

4 podjetja oziroma 16 % podjetij iz skupine srednjih podjetij ima med pregledanimi podatki omenjen naveden kriterij. V skupini velikih podjetij je število takih podjetij 9 oziroma 36 %. Tudi

ta kriterij se je izkazal kot bolj šibek. Iz tega lahko sklepamo, da podjetja lastnosti delovnega okolja v javni predstavitvi posebjaj ne poudarjajo.

Karijerne možnosti

Karijerne možnosti so tako v srednjih kot tudi v velikih podjetjih omenjene v 4 primerih oziroma v 16 % podjetij.

V povezavi s tem kriterijem me je presenetilo zapisano v letnem poročilu 2006 Droge Kolinske, da so možnosti napredovanja v matični družbi omejene, ker odgovornejša mesta trenutno zasedajo mladi delavci in na teh delovnih mestih ni fluktuacije. V tem primeru kariero pojmujejo zgolj kot vertikalno napredovanje. Zanimivo je tudi besedilo, ki se nanaša na štipendiranje in pravi, da glede na to, da na trgu delovne sile ni problem dobiti delavca z ustrežno stopnjo izobrazbe, ne podeljujejo štipendij in je večji poudarek na izobraževanju zaposlenih za potrebe delovnega mesta (glej Letno poročilo 2006 Droge Kolinske, dostopno na naslovu www.kolinska.si).

Sklepamo lahko, da podjetja v Sloveniji v okviru zaposlovanja kariernih možnosti ne poudarjajo oziroma jih poudarjajo v manjši meri.

Podatki raziskave Cranet 2004 (Ignjatović 2005) kažejo, da podjetja kot metode pri razvoju karier redko uporabljajo formalne karijerne načrte (v celoti jih uporablja 1,9 % anketiranih organizacij), načrte nasledstva (v celoti jih uporablja 0,6 % anketiranih organizacij), programe razvoja perspektivnih kadrov (v celoti jih uporablja 3,8 % anketiranih organizacij) in programe pridobivanja izkušenj (v celoti jih uporablja 3,2 % anketiranih organizacij). Te rezultate lahko povežemo z rezultati pričujoče naloge in ugotovimo, da podjetja kariernim možnostim oziroma razvoju kariere ne posvečajo veliko pozornosti.

Do zanimivih razlik je prišlo v skupini srednjih podjetij. Če pogledamo podatke, lahko ugotovimo dokaj očitne razlike med podjetji z manj kot 200 zaposlenimi ter podjetji z več kot 200 zaposlenimi. Podjetja z manj kot 200 zaposlenimi imajo v manjši meri objavljene podatke s področja upravljanja s človeškimi viri, medtem ko imajo podjetja z več kot 200 zaposlenimi te podatke objavljene v večji meri. Pri podjetjih z več kot 200 zaposlenimi sem zasledila tudi več zastavljenih kriterijev. Torej lahko slepam, da so pri pregledovanju javnih objav podatkov, ki se nanašajo na upravljanje človeških virov, relevantna podjetja z več kot 200 zaposlenimi.

3.3.2 Razlikovanje glede na sektor, panogo oziroma dejavnost

Tabela 3.2 Podjetja glede na dejavnost

	storitve		proizvodnja		gradbeništvo	
	N	%	N	%	N	%
vsa podjetja	24	48	21	42	5	10
srednja podjetja	7	28	14	56	4	16
velika podjetja	17	68	7	28	1	4

Med 50 podjetji se jih glede na rezultate 48 % ukvarja s storitveno dejavnostjo, 42 % s proizvodnjo in 10 % z gradbeništvom. Gradbeništvo sem izpostavila kot posebno panogo oziroma dejavnost zato, ker se mi zdi dokaj specifična in jo je težko umestiti v proizvodnjo. V skupini srednjih podjetij se jih 28 % ukvarja s storitveno dejavnostjo, 56 % s proizvodnjo in 16 % z gradbeništvom. V primerjavi s skupino velikih podjetij se pojavijo kar očitne razlike. Kar 60 % velikih podjetij se ukvarja s storitveno dejavnostjo (le 28 % srednjih podjetij), 28 % s proizvodnjo (56 % srednjih podjetij) in 4 % z gradbeništvom (16 % srednjih podjetij). Večina srednjih podjetij se torej ukvarja s proizvodnjo, večina velikih podjetij pa s storitveno dejavnostjo.

