

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

SAŠA MLAKAR

**POSPEŠEVANJE ZAPOSLOVANJA MLADIH
DIPLOMANTOV NA OBMOČJU GORENJSKE**

MAGISTRSKO DELO

Ljubljana 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

SAŠA MLAKAR

**POSPEŠEVANJE ZAPOSLOVANJA MLADIH
DIPLOMANTOV NA OBMOČJU GORENJSKE**

MAGISTRSKO DELO

Mentor: dr. MIROSLAV STANOJEVIĆ

Ljubljana 2008

IZJAVA O AVTORSTVU

magistrskega dela

Podpisana Saša Mlakar, z vpisno številko 16974, rojena 30. 09.1975 v kraju Jesenice, sem avtorica magistrskega dela z naslovom:

**POSPEŠEVANJE ZAPOSLOVANJA MLADIH DIPLOMANTOV NA OBMOČJU
GORENJSKE**

S svojim podpisom zagotavljam, da:

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

V Ljubljani, dne _____

Podpis avtorice: _____

KAZALO

1	UVOD	9
1.1	NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TEZE	10
1.2	METODE PREUČEVANJA IN STRUKTURA DELA	11
2	SPLOŠNE RAZMERE NA TRGU DELOVNE SILE	14
2.1	DELOVANJE TRGA DELOVNE SILE	15
2.2	ZNAČILNOSTI SLOVENSKEGA TRGA DELOVNE SILE	19
2.3	STRUKTURA TRGA DELOVNE SILE NA GORENJSKEM	24
3	TRG DELOVNE SILE MLADIH DIPLOMANTOV	32
3.1	MLADI NA STRANI PONUDNIKOV DELA	37
3.1.1	Temeljne lastnosti mlade delovne sile z diplomskimi nazivi	38
3.1.2	Vstop na trg delovne sile	42
3.1.3	Iskanje zaposlitve	45
3.2	BREZPOSELNOST MLADIH Z DIPLOMSKIMI NAZIVI NA GORENJSKEM	50
3.3	POVPRAŠEVANJE PO MLADIH Z DIPLOMSKIMI NAZIVI	54
3.4	SKLADNOST PONUDBE IN POVPRŠEVANJA NA TRGU DELA MLADIH DIPLOMANTOV	57
4	PREHOD DIPLOMANTOV IZ PROCESA ŠTUDIJA V ZAPOSILITEV IN SAMOZAPOSLITEV: POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH DIPLOMANTOV	59
4.1	POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH	60
4.1.1	Institucije, ki izvajajo politiko zaposlovanja mladih na Gorenjskem	65
4.2	KLJUČNI UKREPI POLITIKE ZAPOSLOVANJA MLADIH	66
4.3	SAMOZAPOSLOVANJE IN PODJETNIŠTVO MED MLADIMI DIPLOMANTI: POTENCIALI, PRILOŽNOSTI, OVIRE	70
5	POSPEŠEVANJE MALEGA PODJETNIŠTVA: MOŽNOST ZA ZAPOSLOVANJE IN SAMOZAPOSLOVANJE DIPLOMANTOV	73
5.1	MALO PODJETNIŠTVO	73
5.2	RAZVITOST PODJETNIŠTVA NA GORENJSKEM	79
5.2.1	Ekonomski kazalniki	81
5.2.2	Mikro, mala in srednje velika podjetja	81
5.2.3	Podjetništvo med mladimi diplomanti na Gorenjskem	85

5.2.4	Regionalna politika za pospeševanje podjetništva _____	88
5.3	POSPEŠEVANJE PODJETNIŠTVA PRI MLADIH _____	91
5.3.1	Pospeševanje podjetništva med mladimi na Gorenjskem _____	92
6	MAVRICA SPLETNIH REŠITEV – PRIMER DOBRE PRAKSE _____	96
6.1	ŠTUDIJA PRIMERA, ZNAČILNOSTI IN OPREDELITEV _____	97
6.2	TI.d.o.o. & Domenca d.o.o. _____	97
6.2.1	Zgodovina _____	99
6.2.2	Naravnost sestrskih podjetij _____	103
6.2.3	Načrti za prihodnost _____	106
6.3	SKLEPNA MISEL _____	107
7	ŠTRIFE POSMEZNIKI, ŠTIRI RAZLIČNE ZGODBE _____	109
7.1	UNIVERZITETNA DIPLOMIRANA KOMUNIKOLOGINJA _____	110
7.2	UNIVERZITENI DIPLOMIRANI EKONOMIST _____	115
7.3	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG _____	119
7.4	DIPLOMIRANI INŽENIR ELEKTROTEHNIKE _____	122
7.5	SKLEPNA MISEL _____	125
8	ZAKLJUČEK _____	128
9	LITERATURA _____	136
10	PRILOGA _____	144
10.1	PRILOGA A - O zaposlenosti v gorenjski regiji po področjih dejavnosti	144
10.2	PRILOGA B – O osnovnih statističnih podatkih gorenjske regije _____	145
10.3	PRILOGA C – O številu diplomantov na Gorenjskem _____	147
10.4	PRILOGA D – O izobrazbeni strukturi prijavljenih potreb po mladi izobraženi delovni sili v Sloveniji _____	152
10.5	PRILOGA E - Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2007-2008	153
10.6	PRILOGA F – JAPTI _____	155
10.7	PRILOGA G – M-LAB _____	159
10.8	PRILOGA H – Program ukrepov za spodbujanje podjetništva; štiri usmeritve _____	160
10.9	PRILOGA I – SWOT analiza Gorenjske _____	162

10.10	PRILOGA J – O deležu podjetji glede na velikost _____	163
10.11	PRILOGA K – o deležu zaposlenih pri podjetjih _____	164
10.12	PRILOGA L – Ukrepi in projekti za pospeševanje podjetništva _____	165
10.13	PRILOGA M – Bonitetno poročilo podjetja TI d.o.o. _____	167
10.14	PRILOGA N – Bonitetno poročilo podjetja Domenca d.o.o. _____	168
10.15	PRILOGA O – vprašalnik o karierni poti posameznikov _____	169

Slike

Slika 2.1	Struktura aktivnega prebivalstva (leto 2005).....	20
Slika 2.2	Struktura aktivnega prebivalstva na Gorenjskem glede na statusno obliko aktivnosti, stanje december 2005	25
Slika 2.3	Stopnja delovne aktivnosti in struktura delovno aktivnega prebivalstva po dejavnostih, 2004	26
Slika 3.1	Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija, Gorenjska, 2005.....	34
Slika 3.2	Delež diplomantov visokošolskega izobraževanja po izbiri študijskega področja, Slovenija, Gorenjska, 2005	37
Slika 3.3	Delež oseb, starih do 30 let, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje konec posameznega leta, s VI. in VII. stopnjo izobrazbe (leto 2007 stanje konec maja)	52
Slika 3.4	Diplomanti terciarnega izobraževanja, Gorenjska, letno	52
Slika 3.5	Delež diplomantov, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, starih do 30 let, na Gorenjskem po področjih izobraževanja v letu 2005	53
Slika 4.1	Delo z mladimi brezposelnimi	64
Slika 5.1	Delež MSP in velikih podjetij v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005	77
Slika 5.2	Delež zaposlenih pri MSP in velikih podjetjih v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005	78
Slika 5.3	Delež podjetij, njihovega prihodka in oseb, ki delajo v teh podjetjih, po velikostnih razredih podjetij glede na število oseb, ki delajo v njih, Slovenija 2005	79
Slika 5.4	Delež MSP in velikih podjetij v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005	82
Slika 5.5	Delež zaposlenih pri MSP in velikih podjetjih v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005	82
Slika 5.6	Delež podjetij glede na velikost, Gorenjska, 31.12.2005	83
Slika 5.7	Delež zaposlenih pri podjetjih glede na velikost, Gorenjska, 31.12.2005.	83
Slika 5.8	Delež zaposlenih oseb pri poslovnih subjektih, katerih lastniki so samozaposleni, imajo končano najmanj višjo šolo in so stari do 30 let po velikosti podjetja, Gorenjska, 31. 12. 2005	86

Slika 5.9 Delež poslovnih subjektov, katerih lastniki so samozaposleni, imajo končano najmanj višjo šolo in so stari do 35 let glede na velikost podjetja, Slovenija, Gorenjska, 31. 12. 2005	87
Slika 6.1 TI d.o.o., Domenca d.o.o.: realizacija po letih.....	103
Slika 6.2 TI d.o.o., Domenca d.o.o.: zaposleni po letih.....	103
Slika 10.1 Grafični prikaz deleža diplomantov po področjih študija, Gorenjska, Slovenija; 2005.....	151
Slika 10.2 Analiza prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti na ravni Gorenjske	162

Tabele

Tabela 2.1 Struktura registrirano brezposelnih oseb	22
Tabela 2.2 Stopnja registrirane brezposelnosti za mesec december 2005.....	23
Tabela 2.3 Stopnja registrirane brezposelnosti za mesec december 2005 in leto 2005 po upravnih enotah.....	30
Tabela 3.1 Osnovni statistični podatki o gorenjski regiji – področje izobraževanja, leto 2006	36
Tabela 3.2 Mladi do 30 let, prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje, Gorenjska, stanje december posameznega leta	51
Tabela 5.1 Kriteriji za razvrščanje podjetij po velikosti	76
Tabela 5.2 Število in delež poslovnih subjektov v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005	77
Tabela 5.3 Število in delež zaposlenih pri poslovnih subjektih v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005.....	78
Tabela 5.4 število podjetij in zaposlenih glede na velikost podjetja, 2005	81
Tabela 5.5 Število in delež poslovnih subjektov v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005	82
Tabela 5.6 Število in delež zaposlenih pri poslovnih subjektih v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005.....	82
Tabela 5.7 Delež podjetij po velikosti in dejavnosti, Gorenjska, 31.12.2005	84
Tabela 5.8 Delež zaposlenih pri podjetjih po velikosti in dejavnosti, Gorenjska, 31.12.2005	84
Tabela 5.9 Delež zaposlenih oseb pri poslovnih subjektih, katerih lastniki so samozaposleni, imajo končano najmanj višjo šolo in so stari do 30 let po velikosti podjetja, razvrščeni glede na dejavnost, Gorenjska 31.12.2005 ...	86
Tabela 5.10 Razvojne razlike med občinami Gorenjske:	88
Tabela 6.1 Rast TI d.o.o. in Domenca d.o.o.: realizacija in zaposleni po letih..	102
Tabela 7.1 Osnovni podatki predstavljenih posameznikov.....	109
Tabela 7.2 Univerzitetna diplomirana komunikologinja	110
Tabela 7.3 Univerzitetni diplomirani ekonomist	115
Tabela 7.4 Univerzitetni diplomirani politolog.....	119

Tabela 7.5 Diplomirani inženir elektrotehnike	122
Tabela 10.1 Zaposlenost v gorenjski regiji po področjih dejavnosti, stanje december 2005.....	144
Tabela 10.2 Osnovni statistični podatki o gorenjski regiji	145
Tabela 10.3 Diplomanti visokošolskega strokovnega in univerzitetnega izobraževanja po visokošolskih zavodih, vrsti programa in načinu študija, Gorenjska, Slovenija; 2005.....	147
Tabela 10.4 Razvrstitev diplomantov fakultet po študijskem področju na podlagi standardne klasifikacije izobraževanja za leto 2005; Gorenjska, Slovenija:	149
Tabela 10.5 Število in delež diplomantov po področjih študija, Gorenjska, Slovenija; 2005.....	151
Tabela 10.6 Delež podjetji glede na velikost po regiji in dejavnostih, 31.12.2005	163
Tabela 10.7 Delež zaposlenih pri poslovnih subjektih glede na velikost, po dejavnostih, Slovenija, Gorenjska, 31.12.2005	164

1 UVOD

Podjetništvo je bilo vedno področje mojega zanimanja. Menim, da so na področju malega gospodarstva največje možnosti za gospodarsko rast, inovacije in pospeševanje zaposlovanja. V okviru svoje poklicne kariere imam možnost spremljanja mladih, ki prehajajo iz sistema izobraževanja v sistem trga dela. Z mladimi (predvsem diplomanti), ki se srečujejo z iskanjem prve zaposlitve, se srečujem vsakodnevno, kar je odlična priložnost, za spremljanje in analiziranje stanja na trgu dela v segmentu terciarno izobraženih iskalcev prve zaposlitve in zaposlovanju le teh.

Izhajajoč iz znanja, izkušenj in področja zanimanja, je tako tema magistrskega dela problematika mladih diplomantov ob vstopu na trg delovne sile ter potenciali za pospeševanje zaposlovanja mladih diplomantov, ki jih ima podjetništvo na področju Gorenjske.

Gorenjska ima velik potencial za kvaliteten razvoj podjetništva in malega gospodarstva ter obnovo in rast velikih, tradicionalnih podjetij. Obstoječa infrastruktura in tradicija, človeški viri, značilna geografska lega in naravne danosti so dejavniki, na katerih temelji prihodnost Gorenjske. Vendar so kljub temu možnosti zaposlovanja mladih z diplomskimi nazivi predvsem na delovnih mestih z visoko dodano vrednostjo na Gorenjskem skromne. Njihova brezposelnost narašča in predstavlja enega od izzivov politike zaposlovanja. Za Gorenjsko je značilen tudi 'beg možganov'. Mladi z diplomskimi nazivi tako iščejo svoje možnosti za delo v Ljubljani in okolici, saj možnosti za zaposlitev v domačem okolju ni ali pa so delovna mesta neperspektivna in slabo plačana.

Pri ustvarjanju delovnih mest in možnosti zaposlovanja za mlade izobražence ima pospeševanje podjetništva, za katerega so odgovorne različne institucije (npr. Regionalna razvojna agencija Gorenjske), pomembno vlogo. »Podjetništvo se je v Sloveniji v zadnjih desetih letih močno razvilo in podjetniška kariera je postala privlačna za veliko število ljudi iz vseh slojev prebivalstva. V tržnem delu nacionalne ekonomije je večina ljudi zaposlena v majhnih in srednjih podjetjih in ta trend se bo nadaljeval.« (Vahčič, 2002:2)

1.1 NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TEZE

Namen magistrskega dela je predstaviti položaj, v katerem so mladi diplomanti na Gorenjskem, ko vstopijo na trg delovne sile, ter opozoriti na možnost pospeševanja zaposlovanja le teh, ki jih ima podjetništvo v regiji.

Cilj je raziskati možnosti za zaposlovanje/samozaposlovanje in podjetniško ustvarjanje, ki jih imajo mladi z diplomskimi nazivi na področju Gorenjske in pri tem povezati regionalno strukturno politiko z ukrepi za uravnavanje povpraševanja po delovni sili.

Pri tem bom opisala stanje razvoja podjetništva na Gorenjskem in raziskala, ali resnično obstaja možnost ustvarjanja novih delovnih mest, ki bi jih lahko zasedli mladi z diplomskimi nazivi. Prav tako se bom posvetila položaju mladih z diplomskimi nazivi v tej regiji, in sicer me bodo bolj podrobno zanimala njihova brezposelnost, zaposljivost in zaposlenost.

Skozi vsebino bom skušala prikazati, da pomeni pospeševanje podjetništva na Gorenjskem večje zaposlitvene možnosti za mlade z diplomskimi nazivi, in obratno. Zaposlovanje teh mladih pomeni napredek in razvoj podjetništva. Vsekakor pa oboje pozitivno vpliva na razvoj regije same. Ugotovitve bom podprla s študijo primera.

Na podlagi izhodišča, namena in ciljev magistrskega dela postavljam v ospredje naslednji problem, ki ga želim raziskovati:

Na Gorenjskem je značilna visoka stopnja brezposelnosti med mladimi z diplomskimi nazivi. Kaj je ključni vzrok tega?

Odgovor in hkrati osrednja hipoteza magistrskega dela na zastavljen problem je sledeči:

Ključni vzrok visoke stopnje brezposelnosti med mladimi z diplomskimi nazivi je šibko (relativno nerazvito) podjetništvo.

Z raziskovalnim delom bom preverila veljavnost centralne hipoteze. V pomoč mi bodo naslednje delovne hipoteze in vprašanja:

- Podjetništvo na Gorenjskem je šibko: vloga in položaj regionalnega razvojnega centra ni dosegla zastavljenih ciljev.

- Programi pospeševanja podjetništva bodo pripomogli k ustvarjanju novih delovnih mest.
- Regionalna politika ni naklonjena spodbujanju podjetništva in ustvarjanju možnosti zaposlitve mladih diplomantov.
- Premajhna povezanost gorenjskih poslovnih subjektov in visokošolskih zavodov pri ustvarjanju novih razvojnih programov.
- Izobrazbena struktura mladih diplomantov ne pokriva potreb tradicionalnih panog na Gorenjskem.

Mladi z diplomskimi nazivi na Gorenjskem ne dobijo zaposlitve ali pa ustrezne zaposlitve, saj ni kreiranja delovnih mest, ki naj bi jih ustvarjalo podjetništvo. Zato predvidevam, da bi pospeševanje podjetništva mladim z diplomskimi nazivi nudilo možnost zaposlovanja. Hkrati bi povečanje obsega zaposlovanja le teh v malih in srednjih podjetjih pomenilo pospeševanje podjetništva v regiji.

1.2 METODE PREUČEVANJA IN STRUKTURA DELA

Za preveritev veljavnosti zastavljenih hipotez in analiziranje opredeljenega problema bom uporabila naslednje metode preučevanja:

- analizo in interpretacijo primarnih in sekundarnih virov,
- analizo uradnih statistik,
- intervju,
- opazovanje z neposredno udeležbo,
- študijo primera.

Preučitev obstoječih virov, dokumentov in podatkov ne bo pomenilo samo zbiranje in urejanje pridobljenih informacij, temveč bo delo usmerjeno k opisovanju, vrednotenju in povezovanju ugotovitev in spoznanj. Uporabila bom različno tujo in domačo strokovno literaturo, delovna gradiva, dokumente in statistične podatke, ki obravnavajo problematiko zaposlovanja mladih z diplomskimi nazivi in problematiko pospeševanja podjetništva.

Intervjuji s strokovnjaki, ki se ukvarjajo s problematiko brezposelnih ali pa so ključni pri pospeševanju podjetništva in regionalnega razvoja, bodo

dali težo ugotovitvam, pridobljenim na podlagi analize primarnih in sekundarnih virov.

Vsakodnevno opazovanje mladih, ki so na prehodu iz obdobja izobraževanja v obdobje dela in se znajdejo na trgu dela in stik z njimi, mi daje veliko vedenja o omenjeni problematiki. Ta moment dobro poznam in razumem in ga sproti analiziram. Zato je raziskovalna metoda, opazovanje z neposredno udeležbo, smiselna.

Za razumevanje trga mladih diplomantov na Gorenjskem je potreben podroben oris celotnega slovenskega trga delovne sile. Prvo poglavje jedra naloge je namenjeno temu.

Drugo poglavje je namenjeno preučevanju trga dela mladih z diplomskimi nazivi. V poglavju so predstavljene temeljne lastnosti mlade delovne sile z diplomskimi nazivi, raziskana je brezposelnost in zaposljivost mladih z diplomskimi nazivi in predstavljeno povpraševanje delodajalcev po mladih z diplomskimi nazivi. Del poglavja je namenjen skladnosti ponudbe in povpraševanja na trgu dela mladih diplomantov.

V tretjem poglavju je podrobno opisan prehod mladih iz sistema izobraževanja v sistem dela. Opisana je pomembnost izobraževanja, pridobivanja izkušenj in politika zaposlovanja mladih s poudarkom na samozaposlovanju in podjetništvu.

Četrto poglavje je namenjeno opisu potencialov in možnosti za zaposlovanje in samozaposlovanje mladih z diplomskimi nazivi, ki jih ima podjetništvo. Predstavljena je razvitost podjetništva na Gorenjskem in razvojna vizija. Prav tako so predstavljeni programi pospeševanja podjetništva na lokalni ravni, ki se ukvarjajo z mladinskim podjetništvom.

Predzadnje poglavje jedra magistrskega dela je namenjeno študiji primera. Namen študije primera je podpreti ugotovitve predhodnih poglavij s predstavitvijo konkretnega primera uspešnega mladega podjetja na Gorenjskem. Prav tako je namen študije primera povezati prikaz spodbujanja podjetništva in pospeševanja zaposlovanja mladih. Poudarjena sta rast in razvoj podjetja. Prikazano je ustvarjanje delovnih mest in zaposlovanje v podjetju.

Zadnje poglavje pa je namenjeno prikazu štirih zgodb štirih različnih posameznikov, diplomantov z Gorenjske. V tem poglavju bo opisan prehod teh štirih posameznikov iz obdobja izobraževanja v obdobje dela in rednih zaposlitev. Štirje posamezniki predstavljajo zanimive primere

kariernih poti posameznikov od časa srednješolskega izobraževanja do trenutne zaposlitve.

Skozi vsebino magistrskega dela bom tako prikazala nekatere poti za pospeševanje malega gospodarstva, ki bi mladim diplomantom nudile večje možnosti zaposlovanja.

2 SPLOŠNE RAZMERE NA TRGU DELOVNE SILE

Globalne spremembe, večnivojska močna konkurenca, tesni integracijski procesi, delovna sila, ki se stara, tehnologija, ki se pomlajuje ter visoka stopnja brezposelnosti so dejavniki, ki so povzročili, da je v zadnjih letih na ravni Evropske unije (EU) prišlo do sprejema nekaterih skupnih usmeritev za hitrejše in bolj koordinirano reguliranje trga delovne sile. Zaposlovanje je postalo prva prednostna naloga Evropske unije. Za boj proti brezposelnosti EU vzpodbuja večjo prožnost na trgu delovne sile, mobilnost, koncept vseživljenjskega učenja ter ukrepe aktivnih politik zaposlovanja, kar naj bi pripomoglo k cilju polne zaposlenosti. Vzodbude in reforme na trgu delovne sile s ciljem zmanjševanja brezposelnosti se izvajajo predvsem za mlade, ženske, starejše in nizko izobražene.

EU si s pomočjo reform trga dela prizadeva za čim večjo izrabo človeških potencialov in ustvarjanje novih delovnih mest. Države članice za spodbujanje večje zaposljivosti prednostno obravnavajo povečevanje prilagodljivosti delavcev in podjetij, privabljanje več ljudi na trg delovne sile in naložbe v človeški kapital.

Smernice zaposlovalne politike so opredeljene v Lizbonski strategiji. Ukrepi oziroma reforme Lizbonske strategije sledijo strateškemu cilju EU: Evropska unija bo postala najbolj dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Gospodarstvo bo zmožno stalne rasti z več in boljšimi delovnimi mesti, zagotavljalo bo veliko socialno vključenost in veliko skrb bo namenjal spoštovanju do okolja.

Vse reforme v okviru smernic zaposlovanja Lizbonske Strategije vodijo k uresničevanju treh ciljev, in sicer v polno zaposlenost, kakovost in produktivnost na delu ter socialno povezanost in vključenost. V okviru cilja zaposlenosti je Evropski svet v Lizboni leta 2000 opredelil sledeče cilje za posamezne kategorije do leta 2010: skupna stopnja zaposlenosti 70 %, stopnja zaposlenosti žensk 60% in stopnja zaposlenosti starejših 50 %. (Vir: www.svez.gov.si/index.php?id=973&type=98, 24.05.06)

Smernice politike zaposlovanja za doseganje prej omenjenih ciljev v Evropski uniji temeljijo na štirih stebrih. Prvi steber poudarja povečanje zaposlenosti prebivalstva, predvsem mladih in dolgotrajno brezposelnih. Spodbujanje podjetništva je zajeto v drugem stebru, tretji predstavlja povečanje prilagodljivosti podjetij in posameznikov na podlagi modernejši organizacije dela. Četrty steber zaposlovalne politike pa je zagotavljanje enakih možnosti za oba spola. (Urbas 2003: 6,7)

Analize trgov delovne sile kažejo, da je razhajanje med znanjem in sposobnostmi tistih, ki se znajdejo v vrstah brezposelnih na eni strani in vedno bolj zahtevnimi delovnimi mesti na drugi strani vedno večje. Zato se večina razvojnih strategij trga dela v EU na podlagi omenjeni štirih stebrov zaposlovalne politike usmerja v razvoj človeških potencialov. (Urbas 2003)

Vsi omenjeni napori, smernice in reforme temeljito posegajo na delovanje trga delovne sile na širšem področju Evropske unije in posledično tudi na področju Slovenije. Poudariti moram, da je veliko dodatnih ukrepov usmerjenih prav k zmanjševanju brezposelnosti med mladimi, dolgotrajno brezposelnimi osebami in starejšimi.

2.1 DELOVANJE TRGA DELOVNE SILE

Trg delovne sile na eni strani predstavljajo delodajalci (povpraševalci po delovni sili) in delavci (ponudniki delovne sile) na drugi strani. Trg delovne sile je nazorno opredelil Križanič.

Potrebe po delu so odvisne od tega, kaj in koliko delo koristi v produkcijskem procesu, na to pa vplivajo obseg kapitala, povpraševanje oziroma pričakovani proizvod, tehnologija in njene spremembe in plače. Na ponudbo dela vpliva korist, ki jo imajo delavci od zaslužka, ta pa je odvisna od višine plač, potreb prebivalstva ter demografskih dejavnikov. Dejanska zaposlenost je rezultanta ponudbe in povpraševanja po delu v danih institucionalnih okoliščinah. (Križanič 2002, 96)

Povpraševanje po delovni sili, ponudba delovne sile in cena delovne sile predstavljajo strukturne elemente trga dela. Na strani povpraševanja po delovni sili so delodajalci, ki nudijo možnost dela, plačilo za delo, pridobivanje izkušenj, profesionalno in osebno rast, možnost socialnih stikov. Delojemalci so na strani ponudbe delovne sile in delovna mesta zasedajo na podlagi svojih znanj, izkušenj, veščin ter nudijo delodajalcu

svoj čas in za delodajalca proti plačilu opravljajo delo. Srečanje krivulj povpraševanja po delovni sili in ponudbe delovne sile predstavlja ceno delovne sile. V kolikor bi bila ponudba in povpraševanje konstantno v ravnovesju, bi lahko rekli, da gre za stanje polne zaposlenosti. Vendar sta ponudba delovne sile in povpraševanje po njej lahko v ravnovesju le teoretično. Saj tako na ponudbo delovne sile kot na povpraševanje po njej konstantno vplivajo različni dejavniki, ki se s časom in prostorom spreminjajo.

Logična posledica neuravnoteženosti med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile je brezposelnost¹. Na brezposelnost vplivata struktura in dinamika trga dela. Opredelitev povzemam po Svetliku. (Svetlik, 1985:15-17) Strukturo trga delovne sile predstavljajo zaloge, dinamiko pa tokovi med zalogami. Tako ponudbo kot povpraševanje po delovni sili sestavljajo zaloge. Prosta delovna mesta (aktualno povpraševanje) in zasedena delovna mesta (realizirano povpraševanje) so zaloga na strani povpraševanja po delovni sili. Ponudbo delovne sile pa sestavljajo tri vrste zalog: to so vsi zaposleni delavci (realizirana ponudba, enaka realiziranemu povpraševanju), iskalci zaposlitve oziroma brezposelni (aktualna ponudba) ter osebe, ki niso niti zaposlene niti ne iščejo dela (potencialna ponudba). Med temi zalogami potekajo tokovi, ki spreminjajo velikost zalog. Obseg zaposlenosti se namreč nenehno spreminja (odtoki iz obsega zaposlenosti: odpuščanje, fluktuacija, upokojevanje,...). Ti odtoki iz zaloge zaposlenih pomenijo sproščanje delovnih mest. Prosta delovna mesta predstavljajo nerealizirano povpraševanje po delovni sili, ki jih zasedajo iskalci zaposlitve, pri tem pa se spreminja tudi obseg brezposelnosti.

Zaloga brezposelnih se napaja iz zaloge zaposlenih, kot posledica prekinitev delovnih razmerij, pomemben dotok v zalogo brezposelnih predstavljajo iskalci prve zaposlitve (new entrants) in tisti, ki se ponovno

¹ Brezposelnost ima poleg tega, da je glavni produkt delovanja trga dela, tudi pomembne funkcije. Svetlik v svojem delu Brezposelnost in zaposlovanje ugotavlja, da brezposelnost omogoča prilagajanje podjetij cikličnemu gibanju gospodarstva. Gre za odpuščanje in ponovno najemanje delovne sile in zasedanje novonastalih delovnih mest, ki sledijo zmanjševanju ali povečevanju obsega proizvodnje. Poleg tega brezposelni predstavljajo zdravo konkurenco zaposlenim, brezposelnost kot taka pa pomaga uravnati tudi višino plač. (Svetlik,1985:14)

odločijo, da bodo iskali zaposlitev (npr. gospodinja, ki se po šestih letih vodenja gospodinjstva odloči, da si bo našla zaposlitev). Lahko rečemo, da se latentna ponudba spreminja v aktualno. Brezposelnost predstavlja presežke delovne sile, ki nastajajo na trgu dela in so rezultat prevelike ponudbe, premajhnega povpraševanja ali pa neustreznega delovanja trga.

Brezposelnost tudi odraža določene odnose in procese v družbi. Lahko jo razlagamo z ekonomskega, socialnega, političnega in psihološkega vidika kot nekakšno patologijo družbe ali kot osebno stisko posameznika. Brezposelnost je za družbo breme in strošek. Za gospodarstvo pomeni neracionalno izkoriščanje proizvodnih dejavnikov, zmanjševanje dosegljivega bruto domačega proizvoda (BDP) in nižje dohodke prebivalstva. Stopnja brezposelnosti tako predstavlja eno izmed meril uspeha makroekonomske politike gospodarstva. (Kuzmin, 1992: 20)

Poznamo več vrst brezposelnosti. V nadaljevanju si oglejmo, kako je vrste brezposelnosti opredelil Svetlik:

- *PROSTOVOLJNA BREZPOSELNOST (Delavci niso pripravljeni delati in izstopijo iz delovnega procesa.) (Svetlik, 1985: x)*
- *TEHNOLOŠKA BREZPOSELNOST (Tehnološka brezposelnost nastaja kot posledica novih tehnologij, ki vplivajo na zmanjšanje števila delovnih mest in na spremembe v njihovi strukturi, primer: nova tehnologija zamenja staro, poveča se produktivnost dela, hkrati pa se nova delovna mesta ne kreirajo.) (Svetlik, 1985: x)*
- *ODKRITA BREZPOSELNOST (Deli se na tri vrste. Frikcijsko brezposelnost pripisujemo slabemu delovanju trga delovne sile, predvsem pa slabemu pretoku informacij o prostih delovnih mestih in o iskalcih zaposlitve, zaradi katerih trg delovne sile na spremembe ne reagira dovolj hitro. Brezposelnost zaradi pomanjkanja povpraševanja je povezana s cikličnimi gibanji gospodarstva. Lahko je posledica gospodarske recesije, ki z oživljanjem gospodarske rasti izgine (ciklična brezposelnost). Zaznamo pa jo lahko tudi v času gospodarskega razcveta, t.j. brezposelnost zaradi neskladne rasti. Zadnja vrsta odkrite brezposelnosti pa je strukturna brezposelnost. Ponudba in povpraševanje po delovni sili sta v neskladju. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest. Po drugi strani tudi delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi. Strukturna brezposelnost je dolgotrajna, saj se ponudba in povpraševanje po delovni sili počasi in težko prilagajata.) (Svetlik, 1985: x)*

- *PRIKRITA BREZPOSELNOST (Med prikrito brezposelne sodijo posamezniki, ki niso zaposleni, niso registrirani brezposelni, ne iščejo dela in se lahko v vsakem trenutku pojavijo med iskalci zaposlitve) (Svetlik, 1985: x)*

Posamezniki na trgu delovne sile so aktivni ali neaktivni, se izobražujejo, so zaposleni ali brezposelni, skratka sodijo v značilno kategorijo. V nadaljevanju predstavljam razvrščanje populacije v temeljne kategorije. Delitev populacije in koncept razvrščanja na aktivne in neaktivne povzemam na podlagi ugotovitev Pirherjeve (Pirher, 1994:47), opredeljujem pa jih tudi na podlagi definicij Statističnega urada Republike Slovenije (SURS, 2005).

Populacijo razvrščamo v dve temeljni kategoriji: aktivno prebivalstvo (delovna sila) in neaktivno prebivalstvo. Aktivno prebivalstvo tvorijo delovno aktivno prebivalstvo (populacija, ki dela: zaposleni, samozaposleni, pomagajoči družinski člani, druge oblike dela za plačilo) in brezposelne osebe (brezposelne osebe so tiste osebe, ki v referenčnem tednu niso bile zaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo, ter so pripravljene takoj sprejeti zaposlitev.). Med neaktivno prebivalstvo sodi populacija, ki ni razvrščena med delovno aktivno prebivalstvo (populacija, ki ne dela, ne išče dela in ga tudi ni pripravljena sprejeti, in gospodinje, upokojenci, nezmožni za delo, rentniki, populacija v rednem šolanju in populacija pod 15 let).

V primerjavi s ponudbo in povpraševanju po delovni sili, bi lahko rekli, da predstavlja del neaktivnega prebivalstva v določenem trenutku potencialno ponudbo na trgu delovne sile (npr. populacija pod 15 let, bo predstavljala potencialno ponudbo, ko bo presegla mejo 15. let). Delovno aktivno prebivalstvo lahko enačimo z realizirano ponudbo, brezposelne pa z aktualno ponudbo.

Delovanje trga delovne sile na posameznem področju opredeljujejo naslednji temeljni pojmi :

- stopnja aktivnosti (odstotni delež aktivnega prebivalstva med osebami starimi 15 let in več - delovno sposobnem prebivalstvu),
- stopnja delovne aktivnosti (odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu),
- stopnja zaposlenosti (meri ekonomsko izkoriščenost delovno sposobnega prebivalstva),

- stopnja brezposelnosti (registrirana – odstotni delež registriranih brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu, anketna – po anketi o delovni sili),
- starostna, spolna in izobrazbena struktura brezposelnih oseb, trajanje brezposelnosti ipd.

2.2 ZNAČILNOSTI SLOVENSKEGA TRGA DELOVNE SILE

Slovenija je majhna država in meri 20.273 kvadratnih kilometrov. Ima dva milijona prebivalcev². Število prebivalstva je kljub negativnemu naravnemu prirastu stabilno. Razlog za stabilnost je predvsem pozitiven selitveni prirast. Podatki osnovne različice Eurostatovih projekcij prebivalstva za Slovenijo predvidevajo naraščanje prebivalstva v državi do leta 2014 - takrat naj bi doseglo vrednost okoli 2.020.000. K rasti prebivalstva naj bi predvsem prispeval pozitiven selitveni prirast (6.000 prebivalcev letno). Nato pa naj bi število prebivalstva Slovenije začelo upadati. Selitveni prirast namreč ne bo več zadoščal za izničevanje visokega negativnega naravnega prirasta. (vir:

<http://www.stat.si/doc/Stevilo%20prebivalstva%20preseglo%202%20milijona.doc>) Do takrat, ko bo iz leta v leto manj delovne sile, pa se bo slovenski trg delovne sile soočal s sledečimi poglobitnimi težavami:

- Dolgotrajna brezposelnost
- Nizka izobrazbena struktura brezposelnih
- Visoka stopnja brezposelnosti med mladimi
- Naraščajoče število brezposelnih oseb z višjo in visoko izobrazbo
- Regionalno in lokalno neskladje v brezposelnosti
- Majhna mobilnost delovne sile
- Razlike v stopnji brezposelnosti med spoloma
- Velik delež invalidov in oseb s posebnimi težavami pri vključevanju na trg delovne sile med brezposelnimi

² Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je imela na dan 31. 12. 2005 Slovenija 2.003.358 prebivalcev (vir: www.stat.si, 19. 05. 2006)

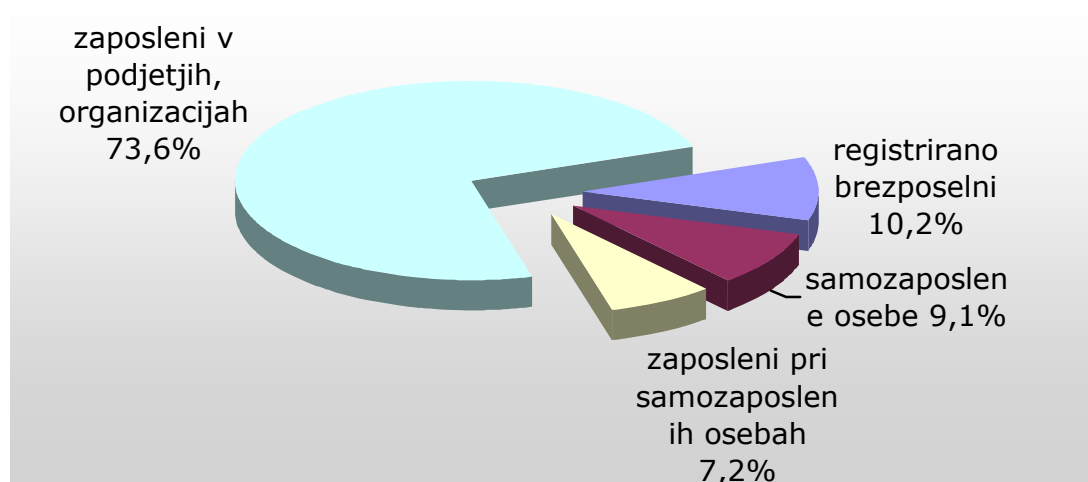
- Nizek delež starejših na slovenskem trgu dela (Vir: Internet 2)

Struktura prebivalstva po kriterijih aktivni/neaktivni se v Sloveniji glede na starost precej razlikuje. Med mlajšimi osebami, starimi med 15 in 24 let, je pričakovati visok delež neaktivnega prebivalstva. Po podatkih SURSa je med mladimi neaktivnih 60 % oseb, 8 % je brezposelnih, vsaka tretja oseba pa dela in se uvršča med delovno aktivne osebe. V srednji starostni skupini (25 – 49 let) je pričakovan visok delež delovno aktivnega prebivalstva, okoli 90 odstotkov. Med starejšimi starimi od 50 - 64 let, je neaktivnih 53 %, 45 % jih je delovno aktivnih in 2 % brezposelnih. (Vir: Internet 2)

DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO

V decembru 2005 je bilo po podatkih SURSa v Sloveniji aktivnih 906.133 prebivalcev, od teh je bilo 813.588 oseb delovno aktivnih. Med temi je bilo 731.528 oseb zaposlenih, samozaposlenih je bilo 82.030 oseb. Registrirano brezposelnih je bilo 92.575 oseb. (SURSa, 2006) Za boljšo predstavo si oglejmo naslednjo sliko, ki prikazuje strukturo aktivnega prebivalstva v letu 2005.

Slika 2.1 Struktura aktivnega prebivalstva (leto 2005)



Vir: Mesečne informacije, Januar 2006, Zavod RS za zaposlovanje

Iz slike 2.1. je razvidno, da je 10,2 % registrirano brezposelnih oseb, 9,1 % samozaposlenih, zaposlenih pri fizičnih osebah (pri samozaposlenih) je 7,2 %, največji delež oseb pa je zaposlenih v podjetjih, organizacijah in sicer 73,6 %.

Iz statističnih informacij o trgu dela lahko razberemo, da je v kmetijskih dejavnostih decembra 2005 delalo 4,7 % delovno aktivnega prebivalstva, v nekmetijskih 38,0 %, v storitvenih pa 57,3 % delovno aktivnega prebivalstva. Razvidno je tudi, da je največ delovno aktivnih prebivalcev delalo v predelovalnih dejavnostih. Sledili so trgovina, popravila motornih vozil in nepremičnine, najem in poslovne storitve. Na dnu lestvice po številu delovno aktivnih prebivalcev po področjih dejavnosti so bile naslednje dejavnosti: ribištvo in ribiške storitve, zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem ter rudarstvo. (SURSa 2006, 22,23)

BREZPOSELNI

Kljub porastu stopnje delovne aktivnosti v nekaterih dejavnostih je brezposelnih v Sloveniji veliko. Stopnja registrirane brezposelnosti³ se izračunava kot delež brezposelnih med aktivnim prebivalstvom. V decembru 2005 je znašala 10,2 %. Prav tako je bila po podatkih SURSa stopnja registrirane brezposelnosti tudi v celem letu 2005.

V decembru 2005 je bilo v Sloveniji 92.575 registrirano brezposelnih oseb. Med temi je bilo 23.183 iskalcev prve zaposlitve, starih do 26 let je bilo 22.802 oseb, registriranih brezposelnih, ki so izgubili zaposlitev zaradi stečaja podjetja ali kot trajno presežni delavci, je bilo 18.526, težje zaposljivih (starih nad 40 let) pa je bilo 40.026 oseb. (SURSa 2006,2, 23) Decembra 2005 je bilo tako med brezposelnimi:

- 53,7 % žensk;
- 25,0 % iskalcev prve zaposlitve;
- 24,6 % brezposelnih, starih do 26 let;
- 32,1 % brezposelnih, starih od 26 do 40 let;
- 20,6 % brezposelnih, starih od 40 do 50 let;
- 22,6 % brezposelnih, starih 50 let in več;
- 20,0 % trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev;
- 40,2 % brezposelnih s I-II. stopnjo izobrazbe ter

³ Registrirano brezposelne so osebe, ki zaposlitev iščejo in so prijavljene na zavodu za zaposlovanje.

- 46,4 % dolgotrajno brezposelnih oseb (brezposelne več kot eno leto).

VIR: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2005/1205.htm> (05. 06. 2006)

Iz navedeni podatkov je razvidno, da je več kot polovica brezposelnih ženskega spola. Velik delež brezposelnih je starih 40 let in več in skoraj polovico brezposelnih ima I. ali II. stopnjo izobrazbe. Najbolj zaskrbljujoče pa je, da v Sloveniji četrtno vseh brezposelnih predstavljajo mladi (kategoriji: iskalci prve zaposlitve in stari do 26 let).

Prikaz podatkov v obdobju od leta 1995 do danes nazorno prikazuje spreminjanje strukture registrirano brezposelnih od leta 1995 do danes. Posebno pozornost namenimo starim do 26 let in iskalcem prve zaposlitve.

Tabela 2.1 Struktura registrirano brezposelnih oseb

Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 1995 do 2006							
Leto/obdobje	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	61,9	46,6	34
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	56,1	47	36,6
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	57,4	47,1	40,8
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	46
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	48,5
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	51,7
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47	50,5
2002	102.635	24	19,6	51,2	54,4	47	49,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	43,6
I - IV 2006	92.677	23	23	53,9	46,8	39,9	44,7

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje,

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm>, (02.06.02006)

Delež brezposelnih žensk in starih več kot 40 let se je v desetletju povečal. Delež dolgotrajno brezposelnih in oseb brez strokovne izobrazbe padata, vendar sta še vedno visoka. Opaziti je, da se je delež starih do 26

let zmanjšal in se ustalil nekako pri 24 %⁴. Povečal pa se je tudi delež iskalcev prve zaposlitve.

Stanje brezposelnosti v Sloveniji nam dobro pokaže tudi stopnja registrirane brezposelnosti konec leta 2005 po območnih službah zavoda za zaposlovanje:

Tabela 2.2 Stopnja registrirane brezposelnosti za mesec december 2005

OBMOČNE SLUŽBE	STOPNJA
SLOVENIJA	10,2
CELJE	13,1
KOPER	7,8
KRANJ	7,4
LJUBLJANA	7,6
MARIBOR	13,9
MURSKA SOBOTA	17,9
NOVA GORICA	7,6
NOVO MESTO	8,4
PTUJ	11,8
SEVNICA	11,7
TRBOVLJE	12,0
VELENJE	10,8

Vir. : Internet 2

Iz tabele je razvidno, da je najmanjša stopnja registrirano brezposelnih v kranjski območni službi 7,4 %, sledita ljubljanska in novogoriška s 7,6 % stopnjo registrirane brezposelnosti in novomeška z 8,4 % stopnjo registrirane brezposelnosti. Največjo stopnjo registrirane brezposelnosti beležijo v območni službi Murske Sobote, kar 17,9 % je bila. Posebno pozornost pritegne nizka stopnja registrirane brezposelnosti na področju območne službe Kranj. Je najnižja v Sloveniji.

4 Zanimivo je, da se je zmanjšal delež registrirano brezposelnih, starih do 26 let. Glede na demografske podatke je to dejstvo logična posledica vztrajnega zmanjševanja naravnega prirasta ter staranja prebivalstva. Menim, da zmanjšani delež brezposelnih, starih do 26 let lahko razložimo tudi s povečanim vpisom mladih v izobraževalne programe visokošolskih in univerzitetnih ustanov in zaključevanjem študija v starosti nad 26 let. Kljub temu da se je delež zmanjšal, mladi do 26 leta še vedno predstavljajo eno četrtino vseh brezposelnih, prav tako iskalci prve zaposlitve.

2.3 STRUKTURA TRGA DELOVNE SILE NA GORENJSKEM

Gorenjska je četrta največja slovenska regija (z 2.137 km² predstavlja 10,5 % površine države) in s 199.085⁵ prebivalci predstavlja 9,9 % prebivalcev Slovenije. Gostota poselitve je podpovprečna (92,8 prebivalcev/km²), čeprav nekateri njeni deli predstavljajo večja urbanizirana območja, npr. regijsko središče v Kranju.

Prebivalstveni kazalniki na Gorenjskem ponazarjajo ugodno stanje. Delež mladega prebivalstva je nekoliko višji od deleža starega prebivalstva. Skupni prirast je pozitiven, čeprav se prebivalstvo po malem iz regije tudi odseljuje. Tudi naravni prirast je zaenkrat še spodbuden, s stopnjo 2,1 na 1000 prebivalcev je največji v državi. (SURSA 2006, 46)

V preteklih desetih do petnajstih letih se je Gorenjsko gospodarstvo spremenilo. Prestrukturiranje je v največji meri zajelo dejavnosti, ki so od nekdaj veljale za tradicionalne: jeklarstvo in železarstvo, oblačilna, tekstilna in obutvena dejavnost, elektro in gumarska industrija. Da so predelovalne dejavnosti gonilna sila te regije, kaže delež bruto dodane vrednosti regije v teh dejavnostih, ta po podatkih SURSA znaša 37,5 % in spada med višje v Sloveniji. (Vir: Internet 2)

Po navedbah SURS-a je bila gospodarska moč regije⁶ leta 2002 v primerjavi s slovenskim povprečjem nižja za 12,2 %. V regiji posluje 8,8 % vseh v državi registriranih gospodarskih družb. Gorenjska v zadnjih letih gospodarsko ne stagnira, ob upoštevanju še nekaterih premalo izkoriščenih možnosti v posameznih gospodarskih in storitvenih dejavnostih, medsebojnem povezovanju posameznih institucij ter aktivnejši enotni regionalni razvojni politiki, pa je realno pričakovati, da bo v prihodnje med uspešnejšimi regijami. (Vir: Internet 5)

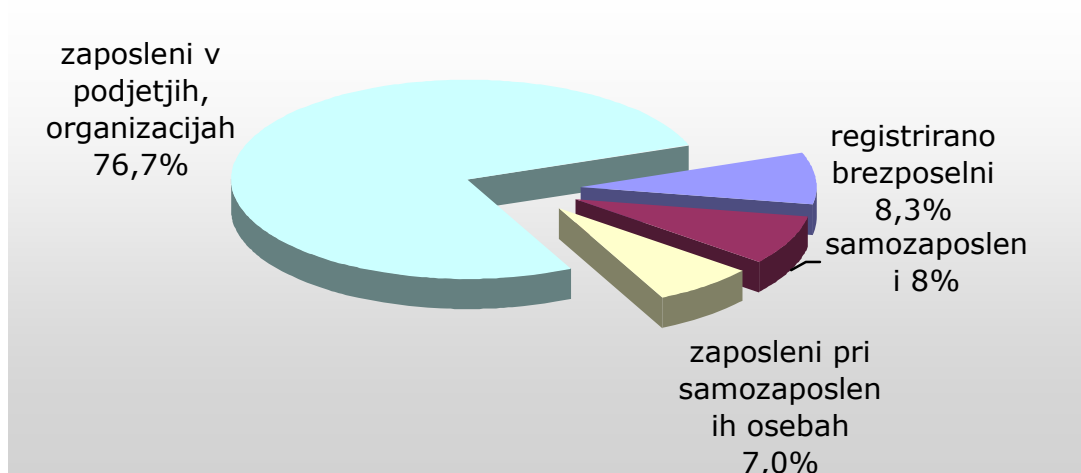
⁵ Število prebivalcev na Gorenjskem dne, 31. 12. 2005 po podatkih SURS-a. Vir: Internet 2.

