

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tjaša Obreza

**Mladi brezposelni med nacionalno politiko in kadrovske prakso**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tjaša Obreza

Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**Mladi brezposelni med nacionalno politiko in kadrovske prakso**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

*Zahvaljujem se mentorici red. prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za napotke in njeno vztrajanje pri popravkih ter spodbujanju še k širšemu razmišljanju, čeprav se mi je na trenutke zdelo da ne zmorem več črpati. A prišla sem do cilja.*

*Hvala vsem sodelujočim podjetjem v raziskavi ter Barbari Gogala in mag. Petru Debeljaku za njun čas in pripravljenost.*

*Metki še posebna zahvala za vso dodatno literaturo in mnenja.*

*Hvala Jaši za vse vrste pomoči pri nastajanju tega dela.*

*Hvala Valeriji za marsikatero idejo, napotke in kritiko.*

*Hvala vsem mojim najljubšim, ki ste z mano – Blaž, Katja, Mija, Kristina, Mitja, Saša, Marija, Janja, Sonja, Barbara.*

*HVALA tebi oči za vse.*

***Magistrsko nalogo posvečam svoji mami, ker ni dočkala mojega uspeha. Upam da je tam nekje ponosna name.***



## **Mladi brezposelni med nacionalno politiko in kadrovsko prakso**

Tokratni zlom gospodarstva je še posebej prizadel mlade, saj večina teh stremi k cilju da po končanem izobraževanju pridobi službo in s tem finančno sposobnost oziroma samostojnost. Trenutne številke brezposelnosti mladih v Sloveniji ne kažejo obetajoče prihodnosti, zato je nujno potrebno ukrepati na trgu delovne sile, da ne pride do »bega možganov« in s tem do izgube izjemnega človeškega kapitala, ki bi v nadaljnjih letih močno pripomogel k rasti gospodarstva. Hkrati pa se postavlja tudi vprašanje, kaj bo doprinesel zakasnen vstop mladih na trg delovne sile in vzpostavljanje družinskega življenja za njih same in družbo. Evropska Unija je urgirala na področju mladih, vendar so države članice tiste, ki morajo s svojim nacionalnim programom oziroma politiko doseči cilj zmanjšanja brezposelnosti te populacije. Vlada Republike Slovenije je tako z januarjem 2014 v okviru politike zaposlovanja in s ključnimi deležniki sprejela ukrep »Jamstvo za mlade«, katerega namen je preprečiti, da se mlade potisne na rob in se jih pusti dlje časa neaktivne. Bistvo tega programa je zgodnje posredovanje in ukrepanje. Sam program ima sicer dobro zastavljeno strukturo, vendar je opaziti pomanjkanje izhodne strategije, kar smo s sogovornikoma ugotavljali v raziskovalnem delu magistrskega dela. Da program ni dosegel zelene razsežnosti in prepoznavnosti ter večje uporabnosti, pa opozarjajo opravljene intervjuji, ki smo jih opravili v izbranih podjetjih.

Ključne besede: Jamstvo za mlade, brezposelnost mladih, politika zaposlovanja, kadrovanje.

## **Young unemployed between national policy and human resource practice**

The recent economic collapse has especially affected young people. Most of them want to find a job and thus achieve financial independence after finishing their studies. In Slovenia, however, the number of the young who are unemployed is not promising. Therefore, it is urgent to regulate labour market in Slovenia because it can cause "the flight of brains", losing Slovenia remarkable human capital, which could extremely contribute to economic growth in the years to come. At the same time, a question arises: what will the consequences of the delay of entry of young people in labour market bring with regard to establishing family life for themselves and the society? The European Union has taken action in this area, but the country-members are the crucial role-players who have to operate with their national programmes and national policies to reduce unemployment among the young. Thus, in January 2014, the government of the Republic of Slovenia passed the "Youth guarantee" policy with the main stakeholders within the frame of active employment policy. Its purpose is to prevent pushing the young to the edge and leaving them inactive for a long time. The main point of this programme is employing early intervention and action. This programme has a well-designed structure but we can observe lack of strategy, which also confirmed our responders in the research part of this master's thesis. That the programme did not bring the desired dimension, visibility and usefulness bring to our attention the interviews carried out in the selected companies.

Key words: Youth guarantee, youth unemployment, employment policy, human resources.

## KAZALO

<b>1 UVOD</b> .....	6
1.1 Cilji in pomen.....	7
1.2 Metodologija.....	8
<b>2 TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI V ČASU KRIZE</b> .....	9
2.1 Razmere na slovenskem trgu dela.....	9
2.2 Regulacija trga delovne sile.....	11
<b>3 JAVNA POLITIKA</b> .....	12
3.1 Oblikovanje javnih politik.....	13
3.2 Implementacija javnih politik.....	14
3.3 Kadrovska funkcija.....	15
3.4 Planiranje potreb po kadrih.....	17
<b>4 POLITIKA ZAPOSLOVANJA</b> .....	18
4.1 Aktivna politika zaposlovanja.....	19
<b>5 MLADI BREZPOSELNI</b> .....	20
5.1 Mladi, mladost in gospodarski pretresi.....	22
5.2 Nova družbena tveganja in nove rešitve.....	25
5.3 Revščina.....	26
5.4 Socialna izključenost.....	27
<b>6 NACIONALNA POLITIKA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH</b> .....	28
6.1 Pridobivanje mladih kadrov.....	29
6.2 Jamstvo za mlade.....	30
<b>7 ANALIZA UPORABE UKREPOV V KADROVSKI PRAKSI</b> .....	35
7.1 Jamstvo za mlade: odziv na Uradu Republike Slovenije za mladino in Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.....	36
7.2 Jamstvo za mlade: odziv v izbranih podjetjih.....	44
7.3 Ugotovitve.....	48
<b>8 ZAKLJUČEK</b> .....	51
<b>9 LITERATURA</b> .....	54
<b>PRILOGE</b> .....	59
Priloga: Polstrukturirani vprašalnik za Službe za ravnanje s človeškimi viri in polstrukturirani vprašalnik za URSM in ZRSZ.....	59

## KAZALO TABEL

Tabela 6.1 Ukrepi v okviru Jamstva za mlade.....	34
Tabela 7.1: Predstavitev sodelujočih podjetij.....	44

## 1 UVOD

Še pred nekaj leti, ko še ni bilo tako močno čutiti posledic globalne finančno-gospodarske krize, so obstajale ocene, da naj bi bila generacija, ki bo zaključila študij ob koncu te krize, precej dobro sprejeta na trgu delovne sile. Žal se ni izšlo po napovedih in je danes stanje tako, da velik del mladih po končanem študiju ostane na zavodu za zaposlovanje ali pa išče druge alternative za pridobivanje dohodka.

