

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Besednjak

**Možnosti zaposlovanja mladih na Goriškem –  
vidiki vzpodbujanja zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve s  
strani podjetij**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Besednjak

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Možnosti zaposlovanja mladih na Goriškem –  
vidiki vzpodbujanja zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve s  
strani podjetij**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

## *ZAHVALA*

*Za strokovno pomoč in usmerjanje pri izdelavi diplomskega dela se iskreno zahvaljujem svojemu mentorju, doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću.*

*Zahvaljujem se tudi vsem dijakom/šudentom ter podjetjem na Goriškem, ki so si vzeli čas pri izpolnjevanju ankete.*

*Nenazadnje se za moralno podporo, potrpežljivost in oporo v času študija in izdelave diplomskega dela najlepše zahvaljujem tudi svoji družini, fantu in prijateljem.*

## **MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA MLADIH NA GORIŠKEM – VIDIKI VZPODBUJANJA ZAPOSLOVANJA ISKALCEV PRVE ZAPOSLOTITVE S STRANI PODJETIJ**

Diplomsko delo predstavlja možnosti zaposlovanja mladih iskalcev prve zaposlitve na Goriškem. Goriška regija je zaradi svoje majhnosti in lege še posebej zanimiva za mlade, ki bi radi s svojim znanjem uresničili sanje vsakega podjetja, ki želi postati uspešno in konkurenčno. Mnogo mladih, ki ne najdejo sebi primerne zaposlitve na Goriškem, iščejo zaposlitvene možnosti v sosednji državi Italiji oziroma drugje. “Beg možganov” je skušala Goriška regija zaustaviti z ustanavljanjem izobraževalnih institucij, ki mladim omogočajo nadaljevanje izobraževanja v svoji regiji. V diplomskem delu sem se pri možnostih zaposlovanja mladih osredotočila predvsem na vidike vzpodbujanja zaposlovanja s strani podjetij. Podjetja lahko z boljšo prepoznavnostjo in povezanostjo z izobraževalnimi institucijami privabijo v svoje kroge (mlade) kandidate, ki bi s svojim znanjem pripomogli k uspešnosti podjetja. V empiričnemu delu diplomskega dela se je s pomočjo anket izkazalo, da se izobraževalne institucije in podjetja na Goriškem premalo povezujejo, kar vpliva na manjše možnosti zaposlovanja mladih. Zaradi majhnosti vzorca rezultati anket niso reprezentativni, kažejo pa na določene pomanjkljivosti trga delovne sile na Goriškem, ki se hkrati lahko izkažejo za priložnosti.

Ključne besede: mladi, podjetje, kanali zaposlovanja, Goriška regija.

## **POSSIBILITIES OF EMPLOYMENT FOR YOUNG PEOPLE IN THE GORIŠKA REGION – VIEWPOINTS OF ENCOURAGING THE EMPLOYMENT OF FIRST-TIME JOB SEEKERS ON THE PART OF ENTERPRISES**

The diploma work presents the possibilities of employment for young first-time job seekers in the Goriška region. The Goriška region is, because of its small size and location, especially interesting for young people, who want to apply their knowledge and fulfill the dreams of each enterprise, which wants to become successful and competitive. Many young people who cannot find a suitable job in the Goriška region, seek for employment possibilities in the neighbouring country of Italy or elsewhere. The Goriška region tried to stop the brain drain by establishing educational institutions that enable young people to obtain higher education in their own region. In my diploma work I paid special attention to the viewpoints of encouragement of employment on the part of enterprises regarding the possibilities of employment of young people. By co-operation with educational institutions and enhancing visibility, enterprises could attract into their circles young candidates whose knowledge would contribute to their success. According to the survey I carried out for the empirical part of my diploma work, educational institutions and enterprises in the Goriška region do not co-operate enough, which has a negative influence on the possibilities of employment of young people. The results of the survey are not representative because of the small number of samples, but they nevertheless point out certain shortcomings of the labour market in the Goriška region, which could at the same time reveal themselves as opportunities.

Key words: *young people, enterprise, channels of employment, the Goriška region.*

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>MLADI, MLADI LJUDJE, MLADINA .....</b>	<b>12</b>
2.1	DEMOGRAFSKI TRENDI MLADIH V SLOVENIJI .....	12
2.2	ZNAČILNOSTI MLADIH .....	13
2.2.1	<i>Znanje .....</i>	14
2.2.2	<i>Delovne izkušnje .....</i>	15
2.2.3	<i>Sociokulturni kapital .....</i>	15
2.3	POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE .....	16
2.3.1	<i>Znižanje rodnosti v Evropi .....</i>	16
2.3.2	<i>Spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih aspiracij .....</i>	17
2.3.3	<i>Spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade .....</i>	18
2.3.4	<i>Brezposlenost mladih .....</i>	19
2.3.5	<i>Socialna ranljivost in težave mladih .....</i>	20
<b>3</b>	<b>PREHOD MLADIH IZ IZOBRAŽEVALNIH SISTEMOV</b>	
	<b>V SFERO DELA .....</b>	<b>20</b>
3.1	ZAPOS LJIVOST IN ZAPOS LENOST MLADIH .....	21
3.2	DEJAVNIKI IN OKOLIŠ ČINE, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODOV MLADIH V ZAPOS LITEV .....	22
3.2.1	<i>Strukturni dejavniki .....</i>	22
3.2.2	<i>Institucionalni dejavniki .....</i>	23
3.2.3	<i>Individualni dejavniki .....</i>	25
<b>4</b>	<b>METODE ISKANJA PRVE ZAPOS LITVE .....</b>	<b>25</b>
4.1	KANALI ZAPOS LOVANJA .....	25
4.1.1	<i>Javne službe (uradi) za zapos lovanje .....</i>	26
4.1.2	<i>Zasebne agencije .....</i>	26
4.1.3	<i>Metoda pregledovanja oglasov v časopisih in revijah .....</i>	27
4.1.4	<i>Metoda neposrednega poizvedovanja pri delodajalcu (osebni obisk) .....</i>	27
4.1.5	<i>Metoda pošiljanja cirkularnih ponub .....</i>	27
4.1.6	<i>Metoda zbiranja informacij o možnih zapos litvah pri sorodnikih, prijateljih in znancih .....</i>	27
4.1.7	<i>Metoda rekrutiranja s srednjih šol in fakultet – štipendiranje .....</i>	28

4.1.8	<i>Metoda iskanja možnosti za samozaposlitev</i> .....	28
4.1.9	<i>Metoda iskanja prek zaposlitvenih portalov</i> .....	28
4.1.10	<i>Karierni zaposlitveni sejmi</i> .....	29
4.1.11	<i>Mreženje (networking)</i> .....	29
4.1.12	<i>Klubi za iskanje zaposlitve</i> .....	29
4.1.13	<i>Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)</i> .....	29
4.2	METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE S STRANI ISKALCEV ZAPOSLOTITVE .....	30
<b>5</b>	<b>PODJETJA KOT DELODAJALCI</b> .....	<b>30</b>
5.1	PODJETJA V SLOVENIJI .....	31
5.2	KANALI ZAPOSLOVANJA V PODJETJE .....	32
5.3	NAČINI POVEZOVANJA PODJETIJ IN IZOBRAŽEVALNIH INSTITUCIJ KOT POTENCIALNI KANAL ZAPOSLOVANJA MLADIH V PODJETJE .....	34
5.3.1	<i>Štipendiranje</i> .....	34
5.3.2	<i>Pripravnništvo</i> .....	35
<b>6</b>	<b>SPLOŠNE ZNAČILNOSTI GORIŠKE REGIJE</b> .....	<b>36</b>
6.1	SWOT ANALIZA ZA GORIŠKO STATISTIČNO REGIJO .....	37
6.2	TRG DELOVNE SILE NA GORIŠKEM .....	38
6.2.1	<i>Brezposelnost na Goriškem</i> .....	41
6.2.2	<i>Razvojni problemi gospodarstva</i> .....	44
6.2.3	<i>Povezovanje podjetij in drugih institucij</i> .....	45
6.3	ŠTIPENDIJSKA SHEMA GORIŠKE KOT VIDIK VZPODBUDE ZAPOSLOVANJA MLADIH S STRANI PODJETIJ .....	46
6.3.1	<i>Republiška štipendija</i> .....	46
6.3.2	<i>Zoisova štipendija</i> .....	46
6.3.3	<i>Kadrovske štipendije</i> .....	46
<b>7</b>	<b>EMPIRIČNA ŠTUDIJA</b> .....	<b>49</b>
7.1	PREDSTAVITEV VZORCA IN REZULTATOV ANKETE ZA ŠTUDENTE/DIJAKE .....	49
7.2	PREDSTAVITEV VZORCA IN REZULTATOV ANKETE ZA PODJETJA .....	61
7.3	POVZETEK REZULTATOV ANKET .....	68
<b>8</b>	<b>UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI</b> .....	<b>69</b>
	<b>LITERATURA</b> .....	<b>74</b>

<b>PRILOGE</b> .....	<b>79</b>
PRILOGA A: KATERO GLAVNO METODO ISKANJA DELA UPORABLJATE OZIROMA STE UPORABLJALI? .....	79
PRILOGA B: RAZVRSTITEV GOSPODARSKIH DRUŽB PO DEJAVNOSTIH V LETU 2007 (DELEŽI V %).....	80
PRILOGA C: ŠTEVILO SKLENJENIH POGODB – SUBVENCije ZA SAMOZAPOSLITEV.....	80
PRILOGA Č: SMER (ZAKLJUČENEGA IN TEKOČEGA) IZOBRAŽEVANJA ANKETIRANIH DIJAKOV IN ŠTUDENTOV .....	81
PRILOGA D: ANKETA ZA DIJAKE/ŠTUDENTE (EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKEGA DELA) .....	82
PRILOGA E: ANKETA ZA PODJETJA (EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKEGA DELA) .....	85

#### **Seznam slik:**

Slika 2.1: Mladi (15–29 let), Slovenija, 1989–2007 .....	13
Slika B.1: Razvrstitev gospodarskih družb po dejavnostih v letu 2007 (deleži v %).....	80
Slika C.1: Število sklenjenih pogodb – subvencije za samozaposlitev .....	80

#### **Seznam tabel:**

Tabela 6.1: Swot analiza za Goriško statistično regijo.....	37
Tabela 6.2: Prebivalstvo, zaposlenost in brezposlenost v območni službi Nova Gorica v letih od 2003 do 2008.....	38
Tabela 6.3: Delovno aktivno prebivalstvo po sektorjih dejavnosti (na dan 31. 12.).....	38
Tabela 6.4: Struktura delovno aktivnega prebivalstva glede na zaposlenost ali samozaposlenost .....	39
Tabela 6.5: Delež potreb po standardni klasifikaciji poklicev v letih od 2003 do 2008 v OS Nova Gorica.....	40
Tabela 6.6: Izobrazbena struktura prostih delovnih mest in realiziranih zaposlitev v letih 2003–2008 v OS Nova Gorica (v %) .....	41
Tabela 6.7: Izobrazbena struktura registriranih brezposelnih oseb (na dan 31. 12.).....	42
Tabela 6.8: Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb od 2003 do 2008 .....	42
Tabela 7.1: Spol.....	49
Tabela 7.2: Starost.....	50
Tabela A.1: Katero glavno metodo iskanja dela uporabljate oziroma ste uporabljali? .....	79
Tabela Č.1: Smer (zaključenega in tekočega) izobraževanja anketiranih dijakov in študentov.....	81

## Seznam grafov:

Graf 7.1: Stopnja izobrazbe pridobljene v zaključenem izobraževanju .....	50
Graf 7.2: Stopnja izobrazbe v zaključenem izobraževanju ste pridobili v/na.....	51
Graf 7.3: Stopnja izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju.....	51
Graf 7.4: Stopnja izobrazbe v tekočem izobraževanju pridobivate v/na.....	52
Graf 7.5: Zaposlitveni status.....	53
Graf 7.6: Kje boste iskali zaposlitev.....	54
Graf 7.7: Kateri dejavniki po vašem mnenju najbolj vplivajo na hitrost prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev? .....	55
Graf 7.8: Menite, da so delovne izkušnje pri iskanju zaposlitve.....	55
Graf 7.9: Katerih metod iskanja zaposlitve se boste oziroma ste se poslužili pri iskanju prve zaposlitve? .....	56
Graf 7.10: Katera izmed metod zaposlovanja je bila za vas najbolj uspešna? .....	57
Graf 7.11: Na katere značilnosti pri iskanju kadra dajejo podjetja na Goriškem največji poudarek? .....	57
Graf 7.12: Menite, da Goriška regija nudi dovolj prostih delovnih mest in zaposlitvenih možnosti, ki ustrezajo vaši (pridobljeni) izobrazbi?.....	58
Graf 7.13: Menite, da Goriška podjetja nudijo (veliko / dovolj / premalo) vzpodbud pri zaposlovanju mladih prvih iskalcev zaposlitve? .....	59
Graf 7.14: Se vam zdi, da se podjetja na Goriškem (preveč / dovolj / premalo) povezujejo z izobraževalnimi institucijami in tako prispevajo k svoji prepoznavnosti?.....	60
Graf 7.15: Navedite, v katero skupino spada vaše podjetje.....	61
Graf 7.16: Navedite vaš sektor dejavnosti.....	61
Graf 7.17: Na katero izmed navedenih značilnosti pri iskanju mladega kadra dajete največji poudarek?.....	62
Graf 7.18: Katerih kanalov zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve v podjetje se poslužujete? .....	63
Graf 7.19: Katera izmed zgoraj navedenih metod zaposlovanja je za vas najbolj uspešna?.....	64
Graf 7.20: Menite, da ima Goriška regija, za potrebe vašega podjetja, (preveč / dovolj / premalo/ nima) inovativnega in visoko usposobljenega kadra, ki bi v podjetja prispeval novo znanje in inovacije? .....	65



Graf 7.21: Katerih načinov povezovanja podjetij z izobraževalnimi institucijami se poslužujete? .....	66
Graf 7.22: Ali ste že slišali za štipendije programa SOČA in REGIJSKO ŠTIPENDIJSKO SHEMA GORIŠKE (STATISTIČNE) REGIJE? .....	67

# 1 UVOD

Prva zaposlitev in prehod na trg dela pomeni za mlade velik in neizogiben korak, ki spremeni njihovo družbeno, socialno in ekonomsko življenje. Že v času izobraževanja si mladi izoblikujejo želje in pričakovanja glede zaposlitve, delovnih pogojev in načinov iskanja zaposlitve. Zaključek izobraževanja za mlade pomeni korak bližje svojim zaposlitvenim željam. Prehod v prvo zaposlitev je najpogosteje negotov, težaven in daljši, če mladi niso dovolj informirani o načinih in možnostih iskanja prve zaposlitve. Izobrazba, ki si jo mladi pridobijo ob zaključku šolanja, je pogoj, ni pa dovolj za pridobitev prve zaposlitve. Problem mladih je predvsem v pomanjkanju (ustreznih) delovnih izkušenj, usposobljenosti, poznavanju pravic pri delu in poznavanju same narave dela. Sama narava prehoda v zaposlitev bi se spremenila, če bi bili mladi deležni večjih vzpodbud za zaposlitev s strani podjetij kot bodočih delodajalcev in šol, na katerih se izobražujejo.

Za izbrano temo diplomskega dela me je vzpodbudilo dejstvo, da bom v omenjeni regiji kmalu tudi sama iskalka prve zaposlitve in zato želim vedeti, kakšne možnosti imam pri iskanju zaposlitve, če pri tem upoštevam stopnjo in naziv pridobljene izobrazbe. Večina mladih se po končani srednji šoli odloči za izobraževanje na višji ravni. Pridobljena višja izobrazba naj bi jim omogočila boljše življenjske pogoje in hitrejši prehod v prvo zaposlitev. Trend povečevanja števila vpisanih na visokošolske zavode je »prisilil« Goriško, da je ustanovila Univerzo v Novi Gorici in s tem povečala izobrazbene možnosti na Goriškem ter priseljevanje študentov iz celotne Slovenije. Kljub temu se še vedno pojavlja vprašanje, ali podjetja na Goriškem zagotavljajo dovolj primernih delovnih mest za študente, ki se izobražujejo bodisi na Univerzi v Novi Gorici bodisi na drugih univerzah po Sloveniji. Pogosto se dogaja, da mladi po končanem šolanju najdejo zaposlitev v Osrednjeslovenski regiji in se ne vrnejo več v svojo regijo. Zatorej bo v diplomskem delu glavni poudarek na možnostih zaposlovanja mladih in na vzpodbudah, ki so jih deležni s strani podjetij, izobraževalnih in državnih institucij.

Namen diplomskega dela bo predstaviti možnosti in načine, ki jih mladi iskalci zaposlitve lahko uporabijo pri iskanju prve zaposlitve. To zahteva upoštevanje dejavnikov, ki so nujno potrebni za vstop na trg dela – izobrazba, delovne izkušnje in prosta delovna mesta. Pozornost sem namenila tudi povezavi med izobraževalnimi

institucijami in podjetji. Ta povezava bi omogočila mladim lažji prehod v sfero dela in kontrolo pristojnih institucij nad ponudbo in povpraševanjem po določenem poklicu v Goriški regiji. V svojem diplomskem delu sem si zastavila dve ključni hipotezi:

- 1. Zaposlitvene možnosti mladih, ki nimajo delovnih izkušenj, so manjše v primerjavi s tistimi, ki jih imajo.** Mladi pridobivajo delovne izkušnje z delom, ki ga opravljajo prek študentskega servisa, v raznih društvih, klubih, s prostovoljnim delom ... Delovne izkušnje jim omogočajo prednost pred tistimi, ki niso delali in tako še nimajo delovnih izkušenj.
- 2. Pomanjkanje ustreznih in kakovostnih delovnih mest v Goriški regiji povzroča "beg možganov".** Mnogo študentov, ki se izobražujejo v drugih regijah, predvsem v Osrednjeslovenski regiji, ima več možnosti za zaposlitev glede na ustrezno pridobljeno izobrazbo, zato se velikokrat ne vrnejo več v svojo regijo, ampak ostanejo v tisti, ki jim nudi več zaposlitvenih možnosti.

Diplomsko delo je strukturno razdeljeno na dva dela. V prvem delu želim opredeliti obdobje mladosti in značilnosti mladih. Predstaviti želim možnosti in načine iskanja prve zaposlitve ter možnosti povezovanja podjetij z izobraževalnimi institucijami. Ker se tema mojega diplomskega dela v glavnem osredotoča na možnosti zaposlovanja na Goriškem, bom značilnosti Goriške regije opisala predvsem z vidika zaposlitvenih možnosti in gospodarskega vidika ter na ta način ustvarila pregled nad gospodarstvom Goriške regije. Pri opisovanju Goriške regije bom črpala podatke iz letnih poročil Zavoda RS za zaposlovanje iz Nove Gorice ter jih za lažje predstavljanje ponazorila s tabelami. V drugem, empiričnem delu bom s pomočjo anket, ki jih bom razdelila med podjetja in študente/dijake, skušala pridobiti podatke, s katerimi bom preverila svoji hipotezi. V anketah bo poudarek na možnostih zaposlovanja in na stanju trga delovne sile. Od anketiranih bom želela tudi izvedeti, na kakšne načine bi z vidika zaposlitvenih možnosti lahko spremenili trg delovne sile na Goriškem.

## **2 MLADI, MLADI LJUDJE, MLADINA**

“Od poznega devetnajstega stoletja so mladost povezovali s konceptom »adolescence«, navezujočo na prehodno obdobje, ki vodi v odraslost” (Ule in drugi 2002, 40)<sup>1</sup>. Mladost še vedno velja za prehodno obdobje, v katerem postanejo življenjske vloge ljudi in njihove identitete nejasne. “Prehodi iz mladosti v odraslost so individualizirani in odvisni od strukturne lokacije (npr. izobraževalnega sistema, trga delovne sile)” (Ule in drugi 2002, 40). Torej gre za nek nedoločen položaj, kjer je veliko priložnosti in možnosti, precej pa je tudi ovirajočih vplivov.

Mlade, mlade ljudi, mladino se kar pogosto zamenjuje oziroma enači z otroki, s študenti ali dijaki. S tem načinom definiranja mladih se izključi najranljivejšo skupino mladih – brezposelne, brez statusa študenta ali dijaka ter tiste mlade zaposlene, ki jim tudi zaposlitev ne omogoča osamosvojitve. Statistični urad RS mladino opredeljuje kot mlade ljudi, stare od 15 do 29 let (Statistični urad RS za mladino 2006). Na mlade je torej treba dati poseben poudarek, saj v obdobju prehoda v odraslost prevzemajo določene odgovornosti, uporabljajo svoje sposobnosti in s tem ustvarjajo zgled za naslednje generacije (Medkulturni dialog v Sloveniji 2009, 27–28). Predstavljajo bližnjo prihodnost vsake družbe in države. Od njih se v zadnjem času vedno več pričakuje in govori, tako v pozitivni kot v negativni luči.

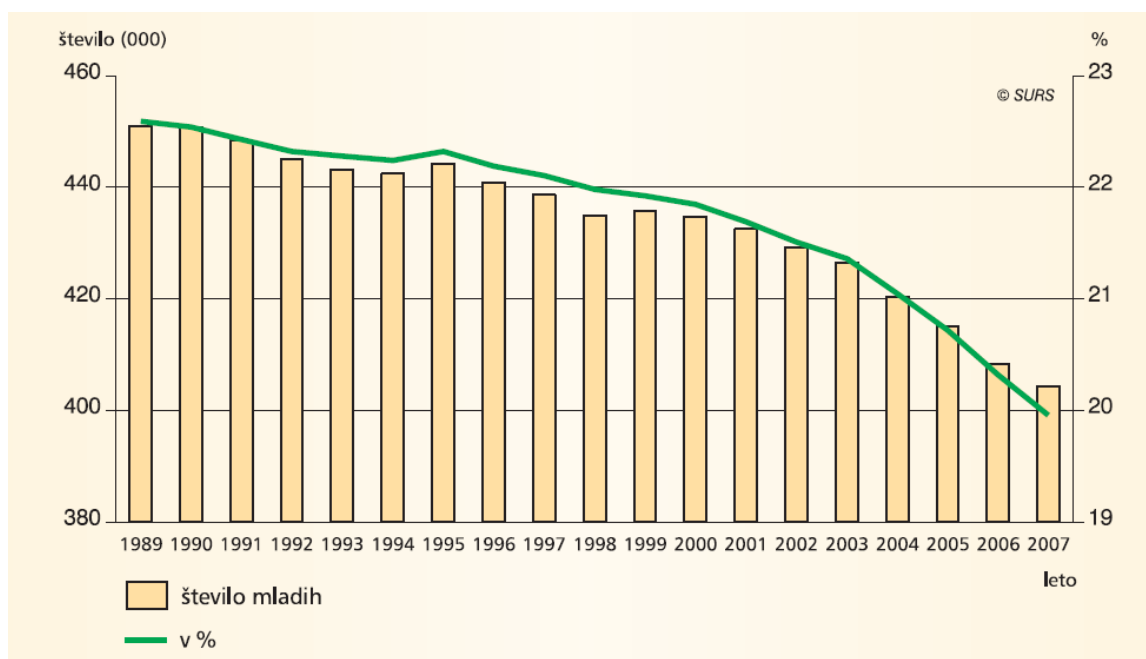
### **2.1 DEMOGRAFSKI TRENDI MLADIH V SLOVENIJI**

Demografski trendi se ne gibljejo preveč v pozitivno smer, saj kažejo, da je mladih oseb vedno manj, starejših pa vedno več. Na sliki 2.1 lahko vidimo, da je število mladih med letoma 1989 in 2006 upadlo za 43.000 (36,6 odstotka upad moških in 63,4 odstotka upad žensk).

---

<sup>1</sup> Sodobne konceptualizacije pa mladost označujejo kot osrednjo in strateško fazo v življenjskem poteku (Ule in drugi 2002, 39).

Slika 2.1: Mladi (15–29 let), Slovenija, 1989–2007



Vir: Statistični urad RS (2009, 31).

Leta 2006 so mladi v Sloveniji predstavljali dobro petino prebivalstva. Izdelane projekcije prebivalstva nas pripeljejo do črnih števil, saj bo lahko že čez dve leti delež mladih obsegal manj kot petino prebivalstva, v naslednjih dvajsetih letih pa lahko pričakujemo upad deleža mladih za 14 odstotka. Statistični podatki nakazujejo dejstvo, da na mlade ne smemo gledati kot na problem, ki bo nastal zaradi upada števila teh, ampak kot na osebe, ki soustvarjajo družbo (Statistični urad RS 2009). Prav s tega vidika je treba mlade vzpodbujati v njihov razvoj in napredek v družbi, saj imajo energijo, sveža znanja in kreativnost, ki bi jih lahko na več načinov uporabili. Pomembno pa je, da svoja znanja in kreativnost prenesejo na trg delovne sile in tako pripomorejo k realizaciji idej.

## 2.2 ZNAČILNOSTI MLADIH

Vsako obdobje v življenju posameznika zaznamujejo določene spremembe. Mladost je obdobje, v katerem se mladi soočajo s pomembnimi odločitvami ter z njimi vstopajo v svet samostojnosti.

Če so mladi včasih poudarjali kolektivne pravice, kot so enakost in demokracija, lahko danes vidimo, da je svet mladih orientiran bolj subjektivno. Prednosti imata pravica do individualnosti in osebne potrebe. V raziskavi Mladina 2000 so mladi v Sloveniji kot najpomembnejše vrednote izpostavili partikularne vrednote (zdravje, resnično

prijateljstvo, družinsko življenje), pa tudi globalne vrednote (mir v svetu, varovanje narave, varnost naroda pred sovražniki), karieristične vrednote (uspeh v šoli, poklicu) in liberalne vrednote (svoboda mišljenja in delovanja) (Ule in drugi 2002, 53-55).

Mlade od ostalih kategorij delavcev ločijo nekatere značilnosti, ki vplivajo na odnos delodajalcev do njih. Vrednotenje teh značilnosti je od delodajalca do delodajalca različno. “Mladost pogojujejo trije sklopi značilnosti, ki so pomembni z vidika delodajalcev, in sicer **znanje, delovne izkušnje** in značilnosti, ki so posledica socializacije (**sociokulturni kapital**) ali **osebnostne lastnosti**” (Trbanc in Verša 2002, 339–340).

### 2.2.1 Znanje

Po končanem izobraževanju si začnejo mladi iskati prvo zaposlitev. Na trg delovne sile vstopajo s svežim in kompleksnim znanjem, kar jim daje prednost pred ostalimi kategorijami delavcev. Lipičnik (1998, 27) znanje definira kot tisti del človekovih zmožnosti, s katerimi lahko rešuje probleme na podlagi nekaterih znanih rešitev preteklih problemov. Poleg svežega znanja in spretnosti, ki jih mladi pridobijo v šolskih klopeh, je za tiste, ki vstopajo na trg delovne sile, značilen tudi sklop spretnosti in kompetenc, ki so posledica odraščanja v sodobnih družbah oziroma izkušenj, ki si jih mladi nabirajo med odraščanjem (Trbanc in Verša 2002, 340–341). Veliko spretnosti se mladi naučijo v svojem prostem času ob uporabi računalnika, s katerim razvijajo računalniške spretnosti, uporabljajo razne programe, ki jih bodo lahko uporabljali tudi na svojem bodočem delovnem mestu, se učijo tujega jezika itd. Korak k naprednemu razvoju računalniških spretnosti in sodobne komunikacije je na področju sodobne tehnologije omogočil razvoj interneta. Internet nas takorekoč spremlja na vsakem koraku. Do njega lahko dostopamo preko računalnika, mobilnega telefona, v večini javnih prostorov itd. Z uporabo interneta se naučimo iskati pomembne informacije, tujega jezika (predvsem angleščine kot svetovnega jezika), komunikacijskih spretnosti in še veliko drugih stvari, ki si jih uporabnik lahko šteje med prednosti – za razliko od ljudi, ki niso odraščali z uporabo interneta in ga komaj spoznavajo.