⁶ Gospodarsko moč regije prikazuje BDP na prebivalca, ki je leta 2002 na Gorenjskem znašal 10.338 EUR. (Vir: Internet 5)

DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO

Med vsemi prebivalci je bilo decembra leta 2005 na Gorenjskem 169.023 delovno sposobnih. Delovno sposobne so osebe stare od 15 do 64 let. Po podatkih Območne službe Kranj Zavoda za zaposlovanje, zbranih v poročilu za leto 2005, je bilo konec leta 2005 na področju, ki ga pokriva Območna služba Kranj 78.233 aktivnih prebivalcev. Od tega jih je bilo 71.718 delovno aktivnih ter 6.497 registrirano brezposelnih. Konec leta 2005 je bilo med aktivnimi osebami na Gorenjskem 91,7 % delovno aktivnih in 8,3 % brezposelnih oseb. (Vir: Internet 2) Stopnja zaposlenosti je bila na Gorenjskem v letu 2005 59,0 %. (Statistične informacije. Trg delovne sile. Statistični urad Republike Slovenije, 2006) Stanje na Gorenjskem nazorno prikazuje naslednja slika:

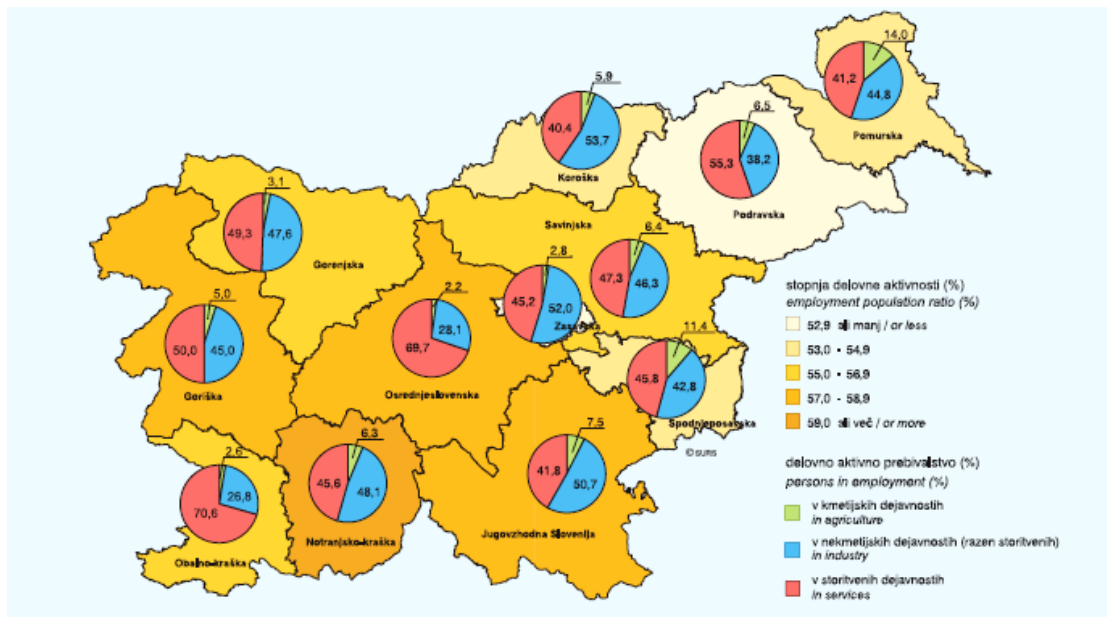
Slika 2.2 Struktura aktivnega prebivalstva na Gorenjskem glede na statusno obliko aktivnosti, stanje december 2005



Vir: Poročilo za leto 2005, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Iz slike 2.3. lahko razberemo, da je bilo na Gorenjskem 76.7 % aktivnega prebivalstva v decembru 2005 zaposlenih v podjetjih in organizacijah. V primerjavi s Slovenijo je to 3,4 % več. V primerjavi s Slovenijo je na Gorenjskem manjši delež samozaposlenih (8 %) in delež zaposlenih pri samozaposlenih osebah (7 %). Tudi delež registrirano brezposelnih je za 1,9 % manjši kot v celotni Sloveniji. Znašal je 8,3 %. Manjši delež samozaposlenih grobo nakazuje na stanje malega podjetništva na Gorenjskem. Obširneje bom o tej temi razpravljala v 5. poglavju.

Slika 2.3 Stopnja delovne aktivnosti in struktura delovno aktivnega prebivalstva po dejavnostih, 2004



Vir: Slovenske regije v številkah, 2006, str:14.

Slika 2.4. prikazuje stopnje delovne aktivnosti in strukturo delovnega prebivalstva za leto 2004. V primerjavi z letom 2005 so deleži zelo podobni. V letu 2005 je po podatkih zavoda za zaposlovanje opazen rahel porast zaposlenih v storitvenih dejavnostih in upad v nekmetijskih dejavnostih. Gorenjska se z 50,7 % zaposlenih na področju storitvenega sektorja v letu 2005 uspešno približuje trendom, ki veljajo v Sloveniji in EU. Vedno večji delež delovno aktivnega prebivalstva naj bi bil namreč zaposlen ravno v storitvenem sektorju. V kmetijski sektor sodi 3 % delovno aktivnega prebivalstva, v nekmetijski sektor pa 46,3 % delovno aktivnega prebivalstva. V primerjavi s Slovenijo je v regiji precej več ljudi zaposlenih v nekmetijskem sektorju (38,6 %). Znotraj tega sektorja je največ delovnih mest v predelovalnih dejavnostih, med katerimi prevladujejo proizvodnja električne in optične opreme, proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov ter proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas. V storitvenem sektorju prevladujejo zaposleni v trgovini (12,4 %), izobraževanju, prometu, skladiščenju in zvezah, nepremičninah in poslovnih storitvah, v zdravstvu ter v gostinstvu. Na dnu lestvice so tako kot v Sloveniji ribištvo, rudarstvo in zaposleni v zasebnih gospodinjstvih (takih na Gorenjskem nimamo). (Vir: Internet 2)

Iz tabele (glej priloga B), ki prikazuje strukturo delovno aktivnega prebivalstva znotraj sektorjev na Gorenjskem, je razvidno, da se je število

zaposlenih v preteklem letu povečalo predvsem v storitvenih dejavnostih. Najbolj se je povečalo število zaposlenih v dejavnosti javne uprave, obrambe in obveznega socialnega zavarovanja (kar za 31,7 %), v trgovini, dejavnosti poslovanja z nepremičninami, najem in poslovne storitve ter v dejavnosti promet, skladiščenje in zveze. V teh pogledih Gorenjska prav nič ne zaostaja za Slovenijo. Za slovenskim povprečjem zaostaja povprečna bruto mesečna plača na zaposlenega v regiji. Manjša je za 4,3 %. (Poročilo za leto 2005, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje)

Po podatkih Statističnega urada RS je bilo v mesecu decembru 2005 na Gorenjskem 71.718 delovnih mest, a 78.233 aktivnega prebivalstva. Največ (83,7 %) oseb je bilo zaposlenih pri pravnih osebah, 8,7 % je bilo samozaposlenih oseb in 7,6 % je bilo oseb zaposlenih pri fizičnih osebah. (Vir: Internet 2). Posebna zanimivost pa je, da 2 0% oz. 16.000 delovno aktivnih prebivalcev s stalnim prebivališčem na Gorenjskem dela izven gorenjske regije. Po podatkih za leto 2005 kar 12.000 Gorenjcev dela v Ljubljani. Ostali delajo v Avstriji in nekateri v Italiji. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013)

BREZPOSELNI

V območni službi Zavoda za zaposlovanje Kranj je bilo konec leta 2005 registriranih 6.497 brezposelnih oseb. Med 6.497 brezposelnimi je bilo 3.675 žensk, 1.196 iskalcev prve zaposlitve, 1.431 mladih do 26 let, 1.563 stečajnih in trajno presežnih delavcev, 2.194 dolgotrajno brezposelnih, 1.253 oseb starih, od 40 do 50 let, ter 2005 oseb starejših od 50 let.

Problem brezposelnosti na Gorenjskem je sicer manjši kot v nekaterih ostalih regijah v Sloveniji, saj je po podatkih SURSa stopnja registrirane brezposelnosti, ki je v decembru 2005 znašala 7,4 %, nižja od tiste na ravni celotne države (10,2 %). (Vir internet 2) Decembra 2005 je bilo med brezposelnimi na Gorenjskem:

- 56,6 % žensk;
- 18,4 % iskalcev prve zaposlitve;
- 22 % brezposelnih mladih do 26 let;
- 24,1 % stečajnih in trajno presežnih delavcev;
- 33,8 % dolgotrajno brezposelnih;

- 19,3 % je bilo starih od 40 do 50 let;
- 30,9 % je bilo starejših od 50 let.

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje,

<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/LP2005KR.pdf> (10. 06. 2006)

Ugotavljam, da je v primerjavi s slovenskim povprečjem med brezposelnimi večji delež žensk ter brezposelnih, starih 50 let in več. Visok delež starih 50 let in več je povezan z velikim številom tehnoloških presežkov in brezposelnosti po stečajih podjetij.

Veliko manjši od slovenskega povprečja je delež iskalcev prve zaposlitve (na Gorenjskem 18,4 %, v Sloveniji 25 %). Prav tako je manjši tudi delež brezposelnih, starih do 26 let, čeprav predstavlja zaskrbljujočih 22 %.

Struktura brezposelnih v regiji ni ugodna in pogosto ne sledi potrebam delodajalcev. Med brezposelnimi ostajajo predvsem starejši, osebe brez strokovne izobrazbe in ustreznih delovnih izkušenj, ženske in invalidi.

Zaradi prestrukturiranja delovno intenzivnih panog je na Gorenjskem med brezposelnimi v regiji večje število oseb iz tekstilne in čevljarke dejavnosti. Njihova znanja so neustrezna za nove, moderne tehnologije v dejavnostih, ki danes iščejo delavce. Tako so med presežnimi poklici glede na potrebe delodajalcev v regiji šivilje, šivalci gornjih delov obutve, tekstilno konfekcijski tehniki, konfekcijski modelarji in čevljarke tehniki. Viški so tudi pri naslednjih poklicih oziroma izobrazbenih smereh: bolničar, negovalec, prodajalec, frizer, gimnazijski maturant, med visoko strokovnimi poklici pa izstopajo organizatorji dela, upravni organizatorji, politologi in novinarji.

STRUKTURA BREZPOSELNIH OSEB

Glede na starost brezposelnih oseb konec leta 2005 je bilo stanje v evidenci iskalcev zaposlitve Območne službe Kranj sledeče:

- 18 oseb, starih do 18 let,
- 1.187 oseb, starih od 18 do 25 let,
- 1.002 osebi, stari od 25 do 30 let,
- 1.032 oseb, starih od 30 do 40 let,
- 1.253 oseb, starih od 40 do 50 let,
- 2.005 oseb, starih nad 50 let.

V zadnjih letih se starostna struktura brezposelnih v regiji spreminja. Zmanjšuje se delež mlajših skupin brezposelnih, posledično pa se dviguje delež starejših med brezposelnimi, zlasti delež starih nad 50 let. Kljub temu, da se je delež mlajših skupin brezposelnih zmanjšal, pa se je povečal delež oseb brez delovne dobe in oseb, ki imajo 1 do 5 let delovne dobe. Glede na vedno večji delež brezposelnih oseb, starih nad 50 let, se je temu ustrezno povečal tudi delež brezposelnih z več kot 30 leti delovne dobe. Glede na delovno dobo je bilo med 6.497 brezposelnimi osebami konec leta:

- 20,1 % oziroma 1.306 oseb brez delovne dobe;
- 6,9 % oziroma 451 oseb do enega leta delovne dobe;
- 11,8 % oziroma 765 oseb od 1 do 5 let delovne dobe;
- 7,8 % oziroma 504 osebe od 5 do 10 let delovne dobe;
- 13,8 % oziroma 896 oseb od 10 do 20 let delovne dobe;
- 17,3 % oziroma 1.123 oseb od 20 do 30 let delovne dobe;
- 22,3 % oziroma 1.452 oseb nad 30 let delovne dobe.

Visok delež oseb, ki imajo nad 30 let delovne dobe, torej sovпада z visokim deležem oseb starih nad 50 let. Zaskrbljujoča sta visok delež oseb brez delovne dobe, ti predstavljajo eno petino vseh registrirano brezposelnih ter visok delež brezposelnih z delovno dobo od 1-5 let. Ta znaša 11,8 %. (povzeto po Poročilu za leto 2005)

V letu 2005 se je po podatkih zavoda za zaposlovanje na Gorenjskem nadaljeval trend upadanj regijske brezposelnosti. Povprečno je bilo v letu 2005 v evidenci brezposelnih 6380 oseb (leta 2004 – 6.642 oseb). Tudi v strukturi brezposelnih je Zavod beležil pozitivne premike. Med brezposelnimi v regiji so zaznali manjši delež mladih do 26 let (za 2,1 %) in manjši delež iskalcev prve zaposlitve (za 0,4 %). Za 1,9 % je manjši tudi delež starih od 40 do 50 let ter za 1.% manjši delež stečajnih in trajno presežnih delavcev. Medtem ko delež dolgotrajno brezposelnih ostaja na enaki ravni, je v strukturi večji delež žensk in starejših od 50 let, kar je posledica nadaljevanja prestrukturiranja v tekstilni, obutveni in čevljarški industriji. Stopnja registrirane brezposelnosti na Gorenjskem s 7,4 % ostaja nižja od stopnje brezposelnosti v državi, ki je znašala 10,2 %. Tudi v upravni enoti Jesenice, kjer je bila povprečna stopnja brezposelnosti vedno višja od državne, se je v letu 2005 spustila pod

slovensko povprečje in je znašala 9,5 %.(vir: Internet 5) Stopnja brezposelnosti po ostalih upravnih enotah pa je bila v letu 2005 sledeča:

Tabela 2.3 Stopnja registrirane brezposelnosti za mesec december 2005 in leto 2005 po upravnih enotah

UPRAVNE ENOTE	dec. 2005	leto 2005
JESENICE	9,6	9,5
KRANJ	8,1	8
RADOVLJICA	6,4	6,2
ŠKOFJA LOKA	4,6	4,5
TRŽIČ	9,2	9,2
OS KRANJ	7,4	7,3
SLOVENIJA	10,2	10,2

Vir: Poročilo za leto 2005, str. 36

Vse upravne enote na Gorenjskem so pod slovenskim povprečjem stopnje registrirane brezposelnosti. Podatek je za regijo zelo spodbuden. Trenutno se le tri gorenjske občine uvrščajo med območja s strukturnimi problemi. Gorenja vas Poljane je ekonomsko šibka občina, Jesenice pestijo strukturni problemi – brezposelnost. Cerklje na Gorenjskem pa se ukvarjajo s problemi kmetijstva.

V Regionalnem razvojnem programu Gorenjske je postavljena naslednja razvojna vizija regije:

»Gorenjska bo postala dinamična evropska regija, saj bo

- omogočala delo, s tem da bo spodbujala učenje vseh generacij in konkurenčnost gospodarstva,*
- privlačna za bivanje, ker bo skrbela za vzdržan razvoj, varovanje okolja, zdravja in kakovost življenja ter*
- privlačna za obiskovanje, ker bo prepoznavna s svojo etnološko, folklorno, literarno, slikarsko idr. tradicijo in ohranjeno alpsko krajino.« (Regionalni razvojni program)*

Zastavljena vizija poudarja potrebo po dinamičnem razvoju na vseh področjih delovanja gorenjske regije. Gorenjska naj bi v prihodnje delovala kot primerljiva evropska regija. Prihodnji razvoj regije bo prioriteten pospeševal zaposlovanje s spodbujanjem pridobivanja sodobnih ter uporabnih znanj prebivalcev. Gorenjska bo ob tem zagotavljala sonaravni razvoj, ohranjala alpsko krajinsko podobo in gojila regijsko kulturno identiteto med Gorenjci. Vse to oblikuje Gorenjsko kot prostor, ki nudi zaposlitvene priložnosti in je hkrati prijeten dom za bivanje ter atraktiven prostor za turiste. Smernicam razvojne vizije regije

sledijo tudi novi cilji, postavljeni za obdobje 2007 - 2013. Predstavljene so v Regionalnem razvojnem programu Gorenjske 2007 - 2013 in poudarjajo prebivalce Gorenjske, njihovo znanje, pozitiven odnos do dela, pripravljenost na stalno učenje, inovativnost in kreativnost; uporabo sodobnih tehnologij in podjetniški pristop v gospodarstvu ter turizem, temelječ na bogati kulturni dediščini. (Vir: Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013, 2007:4) Podrobneje bodo smernice razvoja predstavljene v sledečih poglavjih.

V skladu z načrti za razvoj človeških virov želi Gorenjska povečati zaposljivost prebivalstva, ki naj bi jo omogočala prilagoditev sistema rednega izobraževanja potrebam regionalnega gospodarstva in spodbujanjem ter razvojem vseživljenjskega učenja.

Prav tako pa se na Gorenjskem kaže potreba po kreiranju delovnih mest, ki bi jih zasedli ljudje, ki sicer delajo v ljubljanskem bazenu. Zaradi centralne lege in sorazmerno dobre dostopnosti se povečuje dnevni pretok delovne sile, še posebej visoko izobraženih in mladih, iz Gorenjske v Ljubljano, kjer je ponudba boljše plačanih delovnih mest pestrejša: v javni upravi, bankah, raziskovalnih institucijah,...

3 TRG DELOVNE SILE MLADIH DIPLOMANTOV

V predhodnem poglavju sem s pomočjo statističnih podatkov predstavila stanje na trgu delovne sile v Sloveniji in na Gorenjskem. Ugotovila sem, da je stopnja brezposelnosti na Gorenjskem sicer manjša kot drugod v Sloveniji, mladi pa se kljub temu dejstvu in optimistično naravnanim razvojnim ciljem gorenjske regije soočajo z brezposelnostjo. V nadaljevanju si bomo ogledali stanje na trgu delovne sile mladih diplomantov in opredelili situacije, s katerimi se le-ti soočajo.

Ciljna populacija mojega raziskovanja so mladi, ki prehajajo iz sistema dodiplomskega študija v sistem rednega dela in zaposlitev. Govora bo torej o mladih, ki bodo ravno diplomirali ali pa so že diplomirali in so stari do 30 let (mladina med 23 in 30 let: študentje četrtil letnikov, absolventi in osebe z diplomskimi nazivi). Pri opredelitvi in omejitvi sem upoštevala, da so študentje četrtega letnika stari povprečno 23 let ter opredelitev starostne skupine mladih diplomantov zavoda za zaposlovanje, kjer je Verša opravila analizo trga delovne sile mladih diplomantov. Pri opredelitvi starostne meje skupine mladih, ki so zaključili najvišje stopnje izobrazbe, je Verša upoštevala starost, pri kateri večina zaključi visokošolski in univerzitetni študij na dodiplomski ravni. To mejo je postavila pri napolnjenih 29 letih oziroma do 30 leta starosti, saj je ugotovila, da pri tej starosti študij zaključi večina študentov (58,9 % diplomantov na visokošolski strokovni ravni ter 81,9 % diplomantov na univerzitetni ravni). (Verša: 2004, 2) Tako so v pričujoči analizi mladi diplomanti osebe stare med 23 in 30 let in so tik pred pripravo diplomskega dela, ga že pripravljajo ali pa že imajo diplomo visokošolske oz. univerzitetne stopnje na dodiplomski ravni. V analizo sem zajela tudi študente četrtil letnikov in absolvente, saj se tudi ti že ukvarjajo s stresnim prehodom od študija na trg delovne sile.

Diplomanti živijo v življenjskem obdobju, v katerem so z diplomo zaokrožili svoje šolanje (ali pa ga ravno zaključujejo) in prehajajo iz sistema izobraževanja v sistem zaposlitev in rednega dela. Zaposlitev zagotavlja socialno – ekonomsko neodvisnost in je ločnica, ki mlade

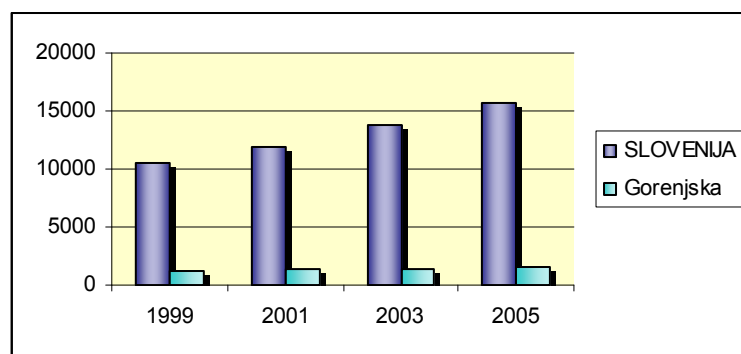
postavi v enakovreden položaj drugim odraslim članom družbe. (Trbanc v Politika zaposlovanja, 2002:338) Kot ugotavlja Uletova: »V tem obdobju mladi razvijajo socialne veščine na različnih področjih: šolsko-poklicnem, interaktivno-partnerskem, politično-etičnem in potrošniško kulturnem, dokler posameznik na vseh področjih delovanja ne doseže statusa odraslega ter primarne stopnje avtonomije in lastne odgovornosti.« (Ule, 1996, 33) Ključnemu momentu prehoda se bom temeljiteje posvetila v naslednjem poglavju. Trenutno pa me zanima kakšen je trg delovne sile mladih diplomantov in kaj nam sporoča.

Gibanje in struktura zaposlenosti in brezposelnosti sta podvržena spremembam, ki jih pogojujejo različni dejavniki; gibanja v gospodarstvu, demografska gibanja, socialna, šolska, zaposlitvena, pokojninska politika in druge politike, ki neposredno posegajo na trg delovne sile. Med različnimi trendi na trgu delovne sile v Sloveniji je moč opaziti naraščanje deleža mladih, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, potem ko so pridobili najvišje stopnje izobrazbe. Značilno je tudi naraščanje brezposelnosti mladih diplomantov. Verša v svoji raziskavi ugotavlja, da so slovenski delodajalci nagnjeni k zaposlovanju mlajše delovne sile, ki jo pogosto ocenjujejo kot prilagodljivo, boljše izobraženo in učinkovitejšo od starejše delovne sile. Tudi slovenska ekonomija se razvija v smeri tehnološko zahtevnega in storitveno naravnane gospodarstva, kar predpostavlja potrebo po visoko usposobljeni delovni sili. Vendar Verša hkrati poudarja, da se »vsemu opisanemu navkljub del mladih diplomantov, ki vstopajo na trg delovne sile večinoma kot iskalci prve zaposlitve, z najvišjimi stopnjami izobrazbe, ne vključuje uspešno med delovno aktivne, temveč se sooča z brezposelnostjo.« (Verša, 2004:2)

Trg delovne sile mladih diplomantov se formira že z vpisom mladih v posamezne študijske programe. Skozi izobraževanje mladi pridobivajo značilna znanja, krepijo socialno mrežo, se oblikujejo in definirajo začetke svoje profesionalne kariere. Očitno je, da je primerna izobrazba ključ za vstop v sistem dela. Temu sledi povečan interes mladine za terciarno izobraževanje. Vključenost prebivalstva, starega od 19 do 23 let, v visokošolsko strokovno in univerzitetno dodiplomsko izobraževanje se vztrajno povečuje. Verša v svoji analizi navaja, da je bil »leta 1991 delež oseb v tej starostni skupini, vključenih v terciarno raven izobraževanja med vsemi osebami v tej starostni skupini 18,1 %, leta 1998 je bil 34,0 %, leta 2000 37,7 %.« (Verša, 2004: 4) V letu 2004 je vključenost

mladih v dodiplomsko izobraževanje dosegla 48,3 % (na Gorenjskem 50,0 %). (Slovenske regije v številkah, 2006: 10) V Sloveniji je bilo leta 2004 v različnih programih terciarnega izobraževanja vpisanih 110.962 rednih in izrednih⁷ študentov ter v letu 2005 113.040 rednih in izrednih študentov⁸ (Vir: Internet 2) Seveda se skladno s porastom vključevanja v terciarno izobraževanje povečuje tudi število tistih, ki uspešno zaključijo študij in si pridobijo diplomo terciarne ravni. Leta 1999 je bilo v Sloveniji 10.447 diplomantov, v letu 2005 pa 15.678 diplomantov. (Vir: Internet 2)

Slika 3.1 Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija, Gorenjska, 2005



Vir: Internet 2

Tudi število diplomantov na 1000 prebivalcev vztrajno raste. V letu 1999 je bilo tako v Sloveniji 5,26 diplomantov na 1000 prebivalcev, v letu 2005 pa že 7,83 diplomantov na 1000 prebivalcev.

Vedno večje število diplomantov pomeni tudi vedno večji pritok le-teh na trg delovne sile. Trg delovne sile mladih diplomantov je vsekakor močno zaznamovan s sistemom izobraževanja. Le-ta prispeva k oblikovanju strukture trga delovne sile mladih diplomantov. Vpliva na zaposljivost mladih diplomantov, njihovo brezposelnost, čas iskanja prve zaposlitve, trajnost in stabilnost prve zaposlitve, velikost ter intenzivnost konkurence v populaciji, možnosti graditve kariere posameznika, možnosti prehajanja

⁷ Izredni študentje predstavljajo dokaj velik delež šolajočih, zato jih bomo obravnavali skupaj z rednimi študenti. Del izrednih študentov je že zaposlen in želijo izboljšati izobrazbeno raven, del pa so mladi, ki se niso uspeli vpisati v redni študij, običajno zaradi prevelike konkurence pri vpisu, in so se odločili za izredno obliko študija. V vsakem primeru predstavljajo izredni študentje priliv iz šol in se na trg delovne sile vključujejo podobno oz. enako kot redni študentje.

⁸ Rednih študentov je bilo v letu 2004 70.454, v letu 2005 71.362.

med različnimi poklici ipd. Pozicija mladih diplomantov na trgu delovne sile je odvisna od primerne izobrazbe, delovnih zmožnosti in drugih znanj ter veščin, ki jih obvladajo. Ob tem se povečuje tudi pomen dodatnega izobraževanja, ki vsebuje tudi pridobivanje spretnosti in različnih kompetenc, ki predstavljajo zmožnosti posameznika, da obvlada načine dela in uporablja spretnosti, kvalifikacije in znanja v običajnih in spremenljivih poklicnih razmerah. Današnja družba tako sili odraščajočega posameznika, da tudi v prostem času pridobi določena znanja in veščine (računalniško znanje, znanje tujih jezikov). Vse te lastnosti omogočajo mladim primerjalne prednosti pred drugimi kategorijami delovne sile.

Diplomanti, ki zaključijo študij so usposobljeni za točno določeno področje. Verša je v svoji raziskavi ugotovila, da je kar 45,2 % diplomantov, ki so zaključili študij v letu 2003, pridobilo diplomo s področja družbenih in poslovnih ved ter prava. 11,2 % diplomantov je zaključilo študij s področja zdravstva in sociale ter 5,8 % s področja storitev. Rezultati Veršine raziskave so pokazali tudi, da se je delež diplomantov na teh področjih v primerjavi z drugimi od leta 1998 do leta 2003 povečal. Do zmanjšanja deleža diplomantov je prišlo pri diplomantih s področja tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter področja znanosti, matematike in računalništva. (Verša, 2004:9) Ravno po slednjih delodajalci čedalje bolj povprašujejo. Trend se nadaljuje tudi v letu 2004 in 2005, vedno večje je število diplomirancev s področja družboslovja in premalo s področja naravoslovja.

GORENJSKA

Iz osnovnih statističnih podatkov za gorenjsko regijo so poleg splošnih demografskih in gospodarskih kazalnikov (glej prilogo 2) razvidni tudi podatki o stanju izobraževanja na Gorenjskem.

Tabela 3.1 Osnovni statistični podatki o gorenjski regiji – področje izobraževanja, leto 2006

Število učencev, 2004/2005	18397
Število dijakov, 2004/2005	10714
Število študentov, 2004/2005 ⁹	11740
Število diplomantov, 2004	1481
Število diplomantov, 2005	1626
od tega: število specialistov, magistrstov in doktorjev znanosti, 2004	149

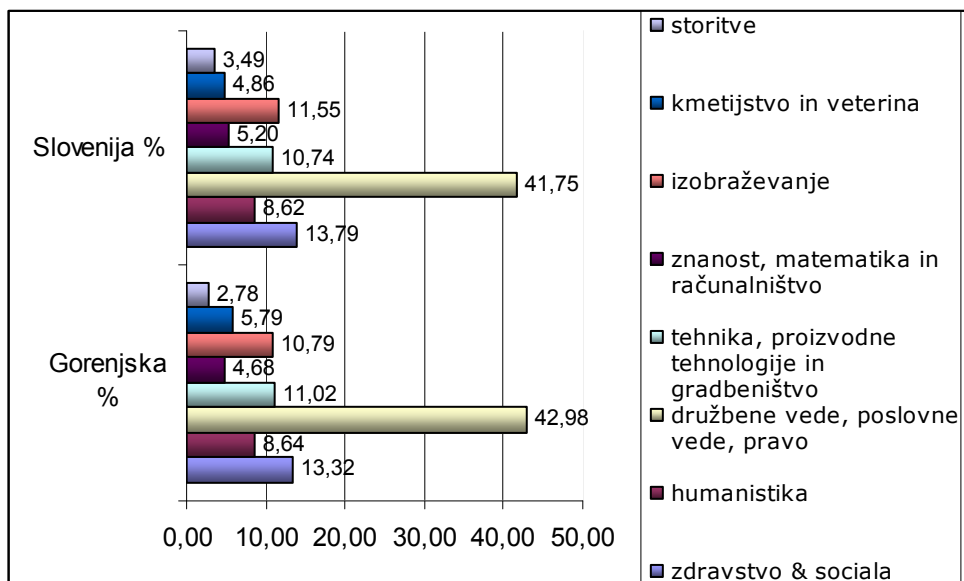
Vir: Slovenske regije v številkah. SURS, 2006, str 47.

Poleg podatkov o številu dijakov in učencev so zanimivi še naslednji kazalniki: na Gorenjskem je delež otrok v vrtcih med otroki 56,1 %, število učencev na osnovno šolo znaša v povprečju 242 učenca, število študentov na 1000 prebivalcev znaša 59,2 %, kar je malo več od slovenskega povprečja (ki je 55,5 %). Zanimiv pa je tudi delež študentov med prebivalci, starimi od 19 – 26 let, ki je na Gorenjskem 50,0 %. Tudi ta je višji od slovenskega povprečja.

Na podlagi navedenih podatkov lahko zatrdimo, da ima glede na ugoden naravni prirast in glede na predstavljene podatke Gorenjska velik kadroviski potencial, ki se skriva v šolajoči mladini. Zadovoljivo je tudi število študentov in diplomantov, ki rasteta. Na Gorenjskem je bilo leta 1999, 1.181 diplomantov in 6,1 diplomantov na 1000 prebivalcev. V letu 2005 se je število diplomantov povečalo na 1.626 oseb in je predstavljalo 8,17 diplomantov na 1000 prebivalcev. V primerjavi s podatkom za Slovenijo je število diplomantov na Gorenjskem na 1000 prebivalcev višje (Vir: internet 2). Po številu je največ diplomantov (148) Fakultete za organizacijske vede. Sledijo ji ljubljanska Ekonomska fakulteta (145) ter Pedagoška fakulteta (97) in Fakulteta za upravo (97). Podatki so skladni z deležem diplomantov po izboru študijskega področja: največ jih je s področja družbenih in poslovnih ved ter prava. Poglejmo si grafičen prikaz deleža diplomantov po izbiri študijskega področja na Gorenjskem in v Sloveniji za leto 2005:

⁹ Podatki vključujejo vpisane/diplomirane na višješolskem strokovnem, visokošolskem strokovnem, univerzitetnem, specialističnem, magistrskem in doktorskem študiju.

Slika 3.2 Delež diplomantov visokošolskega izobraževanja po izbiri študijskega področja, Slovenija, Gorenjska, 2005



Vir: priloga 3

Iz grafa je razvidno, da je na trg delovne sile v letu 2005 tako na Gorenjskem kot v celotni Sloveniji vstopilo največ diplomantov s področja družbenih in poslovnih ved ter prava. Sledili so diplomanti s področja zdravstva in sociale ter izobraževanja. Značilen je bil skromen priliv diplomantov s področja storitev, humanistike in kmetijstva ter naravoslovnih ved.

3.1 MLADI NA STRANI PONUDNIKOV DELA

Za študente v Sloveniji je značilno, da že v času študija opravljajo različna začasna in občasna dela, ki so lahko kratkotrajna (npr lepljenje kuvert) ali pa dolgotrajna in celo primerljiva z rednimi zaposlitvami (npr – opravljanje študentskega dela poslovni sekretar). Ko mladi diplomanti vstopijo na trg delovne sile, se soočijo z dejstvom, da so v večini iskalci prve redne zaposlitve in da so kljub nekaterim študentskim delovnim izkušnjam zelo ranljivi. Večini primanjkuje ustreznih delovnih izkušenj, zato na delovnem mestu potrebujejo uvajanje in mentorstvo. Delodajalci zaradi tega raje najemajo bolj izkušeno delovno silo. Poleg starejših, izkušenejših kandidatov se diplomanti soočajo še z močno konkurenco vrstnikov, prav tako iskalcev prve zaposlitve in v veliki meri s podobno izobrazbo.

Kako se bo mlad diplomant znašel na trgu delovne sile je v veliki meri odvisno od izkustva, ki si ga je pridobil tekom študija. Pri tem je pomembna smer študija, uspešnost izobraževanja, časovna komponenta študija, osebnostne naravnosti, morebitne pridobljene delovne izkušnje, ki jih omogoča študentsko delo in socialna mreža, ki si jo je posameznik ustvaril v času študija. Na pomembnost ustreznosti delovanja trga delovne sile mladih diplomantov, ki je problematičen, sta v prispevku Brezposelnost diplomantov opozorila Janez Malačič in Jože Sambt:

»Mladi so na splošno bolj zaposljivi, hitro prilagodljivi, bolj mobilni, cenejši in brez poklicnih izkušenj (dobrih in slabih). Zaposlitev mladih zahteva investiranje v usposabljanje na delovnem mestu, kljub temu, da imajo v splošnem bolj sodobno znanje, ker prihajajo iz šol. Hkrati pa so mladi pogosto izpostavljeni odkriti diskriminaciji. V našem slovenskem primeru je težava mladih diplomantov tudi v sesutju mnogih segmentov trga dela mladih, do česar je prišlo zaradi številnih zlorab študentskega dela. Študentsko delo je za mnoge delodajalce cenejše in privlačnejše kot zaposlovanje mladih diplomantov. Zaradi teh in drugih razlogov je učinkovito delovanje trga dela nasploh in trga mladih diplomantov ključni element prehoda iz šolanja v zaposlitev v vsaki družbi.« (www.ef.uni-lj.si/studij/r3p2/BREZPDIPLO5.doc 11.05.2006)

Na problematičnost in njegove strukturne lastnosti trga delovne sile mladih sta opozorili Trbanc in Verša. Zaznamuje ga »velik pretok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih zaposlitev, relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja ipd«. (Trbanc, 2002: 338) »Mladi torej živijo v mreži problemov, ki jih določajo predvsem omejitve na trgu dela in omejeni ekonomski resursi družbe za zaposlovanje novih generacij.« (Ule, 1995: 121).

3.1.1 Temeljne lastnosti mlade delovne sile z diplomskimi nazivi

Za celosten oris dinamike trga delovne sile diplomantov in njihovega vedenja v času prehoda je pomemben opis lastnosti mlade delovne sile. Kot je bilo že omenjeno, so diplomanti v večini iskalci prve redne zaposlitve in imajo malo ali nič delovnih izkušenj. Nekateri so bolj, drugi manj iznajdljivi, nekateri bolj, drugi manj zaposljivi. Kako se bodo znašli na trgu delovne sile, je odvisno od stanja na trgu, njihovega

izobraževanja in tudi od osebnostnih lastnosti, pridobljenih znanj in veščin ter njihovih pričakovanj in motivov.

LASTNOSTI

Slabša konkurenčnost mladih diplomantov na trgu delovne sile zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj in usposobljenosti pa je le ena od slabosti, ki spremlja mlade pri iskanju zaposlitve. Pripisujejo se jim negativne osebnostne lastnosti, kot sta manjša odgovornost in nestalnost. Res pa je, da so mladi zelo fleksibilni in dovzetni za spremembe, kar sta v današnjem času zelo iskani lastnosti. Temeljito je mlade na trgu delovne sile opisala Trbančeva:

»Značilno za mlade je ravno pomanjkanje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti. So brez daljše delovne zgodovine, iz katere bi bilo moč sklepati na določene delovne karakteristike in tudi pomenijo za delodajalce večje tveganje. Še posebej, ker jim pripisujejo tudi neželene osebnostne lastnosti, kot so nestalnost, nestabilnost, manjša odgovornost, večji absentizem ipd. Vendar so hkrati mladi zelo prilagodljivi in relativno nezahtevni, tako glede višine plač kot glede delovnega časa in drugih delovnih pogojev. Pogosto so pripravljeni sprejeti tudi slabše zaposlitve, neustrezne glede na njihovo izobrazbo, zaposlitve za krajši čas in fizično naporna dela.« (Trbanc v zborniku Zaposlovanje, priložnosti, tveganja, 1992: 125)

Trbanc je v svoji raziskavi sicer opisovala populacijo staro med 15 in 24 let, vendar lahko iz izkušenj zatrdim, da v večini vse navedeno velja tudi za mlade diplomante – iskalce prve zaposlitve. Dodala bi še, da je iskanje zaposlitve za mlade ljudi, ki so zaključili šolanje in prvič iščejo ali menjajo službo, ker iščejo bolj ustrezno, zelo velik problem. Ko mladi začnejo z iskanjem zaposlitve, ne vedo, na koga naj se obrnejo, ne poznajo načinov pisanja vlog in ponudb, stopnja mobilnosti je nizka, saj si vsi želijo dela v svojem kraju. Opisala bi še eno bistveno lastnost, ki sem jo zasledila pri diplomantih – iskalcih prve zaposlitve. Končujejo študij, ali pa so že diplomirali in se zavedajo, da so v situaciji, ko si morajo poiskati službo, bolj ali manj redno zaposlitev. Vendar jih pri tem bremeni dejstvo, da ne glede na izobrazbo, ne vedo, kaj in kje si želijo delati. Niti si ne predstavljajo, kako delo v različnih organizacijah poteka in kaj naj bi se od njih pričakovalo. Nimajo definiranih zaposlitvenih ciljev in v želji po rednem delu, bi sprejeli karkoli. To seveda delodajalce odbija. Ti mladi, z izjemo nekaterih, ne vedo, kaj bi radi, o tem niti ne premišlujejo. Na vprašanje, 'Kaj bi delali, v kakšnem podjetju, na kakšni poziciji?', večina

vprašanih na zaposlitvenem razgovoru ni znala odgovoriti. Kaj šele, da bi odgovorili na vprašanje, ki jih sprašuje o bližnji prihodnosti: 'Kako se vidiš čez pet let?'. Seveda je do neke mere rezultat logičen, mladi nimajo izkušenj, ne vedo, kakšne možnosti obstajajo in kako se v iskanju zaposlitve orientirati in katere informacije so tako za njih kot za delodajalce pomembne. Tako so pri soočanju s trgom dela sicer izobraženi in polni novega znanja in idej, kako to znanje unovčiti. Po drugi strani pa so zbegani, počutijo se nemočne, se ne znajdejo, ne vedo, kaj organizacije pričakujejo, zahtevajo, nudijo in ne poznajo vseh možnih kanalov za iskanje zaposlitve. Tako pri nastopu na trgu delovne sile ne poudarjajo svojih dobrih lastnosti, pridobljenih znanj in veščin ter svojih želja, ker o tem, kaj vse so si v času študija pridobili, niti ne premišljujejo. Vse naštetu pa je vsekakor njihova konkurenčna prednost – le poudariti jo morajo in se zavedati, da je rezultat iskanja zaposlitve odvisen predvsem od njih samih.

Omenila sem izjemo nekaterih. V mislih sem imela tiste iskalce prve zaposlitve, ki so v času študija že opravljali začasna in občasna dela prek študentskih servisov ali pa so bili krajši čas celo zaposleni. Ti so si poleg znanj pridobili tudi dragocene delovne izkušnje, ki jih lahko pri iskanju prve zaposlitve kvalitetno izkoristijo. Ti dobro poznajo delovanje podjetij, vedo, kaj delodajalci od njih pričakujejo, imajo definirane želje (kje in kako bi delali), vedo, kje in na kakšen način iskati prvo redno zaposlitev. Skratka na trgu delovne sile so kot iskalci prve redne zaposlitve samozavestni, polni energije in zelo zaposljivi. Take tudi delodajalci zaposlujejo.

Splošno lahko povzamem, da imajo prednost pri iskanju zaposlitve tisti, ki imajo že nekaj konkretnih delovnih izkušenj (bodisi pridobljenih z delom preko študentskega servisa, bodisi kako drugače). Hitreje dobijo ustrezno delo tudi diplomanti naravoslovno-tehničnih strok. Drugi lahko po navedbah strokovnjakov zavoda za zaposlovanje ostanejo brezposelni mladi iskalci zaposlitve tudi do dve leti. So zbegani, z napačnimi predstavami o trgu delovne sile in pričakovanji, da se bodo drugi angažirali za iskanje služb (predvsem zavod za zaposlovanje). Mladi pravzaprav tudi ne vedo natančno, kako najti ustrezno zaposlitev, ne vedo, na koga naj se obrnejo po nasvet, pomoč. »Čeprav okolje od mladega diplomanta pričakuje ustrezno osebnostno zrelost, zadovoljivo strokovno znanje, visoko motivacijo za delo in predvsem jasne

opredelitve, kaj naj bi po končanemu študiju počel, je realna slika pogosto ravno nasprotna.« (Inštitut za evropske študije, 2002:6)

ZNANJE, IZKUŠNJE, VEŠČINE

Znanje ima velik pomen. Ključna investicija zato postaja investiranje v znanje posameznikov, ki edini lahko nadaljujejo gospodarsko in socialno rast. Znanje posameznikov ne sestoji le iz obsega poklicnih in splošnih znanj, s katerim razpolaga posamezna generacija, temveč tudi iz obsega socialnih kompetenc ter stopnje in obsega podjetnosti in ustvarjalnosti posamezne generacije. »Investiranje v razvoj podjetnosti in ustvarjalnosti mladih zato postaja ključ za zagotavljanje uspešne dolgoročne prihodnosti Slovenije in njenih regij«. (Vir: Internet 7)

Če torej želimo, da so mladi podjetni, ustvarjalni in zaposleni, je potrebno, da mladi čim prej osvojijo potrebna znanja in veščine, ki so v okviru formalnega izobraževalnega sistema in njegovih vsebin pogosto odrinjene na rob, čeprav so zelo pomembne. Omogočajo jim namreč razvoj njihovih osebnostnih potencialov za uspešnejše obvladovanje nenehnih sprememb na trgu dela, predvsem za udejanjanje kreativnih idej v podjetniških projektih.

Mladi diplomanti posedujejo znanja iz različnih področjih – so mladi strokovnjaki s področja družbenih ved, naravoslovnih ved, storitev, proizvodnje, zdravstva, odvisno od študijskega programa. Ko vstopijo na trg delovne sile, imajo nova, dokaj uporabna znanja. Iz univerz prihajajo prepričani, da lahko realizirajo svoje znanje. Vendar samo formalna izobrazba velikokrat ni dovolj za začetek rednega delovnega razmerja. Zato se veliko študentov vključuje v raznorazne tečaje, delavnice, seminarje, kjer si pridobijo dodatna znanja in veščine. Obiskujejo tečaje tujih jezikov, komunikacije, podjetniškega izobraževanja, različne računalniške tečaje in delavnice ter zaposlitvene sejme in dogodke na temo iskanja zaposlitve in pisanja življenjepisov ipd. Zavedajo se, da so z dodatnimi znanji bolj zaposljivi kot tisti, ki se neformalnega izobraževanja ne poslužujejo. Tako si pridobijo nekatere ključne značilnosti, po katerih povprašuje trg delovne sile: »Sposobnost široke rabe računalnika, sporazumevanje v angleščini kot najbolj razširjenem tujem jeziku in tudi siceršnje znanje tujih jezikov, uporaba interneta, sposobnost iskanja in uporabe informacij, odprtost v svet, izkušnje z multinacionalnostjo, precejšnja mobilnost.« (Trbanc, 2002: 340) S tem znanjem so bolj

informirani in se na trgu hitreje orientirajo. Glede na vsakodnevni stik z mladimi lahko zatrdim, da so željni pridobivanja dodatnih znanj in veščin, ki jim bodo olajšale načrtovanje in upravljanje poklicne ter življenjske kariere.

Pridobivanje in razvoj kompetenc pri mladem diplomantu je za njegovo zaposljivost zelo pomembno. »Kompetence so zmožnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah.« (Perrenoud v Pezdirc, 2005:7) Razvoj kompetenc mladem diplomantu prinese več možnosti za razvoj podjetnosti in ustvarjalnosti, komunikativnosti, etičnosti, fleksibilnosti in pozitivnega mišljenja; torej lastnosti, ki so na trgu delovne sile zelo cenjene.

PRIČAKOVANJA IN MOTIVI

Pričakovanja mladih, ki zaključijo izobraževanja se vežejo na več področij. Zdi se, da je želja po redni zaposlitvi prednostna, saj predstavlja vstopnico za vse ostale življenjske aktivnosti: finančno osamosvajanje, kreiranje lastnega doma, družine ipd. Veliko diplomantov, v veliki želji po zaposlitvi, sprejme zaposlitve, ki niso najbolj primerne in se ne skladajo z njihovimi željami in potrebami. Ti so kmalu nezadovoljni in službo hitreje zamenjajo, omeniti pa moram še nezadovoljstvo delodajalca s takim zaposlenim, zgodi se lahko celo, da tak delodajalec zaradi slabe izkušnje ne bo več dal priložnosti mladim diplomantom.

Pričakovanja tistih, ki že imajo delovne izkušnje, so rahlo drugačna. Ker podjetja in njihovo delovanje že dobro poznajo, so prilagodljivi in se hitreje vključujejo v delovni proces, od organizacij pričakujejo več. Želijo zahtevnejša opravila, večjo odgovornost in seveda temu primerne nagrade.

V raziskavi o usmerjanju mladih po končanem študiju v letu 2002, ki jo je pripravil Inštitut za evropske študije, je zaslediti, da se študentom iskanje prve zaposlitve zdi težavno. (Inštitut za evropske študije, 2002:21)

3.1.2 Vstop na trg delovne sile

»Uspešen prehod v zaposlitev mladim omogoči enakopravno sodelovanje v družbi in zagotavlja njihovo neodvisnost.« (Verša, 2004:8) Ugotovitve

strokovnjakov kažejo, da v zadnjih desetletjih prehajanje mladih diplomantov v svet dela zaznamujejo naslednje spremembe:

- *čas prehoda zaradi podaljševanja izobraževanja nastopi v kasnejši fazi posameznikovega življenja;*
- *trajanje prehoda se podaljšuje zaradi negotovosti na trgu dela in vključevanja v občasne oblike dela;*
- *mladi pa so zaradi deregulacije trga delovne sile, sprememb v sistemu socialnega varstva in zmanjševanja povprečnih dohodkov bolj ranljivi in nezavarovani. (Rapuš, 2005: 334)*

Vstop/prehod na trg delovne sile po končanem izobraževanju je za mlade diplomante in mlade nasploh ključen moment, ki zaznamuje življenje posameznika. Prehod se zgodi med 25 in 30 letom. Prehod konvencionalno razumemo kot obdobje med zaključkom izobraževanja in stabilno umestitvijo na delovnem mestu. Müller in Gangl navajata, naj bi iskalci prve zaposlitve našli tako delo, ki bi jim omogočalo, da ustrezno uporabljajo svoje pridobljene kvalifikacije ter delo, ki predstavlja temelj za nadaljnji profesionalni in osebni razvoj. Na pomen ustrezne prve zaposlitve so po njunem mnenju opozorile mnoge raziskave, saj prva zaposlitev močno vpliva na obliko in nadaljnji razvoj posameznikove delovne kariere. (Müller, 2003)

Obdobje prehoda iz izobraževanja v delovna razmerja se ne odraža samo na posameznikovem vložku energije v iskanje ustrezne zaposlitve. Spremembe se odvijajo tudi na drugih področjih posameznikovega življenja. Tako so pri posamezniku v tem obdobju prisotni drugi prav tako pomembni elementarni procesi, kot so partnerstvo, ustanavljanje lastnega gospodarstva, kreiranje lastne družine, finančno osamosvajanje, zaključevanje življenja pri starših, odločanje o načinu življenja in postavljanju ciljev in ugotavljanju, kaj je posameznik v tem času že dosegel. Dejstvo je, da se veliko kritičnih dogodkov akumulira ravno v času prehoda iz izobraževanja na trg delovne sile. Vse te intenzivne življenjske situacije so močno zaznamovane s stresom.

V času prehoda veliko mladih izkusi ponavljajoča obdobja brezposelnosti in začasnih oblik dela. Veliko pogosteje kot kdaj koli prej se zato mladi vrnejo v sistem izobraževanja in prehajajo med sistemom izobraževanja in sistemom dela. Mnogi si po končanem študiju tudi namenoma privoščijo nekaj časa za potovanja, zabavo in druge dogodivščine.