Da je stanje za mlade alarmantno po vsem svetu, ne samo v Sloveniji in ostalih državah članicah Evropske Unije, se je pokazalo že leta 2011, ko so se v Tuniziji začeli protesti jezne množice mladih v katerih so zahtevali delo, svobodo in socialne pravice. Duh protestov se je kmalu razširil še na druge države. V Kairu, kjer je opazno pomanjkanje priložnosti za zaposlitev in socialnih pravic, gospodarska situacija pa niti približno ni bleščeča, so s protesti zrušili režim. V Španiji je gibanje »indignados« (»oropani dostojanstva«) mobilizirala mlade po državi v protest proti načinu soočanja s krizo, ki ga vršijo njihovi politiki in da opozorijo na bodoče katastrofalno povečanje brezposelnosti mladih. To gibanje se je zavzelo za več participacije in demokracije ter zmanjšanje gospodarske in socialne izključenosti. Sledila je Grčija, kjer so bili protesti prvotno usmerjeni proti varčevalnim programom. Septembra 2011 so se protesti stopnjevali v Združenih državah Amerike. Primarna tarča je bila finančna ustanova katere pohlep in neodgovornost sta sprožila globalno finančno krizo v letu 2008, vendar so bile prvotne namere protesta usmerjene v zahtevo po reformah gospodarskega in političnega sistema, ki ščiti interese bogatih. V okoliščinah nadaljevanja krize mladih brezposelnih se lahko neenakosti samo še stopnjujejo, hkrati pa se zastavljata dve ključni vprašanji – kaj narediti in kakšna je naša prihodnost?

Mednarodna organizacija dela je v svojem obsežnem poročilu »The youth employment crisis: Time for action« (2012) ugotovila, da je v državah, ki jih je zajela globalna finančna kriza, stopnja mladih brezposelnih dosegla pretresljivo razsežnost. Imeti 4 od 10 mladih brezposelnih je družbena in gospodarska katastrofa. Mladi vedno težje dostopajo do dostojnega dela.

Čedalje bolj je jasno, da je problem zaposljivosti zelo razširjen in da ga kaže reševati predvsem na nacionalnih ravneh (Kover in Oeji v Kramberger 2007, 15). Ker se je

ekonomska kriza v Sloveniji podaljšala, je prišlo do nazadovanja gospodarskih aktivnosti in v drugi polovici leta 2012 do zelo pospešene rasti brezposelnosti mladih v Sloveniji (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2013). Po podatkih Zavoda za zaposlovanje iz decembra 2014 je slednja 25,2%, kar uvršča Slovenijo med države Evropske unije z izrazitim problemom zagotavljanja dela mladim (Evropska komisija 2014).

Finančna kriza je močno posegla v poslovno okolje, zato je glavna naloga politike in menedžerjev, da oblikujejo rešitve, ki bodo učinkovito pripomogle k reševanju oziroma obstoju podjetij in tako ohranitvi delovnih mest (Valenčič 2013). Pomembno vlogo pri ohranjanju delovnih mest in iskanju kadrov imajo službe za ravnanje s človeškimi viri. Te skrbijo tudi za razvoj kadrov, poudarjanje njihovih možnosti in njihovo dolgoročno ohranjanje v podjetju (Caye, Haen, Strack 2012, 6–7). Imajo dve temeljni nalogi, in sicer pridobivanje in razvoj človeških zmožnosti ter optimizacijo teh zmožnosti v delovnih procesih, kar vodi v izpolnjevanje zastavljenih ciljev organizacije in k njeni uspešnosti in konkurenčnosti (Svetlik in drugi 2009, 21).

Ker ni moč zaslediti podatkov o tem, kako se službe za ravnanje s človeškimi viri soočajo z brezposelnostjo mladih, bomo skušali v sledečem magistrskem delu analizirati delovanje izbranih akterjev na mezo ravni in s tem prispevati k razumevanju trenutnega stanja na trgu delovne sile v Sloveniji. Predvsem se bomo osredotočili na analizo udejanjanja ukrepov, ki so pripravljene, da se mlade čim prej aktivira v svet dela. Hitrejša aktivacija brezposelnih oseb je pomembna za preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost. Aktivacija mladih predstavlja prioriteto, da se prepreči pojav imenovan »izgubljena« generacija (Vlada Republike Slovenije 2011, 19).

## **1.1 Cilji in pomen**

V magistrskem delu bomo preučevali program »Jamstvo za mlade«, ki ga je sprejela Vlada Republike Slovenije v skladu s pobudami Evropske komisije za zaposlovanje mladih. Cilj in pomen naloge je ugotoviti, kako se na ukrepe znotraj tega programa odzivajo delodajalci, ali so z ukrepi seznanjeni in jih že uveljavljajo v praksi ter kakšne so njihove ocene le-teh. Pri tem se bo z ustrežno metodologijo preverjalo dve zastavljeni hipotezi:



**Hipoteza<sub>1</sub>: Službe za ravnanje s človeškimi viri so seznanjene z ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti mladih.**

Namen prve hipoteze je ugotoviti, v kolikšni meri so organizacije seznanjene s sprejetimi ukrepi za zaposlovanje mladih in na kakšen način se seznanjajo z ukrepi .

**Hipoteza<sub>2</sub>: Službe za ravnanje s človeškimi viri uporabljajo ukrepe, ki prispevajo k zaposlovanju mladih.**

Na osnovi pridobljenih podatkov bomo preverjali, ali organizacije uporabljajo obravnavane ukrepe v praksi in kakšen je odziv na njih, ali jih ocenjujejo kot uspešne ter kakšna so njihova morebitna priporočila za izboljšanje oziroma pospeševanje zaposlovanja mladih.

## **1.2 Metodologija**

Pri izdelavi magistrske naloge smo za pridobivanje podatkov uporabili kvalitativno analizo in naslednje metode:

a) analiza primarnih virov. Uporabljena je bila za pregled ključne zakonodaje (Zakon o urejanju trga dela) in strategij ter programskega dokumenta Jamstvo za mlade, katerega analiza je osnova magistrske naloge.

b) analizo sekundarnih virov. Z analizo sekundarnih virov smo utemeljili ključne teoretične pojme, pri čemer smo se fokusirali na strokovne in znanstvene članke o izbrani tematiki.

c) metodo družboslovnega intervjuja. Metoda družboslovnega intervjuja je bila uporabljena za pridobitev informacij s strani glavnih akterjev, ki imajo vpliv na oblikovanje ukrepov oziroma predstavljajo enega od ključnih deležnikov pri oblikovanju ukrepov. Tip polstrukturiranega intervjuja smo uporabili za pogovor z naslednjimi akterji:

- ga. Barbara Gogala, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (18. november 2014, prostori Zavoda RS za zaposlovanje v Rožni dolini, Ljubljana)

- mag. Peter Debeljak, direktor Urada Republike Slovenije za mladino (7. november 2014, sedež Urada Republike Slovenije za mladino, Ljubljana)

Tip polstrukturiranega intervjuja smo uporabili tudi za pogovor s sedmimi delodajalci iz izbranih podjetjih. Na željo sodelujočih pa podatki o vodjih in imenih podjetjih ostanejo anonimni. Intervjuji so potekali na sedežih podjetij in po telefonih.

## **2 TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI V ČASU KRIZE**

S hipotekarno krizo v Združenih Državah Amerike konec leta 2007, se je za celoten svet začela recesija, ki velja za najhujšo po veliki depresiji<sup>1</sup>. Okrevanje po slednji bo, kot kaže, okrevanje brez zaposlitev, poleg tega banke še vedno nerade posojajo denar, nenehne fiskalne krize v Evropi in drugod pa le še povečujejo nemir na finančnih trgih (Mattick 2013, 7) in posledično na trgih delovne sile.

