

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

TINA VODOPIVEC

**SAMOZAPOŠLOVANJE MLADIH V SLOVENIJI:
PRIMER GORIŠKE REGIJE**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tina VODOPIVEC

Mentor: izredni profesor dr. Anton KRAMBERGER

**SAMOZAPOŠLOVANJE MLADIH V SLOVENIJI:
PRIMER GORIŠKE REGIJE**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

ZAHVALA

Življenje je kot mozaik sestavljen iz številnih živobarvnih kamenčkov, ki je vsak zase lep, a še le ko je v celoti, zažari v vsej svoji lepoti. Posameznikovo življenje ne bi brez teh živobarvnih kamenčkov nikoli postalo umetnija.

Iskrena zahvala gre družini, ki je vame zaupala, me spodbujala in podpirala vsa leta študija.

Zahvaljujem se mentorju, izr. prof. dr. Antonu Krambergerju, ki mi je pri pisanju diplomskega dela pomagal s strokovnimi predlogi in praktičnimi nasveti.

Zahvaljujem se tudi vsem trem samozaposlenim, ki so sodelovali v intervjujih, ter ga. Brigiti Slak iz AJPES-a in ga. Nuški Brnot iz SURS-a za posredovane statistične podatke. S svojo pripravljenostjo za sodelovanje so pripomogli k večji kakovosti mojega diplomskega dela.

Še enkrat hvala vsem, ker ste bili kamenčki v mozaiku.

Samozaposlovanje mladih v Sloveniji: primer Goriške regije

V diplomski nalogi je obravnavano samozaposlovanje kot eden izmed načinov zaposlitve posameznikov. Naloga podrobneje obravnava razširjenost samozaposlovanja med mladimi v Sloveniji, natančneje v Goriški regiji, v pogojih ekonomske rasti in upada varnih delovnih mest. V prvem delu naloge je predstavljen pojem samozaposlovanja in zgodovina samozaposlovanja v Sloveniji. Naloga se dotakne pravne ureditve samozaposlovanja v Sloveniji in poskuša orisati samozaposlene kot posameznike s posebnimi lastnostmi in motivi. Nato opredeli mlade kot kategorijo s specifičnimi značilnostmi tako na trgu delovne sile kot v družbi. Sledi predstavitev Goriške regije, ki velja za regijo z najnižjo stopnjo brezposelnosti. V nadaljevanju so predstavljeni problemi mladih v regiji – pomanjkanje ustreznih delovnih mest, visoka stopnja brezposelnosti posameznikov z višjo stopnjo izobrazbe, beg možganov iz regije in visoka stopnja dnevnih migracij zaradi neskladji na trgu delovne sile. Samozaposlitev (mladih) je v regiji večinoma usmerjena v aktivnosti, ki temeljijo na kvalificiranih manualnih (obrtnih) poklicih. Čeprav je podporno okolje vzpostavljeno, je premalo blizu svojim potencialnim uporabnikom, zato niso izkoriščeni vsi potenciali za samozaposlovanje.

Ključne besede: samozaposlovanje, mladi, Goriška regija.

Self-employment of young people in Slovenia: the case of Goriška region

The final thesis discusses self-employment as one kind of employment for individuals. Paper deals with extension of self-employment among young people in Slovenia, particularly in Goriška region in conditions of fast economic growth and rise of atypical and precarious employment. Firstly, the conception of self-employment and the history of self-employment in Slovenia are introduced. Then the legal regulation of self-employment status in Slovenia is described. This part also presents the characteristics and motives of self-employed. Secondly, young people as category with specific characteristics on labour market and in society are defined. Following by the presentation of Goriška region; a region with lowest unemployment rate. Young in region have to deal with different problems such as lack of employment, high rate of unemployed person with high education, brain drain and high rate of daily migration. Youth self-employment in region is mainly orientated into activities that are based on trade. Institutions and programs for promoting self-employment are established, but they are not user-friendly. That is also the reason for unexploited potential for self-employment in region.

Key words: self-employment, entrepreneurship, young people, Goriška region.

KAZALO

| | |
|---|----|
| Seznam grafikonov in tabel | 6 |
| 1. UVOD, NAMEN IN STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA | 7 |
| 2. OPREDELITEV SAMOZAPOŠLOVANJA | 9 |
| 2.1 DEFINICIJA SAMOZAPOŠLOVANJA..... | 9 |
| 2.2 POMEN SAMOZAPOŠLOVANJA | 10 |
| 2.3 ZGODOVINA OBRTI IN SAMOZAPOŠLOVANJA NA SLOVENSKEM..... | 11 |
| 3. SAMOZAPOŠLITEV IN POSAMEZNIK | 15 |
| 3.1 STATUSNE OBLIKE SAMOZAPOŠLITVE | 16 |
| Samostojni podjetnik posameznik (s.p.)..... | 16 |
| Obrt in obrtniki | 17 |
| Osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic | 18 |
| Kmetje | 19 |
| 3.2 LASTNOSTI SAMOZAPOŠLENIH | 20 |
| 3.2.1 Sociokulturno ozadje | 21 |
| Starost in izkušnje..... | 21 |
| Družinsko ozadje | 22 |
| 3.2.2 Motivacija..... | 23 |
| 4. MLADI IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE..... | 25 |
| 4.1 ZNAČILNOSTI MLADIH..... | 25 |
| Znanje | 26 |
| Delovne izkušnje | 26 |
| Osebnostne lastnosti | 27 |
| 4.2 MLADI NA TRGU DELOVNE SILE | 27 |
| 5. MLADI V GORIŠKI REGIJI..... | 30 |
| 5.1 SPLOŠNE ZNAČILNOSTI REGIJE | 30 |
| 5.2 ZNAČILNOSTI ZAPOSLOVANJA V REGIJI..... | 32 |
| Zaposlenost..... | 32 |
| Brezposelnost | 33 |
| 5.3 PROBLEMI MLADIH V REGIJI..... | 34 |
| 6. VZORCI SAMOZAPOŠLOVANJA V GORIŠKI REGIJI | 37 |

| | |
|--|----|
| 6.1 SPODBUJANJE SAMOZAPOSLOVANJA IN PODJETNIŠKO PODPORNO OKOLJE | 37 |
| 6.1.1 Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija (v nadaljevanju: MRRA) | 38 |
| 6.1.2 Spodbujanje samozaposlovanja v okviru Aktivne politike zaposlovanja | 40 |
| Pomoč pri samozaposlitvi - program vavčerskega svetovanja..... | 40 |
| Subvencija za samozaposlitev | 40 |
| 6.2 VZORCI SAMOZAPOLOVANJA V REGIJI..... | 42 |
| 6.3 STALIŠČA MLADIH SAMOZAPOSLENIH O SAMOZAPOSLOVANJU V REGIJI ... | 50 |
| 6.3.1. Vprašanja, odgovori, diskusija | 51 |
| 7. SKLEPNE MISLI..... | 55 |
| 8. LITERATURA IN VIRI..... | 58 |
| 9. PRILOGA | 64 |

Seznam grafikonov in tabel

| | |
|---|----|
| Tabela 3.2.1.1: Proces pridobivanja izkušenj | 22 |
| Slika 6.1.1.1: Razvojne agencije zajete v mrežo MRRA | 38 |
| Slika 6.1.2.2: Starost samozaposlenih v letu 2006 | 41 |
| Grafikon 6.1.2.1: Število sklenjenih pogodb – subvencije za samozaposlitev..... | 41 |
| Grafikon 6.2.2: Število s.p. po letih datuma vpisa v PRS (nastanek s.p.) v Goriški regiji..... | 43 |
| Grafikon 6.2.3: Število s.p. po občinah v Goriški regiji, december 2006 | 44 |
| Grafikon 6.2.4: Število drugih fizičnih oseb po občinah v Goriški regiji, december 2006..... | 45 |
| Grafikon 6.2.5: Število drugih fizičnih oseb po obliki v Goriški regiji, december 2006..... | 46 |
| Grafikon 6.2.6: Število samozaposlenih oseb po spolu in po dejavnosti v Goriški regiji, dec. 2005 | 47 |
| Grafikon 6.2.7: Število samozaposlenih oseb glede na starost in stopnjo strokovne izobrazbe v Goriški regiji, december 2005 | 47 |

1. UVOD, NAMEN IN STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Odločilni trenutek v življenju večine mladih je, ko zaključijo šolanje in prvič vstopajo na trg delovne sile. Prehod predstavlja za mlade stresno situacijo, še posebej v razmerah, ki prevladujejo na trgu danes: visoka stopnja brezposelnosti mladih, neskladja, pomanjkanje ustreznih in varnih delovnih mest,... Najti primerno delo predstavlja za mlade korak k lastni neodvisnosti. Mnogi teoretiki menijo, da so procesi modernizacije (vedno večji pomen izobraževanja, individualizacija, emancipacija, ipd.) korenito spremenili obdobje mladosti. Posledica te spremembe je podaljševanje obdobja prehoda mladih v odraslost in njegova zapletenost. V večini držav je ta postopoma odložen na starost med šestnajstimi in tridesetimi leti. Za mlade ni negotova le zaposlitev po koncu šolanja, temveč tudi njihov status v družbi. Mladi so v določenih primerih obravnavani kot odrasli, v drugih pa ne, saj vedno več mladih ostaja dolgo v mladost odvisnih od lastnih staršev, tako finančno kot psihološko.

Razmere na trgu dela zahtevajo od mladih kot ene izmed rizičnih kategorij, da so fleksibilni, imeti morajo široko znanje in veščine, ki so uporabne na številnih delovnih področjih, to znanje vseživljenjsko dopolnjevati in širiti ter obvladovati mogočo začasno brezposelnost. Veliko število razvitih držav, predvsem v EU, se sooča z visokimi stopnjami brezposelnosti, zlasti med mladimi. Kot eden od možnih izhodov iz brezposelnosti je lahko tudi samozaposlovanje oziroma podjetniška aktivnost posameznikov.

Diplomsko delo je nastalo kot posledica mojega zanimanja za problematiko zaposlovanja mladih v Sloveniji. Ker je to široka tema, sem se omejila na pojav samozaposlovanja med mladimi. V diplomski nalogi bom preučevala samozaposlovanje kot enega izmed načinov zaposlovanja posameznikov. Preučila bom obseg in vsebine zaposlovanja mladih v Sloveniji, podrobneje v moji regiji, v pogojih ekonomske rasti, upada varnih delovnih mest in neskladij na trgu dela. Spoznati želim ključne dejavnike, zaradi katerih se posameznik odloči za samozaposlitev. Odločitev za samozaposlovanje za posameznike vsekakor ni lahka, saj je ta tip zaposlitve veliko bolj tvegan kot redna zaposlitev. Poleg tega je uspešnost samozaposlitve odvisna od številnih notranjih in zunanjih dejavnikov, med katerimi bi izpostavila posameznikovo znanje, iznajdljivost, delavnost, nagnjenost k tveganjem na eni ter dobro razvito podjetniško okolje, podporo družine in razvitost podjetniške kulture na drugi strani.

Zanimalo me bo ali je samozaposlovanje res rešitev za brezposelnost oziroma alternativna možnost zaposlovanja za mlade ter način za vzpostavljanje več primernih delovnih mest za diplomante, ki »prihajajo«?

V prvem delu diplomske naloge (do četrtega poglavja) želim bralca seznaniti z raziskovalnim problemom in mu omogočiti kratek vpogled v obravnavano tematiko. V drugem poglavju bom tako opredelila pojme, ki so ključni za razumevanje obravnavane tematike in bralcu predstavila kratek zgodovinski razvoj samozaposlovanja na Slovenskem. Tretje poglavje bo namenjeno predstavitvi samozaposlenih, njihovih lastnosti in motivov, ki vplivajo na odločitev posameznika za samozaposlitev. V tem poglavju bom poskušala definirati, kdo sploh so samozaposleni in kako je njihov status urejen v pravu. Četrto poglavje bo namenjeno mladim kot skupini s posebnimi značilnostmi na trgu delovne sile.

V drugem delu diplomske naloge (od petega poglavja dalje) se bom osredotočila na samozaposlovanje mladih v Goriški regiji. Peto poglavje se bo začelo s predstavitvijo Goriške regije, nadaljevalo z značilnostmi zaposlovanja v regiji in končalo z analizo problemov, ki jih imajo mladi v tej regiji na trgu delovne sile. V šestem poglavju bom bralcem predstavila vzorce samozaposlovanja v regiji in podporno okolje, ki spodbuja tak način zaposlovanja. Analiza bo temeljila na podatkih Statističnega urada RS in Agencije RS za javnopravne evidence in storitve. Poglavje bom zaključila z mnenjskimi podatki, ki so mi jih na podlagi osebnih intervjujev posredovali mladi samozaposleni.¹ V sedmem poglavju bom predstavila svoje ugotovitve oziroma sklepne misli naloge, v osmem bom navedla uporabljene vire in literaturo, deveto pa vsebuje priloge (vprašalnik za polstrukturirane intervjuje s samozaposlenimi, transkripte odgovorov).

¹ Trije intervjuji niso imeli namena dati splošno in celovito sliko samozaposlovanja, ampak dopolniti prejšnje izvajanje, oziroma izdvojiti ter nakazati nekatere osebne in kontekstualne dejavnike, ki pogosto spremljajo (olajšujejo, otežujejo) samozaposlovanje mladih v Goriški regiji.

2. OPREDELITEV SAMOZAPOŠLOVANJA

2.1 DEFINICIJA SAMOZAPOŠLOVANJA

»Samozaposlovanje lahko opredelimo kot družbeno priznano in varovano obliko dela in proizvodnje, ki je vključena v sistem formalne ekonomije. V nasprotju z zaposlenostjo, kjer se delavci zaposlujejo pri določenih delodajalcih oziroma lastnikih proizvodjalnih sredstev, poteka samozaposlenost na sredstvih za proizvodnjo, ki so v individualni lasti vseh, ki sodelujejo v proizvodnji« (Svetlik 1985: 173–174).

Scase in Goffe razlikujete med štirimi oblikami samozaposlovanja (Scase in Goffe v Bögenhold 1991: 225):

- samozaposleni, ki delajo zase in ne zaposlujejo nikogar;
- mali delodajalci, ki delajo skupaj s svojimi zaposlenimi, ki jih zaposlujejo;
- lastniki – kontrolorji, ki ne delajo skupaj s svojimi zaposlenimi, a so sami odgovorni za administracijo in management lastnih poslov;
- lastniki – direktorji, ki nadzirajo posel z vidika formalne managerske hierarhije.

Opisana tipologija predlaga širok spekter socio-ekonomskih pozicij samozaposlitev. Zgornji klasifikaciji bi bilo potrebno dodati še peti tip samozaposlovanja oziroma razdeliti prvo obliko še na dva podrazreda oziroma skupini, ki se razlikujeta v tržni in organizacijski poziciji (Scase in Goffe v Bögenhold 1991: 225):

- v prvo skupino spadajo samozaposleni kmetje, obrtniki in neodvisni strokovnjaki, ki so lastniki produkcijskih sredstev in nadzirajo delovni proces, vendar so njihovi prihodki in življenje odvisni od nevidnih tržnih sil;
- v drugo skupino spadajo posamezniki, ki nimajo avtonomije v delovnem procesu in lahko celo nimajo lastnih produkcijskih sredstev. Neodvisni so le v formalnem smislu.

Če se posameznik svobodno odloči za samozaposlovanje, ima ta odločitev ugoden psihološki vpliv na posameznikovo avtonomnost, biti sam svoj gospodar. V nasprotnem primeru pa predstavlja samozaposlovanje za posameznika bolj brezposelnost kot samozaposlenost. Stopnja prenehanja delovanja majhnih podjetji v večini industrijskih držav je visoka. Večina

samozaposlenih, ki jih v ta položaj pahnejo razmere ali celo prejšnji delodajalci, propade v nekaj letih (Statt 1994: 390).

Samozaposlovanje pomeni za posameznika več stvari (Svetlik 1985: 176–177):

- samoiniciativno iskanje zaposlitve oziroma dela (projekta, posla),
- avtonomno ustvarjanje pogojev za delo,
- samoorganizacijo dela,
- samoizobraževanje za delo in razvijanje delovnih sposobnosti.

2.2 POMEN SAMOZAPOŠLOVANJA

Samozaposlovanje je vsekakor najstarejša način, s katerim posamezniki ponujajo in prodajajo svoje delo. Vlade po svetu povzdigujejo ugodnosti, ki jih prinaša samozaposlovanje in podjetništvo, ter izvajajo številne politike za njegovo pospeševanje. Številni menijo, da je decentralizacija ekonomske produkcije v več manjših podjetji in pospeševanje podjetniške kulture ugodno tako za družbo kot za demokracijo (Parker 2004: 1).

Samozaposlovanje nudi posameznikom in skupinam veliko večjo avtonomijo na področju dela in proizvodnje kot zaposlenost. Posamezniku nudi samozaposlovanje priložnost za afirmacijo, a hkrati zahteva od njega več tveganja in odgovornosti. Posamezniki, ki so zaposleni, so pogosto razbremenjeni tveganja in odgovornosti do te mere, da postanejo pasivni in imajo blokirane vse ustvarjalne potenciale. Samozaposlovanje pa spodbuja aktivnost in ustvarjalnost (Svetlik 1985: 173).

Samozaposlovanje je eden od načinov za izpolnjevanje potreb po prestrukturiranju, zmanjšanje neposrednih ali posrednih stroškov dela in prožnejše upravljanje sredstev zaradi nepredvidenih gospodarskih okoliščin. Razen tega je izraz poslovnega modela storitvenega podjetja, ki potrošnikom zagotavlja končane projekte. V mnogih primerih izraža prosto izbiro posameznika, da bo delal samostojno kljub nižji ravni socialnega varstva v zameno za bolj neposreden nadzor nad pogoji zaposlovanja in plačilnimi pogoji (Komisija evropskih skupnosti 2006: 8).

2.3 ZGODOVINA OBRTI IN SAMOZAPOŠLOVANJA NA SLOVENSKEM

Nekakšne zametke samozaposlovanja na naših tleh najdemo že v srednjem veku, ko je gospodarstvo temeljilo večinoma na domačem rokodelstvu in obrti. Na ozemlju današnje Slovenije so bile razvite predvsem naslednje dejavnosti: živilska (mlinarji, peki, mesarji), oblačilna (krojači, usnarji, čevljarji,...), kovaško-kovinska, gradbena, lesna (sodarji, tesarji, mizarji,...) in ladjedelska (Gestrin 1998: 15). Do leta 1948 traja stalna borba lokalnih cehov in obrtnikov za svoje obrtne pravice. Želeli so omejevanje obrtne svobode in proste trgovine, kajti ti novejši obliki sta neprenehoma ogrožali prevladujoči rokodelski, obrtni in v bistvu dogovorni način lokalnega, netržnega proizvodnje in prodaje dobrin in storitev, ki je prevladoval na Slovenskem (Kramberger 1999, Matjašič 2002, Mal 1993). Mojstri obrti in poklicev so stalno ljubosumno omejevali število pomočnikov in vajencev, da jim ne bi odjedali dela in kruha. Zanimiv je podatek o regionalni razširjenosti obrti sredi 18. stoletja: največ mojstrov je bilo na Kranjskem, najmanj pa na Goriškem, v Celju so imeli največ pomočnikov, na Goriškem pa vajencev (Šorn v Matjašič 2002: 14). Rekrutacijski vzorec nam ilustrira na primer socialna struktura šolajočih vajencev v Celju. Tik pred meščansko revolucijo leta 1848 je bila naslednja: 38% vajencev je bilo kmečkega porekla, 31% obrtniškega, 11% vajencev je bilo sirot. Po 5% šolajočih vajencev pa je prihajalo iz uradniških ali meščanskih družin ter iz vrst kmečkih poslov, dekel in hlapcev (Žižek v Matjašič 2002: 15). Vajenci so se običajno šolali dve do tri leta. Sledil je odpust in vpis v pomočniško knjigo. Nato se je pričela svoboda pomočnikov s težavnim vstopom med mojstre s podeljeno licenco oziroma obrtno pravico do dela. Da so pridobili licenco, so morali opraviti mojstrski izpit, ki je poleg mojstrskega izdelka zahteval tudi izpolnjevanje vrste predpogojev, ne le znanje, in so ga na koncu odobrili zapriseženi mojstri. Vstop v ta najbolj zaželeni status je bilo možno doseči na več načinov: za obrtniške otroke dinastično (pod domačo obrtniško streho) ali s prehodom v sorodniško obrtniško družino, za neobrtne otroke pa z obrtniško poroko v »ceh« (z obrtniško vdovo ali hčerjo), z nakupom nepremičnine s podeljeno obrtno pravico, ali pa, kar je bilo najtežje, z oblastveno podelitvijo novega osebnega »jusa« (Matjašič 2002: 18–19).