V skupini srednjih podjetij je največ kriterijev izpolnjevalo podjetje Ilirija, ki se ukvarja s proizvodnjo, v skupini velikih podjetij pa sta to podjetje Cimos Koper (proizvodnja) in Petrol (storitvena dejavnost). Če sklepamo po omenjenih primerih, podjetja, ki se ukvarjajo s storitveno dejavnostjo, niso nujno bolj prijazna do mladih.

Menim, da se glede na pregledane podatke odnos podjetij do mladih res razlikuje glede na sektor, v katerem podjetje deluje. Mogoče je zaznati razlike med podjetji, ki se ukvarjajo izključno s proizvodnjo in podjetji, ki se ukvarjajo s storitvami. Velike razlike so opazne predvsem pri izobrazbeni strukturi zaposlenih. Podjetja, ki se ukvarjajo s proizvodnjo, imajo ponavadi nižjo izobrazbeno strukturo zaposlenih kot podjetja, ki se ukvarjajo s storitveno dejavnostjo. V glavnem pa še vedno v povprečju prevladuje IV. stopnja izobrazbe.

Podjetja, ki se ukvarjajo s storitvami, več pozornosti namenjajo kadrovanju oziroma upravljanju s človeškimi viri. Seveda pa je to odvisno tudi od velikosti podjetja. Manjša podjetja dajejo temu področju manj poudarka kot večja podjetja, ki imajo pogosto zelo razvit sistem in mrežo upravljanja s človeškimi viri.

3.4 Primerjava podatkov s podjetji, ki so že prejela certifikat družini prijazno podjetje

Poleg pregleda izbranih podjetij me je zanimala tudi primerjava podjetij, ki so že prejela certifikat družini prijazno podjetje, ki ga omenjam v poglavju 2.5, s podjetji, ki se ukvarjajo s podobno dejavnostjo. Izbrala sem dva primera podjetij, ki delujeta na področju Slovenije in sta med seboj primerljiva glede panoge, zanimale pa so me predvsem razlike na področju zaposlovanja mladih – glede na kriterije, ki sem jih obravnavala v empiričnem delu. Kot primere sem izbrala primerjavo med Lekom in Krko – obe podjetji delujeta v isti panogi in sta primerljivi tudi po velikosti - ter primerjavo med Simobilom in Mobitelom – obe podjetji delujeta v isti panogi, vendar se razlikujeta glede na velikost.

Tabela 3.3: Rezultati primerjave podatkov s podjetji, ki so že prejela certifikat družini prijazno podjetje

podjetje	1. kriterij	2. kriterij	3. kriterij	4. kriterij	5. kriterij	6. kriterij
LEK	X		X	X		X
KRKA	X		X		X	
SIMOBIL	X		X	X	X	X
MOBITEL			X			X

Kriteriji:

1. kriterij: mladi, omenjeni kot posebna kategorija zaposlenih.
2. kriterij: mentorstvo novozaposlenih.
3. kriterij: interno in eksterno izobraževanje s katerim podjetja skrbijo za stalen razvoj in izobraževanja zaposlenih.
4. kriterij: skupinsko oziroma timsko delu.
5. kriterij: dobro delovno okolje – socialni in fizični pogoji za delo.
6. kriterij: karijerne možnosti.

Primerjava Krka – Lek

Obe podjetji se ukvarjata s farmacijo in sta dokaj razvojno naravnani. Lek je že pridobil certifikat družini prijazno podjetje, vendar med obema podjetjema kljub temu nisem pričakovala razlik glede prisotnosti izbranih kriterijev.