Glede na zastavljen raziskovalni načrt je potrebno najprej razdelati teoretična izhodišča, ki predstavljajo vodilo magistrskega dela ter se neposredno in posredno nanašajo na raziskovan problem. V nadaljevanju sledi opis stanja oziroma razmer na trgu delovne sile v Sloveniji v času gospodarske krize.

### **2.1 Razmere na slovenskem trgu dela**

V Sloveniji se je bruto domači proizvod, ki je kot glavni kazalnik gospodarske aktivnosti, od leta 2008, ko se je začela kriza, zmanjšal dvakrat, in sicer prvič v letu 2009 in drugič v letu 2012. V vmesnih letih pa je Slovenija beležila šibko gospodarsko rast. V zadnjih letih se sooča z notranjimi dejavniki krize, ki so hkrati tudi razlog za zaviranje gospodarstva. Na tem mestu se lahko izpostavi težave finančnega ter propad gradbenega sektorja (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013). Na Uradu za makroekonomske analize ugotavljajo (2014), da so za izhod iz krize potrebne strukturne reforme, med drugim na trgu dela. Slednji je v Sloveniji preveč tog in neprilagodljiv. Na celoten trg dela negativno vpliva tudi dejstvo, da je določen del delavcev praktično brez socialne varnosti, drugi del pa je pretirano zaščiten. Ravno iz tega razloga je potrebno zagotoviti čim višji nivo socialne varnosti, na drugi strani pa omogočiti hitro zaposlovanje in ustvarjanje novih delovnih mest.

---

<sup>1</sup> Great Depression – Gospodarska depresija, ki se je začela z zlomom newyorške borze, 24. oktobra 1929.

Na slabšanje razmer na trgu dela se je Slovenija najprej odzvala z intervencijskima zakonoma za ohranjanje delovnih mest (Zakon o interventnih ukrepih zaradi gospodarske krize 2009 in Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva 2013), ki sta začasno ublažila padec zaposlenosti v Sloveniji, ter okrepljenim izvajanjem programov aktivne politike zaposlovanja, nato pa je politika blaženja razmer postala bolj pasivna. Po podatkih Urada za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljevanju UMAR)(2013) spada Slovenija med države, ki za politiko trga delovne sile (merjeno z % BDP) namenjajo relativno malo sredstev, povečuje pa se predvsem obseg pasivnih podpor. Zaradi naraščanja strukturnih problemov na trgu dela, se vedno bolj kaže potreba po okrepitvi izvajanja programov aktivne politike zaposlovanja, še posebej tistih, ki odgovarjajo na potrebe delodajalcev. Narašča tudi potreba po povečanju učinkovitost programov aktivne politike zaposlovanja (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2013).

V obdobju med letoma 2008 in 2011 se je stopnja brezposelnosti povečala v vseh starostnih skupinah, izstopa pa povečanje stopnje brezposelnosti med mladimi. Brezposelnost mladih je na eni strani povezana z neskladji na trgu dela, ki izhajajo iz strukture vpisa v terciarno izobraževanje po področjih. Hkrati pa imajo mladi zelo pogosto začasno zaposlitev oziroma zaposlitev za določen čas, ki jih delodajalci zaradi padca povpraševanja niso podaljšali. Začasne in delne zaposlitve omogočajo podjetjem hitrejše prilagajanje na spremembe v povpraševanju in so v času gospodarske krize odigrale pomembno vlogo pri prilagajanju trga dela (Kajzer 2011). Zmanjšal se je tudi obseg študentskega dela, ki predstavlja pomemben del delovne aktivnosti mladih (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2014).

Od začetka krize v letu 2008 je tako Slovenija izgubila približno 70 tisoč delovnih mest, večino v gospodarstvu. Trajalo pa bo kar nekaj časa, da bodo ponovno ustvarjena (Kotolenko 2013). Ignjatović in Trbanc (2009, 40) pravita, da mladinski trg deli usodo celotnega slovenskega trga delovne sile, predvsem glede vplivov gospodarskih gibanj, trendov zaposlovanja in brezposelnosti. Brezposelnost mladih se bo torej trajno zmanjšala samo, če bo gospodarstvo ustvarilo nova delovna mesta (Evropska komisija 2013, 14). In prav to napoveduje potrebo po regulaciji trga delovne sile, saj brez boljše regulacije trga dela in aktivne vloge države obstaja nevarnost dalj časa trajajoče skromne gospodarske rasti (Kajzer 2011).

## 2.2 Regulacija trga delovne sile

Trg delovne sile je potrebno regulirati zaradi ekonomskih razlogov, kot so to na primer slaba ponudba delovne sile, slab pretok informacij in ovire na trgu dela, ter socialnih posledic, ki so rezultat njegovega delovanja. V našem primeru je ena od socialnih posledic delovanja trga dela ravno brezposelnost. Regulacija je lahko posredna ali neposredna. Praviloma zajema neposredna regulacija zakone in uredbe, ki določajo pravice in dolžnosti akterjev na trgu delovne sile, pa tudi nekatere ukrepe različnih politik. Posredna pa zajema različne politike in ukrepe, ki so ali usmerjeni na dejavnike ponudbe delovne sile ali na dejavnike povpraševanja po njej. Tu ne gre samo za ukrepe politike zaposlovanja, pač pa tudi za ukrepe ekonomske politike, politike izobraževanja, socialno politiko in podobno. Vsi ti ukrepi se med seboj prepletajo (Svetlik 2002).

Lindbeck in Snower (v Ivančič 2007) ocenjujeta, da regulacija trga delovne sile prispeva k delitvi na »insiderje« in »outsiderje«. Stopnja regulacije vpliva na odločitve zaposlovalcev o najemanju delavcev. V primeru močno zaščitene zaposlitve se namreč ti srečujejo z visokimi stroški odpuščanja. Ivančičeva (2007) pri tem ugotavlja, da delodajalci kot odgovor na visoke stroške odpuščanja določajo ostrejša zahteva za dokazovanje produktivnosti pri potencialnih zaposlenih in prav te zahteve lahko povzročijo problem pri mladih, ki prihajajo iz šolanja. Označujeta jih namreč oba omejitvena dejavnika – potreba po dodatnem usposabljanju in večja stopnja negotovosti. Prav ta dva dejavnika sta tista, ki praviloma spremljata zaposlovanje mladih, ki iščejo prvo zaposlitev. Nekateri avtorji menijo, da lahko regulacija trga dela zelo negativno vpliva na priložnosti na mladinskem trgu delovne sile, saj teži k zmanjševanju njegove dinamike in ravno s tem vpliva na stopnjo uspešnosti iskalcev zaposlitve. Po drugi strani pa naj bi strožja regulacija trga dela potencialno vplivala na prehode iz izobraževanja v zaposlitev. O takšnem primeru govorimo takrat, ko močni sindikati v povezavi s centraliziranim sistemom kolektivnih pogajanj in korporativnih odnosov med socialnimi partnerji delujejo na način, ki omogoča ekonomsko vzdržne strukture in integracije v mladinski trg delovne sile (Ryan, Estevez Abe in drugi v Ivančič 2007). Kolektivni korporativistični naporji lahko namreč vključujejo takšno določanje plač, ki spodbuja integracijo mladih v trg delovne sile na podjetniški in panožni ravni in tudi na ravni celotnega gospodarstva (Ivančič 2007).

