

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janja Jeram

**Zaposlovanje mladih v fizičnih poklicih – priložnost za uspeh ali izhod v
sili?**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janja Jeram

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Zaposlovanje mladih v fizičnih poklicih – priložnost za uspeh ali izhod v
sili?**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

Zaposlovanje mladih v fizičnih poklicih – priložnost za uspeh ali izhod v sili?

Namen diplomske naloge je ugotoviti razloge za vse večjo usmerjenost mladih v sfero nefizičnih oziroma miselnih poklicev ter razloge za nizko vrednotenje fizičnih poklicev. Ugotoviti želim, ali je zaposlovanje v fizičnih poklicih resnično le izhod v sili za manj uspešne učence oziroma ali lahko fizični poklici predstavljajo priložnost za uspeh in gradnjo kariere. Ker se mladi vse pogosteje nagibajo k miselnim poklicem ter zato izobraževanje nadaljujejo na terciarni ravni, na trgu dela nastaja vse večje neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Medtem ko je na eni strani ponudba delovne sile s terciarno izobrazbo večja od povpraševanja po slednji, na drugi strani na trgu primanjkuje delovne sile s poklicno izobrazbo, kar se nakazuje že pri vpisih v srednje šole. Še vedno se namreč večina osnovnošolcev odloča za vpis na splošne gimnazije, mesta v poklicnih šolah pa ostajajo nezasedena. S pomočjo anket, opravljenih med učenkami in učenci devetega razreda osnovne šole ter med dijakinjami in dijaki četrtil letnikov gimnazije, ugotavljam, kakšen pogled imajo mladi na fizične police ter kakšne so njihove odločitve za nadaljnjo izobraževalno pot in razlogi zanje.

Ključne besede: fizični poklici, poklicno izobraževanje, zaposlovanje mladih, delovna sila, strukturna neskladja na trgu dela

Youth employment in manual occupations – opportunity for success or emergency escape?

The purpose of this thesis is to determine the reasons for an increasing orientation of the young in the sphere of non-physical or intellectual occupations and the reasons for the low valuation of physical occupations. My goal is to determine whether employment in the sphere of physical occupations only represents an emergency escape for less successful students or whether it could be an opportunity for success and career building. Young people increasingly tend to choose intellectual occupations and therefore continue the education on tertiary level. As a result, growing mismatch between supply and demand for labor force has occurred in the market. While on the one hand there are more highly educated people in the market than there is demand, on the other hand, there is a shortage of vocationally educated labor force, which is indicated with enrolment in secondary schools. Most primary school students still decide to enrol in general high schools, while vocational programs remain vacant. With the help of analyzed surveys, conducted among pupils of ninth grade of primary school and students of the final grade of gymnasium general secondary school, I try to determine what opinion young people have about physical occupations and what their decisions regarding further education are.

Key words: physical occupations, vocational education, youth employment, labor force, structural mismatch in the labor market

KAZALO

2 POKLIC	7
2.1 Fizični poklici	7
2.2 Spolna segregacija poklicev	8
2.3 Varnost in zdravje v fizičnih poklicih	8
3 STEREOTIPI	9
3.1 Vpliv stereotipov na poklicne odločitve mladih	9
4 IZOBRAŽEVANJE MLADIH	10
4.1 Neskladja med izobrazbo in potrebami na trgu dela	11
4.2 Kompetence	12
4.3 Karierna orientacija	13
4.3.1 Vpliv šole na karierno orientacijo	13
4.3.2 Vpliv staršev na karierno orientacijo	14
5 BREZPOSELNOST	14
5.1 Vrste brezposelnosti	15
5.2 Obrtništvo kot izhod iz brezposelnosti	15
5.2. 1 Gradbeništvo	16
6 EMPIRIČNI DEL	17
6.1 Primerjava anket	18
6.2 Intervju	21
7 UKREPI ZA SPODBUJANJE POKLICNEGA IZOBRAŽEVANJA IN IZBOLJŠANJE ZAPOSLOVANJA V FIZIČNIH POKLICIH	22
7.1 Dan za punce	24
7.2 Dan odprtih vrat slovenskega gospodarstva	24
7.3 Priročnik OSTANI V ŠOLI!	24
7.4 MS4ROW – Mentorski sistem za izobraževalno in poklicno usmerjanje romskih deklet in žensk	25
7.5 Moja kariera	25
7.6 Strategije za odpravljanje strukturnih neskladij ter pod kvalificiranosti delovne sile	26
7.6.1 Projekt »Pomanjkanje kvalificirane delovne sile«	27
7.6.2 Primeri dobrih praks	28

7.7 Zviševanje ugleda poklicnih izobraževanj ter posameznih poklicev preko tekmovanj v poklicnih spretnostih.....	29
7.7.1 WorldSkills Europe.....	29
7.8 Uvajanje podjetništva v programe srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja	30
8 SKLEP.....	31
9 LITERATURA.....	32
PRILOGE.....	39
PRILOGA A: Anketa osnovna šola.....	39
PRILOGA B: Anketa srednja šola.....	41
PRILOGA C: Prepis intervjuja.....	43

SEZNAM TABEL

Tabela 6.1: Uspeh osnovnošolcev glede na spol.....	18
Tabela 6.2: Uspeh srednješolcev glede na spol.....	19
Tabela 6. 3: Glavni dejavniki pri odločitvi za vpis v srednjo šolo.....	20
Tabela 6. 4: Mnenje o fizičnih poklicih	20
Tabela 6.5.: Pripravljenost za zaposlitev v fizičnih poklicih	21

1 UVOD

Aprila 2014 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje razpisanih 863 prostih delovnih mest ter 126.730 registriranih brezposelnih oseb, od katerih je med starejšimi kar 38,5 % takšnih, ki imajo končano le osnovno šolo ali manj, med mladimi pa ta delež krepko upada. Prav tako je vse manj mladih s poklicno izobrazbo, saj se jih večina odloči za nadaljevanje izobraževanja na terciarni ravni (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013a, 24). V zadnjih desetih letih je delež vpisanih v poklicno izobraževanje padel za več kot 10 % (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013b, 5).

Namen diplomskega dela je ugotoviti razloge, zakaj je trend izobraževanja mladih močno usmerjen v sfero nefizičnih poklicev ter zakaj so fizični poklici družbeno nižje vrednoteni od nefizičnih oziroma miselnih poklicev. Prav tako želim ugotoviti, ali je zaposlovanje v fizičnih poklicih lahko priložnost za uspeh, in če je, zakaj je ta sfera še vedno videna kot izhod v sili za manj uspešne učence. Za izhodišče si bom postavila dve hipotezi, pri čemer se druga nanaša na prvo:

1. Na izbiro poklica imajo velik vpliv stereotipi, ki so globoko zasidrani v naši družbi.
2. Mladi v fizičnih poklicih ne vidijo priložnosti za uspeh, saj velja prepričanje, da se za te poklice odločajo le manj uspešni učenci.

Diplomska naloga bo razdeljena na dva sklopa – teoretični in empirični del. V teoretičnem delu bom definirala naslednje osnovne pojme: stereotipi, poklic, brezposelnost, izobraževanje in karierna orientacija. Ugotavljal bom, kako stereotipi vplivajo na poklicne odločitve mladih, kako starši in šola vplivajo na karierno orientacijo, kako je z brezposelnostjo med nižje izobraženo delovno silo ter katera vrsta brezposelnosti prevladuje v sferi fizičnih poklicev, pri čemer se bom osredotočila na področje gradbeništva. Skušala bom tudi ugotoviti, kakšne so možnosti zaposlovanja za fizične delavce ter kako fizično delo vpliva na zdravje posameznika. Empirični del bo sestavljen iz primerjave anket, ki sem jih opravila med učenci zadnjih razredov osnovne šole ter med dijaki četrtega letnika gimnazije. Zanima me predvsem, kako se med osnovnošolci in srednješolci razlikuje pogled na fizične poklice ter kaj vpliva na njihove odločitve glede nadaljnega izobraževanja. Poleg anket bom opravila tudi intervju z mladim podjetnikom, ki se je odločil za samozaposlitev v gradbeništvu.

2 POKLIC

Kot ugotavlja Kramberger (2012, 35–45) se je pomen besede poklic skozi zgodovino precej spreminjal. Do 20. stoletja se je izraz nanašal predvsem na poklicno pristojnost, ne pa na posameznikove sposobnosti za opravljanje določenega dela. Sprva je veljal le za višje službe, kot je duhovništvo, šele v prvi polovici stoletja pa se je razširil prek vseh stanov, v obdobju med svetovnima vojnama pa tudi na vse zaposlitvene in proizvodne sisteme, ki so takrat že obstajali. Po drugi svetovni vojni se je beseda poklic razširila tudi v šolstvu in do takrat poznane vajeniške šole so svoj naziv spremenile v poklicne šole. Njihov cilj je bil precej ideološki, saj so želele oblikovati programe, ki bi njihove učence po končanem šolanju vodili v takojšnjo zaposlitev. V današnjem času pa se je uveljavila splošna definicija pojma poklic in sicer: »Poklic je vrsta dela, ki ga opravlja, ga je opravljal ali bi ga lahko opravljal posameznik. Niz del, katerih poglobitve naloge in dolžnosti so si zelo podobne, sestavljajo poklic« (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2010), pri čemer posameznik v življenju lahko zamenja več poklicev, saj le-ti niso nujno vezani na pridobljeno izobrazbo, opredeljujejo pa se lahko glede na glavno posameznikovo delo, njegovo dodatno delo ali delo, ki ga je imel v preteklosti oziroma ga bo imel v prihodnosti (Domijan 2011, 9).

2.1 Fizični poklici

Po standardni klasifikaciji poklicev Statističnega urada Republike Slovenije bi fizične poklice lahko uvrstili v skupino za neindustrijski način dela. Za poklice, ki spadajo v to skupino, je namreč značilna raba posebnih znanj in veščin na področjih gradbeništva, kovinarstva, lesarstva, vzdrževalnih del, tiskarstva, živilstva ter tekstilne industrije, zadostuje pa 2. stopnja formalne izobrazbe, torej končana poklicna ali srednja šola (Statistični Urad Republike Slovenije). Delavci tovrstna dela opravljajo ročno, pri tem pa lahko uporabljajo raznovrstna orodja, ki jim lajšajo fizični napor ter izboljšujejo kakovost izdelkov (Domijan 2011, 19 in 57). V drugem četrtletju leta 2012 je bilo v Sloveniji v tovrstnih poklicih zaposlenih slabih 17 % aktivne populacije, od tega 6,4 % v gradbeništvu. Med posamezniki, zaposlenimi v gradbeništvu, je bilo skoraj 90 % moških, dobrih 10 % pa so predstavljale ženske (Statistični Urad Republike Slovenije 2013, št. 12.3)

2.2 Spolna segregacija poklicev

Spolna segregacija poklicev je tesno povezana s tipičnimi spolnimi stereotipi v družbi. Anker in drugi (2003) v svojem delu predstavijo le nekaj od tipičnih stereotipov, ki bistveno vplivajo na segregacijo dela. Eden izmed najbolj tipičnih je, da so ženske že po naravi bolj skrbne ter uspešnejše pri opravljanju hišnih opravil, kar jih kvalificira za opravljanje poklicev, kot so medicinska sestra, socialna delavka, učiteljica, čistilka, kuharica, hišna pomočnica, šivilja idr. Prav tako naj bi bolj sprejemale ukaze ter se manj pritoževale nad delovnimi pogoji kot moški, zaradi česar se pogosteje znajdejo v sektorjih, kjer so slabši delovni pogoji, delo pa rutinsko. Pomemben stereotip, ki vpliva na spolno segregacijo ter poklicne odločitve mladih, pa je tudi ta, da ženske veljajo za fizično šibkejše ter posledično neprimerne za opravljanje fizičnih poklicev (Anker idr. 2003, str 4–5), vendar kljub temu ženske v državah južne Azije predstavljajo med 23 in 34 odstotkov vseh zaposlenih v gradbeništvu (ILO 2001, 13).

2.3 Varnost in zdravje v fizičnih poklicih

Zdravje delavca ima pomembno vlogo pri njegovi učinkovitosti na delovnem mestu. Delodajalci se zavedajo, da dobro počutje in zdravje delavcev pripomore k večji motiviranosti in produktivnosti le-teh pa tudi k nižji odsotnosti z dela ter manjši fluktuaciji (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2014). Kljub zavzemanju za zdravje in varnost delavcev pa so v določenih sferah dela zaposleni bolj izpostavljeni poškodbam in obolenjem kot v drugih. Med bolj izpostavljene vsekakor spadajo fizični delavci. A. W. Gardner (1950) v svojem delu ugotavlja, v kakšni meri so le-ti izpostavljeni različnim poškodbam. V največji meri se pojavljajo poškodbe rok (gradbeniki, polagalci preprog, električarji, pleskarji, monterji) ter poškodbe oči (gradbeniki, pleskarji, varilci). Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu je situacija najslabša v gradbeništvu. Delavci v tej sferi so izpostavljeni največjemu številu dejavnikov tveganja, kar potrjuje dejstvo, da se jih v samo v državah Evropske Unije na leto smrtno ponesreči kar 1300 (Zavod za varstvo pri delu 2013a, 19), poleg tega pa kar 45 % gradbenih delavcev meni, da tovrstno delo vpliva na njihovo zdravje. Med glavne dejavnike tveganja na tem področju spadajo delo na višini, stres zaradi rokov, do katerih mora biti določeno delo opravljeno, nenaravna oziroma prisilna drža telesa ter delo z nevarnimi oziroma strupenimi snovmi (Eisler 2011, 7–12). Z namenom zagotavljanja varnosti delavcev na gradbiščih je v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu določeno, da mora delodajalec, kjer je prisotnih dva ali več delavcev, določiti delavca, ki je odgovoren za varnost na gradbišču. Ukrepi, ki jih je potrebno izpolnjevati, so zapisani v

pisnem sporazumu, ki je oblikovan glede na lokacijo delovišča, vrsto dela, zahteve naročnika ter zahteve dokumentacije (Zavod za varstvo pri delu 2013b, 31-32). Vlada je z namenom, da bi zagotovila izvrševanje Zakona o varnosti in zdravju pri delu, izdala Uredbo o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list 2005), v kateri so določeni minimalni varnostni standardi, ki morajo biti na gradbiščih izpolnjeni. Nadzor nad izpolnjevanjem standardov izvaja inšpekcija za delo, za kršenje le-teh pa je za odgovorne osebe predvidena denarna kazen. Poleg ukrepov, ki jih je potrebno izvajati za varno delo, je na gradbišču obvezna tudi varovalna oprema, ki mora biti primerna vrsti dela, ki ga delavec opravlja, prav tako pa ga pri delu ne sme ovirati, saj bi v tem primeru lahko povečala tveganje za poškodbo pri delu (Zavod za varstvo pri delu 2013c, 26–27).