Obrtni red iz leta 1859 je kljub nasprotovanju uveljavil obrtno svobodo, ki obrtništvu ni bila koristna, saj je obrt lahko odprl vsak. Izguba cehovstva je obrtnike prisilila k novemu načinu

združevanja – zadružništvu. V času med obema vojnama razvoj obrti na Slovenskem ni zastal. Leta 1922 je bilo registriranih že 60 različnih obrtnih zadrug, s katerimi so obrtniki začeli posegati v gospodarsko in politično življenje ter se boriti za svoje pravice (Vadnjal 2000: 38–39).

V socializmu samozaposlitev ni bila zaželena, ker naj bi zasebniški pristop podpiral drobno lastništvo in onemogočal razvoj politično najbolj zaželene delavske miselnosti. Privatno podjetje se je torej obravnavalo kot tuje socialistični politiki in proizvodnji, zato je obstajala močna težnja, da bi te oblike gospodarske dejavnosti ostajale obrobne. Samozaposlitve so bile omejene; omejeno je bilo število zaposlenih pri njih, samozaposlitev se je lahko uveljavljala le v industriji in osebnih storitvah, v dejavnostih kot so kultura in umetnost so posamezniki lahko pridobili status »svobodnega poklica«, v dejavnostih kot so izobraževanje in zdravstvo pa sploh niso bile dovoljene (Ivančič 1999: 93–94).

Kljub vsemu obrt in samozaposlenost v času socializma nista prenehali, ker sta bili na Slovenskem preveč trdoživi. Samozaposleni so ostajali kmetje (drobni zemljiški posestniki), mnogi obrtniki proizvodnih dejavnosti (zlasti kovinska dejavnost, gradbeniki, mizarji, plastičarji in gumarji), številni storitveni obrtniki (frizerji, tekstilci ipd.), mnogo je bilo gostincev (krčme, gostilne, hrami, vinotoči ipd.), vse številnejši so bili svobodnjaki (arhitekti, pisatelji in pesniki, igralci, likovni umetniki, odvetniki...). Obrtniki so se najprej organizirali v obliki obrtnih združenj. Po letu 1970 je število obratov pričelo zelo naraščati. Leta 1969 je bila ustanovljena Zveza združenj samostojnih obrtnikov, preimenovana leta 1979 v Zvezo obrtnih združenj Slovenije, 1991 pa v samostojno Obrtno zbornico (Enciklopedija Slovenije 1994).

Pravo prebujanje podjetništva in samozaposlovanja se je začelo dogajati v 80. letih 20. stoletja, ko je oblast dovolila v statusu obrtnika opravljati vse več dejavnosti, ukinjala je omejitve glede števila zaposlenih in poslovnih prostorov. Vedno hujša recesija in razbijanje enotnega jugoslovanskega tržišča sta vpliva na propadanje velikih podjetji in naraščanje brezposelnosti. Prišlo je do porasta sive ekonomije. Konec leta 1988 je bil sprejet Zakon o podjetjih, ki je naznanil novo obdobje podjetništva na naših tleh. Omogočal je enostavnejšo registriranje podjetji in razvoj zasebnega podjetniškega sektorja. Pravno podlago za razvoj malega podjetništva je dal leta 1991 sprejeti Zakon o razvoju malega gospodarstva. Ta je

zagotavljal pomoč pri ustanavljanju novih podjetji, poenostavljanje upravnih postopkov in določena finančna sredstva. S podjetništvom se je lahko začel ukvarjati vsakdo, ki je imel poslovno zamisel, ustrezno izobrazbo, ustrezen prostor in opremo ter sredstva za zagon poslovanja. Zaradi krize, ki se je pojavila, se je v promocijo in pospeševanje podjetništva kot oblike samozaposlovanja vključil tudi Zavod RS za zaposlovanje. Postopno pa se je začela razvijati tudi ostala razvojna infrastruktura za pospeševanje podjetništva (usposabljanje pospeševalcev podjetništva, trenerjev podjetništva, specializiranih svetovalcev za posamezna poslovna področja) (Vadnjal 2000: 40–42, Vlada RS 2000: 28).

V letih 1993 in 1994 je bil v Sloveniji sprejet temeljni zakonski okvir za malo gospodarstvo in sicer Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD) in Obrtni zakon. ZGD je vpeljal enotno zakonsko ureditev za vse gospodarske subjekte in s tem odpravil ločevanje na obrtniški in podjetniški sektor ter uveljavil bistveno večji znesek ustanovnega kapitala za kapitalske družbe. Poleg uveljavitve spremenjene pravnoorganizacijske strukture malega gospodarstva, sta zakona prinesla tudi veliko administrativnih težav, saj je bilo zaustavljeno poceni in preprosto ustanavljanje gospodarskih družb (Žakelj 2004: 31–32; Glas 2000: 59).

Po letu 1990 je prišlo do pravega porasta samozaposlovanja. Naraščalo je namreč število novoustanovljenih podjetji kot tudi delež samozaposlenih in delež letnega dohodka, ki je izviral iz samozaposlitve. Na »podjetniško vročico« v tem obdobju je vsekakor vplivala odprava omejitev podjetniške dejavnosti in politika za spodbujanje ustvarjanja novih podjetji. Višek je to dinamično obdobje doživelo v letu 1992. Od leta 1994 pa se je število novoustanovljenih podjetji le še zmanjševalo in nato stagniralo na precej nižji stopnji (Adam 2001: 140–141). Vzrok za to lahko iščemo v zahtevnosti tržišča, izčrpanju začetnega podjetniškega potenciala, pomanjkanju novih tržnih niš, skromnemu dotoku tujega kapitala v Slovenijo, pomanjkljivosti v državni politiki mikro, malih in srednje velikih podjetji, večji konkurenci, ipd. (Žakelj 2004: 33, Pšeničny *idr.* 2000: 43).

Kljub stagnaciji nastajanja novih podjetji v drugi polovici devetdesetih let, so ta v gospodarski in politični sistem vnesla določeno stopnjo stabilnosti. Bila so najpomembnejši vir ustvarjanja novih delovnih mest, saj so leta 1998 omogočila zaposlitev dvakrat večjemu številu delavcev, kot pa jih je v istem letu izgubilo zaposlitev v velikih podjetjih (Lampič v Pšeničny 2000: 42).

Leta 2001 sta bili sprejeti Strategija razvoja malih in srednjih podjetji in podjetništva ter Strategija gospodarskega razvoja Slovenije 2001–2006, ki predstavljata korak k spreminjanju stanja podjetništva pri nas. Obe strategiji navajata številne ukrepe, ki bi jih država morala izvajati za spodbujanje podjetništva. S podpisom Mariborske deklaracije leta 2002 pa je Slovenija pristopila tudi k izvajanju načel Evropske listine za mala podjetja. S tem se je vključila v programe EU za ustvarjanje spodbudnega podjetniškega okolja, mrežo Euro-info centrov in izmenjavo dobrih podjetniških praks med državami članicami. Istega leta je vlada sprejela Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2002–2006 ter leta 2004 še Zakon o podpornem okolju za podjetništvo, ki upošteva usmeritve EU (Bernard 2006: 21).

3. SAMOZAPOSLITEV IN POSAMEZNIK

Po definiciji Statističnega urada RS (v nadaljevanju: SURS) štejemo med samozaposlene osebe:

- fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost (samostojni podjetniki posamezniki),
- osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic (odvetniki, ustvarjalci na področju kulture, samostojni raziskovalci, duhovniki, rejnice, itn.),
- vrhunske športnike in vrhunske šahiste.

Samozaposleni so zelo heterogena skupina. Na eni strani imamo posameznike, ki niso našli ustrezne druge zaposlitve in so se odločili postati samostojni podjetniki posamezniki. Navadno imajo nižjo izobrazbo, majhen kapital in ustvarjajo le skromen dohodek. Ti potrebujejo pomoč pri ureditvi poslovanja, izboljšanju sposobnosti vodenja podjetja, odpiranja tržnih niš in pomoč pri prehodu v stabilno malo podjetje. Na drugi strani pa so osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic (odvetniki, arhitekti, svetovalci, umetniki, zdravniki, ipd.). Ti navadno opravljajo zahtevna in donosna dela, ki zahtevajo veliko znanja in sodobno tehnično opremo. Ti potrebujejo predvsem spodbudo pri stanovskem organiziranju, dostop do specializiranih informacij in storitve specialističnega usposabljanja (Smole 2000: 75).

Določeno zmedo pri definiranju, koga vse lahko štejemo k samozaposlenim, povzroča tudi zakonodaja, ki pozna samostojnega podjetnika, obrtnika, ipd. Nikakor pa ne definira enotno, kdo so samozaposleni oziroma posamezniki, ki opravljajo neko določeno dejavnost. Predpisi o samozaposlenih so v pravu razkropljeni med številnimi zakoni in uredbami, kar preučevalcu tega področja in tudi posameznikom, ki iščejo o tem informacije, zelo oteži delo.

Večina ljudi uporablja izraz podjetnik za osebe, ki delajo na proizvodni način ali opravljajo neobratno dejavnost, in izraz obrtnik za ljudi, ki proizvajajo na obrten način oziroma opravljajo obrtno dejavnost. To pa je zmotno, vsaj za izraz podjetnik, ki je veliko širši. V nadaljevanju si bomo pogledali, kako so samozaposleni definirani v pravu.

3.1 STATUSNE OBLIKE SAMOZAPOSLITVE

Posameznik se lahko odloči, da bo sam kot fizična oseba opravljal določeno pridobitno dejavnost. ZGD v drugem odstavku 3. člena opredeljuje pridobitno dejavnost kot tisto dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička. Pri tem mora oseba izbrati statusno obliko, ki jo zakonodaja določa za profesionalno opravljanje pridobitne dejavnosti.

Samostojni podjetnik posameznik (s.p.)

Samostojni podjetnik je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost in odgovarja za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem (3. in 7. člen ZGD). Samostojni podjetnik je fizična oseba, je posameznik in ni družba. Podjetnik je posebna oblika opravljanja gospodarske dejavnosti, za katero se uporabljajo določbe ZGD o dejavnosti, firmi, sedežu, podružnici, prokuri, poslovni skrivnosti. Podjetnik lahko začne opravljati dejavnost, ko je pri Agenciji RS za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju: AJPES) vpisan v Poslovni register Slovenije (PRS). Ob prijavi mora navesti (74. člen ZDR):

- predlagan datum vpisa,
- firmo podjetnika in podatke o sedežu,
- podatke o skrajšani firmi, če jo ima,
- podatke o podjetniku in zastopniku,
- navedbo dejavnosti, ki jih bo opravljal,
- podatke o drugih delih podjetnika kot enotah poslovnega registra v skladu z zakonom, ki ureja Poslovni register Slovenije,
- izjavo podjetnika, da nima neporavnanih dospelih obveznosti iz njegovih prejšnjih poslovanj.

ZGD je odpravil obrtnike kot statusno organizacijsko pravno obliko in določil nov gospodarski subjekt, to je samostojni podjetnik posameznik. Obrt pa obstaja še naprej, a le kot način opravljanja določene dejavnosti.

Obrt in obrtniki

Obrt je definirana kot način opravljanja dejavnosti in jo delimo na tri skupine:

- obrtna dejavnost,
- obrti podobna dejavnost,
- dejavnost domače in umetne obrti.

Obrtna dejavnost je tista dejavnost, za katero veljajo naslednje značilnosti (5. člen Obrtnega zakona):

- da gre za proizvodno ali storitveno dejavnost na podlagi individualnih naročil,
- da se opravlja proizvodnja le v majhnih serijah,
- da serijska proizvodnja ne obsega pretežnega dela dejavnosti,
- da se uporabljajo stroji, orodja in tehnične naprave, primerni za opravljanje dejavnosti, in da nimajo značilnosti tekočih trakov ali avtomatiziranega delovnega procesa,
- da se opravlja trajno.

Dejavnost domače in umetne obrti je dejavnost, za katero je značilen enostaven način dela s pretežnim ročnim delom in umetniško in oblikovalsko ustvarjanje (4. člen Obrtnega zakona). Mnenje o tem ali je nek izdelek predmet domače in umetne obrti, daje Obrtna zbornica Slovenije na podlagi mnenj strokovne komisije sestavljene iz etnografov, likovnih umetnikov in zgodovinarjev (15. člen Obrtnega zakona). Obrtna zbornica Slovenije vodi obrtni register, v katerega vpiše fizične in pravne osebe, ki opravljajo obrtno dejavnost, obrti podobno dejavnost ter dejavnost domače in umetne obrti in osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje dejavnosti (19. člen Obrtnega zakona). Pravica do opravljanja obrtne dejavnosti ter dejavnosti domače in umetnostne obrti se pridobi na podlagi obrtnega dovoljenja, ki je dokazilo o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dejavnosti, in vpisa v obrtni register (6. člen Obrtnega zakona). Obrtno dovoljenje lahko pridobi samostojni podjetnik posameznik, gospodarska družba ali obrtna zadruga, če izpolnjuje pogoje, ki jih določa ta zakon (7. člen Obrtnega zakona). Pravne in fizične osebe, ki opravljajo pridobitno dejavnost kot obrtno dejavnost, obrti podobno dejavnost ali domačo oziroma umetnostno obrt, obrtne zadruge in oblike njihovega združevanja, se združujejo v Obrtno zbornico Slovenije in po sedežu obrata oziroma firme v

območne obrtne zbornice (31. člen Obrtnega zakona). V diplomu me bodo zanimali obrtniki, ki opravljajo dejavnost obrti kot samostojni podjetniki posamezniki.

Osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic

V to kategorijo samozaposlenih prištevamo: registrirane sobodajalce, poklicne športnike, samostojne novinarje, izvršitelje, zasebne športne delavce, notarje, evidentirane odvetnike, registrirane zdravnike, registrirane zobozdravnike, registrirane zasebne zdravstvene delavce, registrirane lekarnarje, registrirane veterinarje, registrirane samostojne ustvarjalce na področju kulture, registrirane zasebne izvajalce – raziskovalce, evidentirane detektive, sodne tolmače, sodne izvedence oziroma sodne cenilce, zavezance, ki opravljajo osebno dopolnilno delo, nosilce dopolnilne dejavnosti na kmetiji in druge fizične osebe (AJ PES 2006: 10).

Vse te fizične osebe se morajo za opravljanje dejavnosti na trgu evidentirati oziroma vpisati v ustrezen register ali pridobiti dovoljenje za določeno dejavnost. Da to uspešno opravijo, morajo izpolnjevati določene pogoje, ki jih določa posamezen zakon oziroma uredba. Le tako lahko opravljajo določeno dejavnost kot edini ali glavni poklici. V nadaljevanju bom navedla nekaj primerov. Za odvetnike velja Zakon o odvetništvu, ki določa pogoje, pod katerimi lahko posameznik opravlja odvetništvo kot poklic in se tudi vpiše v imenik odvetnikov, ki ga vodi Odvetniška zbornica Slovenije. Posameznik tako pridobi pravico za opravljanje odvetniški poklic z vpisom v imenik odvetnikov oziroma odvetnic.

Posamezniki, ki opravljajo zdravstveno dejavnost, morajo upoštevati Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej), ki v 2. odstavku 3. člena pravi: »Zdravstveno dejavnost kot javno službo pod enakimi pogoji opravljajo javni zdravstveni zavodi ter druge pravne in fizične osebe na podlagi koncesije«.

Posamezniki, ki želijo pridobiti status samostojnega ustvarjalca na področju kulture, se morajo vpisati v razvid samozaposlenih v kulturi pri Ministrstvu za kulturo. Pogoje določa Uredba o samozaposlenih v kulturi in Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo.

SURS šteje med samozaposlene tudi vrhunske športnike. V 38. členu Zakona o športu je določeno, da si naziv vrhunskega športnika pridobi državljan RS, ki doseže vrhunski športni

dosežek mednarodne vrednosti. S tem posameznik dobi pravico do: zdravstvenega in nezgodnega zavarovanja, porodniškega varstva, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ipd. (39. člen Zakona o športu).

Kmetje

Kmetje so posebna kategorija samozaposlenih oseb. Status kmeta lahko pridobi posameznik kot fizična oseba, če je lastnik, zakupnik oziroma drugačen uporabnik kmetijskega zemljišča, to zemljišče sam ali s pomočjo drugih obdeluje, je za to obdelovanje ustrezno usposobljen in iz kmetijske dejavnosti pridobiva pomemben del dohodka. Status kmeta pa lahko pridobi tudi družinski član te osebe, če opravlja kmetijsko dejavnost na kmetiji kot edino oziroma glavno dejavnost in je za to ustrezno usposobljen.

Za samostojnega podjetnika posameznika se šteje fizična oseba, ki je priglašena oziroma registrirana za kmetijsko dejavnost in ustvari več kot 50% prihodkov iz kmetijske dejavnosti, vključno s prihodki iz naslova ukrepov kmetijske politike in s prihodki iz naslova državnih pomoči, kar je razvidno iz potrjene zadnje bilance stanja in bilance uspeha. Kmet je ustrezno usposobljen za opravljanje kmetijske dejavnosti, če ima strokovno izobrazbo najmanj IV. stopnje kmetijske smeri ali katerekoli smeri izobrazbe najmanj IV. stopnje in opravljen preizkus znanja po veljavnem programu kmetijskih poklicnih ali srednjih šol s področja kmetijske dejavnosti ali če pridobi nacionalno poklicno kvalifikacijo za področje kmetijstva. Ne glede na navedeno se šteje, da je kmet ustrezno usposobljen za opravljanje kmetijske dejavnosti, če je starejši od 30 let in ima od 15. leta starosti dalje najmanj 5 let delovnih izkušenj na kmetiji ali v posamezni kmetijski dejavnosti (24. člen Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o kmetijskih zemljiščih).

Kmete v svoji diplomski nalogi ne bom posebej obravnavala. Kmetijstvo je pri nas velikokrat le dopolnilna in ne glavna dejavnost ljudi. Prav zaradi tega se pojavljajo težave z registrom kmetij in kmečkih gospodarjev.

3.2 LASTNOSTI SAMOZAPOSLJENIH

Posamezniki se odločijo za samozaposlovanje iz različnih razlogov. Individualne motivacije ljudi in posameznikove osebnostne lastnosti, sposobnosti, znanja in preference le deloma vplivajo na premike na trgu dela. Navidezna svobodna izbira ljudi glede tega, kaj bodo počeli, je pogojena z medgenarcijskimi, kontekstualnimi in strukturnimi vplivi, omejitvami in spodbudami (Kramberger 1999: 33).