V Sloveniji so bile spremembe regulacije trga dela v letu 2013 usmerjene k zmanjšanju segmentacije in povečanju varne prožnosti. Nova oziroma dopolnjena zakona na področju zaposlovanja (Zakon o urejanju trga dela 2010 in Zakon o delovnih razmerjih 2013) sta bila sprejeta s ciljem povečanja fleksibilnosti trga. Sprejete so bile spremembe, ki zmanjšujejo varovanje zaposlitve ter zajemajo predvsem zmanjšanje odpravnin, skrajšanje odpovednih rokov in poenostavitve postopkov odpovedi pogodb za določen čas. Po sami uveljavitvi zakona v aprilu 2013 vplivajo te spremembe tudi na gibanje na trgu dela (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2014).

### **3 JAVNA POLITIKA**

Za brezposelnost lahko rečemo, da je javnopolitičen problem. Preden se objasni pomen politike zaposlovanja, ki je v kriznih časih ena od bolj izpostavljenih politik, saj se tudi z njo deli usoda zaposlitvenih možnosti, je potrebno razumeti pojem javne politike. Glede na to, da politika ni sama sebi namen in da se ne razvije čez noč, je v tem delu treba predstaviti še sam proces oblikovanja javne politike in način, ki privede do njene implementacije.

S terminom javna politika se opisuje javne zadeve in administriranje vlade (Duun v Kustec Lipicer 2009, 45), ki so v demokratičnih sistemih usmerjene v doseganje javnega dobrega. Prizadeva pa si za uresničitev temeljnih družbenih vrednot. V prvi vrsti pa služi za opis posameznih področij delovanja oblasti in njenega posredovanja (Hogwood in Gunn v Kustec Lipicer 2009, 46), ki se nanašajo na preučevanje tega, kako »probleme (problems) in problemske vsebine (issues) opredeliti ter oblikovati in kako so uvrščene na javnopolitični dnevni red« (Parsons v Kustec Lipicer 2009, 46). Razumemo jo lahko kot umetno tvorbo, ki je ustvarjena s ciljem, da bi v okviru specifičnega problemskega okolja (issue area) ustrezala reševanju konkretnega problema, za katerega je pristojna vsakokratna demokratično izvoljena oblast (Hogwood in Gunn v Kustec Lipicer 2009, 46).

Najpreprostejšo definicijo javne politike poda Dye (v Fink Hafner, 14), ki pravi, da je to odgovor na vprašanja »Kaj vlada dela?, Zakaj to dela?, Kakšno spremembo dosega?«. V Sloveniji se s pojmom »javna politika« srečamo šele v razmerah oblikovanja demokratičnega političnega sistema. Demokratične volitve so privedle do »konkretnjšega razlikovanja politike kot vladanja, kot boja za oblast in javne politike

kot upravljanje določenih družbenih podsistemov in reševanje določenih družbenih problemov, ki niso vsi enako prepleteni s politiko kot bojem za oblast« (v Fink Hafner, 14).

Kot primere javnih politik se smatra socialna politika, gospodarska politika, kulturna politika, politika do tujcev, družinska politika, okoljska politika in druge. Odločanje o javnih politikah je monopol političnih odločevalcev. Ti odločajo tudi o uporabi instrumentov in mehanizmov za izvajanje javnih politik. Vključujejo pozitivne in negativne sankcije, poleg tega pa tudi prisilo, s katero politični odločevalci »vplivajo na obnašanje ljudi in organizacij v določeni teritorialno politični enoti«. »O javnih politikah odločajo politični odločevalci v ustanovah političnega sistema« (Fink Hafner 2007, 14–15).

Kot ugotavlja Kraševčeva (2002, 6) je pojem javne politike kompleksen fenomen, vsekakor pa je javna politika »oblikovana in sprejeta z namenom razrešitve določenega javnega (družbenega) problema«.

### **3.1 Oblikovanje javnih politik**

V procesu oblikovanja in izvajanja javnih politik stopajo igralci v različna omrežja. Ta omrežja so lahko bolj ali manj institucionalizirana. Procesi oblikovanja in izvajanja javnih politik so empirični procesi. Ti procesi so prepoznani po tem, da zajemajo administrativne, organizacijske in politične dejavnosti, s katerimi se oblikujejo in izvajajo javne politike (Fink Hafner 2007, 19).

»Procesualni model je zelo pomemben za razumevanje znanosti »o« policy procesu in znanosti »v« policy procesu. Z njim se razume proces oblikovanja in izvajanja javnih politik kot zaporedja časovno ločenih in vsebinsko različnih faz<sup>2</sup>«. Te pa so (Fink Hafner 2007, 19–21):

1. Identifikacija družbenih oziroma javnopolitičnih problemov in oblikovanje političnega dnevnega reda (agenda-setting ali agenda building)
2. Oblikovanje javnopolitičnih alternativnih rešitev družbenega problema (policy alternatives)

---

<sup>2</sup> Fink Hafnerjeva pojasnjuje, da so v besedilu izražene razvrstitve tistih faz, ki se, vsebinsko gledano, pojavljajo v vseh znanih klasifikacijah (Fink Hafner 2007, 19).

3. Uzakonitev izbrane javnopolitične rešitve – navadno sprejem zakona
4. Implementacija javne politike
5. Vrednotenje učinkov javne politike

Gre za pogosto prepletanje navedenih faz v empiričnem političnem odločanju. Prav tako prekinitev procesa oblikovanja in izvajanja javnih politik v politični praksi ni tako izjemna. Vse sodobne države se tako na primer srečujejo s problemom implementacije oziroma neizvajanja sprejetih javnih politik. Politični odločevalci se tudi lahko zedinijo glede uvrstitve določene tematike na uradni dnevni red, ne strinjajo pa se glede ocene, katera alternativna rešitev problema je optimalna – s tem izostanejo nadaljnje faze idealnega politično odločevalskega procesa. V vsakem primeru, lahko rečemo, da je prva faza tega procesa v mnogih pogledih odločilna. Brez javne zaznave problema, opozarjanja odločevalcev nanj in uvrščanja zadeve na uradni politični dnevni red se proces političnega odločanja pravzaprav sploh ne začne (Fink Hafner 2007, 19–21).

Fink Hafnerjeva (2007, 24) poudarja, da je policy analiza nujna strokovna podlaga za kvalitetno politično odločanje in delovanje vseh igralcev, ki skušajo pomembno vplivati na politične odločevalce in tudi za politične odločevalce.

### **3.2 Implementacija javnih politik**

»Odločanje o oblikovanju in izvajanju javnih politik se lahko začne šele takrat, ko bistveni problemi, povezani z določeno javno politiko, uspejo priti na dnevni red ustreznih in legitimnih političnih institucij. Proces oblikovanja dnevnega reda je ključna faza procesa oblikovanja in izvajanja javnih politik« (Lajh in Kustec Lipicer 2007, 125). Kakšna je torej usoda oblikovanja in izvajanja javnih politik je v večji meri odvisno od samega procesa oblikovanja dnevnega reda (Lajh in Kustec Lipicer 2007, 139).