3 STEREOTIPI

Stereotipi so kognitivne strukture, ki shranjujejo naša prepričanja in pričakovanja o lastnostih članov posameznih družbenih skupin, stereotipiziranje pa je proces uporabljanja stereotipnih informacij (Cuddy in Fiske v J. Maurer idr. 2007, 396) oziroma pripis lastnosti posameznikom na osnovi skupinske pripadnosti, zaradi česar lahko posameznike obravnavamo tako, da so bolj podobni članom svoje skupine in bolj različni od drugih, kot so v resnici (Ule 1997, str. 157). Stereotipi so pravzaprav tipizirane sodbe o vseh, ki pa ne veljajo za vse, saj ne upoštevajo individualnih razlik med posamezniki kot tudi ne družbenih sprememb. Kljub temu, da spodbujajo družbene predsodke, pa nam pomagajo, da se lažje prilagodimo socialnemu okolju (Ule 2005, 159).

3.1 Vpliv stereotipov na poklicne odločitve mladih

Stereotipi vplivajo tako na delovanje pripadnikov stereotipizirane skupine kot na delovanje zunanjih opazovalcev te skupine. Močan vpliv imajo na oblikovanje spolnih vlog, saj kontinuirana normativna socializacija vpliva na posameznikovo dožemanje samega sebe ter njegovo sprejemanje odločitev, tako da njegova vedenja in vrednote odražajo konkretne spolne vloge v odraslosti (Sweida in Reichard 2013, 299-300). Cankar in drugi (2004) v primerjalni študiji, opravljeni med štirinajst let starimi učenci in učenkami slovenskih, hrvaških in avstrijskih osnovnih šol, ugotavljajo, da so dejavnosti, s katerimi se ti učenci ukvarjajo, močno povezane s spolnimi stereotipi. Tiste dejavnosti, ki so razširjene znotraj ene spolne skupine, namreč niso zaželeni pri drugi skupini (Cankar in drugi 2004, str. 6). Vpliv

spolnih stereotipov povečuje dejstvo, da so v določenih sferah trga dela zaposleni pretežno moški, v drugih pa pretežno ženske, zaradi česar so te sfere videne kot maskulizirane oziroma feminizirane (Sweida in Reichard 2013, 299-300). V izobraževalni sferi je tako med diplomanti v državah članicah Evropske Unije v povprečju kar 80 % žensk. Prav tako ženske predstavljajo večino med diplomanti zdravstvenih smeri (76 %) ter na področju družbenih ved, poslovnih ved in prava (60 %). Moški večinski delež predstavljajo med diplomanti na področjih inženirstva, predelovalne obrti ter gradbeništva, kjer je žensk v povprečju le 25 %, podobno pa je tudi na področju znanosti, matematike in računalništva, kjer moški predstavljajo 60 % vseh diplomantov (Evropska komisija 2010, 99-100). Še vedno je močno zakoreninjen stereotip, da so za vodenje potrebne moške karakteristike, kar ženskam omejuje možnosti za preboj na vodstvene položaje. Podobno je tudi v gradbeništvu, ki je še vedno v pretežno moški domeni, za ženske pa je položaj otežen že pri samem vstopu v to sfero, ne le pri preboju na vodilne položaje. Kljub temu, da delež žensk v tej sferi narašča, je delež moških še vedno nad 90 % (Fielden in drugi 2000 v Ginige in drugi 2007, 2), zaradi prevladujoče moške kulture pa je ženskam v gradbeništvu težko uspeti. To potrjuje tudi Američanka Roxy Ross, ustanoviteljica gradbenega podjetja Rob Ross Services cc, ki pravi, da se morajo, ker je podjetje v popolnoma ženskem lastništvu, stalno dokazovati, da so kompetentni in lahko konkurirajo drugim gradbenim podjetjem (Invotech 2011).

4 IZOBRAŽEVANJE MLADIH

Izobraževanje lahko opredelimo kot »načrtno pridobivanje znanja, spretnosti in sposobnosti«. Usmerjeno je k doseganju določenih ciljev, ki izhajajo iz družbenih in ekonomskih potreb, potreb organizacije ter posameznikov. Iz teh ciljev mora biti razvidno, katere zmožnosti so posamezniki sposobni opravljati po koncu izobraževanja ter ali so zastavljene cilje dosegli (Svetlik 2009, str. 480–482).

Jo Gardiner (1998) v svoji raziskavi, opravljeni med 15 in 25 let starimi Britanci, ugotavlja, kakšne poglede imajo mladi na izobraževanje in delo. Večina jih meni, da je koristno predvsem znanje, ki ga lahko uporabijo za življenje, zato tudi opozarjajo, da je formalno izobraževanje v preveliki meri usmerjeno na pridobivanje teoretičnih in akademskih kvalifikacij, premalo pa na pridobivanje praktičnih življenjskih in družbenih sposobnosti, potrebnih za življenje. Evropska Unija sicer daje velik poudarek na pridobivanje praktičnih izkušenj, zato dijakom po končani poklicni šoli nudi možnosti, da opravljajo pripravništvo in

prakso v tujini ter tako izboljšajo svoje kompetence in postanejo bolj konkurenčni na trgu dela (Evropska komisija 2014a). V ta namen je razvila program Erasmus +, ki s financiranjem koalicij znanja omogoča boljše povezovanje šol tako z zasebnimi podjetji kot z državnimi in nevladnimi organizacijami, pri čemer daje poseben poudarek sodelovanju poklicnih šol s podjetji (Evropska komisija 2014b, 3,14).

4.1 Neskladja med izobrazbo in potrebami na trgu dela

V Sloveniji je interes mladih za poklicno izobraževanje vedno manjši. Mladim zaradi težav pri iskanju zaposlitve pogosto preostane le študentsko delo, zato se vse pogosteje odločajo za podaljševanje izobraževanja na terciarni ravni (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013a, 16). Država poskuša deloma omejiti vpis v splošno izobraževanje ter s tem povečati vpis v poklicno izobraževanje, kljub temu pa mesta v poklicnih šolah pogosto ostajajo nezasedena (Barle Lakota in drugi 2011, str. 12). V šolskem letu 2013/14 je bilo tako še vedno največ vpisanih v srednje splošno izobraževanje (41,3 %), kljub temu, da je bilo največ prostih mest razpisanih na poklicnih in tehniških šolah (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013b, 5). Delovna mesta, za katera je potrebna poklicna izobrazba, tako v veliki meri zasedajo starejši delavci, z odhodom le-teh iz trga dela pa prihaja do vse večjih strukturnih neskladij, saj je na trgu še vedno potreba po poklicno izobraženi delovni sili, ponudnikov z ustrežno izobrazbo pa je vse manj (Svetlik in drugi 2005, 7).

V povojnem obdobju zahodnih družb je veljalo prepričanje, da se bodo starejši delavci umaknili s trga dela ter s tem naredili prostor mlajšim. V zadnjih letih pa je delež delavcev starih nad 65 let vse večji, kar kaže na bolj kompleksen odnos med mladimi in starejšimi delavci ter na spremenjene potrebe po določenih kompetencah. Mladi so po končanem šolanju bolj kvalificirani kot v preteklosti, starejši pa morajo, kljub temu, da so pogosto usposobljeni za »službe preteklosti«, v strahu pred negotovo prihodnostjo podaljševati delovno dobo, s tem pa zasedajo mesta mladim (Goodwin in O'Connor 2012, 559-560). Po poročanju Evropske komisije pa v Evropi še vedno ostaja več kot dva milijona prostih delovnih mest. Le-ta ostajajo nezasedena zaradi pomanjkanja delovne sile v lokalnem okolju, saj ji, kljub temu, da imajo delavci pogosto višjo formalno izobrazbo od zahtevane, primanjkuje ustreznih sposobnosti za opravljanje določenega poklica (Evropska komisija 2012, 5). Dr. Urban Vehovar (2013, 135) opozarja tudi na dejstvo, da je slovensko gospodarstvo razvojno blokirano, in zato potrebuje delovno silo, ki je pripravljena opravljati rutinska dela z visoko intenzivnostjo. Ugotavlja, da je izobraževalni sistem v Sloveniji popolnoma deformiran, kar je razvidno iz nesorazmerne deleža vpisanih dijakov v poklicne in strokovne šole ter splošne

gimnazije pa tudi iz velikega deleža dijakov, ki nadaljujejo izobraževanje na terciarni stopnji, med katerimi se jih precejšen delež vpisuje na študijske programe iz področja družboslovja. Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (2013b, 5) je namreč med leti 2002 in 2011 delež dijakov, vpisanih v programe poklicnega izobraževanja, upadel kar za dobrih 10 %, medtem ko se je sorazmerno povečal delež vpisanih v srednje tehniške šole in splošne gimnazije.

4.2 Kompetence

Kompetence lahko definiramo kot »izkazan sklop znanja, veščin, sposobnosti, osebnih lastnosti, vrednot, motivacije, samopodobe, čustev ter vzorcev razmišljanja« (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). Kažejo se v uspešno opravljenem delu glede na postavljene zahteve in pomenijo tako posedovanje znanja in sposobnosti za izvedbo določene naloge kot tudi, da ima posameznik dovolj visoko motivacijo, da določeno nalogo opravi (Zavod Republike Slovenije za Zaposlovanje). Pomembno je, da se za razvoj kompetenc poskrbi že pri otrocih, saj so le tako lahko kasneje sposobni neodvisnega in kritičnega razmišljanja ter samoiniciativnega učenja, da se lahko razvijejo v aktivnega sodelavca, sposobnega učinkovitega sodelovanja v skupinah (Ministry of Education Singapore). Bistvene so pri iskanju zaposlitve, saj z njimi posameznik lahko prepriča delodajalca, da je sposoben za določeno delo. V sferah, kot je gradbeništvo, ki so trenutno v največji krizi, je to še posebej pomembno. Delavci se morajo stalno učiti in razvijati dodatne kompetence, saj le tako lahko ostanejo konkurenčni (Kompetenčni center za trajnostno gradnjo in okoljske tehnologije 2013, 3).

Za gradbeništvo je značilno, da kljub temu, da predstavlja največji prispevek k letnemu bruto domačemu proizvodu v Sloveniji, zaposluje precej nekvalificirane delovne sile ter delovne sile z osnovnimi kompetencami, ki so pogosto le neformalne narave. Da bi zmanjšali socialno ogroženost ter povečali možnosti za mobilnost delavcev, je Evropska Unija pričela s projektom potrjevanja kompetenc gradbenim delavcem, ki so le-te pridobili na neformalen način. S projektom ISO bi tako gradbenim delavcem omogočili potrjevanje neformalno pridobljenih kompetenc, da bi le-te imele mednarodno veljavo (ISO – Construct 2013). Kljub priznavanju obstoječih kompetenc gradbenih delavcev pa le-te ne zadostujejo več evropskim gradbenim standardom. Da bodo delavci zmožni opravljati naloge v skladu z energetskimi in drugimi standardi, ki jih v gradbeništvo uvaja Evropska Unija, se bodo morali dodatno izobraževati in usposabljeni. Ob tem pa bo nujna tudi nadgradnja programa poklicnega

izobraževanja, saj trenutno ne nudi zadostne širine znanja glede na pojavljajoče se potrebe v Sloveniji (BUILD UP Skills Slovenia).

4.3 Karierna orientacija

Izraz karierna orientacija je po letu 2005 nadomestil t.i. poklicno orientacijo in se »v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica« (Kohont in drugi 2011, 5). Karierna orientacija združuje poklicno, izobraževalno in osebno orientacijo. Poudarek prve je na pripravi posameznika na izbiro izobraževalne poti in poklica, medtem ko pri izobraževalni orientaciji izbira poklica ni v ospredju, saj se bolj osredotoča na samo načrtovanje izobraževalne poti. Osebna orientacija pa se osredotoča na osebne težave posameznika in kljub temu, da se dotika tudi problematike izobraževanja in dela, le-ta ni bistvenega pomena (Kohont in drugi 2011, 5-16).

4.3.1 Vpliv šole na karierno orientacijo

Poklicne orientacije je v osnovnih šolah dokaj malo, prav tako tudi za sistematično spoznavanje sveta dela ni storjeno veliko. V določeni meri se poklicna orientacija pojavlja proti koncu osnovne šole pri ključnih odločitvah za naprej - izbiri predmetov ali vpisu v srednjo šolo, predvsem pa je pomembna pri prehodu med osnovno in srednjo šolo, saj posameznikove odločitve na tej točki bistveno vplivajo na poznejše možnosti izobraževanja in zaposlitve. Pogosto se domneva, da so dijaki in dijakinje srednjih šol že sprejeli določene izobraževalne in karierne odločitve, zato ne rabijo nadaljnje podpore. Ta predpostavka velja predvsem za dijake in dijakinje srednjih poklicnih šol, ki so zato deležni bistveno manj poklicnega svetovanja kot dijaki in dijakinje splošnih gimnazij. Šole se pogosto srečujejo z ovirami pri izvajanju poklicne orientacije, saj izvajalci le-te največkrat niso ustrezno usposobljeni oziroma jih je premalo. Poklicno orientacijo največkrat izvajajo kar učitelji, ki pa jim primanjkuje znanja o trgu dela ter stika z Zavodom za zaposlovanje. Učence in dijake tako največkrat usmerjajo k plačani zaposlitvi, le redko pa temeljijo na razvijanju podjetniškega duha ter sposobnosti, na podlagi katerih bi se mladi lažje odločili za samozaposlitev (Career Guidance, str.12–13).