Samozaposleni niso nujno osebe s prirojenimi talenti. Posamezniki si večino lastnosti in sposobnosti lahko razvijejo in priučijo. Tukaj igra pomembno vlogo posameznikova samoiniciativnost in želja po znanju ter seveda močno podjetniško podporno okolje. Posameznik, ki živi v okolju, ki ga spodbuja in podpira, je vsekakor bolj uspešen. Pa ne le v samozaposlovanju.

Timmons meni, da imajo samozaposleni naslednje lastnosti, ki se jih lahko posameznik hitro priuči oziroma razvije (Timmons v Pšeničny 2000: 35):

- predanost in odločnost,
- vodstvenost (leadership),
- obsedenost s priložnostjo,
- strpnost do tveganja in negotovosti,
- ustvarjalnost, samozaupanje in sposobnost prilagajanja,
- motiviranost za nadpovprečnost.

Med lastnostmi, ki jih posameznik težje razvije ali pridobi, pa navaja:

- energičnost, zdravje in čustveno stabilnost,
- ustvarjalnost in inovativnost,
- inteligenco,
- sposobnost za motiviranje drugih, karizmatičnost,
- vrednote.

3.2.1 Sociokulturno ozadje

Starost in izkušnje

Ljudje, ki so starejši, imajo več delovnih izkušenj in se prej odločijo za samozaposlovanje oziroma podjetništvo, saj je človeški in fizični kapital, ki je potreben, da se posameznik samozaposli, mlajšim večkrat nedosegljiv. Starejši ljudje imajo več delovnih in življenjskih izkušenj ter več poznanstev in navadno več začetnega kapitala. Določen tip izkušenj, ki je potreben za uspešno samozaposlitev, si posameznik lahko pridobi le s predhodnim delom v večjih podjetjih.

Mladi so po drugi strani bolj nagnjeni k tveganju kot starejši. Poleg tega lahko delajo dalj časa in intenzivneje, saj so bolj vitalni in zdravi kot starejši. Samozaposleni doživljajo več stresa in stresnih situacij in tudi njihov delovnik je ponavadi daljši, kar vpliva na njihovo zdravje. Mladi se s tem lažje soočajo kot starejši. Miller (1984) v svoji »job-shopping« teoriji napoveduje, da poskušajo posamezniki bolj tvegane zaposlitve (kot je npr. samozaposlovanje), ko so mlajši, saj take zaposlitve zagotavljajo bogatejše informacije o posameznikovih osebnih interesih glede zaposlitvenih priložnosti (Parker 2004: 70).

Večina posameznikov se začne ukvarjati s podjetništvom med 22. in 45. letom. Podjetniki pogosteje ustanovijo svoje podjetje v zgodnjih 30. letih, podjetnice pa v sredini svojih 30. let (Antončič *idr.* 2002: 91). Zanimivo je dejstvo, da zanimanje za samozaposlovanje z naraščanjem starosti upada, dejansko število ljudi, ki se samozaposlijo, pa z naraščanjem starosti narašča. Ljudje, ki so bili zaposleni v manjših podjetjih (manj kot 100 zaposlenih), se prej odločijo za samozaposlovanje kot tisti, ki so bili zaposleni v večjih podjetjih (Boden v Parker 2004: 72).

Zanimiv je tudi podatek, da je verjetnost prehodov v samozaposlitev odvisna od delovne dobe in izkušenj: nekoliko večja je v obdobju od 5 do 8 let in od 8 do 10 let zaposlitve na nekem delovnem mestu. Med osebami, ki so že več kot 15 let zaposlene na nekem delovnem mestu, pa je verjetnost, da se iznenada odločijo za samozaposlitev, najmanjša. Taki posamezniki se namreč niso pripravljani odreči varnosti in ugodnostim, ki jih uživajo na podlagi senioritete

(Ivančič 1999: 144). Tabela 3.2.1.1 prikazuje posameznikove izkušnje in interese v določeni starosti.

Tabela 3.2.1.1: Proces pridobivanja izkušenj

| Krivulja izkušenj | Starost 20 let | Starost 30 let | Starost 40 let | Starost 50 let |
|--|---------------------------------------|---|--|----------------------------|
| Poslovne izkušnje | Malo | Srednje | Velike | Zelo velike |
| Menedžerska znanja | Malo do srednje | Srednje do veliko | Veliko | Veliko |
| Podjetniški cilji in predanost | Različno variirajo | Dokaj jasni in velika | Zelo jasni in velika | Zelo jasni in velika |
| Zagon in energija | Najvišja | Visoka | Srednje visoka | Majhna |
| Modrost in razsodnost | Najnižja | Višja | Visoka | Najvišja |
| Usmeritev priučevanja | Razpravljanje o tistem, kar te zanima | Vodenje sektorjev, oddelkov, ustanovitelj | Rast in žetev | Reinvestiranje in vlaganje |
| Značilnosti življenjskega obdobja | Realizirati mladostniške sanje | Osebna rast, nove smeri in podjemi | Vračanje, obnavljanje in reinvestiranje v sistem | |

Vir: Prirejeno po Timmons v Pšeničny 2000: 36.

Družinsko ozadje

Družina je za posameznika močan faktor socializacije. Njen vpliv sega od biološke dediščine pa vse do materialnih osnov za življenje. Družina vpliva na kakovost posameznikovega življenja v vseh fazah življenja (Kramberger 1999). Seveda ima lahko vpliv tudi na posameznikovo odločitev za samozaposlovanje. Če ima posameznik starša, ki je samozaposlen, je velika verjetnost, da se bo tudi on sam samozaposlil. Starši, ki so samozaposleni, lahko otrokom nudijo neformalna znanja o poslih, prenesejo jim poslovne izkušnje in nasvete, jim priskrbijo dostop do kapitala in opreme ter poslovnih poznanstev. Otroci, ki so vzgojeni v družini, kjer je vsaj eden od staršev samozaposlen, pridobijo določene kulturne vrednote in lastnosti. Raziskava, ki je bila izvedena v ZDA, je pokazala, da

samozaposlenost staršev vpliva na povečanje deleža časa, ki ga potomci preživijo kot samozaposleni in zniža starost potomcev, v kateri ti vstopajo v samozaposlovanje (Dunn in Holtz-Eakin v Parker 2004).

3.2.2 Motivacija

Vzroki, da se nek posameznik odloči in vstopi v samozaposlovanje, so tako različni kot so različni posamezniki. Najpogostejši razlog pa je navadno neodvisnost – ne delati za nekoga drugega. Želja biti sam svoj gospodar vodi posameznike v soočanje s številnimi tveganji: finančnimi, psihičnimi, družbenimi, itd. Samozaposleni mora zaradi številnih delovnih ur, ki jih vlaga v podjetje, večkrat nehote zanemarjati svoje bližnje, svoj prosti čas, ipd.

Najpomembnejša dejavnika za ustanovitev podjetja v Sloveniji sta nezadovoljstvo z delom v prejšnjem družbenem podjetju ter zaznava donosne priložnosti. Sledita vpliv družinske tradicije in na koncu samozaposlovanje kot edini izhod v sili zaradi pomanjkanja drugih priložnosti za delo. Najpomembnejša motiva pa sta neodvisnost in dosežki – želja po uporabi svojih zmožnosti. Sledi motiv služenja denarja, gradnja kariere in zagotavljanje varnosti (Antončič *idr.* 2002: 92–93).

Raziskave so pokazale, da imajo podjetniki poleg osnovnih motivov (potreba po uspehu, moči, uveljavitvi, priznanju) še druge motive za svoje podjetniško ravnanje in sicer:

- podjetništvo kot način življenja,
- uživanje v poslu in delu,
- razumevanje drugih ljudi in njihovih potreb, motiviranje ljudi za doseganje ciljev,
- zgraditev organizacije, rast podjetja do pomembnosti v dejavnosti,
- želja po podjetniški žetvi (Pšeničny 2000: 43).

Kot sem že omenila, je velik motivator za posameznika, da se odloči za samozaposlitev, tudi brezposelnost oziroma pomanjkanje primerne zaposlitve. V več kot 90% primerov se posameznik odloči za samozaposlovanje prav zaradi zaznane priložnosti ali pa pomanjkanja primernih delovnih mest na trgu dela (Žakelj 2006: 12). Brezposelnost torej lahko vpliva na samozaposlovanje na dva načina: z učinkom »recesijskega sunka« (recession-push) ali pa z

učinkom »prosperitetnega potega« (prosperity-pull). O učinku »recesijskega sunka« govorimo takrat, ko brezposelnost močno zmanjša možnosti pridobitve plačane zaposlitve, kar dobesedno »porine« ljudi v samozaposlovanje, da se izognejo brezposelnosti. V obdobjih visoke stopnje brezposelnosti dosegajo produkti in storitve samozaposlenih na trgu nižje povpraševanje. To reducira prihodke samozaposlenih in razpoložljivost kapitala, hkrati pa povečuje tveganje oziroma verjetnost za njihov stečaj. Tako so posamezniki »potegnjeni« iz samozaposlovanja in govorimo o učinku »prosperitetnega potega« (Binks in Jennings v Parker 2004: 95).

4. MLADI IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE

V dosedanjem pregledu samozaposlovanja smo lahko ugotovili, da mladi niso najznačilnejša starostna skupina za ta pojav. So pa tisti del samozaposlenih, ki razpolaga z največ energije. Poglejmo si nekaj splošnejših značilnosti mladih, zlasti glede na njihov položaj na trgu dela.

Po opredelitvi Urada RS za mladino štejemo v Sloveniji med mlade tiste osebe, ki so stare od 15 do 29 leta. V ostalih evropskih državah so v uporabi tudi druga starostna obdobja, vendar je praviloma zgornja starostna meja 30 let. Pri proučevanju trga delovne sile ni splošno sprejete ali mednarodne opredelitve starostnih meja kategorije mladih. Pri nas spodnjo starostno mejo, pri kateri se lahko oseba zaposli oziroma prijavi na zavodu za zaposlovanje, določa Zakon o delovnih razmerjih. Ta meja je pri dopolnjenih 15 letih starosti in je enaka kot v drugih državah Evropske unije. Zgornjo starostno mejo je smiselno opredeliti s starostjo do dokončanja najnižje oziroma najvišje stopnje, po kateri se je možno zaposliti. Tako opredeljene meje so uporabljene pri običajnih statističnih prikazih, in sicer od 15 do 24 let (SUR5) oziroma od 15 do 26 let za registrirane brezposelne mlade (ZRSZ). Poleg teh dveh mej uporabljamo pri opazovanju samozaposlovanja med mladimi predvsem starostno mejo od 15 do 30 let. Pri starosti do 30 let namreč zaključijo študij šele 58,9% diplomantov na visokošolski strokovni in precej več, 81,9%, diplomantov na univerzitetni ravni (Trbanc in Verša 2002: 339; Verša in Sprunk 2004: 2).

4.1 ZNAČILNOSTI MLADIH

Mladost je življenjsko obdobje, polno različnih prehodov: iz osnovnošolskega v srednješolsko in v visokošolsko izobraževanje, na trg delovne sile in iz njega, iz stanja vzdrževanih oseb med samostojne, ipd. Mladi se vključujejo v bistvene družbene vloge, ki determinirajo njihovo nadaljnjo prihodnost. Eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih je prav prehod s področja izobraževanja v področje dela. Njegova uspešnost je pogojena s »tremi sklopi značilnosti, ki so pomembni z vidika delodajalca in sicer: znanje, delovne izkušnje in osebne lastnosti mladih« (Trbanc in Verša 2002: 339).

Znanje

Znanje oziroma dosežena izobrazba mladih je determinanta, ki določa uspešnost vstopa na trg delovne sile. Prednost mladih pred drugimi skupinami na trgu delovne sile je sveže znanje. Mladi si v izobraževalnem sistemu (na različnih stopnjah) pridobivajo izredno kompleksna znanja, spretnosti in kompetence, ki niso vezane zgolj na določeno stroko. Danes ni mladega, ki ne bi bil več uporabe vsaj osnovnih računalniških programov in interneta, se znal sporazumevati v tujem jeziku, ipd. Odraščanje v sodobnih družbah je mladim doprineslo številne možnosti; ne le izobraževanja, temveč tudi ukvarjanja s številnimi priložnostnimi aktivnostmi, ki niso omejene le na športno udejstvovanje. Vse več mladih sodeluje v številnih društvih, prostovoljnih organizacijah, strankarskih pomicih, ipd., ki mladim širijo že pridobljena znanja in jim omogočajo, da pridobljeno teorijo prenesejo v prakso. Mladi so usmerjeni v svet, so mobilni, željni novih izkušenj, iznajdljivi, obvladujejo delo v skupinah. Vse to so prednosti, ki bi jih morali mladi znati prikazati bodočim delodajalcem, se jih bolj zavedati in več vlagati vanje.

Na drugi strani pa imamo mlade, ki vstopajo na trg delovne sile brez izobrazbe, z nizko ali neustrezno izobrazbo. Ti se pri iskanju zaposlitve spopadajo z veliko hujšimi težavami kot vrstniki s svežim znanjem in izobrazbo. Pridobljeno znanje je tako močna konkurenčna prednost ali pa velika konkurenčna pomanjkljivost, če posameznik tega znanja oziroma izobrazbe nima. Kljub vsemu pa se za zaposlitev danes borijo vsi, izobraženi in manj izobraženi (glej Verša in Trbanc 2002).

Delovne izkušnje

Delodajalci vidijo mlade kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj, čeprav ta strah pri delodajalcih ni vedno upravičen. Veliko mladih si med študijem nabira izkušnje z delom preko študentskih servisov. Na tak način dobijo mladi veliko izkušenj iz stroke, ki jo študirajo, a le, če si iščejo delo v svoji stroki. Delodajalci prevečkrat spregledajo izven študijske aktivnosti mladih, ki mladim dajejo priložnost, da si pridobijo številna neformalna znanja in veščine, ki jim jih sam študij oziroma formalno izobraževanje ne more nuditi. Tukaj mislim predvsem na razna prostovoljna dela znotraj prostovoljnih organizacij in društev. Mladi bi

morali znati pri iskanju zaposlitve prikazati te izkušnje in znanja, ki so jih pridobili izven prostorov šol in fakultet. Delodajalcem predstavlja zaposlovanje mladih iskalcev prve zaposlitve veliko tveganje, ki ga zmanjšujejo tako, da jim ponujajo nestalne in bolj fleksibilne oblike zaposlitve (Verša 2002). Za delodajalce so delovne izkušnje pri iskanju delavcev po pomembnosti drugi pogoj za zaposlitev takoj za izobrazbo (Verša in Sprunk 2002).

Osebnostne lastnosti

Po eni strani mladim pripisujejo manjšo odgovornost, nestalnost, zahtevnost, nagnjenost k korenitim spremembam utečenih stvari,... Po drugi pa jih vidijo kot inovativne, prilagodljive, dovzetnejše za spremembe, manj zahtevne glede pogojev dela in tipov zaposlitve. V razmerah večje fleksibilnosti trgov delovne sile so prav te lastnosti mladih njihova konkurenčna prednost (Trbanc in Verša 2002: 343).

4.2 MLADI NA TRGU DELOVNE SILE

Ko se govori o mladih in trgu delovne sile, se v literaturi uporablja izraz trg delovne sile mladih oziroma mladinski trg delovne sile (ang. Youth labour market), saj so mladi specifična skupina delovne sile s specifičnimi lastnostmi, ki se razlikujejo od ostalih skupin na trgu delovne sile. Strokovnjaki vidijo mladinske trge delovne sile kot posebne segmente delovne sile (glej Trbanc 1992).

Mladi že med šolanjem prehajajo na trg delovne sile in iz njega in sicer z opravljanjem občasnih honorarnih, počitniških in sezonskih del. Govori se o posebnem segmentu mladinskega trga dela, ki zajema dijaško in študentsko delo. V tem času mladi pridobijo veliko delovnih izkušenj, ki jim jih študij oziroma šolanje ne more nuditi. To pa še ne pomeni, da jim je prehod na trg delovne sile olajšan, saj se mladi pri vstopu nanj soočajo s številnimi ovirami:

- veliki pritoki mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih,
- struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih,
- obseg netipičnih oblik zaposlitve,
- relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih,
- odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih, ipd. (Trbanc in Verša 2002: 338).

Nekateri avtorji (Fóti, Trbanc, Ignjatović 2005) opozarjajo na konkurenco, ki jo predstavlja dijaško in študentsko delo za brezposelne posameznike in tudi iskalce prve zaposlitve. Študenti in dijaki opravljajo večino del s krajšim delovnim časom, ki se izvajajo v neobičajnih urah in so težavnejša. Poleg tega opravljajo tudi visoko specifična dela, ki zahtevajo specifična znanja. Delodajalci se z zaposlitvijo mladih preko študentskih servisov izognejo visokim stroškom delovne sile. Namesto, da bi študenta, ki je primeren za neko delovno mesto, zaposlili, si raje poiščejo novega, ki bo tudi pripravljen opravljati isto delo preko študentskega servisa. Država poskuša s poostritvijo zakonodaje o študentskem delu omejiti študentsko delo in pospeševati zaposlovanje rizičnih skupin na trgu delovne sile.

Mladi pa kljub povedanemu niso homogena skupina. Nekatere skupine mladih so tako na nek način lahko tudi dvakrat v slabem položaju – zaradi svoje starosti in zaradi specifičnih lastnosti. Ugotavljajo se določeni trendi v samem zaposlovanju mladih, ki veljajo v svetu (Elder in Schmidt 2006: 20):

- V splošnem se ženske med mladimi soočajo z več težavami tako pri vstopanju na trg delovne sile kot pri iskanju dela. Poleg tega so tudi manj plačane za isto delo kot moški in zasedajo manj varna delovna mesta.
- Stopnja brezposelnosti z večanjem starosti upada. Najmlajši med mladimi (15 do 19 let) imajo največje težave pri iskanju zaposlitve. Vzrok je v tem, da imajo ti navadno najnižjo izobrazbo oziroma so brez izobrazbe in imajo tudi najmanj izkušenj.
- Izobrazba je lahko prednost ali ovira – odvisno od ekonomskega razvoja države. Med državami OECD je brezposelnost višja med manj izobraženimi mladimi. V državah v razvoju pa prihaja do naraščanja brezposelnosti med bolj izobraženimi mladimi.
- Višja stopnja brezposelnosti se pojavlja tudi med etničnimi manjšinami. Vzrok je v nižji izobrazbi in diskriminaciji delodajalcev.

Mlade, ki niso zaposleni oziroma ne iščejo aktivno zaposlitve, uvrščamo med neaktivno delovno silo. Razlogov za prehod v neaktivnost posameznikov je lahko več: šolanje, nega otroka ali drugih članov gospodinjstva, upokojitev, invalidnost ali druga bolezen, ne vedeti kje, kako iskati zaposlitve ali biti prepričan, da ni na voljo nobene zaposlitve, itd.