Tisti, ki ne uspejo ali nimajo želje po absorpciji novega znanja, vstopajo na trg delovne sile brez izobrazbe, z nizko oziroma neustrezno izobrazbo. “Posebno problematično skupino predstavljajo tako imenovani osipniki – mladi, ki so iz različnih razlogov šolanje zapustili, še preden so dosegli vsaj srednješolsko izobrazbo ali kvalifikacijo”

(Trbanc in Verša 2002, 340–341). Trbanc in Verša (2002, 340–341) osipnike označujeta kot kategorijo, ki je zaradi pomanjkanja znanja v najslabšem položaju na trgu delovne sile, ker imajo zelo malo možnosti, da si pridobijo trajnejšo zaposlitev. Pomanjkanje znanja jim prinaša konkurenčno pomanjkljivost, saj današnja družba stremi k pridobivanju novega znanja, napredku in razvoju.

### 2.2.2 *Delovne izkušnje*

Mladi si najpogosteje pridobivajo izkušnje med šolanjem z opravljanjem raznih honorarnih, občasnih in sezonskih del. Ta dela, ki jih opravljajo, so raznolika, fleksibilna in nestalna. V večini primerov niso povezana z delom, kjer bodo mladi po končanem šolanju iskali zaposlitev. “Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine oziroma, če so opravljali občasna dela, so ta trajala zelo malo časa” (Trbanc in Verša 2002, 341–342). Na ta način delodajalci ne morejo oceniti delovnih navad, odgovornosti, pripadnosti, stalnosti in avtonomnosti pri delu. Zaposlovanje mladih na določeno delovno mesto jim pomeni tveganje, posledično so zato mladim ob vstopu v zaposlitev ponujene bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitve<sup>2</sup>.

V Sloveniji je bilo v preteklih desetletjih vrednotenje delovnih izkušenj visoko. Delovne izkušnje se je vrednotilo toliko ali celo bolj kot formalno izobrazbo. Z obdobjem tranzicije pa je narasel pomen izobrazbe, medtem ko so delovne izkušnje izgubile na pomenu. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje so delodajalci konec devetdesetih let določili delovne izkušnje kot drugi najpomembnejši pogoj za zaposlitev pri polovici povpraševanja po delavcih. Izobrazbo so smatrali kot najpomembnejšo (Verša 1999).

### 2.2.3 *Sociokulturni kapital*

Trbanc in Verša (2002, 342) definirata sociokulturni kapital kot tiste “lastnosti mladih, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti”. Delodajalci prav sociokulturnemu kapitalu pripisujejo vedno večji pomen, pri čemer so mladi v nasprotjučem si položaju. Po eni strani delodajalci mladim pripisujejo manjšo odgovornost, zahtevnost, nestalnost, nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari in podobne lastnosti, zaradi katerih so za delodajalce tvegana delovna sila. Po drugi strani pa so mladi tisti, ki so dovzetni za spremembe na delovnem mestu od

---

<sup>2</sup> Za Slovenijo so analize pokazale, da delodajalci pri polovici povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo (Verša v Trbanc in Verša 2002, 342).

starejših delavcev, so inovativni, hitri, iznajdljivejši, prilagodljivi in manj zahtevni (Trbanc in Verša 2002, 342). Zaradi tega so pripravljene sprejeti bolj zahtevna fizična dela, začasne zaposlitve, zaposlitve, ki so manj zahtevne glede na stopnjo njihove izobrazbe, ter zaposlitve v slabših delovnih pogojih.

## **2.3 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE**

V zadnjem desetletju spremembe v svetu vplivajo tudi na spremenjene odnose v družinskem življenju in na spremenjene odnose do dela. Stalno obliko zaposlitve za nedoločen čas so zamenjale zaposlitve za določen čas, s skrajšanim delovnim časom, zaposlitev za opravljanje dela na domu. Delo ni izgubilo na veljavi, pač pa se je koncept dela spremenil. “Ne zajema več le tradicionalne zaposlitve in delovnega časa (mesta), temveč celotno prizadevanje posameznika po večji kreativnosti in osebnem zadovoljstvu na delu” (Ule 2004, 358). “Mladi ljudje danes od dela pričakujejo to, kar pričakujejo tudi od prostega časa; vznemirljivo delo; delo, ki bo dalo njihovemu življenju smisel; delo, ki razvija njihovo ustvarjalnost in imaginacijo” (Ule 2004, 358).

Na položaj mladih na trgu delovne sile v zadnjih desetletjih vplivajo različne okoliščine, ki nastajajo tako pri povpraševanju kot pri ponudbi po delovni sili. Med najpomembnejše trende in okoliščine, ki vplivajo na položaj mladih, spadajo:

- *znižanje rodnosti v Evropi,*
- *spmembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih aspiracij,*
- *spmembe na trgih delovne sile, ki vplivajo na strukturo zaposlitvenih priložnosti za mlade (Trbanc in Verša 2002, 343).*

### *2.3.1 Znižanje rodnosti v Evropi*

“Znižanje rodnosti se v Evropi kaže predvsem v manjših pritokih mladih na trg delovne sile” (Trbanc in Verša 2002, 343). Nizke rodnosti oziroma še celo zniževanje rodnosti lahko pripelje do velikega problema – pomanjkanja delovne sile. Po projekcijah prebivalstva naj bi se med letoma 1987 in 2020 kontingent delovno sposobnega prebivalstva zmanjšal za 3,5-odstotne točke, kontingent neaktivnega starejšega prebivalstva pa povečal za 8,8-odstotne točke (Verša 2009). Sledeč podatkom lahko opazimo, da bo v prihodnje prišlo do upada števila delovno aktivnih in posledično do pomanjkanja delovno aktivnega prebivalstva.



### 2.3.2 *Spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih aspiracij*

Desetletja po II. svetovni vojni so pri izobraževalnih sistemih poudarjali predvsem “enakost dostopa do izobraževanja, enakost možnosti, socialne in mobilne učinke izobraževalnih dosežkov in podobno” (Trbanc in Verša 2002, 344). Slika se je konec osemdesetih in devetdesetih let spremenila v smeri dvomov v učinkovitost izobraževalnih sistemov v povezavi z ekonomskimi sistemi (Trbanc in Verša 2002, 344–346). Dandanes se z večanjem pomena izobraževanja sorazmerno večajo tudi izobrazbene aspiracije med mladimi, saj si z nadaljevanjem izobraževanja skušajo pridobiti boljšo zaposlitev in si zagotoviti boljše pogoje za življenje. S podaljševanjem izobraževanja pa hkrati podaljšujejo oziroma odlagajo vstop na trg delovne sile.

Trbanc in Verša (2002, 345) navajata razloge za večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja na višji in visoki ravni:

- *neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in ne vstop na trg delovne sile;*
- *visok življenjski standard v državah Evropske unije je nekaj, po čemer mladi stremijo in ga lahko dosežejo z nadaljnjim izobraževanjem ob delni ali polni finančni pomoči svojih staršev;*
- *povečane želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši. Starši skušajo svoje otroke pripeljati do najboljše izobrazbe, ki jih bo pripeljala do profesionalnega položaja na trgu delovne sile ter boljših prihodkov;*
- *izobraževalni sistemi postajajo vedno bolj razvejani. V Sloveniji lahko zasledimo, da ima skoraj vsaka večja regija možnost dodatnega izobraževanja.*

Zaposlitvene želje mladih so velikokrat povezane z zaposlitvenimi možnostmi na trgu delovne sile. Mladi vse bolj stremijo po poklicih, ki mesečno prinašajo višje dohodke, s tem pa izpostavijo problem upada poklicnih priložnosti v tradicionalnih delavskih poklicih. Na odločitve mladih velikokrat vplivajo tudi starši, ki svojim otrokom svetujejo prehod v tiste izobraževalne programe, s katerimi bi si zagotovili boljše zaposlitve in se s tem izognili brezposelnosti. Zaposlitev, ki bi jim mesečno prinašala najvišje dohodke, jim bi dopustila tudi možnost večjega odločanja med dobrinami za vsakdanje življenje. Poleg tega pa bi jim doprinesla višji ugled v družbi.

### 2.3.3 *Spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade*

Raziskovalci opazajo, da se vzorci aktivnosti mladih spreminjajo. Po besedah M. Trbanc in D. Verša (2002, 346) se “kažejo v povečevanju dinamike prehodov med šolanjem, brezposelnostjo in zaposlenostjo ter povečevanju fleksibilnosti zaposlitev”. Dinamika prehodov pa je povezana s spremembami, ki se dogajajo na trgu delovne sile (spremembe zaradi globalizacije, tehnološkega razvoja in povečane potrebe po fleksibilni delovni sili). Prav te spremembe so privedle do spremenjenih oblik zaposlitev, s katerimi se mladi srečujejo ob vstopu na trg delovne sile. V večini držav Evropske unije pomenijo netipične oblike zaposlitve večino novih zaposlitev, med katerimi je najpogostejša zaposlitev za krajši delovni čas (Trbanc in Verša 2002, 346).

Mladi se z netipičnimi oblikami zaposlitve srečujejo že med šolanjem, ko opravljajo različna začasna, občasna dela in dela s krajšim delovnim časom, in sicer prek študentskih servisov. Študentsko delo predstavlja za študente in dijake prvi stik z delodajalci (Ivanuša - Bezjak 2006, 115). V Sloveniji in tudi v nekaterih državah Evropske unije je študentsko delo postalo zelo razvejano. Združuje tako dobre kot slabe lastnosti. Mladi se z opravljanjem občasnih del prek študentskih servisov prvič srečajo z trgom delovne sile, pridobivajo si delovne izkušnje, z opravljenim delom zaslužijo in s tem zmanjšajo (finančno) odvisnost od staršev. Izkušnje pa so pri iskanju prve redne zaposlitve pomembne, zato imajo študentje, ki opravljajo razna začasna dela, velikokrat prednost pred tistimi, ki po končanem šolanju iščejo prvo redno zaposlitev. Študentsko delo predstavlja za mnoge delodajalce “prednost” pred rednimi zaposlitvami, saj je finančno bolj ugodno in fleksibilno, po svoje pa tudi delodajalcem dopušča možnost izkoriščevanja (s finančnega vidika).

Po končanem šolanju se mladi ne spopadajo več z občasnimi deli, ampak z upadom števila stalnih oziroma tipičnih zaposlitev. Še vedno velja, da so boljše zaposlitvene priložnosti povezane s povpraševanjem po visoko usposobljeni in specializirani delovni sili. Na nekaterih segmentih trga delovne sile, na katerih je povpraševanje po visoko izobraženi delovni sili (strokovnjaki v računalništvu, programiranju, tehnološkem razvoju ipd.) veliko, imajo mladi večjo možnost izbire ter tako tudi hitreje dobijo trajne ter dobre zaposlitve. Tisti, ki so slabše izobraženi in usposobljeni, pa se morajo spopasti s slabšimi zaposlitvenimi možnostmi, med katerimi prevladujejo netipične, slabše plačane zaposlitve. Za te skupine obstaja nevarnost, da bodo ohranile nizko stopnjo

udeležbe v zaposlitvah in da se bodo obdobja pogostih brezposelnosti nadaljevala vso delovno kariero in tako vplivala na marginalizacijo in visoko stopnjo socialne negotovosti teh skupin (Trbanc in Verša 2002, 345–347).

#### 2.3.4 Brezposlenost mladih

V vsaki družbi se pojavlja brezposelnost. Nekateri mladi iskalci zaposlitve dobijo zaposlitev takoj, spet drugi pa postanejo ob neuspešnem prehodu iz izobraževanja v zaposlitev brezposleni.

*Casson izpostavlja 3 dejavnike, ki vplivajo na brezposelnost mladine:*

- *osebne lastnosti in nagnjenja: mladi se še preizkušajo, iščejo primerno delovno področje, velikokrat delo kombinirajo z izobraževanjem ter z drugimi aktivnostmi. Poseben poudarek posvečajo preživljanju prostega časa, zato pogosto prekinjajo in spreminjajo zaposlitev;*
- *premajhno delovno izkustvo in izkustvo na trgu delovne sile: mladi niso dovolj usposobljeni za zaposlitev, saj med izobraževanjem nimajo možnosti pridobivati delovnih izkušenj;*
- *previsoka cena: mladi imajo v primerjavi z ostalimi konkurenčnimi socialnimi kategorijami previsoko ceno, kar preprečuje njihovo zaposlovanje (Casson v Svetlik 1985, 84).*

Splet treh dejavnikov po Cassonu povzroča večjo brezposelnost mladih na trgu delovne sile. Brezposelnost mladih pa je odvisna tudi od dovetnosti podjetij k iskanju mlade, neizkušene delovne sile ter od vzpodbujanja državnih institucij k zaposlovanju mladih. V ta namen je država ustanovila mnogo programov za vzpodbujanje zaposlovanja mladih in dodelila subvencije podjetjem, ki bodo zaposlila mlado delovno silo.

Brezposelnost lahko vpliva na življenje in družine mladih ter ostalih, ki niso dobili zaposlitve. Za brezposelne je značilno, da jo sprva zanikajo in jo sprejemajo optimistično (kot kratek dopust), vendar kmalu se ta optimizem sprevrže v stisko in anksioznost. Če brezposelnost postaja dolgotrajna, pušča posledice na zdravju, na izgubi osebne in socialne identitete ter navsezadnje na izgubi družabnih stikov (Macionis in Plummer 2008, 486–488).

### 2.3.5 *Socialna ranljivost in težave mladih*

Obdobje globalizacije je zaobjelo svet in na ekonomskem, političnem ter družbenem sistemu pustilo pečat na mladih in ostalih generacijah. Uvajanje vedno večje fleksibilizacije v podjetja je mlade prisililo, da sprejemajo manj varnejše zaposlitve in bolj tvegane odločitve ter se tako s tem prepuščajo težkim razmeram na trgu delovne sile. Glavni razlogi za spreminjanje mladosti/mladine so predvsem v podaljševanju šolanja. Mladi s podaljševanjem izobraževanja segajo po višjih stopnjah izobrazbe, po večjih zaposlitvenih možnostih in posledično s tem podaljšujejo bivanje pri starših. Družinska podpora in socialna mreža staršev sta pomembna dejavnika pri osamosvajanju in pridobivanju ekonomske avtonomije, hkrati pa je to tudi zaviralni dejavnik pri ustvarjanju družine in rojstvu otrok (Ignjatović 2006, 66–69). Drugi od večjih razlogov za spreminjanje mladine je tudi v razvoju informacijske tehnologije in medijev, ki so mladim začeli ponujati “prvine multikulturalnosti” in jih osveščati o novih kulturah in življenjskih stilih, kar jih po eni strani osvobaja tradicionalnih ujetosti, po drugi strani pa jim povzroča nove stiske in negotovosti (Ule 2007, 62–64).

## **3 PREHOD MLADIH IZ IZOBRAŽEVALNIH SISTEMOV V SFERO DELA**

Današnji svet stremi k čim bolj izobraženi in učeči se družbi, ki bo pridobljeno znanje (formalno in neformalno) uporabila za gospodarski razvoj. Prehodi iz izobraževanja v sfero dela so se v zadnjih letih zelo spremenili. Včasih je bil prehod iz izobraževanja v zaposlitev zelo kratek, saj se je večina z doseženo srednješolsko izobrazbo takoj zaposlila. V zadnjem desetletju se ta prehod vedno bolj podaljšuje, saj vse večji delež mladih nadaljuje izobraževanje. “Izobraževanje je načrtna in sistematična dejavnost z vzgojnim namenom in namenom po izpopolnjevanju znanja” (Svetlik in Lorenčič 2002, 493). “Šolanje oziroma izobraževanje je proces, ki ga izvajajo posebne šolske institucije. Običajno so te institucije podrejene državi ali močnim zasebnim ustanovam” (Ule 1988, 31). Svetovno naraščajoči standardi v gospodarstvu so “prisili” Slovenijo, da je reformirala izobraževalni sistem in sprejela ukrepe, s katerimi bi povečali konkurenčnost gospodarstva in delovne sile (Svetlik in Lorenčič 2002, 268).

*Sredi devetdesetih je reforma izobraževalnega sistema prinesla vrsto novosti: podaljšanje obveznega šolanja z osem na devet let z všolanjem otrok pri šestih letih; uvedba pestrejše palete šol oziroma programov na srednji stopnji (strokovne gimnazije, poklicno-tehniški programi itd.), kar je povečalo ponudbo in možnosti, da vsak najde sebi primerno šolo; uvedba dualnega sistema poklicnega izobraževanja, ki lahko poteka v šolski obliki ali v kombinaciji izobraževanja v šoli in pri delodajalcu itd. (Svetlik in Lorenčič 2002, 268).*

Reforme izobraževanja in povečanje izobrazbenih možnosti so nekateri izkoristili in šolanje dokončali. Na ta način svoje znanje koristno uporabljajo, spet drugi izkoriščajo izobraževanje kot podaljšanje prehoda v sfero dela in ga lahko tudi ne zaključijo.

### **3.1 ZAPOS LJIVOST IN ZAPOS LENOST MLADIH**

Zaposljivost in zaposlenost mladih sta za mnoge relativni besedi, saj večina mladih pri iskanju prve redne zaposlitve po končanem šolanju obtiči na Zavodu RS za zaposlovanje ali doma. “Zaposljivost je pogoj za zaposlenost. Zaposljivost je sposobnost ljudi, da jim med delovno kariero in v novih razmerah uspe brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživetje” (Kramberger 2007, 13). Tistim, ki jim v prehodu ne uspe pridobiti zaposlitve, postanejo brezposelni. “Problem vse težavnejšega prehoda mladih v zaposlitev je povezan z zmanjšano sposobnostjo slovenske države in njene ekonomije za učinkovito in uspešno integracijo vse bolj izobražene mlade delovne sile v sfero dela” (Kramberger 2007, 11).

Zaposljivost se je skozi zgodovino spreminjala. V zadnjih desetletjih smo pričali spreminjanju zaposljivosti od storitev k informacijski tehnologiji. Za obdobje zaposlitev, ki prehajajo k storitvam, je značilen dvig ravni izobraženosti prebivalstva in nastajanje novih inovacij. Nekateri to obdobje poimenujejo kot zabavno in prostoročno industrijo, pri kateri se bolj poudarja delovni in prosti čas. Pojavljajo se storitve, ki so začele nadomeščati manjkajoče storitve v gospodinjstvu, storitve, ki so bile včasih brezplačne in mnoge druge, katerih zaposleni zaradi pomanjkanja prostega časa ne morejo opravljati (Kramberger 2007, 16–20). Pri storitvenih dejavnostih se velikokrat prepletata delo in prosti čas, saj določene storitve, ki so se včasih opravljale v prostem času, se danes zaradi pomanjkanja prostega časa opravljajo plačljivo. Z odkritjem interneta in drugih tehnoloških inovacij smo vstopili v informacijsko dobo. Informacijska doba je z vidika zaposlovanja najbolj boleča. Kramberger (2007, 19)

navaja, da to dobo spremljajo nove informacijske in komunikacijske tehnologije, ki nadomeščajo in izpodrinjajo stare industrijske in storitvene platforme; globalizacija, ki je podkrepila težnjo k odprti menjavi blaga in storitev ter neoviranemu osvajanju novih trgov; sistemska adaptacija družbenih podsistemov, ki pomeni težnjo pri usklajevanju globalnih, mednarodnih, državnih in lokalnih družb.

Informacijska doba je “prisilila” mlade in ostale kategorije delavcev, da se ji prilagajajo, kar povzroča razcep med socialnimi razredi ter dodatno poglobljanje med dvema tradicionalnima segmentoma delovne sile: med večinskimi rutinskimi delavci in manjšinskimi nerutinskimi delavci (Kramberger 2007, 16–20). Znani nemški sociolog Ulrich Beck (v Macionis in Plummer 2008, 485–486) pravi, da smo priča izginotju stare delovne družbe in priča nastanku nove družbe, “družbe tveganja”, za katero ni več značilna polna zaposlenost, socialna država, ampak padec plačanih zaposlitev, pojav globalizacije in novih kriz v okolju in tehnologiji.

### **3.2 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODOV MLADIH V ZAPOSLOSTEV**

Na hitrost prehodov mladih iz šolanja v zaposlitev močno vpliva delovanje nacionalnih trgov delovne sile, predvsem njihova fleksibilnost oziroma togost ter odprtost oziroma zaprtost posameznih poklicnih segmentov. Na trge, ki so togi in močno regulirani, je vstop otežen, saj pot do zaposlitve velikokrat poteka prek opravljanja pripravništva, prek opravljanja izpitov za pridobivanje raznih licenc za delo in drugih podobnih zahtev s strani delodajalca. Stanje na bolj fleksibilnih trgih je drugačno, saj se lažje in hitreje dobi zaposlitev. Za današnje trge delovne sile so značilne fleksibilne oblike zaposlitve ter hitrejši prehodi med zaposlenostjo in brezposelnostjo, ki zmanjšujejo varnost zaposlitve. V grobem lahko številne dejavnike, ki vplivajo na prehode, razdelimo v tri skupine: strukturne, institucionalne in individualne dejavnike (Trbanc 2007, 38–63).

#### *3.2.1 Strukturni dejavniki*

V skupino strukturnih dejavnikov spadajo predvsem **demografski in različni ekonomski dejavniki**.

*O'Higgins je kot ključne naštel tri:*

- *agregirano povpraševanje po delovni sili (mladinska brezposelnost je zelo občutljiva na nihanja v povpraševanju),*

- *plače mladih oziroma razmerje med mladinskimi plačami in siceršnjimi plačami v delovni sili (delodajalci bodo raje zaposlovali starejšo delovno silo, če ni razlik med plačami starejših in mlajših) in*
- *velikost mladinske delovne sile (O'Higgins v Trbanc 2007, 51).*

Med demografske dejavnike, ki vplivajo na hitrost zaposlovanja mladih, lahko štejemo velikost kohort mladih, ki so končali šolanje in iščejo zaposlitev. Po demografskih napovedih, ki so bile narejene za delovno silo v Evropi, lahko sklepamo, da bo v prihodnosti prišlo do pomanjkanja predvsem mlade delovne sile. Vendar pa je to odvisno tudi od ekonomskih dejavnikov, obsega in strukture povpraševanja po delovni sili ter usklajenosti med strukturami prilivov mladih na trg aktualnega povpraševanja (Trbanc 2007, 44–55)<sup>3</sup>.

### 3.2.2 *Institucionalni dejavniki*

Prehod mladih v zaposlitev ni odvisen samo od razmer na trgu dela, ampak tudi od podjetij in njihovega vzpodbujanja zaposlovanja mladih v podjetje. Skupino dejavnikov, v katero štejemo “dejavnike, povezane s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema (splošno, strokovno in poklicno izobraževanje), povezave med šolami in delodajalci ter institucionalizirane prehode iz šolanja v zaposlitev (delovna praksa, pripravništvo, štipendiranje s strani delodajalcev), imenujemo **institucionalni dejavniki**” (Trbanc 2007, 55–57).

Izobraževalni sistemi morajo poskrbeti, da mladi med šolanjem pridobijo dovolj teoretičnega kot tudi praktičnega znanja (delovnih izkušenj), da bodo lahko na trgu delovne sile zanimivi tudi za druge delodajalce<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Stanojević, Rojec in Trbanc (2006, 7–31) ugotavljajo, da je trg delovne sile v Sloveniji precej manj tog. Podjetja so v pogojih visoke varnosti zaposlitve razvile visoko stopnjo časovne (delo ob vikendih, nadure, podaljšan delovni čas) in funkcionalne fleksibilnosti (interni trg), kombinirane z numerično fleksibilnostjo (eksterni trg), katero predstavljajo mladi, ki delajo preko študentskih servisov. Če zaključimo, lahko ugotovimo, da zaposlitvene možnosti za mlade (iskalce prve zaposlitve) predstavljajo manj varne zaposlitve za določen čas, ne glede na stopnjo izobrazbe. Ob uvajanju fleksibilnosti zaposlovanja so mladim, večinoma preko študentskih servisov, na voljo dela, ki zahtevajo fizični napor, neugodne delovne razmere in pogoje dela.

<sup>4</sup> Evropske države se razlikujejo po vpetosti delodajalcev v sistem izobraževanja in usposabljanja. Vključenost delodajalcev je možna na štiri načine: neposredna vključenost – delodajalci sami zagotovijo poklicno usposabljanje (npr. Nemčija); vpliv na oblikovanje kurikulumov in kvalifikacij (npr. Nizozemska); neposredni vpliv – naknadno priznavanje šolske izobrazbe s kolektivnimi pogodbami (npr. Francija) (Podmenik in drugi 2007, 2–41).

V državah, kjer je neposredna vpetost delodajalcev v sisteme izobraževanja in usposabljanja velika, so stopnje brezposelnosti mladih nižje kot v državah, kjer je sistematična vpetost delodajalcev manjša (Podmenik in drugi 2007, 2–41).

Stopnja zaposlenosti med mladimi je ponavadi nižja kot v celotni populaciji, predvsem zaradi vpetosti v izobraževalni sistem. Stopnja zaposlenosti med mladimi (15–24 let) je v Sloveniji padla s **36,8 odstotka v letih 2004 in 2005 na 36 odstotka** v drugem četrtletju 2006, kar je skorajda za polovico manj v primerjavi s 64,3 odstotka stopnje zaposlenosti populacije v starostnem obdobju med 15 in 64 let. Stopnje visoke zaposlenosti so rezultat dobrega sodelovanja delodajalcev z izobraževalnimi sistemi<sup>5</sup>. Nizek odstotek zaposlenosti mladih, kateremu sledimo tudi v Sloveniji, pomeni, da delodajalci in izobraževalni sistemi ne sodelujejo dobro ali pa premalo (Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja 2008, 12).

V Sloveniji se zaposlovanje mladih vzpodbuja z programi:

- Programi aktivne politike zaposlovanja: so vrsta instrumentov za reguliranje trga delovne sile. Sestavljen je iz sklopa ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki ustvarjajo nove dodatne delovne možnosti, povečujejo poklicno, sektorsko in prostorsko mobilnost delovne sile, vzpodbujajo samozaposlovanje itd. (Glazer 1995). Programi ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013 vključujejo: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, vzpodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja in programe za povečevanje socialne vključenosti (MDDSZ 2006).
- Program »Projektno učenje za mlade«: namenjen je socialnemu vključevanju mladih osipnikov;
- Programi poklicnega informiranja in svetovanja;
- Programi za načrtovanje kariere in iskanje zaposlitve;
- Klubi za iskanje zaposlitve;
- Programi za pridobivanje dodatnih znanj in spretnosti;
- Programi usposabljanja na delovnem mestu;

---

<sup>5</sup> Najmočnejše kazalnike zaposlenosti mladih imajo Nizozemska (66,2 odstotka), Danska (63,7 odstotka), Avstrija (52,3 odstotka) in Velika Britanija (52,2 odstotka). Najnižjo stopnjo zaposlenosti mladih imajo na Madžarskem (21,2 odstotka), v Bolgariji (23,0 odstotka), na Poljskem (23,5 odstotka), in v Latviji (23,9 odstotka) (Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja 2008, 12).



- Program 10.000+: omogoča brezposelnim osebam dokončanje šolanja, ki so ga predčasno zapustili. Na ta način bi lahko izboljšali zaposlitvene možnosti.
- Lokalni zaposlitveni programi (Trbanc 2007, 57).

V Sloveniji je bilo uvedenih veliko programov, ki so bili namenjeni zaposlovanju mladih. Po besedah direktorice Direktorata za trg dela in zaposlovanja Damjane Košir se zaposlenost mladih v Sloveniji povečuje, delež mladih v strukturi brezposelnosti pa upada. V letu 2008 je bilo v programe Aktivne politike zaposlovanja vključenih približno 20 odstotkov mladih (od vseh 45.000 udeležencev), ki so bili vključeni v programe: pomoč pri iskanju zaposlitve, klube za iskanje zaposlitve, programe institucionalnega izobraževanja, usposabljanje na delovnem mestu, formalno izobraževanje, javna dela (MDDSZ 2008).

### 3.2.3 *Individualni dejavniki*

Trbanc (2007, 57) **individualne dejavnike** definira kot "lastnosti, po katerih se mladi razlikujejo od starejših kategorij delovne sile". Med konkurenčne prednosti mladih lahko navedemo objektivno določljive lastnosti (novo znanje, več spretnosti in kompetenc itd.) in pripisane lastnosti (splošne predstave, ki se vežejo na mlade) (Trbanc 2007, 57–59). Mlade nasplošno opisujemo kot neodgovorne, neresne, nezrele, z manjšo pripadnostjo, nestalne, pa tudi s pozitivnimi lastnostmi, kot so fleksibilnost, inovativnost, prilagodljivost, manjša zahtevnost itd.