4.3.2 Vpliv staršev na karierno orientacijo

Starši imajo pri poklicnih odločitvah svojih otrok zelo pomembno vlogo. Na različne načine so vključeni v poklicno orientacijo, ki jo izvajajo šole, imajo bistveno vlogo pri domačem izobraževanju svojih otrok, hkrati pa imajo kot predstavniki delovne sile v službi pogosto stik z mladimi praktikanti, ki si pridobivajo delovne izkušnje. Zaradi te vključenosti je zelo pomembno, kako starši vidijo trenutni položaj karierne orientacije in kakšne želje imajo za otrokovo prihodnost (Shimomura in drugi 2007).

Pomembno je, da starši otroku pomagajo odkriti, kaj ga veseli, razvijati področja, na katerih je močan, ter ga voditi pri kariernih odločitvah, ki bodo imele pozitiven vpliv na njegovo prihodnost. Zato je dobro, da opazujejo, katera so otrokova močna področja, in ga podpirajo pri razvoju le teh. Tisti otroci, ki zaupajo vase, namreč bolj aktivno raziskujejo svoje interese ter lažje sprejemajo odločitve glede izobraževanja, kar vodi v boljše rezultate v življenju (Ministry of Education Singapore).

5 BREZPOSELNOST

Brezposelnost je tako družbeni pojav kot individualno stanje. Kot družbeni pojav vpliva na raven blaginje v državi in kaže, da »v državi v določenem obdobju nimajo možnosti za zaposlitev vsi prebivalci v aktivni dobi, ki so zmožni za delo in iščejo zaposlitev« (Bubnov-Škoberne 1997, 15), kot individualno stanje pa se nanaša na posamezno osebo. Standardna definicija brezposelnosti Mednarodne organizacije dela temelji na treh kriterijih, ki morajo biti izpolnjeni, da oseba ustreza kriterijem brezposelnosti. Brezposelna oseba je tako oseba, ki ni vključena v plačano zaposlitev ali samozaposlitev, je razpoložljiva za delo ter aktivno išče zaposlitev oziroma samozaposlitev (Hussmanns idr. 1990, str. 97).

Heike Solga (2002) poudarja, da je brezposelnost pogosto povezana z nižjo stopnjo izobrazbe, saj nekvalificirani delavci težje najdejo zaposlitev celo v sferah dela, kjer kvalifikacije niso potrebne. Ponudba tovrstnega dela je namreč vse manjša, primanjkuje tudi delovnih mest, kjer je potrebna izobražena in kvalificirana delovna sila, ponudba le-te pa je vse večja. Zaradi širitve izobraževanja pa se ni le zmanjšalo število nizko izobraženih oziroma neizobraženih posameznikov, za ponudnike zaposlitve so ti posamezniki postali tudi manj zanimivi. Avtorica ugotavlja, da je glavni razlog za manjše možnosti zaposlitve posameznikov predvsem v pomanjkanju priložnosti, ne pa v pomanjkanju sposobnosti. V času recesije in

splošnega pomanjkanja delovnih mest se namreč delodajalci bolj nagibajo k zaposlovanju visoko kvalificirane delovne sile, saj je le-ta pripravljena delati za isto ceno kot nekvalificirani delavci.

5.1 Vrste brezposelnosti

Glede na razlog nastanka, ki je lahko gospodarski, tehnološki ali človeški, obstaja več vrst brezposelnosti (Bubnov-Škoberne 1997, 16–17). Kot posledica gospodarskih sprememb se pojavljata ciklična in sezonska brezposelnost. Ciklična nastane zaradi prenizkega povpraševanja po produktih, kar vpliva na zmanjšan obseg proizvodnje in posledično na zmanjšanje števila delovnih mest. Značilna je predvsem za obdobja recesije, nekatera podjetja pa jo skušajo preprečiti tako, da krajšajo delovni čas in nižajo cene svojih izdelkov ter s tem preprečijo odpuščanja (Beggs 2014). Sezonska brezposelnost nastaja zaradi nihanj v intenziteti proizvodnje (Bubnov-Škoberne 1997, 16) in je značilna za sfere, v katerih je opravljanje dela vezano na vremenske razmere, kot so krajinska arhitektura, gradbeništvo, turizem (Moffatt).

Tehnološka brezposelnost nastaja zaradi uvajanja novih tehnologij, ki izpodrivajo človeško delo in v industrijskih državah povzročajo vse večjo brezposelnost med nekvalificirano in nizko kvalificirano delovno silo (Bubnov-Škoberne 1997, 16–17). Tehnologija podjetjem prinaša številne prednosti, saj z njo presegajo omejitve človeške delovne sile, zato obstaja nevarnost, da bo ta v še večji meri nadomestila delavce (Kukovec 2013).

Kot posledica človeškega dejavnika pa nastajata strukturna in frikcijska brezposelnost. Strukturna brezposelnost nastaja zaradi neskladji med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile in jo je mogoče znižati s prekvalifikacijo delavcev, da le-ti pridobijo kompetence, po katerih je na trgu največ povpraševanja (Beggs). Frikcijska brezposelnost je posledica fluktuacije in velja za normalno, saj nastaja v času, ko posameznik menja službo in je z zaposlitvijo na starem delovnem mestu že zaključil, zaposlitev na novem delovnem mestu pa se še ni začela (Bubnov-Škoberne 1997, 17).

5.2 Obrtništvo kot izhod iz brezposelnosti

Strokovna sodelavka Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije Janja Meglič pravi, da »kljub visoki stopnji brezposelnosti v Sloveniji obrtnikom in malim podjetnikom še vedno primanjkuje kader s poklicno izobrazbo« (G. Je. 2014). Kljub temu, da vpis na poklicne šole nekoliko narašča, pa je zaposlovanje v obrtniških dejavnostih problematično z vidika manjših

podjetij, ki se, zaradi visokih dajatev pri zaposlovanju ter zaradi nizke fleksibilnosti trga delovne sile, kljub potrebi po dodatni delovni sili bojijo zaposlovati (Stergar 2014). Država podjetja sicer spodbuja k zaposlovanju prek različnih programov, s katerimi jim lajša finančno breme, ki ga prinese zaposlitev delavca. Delodajalec, ki za nedoločen čas zaposli brezposelno osebo, mlajšo od 30 let, ali osebo, mlajšo od 26 let, ki pred tem še ni bila zaposlena za nedoločen čas, lahko uveljavlja povračilo oziroma oprostitev plačila prispevkov delodajalca. Delno oprostitev tovrstnih prispevkov lahko uveljavlja tudi delodajalec, ki zaposli osebo, ki izpolnjuje pogoje za predčasno upokožitev oziroma osebo, starejšo od 60 let (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2014).

Do leta 2013 so bile na voljo tudi subvencije za samozaposlitev, kar je bila dobra spodbuda posameznikom za začetek lastne obrtne dejavnosti. Po ukinitvi je le-te nadomestil program Podjetno v svet podjetništva, ki bo z delovanjem pričel v letu 2015. Ta program ima nekoliko bolj zaostrene pogoje za pridobitev finančne pomoči in temelji na vodenem oblikovanju poslovne ideje (Mladinski inkubator 2014). Samozaposlovanje je spodbujano tudi s strani Evropske Unije, ki v ta namen vsako leto organizira Evropski teden podjetništva, kjer želi mladim podati informacije ter jih spodbuditi k podjetništvu (SPIRIT Slovenija 2014).

5.2.1 Gradbeništvo

Brezposelnost v gradbeništvu je odvisna od dogajanj v gospodarstvu. V Sloveniji je bilo največ zaposlenih v tej sferi v letu 2008 (kar 88.000), v času gospodarske pa je delež precej upadel. Največ posameznikov, ki so v tem času izgubili delo v gradbeništvu, je bilo povprečno starih okrog 45 let s podpovprečno izobrazbo, brez službe pa so ostali zaradi izteka pogodbe za določen čas ali kot trajno presežni delavci (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2011). V zadnjih letih se je situacija v tej sferi pričela ponovno izboljševati. V začetku leta 2014 je bilo namreč med 4.600 razpisanimi prostimi delovnimi mesti več kot 1.000 mest na področju gradbeništva (Brnot 2014).

Med gradbenimi delavci je bila do leta 2011 precej pogosta sezonska brezposelnost, saj je Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT), ki je bil v veljavi med leti 2000 in 2011, sezonsko delo opredeljeval kot občasno obliko dela, odvisno od menjave letnih časov. Na podlagi tega je bilo delodajalcem v gradbeništvu omogočeno, da so delavce zaposlovali za devet mesecev znotraj dvanajstmesečnega obdobja. Kljub temu, da so v prenovljenem Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), ki je v veljavi od leta 2011, gradbena izključena iz skupine sezonskih del, saj so po četrtem členu tega zakona sezonska dela opredeljena kot

občasna oblika dela ali zaposlitve v kmetijstvu in gozdarstvu, ki je neločljivo povezana s sezono, v kateri je za posamezno dejavnost značilen izrazito povečan obseg potrebe po delovni sili, pa je v tej sferi še vedno lahko zaznati precejšen delež sezone brezposelnosti. Število prostih delovnih mest je resda začelo ponovno naraščati, vendar pa delodajalci večinoma zaposlujejo le za določen čas, ki po navadi ni daljši od 6 mesecev (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2011) ter na ta način poskrbijo, da v mesecih, ko je manj dela, nimajo presežne delovne sile.

6 EMPIRIČNI DEL

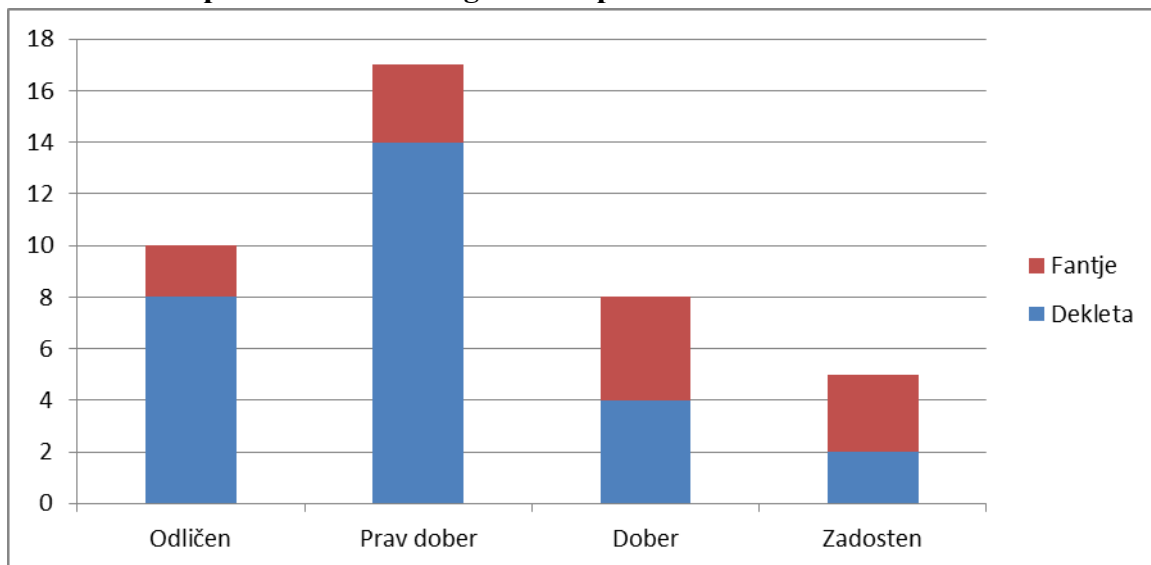
Empirične podatke, ki jih potrebujem za namen diplomske naloge, sem pridobila iz lastne manjše raziskave, ki sem jo razdelila na kvantitativni in kvalitativni del. Kvantitativni del temelji na anketi, ki sem jo opravila med učenkami in učenci zadnjih razredov osnovne šole ter med dijakinjami in dijaki zaključnih letnikov gimnazije. Cilj anketiranja je bil ugotoviti odnos učenk in učencev ter dijakinj in dijakov do fizičnih poklicev ter kako se ta razlikuje glede na starost, poleg tega pa tudi ugotoviti, kateri so dejavniki, ki so v največji meri vplivali na posameznikove izobraževalne ter posledično poklicne odločitve. V kvalitativnem delu pa sem opravila pol-strukturirani intervju z mladim podjetnikom, ki se je odločil za samozaposlitev v gradbeništvu. Z intervjujem sem želela ugotoviti glavne razloge, zaradi katerih se je moj sogovornik odločil za samozaposlitev.

S podatki, pridobljenimi iz anket in intervjuja, bom skušala potrditi oziroma zavreči postavljeni hipotezi. Kot že zapisano v uvodu, se prva nanaša na stereotipe, saj predpostavljam, da le-ti zaradi svoje zasidranosti v družbi močno vplivajo na izbiro poklica. Druga hipoteza pa se nanaša na prvo. Domnevam namreč, da mladi v fizičnih poklicih ne vidijo priložnosti za uspeh, saj v družbi velja prepričanje, da se za tovrstne poklice odločajo le manj uspešni učenci. Ne glede na to, ali bom postavljeni hipotezi potrdila ali zavrgla, bom s pomočjo intervjuja, ki sem ga opravila s samostojnim podjetnikom, gradbenikom, skušala tudi ugotoviti, ali je z zaposlitvijo v fizičnih poklicih (konkretno gradbeništvu) mogoče uspeti oziroma ali je ta sfera le izhod v sili za manj uspešne učence.

6.1 Primerjava anket

Prva anketa je bila opravljena med štiridesetimi devetošolci, od teh je bilo 28 deklet in 12 fantov. Kot kaže tabela 9.1, je bilo med dekleti osem odličnjakinj, štirinajst učenk s prav dobrim uspehom, štiri z dobrim ter dve z zadostnim uspehom. Med fanti sta bila dva z odličnim uspehom, trije s prav dobrim, štiri z dobrim ter trije z zadostnim uspehom.