Izkazalo se je, da sem pri Leku našla 4 zastavljene kriterije, pri Krki pa le 3. Podjetji se razlikujete glede prisotnosti 3 kriterijev. Pri podjetju Krka nisem zasledila kriterijev o skupinskem delu in kariernih možnosti (podjetje Lek ima omenjena kriterija), zasledila pa sem kriterij dobro delovno okolje, ki ga pri podjetju Lek nisem zasledila. Pomembno se mi zdi omeniti, da je podjetje Krka dobilo nagrado za najboljše letno poročilo 2006.

Na spletni strani podjetja Lek (www.lek.si) sem pod rubriko Družbena odgovornost zasledila še podpoglavje Odgovornost do mladih. Navajajo, da čutijo veliko odgovornost do otrok in mladih, najbolj občutljivega dela družbe in hkrati tistega dela, v katerem se zrcali naša prihodnost.

Iz tega primera lahko povzamem, da kljub pričakovanjem, da med podjetjema ne bo večjih razlik, lahko opazimo manjše razlike glede prisotnosti kriterijev, ki pa po mojem mnenju niso drastične. Prisotnost kriterijev pri omenjenih podjetjih lahko povežemo tudi s tem, da je podjetje Lek že pridobilo certifikat družini prijazno podjetje ter da je bolj prijazno do mladih.

Primerjava Mobitel - Simobil

Za drugi primer sem izbrala dve konkurenčni podjetji, ki se ukvarjata z mobilno telefonijo. To sta podjetje Mobitel in Simobil. Podjetje Simobil je že pridobilo certifikat družini prijazno podjetje, medtem ko ga Mobitel še nima, je pa podjetje Simobil manjše kot Mobitel.

Pri podjetju Mobitel moram omeniti, da je vključeno v letno poročilo Skupine Telekom, torej nima lastnega letnega poročila, zato sem za to podjetje našla le stališče celotne Skupine.

Pri omenjenih podjetjih je pri pregledovanju kriterijev prišlo do razlike in sicer sem pri podjetju Simobil zasledila 4 kriterije, pri podjetju Mobitel pa le 2. Iz tega primera torej ne moremo sklepati, da večja podjetja mladim namenjajo več pozornosti ter da so posledično bolj prijazna do mladih. V tem primeru je torej prišlo do dokaj pričakovanih razlik.

Primerjava podatkov s podjetji, ki so že prejela certifikat družini prijazno podjetje je pokazala, da prihaja do razlik med podjetji glede na lastništvo omenjenega certifikata. Povzamem lahko, da se podjetja, ki že imajo certifikat družini prijazno podjetje, bolj zavedajo pomena mladih in jim posvečajo večjo pozornost.

4. SKLEP

Menim, da sem s pregledom obstoječe literature in anlizo sekundarnih podatkov pridobila pregled dogajanja na področju zaposlovanja mladih.

Način analize podatkov se mi zdi dovolj pregleden in natančen, saj gre za dokaj relevanten vir podatkov - letna poročila podjetij. Dostop do točnih podatkov podjetij na tem področju je po mojem mnenju težji.

V prvem delu diplomske naloge me je zanimalo predvsem, kakšen je položaj in prehod mladih na trg delovne sile. Mladi so na trgu delovne sile depriviligirani glede oblik zaposlovanja – najpogosteje so zaposleni za določen čas, kar jim ne omogoča neke gotovosti in zato posledično samostojnosti. Zaskrbljujoča je tudi stopnja brezposelnosti mladih in delež brezposelnih iskalcev prve zaposlitve. Mladi si zaradi omenjenih razmer kasneje ustvarjajo družino in imajo manj otrok, kar na splošno vpliva tudi na demografske razmere oziroma kazalce v družbi. Ključna prednost mladih pri vstopu na trg delovne sile je novo znanje, ki ga posedujejo po končanem šolanju, njihova glavna pomanjkljivost pa je po mnenju mnogih avtorjev pomanjkanje izkušenj. Če za primer pogledamo kadrovske oziroma zaposlitvene oglase, lahko v večini primerov zasledimo, da so eden od pogojev za pridobitev delovnega mesta poleg ustrezne izobrazbe tudi večletne delovne izkušnje na določenem področju. Kje naj jih torej mladi pridobijo? To se mi zdi eden izmed večjih problemov iskalcev prvih zaposlitev.