## 4 METODE ISKANJA PRVE ZAPOSLOTITVE

Dandanes je ob veliki konkurenci na trgu delovne sile zelo pomembno, da so mladi iskalci prve zaposlitve seznanjeni z metodami iskanja prve zaposlitve. Metod iskanja zaposlitve pa ne uporabljajo samo iskalci prve zaposlitve, ampak tudi tisti, ki so že zaposleni, vendar bi radi menjali zaposlitev. Iskalci zaposlitve lahko izbirajo med velikim številom kanalov zaposlovanja, pri čemer se velikokrat poslužujejo kombinacije teh in si s tem povečajo možnosti za zaposlitev.

### 4.1 KANALI ZAPOSLOVANJA

"Kanali zaposlovanja so ustaljeni načini zaposlovanja oziroma mehanizmi srečevanja iskalcev zaposlitve in delodajalcev" (Trbanc 1992, 51). Na kanale zaposlovanja lahko gledamo s strani iskalcev zaposlitve, ki iščejo zase najboljšo zaposlitev, in s strani

delodajalcev, ki skušajo na prosto delovno mesto zaposliti kandidata z najboljšimi lastnostmi. Kanali zaposlovanja so lahko *formalni ali neformalni*. *Formalno* iskanje zaposlitve predstavlja iskanje zaposlitve, pri čemer brezposelni ali mladi iskalci zaposlitve pri pridobivanju informacij in iskanju zaposlitve ravnajo s pravili. *Neformalno* iskanje zaposlitve predstavlja iskanje zaposlitve, ne da bi se pri tem posluževali formalnih postopkov in pravil. Iskanje zaposlitve delimo tudi na *posredno ali neposredno*. *Posredno* iskanje pomeni vzpostavljanje kontaktov z delodajalci in pridobivanje informacij o možnih zaposlitvah preko posrednikov oziroma preko institucij, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitve, in preko medijev, pri *neposrednem* iskanju pa brezposelni oziroma mladi iskalci prve zaposlitve sami stopijo v kontakt z delodajalci (Novak 2008, 37).

#### 4.1.1 Javne službe (uradi) za zaposlovanje

Javne službe pomagajo brezposelnim in mladim iskalcem prve zaposlitve pri iskanju zaposlitve. So formalni posredni kanal zaposlovanja, ki je financiran s strani države (Trbanc 1992, 51). Njihova osnovna dejavnost je zbiranje in posredovanje informacij o iskalcih zaposlitve in prostih delovnih mestih. Podatki javne službe za zaposlovanje so tako dostopni iskalcem zaposlitve kot tudi delodajalcem prek interneta ali v prostorih Zavoda. Poleg informiranja skrbijo tudi za stik med iskalcem zaposlitve in delodajalci. Orientirani so predvsem na brezposelne, katerim nudijo svetovanje, organizacijo različnih izobraževanj, vključitev v izobraževalne, delovne programe in programe usposabljanja.

#### 4.1.2 Zasebne agencije

Zasebne agencije so agencije za posredovanje zaposlitev med iskalcem zaposlitve in delodajalci. Lahko so splošne, specializirane (posredovanje za določene panoge) ali visoko specializirane (posredovanje strokovnjakov, specialistov in managerjev) (Novak 2008, 38). Zaposlovanje pri zasebnih agencijah je relativno nova oblika delovnega razmerja, ki je v slovenskih pravnih predpisih prvič omenjena leta 1998 v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Kohont 2003, 442). Z vidika podjetja so storitve zasebnih agencij ugodne iz naslednjih razlogov: prispevajo k večji fleksibilnosti podjetja; v podjetju se zmanjša obseg aktivnosti in stroškov, ki se vežejo na zaposlitev; agencija zagotavlja, da bo v podjetje napotenega delavca zamenjala v najkrajšem možnem času, če se izkaže, da ni primeren za delo; skrajša se čas od potrebe

po delavcu do nastopa dela; v primeru najema delovne sile podjetje skozi delo spozna delavca in ga po preteku dogovorjenega obdobja zaposli itd. Na strani delavcev pa zaposlitev pri zasebni agenciji prinaša naslednje ugodnosti: pridobivanje izkušenj pri več delodajalcih, kar pomeni večanje možnosti na trgu delovne sile; na ta način pridobijo delo v določenem podjetju, kamor bi sami sicer težko prišli; zaposlitev pri zasebni agenciji pomeni tudi možnost dodatnega zaslužka, saj ni potrebno, da gre za delo za polni delovni čas. Z delom preko zasebne agencije pa se delavci lahko soočijo z nevšečnostmi, kot so: nizka varnost zaposlitve; pogosta mobilnost med podjetji; manj finančnih ugodnosti itd. (Kohont 2003, 442–454).

#### *4.1.3 Metoda pregledovanja oglasov v časopisih in revijah*

Ta metoda se uvršča med formalne metode, ki se uporablja za vse vrste del in pri vseh iskalcih zaposlitve (Trbanc 1992, 53). S to metodo iskalci zaposlitve pridobivajo informacije o zaposlitvah, ki so na voljo v javnosti, in o pogojih prijave na določeno delovno mesto. Pri objavi delovnega mesta se delodajalci poslužujejo več časopisnih medijev, kot so: dnevni časopis, nacionalni časopis, strokovna revija, profesionalno glasilo, odvisno od tega, kakšne kandidate želijo na prosto mesto pritegniti.

#### *4.1.4 Metoda neposrednega poizvedovanja pri delodajalcu (osebni obisk)*

To metodo uvrščamo med neformalno in neposredno metodo (Novak 2008, 37). Velikokrat iskalci zaposlitve od znancev, prijateljev itd. Izvedo za podjetje, ki bo na novo začelo poslovati. Z obiskom lastnika in predstavivijo svojega znanja in izkušenj si tako skušajo pridobiti zaposlitev (Ivanuša Bezjak 1995, 62).

#### *4.1.5 Metoda pošiljanja cirkularnih ponub*

Iskalci zaposlitve si povečajo možnost pri iskanju zaposlitve tudi s pošiljanjem cirkularnih prošenj po podjetjih (Ivanuša Bezjak 1995, 62). Vse te iskalce v večini hranijo v svoji kadrovske evidenci in jih v primeru potrebe po novem kadru povabijo na razgovor. Ta oblika metode je velikokrat pogosta med iskalci zaposlitve, ki so brez poklica.

#### *4.1.6 Metoda zbiranja informacij o možnih zaposlitvah pri sorodnikih, prijateljih in znancih*

To je neformalna in posredna metoda, ki je v svetu močno uveljavljena. Uporablja se jo predvsem pri redkih, specifičnih poklicih, ki zahtevajo strokovnjaka (Novak 2008, 39).

Za delodajalce je ta metoda zelo pozitivna, saj v podjetje lahko zaposlijo nekoga, za katerega so dobili priporočilo s strani znanca. Lahko pa predstavlja tudi tveganje, če se delodajalec preveč zanese na besede znanca in na priporočilo.

#### *4.1.7 Metoda rekrutiranja s srednjih šol in fakultet – štipendiranje*

Ta kanal zaposlovanja večinoma uporabljajo večja podjetja, ki so usmerjena predvsem v tehnične stroke, saj primanjkuje zaposlitvenega kadra in strokovnjakov na tem področju (Trbanc 1992, 54). Štipendiranje ali opravljanje poklicne prakse vzbudi zanimanje za poklice, kjer primanjkuje kadra, in je tudi dober način za iskanja ustreznega kadra.

#### *4.1.8 Metoda iskanja možnosti za samozaposlitev*

Samozaposleni so osebe, ki so edini lastniki ali solastniki nekorporativnih podjetij, v katerih delajo, razen tistih nekorporativnih podjetij, ki so nepravne družbe (Statistični urad RS 2009). Samozaposlitev je idealna priložnost, da nekdo uporabi svojo idejo, uresniči svojo zamisel, uporabi svojo bogate izkušnje in se s tem osvobodi vezanosti na delovne urnike, prostore, delovni čas ter delovne pogoje. Samozaposlovanje se v Sloveniji vzpodbuja s strani Zavoda za zaposlovanje, ki nudi vsem, ki jih samozaposlitev zanima, tečaje, seminarje in razne informacije.

#### *4.1.9 Metoda iskanja prek zaposlitvenih portalov*

“Zaposlitveni portali so spletna mesta, kjer najdete množico aktualnih informacij in nasvetov” (Ivanuša Bezjak 2006, 138). Ta metoda iskanja zaposlitve je nova, vse pogostejša in pa tudi velikokrat nepravilno uporabljena. Iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zaposlitve poslužujejo te metode, morajo znati ustrezno uporabljati spletna orodja, ker en klik še ne pomeni zaposlitve.

*Zaletel (2005b) opozarja na 5 najpogostejših napak spletnega iskanja zaposlitve: iskalec spletnemu oglasu ne daje enake vrednosti kot oglasu, objavljenemu v časopisu; površno vnesen življenjepis; e-prijava ne vsebuje spremnega pisma; iskalec uporablja en univerzalen življenjepis celo več let; zaposlitvena prijava ni personalizirana.*

Metoda iskanja zaposlitve prek zaposlitvenih portalov je namenjena tako brezposlenim kot pa tudi tistim, ki si iščejo boljšo zaposlitev. Pomemben podatek je ta, da je popolnoma brezplačna in omogoča takojšnjo komunikacijo z delodajalci ter takojšnje odgovore. Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov je po statistiki uspešno le za 5

odstotkov iskalcev zaposlitve, saj je konkurenca med iskalci zaposlitve na zaposlitvenih portalih zelo velika (Zaletel 2005b).

#### *4.1.10 Karierni zaposlitveni sejmi*

Karierni sejmi so priložnost, na katerih se iskalcem zaposlitve predstavijo razni delodajalci. Iskalci zaposlitve stopijo v neposredni kontakt z delodajalci in na ta način predstavijo sebe kot potencialnega kandidata za zaposlitev v podjetju.

#### *4.1.11 Mreženje (networking)*

“Mrežo predstavlja skupina ljudi, ki imajo skupne interese. Mreženje predstavlja način iskanja zaposlitve, ki je zasnovana na naših poznanstvih” (Zaletel 2005a). Poteka nenehno, v šoli, na delu, pri prijateljih, na krajih, kjer se išče skupna interesna področja s posamezniki. Mreženje kot oblika iskanja zaposlitve temelji na osebnem priporočilu: določena oseba, ki verjame v vas, vas predlaga za izbrano odprto delovno mesto. Na ta način vam lahko tudi uredi sestanek s kadrovikom v podjetju, kjer bi se želeli zaposliti.

Prednosti mreženja: prek mreženja se izve za neobjavljena delovna mesta, boljši pregled nad ciljnim trgom dela, priporočilo za delovno mesto, za katerega niste vedeli itd. (Zaletel 2005a).

#### *4.1.12 Klubi za iskanje zaposlitve*

Namen klubov za iskanje zaposlitve je v usposobitvi brezposelne osebe za sistematično iskanje zaposlitve, ki ji omogoča samostojnejše in aktivnejše sodelovanje na trgu dela. Udeleženci se v klubu naučijo veščin in načinov iskanja zaposlitve, pri tem pa vzpostavljajo stike s potencialnimi delodajalci. Cilj vključitve v klub za iskanje zaposlitve je čim prej dobiti ustrezen zaposlitev (Zavod RS za zaposlovanje 2008).

#### *4.1.13 Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)*

CIPS-i ponujajo informacije, ki jih iskalci zaposlitve potrebujejo za načrtovanje svoje kariere. Ti centri delujejo v okviru Zavoda RS za zaposlovanje in iskalcem zaposlitve nudijo ustrezne informacije o izobraževanjih, usposabljanjih, poklicih, trgih dela, priročnike za iskanje zaposlitve in strokovno usposobljene svetovalce (Zaletel 2006, 80).

## **4.2 METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE S STRANI ISKALCEV ZAPOSLOTITVE**

Iskanje zaposlitve pomeni trženje samega sebe, svojih sposobnosti, znanj in veščin, ki si jih pridobimo med izobraževanjem, z delom za plačilo (študentsko delo) ali s honorarnim delom. Vsako iskanje željene zaposlitve je dolgotrajen postopek, ki zahteva veliko mero resnosti, spoznavanje samega sebe in svojih kariernih želja. Iskanje zaposlitve se prične najprej s pisanjem prošnje in življenjepisa, ki prepričata delodajalca, da povabi kandidata na razgovor. Da bi si povečali možnost do željene zaposlitve, je pomembno, da smo v stiku z več delodajalci in se pri tem poslužujemo več metod iskanja zaposlitve.

Na podlagi podatkov, pridobljenih s strani Ankete o delovni sili iz leta 2000, lahko opazimo (glej prilogo A), da se še vedno največ iskalcev zaposlitve poslužuje metode iskanja zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje. Iskanje zaposlitve preko oglasov v časopisih ali revijah se je izkazala kot druga najpogostejša metoda iskanja zaposlitve, sledi ji intenzivno pregledovanje oglasov v časopisih ali revijah. Še vedno pa manjši delež iskalcev zaposlitve išče delo s povpraševanjem neposredno pri delodajalcu ali preko sorodnikov, prijateljev in znancev. Manj pogosto uporabljene metode iskanja zaposlitve so po podatkih Ankete o delovni sili iskanje zaposlitve prek zasebnih agencij; čakanje, da osebo pokličejo iz Zavoda za zaposlovanje; čakanje odgovora na prošnjo za zaposlitev; dajanje oglasov v časopise in revije itd. (Dokumentacija Ankete o delovni sili 2000).

## **5 PODJETJA KOT DELODAJALCI**

Začetek poslovanja vsakega podjetja predstavlja zasnovo poslovne strategije. Banič (2004, 55) poslovno strategijo<sup>6</sup> podjetja definira kot “metodo določanja vseh sredstev (virov), potrebnih za doseganje ciljev poslovne politike”. Poslovno politiko podjetja sestavlja tudi kadrovska politika, ki skuša doseči čim večjo stopnjo skladnosti med kadrovske strategijo in dejansko kadrovske sestavo zaposlenih (Kavčič 1995, 109). To vsekakor ni lahka naloga, saj kadri v podjetju pomenijo konkurenčno prednost ter neprecenljiv vir, zagotavljajo načrt in izvedbo procesov. Prav zato je pomembno, da

---

<sup>6</sup> V okviru oblikovane poslovne strategije določimo tudi vrstni red, potrebni čas in intenziteto doseganja ciljev, potrebnih za uresničevanje vseh ciljnih misij (Banič 2004, 54–55).

podjetja zaposlujejo kader, ki bi s svojim delom podjetju uresničil vse ciljne misije. Od vodstva podjetja pa se pričakuje, da bodo znali ravnati in upravljati s človeškimi viri, saj so le-ti ključni vir uresničevanja ciljnih misij. “Človeški kapital v podjetju predstavljajo znanje, sposobnosti in kompetence zaposlenih v podjetjih in organizacijah” (Bergeron 2003, 17). Če podjetja ne namenjajo dovolj pozornosti ravnanju in upravljanju s človeškimi viri, obstaja nevarnost, da bodo zaposleni in managerji podjetje zapustili in s seboj odnesli svoja znanja, sposobnosti in kompetence (Bergeron 2003, 17).

## 5.1 PODJETJA V SLOVENIJI

Delodajalci so po Zakonu o delovnih razmerjih (2007) “pravne ali fizične osebe ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe”. Na podlagi podatkov iz delovnega zvezka Poslovanje gospodarskih družb in zadrug v letu 2007 so v Sloveniji gospodarske družbe razdelili glede na število zaposlenih v skupine: družbe brez zaposlenih, družbe z do enim zaposlenim, družbe z 2–9 zaposlenimi, družbe z 10–49 zaposlenimi, družbe s 50–249 zaposlenimi, družbe z 250–499 zaposlenimi, družbe s 500 in več zaposlenimi (Novak 2009, 26). Po številu zaposlenih **prevladujejo družbe z do enim zaposlenim**, takšnih je bila dobra polovica. Več kot 500 zaposlenih je imelo samo 0,2 odstotka družb, vendar so prav te zaposlovale največ delavcev (29,7 odstotka). Po dejavnostih lahko vidimo (glej prilogo B), da **prevladujejo predvsem družbe**, ki se ukvarjajo s **poslovanjem nepremičnin, najemom in poslovnimi storitvami**, sledijo jim družbe, ki se ukvarjajo z trgovino, popravilom motornih vozil in izdelkov široke porabe. Po številu zaposlenih v družbah pa z nekaj več kot 40 odstotki prevladujejo družbe, ki se ukvarjajo s predelovalno dejavnostjo (Novak 2009, 26).

Ti podatki dokazujejo, da se slovenska družba vse bolj usmerja v storitveno družbo, saj na podlagi grafa (glej prilogo B) lahko opazimo, da se vse več podjetij razvija v smeri dejavnosti z nepremičninami, trgovino in popravilom motornih vozil ter izdelkov za široko porabo. Še vedno pa delež zaposlenih prevladuje v predelovalnih dejavnostih, z manjšim odstotkom tudi v gradbeništvu, prometu in skladiščenju, torej v dejavnostih, kjer visoko izobražena in kvalificirana delovna sila ni potrebna.

## 5.2 KANALI ZAPOSLOVANJA V PODJETJE

“Planiranje, pridobivanje in usposabljanje ljudi so procesi, ki so sestavni del zaposlovanja, s katerim organizacija zadovoljuje svoje potrebe po človeških zmožnostih” (Lipičnik 1998, 91). Osnovni vir gospodarske uspešnosti v današnji družbi je znanje, ki ga lahko opredelimo kot “razumevanje in obladovanje posameznih informacij in procesov” (Možina 2002, 207). Podjetja želijo v svoje kroge privabiti delavce, ki bi k uspešnosti in konkurenčnosti podjetja pripomogli z učljivostjo, fleksibilnostjo, ustvarjalnostjo, z znanjem in sprejemanjem izzivov na novem delovnem mestu. “Ker je delovna sila sorazmerno drag in omejen resurs, so delodajalci pri izbiri delavca, ki ga bodo zaposlili v podjetje, zelo previdni” (Trbanc 1992, 55). Neustrezno zasedeno delovno mesto, bi lahko za njih pomenilo strošek iskanja in uvajanja novega delavca. Zato se pri iskanju novega delavca v podjetje poslužujejo različnih metod in kanalov, da bi pritegnili tiste kandidate, ki bi bili potencialni za delo na novem delovnem mestu.

Trbanc (1992, 55–56) navaja kanale zaposlovanja, preko katerih delodajalci najpogosteje iščejo kandidate z določenimi lastnostmi:

- *tiste, ki so končali srednjo šolo: direktno se povežejo s šolami, oglašujejo v lokalnih časopisih in posebnih oddajah na nacionalnem radiu in televiziji;*
- *tovarniške delavce: večino preko Zavoda za zaposlovanje, preko neposrednih stikov s tistimi, ki so sami prišli vprašat za zaposlitev, občasno tudi z oglasi s plakati; delavce s specifičnimi poklici iščejo preko sindikalnih in poklicnih združenj;*
- *pisarniške delavce, administracijo: preko Zavoda za zaposlovanje in preko zasebnih agencij za zaposlovanje, tudi preko oglasov na radijskih postajah; v poštev pridejo tudi tisti, ki so prišli sami vprašat za zaposlitev;*
- *tehnike, visokokvalificirane delavce, profesionalce: preko profesionalnih združenj, z oglaševanjem v profesionalnih glasilih, preko posebnih agencij, s priporočili strokovnjakov;*
- *univerzitetne diplomante: preko oglasnih desk na univerzah, z oglaševanjem v posebnih publikacijah, z oglaševanjem v nacionalnih glasilih;*



- *managerje in izkušene strokovnjake: z oglaševanjem v izbranih revijah in časopisih, v profesionalnih revijah, z iskanjem preko specializiranih agencij, preko bank podatkov, preko osebnih poznanstev strokovnjakov.*

Privabljanje mladih kadrov k sodelovanju poteka najlažje s povezovanjem s šolami. Potencialni delodajalec in kadri se že v fazi rednega šolanja spoznajo preko štipendiranja, počitniškega dela, sodelovanja na raznih tekmovanjih, prek priporočil učiteljev itd. Prednost v takem sodelovanju ima tako delodajalec (hitra specializacija, zgodnje oblikovanje strokovnega profila itd.) kot tudi posameznik (večji občutek socialne varnosti, hitrejše doseganje "platoja" v karieri itd.) (Florijančič in drugi 1999, 110–115).

Z obdobjem interneta pa poteka iskanje delavcev hitreje, kvalitetneje in ceneje. Mnogi **spletni zaposlitveni portali** (Mojedelo.com, zaposlitev.net, kariera.si itd.) nudijo delodajalcem plačljivo storitev oglaševanja delovnega mesta in iskanja ustreznih kandidatov na prosto delovno mesto preko baze kandidatov. Ker se mnogo iskalcev zaposlitve poslužuje zaposlitvenih portalov, je odziv na prosta delovna mesta učinkovitejši in večji. Delodajalci lahko tako s pisarne elektronsko sprejemajo prijave na delovno mesto in izbirajo ustrezne kandidate na podlagi prošenj in življenjepisov.

Večja podjetja iščejo nov kader tudi s pomočjo **internega kadrovanja**. Pridobivanje iz notranjih virov je usmerjeno k delavcem, ki so že zaposleni v organizaciji in bi se želeli zaposliti na prostih delovnih mestih. To je za večje organizacije najbogatejši vir pridobivanja kandidatov, zlasti če gre za višje delovno mesto. Pri tem lahko uporabijo objave na tablah, v okrožnicah ali v glasilih organizacije (Svetlik 2002, 133–134). V veliki večini primerov lahko na prosto delovno mesto prerazporedijo drugega delavca ali nekomu omogočijo možnost napredovanja. Prednost internega kadrovanja je predvsem ta, da je kandidat že usmerjen v organizacijo, stroški iskanja so nizki, nagrajena je uspešnost (Merkač 1998, 51). Kot slabost bi lahko izpostavili manj idej, ki jih delavec prinese v podjetje.

Eden od pogosto uspešnih načinov zaposlovanja v podjetje je tudi **mreženje**. Mreženje je pojav, pri katerem gre za povezovanje ljudi oziroma vzpostavljanje obojestranskih ugodnih odnosov s soljudmi. Ni nujno omejeno na delo in prinaša množico ugodnosti.

Lahko nudi podporo, prijateljstvo ali pa tudi informacije. Z mreženjem lahko v podjetje pridobimo kader preko znancev ali prijateljev (D'Amour 2004, 5–6).

Z razvojem tehnologije in interneta je iskanje delavca na delovno mesto postalo olajšano. “Privabljanje in selekcija kadrov predstavlja najbolj kritični korak pri zaposlovanju” (Ivanuša Bezjak 2006, 68). Prav zato se delodajalci ponavadi odločijo za tisti kanal zaposlovanja, ki bo na prosto delovno mesto v podjetje pritegnil največ potencialnih kandidatov, med katerimi bodo izbrali najbolj ustreznega zahtevam delovnega mesta. Na izbiro načina iskanja delavca v podjetje se delodajalcev odloči na podlagi zahtev in stopnje izobrazbe, ki ga zahteva prosto delovno mesto. Če želijo povečati učinek oglaševanja prostega delovnega mesta, se bodo pri tem posluževali več metod.

### **5.3 NAČINI POVEZOVANJA PODJETIJ IN IZOBRAŽEVALNIH INSTITUCIJ KOT POTENCIALNI KANAL ZAPOSLOVANJA MLADIH V PODJETJE**

Zaposlovanje mladih je v Sloveniji in državah Evropske unije urejeno z različnimi zakonskimi in kolektivnimi predpisi. Regulirano je v medsebojno povezanih institucijah s področja izobraževanja in zaposlovanja ter ob sodelovanju z delodajalci, sindikati in državo. Sodelovanje institucij s področja izobraževanja, z delodajalci in državo je bil pogoj, da so v smeri zaposlovanja bodoče mlade delovne sile v Sloveniji sprejeli določene ugodne ukrepe. V Sloveniji se v zadnjih letih poslužujemo dveh glavnih načinov načrtovanja prehoda iz izobraževanja v zaposlitev: štipendiranja in pripravništva (Trbanc in Verša 2002, 356).

#### *5.3.1 Štipendiranje*

Štipendiranje pomeni finančno pomoč mladim v času, ko se izobražujejo. Pogoji pridobitve štipendije so različni, saj štipendijo podeljujejo različne dobrodelne ustanove, izobraževalne fundacije, izobraževalne ustanove, podjetja, država. Kadrovske štipendije pogosto uporabljajo delodajalci. So “način načrtovanja kadrov, s katerim podjetje veže nase mlade, že ko so v času izobraževanja” (Trbanc in Verša 2002, 356). Štipendiranje je tudi eden izmed načinov, kako pritegniti mlade v podjetje. Mladim štipendije olajšajo izobraževanje in jim tako ob koncu izobraževanja zagotavljajo zaposlitev, saj se štipendije štipenditorju vračajo z obvezno zaposlitvijo. Podjetje – štipenditor – pa v času štipendiranja štipendista spozna tudi z vidika njegovih delovnih sposobnostih (Trbanc in Verša 2002, 356–357).

V Sloveniji poznamo dve vrsti državnih štipendij. Republiška štipendija se dodeli upravičencem, katerih povprečni mesečni dohodek na družinskega člana v preteklem koledarskem letu pred vložitvijo vloge ne presega 65 odstotka minimalne plače v istem obdobju; za tiste upravičence, ki se šolajo ali študirajo v kraju svojega stalnega prebivališča; za upravičence, ki se šolajo ali študirajo izven kraja svojega stalnega prebivališča, za družinskega člana, če gre za kandidate iz enostarševskih družin, za kandidate s posebnimi potrebami oziroma kandidate, katerih sorojenci so osebe s posebnimi potrebami (MDDSZ 2009).

Zoisovo štipendijo se podeli nadarjenim učencem, maturantom z izjemnim splošnim uspehom oziroma zlatim maturantom, študentom, ki imajo na višješolskem ali visokošolskem izobraževanju povprečno oceno najmanj 8,5 ali več, ki so glede na povprečno oceno uvrščeni med najboljših 5 odstotkov študentov v svoji generaciji, ter tistim, ki so dosegli izjemne dosežke na posameznem področju družbenega življenja (MDDSZ 2009).

Poleg naštetih državnih in kadrovskih štipendij pa v Sloveniji poznamo še štipendije za Slovence v zamejstvu in Slovence po svetu ter štipendije za državljane držav, s katerimi ima Republika Slovenija sklenjene dvostranske ali večstranske sporazume o sodelovanju na področju izobraževanja oziroma podeljuje štipendije na podlagi vzajemnosti (MDDSZ 2009).

### 5.3.2 *Pripravništvo*

“Pripravništvo je proces načrtnega vključevanja novincev, ki so si pridobili poklic, v delovno okolje in delo ter njihovo strokovno usposabljanje za konkretno delo” (Možina 2002, 217)<sup>7</sup>. Po 120. členu Zakona o delovnih razmerjih lahko kot pripravnik sklene pogodbo tisti, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti, stopnji svoje strokovne izobrazbe ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju (ZDR 2007). “Zaposlitev za določen čas oziroma za čas pripravništva delodajalcu na eni strani omogoča presojo o ustreznosti mladega delavca v njegovem podjetju, na drugi strani pa omogoča pripravniku vpogled v delovni proces in v kolektiv podjetja” (Trbanc in Verša 2002, 356–357).

---

<sup>7</sup> Cilj ukrepa pripravništva iz leta 1991 je bil, da država s sofinanciranjem stroškov zaposlitve spodbudi delodajalce k zaposlovanju iskalcev prve zaposlitve in mladih. Ker se je ukrep sofinanciranja stroškov pripravništva izkazal za zelo učinkovitega tudi v statistiki, je bil leta 1996, zaradi pomanjkanja denarnih sredstev, odpravljen (Trbanc in Verša 2002).

Pripravnštvo po novem Zakonu o delovnih razmerjih ni več obvezno, razen za določene poklice v zdravstvu, šolstvu, pravosodju, predvsem pa ni več obvezno v zasebnem sektorju (ZDR 2007).