Tabela 6.1: Uspeh osnovnošolcev glede na spol

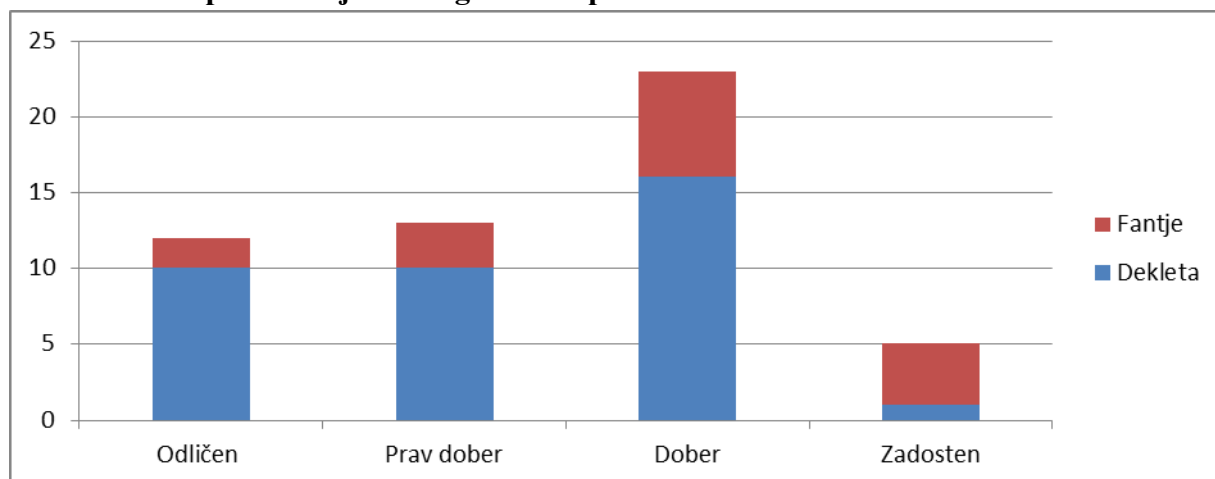


Med učenkami in učenci z odličnim in prav dobrim uspehom ni bilo bistvenih razlik glede odločitev o nadaljnjem izobraževanju. Večina se jih je odločila za gimnazijo (14), na drugem mestu pa je bila srednja zdravstvena šola (12), le ena učenka se je odločila drugače in sicer za Biotehniški center Naklo. Dekleta z dobrim in zadostnim uspehom so se odločala za vzgojiteljsko, frizersko ter gostinsko šolo, medtem ko so se fantje z dobrim in zadostnim uspehom odločali predvsem za lesarsko šolo ter za smer mehatronik operater.

Druga anketa je bila opravljena med triinpetdesetimi dijaki in dijakinjami četrtega letnika gimnazije. Kot nakazuje tabela 9.2, je bilo med njimi 37 deklet, od katerih je bilo deset odličnjakinj, deset s prav dobrim uspehom, šestnajst z dobrim ter ena z zadostnim uspehom. Med 16 fanti sta bila dva odličnjaka, trije prav dobri, sedem dobrih ter dva z zadostnim uspehom. Pri vprašanju glede vpisa na fakulteto je bilo moč zaznati spolno segregacijo, saj so se dijakinje odločale predvsem za družboslovne smeri (Filozofska fakulteta, Fakulteta za družbene vede, Fakulteta za socialno delo, Pedagoška fakulteta) ter za študij medicine in

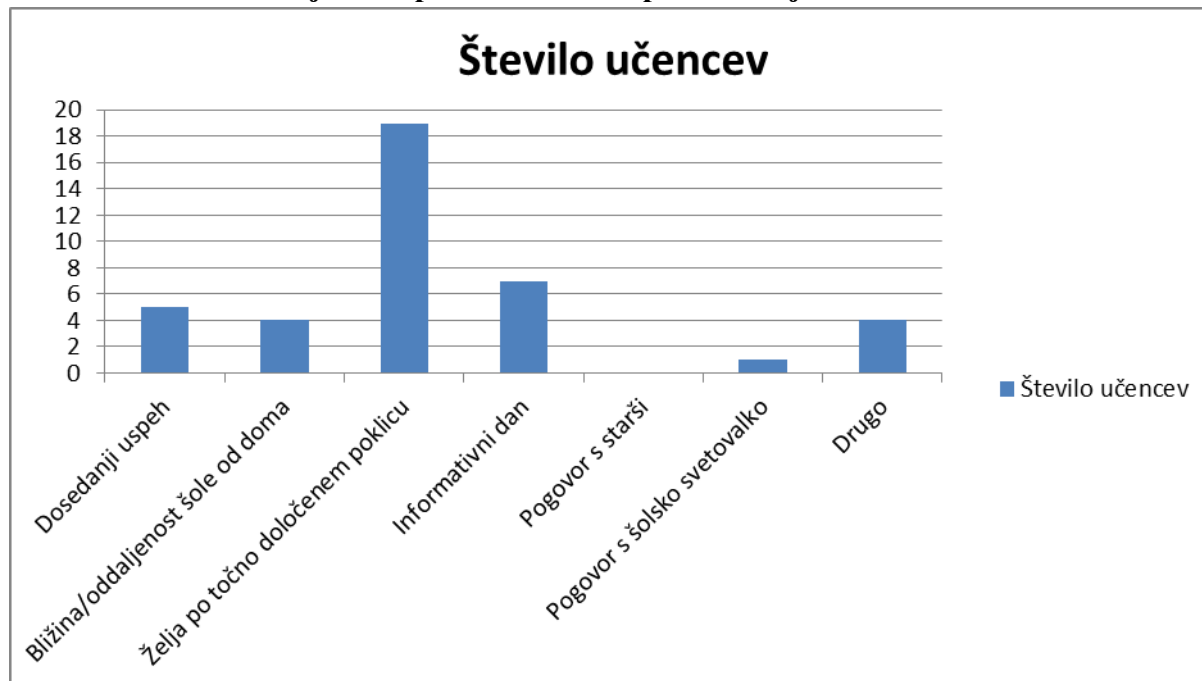
zdravstvene nege, medtem ko so se dijaki pretežno odločali za naravoslovne in tehniške smeri (Fakulteta za strojništvo, Fakulteta za računalništvo in informatiko, Fakulteta za matematiko in fiziko). Med anketiranimi dekleti pa je bila tudi dijakinja, ki se je odločila za vpis na Fakulteto za gradbeništvo in geodezijo.

Tabela 6.2: Uspeh srednješolcev glede na spol



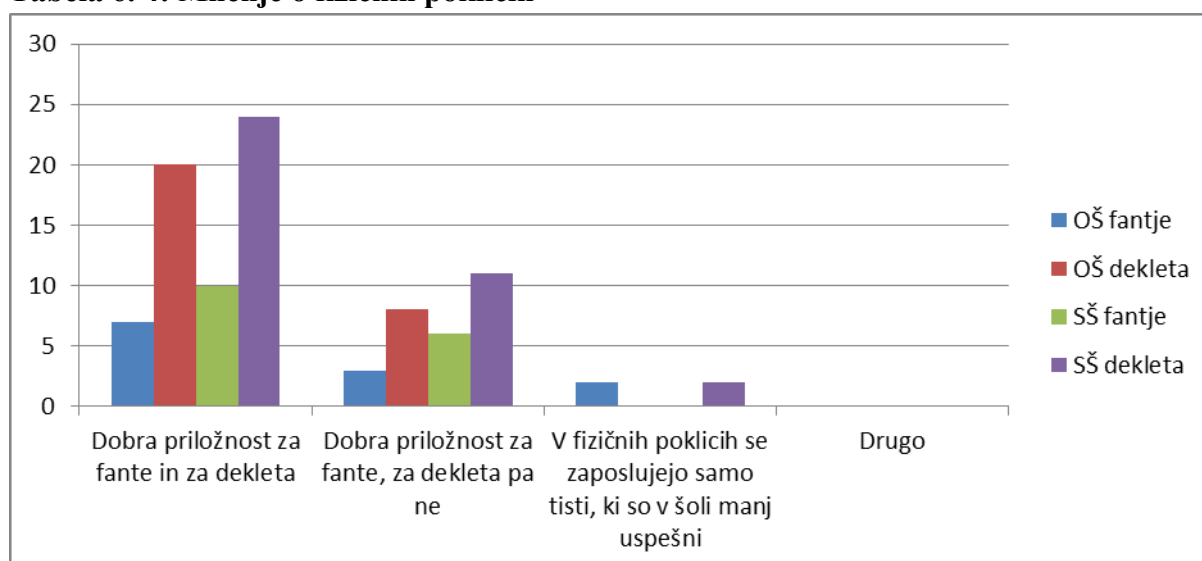
Večina osnovnošolskih anketirancev je kot glavni razlog za odločitev o nadaljnjem izobraževanju navedla željo o točno določenem poklicu, kar nakazuje na to, da imajo že ob koncu osnovne šole jasno izoblikovane cilje za prihodnost. Zanimivo pa je, da se je skoraj 70 odstotkov anketiranih dijakinj in dijakov na gimnazijo vpisalo, ker ob koncu osnovne šole še niso vedeli, kaj si želijo v življenju početi.

Tabela 6. 3: Glavni dejavniki pri odločitvi za vpis v srednjo šolo



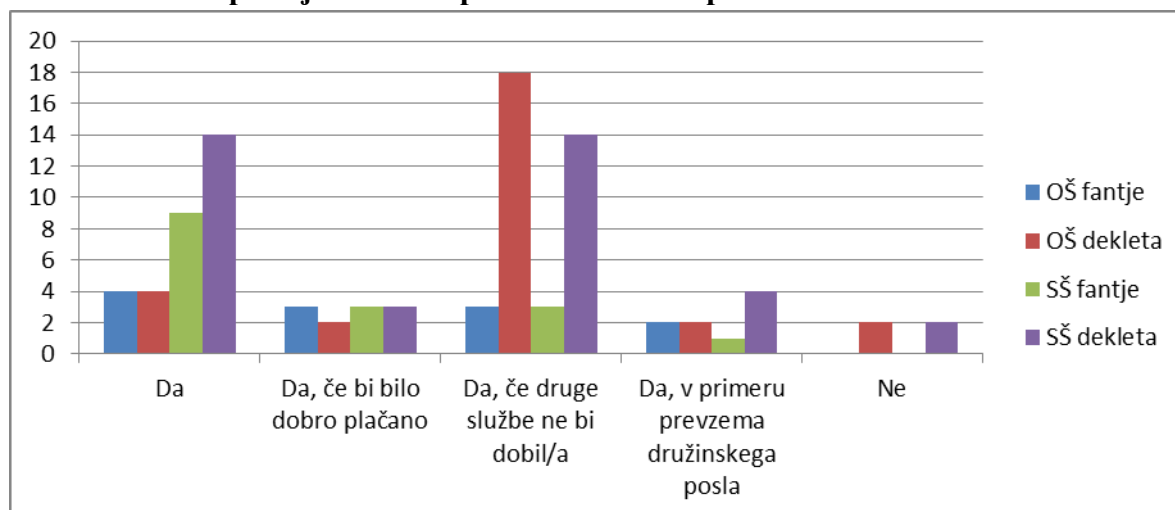
Pri vprašanju, kaj anketiranci menijo o fizičnih poklicih, so bili tako osnovnošolci kot dijaki večinoma (takšnih je bilo triinšestdeset) mnenja, da so fizični poklici dobra priložnost tako za fante kot za dekleta. Osemindvajset posameznikov je bilo mnenja, da so dobra priložnost le za fante, samo trije anketiranci pa so bili mnenja, da se v fizičnih poklicih zaposlujejo le posamezniki, ki so v šoli manj uspešni.

Tabela 6. 4: Mnenje o fizičnih poklicih



Večina anketiranih bi se bila pod določenim pogojem pripravljena zaposliti v sferi fizičnih poklicev. Najbolj izstopajo odgovori učenk devetega razreda osnovne šole, saj jih je kar osemnajst odgovorilo, da bi fizični poklic opravljale le v primeru, da druge službe ne bi dobile, kljub temu, da jih je bilo pri prejšnjem vprašanju kar dvajset mnenja, da so fizični poklici dobra priložnost tako za fante kot za dekleta. Iz odgovorov je moč sklepati, da fizičnih poklicev ne vidijo kot priložnost za uspeh, pač pa kot izhod v sili v primeru brezposelnosti. Dijakinje četrtega letnika so nekoliko bolj naklonjene zaposlovanju v fizičnih poklicih, saj se jih je kar 38 odstotkov pripravljeno zaposliti v tej sferi brez dodatnih pogojev. Prav takšen odstotek dijakinj pa je odgovorilo, da bi fizična dela opravljale le v primeru, da druge službe ne bi dobila. Najbolj naklonjeni fizičnim poklicem so srednješolski fantje, saj jih je med šestnajstimi kar devet pripravljeno opravljati tovrstna dela.

Tabela 6.5.: Pripravljenost za zaposlitev v fizičnih poklicih



Pri vprašanju glede prednosti zaposlovanja v fizičnih poklicih so bili vsi anketiranci precej enotni. Kot glavno prednost so navajali razgibano delo na svežem zraku, ki ne zahteva več urnega sedenja za računalnikom in je manj psihično naporno. Prav tako so bili odgovori dokaj enaki pri vprašanju o slabostih fizičnega dela, kjer so anketiranci kot glavno slabost navedli nevarnost poškodb na delu ter bolečine v mišicah in križu.

6.2 Intervju

Intervju sem opravila z mladim podjetnikom, ki se je v lanskem letu odločil za samozaposlitev v gradbeništvu in odprl svoje podjetje. Intervju je bil pol strukturiran, saj sem

si pred tem pripravila nekaj osnovnih vprašanj, ki pa sem jih med intervjujem prilagajala glede na potek pogovora.

Moj sogovornik je star 22 let in ima peto stopnjo izobrazbe. Po končani osnovni šoli se je vpisal na Šolski center Škofja Loka, kjer je končal program Inštalater strojnih inštalacij, nato pa se je odločil za nadaljnje šolanje na Zavodu za strokovno izobraževanje Kranj, smer Gradbeni tehnik. Za vpis v Škofjo Loko se je odločil, ker so se tja vpisali njegovi sovrstniki, povedal pa je, da sam dolgo časa ni vedel, kaj si želi v življenju početi. Z gradbeništvom se je prvič srečal v srednji šoli, ko je v gradbenem podjetju opravljal študentsko delo, za samostojno pot pa se je odločil zaradi želje po dokazovanju, saj je mnenja, da samozaposlitev nudi boljše možnosti za uspeh.