Mladi se soočajo s številnimi problemi tako pri vstopu na trg delovne sile kot na samem trgu. Poleg brezposelnosti se soočajo tudi z netipičnimi in negotovimi oblikami zaposlitev, ki niso dovolj plačane. Nizki prihodki pa marsikateremu mlademu ne omogočajo varnega in neodvisnega obstoja. Zaposlitvene priložnosti za mlade, predvsem iskalce prve zaposlitve predstavljajo predvsem manj varne zaposlitve za določen čas in to ne glede na stopnjo izobrazbe. Opravljanje začasnih oblik zaposlitve pogosto predstavlja čakalno oziroma preizkusno dobo za vstop v trajnejšo zaposlitev. V tem obdobju podjetje »testira« prilagodljivost, produktivnost, pripadnost in podobne lastnosti mladih zaposlenih (Trbanc 2007: 54). Poleg tega mladi večkrat delajo na delovnih mestih, ki ne ustrezajo pridobljeni izobrazbi. Predvsem mladi z višjo in visoko izobrazbo se zaposlujejo na delovnih mestih z nižjo zahtevnostjo od tiste, ki jim jo zagotavlja njihova izobrazba. Na tak način se želijo izogniti brezposelnosti. Za družbo pa tak način reševanja problemov zaposlovanja mladih predstavlja izgubo človeškega kapitala (Verša 2002). Govorimo lahko o preizobraženosti mladih. S tem, ko bolj izobraženi mladi sprejemajo manj zahtevne zaposlitve, prihaja na trgu do substitucijskega izrivanja manj izobraženih iz njihovih tradicionalnih poklicnih področji (Trbanc 2007: 53). Tako bolj izobraženi mladi »jemljejo« delo manj izobraženim mladim, ki imajo primerno izobrazbo za tisto delo. Tudi šolanje mladih se vse bolj podaljšuje, saj se na tak način vsaj začasno izognejo brezposelnosti in sprejemanju dela, ki ne ustreza njihovi izobrazbi. Slovenija poskuša ta problem reševati tudi z uvajanjem Bolonjske reforme na univerzah. O vplivih te na podaljševanje šolanja in izboljšanje vstopa mladih na trg delovne sile pa zaenkrat še ne moremo govoriti.

Kramberger (2007) ugotavlja, da morajo na mikro ravni izobraženi mladi plačevati ceno za spremembe na trgu dela. Njihovo povpraševanje po varnejših delovnih mestih za približno dvakrat presega ponudbo. Tako prihaja do diskriminatorne fleksibilizacije mladih, ki si morajo iskati delo v perifernih segmentih trga dela.

Mladi so zaskrbljeni glede možnosti, ki jih imajo na trgu dela. Menijo, da je zaposlitev najlažji način, da se socialno integrirajo. Biti zaposlen pomeni za mlade doseči status odraslega, samospoštovanje, dohodke, samostojnost, ipd. Mladi, ki ne morejo najti primerne dela, se ne morejo integrirati v širše družbeno okolje (European Commission 2001: 38). Prehod iz izobraževanja na trg delovne sile tako ne determinira le ekonomsko in socialno blaginjo posameznika, temveč gledano v celoti vpliva tudi na stopnjo razvitosti posamezne države (Elder in Schmidt 2006: 36).

5. MLADI V GORIŠKI REGIJI

5.1 SPLOŠNE ZNAČILNOSTI REGIJE

Goriška statistična regija ali Severna Primorska leži na zahodu države tik ob italijanski meji. Njene najznačilnejše naravne lepote so Julijske Alpe, reka Soča in rodovitna Vipavska dolina. Na zahodu meji na Videmsko in Goriško pokrajino v Italiji, na vzhodu na Osrednjeslovensko regijo, na jugu na Obalno-kraško regijo in na severu na Gorenjsko regijo. Z naštetimi slovenskimi regijami tvori kohezijsko regijo Zahodna Slovenija. Upravno je regija razdeljena na naslednje občine: Ajdovščina, Bovec, Brda, Cerklje, Idrija, Kanal, Kobarid, Miren-Kostanjevica, Nova Gorica, Renče-Vogrsko, Šempeter-Vrtojba, Tolmin in Vipava. Občine se tesneje povezujejo in sodelujejo znotraj štirih geografsko, zgodovinsko, prostorsko in upravno zaokroženih entitet: Zgornje Posočje, Zgornja Vipavska dolina ter Idrijsko-Cerkljansko in Novogoriško območje.

Površina regije znaša 2.326 km² ali 11,5 % površine Slovenije in je po velikosti četrta regija v državi. Na območju regije živi okrog 119.632 prebivalcev (na dan 31.12.2004) oziroma 6 % vsega prebivalstva Republike Slovenije. Gostota poselitve je med najnižjimi v Sloveniji. Število prebivalstva stagnira v večini naselji, v hribovskih vaseh pa nevzdržno pada.

Poselitveno in zaposlitveno središče regije je Nova Gorica, ki skupaj s Šempetrom in Vrtojbo ter središči upravnih enot (Tolminom, Idrijo in Ajdovščino) oblikuje regionalno sliko poselitve. Nova Gorica skuša prevzemati vlogo regionalnega centra, vendar še vedno ostajajo razvojni centri tudi v ostalih upravnih središčih. Geografske in razvojne razlike ter upravna organiziranost pogojujejo mrežno delovanje regije. Regija sodi med razvitejše regije v državi. To ji, kljub slabim prometnim povezavam, ki hromijo njen razvoj, omogoča ugodna obmejna lega in tehnološko razvita podjetja. Regija ima, še posebno na Tolminskem, veliko neizkoriščenega potenciala v turizmu (Statistični urad RS 2007: 50–51; Regionalni razvojni program Severne Primorske (Goriške statistične regije) 2007–2013 2006: 17).

Trend, ki je prisoten tako v EU kot tudi v Sloveniji je pospešeno staranje prebivalstva. Zaradi vse nižje rodnosti in manjše smrtnosti prebivalstva se povečuje delež prebivalstva starega nad

64 let in zmanjšuje delež mladega prebivalstva (mlajši od 14 let). Goriška regija spada med regije, ki so že v preteklosti imele visok indeks staranja prebivalstva. V letu 2004 je ta znašal 123%. Znotraj regije so opazne razlike. V zadnjem obdobju (2000–2004) je poraslo število prebivalcev v občinah Ajdovščina, Vipava ter v občinah Šempeter-Vrtojba in Miren-Kostanjevica. Največji padec je opazen v celotnem Zgornjem Posočju. Ker prebivalci goriške regije dočakajo v povprečju najvišje starosti med Slovenci, je tudi delež prebivalcev, starih 65 let ali več, tu največji v državi (Pečar 2005: 22–23).

Gospodarsko razvitost regije ocenjujemo z ustvarjenim bruto domačim proizvodom (BDP), ki kaže rezultate ekonomske aktivnosti dosežene v regiji v določenem obdobju. Pri oceni pa se uporablja tudi BDP na prebivalca, ki omogoča medsebojno primerjavo regij. Goriška regija prispeva k slovenskemu BDP le 6%, a se po ustvarjenem BDP na prebivalca uvršča na tretje mesto takoj za Osrednjeslovensko in Obalno-Kraško regijo. BDP na prebivalca znaša kar 11.892 EUR. Plače zaposlenih pa so le malo nižje od slovenskega povprečja. Znotraj regije so najvišje plače v občini Nova Gorica. Regija se uvršča v sam vrh po gospodarnosti poslovanja, ki se meri z razmerjem med prihodki in odhodki. Pohvali pa se lahko tudi z donosnostjo prihodkov, sredstev in kapitala ter nadpovprečno produktivnostjo dela. Regija veliko vlaga v področje izobraževanja in usposabljanja. Vzpostavljajo se različne izobraževalne institucije, ki postopoma uvajajo višješolske in visokošolske programe. Mesto Nova Gorica je v par letih postalo univerzitetno mesto, ki poskuša konkurirati drugim v Sloveniji. Regija ostalim izobraževalnim prestolnicam vsekakor konkurira s številom študentov. Med 1.000 prebivalci regije jih je 60, kar je štirikrat več od slovenskega povprečja (Statistični urad 2007: 50–51; Pečar 2005).

Univerzo obiskuje trenutno 1.600 študentov. Po besedah župana občine Nova Gorica pa načrtujejo, da se bo število študentov v štirih letih povečalo na 5.000 do 6.000 (Šalamun 2006: 22).

5.2 ZNAČILNOSTI ZAPOSLOVANJA V REGIJI

Zaposlenost

Število zaposlenih in samozaposlenih je v zadnjih dveh letih poraslo. Po podatkih SURS je bilo konec leta 2006 na območju, ki ga pokriva Območna služba Nova Gorica (v nadaljevanju: OS Nova Gorica) 40.009 delovno aktivnih prebivalcev, kar predstavlja 4,8% delovno aktivnih v državi. Skoraj 29% delovno aktivnega prebivalstva je zaposlenega v predelovalni dejavnosti (proizvodnja električne in optične opreme, proizvodnja hrane, pijač in tobačnih izdelkov). V regiji po številu zaposlenih izstopajo še naslednje dejavnosti: trgovina, gradbeništvo, izobraževanje, druge javne, skupne in osebne storitve, med katerimi je najbolj razvito igralništvo, zdravstvo in socialno varstvo, nepremičnine, ipd. Severni Primorci ustvarijo tako kar 42,6% celotnih prihodkov v predelovalni dejavnosti (Fructal, Mip, Mlinotest, Agroind,...), 18,4% v trgovinski dejavnosti in 10,9% v gradbeništvu (Šalamun 2006: 22).

Izguba trgov na območju bivše Jugoslavije je imela močan vpliv na zaposlovanje tudi v Goriški regiji. V letih 1992 in 1993 se je število delovno aktivnega prebivalstva drastično zmanjšalo. Nato so sledila leta ponovne rasti števila zaposlenih. Zaradi stečajev in presežnih delavce je v letih 2002 do 2004 število zaposlenih ponovno padlo, predvsem v predelovalnih dejavnostih (tekstilna, obutvena – Alpina Col, pohištvena industrija – Meblo Iverka d.o.o., Mizar Volčja Draga). V zadnjih dveh letih pa se skupno število zaposlenih ponovno povečuje, predvsem v storitvenih dejavnostih, še naprej pa se zmanjšuje v prej omenjenih predelovalnih dejavnostih (Zavod RS za zaposlovanje 2007: 12–13).

Struktura okrog 40.000 oseb delovno aktivnega prebivalstva na območju, ki ga pokriva OS Nova Gorica (december 2006, SURS), je naslednja (Zavod RS za zaposlovanje 2006: 15):

- 80,6% (32.234) zaposlenih pri pravnih osebah
- 7,9% (3.141) zaposleni pri samozaposlenih osebah
- 11,6% (4.634) samozaposleni (samostojni podjetniki, kmetje in osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost)

Število samostojnih podjetnikov posameznikov se v zadnjih letih povečuje, kar je tudi posledica večjega obsega sredstev za spodbujanje samozaposlovanja na tem območju, tako s strani države kot lokalnih skupnosti. Konec leta 2006 je bilo na območju OS Nova Gorica 2.898 samostojnih podjetnikov posameznikov, 1.452 oseb, ki opravljajo kmetijsko dejavnost, ter 284 oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost (Zavod RS za zaposlovanje 2007: 16).

Brezposelnost

Stopnja registrirane brezposelnosti znaša na območju, ki ga pokriva OS Nova Gorica, 6,2% (december 2006) in je za 2,4% nižja kot v državi. Regija se uvršča na prvo mesto glede na najnižjo stopnjo brezposelnosti v Sloveniji. V primerjavi s Slovenijo ima regija nižje deleže dolgotrajno brezposelnih, deleže žensk in mladih med brezposelnimi. Prav tako je v regiji med najnižjimi delež brezposelnih z najnižjo stopnjo izobrazbe, nasprotno pa je primerjalno med najvišjimi delež brezposelnih z najvišjo izobrazbo. V letu 2004 je bilo med vsemi brezposelnimi kar 11% brezposelnih s VI. in VII. stopnjo izobrazbe. Povprečje v Sloveniji pa je znašalo 7,2% (Pečar 2005: 43–45). To kaže na pomanjkanje zahtevnejših delovnih mest v regiji. Posledici tega sta visok delež dnevnih migracij in odliv delovne sile, posebno izobražena kadra, iz regije.

Zaposleni na ZRSZ OS Nova Gorica priznavajo, da so bili prav pri zmanjševanju te kategorije brezposelnih manj uspešni. Po mojem mnenju zato, ker tej problematiki, ki bo vedno bolj v porastu, niso namenili dovolj pozornosti. Prav ta kategorija je zelo specifična, saj ne potrebuje dodatnega izobraževanja, temveč odpiranje novih delovnih mest. Vsekakor je bolj primerna za samozaposlovanje oziroma podjetništvo kot nižje izobraženi brezposelni. Zaradi širšega znanja je veliko bolj fleksibilna in prilagodljiva. Med brezposelnimi prevladujejo osebe brez poklica, ekonomski tehniki, gimnazijski maturantje, prodajalci, idr. Med visoko izobraženimi pa so na zavodu kot iskalci zaposlitve prijavljeni ekonomisti, pravniki, upravni organizatorji ter strokovnjaki družbenih ved (Zavod RS za zaposlovanje 2007).

ZRSZ OS Nova Gorica poskuša blažiti nesorazmerja na regionalnem trgu delovne sile tudi z izdajo delovnih dovoljenj za delo tujcem. V letu 2006 so tako izdali 1.439 dovoljenj, kar je 16% več kot v predhodnem letu. Največ delovnih dovoljenj je bilo izdanih za delo v

gradbeništvu na različnih zahtevnostnih stopnjah, sledijo ključavničarji, vozniki avtomehaniki, maserji, strugarji, varilci. Bližina meje z Italijo in naše članstvo v EU bosta v prihodnje vsekakor še bolj vplivala na število tujcev v regiji. Ti bodo po mojem mnenju opravljali deficitarne poklice in poklice, ki zahtevajo nižjo izobrazbo (I. do IV. stopnja izobrazbe). Sedaj delajo pri nas večinoma državljani nekdanje skupne države, a kmalu bodo v regiji zaposleni tudi drugi posamezniki iz držav članic (npr. priseljenci iz Kitajske, ki so državljani Italije,...).

5.3 PROBLEMI MLADIH V REGIJI

Poskušala bom predstaviti nekaj najbolj vidnih problemov, s katerimi se soočajo mladi v regiji. Mladi se tako v Sloveniji kot tudi v Evropski uniji soočajo z dokaj podobnimi težavami tako pri vstopanju na trg delovne sile kot tudi pri vstopanju in oblikovanju svojega mesta v drugih sferah družbe. Za mlade predstavlja doseganje neodvisnosti tako v finančnem kot tudi v psihičnem ter fizičnem smislu vse bolj stresno situacijo. Vstop v sfero dela predstavlja mladim korak bližje k lastni neodvisnosti. Mladi si želijo delati, a dobiti primerno zaposlitev postaja zanje vse bolj težko. Zavedajo se, da sta njihova zaposljivost in možnosti na trgu delovne sile odvisni od pridobljene izobrazbe, veščin in lastne prilagodljivosti. Nase morajo prevzemati tveganje hitrega menjavanja zaposlitev in pogostejših prehodov iz delovne aktivnosti v stanje brezposelnosti in obratno. Dr. Veljko Rus ugotavlja, da je eno izmed najbolj očitnih protislovji sodobnih družb, da vse bolj temeljijo na delu, hkrati pa vse bolj trpijo za pomanjkanjem dela (Rus 1984: 53). Zaposlitev predstavlja mladim nekakšno rešilno bilko za doseganje lastne neodvisnosti.

Velike razlike v poseljenosti posameznih krajev in ekonomski razvitosti ter oddaljenost posameznih manj razvitih območji vpliva na neenakost v možnostih prebivalce posameznih delov regije. Mladi, ki prihajajo iz bolj oddaljenih in hribovitih območji, se soočajo z drugačnimi težavami oziroma »ovirami« kot mladi, ki živijo v mestih oziroma bolj gosto poseljenih in razvitih delih regije. Kljub vsemu, se vsi borijo z brezposelnostjo in pomanjkanjem ustreznih delovnih mest.

Strukturno neskladje na trgu delovne sile, ki je posledica razhajanja med poklici, za katere se mladi šolajo, na eni in potrebami gospodarstva regije na drugi strani, predstavlja za prebivalce

regije, predvsem mlade velik problem. Zaradi neskladji prihaja do odlivov šolanih ljudi iz regije. Mladi diplomanti ostajajo v centrih/mestih, kjer so se šolali. Zaradi slabe razvitosti razvojno-raziskovalnih dejavnosti ter določenih institucij v sami regiji, mladi »bežijo« iz regije in iščejo boljšo zaposlitev drugje. To velja predvsem za diplomante družboslovnih in humanističnih poklicev ter za diplomante, ki se želijo zaposliti v raziskovalni dejavnosti. Problem je pomanjkanje (novih) delovnih mest za mlad in izobražen kader (VI. in VII. stopnja izobrazbe). ZRSZ OS Nova Gorica že nekaj let beleži večji delež priliva oseb z najmanj VII. stopnjo izobrazbe glede na povprečje države. Njihov delež med brezposelnimi znaša kot sem že omenila kar 11%. Mladi pa ne »bežijo« le proti Ljubljani in Kopru ter nekateri celo v sosednjo Italijo. Tudi znotraj regije prihaja do številnih dnevnih migracij. Izjema so le občina Nova Gorica, občina Idrija in občina Šempeter - Vrtojba, ki veljajo za »zmerno delovne« občine².

Neskladja na trgu dela je možno odpraviti le dolgoročno. Gospodarstvo in delodajalci bi se morali veliko bolj povezovati z izobraževalnimi sistemi v regiji v smislu stalnega prilagajanja izobraževalnih programov in programov usposabljanja novim potrebam gospodarstva. Podporne institucije kot je npr. Visokošolsko in raziskovalno središče Primorske poskušajo nuditi tako mladim kot delodajalcem pomembne informacij in programe, a to je največkrat le kaplja v morje pri reševanju tega kompleksnega problema. Pri mladih bi bilo potrebno vzpodbuditi zanimanje za šolanje za deficitarne poklice in jih že v osnovni šoli usmerjati v poklice in sistem izobraževanja, ki je primeren njihovim sposobnostim in interesom. Zaradi premajhnega vpisa se namreč številni programi poklicnega izobraževanja ukinjajo (zidar, mizar, vrtnar, lesarski tehnik, itd.). Povečuje pa se vpis v gimnazije. Podjetniki bi morali večjo skrb posvetiti pridobivanju kadrov. V ta namen bi se morali bolj posluževati štipendiranja in nudenja praks ter izvajati večjo promocijo manjkajočih poklicev na šolah.

Novogoriška univerza se poskuša prilagajati potrebam na trgu delovne sile s spremljanjem razmer na njem in oblikovanjem programov, ki bodo zadovoljili tako potrebe delodajalcev kot tudi želje študentov. Zaenkrat je zaposljivost diplomantov v prvih šestih mesecih po koncu študija nad 90%, a čas bo pokazal, če bo trg delovne sile zmožen tudi v prihodnje sprejeti diplomante s specifičnimi profili, ki so velikokrat »uporabni« le v regiji. Univerza je letos

² Indeks dnevne migracije znaša od 96 do 163, »delovna občina, regija« je tista, kamor hodi prebivalstvo na delo, v nasprotju z »bivalno«, kjer prebivalci pretežno bivajo, na delo pa hodijo drugam (Pečar 2005: 56).

naredila še korak naprej pri povezovanju gospodarstva in akademske sfere, saj je omogočila, da so lahko mentorji diplom tudi strokovnjaki iz gospodarstva. Podatkov o zanimanju podjetnikov za mentorstvo še ni (Basle 2007). Zavedati pa se je treba, da regija ni zaprt sistem. V regiji so diplomanti in bodoči diplomanti, ki se ne šolajo v univerzi v regiji, ampak drugje. Določeni profili diplomantov tako predstavljajo konkurenco diplomantom, ki se šolajo v regiji. To bi morala Univerza v Novi Gorici vsekakor upoštevati pri planiranju vpisov in samem delovanju. V nasprotnem primeru se bodo razmere na trgu delovne sile še bolj zaostrovale.

Menim, da bi morale razvojne regijske agencije in občine pridobiti v svoje vrste kadre, ki imajo izkušnje in znanja s področja projektne dela. Le tako bi lahko uspešno pridobivali finance iz razpisov za projekte, ki potekajo v regiji. Nova delovna mesta bi lahko regija razvijala v turizmu in ostali storitveni dejavnosti. Razvoj turističnega gospodarstva je prepočasen in turistična ponudba v regiji je izredno nepovezana. Zaradi nepovezovanja in nesodelovanja institucij je veliko potenciala v turizmu v regiji še neizkoriščenega, npr. Zgornje Posočje.