Delodajalci povečajo možnost pridobivanja mladega kadra v podjetje tudi:

- z vpeljavo možnosti opravljanja strokovne prakse med študijem v podjetju. Velikokrat se zgodi, da delodajalec na podlagi uspešno opravljene prakse študenta ali dijaka celo zaposli;
- s študentskim delom v podjetju. Na podlagi uspešnega opravljanja dela v podjetju se delodajalci v veliki večini primerov ne odločajo za iskanje novega kadra preko kanalov zaposlovanja, ampak zaposlijo študenta;
- s prostovoljnim delom, na katerega lahko gledamo kot investicija v prihodnosti. Prav tako s prostovoljnim delom pridobimo ustrezne delovne izkušnje, nova poznanstva in kontakte;
- z delom na projektih v okviru izobraževanja strokovne prakse ali študentskega dela si lahko tudi povečamo možnosti za zaposlitev (Center vseživljenjskega učenja Podravje 2009).

## **6 SPLOŠNE ZNAČILNOSTI GORIŠKE REGIJE**

Severna Primorska (Goriška statistična regija) leži na zahodni meji Slovenije, v porečju reke Soče, med vršaci Julijskih Alp in Vipavsko dolino. Po površini Goriška regija meri 2.326 km<sup>2</sup> oziroma predstavlja 11,5 odstotka površine Slovenije in je po velikosti četrta regija v državi. Število prebivalcev Goriške (statistične) regije se je v primerjavi z letom 2000 zmanjšalo, gostota poselitve je padla in je najnižja v Sloveniji. Delež prebivalcev, mlajših od 14 let, se v regiji nezadržano zmanjšuje, delež starejših od 64 let pa se povečuje. Tako je leta 1991 delež mladih prebivalcev v regiji znašal 19,8 odstotka, leta 2002 14,7 odstotka, po zadnjih podatkih pa je leta 2004 znašal 14 odstotka, kar je v primerjavi s celotno Slovenijo nižje od povprečja (14,5 odstotka) (Severnoprimorska mrežna regionalna razvojna agencija 2006, 17–22).

Na področju izobraževanja in usposabljanja se vzpostavljajo različne izobraževalne institucije, ki postopoma uvajajo višješolske in visokošolske programe, vendar le-teh ni razvitih v regiji. Praviloma se vsi izvajalci visokošolskih programov srečujejo s

prostorskimi problemi. Podatek, da se med 1000 prebivalci regije izobražuje kar 59 študentov, je pomemben podatek, saj je to več od slovenskega povprečja (Severnoprimorska mrežna regionalna razvojna agencija 2006, 17–22).

## 6.1 SWOT ANALIZA ZA GORIŠKO STATISTIČNO REGIJO

Tabela 6.1: Swot analiza za Goriško statistično regijo

<p><b>PREDNOSTI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nizka stopnja brezposlenosti</li> <li>• Vzpostavljane izobraževalne institucije in programi za razvoj deficitarnih kadrov in vseživljenjsko učenje</li> <li>• Vzpostavljajo se ključne podporne institucije za gospodarstvo (inkubatorji, tehnološki centri in parki, raziskovalni inštituti ...)</li> <li>• Izvozno usmerjena podjetja</li> </ul>	<p><b>SLABOSTI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Slaba demografska in izobrazbena struktura prebivalstva in zaposlenih</li> <li>• Premajhna povezanost in sodelovanje v regiji nasploh, med javnim in zasebnim sektorjem ter še posebej med podpornimi institucijami in gospodarstvom</li> <li>• Pomanjkanje prostorov za izobraževalne institucije in študente</li> <li>• Odliv in pomanjkanje ustreznih kadrov na trgu dela</li> </ul>
<p><b>PRILOŽNOSTI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Čezmejno sodelovanje</li> <li>• Razvoj in prilagajanje izobraževalnih programov in usposabljanja za potrebe gospodarstva</li> <li>• Razvoj R&amp;R institucij v sodelovanju z gospodarstvom</li> <li>• Ustvarjanje privlačnega okolja za različne ciljne skupine</li> <li>• Strateško in poslovno sodelovanje med podjetji</li> </ul>	<p><b>OVIRE/NEVARNOSTI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pomanjkanje prostorskih in drugih pogojev za razvoj in izvajanje izobraževalnih programov</li> <li>• Majhno zanimanje mladih za tehnične in deficitarne poklice</li> <li>• Nizka zavest o nujnosti vseživljenjskega učenja</li> </ul>

Vir: Regionalni razvojni program Severne Primorske (Goriške statistične regije) 2007–2013 (2006).

Na podlagi SWOT analize, opravljene za Goriško (statistično) regijo, lahko kot pglavitne prednosti Goriške regije naštejemo nizko stopnjo brezposelnosti, ustanavljanje ključnih podpornih institucij za gospodarstvo, ki se kažejo kot dobre priložnosti pri ustvarjanju privlačnega okolja za različne ciljne skupine kot tudi za razvoj in prilagajanje izobraževalnih programov in usposabljanje za potrebe gospodarstva. Slabost Goriške regije, ki se kaže tudi kot zaviralni dejavnik pri vzpostavljanju konkurenčnega gospodarstva, je premajhna povezanost med zasebnim in javnim sektorjem s podpornimi institucijami in gospodarstvom. Pomanjkanje prostorov za izobraževalne institucije in študente pa povzroča odliv študentov v druga

izobraževalna središča in posledično pomanjkanje ustreznih kadrov na trgu dela v Goriški regiji.

Mobilnost in selitve sta zelo pomembna in kompleksna dejavnika. Selitve imajo tako na ravni regije kot na ravni države pomemben vpliv na demografski, gospodarski in širše druženi razvoj. Za Goriško regijo je bil do leta 2000, z izjemo leta 1997, letni obseg odselitev večji od obsega priselitve, vendar pa se je razlika zmanjševala (povprečno število selivcev na 1000 prebivalcev je znašalo pri odselitvah 2,4 in pri priselitvah 1,9). Odselitve kot priselitve so bile vezane na tri regije: Osrednjeslovensko, Obalno-kraško in Gorenjsko regijo (Bevc 2000, 1095–1113).

## 6.2 TRG DELOVNE SILE NA GORIŠKEM

Gospodarska gibanja so se na območju Goriške pred recesijo odražala v večjem zaposlovanju in trendu povečevanja števila zaposlenih.

Tabela 6.2: Prebivalstvo, zaposlenost in brezposlenost v območni službi Nova Gorica v letih od 2003 do 2008<sup>8</sup>

Leto	Prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Brezposelni
2003	102.699	37.524	3.220
2004	102.523	37.471	3.183
2005	102.565	39.330	3.386
2006	102.667	40.009	2.773
2007	102.952	41.609	2.337
2008	103.972	42.290	2.370

Vir: Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2003–2008 (2009).

Po podatkih iz letnih poročil Območne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje Nova Gorica (v nadaljevanju OS ZRSZ) lahko vidimo, da se prebivalstvo v Goriški regiji postopoma povečuje. Skladno s tem se povečuje tudi delovno aktivno prebivalstvo ter se zmanjšuje brezposlenost. To predstavlja prednost Goriške regije pred ostalimi regijami v Sloveniji.

Tabela 6.3: Delovno aktivno prebivalstvo po sektorjih dejavnosti (na dan 31. 12.)

Sektorji dejavnosti / Leto	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>A. Kmetijske dejavnosti</b>	<b>1.637</b>	<b>1.868</b>	<b>1.899</b>	<b>1.772</b>	<b>1.877</b>	<b>1.874</b>
Predelovalne dejavnosti	11.893	11.627	11.528	11.462	11.652	11.312
Gradbeništvo	3.325	3.291	3.523	3.864	4.388	4.637

<sup>8</sup> Podatki iz letnih poročil Zavoda RS za zaposlovanje se nanašajo na obdobje pred recesijo, ki je Slovenijo zajela v začetku leta 2009.

<b>B. Nekmetijske dejavnosti</b>	<b>15.851</b>	<b>15.548</b>	<b>15.692</b>	<b>16.047</b>	<b>16.766</b>	<b>16.684</b>
Trgovina	4.697	4.565	4.959	5.145	5.319	5.543
Gostinstvo	1.550	1.488	1.530	1.497	1.543	1.505
Promet, skladiščenje	2.569	2.431	2.465	2.460	2.477	2.633
Zdravstvo, socialno varstvo	2.134	2.193	2.227	2.320	2.420	2.471
Druge javne, skupne in osebne	2.073	2.265	2.582	2.774	3.019	3.018
Izobraževanje	2.652	2.701	2.730	2.764	2.820	2.887
<b>C. Storitvene dejavnosti</b>	<b>20.036</b>	<b>20.055</b>	<b>21.739</b>	<b>22.190</b>	<b>22.966</b>	<b>23.732</b>

Vir: Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2003–2008 (2009).

Tabela 6.3 prikazuje delovno aktivno prebivalstvo Goriške regije po sektorjih dejavnosti od leta 2003 do leta 2008. Glede na delovno aktivno prebivalstvo Goriške regije v letih od 2003 do 2008, lahko opazimo, da je največ delovno aktivnih v **storitvenih dejavnostih**. Delež delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih se je v letih od 2003 do 2008 povečal kar za 3693 delovno aktivnih. Druga skupina dejavnosti, kjer je največ delovno aktivnih, je **nekmetijska dejavnost**. V tej dejavnosti prevladuje delež delovno aktivnih v “trgovini”, ki se je iz leta 2003 do leta 2008 povečal kar za 846 delovno aktivnih<sup>9</sup>. Poleg “trgovine” se je med nekmetijskimi dejavnostmi od leta 2003 do leta 2008 konstantno povečevalo število delovno aktivnih v gostinstvu, prometu, skladiščenju, zdravstvu, drugih javnih, skupnih in osebnih storitvah ter v izobraževanju. Najmanj delovno aktivnih je v **kmetijski dejavnosti**, v kateri beležimo tudi rahlo povečanje števila za 237 delovno aktivnih v letih od 2003 do 2008. Največ delovno aktivnih je bilo v predelovalnih dejavnostih, kjer je največ zaposlenih v dejavnostih proizvodnje električne in optične opreme ter dejavnosti proizvodnje hrane, pijače in tobačnih izdelkov<sup>10</sup>.

Tabela 6.4: Struktura delovno aktivnega prebivalstva glede na zaposlenost ali samozaposlenost

<b>Struktura delovno aktivnega prebivalstva</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Zaposleni v podjetjih in organizacijah</b>	80,2	79,6	80,8	80,6	75	76
<b>Zaposleni pri samozaposlenih osebah</b>	8,4	8,2	7,7	7,9	8	8
<b>Samozaposlene osebe</b>	11,4	12,2	11,5	11,6	11	11

Vir: Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2003–2008 (2009).

<sup>9</sup> K povečanju števila delovno aktivnih v “trgovini” so pripomogli novi nakupovalni centri in podjetja, ki so predvsem trgovsko-posredniško usmerjena.

<sup>10</sup> Kot zanimivost velja omeniti, da v regiji, po številu zaposlenih, izstopajo dejavnosti: trgovina, gradbeništvo, izobraževanje, osebne storitve (igralništvo, zdravstveno in socialno varstvo, nepremičnine, najem, promet in skladiščenje) (Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica, 2009).

Na podlagi strukture delovno aktivnega prebivalstva opazimo, da še vedno prevladuje število delovno aktivnih v podjetjih in organizacijah, vendar pa se delež teh počasi zmanjšuje. Zmanjšuje se tudi število zaposlenih pri samozaposlenih osebah in število samozaposlenih oseb. Med vsemi samozaposlenimi osebami je v letu 2007 in 2008 7 odstotkov predstavljal delež samostojnih podjetnikov, 1 odstotek oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost, in 4 odstotke kmetov.

Tabela 6.5: Delež potreb po standardni klasifikaciji poklicev v letih od 2003 do 2008 v OS Nova Gorica

<b>Potrebe po glavnih poklicnih skupinah (v %)</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji</b>	2	1,7	1,8	1,1	1	1,4
<b>Strokovnjaki</b> (učitelji, inž. strojništva, ekonomisti)	13	13,4	13,7	12,2	11,2	10,1
<b>Tehniki in drugi strokovni delavci</b> (tehnični in komercialni zastopniki, tehniki za gradbeništvo, knjigovodje)	13	11,8	11,9	11	12	11,3
<b>Uradniki</b>	7	7,6	7,9	6,2	7,1	9
<b>Poklici za storitve, prodajalci</b> (natakarji, kuharji)	16	15,1	15,7	13,9	16,5	19,8
<b>Kmetovalci</b>	1	0,6	0,6	0,4	0,4	0,5
<b>Poklici za neindustrijski način dela</b> (orodjarji, zidarji, mehaniki itd.)	16	17,4	16	17,4	17,2	15,2
<b>Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci</b>	11	12,1	12,4	12,5	10,7	10,6
<b>Poklici za preprosta dela</b> (predvsem gradbeništvo)	21	20,3	19,9	25,3	24	22,2

Vir: Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2003–2008 (2009).

Delež potreb po delavcih se je med letoma 2003 in 2008 spreminjal. Največ potreb je bilo zabeleženih pri poklicih za preprosta dela. Delež teh potreb je v letu 2006 narasel na 25,3 odstotka in je do leta 2008 padel na 22,2 odstotka. Močno se je povečal tudi delež potreb po poklicih za storitve in prodajalcih, v katerih je tudi največ delovno aktivnih prebivalcev na Goriškem. Potrebe po teh poklicih so se povečevale v letih, ko se je na Goriškem povečalo število novih nakupovalnih centrov, ki za svoje delovanje potrebujejo tudi veliko storitvenih poklicev, prodajalcev in menedžerjev. Na drugi strani opazimo, da se je zmanjšal delež potreb po strokovnjakih, tehnikih in drugih strokovnih delavcih, po poklicih na neindustrijski način dela, po upravljalcih strojev in naprav in



kmetovalcih. Na podlagi podatkov iz zgornje tabele lahko sklepamo, da se trg delovne sile na Goriškem usmerja predvsem v poklice za storitve.

Tabela 6.6: Izobrazbena struktura prostih delovnih mest in realiziranih zaposlitvev v letih 2003–2008 v OS Nova Gorica (v %)

Leto	Stopnja izobrazbe							
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
2003	potrebe	24,4	6,6	0,9	33,7	18,1	3,4	13,0
	zaposlitve	29,2	3,2	0,7	29,6	22,1	3,5	11,7
2004	potrebe	23	5,3	1,4	35,8	17,2	3,3	14,1
	zaposlitve	27,1	3,5	0,6	28,5	23,9	3,7	12,8
2005	potrebe	22,0	5,4	1,5	34,6	18,9	3,1	14,5
	zaposlitve	27,2	3,2	0,9	28,0	24,5	3,1	13,0
2006	potrebe	27,1	5,9	1,2	34,7	15,5	2,9	12,8
	zaposlitve	28,5	4,5	0,7	29,3	23,0	2,8	11,3
2007	potrebe	26,5	6,2	1,4	35,5	16,1	2,5	11,9
	zaposlitve	30,6	4,0	0,6	26,2	23,9	2,6	12,2
2008	potrebe	24,5	4,9	1,9	38,8	16,8	2,5	10,6
	zaposlitve	27,5	5,1	1,5	37,4	16,5	2,4	9,6

Vir: Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2003–2008 (2009).

V letih od 2003 do 2008 so delodajalci največ povpraševali po **delavcih s IV. stopnjo izobrazbe** za poklice prodajalec, voznik, natakar, zidar, avtomehanik, kuhar, ključavničar itd. Pri teh poklicih se je tudi največ zaposlitvev realiziralo. Sledijo potrebe po **delavcih brez izobrazbe**, kjer gre večinoma za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih in gradbeništvu. Potrebe po **V. stopnji izobrazbe** so se od leta 2003 do leta 2008 zmanjšale z 18,1 odstotka na 16,8 odstotka. Večina teh potreb je bilo po poklicih, kot so ekonomski tehnik, strojni tehnik, zdravstveni tehnik itd. Prav tako se je število potreb po delavcih z najmanj **VI. in VII. stopnjo izobrazbe** nekoliko zmanjšalo, večinoma so potrebovali ekonomiste, profesorje razrednega pouka, pravnike, inženirje strojništva ter dr. medicine (Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2009).

### 6.2.1 Brezposelnost na Goriškem

Brezposelnost se je po podatkih Letnih poročil OS ZRSZ Nova Gorica od leta 2003 do leta 2008 zmanjšala s 3220 na 2370 registriranih brezposelnih oseb<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Registrirane brezposlene osebe so osebe, stare vsaj 15 let, ki izpolnjujejo splošne zdravstvene pogoje za delo, so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje, so pripravljene sprejeti zaposlitev in jo same tudi aktivno iščejo (Statistični urad RS 2009).

Tabela 6.7: Izobrazbena struktura registriranih brezposelnih oseb (na dan 31. 12.)

Leto	Število registriranih brezposelnih na stopnjo izobrazbe (na dan 31. 12. v						
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
2003	34,8	4,3	1,1	23,9	25,8	2,5	7,6
2004	38,6		1,2	24,2	25,7	2,6	7,7
2005	37,4		25,5		26,7	2,4	8,1
2006	35,8		22,3		29,8	2,9	9,2
2007	37,0		24,1		27,7	3,6	10,1
2008	39,7		22,1		25,7	3,7	8,8

Vir: Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2003–2008 (2009).

Tabela 6.7 prikazuje izobrazbeno strukturo registriranih brezposelnih oseb, med katerim prevladujejo osebe s **I. in II. stopnjo** izobrazbe. Delež oseb brez izobrazbe se med registriranimi brezposelnimi, predvsem zaradi prenehanj zaposlitve za določen čas, konstantno povečuje. Nekoliko se je zmanjšal delež brezposelnih oseb s **III. in IV. stopnjo** izobrazbe. Razlog za zmanjšanje je v povečanju povpraševanja po delavcih s IV. stopnjo izobrazbe, med njimi je največ prodajalcev. Število registriranih brezposelnih oseb s **V. stopnjo** izobrazbe je v letih od 2003 do 2006 naraslo s 25,8 odstotka na 29,8 odstotka. Leta 2006 se je zabeležilo najmanjše povpraševanje (15,5-odstotno) po delavcih s V. stopnjo izobrazbe. Po letu 2006 pa se je število registriranih brezposelnih v tej skupini nekoliko zmanjšalo. Med njimi so prevladovali gimnazijski maturantje in ekonomski tehniki. Na Goriškem se, glede na povprečje v državi, beleži večji priliv oseb z najmanj **VII. stopnjo** izobrazbe, kar vpliva na povečevanje deleža brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe. Med brezposelnimi s VII. stopnjo izobrazbe (v letu 2008 8,8 odstotka) je največ ekonomistov, pravnikov, upravnih organizatorjev, družboslovcev (Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2009).

Tabela 6.8: Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb od 2003 do 2008<sup>12</sup>

Leto	Od vseh delež posameznih kategorij (v %)						
	Vsi	Ženske	Iščejo 1.	Stari	Trajno	Dolgotrajno	Stari
2003	3.220	48,5	23,1	27,2	19,8	42,0	20,7
2004	3.183	49,5	21,0	24,1	22,9	42,9	23,4
2005	3.386	50,8	21,8	22,3	25,6	44,0	25,6
2006	2.773	52,7	18,9	14,5	28,6	48,2	32,7
2007	2.337	50,7	17,5	12,3	27,8	51,6	38,9
2008	2.370	47,0	14,3	13,5	25,9	43,9	35,7

Vir: Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2003–2008 (2009).

<sup>12</sup> Podatki so povzeti iz letnih poročil Območne službe Zavoda RS za zaposlovanje med letoma 2003 in 2008, preden je Goriško regijo zajela recesija, ki je za seboj pustila mnogo odpuščaj in stečajev podjetij.

Tabela 6.8 prikazuje značilne skupine registriranih brezposelnih oseb v letih 2003–2008. Delež **žensk** se je v letih od 2003 do 2008, kljub težavam delodajalcev s presežno delovno silo, nekoliko zmanjšal. Delež tistih, ki **iščejo prvo zaposlitev**, se je v letih od 2003 do 2008 zmanjšal za 8,8 odstotka. Manjši priliv iskalcev prve zaposlitve v evidenco brezposelnih vpliva na zmanjševanje deleža iskalcev prve zaposlitve med brezposelnimi osebami. Zaradi veliko večjega priliva iz delovnega razmerja in zaradi ukrepov politike zaposlovanja v registrirano brezposelnost je delež te kategorije brezposelnih v letih od 2003 do 2008 padel pod 15 odstotkov (Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica, 2009). Delež registriranih brezposelnih, **starih do 26 let**, se je zmanjšal s 27,2 odstotka na 13,5 odstotka. Povečanje deleža starih do 26 let beležimo konec leta 2003, predvsem zaradi povečanega priliva iskalcev prve zaposlitve (27,2 odstotka)<sup>13</sup>. Od leta 2004 se ta delež ponovno znižuje, tako da je bilo konec leta 2004 v evidenco brezposelnih prijavljenih 24,1 odstotka oseb, starih do 26 let, konec leta 2005 pa 22,3 odstotka starih do 26 let. **Trajno presežni delavci** so se na trgu delovne sile začeli pojavljati v letu 1991. Število teh se vsako leto povečuje in v letih od 2003 do 2008 se je odstotek teh povečal z 19,8 odstotka na 25,9 odstotka. **Dolgotrajno brezposelni** so brezposelni, ki so prijavljeni na Zavodu več kot eno leto. Delež teh je precej visok in je v letu 2007 dosegel najvišji odstotek (51,6 odstotka), ki se je v letu 2008 znižal na 43,9 odstotka. Delež brezposelnih oseb, **starih nad 50 let**, se je v letih od 2003 do 2008 ponovno zvišal. Konec decembra 2007 je bilo 38,9 odstotka **brezposelnih** na OS Nova Gorica starejših od 50 let in ta delež je glede na preteklo leto višji kar za 6,2 odstotne točke, kar je v primerjavi s povprečjem v državi (32,6 odstotka) višji za 6,3 odstotka.

Iz podatkov lahko razberemo, da se na trgu delovne sile na Goriškem pojavljajo strukturna neskladja. Ta neskladja so še vedno posledica razhajanja med poklici, za katere se mladi šolajo, in potrebami gospodarstva regije na drugi strani. Tako je bilo leta 2008 največ brezposelnih oseb: delavci brez poklica in pomožni delavci, gimnazijski

---

<sup>13</sup> V ta namen si je Območna služba Nova Gorica zadala **poseben cilj za dvig izobrazbene strukture mladih brezposelnih oseb**, ki se izvaja z dodatnim motiviranjem mladih za nadaljevanje šolanja. Rezultat se kaže tudi v manjšem deležu mladih brez izobrazbe (33,6-odstotni delež konec leta 2005). Število mladih brezposelnih oseb, starih do 26 let, je glede na pretekla leta precej upadlo, kar je tudi posledica nove zakonodaje, ki med brezposelne ne šteje udeležencev izobraževanja odraslih, mlajših od 26 let. Konec leta 2006 je bilo med brezposelnimi 14,5 odstotka starih do 26 let, kar je precej manj kot decembra 2005 (22,3 odstotka). Delež teh se je v letu znižal na 13,5 odstotka (Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica, 2007).

maturantje, ekonomski tehniki, prodajalci, trgovinski poslovodje, strojni tehniki, avtomehaniki in lesarski tehniki (Letno poročilo OS ZRSZ Nova Gorica 2009).

### 6.2.2 *Razvojni problemi gospodarstva*

Severnoprimorska mrežna regionalna razvojna agencija (2006, 32–34) je v svojem prispevku Regionalni razvojni program Severne Primorske (Goriške statistične regije) 2007–2013 izpostavila ključne razvojne probleme gospodarstva:

1. Pomanjkanje novih kakovostnih delovnih mest, še zlasti za mlade izobražene kadre: podatek Zavoda RS za zaposlovanje (2009) nakazuje, da je na Goriškem veliko povpraševanja po polkvalificiranih in kvalificiranih delavcih. V letu 2008 je bilo največ prijavljenih potreb delodajalcev po delavcih brez poklica, ekonomskem tehniku, mehaniku, prodajalcu, zidarju, natararju, strojnem tehniku, gradbenem delavcu itd.

2. Neugodna izobrazbena struktura prebivalstva, pomanjkanje inovativnih mladih kadrov in beg možganov: v Goriški regiji primanjkuje inovativnega, visoko usposobljenega kadra, ki bi v podjetja prispeval novo znanje in inovacije. Večje število takega kadra si svoje priložnosti išče v okoljih, ki so zanj stimulatívna. Delno krivdo za to lahko dodelimo delodajalcem, saj se premalo povezujejo z izobraževalnimi institucijami, ki bi za njihove potrebe izobraževala in usposabljala bodoči kader.

3. Število poslovnih subjektov na Goriškem stagnira: k stagniranju lahko vpliva tako dražji sistem odpiranja podjetij, kot je bil v osemdesetih letih, slabe transportne povezave do bolj "odročnih" krajev predvsem v Posočju in na Idrijsko-Cerkljanskem.

4. Prevelik poudarek na igralništvu: dejavnost igralništva ugodno vpliva na ekonomske kazalnike in socialni položaj prebivalcev. Preveliko osredotočanje na to dejavnost lahko predstavlja nevarnost za celostni razvoj.

5. Pomanjkanje podjetniške tradicije: se kaže predvsem v počasnem ustanavljanju novih poslovnih subjektov in tudi v odnosu prebivalstva do podjetništva. Da bi mladi začeli bolj razvijati podjetniški potencial, bodo morale pristojne državne institucije dvigniti osveščenost in pripraviti več natečajev (Severnoprimorska mrežna regionalna razvojna agencija 2006, 32–34). V ta namen Zavod RS za zaposlovanje podeljuje subvencije za samozaposlitev. Namen te subvencije je v pospeševanju podjetništva in v ustvarjanju novih delovnih mest (Zavod RS za zaposlovanje 2008)<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Število sklenjenih pogodb – subvencije za samozaposlitev – je med letoma 1999 in 2007 zelo nihalo. Leta 2006 (glej slika C.1 v prilogi C) je število sklenjenih pogodb naraslo na 88. V letu 2007 pa se je število le-teh močno zmanjšalo, saj so jih zabeležili le 4 (Zavod RS za zaposlovanje 2008).

### 6.2.3 *Povezovanje podjetij in drugih institucij*

Dandanes veliko mladih stremi k poklicem, ki prinašajo velike zasluge. Zaradi takega trenda zaposlovanja se pojavlja premajhen vpis na programe poklicnega izobraževanja in povečan vpis na gimnazije. Podjetja bi na tej točki morala narediti pomemben korak k vzpodbujanju vpisa na programe poklicnega izobraževanja z dodeljevanjem štipendij in večjim povezovanjem z izobraževalnimi institucijami, ki bi te poklice promovirale. Pretok informacij med podjetniki in podpornim okoljem (občine, agencije, zbornice) je zelo slab. Začela se je pojavljati tekmovalnost med občinami za pridobitev čim večjega števila sedežev podjetij (Severnoprimorska mrežna regionalna razvojna agencija 2006).

*Povezovanje med podjetji in drugimi institucijami je na nizki ravni: opaziti je premajhno sodelovanje med:*

- *malimi in srednje velikimi podjetji ter velikimi podjetji: velika podjetja za svoje nemoteno in hitro delovanje potrebujejo svoje kooperante, ki pa imajo na specifičnih področjih premalo znanja oziroma delovnih strojev ali pa raje delo opravljajo na črno;*
- *raziskovalno-razvojnimi institucijami in podjetji: predvsem mala podjetja se premalo povezujejo z večjimi podjetji, fakultetami, z inštituti in drugimi razvojno-raziskovalnimi sredinami;*
- *malimi podjetji v posamezni panogi in med panogami: na Goriškem so procesi povezovanja še v začetni fazi. Konkurenčnost gospodarstva podjetja dosežejo prav s povezovanjem v velike proizvodnje verige, saj na ta način delo poteka hitreje, stroški prevoza ter same izdelave so nižji in končni izdelki kakovostnejši;*
- *med izobraževalnimi institucijami in podjetji: neskladje med izobraževalnimi institucijami in podjetji se kaže ob končanem izobraževanju, ko določeni profili poklicev ostanejo brezposelni. Torej izobraževalne institucije izobražujejo profile, po katerih gospodarstvo nima potrebe, medtem ko na drugi strani izginjajo poklici, po katerih delodajaci izkazujejo velike potrebe (Severnoprimorska mrežna regionalna razvojna agencija 2006, 34).*

### **6.3 ŠTIPENDIJSKA SHEMA GORIŠKE KOT VIDIK VZPODBUDE ZAPOSLOVANJA MLADIH S STRANI PODJETIJ**

S povečevanjem števila ustanovljenih izobraževalnih institucij v regiji se povečuje tudi število študentov. Število študentov v regiji je v študijskem letu 1999/2000 znašalo 5.074 in je v študijskem letu 2004/2005 naraslo na 7.082. Podatek nakazuje dejstvo, da se število študentov stalno povečuje (Severnoprimorska mrežna regionalna razvojna agencija 2006, 28). Eden od razlogov povečevanja študentov je tudi v štipendijah, s katerimi se vzpodbuja izobraževanje mladih za poklice, kjer je veliko povpraševanja s strani delodajalcev in malo ponudbe delojemalcev.