Pri vprašanju, kaj meni o stereotipih, ki veljajo za fizične poklice, je sogovornik odgovoril, da se na te ne ozira. Prepričan je namreč, da uspeh v šoli ni zagotovilo za uspešno kariero, saj je danes število visoko izobraženih precej večje, kot pa je povpraševanje po le-teh, po drugi strani pa primanjkuje delovne sile, ki bi znala opravljati fizična dela, kljub temu, da je povpraševanja po tej kar precej, kar se sklada tudi z ugotovitvami Svetlika in njegovih sodelavcev v članku Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja glede strukturnih neskladij na trgu dela, ki so posledica neujemanja med povpraševanjem po določeni vrsti delovne sile ter pomanjkanjem le-te.

Kot glavne prednosti samozaposlitve v gradbeništvu je intervjuvani sogovornik navedel boljše možnosti za uspeh kot v primeru zaposlitve ter s tem povezane možnosti širitve podjetja in ustvarjanja novih delovnih mest. Kot negativno stran je navedel dejstvo, da mora sam iskati delo in se zanj boriti, pri čemer se lahko pojavijo dodatne težave zaradi nerednih plačil strank. Negativna stran, ki s samozaposlitvijo ni povezana, nanaša pa se na fizično delo, so bolečine in poškodbe, ki so, kot ugotavlja že A.W. Gardner (1950), v gradbeništvu precej pogoste.

7 UKREPI ZA SPODBUJANJE POKLICNEGA IZOBRAŽEVANJA IN IZBOLJŠANJE ZAPOSLOVANJA V FIZIČNIH POKLICIH

Sankovič in drugi (2010, 9–11) v Kratkem priročniku učinkovite promocije strokovnega in poklicnega izobraževanja ugotavljajo, da za pomanjkanje zanimanja za vpis v poklicno izobraževanje obstajajo trije temeljni vzroki in sicer, da posamezniki v določenem okolju niso seznanjeni s prednostmi poklicnega izobraževanja, da je v družbi precej razširjeno prepričanje, da se za poklicno izobraževanje odločajo učno manj sposobni posamezniki, ter

prepričanje, da je tovrstno izobraževanje slabše vrednoteno, kar posledično vodi v slabše plačano delo, na kar opozarja tudi Evropski ekonomsko-socialni odbor, ki pravi, da je nujno potrebno »spremeniti način razmišljanja mladih, njihovih družin in svetovalcev, ki še vedno živijo v prepričanju, da je študij na univerzi ključen za zaposlitev« (Drbalova 2012, 2).

Z ugotovitvami, da je poklicno izobraževanje v družbi slabše vrednoteno in vodi v slabše delo, se ujemajo tudi rezultati anket, opravljenih za namen diplomske naloge. Kot že omenjeno, so v anketi izstopale predvsem učenke devetega razreda osnovne šole, saj jih je med osemindvajsetimi anketiranimi kar osemnajst odgovorilo, da bi fizične poklice opravljale le v primeru, da druge službe ne bi dobile, kar pomeni, da v tovrstnih poklicih ne vidijo priložnosti za uspeh, pač pa le kot izhod v sili v primeru brezposelnosti. Zanimivo je, da kljub temu, da je eden izmed navedenih razlogov za nižji vpis na poklicne šole prepričanje, da so tovrstna izobraževanja primerna le za manj uspešne učence, v anketi ni bilo moč zaznati prepričanja, da so fizični poklici primerni le za tiste posameznike, ki so v šoli manj uspešni (takšnega mnenja so bili namreč le trije anketiranci).

Avtorji Kratkega priročnika učinkovite promocije strokovnega in poklicnega izobraževanja opozarjajo na pomembnost predstavljanja poklicnega izobraževanja javnosti. Menijo, da je potencialnim udeležencem poklicnega izobraževanja in javnosti potrebno pokazati, da tovrstno izobraževanje zagotavlja ustrezno znanje za vključitev na trg dela in zato ponuja boljše možnosti za zaposlitev in samozaposlitev, prav tako pa ponuja tudi možnosti nadaljnjega izobraževanja (Sankovič in drugi 2010, 9–11). Država skuša to doseči s projektom »Informiranje in svetovanje v poklicnem izobraževanju«, s katerim želi povečati ugled poklicnega izobraževanja ter s promocijo poklicev odpraviti velika neskladja na trgu dela (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013a).

Pri spodbujanju poklicnega izobraževanja ter zaposlovanja v fizičnih poklicih nikakor ne gre zanemariti vpliva spolnih stereotipov, saj so tovrstna izobraževanja in poklici v družbi še vedno videni kot bolj primerni za pripadnike moškega spola, kar je razvidno tudi iz anket. Fizičnim poklicem so bili namreč najbolj naklonjeni srednješolski fantje, saj jih je več kot polovica pripravljenih opravljati tovrstna dela, medtem ko je bilo deklet, naklonjenih fizičnim poklicem, precej manj kot polovica. Za odpravo spolnih stereotipov v poklicnem izobraževanju Evropa poudarja pomen spolu prilagojenega poučevanja in svetovanja. V ta namen je bil v okviru programa Leonardo da Vinci izveden program VISIBLE, s katerim so sodelujoči člani iz držav članic Evropske Unije iskali primere dobrih praks spolu

prilagojenega učenja. Ker se mladi še vedno večinoma odločajo za poklice, tradicionalno predvidene za njihov spol, je pomembno posvetiti posebno pozornost tistim učencem, ki se odločijo za poklice, ki so za njihov spol manj značilni. S tem bi preprečevali spolno diskriminacijo na trgu dela ter spodbujali s tem povezano enakopravnost (Making Visible 2008, 21–22).

V nadaljevanju bom predstavila nekaj ukrepov in primerov dobre prakse pri nas in v tujini, s katerimi različni akterji poskušajo približati to področje mladim.

7.1 Dan za punce

Dan za punce je mednarodni projekt, ki je bil že dvakrat izpeljan tudi v Sloveniji in je namenjen dekletom zadnjih treh razredov osnovne šole, da bi le-te spoznale naravoslovno-tehnične poklice in se za te, tako imenovane poklice prihodnosti, tudi lažje odločile. Cilj projekta je odpraviti stereotipe o tipično ženskih in moških poklicih, zavzemanje za enake možnosti na trgu dela in boljšo socialno vključenost žensk, poleg tega pa tudi ozaveščanje podjetij, da mlade ženske predstavljajo potencial, in je zato pomembno, da delovna mesta naredijo zanje bolj atraktivna, ter spodbujanje žensk k odločanju za tipično moške poklice (Dan za punce 2014).

7.2 Dan odprtih vrat slovenskega gospodarstva

27. novembra 2014 je v Sloveniji potekal »Dan odprtih vrat slovenskega gospodarstva«. Na ta dan so podjetja devetošolcem in njihovim staršem omogočila ogled ter jim predstavila svoje delovanje. Akcijo je organizirala Gospodarska zbornica Slovenije v sodelovanju Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ter Zavoda Republike Slovenije za šolstvo z namenom, da bi šolarji pridobili čim več informacij o delovnem okolju ter se tako lažje odločili za nadaljnje šolanje. Poleg zbiranja informacij je bil cilj akcije tudi razbijanje stereotipov o manj in več vrednih poklicih ter predstavitev trenutno najbolj perspektivnih poklicev (Gospodarska zbornica Slovenije 2014).

7.3 Priročnik OSTANI V ŠOLI!

V priročniku je izpostavljena problematika osipa v poklicnih šolah s poudarkom na prilagajanju šol razmeram v trgu, saj le na ta način šole lahko učencem nudijo ustrezno znanje ter omogočajo pridobitev kompetenc, s katerimi bodo lahko konkurenčni na hitro spreminjajočem se trgu dela. Avtorji rešitev vidijo v povezovanju šol z gospodarskimi

ustanovami, saj bi na ta način učenci že med šolanjem pridobili izkušnje, s povezovanjem teorije s prakso pa bi tudi ohranili zanimanje učencev ter s tem zmanjšali osip. Opozarjajo tudi na pomembnost sprejema novih učencev v šolo, da le-ti v začetku dobijo občutek pripadnosti, ki ga je pozneje potrebno ohranjati s sodelovanjem s starši ter s spodbujanjem medsebojnega sodelovanja vrstnikov, ne nazadnje pa tudi na pomembnost individualnega povezovanja šole s tistimi učenci, ki potrebujejo dodatno spodbudo pri učenju (Božič in Škapin 2007).

7.4 MS4ROW – Mentorski sistem za izobraževalno in poklicno usmerjanje romskih deklet in žensk

Program MS4ROW se osredotoča na romska dekleta in ženske ter temelji na usposabljanju mentorjev, da bi le-ti znali svetovati ter usmerjati pripadnice romske skupine na izobraževalni poti ter jim na ta način pomagali pridobivati kompetence, ki jim bodo omogočale konkurenčnost na trgu dela. Romska dekleta so namreč pogosto na eni strani spolno, na drugi strani rasno diskriminirana in zato neredko izključena iz trga dela. V tem programu dekleta skupaj z mentorji oblikujejo izobraževalno ter poklicno pot, na skupinskih in individualnih srečanjih pa na eni strani pridobivajo kompetence, potrebne za trg dela, na drugi strani pa motivacijo, da izobraževalnih programov ne zapustijo (Center za izobraževanje in kulturo Trebnje 2011).

7.5 Moja kariera

V letu 2014 je izšla knjižica Moja kariera, ki je namenjena vsem, ki se kakorkoli soočajo z odločitvami o nadaljnjem izobraževanju ter poklicnem usmerjanju – učencem, njihovim staršem, učiteljem in svetovalcem. V knjižici so nasveti za vodenje kariere skozi življenjska obdobja posameznika ter priporočila za iskanje zaposlitve v primeru brezposelnosti. Avtorji svetujejo staršem, naj svojega otroka sprejemajo takšnega, kot je, ter ga spodbujajo pri razvijanju odgovornosti, poudarjajo pa tudi vlogo vrtca pri razvijanju karijerne orientacije; slednji namreč spodbuja razvoj miselnih procesov ter prvih poklicnih interesov. Oblikovanje poklicnih interesov se nadaljuje v osnovni šoli, pri čemer pomembno vlogo nosijo učitelji in svetovalni delavci, zato je pomembno, da so le-ti ustrezno usposobljeni. Skozi vsa življenjska obdobja pa avtorji poudarjajo pomen osredotočanja na poklicna področja, ki so posamezniku (bodisi učencu bodisi pozneje iskalcu zaposlitve) blizu in ga veselijo (Ažman in Lovšin 2014).

7.6 Strategije za odpravljanje strukturnih neskladij ter podkvalificiranosti delovne sile

National Industry Skills Committee oziroma Nacionalni komite za industrijska znanja v Avstraliji je leta 2008 pripravil zbir dobrih praks strategij usposabljanja delovne sile. Zaradi hitro spreminjajočih se potreb trga dela so se na slednjem pričela pojavljati vse večja neskladja med potrebami trga ter kvalifikacijami delovne sile. Komite rešitev težave ne- oziroma premalo kvalificirane delovne sile vidi v usposabljanju in dodatnem izobraževanju že obstoječih zaposlenih, saj to pomembno pripomore k povečanju motivacije le-teh ter posledično k izboljšanju rezultatov podjetja. Zaposleni so namreč, kot poudarja Marjan Račnik (2008), izvajalec treningov vodenja in team buildinga, največji kapital podjetja, zato je vanje potrebno neprestano vlagati, saj se podjetje le tako lahko prilagaja stalnim in hitrim spremembam trga dela. Komite močno podpira sistem vajeništva in pripravništva zaposlenih, saj oba omogočata razvijanje kompetenc, ki jih posamezno podjetje potrebuje, že v času šolanja posameznika (National Industry Skills Committee 2008, 5). V poklicnem izobraževanju je spodbujano predvsem vajeništvo, ki temelji na tako imenovani »učni pogodbi« ter mladim pogosto predstavlja možnost za prvo zaposlitev. Poleg glavne prednosti vajeništva - pridobivanja kompetenc, ki jih podjetje potrebuje, je dobra stran vajeništva tudi nagrada za vajenca, ki jo slednji dobi za svoje delo ter delno priznavanje vajeništva v pokojninsko dobo (Prožna mladina 2012). Tudi Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije vajeništvo vidi kot uspešen izhod iz brezposelnosti ter dobro rešitev za odpravljanje strukturnih neskladij med ponudbo ter povpraševanjem po delovni sili, ob tem pa poudarja nujnost ureditve celotnega slovenskega izobraževalnega sistema in potrebo po ustreznih finančnih ukrepih, ki bi zagotavljali sredstva za izvajanje programov vajeništev (Območna obrtno-podjetniška zbornica Domžale 2014). Izboljšanje programov vajeništev spodbuja tudi Evropska Unija, saj je v državah članicah, ki imajo dobro razvit sistem vajeništva – Danska, Nemčija, Avstrija, Nizozemska, brezposelnost mladih precej nižja (pod 15 %), v primerjavi z državami, ki tega nimajo (Center Republike Slovenije za izobraževanje 2014 in Evropska komisija 2013). Nacionalni komite za industrijska znanja (2008, 5) poudarja, da so najustreznejši kandidati za vajence posamezniki na začetku svojih karier, ki pa pogosto tehtajo prednosti vajeništva v primerjavi s prednostmi, ki jih prinese univerzitetna izobrazba, zato je pomembno, da ti posamezniki vedo, da najboljše med njimi po koncu vajeništva čaka služba, v kateri bodo imeli dobre možnosti za gradnjo kariere.

7.6.1 Projekt »Pomanjkanje kvalificirane delovne sile«

Ker kljub brezposelnosti v Evropi še vedno primanjkuje kvalificirane delovne sile v kovinski, elektro ter proizvodni industriji, je Evropska Unija v okviru programa za vseživljenjsko učenje in podprograma Leonardo da Vinci, ki je trajal med letoma 2007 in 2013, pripravila projekt »Pomanjkanje kvalificirane delovne sile«, s katerim želi ugotoviti razloge za pomanjkanje le-te ter poiskati ustrezne ukrepe, s pomočjo katerih bi podjetja reševala omenjeno težavo (Windelband in Schulz 2008, 4).