V regiji temelji razvoj preveč le na igralniškem turizmu, ki privablja v regijo le določeno vrsto potrošnikov, ki jih ne zanima ostala turistična ponudba. Čeprav dejavnost igralništva ugodno vpliva na ekonomske kazalnike in socialni položaj prebivalcev, menim, da ima tudi veliko negativnih posledic. Veliko mladih namreč dela v tej dejavnosti, čeprav so se izobraževali v drugih poklicih. Veliko je diplomantov, ki so se zaradi pomanjkanja primernih delovnih mest odločili za delo v igralnici. S tem, ko se izobraženi mladi zaposlujejo na delovnih mestih, ki po zahtevnosti in vsebini dela ne ustrezajo njihovi doseženi izobrazbi, ne gre v nič le njihov človeški kapital, temveč se investicija v izobraževanje teh kadrov ne povrne skozi ustrezno povečano dodano vrednostjo v gospodarstvo.

6. VZORCI SAMOZAPOSLOVANJA V GORIŠKI REGIJI

V tem poglavju bom najprej predstavila podporno podjetniško okolje v Goriški regiji. V nadaljevanju bom s pomočjo pridobljenih podatkov iz PRS in Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (v nadaljevanju: SRDAP) poskušala odgovoriti na nekaj vprašanj, povezanih s samozaposlenimi v regiji. Zanimalo me bo, s katerimi dejavnostmi se ukvarjajo, kakšna je njihov strokovna izobrazba, starostna in spolna struktura ter kje v regiji delujejo. Podrobneje se bom seveda usmerila na mlade samozaposlene. Na koncu poglavja bom na podlagi primarnih podatkov, ki jih bom pridobila s pomočjo polstrukturiranih intervjujev z mladimi samozaposlenimi, predstavila stališča, mnenja in izkušnje mladih samozaposlenih o lastni samozaposlitvi.

6.1 SPODBUJANJE SAMOZAPOSLOVANJA IN PODJETNIŠKO PODPORNO OKOLJE

Država mora igrati pomembno vlogo pri zagotavljanju osnovnih pogojev stabilnosti in predvidljivosti okolja za podjetniško udejstvovanje. Vzpostaviti je potrebno obstojno podporno okolje institucij za financiranje ekonomske dejavnosti. Pomembna pa je tudi sama učinkovitost države, ki se kaže: v učinkoviti ekonomski politiki, oblikovanju pravnega okvira, ki podpira kompetitivnost, sposobnosti prilagajanja države na ekonomske izzive, učinkovitosti birokracije in aktivnosti parlamenta (Adam 2001: 128).

Pospeševanje podjetništva je opredeljeno v drugem stebru in naslednjih usmeritvah Evropske skupnosti. Tu gre za razvoj podjetniške kulture, poenostavitev administrativnih postopkov, pospeševanje samozaposlovanja in razvoja malih in srednjih podjetij, razvoj novih zaposlitvenih možnosti v okviru lokalnih iniciativ in zmanjševanje davčnih obremenitev (Zavod RS za zaposlovanje 2007)

Leta 2005 je vlada RS sprejela sklep o ustanovitvi Javne agencije RS za podjetništvo in tuje investicije (JAPTI), ki deluje pod okriljem Ministrstva za gospodarstvo. Njeno poslanstvo je razširjati učinkovito podporno okolje za pospešen razvoj podjetništva, obrti in samozaposlovanja v Sloveniji. Pod njenim okriljem poteka tudi projekt VEM – »Vse na enem

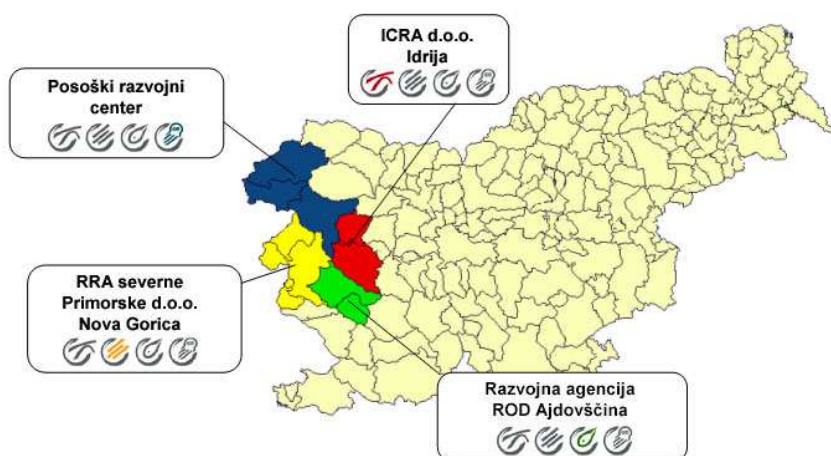
mestu«. Njegov namen je zagotoviti hitrejšo in cenejšo registracijo novih podjetji ter lažje poslovanje obstoječih podjetnikov. VEM omogoča na enem mestu brezplačno registracijo in odjavo samostojnega podjetnika posameznika ter pridobitev davčnih podatkov in podatkov o zavarovanju. Storitve je mogoče opraviti preko spletnega portala ali na eni od 205 vstopnih točkah. V letu 2006 jih je bilo v regiji vzpostavljenih dvanajst. Na Goriškem je nosilec projektnih aktivnosti Regijska razvojna agencija severne Primorske d.o.o. Nova Gorica (v nadaljevanju: RRA severne Primorske) in partnerska organizacija Območna obrtna zbornica Nova Gorica (E-VEM državni portal za poslovne subjekte 2007).

6.1.1 Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija (v nadaljevanju: MRRA)

Ustanovljena je bila leta 2000 na podlagi Pogodbe o sodelovanju razvojnih agencij na nivoju Goriške statistične regije. Namen ustanovitve je bila priprava Regionalnega razvojnega programa in koordiniranje izvajanja opredeljenih nalog regijskega značaja. MRRA vključuje štiri razvojne agencije:

- Posoški razvojni center (PRC) Kobarid,
- RRA severne Primorske,
- Razvojna agencija ROD Ajdovščina ter
- Idrijsko-Cerkljanska razvojna agencija (ICRA d.o.o. Idrija).

Slika 6.1.1.1: Razvojne agencije zajete v mrežo MRRA



Vir: Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija 2007.

Vsaka agencija kadrovsko koordinira eno od ključnih vsebinskih področjih razvoja za celotno regijo in sicer ROD Ajdovščina – podeželje, ICRA d.o.o. Idrija – okolje in prostor, RRA severne Primorske – gospodarstvo in turizem in PRC – človeške vire.

Temeljne naloge Severnoprimske MRRA so:

- spremljanje, poročanje in nadzor nad izvajanjem Regionalnega razvojnega programa za Goriško statistično regijo (RRP),
- koordinacija dela razvojnih agencij v Goriški statistični regiji,
- naloge, povezane z informiranjem, svetovanjem in prijavo projektov na razpise za dodeljevanje regionalnih razvojnih spodbud,
- informiranje, promocija in nadgradnja partnerstva MRRA (Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija 2007).

V regiji deluje tudi Primorski tehnološki park v Novi Gorici, Tehnološki park in inkubator v Ajdovščini in Univerzitetni inkubator Primorske v Kopru. Za pripravo uspešnega in učinkovitega podpornega okolja in pridobitev ustreznega kadra za izvedbo projektov RRA severne Primorske računa predvsem na Politehniko, ki je postala četrta slovenska univerza in Visokošolsko in raziskovalno središče Primorske ter na sodelovanje z že obstoječimi razvojnimi centri in oddelki v podjetjih Hidria d.o.o., Gostol Gopan d.o.o., Iskra Avtoelektrika d.d. in HIT d.d. (podjetje ICIT).

Vsi ti akterji, ki naj bi predstavljali podporno podjetniško okolje in sodelovali pri razvoju regije, se po mojem mnenju premalo tržijo. Tudi sami priznavajo, da so njihove dejavnosti premalo poznane prav tistim, katerim so namenjene. Najti bi morali pot, da bi z informacijami o svoji dejavnosti in ponudbi prišli bliže svojim uporabnikom. Sprašujem se, če je smotrno ustanavljanje novih inkubatorjev in tehnoloških parkov, saj še ti obstoječi po besedah zaposlenih ne delujejo tako, kakor bi morali. Menim, da regija vseeno ni tako velika, da bi potrebovala še dodatno podporno okolje. Bolje bi bilo, da bi se usmerila na že obstoječe in ga izboljševala.

6.1.2 Spodbujanje samozaposlovanja v okviru Aktivne politike zaposlovanja

Namen programa je spodbujanje podjetništva in ustvarjanje novih delovnih mest. Izvaja se v obliki dveh aktivnosti in sicer kot pomoč pri samozaposlitvi in v obliki subvencije za samozaposlitev. Po začetnem navdušenju za samozaposlovanje se od leta 1996 število vključenih v te programe postopoma zmanjšuje. Največja zainteresiranost za program je bila v začetku 90. let, zaradi prestrukturiranja podjetji. Podatki in specifične programov, ki so predstavljeni v nadaljevanju, se nanašajo na Goriško regijo.

Pomoč pri samozaposlitvi - program vavčerskega svetovanja

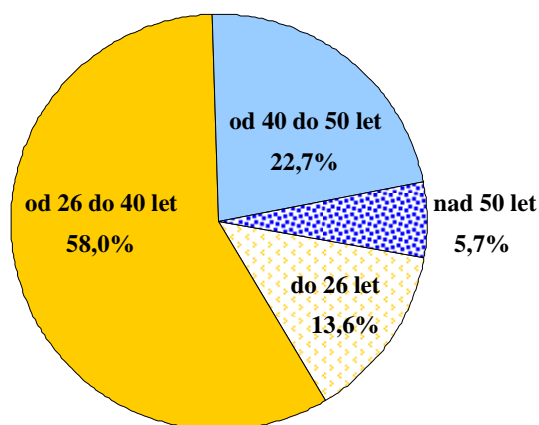
Aktivnost je namenjena tistim osebam, ki se želijo samozaposliti. Brezposelni se lahko vključijo v aktivnost, a mora imeti uresničljivo poslovno idejo. V okviru te aktivnosti se izvaja program vavčerskega svetovanja, kjer brezposelne osebe pridobijo informacije o možnosti samozaposlitve, o postopkih potrebnih za realizacijo samozaposlitve, pomoč pri pripravi poslovnega načrta, ipd. Poleg brezposelnih oseb prijavljenih na ZRSZ z namenom samozaposlitve se v program lahko vključijo tudi potencialni podjetniki v skladu s pogodbo o vključitvi v program in z namenom samozaposlitve ali odprtja vsaj enega novega potencialnega delovnega mesta v samostojni dejavnosti. V letu 2006 ga je izvajala JAPTI na podlagi pogodbe sklenjen z Zavodom. Na podlagi javnega poziva se izbere lokalne podjetniške centre (npr. RRA severne Primorske) in svetovalce generaliste, ki izvajajo ta program. Posameznik je lahko vključen v vavčerski sistem do 6 mesecev z možnostjo podaljšanja na skupaj 12 mesecev. Brezposelna oseba lahko koristi storitve vavčerskega svetovanja do višine dveh minimalnih plač. Za ostale potencialne podjetnike veljajo malce drugačni pogoji (Zavod RS za zaposlovanje 2007: 44, Regionalna razvojna agencija severne Primorske 2007).

Subvencija za samozaposlitev

Izvaja se v obliki enkratne nepovratne pomoči namenjene tistim, ki želijo uresničiti svojo poslovno idejo. V letu 2006 so se v aktivnost lahko vključile brezposelne osebe in presežni delavci. Subvencija je znašala štiri minimalne plače. Sredstva so bila namenjena plačilu

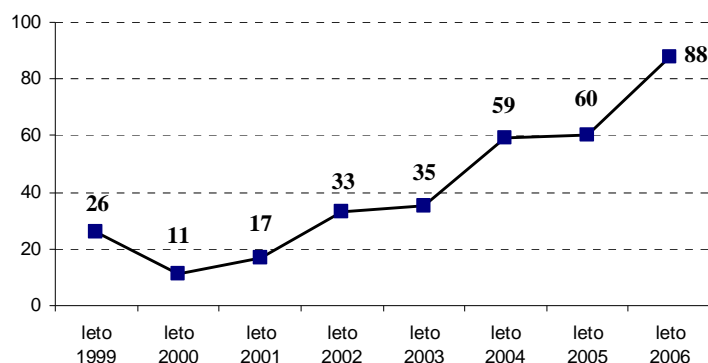
obveznih davkov in prispevkov oziroma za plače na začetku poslovanja. Samozaposlene osebe morajo ohraniti samozaposlitev vsaj dve leti. V letu 2006 je zavod sklenil 88 pogodb o sofinanciranju stroškov spodbujanja podjetništva. Iz grafikona 6.1.2.1 je razvidno, da z leti število sklenjenih pogodb narašča. V aktivnost se je vključilo 36% žensk. Največ samozaposlenih je imelo IV., V. in VII. stopnjo izobrazbe. Iz slike 6.1.2.2 je razvidno, da je bilo dve tretjini oseb, ki so realizirale samozaposlitev, starih od 27 do 40 let. Dve tretjini vseh samozaposlitev je bilo realiziranih v storitveni dejavnosti, 13% v gradbeništvu, 8% pa v kmetijstvu (Zavod RS za zaposlovanje 2007: 51–52).

Slika 6.1.2.2: Starost samozaposlenih v letu 2006



Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007: 52.

Grafikon 6.1.2.1: Število sklenjenih pogodb – subvencije za samozaposlitev



Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007: 52.

Del pogodb se vsako leto sofinancira iz Evropskega socialnega sklada v okviru 4. ukrepa »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti«. Poleg tega Mestna občina Nova Gorica že četrto leto sofinancira nekaj samozaposlenih preko Javnega razpisa za subvencioniranje novih delovnih mest in stroškov samozaposlovanja. Na razpis se lahko prijavijo osebe, ki so vsaj tri mesece prijavljene na ZRSZ in imajo sedež v občini. Višina subvencije znaša prav tako štiri minimalne plače.

Parker (2004) meni, da ima država interes, da promovira samozaposlovanje kot način zmanjševanja brezposelnosti. Direktni učinek tega je namreč odstranitev na novo samozaposlenih posameznikov iz uradnih registrov. Indirektni učinek pa so morebitna nova delovna mesta, ki jih ustvarijo podjetniki. Raziskave kažejo, da so podjetniki, ki prejmejo finančno podporo manj uspešni od tistih, ki sami postavijo svoj posel. Kljub temu pa se pojavlja kar nekaj argumentov v prid takim programom, ki spodbujajo samozaposlovanje. Čeprav posameznikov posel ne uspe, so finančne izgube za državo minimalne, saj bi se ta sredstva vložena v posel drugače porabila kot finančna podpora za nezaposlene. Raziskava, ki jo je opravil Vodopivec (1995), kaže, da veliko prejemnikov denarnih podpor počaka, da se izteče njihova podpora in si šele nato poiščejo delo. Tako je bolje vlagati denar v aktivno politiko zaposlovanja, čeprav je včasih tvegano, kakor pa podpirati pasivne iskalce zaposlitve (glej Vodopivec 2000).

6.2 VZORCI SAMOZAPOLOVANJA V REGIJI

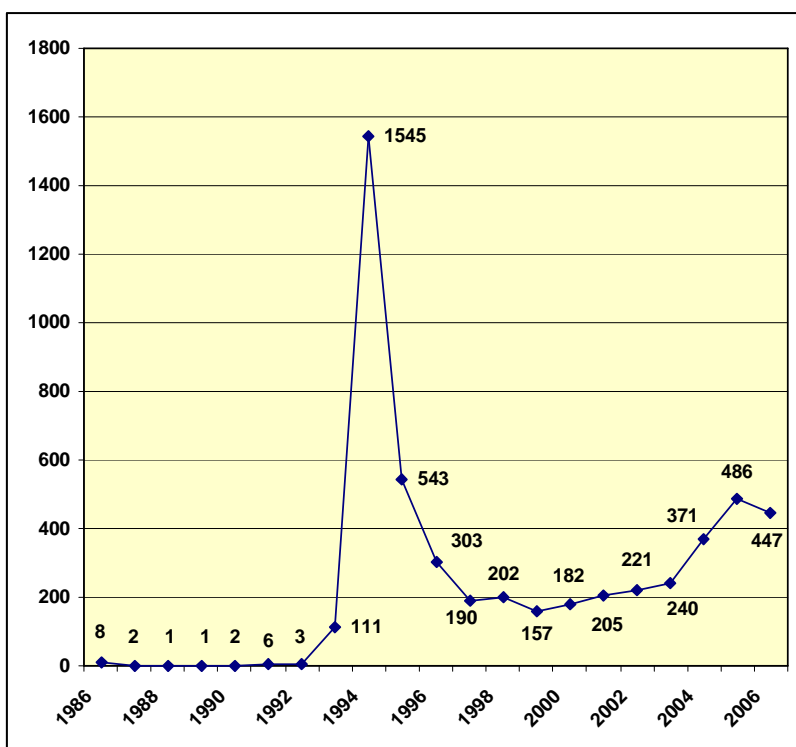
Samozaposlitev je v Sloveniji najpogostejša oblika fleksibilne zaposlitve³. Samozaposlovanje je značilno predvsem za družbe z manj razvitimi trgi delovne sile, ki nimajo razvitega storitvenega sektorja, v katerem bi se lahko razvile zaposlitve s krajšim delovnim časom, ki ponujajo trajnejšo zaposlitev. Številni avtorji opozarjajo na dolgoročne učinke razvoja te oblike zaposlitve, ki sta spremenjena struktura delovne sile in omejitve razvoja drugih oblik fleksibilnega zaposlovanja (Ignjatović, Kanjuo Mrčela 2004). V Goriški regiji je v letu 2006 znašalo samozaposlovanje približno 11% vseh zaposlitev. V nadaljevanju si bomo na podlagi

³ Fleksibilizacija je proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Fleksibilnejše oblike zaposlovanja naj bi omogočale ustvarjanje novih delovnih mest in s tem reševanje problema brezposelnosti (Ignjatović, Kanjuo Mrčela 2004).

statističnih podatkov pridobljenih iz PRS in SRDAP⁴ poglobljeno pogledali mlade samozaposlene v regiji.

Najprej si bomo pogledali kako so samostojni podjetniki posamezniki in druge fizične osebe razporejene po občinah in po dejavnostih. Iz grafikona 6.2.2 je lepo razvidno, da je dinamika nastajanja samostojnih podjetnikov posameznikov v regiji zelo podobna tisti v Sloveniji.

Grafikon 6.2.2: Število s.p. po letih datuma vpisa v PRS (nastanek s.p.) v Goriški regiji



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov PRS.