#### *6.3.1 Republiška štipendija*

Z republiškimi štipendijami država pomaga šolajoči mladini, ki se zaradi slabših materialnih razmer v družini težko šola ali pa se sploh ne bi odločila za šolanje. Med prejemniki republiških štipendij je bilo 1.123 ali 51,7 odstotka dijakov in 1051 ali 48,3 odstotka študentov. Med drugim je Zavod RS za zaposlovanje podelil republiške štipendije tudi 51 študentom izrednega študija (Zavod RS za zaposlovanja 2008).

#### *6.3.2 Zoisova štipendija*

Zoisova štipendija je namenjena dijaku, ki izkazujejo nadarjenost na intelektualnem ali umetniškem področju ter dosega razna priznanja. Kandidate za pridobitev Zoisove štipendije ob pisnem soglasju staršev oziroma zakonitih zastopnikov v primeru mladoletnih oseb določi predstojnik izobraževalnega zavoda osnovne, srednje, višje ali visoke šole oziroma fakultete. V šolskem letu 2006/2007 je bilo osnovnošolcem podeljenih 66 zoisovih štipendij (od 78 predlaganih), od tega je bilo 13 štipendij podeljenih dijaku srednjih šol in 1 zoisova štipendija študentki (Zavod RS za zaposlovanje 2008).

#### *6.3.3 Kadrovske štipendije*

Kadrovske štipendije vsako leto razpišejo podjetja in drugi štipenditorji v sklopu skupnega razpisa, ki ga objavlja Zavod RS za zaposlovanje. K porastu kadrovskih štipendij sta v zadnjem času pripomogli dve regijski štipendijski shemi, in sicer program SOČA 2006 in Regijska štipendijska shema, ki deluje od leta 2005. Na Goriškem že nekaj let poteka Projekt regijskih štipendij. Do konca leta 2006 je štipendije, podeljene

znotraj regijskih štipendijskih shem, sofinancirala Služba Vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko (Posoški razvojni center 2008).

### **ŠTIPENDIJE PROGRAMA SOČA**

Štipendijski program SOČA je namenjen predvsem delodajalcem in štipendistom z območja občin Bovec, Kobarid in Tolmin. Štipendije so razpisane za poklice kuharja, natarja, mehatronika operaterja, kemijskega tehnika, strojnega mehanika ter za študente smeri s področja strojništva, elektrotehnike, gradbeništva, fizike, kemije in ekonomije (Posoški razvojni center 2009).

#### **Štipendije programa SOČA v šolskem letu 2007/2008**

V šolskem letu 2007/2008 je bilo izbranih 23 štipendistov, od tega 8 srednješolcev, 1 študent višješolskega študijskega programa in 14 študentov višješolskega strokovnega oziroma univerzitetnega programa. Za tistih 54 štipendistov, ki so bili v štipendijsko shemo vključeni med letoma 2002 in 2006, se je štipendiranje nadaljevalo (Posoški razvojni center 2009).

#### **Štipendije programa SOČA v šolskem letu 2008/2009**

V šolskem letu 2008/2009 je štipendijo skupno prejemale 73 štipendistov, od tega se je nadaljevalo štipendiranje 53 štipendistov, na novo se je podelilo štipendijo 6 dijakom in 14 študentom (Posoški razvojni center 2009).

### **REGIJSKA ŠTIPENDIJSKA SHEMA GORIŠKE (STATISTIČNE) REGIJE**

Z novim programskim obdobjem 2007–2013 bo tudi **projekt Regijskih štipendijskih shem** (v nadaljevanju RŠS) sofinanciran iz sredstev Evropske unije (Evropskega socialnega sklada). Na ta način bo vzpostavljen poenoten sistem štipendiranja mladih za deficitarne in razvojno perspektivne police v regiji. Mladi se bodo na ta način povezovali z delodajalci že v času izobraževanja in po končanem izobraževanju dobili zaposlitev, delodajalci pa ustrezen kader. S tem je deloma preprečen tudi “beg možganov”. Štipendije skupaj sofinancirajo sklad, delodajalci in občine, na območju katerih imajo sedež delodajalci, vključeni v shemo. V Goriški (statistični) regiji nalogo štipenditorja opravlja Posoški razvojni center (PRC) (Posoški razvojni center 2008).

### **RŠS v Goriški regiji v šolskem letu 2007/2008**

V študijskem letu je PRC sodeloval s 25 delodajalci z območja celotne regije in 9 občinami ter skupno podelil 82 štipendij. Med njimi so prevladovale štipendije za deficitarne poklice s področja strojništva, elektrotehnike in gradbeništva. Skoraj polovica štipendij je bila podeljena srednješolcem, dvem štipendistom višješolskih programov, polovica visokošolskim in univerzitetnim programom, eden pa je po končanem študiju pridobil naziv doktorja znanosti.

### **RŠS v Goriški regiji v šolskem letu 2008/2009**

Na javni poziv se je za študijsko leto 2008/2009 odzvalo kar 39 delodajalcev, ki so skupno prijavili potrebo po 500 štipendijah. Med temi štipendijami je bilo 74 tistih, ki so jih že prejeli v študijskem letu 2007/2008, prek 420 pa je bilo potreb po novih štipendijah za poklice s področja strojništva, elektrotehnike in gradbeništva (Posoški razvojni center 2008).



## 7 EMPIRIČNA ŠTUDIJA

V empiričnemu delu diplomskega dela sem se odločila, da bom s pomočjo anket, ki sem jih razdelila med podjetja in študente/dijake na Goriškem, ugotovila, kakšne možnosti zaposlovanja imajo mladi iskalci prve zaposlitve. S pomočjo rezultatov anket bom preverila resničnost vsebine hipotez. V anketah me je zanimalo, na kakšne načine podjetja iščejo mlad kader, in na katerih značilnostih pri iskanju mladega kadra dajejo poudarek. Poleg tega me je zanimal tudi odziv mladih na stanje trga delovne sile na Goriškem. Spraševala sem tudi, kakšne spremembe bi si mladi v tej smeri želeli.

V diplomskem delu anketi nastopata kot ena od možnosti ugotavljanja javnega mnenja o določeni problematiki; konkretno o trgu delovne sile na Goriškem. Sestavljeni sta iz odprtih in zaprtih tipov vprašanj, s pomočjo katerih bom pridobila želene informacije. Anketi sta priloženi v prilogi.

### 7.1 PREDSTAVITEV VZORCA IN REZULTATOV ANKETE ZA ŠTUDENTE/DIJAKE

Anketo sem razdelila med študente, dijake, zaposlene, brezposelne osebe in iskalce prve zaposlitve na Goriškem. Anketo sestavlja 19 vprašanj, odprtega in zaprtega tipa.

#### 1. SPOL

Tabela 7.1: Spol

	ŠTEVILO	ODSTOTKI
Moški	20	42
Ženske	28	58
<b>SKUPAJ</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Anketo je izpolnilo 48 oseb, od tega 20 (42 odstotkov) moških in 28 (58 odstotkov) žensk.

## 2. STAROST

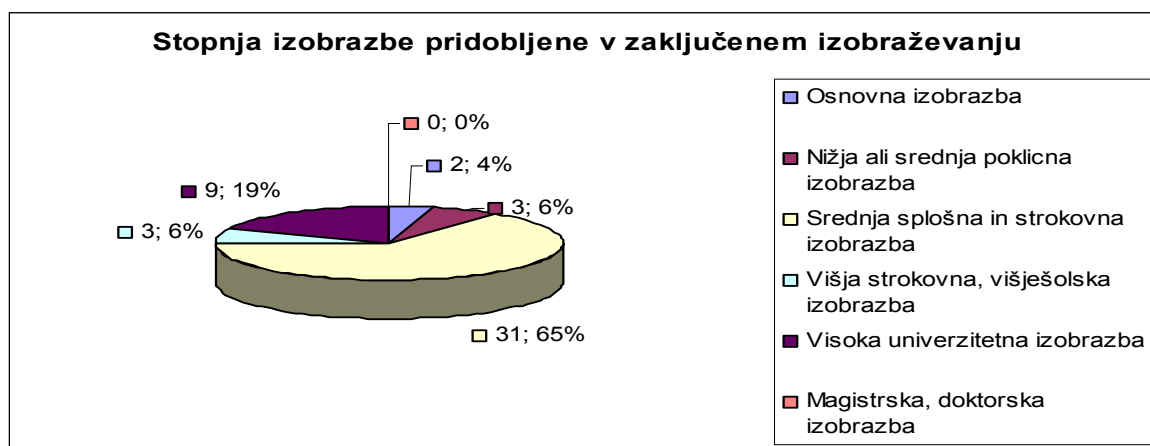
Tabela 7.2: Starost

STAROST	ŠTEVILO	ODSTOTKI
15–19 let	3	6
20–24 let	24	50
25–29 let	18	38
30 let in več	3	6
<b>SKUPAJ</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sledeč podatkom iz tabele lahko vidimo, da je anketo izpolnjevalo največ oseb v starosti od 20 do 24 let (50 odstotkov), sledijo jim osebe, stare od 25 do 29 let (38 odstotkov) in 6 oseb (12 odstotkov) v starosti od 15 do 19 let in 30 let in več.

## 3. STOPNJA IZOBRAZBE PRIDOBLJENE V ZAKLJUČENEM IZOBRAŽEVANJU

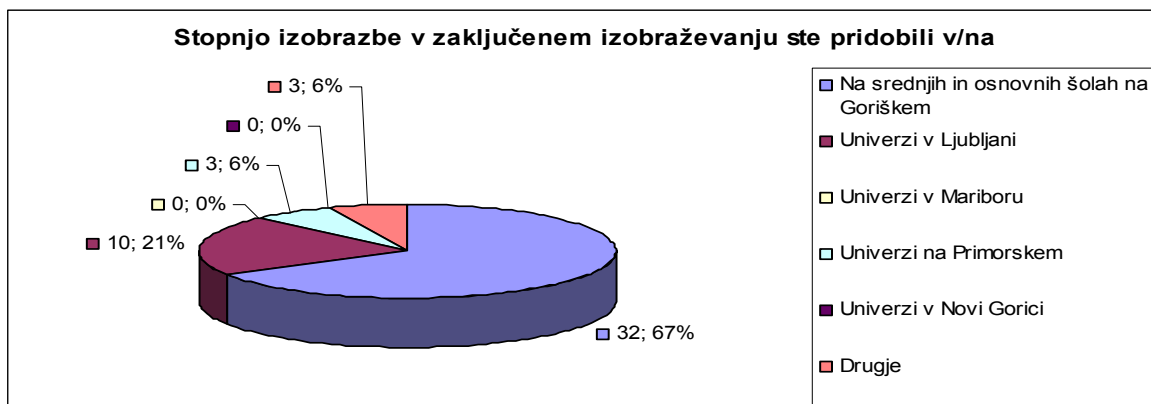
Graf 7.1: Stopnja izobrazbe pridobljene v zaključenem izobraževanju



Glede na stopnjo izobrazbe pridobljene v zaključenem izobraževanju lahko vidimo, da ima največ anketirancev (65 odstotkov) zaključeno srednjo splošno in strokovno izobrazbo in najmanj osnovno izobrazbo (4 odstotki) ter nobeden od anketiranih ni dosegel magistrske in doktorske izobrazbe.

#### 4. STOPNJO IZOBRAZBE V ZAKLJUČENEM IZOBRAŽEVANJU STE PRIDOBILI V/NA

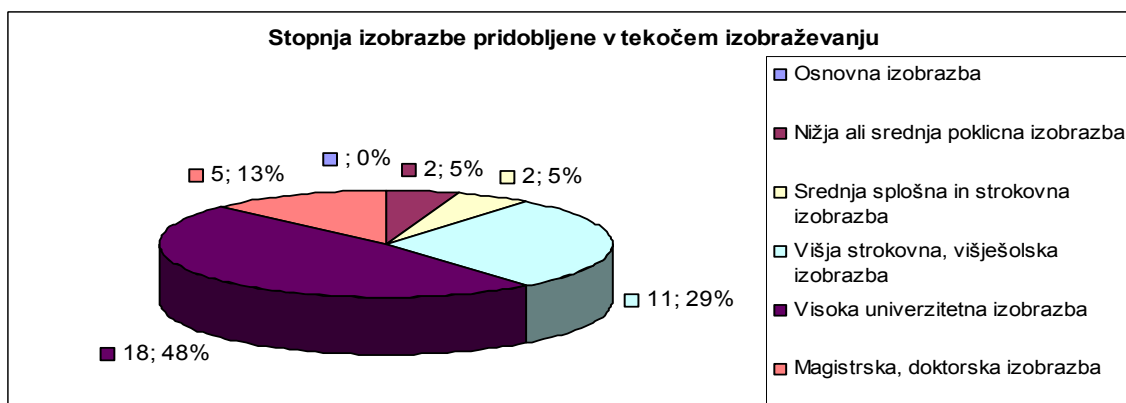
Graf 7.2: Stopnja izobrazbe v zaključenem izobraževanju ste pridobili v/na



Graf 7.2 prikazuje kraje, kjer so vsi anketirani pridobili stopnjo izobrazbe v zaključenem izobraževanju. Največ anketirancev (67 odstotkov) je zaključilo izobraževanje na srednjih in osnovnih šolah na Goriškem (predvsem tisti, ki so zaključili srednjo splošno in strokovno izobrazbo). Na Univerzi v Ljubljani je izobraževanje zaključilo 10 (21 odstotka) anketiranih.

#### 5. STOPNJA IZOBRAZBE PRIDOBLENE V TEKOČEM IZOBRAŽEVANJU

Graf 7.3: Stopnja izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju

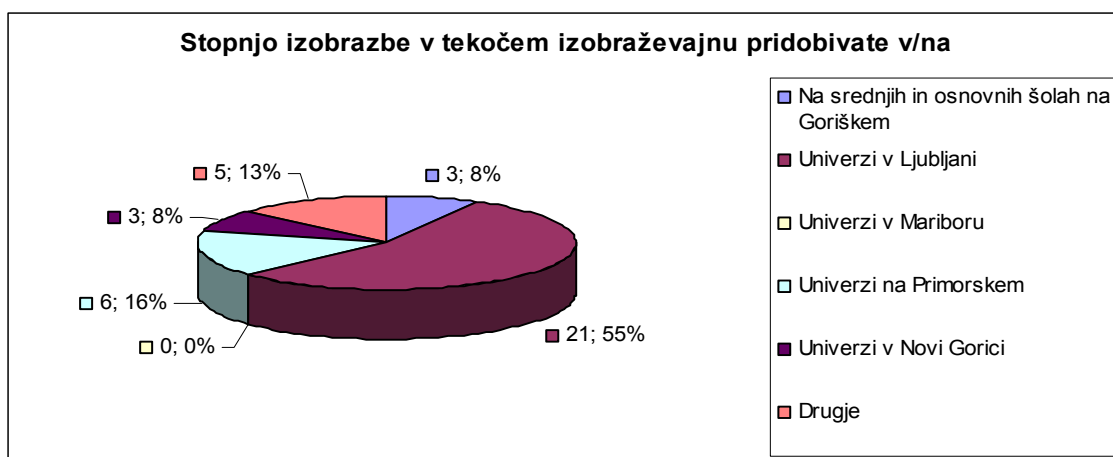


Na vprašanje je odgovorilo 38 anketirancev. Graf 7.3 prikazuje stopnjo izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju. Iz podatkov lahko vidimo, da prevladuje delež tistih, ki bodo po končanem tekočem izobraževanju pridobili visoko univerzitetno izobrazbo (48 odstotkov), sledi jim delež tistih, ki bodo pridobili višjo strokovno in višješolsko izobrazbo (29 odstotkov), 13 odstotkov jih bo pridobilo magistrsko in

doktorsko izobrazbo, le 5 odstotkov je tistih, ki bodo pridobili srednjo splošno in strokovno izobrazbo, nihče od anketiranih pa ne bo pridobil osnovne izobrazbe. Podatki kažejo, da se velika večina mladih na Goriškem odloča za izobraževanje, s katerim bodo pridobiti visoko in višjo izobrazbo.

## 6. STOPNJO IZOBRAZBE V TEKOČEM IZOBRAŽEVANJU PRIDOBIVATE V/NA

Graf 7.4: Stopnjo izobrazbe v tekočem izobraževanju pridobivate v/na



Na vprašanje je odgovorilo 38 anketirancev. Največ anketirancev (55 odstotkov) se tekoče izobražuje na Univerzi v Ljubljani, sledi delež tistih (16 odstotkov), ki se izobražujejo na Univerzi na Primorskem, in delež tistih (13 odstotkov), ki jo pridobivajo drugje. Glede na podatke lahko ugotovimo, da Goriška regija, kljub ustanavljanju Univerze in zasebnih visokošolskih zavodov, ne nudi dovolj pestre palete izobraževalnih programov za mlade.

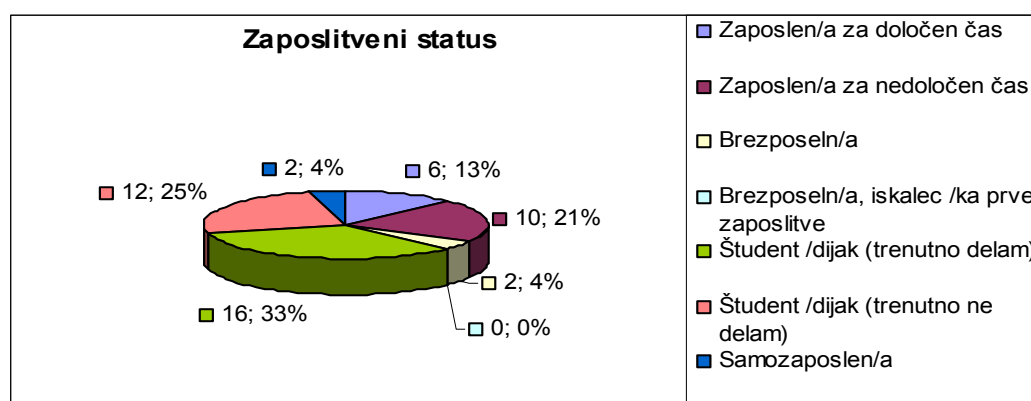
## 7. SMER IZOBRAŽEVANJA

Na podlagi ankete lahko ugotovimo (glej prilogo Č), da je največ (36 odstotkov) anketiranih dijakov/šolencev zaključilo izobraževanje splošne izobraževalne aktivnosti (gimnazijsko izobraževanje), sledijo jim študentje, ki so izobraževanje zaključili na družboslovnih smereh (18 odstotkov), na tehničnih smereh (strojništvo, elektrotehnika) je izobraževanje zaključilo 10 odstotkov anketiranih študentov/dijakov. Za ostale smeri se je odločilo ostalih 36 odstotkov anketiranih študentov/dijakov. Za nadaljnje (tekoče) izobraževanje se je od vseh 48 anketiranih odločilo 38 študentov/dijakov. Največ anketirancev (20 odstotkov) se (tekoče) izobražuje na humanistiki (filozofija,

jezikoslovje, tuji jezik, prevajalstvo), s 17 odstotki jim sledijo družboslovci, 16 odstotkov anketiranih pa se izobražuje na tehničnih smereh (strojništvo, elektrotehnika). Na podlagi pridobljenih podatkov lahko ugotovimo, da postaja zanimivo tudi pravo, zanj se je odločilo 11 odstotkov anketiranih, ter osebne storitve (gostinstvo, frizerstvo, potovanja, turizem), za katere se je odločilo prav tako 11 odstotkov anketiranih. Na podlagi podatkov lahko vidimo, da se še vedno veliko dijakov/študentov odloča izobraževati na humanističnih in družboslovnih smereh, zato bo morala država na tej točki povečati vzpodbude za vpis na tehnične in naravoslovne smeri.

## 8. ZAPOSILITVENI STATUS

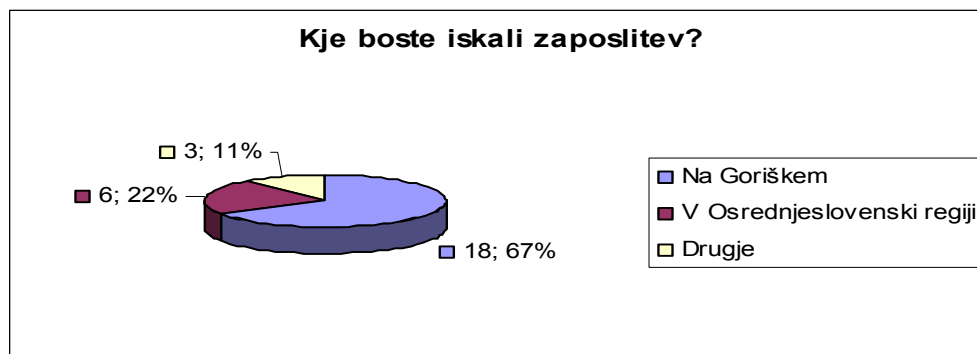
Graf 7.5: Zaposlitveni status



Izmed vseh anketiranih (48) največji delež predstavljajo tisti, ki imajo status študenta/dijaka in delajo preko študentskih servisov (33 odstotkov), sledijo jim študentje/dijaki, ki trenutno ne delajo (25 odstotkov), zaposlenih za nedoločen čas je 21 odstotkov in 13 odstotkov zaposlenih za določen čas. Nihče od anketirancev ni bil brezposeln ali iskalec prve zaposlitve.

## 9. KJE BOSTE ISKALI ZAPOSILITEV

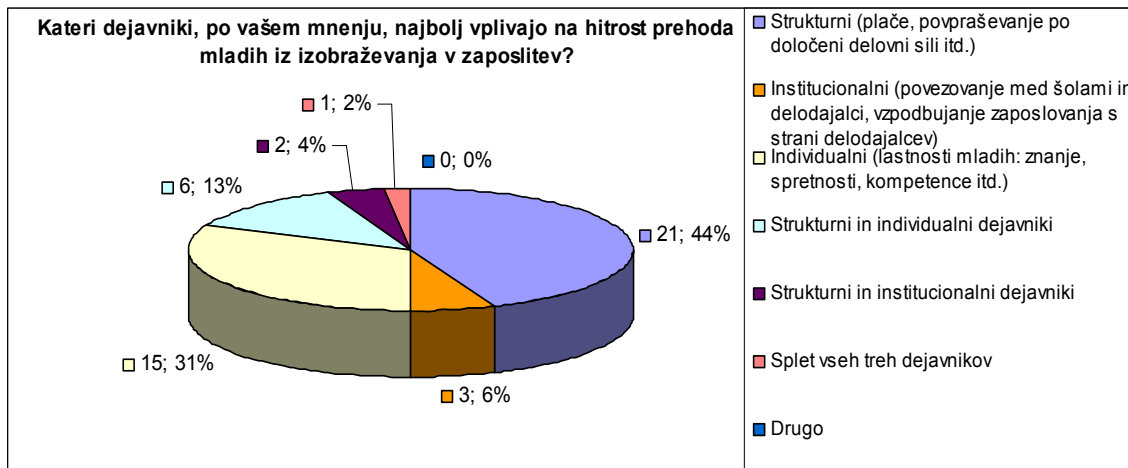
Graf 7.6: Kje boste iskali zaposlitev



Na vprašanje je odgovorilo 30 anketirancev (brezposleni, študentje/dijaki, ki trenutno (ne) delajo). Največ izmed anketiranih (67 odstotkov) bo zaposlitev iskalo na Goriškem. Kot razlog so navedli, da je to njihov kraj bivanja in želijo živeti doma. V Osrednjeslovenski regiji bo iskalo zaposlitev 22 odstotkov anketiranih, saj menijo, da so tam boljše zaposlitvene možnosti. Drugje pa bo iskalo zaposlitev 11 odstotkov anketiranih. Podatki nas privedejo do dejstva, da velika večina mladih iz Goriške ni pripravljena emigrirati v druge regije ali tujino v upanju iskanja boljših zaposlitvenih možnosti. Hipotezo 2, “**Pomanjkanje ustreznih in kakovostnih delovnih mest v Goriški regiji, povzročajo beg možganov**”, lahko na osnovi majhnosti vzorca in pridobljenih podatkov **zavrnamo**, saj mladi zaradi pomanjkanja ustreznih in kakovostnih delovnih mest niso pripravljene emigrirati v druge kraje. Emigracija pa je odvisna tudi od tega, koliko prostih delovnih mest, ki ustrezajo stopnji pridobljene izobrazbe mladih, je na Goriškem prostih.

## 10. KATERI DEJAVNIKI PO VAŠEM MNENJU NAJBOLJ VPLIVAJO NA HITROST PREHODA MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLOSTEV?

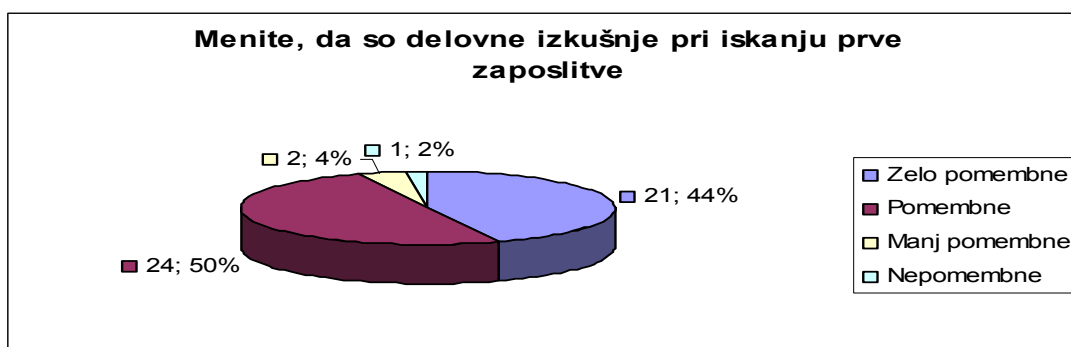
Graf 7.7: Kateri dejavniki po vašem mnenju najbolj vplivajo na hitrost prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev?



Na to vprašanje je odgovorilo 48 anketirancev. Podatki iz grafa 7.7 kažejo, da na hitrost prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev po mnenju anketirancev (44 odstotkov) najbolj vplivajo **strukturalni dejavniki** (plače, povpraševanje po določeni delovni sili), sledijo jim **individualni dejavniki** (31 odstotkov anketiranih) in nato kombinacija **strukturalnih in individualnih dejavnikov** (13 odstotkov). Samo 6 odstotkov anketiranih meni, da imajo **institucionalni dejavniki** največji vpliv na hitrost prehoda, kar kaže na slabo povezavo med šolami in delodajalci. Mladi z zaposlitvijo mesečno dobivajo plačilo, kar jim omogoča osvoboditev od svojih staršev. Velikokrat je prav “plača” tisti motivator, ki mlade žene v zaposlitev.