Vsekakor pa ne smemo pozabiti na spremembe vrednot mladih na področju dela, do katerih je prišlo v zadnjem času, in kar v določeni meri vpliva tudi na njihov položaj na trgu delovne sile. Največji preobrat se je po mojem mnenju zgodil pri poimenovanju dela ter pri vrednotenju materialnih in nematerialnih dobrin. Za mlade delo torej ni več neka moralna obveza ampak ga vidijo kot možnost za samorazvoj, hkrati pa motivacija za delo vedno bolj postajajo nematerialne dobrine.

Zanimivi so tudi načini iskanja zaposlitve. Menim, da pri iskanju prve zaposlitve veliko vlogo igrajo dela, ki jih mladi še kot študentje opravljajo preko študentskih servisov. Tovrstana dela lahko vodijo tudi v kasnejšo zaposlitev, mladim pa omogočajo tudi spoznavanje delovanja podjetij in deloma tudi trga dela. Pomanjkljivost dela preko študentskih servisov se mi zdi predvsem nepriznavanje pri tem delu pridobljenih izkušenj pri iskanju zaposlitve ter izkoriščanje

študentov kot poceni delovno silo s strani podjetij. Pri iskanju zaposlitve v Sloveniji je po mojem mnenju pomembna tudi mreža poznanstev. Eden izmed načinov iskanja zaposlitve je tudi štipendiranje, natančneje podeljevanje kadrovske študentske štipendije s strani podjetij oziroma institucij.

Pri zaposlovanju pomembno vlogo igra izobraževanje ter sodelovanje med izobraževalnim sistemom in sistemom zaposlovanja. S tem mislim predvsem na pomen ustrezne izobrazbe, ki je pogoj za pridobitev določenega delavnega mesta, vsekakor pa to ni edini in zadosten pogoj. Brez sodelovanja izobraževalnega sistema in sistema zaposlovanja, ki ga usklajujeta država in podjetja, je skoraj nemogoče zagotoviti ravnotežje oziroma uskladiti ponudbo in povpraševanje na trgu dela.

Tema diplomskega dela, torej ali so podjetja prijazna do mladih, je zelo povezana s konceptom družbene odgovornosti. Tudi podatki, ki sem jih pregledovala v letnih poročilih, so pogosto uvrščeni v poglavje o družbeni odgovornosti. Zanima me ali poročanje o družbeni odgovornosti, ki ga je po mojem mnenju vedno več, služi bolj v marketinške namene kot pa v resnično skrb za okolje in družbo.

V okviru podatkov, ki se nanašajo na projekt Družini prijazno zaposlovanje in se navezujejo na družbeno odgovornost podjetij, bi rada poudarila stališče managementa, da staršem prijazno zaposlovanje ni visoko na seznamu organizacijskih vrednot, kar lahko povežemo in prenesemo tudi na področje zaposlovanja mladih. Presenetil pa me je predvsem rezultat, ki pravi, da mladi več pričakujejo od države kot pa od delodajalcev.

V okviru prve hipoteze me je zanimalo, kakšna so podjetja v odnosu do mladih z vidika oblik zaposlovanja in izobraževanja. To, da so mladi depriviligirani glede oblik zaposlovanja, sem v veliki meri potrdila že s pregledom literature. Mladi so bolj podvrženi fleksibilizaciji in z njo povezanimi atipičnimi oblikami zaposlitev. Pri pregledovanju podatkov se je v glavnem izkazalo, da se večja podjetja bolj zavedajo pomena mladih in njihovega znanja, na kar kaže tudi to, da imajo mlade v večji meri kot posebno kategorijo zaposlenih posebej omenjene. Slabši pa so rezultati glede mentorstva novozaposlenih, zato sklepam, da delodajalci sprva v novozaposlene in s tem tudi mlade ne vlagajo veliko truda in se z njimi veliko ne ukvarjajo.