Z implementacijo razumemo zapleten proces udejanjanja javnih politik z mnogovrstnimi javnopolitičnimi instrumenti in postopki, ki vključujejo precejšnje število raznolikih javnopolitičnih akterjev. Gre za fazo v policy<sup>3</sup> procesu, kjer se predhodne teorije javnopolitičnih odločitev, izbira instrumentov in viri, ki so dodeljeni

---

<sup>3</sup> Fink Hafnerjeva poudarja, da lahko pojem »policy« neposredno prevajamo v slovenščino le v določenih okoliščinah, npr. takrat, ko množino (politike) ali pa s pridevniki opisujemo zvrst politike kot »policies« (javna, kmetijska...). V drugačnih okoliščinah s pojmom »politika« ne moremo nedvoumno sporočiti, da govorimo o politiki kot »policy« (Fink Hafner 2007, 10).

tekom oblikovanja javne politike, preverjajo še v stvarnosti (Dimitrakopoulos in Richardson 2001).

Mnogi so mnenja, da je proces implementacije v tolikšni meri kompleksen in nedoločljiv, da ga ni mogoče analitično omejiti in analizirati. Grdešić (1995) pa pravi, da je implementacija kritična točka političnega procesa v katerem se dogaja sprememba »inputa« v »output«. Ni le upravni postopek uresničevanja nekega zakonitega akta, temveč je eksplozivna aktivnost v kateri imajo pomembno vlogo vprašanja moči, sredstev, vrednosti, interesa itd. Implementacija je vedno konec nekoga ali nečesa, hkrati pa pomeni od nekoga ali od nečesa začetek implementacije v smislu oblikovanja, uničenja in inovacij.

Ko torej pride do implementacije javne politike, se lahko začnejo udejanjati procesi, ki so se izoblikovali z namenom, da se določen (družbeni) problem čim prej reši in je ugoden za čim širšo množico. Javnopolitičnega problema brezposelnosti se Slovenije loteva z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so zapisani v *Zakonu o urejanju trga dela* (Ur. l. RS, št. 80/2010).

Področje zaposlovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti in izvajanje storitev, kot že ugotovljeno ureja *Zakon o urejanju trga dela* (Ur. l. RS, št. 80/2010). V sklopu naloge pa je predvsem pomembno III. poglavje tega zakona, ki se na naša na ukrepe države na področju trga dela. Te ukrepe se deli v štiri skupine, in sicer storitve za trg dela, aktivno politiko zaposlovanja, zavarovanje za primer brezposelnosti in zagotavljanje pravic iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja, pri čemer je za naše nadaljnje raziskovanje ključna politika zaposlovanja oziroma del politike zaposlovanja, ki ga imenujemo aktivna politika zaposlovanja. S slednjo morajo biti seznanjeni kadrovske strokovnjaki, ki v podjetjih skrbijo za nemoteno delovanje in poslovanje. Zato najprej pojasnimo vlogo kadrovske službe, v nadaljevanju pa vlogo politike zaposlovanja in aktivne politike zaposlovanja.

### **3.3 Kadrovska funkcija**

Naloga kadrovske službe je, da se procesi oziroma implementirani ukrepi udejanjajo v organizacijah oziroma podjetjih in da se z njimi seznanja zaposlene. Mnogi se strinjajo, da je funkcija kadrovskega menedžmenta v organizacijah prešla iz tradicionalne, administrativne vloge v pretežno strateško vlogo. Tako se praktično lahko pričakuje, da



bo funkcija kadrovskih služb odigrala glavno vlogo v organizacijskih odločitvah pri spopadanju s krizo. Res je, da funkcija kadrovskih služb ni vključena v odločanje o tem ali se bo zaposlovalo ali ne, zato je bolje rečeno, da kadrovska služba najbolje deluje na operativni stopnji z operiranjem brezposelnosti in zagotavljanjem sporazumov z zakonitimi in etničnimi standardi.

Kadrovska funkcija je v podjetjih izvajana z namenom, da se zagotavlja ustrezne človeške zmožnosti in njihove uporabe, da se doseže zastavljene poslovne cilje. Pri tem se človeške zmožnosti opredeljuje kot znanje, sposobnosti, osebnostne lastnosti, mišljenje in motivacija (Lipičnik 1998, 27). Predstavlja integralno funkcijo v podjetju, realizira se s pomočjo medsebojno usklajenih aktivnosti, ki so usmerjene k realizaciji osnovnega cilja podjetja, njeni osnovni nosilci v podjetju pa so kadri kot subjekti kadrovske funkcije in kadrovske politike (Florjančič 1982, 53–54).

Da lahko manager uspešno vodi organizacijo, je potrebno dobro kadrovanje, ki je hkrati tudi eno najpomembnejših opravil za doseg dolgoročnih ciljev. S kadrovanjem si manager izbere najustreznejše ljudi za prosta delovna mesta (Selvin v Novak 2008, 79), organizacija pa si zagotavlja ustrezno število zaposlenih s potrebnimi veščinami, znanji in sposobnostmi in tako skrbi za uspešno in nemoteno doseganje organizacijskih ciljev (Caruth in Handlogten v Novak 2008, 79).

Trije najpomembnejši dejavniki, ki oblikujejo kadrovanje, so mrežna ekonomija, spreminjajoči se svet zaposlovanja in pojav človeškega kapitala. In prav ti nagovarjajo kadrovske strokovnjake k spremembi paradigme. Njihova naloga je, da preoblikujejo lastno ponudbo in namesto izvajalcev transakcij postanejo pravi poslovni partnerji oziroma ključni dejavniki uspeha, ki gledajo kadrovske funkcije celostno, koordinirajo in integrirajo vse njene storitve, usklajujejo zaposlene s strategijo, pritegnejo zunanje sodelavce, upravljajo vse zaposlene in uspešno uporabljajo tehnologijo (Gigante 2006, 6–7).

Globalizacija, informacijska revolucija, nenehna konkurenca, spremembe so precej zaznamovale ravnanje z ljudmi pri delu (HRM). To področje postopno prehaja iz podporne, operativno administrativne vloge v vlogo strateškega partnerja podjetju. Eden od osnovnih pogojev razvoja sodobne družbe je gotovo skrb za razvoj ljudi in njihovo delovanje ter socialni položaj, torej skrb za razvoj kadrov. »Pomen HR dejavnosti, ne

glede na velikost podjetja, se zelo povečuje s spoznanjem, da je človek z znanjem, sposobnostmi in motiviranostjo najpomembnejši ustvarjalec nove vrednosti« (Petrič 2010, 12–13).

### **3.4 Planiranje potreb po kadrih**

Planiranje potreb po kadrih je ena od funkcij kadrovskega menedžmenta, ki je pomembna tako na makroekonomski ravni in tudi na ravni podjetij, saj omogoča ustrežnejšo strukturo kadrov, hkrati pa spodbuja spremljanje aktualnih trendov v gospodarstvu in s tem učinkovitejše prilagajanje (Vrh in Redek 2013).