## 11. MENITE, DA SO DELOVNE IZKUŠNJE PRI ISKANJU PRVE ZAPOSLOTITVE

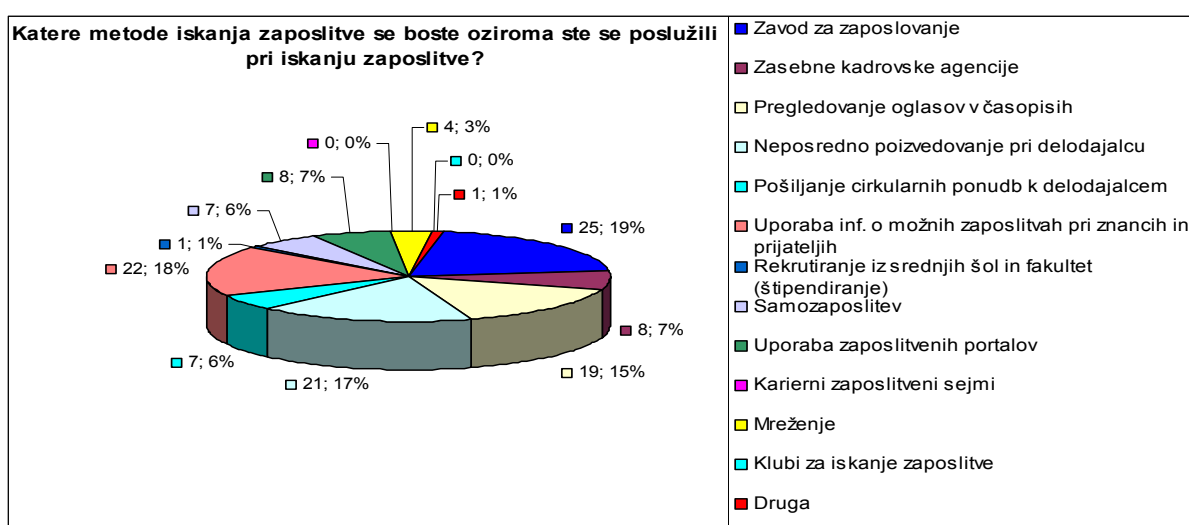
Graf 7.8: Menite, da so delovne izkušnje pri iskanju zaposlitve



Izmed 48 anketiranih jih 50 odstotkov meni, da so delovne izkušnje pomembne, 44 odstotkov, da so delovne izkušnje zelo pomembne. Samo 2 odstotka anketiranih meni, da so delovne izkušnje nepomembne. Večina anketiranih se zaveda, da so delovne izkušnje pri iskanju prve zaposlitve pomembne, pomemben pa je tudi pomen, ki ga podjetja pri zaposlovanju mladih pripisujejo delovnim izkušnjam.

## 12. KATERIH METOD ISKANJA ZAPOSLOTITVE SE BOSTE OZIROMA STE SE POSLUŽILI PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE?

Graf 7.9: Katerih metod iskanja zaposlitve se boste oziroma ste se poslužili pri iskanju prve zaposlitve?

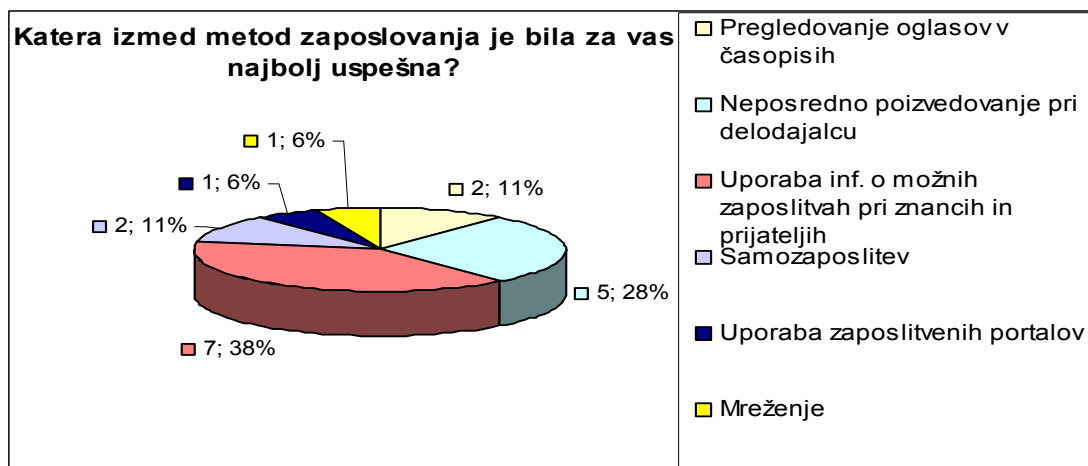


Pri navedenem vprašanju so anketiranci lahko izbrali več odgovorov. Največ (19 odstotkov) anketirancev se je pri iskanju zaposlitve posluževalo **storitev Zavoda RS za zaposlovanje**. Sledijo jim tisti anketiranci (18 odstotkov), ki bodo pri iskanju zaposlitve uporabili **informacije o možnih zaposlitvah pri znancih in prijateljih**, 17 odstotkov anketirancev bo iskalo zaposlitev z **neposrednim poizvedovanjem pri delodajalcih** in 15 odstotkov anketirancev bo **pregledovalo oglase v časopisih**. Manjši odstotek (7 odstotkov) jih bo zaposlitev iskal prek zasebnih kadrovskega in zaposlitvenih portalov, najmanj pa jih bo zaposlitev iskalo z mreženjem in štipendiranjem. Mladi se v veliki večini pri iskanju zaposlitve še vedno poslužujejo formalnih kanalov zaposlovanja. V ospredje pa vedno bolj prihajajo tudi neformalni kanali zaposlovanja, ki so včasih uspešnejši od formalnih. Mreženje, klubi za iskanje zaposlitve, karierni zaposlitveni sejmi pa so se izkazali kot zelo slabo poznane oziroma uporabljene metode iskanja zaposlitve.



### 13. KATERA IZMED METOD ZAPOSLOVANJA JE BILA ZA VAS NAJBOLJ USPEŠNA?

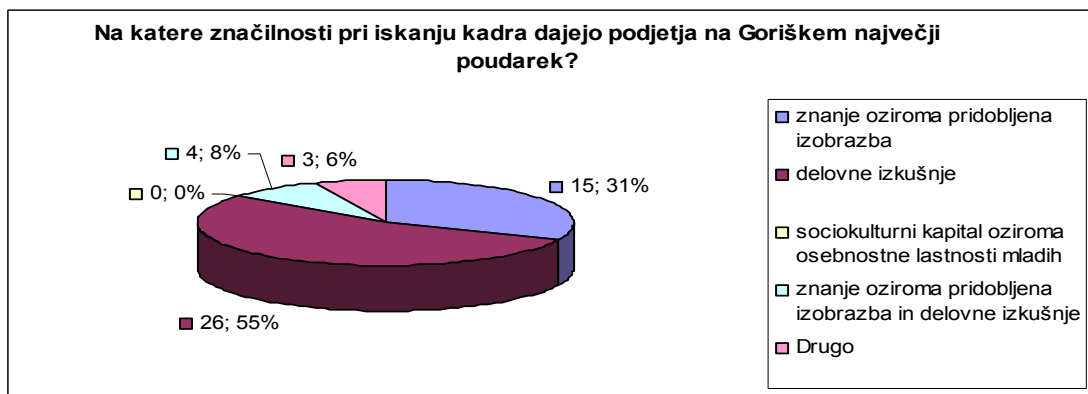
Graf 7.10: Katera izmed metod zaposlovanja je bila za vas najbolj uspešna?



Na vprašanje je odgovorilo 18 anketirancev<sup>15</sup>. Največ (38 odstotkov) anketiranih je zaposlitev pridobilo z uporabo informacij o možnih zaposlitvah pri znancih in prijateljih, s pomočjo neposrednega poizvedovanja pri delodajalcih je zaposlitev dobilo 28 odstotkov anketiranih, najmanj (6 odstotkov) anketiranih je zaposlitev pridobilo z uporabo zaposlitvenih portalov in mreženjem. Za najuspešnejše kanale zaposlovanja so se izkazali neformalni neposredni kanali zaposlovanja, ki ne potekajo prek pravil in institucij, ampak z direktnim poizvedovanjem pri delodajalcih, prijateljih in znancih.

### 14. NA KATERE ZNAČILNOSTI PRI ISKANJU KADRA DAJEJO PODJETJA NA GORIŠKEM NAJVEČJI POUKAREK?

Graf 7.11: Na katere značilnosti pri iskanju kadra dajejo podjetja na Goriškem največji poudarek?

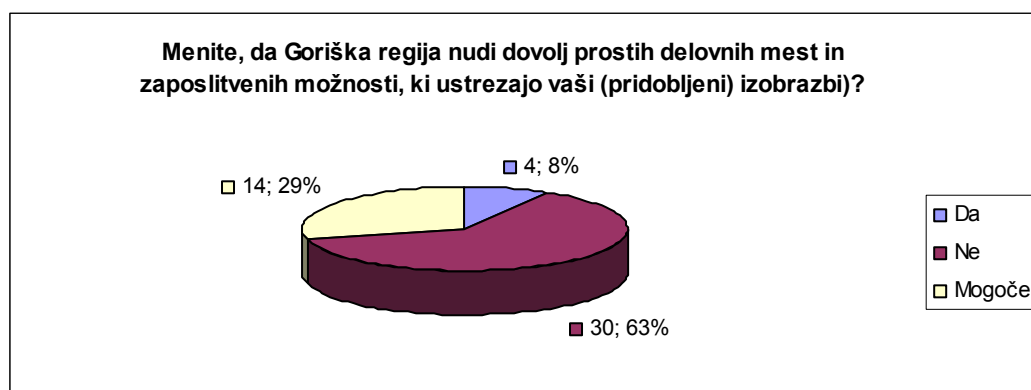


<sup>15</sup> Zaposleni za (ne)določen čas in samozaposleni.

Pri tem vprašanju 26 anketiranih (55 odstotkov) meni, da podjetja na Goriškem dajejo **največji poudarek na delovne izkušnje**. Ostalih 31 odstotkov anketiranih meni, da podjetja na Goriškem dajejo poudarek na **znanje oziroma pridobljeno izobrazbo**, ter nihče od anketiranih ne meni, da je sociokulturni kapital mladih pomemben pri iskanju zaposlitve. Na vprašanje je 8 odstotkov anketiranih izbralo kombinacijo odgovorov, da je poudarek na znanju in delovnih izkušnjah, 6 odstotkov je izbralo odgovor “drugo”, pri čemer so navedli osebna poznanstva. Mnenja anketiranih so bila pri tem vprašanju deljena, vendar prevladuje mnenje anketiranih, da imajo delovne izkušnje pri iskanju kadra prednost pred ostalimi značilnostmi.

### 15. MENITE, DA GORIŠKA REGIJA NUDI DOVOLJ PROSTIH DELOVNIH MEST IN ZAPOSLOTIVENIH MOŽNOSTI, KI USTREZAJO VAŠI (PRIDOBLJENI) IZOBRAZBI?

Graf 7.12: Menite, da Goriška regija nudi dovolj prostih delovnih mest in zaposlitvenih možnosti, ki ustrezajo vaši (pridobljeni) izobrazbi?

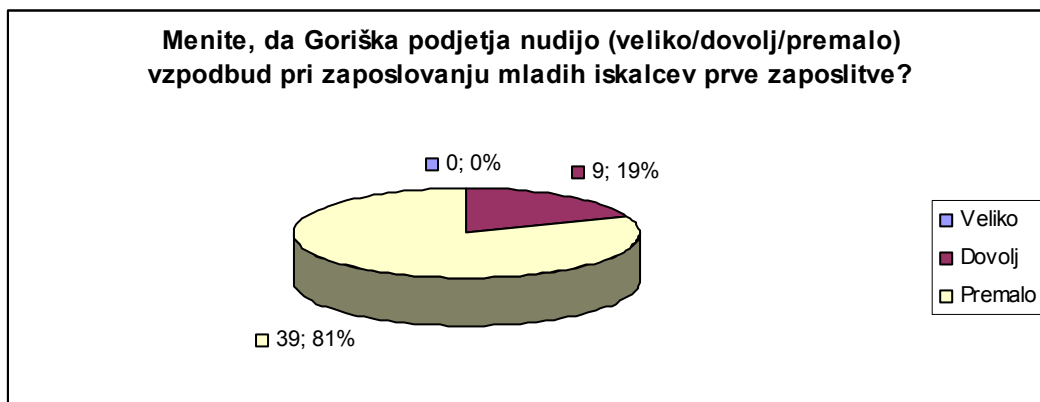


Na vprašanje je od vseh 48 anketiranih 30 anketiranih (63 odstotkov) odgovorilo, da Goriška regija ne nudi dovolj prostih delovnih mest in zaposlitvenih možnosti, ki bi ustrezale njihovi izobrazbi, 29 odstotkov anketiranih meni, da jim “mogoče” nudi dovolj prostih delovnih mest in zaposlitvenih možnosti<sup>16</sup>. Le 8 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da ima Goriška regija dovolj delovnih mest, ustreznih njihovi izobrazbi. Glede na to, da po mnenju anketiranih Goriška regija ne nudi dovolj zaposlitvenih možnosti, bo še vedno večina anketiranih iskala zaposlitev v regiji. Iz tega lahko sklepamo, da so mladi pripravljene sprejeti tudi zaposlitev na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovi izobrazbi.

<sup>16</sup> Odgovor “mogoče” so izbrali tisti, ki trga delovne sile ne poznajo dovolj in se tako niso uspeli opredeliti.

## 16. MENITE, DA GORIŠKA PODJETJA NUDIJO (VELIKO/DOVOLJ/PREMALO) VZPODBUD PRI ZAPOSLOVANJU MLADIH ISKALCEV PRVE ZAPOSLOTITVE?

Graf 7.13: Menite, da Goriška podjetja nudijo (veliko / dovolj / premalo) vzpodbud pri zaposlovanju mladih prvih iskalcev zaposlitve?



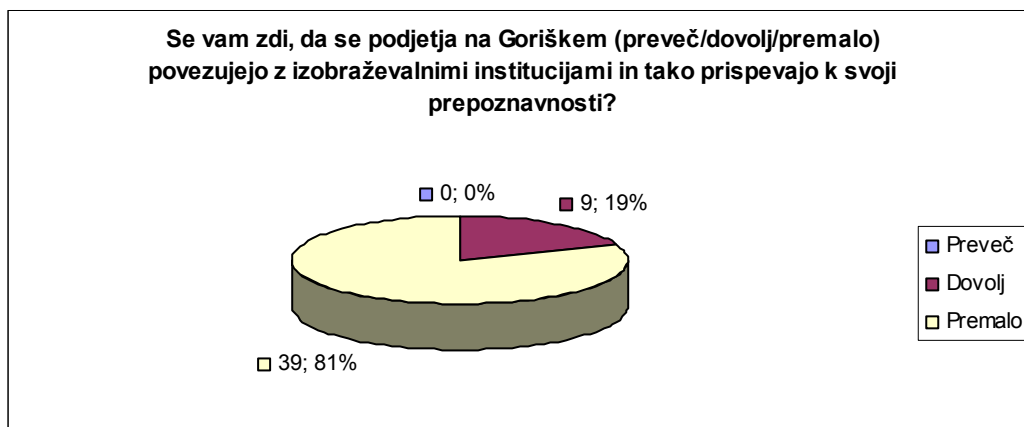
Na podlagi podatkov iz grafa 7.13 vidimo, da kar 81 odstotka anketiranih od vseh anketiranih (48) meni, da Goriška podjetja premalo vzpodbujajo k zaposlovanju mladih iskalcev prve zaposlitve, le 19 odstotkov anketiranih pa meni, da Goriška podjetja dovolj vzpodbujajo k zaposlovanju mladih iskalcev prve zaposlitve.

## 17. KATERE VZPODBUDE ZAPOSLOVANJA MLADIH ISKALCEV ZAPOSLOTITVE, POLEG ŠTIPENDIRANJA IN PRIPRAVNISTVA, BI LAHKO PODJETJA NA GORIŠKEM UPORABILA?

Navedeno vprašanje je odprtega tipa. Z njim sem želela pridobiti informacije o tem, s katerimi vzpodbudami zaposlovanja bi lahko podjetja v svoj krog privabila mlade iskalce zaposlitve. Študentje/dijaki na Goriškem si želijo več povezovanja izobraževalnih institucij in podjetij na načine: predstavitev podjetij na šolah in fakultetah, obiski v podjetjih, več štipendiranja, pripravništva in opravljanja strokovne prakse, delavnic in seminarjev (tudi v tujini). Želijo tudi poudarek na mentorstvu pri pripravništvu, dneve odprtih vrat, projektno delo. Po drugi strani pa so motivacija pri zaposlovanju mladih tudi višje plače, nagradni natečaji, zaposlovanje mladih brez delovnih izkušenj, več delovnih mest in motivacija mladega kadra.

## 18. SE VAM ZDI, DA SE PODJETJA NA GORIŠKEM (PREVEČ/DOVOLJ/PREMALO) POVEZUJEJO Z IZOBRAŽEVALNIMI INSTITUCIJAMI IN TAKO PRISPEVAJO K SVOJI PREPOZNAVNOSTI?

Graf 7.14: Se vam zdi, da se podjetja na Goriškem (preveč / dovolj / premalo) povezujejo z izobraževalnimi institucijami in tako prispevajo k svoji prepoznavnosti?



Večina (81 odstotkov) anketiranih se strinja, da se podjetja na Goriškem **premalo** povezujejo z izobraževalnimi institucijami in s tem slabše prispevajo k svoji prepoznavnosti. Le 19 odstotkov anketiranih meni, da se dovolj povezujejo.

## 19. NA KAKŠNE NAČINE BI LAHKO PODJETJA NA GORIŠKEM BOLJE PRISPEVALA K PREPOZNAVNOSTI?

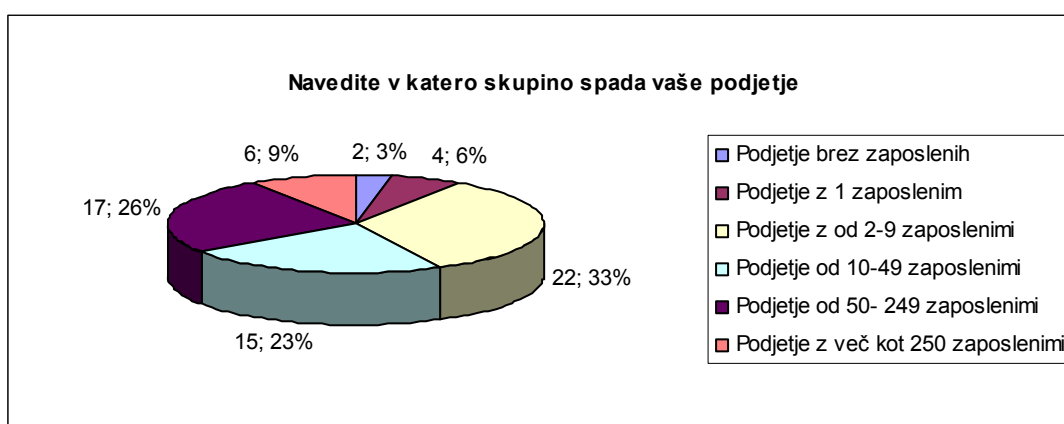
Vprašanje je odprtega tipa, saj sem z njim želela pridobiti čim več informacij glede načinov, s katerimi bi lahko podjetja na Goriškem povečala prepoznavnost. Prepoznavnost podjetij pomeni večjo možnost pri zaposlitvi ustreznega kandidata na prosto delovno mesto. Anketiranci se v večini strinjajo, da bi podjetja povečala svojo prepoznavnost z ustrezno reklamo (TV, radio, lokalni časopisi itd.), s povezovanjem z izobraževalnimi institucijami (obisk podjetij, predstavitve podjetij na šolah, strokovna praksa, štipendiranje, pripravništvo, projektno delo, sponzorstvo, delavnice itd.), z urejenimi spletnimi stranmi, udeležbo na zaposlitvenih sejmih, trženjem svojim izdelkom in prilagajanjem konkurenci.

## 7.2 PREDSTAVITEV VZORCA IN REZULTATOV ANKETE ZA PODJETJA

Anketo, na katero je odgovorilo 66 podjetij, sem razdelila med podjetja na Goriškem. Anketo sestavlja 10 vprašanj odprtega in zaprtega tipa. S pomočjo vprašanj sem želela ugotoviti, s kakšnimi metodami zaposlujejo podjetja na Goriškem mlad kader, na katere značilnosti pri mladih dajejo poudarek, ter na kakšne načine (če sploh) sodelujejo z izobraževalnimi institucijami.

### 1. NAVEDITE, V KATERO SKUPINO SPADA VAŠE PODJETJE

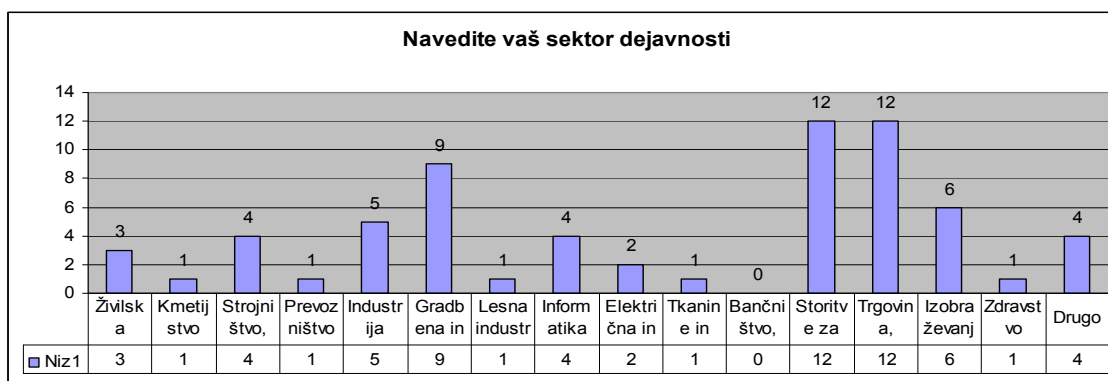
Graf 7.15: Navedite, v katero skupino spada vaše podjetje



Od vseh anketiranih podjetij (66) je največ anketiranih podjetij (33 odstotkov) z od 2 do 9 zaposlenimi, s 26 odstotki jim sledijo podjetja z od 50 do 249 zaposlenimi, 23 odstotkov anketiranih je bilo podjetij z od 10 do 49 zaposlenimi, najmanj anketiranih podjetij je bilo brez zaposlenih.

### 2. NAVEDITE VAŠ SEKTOR DEJAVNOSTI

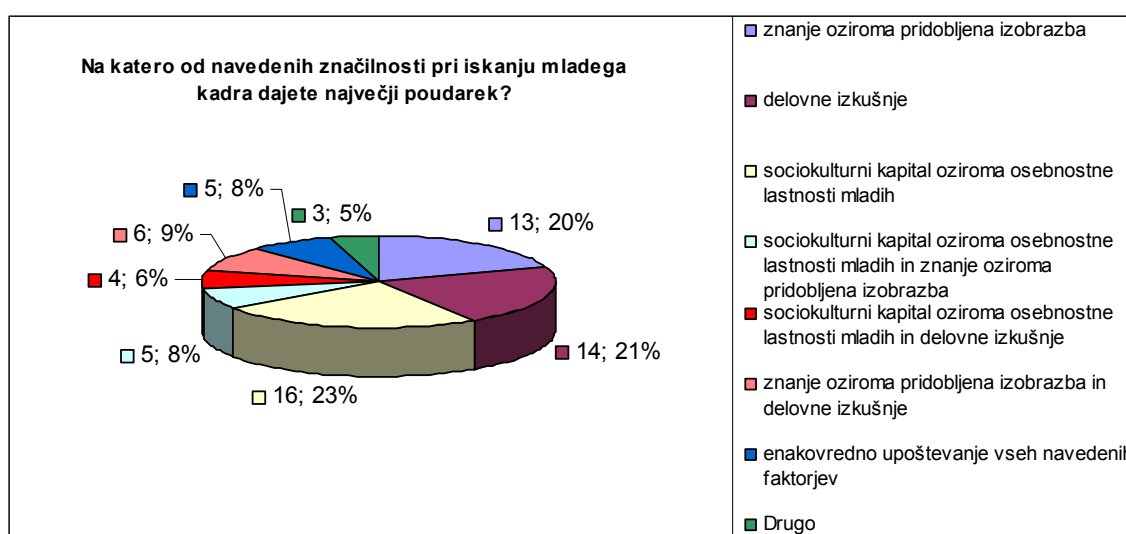
Graf 7.16: Navedite vaš sektor dejavnosti



Po sektorjih dejavnosti prevladujejo podjetja, ki se ukvarjajo s storitvami in trgovino ter vzdrževanjem in popravili motornih vozil (17 odstotkov), sledijo jim podjetja z gradbenimi in javnimi deli (13 odstotkov), najmanj pa je bilo med anketiranci udeleženih podjetij, ki se ukvarjajo s kmetijstvom, prevoznijstvom, lesno industrij, bančnijstvom, zdravstvom ter s tkaninami in oblačili.

### 3. NA KATERO IZMED NAVEDENIH ZNAČILNOSTI PRI ISKANJU MLADEGA KADRA DAJETE NAJVEČJI POUKAREK?

Graf 7.17: Na katero izmed navedenih značilnosti pri iskanju mladega kadra dajete največji poudarek?

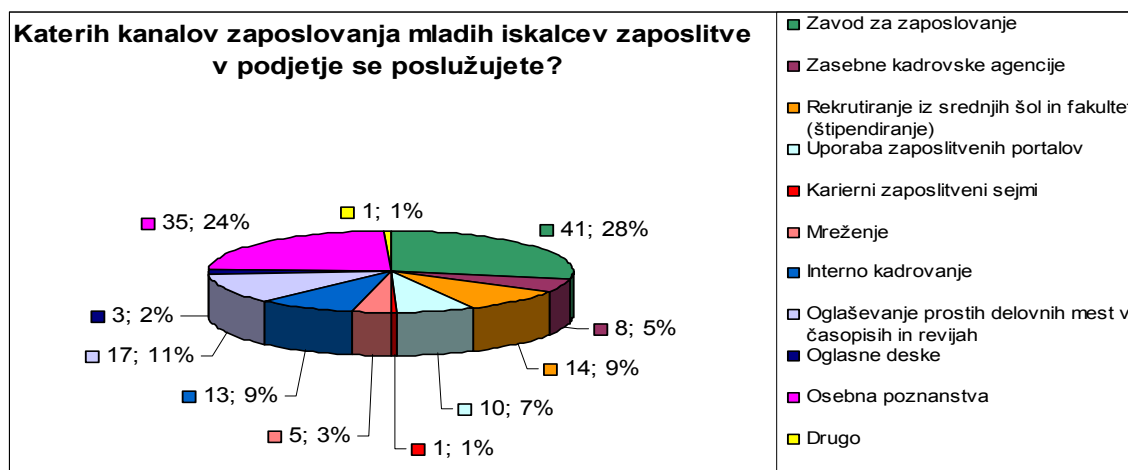


Na vprašanje so podjetja lahko odgovorila z izbiro ene izmed treh navedenih značilnosti. Od tega se pri 15 anketiranih podjetjih pri iskanju mladega kadra poslužujejo kombinacije dveh značilnosti, pri 5 anketiranih podjetjih pa enakovredno upoštevajo vse navedene značilnosti. Le 3 anketirana podjetja pa so z odgovorom “drugo” navedla, da pri iskanju mladega kadra dajejo poudarek na poznavanju sektorja, zanesljivost, resnost, marljivost, ambicioznost in željo po uspehu, na delovne navade, razgledanost in prilagodljivost. Največ anketiranih podjetij (23 odstotkov) pri iskanju mladega kadra daje poudarek na **sociokulturni kapital oziroma osebnostne lastnosti mladih**. Z 21 odstotki jim sledijo podjetja, ki dajejo poudarek na **delovne izkušnje**, in z 20 odstotki podjetja, ki dajejo poudarek na **znanje oziroma pridobljeno izobrazbo**. Hipotezo 1 “Zaposlitvene možnosti mladih, ki nimajo delovnih izkušenj, so manjše v primerjavi s tistimi, ki jih imajo”, lahko na osnovi teh pridobljenih podatkov **deloma potrdimo, deloma ovržemo**. Deloma jo lahko potrdimo z grafom (glej graf

7.11), ki prikazuje mnenja anketiranih študentov/dijakov, ki v 55 odstotkih menijo, da podjetja na Goriškem dajejo največji poudarek na delovne izkušnje. Deloma jo lahko ovržemo, saj so na isto vprašanje podjetja v 23 odstotkih odgovorila, da pri iskanju mladega kadra dajejo največji poudarek na sociokulturni kapital. **Zanimivo je dejstvo, da mladi sociokulturnemu kapitalu ne namenjajo pozornosti, ker menijo, da so delovne izkušnje tiste, ki jih bodo pripeljale do zaposlitve.**

#### 4. KATERIH KANALOV ZAPOSLOVANJA MLADIH ISKALCEV ZAPOSLOTITVE V PODJETJE SE POSLUŽUJETE?

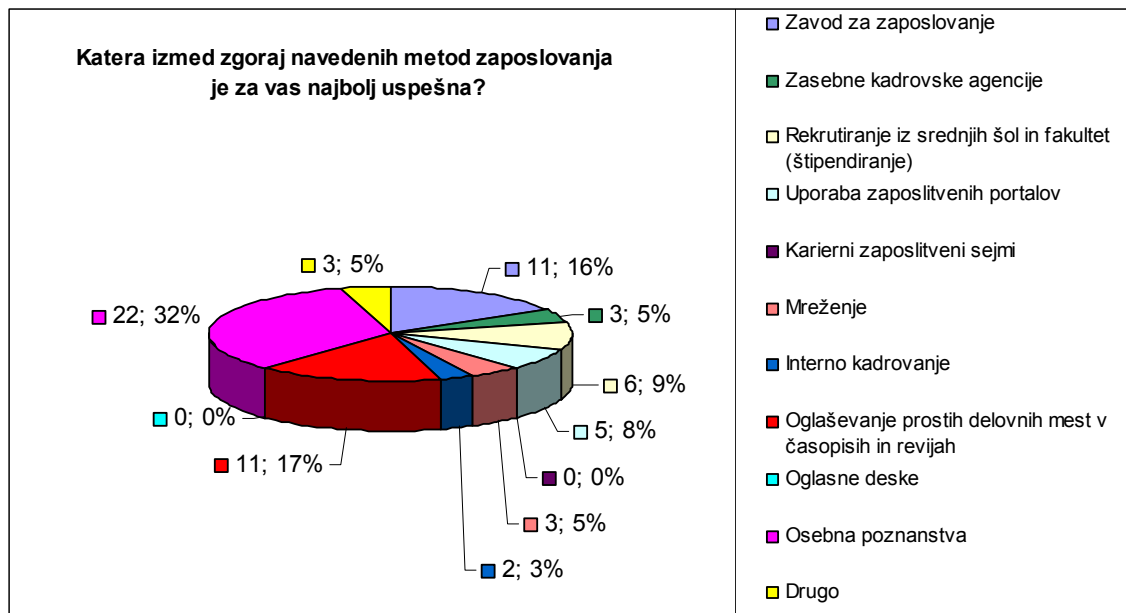
Graf 7.18: Katerih kanalov zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve v podjetje se poslužujete?