Glede pogojev za delo se je izkazalo, da podjetja timskega oziroma skupinskega delu ne pripisujejo velikega pomena. Prav tako dobrih pogojev za delo velikokrat eksplicitno ne omenjajo, majhna pa je tudi prisotnost omenjanja kariernih možnosti.

Z vidika izobraževanja zaposlenih in s tem skrbi za njihov stalen razvoj in izobraževanje zaposlenih pa se je izkazalo, da podjetja temu področju posvečajo veliko pozornosti. Kot pravita Kopač in Trbanc (2004) so slovenska podjetja glede odnosa do izobraževanja in usposabljanja še vedno v nekem prehodnem obdobju, vendar bi verjetno težko našli organizacijo, ki ne priznava nujnosti in velikega pomena usposabljanju in razvoju zaposlenih. Glede na podatke iz Cranet raziskave iz leta 2004 imajo slovenske organizacije v 71,1 % primerov izoblikovano in v svojih dokumentih zapisano politiko razvoja in usposabljanja kadrov. Tudi iz rezultatov pregledanih podatkov bi lahko sklepali, da se le-ti približujejo rezultatom raziskave Cranet.

V okviru druge hipoteze sem preverjala, ali je odnos podjetij do mladih odvisen od njihove velikosti in sektorja, v katerem podjetje deluje. Izkazalo se je, da imajo večja podjetja bolj razdelano in urejeno strategijo oziroma sistem upravljanja s človeškimi viri ter s tem povezane podatke v večji meri zapisane v letnih poročilih in na spletnih straneh. Menim, da bi lahko rekli, da se odnos podjetij do zaposlenih že na splošno razlikuje glede na njihovo velikost in sektor, v katerem delujejo, kar lahko povežemo tudi s tem, da se odnos podjetij do mladih razlikuje glede na njihovo velikost in sektor.

Menim, da sem s pregledom podatkov in literature pridobila kar nekaj informacij o položaju mladih na trgu dela ter o tem, kakšen je odnos podjetij do mladih. Rada bi omenila tudi to, da se najde veliko literature na temo prehoda mladih na trg dela ter na temo brezposelnosti, manj literature pa glede družbene odgovornosti podjetij do mladih. Mislim, da se v okviru tega večjo pozornost posveča temi družini prijazno podjetje oziroma zaposlovanje.

V glavnem podjetja niso prijazna do mladih, torej mladim prijazno podjetje zaenkrat ostaje le mit. Tudi iz lastnih izkušenj bi lahko rekla, da podjetja niso ravno prijazna do mladih. Iz tega bi lahko povzela, da se mladim kot posebni kategoriji na trgu dela, posveča premalo pozornosti. Do izboljšanja razmer pa po mojem mnenju lahko privede le uspešno sodelovanje med državnimi institucijami, izobraževalnim sistemom in podjetji.

5. LITERATURA

5.1 Publikacije

Alvaro, Jose L. in Alicia Garrido Luque (2005): Youth unemployment and job-seeking behavior in Europe. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof (ur.): *Young people in Europe*, 81–99. Bristol: The policy press.

Bertoncelj Popit, Vesna (2007): Največje poslovne skupine. *Priloga dnevnika Delo FT*. 15. 10., 25–26 .

Bevc, Milena (2003): Učinkovitost in pravičnost visokošolskega izobraževanja v Sloveniji. *Teorija in praksa* 40, 90–102 .

Bradley, Harriet in Jacques van Hoof, ur. (2005): *Young people in Europe*. Bristol: The policy press.