Dodala bi še pomembne ugotovitve, ki jih navaja Uletova: «Podaljšano mladost obvladujejo tri institucije: izobraževalni sistem, prostočasni (sub)kulturni sistem in sistem prehoda v zaposlitev. S sinhronizirano udeležbo morajo mladi doseči stabilno osebno in socialno identiteto in kontinuiteto v življenjskem poteku.» (Ule, 2000:45) Zdi se, da je prehod v zaposlitev vendarle ključen.

Nadaljnje ugotovitve, ki zaznamujejo prehod, povzemam po Walterju Müllerju in Markusu Ganglu. Zaokrožata jih v 'teoriji iskanja službe'¹⁰.(Gangl, 2003)

Ko posamezniki zapustijo sistem izobraževanja in vstopijo v trg delovne sile, se znajdejo v situaciji, ko si morajo poiskati delo. Za lažje razumevanje procesa je primerna razlaga teorije o iskanju službe. Ujemanje med posameznikovimi kvalifikacijami, zmožnostmi in pričakovanji na eni strani ter specifike in zahteve prostega delovnega mesta na drugi strani, mora ustvariti občutek zadovoljstva tako pri posameznem delavcu kot tudi pri delodajalcu. Osnovna domneva teorije predpostavlja, da bo posameznik poskušal zasesti najbolj ustrezno prosto delovno mesto, seveda v skladu z njegovo izobrazbo, izkušnjami in željami. Na drugi strani si bodo delodajalci prizadevali zaposliti tiste delavce, za katere se predpostavlja, da bodo najučinkovitejši in uspešni ter bodo z njimi imeli najmanj stroškov. Na podlagi teorije o iskanju službe lahko predpostavljamo, da so mladi dinamična skupina na trgu delovne sile, ki večkrat prehajajo iz brezposelnosti v delovno razmerje in nazaj. Za doseganje ustreznega in zadovoljivega 'ujemanja' je tako potreben določen čas. S stališča brezposelnosti tako lahko pričakujemo, da iskalce prvih zaposlitev na trgu delovne sile čaka večji riziko kot izkušene delavce. Delodajalci namreč izbirajo kandidate na podlagi pričakovane produktivnosti in stroškov. Največja pomanjkljivosti mladih so pomanjkanje ustreznih izkušenj, visoki stroški uvajanja, tveganje najemanja mlade delovne sile zaradi nestalnosti. Vse to vodi do višjih stopenj brezposelnosti med mladimi kot pri izkušenejši delovni sili. Poudariti je potrebno tudi, da vsi brezposelni, ki iščejo redno delo, nimajo enakih pričakovanj v procesu iskanja službe. Brezposelni posamezniki z veliko delovnimi izkušnjami imajo višja pričakovanja o novi službi (plačilo,

¹⁰ 'Job search theory'

pozicija, ipd), medtem ko je mladim iskalcem zaposlitve prioriteto službo pridobiti in si tako pridobiti delovne izkušnje. Iskalci prvih zaposlitev bodo posledično sprejeli slabše in manj zahtevne zaposlitve in pristali na nižjo plačilo, samo da službo dobijo. Posledično bodo mladi brezposelni krajši čas, medtem ko bodo izkušenejši delavci zaradi iskanja najustreznejše zaposlitve brezposelni daljši čas. Po drugi strani pa mladi sprejmejo delo, ki ne ustreza njihovim pričakovanjem, kar pa močno vpliva na drugi element v procesu iskanja službe in procesa 'ujemanja': na mobilnost med službami. Mladi bodo, da bodo prišli do ustreznega dela, večkrat menjali delodajalca, prehajali iz rednega delovnega razmerja v brezposelnost in tudi nazaj v sistem izobraževanja. S potekom časa posameznik lahko pričakuje, da se bo 'ujemanje' izboljšalo, zadovoljstvo s službo se bo povečalo in mobilnost med službami zmanjšala. Skratka lahko pričakuje večjo stabilnost in zadovoljstvo v rednem delovnem razmerju. (Gangl, 2003)

Avtorja v svoji teoriji poudarjata, da so mladi v prehodu zelo ranljivi in izpostavljeni tveganju brezposelnosti. Ugotavljata, da v nekaterih državah lahko mine tudi 10 let, preden se tveganje brezposelnosti zniža in se mladi na prehodu lahko pridružijo izkušenim delavcem.

Kakšno je stanje v Sloveniji in na Gorenjskem?

3.1.3 Iskanje zaposlitve

Obstaja veliko napotkov, kako naj mladi iščejo zaposlitev. Skoraj vsaka agencija in zaposlitveni portal ima na svoji spletni strani navodila, kako do zaposlitve, kako napisati življenjepis, kako se predstaviti¹¹. Informacije o tem, kako iskati zaposlitev, zainteresirani dobijo tudi z udeležbo na različnih delavnicah¹² in zaposlitvenih sejmih. Medijsko bolj odmevna zaposlitvena sejma sta Študentska Arena in sejem Kariera, ki se odvijata

¹¹ Primeri: www.studentski-servis.com, <http://www.ess.gov.si>, <http://www.adecco.si>, <http://www.mojedelo.com>, <http://www.zaposlitev.net>, <http://zaposlitev.delo.si>

- ¹² Npr. Mala šola zaposlovanja v okviru projekta getWork (nosilec Študentski servis Ljubljana) in v sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje, katerega namen je bil pomoč mladim pri vključevanju v poslovni svet in povečanje zaposljivosti mladih - torej izobraževanje študentov v funkciji pridobivanja dela. V okviru delavnice so se iskalci prve zaposlitve srečali z naslednjimi temami: kaj je kariera, spoznavanje sebe (kaj me zanima, kaj sem, znam in zmorem, kakšno delo me zanima,..), trg delovne sile, kje in kako iskati prvo službo, kakšne so zaposlitvene možnosti, kje iskati informacije, kako pisati prijavo, o zaposlitvenem razgovoru in želenih znanjih in veščinah, ki jih pričakujejo delodajalci ter o delovno pravni zakonodaji.

vsako jesen in postrežeta mladim s pestro izbiro delavnic in predavanj na temo iskanja zaposlitev in dejanskim stikom s podjetji, ki sejem izkoristijo za spoznavanje novih potencialov. Kljub temu še vedno veliko iskalcev prve zaposlitve – mladih diplomantov o samem procesu iskanja zaposlitve ni informiranih.

Obstaja več kanalov, možnih načinov iskanja zaposlitve, ki pa ne veljajo samo za mlade iskalce zaposlitve, temveč za vse:

1. iskanje zaposlitve preko agencij:

- Zavod RS za zaposlovanje (»Zavod opravlja dejavnost javnih ustanov, ki zagotavljajo storitve na področju zaposlovanja in štipendiranja, izvajanja zavarovanja za primer brezposelnosti ter drugih poslovnih dejavnosti, ki jih določa zakon.« (Urbas, 2003:19) Diplomanti se lahko prijavijo v evidence iskalcev zaposlitve po zaključenem izobraževanju, čeprav se od njih pričakuje, da si redno zaposlitev najdejo sami, in udeležijo različnih delavnic na temo, kako iskati zaposlitev.
- Zasebne agencije za iskanje in selekcijo kadrov (diplomant posreduje svoj življenjepis, morebiti izpolni tipičen vprašalnik in se uvrsti v bazo iskalcev zaposlitve. V večini primerov se vse prijave v bazo iskalcev zaposlitve odvijajo preko interneta. Pomembno je poudariti, da agencije za iskanje in selekcijo ne iščejo službe kandidatom, pač pa iščejo ustrezne kandidate za naročnike/podjetja. Tako ima kandidat več možnosti, da ustreza zahtevam naročnikov, če je prijavljen v več evidencah kadrovske agencije. Ko ima kadrovska agencija naročilo za iskanje in selekcijo, iz baze izbere ustrezne kandidate in jih povabi na razgovor. V primeru, da ustreznih kandidatov v bazi ni, lahko objavi oglas na svoji spletni strani ali na zaposlitvenem portalu ali pa v tiskanem mediju (sobotna izdaja Dela je najpogostejša izbira za objavo tiskanega oglasa) ali pa išče kandidate direktno ('lov na glave'). Po opravljenih selekcijskih razgovorih agencija nekaj najboljših kandidatov predstavi naročniku. Ko se naročnik in kandidat dogovorita za zaposlitev, sta iskanje in selekcija končana. Opisala sem storitev iskanja in selekcije kadrov. Nekatere kadrovske agencije nudijo podjetjem tudi

storitev kadrovskega najema, ki zagotavlja delodajalcu najem ustrezne delovne sile. Kadrovske agencije imajo kandidate zaposlene in jih podjetjem za določen čas ter za opravljanje določenega dela tudi posodijo. Delodajalec, ki se odloči za tak način sodelovanja s kadrovsko agencijo, lahko v času kadrovskega najema kandidate brez večjega tveganja preizkusi, uvede v delo, po končanem kadrovskem najemu jih lahko zaposli ali pa najame nove kandidate. Ta oblika zaposlovanja je fleksibilna tako za delodajalce kot iskalce zaposlitve, predstavlja manjše tveganje za delodajalca/najemnika in pomeni dober kanal za rekrutiranje nove delovne sile v podjetju.

- Študentski servisi: delo prek študentskih servisov je pomembno iz več vidikov. Mladi z opravljanjem različnih del pridobijo prve delovne izkušnje in spoznavajo različna podjetja in njihovo delovanje. Veliko podjetij uvršča študente, ki so delali pri njih, v interne kadrovske baze, iz katerih kasneje, ko je določeno delovno mesto prosto izbirajo kandidate. Prednost imajo tisti, ki jih podjetja že dobro poznajo in so tudi pustili dober vtis. Nemalokrat diplomanti dobijo ponudbo za delo od podjetij, kjer so enkrat že opravljali študentsko delo. Po drugi strani pa je študentsko delo v višjih letnikih in v času absolventskega statusa že skorajšnji začetek rednega dela. Podjetja to obdobje študentskega dela nekako nadomeščajo z obdobjem pripravništva. Študenta dobro spoznajo, ga uvedejo v delo, mu naložijo različne naloge, opravila in odgovornosti. Ko diplomira, ga redno zaposlijo. Zato predstavlja študentsko delo zelo dober kanal za iskanje prve zaposlitve. Hkrati lahko zloraba študentskega dela s strani delodajalcev predstavlja past za zaposlovanje diplomantov. Na to dejstvo sta opozorila Malačič in Sambt (glej stran 40).

2. iskanje zaposlitve s pomočjo spletnih zaposlitvenih portalov¹³: spletni zaposlitveni portali predstavljajo virtualni prostor, kjer se

¹³Nekaj zaposlitvenih portalov: mojedelo.com, ekariera.com, zaposlitev.delo.si, ...

srečajo delodajalci s svojimi prostimi delovnimi mesti in iskalci zaposlitve z željami po zaposlitvi. Zaposlitveni portali so hitri in odzivni. Delujejo tako v smeri delodajalcev in v tudi v smeri iskalcev zaposlitve. Delodajalci lahko objavijo prosto delovno mesto, na katerega se lahko prijavijo iskalci zaposlitve, ali za iskanje kandidatov uporabijo bazo iskalcev zaposlitve, kjer si poiščejo ustrezne kandidate in jih povabijo na razgovor. Iskalci zaposlitve se uvrstijo v bazo iskalcev zaposlitve in imajo več možnosti. Lahko čakajo, kdaj jih bo kakšen kadrovski delavec našel iz baze in povabil na razgovor, lahko se javljajo na zaposlitvene oglase, informacije o oglasih lahko pridobivajo dnevno, lahko so obveščeni o vseh novostih ipd. Vse je odvisno od želja in potreb posameznika, dejansko pa zaposlitveni portali pomenijo hiter in kvaliteten dostop do informacij o prostih delovnih mestih in podjetjih za iskalce zaposlitve ter ponujajo informacije o kandidatih za delodajalce. Spletne zaposlitvene portale uporabljajo različna podjetja, ki na ta način iščejo nove sodelavce, različne kadrovske agencije, ki si s tem širijo baze in veliko različnih iskalcev zaposlitve.

3. javljanje na oglase, objavljene v dnevnem časopisju, spletnih portalih in spletnih straneh različnih podjetij. Ko podjetje objavi prosto delovno mesto, je jasno, da ima namen nekoga na prosto pozicijo zaposliti. Takrat je primeren moment, da aktiven iskalec zaposlitve s podjetjem vzpostavi kontakt z ustrezno ponudbo in življenjepisom. V kolikor bo ustrezal vsem zahtevam podjetja, ga bodo povabili na zaposlitveni razgovor, s tem pa je že bližje zaposlitvi. Podjetja v zaposlitvenih oglasih na kratko predstavijo podjetje in prosto delovno mesto. Navedejo pričakovanja (npr. dobre prodajne lastnosti, aktivno znanje angleškega jezika, visoka motiviranost in dobre komunikacijske lastnosti ter nekajletne izkušnje) in kaj nudijo (ugodne delovne pogoje, stimulatívno plačilo ipd). Velikokrat mlade diplomante odbije zahteva po delovnih izkušnjah. Opažam, da so v takih primerih premalo samozavestni, čeprav imajo nekateri že kar konkretne, zelo primerne in tudi dolgotrajne delovne izkušnje za posamezna področja iz obdobja študentskega dela. Vsekakor se s svojim znanjem in izkušnjami

nekateri lahko potegujejo za določena delovna mesta, kjer se zahtevajo delovne izkušnje.

4. direktno pošiljanje ponudb brez predhodne objave oglasa, predstavlja kanal za iskanje zaposlitve, kjer iskalci zaposlitve neposredno sprašujejo podjetja po prostih delovnih mestih in na podjetja naslavlajo različne ponudbe za delo. Nekatera podjetja take iskalce zaposlitve uvrstijo v interne baze podatkov in jih kasneje, ko se pojavi delovno mesto, tudi kontaktirajo.
5. iskanje preko osebnih poznanstev: danes je socialna mreža posameznika zelo pomembna, saj mu lahko učinkovito pripomore do pravih informacij o prostih delovnih mestih. Prav tako delodajalci nekatere zaposlene najdejo preko neformalnih virov (prijatelji, znanci) in take kandidate tudi zaposlijo.
6. do službe na podlagi priporočil: to obliko zaposlovanja uporabljajo delodajalci pri zaposlovanju ozko specializiranih strokovnjakov ali delavcev v specifičnih – redkih poklicih. Za takšna delovna mesta niti ne objavljajo prostih delovnih mest, saj se strokovnjaki med seboj ponavadi poznajo in imajo poklicne stike ter eden drugega lahko delodajalcem priporočijo.
7. do službe s pomočjo štipendiranja: nekatera podjetja si zagotovijo bodoče predvsem tehnične, profesionalne in specializirane kadre s pomočjo podeljevanja štipendij. Sodelujejo s šolami in fakultetami, kjer navežejo stik z obetavnimi dijaki in študenti, jim podelijo štipendijo, zagotovijo opravljanje prakse ter s tem spoznavanje delovnega procesa v podjetju. Po končanem izobraževanju štipendista tudi zaposlijo.

Za uspešno iskanje prve zaposlitve se morajo mladi diplomanti zavedati, da je največ odvisno od njih samih. Ključna je predstavitev delodajalcu, ki naj bo prepričljiva, zanimiva, s podrobnim opisom pomembnejših delovnih izkušenj ter pridobljenih znanj in veščin. Problem, ki sem ga zaznala pri mladih diplomantih je, da svojih znanj in sposobnosti ne znajo predstaviti in ne izpostavijo priložnostnih del, ki so jih opravljali preko študentskih servisov. Poleg tega nekateri pričakujejo, da se bodo pri iskanju zaposlitev drugi angažirali za njih. Več diplomantov se zgleda na študentskih servisih, ki se ukvarjajo s posredovanjem rednih zaposlitev, z željo, idejo ali kar zahtevo po tem, da se jim poišče primerno službo.

Vsekakor se takim kandidatom razloži, da se morajo angažirati sami, da namesto njih nihče ne bo iskal primerne zaposlitve. Pri tem se jim svetuje, naj izkoristijo vse kanale iskanja zaposlitve. Več kanalov bodo izkoristili, večje bodo imeli možnosti za opravljen zaposlitveni razgovor in morebiti tudi za podpisano pogodbo o zaposlitvi.

Kljub veliki iznajdljivosti mladih diplomantov v iskanju redne službe, pomoči staršev, znancev in prijateljev in dejstvu, da delodajalci zaposlijo veliko diplomantov, ki so sodelovali z njimi še v času študentskih napotnic, pa se veliko diplomantov znajde tudi v vrstah brezposelnih.

3.2 BREZPOSELNOST MLADIH Z DIPLOMSKIMI NAZIVI NA GORENJSKEM

»V zadnjih letih opažamo, da se število iskalcev zaposlitve s terciarno izobrazbo izjemno hitro povečuje, povpraševanje po le-teh se sicer prav tako povečuje, vendar ne v enakem obsegu, kar še posebej zaostruje položaj mladih diplomantov s terciarno izobrazbo.« (Verša, 2004:22)

Ko mladi diplomanti zapustijo sistem izobraževanja in vstopijo na trg delovne sile, si prioriteto prizadevajo pridobiti redno zaposlitev, ki bo ustrezala njihovim kvalifikacijam in jim tudi povrnila vložek, ki so ga investirali v izobraževanje. Iskanje službe se lahko prične že pred koncem šolanja in se v večini primerov nadaljuje tudi po tem, ko posameznik uspešno zagovarja svoje diplomsko delo. Brezposelnost mladih diplomantov lahko doseže visoke deleže. Verša je v analizi diplomantov na trgu delovne sile ugotovila, da se število brezposelnih v Sloveniji od konca devetdesetih let postopoma znižuje, trend pa se z večjo dinamiko nadaljuje tudi v tem desetletju. Poudarila je, da se je istočasno sprva zmanjšal tudi delež starih do 26 let (leta 2000 je znašal 23,4 %), nato pa je pričel naraščati (leta 2003 je znašal 26,1 %, leta 2005 pa 24,6 %). Podoben trend je mogoče zaslediti tudi pri iskalcih prve zaposlitve. Poudarila je, da medtem ko se brezposelnost zmanjšuje, se delež mladih in iskalcev prve zaposlitve povečuje. Brezposelnost bi mlade še bolj prizadela, če ne bi poiskali rešitve v terciarnem izobraževanju. Zaradi študija je del mladih začasno izključen iz trga delovne sile, vendar je posledica tega zakasnen a povečan priliv mladih iskalcev prve zaposlitve s terciarno izobrazbo na trg delovne sile. (Verša, 2004) »Konec decembra

1998 je bilo med brezposelnimi 826 oseb, starih manj kot 30, let in s VII. stopnjo izobrazbe, njihov delež med vsemi brezposelnimi je bil 0,7 %. Konec decembra 2003 je bilo stanje drugačno, na zavodu za zaposlovanje je bilo prijavljenih 2.499 oseb z enakimi značilnostmi, njihov delež je porasel na 2,6 %.« (Verša, 2004:9)

Podrobneje pogledjmo stanje na Gorenjskem.

Skladno s povečanjem števila študentov in diplomantov na Gorenjskem se povečuje tudi število in delež mladih do 30 let s VI. in VII. stopnjo izobrazbe, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje.

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje je bilo konec leta 1998 prijavljenih 2.503 oseb, starih do 30 let. Od tega je bilo na zavodu prijavljenih 54 oseb s VI. in VII. stopnjo izobrazbe, kar predstavlja 2,16 % vseh mladih do 30 let. Število mladih do 30 let, prijavljenih na zavodu, med leti 1998 – 2007 sicer niha, zanimivo pa je, da se delež mladih do 30 let s VI. in VII. stopnjo izobrazbe vztrajno povečuje. Tako je bilo konec leta 2006 na zavodu prijavljenih 1287 mladih do 30 let, delež oseb s VI. in VII. stopnjo pa se je od leta 1998 povečal kar za 14,54 % in sicer 16,7 %. Sledeča tabela prikazuje število mladih do 30 let, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, in število ter delež mladih do 30 let s VI. in VII. stopnjo izobrazbe na Gorenjskem konec posameznega leta.

Tabela 3.2 Mladi do 30 let, prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje, Gorenjska, stanje december posameznega leta

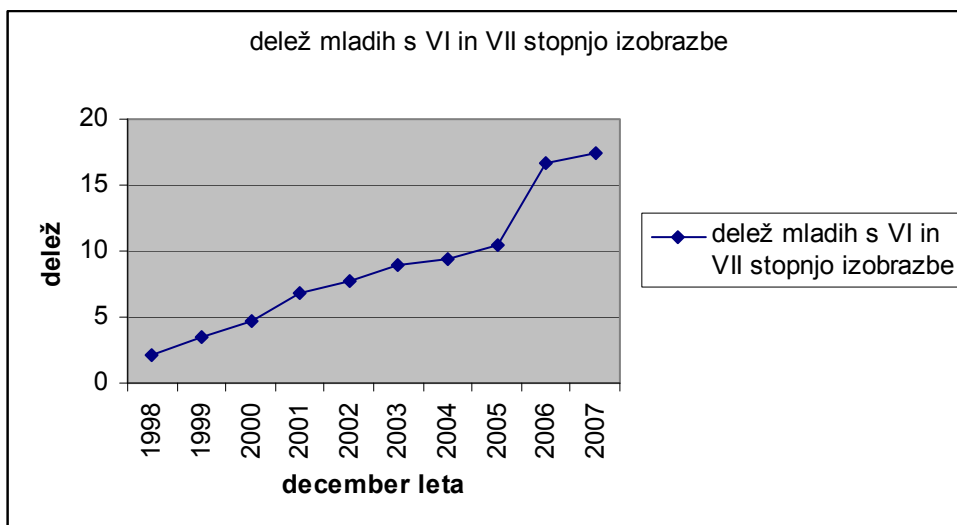
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹⁴
vsi mladi	2503	1910	2161	2270	2169	2474	2327	2207	1287	973
mladi s VI. in VII. stopnjo izobrazbe	54	67	102	154	167	222	217	229	215	169
delež mladih s VI. in VII. stopnjo izobrazbe	2,16	3,51	4,72	6,78	7,7	8,97	9,33	10,4	16,7	17,4

Vir: Zavod za zaposlovanje, analitska služba

Naslednji graf prikazuje večanje deleža oseb na Gorenjskem, starih do 30 let, s VI. in VII. stopnjo izobrazbe.

¹⁴ Stanje v maju 2007

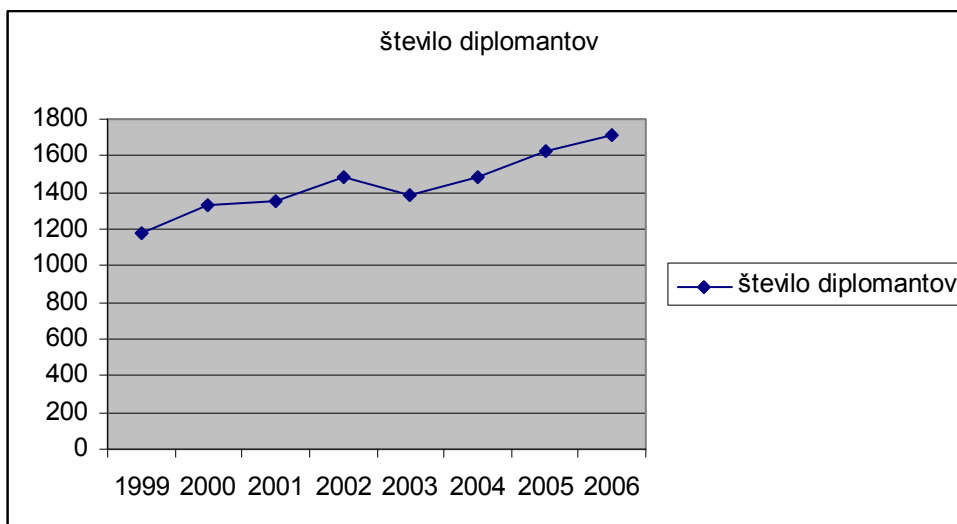
Slika 3.3 Delež oseb, starih do 30 let, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje konec posameznega leta, s VI. in VII. stopnjo izobrazbe (leto 2007 stanje konec maja)



Vir: Zavod za zaposlovanje, analitska služba

Vedno več diplomiranih iskalcev prve zaposlitve je tudi posledica vedno večjega števila diplomantov na Gorenjskem. Naslednja slika prikazuje število diplomirancev po letih na Gorenjskem.

Slika 3.4 Diplomanti terciarnega izobraževanja, Gorenjska, letno

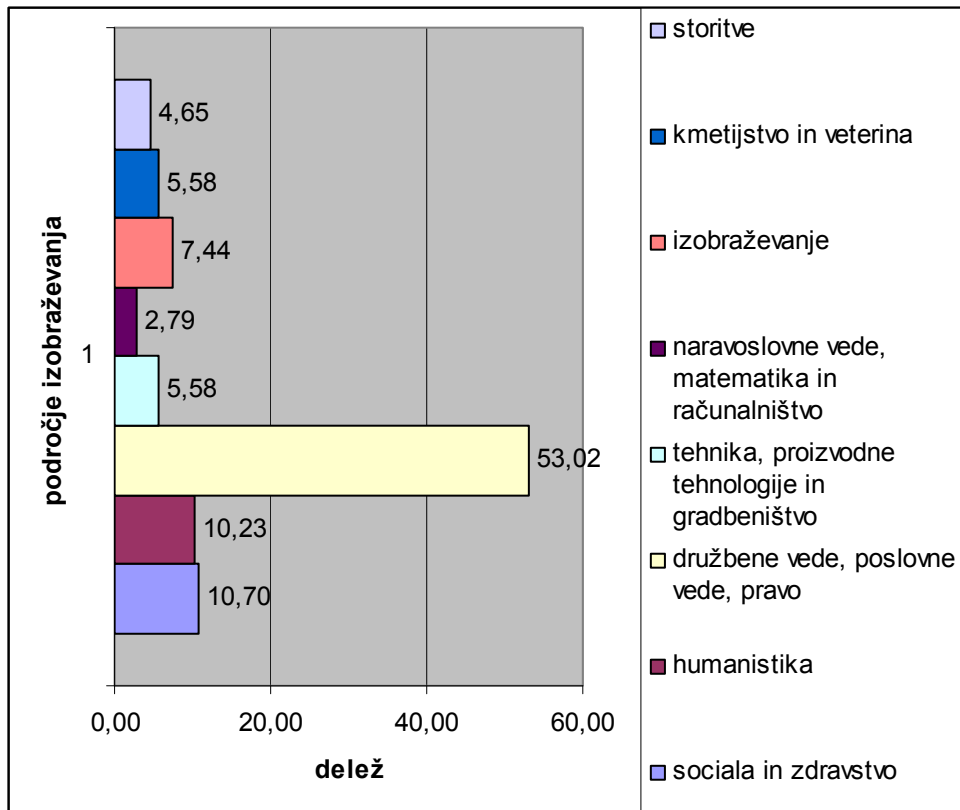


Vir: Internet 2

Prav tako je vedno večji delež diplomantov, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, tudi posledica strukturnega neskladja med ponudbo in povpraševanjem po mladi terciarno izobraženi delovni sili. Na zavodu za zaposlovanje na Gorenjskem beležijo največ povpraševanja po kadrih tehničnih in naravoslovnih strok, največji delež prijavljenih na zavodu pa

predstavljajo družboslovci. Naslednja tabela prikazuje delež diplomantov starih do 30 let, na Gorenjskem po področjih izobraževanja, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje v letu 2005.

Slika 3.5 Delež diplomantov, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, starih do 30 let, na Gorenjskem po področjih izobraževanja v letu 2005



Vir: Zavod za zaposlovanje, analitska služba

Strokovni sodelavci Zavoda za zaposlovanje na Gorenjskem navajajo, da je več kot polovica diplomantov v evidence zavoda prijavljenih kot iskalci prve zaposlitve. Ostali diplomanti so v večini v evidence zavoda prijavljeni zaradi poteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas (predvsem določen čas enega leta). Vsekakor so v prednosti družboslovci, ki v evidencah zavoda ostajajo tudi več kot dve leti. To je tudi čas, v katerem, po mnenju strokovnjakov iz zavoda, mladi diplomanti (predvsem iskalci prve zaposlitve in taki brez delovnih izkušenj ter družboslovci) iščejo in najdejo zaposlitev.

Naraščajoča stopnja brezposelnosti med mladimi na Gorenjskem, povečevanje števila mladih, ki niso evidentirani na ZRSZ in se preživljajo s priložnostnimi deli in delom na črno, nezaupanje in odklonilni odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih predvsem z višjimi stopnjami izobrazbe, nepovezanost ter premajhna učinkovitost inštitucij, ki naj bi

skrbele za dvig zaposlitvenih priložnosti mladih zaznamujejo trg mlade delovne sile na Gorenjskem.

Brezposelnost med mladimi diplomanti in mladimi nasploh pušča usodne posledice na psihični strukturi osebnosti. Uletova in Miheljčak sta v raziskavi med mladino leta 1993 ugotovila, da se omenjene posledice kažejo kot spremembe v samopodobi (identiteti) posameznika:

...predvsem izguba samozaupanja in samospoštovanja, spremembe vrednot in moralno-etičnih predstav, zoženje življenjskega sveta. Tako pride do redukcije življenjskih ciljev in aspiracij, zoženja dejavnosti in možnosti odločanja, zoženja socialnih stikov, umika v izolacijo in apatijo, znižanja socialnega statusa. Daljša nezaposlenost oziroma nezmožnost najti zaposlitev sčasoma povzroči negativen odnos do dela oziroma negativen odnos do družbe nasploh. (Ule, 1995: 122)

»Daljša brezposelnost za mladega človeka pomeni izjemno frustracijo. Ekonomska osamosvojitvev oziroma zaposlitev je namreč danes najvažnejši kriterij za vstop v odraslost.«(Ule, 1995:122)

Poleg vsega navedenega brezposelnost mladih diplomantov pomeni tudi druge izgube in nevarnosti, med drugim to, da je velik delež izobraženih in višje kvalificiranih brezposelnih mladih oseb čista izguba za družbo. (Ule, 1995:123) Z drugimi besedami lahko rečemo, da vsak nezaposleni diplomant pomeni hudo razsipanje človeških virov (potencialov in strokovnega znanja) in vanj vloženega denarja.

3.3 POVPRASEVANJE PO MLADIH Z DIPLOMSKIMI NAZIVI

Znanje je eden od pomembnih konkurenčnih prednosti regije in posameznih podjetji v regiji. Razvoj in znanje sta v medsebojni odvisnosti. Zato je pomembno, kakšne bodo potrebe po izobraženih kadrih na Gorenjskem v prihodnje. Na kratko bom povzela ugotovitve analize potreb po kadrih v gorenjski regiji, ki jo je opravil BSC poslovno podporni center d.o.o. Kranj konec leta 2003. V analizi je bil opredeljen ključni problem, da »v gorenjski regiji ni relevantnih podatkov o predvidenem zaposlovanju novih kadrov ter prekvalifikacijah in dokvalifikacijah že zaposlenih v obdobju do leta 2010. Ker ni oprijemljivih podatkov o potrebah, je tudi načrtovanje izobraževalnih programov intuitivno in stihijsko.« (Leskovar, 2004:1) Z anketo, ki je bila izvedena

konec leta 2003, so raziskovalci pridobili okvirni prikaz predvidenega novega zaposlovanja in potreb po kadrih 41 velikih, 35 srednjih in 246 malih podjetij. Anketa je pokazala, da bodo delodajalci na Gorenjskem do leta 2010 najbolj iskali in na novo zaposlovali tehnike za strojništvo, zidarje, prodajalce, mizarje, ekonomice, kuharje, oblikovalce kovin, delavce za druga preprosta dela, inženirje strojništva, ekonomiste, orodjarje, natakarje ter gostinske tehnike. (Leskovar, 2004:4)

Zanimive so tudi napovedi delodajalcev o predvidenem zaposlovanju do leta 2010. Podjetja so napovedala skupno število novih zaposlenih v obdobju 2004 - 2010 nekje med 1.125 in 1.274. Mala podjetja zaradi svoje specifičnosti niso mogla napovedati strukture zaposlovanja za tako dolgo obdobje v prihodnosti. Za leto 2004 pa so napovedala zaposlitev »56 % kadrov s poklicno izobrazbo, 23 % s srednjo izobrazbo, 10 % brez izobrazbe, 6 % višješolsko izobraženih ter 5 % visoko ter univerzitetno izobraženih«. (Leskovar, 2004: 5) Potreb po podiplomsko izobraženih ni bilo. Srednja podjetja iščejo predvsem »poklicno izobražene (50 %) sledijo srednješolsko izobraženi (25 %), višješolsko izobraženi (12 %) in visoko ali univerzitetno izobraženi (13 %). Do leta 2010 napovedujejo potrebo po treh novih magistrskih oz. specialistih.« (Leskovar, 2004: 5) Velika podjetja na Gorenjskem bodo po napovedih na Gorenjskem ustvarila nova delovna mesta za kadre s: »poklicno izobrazbo (46 %), s srednjo izobrazbo (27 %), z višjo (10 %), z visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo (16 %) in z magisterijem ali specialistično diplomom (1 %).« (Leskovar, 2004: 5). Potreb po doktorjih znanosti do leta 2010 ni.

Pomembno je poudariti, da je bilo po podatkih analize v skupnem številu novo zaposlenih v letu 2004 le 11 % visokošolskih ali univerzitetno izobraženih. Omenjena raziskava je pokazala nizka pričakovanja potreb delodajalcev po bolj izobraženih kadrih na Gorenjskem. (Leskovar, 2004: 6)

Predpogoj za zaposlitev mladih z diplomskimi nazivi pa je seveda povpraševanje delodajalcev po terciarno izobraženih delavcih.

Na vprašanje, »Kaj potrebuje mladi diplomant, da se zaposli v vašem podjetju?«, je direktorica kadrov Leka d.d. najprej poudarila, da uspešnost Leka temelji na inovativnosti, podjetnosti in visoki kakovosti pri razvoju, proizvodnji in prodaji generičnih izdelkov. Direktorica kadrov je nakazala pomembnost, da je osnovna znanja, ki jih študentje pridobijo na

univerzi, potrebno stalno nadgrajevati. Pri diplomantu tako pogledajo študijski uspeh, vključno z znanjem tujega jezika, osebnostne lastnosti in vrednote. Želja po učenju in ustvarjanju novega je ena od pomembnih osebnostnih lastnosti, kakor seveda tudi doslednost pri izvajanju nalog in sposobnost koordiniranja in komuniciranja. (Vir: www.lek.si/slo/mediji/pogosta-vprašanja , 29. 06. 2006)

Poleg znanja so zelo pomembne tudi izkušnje. Podjetja se pred zaposlitvijo mladega kandidata pogosto odločajo za študentsko delo, saj je to zelo fleksibilna oblika zaposlovanja, ki omogoča kvalitetno iskanje novih sodelavcev.

Zanimive so tudi strukturne značilnosti zaposlitev na Gorenjskem. Po podatkih Zavoda za zaposlovanje je bilo tako od skupaj 11.422 zaposlitev:

- 74,9 % oziroma 8.551 zaposlitev za določen čas;
- 14,8 % oziroma 1.685 prvih zaposlitev;
- 41,7 % oziroma 4.763 zaposlitev žensk;
- 1,6 % oziroma 182 zaposlitev pripravnikov;
- 98,4 % oziroma 11.240 zaposlitev delavcev. (Vir: Internet 5)

Pričujoča deleža, 14,8 % prvih zaposlitev in 1,6 % pripravnikov, sta zgovorna. Pri tem pa moram poudariti, da je bilo po podatkih zavoda za določen čas zaposlenih 94,5 % pripravnikov ter 84 % prvih zaposlitev. (Vir: Internet 5)

Dodajmo še delež povpraševanja po terciarno izobraženih na Gorenjskem. Od vseh prijavljenih potreb po delavcih na Gorenjskem v letu 2005 jih je bilo 3,5 % za delavce s VI. stopnjo izobrazbe in 12,2 % potreb po delavcih s VII. in VIII. stopnjo izobrazbe.

Kje se v teh nizkih deležih povpraševanja po terciarno izobraženi delovni sili in nizkih deležih prijavljenih potreb po pripravnikih in iskalcih prvih zaposlitev najdejo prav mladi diplomanti?

Ko pridejo mladi s fakultete z diplomom, imajo nekateri že zelo dragocene izkušnje in znanja. Po sistemih zapisovanja njihovega prostovoljnega dela, neformalnega izobraževanja, dela prek študentskih servisov in vodenja projektov, lahko celo dokažejo, da imajo zelo veliko izkušenj. Če bi jih delodajalci upoštevali, bi marsikomu lahko ponudili odgovorno

delovno mesto že s prvo zaposlitvijo. Ugotovimo lahko, da na Gorenjskem ni ravno veliko povpraševanja po mladih diplomantih. To nam potrjujejo statistike in kratka analiza oglasov delodajalcev, ki iščejo mlade, ki se bodo prvič zaposlili. Takšni oglasi so objavljeni na portalu www.moje.prvo.delo.si. Za področje Gorenjske je bilo tako dne 14.8.2006 68 oglasov s pomočjo katerih so delodajalci iskali mlado delovno silo. Največji del oglasov je bil namenjen iskanju kandidatov za delo v strežbi in v prodajalnah. Za mlade diplomante je bilo primernih 7 delovnih mest. Podjetja so za zapolnitev prostih delovnih mest v svoje vrste vabila organizatorja dela, organizatorja menedžerja, organizatorja proizvodnega procesa, inženirja kakovosti, prodajnega inženirja, dva inženirja strojništva in WEB aplikatorja. Vsi delodajalci so ponujali sklenitev delovnega razmerja za določen čas enega leta z možnostjo podaljšanja, stimulativen dohodek in ugodne delovne pogoje. Poleg znanja so pričakovali ustrezne delovne izkušnje in visoko stopnjo angažiranosti in motiviranosti. (Vir:Internet 8)

Predpostavim lahko, da sta delo dobila dva diplomanta: organizator menedžer in organizator dela. Na mestu pa je vprašanje, ali so delodajalci uspeli zaposliti mladega inženirja strojništva z ustreznimi izkušnjami.

3.4 SKLADNOST PONUDBE IN POVPRÁŠEVANJA NA TRGU DELA MLADIH DIPLOMANTOV

Kljub dejstvu da se izobrazbena struktura tako potreb kot ponudbe na Gorenjskem postopoma dviguje, pa so nemalokrat prijavljene potrebe po bolj izobraženih delavcih neusklaene z izobrazbeno strukturo brezposelnih oseb. Pogosto se zgodi, da delodajalci iščejo delavce z določeno smerjo izobrazbe, katerih v evidenci brezposelnih ni. Na drugi strani pa zaradi nizkega povpraševanja osebe z določenimi poklici kljub visoki stopnji izobrazbe težko najdejo zaposlitev in ostajajo v evidenci dlje časa. (Vir: Internet 5)

Po podatkih zavoda za zaposlovanje obstajajo v gorenjski regiji primanjkljaji nekaterih visoko izobraženih kadrov (visoko usposobljeni inženirji strojništva, lesarstva, elektrotehnike, računalništva in gradbeništva, zdravniki, medicinske sestre, pravniki in ekonomisti).

(Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/GorenjskaSlo.htm>, 14. 08. 2006)

Še enkrat se spomnimo prikaza diplomantov po področjih izobraževanja na Gorenjskem. (Slika 3.2.) Ugotovili smo, da je na Gorenjskem največ diplomantov Fakultete za organizacijske vede iz Kranja. Iz grafa, ki ga prikazuje slika 3.2., je razvidno, da je bilo na Gorenjskem v letu 2005 največ diplomantov s področja družbenih in poslovnih ved ter prava. Sledili so diplomanti s področja zdravstva in sociale ter izobraževanja. Značilen je bil skromen priliv diplomantov s področja storitev, humanistike in kmetijstva ter naravoslovnih ved.

Glede na ponudbo mladih diplomantov na Gorenjskem, ki prevladujejo s področja družboslovja, in povpraševanje delodajalcev predvsem po naravoslovnih in tehničnih mladih kadrih, lahko zaključimo, da sta žal ponudba in povpraševanje na Gorenjskem neuskklajena. Pričujoče seveda ni značilno samo za Gorenjsko. Neuskklajenost se na trgu delovne sile mladih odraža po vsej Sloveniji.

Potrebni so ukrepi za usklajevanje ponudbe in povpraševanja, ki bi regulirala strukturo izobrazbe mladih diplomantov:

- Regulacija in spodbujanje k izobraževanju deficitarnih poklicev
- Sodelovanje gospodarstva z izobraževalnimi ustanovami v smeri izoblikovanja zahtevanega kadra
- Usmerjanje obstoječih diplomantov k novim poklicem

4 PREHOD DIPLOMANTOV IZ PROCESA ŠTUDIJA V ZAPOSLOVANJE IN SAMOZAPOSLOVANJE: POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH DIPLOMANTOV

Zaradi močne, z globalizacijo povezane konkurence, se podjetja osredotočajo na bistvene dejavnosti, ostale pa prepustijo pogodbenim podjetjem, ki se v svojih bistvenih dejavnostih ravno tako borijo za tržne deleže. To vodi v zmanjševanje pogodb o delovnem razmerju za nedoločen čas in povečevanje pogodbenega dela, dela za določen čas in začasnega dela ter samostojnih podjetnikov, ki pogodbeno opravljajo dela za podjetja. Pogodba za določen čas je postala norma za mlade, ki se prvič zaposlijo. Zaradi novih vzorcev vodenja in novih oblik organizacij¹⁵, podjetja pri zaposlenih favorizirajo ne samo izkušnje, ampak tudi možnosti interaktivnega dela v skupini, fleksibilnost ter kreativnost. Starejši delavci z izkušnjami se težko prilagodijo novim metodam dela, mladi pa nimajo ne izkušenj ne ustreznega treninga. Mladi kljub temu ostajajo dlje časa v izobraževalnem sistemu in si z začasnimi, kratkotrajnimi zaposlitvami nabirajo delovne izkušnje. (OECD, 2001, 21)

Prehod iz izobraževalnega sistema v sistem dela je torej obdobje življenja, v katerem mladi spoznavajo svet dela. Proces tranzicije velikokrat ne poteka tekoče. Pokazali smo že, da je prehod iz izobraževanja v delo proces, v katerem se mladi lahko soočijo z obdobji brezposelnosti in velikokrat pristanejo v službah, ki ne ustrezajo njihovi izobrazbi in pričakovanjem. Prav tako prehoda ne moremo označiti z enim samim dejanjem, ki označuje zaključek izobraževanja in pridobitev stabilne polne zaposlitve. Zato lahko brez zadržkov zatrdimo, da je prehod iz izobraževanja v sistem dela za mlade kompleksen in dolgotrajen proces, zaznamovan tudi z obdobji brezposelnosti.

¹⁵ Procesno orientirane, temelječe na projektih

»Gospodarska rast ne rešuje več problema mladinske brezposelnosti, saj strukturne spremembe v gospodarstvu v času upada gospodarske rasti povzročijo zmanjšanje delovnih mest za mlade, medtem ko se v času gospodarske rasti delovna mesta za mlade ne obnovijo v enaki meri.« (OECD, 2001:21)

Brezposelnost predstavlja za mlade osrednji dejavnik tveganja, ki dolgoročno celostno ovira njihovo vključenost v družbo. Ugotovitve navajajo, da bi bilo treba strategije različnih institucionalnih politik in njihove podpore mladim brezposelnim usmerjati v vzpostavljanje ravnotežja med različnimi življenjskimi področji ter tako blažiti tveganja socialne izključenosti, prehodov v odraslost in zaposlitev, ki jih prinaša modernizacija. (Rapuš 2005:356)

Ugotovili smo, da spremembe organiziranosti podjetij, delovnih mest in zahteve po novih veščinah mlade diplomante potiskajo na rob zaposlovanja. Pojavljajo se zahteve po različnih aktivnostih, ki bi mladim omogočale hiter in kvaliteten prehod iz šolanja v zaposlitev.

OECD opozarja tudi na pomembnost promocije podjetniških aktivnosti med mladimi, ki lahko pripomorejo k reševanju problema mladinske brezposelnosti. Z ustreznimi izobraževanjem in usposabljanjem se mlade pripravi na podjetništvo. Posamezniki, ki pa se ne odločijo za pot podjetništva, pa postanejo moderna produktivna delovna sila. (OECD 2001:91)

4.1 POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH

Politika zaposlovanja v Sloveniji ob upoštevanju nacionalnih posebnosti sledi usmeritvam politike zaposlovanja EU, ki predvidevajo povečanje zaposlenosti prebivalstva, predvsem mladih in dolgotrajno brezposelnih, pospeševanje podjetništva in povečanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih na podlagi modernejše organizacije dela ter zagotavljanje enakih možnosti za oba spola. (Urbas 2003: 6,7) Eden izmed prioritarnih ukrepov za uresničevanje strateških ciljev zaposlovalne politike, ki se vežejo na prvi steber zaposlovalnih politik (povečanje zaposlenosti prebivalstva), je izboljšanje položaja mladih na trgu delovne sile.

»Vodilni cilj Slovenije pri zaposlovanju mladih je njihovo večje vključevanje v življenje in delo, hkrati z višjo učinkovitostjo in uspešnostjo študija.« (Vir: <http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/>)

[pageuploads/DPK/SI_NRP_2005_SLO_kon_na_verzija_28.10.2005.pdf](http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/SI_NRP_2005_SLO_kon_na_verzija_28.10.2005.pdf)
(29. 09. 2006) V skladu z omenjenim vodilnim ciljem Slovenije so postavljeni številni ukrepi za reševanje problematike zaposlovanja mladih. Opredeljeni so v Programu reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji. To so povezovanje študija in dela, prenova visokošolskega študija v skladu z bolonjskim procesom, značilni ukrepi aktivne politike zaposlovanja za brezposelne mlade¹⁶, preprečevanje osipa mladih iz izobraževalnega sistema ter reforma študentskih servisov in spremembe pri štipendiranju. (Vir: http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/SI_NRP_2005_SLO_kon_na_verzija_28.10.2005.pdf (29. 09. 2006))

Na podlagi smernic Strategije razvoja Slovenije za obdobje 2007 - 2013 in razvojne prioritete: Moderna socialna država in večja zaposlenost, je vlada Republike Slovenije sprejela tudi program Aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 – 2013. Aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) predstavlja sklop ciljno usmerjenih programov in ukrepov, s katerimi se posega na trg delovne sile.

Osnovni strateški cilji programa APZ za obdobje 2007 - 2013 so:

- Povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti
- Preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost in povečevanje prehoda v zaposlitev
- Zmanjšati strukturno brezposelnost: povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe, usposobljenosti in izboljšanjem veščin (izboljšanje izobrazbene sestave brezposelnih)
- Povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih, spodbujanje novega zaposlovanja (povečanje števila podprtih projektov za razvoj zaposlitvenih možnosti)
- Okrepitev socialne vključenosti (znižanje deleža prejemnikov denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči brezposelnim) (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 - 2013, 2006:7)

¹⁶ (npr. vsaka mlada oseba mora biti v šestih mesecih po prijavi na Zavod RS za zaposlovanje vključena v program aktivne politike zaposlovanja ali biti zaposlena)

APZ v obliki ukrepov in aktivnosti izvaja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje¹⁷.