Mednarodni program Leonardo da Vinci spada v sklop programov Evropske Unije za vseživljenjsko učenje in »odgovarja na učne potrebe posameznikov in delodajalcev ter bogati ponudbo poklicnega izobraževanja in usposabljanja, podpira povezovanje socialnih partnerjev in razvoj konkurenčnosti z vlaganjem v znanje delovne sile in izvedbo evropskih politik« (Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja 2012). Izhajajoč iz poslanstva programa so avtorji projekta »Pomanjkanje kvalificirane delovne sile« opredelili možne razloge, zaradi katerih prihaja do pomanjkanja le-te. Kot prvi razlog so navedli pomanjkanje dijakov oziroma vajencev, ki bi se odločali za izobraževanje za tehnične poklice, kar ponovno nakazuje potrebo po ureditvi sistema vajeništva. Avtorja kot možen razlog za pomanjkanje dijakov, zainteresiranih za tehnične poklice, vidita tudi v pomanjkanju zanimanja za tehniko v osnovni šoli, ki lahko zaradi nezadostnega poznavanja situacije v podjetjih izvira že iz strani učiteljev ter v pomanjkanju sodelovanja med šolami in podjetji. Slednje vodi v nepoznavanje določenega poklica ter posledično v stereotipne predsodke, da je tovrstno delo manj vredno in slabše plačano (Windelband in Schulz 2008, 7). Na pomembnost povezave med tehničnim poukom v osnovni šoli ter odločanjem za nadaljnje izobraževanje opozarjajo tudi v Društvu za razvoj tehniškega izobraževanja. Izpostavljajo predvsem problematiko ukinitve predmeta Tehnika in Tehnologija v devetem razredu osnovne šole, zaradi česar učenci ne pridobijo precejšnjega dela znanj iz področja elektrotehnike, mehatronike in nekaterih drugih področji, prav tako pa učenci ne spoznajo konkretne rabe teoretičnih znanj s področja fizike, kemije in biologije, zaradi česar se »zmanjšuje interes za šolanje na poklicnih in tehniških srednjih šolah ter kasneje na tehniških in naravoslovnih fakultetah« (Društvo za razvoj tehniškega izobraževanja 2011, 1).

Avtorji projekta »Pomanjkanje kvalificirane delovne sile« so poleg pomanjkanja dijakov oziroma vajencev, ki bi se odločili za poklicno izobraževanje, razloge za primanjkljaj kvalificirane delovne sile navedli tudi v zagotavljanju ustrezno usposobljenih delavcev, tako

na strani šole kot na strani podjetji ter odnos podjetij do poklicnega izobraževanja in usposabljanja, pri čemer se ponovno pojavlja problematika nezadostnega povezovanja šol in podjetij. Težava se pojavlja tudi zaradi nezadostno opredeljenih spretnosti, ki jih določeno delovno mesto zahteva in niso razvidne iz razpisov za prosta delovna mesta (Windelband in Schulz 2008, 11). Starejši delavci imajo pogosto specifična znanja, ki jih potrebujejo za svoje delo, in v kolikor ob upokojitvi le-teh prenos znanja na njihove naslednike ni ustrezno opravljen, podjetje skupaj z upokojenim delavcem lahko zapusti tudi skozi leta pridobljeno znanje. Da se to ne bi zgodilo, je v podjetju potrebno ustvarjati okolje, ki spodbuja deljenje pridobljenega znanja, saj bodo na ta način mlajši delavci lažje osvojili znanje, ki so ga starejši pridobili skozi leta izkušenj, po drugi strani pa bo deljenje znanja ter vzajemno učenje starejšim delavcem olajšalo rokovanje z novimi tehnologijami, ki so jim mlajši delavci hitreje kos (Združenje delodajalcev Slovenije 2010, 33).

7.6.2 Primeri dobrih praks

Windelband in Schulz (2008) v poročilu navajata primere dobrih praks posameznih podjetij iz Avstrije, Nemčije, Italije, Nizozemske, Velike Britanije in Slovenije. Iz slednje navajata kar tri podjetja, med katerimi se prvo osredotoča na področje avtomobilske industrije, drugo temelji na proizvodnji kovinskih izdelkov, traktorskih nakladalcev, kamionskih dvigal ter kotlov za prevoz litega asfalta, tretje pa se osredotoča na področje hidravlike.

Težave podjetja, ki temelji na avtomobilski industriji, izhajajo iz krize, ki je nastopila proti koncu prejšnjega stoletja in povzročila propad številnih podjetij iz tega področja in posledično brezposelnost številnih delavcev. Zaradi primanjkljaja delovnih mest se je vse manj mladih odločalo za šolanje na smereh s področja kovinarstva, kar pa za trenutno situacijo pomeni primanjkljaj ustrezno kvalificirane delovne sile in prosta delovna mesta, ki jih mora podjetje zapolnjevati z zaposlovanjem delavcev iz drugih področji ter jih na delovnem mestu interno usposabljati za delo, potreben pa je tudi večji nadzor nad njihovim izvajanjem dela (Windelband in Schulz 2008, 60–64).

Tudi težave kovinarskega podjetja izhajajo iz podobnih razlogov. V začetku poslovanja je bila na trgu visoka ponudba ustreznega kadra, saj so pred tem številna podjetja šla v stečaj, vendar pa ti delavci z leti odhajajo v pokoj, na trgu pa ni ustrezno usposobljene delovne sile, ki bi jih lahko nadomestila. Podjetje rešitev pomanjkanja kvalificirane delovne sile vidi predvsem v neformalnem sistematičnem prenosu znanja s starejših delavcev na mlajše, upa pa tudi na

večjo količino praktičnega izobraževanja v šolah, da bodo novi zaposleni v prihodnje že med šolanjem pridobili ustrezna znanja za delo (Windelband in Schulz 2008, 65–67).

Podjetje, ki se osredotoča na področje hidravlike, se sooča predvsem s težavami komunikacije med zaposlenimi. Zaradi specifičnosti izdelkov je namreč zelo pomemben prenos znanj s starejših delavcev na mlajše, vendar pa se slednji zaradi odraščanja v dobi informacijske tehnologije težko prilagajajo na industrijski način dela. Veliko težavo v podjetju vidijo tudi v podcenjevanju poklicnih izobraževanj, saj se zanje odločajo predvsem učenci s slabšim učenjskim uspehom, katerim pa pogosto primanjkuje samostojnosti in logičnega razmišljanja. Podjetje v veliki meri podpira izobraževanje zaposlenih, saj se zavedajo, da le z ustreznimi usposobljenimi kadrom lahko ostanejo konkurenčni. Poleg pridobivanja formalne izobrazbe zaposlenim omogočajo predvsem izobraževanja iz področja tujih jezikov in računalništva, saj ta postajajo nujna za uspešno opravljanje dela (Windelband in Schulz 2008, 68–71).

7.7 Zviševanje ugleda poklicnih izobraževanj ter posameznih poklicev prek tekmovanj v poklicnih spretnostih

Sfere, v katerih je zahtevana poklicna izobrazba, so v družbi pogosto videne kot manj vredne in kot na podlagi predloga Bele knjige ugotavlja dr. Janko Muršak (2008), dijaki po končanem poklicnem in strokovnem izobraževanju niso pripravljeni vstopiti na trg dela, pač pa želijo izobraževanje nadaljevati na terciarni ravni. Na ta način se želijo izobraziti za bolj ugledne poklice, kljub temu, da so potrebe trga drugačne. Da na trgu dela ne bi prihajalo do še večjih neskladij med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, je potrebno zvišati ugled poklicnih izobraževanj ter fizičnih poklicev.

7.7.1 WorldSkills Europe

WorldSkills Europe je neprofitna organizacija, ki oglašuje pomen poklicnih izobraževanj in pripravništev. V ta namen vsaki dve leti organizira tekmovanje EuroSkills, kjer imajo mladi iz vse Evrope možnost pokazati znanja in kompetence, ki so jih med šolanjem pridobili. Namenjena je mladim, starim do 25 let, ki so svoja znanja že dokazali na tekmovanjih v svoji državi. Področja, v katerih mladi tekmujejo na EuroSkills-u, so transport in logistika, informacijsko-komunikacijske tehnologije, gradbeništvo, umetnost in moda, proizvodna in inženirska tehnologija ter socialne in osebne storitve.

Da bi izboljšala ugled tovrstnih izobraževanj ter navezujočih se poklicev, organizacija povezuje podjetja, vladne organizacije in izobraževalne institucije ter na ta način spodbuja njihovo medsebojno sodelovanje (WorldSkills Europe 2013).

7.8 Uvajanje podjetništva v programe srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja

Center RS za poklicno izobraževanje močno spodbuja uvajanje podjetništva v programe srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, saj ugotavljajo, da je le-to mladim v pomoč pri premagovanju ovir na trgu dela, zaradi česar lažje dobijo zaposlitev, poleg tega pa pripomore k večji učinkovitosti posameznika na delovnem mestu (Kovač 2007, 9–10). Podjetništvo je v tem kontekstu videno kot »zmožnost posameznika, da v procesu udeležanja zamisli uporabi niz različnih sposobnosti« (Kovač 2010, 3), da je torej sposoben svoje kompetence uporabiti na pravi način ter se tako lažje dokaže na delovnem mestu oziroma da se lažje spopada s hitro se spreminjajočo situacijo na trgu dela. Za uspešno uvajanje podjetništva v omenjene programe je v šolah nujno vzpostaviti ustrezno kulturo, ki spodbuja zahtevane vrednote, dijake pa uči prevzemanja odgovornosti. Temu primerno morajo biti usposobljeni tudi učitelji, saj se morajo le-ti tudi sami naučiti podjetništva ter njegovega vključevanja v šolsko vsebino (Kovač 2010, 5–6). Glede na rezultate raziskave o podjetniških kompetencah in odnosu učiteljev do podjetništva učitelji sebe ne vidijo kot potencialne podjetnike in menijo, da imajo le malo znanj, potrebnih za podjetništvo, hkrati pa jih kar ena tretjina dijakov vidi kot precej nerazgledane, brez vrednot ter spoštovanja do učiteljev, kar preprečuje vzpostavitev ustrezne klime v šoli (Vodeb idr. 2012, 21–23).

Poleg že omenjenega premagovanja ovir na trgu dela ter večje učinkovitosti na delovnem mestu podjetništvo posameznikom daje tudi možnost samozaposlitve ter ustvarjanja novih delovnih mest ob širitvi lastnega podjetja, zato je pomembno, da se mlade ob učenju podjetništva seznanja tudi z veščinami, ki so potrebne za ustanavljanje lastnega podjetja (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013b, 2), saj bodo le na ta način lahko uspešno vodili in razvijali ustvarjena podjetja ter na pravi način izkoristili pomoči, ki jih ob ustvarjanju novih zaposlitev nudi država.

8 SKLEP

V diplomskem delu sem skušala potrditi oziroma ovreči hipotezi, ki sem jih zastavila na začetku, in sicer, da na izbiro poklica pomembno vplivajo stereotipi, ki so globoko zasidrani v naši družbi, ter da mladi v fizičnih poklicih ne vidijo priložnosti za uspeh, saj velja prepričanje, da se za te poklice odločajo le manj uspešni učenci. Zaradi majhnega vzorca ugotovitev, pridobljenih na tem vzorcu, rezultatov ne morem posplošiti na celotno slovensko populacijo, kar potrditev oziroma zavrnitev hipotez precej otežuje. S pomočjo literature ter opravljenih anket kljub temu prvo hipotezo potrjujem, saj je za poklicne šole še vedno premalo zanimanja, zanje pa se v večji meri odločajo fantje. Dekleta so bolj naklonjena splošnim srednjim šolam ter nadaljevanju izobraževanja predvsem na družboslovnih smereh.

Zaradi pojavljajočih se razhajanj med povpraševanjem po delovni sili ter ponudbi le-te v okviru Evropske Unije potekajo številni projekti, ki skušajo poklicno izobraževanje približati mladim ter razbiti stereotipe o manj vrednih poklicih. Pri analizi anket me je presenetilo, da so med vsemi anketiranimi le štirje menili, da se v fizičnih poklicih zaposlujejo le tisti posamezniki, ki so bili v šoli manj uspešni, kar nakazuje na uspeh prej omenjenih programov za približevanje poklicnih izobraževanj mladim ter na postopno razbijanje stereotipa o manjvrednosti poklicnih izobraževanj in fizičnih poklicev. Kljub temu, da se tudi intervju z mladim samozaposlenim gradbenikom sklada s temi rezultati, hipotezo, da mladi v fizičnih poklicih ne vidijo priložnosti za uspeh, potrjujem. Še vedno je namreč večina deklet odgovorila, da bi se v fizičnih poklicih zaposlila le v primeru, da druge službe ne bi dobila, kar opozarja na dejstvo, da bo, klub dosedanjemu trudu, na tem področju potrebnega še veliko dela. Ker imajo pri kariernih odločitvah otrok starši veliko vlogo, je pomembno, da tudi slednji otroke spodbujajo pri odkrivanju njihovih talentov, jih podpirajo pri uresničitvah le-teh ter jim že v otroštvu vse poklice predstavljajo kot enakovredne, da bodo mladi lahko spoznali, da poklicno izobraževanje in fizični poklici niso zgolj izhod v sili iz brezposelnosti, pač pa ponujajo dobro priložnost za zaposlitev in gradnjo kariere.