Pri tem vprašanju je bilo možnih več odgovorov, saj se je v praksi izkazalo, da se podjetja vedno poslužujejo več kanalov zaposlovanja, ker si s tem povečajo možnost zaposlitve ustreznega kandidata na prosto delovno mesto. Največ anketiranih podjetij (28 odstotkov) se pri zaposlovanju mladih poslužuje **storitev Zavoda RS za zaposlovanje**, s 24 odstotki **osebnih poznanstev**, z 11 odstotki **oglaševanja prostih delovnih mest v časopisih in revijah**, najmanj pa se poslužujejo **kariernih zaposlitvenih sejmov in oglasnih desk**. Tudi pri študentih/dijakih se je izkazalo, da se bodo pri iskanju zaposlitve v 19 odstotkih posluževali storitev Zavoda RS za zaposlovanje, v 18 odstotkih pa uporabe informacij o možnih zaposlitvah pri znancih in prijateljih. Tudi podjetja se v večini poslužujejo formalnih kanalov zaposlovanja, z manjšo razliko pa jim sledijo podjetja, ki se pri zaposlovanju poslužujejo neformalnih kanalov zaposlovanja.

## 5. KATERA IZMED ZGORAJ NAVEDENIH METOD ZAPOSLOVANJA JE ZA VAS NAJBOLJ USPEŠNA?

Graf 7.19: Katera izmed zgoraj navedenih metod zaposlovanja je za vas najbolj uspešna?

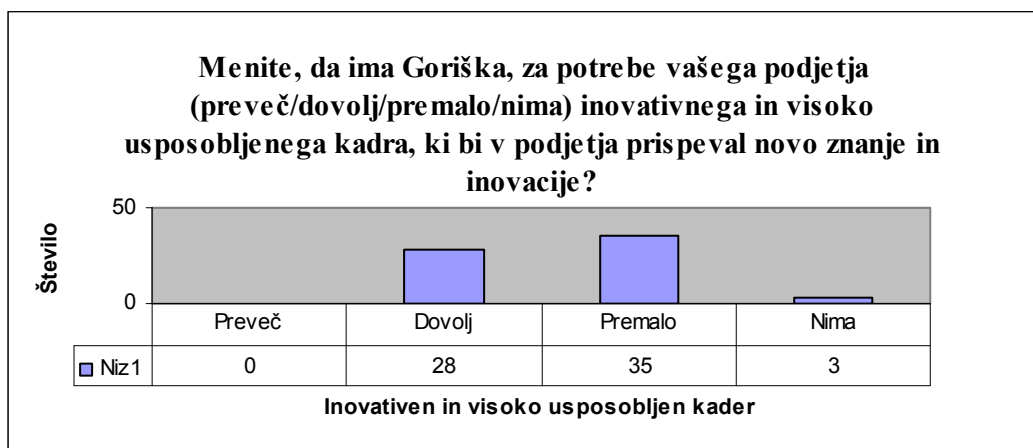


Za najbolj uspešno metodo zaposlovanja se je za 32 odstotkov anketiranih podjetij izkazala “osebna poznanstva”, s 17 odstotki sledi **oglaševanje prostih delovnih mest v časopisih in revijah**, **interno kadrovanje** (11 odstotkov), najmanj uspešna pa je metoda **kariernih zaposlitvenih sejmov** in **oglasnih desk**. Odgovor “drugo” so izbrala tista podjetja, ki kot uspešno metodo zaposlovanja ocenjujejo objavo prostega delovnega mesta na svoji spletni strani. Presenetni nas podatek, da še vedno večina podjetij zaposluje preko osebnih poznanstev, kar pa ne nujno pomeni, da se na prosto delovno mesto zaposli ustrezeni kandidat. Zaposlovanje prek osebnih poznanstev se lahko izkaže kot neuspešna metoda pri izbiri neustreznega kandidata in strošek iskanja novega kandidata. Metoda uporabe informacij o možnih zaposlitvah pri znancih in prijateljih se je tudi pri študentih/dijakih, ki so že zaposelni, v 38 odstotkih izkazala za učinkovito.



**6. MENITE, DA IMA GORIŠKA REGIJA, ZA POTREBE VAŠEGA PODJETJA, (PREVEČ/DOVOLJ/PREMALO/NIMA) INOVATIVNEGA IN VISOKO USPOSOBLJENEGA KADRA, KI BI V PODJETJA PRISPEVAL NOVO ZNANJE IN INOVACIJE?**

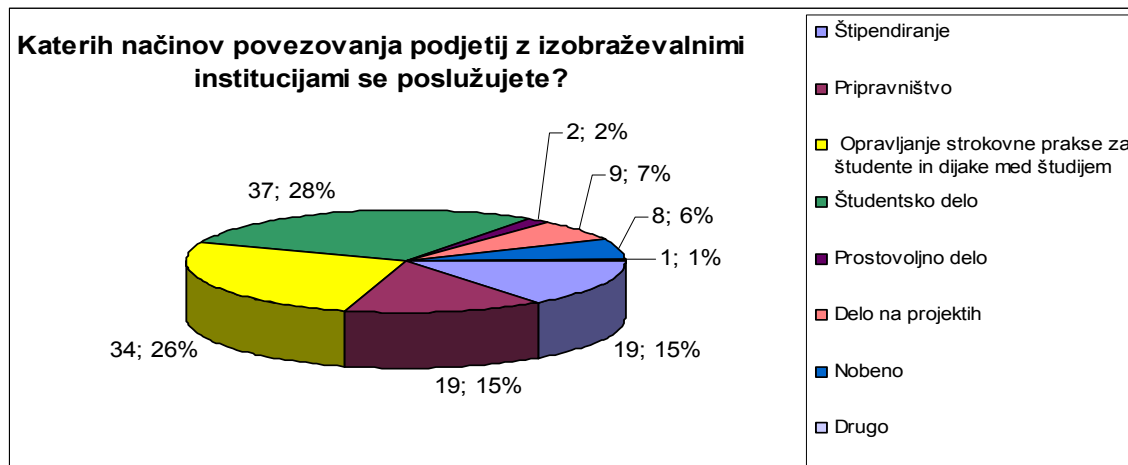
Graf 7.20: Menite, da ima Goriška regija, za potrebe vašega podjetja, (preveč / dovolj / premalo/ nima) inovativnega in visoko usposobljenega kadra, ki bi v podjetja prispeval novo znanje in inovacije?



Večina anketiranih podjetij (53 odstotkov) meni, da ima Goriška regija premalo inovativnega in visoko usposobljenega kadra, ki bi v podjetja prispeval novo znanje in inovacije, 42 odstotkov anketiranih podjetij meni, da ima Goriška dovolj inovativnega in visoko usposobljenega kadra, le 5 odstotkov anketiranih podjetij meni, da tega kadra nima. Na Goriškem prevladujejo podjetja, ki se ukvarjajo s storitvami in trgovino ter s tem ustvarjajo nova delovna mesta, ki jih Goriška regija uspešno zapolnjuje. Težava nastane pri podjetjih, ki so (visoko) tehnološko usmerjena. Delež potreb po tehnikih in strokovnjakih je v letih od 2003 do 2008 upadel, zato se veliko mladih za te poklice ne odloča. Razlog za upad vpisa na tehnične šole je tudi v pomanjkanju sodelovanja med podjetji in izobraževalnimi institucijami, ki bi lahko promovirala določene poklice in tako vzpodbudila mlade k izobraževanju v tej smeri.

## 7. KATERIH NAČINOV POVEZOVANJA PODJETIJ Z IZOBRAŽEVALNIMI INSTITUCIJAMI SE POSLUŽUJETE?

Graf 7.21: Katerih načinov povezovanja podjetij z izobraževalnimi institucijami se poslužujete?



Povezovanje izobraževalnih institucij in podjetij je še kako pomembno pri iskanju mlade delovne sile, saj mladi na ta način že med izobraževanjem spoznajo podjetja, delovno klimo in delovni proces v nekem podjetju. Za mnoge je lahko to ključno pri iskanju zaposlitve. Največ anketiranih podjetij na Goriškem (28 odstotkov) se poslužuje **študentskega dela**, kot načina povezovanja podjetij z dijaki/študenti, 26 odstotkov podjetij se poslužuje opravljanja **strokovne prakse**, 15 odstotkov podjetij se z izobraževalnimi institucijami povezuje prek **pripravnništva in štipendiranja**, v manjših deležih se poslužujejo dela na projektih in prostovoljnega dela, 6 odstotkov anketiranih podjetij pa se ne poslužuje nobenega načina povezovanja.

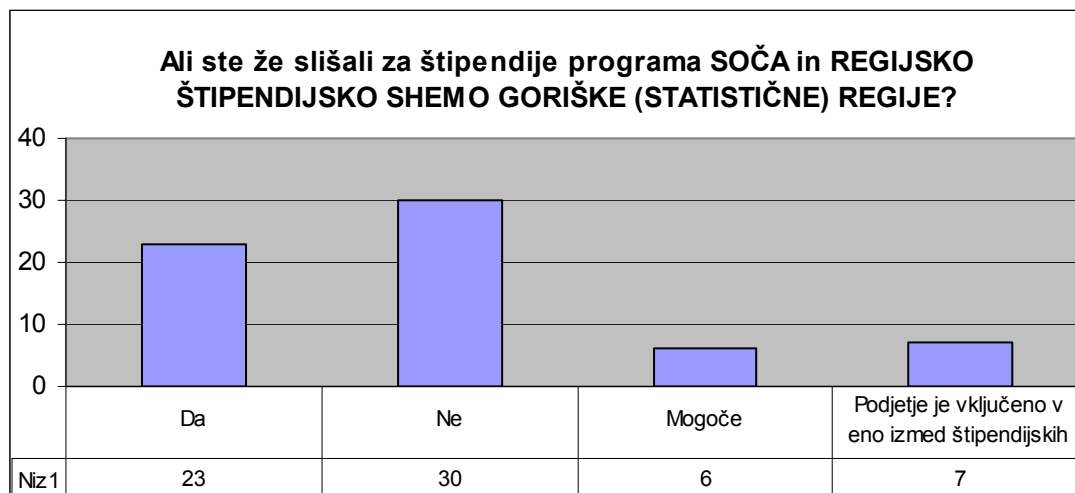
## 8. KATERI NAČIN POVEZOVANJA PODJETIJ Z IZOBRAŽEVALNIMI INSTITUCIJAMI BI V VAŠE PODJETJE PRITEGNIL MLAD KADER, KI BI USTREZAL DELOVNIM MESTOM V PODJETJU?

Vprašanje je odprtega tipa, na katerega lahko podjetja podajo več odgovorov. Podjetja se strinjajo, da bi se morala več povezovati z izobraževalnimi institucijami na načine: štipendiranje, strokovna praksa, s študentskim delom, prek delavnic, s predstavitvami podjetij na šolah in fakultetah, z izvedbo predavanj na šolah in fakultetah glede konkretnega projekta ter posledično z izvedbo delavnice na to temo. V podjetjih bi lahko uvedli dneve odprtih vrat. Možnosti povezovanja med izobraževalnimi

institucijami in podjetji je veliko, le začetki jih je potrebno uporabljati in pri tem poslušati želje mladih.

## 9. ALI STE ŽE SLIŠALI ZA ŠTIPENDIJE PROGRAMA “SOČA” IN “REGIJSKO ŠTIPENDIJSKO SHEMO GORIŠKE (STATISTIČNE) REGIJE”?

Graf 7.22: Ali ste že slišali za štipendije programa SOČA in REGIJSKO ŠTIPENDIJSKO SHEMO GORIŠKE (STATISTIČNE) REGIJE?



Iz Grafa 7.22 lahko razberemo, da 45 odstotkov anketiranih podjetij ne pozna navedenih štipendijskih programov, 9 odstotkom anketiranih se omenjena programa “mogoče” zdita znana, 11 odstotkov podjetij pa je vključenih v enega izmed programov štipendiranja. Ostala anketirana podjetja (35 odstotkov) poznajo štipendijska programa. Štipendijska programa sta namenjena delodajalcem in dijakom/študentom iz Goriške regije. V obeh omenjenih programih štipendiranja je prevladovalo povpraševanje po štipendijah za deficitarne poklice s področja strojništva, elektrotehnike in gradbeništva. Glede na to, da z vsakim šolskim letom podeljujejo več štipendij, sta štipendijska programa na Goriškem še vedno slabo poznana.

## 10. KAJ BI SPREMENILI NA TRGU DELOVNE SILE NA GORIŠKEM?

Vprašanje je odprtega tipa. Delodajalci na Goriškem si želijo več kadrov s tehnično izobrazbo, investiranja (s strani podjetij) v nove dejavnosti ter s tem ustvarjanja novih delovnih mest itd. Pomembno se jim zdi, da se mlade obvešča o trenutnih in prihodnjih zaposlitvenih možnostih v regiji, da se subvencionira mala podjetja, poveča motivacijo brezposlenih, nekateri menijo, da bi bilo potrebno ukiniti študentsko delo in

popoldansko obrt, spremeniti monotonost poklicev ter vzpodbujati poklicno izobraževanje in povečati vključenost študentov/dijakov v proces dela med izobraževanjem (usklajevanje z izobraževalnimi institucijami – več štipendiranja, praktičnih izobraževanj).

### **7.3 POVZETEK REZULTATOV ANKET**

V empiričnemu delu sem anketi uporabila z namenom pridobiti podatke o stanju trga delovne sile na Goriškem, s poudarkom na možnostih zaposlovanja mladih iskalcev prve zaposlitve s strani podjetij. Zaradi majhnosti vzorca podatki ne morejo biti reprezentativni, kažejo pa na določene pomankljivosti trga delovne sile na Goriškem. Rezultati anket kažejo, da se podjetja na Goriškem premalo povezujejo z izobraževalnimi institucijami, kar lahko pri marsikaterem dijaku/študentu vpliva na odločitev o smeri (nadaljnega) izobraževanja. Dijaki/šudentje se odločajo za tiste smeri študija, kjer je manj povpraševanja po delovni sili (humanistika in družboslovje). V poklicih, kjer se zahteva tehnična izobrazba, pa podjetja na Goriškem, kljub omogočanju štipendiranja, težko pridobijo ustrezno mlado delovno silo. V ta namen bi se morala podjetja in izobraževalne institucije povezati ter dijakom/študentom predstaviti čim več možnosti pri izbiri smeri za nadaljnje izobraževanje. Mladi bi s tem načinom povezovanja ugotovili, da pri iskanju zaposlitve niso pomembne samo delovne izkušnje in znanje, ampak tudi sociokulturni kapital, ki je v očeh podjetij zelo pomemben; spoznali bi kanale iskanja zaposlitve; z opravljanjem pripravništva bi spoznali delovni proces in delovno klimo podjetja itd. Na drugi strani bi podjetja s tem načinom povezovanja stopila korak naprej pri iskanju mladega in inovativnega kadra, saj bi med omogočanjem pripravništva v podjetju kandidate spoznala, jih izobraževala; izobraževalnim institucijam svetovala glede izobraževanja mladih; pri iskanju mladega kadra bi tako prihranila čas in stroške; zmanjšala bi “beg možganov” itd.

Priložnosti za izboljšanje trga delovne sile na Goriškem v smeri povezovanja med izobraževalnimi institucijami in podjetji je veliko. Potrebno bi bilo vzpodbuditi podjetja, da bi začela razmišljati o aktiviranju novih načinov iskanja mladega kadra v svoja podjetja in v ta proces vključiti izobraževalne institucije. Izobraževalne institucije bi na ta način lažje izobraževale svoje dijake/šudente in jih vabile k nadaljnjemu izobraževanju. Na ta način bi tudi državne institucije (Zavod RS za zaposlovanje) imele večji pregled nad ponudbo in povpraševanjem poklicev na trgu delovne sile na Goriškem.

## 8 UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI

Mladost je obdobje, ki vodi mlade v odraslost. To obdobje spremlja veliko fizičnih in psihičnih sprememb, ki vplivajo na značilnosti mladih – znanje, delovne izkušnje in sociokulturni kapital. Začetek mladostnega obdobja se prične z izbiro odločitve med nadaljnjim izobraževanjem in zaposlitvijo. Na Goriškem se večina mladih odloča za nadaljnje izobraževanje. Nadaljnje izobraževanje pomeni za nekatere samo odlašanje prehoda v zaposlitev, za druge pa pomeni pridobivanje dodatnih znanj in spretnosti, ki jih bodo pri iskanju zaposlitve lahko zelo dobro izkoristili.

Položaj mladih se je na trgu delovne sile v zadnjih desetletjih zelo spremenil. Po končanem izobraževanju si vsak posameznik želi pridobiti čim boljše zaposlitev. A ni vedno temu tako. Včasih je bil nivo izobraževalnih aspiracij zelo nizek, saj se je večina mladih po končanem osnovnošolskem oziroma srednješolskem izobraževanju zaposlila za nedoločen čas. Danes lahko opazimo, da se je nivo izobraževalnih aspiracij dvignil, saj si veliko mladih želi pridobiti zaposlitev, ki bi jim mesečno prinašala višje dohodke in ugled v družbi. Dvignjen nivo izobraževalnih aspiracij pomeni podaljševanje izobraževanja in tako tudi prehoda v zaposlitev. Nekateri to podaljševanje zaključijo in najdejo svoji izobrazbi primerno zaposlitev, drugi ostanejo na pragu brezposlenosti.

Vsak zaključek izobraževanja pomeni iskanje zaposlitve prek različnih kanalov zaposlovanja. Večina iskalcev prve zaposlitve se poslužuje kombinacije kanalov zaposlovanja, ker si na ta način povečajo možnost zaposlitve. Rezultati Ankete o delovni sili iz leta 2000 so pokazali, da iskalci zaposlitve najpogosteje iščejo zaposlitev prek Zavoda RS za zaposlovanje, prek oglasov v časopisih in revijah itd. Prav tako tudi mladi na Goriškem iščejo zaposlitev prek storitev Zavoda, uporabe informacij o zaposlitvah pri znancih in prijateljih in z neposrednim poizvedovanjem pri delodajalcih. Slednja dva kanala sta se izkazala za najbolj uspešna pri tistih anketiranih, ki so že zaposleni.

Podjetja, ki skušajo v svoj krog pridobiti ustrezne mlade kandidate, si možnosti zaposlovanja takega kadra povečujejo s povezovanjem z izobraževalnimi institucijami (prek štipendiranja in opravljanja pripravništva). Štipendiranje in pripravništvo sta dva najpogostejša načina, s katerima se podjetja povezujejo z izobraževalnimi institucijami.

Na Goriškem so z namenom povečevanja povezovanja med izobraževalnimi institucijami in podjetji ter z namenom vzpodbujanja zaposlovanja v deficitarne poklice ustanovili štipendijski shemi (Soča in Regijska štipendijska shema Goriške (statistične) regije) za poklice s področja strojništva, elektrotehnike in gradbeništva, za poklice kuharja, natararja itd. Izkazalo se je, da sta štipendijski shemi med podjetji na Goriškem slabo poznani, zato bi bilo v tej smeri potrebno narediti več za njuno boljšo prepoznavnost in vključenost podjetij v shemi.

V svojem diplomskem delu sem skušala prikazati, kakšne so možnosti zaposlovanja mladih na Goriškem. Poudarek sem namenila možnostim zaposlovanja in vzpodbudam, ki jih mladi pri iskanju zaposlitve prejemajo s strani podjetij v Sloveniji in na Goriškem.

Goriška regija leži na zahodu Slovenije in je po površini četrta regija v Sloveniji. Prebivalstvo Goriške regije je v letih 2003–2008 konstantno naraščalo, žal pa to ne velja za mlade, saj se delež le-teh zmanjšuje. Goriška regija se je lahko vedno pohvalila z nizko stopnjo registrirane brezposlenosti, z ustanavljanjem ključnih podpornih institucij za gospodarstvo in ustanavljanjem izobraževalnih institucij. Žal pa ima Goriška regija pomanjkljivosti, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, predvsem na področju povezanosti med zasebnim in javnim sektorjem s podpornimi institucijami in gospodarstvom, na področju gospodarstva s povečevanjem števila kakovostnih delovnih mest, vzpodbujanjem podjetniške tradicije, povezovanjem izobraževalnih institucij in podjetij, ki bi trgu delovne sile sporočile, po katerih profilih delavcev ima Goriško gospodarstvo povpraševanje, ter z ustanavljanjem prostorov za izobraževanje, saj se je število študentov od študijskega leta 1999/2000 s 5.074 do študijskega leta 2004/2005 povečalo na 7.082 študentov.

Trg delovne sile na Goriškem lahko opišemo bolj kot trg delovne sile, na katerem se ponudba in povpraševanje po določenih profilih delavcev premalo spreminjata. V regiji po številu zaposlenih izstopajo dejavnosti: trgovina, gradbeništvo, izobraževanje, osebne storitve (igralništvo, zdravstveno in socialno varstvo, nepremičnine, najem, promet in skladiščenje). Skladno s tem se na Goriškem beleži največ potreb po delavcih pri poklicih za preprosta dela, močno se je tudi povečal delež potreb po poklicih za storitve in prodajalcih. Glede na podatek, da se večina študentov/dijakov na Goriškem odloči za nadaljnje izobraževanje, jim regija ne nudi dovolj zaposlitvenih možnosti na

delovnih mestih z višjo stopnjo izobrazbe, saj se je delež potreb po strokovnjakih, tehnikih in drugih strokovnih delavcih v letih od 2003 do 2008 zmanjšal. Torej delodajalci največ povprašujejo po delavcih s IV. stopnjo izobrazbe, povpraševanje po delavcih s V. stopnjo izobrazbe se je v letih od 2003 do 2008 zmanjšalo z 18,1 odstotka na 16,8 odstotka, prav tako se je zmanjšalo število potreb po delavcih s VI. in VII. stopnjo izobrazbe, pri čemer so večinoma povpraševali po ekonomistih, profesorjih razrednega pouka, pravnikih, inženirjih strojništva ter dr. medicine.

Mladi si z nadaljnjim izobraževanjem skušajo povečati možnosti pri iskanju boljše zaposlitve. Podatki ankete, ki sem jo razdelila med dijake/študente, kažejo, da je največ anketirancev zaključilo izobraževanje splošne izobraževalne aktivnosti (gimnazijsko izobraževanje), sledijo jim študentje, ki so izobraževanje zaključili na družboslovnih smereh (18 odstotkov), na tehničnih smereh (strojništvo, elektrotehnika) je izobraževanje zaključilo 10 odstotkov anketiranih študentov/dijakov. Večina jih je izobraževanje zaključila na osnovnih in srednjih šolah na Goriškem. Nadalje se večina anketiranih izobražuje na Univerzi v Ljubljani, in sicer največ anketiranih (20 odstotkov) se (tekoče) izobražuje na humanistiki (filozofija, jezikoslovje, tuji jezik, prevajalstvo), s 17 odstotki jim sledijo družboslovci, 16 odstotkov anketiranih se izobražuje na tehničnih smereh (strojništvo, elektrotehnika). Podatki kažejo na slabo povezanost izobraževalnih institucij s podjetji ter na neraznolikost izobraževalnih možnosti na Goriškem. Struktura povpraševanja na Goriškem lahko za visoko usposobljen kader pomeni "beg možganov", saj goriška podjetja za ta kader ne nudijo dovolj zaposlitvenih možnosti. Podatki ankete kažejo, da bo 67 odstotkov anketiranih zaposlitev iskalo na Goriškem z razlogom, da je to njihov kraj bivanja in želijo živeti doma. V Osrednjeslovenski regiji bo zaposlitev iskalo 22 odstotkov anketiranih z razlogom, da so tam boljše zaposlitvene možnosti.

Tistim kandidatom, ki se ne uspe zaposliti na prosto delovno mesto, postanejo brezposleni. Brezposlenost se je na Goriškem med letoma 2003 in 2008 zmanjšala s 3220 na 2370 registriranih brezposelnih oseb. Vzpodbuden podatek je ta, da se je delež tistih, ki **iščejo prvo zaposlitev**, v letih od 2003 do 2008 zmanjšal za 8,8 odstotka, saj manjši priliv iskalcev prve zaposlitve v evidenco brezposelnih vpliva na zmanjševanje deleža iskalcev prve zaposlitve med brezposelnimi osebami. V letih od 2003 do 2008 se

je tudi delež registriranih brezposlenih **starih do 26 let** zmanjšal s 27,2 odstotka na 13,5 odstotka.

Iskanje ustreznega kadra na prosto delovno mesto pomeni tudi za podjetja izbiro različnih kanalov zaposlovanja, s katerimi bi na prosto delovno mesto pritegnila največ kandidatov. Največkrat se odločijo za kombinacijo kanalov zaposlovanja, pri čemer pazijo na stroške pri iskanju ustreznega kadra. Podjetja so za iskanje visokega kadra pripravljena plačati več kot za iskanje kadra na delovna mesta, ki zahtevajo nižjo stopnjo izobrazbe. Na Goriškem se podjetja v 28 odstotkih pri iskanju kadra poslužujejo storitev Zavoda RS za zaposlovanje in kar v 24 odstotkih osebnih poznanstev. Delež zaposlovanja z osebnimi poznanstvi je še vedno visok in ne pomeni, da bodo podjetja s tem kanalom na prosto delovno mesto zaposlila ustreznega kandidata.