Zavod za zaposlovanje sodeluje tako z delodajalci kot tudi z brezposelnimi posamezniki. Delodajalcem nudi pomoč pri iskanju in zaposlitvi delavcev. Zavod za zaposlovanje nudi povezavo delodajalcev z iskalci zaposlitve prek spletne rubrike Iskanje dela in možnost neposredne povezave z obetavnimi mladimi kadri prek e-borze študentov, ustrezen kader pa je na voljo tudi v Klubih za iskanje zaposlitve. (Vir Internet 5). Brezposelnim pa nudi »informacije o dejavnosti zavoda, uveljavljanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, posredovanje v zaposlitev, svetovanje: zaposlitveno, poklicno, rehabilitacijsko, o uveljavljanju pravic iz zavarovanja, pravno ter možnost vključitev v programe aktivne politike zaposlovanja.« (Vir: Internet 5)

Pomoč vsem brezposelnim in tudi mladim diplomantom je osredotočena na tri glavne komponente:

1. prva predstavlja denarno pomoč, ki zagotavlja brezposelnemu posamezniku omejene finančne ugodnosti za točno določen čas brezposelnosti. Finančne ugodnosti oz. denarna nadomestila dobijo brezposelni, ki so bili pred brezposelnostjo že zaposleni in niso postali brezposelni na podlagi lastne želje ali krivde. Trajanje denarnega nadomestila je odvisno od časa zavarovanja za primer brezposelnosti, in sicer:
 - 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let,
 - 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let,
 - 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let,
 - 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let,
 - 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let,
 - 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let. (Vir: internet 5)

Iskalci prve zaposlitve do denarnega nadomestila niso upravičeni, saj še nimajo formalne delovne dobe in niso bili zavarovani za

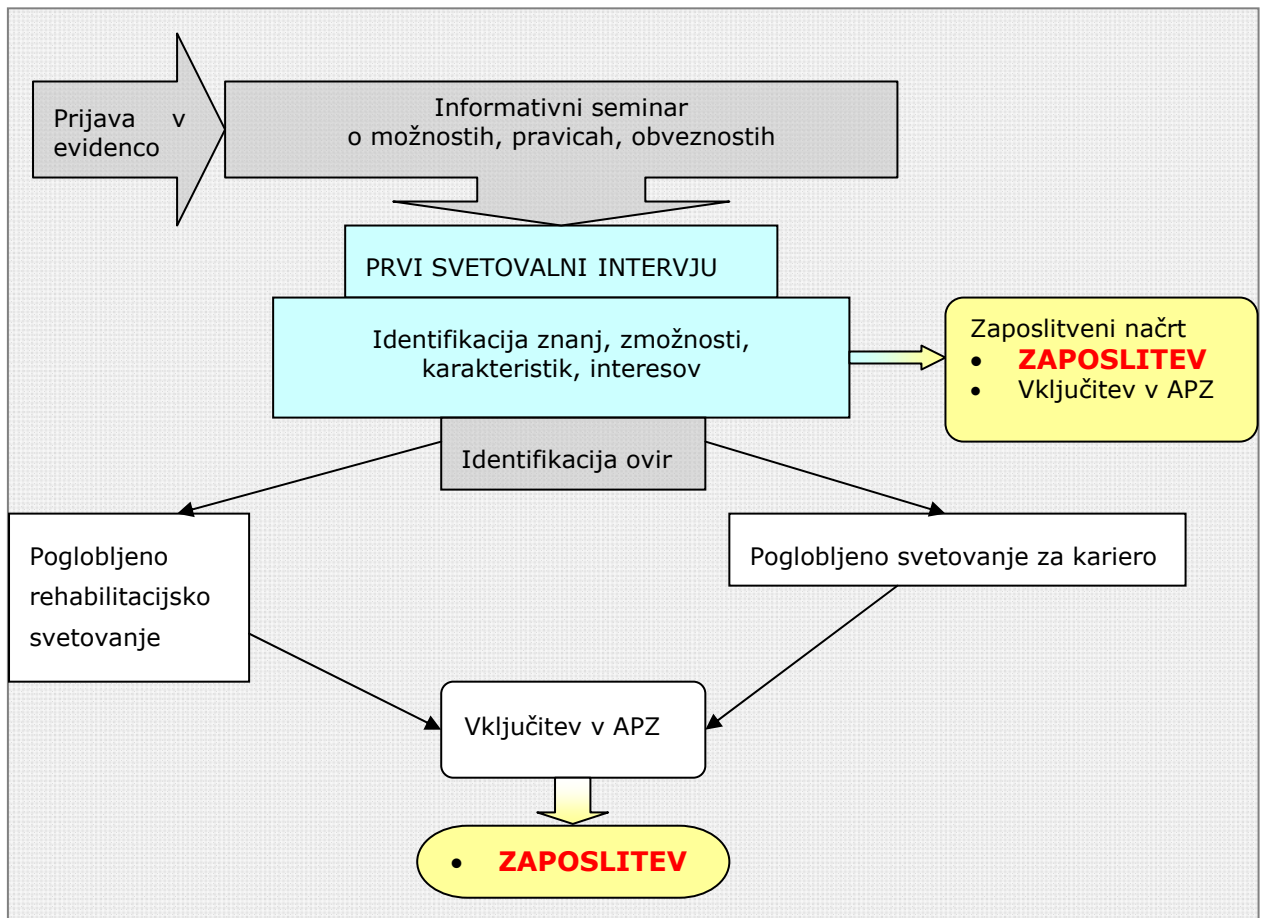
¹⁷ Podroben prikaz ukrepov je v prilogi E

primer brezposelnosti. Pridobijo lahko socialno pomoč. Zahtevek za uveljavitev socialne pomoči vložijo na centre za socialno delo, kjer njihovo vlogo obravnavajo in določijo višino denarne pomoči glede na različne kriterije.

2. druga komponenta predstavlja aktivnosti, usmerjene v pomoč pri iskanju zaposlitve brezposelnim. Objava prostih delovnih mest in napotitev iskalca zaposlitve k delodajalcu na zaposlitveni razgovor sta najbolj pogosti aktivnosti. Ker pa delodajalci na zavodu za zaposlovanje povprašujejo v največji meri le po primarno in sekundarno izobraženi delovni sili in ne po terciarno izobraženi delovni sili, ta druga komponenta mladim diplomantom ne predstavlja velike pomoči pri iskanju prve zaposlitve.
3. tretja komponenta zajema različne izobraževalno-svetovalno informativne programe, v katere so vključeni brezposelni z namenom, da zaključijo primarno ali sekundarno šolanje in pridobijo izobrazbo za ustrezen poklic ali pa se prekvalificirajo oziroma definirajo svoje zaposlitvene cilje.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje vendarle izvaja nekatere ukrepe, ki se neposredno vežejo na brezposelnost mladih diplomantov. Ti so: poklicna orientacija (pomoč pri definiranju zaposlitvenega cilja in načrtovanju kariere, pomoč pri samozaposlitvi), institucionalno izobraževanje (izboljšanje računalniške pismenosti), spodbude za zaposlovanje (spodbujanje novega zaposlovanja v smislu subvencioniranja zaposlitve iskalcev prve zaposlitve, ki so končali šolanje pred dvema letoma; povračila prispevkov delodajalcev za iskalce prve zaposlitve, ki so prijavljeni na zavodu več kot 6 mesecev). (Katalog APZ 2006) Podobni ukrepi se bodo izvajali tudi v obdobju 2007 - 2008. Pomoč zavoda za zaposlovanje mladim diplomantom torej predstavlja informiranje o zaposlitvenih možnostih in svetovanje o kreiranju poklicne kariere z identifikacijo kariernih ciljev, identifikacija ovir, izboljševanje samopodobe, povečevanje motivacije, poudarja se pridobivanje in poglobljanje veščin za iskanje zaposlitve ter informiranje o možnostih dela in izobraževanja v državah EU.

Slika 4.1 Delo z mladimi brezposelnimi



VIR: Aktivna politika zaposlovanja in delo z mladimi – nove rešitve, str. 13.

Barbo Škerbinčeva v svojem delu navaja, da po prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve mladi diplomanti na prvem svetovalnem intervjuju opredelijo svoja znanja, zmožnosti in karakteristike ter interese. Skupaj s svetovalcem pripravijo zaposlitveni načrt, katerega namen je vključevanje posameznikov v programe motiviranja, informiranja, izobraževanja in usposabljanja, načrtovanje poti do zaposlitve ter uresničevanje in spremljanje dogovorjenih aktivnosti (VIR: Internet 5). Glavni namen pa je vsekakor čimprejšnja vključitev v zaposlitev. V okviru zaposlitvenega načrta je tako mladi diplomant lahko deležen vključitve v različne delavnice o veščinah iskanja zaposlitve in definiranju kariernih ciljev. Obstajajo tudi različni programi spodbud za zaposlitev iskalcev prve zaposlitve in mladih brezposelnih ter davčnih olajšav, pomembno je tudi spodbujanje samozaposlovanja. (Barbo Škerbinc, 2006) Mladi se s podjetniško zamislijo in težnjo po samozaposlenosti lahko vključijo v sistem vavčerskega svetovanja in se podajo na pot podjetništva.

Zavod za zaposlovanje sodeluje tudi z drugimi institucijami, ki skozi svoje dejavnosti in programe večajo zaposljivost mladih diplomantov (JAPTI, RAGOR, BSC Kranj).

4.1.1 Institucije, ki izvajajo politiko zaposlovanja mladih na Gorenjskem

V Sloveniji deluje veliko organizacij, podjetij in programov, ki se ukvarjajo s pospeševanjem zaposlovanja mladih in poudarjanjem podjetništva. Izstopajo Ljubljanski univerzitetni inkubator, Center razvoja človeških virov, Pobuda skupnosti Equal, ki deluje pod pristojnostjo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve idr. Za mlade diplomante z Gorenjske pa so pomembni JAPTI, BSC Kranj, RAGOR, Razvojna agencija SORA d.o.o. in drugi, ki pomembno prispevajo k pospeševanju zaposlovanja in samozaposlovanja na Gorenjskem.

JAPTI

JAPTI je Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije. »Poslanstvo JAPTI je razširjati učinkovito podporno okolje za pospešen razvoj podjetništva, obrti in samozaposlovanja v Sloveniji ter promocija podjetniške kulture.« (Vir: Internet 9) Na podlagi strateških ciljev¹⁸ izvaja aktivnosti, namenjene pospeševanju zaposlovanja in samozaposlovanja mladih, vsekakor skozi promocijo podjetništva¹⁹.

BCS Poslovno podporni center d.o.o.

»BSC Kranj je regionalna podporna institucija za razvoj gospodarstva, podjetij in podjetništva v gorenjski regiji. Deluje kot povezovalni člen med podjetniki, zbornicami, občinami, ministrstvi in drugimi institucijami.« (Vir: Internet 10)

BSC Kranj skozi različne programe, projekte in delavnice usmerja pozornost k pospeševanju podjetništva in zaposlovanja mladih.

¹⁸ Strateški cilji: doseganje strukture gospodarstva, primerljive s strukturo gospodarstva v EU; izboljšanje konkurenčne sposobnosti malih in srednjih podjetij v Sloveniji; izboljšati kakovost ponudbe storitev; izboljševati ugled podjetništva in sooblikovati ustvarjalno podjetniško kulturo; razviti funkcijo inkubatorja podjetniških projektov širšega pomena. (Vir: Internet 9)

¹⁹ Več o promociji mladinskega podjetništva s strani Japtija v Prilogi F

Odmevnejši so Štipendijska shema za Gorenjsko, projekt M-Lab²⁰ ter podjetniško usposabljanje za mlade.

Razvojna agencija Sora d.o.o.

»Agencija pospešuje podjetništvo, razvoj podeželja in razvoj drugih lokalnih potencialov v škofjeloški regiji.« (Vir: Internet 12) Sora sodeluje v različnih projektih za pospeševanje podjetništva in zaposlovanja mladih, med drugim tudi v omenjenem projektu M-LAB.

Razvojna agencija zgornje Gorenjske

Namen ustanovitve RAGOR-ja je bil organiziranje stalne koordinacije, strokovno usmerjanje in spremljanje razvojnih programov in aktivnosti na področju turizma, gospodarstva, podeželja, človeških virov in okolja na območju zgornje Gorenjske. »RAGOR predstavlja skupaj s SORO Škofja Loka in BSC Kranj regionalno razvojno agencijo Gorenjske.« (Vir: Internet 11, 6.10.2006) Sodeluje v projektu M-LAB, izvaja Osnovnošolski podjetniški forum, projekta Podjetniška kavica in Podjetniška iniciativa ter skrbi za delovanje Podjetniškega inkubatorja Jesenice. Podjetniški inkubator nudi logistično pomoč mladim potencialnim podjetnikom na Gorenjskem²¹.

4.2 KLJUČNI UKREPI POLITIKE ZAPOSLOVANJA MLADIH

Na Gorenjskem se vrši veliko programov, projektov, delavnic za izobraževanje in usposabljanje, vse z namenom večanja zavedanja o pomenu podjetništva in samozaposlovanja. S konkretnimi projekti, ki se izvajajo v okviru navedenih institucij na Gorenjskem, se spodbuja podjetništvo med mladimi, kreira in ohranja delovna mesta za mlade. Kakšni pa so rezultati vseh teh programov in aktivnosti pa je druga

²⁰ Opis v prilogi G

²¹ V okviru podjetniškega inkubatorja se podjetnikom nudi najem poslovnih prostorov po subvencionirani ceni, usposabljanje in izobraževanje podjetnikov in človeških virov. Predstavlja podporni instrument za mlade podjetnike in razvoj mladih podjetij. (Vir: Internet 6)

zgodba. **Za pospeševanje zaposlovanja mladih diplomantov na Gorenjskem so ključni ukrepi:**

- **razvoj podjetniške ustvarjalnosti mladih,**
- **ustvarjanje novih delovnih mest,**
- **vzpostavitev pogojev sodelovanja med delodajalci in mladimi.**

Ena od možnih oblik aktivne politike zaposlovanja je po ugotovitvah Inštituta za evropske študije tudi » **uvedba povezovalnega člena** med mladimi diplomanti in delodajalci, kar bi prevzele svetovalno kadrovske službe v okviru zavoda za zaposlovanje, študentskega servisa ali izobraževalnih ustanov, npr. fakultet, ki bi mladim diplomantom nudile pomoč pri iskanju zaposlitve.« (Inštitut za evropske študije 2002: 5) »Uvedba takšnega organa potencialno prispeva k zmanjšanju brezposelnosti in spodbujanju zaposlovanja, ki predstavlja aktivno in usklajeno sodelovanje gospodarskega, šolskega in finančnega področja.« (Inštitut za evropske študije 2002: 5)²²

Pospeševanje podjetništva med mladimi je zelo pomembna komponenta pospeševanja zaposlovanja. Nekaterim mladim posameznikom uspe, da se samozaposlijo in tudi ustvarjajo nova delovna mest. Takšna kreacija delovnih mest pa je najpomembnejši cilj zaposlovanja in pospeševanja podjetništva.

Opisana predloga poudarjata pomembnost promocije podjetništva pri mladih diplomantih in mladih nasploh ter predstavita možnost uvedbe povezovalnega člena med izobraževalnim sistemom in trgom delovne sile. Oba vidika sta pomembna. Razmisliti pa bi bilo vredno o možnosti

²² Poudariti je potrebno, da nekatere fakultete že delujejo v smeri povezovalnega člena in skušajo vplivati na pospeševanje zaposlovanja svojih diplomantov. Izstopa Ekonomska fakulteta v Ljubljani, ki v okviru CERŠa delodajalcem ponuja dostop do baze študentov in diplomantov, iskalcem zaposlitve pa možnost, da se delodajalcem predstavijo. (Vir: Internet 14) V smeri povezovalnega člena delujeta tudi Fakulteta za družbene vede, ki na svoji spletni strani nudi povezavo na spletni iskalnik zaposlitve Moje delo (Vir: Internet 15) ter Fakulteta za menedžment Koper, ki prav tako na svoji spletni strani nudi povezavo do spletnih strani nekaterih kadrovskega in objavlja nekatera prosta delovna mesta (Vir: Internet 16).

povezave obeh. Tako bi pridobili organizacijo, ki bi hkrati skrbela za pozitivno promocijo podjetništva med mladimi in pospeševanje njihovega zaposlovanja. Z izvajanjem raznih delavnic in informiranjem o možnosti dodatnih usposabljanj ter izvajanjem aktivne promocije podjetništva bi mladim približala idejo podjetništva. Hkrati pa bi se vedla kot zaposlitvena agencija za iskanje in selekcijo mladih diplomantov in drugih potencialov.

Tudi dodatno izobraževanje in usposabljanje ter osveščanje mladih diplomantov o večanju zaposljivosti, iskanju zaposlitve, samozaposlovanju in podjetništvu igrajo pomembno vlogo za učinkovito integracijo na trg delovne sile mladih diplomantov.

Mladi diplomanti tako poleg znanja veliko pridobijo na področju kreativnosti, fleksibilnosti, zmožnosti dela v timih in samostojnega odločanja. Vse te lastnosti pa so visoko cenjene tako pri modernih delavcih kot tudi pri uspešnih podjetnikih. Tako ima po ugotovitvah OECDja dodatno podjetniško usposabljanje in izobraževanje, izvajano na različnih nivojih izobraževanja, pozitivne učinke na mlado delovno silo in tudi na družbo. Dodatno izobraževanje in usposabljanje, ki povezuje izobraževalni sistem, gospodarske družbe, neprofitne in druge organizacije, lahko okrepi mladinsko podjetništvo in postane tudi vir ekonomske dinamičnosti in kreacije novih delovnih mest. (OECD, 2001) Vsekakor je izobraževanje za pripravo potencialnih podjetnikov pomembno. Pomembno je tudi, da deluje na lokalnem nivoju: »Bolj kot deluje lokalno, bolj vrne bistre, sposobne posameznike v domače okolje, kot prispevajoče državljanke, učinkovite delavce in delodajalce.« (OECD; 2001 83-84)

Lastnosti, ki jih mladi potrebujejo, ko vstopijo na trg delovne sile, so možnost kreativnega mišljenja, fleksibilnost in čut za odgovornost ter močna zmožnost reševanja problemov. To so lastnosti, ki jih potrebujejo tako mladi podjetniki kot moderni mladi delavci. OECD podaja dve definiciji podjetniških veščin. Ožja se osredotoča na razvoj programov, ki spodbujajo mlade, da razmislijo o možnosti podjetništva ter samozaposlitve in jih za podjetniška prizadevanja tudi pripravijo. Ti programi mladim omogočajo učenje, pridobivanje novih znanj, izkušenj in veščin o podjetništvu, ustanavljanju podjetij in menedžmentu²³.(OECD,

²³ Take programe pri nas izvaja JAPTI s svojo široko mrežo podizvajalcev

2001) Nekateri programi mladim omogočajo tudi finančno in logistično pomoč.

Druga definicija, ki jo podaja OECD, je širša. Poudarja podjetnost. »Na podjetnost gleda kot na skupino kvalitet in kompetenc, ki posamezniku, organizaciji, skupnosti, družbi ali kulturi omogočijo fleksibilnosti, kreativnosti in prilagodljivosti ter sodelovanja pri hitrih socialnih in ekonomskih spremembah. Fokus tako ni na učenju o podjetništvu, pač pa na osebnostnem razvoju.« (OECD, 1989 v OECD 2001:84)

Podjetništvo mladih tako predstavlja eno od zaposlovalnih strategij za mlado delovno silo. Je tudi izobraževalna in socialna strategija, ki bodočo delovno silo pripravi na zahtevno prihodnost, kajti za Slovenijo je značilno *»pomanjkanje podjetniške kulture, neučinkovito in nepopolno podporno okolje, nezadostna in nepopolna infrastruktura, pomanjkanje vlaganj v razvoj in s tem povezane naložbe, slabo povezovanje gospodarstva z znanostjo, pomanjkanje visoko usposobljenih kadrov v gospodarstvu, nezadostna podpora ter pomanjkanje trga na področju inovacij in ne nazadnje, pomanjkanje ugodnih in tudi posebnih finančnih virov.«* (Vir: http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/Program_DPK_za_u_sklajevanje_17.5.2006.pdf (17. 10. 2006))

Na podlagi teh ugotovitev je Ministrstvo za gospodarstvo Republike Slovenije pripravilo Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti 2007 - 2013. Program ima štiri glavne usmeritve:

1. spodbujanje podjetništva in podjetništvu prijaznega okolja,
2. znanje za gospodarstvo,
3. razvoj in inovacije v gospodarstvu,
4. finančni mehanizmi (spodbujanje malih in srednje velikih podjetij z lastniškimi in dolžniškimi viri). (Vir:

http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/Program_DPK_za_u_sklajevanje_17.5.2006.pdf (17. 10. 2006)²⁴

Prihodnji ukrepi bodo tako usmerjeni predvsem v promocijo podjetništva in izobraževanja za podjetništvo z namenom izboljšanja podjetniške kulture v Sloveniji in povečanje poznavanja ter koriščenja podpornih

²⁴ Podroben opis usmeritev v Prilogi H

storitev za potencialne podjetnike in že delujoča podjetja ter razvijanje učinkovitega in transparentnega podpornega okolja. Vsekakor je izobraževanje eno od ključnih področij, ki spodbujajo podjetništvo, in kot takšno po navedbah programa za pospeševanje podjetništva in konkurenčnosti 2007 – 2013 ostaja bistvena razvojna naloga. Predvidene so različne aktivnosti (uvajanje pedagoških metod za spodbujanje podjetniških veščin, vključitev predmetov in programov podjetništva na vse ravni formalnega izobraževanja), ki bodo okrepile zaupanje mladih v lastne sposobnosti in znanje, seznanjale mlade s principi delovanja podjetniške družbe in lastnih potencialov. Aktivnosti bodo spodbudile hitrejši prenos idej na trg ter dvignile raven spoštovanja podjetništva. (Vir:

http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/Program_DPK_za_usklajevanje_17.5.2006.pdf (17. 10. 2006)

Vsi programi in aktivnosti, ki mladim podajajo znanja in veščine s področja podjetništva, imajo pozitivne učinke. Nekateri se samozaposlijo in si tako pridobijo osnovo za podjetniško kariero. Drugi predstavljajo zelo zaposljiv kader za delodajalce, saj so z dodatnimi znanji in veščinami, ki jih pridobijo, preprosto bolj zaposljivi.

4.3 SAMOZAPOSLOVANJE IN PODJETNIŠTVO MED MLADIMI DIPLOMANTI: POTENCIALI, PRILOŽNOSTI, OVIRE

Vezano na programe ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti, se postavlja bistveno vprašanje: Ali lahko predstavlja pospeševanje podjetništva in samozaposlovanja pri mladih ustrezno rešitev vedno večje brezposelnosti? Preden poiščemo odgovor na to vprašanje, je potrebno na kratko orisati naravo podjetništva med mladimi.

Samozaposlovanje v državah OECD pridobiva vedno več veljave, čeprav v primerjavi z zaposlovanjem v podjetjih in organizacijah ne dosega visokih deležev.

»Na splošno podjetništvo povezujemo s samozaposlitvijo. Tako podjetnika lahko opredelimo kot posameznika, ki dela za sebe in ne za nekoga drugega.« (OECD, 2001: 23) Samozaposlitev po navedbah OECD

posameznikom prinaša veliko koristi in ugodja. V primerjavi z zaposlenimi so bolj zadovoljni s 'službo' in svojim življenjem. Poleg tega je mlada delovna sila bolj nagnjena k samozaposlovanju in sprva stremi k malim dosežkom, iz katerih črpa svoje zadovoljstvo. Po navedbah OECD veliko zaposlenih tudi trdi, da bi raje, kot bili zaposleni, delali za sebe. Posebno mladi namreč iščejo službe, ki jim omogočajo veliko mero neodvisnosti. Samozaposlitev pomeni namreč predvsem to. (OECD, 2001: 39)

Realnost je seveda daleč od povedanega in na mestu je vprašanje, zakaj več mladih posameznikov ne ustanovi svojega podjetja in se v njem tudi ne zaposli. Glavna vzroka sta premalo začetnega kapitala in delovnih izkušenj. Poleg tega obstajajo tudi druge specifične ovire za podjetništvo in samozaposlovanje med mladimi. Opredelitev specifičnih ovir za podjetništvo ter samozaposlovanje med mladimi je nastala v sklopu projekta 'Inovativni pristop k podpornim storitvam za razvoj podjetniške kulture in MSP':

Socialne ovire:

- *Pomanjkanje osebne varnosti*
- *Pomanjkanje samozavesti*
- *Pomanjkanje motivacije in inspiracij*
- *Pomanjkanje vizije*
- *Pomanjkanje socio-kulturnega kapitala*
- *Negotovosti pri prehodu iz šolanja v (samo)zaposlitev*

Znanje in veščine:

- *Pomanjkanje delovnih izkušenj*
- *Pomanjkanje podjetniških znanj*

Okolje:

- *Nestalnost oblik zaposlitve*
- *Pomanjkanje ustrezne (informacijske) podpore razvoju podjetništva*
- *Pomanjkljiva podjetniška infrastruktura in podpora podjetništva na univerzi*

Finančne ovire:

- *Problematicni dostop do finančnih virov, še posebej do zagonskih sredstev*
- *Splošno pomanjkanje investicijskega kapitala*

- *Finančna nestabilnost* (Vir: http://www.center-rcv.org/upload/files/Synthesis_Report_in_slo.pdf 20.10.2006)

Z ustreznimi programi in ukrepi ter konkretnimi aktivnostmi zagotavljanja pomoči se mladini lahko pomaga pri pridobivanju kapitala, nabiranju ustreznih izkušenj in ustanavljanju podjetij in samozaposlovanju. Še enkrat: Ali lahko predstavlja pospeševanje podjetništva in samozaposlovanja pri mladih ustrezno rešitev vedno večje brezposelnosti?

V Sloveniji je bilo konec leta 2005 10.822 lastnikov podjetij, ki imajo najmanj visokošolsko izobrazbo. Na Gorenjskem je takih 1.021. Mladih izobraženih lastnikov podjetij, starih do 30 let je, v Sloveniji 590, na Gorenjskem le 61. Bolj vzpodbuden je podatek o podjetnikih z najmanj visokošolsko izobrazbo, starih do 35 let. Takih je bilo konec leta 2005 v Sloveniji 1932, na Gorenjskem pa 207. Dodajmo še, da so to v veliki meri lastniki mikro in malih podjetij. (Statistični register delovno aktivnega prebivalstva)

Če upoštevamo, da je na trg delovne sile na Gorenjskem samo v letu 2005 vstopilo 1.626 diplomantov (Vir: Internet 2), lahko povzamemo, da je tistih, ki se odločijo za podjetništvo, malo. Podjetniška iniciativa med mladimi je na relativno nizki stopnji, zato je potrebno dovolj zgodaj začeti z aktivnostmi, ki bodo pri mladih spodbujale zanimanje za podjetništvo in jih seznanile z osnovami podjetništva.

Da bi dobili široko množico potencialnih podjetnikov, bi morali ustvarjalnost, inovativnost in podjetnost spodbujati na vseh ravneh izobraževanja od osnovne šole naprej. Ljudem, ki se odločajo za lastno podjetje, bi morali omogočiti, da si s kasnejšim izobraževanjem, če čutijo potrebo po tem, ali v neformalnih oblikah usposabljanja, pridobijo osnovna ekonomska, komercialna in poslovodna znanja, potrebna za vodenje podjetja. (Žnidaršič, 2003:9)

5 POSPEŠEVANJE MALEGA PODJETNIŠTVA: MOŽNOST ZA ZAPOSLOVANJE IN SAMOZAPOSLOVANJE DIPLOMANTOV

Naraščajoče število brezposelnih mladih diplomantov na Gorenjskem je zaskrbljujoče in predstavlja izgubo potencialov, ki bi lahko veliko prispevali h gospodarski rasti in razvoju. Vendar se mladi posamezniki ne odločajo za podjetništvo in samozaposlovanje. V prejšnjem poglavju sem navedla specifične ovire za razvoj podjetništva in samozaposlovanja med mladimi. Najbolj očitno pa je pomanjkanje začetnega kapitala, s katerim bi mladi ustanovili svoje podjetje in v poslu obstali.

Na mestu je vprašanje: **»Ali je možna rešitev izziva močnejša promocija mladinskega podjetništva in samozaposlovanja?«** (OECD, 2001: 39)

V tem poglavju bom nekaj pozornosti namenila opisu podjetništva in značilnosti podjetnikov. Osredotočila se bom na malo podjetništvo. Opredelila bom stanje malega podjetništva v Sloveniji in na Gorenjskem, opisala razvojno naravnost le-tega na Gorenjskem in predstavila, kakšne možnosti prinaša pospeševanje podjetništva med mladimi na Gorenjskem, predvsem v smeri ustanavljanja podjetij, samozaposlovanja in kreacije delovnih mest.

5.1 MALO PODJETNIŠTVO

Podjetništvo je proces, ki ga zaznamuje kreativnost in razvijanje ekonomske aktivnosti ter ustvarjanje vrednosti. Priznan mu je izjemen pomen, saj, povzroča spremembe v gospodarstvu (inovacije, razvoj, rast), povečuje dohodke in ustvarja delovna mesta. Omogoča gospodarsko rast.

Z opredelitvijo podjetnika kot inovatorja je Joseph A. Schumpeter postavil temelj razumevanja podjetništva. Podjetništvo opredeli kot aktivnost v smeri uresničevanja inovacij, ki predstavljajo postavitev novih produkcijskih funkcij ali pa izvajanje novih kombinacij produkcijskih

faktorjev. Nosilec podjetništva je podjetnik, ki inovacije aktivira v praksi oziroma uvede izboljšavo. Pri tem dejuje na podlagi vizije, intuicije in ustvarjanosti, izkorišča nove priložnosti in deluje v nasprotju z ustaljenimi vzorci. (Schumpeter, 1951: 74 – 78)

Po Schumpetru podjetnik inovacije lahko izvede na področju uvajanja novega proizvoda ali boljše kakovosti že obstoječega proizvoda, uporabe nove metode proizvodnje, odpiranja novega trga, pridobitve novega vira surovin ali postavitve novega načina organizacije na katerem koli področju. (Schumpeter, 1951:66)

S svojo aktivnostjo (uspešen) podjetnik sproži proces sprememb, ki posledično pripeljejo do gospodarskega razvoja in rasti.

Pomemben dejavnik gospodarskega razvoja v vseh razvitih državah je malo podjetništvo. Njegov pomen se kaže na področju zaposlovanja, deležu v BDP, opremljenosti s sredstvi, inovacijah. Zato razvite države veliko pozornosti namenjajo oblikovanju podjetništvu prijaznega okolja. »Mala in srednje velika podjetja (v nadaljevanju MSP) predstavljajo 99% vseh podjetij v Evropi, ustvarjajo večino novih delovnih mest in pomembno prispevajo pri doseganju cilja Evropske unije, da bi ustvarili večjo rast in nova boljša delovna mesta.«
http://ec.europa.eu/enterprise/sme/envoy_sl.htm# (22.6.2007)

V Sloveniji rast malih podjetij, tako po številu podjetij, kakor tudi po številu zaposlenih in deležu v BDP, v zadnjih letih stagnira. Kljub temu pa malo gospodarstvo še vedno predstavlja številčno najpomembnejši del gospodarstva, ki zaposluje več kot četrtno delovnega prebivalstva in ustvari več kot petino vseh prihodkov in predstavlja potencialno možnost za rast ob seveda primerno vzpodbudnem podjetniškem okolju. (Vir: Internet 20)

»Majhna podjetja so odvisna od podjetnikov – posameznikov z idejami in, ki so pripravljeni prevzemati tveganja, ki so potrebna za zagon podjetja.«
http://ec.europa.eu/enterprise/sme/promoting_sl.htm# (22.6.2007)

V poslovnem svetu nekateri posamezniki iščejo neodvisnost in samostojnost. To dosežejo s podjetništvom, samozaposlovanjem in delom v malih podjetjih in srednje velikih podjetjih. »Podjetništvo je izziv in magnet, ki se mu mnogi ne morejo upreti. Je sinonim za samostojno odločanje in odgovornost za vse odločitve,« (Bezjak, 1996:9) ter predstavlja »proces iskanja ali ustvarjanja poslovnih priložnosti ter

njihovo izkoriščanje neodvisno od virov, s katerimi podjetnik trenutno razpolaga.« (Rebernik, 1997:4)

Podjetnik naj bi bil optimistično naravnani, polni volje in energije, odziven na dogajanje in hraber, iznajdljiv, pošten, vesten ter dosleden in na koncu še sposoben in močno motiviran za podjetniško akcijo. Vedeti mora, kaj hoče, zmore in zna. Izdelano mora imeti jasno vizijo svojega posla, poslanstva in namena podjetja ter po njej usmerjati vsa svoja dejanja in odločitve, da doseže podjetniške cilje. Podjetniški cilji naj bi bili dosegljivi in obvladljivi, predstavljati pa morajo osnovo za motivacijo, delo in dosežke podjetnika in njegovega tima v podjetju. Podjetnika lahko opredelimo kot osebo, ki spremlja priložnosti na trgu, jih izkoristi z njim značilnim združevanjem virov v negotovih razmerah in prevzema tveganje. Timmons je velik poudarek pripisal dvema značilnostima podjetnika, ki sta pomembni ne samo pri ustanavljanju podjetja, ampak tudi pri sami rasti in njegovemu razvoju. To sta kreativnost in dobre menedžerske sposobnosti. (Timmons, 1989:22)

Tveganje, kreativnost, neodvisnost ter nagrade so po mnenju Hisricha obče značilnosti podjetništva, ki bodo gonilna sila podjetništva in dojemanja podjetništva tudi v prihodnje. Hisrich prav tako poudarja, da živimo v obdobju podjetništva. Značilnost tega obdobja je, da se vpliv podjetništva odraža v izobraževalnih in državnih ustanovah, družbi in korporacijah. Podjetniško izobraževanje in usposabljanje ima velik pomen. Državne oblasti vedno več poudarka namenjajo promociji podjetništva in ustvarjanju mikro, malim in srednje velikim podjetjem prijaznega okolja. (Hisrich, 1989:20)

Po navedbah Žakelj Luka mikro, mala in srednja podjetja (v nadaljevanju MSP) s svojo sposobnostjo hitre reakcije na nove poslovne priložnosti in pravočasnega preoblikovanja inovativnih idej v nove tržne produkte, predstavljajo ključni element dinamičnega in uspešnega gospodarstva. Z vidika odpiranja novih delovnih mest, inovativnosti in razvoja ter ustvarjanja dodane vrednosti in krepitve konkurenčnega okolja, njihova vloga postaja čedalje pomembnejša. (Žakelj, 2004:11)

Tudi Hisrich meni, da je vloga podjetništva v gospodarskem razvoju veliko večja kot samo večanje bruto družbenega proizvoda. Predstavlja uvajanje in ustvarjanje spremembe v strukturi poslovnega sveta in družbe. Posameznikom pomaga uresničiti njihove osebne želje in potrebe. Večji

pomen pa ima zaradi ustvarjanja novih priložnosti in tveganj. Z ustvarjanjem novih delovnih mest, povezovanjem inovativnosti in realizacije vpliva na dohodek države, predstavlja pozitivno silo ekonomske rasti.(Hisrich, 2005). Plut pa poudarja, da podjetništvo pomeni vir napredka in razvoja, vanj pa se vključujejo vsi sloji prebivalstva, vsa področja znanosti in vse družbene tvorbe (Plut, 1995:11). MSP so glavni generator gospodarske rasti in novih delovnih mest, največ jih najdemo v storitvenem sektorju.

MSP opredeljuje Zakon o gospodarskih družbah. Družbe se pri uporabi tega zakona razvrščajo na mikro, majhne, srednje in velike družbe glede na povprečno število delavcev v poslovnem letu, čiste prihodke od prodaje in vrednosti aktive. (Zakon o gospodarskih družbah, 2006, 55 člen)

Tabela 5.1 Kriteriji za razvrščanje podjetij po velikosti

PODEJTJE	mikro	malo	srednje
Število zaposlenih	do 10	do 50	do 250
Prihodek V EUR	2.000.000	7.300.000	29.200.000
Vrednost aktive V EUR	2.000.000	3.650.000	14.600.000

VIR: Zakon o gospodarskih družbah, 55 člen

Podobno definicijo SME, ki se uporablja od 01.01.2005, podaja tudi Evropska komisija. Razvrščanje podjetji glede na število zaposlenih je enako tako v Sloveniji kot po priporočilih Evropske komisije, razlike pa obstajajo pri prihodkih in vrednostih aktive. Po definiciji, ki jo narekuje Evropska komisija, so mikro podjetja tista, ki ustvarijo manj kot 2 mio EUR prihodka, ravno taka naj bi bila aktiva. Aktiva in prihodek malih podjetij naj bi znašal do 10 mio EUR, prihodek srednjih podjetij naj bi znašal do 50 mio EUR, aktiva pa do 43 mio EUR. Vir: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/n26026.htm> (14. 03. 2007)

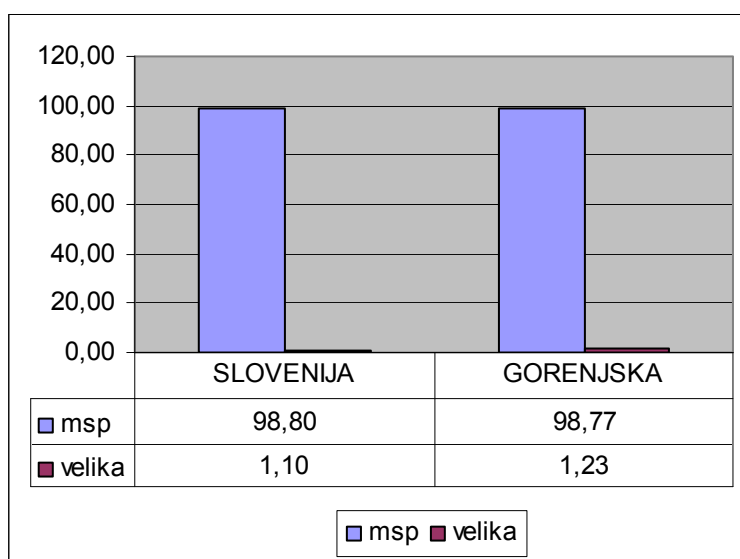
Po podatkih Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva Slovenije je bilo v Sloveniji konec leta 2005 34.820 poslovnih subjektov. Na Gorenjskem je bilo vseh poslovnih subjektov 3.090. Spodnja tabela prikazuje število in delež poslovnih subjektov v Sloveniji in na Gorenjskem.

Tabela 5.2 Število in delež poslovnih subjektov v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005

		msp	velika
število	SLOVENIJA	34437	383
	GORENJSKA	3052	38
		msp	velika
delež	SLOVENIJA	98,80	1,10
	GORENJSKA	98,77	1,23

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Slika 5.1 Delež MSP in velikih podjetij v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005



Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Ugotovimo lahko, da največji delež (98,80 % v Sloveniji, 98,77 % na Gorenjskem) poslovnih subjektov predstavljajo mala in srednje velika podjetja. Iz podatkov Statističnega registra je razvidno, da so MSP v Slovenije v največji meri prisotni v predelovalnih dejavnostih, dejavnostih trgovine in popravila motornih vozil, nepremičninah, najemu in poslovnih storitvah²⁵. Če izvzamemo predelovalne dejavnosti, se največ MSP ukvarja s storitvami. Največji delež (42,04 %) velikih podjetij v Sloveniji se ukvarja s predelovalno dejavnostjo. (Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije)

²⁵ Delež podjetji glede na velikost po regiji in dejavnostih, 31. 12. 2005, v prilogi 7

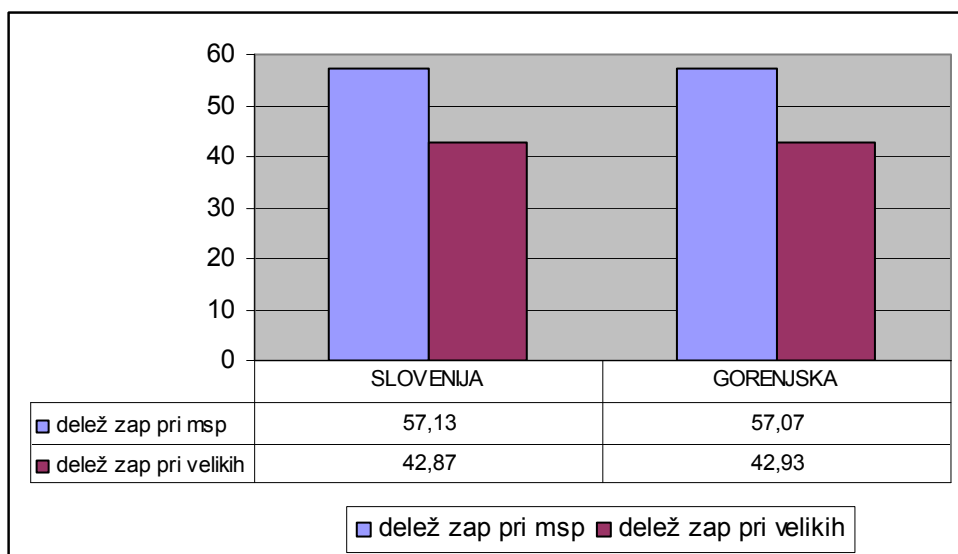
Vsekakor je zanimiv tudi podatek, koliko ljudi zaposlujejo MSP in koliko velika podjetja. Iz spodnje tabele je razvidno, da so mala in srednje velika podjetja v Sloveniji dne, 31. 12. 2005 zaposlovala 57,13 % vseh zaposlenih, velika podjetja pa so zaposlovala 42,87 % vseh zaposlenih. Gorenjska na tem področju ne zaostaja za slovenskim povprečjem.

Tabela 5.3 Število in delež zaposlenih pri poslovnih subjektih v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005

		MSP skupaj	velika
število	SLOVENIJA	380915	285791
	GORENJSKA	31240	23499
		delež zap. pri msp	delež zap. pri velikih
delež	SLOVENIJA	57,13	42,87
	GORENJSKA	57,07	42,93

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Slika 5.2 Delež zaposlenih pri MSP in velikih podjetjih v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005



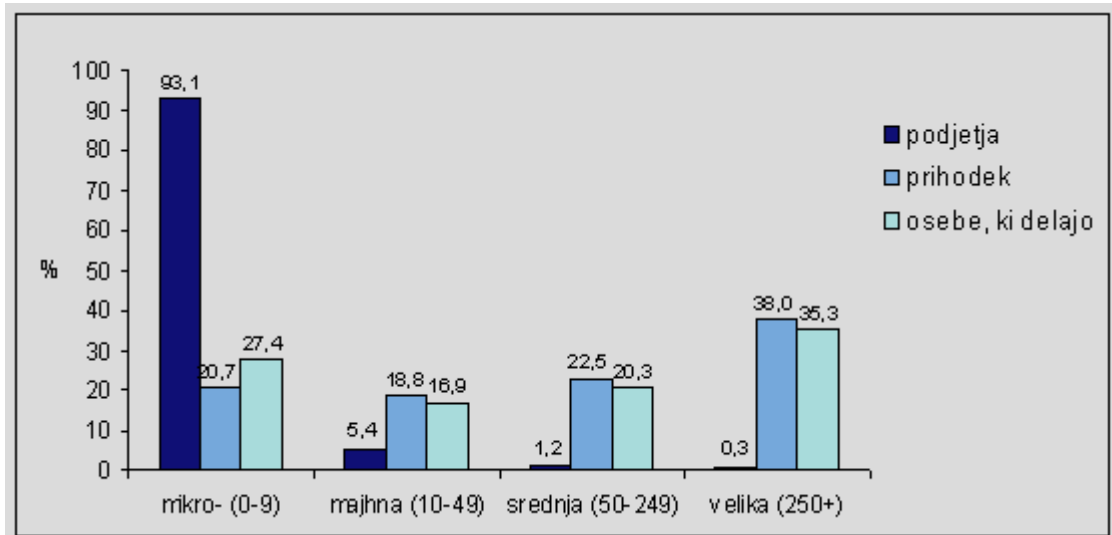
Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Statistike o številu in deležu podjetij in pri njih zaposlenih govorijo v prid malim in srednje velikim podjetjem, saj je več kot polovica vseh oseb, ki so delale na dan 31. 12. 2005, zaposlena v MSP.

Po ugotovitvah Statističnega urada Slovenije z vidika velikosti podjetja glede na število v njih zaposlenih oseb so v Sloveniji v letu 2005 prevladovala mikro- in majhna podjetja (98,5 %). Največ prihodka pa so ustvarila srednja (22,5 %) in velika podjetja (38,0 %). (Vir: Internet 2)

Spodnja slika prikazuje delež podjetij, njihovega prihodka in zaposlenih oseb v Sloveniji v letu 2005.

Slika 5.3 Delež podjetij, njihovega prihodka in oseb, ki delajo v teh podjetjih, po velikostnih razredih podjetij glede na število oseb, ki delajo v njih, Slovenija 2005



VIR: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=485 (23.04.2007)

Zanimiv je tudi podatek, da so MSP v letu 2005 ustvarila 6.652.044 mio SIT prihodkov, velika podjetja pa 8.321.681 mio SIT prihodkov. Velik delež MSP zaposlujejo velik delež vseh zaposlenih v Sloveniji in ustvarijo 45 % vseh prihodkov. Na podlagi predstavljenih podatkov in ugotovitev lahko povzamemo, da imajo MSP in s tem malo podjetništvo izjemno vlogo, saj:

- ustvarjajo delovna mesta,
- zvišujejo produktivnost in doprinesejo h gospodarski rasti,
- povečujejo dohodke v regiji,
- prispevajo k spremembam v gospodarstvu (rast, razvoj, inovacije).

V nadaljevanju pogledjmo, kakšno je stanje podjetništva na Gorenjskem.

5.2 RAZVITOST PODJETNIŠTVA NA GORENJSKEM

Pomanjkanje podjetniške kulture, neučinkovito in nepopolno podporno okolje, nezadostna in nepopolna infrastruktura, pomanjkanje vlaganj v razvoj in s tem povezane naložbe, slabo povezovanje gospodarstva z znanostjo, pomanjkanje visoko usposobljenih kadrov v gospodarstvu,

nezadostna podpora ter pomanjkanje trga na področju inovacij in ne nazadnje pomanjkanje ugodnih in posebnih finančnih virov opisujejo stanje gospodarstva v Sloveniji in je značilno tudi za Gorenjsko. (Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2007-2013)

Stanje in razvitost podjetništva na Gorenjskem sta nazorno opredeljena v regionalnemu razvojnemu programu Gorenjske 2007 – 2013. Gorenjska je regija z močno industrijsko tradicijo. Navkljub težavam in prestrukturiranju delovno intenzivnih industrij²⁶ ima razvojno-tehnološke potencialne in nekatera prodorna globalna tehnološko napredna podjetja. Podjetniško inovativnih potencialov regija do sedaj ni uspela učinkovito izkoristiti in jih medsebojno povezati. To se posledično kaže v preveliki usmerjenosti regijskega gospodarstva v proizvodnjo in prenizkem deležu storitev, majhnem deležu izdelkov in storitev z visoko dodano vrednostjo, kadrovske in finančne šibkih vlaganjih v inovacije in razvoj novih produktov/storitev ter nizki podjetniški kulturi. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013: 24)

Kljub vsemu gre v zadnjih letih gorenjsko gospodarstvo skozi obdobje transformacij in prestrukturiranja. Iz industrijske dobe proizvodnje prehaja v informacijsko dobo znanja in storitev. Počasi se spreminja iz industrijske v storitveno družbo. V decembru 2005 je bilo v industrijski dejavnosti zaposlenih 33.203 oziroma 46 % delavcev, v storitvenih družbah pa 36.336 oziroma 51 % vseh zaposlenih. Najbolj raste število delovnih mest v poslovnih storitvah, gostinstvu, gradbeništvu in prometu. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013). Veliko Gorenjcev dela izven regije, predvsem v ljubljanskem bazenu.

Šolstvo in gospodarstvo sta med seboj premalo povezana pri oblikovanju in izvedbi izobraževalnih programov, zato na Gorenjskem obstaja precejšen primanjkljaj pri zagotavljanju usposobljenih kadrov, predvsem naravoslovno-tehničnih profilov. Hkrati prebivalstvo, delno tudi zaradi premalo učinkovite in nepovezane podporne mreže za »pravilno« poklicno usmerjanje, preslabo izkorišča talente. Prav tako je premalo samoiniciativno pri gradnji kariere (profesionalnem razvoju v podjetjih) in

²⁶ čevljarstvo, tekstilna industrija, elektro, kovinsko predelovalna in lesna industrija

ni podjetniško naravnano. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013, str. 28)

5.2.1 Ekonomski kazalniki

Ne ravno vzpodbudno stanje na Gorenjskem prikazujejo tudi ekonomski kazalniki. Ekonomski kazalniki zaostajajo za slovenskim povprečjem: »Leta 2005 je 3.873 gorenjskih gospodarskih družb (8,9 % vseh v Sloveniji) s 44.623 zaposlenimi (9,6 % vseh v Sloveniji) ustvarilo 1.080 mrd SIT (4.500 mio EUR) čistih prihodkov od prodaje, kar predstavlja le 7,9 % vseh prihodkov slovenskih družb.« (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013: 11) Iz navedenega izhaja tudi podpovprečna dodana vrednost na zaposlenega. Leta 2005 je na Gorenjskem znašala 6.605.000 SIT (27.520 EUR) oziroma 94 indeksnih točk slovenskega povprečja. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013)

Podpovprečen je tudi regijski bruto domači proizvod. Zadnji razpoložljivi podatki o vrednosti BDP po regijah so za leto 2003, takrat je Gorenjska ustvarila 8,9 % nacionalnega BDP oziroma 435 mrd SIT. Zanimiv je tudi podatek o plači. Povprečna neto plača na zaposlenega je decembra 2005 s 179.852 SIT (750 EUR) za 2,3 % zaostajala za slovenskih povprečjem.

Gospodarska slika Gorenjske res ni vzpodbudna, nakazuje pa, da ima Gorenjska še veliko potenciala in manevrskega prostora za rast in razvoj.

5.2.2 Mikro, mala in srednje velika podjetja

Ključni razvojni faktor regije je podjetništvo. Sinonim za podjetništvo, rast in razvoj ter ustvarjanje novih delovnih mest so mala in srednje velika podjetja. Iz predstavljenih podatkov bomo ugotovili njihovo pomembnost, saj številčno prevladujejo in skupaj zaposlujejo večji delež vseh zaposlenih na Gorenjskem.