9 LITERATURA

1. Anker, Richard, Helinä Melkas in Ailsa Kortén. 2003. *Gender-based occupational segregation in the 1990's*. Geneva: International Labour Organization.
2. Ažman, Tatjana in Miha Lovšin. 2014. *Moja kariera: Informacije za otroke, učence, dijake, študente, mlade in odrasle, starše in strokovne delavce*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
3. Beggs, Jodi. 2014. *About Education: Types of Unemployment*. Dostopno prek: <http://economics.about.com/od/unemployment-category/a/Types-Of-Unemployment.htm> (15. november 2014).
4. Barle Lakota, Andreja, Slavica Černoša, Jelka Čop, Andreja Čufer, Katja Dovžak, Zdravka Godunc, Barbara Kresal Sterniša, Andreja Schmuck, Vida Starič Holobar, Bronka Straus, Anton Simonič, Boštjan Zgonc, Boris Zupančič, Darinka Vrečko, Maja Mihelič Debeljak in Urška Marentič. 2011. *Nacionalno poročilo Slovenije o Izvajanju strateškega okvira evropskega sodelovanja v izobraževanju in usposabljanju 2020*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, Urad za razvoj šolstva.
5. Božič, Barbara in Danuša Škapin, ur. 2007. *OSTANI v šoli!: priročnik dobrih praks za preprečevanje osipa*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
6. Brnot, Urška. 2014. *Prosta in zasedena delovna mesta, Slovenija, 1. četrtletje 2014 - začasni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=6296 (20. november 2014).
7. Bubnov-Škoberne, Anjuta. 1997. *Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
8. *BUILD UP Skills Slovenia: Analysis of the national status quo*. Dostopno prek: <http://buildupskills.si> (3. november 2014).
9. Cankar, Franc, Branko Slivar in Vlado Milekšič. 2004. *Vloga in pomen stereotipov v samopodobi učencev in učenk*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
10. Center Republike Slovenije za izobraževanje. 2014. *Priprava projekta »Nacionalni programi za vajeništvo«*. Dostopno prek: http://www.skupnost-vss.si/wp-content/uploads/2014/06/Vajenistvo_razpis_26junij2014.pdf (3. februar 2015).
11. Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. 2012. *Program VŽU: Podprogram Leonardo da Vinci – poklicno izobraževanje in*

- usposabljanje*. Dostopno prek: <http://www2.cmepius.si/vzu/leonardo.aspx> (4. februar 2015).
12. Center za izobraževanje in kulturo Trebnje. 2011. *MS4ROW: Mentorski system za izobraževalno in poklicno usmerjanje romskih deklet in žensk*. Dostopno prek: <http://www.ciktrebnje.si/projekti/item/ms4row> (26. januar 2015).
 13. Dan za punce. 2014. *Za punce*. Dostopno prek: <http://www.danzapunce.si/punce/> (11. avgust 2014).
 14. Domijan, Tanja. 2011. *Standardna klasifikacija poklicev 2008. Metodološka pojasnila SKP-08*. Ljubljana: Statistični urad republike Slovenije.
 15. Drbalova, Vladimira. 2012. *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o poklicnem izobraževanju in usposabljanju po srednji šoli kot privlačni alternativni visokošolskem izobraževanju (mnenje na lastno pobudo)*. Bruselj: Evropski ekonomsko-socialni odbor.
 16. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
 17. Društvo za razvoj tehniškega izobraževanja. 2011. *Ocena stanja tehniškega izobraževanja v Sloveniji in predlogi za izboljšanje*. Poročilo za občni zbor DRTI. Dostopno prek: <http://www.ieee.si/IEEE-links/Porocilo-v3.pdf> (4. februar 2015).
 18. Eisler, Dietmar. 2011. *Innovative solutions to safety and health risks in the construction, healthcare and HORECA sectors*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 19. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2014. *Preprečevanje nesreč*. Dostopno prek: https://osha.europa.eu/sl/topics/msds/facts_html (10. junij 2014).
 20. Evropska komisija. 2010. *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*. Bruselj: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
 21. --- 2012. *Sporočilo komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Za zaposlovanje mladih*. Dostopno prek: www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2014/.../LexUriServ.pdf (2. julij 2014).
 22. --- 2013. *Sporočilo za medije: Začetek evropske koalicije za vajeništva*. Dostopno prek: <http://europa.eu> (4. februar 2015).

23. --- 2014a. *Izobraževanje in usposabljanje: Podpiranje izobraževanja in usposabljanja v Evropi in drugod*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/education/opportunities/vocational/students_sl.htm (15. november 2014).
24. --- 2014b. *Politike Evropske Unije: Izobraževanje, usposabljanje, mladi in šport*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske Unije. Dostopno prek: http://europa.eu/pol/educ/index_sl.htm (15. november 2014).
25. G. Je. 2014. Brezposelnost je manjša, povpraševanje po obrtnih poklicih. *Delo*, 5. junij. Dostopno prek: <http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/brezposelnost-je-manjsa-povprasevanje-po-obrtnih-poklicih.html> (20. november 2014).
26. Gardiner, Jo. 1998. Learning, education and skills: young people's views. *Education + Training* 40(5): 202–205.
27. Gardner, A. Ward. 1957. Pattern of Injury in Oil Refinery Construction and Maintenance Workers. *Occupational Medicine* 7 (3): 115–119.
28. Ginige, Kanchana, Dilanthi Amaratunga in Richard Haigh. 2007. *Gender Stereotypes: A Barrier for Career Development of Women in Construction*. Dostopno prek: http://scholar.google.si/scholar?q=stereotypes+in+construction+business&btnG=&hl=sl&as_sdt=0%2C5&as_vis=1 (15. oktober 2014).
29. Goodwin, John in Henrietta O'Connor. 2012. The impacts of demographic change: Young workers, older workers and the consequences for education, skills and employment, *Education + Training* 54(7): 558–564.
30. Gospodarska zbornica Slovenije. 2014. *Dan odprtih vrat slovenskega gospodarstva za mladino in starše!* Dostopno prek: <http://www.gzs.si/slo/65999> (18. november 2014).
31. Hussmanns, Ralf, Farhad Mehran in Vijaa Varma. 1990. *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Organization.
32. International Labour Organization. 2001. *The construction industry in the twenty-first century: Its image, employment prospects and skill requirements*. Tripartite Meeting on the Construction Industry in the Twenty-first Century: Its Image, Employment Prospects and Skill Requirements. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/publications> (13. maj 2014).
33. Invotech. 2011. *Breaking Stereotypes in the Construction Industry*. Dostopno prek: <http://www.invotech.dut.ac.za/node/7> (31. oktober 2014).

34. ISO – Construct. 2013. *Potrjevanje kompetenc nekvalificiranih delavcev v gradbenem sektorju ob uporabi standard ISO 17024*. Dostopno prek: <http://www.iso-construct.eu/sl/iso-construct/iso-construct-projekt.html> (3. november 2014).
35. Kohont, Andrej, Blanka Tacer, Danica Hrovatič, Klara Urbanc, Tadej Vidmar, Željka Toličič Drobež, Sabina Jelenc Krašovec, Sonja Pečjak, Mojca Jurišević, Saša Niklanovič, Saša Dedić in Staša Bučar Markič. 2011. *Terminološki slovarček: karijerne orientacije*. Ljubljana : Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
36. Kompetenčni center za trajnostno gradnjo in okoljske tehnologije – za trajnostno prihodnost. 2013. *Povzetek modela kompetenc*. Dostopno prek: <http://www.trajnostna-gradnja.si/model-kompetenc> (15. oktober 2014).
37. Kovač, Maja, ur. 2007. *Uvajanje podjetništva v programe srednjega in poklicnega izobraževanja: vodnik za učitelje*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
38. Kovač, Mirjana. 2010. *Gljučna kompetenca podjetništvo kot element priprave izvedbenega kurikulumu*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
39. Kramberger, Anton. 2012. *Poklici, trg dela in politika: poklicni problem socialne države, empirični primeri iz Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Kukovec, Matjaž. 2013. Tehnološka brezposelnost. *Delo*, 28. november. Dostopno prek: <http://www.delo.si/revolt/ekonomija/tehnoloska-brezposelnost.html> (20. november 2014).
41. Making Visible. 2008. *NAREDIMO VIDNO: Predstavitev dobrih praks na področju spolu prilagojenega poučevanja in svetovanja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju*. Palmenia: University of Helsinki.
42. Maurer, Todd J., Frank G. Barbeite, Elizabeth M. Weiss in Michael Lippstreu. 2008. New measures of stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for development: Exploration among employees age 40 and over. *Journal of Managerial Psychology* 23(4): 395–418.
43. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. 2013a. *Evropska sredstva za projekt »Informiranje in svetovanje v poklicnem izobraževanju«*. Dostopno prek: http://www.mgrt.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article//8997/ (15. november 2014).
44. --- 2013b. *Mladi v operativnih programih 2014-2020: Predlogi ukrepov in izhodišč za oblikovanje ukrepov*. Dostopno prek: <http://www.mss.si/>

- datoteke/dokumenti/MSS-107-13-mladi-v-OP-2014-2020-ukrepi-MGRT.pdf (5. februar 2015).
45. Ministry of Education Singapore. *Parents in Education*. 2014. Dostopno prek: <http://parents-in-education.moe.gov.sg/primary-education/how-can-i-support-my-child-s-growth-and-development/education-and-career-guidance> (30. maj 2014).
 46. Mladinski inkubator. 2014. *Novi programi za samozaposlovanje šele leta 2015*. Dostopno prek: <http://www.mladi-sentjur.si/Mladinski-podjetniski-inkubator/novi-programi-za-samozaposlovanje-sele-leta-2015.html> (16. november 2014).
 47. Moffatt, Mike. *About Education: What are Three Types of Unemployment?* Dostopno prek: http://economics.about.com/od/typesofunemployment/p/three_types_of_unemployment.htm (20. november 2014).
 48. Muršak, Janko. 2011. Se obetata »hibridni šoli«? *Šolski razgledi* 62(8): 3.
 49. National Industry Skills Committe. 2008. *Good Practice Workforce Strategies: Case Studies*. Dostopno prek: <http://education.qld.gov.au/staff/development/performance/resources/readings/good-practices-guides.pdf> (1. februar 2015).
 50. Območna obrtno-podjetniška zbornica Domžale. 2014. *Vajeništvo kot odgovor na brezposelnost mladih*. Dostopno prek: <http://ooz-domzale.si/ceh/novice/vsebina/?n=68&t=Vajeni%C5%A1tvo+kot+odgovor+na+brezposelnost+mladih&t2=Vajeništvo+kot+odgovor+na+brezposelnost+mladih> (2. februar 2015).
 51. Organization for Economic Co-operation and Development. 2004. *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf> (13. maj 2014).
 52. Prožna mladina. 2012. *Vajeništvo*. Dostopno prek: <http://www.proznamladina.si/vajenistvo> (1. december 2014).
 53. Račnik Marjan. 2008. *Izobraževanje zaposlenih*. Dostopno prek: <http://www.vodja.net> (1. februar 2015).
 54. Sankovič, Nina, Aleksandra Pleško, Tjaša Penko, Damjana Dobravec in Karmen Špiljak. 2010. *Kratek priročnik učinkovite promocije strokovnega in poklicnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
 55. Shimomura, Hideo, Keiji Honma, Takao Mimura, Kazuo Enomoto in Masaaki Nagasu. 2007. *Parents' Views of Children's Futures and Career Education*. *Career Guidance*. JILPT Research Report No. 92. Dostopno prek: <http://www.jil.go.jp/english/profile/shimomura.htm> (30. maj 2014).

56. Služba za analitiko. 2011. *Gradbeništvo v času krize. Pogledi z vidika trga dela*. Dostopno prek: www.ess.gov.si/_files/3113/gradbenistvo_v%20casu_krize.pdf (25. maj 2014).
57. Solga, Heike. 2002. Stigmatization by Negative Selection: Explaining Less-Educated People's Decreasing Employment Opportunities. *European Sociological Review* 18: 159–178.
58. SPIRIT Slovenija. 2014. *Evropski teden podjetništva 2014*. Dostopno prek: <http://www.spiritslovenia.si/novice/2014-09-22-Evropski-teden-podjetnistva-2014> (16. november 2014).
59. Stergar, Aleš. 2014. Obrtniki ministru: Fleksibilno zaposlovanje bi rešilo marsikaj. *Delo*, 29. september. Dostopno prek: <http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/obrniki-ministru-fleksibilno-zaposlovanje-bi-resilo-marsikaj.html> (20. november 2014).
60. Svetlik, Ivan, Miroljub Ignjatović, Pavle Sicherl, Anja Kopač in Martina Trbanc. 2005. *Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja*. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si> (20. april 2014).
61. Svetlik, Ivan in Nada Zupan. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
62. Statistični urad Republike Slovenije. 2013. *Statistični letopis 2013: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu, 2. četrtletje 2012*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si&leto=2013> (3. november 2014).
63. --- *Opisi kategorij SKP-08*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/skp/Default.aspx?id=2> (3. november 2014).
64. Sweida, Gloria L. in Rebecca J. Reichard. 2013. Gender stereotyping effects on entrepreneurial self-efficacy and high-growth entrepreneurial intention. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 20(2): 296–313.
65. Štarkl, Darija, Franci Pavlišič, Mojca Cek, Urban Vehovar in Anton Kramberger. 2013. *Programi poklicnega in strokovnega izobraževanja na trgu dela*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
66. Ule, Marjana. 1997. *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
67. --- 2005. *Socialna psihologija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

68. *Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih*. Ur. l. RS 83/2005. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=57847> (27. oktober 2014).
69. Vodeb, Dušan, mag. Janez Damjan in Darja Vidovič. 2012. *Podjetniške kompetence in odnos učiteljev do podjetništva*. Ljubljana: Srednja upravno administrativna šola.
70. Windelband, Lars in Judith Schulz. 2008. Primeri dobrih praks – poročilo o konceptih kvalifikacijskega in osebnega razvoja zaposlenih za zmanjšanje/preprečevanje pomanjkanja kvalificirane delovne sile v proizvodnem sektorju. *LEONARDO DA VINCI projekt SOS: »Pomanjkanje kvalificirane delovne sile«*. Bremen: Education and Culture Leonardo da Vinci.
71. *WorldSkills Europe*. Dostopno preko: <http://www.euroskills.org> (5. februar 2015).
72. *Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1)*. Ur. l. RS 26/2011 (20. julij 2014).
73. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/> (10. marec 2014).
74. --- 2008. *Svetovanje pri zaposlitvi in poklicni orientaciji*. Dostopno prek: <http://apl.ess.gov.si/esvetovanje/samoocena/Kompetence/Default.aspx> (26. maj 2014).
75. --- 2013a. *Strokovna izhodišča za leto 2014*. Dostopno prek: www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodisca_za_leto_%202014.pdf (10. marec 2014).
76. --- 2013b. *Mladi in trg dela*. Dostopno prek: www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf (11. marec 2014).
77. --- 2014. *Spodbude za zaposlovanje*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju (15. november 2014).
78. *Zavod za varstvo pri delu*. 2013a. *Preprečevanje nezgod v gradbeništvu. Delo in varnost* 58(4): 19–25.
79. --- 2013b. *Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na skupnih deloviščih. Delo in varnost* 58(4): 31–34.
80. --- 2013c. *Osebna varovalna oprema na gradbiščih. Delo in varnost* 58(4): 26–29.
81. *Združenje delodajalcev Slovenije*. 2010. *Staranje delovne sile – priložnost za podjetja*. Dostopno prek: www.zds.si/si/Izobrazevanje/publikacije (3. februar 2015).