Na podlagi podatkov lahko svoji hipotezi potrdim oziroma ovržem. Hipotezo 1, **“Zaposlitvene možnosti mladih, ki nimajo delovnih izkušenj, so manjše v primerjavi s tistimi, ki jih imajo”**, lahko na osnovi pridobljenih podatkov **deloma potrdim, deloma ovržem**. Veliko mladih si delovne izkušnje pridobiva že med študijem z delom prek študentskega servisa, prostovoljnim in honorarnim delom itd. Izsledki ankete, ki sem jo razdelila med dijake/študente ter Goriška podjetja, kažejo, da mladi dajejo delovnim izkušnjam velik poudarek, saj menijo, da so delovne izkušnje tista značilnost, ki jim zagotovi zaposlitev. Podjetja pa dajejo največji poudarek na sociokulturni kapital in šele nato na delovne izkušnje in izobrazbo.

Hipotezo 2, **“Pomanjkanje ustreznih in kakovostnih delovnih mest v Goriški regiji, povzročajo beg možganov”**, lahko na osnovi teh pridobljenih podatkov **ovržemo**. Goriška regija nudi premalo prostih delovnih mest za inovativen in visoko usposobljen kader. Vendar bo večina mladih na Goriškem še vedno iskala zaposlitev v bližini svojega doma, kar pa kaže tudi na zmanjšano sposobnost emigriranja v druge regije.

Goriška regija ima veliko priložnosti za čezmejno sodelovanje, za ustvarjanje privlačnega okolja za različne ciljne skupine, za razvoj in prilagajanje izobraževalnih programov ter usposabljanja za potrebe gospodarstva itd. Izobraževalne institucije in podjetja na Goriškem se morajo zavedati, da sta visoko usposobljena in izobražena delovna sila ključ k razvoju in konkurenčnosti gospodarstva. Za doseg konkurenčnosti



gospodarstva je potrebno stopiti korak dlje ter povezati dva ključna akterja, ki lahko spremenita sliko trga delovne sile na Goriškem. Mladi radi ostajamo in se vračamo v Goriško regijo, predvsem zaradi ugodne klime, bližine morja in sosednje države Italije ter mnogih drugih lepot, ki jih mogoče drugje v Sloveniji ali po svetu ne moremo združiti v eno. Če se na Goriškem zaposlitvene možnosti za mlado visoko usposobljeno in inovativno delovno silo ne bodo izboljšale, bomo to lepo in raznoliko pokrajino primorani zapustiti in si boljše zaposlitvene možnosti iskati druge v Sloveniji ali celo izven nje.

## LITERATURA

1. Banič, Ivo. 2004. *Procesi upravljanja in vodenja gospodarskih družb*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Anketa o delovni sili. 2001. Dostopno prek: <http://nesstar2.adp.fdv.uni-lj.si/webview/velocity?study=http%3A%2F%2F193.2.106.167%3A80%2Fobj%2FStudy%2Fads001&format=html&mode=transform#1.0> (5. september 2009).
3. Bergeron, Bryan. 2003. *Essentials of Knowledge Management*. New Jersey: John Wiley&Sons.
4. Bevc, Milena. 2000. Notranje in zunanje selitve v Sloveniji v devetdesetih letih po regijah. *IB revija* 37 (6): 1095–1116.
5. Center RS za poklicno izobraževanje. Dostopno prek: <http://www.cpi.si/poklicni-standardi/kvalifikacijska-struktura.aspx> (25. oktober 2009).
6. D'Amour, Cynthia. 2004. *Mreženje: spretnost, ki je v šoli ne učijo: kaj moram vedeti za poslovni uspeh*. Ljubljana: Tuma.
7. Glazer, Jože. 1995. Republiški zavod za zaposlovanje med zagotavljanjem socialne varnosti in trgom delovne sile. V *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti*, ur. Zvone Vodovnik, 191–203. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti.
8. Ignjatović, Mirosljub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija* XL (4): 66–69.
9. Ivanuša Bezjak, Mirjana. 1995. *Kako iskati zaposlitev*. Maribor: Rotis.
10. --- 2006. *Zaposleni največji kapital 21. stoletja*. Maribor: Pro-Andy.
11. Florijančič, Jože, Marko Ferjan in Mojca Bernik, ur. 1999. *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
12. Kavčič, Bogdan. 1995. Učinkovita organizacija podjetja in upravljanje s kadri. V *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti*, ur. Zvone Vodovnik, 105–120. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti.
13. Kramberger, Anton. 2007. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji- analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 11–37. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.

14. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442–454.
15. Kuntarič, Irena. 2005. *Kaj je dualni sistem poklicnega izobraževanja*. Dostopno prek: [http://www.gzs.si/slo/storitve/izobrazevanje/izobrazevanje/vajenistvo\\_in\\_dualna\\_oblika\\_izobrazevanja/kaj\\_je\\_dualni\\_sistem\\_poklicnega\\_izobrazevanja](http://www.gzs.si/slo/storitve/izobrazevanje/izobrazevanje/vajenistvo_in_dualna_oblika_izobrazevanja/kaj_je_dualni_sistem_poklicnega_izobrazevanja) (10. september 2009).
16. Lipičnik, Bogdan. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
17. Lukič, Goran. 2008. *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja*. Dostopno prek: [http://www.kajpami.si/stara/content/STRATEGIJA%20ZAPOSLOVANJA%20MLADIH%20V%20DRU%20C5%BDBI%20ZNANJA\\_KNJIGA1.pdf](http://www.kajpami.si/stara/content/STRATEGIJA%20ZAPOSLOVANJA%20MLADIH%20V%20DRU%20C5%BDBI%20ZNANJA_KNJIGA1.pdf) (24. oktober 2009).
18. Macionis, John in Ken Plummer. 2008. *Sociology A Global Introduction*. London: Pearson education LTD.
19. Merkač, Marjana. 1998. *Kadri v organizaciji*. Koper: Visoka šola za management.
20. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2008. *Zaposlenost mladih se v Sloveniji povečuje*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/5878/> (24. oktober 2009).
21. --- 2009. *Štipendije*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/stipendije/drzavne\\_stipendije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/stipendije/drzavne_stipendije/) (3. september 2009).
22. Možina, Stane. 2002. Učenje, izobraževanje, usposabljanje v organizaciji. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 205–249. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Novak, Vesna. 2008. *Kadrovanje*. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV Kranj.
24. Novak, Judita Mirjana. 2009. *Poslovanje gospodarskih družb in zadrug v letu 2007*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/dz/2009/dz04-09.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2009/dz04-09.pdf) (15. september 2009).
25. Podmenik, Darka, Nevenka Černigoj-Sadar in Angela Ivančič. 2007. »Rentabilnost vlaganj v visokošolsko izobraževanje«. *Nova revija* 25 (297/298): 2–41.

26. *Poročilo za leto 2008*. 2009. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp08/LP2008NG.pdf> (15. september 2009).
27. *Poročilo o razvoju 2009*. 2009. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/publikacije/porocilo\\_o\\_razvoju/publikacija/zapisi/porocilo\\_o\\_razvoju\\_2009/35/?tx\\_ttnews\[syear\]=2009&cHash=71faf027b1](http://www.umar.gov.si/publikacije/porocilo_o_razvoju/publikacija/zapisi/porocilo_o_razvoju_2009/35/?tx_ttnews[syear]=2009&cHash=71faf027b1) (17. september 2009).
28. *Posoški razvojni center*. Dostopno prek: <http://www.prc.si/programi-projekti/stipendije-programa-soca> (2. september 2009).
29. *Severnoprimska mrežna regionalna razvojna agencija*. Dostopno prek: [http://www.rra-sp.si/files/Strateski\\_del.pdf](http://www.rra-sp.si/files/Strateski_del.pdf) (25. avgust 2009).
30. Stanojević, Miroslav, Matija Rojec in Martina Trbanc. 2006. Multinacionalna podjetja in (ne) fleksibilnost zaposlovanja v Sloveniji. *Družboslovne razprave* XXII (53): 7–31.
31. *Statistični urad Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/> (13. avgust 2009).
32. Statistični urad RS. 2009. *Medkulturni dialog v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/medkulturni%20dialog-SLO.pdf> (10. avgust 2009).
33. Statistični urad RS za mladino. 2006. *Mladi v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=373](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=373) (3. oktober 2009).
34. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost
35. --- 2002. Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 131–175. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Svetlik, Ivan in Meri Lorenčič. 2002. Izobraževanje in usposabljanje. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 256–290. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Trbanc, Martina. 1992. Mladi na trgu delovne sile. V *Zaposlovanje- perspektive, priložnosti, tveganja*, ur. Branka Preželj in Ivan Svetlik, 125–144. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče d. o. o.
38. Trbanc, Martina. 1992. Poti zaposlovanja. V *Zaposlovanje- perspektive, priložnosti, tveganja*, ur. Branka Preželj in Ivan Svetlik, 50–68. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče d. o. o.

39. Trbanc, Martina in Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Trbanc, Martina. 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji- analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
41. Ule, Mirjam. 1988. Mladina in ideologija. V *Človek- družina- družba*, ur. Mojca Apih- Lamovec, Gabi Čačinović - Vogrinčič, Danilo Domanjko, Neda Pagon, Alenka Puhar in Slavoj Žižek, 9–40. Ljubljana: Delavska enotnost.
42. Ule, Mirjana, Tanja Rener in Vlado Mihelj, ur. 2002. *Mladina 2000. Slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport- Urad RS za mladino in Založba Aristej.
43. Ule, Mirjana. 2004. Nove vrednote za novo tisočletje. *Teorija in praksa* 41 (1–2): 357–358.
44. --- 2007. Mladi in družbene spremembe. *IB revija* XLI (2): 62–64.
45. *Urad RS za mladino*. Dostopno prek: <http://www.ursm.gov.si/> (21. oktober 2009)
46. Verša, Doroteja. 2009. *Položaj starejših na trgu delovne sile*. Dostopno prek: <http://www2.arnes.si/~ljzotks2/starejsi/gradivo/trg/gradivo1.html> (21. oktober 2009).
47. --- 1999. Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v prvem polletju 1999. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
48. Zaletel, Aleš. 2005a. Kaj je mreženje? *Revija Mojedelo*, 25. marec. Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/kaj-je-mrezenje-758.aspx> (14. avgust 2009).
49. --- 2005b. Učinkovito iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih portalov. *Revija Mojedelo*, 27. december. Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/ucinkovito-iskanje-zaposlitve-prek-zaposlitvenih-portalov-734.aspx> (29. avgust 2009).
50. --- 2006. *Kako uspešno iskati zaposlitev?* Ljubljana: Moje delo.
51. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. I. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (10. avgust 2009).

52. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2009a. *Delovna aktivnost*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODElSili/DelonaAktivnost.htm> (15. september 2009).
53. --- 2009b. *Gibanje brezposelnosti na trgu dela*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/NovinarskoSredisce/NovinarskeKonference/2008/28-01-08/GibanjeBrezposelnostiNaTrguDela.htm> (15. september 2009).
54. *Zorim, center vseživljenjskega učenja*. 2009. Dostopno prek: [http://www.cvzupomurje.si/egradiva/iskanje\\_zaposlitve/index.htm](http://www.cvzupomurje.si/egradiva/iskanje_zaposlitve/index.htm) (5. avgust 2009).

## PRILOGE

### Priloga A: Katero glavno metodo iskanja dela uporabljate oziroma ste uporabljali?

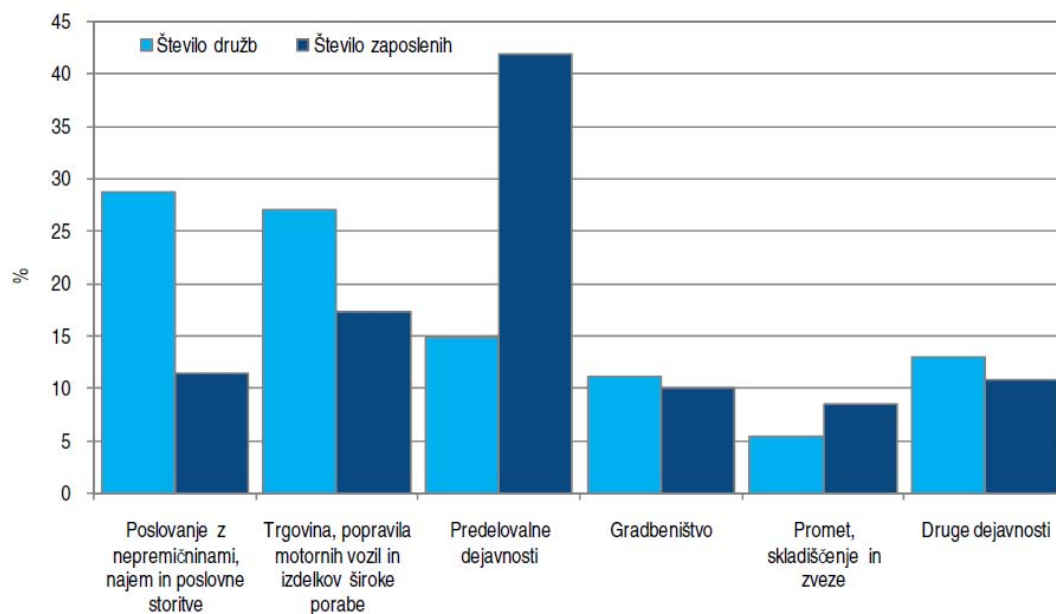
Tabela A.1: Katero glavno metodo iskanja dela uporabljate oziroma ste uporabljali?

Vrednost	Oznaka	Frekvenca
1.	Vprašal je pri zavodu za zaposlovanje	350
2.	Čaka, da ga pokličejo z zavoda za zaposlovanje	47
3.	Vprašal je neposredno pri delodajalcu	119
4.	Vprašal je sorodnike, prijatelje, znance	89
5.	Priglasil se je na oglas v časopisu ali reviji	208
6.	Intenzivno je pregledoval oglase v časopisih ali revijah	198
7.	Vprašal je pri zasebnih agencijah za zaposlovanje	11
8.	Dal je oglas v časopise ali revije	5
9.	Iskal je zemljo, zgradbe ali opremo za samozaposlitev	1
10.	Iskal je dovoljenja, licence, denarna sredstva za samozaposlitev	16
11.	Čaka na odgovor na prošnjo (prijavo) za zaposlitev	6
12.	Bil je na razgovoru ali testiranju pri delodajalcu	3
13.	Uporabil je drugo metodo, katero	6
-2.	INAP	17705

Vir: Dokumentacija Ankete o delovni sili iz leta 2000 (2000).

## Priloga B: Razvrstitev gospodarskih družb po dejavnostih v letu 2007 (deleži v %)

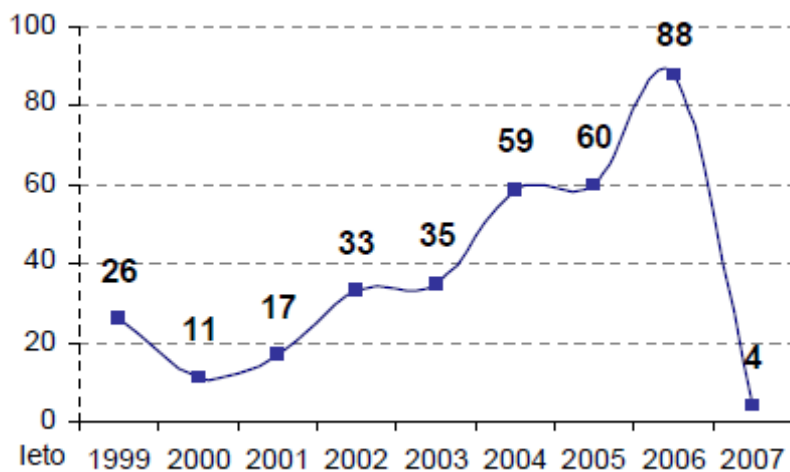
Slika B.1: Razvrstitev gospodarskih družb po dejavnostih v letu 2007 (deleži v %)



Vir: Poslovanje gospodarskih družb in zadrug v letu 2007 (2009).

## Priloga C: Število sklenjenih pogodb – subvencije za samozaposlitev

Slika C.1: Število sklenjenih pogodb – subvencije za samozaposlitev



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2008).



**Priloga Č: Smer (zaključenega in tekočega) izobraževanja anketiranih dijakov in študentov**

Tabela Č.1: Smer (zaključenega in tekočega) izobraževanja anketiranih dijakov in študentov

<b>SMER IZOBRAŽEVANJA</b>	<b>zaključenega</b>	<b>tekočega</b>
<b>splošne izobraževalne aktivnosti</b> (osnovnošolsko izobraževanje, gimnazijsko izobraževanje)	<b>17 (36 %)</b>	0
izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev (andragogika, pedagogika, izobraževanje učiteljev )	1 (2 %)	1 (3 %)
družboslovne vede (ekonomija, politologija, sociologija, psihologija)	8 (18 %)	7 (17 %)
<b>humanistika (filozofija, religija, jezikoslovje, tuji jezik, zgodovina)</b>	<b>1 (2 %)</b>	<b>8 (20 %)</b>
naravoslovje, matematika in računalništvo	1 (2 %)	3 (8 %)
kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	1 (2 %)	0
novinarstvo in obveščanje	0	0
poslovne in upravne vede (marketing, finančništvo, računovodstvo, prodaja, poslovanje)	4 (8 %)	2 (5 %)
pravne vede	2 (4 %)	4 (11 %)
osebne storitve (gostinstvo, frizerstvo, potovanja, turizem)	3 (6 %)	4 (11 %)
transportne storitve	2 (4 %)	1 (3 %)
tehnika (strojništvo, elektrotehnika ...)	5 (10 %)	6 (16 %)
umetnost (glasba, oblikovanje)	0	0
zdravstvo (zdravstvo, farmacija, terapija, medicina, zobozdravstvo, zdravstvena tehnologija)	2 (4 %)	1 (3 %)
socialno delo (varstvo otrok, družinsko in zakonsko svetovanje, socialno delo)	1 (2 %)	1 (3 %)
<b>SKUPAJ</b>	<b>48 (100 %)</b>	<b>38 (100 %)</b>

## Priloga D: Anketa za dijake/študente (empirični del diplomskega dela)

### ANKETA

Sem Tina Besednjak, študentka sociologije kadrovskega menedžmenta na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Trenutno pišem diplomsko nalogo z naslovom: *Možnosti zaposlovanja mladih na Goriškem – vidiki vzpodbujevanja zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve s strani podjetij*. Diplomsko delo vključuje tudi anketo, s katero želim ugotoviti, kakšne možnosti zaposlovanja imajo mladi pri iskanju prve zaposlitve na Goriškem. Sodelovanje je prostovoljno in anonimno. Izpolnjevanje vprašalnika traja približno 5 minut. Anketo izpolnite tako, da odebelite / obkrožite odgovor.

#### 1. Spol

Moški      Ženski

#### 2. Starost

- A. 15- 19 let
- B. 20- 24 let
- C. 25- 29 let
- D. 30 let in več

#### 3. Stopnja izobrazbe pridobljene v zaključenem izobraževanju

- A. Osnovna izobrazba
- B. Nižja ali srednja poklicna izobrazba
- C. Srednja splošna in strokovna izobrazba
- D. Višja strokovna, višješolska izobrazba
- E. Visoka univerzitetna izobrazba
- F. Magistrska, doktorska izobrazba

#### 4. Stopnja izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju (*odgovorijo tisti, ki se še izobražujejo*)

- A. Osnovna izobrazba
- B. Nižja ali srednja poklicna izobrazba
- C. Srednja splošna in strokovna izobrazba
- D. Višja strokovna, višješolska izobrazba
- E. Visoka univerzitetna izobrazba
- F. Magistrska, doktorska izobrazba

#### 5. Stopnjo izobrazbe v zaključenem izobraževanju ste pridobili v/na

- A. Na srednjih in osnovnih šolah na Goriškem
- B. Univerzi v Ljubljani
- C. Univerzi v Mariboru
- D. Univerzi na Primorskem
- E. Univerzi v Novi Gorici
- F. Drugje

#### 6. Stopnjo izobrazbe v tekočem izobraževanju pridobivate v/na (*odgovorijo tisti, ki se še izobražujejo*)

- A. Na srednjih in osnovnih šolah na Goriškem
- B. Univerzi v Ljubljani
- C. Univerzi v Mariboru
- D. Univerzi na Primorskem
- E. Univerzi v Novi Gorici
- F. Drugje

**7. Smer vašega izobraževanja**

- A. Zaključenega: \_\_\_\_\_.
- B. Tekočega: \_\_\_\_\_ . *(izpolnijo tisti, ki se še izobražujejo)*

**8. Zaposlitveni status**

- A. Zaposlen/a za določen čas
- B. Zaposlen/a za nedoločen čas
- C. Brezposeln/a
- D. Brezposeln/a, iskalec /ka prve zaposlitve
- E. Študent /dijak (trenutno delam)
- F. Študent /dijak (trenutno ne delam)
- G. Samozaposlen/a

**9. Kje boste iskali zaposlitev?(izpolnijo iskalci zaposlitve, študentje, dijaki, brezposelni)?**

- A. Na Goriškem
- B. V Osrednjeslovenski regiji
- C. Drugje: \_\_\_\_\_
- Zakaj? \_\_\_\_\_.

**10. Kateri dejavniki, po vašem mnenju, najbolj vplivajo na hitrost prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev?**

- A. Strukturni (plače, povpraševanje po določeni delovni sili itd.)
- B. Institucionalni (povezovanje med šolami in delodajalci, vzpodbujanje zaposlovanja s strani delodajalcev)
- C. Individualni (lastnosti mladih: znanje, spretnosti, kompetence itd.)
- D. Kombinacija dejavnikov \_\_\_\_\_ *(navedite 2)*.
- E. Drugo: \_\_\_\_\_.

**11. Menite, da so delovne izkušnje pri iskanju prve zaposlitve?**

- A. Zelo pomembne
- B. Pomembne
- C. Manj pomembne
- D. Nepomembne

**12. Katere metode iskanja zaposlitve se boste oziroma ste se poslužili pri iskanju zaposlitve?**

- A. Zavod za zaposlovanje
- B. Zasebne kadrovske agencije
- C. Pregledovanje oglasov v časopisih
- D. Neposredno poizvedovanje pri delodajalcu
- E. Pošiljanje cirkularnih ponudb k delodajalcem
- F. Uporaba inf. o možnih zaposlitvah pri znancih in prijateljih
- G. Rekrutiranje iz srednjih šol in fakultet (štipendiranje)

- H. Samozaposlitev
- I. Uporaba zaposlitvenih portalov
- J. Karierni zaposlitveni sejmi
- K. Mreženje
- L. Klubi za iskanje zaposlitve
- M. Kombinacija metod \_\_\_\_\_ (navedite največ 3 (A,B,C itd.))
- N. Druga: \_\_\_\_\_.

**13. Katera izmed navedenih metod (glej vprašanje 12) zaposlovanja je bila za vas najbolj uspešna (izpolnijo tisti, ki so zaposleni):**

\_\_\_\_\_.

**14. Na katere značilnosti pri iskanju kadra dajejo podjetja na Goriškem največji poudarek**

- A. znanje oziroma pridobljena izobrazba
- B. delovne izkušnje
- C. sociokulturni kapital oziroma osebnostne lastnosti mladih
- D. Drugo: \_\_\_\_\_.

**15. Menite, da Goriška regija nudi dovolj prostih delovnih mest in zaposlitvenih možnosti, ki ustrezajo vaši (pridobljeni) izobrazbi?**

- A. Da
- B. Ne
- C. Mogoče

**16. Menite, da Goriška podjetja nudijo (veliko / dovolj / premalo) vzpodbud pri zaposlovanju mladih prvih iskalcev zaposlitve? (izberite ustrežni odgovor)**

\_\_\_\_\_.

**17. Katere vzpodbude zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve, poleg štipendiranja in pripravništva, bi lahko podjetja na Goriškem uporabila?**

\_\_\_\_\_

—.

**18. Se vam zdi, da se podjetja na Goriškem (preveč / dovolj / premalo) povezujejo z izobraževalnimi institucijami in tako prispevajo k svoji prepoznavnosti? (izberite ustrežni odgovor)**

\_\_\_\_\_

—.

**19. Na kakšne načine bi lahko podjetja na Goriškem bolje prispevala k prepoznavnosti?**

\_\_\_\_\_

—.

*Zahvaljujem se Vam za čas, ki ste si ga vzeli pri izpolnjevanju ankete!*

## Priloga E: Anketa za podjetja (empirični del diplomskega dela)

### ANKETA

Sem Tina Besednjak, študentka sociologije kadrovskega menedžmenta na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Trenutno pišem diplomsko nalogo z naslovom: *Možnosti zaposlovanja mladih na Goriškem – vidiki vzpodbujevanja zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve s strani podjetij*. Diplomsko delo vključuje tudi anketo, s katero želim ugotoviti, kakšne možnosti zaposlovanja imajo mladi pri iskanju prve zaposlitve na Goriškem ter kakšne vzpodbude jim nudijo delodajalci pri zaposlovanju. Sodelovanje je prostovoljno in anonimno. Izpolnjevanje vprašalnika traja približno 3 minute. Anketo izpolnite tako, da odebelite / obkrožite odgovor.

#### 1. Navedite, v katero skupino spada vaše podjetje

- A. Podjetje brez zaposlenih
- B. Podjetje z 1 zaposlenim
- C. Podjetje z od 2–9 zaposlenimi
- D. Podjetje od 10–49 zaposlenimi
- E. Podjetje od 50–249 zaposlenimi
- F. Podjetje z več kot 250 zaposlenimi

#### 2. Navedite vaš sektor dejavnosti

- A. Živilska industrija
- B. Strojništvo, metalurgija in obdelava kovin
- C. Prevoznništvo in transportna oprema
- D. Gradbena in javna dela
- E. Lesna industrija
- F. Informatika
- G. Električna in elektronska oprema
- H. Tkanine in oblačila
- I. Bančništvo, finance in zavarovalništvo
- J. Storitve za podjetja
- K. Zdravstvo
- L. Izobraževanje
- M. Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
- N. Drugo: \_\_\_\_\_.

#### 3. Na katero izmed navedenih značilnosti pri iskanju mladega kadra dajete največji poudarek?

- E. znanje oziroma pridobljena izobrazba
- F. delovne izkušnje
- G. sociokulturni kapital oziroma osebnostne lastnosti mladih
- Drugo: \_\_\_\_\_.

#### 4. Katerih kanalov zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve v podjetje se poslužujete?

- A. Zavod za zaposlovanje
- B. Zasebne kadrovske agencije
- C. Rekrutiranje iz srednjih šol in fakultet (štipendiranje)

- D. Uporaba zaposlitvenih portalov
  - E. Karierni zaposlitveni sejmi
  - F. Mreženje
  - G. Interno kadrovanje
  - H. Oglaševanje prostih delovnih mest v časopisih in revijah
  - I. Oglasne deske
  - J. Osebna poznanstva
  - K. Kombinacija metod \_\_\_\_\_ (navedite največ 3 (A,B,C itd.))
- Drugo: \_\_\_\_\_

**5. Katera izmed zgoraj navedenih metod zaposlovanja je za vas najbolj uspešna?**

\_\_\_\_\_

**6. Menite, da ima Goriška regija, za potrebe vašega podjetja, (preveč / dovolj / premalo/ nima) inovativnega in visoko usposobljenega kadra, ki bi v podjetja prispeval novo znanje in inovacije? (izberite ustrezní odgovor)**

\_\_\_\_\_

**7. katerih načinov povezovanja podjetij z izobraževalnimi institucijami se poslužujete? (navedete lahko 3 načine)**

- A. Štipendiranje
- B. Pripravištvo
- C. Opravljanje strokovne prakse za študente in dijake med študijem
- D. Študentsko delo
- E. Prostovoljno delo
- F. Delo na projektih
- G. Nobeno
- H. Drugo: \_\_\_\_\_

**8. kateri način povezovanja podjetij z izobraževalnimi institucijami bi v vaše podjetje pritegnil mlad kader, ki ustreza delovnim mestom v podjetju? (poleg navedenih pri vprašanju 7)**

\_\_\_\_\_

**9. Ali ste že slišali za štipendije programa SOČA in REGIJSKO ŠTIPENDIJSKO SHEMA GORIŠKE (STATISTIČNE) REGIJE?**

- A. Da
- B. Ne
- C. Mogoče
- D. Vključeni smo v eno izmed shem.

**10. Kaj bi spremenili na trgu delovne sile na Goriškem?**

\_\_\_\_\_

*Zahvaljujem se Vam za čas, ki ste si ga vzeli pri izpolnjevanju ankete!*