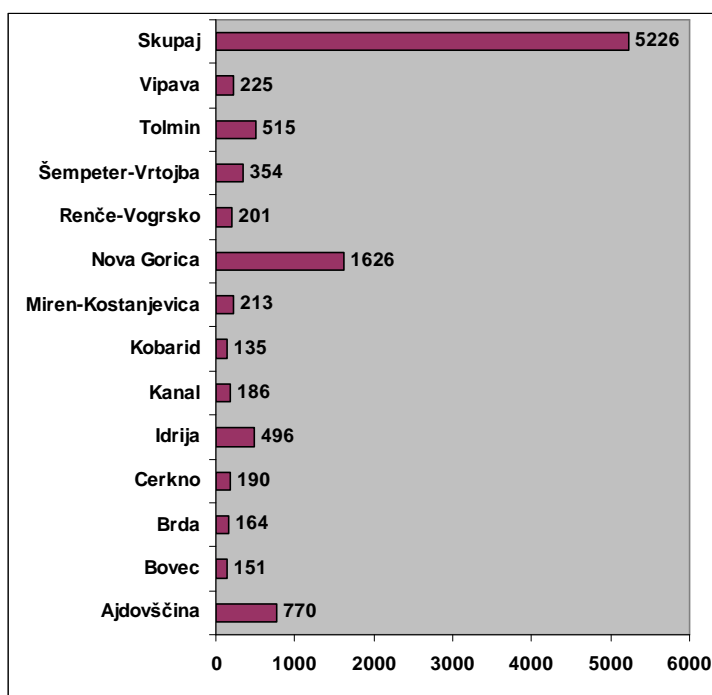
Po letu 1991 je bilo samozaposlovanje v porastu zaradi odprave omejitev podjetniške dejavnosti in uvajanje politike za spodbujanje ustvarjanja novih podjetji. Vzrok za porast med leti 1993 in 1995 pa lahko delno iščemo tudi v hitrem valu stečajev podjetji, zaradi prestrukturiranja podjetji in privatizacije po sprejetju podjetniške in privatizacijske zakonodaje. Trajanje teh množičnih samozaposlitev je bilo kratko, saj so bila na nek način

⁴ S 1.1.2005 je SURS uvedel spremembo zajemanja podatkov. Tako pridobiva podatke o zaposlenih in samozaposlenih osebah iz SRDAP, dopolnjuje pa jih s podatki iz obrazca M, to je Prijava podatkov v pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo, zavarovanje za primer brezposelnosti in o sklenitvi delovnega razmerja.

umetno izsiljena. Večina teh samozaposlenih ni bila kos temu statusu. Nato se je število novoustanovljenih podjetji zmanjševalo in okoli leta 1997 skoraj stagniralo. V zadnjih letih je opazno počasno naraščanje, ki pa vsekakor ni primerljivo z letom 1994.

Največ samostojnih podjetnikov posameznikov je skoncentriranih v večjih središčih regije. Nova Gorica, Ajdovščina, Tolmin in Idrija imajo posledično najvišje število registriranih samostojnih podjetnikov posameznikov. V navedenih občinah je tako registriranih kar 65% vseh samostojnih podjetnikov posameznikov (glej grafikon 6.2.3). Velik del samostojnih podjetnikov posameznikov ima kot glavno dejavnost registrirano eno iz naslednjih področji: »Gradbeništvo«, »Predelovalne dejavnosti«, »Poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve« in »Trgovina; popravila motornih vozil«.

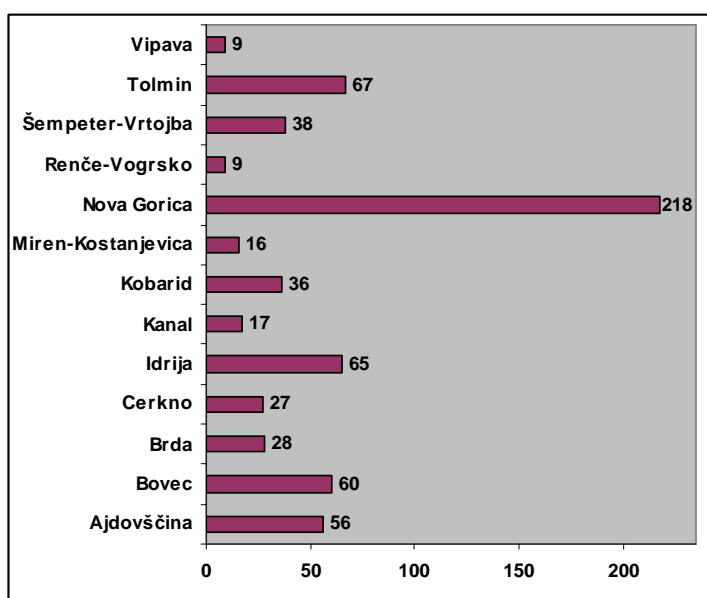
Grafikon 6.2.3: Število s.p. po občinah v Goriški regiji, december 2006



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov PRS.

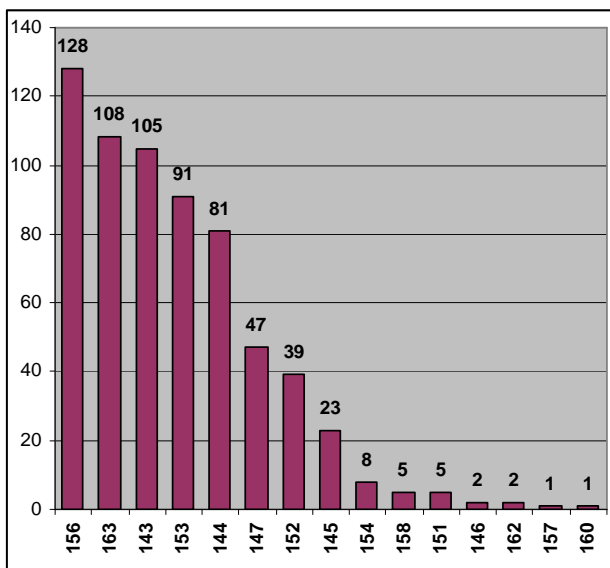
Tudi druge fizične osebe so registrirane v večini v večjih središčih regije. V primerjavi s samostojnimi podjetniki posamezniki pa večje število fizičnih oseb deluje tudi v manj razvitih in oddaljenih občinah kot sta občini Bovec in Kobarid (glej grafikon 6.2.4). Med vsemi drugimi fizičnimi osebami prevladujejo registrirani samostojni ustvarjalci na področju kulture in nosilci dopolnilne dejavnosti na kmetiji, sledijo registrirani sobodajalci ter registrirani zdravniki, zobozdravniki in zasebni zdravstveni delavci (glej grafikon 6.2.5). Podobna razporeditev velja tudi za Slovenijo.

Grafikon 6.2.4: Število drugih fizičnih oseb po občinah v Goriški regiji, december 2006



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov PRS.

Grafikon 6.2.5: Število drugih fizičnih oseb po obliki v Goriški regiji, december 2006



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov PRS.

156 - registriran samostojni ustvarjalec na področju kulture

163 - nosilec dopolnilne dejavnosti na kmetiji

143 - registriran sobodajalec

153 - registriran zdravnik, zobozdravnik, zasebni zdravstveni delavec

144 - poklicni športnik

147 - zasebni športni delavec

152 - evidentiran odvetnik

145 - samostojni novinar

154 - registriran lekarnar

158 - evidentiran detektiv

151 - notar

146 - izvršitelj

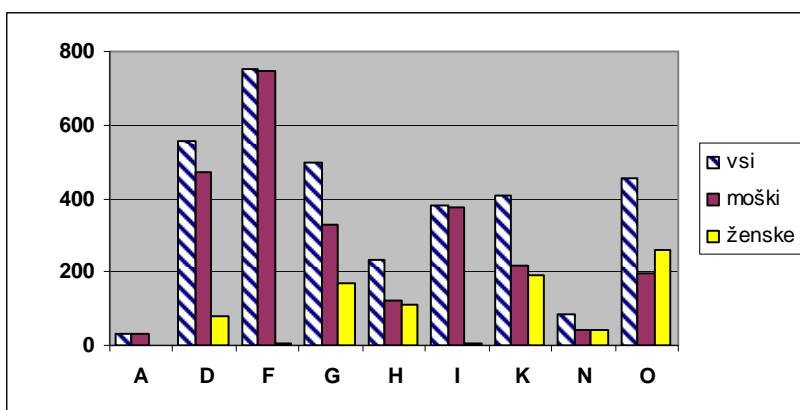
162 - zavezanec, ki opravlja osebno dopolnilno delo

157 - registriran zasebni izvajalec-raziskovalec

160 - druga fizična oseba

V nadaljevanju si bomo pogledali spolno in starostno strukturo samozaposlenih po dejavnostih v regiji. Iz starostne strukture samozaposlenih po dejavnosti je razvidno, da starost ne vpliva na izbiro dejavnosti, s katero se želijo samozaposleni ukvarjati. Tako se samozaposleni stari do 30 let oziroma 35 let v večjem številu samozaposlujejo v javnih, skupnih in osebnih dejavnostih, gradbeništvu, v dejavnosti trgovine in nepremičnin. To je drugače in specifično v primerjavi z vsemi zaposlenimi, ki se v večjem številu ukvarjajo z gradbeništvom, predelovalno dejavnostjo in trgovino. Samozaposleni moški se največ samozaposlujejo v gradbeništvu, predelovalni dejavnosti ter v dejavnosti »Promet, skladiščenje, zveze«. Ženske pa se raje odločajo za samozaposlitev v javnih, skupnih in osebnih storitvah. Kot samozaposlene se ukvarjajo tudi z nepremičninami, najemi in poslovnimi storitvami ter trgovinsko dejavnostjo (glej grafikon 6.2.6).

Grafikon 6.2.6: Število samozaposlenih oseb po spolu in po dejavnosti v Goriški regiji, dec. 2005



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov SRDAP.

Legenda dejavnosti:

A - kmetijstvo, lov, gozdarstvo

D - predelovalna dejavnost

F - gradbeništvo

G - trgovina; popravilo motornih vozil

H - gostinstvo

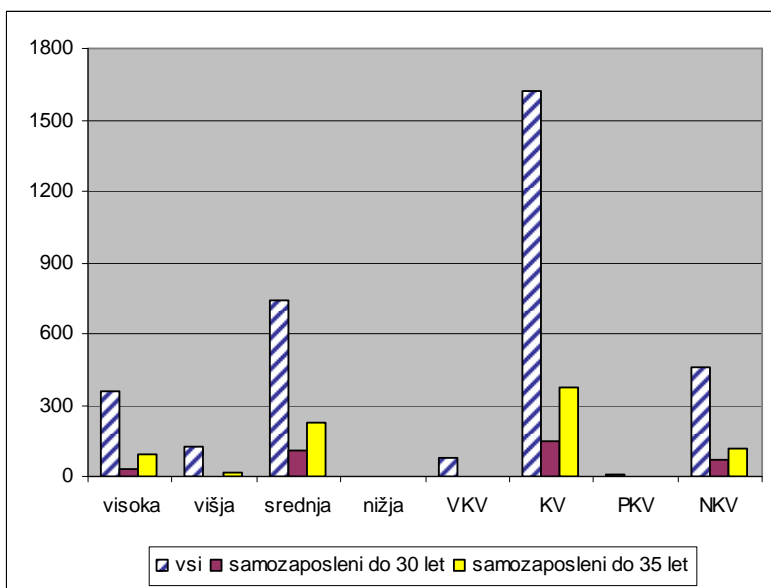
I - promet, skladiščenje, zveze

K - nepremičnine, najem, poslovne storitve

N - zdravstvo, socialno varstvo

O - druge javne, skupne in osebne dejavnosti

Grafikon 6.2.7: Število samozaposlenih oseb glede na starost in stopnjo strokovne izobrazbe v Goriški regiji, december 2005



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov SRDAP.

Iz grafikona 6.2.7 je razvidna stopnja strokovne izobrazbe in starost samozaposlenih v regiji. Velik del samozaposlenih je dosegel kvalificirano⁵ ali pa srednjo stopnjo strokovne izobrazbe. Podoben pa je delež samozaposlenih z visoko izobrazbo in samozaposlenih, ki so brez izobrazbe. Med samozaposlenimi, starimi do 30 let oziroma do 35 let, je stanje podobno. Največ mladih samozaposlenih ima kvalificirano stopnjo strokovne izobrazbe, sledijo samozaposleni s srednjo izobrazbo. Približno 10% mladih samozaposlenih ima visoko strokovno izobrazbo.

Mladi bi se morali bolj zavedati pomena izobrazbe. Posebej tisti, ki jo nimajo ali pa je nezadostna. Če želi biti posameznik uspešen v samozaposlovanju, se mora učiti, pridobivati nova znanja in se tako osebno razvijati. Le na tak način se bo razvijalo tudi njegovo podjetje oziroma dejavnost. Izobrazba pa je pomembna ne le za uspešno samozaposlovanje, temveč tudi za uspešen vstop na trg delovne sile v splošnem. Menim, da se mladi z višjo stopnjo izobrazbe tega zavedajo veliko bolj kot ostali. Da se bodo mladi uspešno prilagajali potrebam na trgu dela in čim hitreje ter »neboleče« prehajali med obdobji zaposlenosti in brezposelnosti, morajo veliko vlagati v vseživljenjsko izobraževanje.

Izobrazbena struktura samozaposlenih v regiji kaže na to, da je večina samozaposlenih še vedno obrtniško naravnanih. Obrtniška tradicija je v Sloveniji bila in je še vedno dokaj v ospredju. Samozaposlenih, ki so usmerjeni v podjetništvo, je v regiji malo. Posledice pomanjkanja podjetniške tradicije v regiji se kažejo v počasnem ustanavljanju novih poslovnih subjektov in v odnosu prebivalcev do podjetništva in samozaposlovanja. Pojem podjetništva še ni pozitivno sprejet (Bernard 2006). Spremembe so bile spremljane skozi leta izvajanja natečajev v okviru Primorskega tehnološkega parka, podjetniških krožkov in projekta Ustvarjalni upi (Regionalni razvojni program Severne Primorske (Goriške statistične regije) 2007–2013 2006: 32–33).

Iz pogovorov z zaposleno na Območni obrtni zbornici Nova Gorica sem razbrala, da samozaposleni premalo izkoriščajo vse vrste pomoči in informacij, ki jim jih nudijo zbornica in razvojna agencija. Informacije med samozaposlenimi in podpornim okoljem ne krožijo

⁵ Kvalificirana je oseba, ki je končala šolo za kvalificirane delavce oziroma je opravila strokovni izpit za pridobitev stopnje strokovne izobrazbe kvalificiranega delavca po splošnem navodilu o pridobitvi strokovne izobrazbe delavcev s praktičnim delom.

dovolj učinkovito. Menim, da bi se »obrtniški« tip samozaposlovanja med mladimi in tudi v splošnem lahko spremenil v bolj »podjetniškega«, če bi se podporno okolje bolj približalo uporabnikom. Univerza v Novi Gorici bi morala mlade diplomante že v času študija uvajati v podjetništvo in jih seznanjati s tem tipom zaposlitve ter jim v svoji pestri ponudbi predavanj nuditi predavanja povezana s podjetništvom v praksi. Na tak način bi si mladi diplomanti poleg specifičnih znanj, ki jih bodo potrebovali, da bodo uspešni v svojem poklicu, pridobili tudi znanja, ki so potrebna za uspešno vodenje svojega podjetja. Samozaposlovanje se mora v regiji razviti v podjetništvo, ki ima možnost za širjenje v mala podjetja z več zaposlenimi. Samozaposlitev mora biti razumljena kot prvi korak k podjetništvu. Da pride do prehoda iz obrtnišva v podjetništvo, se morajo samozaposleni naučiti zaposlovati druge in jim delegirati delo. Le tako bi bil namen samozaposlovanja, zagotoviti nova delovna mesta za ljudi brez ustreznega dela, uresničen.

Pojav, ki se mi zdi vreden omembe, je vse pogostejši dogodek, ko delodajalci postavijo posameznikom pogoj, da se registrirajo kot samostojni podjetniki posamezniki in jih na tak način nato zaposlijo (angl. out-sourcing, več o tem v Svetličič 2007). S tem si podjetje zniža stroške in zmanjša riziko, ki ga prinese novi zaposleni. Nekateri avtorji (Pollert in Harvey v Parker 2004) zagovarjajo tezo, da obstaja nekakšno »sivo območje« med zaposlovanjem in samozaposlovanjem. Nekateri samozaposleni z navidezno avtonomijo nad delovnim časom so v bistvu periferna delovna sila, ki je podrejena potrebam le ene stranke. Gre za napotene delavce, ki delajo le za eno stranko. Stranka jim priskrbi surovine in kapital ter jim določa pogoje dela in plačila. Samozaposleni delavec je tako na nek način zaposlen, a s to razliko, da je pridobil delo pod slabšimi pogoji kot redno zaposleni delavec (nima pravic, ki pripadajo redno zaposlenim delavcem, sindikata, ipd.). Posameznik tako postane samozaposlen, a v resnici dela le za enega poslovnega partnerja. Komisija evropskih skupnosti je poimenovala ta pojav s pojmom »ekonomsko odvisnega dela«, ki zajema okoliščine med dvema uveljavljenima pojmomoma odvisne zaposlitve in samostojne samozaposlitve. Pri nas tako delujejo določeni samozaposleni ali pa delavci, ki jih na delo v organizacije napotijo agencije za delo, a je status tu nekoliko drugačen.

Ti delavci nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Teh delavcev morda ne zajema delovno pravo, ker spadajo na »sivo območje« med delovnim pravom in gospodarskim pravom. Čeprav so formalno »samozaposleni«, so ekonomsko odvisni od enega naročitelja ali odjemalca/delodajalca z vidika vira dohodka. Takšen pojav je treba jasno ločiti od namerne napačne uvrstitve samozaposlitve. Nekatere države članice so že uvedle zakonodajne ukrepe za zaščito pravnega statusa ekonomsko odvisnih in ranljivih samozaposlenih delavcev (Komisija evropskih skupnosti 2006: 11).

Kravaritou-Manitakis (1988) tudi omenja lažno samozaposlene delavce. Te so prejšnji delodajalci prisilili v ta status, da bi zanje delali še naprej, le da niso socialno zavarovani in so od pravih delodajalcev še bolj odvisni (Svetlik 1994: 125). Delodajalci tako poskušajo z minimalnimi stroški doseči zase maksimalne dobičke. S tem pojavom so se srečali tudi samozaposleni, ki sem jih intervjuvala. O njihovih izkušnjah si boste lahko več prebrali v nadaljevanju. Menim, da je ta pojav vsaj zaenkrat nemogoče nadzirati in je v porastu, še posebej med posamezniki z višjo in visoko izobrazbo ter v tistih dejavnostih, kjer se pravno lažje utemelji tak način dela (npr: projektno delo posameznih institucij in večjih podjetij).

Od podjetij je neodgovorno, da izkoriščajo inštitut samozaposlenega za pridobivanje poceni delovne sile. Posamezniki pa se po drugi strani s sprejetjem takega načina zaposlitve le izogone brezposelnosti. Če so dovolj iznajdljivi, lahko izkoristijo poznanstva, ki so jih pridobili v podjetju, in začnejo sami ponujati svoje storitve. Menim pa, da samozaposleni ne bi smeli v podjetju opravljati dela, ki bi ga lahko opravljali zaposleni delavci, vsaj ne po dumpinški ceni.

6.3 STALIŠČA MLADIH SAMOZAPOSLENIH O SAMOZAPOSOLOVANJU V REGIJI

V nadaljevanju bom analizirala primarne podatke, ki sem jih pridobila s pomočjo polstrukturiranih osebnih intervjujev s tremi samozaposlenimi, starimi do 33 let, ki bivajo v regiji. Intervjuvanci so želeli ostati anonimni, zato ne bom navajala njihovih imen. Zaradi lažje interpretacije jih bom poimenovala Samozaposleni 1, Samozaposleni 2 in Samozaposleni 3:

- a.) **Samozaposleni 1** je moškega spola, star 33 let. Po izobrazbi je diplomirani arhitekt. Nikoli ni bil zaposlen. Samozaposlen je štiri leta in sicer kot registrirani samostojni

ustvarjalec na področju kulture. Ukvarja se z arhitekturnim in urbanističnim projektiranjem. Pogovor z njim je trajal 45 minut.

b.) **Samozaposleni 2** je ženskega spola, stara 27 let. Po izobrazbi je diplomirana pravnica. Nikoli ni bila zaposlena. V času študija pa je opravljala različna študentska dela v podjetjih. Samozaposlena je osem mesecev in sicer kot samostojni podjetnik posameznik. Dela kot projektna asistentka. Zadolžena je za administrativne in organizacijske zadeve na projektu. Pogovor z njo je trajal 55 minut.

c.) **Samozaposleni 3** je moškega spola, star 32 let. Ima končano srednjo šolo. Študiral je za geodeta, a ni še uspel diplomirati. Preden je postal samostojni podjetnik posameznik, je eno leto delal kot zaposleni v nekem podjetju. Trenutno opravlja večinoma terensko delo na področju geodezije in sicer zbiranje podatkov o terenu za podjetje iz Belgije, ki ima podružnico na Dunaju. Pogovor z njim je trajal 30 minut.