PRILOGE

PRILOGA A: Anketa osnovna šola

Pozdravljen/a,

Sem absolventka Fakultete za družbene vede, smeri Sociologija – kadrovski menedžment. Za zaključek pišem diplomsko nalogo z naslovom »Zaposlovanje v fizičnih poklicih – priložnost za uspeh ali izhod v sili?«, kjer bi rada ugotovila, za katere smeri srednješolskega izobraževanja se v večji meri odločate učenci in učenke devetih razredov osnovnih šol.

Anketa je anonimna, zato prosim, da na spodnja vprašanja odgovarjaš iskreno.

1. Spol:

M

Ž

2. Uspeh

Odličen

Prav dober

Dober

Zadosten

3. Prostočasne dejavnosti/hobiji

4. Srednja šola, v katero si se vpisal/-a

5. Kaj je v največji meri vplivalo na tvoj izbor?

a) Dosedanji uspeh

b) Bližina / oddaljenost šole od doma

c) Želja po točno določenem poklicu

d) Informacije pridobljene na informativnem dnevu

e) Pogovor s starši

f) Pogovor s šolsko svetovalko

g) Drugo _____

6. Kateri poklic si želiš opravljati po končanem šolanju?

7. Kaj je glavni razlog, da si želiš opravljati navedeni poklic?

8. Kaj meniš o fizičnih poklicih?

- a) So dobra priložnost za uspeh tako za fante kot za dekleta
- b) Fizični poklici so dobra priložnost za fante, za dekleta pa ne
- c) V fizičnih poklicih se zaposlujejo samo tisti posamezniki, ki v šoli niso uspešni
- d) Drugo _____

Hvala za sodelovanje!

PRILOGA B: Anketa srednja šola

Pozdravljen/-a,

Sem absolventka Fakultete za družbene vede, smeri Sociologija – kadrovski menedžment. Za zaključek pišem diplomsko nalogo z naslovom »Zaposlovanje v fizičnih poklicih – priložnost za uspeh ali izhod v sili?«. Z anketo bi rada ugotovila, za katere smeri visokošolskega izobraževanja se v večji meri odločate dijaki in dijakinje zaključnih razredov gimnazije.

Anketa je anonimna , zato prosim, da na spodnja vprašanja odgovarjaš iskreno.

9. Spol

m

ž

10. Povprečne ocene v zadnjih dveh letih

11. Prostočasne dejavnosti/hobiji

12. Kaj je bil glavni razlog za vpis na gimnazijo? (Izberi 1 odgovor)

a) Ker še nisem vedel/-a, kaj si želim v življenju početi

b) Ker nisem želel/-a bivati v dijaškem domu

c) Ker mi starši niso dovolili v bolj oddaljeno šolo

d) Ker imam tako odprte možnosti za študij

e) Drugo _____

13. Fakulteta, v katero si se (se boš) vpisal/-a

14. Kaj je v največji meri vplivalo na tvoj izbor? (Izberi 1 odgovor)

h) Dosedanji uspeh

i) Bližina / oddaljenost šole od doma

j) Želja po točno določenem poklicu

k) Informacije pridobljene na informativnem dnevu

l) Pogovor s starši

m) Pogovor s šolsko svetovalko

n) Prijatelj/-ica se je odločil/-a za to fakulteto

o) Drugo _____

15. Kje se želiš zaposliti po končanem šolanju?

16. Kaj je glavni razlog za željo po zgoraj navedeni zaposlitvi?

17. Kaj meniš o fizičnih poklicih (gradbenik, keramičar, steklar, avtomehanik...)?

(Izberi 1 odgovor)

- e) So dobra priložnost za uspeh tako za fante kot za dekleta
- f) Fizični poklici so dobra priložnost za fante, za dekleta pa ne
- g) V fizičnih poklicih se zaposlujejo samo tisti posamezniki, ki v šoli niso uspešni
- h) Drugo _____

18. Bi bil/-a pripravljena opravljati fizični poklic?

- a) Da
- b) Da, če bi bilo delo dobro plačano
- c) Da, če druge službe ne bi dobil/-a
- d) Da, v primeru prevzema družinskega posla
- e) Ne, zato ker _____

19. V primeru, da bi opravljal/-a fizični poklic, kateri bi to bil?

20. Kaj so po tvojem mnenju glavne prednosti fizičnih poklicev?

21. Kaj pa slabosti?

Hvala za sodelovanje!

PRILOGA C: Prepis intervjuja

Kot sem že dejala, bo tema najinega pogovora zaposlovanje v fizičnih poklicih. Zanima me namreč, ali je na tem področju mogoče uspeti ter kaj vpliva na poklicne odločitve mladih. Pa me najprej zanima, kje ste se šolali po končani osnovni šoli?

Najprej sem se vpisal v Šolski center Škofja Loka, na srednjo šolo za strojništvo, zaradi težav z angleščino pa sem se kasneje prepisal na srednje poklicno izobraževanje, program Inštalater strojnih inštalacij. Po končani poklicni šoli sem se vpisal še na Zavod za strokovno izobraževanje Kranj, kjer sem končal srednjo šolo, smer Gradbeni tehnik.

Kaj je bil glavni razlog, da ste se odločili za izbrane smeri? O gimnaziji niste razmišljali?

Ne, gimnazija me nikoli ni veselila. Prvi razlog je ta, da v osnovni šoli nisem bil ravno odličnjak, poleg tega pa so me od nekdaj veselile bolj tehnične smeri. Na srednjo strojno šolo v Škofji Loki se je vpisala tudi večina prijateljev, zato je bila to logična izbira.

Vam je kdaj žal, da niste vztrajali na srednji šoli v Škofji Loki?

O tem niti ne razmišljam. Sicer je res, da bi prihranil nekaj let šolanja, ampak me gradbeništvo res veseli, zato mislim, da se je vse zgodilo z namenom.

Ste si že od nekdaj želeli delati v gradbeništvu?

Težko rečem, da je bila to moja želja od malih nog. Dolgo časa pravzaprav niti sam nisem vedel, kaj bi v življenju počel, sem pa vedno imel željo po tem, da bi se v nečem sam preizkusil in bil sam svoj šef in menim, da je gradbeništvo kar dobra izbira.

Kako pa se je začela vaša pot na tem področju?

V srednji šoli v Kranju sem imel sošolca, ki je delal v gradbenem podjetju. Ker sem iskal študentsko delo, mi je dal telefonsko številko svojega šefa in še isti dan sva se dobila ter se dogovorila za delo. Tri leta sem tako delal v tem podjetju, kmalu po končani maturi pa sem šel na svoje.

Zakaj ste se odločili poskusiti na svoje? Vam v podjetju, kjer ste delali med šolanjem, ni bilo vseč ali so bili drugi razlogi?

Kot sem rekel, mi je bila od nekdaj želja biti sam svoj šef, saj imaš tako precej bolj odprte možnosti, da se dokažeš in dejansko nekaj ustvariš. Saj ne, da mi prej ni bilo všeč. Pravzaprav je bilo precej lažje. Nobenih posebnih skrbi. Vsako jutro sem se odpravil v službo in se odpravil na gradbišče, kamor me je napotil šef. Zdaj je precej težje...

V smislu, da se morate sami boriti za delo?

Ja. Prej teh skrbi ni bilo. Sedaj se delovni dan enostavno ne konča ob 19h, ko odidem iz gradbišča domov. Po opravljenem delu na gradbišču si je potrebno vzeti še čas za administrativni del.

Pisanje računov?

Pisanje računov in ostalih papirjev, naročanje materiala, pridobivanje dela...

Imate kakšno posebno strategijo za pridobivanje dela?

Prijavljen sem na nekaj spletnih strani, kamor potencialne stranke pošljejo svoje povpraševanje, jaz pa jim pripravim ponudbo. To se je izkazalo kot precej uporabno, vseeno pa ne toliko kot širitev informacij »od ust do ust«. Najbolj pomembno je, da se maksimalno potrudiš pri svojem delu ter da zaračunaš pošteno ceno. Če je stranka zadovoljna, imaš od tega več koristi kot od katere koli druge reklame.

Skrb za pridobivanje dela veliko administracije sta gotovo dve izmed negativnih strani samostojnega podjetništva. So še druge?

Vsekakor bi lahko rekli, da je to minus, še posebej kar se tiče administracije. To mi je najbolj mučen del. Glede iskanja dela pa vseeno ni vse slabo. Je le neko zadovoljstvo, ko ti uspe premagati konkurenco in prevzeti projekt. Je pa seveda v to potrebno vložiti precej truda. Kar se mi zdi velik minus, če si na svojem, je, da pridejo časi, ko si povsem brez denarja. Delaš po cele dneve, pa si vseeno na ničli. Največkrat je tako, da delo dobiš plačano šele, ko je projekt končan. No, seveda je to stvar dogovora s stranko, ampak največkrat je tako. Včasih je kar težko. Nakupiti moraš tudi precej orodja, da sploh imaš s čim delati, in kar traja, preden se malo obrne in imaš dejansko nekaj dobička. Je treba biti kar previden. Najdejo se tudi stranke, ki ti nižajo ceno, ko je vse končano, in ne želijo plačati celotnega zneska. To povzroči največ skrbi in slabe volje. Najbolje se je dogovoriti tako, da vsaj material plačajo v naprej. Če delo ni v celoti plačano ali sploh ni plačano, še preživiš, če pa ne dobiš niti za material, te pa lahko popolnoma uniči.

Kaj pa poškodbe?

Seveda se lahko zgodi marsikaj. Poskušaš biti previden in delati prav, ampak če ne drugega, te ob koncu dneva bolijo vse mišice. Sam sem imel tudi težave s križem, ampak sem jih kar dobro odpravil. Sedaj res pazim da vse dvigujem iz počepa, in je kar dobro.

Kar precej minusov. Kaj pa pozitivna stran?

Največji plus je seveda dejstvo, da si sam svoj šef in imaš zato dobre možnosti, da se dokažeš in uspeš, če se le malo znajdeš in si včasih upaš tudi tvegati. Ostali pa so s tem povezani. Če dobro delaš in pridobivaš nove projekte, se podjetje lahko širi. Ustvarjaš lahko nova prosta delovna mesta, kar je danes več kot dobrodošlo. Če delaš stvari prav, je tudi zaslužek boljši, kot če delaš za nekoga drugega.

Se na stereotipe glede fizičnih poklicev kaj ozirate?

Kako to mislite?

Glede fizičnih poklicev pogosto velja mnenje, da je to umazano delo ter da se s tem ukvarjajo le tisti, ki jim v šoli ne gre. Kaj menite o tem?

Na to se ne oziram kaj preveč. Mnenje drugih me ni nikoli zanimalo. Mislim pa, da odličen uspeh v šoli ni zagotovilo za uspešno kariero. Danes je preveč mladih visoko izobraženih. Na trgu dela je precej manj povpraševanja po tovrstni delovni sili, kot pa je ponudbe. Mladi so tako na zavodu ali pa podaljšujejo študentski status na vse možne načine in delajo prek študentskega servisa v barih in na podobnih delovnih mestih. Večina izmed njih kljub visoki izobrazbi nima skoraj nobenega uporabnega znanja, s katerim bi prepričali delodajalca, da so boljši od konkurence. Po drugi strani pa primanjkuje mladih, ki bi znali nekaj narediti z lastnimi rokami, kljub temu, da je potreba po takšni delovni sili precej. Ravno pred kratkim sem se pogovarjal z znancem, ki se ukvarja s polaganjem ploščic, in je rekel, da nikakor ne dobi nekoga, ki bi se bil pripravljen zaposliti pri njem, kljub temu, da bi mu čez nekaj let, ko bi se sam upokojil, prepustil posel. To situacijo vse bolj opažam tudi sam. Količina dela se veča, ampak je tako rekoč nemogoče dobiti zanesljivega posameznika, ki bi se znašel še s čim drugim kot z računalnikom.

To pomeni, da trenutno delate sami?

Zaposlil nisem še nikogar. Sem dal sicer oglas na Zavod za zaposlovanje, ampak kot sem rekel, ni enostavno dobiti delavca. Za čez poletje sem dobil študenta in moram reči, da sem z njim precej zadovoljen, se kar znajde, čeprav ni še nikoli delal v gradbeništvu. Jeseni se sicer vrne v šolo, tako da ostanem sam. Upam, da bom do pomladi naslednjega leta našel nekoga, ki bi ga lahko zaposlil. Čez zimo še gre, ker je malo manj dela, ostale mesece pa je kar dobro imeti še koga.

Posel potem očitno gre kar dobro, če že iščete nekoga, ki bi se pri vas zaposlil?

Moram reči, da je res kar dobro. Na svoje sem sicer šel lani jeseni, ker sem čas prilagajal glede na to, kdaj so bile na voljo subvencije. Na začetku je namreč vsaka pomoč več kot dobrodošla. Začetek je bil tako kar težak, ker zima ni najbolj hvaležen letni čas za gradbeništvu. Vsaj ne na začetku, ko te še ne poznajo. Nekaj mesecev sem bil kar malo obupan, ker je bilo tako malo dela. Ampak potem je prišel marec in stvari so se obrnile. Sedaj imam dela dovolj še za čez zimo, nekaj stvari pa tudi že za naslednje leto pomladi.

Stvari so se potem res dobro obrnile. Kot ste omenili, želite do naslednjega leta nekoga zaposliti. Kakšni pa so cilji za naprej? Želite podjetje širiti?

Ciljev je kar nekaj. Sicer najbrž ne bodo vsi uresničeni do naslednjega leta, bom pa vsekakor delal na tem, da jih čim prej uresničim. V naslednjem letu nameravam povečati promet in preiti iz samostojnega podjetnika v družbo z omejeno odgovornostjo. Najprej pa moram najti nekoga zanesljivega, ki bi mu s časom lahko zaupal vodenje ekipe. V prihodnjih nekaj letih bi namreč rad toliko razširil podjetje, da bi lahko delali na dveh projektih hkrati.

Hvala za vaš čas in veliko sreče pri uresničevanju ciljev.