Tabela 5.4 število podjetij in zaposlenih glede na velikost podjetja, 2005

Tip	mala podjetja		srednja podjetja		velika podjetja		skupaj	
	število	št. zap	število	št. zap	število	št. zap	število	št. zap
gospodarske družbe	3753	14662	59	6191	61	22770	3873	43622
%	97	34	2	14	2	52	100	100
s.p. + pri njih zaposle	5604	10533	2	132			5606	10655
skupaj Gorenjska	9357	25195	61	6323	61	22770	9479	54287
%	99	46	1	12	1	42	100	100

VIR: AJPES Kranj, v Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013

Tabela kaže zelo zanimivo sliko števila podjetij in zaposlenih glede na velikost podjetij. 46 % vseh je zaposlenih v malih podjetjih in s.p. 42 % vseh je zaposlenih v velikih podjetjih. V srednje velikih podjetjih je zaposlenih 12 % vseh delavcev.

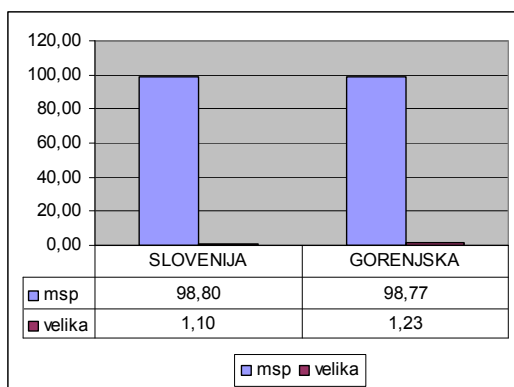
Še enkrat se vrnimo k podatkom o številu in deležu podjetij glede na velikost in k številu ter deležu pri njih zaposlenih oseb: tokrat bomo bolj podrobno interpretirali kazalnike za Gorenjsko.

Tabela 5.5 Število in delež poslovnih subjektov v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005

		MSP	velika
število	SLOVENIJA	34437	383
	GORENJSKA	3052	38
		MSP	velika
delež	SLOVENIJA	98,80	1,10
	GORENJSKA	98,77	1,23

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Slika 5.4 Delež MSP in velikih podjetij v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005



Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

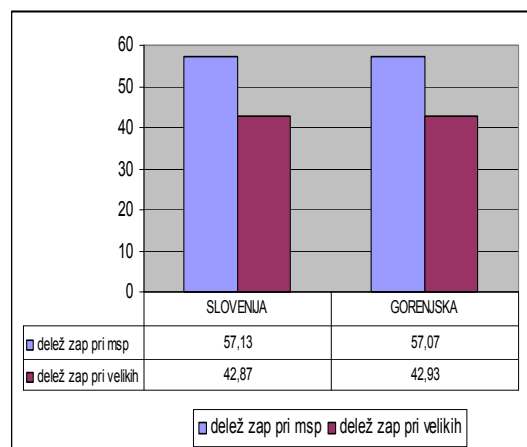
Tabela 5.6 Število in delež zaposlenih pri poslovnih subjektih v Sloveniji in na Gorenjskem glede na velikost, 31.12.2005

		MSP skupaj	velika
število	SLOVENIJA	380915	285791
	GORENJSKA	31240	23499
		delež	delež
delež	SLOVENIJA	57,13	42,87
	GORENJSKA	57,07	42,93

31.12.2005

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

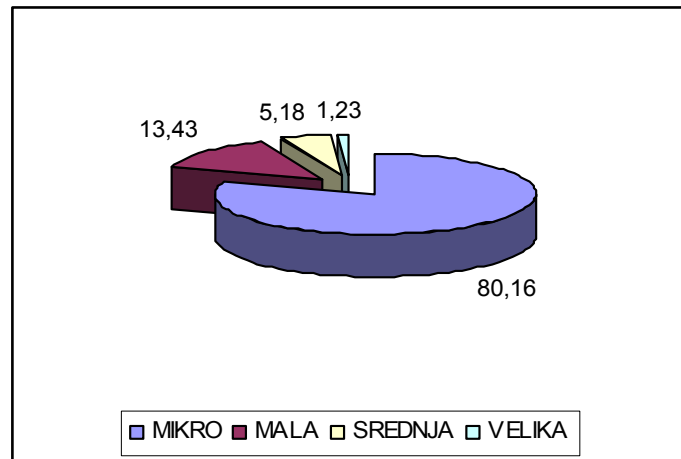
Slika 5.5 Delež zaposlenih pri MSP in velikih podjetjih v Sloveniji in na Gorenjskem, 31.12.2005



Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Iz predstavljenih podatkov lahko ugotovimo, da je bilo na dan 31. 12. 2005. na Gorenjskem 3.052 malih in srednje velikih podjetij in 38 velikih podjetij (vseh podjetij skupaj 3.090). MSP so predstavljala 98,77 % vseh poslovnih subjektov, zaposlovala pa so 57,07 % vseh zaposlenih.

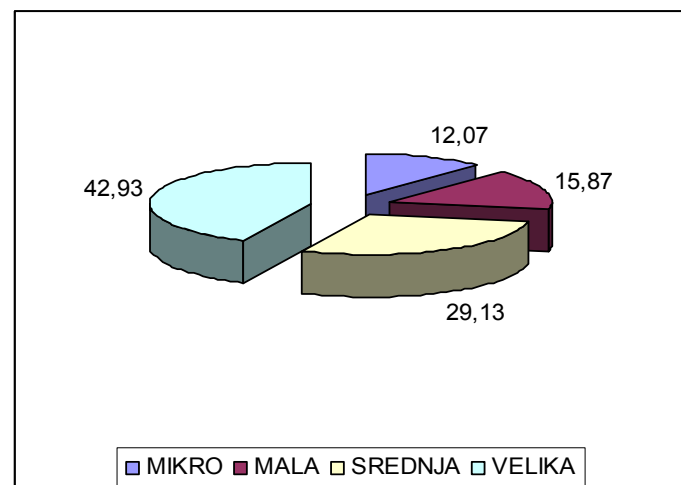
Slika 5.6 Delež podjetij glede na velikost, Gorenjska, 31.12.2005



Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Iz slike 5.6. je razvidna struktura podjetij na Gorenjskem konec leta 2005. 80,16 % vseh podjetij so predstavljala mikro podjetja in le 1,23 % velika podjetja. Slika 5.7. prikazuje delež zaposlenih pri različno velikih podjetjih na Gorenjskem.

Slika 5.7 Delež zaposlenih pri podjetjih glede na velikost, Gorenjska, 31.12.2005.



Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Ugotovili smo, da MSP predstavljajo 98,77 % vseh podjetji, skupaj so zaposlovala 57,07 % vseh zaposlenih. Predstavljeni deleži, tako kot v Sloveniji tudi na Gorenjskem, nakazujejo na veliko in pomembno vlogo

MSP in posledično podjetništva. Podrobnejša razčlenitev nam pokaže, da kljub majhnemu deležu velika podjetja na Gorenjskem zaposlujejo največ oseb (42,93 %). Od malih in srednje velikih podjetij največ posameznikov (29,13 %) zaposlujejo srednje velika podjetja, mala podjetja nudijo delo 15,87 % vseh zaposlenih, mikro podjetja pa zaposlujejo 12,07 % vseh zaposlenih.

Tabela 5.7 Delež podjetij po velikosti in dejavnosti, Gorenjska, 31.12.2005

GORENJSKA	3090	skupaj	mikro	mala	srednja	velika
KMETIJSTVO,LOV,GOZDARSTVO	23	0,74	0,69	0,96	1,25	0,00
RIBIŠTVO	2	0,06	0,08	0,00	0,00	0,00
RUDARSTVO	3	0,10	0,00	0,72	0,00	0,00
PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	619	20,03	17,04	30,12	28,75	68,42
OSKRBA Z ELEKTRIKO,PLINOM,VODO	17	0,55	0,40	0,48	2,50	2,63
GRADBENIŠTVO	293	9,48	10,25	6,75	5,63	5,26
TRGOVINA;POPRAVILA MOT.VOZIL	776	25,11	27,82	19,04	4,38	2,63
GOSTINSTVO	200	6,47	6,78	6,51	2,50	2,63
PROMET,SKLADIŠČENJE,ZVEZE	175	5,66	5,93	4,82	3,75	5,26
FINANČNO POSREDNIŠTVO	28	0,91	1,01	0,48	0,00	2,63
NEPREMIČNINE,NAJEM,POSLOVNE STOR.	531	17,18	18,89	12,77	6,25	0,00
JAVNA UPRAVA, OBRAMBA,SOCIALNO ZAVAROV.	40	1,29	0,65	3,86	4,38	2,63
IZOBRAŽEVANJE	106	3,43	1,45	5,30	30,00	0,00
ZDRAVSTVO,SOCIALNO VARSTVO	89	2,88	2,58	2,17	8,13	7,89
DR.JAVNE,SKUPNE IN OSEBNE STOR.	188	6,08	6,42	6,02	2,50	0,00

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Tabela 5.8 Delež zaposlenih pri podjetjih po velikosti in dejavnosti, Gorenjska, 31.12.2005

GORENJSKA	skupaj	mikro	mala	srednja	velika
KMETIJSTVO,LOV,GOZDARSTVO	0,65	0,86	1,32	1,15	0,00
RIBIŠTVO	0,01	0,05	0,00	0,00	0,00
RUDARSTVO	0,11	0,00	0,69	0,00	0,00
PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	46,73	18,31	31,91	34,34	68,60
OSKRBA Z ELEKTRIKO,PLINOM,VODO	1,36	0,32	0,54	2,25	1,34
GRADBENIŠTVO	4,96	11,00	5,12	4,74	3,34
TRGOVINA;POPRAVILA MOT.VOZIL	11,85	26,34	16,23	4,57	11,09
GOSTINSTVO	3,36	7,23	6,36	3,10	1,34
PROMET,SKLADIŠČENJE,ZVEZE	3,85	6,58	5,27	3,88	2,53
FINANČNO POSREDNIŠTVO	1,02	1,06	0,75	0,00	1,80
NEPREMIČNINE,NAJEM,POSLOVNE STOR.	5,73	17,63	10,95	6,41	0,00
JAVNA UPRAVA, OBRAMBA,SOCIALNO ZAVAROV.	3,39	0,70	5,36	4,81	2,45
IZOBRAŽEVANJE	8,63	1,68	7,16	25,04	0,00
ZDRAVSTVO,SOCIALNO VARSTVO	6,26	2,80	2,59	7,90	7,49
DR.JAVNE,SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2,10	5,45	5,73	1,84	0,00

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Dne 31. 12. 2005 so podjetja na Gorenjskem zaposlovala 31.240 oseb. Tabeli 5.6. in 5.7. prikazujeta delež podjetij po velikosti in dejavnosti ter

delež zaposlenih pri teh podjetjih. Velika podjetja se v največji meri ukvarjajo s predelovalno dejavnostjo, MSP pa se v večji meri ukvarjajo še z gradbeništvom, trgovino, popravilom motornih vozil ter nepremičninami, najemom in poslovnimi storitvami. Ne glede na velikost podjetja je na Gorenjskem največ oseb zaposlenih v predelovalnih dejavnostih. Sledi dejavnost trgovine in popravila motornih vozil.

5.2.3 Podjetništvo med mladimi diplomanti na Gorenjskem

Za nas je bistveno, da ugotovimo, v kakšni meri so mladi diplomanti zastopani med podjetniki na Gorenjskem, predvsem pa koliko ljudi zaposlujejo in v katerih dejavnostih jih je največ. Pri obdelavi podatkov so me najbolj zanimali lastniki poslovnih subjektov stari, do 30 in 35 let s končano najmanj višjo šolo.

Na Gorenjskem je bilo dne 31. 12. 2005 1.021 posameznikov, ki so imeli v lasti poslovni subjekt, so bili samozaposleni in so imeli dokončano najmanj višjo šolo, skupaj so delo nudili 3.488 posameznikom. (Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije)

Med mladimi samozaposlenimi, z dokončano najmanj višjo šolo in starostjo do 30 let, je bilo na Gorenjskem konec leta 2005 61 lastnikov poslovnih subjektov, kar je 5,97 % vseh lastnikov z najmanj višjo šolo, 60 jih je imelo v lasti mikro podjetja, 1 posameznik pa malo podjetje. Skupaj so zaposlovali 81 oseb, kar je 2,32 % vseh zaposlenih pri lastnikih podjetij z najmanj višjo šolo. (Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije). V kategoriji srednje velikih in velikih podjetij, mladi lastniki do 30 let z najmanj višjo izobrazbo niso zastopani.

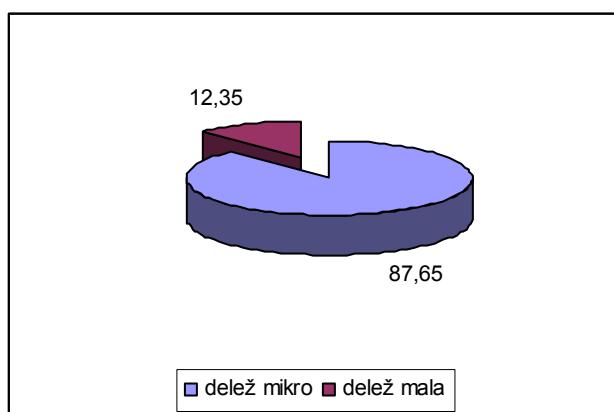
Podrobnejša analiza podatkov o številu zaposlenih oseb pri poslovnih subjektih katerih lastniki so samozaposleni, imajo končano najmanj višjo šolo in so stari do 30 let, po dejavnostih konec leta 2005, nam pokaže, da je največ posameznikov zaposlenih pri mladih podjetnikih z najmanj višješolsko izobrazbo, zaposlenih v mikro podjetjih, in sicer v storitvenih dejavnostih, kot so dejavnost javnih, skupnih in osebnih storitev, nepremičnin, najema in poslovnih storitev, izobraževanja in trgovine ter popravila motornih vozil.

Tabela 5.9 Delež zaposlenih oseb pri poslovnih subjektih, katerih lastniki so samozaposleni, imajo končano najmanj višjo šolo in so stari do 30 let po velikosti podjetja, razvrščeni glede na dejavnost, Gorenjska 31.12.2005

GORENJSKA	MIKRO	MALA
PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	5,63	100
GRADBENIŠTVO	4,23	0
TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	7,04	0
GOSTINSTVO	1,41	0
PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2,82	0
NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	29,58	0
IZOBRAŽEVANJE	9,86	0
ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	2,82	0
DR. JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	36,62	0

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

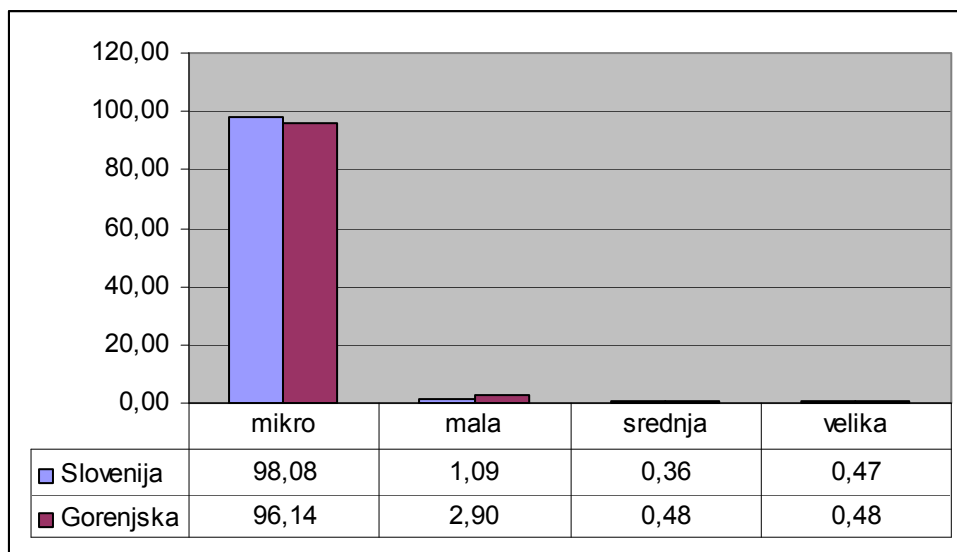
Slika 5.8 Delež zaposlenih oseb pri poslovnih subjektih, katerih lastniki so samozaposleni, imajo končano najmanj višjo šolo in so stari do 30 let po velikosti podjetja, Gorenjska, 31. 12. 2005



Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

Malo bolj vzpodbudna slika se pokaže, ko pogledamo mlade samozaposlene lastnike z dokončano najmanj višjo šolo in so stari do 35 let. Takih je bilo konec leta 2005 na Gorenjskem 207 oz. 20,27 %. Zaposlovali so skupaj 1.054 posameznikov oz. 30,21 % vseh zaposlenih pri lastnikih malih podjetij z dokončano najmanj višjo izobrazbo. Spodnji grafikon prikazuje delež lastnikov poslovnih subjektov (glede na velikost), imajo dokončano najmanj višjo šolo in so stari do 35 let. Za primerjavo so navedeni tudi podatki za Slovenijo.

Slika 5.9 Delež poslovnih subjektov, katerih lastniki so samozaposleni, imajo končano najmanj višjo šolo in so stari do 35 let glede na velikost podjetja, Slovenija, Gorenjska, 31. 12. 2005



Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije

250 mladih oz. 96,14 % samozaposlenih lastnikov poslovnih subjektov z višjo stopnjo izobrazbe starih do 35 let, na Gorenjskem je lastnikov mikro podjetij. Zaposlenih imajo 309 posameznikov oz. 29,32 % vseh zaposlenih pri lastnikih podjetij ,starih do 35 let z najmanj višješolsko izobrazbo. Največ se jih ukvarja z nepremičninami, najemom in poslovnimi storitvami, trgovino in popravilom motornih vozil ter drugimi javnimi, skupnimi in osebnimi storitvami. (Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije).

Veliko o podjetništvu med mladimi izobraženci na Gorenjskem nam povedo tudi primerjave s stanjem podjetništva med mladimi v Sloveniji.

Tako predstavljajo poslovni subjekti malih in srednje velikih podjetnikov na Gorenjskem, stari do 35 let, z dokončano najmanj višjo šolo 6,7 % vseh podjetij na Gorenjskem in 0,6% vseh podjetij v Sloveniji. V teh podjetjih je zaposlenih 1,93 % vseh zaposlenih na Gorenjskem in 0,16 % vseh zaposlenih v Sloveniji. (Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva Slovenije).

Glede na to da je na Gorenjskem 3.090 pravnih oseb, predstavljajo podjetja, ki so v lasti mladih, izobraženih posameznikov, starih do 35 let,

6,7 % delež²⁷ in zaposlujejo skoraj 2 % vseh zaposlenih. To pa je kljub vsemu vzpodbudna informacija.

Spomnimo se še podatkov o številu vseh diplomantov na Gorenjskem in njihovi brezposelnosti. V letu 2005 jih je bilo 1.626 in predstavljajo velik potencial, ki bi ga ob ustreznih spodbudah kazalo na Gorenjskem izkoristiti. Če bi nekaj teh posameznikov usmerili v podjetništvo na Gorenjskem, bi Gorenjska s tem pridobila nova podjetja s samozaposlenimi lastniki, ki bi ustvarjala nova delovna mesta med drugim tudi za brezposelne diplomante na Gorenjskem.

5.2.4 Regionalna politika za pospeševanje podjetništva

Gorenjska regija ni enovita, znotraj nje se pojavljajo velike razlike na različnih področjih. Tako so opazni demografski, ekonomski, zaposlitveni problemi v različnih občinah. Situacijo nazorno prikazuje tabela 5.8.

Tabela 5.10 Razvojne razlike med občinami Gorenjske:

Skupina	Opis razvojnega primanjkljaja v primerjavi z Gorenjsko	Občina
Občine z demografskimi problemi	Zaostajanje v vseh 4 demografskih kazalnikih: <ul style="list-style-type: none"> ■ Nadpovprečno staranje prebivalstva ■ Nizek delež študentov ■ Visok delež prebivalcev brez izobrazbe ali zgolj z osnovno šolo ■ Nizek delež prebivalcev z visoko izobrazbo 	Bohinj, Jesenice, Jezersko, Kranjska Gora, Tržič
Občine z zaposlitvenimi problemi	<ul style="list-style-type: none"> ■ Brezposelnost nad gorenjskim povprečjem 	Jesenice, Tržič, Kranj, Kranjska Gora, Jezersko
Občine odvisne od velikih podjetij	<ul style="list-style-type: none"> ■ Občine, kjer je več kot 40% gospodarskih delovnih mest v velikih podjetjih (večje tveganje delovnih mest na dolgi rok) 	Jesenice, Kranj, Naklo, Radovljica, Škofja Loka, Železniki, Žiri
Občine z nizkim ekonomskim potencialom	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bruto osnova za dohodnino pod gorenjskim povprečjem 	Gorenja vas Poljane, Jesenice, Bohinj, Tržič, Jezersko, Železniki, Žiri, Cerklje na Gorenjskem
Občine s pomembnim deležem kmetijstva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Občine z visoko nadpovprečnim deležem kmetov (z več kot 5 % kmečkega prebivalstva; indeks 200 in več) 	Bohinj, Cerklje na Gorenjskem, Gorenja vas Poljane, Jezersko, Preddvor, Šenčur, Železniki

VIR: Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013, str: 46

Iz tabele je razvidno, da se z največ težavami srečujejo občine Tržič, Jesenice, Železniki in Bohinj. Pestijo jih demografski problemi, visoka stopnja brezposelnosti, nizek ekonomski potencial ali pa imajo visok delež

²⁷ Podjetja, ki so v lasti mladih posameznikov, starih do 30 let, predstavljajo 1,97 % delež

kmečkega prebivalstva. Izhajajoč iz razvojnih razlik med posameznimi občinami na Gorenjskem, lahko zaključimo, da ima Gorenjska ob primernih smernicah razvoja celotne regije, še veliko neizkoriščenega potenciala, ki ga lahko usmeri v rast in razvoj regije.

Potenciali za rast in razvoj v regiji obstajajo. Tega se zavedajo vse občine regije, gospodarstvo, civilna družba in posamezniki z dobrimi idejami in pobudami, ki so v letu 2006 na podlagi SWOT analize²⁸ pripravili Regionalni razvojni program Gorenjske za obdobje 2007 - 2013. Pripravljen je tako, da sledi smernicam iz razvojnega programa za leta 2002 - 2006, jih logično nadaljuje in nadgrajuje.

Regionalni razvojni program Gorenjske temelji na Gorenjcih, znanju, pozitivnemu odnosu do dela, pripravljenosti na spremembe in stalno učenje, inovativnosti in kreativnosti. Velik poudarek se kaže na uporabi sodobnih tehnologij in podjetniškemu pristopu v gospodarstvu ter turizmu, ki temelji na bogati naravni in kulturni dediščini.

RAZVOJNA VIZIJA GORENJSKE:

Prihodnjo Gorenjsko gradimo kot skupnost, kjer bodo v zdravem alpskem okolju ljudje želeli delati, živeti in se zabavati, kjer bomo lahko v polnosti uresničevali svojo ustvarjalnost in podjetniške ideje.

Združili bomo vse svoje človeške, naravne, kulturne in razvojne potenciale, da se uvrstimo med najuspešnejše regije v Alpah. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013, str:34)

Za uresničevanje pglavitnih ciljev (ustvariti gospodarsko dinamično regijo; zagotoviti kakovostno usposobljene in ustvarjalne kadre, ki bodo usmerjeni v inovativnost, podjetništvo in v panoge, ki bodo podpirale regijsko gospodarstvo, samozaposlovanje in ustvarjanje delovnih mest; ohraniti poseljenost alpske krajine ter čisto naravo, da bo Gorenjska regija visoke kakovosti življenja) so v regionalnem razvojnem programu Gorenjske 2007 - 2013 opredeljene štiri razvojne prednostne usmeritve, ki hkrati predstavljajo 'rdečo' nit razvoja regije:

- Tehnologija (podjetništvo, inovativnost, poslovne lokacije)
- Talenti in toleranca (znanje, zaposlovanje, ustvarjalnost, strpnost)
- Turizem (turistična regija, potenciali kulture, narave in športa)

²⁸ SWOT analiza je predstavljena v prilogi 10

- Trajnostni razvoj (okolje, energija, ohranjanje narave in aktivnega podeželja, vasi in mest) (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013)

Za pospeševanje podjetništva in večanje zaposlovanja ter samozaposlovanja sta vsekakor najpomembnejši prva in druga razvojna prioriteta. Pri tem imata velik pomen tehnološki preboj in uvajanje podjetniške kulture v regiji. Pokazala se je potreba, da se na Gorenjskem razvoj klasičnih panog poveže s spodbujanjem razvoja inovativnih in tehnološko naprednih proizvodov ter storitev. Značilna je gradnja tehnoloških parkov, povezovanje s tehniškimi izobraževalnimi programi ter poslovnimi conami in regeneracija opuščenih industrijskih površin – vzpostavitev regijskega gospodarsko tehnološkega središča²⁹. Zagotavlja se učinkovito podporno okolje za razvoj dinamičnega podjetništva in prenosa znanj v gospodarstvo (inkubatorji, VEM, finančni mehanizmi za podjetnike). (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013: str 24)

Ker pa so nosilci podjetništva ljudje s svojimi potenciali, je ena od prioritet regije za zagotavljanje konkurenčnosti gospodarstva visoko usposobljen kader, ki bo kos izzivom globalnega trga. Na nižjih stopnjah izobraževanja se je pojavila potreba po novih naravoslovno-tehniških izobraževalnih programih z integriranim izobraževanjem za podjetništvo. Prav tako se na Gorenjskem kaže potreba po specializirani tehniško-menedžerski univerzi. Navedeno bo zagotovilo usposobljene kadre za potrebe gospodarstva, hkrati se bo dvignila izobrazbena raven mladih, zaposlenih in brezposelnih³⁰ in se tako povečala njihova mobilnost in zaposljivost na trgu dela. Razvojna prioriteta, usmerjena v kadre, veliko pozornosti namenja tudi težje zaposljivim skupinam (ženske, mladi, starejši in dolgotrajno brezposelni). Ukrepi na področju zaposlovanja teh skupin so podprti s programi socialnega podjetništva, zagotavljanja sodobnih programov socialnega varstva za starejše in mlade ter programov za krepitev zdravja. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013, str. 28)

²⁹ Kaže se tudi potreba po povečanju ponudbe prostora za industrijsko poslovno dejavnost

³⁰ Poudarek na vseživljenjskem učenju

5.3 POSPEŠEVANJE PODJETNIŠTVA PRI MLADIH

Dva izmed ukrepov za pospeševanje podjetništva in samozaposlovanje med mladimi sta promocija podjetništva in izobraževanje za podjetništvo. Temeljito promocijo podjetništva in izobraževanja za podjetništvo predvideva Ministrstvo za gospodarstvo s svojim Programom ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti v obdobju 2007-2013.

Z ukrepi na področju izobraževanja naj bi se okrepilo zaupanje mladih v lastne sposobnosti in znanje, mladi naj bi se seznanili z osnovnimi principi delovanja podjetniške družbe in z osnovnimi veščinami podjetništva. Predvsem pa naj bi ukrepi mladim pomagali pri spoznavanju lastnih potencialov in pri načrtovanju poklicnih poti. S tem bodo spodbudili hitrejši prenos idej na trg in dvignili raven spoštovanja podjetništva ter podjetnosti same.

Z aktivnostmi za pospeševanje podjetništva med mladimi se ministrstvo usmerja na reševanje izziva na nacionalni ravni in poizkuša zajeti celoten potencial mladih. Hkrati stavi na izboljšanje podjetniške kulture v Sloveniji. Prav tako se predvideva povečanje poznavanja in koriščenja že obstoječih podpornih storitev za potencialne podjetnike in že delujoča podjetja ter razvoj učinkovitega in transparentnega podpornega okolja. Danes za vse MSP in potencialne podjetnike deluje več projektov, ki so namenjeni ustvarjanju podjetniško prijaznemu okolju. To so VEM, vavčersko svetovanje in usposabljanje, delovanje Evro info centrov in podpora posebnim ciljnim skupinam. (Podroben opis se nahaja v prilogi L)

Pomembno vlogo za pospeševanje podjetništva med mladimi ima JAPTI. V sklopu programskih usmeritev in razvitega slovenskega podjetniškega portala nudi vse potrebne informacije in navodila o tem, kaj mora posameznik storiti pri samem zagonu podjetja ter širitvi in razvoju posla. Za posameznike, ki razmišljajo o podjetništvu, so na voljo ugotovitve o tem, kakšen naj bi bil podjetnik, informacije o tem, kako preveriti poslovno idejo in pripraviti poslovni načrt, informacije o finančnih vzpodbudah za pospeševanje podjetništva in samozaposlovanja ter o aktualni ponudbi seminarjev, treningov in delavnic za potencialne podjetnike. Prav mladim potencialnim podjetnikom je namenjen spletni center za informiranje in svetovanje mladim na začetku podjetniške poti

(eCenter za mlade) ter informacije o domačih in tujih razpisih za mlade potencialne podjetnike.

Za tiste, ki začenjajo s svojim poslom, so predstavljene informacije o izvedbi registracijskega postopka samostojnega podjetnika, družbe z omejeno odgovornostjo in družbe z neomejeno odgovornostjo, priložen je vodnik skozi področje trženja, predstavljeni so domači in tuji razpisi za mikro, mala in srednja podjetja ter možnosti finančne podpore in svetovalnih vzpodbud za zagon dejavnosti. Prav tako so na voljo informacije o ponudbi in povpraševanju drugih podjetij za finančno, tehnično ali prodajno mednarodno sodelovanje ter informacije o aktualnih seminarjih, delavnicah in treningih za uspešen zagon podjetja.

Podjetnikom, ki širijo in razvijajo svoj posel, pa so na voljo navodila in dokumenti za izvedbo statusnih sprememb ter pomembnejše poslovno-komercialne in razvojne informacije. (Vir: Internet 13)

5.3.1 Pospeševanje podjetništva med mladimi na Gorenjskem

Poleg ukrepov in programov pospeševanja podjetništva na državni ravni, konkretne ukrepe in programe za pospeševanje podjetništva in s tem samozaposlovanja na Gorenjskem za mlade vodijo BSC Kranj, RAGOR, Razvojna agencija SORA in nekatere občine.

V letih 2002-2003 je razvojna agencija BSC Kranj izvajala Program podjetniškega usposabljanja mladih srednješolcev in mentorjev za usposabljanje in pomoč. Glavni cilj programa je bil razvoj kreativnega potenciala mladih in obrobnih skupin s širjenjem njihove podjetniške naravnosti, s čimer naj bi si povečali možnost za zaposlitev ali samozaposlitev. Program je bil usmerjen tudi v razvoj zmožnosti posameznika, da se prilagaja spremembam na trgu dela (Vir: internet 10)

Podjetniške delavnice za mlade v letu 2007 izvaja Sora. Delavnice so namenjene mladim, ki razmišljajo, da bi se podali na podjetniško pot oz. mladim podjetnikom začetnikom. Na delavnici Poslovne knjige in letno poročilo bodo mladim predstavljene koristne informacije o poslovnih knjigah in letnih poročilih, ki jih morajo pripravljati gospodarske družbe in samostojni podjetniki (bilanca stanja, izkaz poslovnega izida, poslovno poročilo,...). Na delavnici 'Kako se zaposliti?' bodo mladi izvedeli, kaj se dogaja na trgu dela, kako se predstaviti delodajalcu, kako pisati

življenjepis, predstavljen bo tudi zaposlitveni razgovor. Za vse potencialne podjetnike pa bodo pripravili tudi delavnico 'Kako na samostojno podjetniško pot?' (Vir: Internet 12)

Na Gorenjskem se v okviru namere spodbujanja podjetništva izvaja tudi projekt Podjetniška kavica. Sicer je namenjen ženskemu podjetništvu, značilno pa je, da se delavnic projekta udeleži veliko število mladih žensk, ki so potencialne podjetnice. Projekt Podjetniška kavica je namenjen spodbujanju poklicnega uveljavljanja žensk in deluje v okviru Razvojne agencije zgornje Gorenjske. Namen samega projekta in delavnic je ustvarjanje pogojev in stimulativnega okolja za poklicno uveljavljanje žensk upošteva njihove specifične potrebe in možnosti. Cilj projekta je dvig podjetniške miselnosti in kulture žensk, zagotovitev izboljšanja podjetniškega znanja in zavedanja o izkoriščanju poslovnih priložnosti, vzpostavitev učinkovitih mrežnih povezav med ciljnim skupinami žensk, zagotovitev prepoznavnosti projekta pri strateških partnerjih in vzpostavitev partnerstev v lokalnem okolju. Na Razvojni agenciji zgornje Gorenjske sklop delavnic "Podjetniška kavica" poteka že šesto leto³¹.

Podjetniškimi in razvojnim projektom mladih določeno višino nepovratnih sredstev že drugo leto zapored namenja tudi Občina Jesenice. Sredstva³² so namenjena projektom, ki omogočajo odpiranje novih delovnih mest za mlade, inovativnim podjetniškimi in razvojnim projektom mladih, promociji mladih inovatorjev in podjetnikov, izobraževanju mladih na področju podjetništva in razvoja, informacijski podpori podjetništvu mladih, spodbujanju povezovanja mladih podjetnikov, podjetniškim prireditvam in udeležbi mladih podjetnikov na tekmovanjih. Z razpisom za prijavo podjetniških in razvojnih projektov želi Občina Jesenice motivirati mlade za samozaposlovanje, povečati zaposljivost mladih v lokalnem okolju, aktivno vključiti mlade v podjetniške in razvojne projekte ter

³¹ Vsebina delavnic iz leta 2006 je bila namenjena spoznavanju naslednjih tematik: teamsko delo in antistres program, osnove računovodstva, tečaj keramike, komunikacija, trženje v organizacijah in družbi, osnove DDV

³² Okvirna višina nepovratnih sredstev za drugi razpis, ki bo na voljo za izvajanje podjetniških in razvojnih projektov mladih na območju občine Jesenice, znaša za leto 2007 2.285 €.

spodbujati inovativnost.

(Vir:

<http://www.jesenice.si/dokument2.asp?id=815&tip=word&st=121>,
29.03.2007)

Obstajajo še nekateri drugi projekti za pospeševanje podjetništva in zaposlovanja mladih, med njimi sta opazna Osnovnošolski podjetniški forum in Podjetniška iniciativa, ki jih izvaja Ragor. Mladim pa je v okviru delujočega Lokalnega podjetniškega centra (LPC)³³ na voljo tudi že omenjeno vavčersko in individualno svetovanje ter pomoč pri registraciji podjetij in informiranje.

Bolj opazen projekt na Gorenjskem bo v obdobju 2007 - 2013 projekt Kariera Gorenjska. BSC Kranj in drugi akterji v okviru razvojnega programa Gorenjske 2007 - 2013 sodelujejo tudi pri zagonu projekta Kariera Gorenjske (vse na enem mestu za načrtovanje kariere in razvoj kadrov), katerega namen je stalno spremljanje potreb na trgu dela, sodelovanje šole z gospodarstvom, učinkovitejši poklicni orientaciji, grajenju kompetenc in podjetniškem usposabljanju vseh generacij. Na Gorenjskem namreč ni »kariernega centra«, ki bi načrtno skrbel za odkrivanje, razvoj in spodbujanje talentov in kompetenc ter podjetniških možnosti posameznikov. Prav tako se ne zasleduje prihodnjih poklicnih potreb gospodarstva. Posledica je neskladje med potrebami gospodarstva in strukturo obstoječih kadrov.

»Karierni center« bo na eni strani partnersko povezoval šolstvo in gospodarstvo na vseh ravneh človekovega življenja (od vrtca, osnovne, srednje šole, univerze, iskanja dela, delovne dobe in upokojitve), na drugi strani pa združeval množico že sedaj delujočih, a neuskklajenih pospeševalnih/izobraževalnih institucij. Prek »kariernega centra« bi te delovale po enotnih standardih in sledile ciljem regije, zagotavljale celovit sistem človekove kariere, predvsem pa spodbujale posameznikove sposobnosti in razvijale podjetniške veščine. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013, str. 56)

³³ LPC predstavlja podporo razvoju podjetništva in ustvarjanju novih delovnih mest. Mreža LPC pomeni decentralizirano institucionalno podporo razvoju podjetništva in ustvarjanju novih delovnih mest, ki jo trenutno predstavlja 38 lokalnih podjetniških centrov. Vloga mreže LPC je, da podjetnikom ponuja specializirane svetovalne podjetniške storitve na lokalni ravni. Podjetniški centri so ključni partnerji JAPTI pri izvajanju programov in projektov. LPC delujejo v okviru JAPTIJA na lokalnih nivojih preko različnih institucij. VIR: internet 13.

Vse to bi posameznikom omogočalo nadgradnjo potencialov in znanj, hkrati pa bi jih usmerilo v področja, kjer gospodarstvo lahko zagotavlja zaposlitev oziroma samozaposlitev. (Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013, str. 56)

Tako naj bi Gorenjska pridobila institucijo, ki bi imela celovit pregled nad trgom dela in usmerjala podjetniške in izobraževalne dejavnosti ter dejavnosti za dvig zaposlenosti glede na izražene in opažene potrebe gospodarskih subjektov in posameznikov.

6 MAVRICA SPLETNIH REŠITEV – PRIMER DOBRE PRAKSE

'Mavrica spletnih rešitev' je slogan sestrskih podjetij Domenca d.o.o. in TI d.o.o. Slogan poudarja naravnost k naročniku in predstavlja celotno spletno storitev tako za posameznike kot za podjetja. Sestrski podjetji v vseh aktivnostih stremita k maksimalni kreativnosti, uporabnosti in donosnosti končnega izdelka. Dejavnosti sestrskih podjetji so usmerjene v 7 bistvenih področij: registracija domen, gostovanje spletnih strani, izdelava spletnih aplikacij in grafično oblikovanje, e-poslovanje, spletno oglaševanje, postavitve strežnikov in spletna trgovina.

Sestrski podjetji sta v lasti petih mladih podjetnikov in predstavljata eno najhitreje rastočih poslovnih subjektov na Gorenjskem. Pet mladih podjetnikov predstavlja enkratni zgled za vse obstoječe in potencialne mlade ter druge podjetnike tako na Gorenjskem kot tudi v prostoru celotne Slovenije.

S predstavitvijo sestrskih podjetij bom prikazala konkretne možnosti in priložnosti, ki jih nudi mladim podjetništvu, tako z vidika samozaposlovanja, zaposlovanja kot tudi rasti in razvoja posameznikov in podjetja. To bo poskus ilustracije navedenih ugotovitev iz predhodnih poglavij magistrskega dela in konkretna predstavitev pospeševanja samozaposlovanja ter zaposlovanja mladih s pomočjo programov za spodbujanje podjetništva na Gorenjskem. Poudarila bom pomembnost podjetništvu prijaznega okolja, ki ga na Gorenjskem predstavlja Podjetniški inkubator. Podjetji sta namreč zrasli prav pod okriljem Podjetniškega inkubatorja na Jesenicah.

Poznanstvo dveh od lastnikov sestrskih podjetji mi omogoča stalen stik z dinamiko podjetja, njegovim razvojem in dogajanjem. Imam možnost neposredno opazovati, spremljati, zbirati in beležiti informacije in podatke. V prikazu primera podjetij TI d.o.o. in Domenca d.o.o. se bom osredotočila na ustanovitev, rast in razvoj sestrskih podjetij ter poudarila pomembnost rasti števila zaposlenih v podjetjih in predstavila nekatere možnosti za nadaljnji razvoj podjetništva in zaposlovanja, ki jih podjetji imata v prihodnje. Prav tako bom predstavila pomembno vlogo, ki jo je

pri obeh podjetjih odigral Podjetniški inkubator na Jesenicah s svojim ciljem pospeševanje podjetništva mladih.

6.1 ŠTUDIJA PRIMERA, ZNAČILNOSTI IN OPREDELITEV

Študija primera je način kvalitativnega raziskovanja družboslovne problematike. S študijo primera raziskovalec zgradi kompleksno in celovito podobo predmeta raziskovanja. Najprej identificira primer raziskovanja. Z opazovanjem, vživiljanjem v situacijo, vprašalniki in pogovori zbira informacije in potrebne podatke. Na podlagi zadovoljivega števila informacij določi meje raziskovanja ter pripravi strategijo raziskovanja. Za študijo primera je značilno, da analiza podatkov poteka na različnih nivojih. (Creswell, 1998)

Za temeljito analizo primera je potrebno raziskovalčevo osebno opazovanje, torej njegova prisotnost v okoliščinah, ki jih proučuje. Gummesson navaja dve različici študije primerov. Prva predstavlja študijo več primerov, katerih analize in zaključki so podlaga za postavljanje splošno veljavnih premis (induktivna metoda družboslovnega raziskovanja). Za drugo različico pa je značilna analiza enega primera, s katero raziskovalec dobi specifičen zaključek. Ta metoda se uporabi v primeru, ko raziskovalec želi s študijo primera podpreti empirično raziskavo. (Gummesson, 1991).

Študija primera bo zajemala kakovostno predstavitev sestrskih podjetji TI d.o.o. in Domenca d.o.o. Zaradi diskretnosti imena lastnikov in drugih v tekstu niso omenjena.

6.2 TI.d.o.o. & Domenca d.o.o.



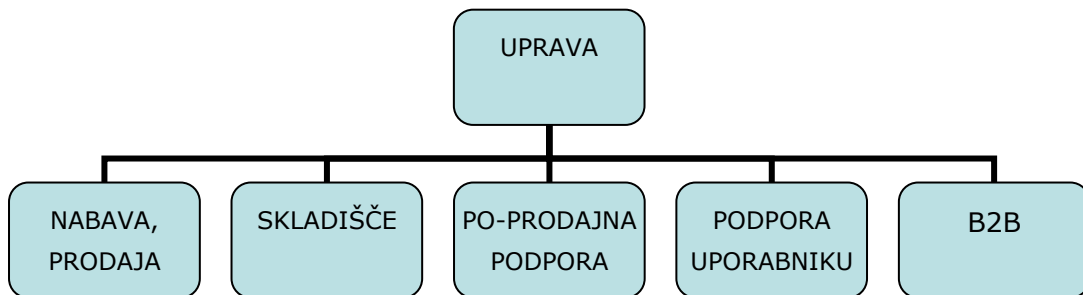
Vir: Internet 17

TI d.o.o. je zasebno podjetje za informatiko, svetovanje, trgovino in storitve, s sedežem na Jesenicah, Spodnji plavž 24e. Ustanovljeno je bilo leta 2001, primarna dejavnost podjetja je trgovina na drobno v drugih

specializiranih prodajalnah. Prepoznavno je po spletni trgovini mimovrste=).

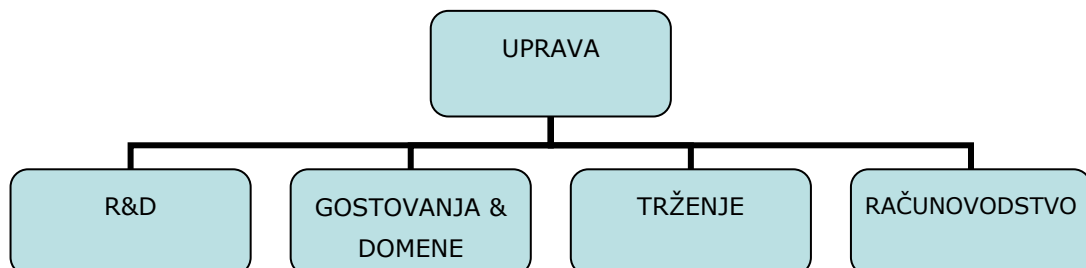


Podjetje ima naslednje oddelke: uprava, nabava prodaja, skladišče, po-prodajna podpora, podpora uporabniku ter B2B.



Vir: Internet 18

Domenca d.o.o. je sestrsko podjetje TI d.o.o. Sprva je bila domenca.com blagovna znamka podjetja TI d.o.o., nato je pet mladih podjetnikov ustanovilo istoimensko podjetje za internetne rešitve, katerega primarna dejavnost so omrežne podatkovne storitve. Ustanovljeno je bilo leta 2003. Sedež podjetja je Spodnji plavž 24e, Jesenice. V podjetju deluje uprava, oddelek R&D, oddelek Gostovanje in domene, oddelek trženja ter računovodstvo, ki opravlja računovodsko dejavnost za obe sestrski podjetji. Podjetje pokriva šest bistvenih področij: registracija domen, gostovanje spletnih strani, izdelava spletnih aplikacij in grafično oblikovanje, e-poslovanje, spletno oglaševanje in postavitve strežnikov.



Podjetji sta sestrski in imata sedež v istih prostorih. Za uspešno in usklajeno delovanje obeh podjetij skrbi enotna ekipa mladih profesionalcev.

6.2.1 Zgodovina

Sedem posameznikov, dve vzporedni zgodbi, ki dobita skupen epilog. Začelo pa se je v dnevni sobi.

Mladi računalniški navdušenec je v začetku leta 2000 postal samostojni podjetnik in se profesionalno začel ukvarjati s tem, kar je najboljše znal: računalniki, internetom in registracijo spletnih naslovov – domen. Pomagal mu je prijatelj. Oba sta bila gimnazijca in študenta (diplomirala še nista). Ob študiju sta imela delo razdeljeno. Eden se je ukvarjal z naročniki na terenu in birokracijo nastalo z vodenjem s.p., drugi pa je imel delo bolj operativne narave: konkretna registracija domen, dvigovanje telefonov, izdajanje računov. Na začetku nista imela veliko dela, opravljala sta ga v dnevni sobi na svojih osebnih računalnikih. Prvi velik naročnik je bilo podjetje Delo, ki je zakupilo za takratni milijon tolarjev domen (npr. delo.com, delo.net ali delo.org).

Poleti istega leta sta prijatelja prišla na idejo, da bi odprla d.o.o.. Temu je botrovalo vedno večje povpraševanje po registraciji domen, saj sta bila edina ponudnika spletnih domen v Sloveniji. Podjetja, ki so koristila njune storitve, so prejela račun, ki so ga lahko dala v stroške (če so domene registrirali v tujini, podjetja niso mogla dati računa v stroške). Zato so bile njune storitve tako atraktivne.

Podjetja sama nista mogla ustanoviti, saj za to nista imela dovolj kapitala. Potrebovala sta 2,1 mio SIT. Zato sta povabila k sodelovanju še osem znancev. Na prvem sestanku, kjer sta predstavila idejo o podjetju, ki bi se ukvarjalo z registracijo spletnih domen, so se trije takoj premislili. Ostalo je 7 kolegov različnih starosti in različnih izobrazb in statusov. Trije so bili študentje (Fakulteta za družbene vede, Ekonomska fakulteta in Fakulteta za računalništvo in informatiko), dva sta bila gimnazijca s službami v bankah, dva sta ravno diplomirala (Fakulteta za računalništvo in informatiko in Visoka šola za turizem) in prvič zaposlena (eden v tovarni na Jesenicah, drugi v računalniškem podjetju).

Skupina sedmih znancev je z idejo, povezati lokalne računalniške navdušence, leta 2001 ustanovila podjetje TI d.o.o., ki je bilo namenjeno registraciji domen. Podjetje je bilo ustanovljeno z vložkom 3.528.000,00 SIT in osebno računalniško opremo vsakega družbenika. Prvi delovni prostor mladih podjetnikov je bila sprva dnevna soba enega od njih.

Mladi podjetniki so izvedeli, da se na Jesenicah gradi podjetniški inkubator, ki je namenjen spodbujanju podjetništva in lažšanju začetnih korakov mladim podjetnikom z dobro idejo. Takrat je bila potencialnim podjetnikov v sklopu inkubatorja nudena pomoč v obliki svetovanja na temo ustanavljanja in zagona podjetja, poslovanja in računovodstva, kadrovanja. Prav tako so bili novim podjetjem ponujeni poslovni prostori za najem po subvencionirani ceni, klubski prostor in cenejše fotokopiranje. Mladi podjetniki so tako začeli opravljati svojo dejavnost v prostorih Podjetniškega Inkubatorja BSC na Jesenicah.

Podjetniški inkubator BSC na Jesenicah predstavlja podporni instrument za mlade podjetnike in razvoj mladih podjetnikov. Mladim zagotavlja usposabljanja in izobraževanja, poslovne storitve, svetovanja ob zagonu podjetja in preselitve v poslovne prostore z nižjimi najemninami. (Vir: Internet 10). Tu podjetje TI d.o.o. deluje še danes. Pod okriljem podjetniškega inkubatorja so bili mladi podjetniki deležni pomoči v obliki subvencioniranih najemnin in souporabe klubskega prostora ter fotokopirnega stroja po nižjani ceni. Na voljo jim je bilo tudi svetovanje ob zagonu podjetja, če so ga potrebovali. Začeli so v 40 kvadratnih metrov veliki pisarni, za katero so prvo leto plačevali 70 % tržne cene najemnine, drugo leto 80 % tržne cene in tretje leto 90 % tržne cene najemnine. Pisarna je kmalu postala premajhna. Danes imajo v najemu 10 pisarn, za katere plačujejo, kot pravijo sami, ljubljanske cene najemnin.