Z intervjuji sem želela ugotoviti, kako samozaposlovanje doživljajo mladi samozaposleni. Zanimalo me je, zakaj se mladi sploh odločajo za ta tip zaposlitve in kje vidijo prednosti ter slabosti samozaposlovanja. Želel sem si ustvariti grobo sliko o tem pojavu med mladimi. Ker so bili vsi samozaposleni omejeni s časom, sem obseg vprašalnika temu prilagodila. Intervjuji so v prilogi.

6.3.1. Vprašanja, odgovori, diskusija

Najprej me je zanimal vzrok za njihovo odločitev, da se bodo samozaposlili. Samozaposleni 1 se je odločil za tak tip zaposlitve, ker mu ustreza fleksibilen način dela (delo po avtorskih pogodbah oziroma projektih) in samostojnost pri opravljanju dela. Prej ni bil zaposlen v nobenem podjetju. O samozaposlitvi je začel razmišljati že takoj po koncu študija. Samozaposlitev mu predstavlja njegovo prvo pravo zaposlitev. Za razliko od Samozaposlenega 1, ki se je za samozaposlitev odločil iz želje po takem načinu dela, sta se Samozaposlena 2 in Samozaposleni 3 podala v samozaposlovanje iz drugačnega razloga. Oba sta se namreč odločila za samozaposlitev, ker drugače ne bi mogla delati za »delodajalca«. Samozaposlena 2 je opravljala študentsko delo pri določenemu delodajalcu dve leti. Ko je zaključila izobraževanje, ji je delodajalec ponudil prosto delovno mesto, a le pod pogojem, da se samozaposli in na tak način še naprej delovno sodeluje z njim. V državni upravi, kjer

trenutno dela, ne zaposlujejo novih kadrov, zato je edina možnost delo po pogodbi. Samozaposlena 2 namreč dela na projektih, ki trajajo do dve leti, zato je tak način zaposlitve tudi najbolj primeren. Samozaposleni 3 se je znašel pred podobno situacijo. Samozaposleni 3 dela za podjetje iz tujine, vendar poteka delo večinoma v Sloveniji. Za samozaposlitev se je odločil zaradi lažjega načina plačila in zaradi same narave dela. Za podjetje, za katerega opravlja storitve, je tak način cenejši kot pa da bi bil zaposlen v tujini in delal v Sloveniji. Samozaposleni 2 in Samozaposleni 3 sta samozaposlena, a opravljata delo le za enega poslovnega partnerja. Gre za nekakšno navidezno samozaposlitev.

Na vprašanje, katere so po njihovem mnenju prednosti samozaposlitve, sem dobila dokaj podobne odgovore. Samozaposleni 1 meni, da je prednost vsekakor fleksibilnost samega dela, delovnega časa in same zaposlitve. Samozaposlovanje mu omogoča večjo kreativnost, ki je pri njegovem delu nujno potrebna. Nudi mu samostojnost in potencialno večji zaslužek. Ta je namreč odvisen od tega, koliko truda vложи v delo, koliko časa dela, itd. Vse, kar je povezano s samozaposlitvijo od zaslužka do urejanja poslov, je odvisno od njega samega in časa ter truda, ki ga vложи v posel. Samozaposlena 2 v svojem primeru ne vidi nobenih posebnih prednosti samozaposlitve, saj ji pogodba določa osemurni delavnik in točno določeno število dni dopusta. Sama tako nima možnosti, da bi si razporejala svoj delovni čas. Prednost, ki pa po mojem mnenju nima nobene veze s samozaposlitvijo, intervjuvanka vidi v tem, da ji ni treba skrbeti za redne prihodek, saj dobi vsak mesec določen fiksni znesek plačila. Vrednost pogodbe je namreč razdeljena na enake mesečne zneske, njihovo število pa je odvisno od trajanja same pogodbe. Samozaposleni 3 vidi prednosti samozaposlitve v delu na projektih. Tako ima možnost, da se vedno nauči kaj novega, izpopolnjuje svoja znanja in se hkrati izogne rutinskemu delu. Poleg tega si lahko sam razporeja svoj delovni in prosti čas, kar mu zelo ustreza, saj se poleg dela udeležuje tudi v prostovoljni organizaciji, ki mu vzame veliko časa. Tako lahko uspešno in učinkovito razporeja svoj čas in svoje hobije ter izven službene interese ter ambicije.

Želela sem še izvedeti, katere njihove osebne lastnosti so tiste, ki imajo vpliv na njihov uspeh v samozaposlitvi. Vsi trije niso ravno nagnjeni k hvaljenju, tako da sem jih morala kar malo vzpodbuditi, da so mi odgovorili na to vprašanje. Samozaposleni 1 je poudaril, da morajo biti samozaposleni dovolj »pogumni« in si morajo upati tvegati. Pogum je po njegovem mnenju

potreben že pri odločitvi, da sploh vstopiš v samozaposlitev. Še več pa ga potrebuješ pri vsakodnevnem odločanju in reševanju težav. Samozaposleni morajo biti pripravljene sprejeti tudi negativne strani te oblike zaposlitve kot so negotovi prihodki, birokratske ovire, ipd. Verjeti morajo v svoje sposobnosti. Biti morajo marljivi in dovolj močni, da se soočajo z nepredvidljivimi situacijami. Samozaposlena 2 meni, da v njenem primeru samozaposlovanja niso potrebne nobene posebne osebne lastnosti, ki bi imele vpliv na uspešno samozaposlovanje. Meni pa, da je za delo na projektih potrebno imeti določene delovne izkušnje in znanja, organizacijske sposobnosti in sposobnosti za timsko delo. Posameznik mora biti po njenem mnenju iznajdljiv, fleksibilen in prilagodljiv. Samozaposleni 3 zase trdi, da je delaven. Z delom v prostovoljni organizaciji je razvil vodstvene sposobnosti in smisel za timsko delo. Rad imam svoje delo in je pripravljen sprejemati tudi negativne ovire tako v delu kot v poslu. Rad je samostojen in rad si razporeja svoje delo in čas. Uživa v delu, ki ga opravlja, zato mu denar trenutno ni v prvem planu. Veliko bolj vrednoti to, da si lahko sam razporeja svoj delavni in prosti čas. Meni, da moraš kot samozaposleni imeti veliko zaupanja vase in v svoje sposobnosti ter imeti pogum oziroma biti nagnjen k tveganju.

Ko sem jih vprašala, če bi se še enkrat odločili enako, če bi jim bila dana ta možnost, sem dobila različne odgovore. Samozaposleni 1 bi se vsekakor še enkrat odločil za samozaposlitev. Nikoli ni obžaloval svoje odločitve in bo še naprej ostal samozaposlen. Trdi, da težko prenaša avtoriteto nadrejenih in si rad sam kroji svojo poklicno prihodnost. Samozaposlitev mu omogoča, da si bolje organizira svoj čas. Samozaposlena 2 se po vsej verjetnosti ne bi še enkrat samozaposlila, saj doživlja svoje samozaposlovanje bolj kot zaposlitev. Zaradi oblike pogodbe ne more "izkoristiti" prednosti samozaposlitve - to »*da si sam svoj gospodar in si sam odrejaš svoj delovni in prosti čas*« (Samozaposlena 2 2007: intervju). Meni, da nima značajskih lastnosti za samozaposleno. Takoj, ko se ji bo ponudila prava priložnost, se bo zaposlila. Samozaposlenega 3 moti to, da se mora kot samozaposleni ukvarjati z veliko birokracije, ki bi jo raje prepustil drugim. Ker pa je bil to nekako pogoj za delo, bi se za to še enkrat odločil, saj je s samim načinom dela zelo zadovoljen. Rad si sam razporeja svoj delovni čas in obožuje razgibano delo.

Zanimalo me je, s kakšnimi težavami se soočajo kot samozaposleni. Vsi trije so si enotni v trditvi, da predstavlja birokracija veliko težavo pri samem samozaposlovanju. Samozaposleni

1 meni, da je preveč birokracije, ki s svojim načinom dela in zakonodajo močno ovira posameznike oziroma podjetja pri delu in duši njihovo kreativnost ter samoiniciativnost. Njemu predstavlja papirnato delo glavno težavo. Veliko lažje se sooča s plačniško nedisciplino in konkurenco, ki je na področju, s katerim se ukvarja, ogromna. Samozaposlena 2 zaradi narave samozaposlitve kakšnih posebnih težav ne zazna. Ker ni najbolj domača na finančnem področju, ji nekoliko težav povzroča razumevanje davčnega sistema in drugih zadev povezanih s financami. Zaradi tega je vodenje davčnih in drugih obveznosti prepustila računovodji, kar ji predstavlja dodaten strošek. Tudi Samozaposlenemu 3 povzroča vodenje finančnih in drugih zadev, kar precejšnje težave. Meni, da je slabost tega, da si samozaposlen, prav v tem, da moraš vse postoriti sam in meni, da je veliko preveč birokracije. Pomoč za finančne zadeve si je tudi on poiskal pri računovodskem servisu, ki mu ureja vse finančne zadeve. Tudi za njega to predstavlja dodaten strošek. Meni pa, da je vreden, saj se je na tak način izognil marsikateri težavi. Zaključuje: *»kot samozaposleni se ne moreš ukvarjati zgolj z delom, ki ga obožuješ. To delo hkrati potegne za sabo še kup neprijetnega dela in opravkov, ki jih moraš sam urejati«* (Samozaposleni 3 2007: intervju).

Na koncu sem ji povprašala, ali so začeli svojo zaposlitev preko katerega od programov za spodbujanje samozaposlovanja, ki se izvajajo na ZRSZ. Samozaposleni 1 je vstopil v zaposlitev samoiniciativno, brez kakršne koli finančne oziroma druge podpore (svetovanje, delavnice, ipd.). Meni, da je zavod za zaposlovanje sam sebi namen in o njem nima dobrega mnenja. Samozaposlena 2 in Samozaposleni 3 sta se samozaposlila preko točke VEM (Vse na Enem Mestu) na Obrtni zbornici, kjer so v enem dnevu poskrbeli za registracijo dejavnosti in ostale formalnosti. Oba menita, da je takšen način pomoči zelo dobrodošel in ga podpirata, saj lahko *»večino stvari urediš na enem mestu in v zelo kratkem času«*. Samozaposleni 3 je povedal razlog, zakaj se ni odločil za samozaposlitev preko programov za spodbujanje samozaposlovanja. Trdi, da traja sam postopek predolgo. Poleg tega se sredstev za sofinanciranje ne da dobiti skozi celo leto, ampak le, ko se začne program izvajati. To pa predstavlja problem, če se npr. zaposliš na začetku leta, program pa se npr. začne izvajati marca.

7. SKLEPNE MISLI

Mednarodna primerjava na področju podjetništva in števila novo nastalih podjetji kot tudi stopnja preraščanja malih podjetji v srednja je pokazala, da Slovenija na vseh področjih zaostaja za najbolj dinamičnimi gospodarstvi, tako v okviru držav OECD kot tudi EU. Na to opozarja tudi analiza Svetovne banke, ki razloge za manjšo dinamičnost slovenskega podjetništva išče tudi v relativno slabo razvitem podpornem okolju (Vlada RS 2000: 28). Izkazalo se je, da je v Goriški regiji podjetniško podporno okolje sicer vzpostavljeno, vendar še premalo promovirano in ne dovolj učinkovito. Programi in dejavnosti bi se morale bolj približati potrebam potencialnih uporabnikov. Več bi morali vzpodbujati mlade in jih informirati o možnostih samozaposlovanja ter o programih, ki so namenjeni prav njim in njihovem zaposlovanju. Akterji podjetniškega podpornega okolja bi morali bolj povezano nastopi navzven in poenotiti svoje delovanje, saj so informacije preveč razpršene. Podjetniška kultura ni dovolj razvita. Občine in regijski razvojni centri ter druge institucije bi morale poskrbeti, da bi se miselnost med prebivalci regije spremenila. Potrebno bi bilo bolj spodbujati podjetniški tip samozaposlovanja. Tako v regiji kot v Sloveniji namreč še vedno prevladuje samozaposlovanje, ki je usmerjeno v aktivnosti, ki temeljijo na kvalificiranih manualnih obrtnih poklicih. Samozaposleni v regiji imajo različne pogoje poslovanja. Vzrok je v geografskih značilnostih same regije in v slabih transportnih povezavah. V občini Nova Gorica tako deluje daleč največje število samozaposlenih. Sama regija je dokaj neenako razvita, kar ima vsekakor vpliv na razvoj samozaposlovanja v posameznih delih regije. Pohvalno pa je to, da se MRRA tega zaveda in poskuša izvajati programe prilagojene potrebam posameznih delov regije za njihov enakovreden razvoj.

Čeprav je samozaposlovanje način zaposlitve, ki je bolj pisan na kožo posameznikom z veliko delovnimi izkušnjami, menim, da bi lahko bil način zaposlovanja tudi za mlade. Tukaj mislim predvsem na mlade diplomante, ki imajo veliko znanja in veščin, so prilagodljivi in vsaj nekateri za kariero pripravljeni tvegati. Čeprav navadno nimajo dovolj izkušenj, ki so potrebne za tak tip zaposlitve, bi se z ustreznim podpornim podjetniškim okoljem, marsikateri mladi najbrž odločil za ta tip zaposlitve. V regiji se za samozaposlovanje večinoma odločajo mladi s kvalificirano in s srednjo strokovno izobrazbo.

Kljub vsemu pa samozaposlovanje ni oblika zaposlitve, ki bi bila primerna za vsakega posameznika. Prav zato lahko predstavlja le obrobno rešitev za pojav brezposelnosti, nikakor pa se ne sme razširiti v vse splošno »siljenje« brezposelnih v to obliko zaposlitve, ki je tvegana in specifična. Marsikateri brezposelni nima izobrazbe in znanj, ki so potrebna za to obliko zaposlitve. V teh primerih bi bilo podporno podjetniško okolje v regiji v veliko pomoč. Menim, da je bolje, če se brezposelni vsaj začasno preizkusi v tej obliki zaposlitve, ki mu omogoča ohranitev delovne »kondicije« in mu prepreči, da bi zapadel v obup zaradi nastale brezposelnosti.

Intervjuvani samozaposleni smatrajo, da imajo premalo specifičnih znanj, ki bi jih lahko uporabili pri poslovanju in delovanju svojega podjetja. Načrtno bi morali vlagati v znanja, ki so potrebna za uspešno poslovanje podjetja. Vodenje podjetja namreč zahteva veliko znanj, ki niso neposredno vezana na stroko. Kot samozaposleni se morajo ukvarjati s številnimi obrobnimi nalogami, ki jim vzamejo veliko časa. Večina jih je sposobna skrbeti za svojo dejavnost, ne pa še za vso drugo »logistiko«. Prav pomanjkanje znanja s področja financ jim povzroča dodatne stroške, saj morajo najemati zunanje izvajalce (npr. računovodski servis), da so stvari za silo urejene.

Menijo tudi, da je samozaposlovanje pri nas še vedno preveč birokratski in tog način zaposlitve. Vsi se strinjajo, da je značaj posameznika pomembna determinanta pri vstopu v samozaposlitev in uspešnemu obstoju v samozaposlovanju. Vsi kot potrebne lastnosti samozaposlenega vzpostavljajo nagnjenost k tveganju, delavnost, prepričanje v svoje sposobnosti in prilagodljivost. Prednost, ki jim jo omogoča samozaposlovanje, je večja fleksibilnost in avtonomijo pri samem delu, kar jim prinaša večje zadovoljstvo z delom. Kljub stresu, preobremenjenosti in tveganjem, ki jih morajo sprejemati, jim nihče ne more vzeti občutka neodvisnosti in možnosti, da sami razporejajo s svojim delovnim in prostim časom.

Med intervjuvanci sta bila kar dva, ki sta se za samozaposlitev odločila na željo svojega potencialnega delodajalca. Tako sta formalno sicer samozaposlena, ekonomsko pa sta odvisna od enega naročitelja ali odjemalca/delodajalca z vidika vira dohodka. Lahko bi rekli, da ta pojav le ni tako osamljen. Upajmo le, da se ne bo razširil v vse množičen način zaposlovanja diplomantov v podjetjih, kjer bi ti lahko bili redno zaposleni.

Zavedati se bo treba, da je problem mladih in njihovega zaposlovanja vse bolj pereč. Potrebno bo vlagati v zaposlovanje in samozaposlovanje mladih in jim na tak način omogočiti, da se bo njihov človeški potencial, ki so si ga pridobili v izobraževalnem sistemu, povrnil in izkoristil. Ne le v regiji temveč tudi v Sloveniji bo treba dvigniti stopnjo podjetniške dejavnosti in se zavedati, da je naša prihodnost odvisna prav od razvitosti podjetništva. Le na tak način bomo lahko kot država in regija konkurirali ostalim.

Diplomsko nalogo naj zaključim z mislijo norveškega pisatelja Agnar Mykle (1915–1994), ki pravi:

Mladost je nekaj, kar imajo samo mladi in kar cenijo samo starejši.

8. LITERATURA IN VIRI

Samostojne publikacije, članki iz strokovnih in znanstvenih revij:

1. Adam Frane, Matej Makarovič, Borut Rončević in Matevž Tomšič (2001): *Socio-kulturni dejavniki razvojne uspešnosti: Slovenija v evropski perspektivi*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
2. Antončič, Boštjan *idr.* (2002): *Podjetništvo*. Ljubljana: GV Založba.
3. Bernard, Nataša (2006): *Razvitost podjetniške kulture v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Bögenhold, D. in U. Staber (1991): The decline and rise of self-employment. *Work, Employment and Society* 5(2), 223–239.
5. Elder, S. in D. Schmidt (2006): *Global employment trends for youth*. Geneva: International Labour Office. Dostopno na <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/gety06en.pdf> (23. julij 2007).
6. *Enciklopedija Slovenije 1994*. 8. zvezek. Ljubljana: Mladinska knjiga.
7. European Commission (2001): *European Commission White Paper, A new impetus for European youth*. Brussels, Luxembourg: Commission of the European Communities. Dostopno na ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/whitepaper_en.pdf (23. julij 2007).
8. Fóti, Klara, Martina Trbanc in Miroljub Ignjatović (2005): Young people in the labour market in Hungary and Slovenia: problems and perspectives. V H. Bradley in J. Van Hoof (ur.): *Young people in Europe – Labour markets and citizenship*, 115–135. Great Britain: The Policy Press.
9. Gestrin, Ferdo (1998): Pojav podjetji v času od poznega srednjega veka do manufakturnega obdobja. V J. Fisher *idr.*: *Pogled v zgodovino slovenskega podjetništva*, 12–15. Vrhnika: Razum.
10. Glas, Miroslav (1995): Razvoj podjetništva v Sloveniji. V Franci Vidic (ur.): *Kako razviti uspešno malo podjetje: zbornik gradiv za seminar Večerna šola podjetništva*. 1. del, 1.2–1.18. Ljubljana: GEA College.