Bradley, Harriet (2005): Winners and losers: young people in the »new economy«. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof (ur.): *Young people in Europe*, 99–115 . Bristol: The policy press.

Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov (2004): Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 259–281 . Ljubljana: Sophia.

Edgell, Stephen (2006): *The Sociology of work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: SAGE Publications.

Esping-Andersen, Gosta (1999): *Social foundations of postindustrial economies*. New York: Oxford University Press Inc.

Foti, Klara, Martina Trbanc in Miroljub Ignjatović (2005): Young people in the labour market in Hungary and Slovenia: problems and perspectives. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof (ur.): *Young people in Europe, 115–137*. Bristol: The policy press.

Ivančič, Angelca (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.

Ignjatović, Miroljub, ur. (2004): *Upravljanje človeških virov 2004: mednarodna primerjalna študija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Jones, Gill (2005): Social protection for young people: a cross-national comparison. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof (ur.): *Young people in Europe, 41–65*. Bristol: The policy press.

Kakabadse, Andrew in Mette Morsing ur. (2006): *Corporate Social Responsibility. Reconciling Aspiration with Application*. New York: Palgrave Macmillan.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Svetlik, Ivan in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu, 230–258*. Ljubljana: Sophia.

Kopač, Anja in Martina Trbanc (2004): Obsežno a premalo razvojno naravnano usposabljanje. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu, 203–229*. Ljubljana: Sophia.

Kramberger, Anton, Branko Ilič in Andrej Kohont (2004): S strateško naravnanim managementom do rasti in uspešnosti organizacije. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu, 66–110*. Ljubljana: Sophia.

Kramberger, Anton in Samo Pavlin, ur. (2007): *Zaposljivost v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kramberger, Anton (1999): *Pokilci, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Leicht, Kavin T. in Mary L. Fennell (2001): *Professional work: a sociological approach*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Lowe, Graham S. (2000): *The quality of work: a people-centred agenda*. Don Mills: Oxford University Press.

Peterssen, Anne. C. in Jeylan T. Mortimer (1994): *Youth unemployment and society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Plug, Wim in Mancula du Bois-Reymond (2005): Young people and their contemporary labour market values. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof (ur.): *Young people in Europe*, 65–81. Bristol: The policy press.

Podnar, Klemen in Urška Golob (2002): Socialna ekonomija in družbena odgovornost: alternativni globalni anarhiji neoliberalizma? *Teorija in praksa* 39 (6), 952–969.

Reiter, Herwig in Gary Craig (2005): Youth in the labour market: citizenship or exclusion. V Harriet Bradley in Jacques van Hoof (ur.): *Young people in Europe*, 14–41. Bristol: The policy press.

Svetlik, Ivan in Branko Ilič, ur. (2004): *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.

Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur. (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan in Meri Lorenčič (2002): *Izobraževanje in usposabljanje*. V Ivan Svetlik in drugi (ur.): *Politika zaposlovanja*, 256–290. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trbanc, Martina in Dorotea Verša (2002): Zaposlovanje mladih. V Ivan Svetlik in drugi (ur.): *Politika zaposlovanja*, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trbanc, Martina (2006): Employment and unemployment situation of young people. V Andreja Černak Meglič (ur.): *Children and unemployment in the transitional society*, 171–200. Maribor: Aristrej.

Trbanc, Martina (2007): Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji*, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ule, Mirjana (2002): Razlike, ki delajo razlike: življenjski stili, individualizacija in spremembe identitetnih struktur. *Družboslovne razprave* XVIII (39), 75–86.

Ule, Mirjana (2004): Nove vrednote za novo tisočletje. *Teorija in praksa* 41, 352–360.

Žnidaršič, Branko, ur. (2007): Karierni izzivi. *Oglasna priloga časnika Finance*. 28. 6. 25–30.

5.2 Elektronski viri

Internet 1: Uradni list RS (2007): *Zakon o štipendijah*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200759&stevilka=3157> (15. maj 2008).