Od sedmih družbenikov so danes ostali še štirje. Trije družbeniki so leta 2002, ko je bilo podjetje že dobro stoječe, iz podjetja izstopili. Ti v svojem podjetju niso bili zaposleni, imeli so še druge službe. Sodelovali so pri postavitvi podjetja in njegovem zagonu, ker pa se v podjetju niso zaposlili, so iz družbe na podlagi dogovora izstopili. Namesto njih se je preostalim štirim leta 2002 pridružil še en mladi podjetnik, ki je svojo podjetniško pot začel že z rosnimi 16 leti in leta 1997 postavil svoj prvi strežnik ter ponudil brezplačno gostovanje na strežniku neprofitnim projektom. Ukvarjati se je začel tudi s postavitvijo spletnih strani za naročnike in sodeloval tudi kot zunanji sodelavec pri spletnih projektih. Leta 1998 je odšel v ZDA, kjer je dokončal izobraževanje na srednji šoli. S svojo internetno dejavnostjo je nadaljeval tudi v ZDA in tam leta 1998 pridobil svojega prvega naročnika. Zanj je izdelal spletno stran za 350 ameriških dolarjev. To je bil dober motiv za nadaljevanje aktivnosti v

smeri internetnih storitev. Po vrnitvi v Slovenijo je postal samostojni podjetnik. Še vedno se je ukvarjal s postavitvijo spletnih strani in nudenjem gostovanja raznolikim naročnikom od trgovcev do diskotek. Kmalu je imel stalne stranke, za katere je opravljal dobre in kvalitetne storitve. Postavil je tudi zametke spletne trgovine in registriral blagovno znamko mimovrste=) .

Tega računalničarja so fantje iz TI d.o.o. poznali že iz gimnazijskih vrst. Skupaj so ugotovili, da na trgu manjka tudi dober koncept spletne trgovine, in ker so vedeli, s čim se ukvarja, so ga povabili v svoje vrste. Pridružil se jim je leta 2002, v podjetje vložil vse, kar je kot s.p. prej ustvaril.

Podjetje TI d.o.o. je bilo prvi ponudnik registracije domen in gostovanja spletnega prostora v Sloveniji. Delovalo je v okviru blagovne znamke domenca.com in je bilo že v začetku zelo uspešno. Do konca leta 2002 je bilo v podjetju že deset zaposlenih (poleg 5 družbenikov, še pet drugih mladih računalniških navdušencev).

S prihodom novega družbenika so mladi podjetniki najprej odprli trgovino, specializirano za prodajo računalniške opreme. Dodali so še prodajo Simobilovih storitev in s tem postavili zelo trdne trgovinske zametke. Kmalu so v podjetju aktivirali blagovno znamko mimovrste=) in se podali na področje spletne prodaje računalniške opreme. Jeseni 2003 so aktivirali spletno trgovino za prodajo računalniških artiklov mimovrste=). Podjetje je začelo rasti in se širiti ter zaposlovati.

Zaradi velikega obsega poslovanja tako na področju registracije domen kot na področju spletne trgovine, so se lastniki odločili, da bodo ti dve osnovni dejavnosti ločili. Konec leta 2003 so lastniki TI d.o.o. ustanovili novo sestrsko podjetje Domenca d.o.o. in nanj v začetku leta 2004 prenesli storitvene dejavnosti, ki so jih prej opravljali v okviru podjetja TI d.o.o.. Dejavnost storitve spletne trgovine mimovrste=) je ostala podjetju TI d.o.o.. Konec leta 2004 so podjetniki prenovili koncept mimovrste=) in dodali nova področja prodaje (področju računalništva, audio-video, foto, film in glasba, so dodali še področja igre in igrače, zdravje in dom telefonija, avto-moto...). Leta 2004 je podjetje prejelo tudi prestižno nagrado 'E-podjetnik leta' za mimovrste=) v kategoriji spletne trgovine. Istega leta je podjetje prejelo tudi srebrnega netka za trgovino

Mojaknjigarna.com in leta 2005 srebrnega netka za trgovino mimovrste.com.

Registracijo domen, gostovanje spletnih strani, izdelava spletnih strani in grafično oblikovanje, e-poslovanje, spletno oglaševanje in postavitev strežnikov pa so prenesli na podjetje Domenca d.o.o.

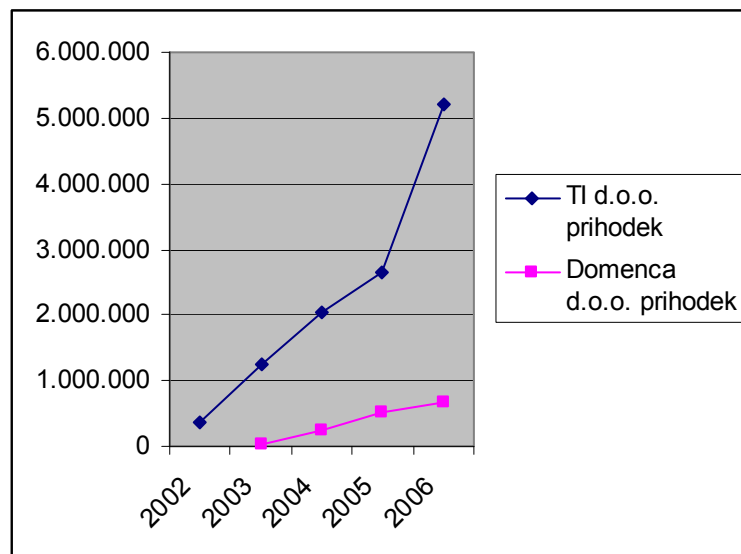
Obe podjetji sta uspešni in rasteta ter se razvijata. Sta sestrski, imata enake lastnike in nobeno podjetje nima lastniškega deleža v drugem podjetju. Tabela 6.1 in slika 6.1 prikazujeta rast podjetij na podlagi čistih prihodkov od prodaje in povprečnem številu zaposlenih po letih.

Tabela 6.1 Rast TI d.o.o. in Domenca d.o.o.: realizacija in zaposleni po letih

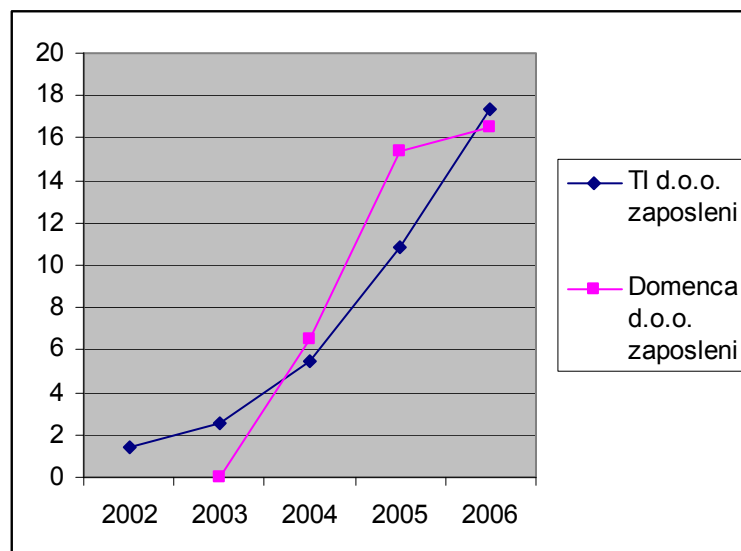
Leto	TI d.o.o.		Domenca d.o.o.	
	Čisti prihodek od prodaje v EUR	Povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur v obračunskem obdobju	Čisti prihodek od prodaje v EUR	Povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur v obračunskem obdobju
2002	375.308	1,43		
2003	1.263.070	2,53	25.244	0
2004	2.032.195	5,5	235.670	6,5
2005	2.664.095	10,83	510.917	15,42
2006	5.210.535	17,38	659.612	16,55

Vir: Internet 19

Slika 6.1 TI d.o.o., Domenca d.o.o.: realizacija po letih



Slika 6.2 TI d.o.o., Domenca d.o.o.: zaposleni po letih



Iz tabele 6.1 in slik 6.1 ter 6.2 je razvidna rast obeh podjetij. Obe sestrski podjetji sta zelo uspešni, prepoznavni, hitro rastoči, zaposlenim prijazni in pomembno: z izdelano vizijo za naprej.

6.2.2 Naravnost sestrskih podjetij

Podjetji temeljita na poštenosti, integriteti, kreativnosti, fleksibilnosti, inovativnosti, znanju, timskem delu, razumevanju potreb drugih ljudi in pomenu različnosti. Naravnani sta h gradnji delovnega okolja, ki temelji na zaupanju in odkritosti ter dobrem delovnem vzdušju, kjer je vedno čas prisluhniti posamezniku. (Vir: Internet 17)

Stremita k finančni stabilnosti in sposobnosti slediti in prispevati k razvoju informacijske tehnologije. Identificirata se z dobrim in poštenim poslovnim odnosom, grajenim na 'win-win' filozofiji, torej na zadovoljstvu strank. (Vir: Internet 17)

S sloganom 'mavrica spletnih rešitev' želijo v podjetjih poudariti, da naročniku ponujajo celostno spletno storitev. Pri vseh aktivnosti stremijo k maksimalni kreativnosti, uporabnosti in donosnosti končnega izdelka.

V prihodnje bodo v podjetjih dajali še večji poudarek ustvarjanju spletnih vsebin: portalov, vortalov in spletnih skupnosti. Prizadevali si bodo ostati vodilni v rešitvah za elektronsko poslovanje in spletni trgovini.

Še naprej bodo privabljali, razvijali in zadrževali kakovostne kadre.

ČLOVEŠKI VIRI

Podjetje TI.d.o.o. je ustanovilo in uspešno zagnalo 7 navdušenih fantov. Dva sta bila mlada diplomanta, dva sta študirala, trije so bili gimnazijci. Do pred kratkim je z dvema podjetjema upravljalo 5 mladih lastnikov – podjetnikov, katerih povprečna starost je 28,5 let. Vsi so bili iz Jesenic in so imeli V. stopnjo izobrazbe. Študenta visokošolskega in univerzitetnega izobraževanja zaradi pomanjkanja časa še nista uspela terciarnega izobraževanja tudi zaključiti. Željo po zaključku sta sicer izrazila, vendar podjetjema vsekakor dajeta prednost. Danes podjetje vodijo še štirje kolegi, eden je iz družine izstopil. Njegov delež pa so kupili lastniki Novegaforuma (ustanovitelji spletnega brskalnika Najdi.si)

Eden od lastnikov je direktor obeh podjetij. Dva lastnika sta pomočnika direktorja, eden je odgovoren za TI d.o.o., drugi za Domenco d.o.o. Četrty solastnik je odgovoren za avto-moto področje na spletni trgovini mimovrste=(TI d.o.o.) ter skrbi za avtomobilistične portale v podjetju Domenca d.o.o. (avtomobilizem.com, avtooglasnik.com, avtoakustika.com).

Poleg lastnikov je v obeh podjetjih zaposlenih skupaj še 36 oseb. Stari so med 19 in 42 let, največ jih ima 5. in 6. stopnjo izobrazbe. V podjetju TI d.o.o. je zaposlenih 21 oseb, 4 ženske in 17 moških. Od 21 zaposlenih je 9 takih, ki so ustvarjali s podjetjem že od prvega leta delovanja. V podjetju Domenca d.o.o. je zaposlenih 15 oseb (3 ženskega spola), tudi v tem podjetju že 4 vztrajajo od vsega začetka. V času dopustov in visokih sezon v podjetjih pomagajo tudi študenti.

V podjetjih kadrujejo sami. Ugotavljajo, da na Gorenjskem za opravljanje njihove dejavnosti ni več primernih kadrov. Soočajo se z pomanjkanjem programerjev, administratorjev, saj se le ti koncentrirajo v Ljubljani. Ker pa se podjetji ukvarjata z zelo specifično dejavnostjo, ugotavljajo, da posameznikov s primernim znanjem in izkušnjami na sploh na trgu ni. Nove zaposlene morajo tako izobraziti in najprej poskrbeti za dober temelj znanja, na podlagi katerega potem zaposleni ustvarjajo.

Vsi v podjetjih se trudijo vzpostavljati sproščeno klimo in dobro delovno vzdušje. Tako je zaposlenim omogočena popolna fleksibilnost dela. Omogočeno jim je prilagajanje delovnega časa in če je potrebno tudi delo od doma. V podjetjih velja osrednji delovni čas med deveto in petnajsto uro. Ostalo si zaposleni razporedijo po svoji volji. Za dobro razpoloženje in zdravo počutje zaposlenih skrbijo vsak dan s svežim sadjem in sladkimi priboljški, za sprostitev je zaposlenim na voljo soba z namiznim nogometom in enkrat tedensko organizirana rekreacija v bližnji športni dvorani. Enkrat letno pripravijo zabavo vseh zaposlenih, vabljeni so tudi vsi družinski člani. Podjetji sta prijazni tudi do mladih družin. Spoštovanje odsotnosti zaradi nege otroka in omogočanje opravljanja vseh družinskih obveznosti ter dodatni dan dopusta staršem, katerih otrok bo začel obiskovati prvi razred osnovne šole, je vsekakor zelo vzpodbudno za mlade družine. To potrjuje tudi ravno pridobljeni certifikat 'Družini prijazno podjetje', s katerim se podjetji ponašata.

Tudi stalna skrb za izobraževanje zaposlenih pripomore k ugodni klimi v sestrskih podjetjih. Ker ustreznih izobraževanj v Sloveniji ni, obiskujejo zaposleni kvalitetne tečaje in konference v tujini (npr. FOWA in CEBIT).

Posledica ugodnih delovnih pogojev in dobre klime v podjetjih je zelo nizka fluktuacija delovne sile. V zadnjem letu so podjetje zapustili trije posamezniki, od katerih pa se je en posameznik zaradi vzdušja in možnosti kreativnega razmišljanja vrnil.

KONKURENCA

V podjetju TI d.o.o. so se specializirali za prodajo računalniških in drugih artiklov preko spletne trgovine (mimovrste=). S svojo dejavnostjo pokrivajo 30 % slovenskega trga. S spletno prodajo pokrivajo celo Slovenijo. Največ kupcev imajo iz ljubljanske regije ter območij Gorenjske in Štajerske. Prodajajo tudi v tujino. Slovenci, ki živijo po svetu, v največji meri naročajo slovenske knjige, Japonci kupujejo

zgoščenke popularne skupine Siddartha, Mehičani pa naročajo zgoščenke kupine Atomic Harmonic.

Največji konkurent mimovrste=) je spletna trgovina enaA.com, ki deluje v okviru podjetja Gambit trade d.o.o. Gambit trade d.o.o. je po prometu skoraj dvakrat večji kot TI d.o.o., po spletni prodaji pa so si zelo blizu. Konkurenco predstavljajo tudi manjše specializirane trgovine z računalniško in foto opremo.

Domenco d.o.o. odlikuje vodilna pozicija na trgu. Zaznamuje jo 12 % tržni delež na trgu mrežnih podatkovnih storitev. Na področju domen in gostovanja je bilo podjetje prvo v Sloveniji. Mladi podjetniki so podjetjem ponudili registracijo domen v slovenskem jeziku v času, ko so slovenska podjetja šele začela razmišljati o predstavitev na internetu. Podjetje odlikuje inovativnost, prednost pred drugimi podjetji pa ohranja zaradi kakovosti in vrhunske uporabniške podpore ter stalnega razvoja in izboljševanja programske opreme. Trenutno veliko pozornosti namenjajo poslovnim partnerjem in za njih naredijo celoten koncept spletnih strani, vključno z obsežnimi programiranj, če so potrebna (tako so npr. poskrbeli za pripravo in izvedbo PIRSa in TV3 omogočili prenos športnih dogodkov preko spletnih strani). Največji konkurent Domenci d.o.o. predstavlja Siol, ki je hkrati tudi ponudnik dostopa do interneta. Ostali konkurenti so manjši in omejeni na ozek lokalni trg.

6.2.3 Načrti za prihodnost

Prostori Inkubatorja TI d.o.o. in Domenci d.o.o. ne zadoščajo več. Soočajo se s prostorsko stisko. Zato se nameravajo v bližnji prihodnosti preseliti v nove lastne prostore v središče Jesenic z velikim številom parkirnih prostorov. Izbira prostora je posrečena, saj je podjetje TI d.o.o. vezano na spletno trgovanje. Poudarek podjetja je na dodajanju novih področij spletnih trgovin. To so v bistvu modularne aplikacije, katerih dodajanje je hitro, zanesljivo in poceni. Velik poudarek bodo tudi v prihodnje namenili kakovosti spletnih trgovin. Ravno kar so namreč prenovili oz. osvežili centralni spletni nakupovalni center mimovrste=).

V podjetju Domenca d.o.o. pripravljajo vzpostavitev novega strežniškega sistema, osvežitev ponudbe storitev in uvajanje novih produktov. V prihodnje bodo dajali še večji poudarek ustvarjanju spletnih vsebin: portalov, vortalov in spletnih skupnosti. Ostali bodo vodilni v rešitvah za

elektronsko poslovanje in skrbeli za varnost strank s protivirusnimi filtri spletnih in poštnih strežnikov. Na strežnikih Domence d.o.o. so vzpostavljeni najstrožji varnostni ukrepi, zato neposrednih napadov na spletna mesta gostujočih ne beležijo.

Obe podjetji se bosta v prihodnje ravnali v skladu s postavljenimi cilji in vizijo in naravnostjo. Skrbeli bosta za ugodno klimo v podjetju, zadovoljstvo zaposlenih, uredili plačno politiko in ravnali v skladu s certifikatom Družini prijazno podjetje.

6.3 SKLEPNA MISEL

Podjetji TI d.o.o. in Domenca d.o.o. sta se razvili na podlagi idej in navdušenja 7 mladih fantov, ki so si drznili ustanoviti podjetje, vanj vložiti nekaj denarja, svoje računalnike in veliko ur, dni in tednov preživeti v veliki negotovosti, ali bo uspelo ali ne. Bili so pisana družčina od gimnazijskih maturantov, študentov, do ravnokar diplomiranih. Ob zagonu podjetja so stavili na vse ali nič. Nekateri so zapustili svoje varne službe in se zaposlili v podjetju, drugim lastnikom je podjetje nudilo prvo zaposlitev. Dva (ravno mlada diplomanta) se v podjetju nista zaposlila. Kljub stalnim zaposlitvam sta se podala na pot podjetništva in ustvarjala z ostalimi. Vendar zaradi časovne stiske kmalu nista zmogla delati za dve podjetji (svojega in še tistega, kjer sta bila zaposlena), zato sta iz podjetja izstopila. Pridružil se jima je še en kolega. Namesto njih pa je vstopil mlad samostojni podjetnik, ki je dal zagon spletni trgovini.

Lastniška struktura se je v teh šestih letih spreminjala in se še vedno spreminja. To se odraža v nedavnem izstopu še enega lastnika in vstopu novih družbenikov. To ne moti, saj podjetji zelo dobro poslujeta in rasteta. Hkrati z rastjo podjetij raste tudi število zaposlenih. V podjetjih tako dobe zaposlitve tako srednješolci kot tudi mladi diplomanti. Kar pa je zelo pomembno. Mladi fantje so se podali na pot podjetništva. Ustanovili so podjetje/podjetji, si zagotovili zaposlitev in finančno neodvisnost. Izkoristili so pomoč, namenjeno potencialnim mladim podjetnikom, začeli so v prostorih Podjetniškega inkubatorja. Iz enega podjetja sta zrasla dve močno prepoznavni in uspešni podjetji, ki danes nudita zaposlitev veliko mladim. S tem je pomembnost njihovega ustvarjanja zaokrožena. Ustanovili so podjetje, se v njem zaposlili in ustvarili pogoje za zaposlovanje tudi novih sodelavcev. Zaposlujejo mlade podjetne,

kreativne osebe in izobražene posameznike, ki bodo v skladu z njihovo naravnostjo ustvarjali in doprinesli k rasti podjetja.

Tudi če trenutno noben od lastnikov ni mladi diplomant, je opisan primer več kot primeren prikaz, da se pospeševanje podjetništva z različnimi ukrepi vsekakor obrestuje (v tem primeru pospeševanje podjetništva, ki ga izvaja Podjetniški inkubator pod okriljem BSC d.o.o. iz Kranja). Mladi fantje so ustanovili uspešni podjetji, se samozaposlili in zaposlitev nudili tudi drugim mladim. Cilj je dosežen.

Predstavljen primer dobre prakse prikazuje realizacijo koncepta pospeševanja podjetništva pri mladih. V začetke rasti in v razvoj podjetja so bili vpleteni tako inštituti razvojnih centrov (Podjetniški inkubator) kot tudi ukrepi države pri pomoči mladim k pridobivanju služb. Mladi podjetniki, lastniki podjetij, pa so s svojim uspehom tudi dober zgled vsem, ki bi radi uresničili svoje podjetniške ideje.

7 ŠTRIJE POSMEZNIKI, ŠTIRI RAZLIČNE ZGODBE

Namen tega poglavja je ilustrativno prikazati čas prehoda iz izobraževanja v zaposlitev ter poudariti pomembnost pospeševanja podjetništva za zaposlovanje mladih diplomantov.

V tem poglavju bom opisala karijerne poti štirih posameznikov iz različnih krajev Gorenjske. To so mladi diplomanti različnih smeri približno iste starosti: univerzitetna diplomirana komunikologinja, univerzitetni diplomirani politolog, univerzitetni diplomirani ekonomist ter diplomirani inženir elektrotehnike. Dva sta z Jesenic, eden iz Bohinja ter eden iz Radovljice. Opravljajo različna dela in imajo različne statuse. Eden je samozaposlen mladi podjetnik, dva sta zaposlena pri podjetjih, ena opravlja dela in naloge pri mladi podjetnici na podlagi avtorske pogodbe in še ni zaposlena.

Tabela 7.1 Osnovni podatki predstavljenih posameznikov

	OSEBA A	OSEBA B	OSEBA C	OSEBA D
Izobrazba	Univerzitetna diplomirana komunikologinja	Univerzitetni diplomirani ekonomist	Univerzitetni diplomirani politolog	Diplomirani inženir elektrotehnike
Spol	ženski	moški	moški	moški
Letnica rojstva	1980	1980	1977	1978
Kraj bivanja	Jesenice	Radovljica/ Ljubljana	Bohinjska Bistrica	Jesenice
Zaposlitveni status	avtorska pogodba	Samo-zaposlen	zaposlitev za nedoločen čas	zaposlitev za nedoločen čas

Kraj dela	Ljubljana	Ljubljana	Lesce	Ljubljana
-----------	-----------	-----------	-------	-----------

Potrebne informacije in podatke sem pridobila na podlagi poznanstev s temi štirimi osebami in s pomočjo analize njihovih življenjepisov ter poglobljenih razgovorov. Vprašalnik za razgovor se nahaja v prilogi O. Z vprašalnikom sem pridobila nekaj osebnih podatkov, podatek o poteku izobraževanja, o pridobljenih znanjih in izkušnjah, željah glede delovnega okolja ter dosedanjih zaposlitvah. Imen zaradi diskretnosti v tekstu ne bom navajala.

7.1 UNIVERZITETNA DIPLOMIRANA KOMUNIKOLOGINJA

Tabela 7.2 Univerzitetna diplomirana komunikologinja

OSNOVNI PODATKI	spol ženski letnica rojstva 1980 kraj bivanja Jesenice
IZOBRAZBA	srednja šola 1994-1998 Gimnazija Jesenice (Gimnazijski maturant) 1998-2006 FDV, smer trženje in tržno kominuciranje (Univ. dipl. komunikologinja) dodiplomski študij / podiplomski študij / seminarji in tečaji delavnica poklicnega uveljavljanja žensk "Podjetniška kavica" (Ragor Jesenice) delavnica praktičnih podjetniških znanj in delavnica Ženske v poslovnem svetu (Impuls) tečaj retorike gledališki seminarji (igra, improvizacija, režija, plesno-gledališke delavnice, fizični teater)
ZNANJA, IZKUŠNJE VEŠČINE	tuji jeziki angleščina -aktivno računalniška znanja MC Office, Internet, Pantheon pridobljene izkušnje, veščine organizacija in koordinacija dela komunikacija s poslovnimi partnerji vodenje tima, timsko delo, samostojno delo organizacija prireditev, kreativna rešitev, priprava ponudbe in predračunov, lokacijsko dovoljenje organizacija predstav, režija, vodenje in organizacija gledaliških delavnic

	administracija in računovodstvo, pridobivanje sponzorskih sredstev anketiranje in intervjuji prodaja in nabava delo s fotokopirnimi stroji
HOBII	potovanja, igra, druženje, ples, ogled kulturnih dogodkov in prireditev

Univerzitetna diplomirana komunikologinja je bila rojena na Jesenicah leta 1980. Osnovno šolo in gimnazijo je obiskovala na Jesenicah, študirala je v Ljubljani na Fakulteti za družbene vede, smer trženje in tržno komuniciranje. Pri odločanju o študijskem programu jo je vodila možnost kreativnega razmišljanja in izražanja, ki jo smer programa nudi.

Veliko mero aktivnosti je univerzitetna diplomirana komunikologinja pokazala že v času osnovne šole. Ljubezen do igre in gledališča sta zaznamovali njeno profesionalno pot. Svojo vlogo je odigrala v gledaliških predstavah za otroke, osnovnošolce, srednješolce in tudi za zahtevno odraslo populacijo. Sprva je bila članica (igralka) otroške in nato mladinske gledališke skupine Gledališča Toneta Čufarja na Jesenicah. Leta 1991 je delovala v srednješolski in nato študentski gledališki skupini Žmoht, ki je bil del igralske skupine v Gledališču Toneta Čufarja na Jesenicah. Tudi v času študija je še vedno igrala v gledališki skupini Žmoht in na fakulteti ustanovila gledališko društvo Fantazija drugačne vrste, ki je uprizorilo kvalitetne predstave, med drugim tudi avtorsko predstavo z naslovom Šminka. Danes še vedno uprizarja različne otroške predstave. Le te ji predstavljajo dodaten vir zaslužka, potrebnega za preživetje.

Skozi gledališče si je pridobila veliko pomembnih izkušenj in veščin. Poleg popolnega obvladovanja fizičnega telesa in govornih veščin, si je pridobila izkušnje na področju javnega nastopanja, organizacije in vodenja, poslovnega komuniciranja in pogajanja. Gledališče ji je dalo veliko uporabnih znanj in veščin, ki jih danes uporablja tako osebno kot tudi na profesionalnem področju. Je njen najizrazitejši hobi, ki je korenito zaznamoval življenje.

Poleg gledališča veliko prostega časa namenja prijateljem, druženju in plesu. Ogledovanje kulturnih dogodkov in prireditev pa ne sodi več samo

v kategorijo prostega časa, ampak se že prepleta tudi s službenimi obveznostimi.

S službenimi obveznostimi se je mlada diplomantka srečala že v času, ko je obiskovala višja letnika Gimnazije Jesenice. V prostem času je delala v domačem, družinskem podjetju, ki se je ukvarjalo s prodajo otroških oblačil. Tu si je pridobila izkušnje s področja prodaje, dela z zahtevnimi strankami, nabave prodajnih artiklov ter se seznanila z osnovami plačilnega prometa. V trgovini je občasno delala do leta 2003.

Kot študentka je opravljala več različnih priložnostnih del. Za potrebe Centra za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij na FDV-ju je v letih 2001/2002 opravljala terensko anketiranje. V tej sezoni je opravljala tudi projektno delo na ŠOU v Ljubljani na resorju za kulturo. Projekt Študentski oder, ki ga je zasnovala in vodila, ji je predstavljal prelomnico na področju projektne dela. Naučila se je, kako projekt zasnovati, spisati projektno dokumentacijo, po potrditvi pa projekt tudi konkretno izpeljati in voditi.

V študijskem letu 2002/03 je bila poslanka v študentskem parlamentu, kjer je pridobila občutek za politične akcije. Na resorju za obštudijske dejavnosti je kot vodja projektov skrbela za vizualno umetnost. V sodelovanju z umetniki je pripravljala razstave kiparskih del; pripravljala in organizirala je delavnice in seminarje na temo vizualne umetnosti. Sodelovala je tudi z Društvom Slomsic, kjer je bila PR projekta Virus 1. december. Skrbela je za koordinacijo in pretok informacij med strokovnjaki in mediji.

Hkrati je od leta 2002 do konca leta 2006 vodila tudi Kulturno društvo Fantazija drugačne vrste, ki ga je ustanovila skupaj s prijateljico. Njene naloge so bile vodenje društva ter organizacija in režija predstav. Društvo je realiziralo tri uspešne predstave: Bejbe (ki je doživela 15 repriz po celi Sloveniji), Viedeoklub ter avtorsko predstavo Šminka, ki so jo premierno uprizorili v Beethovnovi dvorani.

V študijskem letu 2003/04 je na ŠOU v Ljubljani vodila projekt Mesec marec, mesec študentske kulture in hkrati za Mediano opravljala dela terenskega anketarja.

Konec leta 2004 je začela delati za agencijo BeBe-com d.o.o. To je bila agencija, ki je podjetjem nudila celovite komunikacijske rešitve. Agencija ji je bila zanimiva, želela si je dela na področju dogodkov in se prijavila na

razpis za prosto delovno mesto medijskega planerja. Povabili so jo na razgovor in ugotovili da ji delo medijskega planerja ne odgovarja. Ponudili so ji delo preko študentske napotnice na področju koncertov. Delo je sprejela in postala asistentka vodje projektov za področje koncertov. V roku dveh mesecev pa so ji ponudili delo na njenem želenem področju, področju dogodkov. Tu je bila vodja projektov in s prvim dnem je delo opravljala samostojno. Projekte je vodila v celoti od zasnove, do lokacije in izvedbe ter končne analize in poročila. Pri tem je uporabljala vsa znanja in veščine, ki si jih je z vodenjem poprejšnjih projektov pridobila in si dodobra razširila svojo mrežo poznanstev. Odmevnejši projekti, ki jih je vodila so bili projekti za Supernovo, BTC, Banko Koper, sodelovala pa je tudi pri zagonu MTV Adrie. Na agenciji BeBe-com si je utrdila znanja in veščine in pridobila veliko novih izkušenj, predvsem na poslovnem področju. Konec leta 2005 je agencijo zapustila iz dveh razlogov. Agencija je bila v obdobju stagniranja in je hitro ugotovila, da zaposlitve zanjo tam ne bo, poleg tega pa je nastopil tudi čas za pisanje diplome.

Od leta 2005 je diplomirana komunikologinja tudi aktivno sodelovala s KUD e-noto. Dve leti je bila koordinatorica tehnične izvedbe in glasbenih izvajalcev pri festivalu Summerbrejk na Bledu, prav tako pa je sodelovala pri projektu Letni kino Bled 2006. Njene naloge so bile organizacijske narave, bila je koordinatorica projektov, pripravljala lokacijske plane in sodelovala z glasbenimi izvajalci.

Leta 2005 je tudi začela s pripravo diplomske naloge, za katero je uporabila podatke raziskave trga nadstandardnih poslovnih prostorov v Ljubljani, ki jo je izvedla za podjetje OceanAtlantic International. Začela je tudi z aktivnim iskanjem redne zaposlitve in hkrati vodila različne predstavitvene projekte za tri podjetja. Projektno delo je predstavljalo organizacijo predstavitvenih dogodkov in forumov, iskanje kreativnih rešitev za predstavitev konkretnih izdelkov ter organizacijo prireditev, koncertov in kongresnega turizma.

Aktivno iskanje redne zaposlitve se je začelo z opredelitvijo zaposlitvenih ciljev. Iskala je redno delo na področju trženja, tržnega komuniciranja, organizacije dogodkov in oglaševanja, kjer bi lahko združila vsa znanja in veščine ter kvalitetno in odgovorno opravljala delovne naloge. Različnim podjetjem je poslala veliko ponudb. Za iskanje službe je uporabila vse možne kanale. Spremljala je dnevno časopisje in internetne strani, kjer podjetja objavljajo oglase, življenjepis je poslala vsem kadrovskim

agencijam in se uvrstila v njihove baze iskalcev zaposlitve. Ponudbe je poslala tudi podjetjem, ki niso imela objavljenih prostih delovnih mest, pa so se ji zdela zanimiva in primerna. Izkoristila je tudi nekaj osebnih poznanstev. Ko ji je potekel status študentke se je prijavila tudi na avod za zaposlovanje, kjer pa so ji povedali, da povpraševanja po diplomantih nimajo. Šla je na več zaposlitvenih razgovorov in po nekaj zavrnitvah skoraj obupala.

Diplomirala je konec leta 2006. V januarju 2007 se je prijavila na razpis za prosto delovno mesto vodje projektov, ki ga je objavilo podjetje, ki se ukvarja s tržnim komuniciranjem, grafičnim oblikovanjem in oglaševanjem. Po razpisu sodeč, je ugotovila, da je to njena sanjska služba in na razgovoru naredila zelo dober vtis. Bila je izbrana in v podjetju začela delati s prvim aprilom 2007. Z direktorico, mlado podjetnico in lastnico podjetja, sta se domenili, da bo namesto poskusnega dela opravljala delo preko avtorske pogodbe, nato jo bo zaposlili. Do realizacije zaposlitve še ni prišlo. Obljubili so ji, da bo zaposlena še v letu 2007. V tem podjetju za tržno komuniciranje, grafično oblikovanje in oglaševanje diplomirana komunikologinja opravlja različna dela in naloge, predvsem pa vodi marketinške projekte za različne naročnike. Ob tem vsakodnevno komunicira z naročniki in podizvajalci, pripravlja plan dela za oblikovalko, pripravlja ponudbe in račune, skrbi za spletno stran, spremlja razpise in pripravlja različno dokumentacijo. Je projektni vodja in asistent direktorja. Poleg novih soočenj z delom vodje projektov si je pridobila tudi nova znanja in občutek za estetiko oblikovanja, osnovnih znanj oblikovalskih programov, različnih materialov in tehnik tiskanja.

Vsak dan se nauči kaj novega in s pridom uporablja znanja in veščine, ki si jih je pridobila z opravljanjem študentskih del. Veliko ji pomeni tudi socialna mreža, ki si jo je zgradila v času študentskega dela.

7.2 UNIVERZITENI DIPLOMIRANI EKONOMIST

Tabela 7.3 Univerzitetni diplomirani ekonomist

OSNOVNI PODATKI	
spol	moški
letnica rojstva	1980
kraj bivanja	do leta 2006: Radovljica, potem selitev v Ljubljano
IZOBRAZBA	
srednja šola	1994-1998 Gimnazija Jesenice (Gimnazijski maturant)
dodiplomski študij	1998-2007 Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Poslovno informacijska smer (Diplomirani ekonomist)
podiplomski študij	/
seminarji in tečajji	Gustav Kaser training international, soft&communication skills šola retorike SAP&CRM Basic Training, SAP Training Centre Walldorf, Nemčija
ZNANJA, IZKUŠNJE VEŠČINE	
tuji jeziki	angleščina - odlično nemščina - govorno italijanščina - pasivno hrvaščina - govorno
računalniška znanja	MS Windows, MS Office (+access), SPSS, ASP.net, HTML, Java script, CSS, Photoshop, Dreamweaver, Corel, SAP CRM
pridobljene izkušnje, veščine	priprava poslovnega načrta ter trženjskega načrta poslovno komuniciranje retorika poslovna angleščina protokol organizacija dogodkov in konferenc pogajalske veščine prodajne veščine vozniško dovoljenje
HOBII	
	plezanje, smučanje, kolesarjenje, tek, hribi

Univerzitetni diplomirani ekonomist je bil rojen leta 1980 na Jesenicah. Osnovno šolo je obiskoval v Radovljici. Pri odločanju o srednješolskem izobraževanju ga je vodila želja po splošni, kvalitetni in široki izobrazbi,

brez usmeritve na določeno področje. V bistvu takrat še ni vedel, kaj ga najbolj veseli in se je odločil za splošno izobraževanje. Gimnazijo na Jesenicah je končal leta 1998. Kot gimnazijskega maturanta ga je zanimalo veliko področij. Želel si je pridobiti tudi ekonomskih znanj, zato se je odločil za študij na Ekonomski fakulteti. Vpisal je poslovno informacijsko smer, kjer je željo po ekonomskih znanjih združil še z zanimanjem za informatiko in računalništvom. Diplomiral je v juniju 2007 na temo prenove in informatizacije poslovanja organizacije. O podiplomskem izobraževanju trenutno ne razmišlja, saj mu poslovne in družinske obveznosti tega trenutno ne dopuščajo.

V času študija je opravljal veliko različnih študentskih del in s tem pridobil veliko različnih izkušenj.

Leta 2001 in 2002 je opravljal študentska dela v podjetju Qualitas v Kranju. Podjetje se je ukvarjalo s postavitvijo intraneta, ektraneta ter interneta za naročnike. Programiral je, odgovoren pa je bil za nekaj modularnih aplikacij. Poleti leta 2002 je delal v Železarni Jesenice. Opravljal je fizična dela. Z začetkom novega šolskega leta je začel opravljati študentsko delo v Klubu Drama. S strežbo si je pridobil veliko izkušenj s področja dela in komuniciranja s strankami. S programiranjem, fizičnim delom in delom v strežbi je pridobil delovne navade, naučil se je vztrajnosti in dobil občutek za delo z ljudmi. V tem letu je tudi sodeloval pri snemanju amaterskega filma. Odgovoren je bil za zbiranje sponzorskih sredstev in upravljanje s financami. Film z naslovom Deseta zapoved je bil predstavljen na Slovenskem filmskem festivalu.

Leta 2003 je začel sodelovati tudi s projektno skupino KUD e-nota, ki izvaja vsakoletni festival Summerbrejk. Za festival je pripravil spletno stran, prevzel skrb za finance in delal tudi na področju oglaševanja in komuniciranja z javnostjo.

Za njegovo profesionalno pot pa je bilo ključno leto 2004. Osebno poznanstvo ga je pripeljalo do svetovno znane korporacije, ki ponuja informacijske poslovne rešitve za vse vrste in velikosti podjetij in organizacij. Njegova prijateljica je takrat pomagala vodji marketinga tega podjetja na področju dogodkov. Podjetje je takrat postavljalo svojo internetno stran in to je bil trenutek, ko je prijateljica predlagala vodji marketinga, naj ga povabi k sodelovanju. Mladi študent ekonomije je obvladoval tako marketinške prijeme kot programiranje in oblikovanje

internetnih strani, zato je bil zelo zanimiv. Začel je kot študent, programiral in oblikoval je spletno stran. Ko je njegova prijateljica podjetje zapustila, je prevzel še njene zadolžitve in postal asistent v marketingu. Pomagal je pri pripravi dogodkov, sodeloval pri telemarketingu in počasi spoznaval delovanje celotnega področja marketinga. Sodeloval je tudi pri pripravi marketinškega načrta za leto naprej, pripravljaval promocijski material ter skrbel za spletno stran. Delal je tudi na področju internega marketinga in na področju vzdrževanja odnosov s strankami. Dobro se je izkazal.

V sredini leta 2006 je šla njegova nadrejena na porodniški dopust in podjetje mu je ponudilo opravljanje njenih zadolžitvev, torej vodenja področja marketinga z vsemi zadolžitvami in odgovornostimi. Zaposliti pa ga niso mogli, saj je sistemizacija delovnih mest v korporaciji predvidevala samo eno tako delovno mesto. Izziv je takrat še študent ekonomije sprejel. Dogovorili so se, da bo dela in naloge opravljal na podlagi pogodbe, ki naj bi jo sklenili z njegovim podjetjem.

V podobni situaciji kot študent ekonomije je bil tudi njegov prijatelj. Tudi njemu je eno podjetje ponudilo sodelovanje na podlagi pogodbe. Zato sta prijatelja skupaj ustanovila družbo z neomejeno odgovornostjo in preko svojega podjetja opravljata dela za druga podjetja. Študent ekonomije je tako postal mladi podjetnik. Pogodbeno je od sredine leta 2006 vodil področje marketinga za podjetje, ki nudi informacijske poslovne rešitve drugim podjetjem. Bil je (in je še vedno) zaposlen v svojem podjetju, dela in naloge s področja marketinga pa je opravljal za korporacijo. V sredini leta 2007 se je po izteku porodniškega dopusta na svoje delovno mesto vrnila njegova bivša nadrejena. Prevzela je vodenje področja marketinga. V tem času se je menjavalo tudi vodstvo podjetja. Mlademu študentu ekonomije (skoraj že diplomantu) je takrat vodstvo ponudilo vodenje pozicije, ki je namenjena povezavi področja prodaje in marketinga. Kot COO za Slovenijo tako sedaj že univerzitetni diplomirani ekonomist preko svojega podjetja opravlja naslednje zadolžitve za korporacijo:

- analiza in segmentacija trga,
- generiranje povpraševanja na trgu,
- marketinške aktivnosti (PR, dogodki, oglaševanje),
- izven marketinške dejavnosti (tele prodaja, interna prodaja),
- raziskava zadovoljstva strank,

- kordinacija in organizacija na regijskem področju,
- priprava poročil za direktorja.

Pri 27 letih mladi univerzitetni diplomirani ekonomist upravlja svoje podjetje in za korporacijo samostojno vodi oddelek, ki povezuje marketing in prodajo. V treh letih, odkar sodeluje s korporacijo, je pridobil veliko kvalitetnih poslovnih izkušenj. Dober je na področju programiranja, marketinga, prodaje, dela s strankami, obvladuje organizacijo in koordinacijo. S statusom podjetnika je zelo zadovoljen. Odlično se počuti v vlogi zunanjega sodelavca tako velike korporacije. Svoje delo opravlja na sedežu družbe v Ljubljani. Razen tega da ga ne obravnavajo kot ostalih zaposlenih v korporaciji, navaja same prednosti dejstva, da je podjetnik in da sodeluje s tako veliko korporacijo (poudarja predvsem dejstvo, da ga ne morejo odpustiti ter da tudi pogodbe o sodelovanju ne morejo kar tako razdreti, saj v pogodbi ni opredeljenih ciljev, ki jih mora doseči).

Mladi podjetnik, univerzitetni diplomirani ekonomist, je s svojim stanjem zelo zadovoljen. Postal je uspešen podjetnik, opravlja zahtevno in odgovorno delo. Hkrati je tudi diplomiral (junij 2007) in postal univerzitetni diplomirani ekonomist. Edini manjši motiv za spremembo trenutnega stanja mu trenutno morebiti predstavlja vodstvo podjetja, za katerega pravi, da ustvarja okolje, ki onemogoča kvalitetno delo. Vendar tudi to ni ovira, zaradi katere bi trenutno menjal svojo 'službo'. Veliko mu pomeni, da dela z ljudmi, ki vedo, zakaj so tam in vedo, kaj hočejo. Prav tako so okoljsko in družbeno ozaveščeni in kulturni. Univerzitetni diplomirani ekonomist bi rad še nekaj časa ostal v IT panogi in nadaljeval v eni izmed panog, kjer se v veliki meri uporabljajo nove tehnologije, povezane z energetiko in okoljem. Zaradi pridobivanja novih izkušenj in spoznavanja novih kultur pa bi odšel na delo tudi v tujino. Pomembno pa mu je, da je gonilna sila v podjetju trajnostni razvoj in skrb za zaposlene ter za okolje.

7.3 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG

Tabela 7.4 Univerzitetni diplomirani politolog

OSNOVNI PODATKI	
spol	moški
letnica rojstva	1977
kraj bivanja	Bohinjska Bistrica
IZOBRAZBA	
srednja šola	1992 - 1996 Gimnazija Jesenice (Gimnazijski maturant)
dodiplomski študij	1996 – 2003 Fakulteta za družbene vede – politologija smer obramboslovje (Univerzitetni diplomirani politolog)
podiplomski študij	/
seminarji in tečaji	tečaj vojaškega usposabljanja alpinistični tečaj za mlajšega alpinističnega pripravnika
ZNANJA, IZKUŠNJE VEŠČINE	
tujci jeziki	angleščina aktivno nemščina aktivno hrvaščina pasivno
računalniška znanja pridobljene izkušnje, veščine	MS Office, internet delo in komunikacija s strankami delo z denarjem, vodenje blagajne, plačilni promet telefonsko komuniciranje upravljanje nadzornega in video sistema vodenje tima poznavanje postopka ustanovitve in zagona društva vodenje študentskega kluba
HOBII	turno smučanje, alpinizem, gorski tek, gorsko kolesarjenje, ribolov, gobarjenje, predvajanje glasbe, košarka, odbojka na mivki, ples, plavanje, potapljanje, psihologija, filozofija

Univerzitetni diplomirani politolog je bil vedno povezan z naravo, gorami in vedno je bil športnik. Njegovim hobijem bi lahko dodali še veselje do orožja in vojske. Želja po spoznavanju vrst orožja in delovanju v okviru vojske ga je vodila, ko se je odločal o študijski smeri. Gimnazijo je

obiskoval, ker je hotel pridobiti široka in splošna znanja. Že v nižjih letnikih gimnazije je vedel, da bo študiral obramboslovje na Fakulteti za družbene vede. Od študija je veliko pričakoval. Potem je sledilo razočaranje. Počutil se je, kot da bi bil zopet gimnazijec. Pričakoval je več konkretnih predmetov na temo vojske, orožja in obrambe. Vseeno je doštudiral. V času študija je ostal zvest športu. Gnala ga je misel, da se bo po koncu študija zaposlil v Slovenski vojski. Imel je veliko željo, da bi postal eden izmed vojakov športne enote slovenske vojske. Tu bi lahko združil svojo športno naravnost in ljubezen do vojske. Kmalu po koncu študija pa je ugotovil, da nima ustreznih osebnih poznanstev, preko katerih bi lahko uresničil svojo dolgoletno željo.

Šport in učenje sta bili njegovi glavni dejavnosti, čas za počitniška dela pa je našel že v času gimnazije. V tovarni Lip Bled je opravljal fizična dela, vodil je izposajo športne opreme pri Turističnem društvu Bohinj, pobiral je parkirnino ter eno leto opravljal tudi administrativna dela ponovno v tovarni pohišva Lip Bled. Pri tem je kot fizični delavec pridobil delovne navade, naučil se je komunikacije z ljudmi in se seznanil z administrativnim delom.

Ob prihodu na fakulteto je dve leti popolnoma posvetil študiju, nato pa po več priložnostnih delih ustanovil Študentski klub Bohinj. Do leta 2001 je študentski klub tudi vodil. Bil je odgovoren tudi za organizacijo zabav in prireditev. Tu je pridobil veliko izkušenj s področja organizacije, koordinacije, komunikacije in sodelovanja z zvezo študentskih klubov. Med tem je pridno študiral in leta 2003 tudi diplomiral.

Ker ni imel več statusa študenta, se je prijavil na zavod za zaposlovanje kot iskalec prve zaposlitve ter pričel z aktivnim iskanjem redne zaposlitve. Dobival je tudi socialno pomoč. V vmesnem obdobju, ko še ni imel redne službe, je kot 'študent' v poletju 2003 pobiral parkirnino in leta 2004 opravljal različna dela za podjetje PAC Sports. Bil je vodič za rafting in kanjoning ter skrbel za izposajo športne opreme.

Med tem časom je aktivno iskal redno zaposlitev. Javljal se je na razpise, redno pregledoval prosta delovna mesta, objavljena na spletnih straneh in v dnevnem časopisju. V času od opravljene diplome do prve zaposlitve je poslal preko 200 prošenj in ponudb za delo. Izbirčen ni bil, saj je slutil, da nima veliko možnosti za redno zaposlitev, ki bi ustrezala pridobljeni

stopnji in smeri izobrazbe. Bil je povabljen na tri razgovore. Redne zaposlitve pa še ni imel.

Leta 2004 se je prijavil na razpis za prosta delovna mesta Vodnega parka v Bohinju. Vodni park v Bohinju je takrat šele začel obratovati. Na voljo je bilo več prostih delovnih mest. Univerzitetni diplomirani politolog se je javil na prosto delovno mesto receptorja in takoj so ga povabili na razgovor za prosto delovno mesto. Ponudili so mu delovno razmerje za nedoločen čas na delovnem mestu receptorja, za katerega je bila potrebna peta stopnja izobrazbe splošne smeri ter znanje angleščine in nemščine. Ker druge, bolj primerne alternative ni imel, je delovno mesto sprejel. Njegove delovne naloge so obsegale sprejem gostov, prodajo kart in darilnih bonov, rezervacije za skupine, upravljanje z blagajno in vodenje plačilnega prometa. V svoji izmeni je vodil recepcijo. Z delovnim mestom ni bil zadovoljen, želel si je primernejših odgovornosti in zadolžitev in tudi višje plače (na koncu je dobival mesečno plačilo 520 EUR). Najbolj pa ga je odbila nova zadolžitev: delo v strežbi, zato je še naprej vztrajno iskal primernejšo zaposlitev. Odpoved delovnega razmerja je napisal junija 2007.