11. Ivančič, Angelca (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230–259. Ljubljana: Založba Sophia.
13. Komisija Evropskih skupnosti (2006): *Zelena knjiga, Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja*. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti. Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_sl.pdf (3. maj 2007).
14. Kramberger, Anton (1999): *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Kramberger, Anton (2007): Strukturni razlogi težje zaposljivosti mladih v Sloveniji. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitev: stanje, napovedi, primerjave*, 64–103. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Letonja, Marina (2000): Novi podjetniški val v Sloveniji. V Viljem Pšeničny idr. (ur.): *Podjetništvo: podjetnik, podjetniška priložnost, podjetniški proces, podjetje*, 41–51. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
17. Mal, Josip (1993): *Zgodovina slovenskega naroda*. Celje: Mohorjeva družba Celje.
18. Matjašič, Jože (2002): *Obrt kot posebna poklicna in gospodarska oblika*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. *Obrtni zakon* (2004). Ljubljana: Uradni list RS 40. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200440&stevilka=1657> (3. maj 2007).
20. *Obrt v številkah 2006*. Statistični pregled. Ljubljana: Obrtna zbornica Slovenije.
21. Parker C., S. (2004): *The Economics of Self-employment and Entrepreneurship*. United Kingdom: Cambridge University Press.
22. Pečar, J. (2005): *Regije 2005 – izbrani socio-ekonomski kazalniki po regijah*. Delovni zvezek 9(14). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
23. Pšeničny, Viljem (2000): *Podjetništvo: od podjetja do rasti*. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.

24. *Regionalni razvojni program Severne Primorske (Goriške statistične regije) 2007–2013*. Nova Gorica: Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija. Dostopno na <http://www.pososki-rc.si/38/115> (20. junij 2007).
25. Rus, Veljko (1984): Samoupravljanje in samozaposlovanje. V Vojko Antončič, Sonja Drobnič, Veljko Rus in Ivan Svetlik (ur.): *Tokovi zaposlovanja*, 53–71. Kranj: Moderna organizacija.
26. Smole, Jože (2000): Razvoj malega gospodarstva v Sloveniji. V Miroslav Glas in Viljem Pšeničny (ur.): *Podjetništvo – izziv za 21. stoletje*, 64–83. Ljubljana: Gea College.
27. Stat, David A. (1994): *Psychology and the world of work*. London England: Macmillan press ltd.
28. Statistični urad RS (2007): *Slovenske regije v številkah*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno na http://www.stat.si/pub_regije.asp (25. junij 2007).
29. Statistični urad RS (2007): *Statistične informacije, Trg dela* (22). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-009-0704.pdf> (20. junij 2007).
30. Svetličič, Marjan (2007): Izobraževanje in konkurenčnost gospodarstva. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitev: stanje, napovedi, primerjave*, 214–247. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Svetlik, Ivan (1985): *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
32. Svetlik, Ivan (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Sonja Pirher in Ivan Svetlik (ur.): *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, 123–135. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Trbanc, Martina (1992): Mladi na trgu delovne sile. V Branka Preželj in Ivan Svetlik (ur.): *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, 125–144. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
34. Trbanc, Martina in Doroteja Verša (2002): Zaposlovanje mladih. V Ivan Svetlik *idr.* (ur.): *Politika zaposlovanja*, 338–368. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
35. Trbanc, Martina (2007): Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitev: stanje, napovedi, primerjave*, 38–64. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

36. Vadnjal, Jaka (2000): Zgodovina podjetništva na Slovenskem. V Viljem Pšeničny *idr.* (ur.): *Podjetništvo: podjetnik, podjetniška priložnost, podjetniški proces, podjetje*, 36–40. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
37. Verša, Doroteja in Viljem Sprunk (2004): *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf> (23. julij 2007).
38. Vlada republike Slovenije (2000): *Akcijski program zaposlovanja v Sloveniji za leto 2000 in 2001*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
39. Vodopivec, Milan (2000): Promocija podjetništva skozi programe trga dela. V Miroslav Glas in Viljem Pšeničny (ur.): *Podjetništvo – izziv za 21. stoletje*, 214–220. Ljubljana: Gea College.
40. *Zakon o odvetništvu* (1993). Ljubljana: Uradni list RS 18. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/main.cp2?urlid=199318&view=2> (5. julij 2007).
41. *Zakon o športu* (1998). Ljubljana: Uradni list RS 22. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=199822&dhid=20601> (5. julij 2007).
42. *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o kmetijskih zemljiščih (ZKZ-B)* (2003). Ljubljana: Uradni list RS 36. Dostopno na <http://www.uradni-list.si> (30. november 2007).
43. *Zakon o zdravstveni dejavnosti* (2004). Ljubljana: Uradni list RS 36. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200436&dhid=68911> (5. julij 2007).
44. *Zakon o gospodarskih družbah* (2006). Ljubljana: Uradni list RS 42. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200642&dhid=82214> (6. julij 2007).
45. Zavod RS za zaposlovanje (2007): *Nekateri poudarki iz mednarodne ureditve zaposlovanja in sedanje ureditve pri nas*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/Zgodovina/PoudarkiMednarodneUreditve.htm> (6. marec 2007).
46. Zavod RS za zaposlovanje (2007): *Poročilo za leto 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/LP2006.pdf> (2. avgust 2007).

47. Zavod RS za zaposlovanje (2007): *Trg dela v Sloveniji, Slovenija – Goriška regija*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Eures/TrgDela/GoriskaSlo.htm> (1. septembra 2007).
48. Žakelj, Luka (2004): *Razvoj malih in srednje velikih podjetji v Sloveniji in Evropski uniji*. Delovni zvezek 13(6). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
49. Žakelj, Luka (2006): *Podjetniška aktivnost in podjetniško okolje v Sloveniji*. Delovni zvezek 15(4). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.

Poljudni članki:

1. Basle, A. (2007): Novogoriška univerza spremlja lokalni trg delovne sile. *Finance* (116), 25–26.
2. Šalamun, A. (2006): Stavijo na manjša obetavna podjetja. *Finance* (184), 22–23.

Drugi viri:

1. AJPES (2006): *Zbirni podatki Poslovnega registra Slovenije (PRS) o številu poslovnih subjektov v PRS po stanju na dan 31.12.2006*. Statistična raziskava AJPES. Dostopno na <http://www.ajpes.si/dokumenti/dokument.asp?id=449> (12. februar 2007).
2. AJPES (2007): *Zbirni podatki Poslovnega registra Slovenije (PRS) o številu poslovnih subjektov v PRS po stanju na dan 31.3.2007*. Statistična raziskava AJPES. Dostopno na <http://www.ajpes.si/dokumenti/dokument.asp?id=449> (24. julij 2007).
3. E-VEM državni portal za poslovne subjekte (2007): *Namen in uporabniki portala e-vem*. Dostopno na <http://evem.gov.si/sp/> (15. maj 2007).
4. Intervju s Samozaposlenim 1, univerzitetnim diplomiranim arhitektom. Nova Gorica, 19. avgust 2007.
5. Intervju s Samozaposleno 2, univerzitetno diplomirano pravnico. Nova Gorica, 23. avgust 2007.
6. Intervju s Samozaposlenim 3, študent. Nova Gorica, 24. avgust 2007.
7. *Poslovni register Slovenije (PRS) (2006)*. Ljubljana: Agencija RS za javnopravne evidence in storitve, Centrala Ljubljana, Sektor za registre in evidence podatkov.

8. Regijska razvojna agencija severna Primorska (2007): *Program vavčerskega svetovanja*. Dostopno na <http://www.rra-sp.si/podjetniskosvetovanje/37> (12. julij 2007).
9. Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija (2007): *Predstavitev*. Dostopno na <http://www.mrra.info/> (12. julij 2007).
10. Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija (2007): *Predstavitev MRRA*. Dostopno na <http://www.mrra.info/?15> (13. avgust 2007).
11. Statistični urad RS (2007): *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP)*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

9. PRILOGA

Priloga A: Intervju (vprašanja)

Ime in priimek: _____

1. Zakaj ste se odločili za samozaposlitev (razlog oziroma motiv)? Ali ste bili zaposleni preden ste se samozaposlili? Če ja, koliko let?
2. Koliko časa ste že samozaposleni in v kateri obliki samozaposlitve (s.p., samostojni poklic, drugo)?
3. Katere so po vašem mnenju prednosti tega, da ste samozaposleni?
4. Izpostavite nekaj vaših osebnih lastnosti, za katere menite, da imajo vpliv na vaše uspešno samozaposlovanje!
5. Če bi imeli možnost, bi se še enkrat odločili enako in zakaj?
6. S kakšnimi težavami se soočate kot samozaposleni?
7. Na katerem področju ste samozaposleni?
8. Ali ste začeli svojo samozaposlitev preko Programov za samozaposlovanje na Zavodu za zaposlovanje? Če ja, kako bi ocenili program?

Zahvaljujem se Vam za Vas čas in odgovore.

Priloga B: 1. INTERVJU

Intervju s Samozaposlenim 1 je potekal pri njemu doma, dne 19.8.2007 od 10.30 do 11.15.

1. Zakaj ste se odločili za samozaposlitev (razlog oziroma motiv)? Ali ste bili zaposleni preden ste se samozaposlili? Če ja, koliko let?

Za samozaposlitev sem se odločil, ker mi ustreza fleksibilen način dela (delo po avtorskih pogodbah oz. projektih). V kolikor je le mogoče sem v svojem delu rad samostojen. Prej nisem bil zaposlen.

2. Koliko časa ste že samozaposleni in v kateri obliki samozaposlitve (s.p., samostojni poklic, drugo)?

Samozaposlen sem štiri leta in sicer na področju kulture kot registrirani samostojni ustvarjalce na področju kulture.

3. Katere so po vašem mnenju prednosti tega, da ste samozaposleni?

Prednosti biti samozaposlen so: fleksibilnost, večja kreativnost, (potencialno) večji zaslužek, samostojnost.

4. Izpostavite nekaj vaših osebnih lastnosti, za katere menite, da imajo vpliv na vaše uspešno samozaposlovanje!

Na to vprašanje ne morem podati točnega odgovora. Menim, da morajo biti samozaposleni dovolj »pogumni«, da so pripravljeni sprejeti tudi negativne strani te oblike zaposlitve (negotovi prihodki, birokratske ovire,...). Verjeti morajo v svoje sposobnosti. Pomembna je tudi marljivost ter sposobnost soočanja z nepredvidenimi situacijami. Koliko teh sposobnosti imam, pa bo pokazal čas.

5. Če bi imeli možnost, bi se še enkrat odločili enako in zakaj?

Da. Svoje odločitve ne obžalujem. Za samozaposlitev sem se odločil predvsem zato, ker težko prenašam »neumno« avtoriteto nadrejenih (to ne pomeni, da so vsi nadrejeni neumni), ker rad sam krojim svojo poklicno prihodnost in ker si lahko bolje organiziram čas.

6. S kakšnimi težavami se soočate kot samozaposleni?

Glavno težavo predstavlja birokracija, ki s svojim načinom dela in zakonodajo močno ovira posameznike oziroma podjetja pri delu in duši njihovo kreativnost ter samoiniciativnost. Ostale težave so veliko manj pomembne (plačniška nedisciplina, močna konkurenca,...).

7. Na katerem področju ste samozaposleni?

Arhitekturno in urbanistično projektiranje.

8. Ali ste začeli svojo samozaposlitev preko Programov za samozaposlovanje na Zavodu za zaposlovanje? Če ja, kako bi ocenili program?

Ne nisem. Menim, da je zavod za zaposlovanje sam sebi namen in predvsem predimenzioniran (ima preveč zaposlenih).

Zahvaljujem se Vam za Vas čas in odgovore.

Priloga C: 2. INTERVJU

Intervju s Samozaposleno 2 je potekal v njeni pisarni, dne 23.8.2007 od 7.30 do 8.25.

1. Zakaj ste se odločili za samozaposlitev (razlog oziroma motiv)? Ali ste bili zaposleni preden ste se samozaposlili? Če ja, koliko let?

Za samozaposlitev (s.p.) sem se odločila, ker drugače z delodajalcem ne bi mogla skleniti delovnega razmerja. V državni upravi (kjer trenutno delam) ne zaposlujejo novih kadrov, zato je edina možnost delo po pogodbi. V mojem primeru je to edini način tudi zato, ker gre za delo na projektih, ki trajajo določeno obdobje (npr. dve leti). Ker kot na novo diplomirana pravnica težko dobim delo, sem izkoristila ponujeno priložnost in se samozaposlila. Vsekakor je bil razlog za samozaposlitev reševanje problema eksistence. Pred samozaposlitvijo nisem bila zaposlena. Pri istem delodajalcu sem delala dve leti preko študentskega servisa.

2. *Koliko časa ste že samozaposleni in v kateri obliki samozaposlitve (s.p., samostojni poklic, drugo)?*

Samozaposlena sem osem mesecev.

3. *Katere so po vašem mnenju prednosti tega, da ste samozaposleni?*

V mojem primeru ne vidim nobenih posebnih prednosti samozaposlitve, saj mi pogodba določa osemurni delavnik in število dni dopusta (2,5 dni na mesec), tako da nimam možnosti sama si razporejati svoj delovni čas. Mogoče je prednost ta, da ni treba skrbeti za prihodek oz. za "iskanje" dela - vsak mesec namreč dobim določen fiksn znesek plačila (vrednost pogodbe je razdeljena na enake mesečne zneske - njihovo število je odvisno od trajanja pogodbe).

4. *Izpostavite nekaj vaših osebnih lastnosti, za katere menite, da imajo vpliv na vaše uspešno samozaposlovanje!*

V mojem primeru samozaposlitve mislim da niso potrebne nobene posebne osebne lastnosti, ki bi imele vpliv na uspešno samozaposlovanje. Bolj kot na samo samozaposlitev vplivajo osebne lastnosti na uspeh na javnem razpisu (vsaj v mojem primeru), in sicer, da imaš določene delovne izkušnje, organizacijske sposobnosti in sposobnosti za timsko delo ter da si iznajdljiv.

5. *Če bi imeli možnost, bi se še enkrat odločili enako in zakaj?*

Po vsej verjetnosti ne, sploh v mojem primeru, kjer zaradi oblike pogodbe ni mogoče "izkoristiti" prednosti samozaposlitve, tj. da si sam svoj gospodar in si sam odrejaš svoj delovni in prosti čas. Ko se mi bo ponudila priložnost, si bom vsekakor poskušala najti zaposlitev v pravni stroki. Menim, da mi samozaposlovanje ni pisano na kožo, vsaj ne v pravi obliki, saj nisem oseba, ki rada tvega. Čeprav se nikoli ne ve kam te prinese življenje.

6. *S kakšnimi težavami se soočate kot samozaposleni?*

Zaenkrat kakšnih posebnih težav kot samozaposlena ne zaznam. Ker nisem najbolj domača na finančnem področju, mi nekoliko povzroča težave razumevanje davčnega

sistema in drugih zadev povezanih s financami. Zaradi tega sem vodenje davčnih in drugih obveznosti prepustila računovodji.

7. Na katerem področju ste samozaposleni?

Administracija - kot projektna asistentka skrbim za administrativne in organizacijske zadeve (da delo na projektu poteka brez večjih težav).

8. Ali ste začeli svojo samozaposlitev preko Programov za samozaposlovanje na Zavodu za zaposlovanje? Če ja, kako bi ocenili program?

Samozaposlila sem se preko točke VEM (Vse na Enem Mestu) na Obrtni zbornici v Ljubljani, kjer so v enem dnevu poskrbeli za registracijo moje dejavnosti in ostale formalnosti. Takšen način pomoči se mi zdi zelo dobrodošel in ga podpiram, saj lahko večino stvari urediš na enem mestu in v zelo kratkem času.

Zahvaljujem se Vam za Vas čas in odgovore.

Priloga C: 3. INTERVJU

Intervju s Samozaposlenim 3 je potekal v njegovi pisarni, dne 24.8.2007 od 10.30 do 11.00.

1. Zakaj ste se odločili za samozaposlitev (razlog oziroma motiv)? Ali ste bili zaposleni preden ste se samozaposlili? Če ja, koliko let?

Delam za podjetje iz tujine. Delo pa poteka večinoma v Sloveniji. Za samozaposlitev sem se odločil zaradi lažjega način izplačila plače in zaradi same narave dela. Za delodajalca je tak način lažji kot pa da bi bil zaposlen v tujini in delal v Sloveniji. Preden sem se samozaposlil sem bil eno leto zaposlen, vendar v povsem drugi dejavnosti.

2. Koliko časa ste že samozaposleni in v kateri obliki samozaposlitve (s.p., samostojni poklic, drugo)?

Samozaposlen sem kot samostojni podjetnik posameznik in sicer od januarja 2007.

3. Katere so po vašem mnenju prednosti tega, da ste samozaposleni?

Prednosti samozaposlitev so vsekakor delo na projektih. Tako se naučiš vedno kaj novega, izpopolnjuješ svoja znanja in tudi samo delo ni rutinsko. Poleg tega si lahko sam razporejам svoj delovni in prosti čas, kar mi zelo ustreza, saj se poleg dela udeležujem tudi v prostovoljni organizaciji, ki mi vzame veliko časa. Tako lahko uspešno in učinkovito razporejам svoj čas in svoje hobije ter interese.

4. Izpostavite nekaj vaših osebnih lastnosti, za katere menite, da imajo vpliv na vaše uspešno samozaposlovanje!

Po naravi sem delaven, v prostovoljni organizaciji sem razvil vodstvene sposobnosti in smisel za timsko delo. Rad imam svoje delo in sem pripravljen sprejemati tudi negativne ovire tako v delu kot v poslu. Sem rad samostojen in rad razporejам svoje delo in čas. Uživam v delu, ki ga opravljam, denar mi trenutno ni v prvem planu. Veliko bolj vrednotim to, da si lahko sam razporejам svoj delavni in prosti čas. Samozaposleni mora zaupati vase in tvegati.

5. Če bi imeli možnost, bi se še enkrat odločili enako in zakaj?

Menim, da se moram kot samozaposleni ukvarjati z veliko birokracije, ki bi jo raje prepustil drugim (v podjetju). Ker pa je bil to nekako pogoj za delo, bi se za to še enkrat odločil, saj sem s samim načinom dela zadovoljen.

6. S kakšnimi težavami se soočate kot samozaposleni?

Težave mi povzročajo vodenje finančnih in drugih zadev. Slabost biti samozaposleni je v tem, da moraš vse postoriti sam in menim, da je veliko preveč birokracije. Pomoč za finančne zadeve sem si poiskal pri računovodskem servisu, ki mi ureja vse finančne zadeve, to pa predstavlja zame dodaten strošek, a hkrati imam manj težav. Kot samozaposleni se ne moreš ukvarjati zgolj z delom, ki ga obožuješ opravljati, vendar to delo potegne za sabo še kup neprijetnega dela in opravkov, ki jih moraš sam urejati.

7. Na katerem področju ste samozaposleni?

Opravljam večinoma terensko delo na področju geodezija in sicer zbiranje podatkov o terenu za podjetje iz Belgije, ki ima podružnico na Dunaju.

8. Ali ste začeli svojo samozaposlitev preko Programov za samozaposlovanje na Zavodu za zaposlovanje? Če ja, kako bi ocenili program?

Ne nisem začel svoje samozaposlitve preko ZRSZ, ker traja sam postopek predolgo in se sredstev za sofinanciranje ne da dobiti skozi celo leto, ampak le, ko se začne program izvajati. Sem se pa samozaposlil preko točke VEM, kjer so poskrbeli za registracijo moje dejavnosti in ostale formalnosti.

Zahvaljujem se Vam za Vas čas in odgovore.