Bowman (v Novak 2008) meni, da mora organizacija celovito in sočasno planirati na vseh področjih, ker le to daje optimalne rezultate. Ko načrtuje svoj razvoj, mora istočasno predvideti tudi kadre, ki bodo lahko dosegli zadane cilje. Pogoj za uspešno izvajanje planiranja je udeležba in podpora managementa na vseh ravneh. Hitre spremembe pomenijo hitre reakcije in revidiranje planov in ne vztrajanje pri obstoječem planu. Tako se je lažje prilagoditi okolju.

Kadrovski plan v procesu zaposlovanja vedno spremlja strateški plan podjetja, namen tega pa je zagotoviti potrebno število in kvaliteto zaposlenih, doseči njihovo maksimalno produktivnost ter predvideti probleme zaradi potencialnih viškov ali primanjkljajev delavcev. Pri planiranju kadrov je sprva potrebno narediti analizo obstoječega stanja, saj se na tak način ugotovi, kaj se lahko doseže z razpoložljivimi kadri. Najzahtevnejši del planiranja predstavlja ocena potreb za prihodnost, saj na slednjo pogosto vplivajo dejavniki, na katere se ne da vplivati, napačne ocene pa lahko pripeljejo do hudih posledic. Temeljna naloga je tako čim bolj natančno predvidevanje želenega stanja kadrovske strukture in definiranja programa za uresničevanje le teh (v Novak 2008).

## 4 POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Ker veljajo za trg delovne sile nesorazmernosti in neskladja, so politike zaposlovanja tiste, ki skušajo to stanje uravnovesiti. S pojmom politika zaposlovanja razumemo »postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje«. Umeščeno je v niz institucij imenovanih »sistemi zaposlovanja« (Svetlik 2002, 36). Kar loči politiko zaposlovanja od drugih politik, je njen predmet. V ožjem pomenu jo sicer razumemo kot dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem pomenu pa gre za usklajevanje in prizadevanje za uresničitve interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kamor uvrščamo delodajalce in njihova združenja, sindikate in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj (Svetlik 2002).

Razvoj politike zaposlovanja na nacionalni ravni je v slovenski državni ureditvi v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), zdaj preimenovano v Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZEM). Ministrstvo je zadolženo za zakonodajno ureditev področij zaposlovanja ter dela in delovnih razmerij. Politiko zaposlovanja vodi v skladu z Evropsko strategijo zaposlovanja ter naslavlja problematike zaposlovanja, ki se nanašajo na kompetenčno opremljenost delovne sile, razmere na trgu dela in pojav brezposelnosti. V središču razvoja politike zaposlovanja ima programe aktivne politike zaposlovanja, ki jih oblikuje na podlagi identifikacije ključnih težavnosti in nacionalni akcijski program, ki bazira na usmeritvah evropskih strateških dokumentov (Lokalna mladinska politika 2014). Izvajalska organizacija, ki pod ministrskim resorjem deluje kot osrednja nosilka ukrepov je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Slednji ima institucionalno vlogo pri reševanju problematike brezposelnosti. ZRSZ je pravna oseba, ki ima status javnega zavoda in deluje enotno za področje Republike Slovenije ter nudi »kakovostne storitve vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve tako brezposelnim osebam kot ostalim uporabnikom ter zagotavlja odzivne storitve za delodajalce« (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2014).

Strategija, ki predstavlja temelj nacionalni strategiji zaposlovanja in okvir, znotraj katerega si države članice izmenjujejo informacije ter primerjajo in usklajujejo svoje

politike zaposlovanja, je Evropska strategija zaposlovanja. Slovenija sicer sledi evropski usmeritvam, vendar mora pri tem upoštevati nacionalne posebnosti in strukturne težave, zato precej večjo pozornost posveča tistim področjem, ki za Slovenijo predstavljajo največja »ozka grla« (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011a).

Program »Jamstvo za mlade«, ki ga analiziramo v tej magistrski nalogi in ga bomo podrobneje obravnavali v empiričnem delu, je del aktivne politike zaposlovanja. Aktivna politika zaposlovanja predstavlja konkretnejše rešitve znotraj politik zaposlovanja.

#### **4.1 Aktivna politika zaposlovanja**

Aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) se smatra kot najpomembnejši element izvajanja politike aktivacije brezposelnih oseb in drugih iskalcev zaposlitve. S tem neposredno vpliva na učinkovitejši trg dela, večjo konkurenčnost in posledično na višjo gospodarsko rast. Pri aktivni politiki zaposlovanja gre za sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki potekajo na trgu dela in ustvarjajo dodatne delovne možnosti, povečujejo poklicno, sektorsko in prostorsko mobilnost delovne sile ter omogočajo prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev spremenjenim pogojem v tržnem gospodarstvu (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011a, 16).

Pripravljeni ukrepi APZ morajo dosegati sinergijske učinke z drugimi sektorskimi politikami. Povedano drugače, ukrepi APZ pomenijo neposredno intervencijo na trgu dela. Ta je namenjena odpravljanju problemov na področju zaposlovanja in trga dela, ki jih z ostalimi sistemskimi rešitvami in ukrepi drugih politik ni mogoče učinkovito reševati (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011b, 12).

Podlaga za izvajanje aktivne politike zaposlovanja v skladu z Zakonom o urejanju trga dela sta poleg smernic za izvajanje ukrepov APZ tudi načrt za izvajanje APZ in katalog ukrepov APZ. Načrt za izvajanje ukrepov APZ je izvedbeni dokument, pripravljen na podlagi smernic APZ, za proračunsko obdobje, katalog ukrepov APZ pa podrobno določa način izvajanja posameznih programov znotraj ukrepov APZ (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011b, 12). Ti ukrepi so namenjeni brezposelnim osebam, osebam, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve, in zaposlenim v podjetjih.

Osnovni namen APZ je torej zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov in ne uporaba drugih sredstev za blaženje razmer, kot je to

na primer neugoden socialnoekonomski položaj, socialna marginalizacija, socialna izključenost in drugi socialni problemi (Svetlik in Batič 2002, 174). Njen cilj pa je predvsem »doseganje in/ali ohranjanje visoke ter stabilne stopnje zaposlenosti« (Kopač 2002,144).

Smernice APZ ukrepe na trgu dela delijo na dve skupini, in sicer na (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011a) *ukrepe aktivne politike zaposlovanja in druge ukrepe v okviru proračunske politike*, ki spadajo na področje trga dela. Kot je že zgoraj ugotovljeno, nas z vidika magistrskega dela zanimajo ukrepi aktivne politike zaposlovanja, katere opredeljuje Zakon:

1. usposabljanje in izobraževanje,
2. nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta,
3. spodbude za zaposlovanja,
4. kreiranje delovnih mest
5. spodbujanje zaposlovanja.

Aktivna politika zaposlovanja je le eden od ukrepov države na trgu dela, ki lahko prispeva k povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti. Na trg dela namreč poleg finančnega in poslovnega okolja, v katerem delujejo gospodarski subjekti, pomembno vplivajo tudi ureditev študentskega dela, štipendiranje, delovnoppravna zakonodaja in sistem izobraževanja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011a).