Pridružil se je timu zaposlenih v casinoju na Gorenjskem. Na priporočilo prijateljice ga je k sodelovanju povabil direktor Casinoja. Univerzitetni diplomirani politolog je postal interni nadzornik in inšpektor v casinoju. Upravlja z avdio–video nadzornim sistemom, skrbi za nemoteno delovanje blagajne in recepcije ter koordinira delo na blagajni in recepciji ter skrbi za dobro počutje gostov. Po štirih letih aktivnega iskanja ustrezne redne zaposlitve je našel primerno delo, ki ga veseli. Sprva je bil zaposlen za določen čas treh mesecev, sedaj pa ima zaposlitev za nedoločen čas. S situacijo je zadovoljen. Plačilo je primerno, delo je odgovorno in zahtevno, dela med ljudmi in z ljudmi ter ima dovolj prostega časa, da se lahko posveti športu.

7.4 DIPLOMIRANI INŽENIR ELEKTROTEHNIKE

Tabela 7.5 Diplomirani inženir elektrotehnike

OSNOVNI PODATKI	
spol	moški
letnica rojstva	1978
kraj bivanja	Hrušica
IZOBRAZBA	
srednja šola	1995 - 1999 Srednja elektro in strojna šola Kranj (Elektrotehnik elektronik)
dodiplomski študij	1999 - 2005 Fakulteta za elektrotehniko, smer elektronika (Diplomirani inženir elektrotehnike)
podiplomski študij	2006 - Ekonomska Fakulteta (EQUIS akreditacija) Študent poslovne logistike
seminarji in tečaji	seminar filmske produkcije Tax Group - strateška nabava GZS-Edge consulting BB consulting - Kreativna komunikacija AXIS - Poslovno informacijski sistemi
ZNANJA, IZKUŠNJE VEŠČINE	
tuji jeziki	angleščina tekoče
računalniška znanja	osnove animacije in računalniške grafike, osnove programiranja, office
pridobljene izkušnje, veščine	organizacija koordinacija prodajne veščine poslovna komunikacija vodenje oddelka prijava na razpise, priprava projektne dokumentacije opravljanje nadzorne funkcije vodenje projektov komunikacija s strankami vodenje podjetja
HOBIJI	
namizni tenis, kamera, deskanje	

Diplomirani inženir elektrotehnike se je v osnovni šoli odločil za smer elektrotehnike, ker mu je bila gimnazija, kamor so se vpisovali njegovi prijatelji, preveč splošna. Obiskoval je Srednjo elektro in strojno šolo v

Kranju in ugotovil, da je pridobil konkretna znanja. Logično nadaljevanje izobraževanja je sledilo na Fakulteti za elektrotehniko. Prvi dve leti izobraževanja na fakulteti sta bili zanj mučni, saj je ugotovil, da ni tehnično naravoslovne narave. Kljub temu se je odločil, da bo študiral do konca. V višjih letnikih pa je ugotovil, da se je smotrno odločil, saj je uvidel, da bo dobil redno zaposlitev takoj, ko bo za to pripravljen. Tako je tudi bilo. V primerjavi s svojimi vrstniki je bil prvi redno zaposlen in to še preden je diplomiral. Odločil se je tudi nadaljevati s študijem, ker njegovo področje zanimanja ni samo elektrotehnika, ampak tudi ekonomija. Odločil se je za magistrski študij poslovne logistike na Ekonomski fakulteti. Tako bo lahko kombiniral elektrotehnična znanja in veščine z ekonomskimi znanji, ki jih tudi za opravljanje dela vsak dan vedno bolj potrebuje.

V času poletnih počitnic srednje šole je mladi diplomirani inženir elektrotehnike opravljal različna poletna dela (fizična dela, delo na traku, arheološka izkopavanja, razna dela pri arheoloških obnovah, počitniško delo v planinski koči). Pri tem je pridobil veliko delovnih navad in izkušenj. Kot študent nižjih letnikov je opravljal priložnostna študentska dela v domačem družinskem podjetju. Pripravljala je ponudbe in izstavljal račune. Leta 2002 se je za eno leto pridružil podjetju Lea. Podjetje se je ukvarjalo s proizvodnjo in prodajo LED prikazovalnikov, delal pa je tako v proizvodnji kot v marketingu. Sodeloval je tudi pri pripravi dokumentarnega filma o LED prikazovalnikih in pri montaži le teh na avtocesti Ljubljana – Maribor.

Leta 2003 je za nekaj časa postal celo samostojni podjetnik. Imel je idejo, da bo posnel film. Skozi snemanje filma je izživel svojo ljubezen do kamere. Bil je idejni vodja projekta, režiser, igralec, scenarist, snemalec. Film je s pomočjo prijateljev tudi posnel in ga predstavil na slovenskem filmskem festivalu. Zraven je izvedel še štiri manjše projekte (posnel štiri kratke video filme za naročnike) in nato opustil dejavnost ter se posvetil študiju.

Leta 2004 je kot študent začel delati v podjetju Iskra Prins d.d.. To je bilo podjetje, ki se je ukvarjalo s prodajo, inženiringom in servisiranjem s področja telekomunikacij, zaščite, nadzora in klimatizacije objektov. Kot študent je opravljal delo komercialista. Veliko se je naučil o prodaji in poslovni komunikaciji. Po šestih mesecih so mu v podjetju ponudili redno zaposlitev za določen čas enega leta. Čeprav še ni diplomiral, je zaposlitev

sprejel in v podjetju postal prodajni inženir. Delal je na področju prodaje in marketinga. Prodajal je izdelke firmam in se hkrati ukvarjal še s področjem marketinga. Ker oddelka marketinga v podjetju niso imeli, ga je osnoval in zagnal njegovo delovanje. Ko je hotel menjati službo, so mu ponudili zahtevnejše delovno mesto in delovno razmerje za nedoločen čas na področju gradbenega inženiringa. Ponudbo je sprejel in ker je bila dejavnost v podjetju nova, je sodeloval tudi pri zagonu novega področja. Njegovo delovno mesto je bilo operativne narave. Pripravljal je dokumentacijo, spremljal razpise, izbiral izvajalce in nadzoroval izvedbo gradnje. Sproti se je učil, kaj je to inženiring, in veliko se je naučil o gradbeništvu. Podjetje pa je zašlo v finančne in organizacijske težave. Projekt oživitve morja, ki bi ga izvedli za eno izmed držav ob Kaspijskem jezeru, bi podjetje dvignilo iz težav in mu omogočalo rast in razvoj. Vse so stavili na ta projekt in diplomirani inženir elektrotehnike³⁴ je sodeloval pri pripravi projekta. Dogovorjen je bil, da bo projekt v tujini tudi izvedel. Vendar je v začetku leta 2006 zlomil nožno kost in za polovico leta izostal iz delovnega procesa. Ko se je vrnil na delo, je ugotovil, da je projekt propadel ter da ostala dela na področju inženiringa opravljajo tudi brez njegove pomoči. V podjetju so se zopet kopičile tudi denarne in organizacijske težave, zato je diplomirani inženir elektrotehnike začel iskati novo službo.

Poslal je ponudbo večjemu slovenskemu gradbenemu podjetju in takoj dobil zaposlitev. Izbran je bil za komercialnega vodjo elektro področja. Sprva z delovnim mestom ni bil zadovoljen. Pustili so ga samega, niso mu dali navodil in ustreznih ter primerno kompleksnih delovnih nalog. Nato je zadolžitve poiskal sam. V pol leta je napredoval in sedaj je nadzornik v komerciali. Vzpostavil je sistem nadzora štirih področjih prodaje: elektro, gradbena, strojna in obrtniška. Njegove naloge so organizacijsko koordinacijske narave. V svojem delu uživa in pravi, da pri svojem delu uporablja le malo znanj in veščin iz področja elektrotehnike, bolj mu koristijo večletne delovne izkušnje.

³⁴ Diplomiral je leta 2005.

7.5 SKLEPNA MISEL

Mladi diplomanti, ki iščejo prvo redno zaposlitev, imajo o zaposlitvi različne želje in predstave, službo iščejo v skladu s svojimi motivi in potrebami, želijo si delovnega mesta, ustreznega pridobljeni izobrazbi, izražajo željo po zahtevnosti delovnega mesta in seveda ustreznem plačilu. Idealno bi bilo, da bi v zelo kratkem času po končanju študija ustrezno in primerno redno zaposlitev tudi pridobili, še najbolje kar za nedoločen čas. Opisani primeri nam kažejo, da je realnost daleč od idealnega. Najbližje idealnemu je diplomirani inženir elektrotehnike. Ker ima izobrazbo in znanja, po katerih je veliko povpraševanja, je hitro dobil ustrezno zaposlitev. Na začetku je bil z delovnim mestom zelo nezadovoljen, ker ni dobil znanju in izkušnjam primernih zadolžitev. Šele ko je svoje nezadovoljstvo izpostavil in dodal, da išče ustreznjše in zahtevnejše delovno mesto, so mu zaupali tudi zahtevnejše naloge in ga obdržali v podjetju. Na podlagi svojega znanja in pridobljenih delovnih izkušenj je lahko tudi hitro zamenjal službo in našel še primernejšo.

Univerzitetni diplomirani politolog je šele v štirih letih po diplomi našel ustrezno delovno mesto. V vojski bi se lahko zaposlil kot navaden vojak, kar pa je zelo daleč od športne enote Slovenske vojske, kamor si je močno želel in razočaran ugotovil, da nima ustreznih osebnih poznanstev. V želji po redni zaposlitvi se je prijavil na mnogo različnih razpisov prostih delovnih mest, tudi takih, ki niso ustrezali nivoju njegove dosežene izobrazbe. Za marsikatero podjetje ni imel primerne izobrazbe, pa tudi kraj bivanja je bil preveč oddaljen od kraja dela. Ni bil konkurenčen in zato je pristal na delovno razmerje v kraju bivanja, čeprav delovno mesto ni bilo ustrezno in tam ni bil zadovoljen. Aktivno iskanje ustreznjše zaposlitve ga je po štirih letih pripeljalo do ustrezne zaposlitve, kjer ima odgovorno in zahtevno delo, primerno svojemu znanju in izkušnjam ter ambicijam. V obdobju štirih let je skoraj obupal, ker ni videl možnosti, kako priti do primerne zaposlitve.

Univerzitetna diplomirana komunikologinja si je v času študija pridobila veliko konkretnih delovnih izkušenj znanj in veščin. Obvladala je svojo stroko in imela veliko osebnih poznanstev. Bila je zelo zaposljiv kader, bila je zelo konkurenčna. Kljub temu je redno zaposlitev dolgo iskala, ker je takih kot ona na trgu veliko. Tudi ko je našla primerno delo in je z veseljem potrdila sodelovanje s podjetjem, pogodbe o zaposlitvi še ni

podpisala. Podjetje ji je ponudilo sprva sodelovanje preko avtorske pogodbe, zaposlena naj bi bila do konca leta 2007.

Univerzitetni diplomirani ekonomist se je v času prehoda iz sistema izobraževanja v sistem dela znašel pred izzivom in priložnostjo, da postane podjetnik. V času študentskega dela se je zelo izkazal, zato mu je korporacija ponudila nadaljnje sodelovanje. V tem je videl priložnost za večji zaslužek in svobodnejše odločanje o načinu dela. Dela za veliko podjetje, kjer si je pridobil neprecenljive delovne izkušnje in kvalitetno mrežo osebnih poznanstev. Prav tako se je naučil, kako ustanoviti in voditi svoje podjetje. S statusom podjetnika je zelo zadovoljen.

Ti štirje primeri dobro opisujejo obdobje prehoda iz sistema izobraževanja v sistem dela. Prehod za predstavljene ni bil preprost. Zaznamovala so ga priložnostna dela, pošiljanje ponudb, dolgotrajno iskanje ustrezne zaposlitve, alternativne oblike zaposlovanja, nezadovoljstvo z delovnim mestom, menjava zaposlitve v kratkem času ter možnost podjetniškega sodelovanja. Štirje primeri posameznikov iz Gorenjske prikazujejo stanje zaposlovanja mladih diplomantov na Gorenjskem in nakazujejo tudi, da predstavlja podjetništvo eno izmed kvalitetnih alternativ za zaposlovanje mladih diplomantov. Skozi analizo primerov lahko ugotovimo, da imajo pri iskanju redne zaposlitve velik pomen ustrezna izobrazba ter pridobljene delovne izkušnje in veščine iz obdobja študentskega dela. Brez študentskih delovnih izkušenj bi verjetno posamezniki ustrezno delo iskali dalj časa ali pa bi se zaposlili na neustreznih delovnih mestih.

Trije družboslovci in elektrotehnik odražajo stanje zaposlovanja mladih diplomantov na Gorenjskem. Značilno je dolgotrajno iskanje službe, večje možnosti za zaposlitev v ljubljanskem bazenu, neustrezna redna zaposlitev, zaposlovanje za določen čas ali pogodbeno. Trije so dobili priložnost za delo v ljubljanskem bazenu, edino politolog dela v domačem okolju. Komunikologinja je ustrezno zaposlitev iskala dve leti, zaposlena še ni, dela preko avtorske pogodbe. Politolog je ustrezno zaposlitev iskal tri leta. Sprva je pristal na neustrezno delovno mesto in opravljal dela in naloge primerne peti stopnji izobrazbe. Elektrotehnik ni dolgo iskal zaposlitve, pravzaprav so mu zaposlitev ponudili že ko je bil študent. Bil pa je razočaran nad finančnimi in organizacijskimi težavami podjetja. Poleg tega mu sprva niso zaupali dovolj zahtevnih opravil. Šele ko je omenil, da bo iskal drugo službo, so se razmere izboljšale. Ekonomist pa

je nadaljeval v podjetju, kjer so ga poznali že kot študenta. Ponudili so mu sodelovanje preko njegovega podjetja in izziv je sprejel.

Primeri nam kažejo, da je iskanje prve redne zaposlitve kompleksno in dolgotrajno opravilo. To obdobje je z vidika posameznika negotovo in nestabilno. Primer ekonomista pa nakazuje, da je malo podjetništvo ustrezna alternativa rednemu zaposlovanju. Mladi s tem pridobijo možnost samostojnega ustvarjanja, odgovornega in zahtevnega dela ter končno tudi samozaposlovanja in (če je podjetje uspešno) tudi zaposlovanja drugih.

8 ZAKLJUČEK

Podatki kažejo, da je na Gorenjskem vsako leto več študentov in posledično tudi diplomantov (podrobneje v tretjem poglavju), kar seveda ni problematično, prej pohvalno. Ko malo bolj podrobno pogledamo strukturo študentov in diplomantov po smereh izobraževanja, se nam idilična slika skazi. Ugotovimo, da se je velika večina znanja željnih odločila za študij družboslovnih smeri. Diplomantov naravoslovno tehničnih strok/smeri primanjkuje. Primanjkuje jih gospodarstvu, kjer se zaposlijo vsi strojniki, informatiki, gradbeniki, farmacevti. Po njih na Gorenjskem beležijo večje povpraševanje kot je ponudba. Za to sta dva razloga. Beleži se splošno pomanjkanje izobraženega kadra naravoslovno tehničnih smeri. Tisti, ki pa imajo to tako iskano diplomo, pa svoje znanje raje unovčijo v ljubljanskem bazenu, kjer je/bo njihov zaslužek seveda ustrezno večji. S tega stališča so podjetja na Gorenjskem dvakrat v slabši poziciji. In tu so seveda velike možnosti za zaposlovanje mladih diplomantov na Gorenjskem.

Vrnimo se k družboslovcem. Teh je velika večina, 86,04 %. (slika 3.5.) Med njimi najhitreje najdejo službo pravniki in ekonomisti. Prvih zopet primanjkuje, drugi so po mnenju delodajalcev najbolj zaposljlivi, saj obvladujejo cel spekter znanj in lahko opravljajo zelo različne naloge na zelo različnih področjih. Ostanjejo torej mladi strokovnjaki različnih družboslovnih smeri (pedagogi, sociologi, politologi, kulturologi, diplomanti Upravne fakultete, diplomati Filozofske fakultete, socialni delavci, teologi in drugi), ki imajo nedvomno veliko specifičnega znanja, a za Gorenjsko gospodarstvo, bolj kot ne, neuporabnega. Predvsem ti se na Gorenjskem znajdejo na situ trga delovne sile in tam vztrajajo najdlje. Seveda so v prednosti tisti, ki so znali izkoristiti osebna poznanstva in taki, ki lahko bodočim delodajalcem pokažejo kvaliteten življenjepis. Ostali zapadejo v dolgotrajen začaran krog iskanja redne zaposlitve po vseh mogočih kanalih in se dodobra spoznajo s strokovnimi sodelavci zavoda za zaposlovanje ter 'ugodnostimi', ki jih zavod nudi.

Delež mladih z diplomskimi nazivi na Gorenjskem, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, je med vsemi prijavljenimi mladimi do 30 let vsako leto

večji (glej stran 54). Mladi z diplomskimi nazivi iščejo zaposlitev tudi do dve leti in pol (predvsem družboslovci).

Brezposelnost mladih z diplomskimi nazivi je samo del problematike, s katero se srečujejo ob vstopu na trg delovne sile. Vsekakor pa predstavlja največji izziv njim samim, sistemu izobraževanja, institucijam, ki se ukvarjajo z brezposelnostjo, in gospodarstvu. Še enkrat se torej vprašajmo: »Ali je možna rešitev izziva močnejša promocija mladinskega podjetništva in samozaposlovanja?« (OECD, 2001: 39)

Zakaj ravno podjetništvo? Podjetništvo je povezano z gospodarskim razvojem in napredkom ter kreacijo delovnih mest. Razvito podjetništvo, z nastajanjem mikro, malih in srednjih podjetij, povečuje konkurenčnost, učinkovitost gospodarstva in daje možnost zaposlitve številnim ljudem. Tudi mladim z diplomskimi nazivi podjetništvo omogoča ali ustanovitev svojega podjetja in samozaposlitev in kreacijo delovnih mest ali pa, preprosto, zaposlitev pri enem izmed že obstoječih podjetnikov.

Vendar se malo mladih z diplomskimi nazivi na Gorenjskem odloča za podjetniško kariero. Tisti, ki se za to pot odločijo, pa so zelo pomembni za Gorenjsko, saj ustvarjajo in zaposlujejo. Na Gorenjskem je bilo konec leta 2005 61 mladih podjetnikov/lastnikov podjetij, samozaposlenih, starih do 30 let z diplomskimi nazivi. To so bili predvsem lastniki mikro podjetij, v pretežni meri so se ukvarjali s predelovalno dejavnostjo. Predstavljali so 5,97 % delež vseh lastnikov podjetnikov z dokončano najmanj višjo šolo in 1,97 % vseh lastnikov poslovnih subjektov na Gorenjskem. Zaposlovali so 81 oseb. Teh 61 mladih lastnikov predstavlja zgled za vse, ki bi se odločili za kreiranje svojega podjetja.

Mladih podjetnikov z diplomskimi nazivi ni veliko (delež pa je vseeno vzpodbuden). Mladi diplomanti se po zaključku izobraževanja soočijo s trdo realnostjo iskanja zaposlitve in le redki kot opcijo izberejo podjetništvo.

Ko zapuščajo sistem izobraževanja in vstopijo na trg delovne sile, se soočijo z različnimi izzivi. Iskanje zaposlitve je najočitnejši izziv, saj zaposlitev mladim omogoči, da se lahko počasi osamosvojijo in začnejo razmišljati o reševanju stanovanjskega problema, se odločijo za družino in podobno.

Velika večina mladih z diplomskimi nazivi v času prehoda intenzivno išče redno zaposlitev pri različnih delodajalcih. Tu si nabirajo novih znanj in

delovnih izkušenj ter krepijo svojo socialno mrežo. Seveda je taka zaposlitev v primerjavi z ustanavljanjem lastnega podjetja bolj varna in preprosta. Za podjetništvo jim primanjkuje idej, informacij, znanja in izkušenj, financ in končno poguma ter tudi ustreznega okolja, ki bi jih podpiralo. Predvsem opažam tudi premalo konkretnih spodbud s strani države, v smislu ustrežnejše davčne in denarne politike, zaradi katere bi se več mladih odločalo za podjetništvo.

Da bi mladi diplomanti obravnavali podjetništvo kot možnost kreacije in zaposlovanja najprej sebe in še drugih, bi bilo potrebno več sredstev in energije vložiti v samo promocijo podjetništva, podjetniško izobraževanje in ustvarjanju okolja, prijaznega podjetnikom začetnikom (v smislu davčnih olajšav za podjetnike začetnike, subvencioniranje podjetniških posojil, nudenja mentorstva podjetnikom začetnikom,...).

Mladi diplomanti stremijo k redni zaposlitvi za nedoločen čas – saj tudi širše okolje še vedno zahteva pogodbo za nedoločen čas kot garancijo da so posamezniki sposobni nositi vsa bremena³⁵, ki jih v letih prehoda iz sistema izobraževanja v sistem stabilnega dela dodobra zaznamujejo. Na tem mestu pa se odpira še mnogo drugih vidikov prehoda iz izobraževanja v delo, ki pa niso tema tega pisanja, dotaknila sem se jih le kot dodatne težave s katerimi se srečujejo mladi diplomanti, ko stopijo v svet odraslih.

Je že res, da obstajajo različne institucije, ki se ukvarjajo s pospeševanjem podjetništva. Na Gorenjskem imajo to vlogo BSC d.o.o. iz Kranja, RAGOR na Jesenicah in Sora v Škofji Loki. Vsak s svojimi dejavnostimi in projekti se nekako trudijo vzpostavljati primerno okolje za nove podjetnike. Pišejo se odmevne razvojne strategije in načrti za prihodnost so zelo obetavni. Tudi obstoječi projekti se izvajajo v smeri izobraževanja za podjetništvo. Vavčerski sistemi nudijo finančne pomoči zainteresiranim. Smernice gospodarskega razvoja celotne Slovenije vse to vsekakor podpirajo. Celo sfera izobraževanja s svojo naravnostjo in programi dodaja svoj delež k pospeševanju podjetništva. Žal premalo. Po obravnavanju politike pospeševanja podjetništva in samozaposlovanja ter zaposlovanja mladih z diplomskimi nazivi sem ugotovila, da obstaja mnogo različnih razvojnih teženj, strategij, načrtov, ciljev in idej ter

³⁵ Npr – plačevanje stanovanjskega kredita

konkretnih programov in projektov za pospeševanje podjetništva. To je res pohvalno, ne morem pa mimo dejstva, da pri vsem navedenem ni povezanosti, skupnih akcij in ciljev in predvsem stalnosti in kontinuitete. Kar pomeni, da se projekti izvajajo lokalno, kratek čas, brez medijske podprtosti in vpetosti v širši koncept in prostor³⁶. Cilji so postavljeni, strategije napisane, vendar je do konkretizacije še daleč. Vse skupaj daje občutek brezciljnosti in samozadostnosti in nesmiselnosti.

Zato je učinkovito in celostno podporno okolje za pospeševanje podjetništva tako zelo pomembno. Pomembna je politika zaposlovanja in podjetništva. Sem sodijo izobraževanje, osveščanje, promocija podjetništva, konkretni programi in projekti, konkretne pomoči mladim ki ustanavljajo podjetje ali pa ga že vodijo. Smiselno je, da je vse navedeno integrirano v celosten paket³⁷ za pospeševanje podjetništva in samo/zaposlovanja, ki sledi enotnim ciljem.

Z ustrezno promocijo in celostnim podpornim sistemom pa bi bila ideja o ustanavljanju podjetij in samostojni karieri mladim z diplomskimi nazivi bližja. Tako bi, kot sem že navedla, pospeševanje podjetništva pri mladih postalo več kot samo del zaposlitvene politike za mlade. Skupaj z izobraževanjem in socialno mladinsko politiko bi mlade pripravilo na vedno bolj zahtevno okolje na trgu delovne sile, bodisi kot bodoče sodelavce pri različnih delodajalcih bodisi kot samozaposlene podjetnike.

Torej »pomanjkanje podjetniške kulture, neučinkovito in nepopolno podporno okolje, nezadostna in nepopolna infrastruktura, pomanjkanje vlaganj v razvoj in s tem povezane naložbe, slabo povezovanje gospodarstva z znanostjo, pomanjkanje visoko usposobljenih kadrov v gospodarstvu, nezadostna podpora ter pomanjkanje trga na področju inovacij in ne nazadnje pomanjkanje ugodnih in posebnih finančnih virov« (Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2007 - 2013) kličejo po celostnem pristopu pospeševanja podjetništva in zaposlovanja na Gorenjskem. Celosten pristop k problematiki bi tudi uravnovesil ponudbo programov izobraževanja, želje in zmožnosti mladih ter potrebe gospodarstva.

³⁶ Edinia'uspela' projekta za pospeševanje podjetništva sta projekta Vse na enem mestu ter vavčerski sistem, ki sta na voljo vsem po celotni Sloveniji.

³⁷ Izobraževanje, informiranje, finančne pomoči ipd.

Naj še enkrat opozorim na predlagan/opcijski povezovalni člen med izobraževalnim sistemom in trgom delovne sile, kjer je poudarjena pomembnost promocije podjetništva pri mladih diplomantih in mladih nasploh. Povezovalni člen - organizacija bi hkrati skrbela za pozitivno promocijo podjetništva ter pospeševanje zaposlovanja mladih z diplomskimi nazivi. S celostnim pristopom, ne samo na lokalnem nivoju, izvajanjem raznih delavnic in informiranjem o možnosti dodatnih usposabljanj ter izvajanjem aktivne promocije podjetništva bi mladim približala idejo podjetništva. Hkrati bi se vedla tudi kot zaposlitvena agencija za iskanje in selekcijo mladih diplomantov in drugih potencialov, ki bi podjetnikom delodajalcem garantirala visoko izobražene in podjetniško motivirane in naravnane kadre.

Ne morem govoriti samo za področje Gorenjske, ker se pravzaprav problematika tiče celotne Slovenije. Če bi se uresničila ideja o organizaciji, ki je hkrati povezovalni člen med šolo ter trgom dela in povečuje zaposljivost diplomantov s pomočjo delavnic in usposabljanj ter promovira podjetništvo, se to vsekakor tiče celotne Slovenije. Je že res da obstaja veliko programov, ki skrbijo za različna podjetniška usposabljanja³⁸, in agencij, ki posredujejo ustrezne kadre. Nikjer pa ni tako ozke specializacije in nikjer se ne opazi, da bi kdo sledil samo cilju: zmanjšati brezposelnost diplomantov, zmanjšati njihov čas iskanja zaposlitve ter jih usmerjati v podjetništvo in samozaposlovanje.

* * *

Z magistrskim delom sem skušala opredeliti problematiko mladih z diplomskimi nazivi ob vstopu na trg delovne sile ter se približati ideji, da bi ustrezno približevanje ideje o podjetništvu mladim skozi konstantno izobraževanje ter informiranje in nudenje učinkovitega podpornega okolja mladim z diplomskimi nazivi pomenilo večjo zaposljivost mladih z

³⁸ Podjetniška usposabljanja so v veliki večini razdrobljena, nepovezana in nimajo kontinuitete, zato so tudi neučinkovita in ne dosegajo zastavljenih ciljev.

diplomskimi nazivi ter vidno večje podjetniško udejstvovanje tako v smeri ustanavljanja lastnih podjetij kot zaposlovanja drugih mladih z diplomskimi nazivi.

Razvoj podjetništva v gorenjski regiji tako pomeni možnost pospeševanja zaposlovanja mladih z diplomskimi nazivi.

Skozi raziskavo sem ugotovila, da je na Gorenjskem značilna visoka stopnja brezposelnosti med mladimi z diplomskimi nazivi. Značilna je tendenca rasti le te. Oblikovala sem vprašanje o ključnih vzrokih za to in postavila osrednjo hipotezo, ki predpostavlja, da je ključni vzrok visoke stopnje brezposelnosti med mladimi z diplomskimi nazivi šibko (relativno nerazvito) podjetništvo.

Postavljene centralne hipoteze na začetku raziskave, kjer smo predvidevali, da je nerazvito podjetništvo na Gorenjskem eden glavnih vzrokov za brezposelnost mladih diplomantov, nismo v celoti potrdili, temveč jo lahko celo ovržemo. Ugotovili smo, da šibko podjetništvo ni glavni razlog za brezposelnost diplomantov, ampak je samo eden izmed razlogov. Vsaj tako pomembna razloga sta tudi neustrezna izobrazbena struktura mladih diplomantov ter nepovezanost gospodarstva in izobraževalnega sistema.

Pospeševanje podjetništva do določene mere vseeno lahko ublaži brezposelnost med mladimi diplomanti. Ugotovili smo, da je stopnja brezposelnosti med mladimi diplomanti visoka ter da razvoj podjetništva v regiji do določene mere lahko omogoča višanje stopnje tako zaposljivosti kot zaposlovanja mladih diplomantov v regiji, vendar ne do te mere, da bi bilo podjetništvo lahko glavni spodbujevalec zaposlovanja mladih diplomantov. Razlogi, da ni večjega zaposlovanja mladih diplomantov v podjetništvu in da ni več mladih diplomantov podjetnikov, so v tem, da ni zadostne podpore države pri spodbujanju podjetništva ter da so mladi v procesu izobraževanja dokaj nefleksibilni, namesto da bi se odzvali na potrebe trga delovne sile. Tretji razlog je tudi premajhna povezanost gospodarstva z izobraževalnim sistemom.

Kljub temu menim, da bi bila s pravilnim spodbujanjem razvoja podjetništva mladih diplomantov s strani vseh struktur (tako države kot gospodarstva) možna boljša izkoriščenost potencialov mladih diplomantov, kar bi na dolgi rok privedlo do večje družbene koristi.

Nekatera druga vprašanja in hipoteze, postavljene v uvodu, pa smo potrdili. Ugotovili smo, da je podjetništvo na Gorenjskem šibko in ima še veliko neizkoriščenih potencialov za rast in razvoj ter neomejene možnosti za nastanek novih, mladih in inovativnih podjetij, v katerih bodo delovna mesta našli mnogi mladi z diplomskimi nazivi. Za to je potrebna ustrezna enovita ter učinkovita politika pospeševanja podjetništva in zaposlovanja mladih, za izvajanje katere so predvsem odgovorni regionalni razvojni centri, ki pa morajo vsekakor delovati povezano in zagotavljati kontinuiteto programov ter se še bolj povezati z izobraževalnimi institucijami, zavodom za zaposlovanje in gospodarstvom na Gorenjskem. Tako bosta vloga in položaj regionalnega razvojnega centra na Gorenjskem utrjena. Pospeševalni center bo bolj integriran v širše okolje in kar je najbolj pomembno, cilji pospeševanja podjetništva in kreacije novih delovnih mest bodo doseženi.

Programi pospeševanja podjetništva naj bi pripomogli k ustvarjanju novih delovnih mest. Ti naj bi bili smiselni, skladni s potrebami gospodarstva, povezani in predvsem stalni. Kot taki bi lahko pripomogli k ustvarjanju novih delovnih mest, vendar to lahko samo predvidevamo, ker ne moremo z gotovostjo trditi, kakšne učinke bodo imeli programi v prihodnosti.

Ena izmed postavljenih hipotez je predpostavljala, da regionalna politika ni naklonjena spodbujanju podjetništva in ustvarjanju možnosti zaposlitve mladih diplomantov. Regionalna politika je naklonjena pospeševanju podjetništva in spodbujanju možnosti zaposlovanja za mlade diplomante, kar je opazno v naravnosti Gorenjske, ki je zapisana v Regionalnem razvojnem programu Gorenjske 2007 - 2013. Vendar kljub vsemu opažam pomanjkanje celostnega pristopa k problematiki, konkretnih finančnih vzpodbud in premalo povezanih akcij ter programov in promocije, ki bi spodbujali mladinsko podjetništvo in ustvarjanje možnosti zaposlitve za mlade z diplomskimi nazivi.

Na začetku sem predpostavila, da je na Gorenjskem premajhna povezanost gorenjskih poslovnih subjektov in visokošolskih zavodov pri ustvarjanju novih razvojnih programov ter da izobrazbena struktura mladih diplomantov ne pokriva potreb tradicionalnih panog na Gorenjskem. To se odraža skozi neustrezno izobrazbeno strukturo diplomantov, ki bi jo lahko izboljšali tudi z večjim štipendiranjem deficitarnih poklicev s strani podjetij na Gorenjskem. Neustrezna

izobrazbena struktura se odraža tudi skozi neskladje med ponudbo in povpraševanjem po mladih z diplomskimi nazivi. Trg absorbira vse naravoslovno-tehnične kadre, celo primanjkuje jih, ostali pa se v večini znajdejo v evidencah zavoda za zaposlovanje. Tu se zrcali strukturno neskladje, ki tudi odraža naravnost mladih, da se ne odločajo za študij naravoslovno tehničnih smeri.

S celotnim pristopom in ustreznimi dolgoročno naravnanimi programi spodbujanja podjetništva Gorenjska lahko veliko pridobi in ponudi možnost mladi izobraženi populaciji. Pridobi nova, mlada in inovativna podjetja, kjer ustvarjajo in zaposlujejo mladi z diplomskimi nazivi. Mlade je potrebno z različnimi ustreznimi ukrepi le malo spodbuditi in jim podjetništvo približati.

9 LITERATURA

1. (1998) »Employment Systems Review: A guide for the Federal public service«. <http://www.hrma-agrh.gc.cd/ee/publications/ee/esr-rse4> (19.3.2005)
2. (2000) Strategija razvoja malih in srednje-velikih podjetji in podjetništva v Sloveniji. Maribor: Ministrstvo za gospodarstvo in turizem, sektor za malo gospodarstvo.
3. (2001) »Program ukrepov za pospeševanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2002 – 2006«. Maribor: Ministrstvo za gospodarstvo. http://www.mg-rs.si/razvoj_podjetniskega_sektorja/index.php (19. 03. 2005)
4. (2001) Putting the Young in Business: Policy challenges for youth entrepreneurship. Paris: OECD
5. (2002) »Kako bo Slovenija reševala problem brezposelnosti?« Ljubljana, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ).
6. (2002) »Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006«. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, (ur.l. RS, 92/2002). Tudi na <http://www.sigov.si/mddzs/index.php?CID=58&ID=71> (19.3.2005)
7. (2002) »Povzetek programa ukrepov za pospeševanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2002 – 2006«. Maribor: Ministrstvo za gospodarstvo. <http://www.mg-rs.si/> (19. 03. 2005)
8. (2002) »Usmerjanje mladih po končanem šolanju – aktivna politika zaposlovanja mladih.« Ljubljana: Inštitut za evropske študije. <http://www.evropa.gov.si/za-nevladne/2002-seznam/53/index.text.html> (14.1.2005)
9. (2002) Regionalni razvojni program Gorenjske 2002 – 2006. BSC Kranj. http://66.249.93.104/search?q=cache:bLeDx_j2NjUJ:www.bsc-kranj.si/pdf/RRP%2520Gorenjske%25202002-2006.doc+%22bdp+gorenjska%22&hl=sl&ct=clnk&cd=1 (14.6.2006)
10. (2003) »Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe. Report of the Employment taskforce«. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.html (19.3.2005)

11. (2003) »Regionalni razvoj.« Kranj: BSC http://www.bsc-kranj.si/0_bsc.php (12. 6. 2004)
12. (2003) Študentje v Republiki Sloveniji: Vpis na dodiplomski in podiplomski študij 2002/2003. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
13. (2003): Challenges and opportunities of EU enlargement for SMEs in CEI countries. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Ljubljana.
14. (2003): Definition of micro, small and medium-sized enterprises. European Commission, EU. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/n26026.htm> (13.4.2007)
15. (2004) »Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High level Group«. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. http://www.europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html (19.3.2005)
16. (2004) »Letno poročilo 2003«. Kranj: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letna_porocila/lp03/letno_porocilo.htm (19.3.2005)
17. (2004) POGOVORI o prihodnosti Slovenije. Pogovor IV, Konkurenčnost Slovenije: Ljubljana, 1. marec 2003. Ljubljana: Urad Predsednika Republike Slovenije.
18. (2004) Spremljanje povezanosti med poklici, dejavnostjo in izobrazbo na slovenskem trgu dela. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
19. (2004): Projektni predlog: Certifikat getWork. Študentki servis Ljubljana. Ljubljana.
20. (2005) »Kazalci registrirane brezposelnosti.« Ljubljana, Zavod RS za zaposlovanje. <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatističniPodatki/Kazalci/registriraneBPO.htm> (18.3.2005)
21. (2005) »SLOVENIJA – Gorenjska regija: Splošno stanje na trgu dela. Gospodarske razmere v regiji. Kranj: Zavod RS za zaposlovanje, OE Kranj. <http://www.ess.gov.si/slo/eures/trgdela/gorenjskaslo.html> (19. 03. 2005)
22. (2005) Trg dela, Slovenija, 2000. Ljubljana, Statistični urad Republike Slovenije SURS.
23. (2005) Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije izobraževanja in usposabljanja. Generalni sekretariat Vlade Republike Slovenije. http://www.stat.si/doc/drzstat/Predlog_gradiva-VRS.pdf (28.06.2006)

24. (2005): Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Republiki Sloveniji. Republika Slovenija. http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/SI_NRP_2005_SLO_kon_na_verzija_28.10.2005.pdf (29.6.2006)
25. (2005): Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana. <http://www.japti.si/upload/files/apz2006.pdf> 12.10.2006
26. (2005): Za mednarodno konkurenčnost obrti in malega gospodarstva: zahteve slovenske obrti 2005. Obrtna zbornica Slovenije, Ljubljana.
27. (2006) "Bruto domači proizvod, 4. četrtletje 2005 (Prva objava)", Ljubljana Statistični urad Republike Slovenije. http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=984 (23. 06. 2006)
28. (2006) Lizbonska strategija. Služba vlade za evropske zadeve, Ljubljana. [WWW.svez.gov.si/index.php?id=973&type=98](http://www.svez.gov.si/index.php?id=973&type=98) (24.05.2006).
29. (2006) Mesečne informacije, Januar 2006. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana. Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/statisticnipodatki/mesecneinformacije/2006/MI0106.pdf> (05.06.2006)
30. (2006) Poročilo za leto 2005. Območna služba Kranj, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/LP2005KR.pdf> (10.06.2006).
31. (2006) Slovenija – gorenjska regija. Splošno stanje na trgu dela. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana. <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/GorenjskaSlo.htm>, (15.6.2006)
32. (2006) Statistične informacije: Trg dela. Statistični urad Republike Slovenije. Vir: www.stat.si/doc/statinf/07-si-009-0604.pdf (05. 06 2006).
33. (2006): Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007-2008. <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf> (18.2.2007)
34. (2006): Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana. <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2006-od13-06-06.pdf> 9.8.2006.
35. (2006): Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2006. JAPTI, Ljubljana. <http://www.pcmg.si/index.php?id=730> (3.10.2006)

36. (2006): Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013.
http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/Programi/apz_2007_2013.pdf
 (18.2.2007)
37. (2006): Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2007 - 2013. Republika Slovenija, Ministrstvo za gospodarstvo. Ljubljana.
http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/Program_DPK_za_usklajevanje_17.5.2006.pdf 17.10.2006
38. (2006): Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2007 - 2013. Republika Slovenija, Ministrstvo za gospodarstvo, Ljubljana.
39. (2006): Regionalni razvojni program Gorenjske 2007-2013. Regionalna razvojna agencija Gorenjske, BSC Poslovno podporni center d.o.o., Kranj
40. (2006): Statistične informacije. Trg dela. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana. <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-009-0607.pdf>
 (11.5.2006)
41. (2006): Zakon o gospodarskih družbah. Uradni list Republike Slovenije 42/06, str.: 4405, Ljubljana. <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=zakon+o+gospodarskih+dru%C5%BEbah&mandate=-1&unid=SZ|C12563A400338836C1257146005D7D98&showdoc=1>
 (14.03.2007)
42. (2006): «Kaj potrebuje mladi diplomant, da se zaposli v vašem podjetju?» Lek d.d., Ljubljana. www.lek.si/slo/mediji/pogosta-vprašanja
 29.06.2006
43. (2007) »Odposlanec MSP EU«
http://ec.europa.eu/enterprise/sme/envoy_sl.htm# (22.6.2007)
44. (2007) »Spodbujanje podjetništva.«
http://ec.europa.eu/enterprise/sme/promoting_sl.htm#
 (22.6.2007)
45. (2007): Entrepreneurship Survey of the EU (25 Member States), United States, Iceland and Norway. Summary. The Gallup organization, Hungary, Europe.
http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/survey/eurobarometer_info.html 15.10.2007
46. (2007): Zakon o podpornem okolju za podjetništvo. Uradni list Republike Slovenije 2/07, str.: 119, Ljubljana. <http://www.dz-rs.si>

- rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=ZAKON+O+PODPORNEM+OKOLJU+Z
A+PODJETNI%C5%A0TVO&mandate=-
1&unid=UPB|CC883D6057D2A95CC1257221003022D1 (14.03.2007)
47. Banks, H. Michael, Ullah Philip (1988): Youth unemployment in the 1980s: Its psihological effects. London, Croom Helm Ltd.
48. Barbo Škerbinc, Metka (2006): Aktivna politika zaposlovanja in delo z mladimi – nove rešitve. http://www.hrmperspektive.si/film/mladi_na_trgu_dela20606.ppt (8.12.2006)
49. Bervar, Jana, Reavley, Charlie (2004): Integrirana metoda svetovanja, usposabljanja in zaposlovanja. Ljubljana: Kadis.
50. Bezjak, Mirjana –Ivanuša (1996): Kaj moramo vedeti o podjetništvu. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
51. Bolles, Richard Nelson (1999): Kakšne barve je tvoje padalo: priročnik za iskalce zaposlitve in tiste, ki žele spremeniti poklicno pot. Ljubljana, Gnosis-Quatro.
52. Castells, Manuel (2000) The rise of the network society. Oxford UK itn.: Blackwell Publishers.
53. Chisholm, Lynne (2001) »Education, employment and the situation of young people. Contribution to the Public hearing on youth.« European Parliament Committee on Culture, Youth, Education the Media and Sport. <http://www.europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/contrres/chisholm.pdf> (19.3.2005)
54. Cosatović, Eldina (2006): Poročilo o opravljenih aktivnostih za leto 2006. RAGOR, Jesenice.
55. Creswell, John (1998): Quality inquiryand research design: Choosing among five traditions. Sage publications, USA.
56. Drnovšek, Mateja (2000) »Working paper: Slovenian firms and job creation in the period from 1989 to 1998«. [www.ef.uni-lj.si/ dokumenti/wp/drnovsek1.doc](http://www.ef.uni-lj.si/dokumenti/wp/drnovsek1.doc) (19.3.2005)
57. Gillis, R. John (1999) Mladina in zgodovina: tradicije in spremembe v evropskih starostnih odnosih od 1770 do danes. Šentilj: Aristej.
58. Glas, Miroslav (2000) »Razvoj mreže podjetniških centrov za pospeševanje malega gospodarstva.« Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Center za razvoj podjetništva.
59. Glas, Miroslav, et al. (1999): Poduzetništvo za 21. stoljeće. Ministarstvo gospodarstva Republike Hrvatske, Zagreb.

60. Glas, Miroslav, Mateja Drnovšek (2000): Small Business in Slovenia: expectations and accomplishments. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
61. Gummerrsson, Evert (1991) Qualitative methods in management research. Sage publications, USA.
62. Hisrich, Robert, et al. (2005): Entrepreneurship. (6th ed.) MCGraw-Hill/Irwin, New York, USA.
63. Hisrich, Robert, Peters, Michael (1989): Entrepreneurship: Starting, developing and Managing a New Enterprise. Richard D. Irwin, USA.
64. Hribar Milič, Samo (1993) »Trg delovne sile in izobraževanje«. V zborniku Izobraževanje brezposelnih; I del. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
65. Hrovatin, Nevenka (2000): Uvod v gospodarstvo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
66. Komar, Metka (2005): »Usmerjanje kreativnosti mladih za podjetništvo in timsko delo – poročilo.« Impuls, Metka Komar s.p., Trzin.
67. Kos, Marko (2001): Iskanje prihodnosti: Prednosti, možnosti in vizije Slovenije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
68. Kotter, P. John (1995) The new rules: how to succeed in today's post-corporate world. New York: The free press.
69. Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. Poklicni problem socialne države, empirični primeri iz Slovenije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
70. Kuzmin Franc (1992): »Politika pospeševanja mobilnosti delovne sile v funkciji zagotavljanja ravnotežne strukture zaslužkov in zaposlitve proizvodnih dejavnikov.« IB revija, Ljubljana, št. 3, str. 20-27.
71. Malačič, Janez, Sambt Jože (2005): »Brezposelnost diplomantov.« Ljubljana, Ekonomska fakulteta. <http://www.ef.uni-lj.si/studij/r3p2/BREZPDIPLO5.doc> 11.5.2006
72. Müller, Walter; Gangl, Markus (2003): Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into EU labour Markets. New York: Oxford University Press Inc.
73. Parker, C. Simon (2004) The economics of self-employment and entrepreneurship. Cambridge: Cambridge University Press.
74. Pezdirc, Marija Sonja (2005): KOMPETENCE v kadrovski praksi. Ljubljana, GV Izobraževanje.
75. Pirher, Sonja et al. (2000): Background study: Employment and labour market in Slovenia. Ljubljana: National VET Observatory Slovenia,

- Centre of the Republic of Slovenia for Vocational an trainig, European Training Foundation, Turin.
76. Pirher, Sonja; Svetlik, Ivan (1994): Zaposlovanje: približevanje Evropi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 77. Plut, Tadeja, Plut, Helena (1995): Podjetnik in podjetništvo. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
 78. Polajnar, Peter (2003): »Možnost malih in srednjih podjetij v šestem okvirnem programu.« Finance, 19.11.03.
 79. Povhe, Janja (2005): »Število prebivalstva Slovenije preseгло 2 milijona.« Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
<http://www.stat.si/doc/Stevilo%20prebivalstva%20preseгло%202%20milijona.doc> (23. 05. 2006)
 80. Preželj, Branka; Svetlik, Ivan (1992): Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
 81. Rebernik, Miroslav (1997): Podjetništvo in management malih podjetij. Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta in fakulteta za strojništvo, Maribor.
 82. Rugelj, Samo (2005): «Fakultete proizvajajo polpismene diplomante.» Revija Manager, Ljubljana, april 2005.
 83. Schumpeter, A., Joseph (1951): The theory of economic development. Harvard University Press, Cambridge Massachusetts.
 84. Sicherl, Pavle (2003) Fleksibilnost dela: Primerjalna analiza. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 85. Svetlik, Ivan (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delavska enotnost.
 86. Svetlik, Ivan et al. (2002) Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakultete za družbene vede.
 87. Timmons, Jeffrey A. (1989): The Entrepreneurial Mind. Brick House Publishing Company, Andover Massachusetts.
 88. Ule Nastran, Mirjana (1996) Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
 89. Ule Nastran, Mirjana, Mihelj, Vlado (1995) Pri(e)hodnost mladine. Ljubljana: DZS.
 90. Ule, Mirjana (1999) Stoletje mladine, spremna študija. V John R. Gillis (1999) Mladina in zgodovina: tradicije in spremembe v evropskih starostnih odnosih od 1770 do danes. Šentilj: Aristej
 91. Urbas, Janez et. al. (2003) Gradivo za strokovne izpite. Ljubljana, Zavod RS za zaposlovanje.

92. Vahčić, Aleš (2000): »Stanje podjetništva v Sloveniji«. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Center za razvoj podjetništva.
93. Verša, Dorotea (2004): Mladi diplomanti na trgu delovne sile. Ljubljana, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
94. Žakelj, Luka (2004): Razvoj malih in srednje velikih podjetij v Sloveniji in Evropski uniji. Umar, Ljubljana. <http://www.gov.si/umar/public/dz.html> (24.2.2007)
95. Žakelj, Luka (2005): Razvoj malih in srednje velikih podjetij v Sloveniji in Evropski uniji. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana
96. Žnidaršič, Jana (2003): Razvijanje podjetnih lastnosti v izobraževalnem sistemu. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.