Internet 2: Uradni list RS (2006): *Zakon o gospodarskih družbah (ZGD – 1)*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200642&stevilka=1799> (15. maj 2008).

Internet 3: Razvojno partnerstvo, Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje (2007). Dostopno na <http://www.equali-mladematerem.si> (3. november 2007).

Internet 4: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008): *Statistične informacije. Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti. Značilne skupine registrirano brezposelnih*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si> (15. maj 2008).

Internet 5: Jančič, Zlatko (2003): *Razsvetljeni kapitalizem: pogled treh mislecev sodobnega menedžmenta*. Delavska participacija. Dostopno na <http://www.delavska-participacija.com/clanki/IDO60203.doc> (16. junij 2007).

Internet 6: Podnar, Klemen in Urška Golob (2007): *Notranja dimenzija družbene odgovornosti podjetij*. Delavska participacija. Dostopno na <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ODO30207.doc> (14. maj 2007).

Internet 7: Projekt zaposlitveni most (2008). Dostopno na <http://www.zaposlitveni-most.si> (14. april 2008).

PRILOGE

Priloga A: Seznam podjetji

skupina	spletni stran	št. zaposlenih
Gradis Skupina G	http://www.gradis-skupinag.si/	75
Topdom	http://www.topdom.si/	76
Daimond	http://www.daimond.si/	83
Bartog	http://www.bartog.si/	98
Kema Puconci	http://www.kema.si/si/	119
IMP Klimat	http://www.imp-klimat.si/	123
Menina	http://www.menina.si/	131
Era	http://www.era.si/	140
Fersped	http://www.fersped.si/	152
Konus Konex	http://www.konus-konex.si/si/index.html	162
Metrel	http://nakup.metrel.si/	169
Energoplan	http://www.energoplan.si/	171
Hypo leasing Slovenija	http://www.hypo.si/si/cms/Leasing/home.nsf	171
Metropol Group	http://www.metropolgroup.si/	185
Ingrad Gramat	http://sl.ingrad-gramat.si/	190
Alpos	http://www.alpos.si/	204
Varis	http://www.varis-lendava.si/	204
Primat	http://www.primat.si/	210
Juteks	http://www.juteks.si/	217
Ilirija	http://www.ilirija.si/	223
Fragmat Tim	http://www.fragmat.si/slo/index.htm	229
Konstruktor VGR	http://konstruktor.tovarnaidej.si/	237
Valkatron		245
Pekarna Grosuplje	http://www.pekarna-grosuplje.si/	246
Jata Emona	http://www.jata-emona.si/	247
Hit	http://www.hit.si/	2.548
Viator&Vektor	http://www.viator-vektor.si/	2554
ACH	http://www.ach.si/	2.621
NKBM	http://www.nkbm.si/	2.708
Petrol	http://www.petrol.si/	2768
Kolektor Group	http://www.kolektor.si/	2.879
Spar Slovenija	http://www.spar.si/	2880
Primorje	http://www.primorje.si/	3038
Premogovnik Velenje	http://www.rlv.si/	3078
Skupina SIJ	http://www.sij.si/	3.217
Mura	http://www.muraonline.si/	3371
Engrotuš	http://www.tus.si/index.php?Nivold=1	3459
Droga Kolinska	http://www.kolinska.si/	3.711
Prevent Global	http://www.prevent.si/	3817

Triglav	http://www.triglav.si/	3.894
Telekom Slovenije	http://www.telekom.si/	3984
Merkur	http://nakup.merkur.si/	4077
HSE	http://www.hse.si/	4316
Istrabenz	http://www.istrabenz.si/slo/	4.983
Krka	http://www.krka.si/si/	5759
Pošta Slovenije	http://www.posta.si/index.aspx	6317
Cimos Koper	http://www.cimos.eu/	7281
NLB	http://www.nlb.si/	8189
Slovenske železnice	http://www.slo-zeleznice.si/	10.101
Gorenje	http://www.gorenje.si/	10.556