## **5 MLADI BREZPOSELNI**

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev je pomemben korak pri prehodu v odraslost. V primerjavi s prejšnjimi generacijami, mladi precej več časa posvečajo študiju in usposabljanju, prav tako se je dvignila starostna meja vstopa na trg dela in precej bolj so naklonjeni kombinaciji delo - študij, da lahko pokrivajo stroške (Knjin 2012). Levy (v Klemenčič Rozman in Dekleva 2007, 36) uvršča ta prehod med interakcijske prehode oziroma prehode v socialni udeležbi posameznika. Gre za horizontalni prehod, ki pomeni prehajanje iz institucije v institucijo. Ti prehodi s seboj prinašajo vprašanja »pravilnih« odločitev, dileme »pravih« izbir ter večje posledice za identitetni razvoj in

življenjski potek v primerjavi s statusnimi. Delo je najvišji cilj mladih odraslih, kar je v svoji študiji ugotovila Staudingerjeva, in prav to navaja k misli, da ima vzpostavitev delovne kariere izrazit pomen prehoda v odraslost v življenjskem poteku posameznika (v Klemenčič Rozman in Dekleva 2007, 37).

V večini evropski držav je opaziti, da so priložnosti za zaposlitve mladih vedno manjše kakor v letih poprej. Posebne ovire za mlade, ki participirajo na trgu dela, v mednarodnem pogledu predstavljajo (ILO v Fagan, Kanjuo-Mrčela, Norman 2012):

- 1. Neujemanje delovnega mesta in spretnosti** (skills) s spretnostmi, ki jih imajo mladi in tistimi, ki jih iščejo delodajalci. Neujemanje v netehničnih spretnostih, kot je to pismenost, izražanje, mehke (soft skills) in življenjske spretnosti, so prav tako prepoznane kot ključne ovire pri zaposlovanju mladih.
- 2. Zahteve dela in diskriminacija** v obstoječih sistemih, ki so naklonjeni starejšim bolj izkušenim zaposlenim, kar jim daje moč, da podcenjujejo sposobnosti mladih zaradi njihove neizkušeniosti (hkrati pa pozabljajo, da so tudi samo morali enkrat začeti)
- 3. Zamrznitev zaposlovanja in odpuščanje delavcev** kot posledica recesije
- 4. Informacijske vrzeli med iskalci zaposlitve in potencialnim delodajalcem**
- 5. Ovire za mlade podjetnike** pri pridobivanju dostopa do finančnega, fizičnega in družbenega kapitala.

Eno od posledic brezposelnosti imenujejo »scarring effect« oziroma »učinek brazgotinjenja«, s čimer se navezujejo na to, da izkušnje z brezposelnostjo zmanjšujejo zaposljivost – pridobljene spretnosti pri usposabljanju se namreč razvrednotijo, če niso uporabljene. Prav tako se delodajalci izmikajo temu, da bi zaposlili nekoga, ki kaže znake trajne nezaposljivosti, kar pa ljudem zmanjša motivacijo za iskanje dela. Kriza za mlade pomeni tveganje, da postanejo t. i. »izgubljena generacija« zaradi njihovega nezanimanja za trg dela, kar pa ima lahko družbene, gospodarske in politične posledice (ILO v Fagan, Kanjuo-Mrčela, Norman 2012).

Evans in Pool (v Klemenčič Rozman in Dekleva 2007, 39) ugotavljata, da so glavne omejitve, ki jih prinaša brezposelnost, poleg finančne negotovosti, pridobivanja znanja

ter intelektualnih in poklicnih veščin predvsem pomanjkanje priložnosti za razvoj občutka notranjega nadzora nad dejanji, pomanjkanje socialnih interakcij in kohezije. Tudi drugi avtorji ugotavljajo, da ima brezposelnost daleč največji vpliv na občutek lastne vrednosti, pojavljanja depresivnih stanj ter občutka izgube nadzora nad lastnim življenjem.

V Sloveniji je na veliko poslabšanje položaja mladih na trgu delovne sile vplivalo več dejavnikov, in sicer velika razširjenost začasnih zaposlitev med mladimi, skromno povpraševanje po delu oziroma število prostih delovnih mest, zmanjševanje obsega študentskega dela in neusklajena struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja s potrebami trga dela in predvsem veliko povečanje števila diplomantov (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2013).

Mladina je v Sloveniji ena od družbenih skupin, ki so najbolj izpostavljeni spremembam na trgu delovne sile. Čeprav se država loteva zmanjševanja brezposelnosti mladih z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, natančnejša analiza pokaže, da ne zajamejo kompleksnosti pojava, so poenostavljeni, niso ciljno naravnani in ne prepoznavajo raznolikosti skupine. Spregledano je dejstvo, da se spreminjata oba parametra problema, tako mladost kot zaposlovanje in da so spremembe hitre in obsežne, za mlade brez spretnosti, izobrazbe in s šibkim dostopom do virov, so lahko tudi usodne, in sicer tako, da so lahko dolgoročno izključeni iz trga dela (Leskošek 2009).

### **5.1 Mladi, mladost in gospodarski pretresi**

Mladost ne moremo več pojmovati kot obdobje sorazmerno prilagodljivega prehoda iz gotovega otroštva v gotovo odraslost s stabilno zaposlitvijo in na novo ustvarjeno družino. Raziskovalci mladine enotno združijo misel o tem, da so v zadnjih treh desetletjih v razvitih zahodnih družbah postajali prehodi mladih na trg dela vse dolgotrajnejši in vse bolj nepredvidljivi. Mnogi pa tudi podvomijo o upravičenosti samega pojma prehoda, ker so namreč stabilne zaposlitve za vse več mladih tudi dolgoročno nedosegljive (Dwyer, Wyn, Furlong in Kelly v Lavrič in drugi 2011). Te splošne težnje pa se sicer v različnih družbah uresničujejo v različni meri in na različne načine.

Mladi v Sloveniji se vse bolj zgodaj enačijo z odraslostjo, hkrati pa vedno pozneje uresničujejo dejanske prehode, kot so odselitev od staršev, vzpostavitev gmotne neodvisnosti in oblikovanja lastne družine (Lavrič in drugi 2011, 72).

Neuspešen prehod v zaposlitev, še posebno kadar je ta dolgotrajna, je problematičen tako z vidika umeščanja v sistem dela in prihodnjih kariernih možnosti mladih posameznikov, kot z vidika negativnih psiholoških posledic, pa tudi širših družbenih posledic (Trbanc 2007, 38). Na podlagi mednarodnih primerjalnih raziskav in študij o položaju mladih na trgu delovne sile v sodobnih družbah ugotavljajo, da se prehodi iz šolanja v svet dela podaljšujejo in postajajo bolj kompleksni, pa tudi vse bolj diferencirani za posamezne skupine mladih. Pri njih je dinamike prehodov v in iz zaposlitev bistveno več kot pri starejši delovni sili, zato je brezposelnost med mladimi sicer izrazito pogostejša, vendar v povprečju manj dolgotrajna kot pri starejši delovni sili (Trbanc 2007, 40).