INTERNET:

1. Internet 1: <http://epp.eurostat.cec.eu.int>
2. Internet 2: <http://www.stat.si>
3. Internet 3: <http://e-uprava.gov.si/ispo>
4. Internet 4: <http://www.ilo.org>
5. Internet 5: <http://www.ess.gov.si>
6. Internet 6: <http://bsc.kranj.si>
7. Internet 7: <http://www.mss.gov.si>
8. Internet 8: www.moje.prvo.delo.si (14.08.2006)
9. Internet 9: <http://www.pcmg.si>
10. Internet 10: <http://www.bsc-kranj.si>
11. Internet 11: <http://www.ragor.si>
12. Internet 12: <http://www.ra-sora.si> (6.10.2006)
13. Internet 13: <http://www.japti.si>
14. Internet 14: <http://www.ef.uni-lj.si/enote/cers/studenti/ocersu.asp> (12.3.2007)
15. Internet 15: <http://www.fdv.uni-lj.si>
16. Internet 16: <http://www.fm-kp.si>
17. Internet 17: <http://www.tiol.si>
18. Internet 18: <http://www.domenca.com/>
19. Internet 19: <http://www.bonitete.si> (28.5.2007)
20. Internet 20: <http://www.gzs.si>

10 PRILOGA

10.1 PRILOGA A - O zaposlenosti v gorenjski regiji po področjih dejavnosti

Tabela 10.1 Zaposlenost v gorenjski regiji po področjih dejavnosti, stanje december 2005

Področje dejavnosti	Število zaposlenih				Razlika (2 - 3)	Indeks 2005/04
	December 2005	December 2004	Delež v %			
			2005	2004		
A Kmetijstvo, lov in gozdarstvo	2.175	1.864	3,0	2,7	311	116,7
B Ribištvo	4	2	0,0	0,0	2	200,0
C Rudarstvo	59	72	0,1	0,1	-13	81,9
D Predelovalne dejavnosti	27.680	28.493	38,6	41,1	-813	97,1
E Oskrba z elektriko, plinom in vodo	730	735	1,0	1,0	-5	99,3
F Gradbeništvo	4.734	4.290	6,6	6,2	444	110,3
G Trgovina, pop. mot. voz. in izd. šir. pot.	8.868	8.244	12,4	11,9	624	107,6
H Gostinstvo	3.543	3.407	4,9	4,9	136	104,0
I Promet, skladiščenje in zveze	4.784	4.514	6,7	6,5	270	106,0
J Finančno posredništvo	1.116	1.094	1,6	1,6	22	102,0
K Poslo. z nepremični., najem, posl. stor.	4.089	3.791	5,7	5,5	298	107,9
L Dej. javne upr., obrambe, obv. soc. zav.	3.156	2.396	4,4	3,4	760	131,7
M Izobraževanje	4.897	4.781	6,8	6,9	116	102,4
N Zdravstvo in socialno varstvo	3.683	3.629	5,1	5,2	54	101,5
O Druge javne, skupne in oseb. stor. dej.	2.181	2.062	3,1	3,0	119	105,8
P Zas. gospodinj. z zaposlenim osebjem	19	18	0,0	0,0	1	105,6
Q Eksteritorialne organizac. in združ. Nerazporejeni						
A - B Kmetijstvo	2.179	1.866	3,0	2,7	313	116,8
C - F Nekmetijstvo	33.203	33.590	46,3	48,4	-387	98,8
G - Q Storitve	36.336	33.936	50,7	48,9	2.400	107,1
SKUPAJ	71.718	69.392	100,0	100,0	2.326	103,4

Vir: Poročilo za leto 2005, Statistični urad Republike Slovenije, str: 14

10.2 PRILOGA B – O osnovnih statističnih podatkih gorenjske regije

Tabela 10.2 Osnovni statistični podatki o gorenjski regiji

Površina (km ²)	2137
Število prebivalcev, 31. 12. 2004	198342
Gostota prebivalstva na km ² , 30. 6. 2004	93
Število živorojenih, 2004	2022
Število umrlih, 2004	1612
Naravni prirast, 2004	410
Število učencev, 2004/2005	18397
Število dijakov, 2004/2005	10714
Število študentov, 2004/2005 ³⁹	11740
Število diplomantov, 2004	1481
od tega: število specialistov, magistrstov in doktorjev znanosti, 2004	149
Število delovno aktivnih prebivalcev, 2004	72579
Število zaposlenih oseb, 2004	66402
Število samozaposlenih oseb, 2004	6178
Število registriranih brezposelnih oseb, 2004	6642
Število prostih delovnih mest, 2004	904
Število podjetij v dejavnostih C-K, 2004	8698
Prihodek podjetij v dejavnostih C-K, 2004 (mio SIT)	1166115
Bruto investicije v nova osnovna sredstva, 2004 (mio SIT)	67623
Regionalni bruto domači proizvod, 2003 (mrd SIT)	501
Regionalni bruto domači proizvod, 2003 (mio EUR)	2143
Število kmetijskih gospodarstev, popis 2000	5040
Kmetijska zemljišča v uporabi, popis 2000 (ha)	33402
Število ležišč, 2004	19101
Število prihodov turistov, 2004	505196
Število prenočitev turistov, 2004	1488957
Število prometnih nesreč, 2004	2713
Število stanovanj, popis 2002	74784
Količina zbranih komunalnih odpadkov, 2004 (t)	77285
Tekoči izdatki za varstvo okolja, 2003 (mio SIT)	4141
Investicije za varstvo okolja, 2003 (mio SIT)	3457
Ocenjena škoda zaradi elementarnih nesreč, 2004 (mio SIT)	2011

³⁹ Podatki vključujejo vpisane na višješolskem strokovnem, visokošolskem strokovnem, univerzitetnem, specialističnem, magistrskem in doktorskem študiju.

Vir: Slovenske regije v številkah. SURS, 2006, str 47.

10.3 PRILOGA C – O številu diplomantov na Gorenjskem

Pomembni podatki za nadaljevanje magistrskega dela in dobršen vpogled v naravo trga dela diplomantov na Gorenjskem predstavlja število diplomantov po posameznih visokošolskih zavodih. Za orientacijo je pomembna tudi primerjava s Slovenijo. Same številke diplomantov po fakultetah so sicer zgovorne, vendar je za lažje razumevanje situacije na trgu in primerjavo s povpraševanjem po diplomantih s strani delodajalcev pomembneje vedeti, kakšno je stanje diplomantov po področjih. Na Statističnem uradu RS za Gorenjsko in Slovenijo ni pripravljenih tabel, ki bi prikazovale število in delež diplomantov po izbiri študijskega področja, zato sem analizo pripravila sama. Pri tem sem si pomagala s podatki o številu diplomantov po regijah in visokošolskih zavodih za leto 2005, ki sem jih pridobila na portalu statističnega urada (http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp oz. vir: Internet 2, dne 28.06.2006). Podatki so nanizani v tabeli 1. Pridobljene podatke sem na podlagi Mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja ter napotkov s strani zaposlenih na Statističnem uradu RS uvrstila v naslednja področja:

- Storitve
- Zdravstvo in sociala
- Kmetijstvo in veterina
- Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo
- Naravoslovje, matematika in računalništvo,
- Družbene vede, poslovne vede, pravo
- Umetnost in humanistika
- Izobraževanje

Sledila je obdelava podatkov, izračun deležev in priprava grafa.

Iz dobljenih rezultatov je razvidno, da je največji delež študentov tako na Gorenjskem kot v Sloveniji pridobilo diplomu s področja družbenih ved, poslovnih ved in prava, najmanj pa s področja storitev, kmetijstva in naravoslovnih ved (znanost, matematika in računalništvo).

Tabela 10.3 Diplomanti visokošolskega strokovnega in univerzitetnega izobraževanja po visokošolskih zavodih, vrsti programa in načinu študija, Gorenjska, Slovenija; 2005

	Gorenjska			Slovenija		
	Redni	Izredni	SKUPAJ	Redni	Izredni	SKUPAJ
Visokošolski zavodi	808	453	1261	7833	4049	11882
1 Univerza v Ljubljani	688	310	998	5803	2224	8027
12 Visoke šole	28	38	66	225	241	466
12401 Visoka šola za zdravstvo	28	38	66	225	241	466

13 Fakultete	641	272	913	5412	1983	7395
13101 Filozofska fakulteta	76	8	84	750	57	807
13102 Ekonomska fakulteta	96	49	145	871	357	1228
13103 Pravna fakulteta	28	4	32	254	56	310
13104 Fakulteta za družbene vede	50	1	51	483	20	503
13105 Fakulteta za šport	24	3	27	144	14	158
13109 Pedagoška fakulteta	70	27	97	392	211	603
13110 Teološka fakulteta	6	0	6	47	1	48
13115 Fakulteta za socialno delo	13	57	70	136	513	649
13116 Fakulteta za upravo	14	83	97	174	417	591
13205 Fakulteta za strojništvo	32	7	39	170	30	200
13206 Fakulteta za elektrotehniko	25	8	33	218	33	251
13211 Fakulteta za arhitekturo	7	0	7	96	0	96
13212 Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	27	1	28	180	24	204
13213 Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	25	5	30	189	32	221
13214 Fakulteta za matematiko in fiziko	11	0	11	88	0	88
1321500 Naravoslovnotehniška fakulteta	16	4	20	151	24	175
1321502 Oddelek za tekstilstvo	11	4	15	97	16	113
1321503 Oddelek za materiale in metalurgijo	2	0	2	16	8	24
1321504 Oddelek za geotehnologijo in rudarstvo	0	0	0	15	0	15
1321505 Oddelek za geologijo	3	0	3	23	0	23
13220 Fakulteta za računalništvo in informatiko	16	0	16	128	0	128
13221 Fakulteta za pomorstvo in promet	6	11	17	106	141	247
1330900 Biotehniška fakulteta	66	3	69	440	35	475
1330901 Oddelek za agronomijo	13	1	14	96	15	111
1330902 Oddelek za živilstvo	17	0	17	102	0	102
1330903 Oddelek za gozdarstvo	9	0	9	44	4	48
1330905 Oddelek za biologijo	10	0	10	80	0	80
1330906 Oddelek za lesarstvo	11	1	12	58	11	69
1330907 Oddelek za zootehniko	4	1	5	41	5	46
1330909 Oddelek za krajinsko arhitekturo	2	0	2	19	0	19
13310 Veterinarska fakulteta	4	0	4	54	0	54
13430 Medicinska fakulteta	13	0	13	191	3	194
13430 Fakulteta za farmacijo	16	1	17	150	15	165
14 Umetniške akademije	19	0	19	166	0	166
14101 Akademija za glasbo	10	0	10	93	0	93
14102 Akademija za likovno umetnost	9	0	9	58	0	58
14103 AGRFT	0	0	0	15	0	15

2 Univerza v Mariboru	96	97	193	1713	1157	2870
22 Visoke šole	0	2	2	81	83	164
22402 Visoka zdravstvena šola	0	2	2	81	83	164
23 Fakultete	96	95	191	1632	1074	2706
23106 Pedagoška fakulteta	6	2	8	426	107	533
23107 Ekonomsko - poslovna fakulteta	0	5	5	393	291	684
23108 Fakulteta za organizacijske vede	84	64	148	198	368	566
23111 Pravna fakulteta	0	1	1	170	71	241
23117 Fakulteta za policijsko-varnostne zadeve	4	11	15	35	103	138
23216 Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	1	1	2	149	32	181
23217 Fakulteta za gradbeništvo	0	1	1	91	16	107
23218 Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	0	2	2	24	17	41
23219 Fakulteta za strojništvo	1	8	9	107	59	166
23311 Fakulteta za kmetijstvo	0	0	0	39	10	49
3 Univerza na Primorskem	21	35	56	167	273	440
32 Visoke šole	11	7	18	72	96	168
32110 Turistica - Visoka šola za turizem	11	7	18	72	96	168
33 Fakultete	10	28	38	95	177	272
33113 Fakulteta za humanistične študije	0	0	0	3	0	3
33118 Fakulteta za management	6	28	34	52	139	191
33119 Pedagoška fakulteta Koper	4	0	4	40	38	78
5 Samostojni visokošolski zavodi	3	11	14	150	395	545
52112 Gea College 0 Visoka šola za podjetništvo	3	0	3	60	31	91
52113 Visoka šola za upravljanje in poslovanje	0	11	11	68	350	418
53222 Politehnika	0	0	0	22	14	36

Vir: Internet 2

Tabela 10.4 Razvrstitev diplomantov fakultet po študijskem področju na podlagi standardne klasifikacije izobraževanja za leto 2005; Gorenjska, Slovenija:

zdravstvo & sociala	Gorenjska		Slovenija			
	redni	izredni	redni	izredni		
12401 Visoka šola za zdravstvo	28	38	66	225	241	466
13430 Medicinska fakulteta	13	0	13	191	3	194
13430 Fakulteta za farmacijo	16	1	17	150	15	165
22402 Visoka zdravstvena šola	0	2	2	81	83	164
13115 Fakulteta za socialno delo	13	57	70	136	513	649
			168			1638

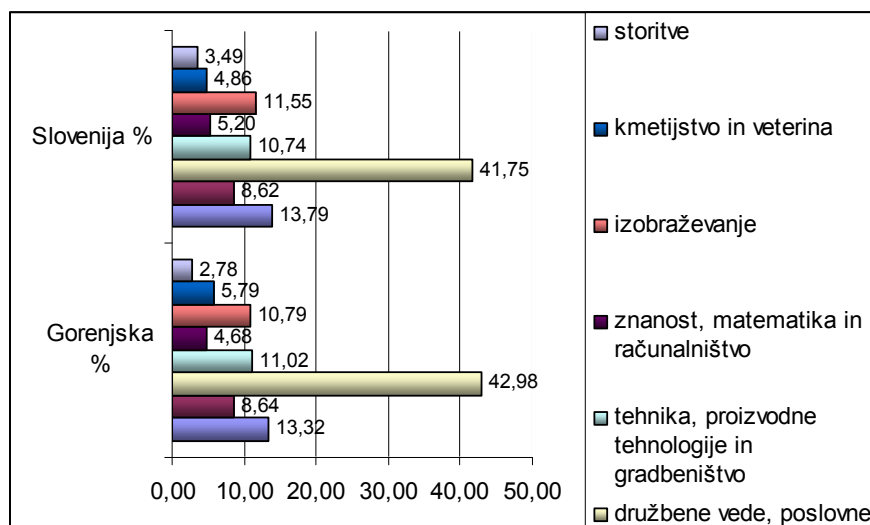
humanistika						
13101 Filozofska fakulteta	76	8	84	750	57	807
13110 Teološka fakulteta	6	0	6	47	1	48
14 Umetniške akademije	19	0	19	166	0	166
33113 Fakulteta za humanistične študije	0	0	0	3	0	3
			109			1024
družbene vede, poslovne vede, pravo						
13102 Ekonomska fakulteta	96	49	145	871	357	1228
13103 Pravna fakulteta	28	4	32	254	56	310
13104 Fakulteta za družbene vede	50	1	51	483	20	503
13116 Fakulteta za upravo	14	83	97	174	417	591
23107 Ekonomsko poslovna fakulteta	0	5	5	393	291	684
23108 Fakulteta za organizacijske vede	84	64	148	198	368	566
23111 Pravna fakulteta	0	1	1	170	71	241
23117 Fakulteta za policijsko-varnostne zadeve	4	11	15	35	103	138
33118 Fakulteta za management	6	28	34	52	139	191
52112 Gea College Visoka šola za podjetništvo	3	0	3	60	31	91
52113 Visoka šola za upravljanje in poslovanje	0	11	11	68	350	418
			542			4961
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo						
13205 Fakulteta za strojništvo	32	7	39	170	30	200
13206 Fakulteta za elektrotehniko	25	8	33	218	33	251
13211 Fakulteta za arhitekturo	7	0	7	96	0	96
13212 Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	27	1	28	180	24	204
1321500 Naravoslovnotehniška fakulteta	16	4	20	151	24	175
23217 Fakulteta za gradbeništvo	0	1	1	91	16	107
23219 Fakulteta za strojništvo	1	8	9	107	59	166
53222 Politehnika	0	0	0	22	14	36
23218 Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	0	2	2	24	17	41
			139			1276
Naravoslovne ved, matematika in računalništvo						
13213 Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	25	5	30	189	32	221
13214 Fakulteta za matematiko in fiziko	11	0	11	88	0	88
13220 Fakulteta za računalništvo in informatiko	16	0	16	128	0	128
23216 Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	1	1	2	149	32	181
			59			618
Izobraževanje						
13105 Fakulteta za šport	24	3	27	144	14	158
13109 Pedagoška fakulteta	70	27	97	392	211	603

23106 Pedagoška fakulteta	6	2	8	426	107	533
33119 Pedagoška fakulteta Koper	4	0	4	40	38	78
			136			1372
kmetijstvo in veterina						
1330900 Biotehniška fakulteta	66	3	69	440	35	475
13310 Veterinarska fakulteta	4	0	4	54	0	54
23311 Fakulteta za kmetijstvo	0	0	0	39	10	49
			73			578
storitve						
13221 Fakulteta za pomorstvo in promet	6	11	17	106	141	247
32110 Turistica 0 Visoka šola za turizem	11	7	18	72	96	168
			35			415

Tabela 10.5 Število in delež diplomantov po področjih študija, Gorenjska, Slovenija; 2005

področja študija	Gorenjska	Gorenjska %	Slovenija	Slovenija %
zdravstvo & sociala	168	13,32	1638	13,79
humanistika	109	8,64	1024	8,62
družbene vede, poslovne vede, pravo	542	42,98	4961	41,75
tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	139	11,02	1276	10,74
znanost, matematika in računalništvo	59	4,68	618	5,20
izobraževanje	136	10,79	1372	11,55
kmetijstvo in veterina	73	5,79	578	4,86
storitve	35	2,78	415	3,49
SKUPAJ	1261	100	11882	100

Slika 10.1 Grafični prikaz deleža diplomantov po področjih študija, Gorenjska, Slovenija; 2005



10.4 **PRILOGA D** – O izobrazbeni strukturi prijavljenih potreb po mladi izobraženi delovni sili v Sloveniji

Izobrazbena struktura v letu 2005 prijavljenih potreb po mladih delavcih VI. in VII. stopnje izobrazbe. (Vir: internet 5):

VI. izobrazbena stopnja:

- ekonomist za analize in planiranje (71 potreb),
- vzgojitelj predšolskih otrok (62 potreb),
- inženir strojništva (60 potreb),
- inženir elektrotehnike (31 potreb),
- ekonomist za komercialno dejavnost (31 potreb),
- organizator dela (26 potreb),
- ekonomist za denarništvo, finance, računovodstvo (23 potreb),
- org. poslovanja v turizmu (17 potreb),
- inženir gradbeništva (15 potreb).

VII. izobrazbena stopnja:

- univ. dipl. ekonomist in dipl. ekonomist (277 potreb),
- profesor razrednega pouka (184 potreb),
- univ. dipl. inženir strojništva in dipl. inženir strojništva (108 potreb),
- univ. dipl. inženir elektrotehnike in dipl. inženir elektrotehnike (96 potreb),
- univ. dipl. pravnik (75 potreb),
- profesor defektologije za duševno motene (52 potreb),
- profesor angleščine (51 potreb),
- doktor medicine (40 potreb),
- prof. športne vzgoje (39 potreb),
- prof. slovenščine (37 potreb),
- univ. dipl. organizator (32 potreb).

10.5 **PRILOGA E** - Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2007-2008

UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA ZA OBDOBJE 2007 – 2013

Ukrep 1: Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

- Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje
- Pomoč pri iskanju zaposlitve (pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve, klubi za iskanje zaposlitve)
- Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči (razvoj delavnice: Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela, spodbujanje novega zaposlovanja)

Ukrep 2: Usposabljanje in izobraževanje

- Institucionalno usposabljanje in nacionalne poklicne kvalifikacije
- Programi praktičnega usposabljanja
- Formalno izobraževanje, Projektno učenje za mlade (PUM)

Ukrep 3: Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

- Spodbujanje samozaposlovanja (subvencije)
- Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb
- Povračila stroškov dela

Ukrep 4: Program za povečanje socialne vključenosti

- Javna dela
- Zaposlitveni programi pri neprofitnih delodajalcih

Ukrep 5: Aktivnosti, ki se nadaljujejo iz leta 2006

- Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani program za invalide
- Nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi
- Spodbujanje novega zaposlovanja starejših
- Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih
- Pomoč pri samozaposlitvi
- Skladi dela

- Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu
- Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk (Katalog ukrepov APZ v letu 2007-2008)

10.6 PRILOGA F – JAPTI

JAPTI in getWork

Prepoznaven program JAPTI-ja za pospeševanje mladinskega podjetništva je Program razvoja podjetnosti in ustvarjalnosti mladih, katerega cilj je »povečati zavedanje o pomenu podjetništva med mladimi ter zagotoviti sistematično spremljanje razvoja podjetnosti in ustvarjalnosti različnih ciljnih skupin mladih.« (Vir Internet 9) Namenjen je mladim med 12 in 30 letom starosti ter spodbuja in podpira alternativne oblike zaposlovanja in samozaposlovanja. V okviru Programa razvoja podjetnosti in ustvarjalnosti mladih so se v obdobju 2004 – 2006 izvajali različni projekti na področju cele Slovenije, namenjeni osveščanju mladih o pomenu podjetništva in samozaposlovanja:

- *Certifikat getWork*
- *Igrajmo se podjetništvo*
- *Izziv za mlade*
- *Podjetniško izobraževanje mladih*
- *Bodi vse to, kar si lahko*
- *Uresniči svoje sanje - bodi podjeten*
- *Ustvarjalni UPI, idr. (Vir Internet 9)*

Kot primer dobre prakse bom podala kratek opis projekta »certifikat getWork«, ki ga je izvajal Študentki servis Ljubljana. Projekt »certifikat getWork« je bil namenjen študentom in mladim, ki so si želeli pridobiti praktična podjetniška znanja ter tako postati bolj konkurenčni na trgu dela. V okviru projekta je Študentski servis Ljubljana izvajal štiri izobraževalne module, ki so bili organizirani kot delavnice. Vsebine modulov so bile operativno-administrativne naloge v podjetju in komercialna znanja, poudarek je bil na praktičnosti prikaza znanj. Po uspešno zaključenih vseh štirih modulih so udeleženci pridobili »certifikat getWork«, s katerim lahko svoja znanja dokazujejo pri svojih delodajalcih. (Vir Internet 9)

Projekt »certifikat getWork« je skozi svoje delavnice udeležencem približal idejo podjetništva in jim na podlagi pridobljenih spoznanj, znanja in veščin pomagal k večji zaposljivosti. Cilj projekta, ki ga je izvedel

Študentski servis Ljubljana, je bil usposobiti študente, da bodo pripravljeni za opravljanje osnovnih operativno-administrativnih ter komercialnih nalog v malih in srednje velikih podjetjih (v nadaljevanju MSP). Na Študentskem servisu Ljubljana so namreč na podlagi dolgoletnih izkušenj s podjetniki ugotovili, da so postali podjetniki/lastniki malih MSP vse bolj zahtevni pri najemanju študentskega dela. Od študentov zahtevajo, da imajo izkušnje za delo v podjetju in osnovna podjetniška znanja. Na Študentskem servisu Ljubljana so prišli do zaključka, da je razkorak med znanji, pridobljenimi na univerzah in potrebami na trgu še vedno velik, zato so se s projektom odločili zapolniti del te vrzeli. (Vir: Študentski servis Ljubljana: Projektni predlog – Certifikat getWork, 2004)

Namen projekta je bil izboljšati konkurenčne prednosti mladih na trgu delovne sile, jim okrepiti njihovo samozavest, da so usposobljeni za delo v podjetjih, privzgojiti mladim podjetniško kulturo in jih usposobiti za delo v podjetniškem timu ter opremiti mlade z osnovnimi podjetniškimi znanji in veščinami.

Cilj projekta je bil, da študentje osvojijo osnovna podjetniška znanja, opravijo ustni in pisni test ter opravijo preverjanje praktične usposobljenosti v podjetju. Na osnovi tega so si udeleženci pridobili certifikat getWork, ki podjetniku zagotavlja, da je nosilec certifikata usposobljen za opravljanje osnovnih podjetniških nalog. Vršila se je tudi intenzivna promocija projekta pri delodajalcih. Na podlagi pridobljenega certifikata so udeleženci povečali konkurenčno prednost in zaposljivost.

Projekt je bil namenjen študentom vseh univerz, mladim brez statusa študenta v starosti od 18 – 30 let ter delodajalcem MSP, ker imajo drugačne potrebe po delovni sili kot velika podjetja.

Osnova za razvoj projekta so bile ugotovitve na podlagi analize ponudbe in povpraševanje po delovni sili na Študentskem servisu Ljubljana:

- povpraševanje delodajalcev po bolj zahtevnih delih je 10 % (kot bolj zahtevna dela se štejejo : komercialna dela, višja administrativna dela, programiranje, prevajanje),
- cena za omenjena opravila je bistveno višja od običajne,
- študentje so zainteresirani za opravljanje bolj zahtevnih del,
- delojemalci so bolj zahtevni pri najemanju študentov za opravljanje omenjenih del,

- ponudba servisa za te vrste del je nižja od povpraševanja,
- delodajalci se odločijo za najem delovne sile preko študentskega servisa v primerih 'premostitev' in povečanega trenutnega obsega posla (premostitev pomeni, da s študentskim delom nadomestijo odsotnost določenega delavca),
- delodajalci ocenjujejo, da je praktično znanje najete študentske delovne sile na nizki ravni,
- najemajo raje usposobljene študente, ki že imajo izkušnje v podjetjih,
- delodajalci niso zainteresirani za usposabljanje kadra, ki ga najemajo kot 'premostitev' preko servisa.

Zaradi navedenih razlogov so se na Študentskem servisu Ljubljana odločili dvigniti zaposlitvene prednosti študentom in mladim, tako da so jih usposobili za opravljanje bolj zahtevnih del. Študentje in mladi brez statusa so pridobili konkretna podjetniška znanja in veščine, izboljšali svoje zaposlitvene možnosti ter dvignili samozavest pri opravljanju del in nalog v podjetjih.

Usposabljanje udeležencev se je izvajalo interaktivno preko delavnic, tako da so si udeleženci pridobili konkretna praktična znanja. Izvedli so se štiri moduli programa:

1. Komunikacija in timsko delo (tehnike učinkovitega komuniciranja v timu, tehnike učinkovitega reševanja konfliktov, razvojne faze tima, dinamika tima in timsko delo, vloge v timu, samozavesten nastop, jasno podajanje in sprejemanje informacij, pomen povratne informacije in 'komunikacijski sendvič')
2. Osnove podjetništva (pravne oblike gospodarskih subjektov, pregled poslovnih funkcij in njihova vloga v podjetju, osnovni elementi pogodb, vrste davkov in davščin, naročanje blaga in storitev, prejem blaga in storitev, vrste in način plačevanja)
3. Računalniška pismenost (Microsoft Office, Internet – praktična uporaba pri kratki tržni raziskavi, pri iskanju kupcev/dobaviteljev, uporabnost pri iskanju bonitet podjetij)
4. Poslovno komuniciranje in poslovna korespondenca (poslovna korespondenca, obrazci v podjetju, vodenje poslovnih knjig)

Delavnicam je sledilo preverjanje pridobljenega znanja in veščin podjetništva. Znanje je preverjala tri članska komisija: predavatelj, podjetnik in član Študentskega servisa. Timsko delo se je opazovalo med usposabljanjem. Na podlagi udeležbe na delavnicah in preverjanja znanja so udeleženci pridobili 'certifikat getWork'.

10.7 PRILOGA G – M-LAB

Najodmevnejši projekt, namenjen pospeševanju zaposlovanja mladih in osveščanju o pomenu podjetništva, je M-LAB, ki je Mladinski laboratorij razvojnega partnerstva Gorenjske za dvig in razvoj zaposlitvenih priložnosti za mlade. Deluje v okviru BSC d.o.o. iz Kranja.

Z M-LAB ob naj bi se vzpostavil nov, inovativen pristop in instrument za zaposlovanje mladih na Gorenjskem. Pripomogel bi k večji zaposljivosti in konkurenčnosti mladih po zaključenem šolanju, dvigu zaposlitvenih priložnosti, povečanju njihove socialne vključenosti, zmanjšanju brezposelnosti. S povezavo gospodarstva in šolskega sistema bi krepil tudi regijsko konkurenčnost. (Vir: Internet 10)

M-LAB mladim, ki se želijo zaposliti, nudi strokovno pomoč mentorja v M-LAB središčih, pomoč pri iskanju zaposlitvenega/samozaposlitvenega cilja, usposabljanje na delovnem mestu in strokovno pomoč mentorja v podjetju, dodatna usposabljanja, možnosti zaposlitve v podjetju ter možnost vključitve v delavnice s temami zaposlovanje/samozaposlovanje mladih – kaj me čaka na trgu dela. M-LAB je orientiran tudi na delodajalce. Nudi jim strokovno pomoč ob zaposlovanju mladih, usposabljanje in sofinanciranje mentorjev za delo z mladimi ter usposabljanje mladih za konkretno delovno mesto v podjetju. Delodajalci, ki sodelujejo v projektu, pa nudijo mentorja v podjetju za izbrano delovno mesto, možnost tri mesečne delovne prakse z možnostjo redne zaposlitve po uspešno zaključeni dobi delovne prakse v podjetju. (Vir: <http://www.m-lab.si> 06.10.2006)

Projekt M-LAB je dober primer spodbujanja podjetniške miselnosti in pospeševanja zaposlovanja mladih.

10.8PRILOGA H – Program ukrepov za spodbujanje podjetništva; štiri usmeritve

Program ukrepov za spodbujanje podjetništva ima štiri usmeritve:

- spodbujanje podjetništva in podjetništvu prijaznega okolja
- znanje za gospodarstvo,
- razvoj in inovacije v gospodarstvu,
- finančni mehanizmi (spodbujanje malih in srednje velikih podjetij z lastniškimi in dolžniškimi viri). (Vir:

http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/Program_DPK_za_u_sklajevanje_17.5.2006.pdf 17.10.2006)

Ukrepi štirih osnovnih usmeritev so med seboj povezani v celoto. Ukrepi zajeti v prvi usmeritvi so usmerjeni v promocijo podjetništva in izobraževanja za podjetništvo. Cilj je izboljšanje podjetniške kulture v Sloveniji in povečanje poznavanja in koriščenja podpornih storitev za potencialne podjetnike in že delujoča podjetja. Poudarja se razvoj učinkovitega in transparentnega podpornega okolja za razvoj podjetništva. Ukrepi podpornega okolja so razdeljeni v podporo delovanja Vse na enem mestu (VEM), vavčerskemu svetovanju in usposabljanju, Evro info centrom (EIC) in posebnim ciljnim skupinam (ženske, podjetniki na podeželju, socialno podjetništvo).

Usmeritev Znanje za gospodarstvo je namenjena krepitvi notranjih sposobnosti podjetij za intenzivnejši, na znanju in tehnologiji temelječ razvoj. Ukrepi so usmerjeni v krepitev ustreznih človeških virov za potrebe gospodarstva s stimuliranjem povečevanja deleža vrhunsko izobraženih kadrov v gospodarstvu. Prioriteta se kaže v razvijanju naravoslovno-tehničnih znanj, s spodbujanjem mednarodne mobilnosti ustreznih kadrov ter spodbujanjem mobilnosti izobraženih kadrov iz institucij znanja v gospodarstvo ter iz velikih podjetij v mala in srednje velika podjetja.

Razvoj in inovacije v gospodarstvu so usmerjene v pospešena vlaganja v raziskave, razvoj in inovacije ter gospodarsko infrastrukturo zasebnega kot tudi javnega sektorja. Ukrepi predstavljajo vzpostavitev ustreznega

podpornega okolja, infrastrukture ter krepitvi finančnih virov za razvoj, raziskave in inovacije v slovenskem gospodarstvu.

Četrta usmeritev je namenjena ukrepom finančne podpore malim in srednje velikim podjetjem z lastniškimi in dolžniškimi viri. Tvegani kapital se bo zagotavljal preko skladov tveganega kapitala, predpostavlja pa se tudi jamstvena pomoč in pomoč z dolžniškimi viri, kot so garancije, krediti in leasing. (Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2007 – 2013, 2006:5)

10.9 PRILOGA I – SWOT analiza Gorenjske

Slika 10.2 Analiza prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti na ravni Gorenjske

Tabela 11: Analiza prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti na ravni Gorenjske

Gorenjska – splošno	
Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ugodna geostrateška lega (aerodrom, X. koridor, obmejnost, bližina glavnih EU trgov) ■ Privlačna krajina (TNP, narava, kulturna dediščina) za bivanje, turizem ■ Naravni viri (gozd, vode..) ■ Tehniška znanja in tradicija (IKT, inovativna medicina, elektrotehnika, kovinska dejavnost, ..) ■ Nekaj globalnih podjetij in tržnih znamk (npr. Elan, Bled, Kranjska Gora, TNP,...) ■ Nizka brezposelnost ■ Velik % študentov ■ Rast prebivalstva ■ Obstoj osnovnega podpornega okolja (RRA, LTO, šole, zbornice,...) ■ Bogata kulturna dediščina mestnih jedr in podeželja ■ Razvejano širokopasovno omrežje ■ Regionalna organiziranost: vzpostavljene in dejavne strukture ■ Znanja črpanja EU sredstev ■ Bližina Ljubljane (<i>*lahko tudi slabost</i>) ■ Izkušnje in pripravljenost na čezmejno in transnacionalno sodelovanje 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nizka, podpovprečna dodana vrednost, BDP, plače v primerjavi s Slovenijo zaradi nedokončanega prestrukturiranja starih industrijskih panog ■ Neugodno razmerje: industrija - storitve ■ Šibka podjetniška kultura ■ Slabo razvita R&R dejavnost ■ Prenizka inovativnosti, premalo razvitih novih produktov in storitev ■ Pomanjkanje kadrov za določene poklice ■ Raste % brezposelnih žensk in mladih ■ Pomanjkanje "greenfield" površin ■ Neizkoriščene stare industrijske površine ■ Zaostajanje v infrastrukturi (okoljska, prometna, elektroenergetska) ■ Neustrezna kakovost in obseg malih ponudnikov turizma ■ Majhne kmetije, ni kritične mase, ukinjanje storitev na podeželju ■ Razdrobljenost ustanov in ponudbe ■ Strukturne razlike znotraj regije ■ Nadaljnje zamiranje mestnih in trških jeder ■ Premajhna prepoznavnost regije ■ Šibka kultura in veščine sodelovanja ■ Razvojno zaostajanje za SLO in sosednjimi regijami (Ljubljana, A. Koroška, Furlanija JK)
Priložnosti	Nevarnosti
<ul style="list-style-type: none"> ■ Uporaba IKT na vseh področjih ■ Dostopnost in kakovost okolja (dejavnik za pritegovanje ustvarjalnih ljudi in investicij) ■ Povezovanje med sektorji (tehnološki razvoj –turizem–kmetijstvo –izobraževanje) ■ Regionalno povezovanje/ RZGO ■ Sodelovanje: javno – zasebno ■ Odpiranje Gorenjske v svet: lega na stičišču 3 dežel, povezovanje z regijami v EU ■ Kakovost, specializacija, niše ■ Novi trendi: zdravje, eko, gibanje, alternativni viri energije ■ Padeč fizičnih meja z EU/prost pretok ■ Ustvarjalnost/ out-of box thinking ■ Ustanavljanje novih naravnih parkov ■ Usklajenost s cilji Reform Vlade RS ■ Območje cilja 1 2007 – 2013 ■ Predsedovanje EU 2008 (Brdo) ■ Ustanavljanje pokrajin 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pomanjkanje resursov za izvedbo RRP ■ Velik % industrijskih delovnih mest – selitev proizvodnje – nadaljnja prestrukturiranja ■ Konkurenca cenejših držav in regij (še zlasti visoke cene stavbnih zemljišč) ■ Zaostajanje prostorskih dokumentov za razvojnimi ambicijami ■ Birokratske ovire (za PPP, univerzo, tog šolski sistem, davki...) ■ Centralizacija odločanja v Ljubljani ■ Prepočasnost odzivanja (neodločnost) in nizka stopnja pripravljenosti za tveganje ■ Pomanjkanje razvojno – managerskih znanj in vodij regionalnih projektov ■ Regionalni kriterij pri dodeljevanju sredstev IRO / nejasnost statusa 2 kohezijskih regij ■ Poglobljanje družbenih neenakosti ■ Ni še razvojnega sodelovanja v okviru predvidene nove zahodne kohezijske regije

Vir: Regionalni razvojni program Gorenjske 2007 - 2013, str. 17

10.10 PRILOGA J – O deležu podjetji glede na velikost

Tabela 10.6 Delež podjetji glede na velikost po regiji in dejavnostih, 31.12.2005

Delež podjetji glede na velikost po regiji in dejavnostih, 31.12.2005		skupaj	mikro	mala	srednja	velika	
SLOVENIJA		34820					
A	KMETIJSTVO,LOV,GOZDARSTVO	349	1,00	0,88	1,32	1,90	0,26
B	RIBIŠTVO	23	0,07	0,07	0,09	0,00	0,00
C	RUDARSTVO	50	0,14	0,09	0,36	0,25	0,52
D	PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	5509	15,82	13,22	22,74	27,84	42,04
E	OSKRBA Z ELEKTRIKO,PLINOM,VODO	122	0,35	0,15	0,57	1,90	3,66
F	GRADBENIŠTVO	3449	9,91	10,08	10,67	6,31	5,48
G	TRGOVINA;POPRAVILA MOT.VOZIL	9096	26,12	28,80	20,17	8,91	8,09
H	GOSTINSTVO	1462	4,20	4,32	4,50	2,05	2,61
I	PROMET,SKLADIŠČENJE,ZVEZE	1788	5,13	5,44	4,28	3,30	4,70
J	FINANČNO POSREDNIŠTVO	462	1,33	1,27	1,49	1,00	4,44
K	NEPREMIČNINE,NAJEM,POSLOVNE STOR.	7690	22,09	24,82	15,48	5,71	4,70
L	JAVNA UPRAVA, OBRAMBA,SOCIALNO ZAV	560	1,61	0,83	3,92	4,46	10,18
M	IZOBRAŽEVANJE	1268	3,64	1,45	6,58	25,79	2,87
N	ZDRAVSTVO,SOCIALNO VARSTVO	950	2,73	2,24	2,84	7,96	8,62
O	DR.JAVNE,SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2042	5,86	6,33	4,98	2,60	1,83
			100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
GORENJSKA		3090					
A	KMETIJSTVO,LOV,GOZDARSTVO	23	0,74	0,69	0,96	1,25	0,00
B	RIBIŠTVO	2	0,06	0,08	0,00	0,00	0,00
C	RUDARSTVO	3	0,10	0,00	0,72	0,00	0,00
D	PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	619	20,03	17,04	30,12	28,75	68,42
E	OSKRBA Z ELEKTRIKO,PLINOM,VODO	17	0,55	0,40	0,48	2,50	2,63
F	GRADBENIŠTVO	293	9,48	10,25	6,75	5,63	5,26
G	TRGOVINA;POPRAVILA MOT.VOZIL	776	25,11	27,82	19,04	4,38	2,63
H	GOSTINSTVO	200	6,47	6,78	6,51	2,50	2,63
I	PROMET,SKLADIŠČENJE,ZVEZE	175	5,66	5,93	4,82	3,75	5,26
J	FINANČNO POSREDNIŠTVO	28	0,91	1,01	0,48	0,00	2,63
K	NEPREMIČNINE,NAJEM,POSLOVNE STOR.	531	17,18	18,89	12,77	6,25	0,00
L	JAVNA UPRAVA, OBRAMBA,SOCIALNO ZAV	40	1,29	0,65	3,86	4,38	2,63
M	IZOBRAŽEVANJE	106	3,43	1,45	5,30	30,00	0,00
N	ZDRAVSTVO,SOCIALNO VARSTVO	89	2,88	2,58	2,17	8,13	7,89
O	DR.JAVNE,SKUPNE IN OSEBNE STOR.	188	6,08	6,42	6,02	2,50	0,00
			100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

10.11 PRILOGA K – o deležu zaposlenih pri podjetjih

Tabela 10.7 Delež zaposlenih pri poslovnih subjektih glede na velikost, po dejavnostih, Slovenija, Gorenjska, 31.12.2005

	DEJAVNOST	delež skupaj	delež mikro	delež mala	delež srednja	delež velika
	SLOVENIJA	100	100	100	100	100
A	KMETIJSTVO,LOV,GOZDARSTVO	0,97	0,90	1,48	1,95	0,13
B	RIBIŠTVO	0,02	0,06	0,08	0,00	0,00
C	RUDARSTVO	0,57	0,11	0,41	0,22	0,99
D	PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	31,10	14,95	23,57	32,23	37,43
E	OSKRBA Z ELEKTRIKO,PLINOM,VODO	1,72	0,14	0,75	1,87	2,40
F	GRADBENIŠTVO	6,37	11,11	9,96	5,83	4,12
G	TRGOVINA;POPRAVILA MOT.VOZIL	13,13	27,59	18,39	8,62	10,43
H	GOSTINSTVO	2,43	4,65	4,24	2,23	1,29
I	PROMET,SKLADIŠČENJE,ZVEZE	5,98	5,51	4,23	3,35	8,59
J	FINANČNO POSREDNIŠTVO	3,14	1,35	1,48	1,42	5,43
K	NEPREMIČNINE,NAJEM,POSLOVNE STOR.	8,22	22,85	14,17	5,82	3,76
L	JAVNA UPRAVA, OBRAMBA,SOCIALNO ZAVAROV.	7,52	1,14	4,61	4,62	12,28
M	IZOBRAŽEVANJE	8,72	1,72	9,09	21,16	1,86
N	ZDRAVSTVO,SOCIALNO VARSTVO	7,08	2,44	2,89	7,89	9,36
O	DR.JAVNE,SKUPNE IN OSEBNE STOR.	3,03	5,48	4,64	2,78	1,94
		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

	GORENJSKA	100	100	100	100	100
A	KMETIJSTVO,LOV,GOZDARSTVO	0,65	0,86	1,32	1,15	0,00
B	RIBIŠTVO	0,01	0,05	0,00	0,00	0,00
C	RUDARSTVO	0,11	0,00	0,69	0,00	0,00
D	PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	46,73	18,31	31,91	34,34	68,60
E	OSKRBA Z ELEKTRIKO,PLINOM,VODO	1,36	0,32	0,54	2,25	1,34
F	GRADBENIŠTVO	4,96	11,00	5,12	4,74	3,34
G	TRGOVINA;POPRAVILA MOT.VOZIL	11,85	26,34	16,23	4,57	11,09
H	GOSTINSTVO	3,36	7,23	6,36	3,10	1,34
I	PROMET,SKLADIŠČENJE,ZVEZE	3,85	6,58	5,27	3,88	2,53
J	FINANČNO POSREDNIŠTVO	1,02	1,06	0,75	0,00	1,80
K	NEPREMIČNINE,NAJEM,POSLOVNE STOR.	5,73	17,63	10,95	6,41	0,00
L	JAVNA UPRAVA, OBRAMBA,SOCIALNO ZAVAROV.	3,39	0,70	5,36	4,81	2,45
M	IZOBRAŽEVANJE	8,63	1,68	7,16	25,04	0,00
N	ZDRAVSTVO,SOCIALNO VARSTVO	6,26	2,80	2,59	7,90	7,49
O	DR.JAVNE,SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2,10	5,45	5,73	1,84	0,00
		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

10.12 **PRILOGA L** – Ukrepi in projekti za pospeševanje podjetništva

Delovanje sistema Vse na enem mestu (VEM: zagotavlja informacijske in svetovalne storitve ter zmožnost registracije za ustanovitev samostojnega podjetnika. Sistem e-VEM (opravljanje storitev preko interneta) je začel delovati v letu 2005. »*Osnovni namen portala e-VEM je zagotoviti ustrezno informacijsko podporo bodočemu samostojnemu podjetniku posamezniku, katera mu omogoča v najkrajšem možnem času pridobiti možnost izvajanja dejavnosti. Ko ima podjetnik dejavnost registrirano, mu storitve portala omogočajo sporočanje sprememb podatkov podjetja ali izbris podjetnika in njegovih delov (podružnic). Bodoči samostojni podjetnik posameznik vse postopke registracije samostojnega podjetnika lahko opravi tudi z osebnim obiskom ene izmed vstopnih točk, ki se nahajajo na izpostavah AJPES (Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve), upravnih enotah in krajevnih uradih, JAPTI (Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije), obrtnih zbornicah, GZS (Gospodarska zbornica Slovenije) in DURS (Davčna uprava Republike Slovenije) po Sloveniji. Svetovalci na vstopnih točkah podjetnikom lahko pomagajo tako z nasveti in izvedbo vseh postopkov.*«(Vir: internet:
<http://evem.gov.si/sp/infoKomuNamenjen.evem> 26.2.2007)

Vavčersko svetovanje in usposabljanje. Program vavčerskega svetovanja predstavlja obliko podjetniške svetovalne podpore države, namenjeno malim in srednje velikim podjetjem (MSP) in vsem potencialnim podjetnikom, ki se odločajo za podjetniško pot. Osrednji storitvi v programu sta splošno in specialistično podjetniško svetovanje, nudi pa tudi druge oblike podpore, kot so informiranje, skupinsko podjetniško svetovanje in usposabljanje ter usmerjanje pri uresničevanju poslovnih zamisli, projektov, načrtovanju rasti ali reševanju poslovnih problemov. Podjetniki in podjetja lahko v programu po subvencionirani ceni koristijo storitve podjetniškega svetovanja in/ali usposabljanja. »Z uvedbo svetovanja in usposabljanja na podlagi napotnic nastaja v Sloveniji ena izmed osrednjih "mehkih" oblik podpore podjetnikom, tako tistim, ki že

poslujejo, kot tistim, ki šele razmišljajo o lastni podjetniški karieri. Vsak, ki izpolnjuje pogoje za vključitev v program, pridobi vavčerje, na podlagi katerih se mu zagotovi denarna pomoč pri financiranju storitev svetovanja in usposabljanja. Svetovanje je za potencialne podjetnike brezplačno, obstoječim podjetnikom pa so svetovalne storitve sofinancirane v višini polovice zneska.« (Cosatović, 2006:15) Program izvaja JAPTI, javna agencija za podjetništvo in tuje investicije skupaj s podjetniškimi centri na lokalni in regionalni ravni. Sofinanciran je iz sredstev strukturne politike (ESRR), Ministrstva za gospodarstvo, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in Zavoda RS za zaposlovanje. Zaključimo lahko, da s programi svetovanja in izobraževanja, promocije ter finančnimi pomočmi vavčersko svetovanje spodbuja podjetništvo in samozaposlovanje mladih, žensk in drugih ciljnih skupin tako v urbanih okoljih kot tudi na podeželju.

Delovanje Evro info centrov. EIC so poslovni informacijske enote, namenjene malim in srednje velikim podjetjem, ki potrebujejo pomoč pri poslovanju na trgu Evropske unije. Naloge EICjev so informiranje, svetovanje in pomoč malim in srednje velikim podjetjem ter organiziranje različnih vrst izobraževanj za podjetnike. Euro info center je pravi naslov za tista mala in srednje velika podjetja, ki potrebujejo pomoč pri vključevanju na evropski trg, saj zagotavlja pomoč pri vzpostavljanju poslovnih povezav s partnerji iz držav EU preko organizacije njihove udeležbe na partnerskih srečanjih in podjetniških forumih. (Vir: http://eic.pcmg.si/sl/eic_ljubljana.asp?id_tip1=9 , 27.2.2006)

Podpora posebnim ciljnim skupinam: ženske, mladi, podjetniki na podeželju, socialno podjetništvo. (Podpora predstavlja izvedbo svetovanj, organizacijo različnih srečanj, konferenc, okroglih miz ter motivacijskih delavnic. Poudarja se animacija, svetovanje in usposabljanje ciljnih skupin za podjetništva) (Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2007-2013; 2006:12)

10.15 PRILOGA O – vprašalnik o karierni poti posameznikov

1. OSEBNI PODATKI

SPOL _____

LETO ROJSTVA _____

KRAJ ROJSTVA _____

KRAJ BIVANJA:

TRENTNO _____

V ČASU ŠTUDIJA _____

V ČASU SREDNJE ŠOLE _____

V ČASU OSNOVNE ŠOLE _____

2. IZOBRAZBA

OSNOVNA ŠOLA: _____

SREDNJA ŠOLA (katera, leto zaključka, motiv za vpis na to srednjo šolo): _____

FAKULTETA (smer, program, čas študija, diploma na temo, motiv za vpis na to fakulteto): _____

PODIPLOMSKO IZOBRAŽEVANJE: _____

DRUGA IZOBRAŽEVANJA (seminarji/tečaji):

-

-

PRIDOBLJENA ZNANJA IN IZKUŠNJE

1. ZNANJE TUJIH JEZIKOV: angleščina _____
nemščina _____
italijanščina _____
drugo _____

2. RAČUNALNIŠKA ZNANJA:

3. PRIDOBLJENA ZNANJA IN IZKUŠNJE (kakšna znanja, izkušnje in veščine si tekom študija in dela pridobil npr.: vozniško dovoljenje, organizacija komunikacija...)

-

-

-

ŽELENO DELOVNO OKOLJE

Na katerih področjih dela želiš delati:

administracija, izobraževanje, finance, kadrovanje, logistika, raziskovanje, javna uprava, informatika, organiziranje, komerciala, inženiring, vzdrževanje, projektiranje, drugo: _____

V kateri panogi: _____

Opiši idealno službo:

Če bi imel možnost izbire: kje, kaj, na kakšni poziciji, v kakšnem podjetju in pod kakšnimi pogoji (pogodba o zaposlitvi, delovni čas,...) bi delal?

Kako je potekalo/še poteka iskanje redne zaposlitve?

DOSEDANJE ZAPOSLOTITVE

1. TRENUTNA ZAPOSLOTITEV: podjetje, čas, pozicija, delovne naloge in odgovornosti, status (zaposlen, avtorska pogodba,...), motiv za morebitno menjavo

2. OSTALE SLUŽBE IN DELA

Podjetje, čas trajanja, pozicija, delovne naloge in odgovornosti, status, motiv za menjavo

HOBIJI & PROSTI ČAS