Upoštevač mednarodne primerjave, se za mlade praviloma upošteva starost od 15–24 let, ker pa mladi v Sloveniji dokaj pozno vstopajo na trg dela, kot mlade upoštevamo vse osebe v starosti od 15–29 let, torej tiste, ki še niso dopolnile 30 let (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2014).

Zakon o urejanju trga dela v II. poglavju z 8. členom podaja definicijo brezposelne osebe in navaja, da se za brezposelno osebo šteje iskalec zaposlitve, ki je zmožen za delo, prijavljen na Zavodu, aktivno išče zaposlitev, ki mu jo ponudi zavod ali drugi izvajalec storitve posredovanja zaposlitve ter ni v delovnem razmerju, ni samozaposlen, ni poslovodna oseba v osebni družbi in enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu, ni kmet, ni upokojenec, nima statusa dijaka, vajenca, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013).

Zaposlitvene možnosti mladih v Sloveniji so v veliki meričasne in prekerne<sup>4</sup>. Iskanje prve zaposlitve za mlade je zaradi pomanjkanja formalnih delovnih izkušenj težka. V Sloveniji delodajalci v postopku izbire namreč zahtevajo ravno izkušnje, poleg ostalih poklicno specifičnih in ključnih kompetenc. Mladinsko delo, delo preko študentskega servisa, neformalno izobraževanje in priložnostno učenje so področja, na katerih so mladi v času šolanja aktivni. Na tem mestu pa so zaradi odsotnosti nacionalnega sistema

---

<sup>4</sup> Precario (it.) – negotov, nestalen oziromačasen.



priznavanja učinkov neformalnega izobraževanja ter neformalnih delovnih izkušenj prikrajšani za marsikatero priložnost, saj osvojenih veščin in kompetenc ne morejo izkazati (Cerovšek, Lukič 2013, 26).

Mladi so nadpovprečno občutljivi na gospodarske šoke. Zaposlitvena problematika se nanaša na nizka plačila, obstoj neformalne ekonomije in službe nižje kakovosti. Formalni segmenti ekonomije so nezmožni ustvarjanja zadostnega števila formalnih zaposlitvenih priložnosti, po drugi strani pa je zaznan trend progresivnega večanja deleža zaposlitev za določen čas in kratkoročnih pogodb ter zaposlitev za določen čas. Podatki iz določenih držav kažejo, da trend brezposelnosti upada s starostjo. Čeprav se razlike med spoloma manjšajo, je iskanje del za mlade ženske bolj problematično kot za mlade moške. Dejavniki, ki zmanjšujejo zaposlitvene možnosti mlajših je na primer raven izobrazbe ter odsotnost pridobljenih veščin. Prav tako pomemben dejavnik je socio-ekonomski status. Mladi iz revnejših družin so še bolj nezaposljivi, razloge pa je treba iskati v revnejšem okolju, ki zmanjšuje možnosti za pridobivanje veščin, ki so cenjene na trgu dela (Cerovšek, Lukič 2013).

Renner (v Leskošek 2009) pripisuje vzroke za probleme mladih povečani ekonomski odvisnosti mladih, ob hkratnem razvijanju psihosocialne neodvisnosti, vplivu vrstniških skupin in subkulturnih življenjskih stilov in pomanjkanju spoznavnih orientacij, fragmentacij referenčnih območij, ki bi omogočala umeščanje lastnih izkušenj v širši pomenski kontekst. Pravi, da modernizacija od mladih zahteva sposobnost hitrega prilagajanja na spremenjene razmere, vendar pa ne učinkuje na vse mlade enako.

Mladi so na trgu dela ranljivi iz več razlogov – so v prehodnem življenjskem obdobju, nimajo delovnih izkušenj, njihova izobrazba ali usposobljenost včasih ne zadostuje, pogosto imajo zagotovljeno le omejeno socialno varnost, imajo omejen dostop do finančnih sredstev, njihovi delovni pogoji pa so negotovi (Svet Evropske unije 2013) zato tudi vse več mladih Evropejcev išče priložnosti zunaj meja svoje države. Zaradi krize narašča družbena neenakost, vse več je revščine, posledično pa narašča tudi breme denarnega nadomestila za brezposelnost, tako na strani družine kot na strani države (Knjin in drugi 2012, 3–4). Tudi Ivančičeva (2010, 36) ugotavlja, da so ne glede na regulacijski sistem iskalci prve zaposlitve *outsiderji* na trgu delovne sile, zato so tudi bolj izpostavljeni tveganju brezposelnosti. Zgleda, kot da je svet v katerem živijo mladi čedalje bolj kompleksen in prežet z novimi tveganji, kar od mladih zahteva njihovo

uspešno obvladovanje, od katerega je odvisna uspešnost njihovih prehodov v odraslost (Urad Republike Slovenije za mladino 2009, 10).

## **5.2 Nova družbena tveganja in nove rešitve**

Nekaj let nazaj smo krizo dojemali kot začasni fenomen in zato pričakovali tudi hitre rešitve. Danes ne moremo več govorit o začasnosti. Kriza lahko traja še najmanj deset let in pozicija trenutne generacije mladih, ki se nahajajo v tej fazi »vmes« je zaskrbljujoča. Vprašanje je, kaj bo prinesel zakasnen vstop mladih na trg delovne sile in vzpostavljanje družinskega življenja za njih same in družbo.

Trudie Knjin (2012) si skuša na vprašanje o zakasnjem vstopu mladih na trg delovne sile odgovoriti na tri različne načine. Kot prvo z instrumentalne perspektive, visoka stopnja delovne in plačne negotovosti med mladimi pomeni, da investiranje v izobraževanje ne pomeni takojšnjega uspeha pri iskanju zaposlitve, zato bodo ta vlaganja sčasoma izgubila na vrednosti. Družbena neenakost narašča zaradi brezposelnih mladih, ki so manj usposobljeni, čeprav iz tveganja za brezposelnost niso izvzeti niti visoko usposobljeni mladi. Posledično breme denarnega nadomestila za brezposelne mlade narašča na strani staršev in države.

Drugo, družbena kohezija predstavlja tveganje, če družbe ne bodo integrirale nove prihajajoče generacije. Pripravljenost mladih, da prispevajo k starostnim pokojninam, podpirajo celoten sistem zdravstvenega zavarovanja ali pa prostovoljno opravljajo družbeno koristno delo ne more biti samoumevna, če je njihova izkušnja zgolj enostranski poziv k solidarni družbi, namesto obojestranskega in vzajemnega družbenega prispevka. Družba, ki ni sposobna integrirati mlade v glavne institucije, trg dela, sisteme zaščite in družino, lahko izgubi svojo legitimnost pri mladih. Sooča se z moralnim deficitom. Če je večji del nove generacije izključen iz glavnih institucij in sistemov nacionalne zaščite, lahko pride do tega, da izgubijo zaupanje v starejše generacije oziroma kar je še slabše, v politike in politični sistem. Razburjenje »banlieux« v Parizu, študentsko nasilje v Londonu, emigracija mladih Ircev in naraščanje podpore za »lahke rešitve« populističnih strank v večini Evropskih držav, so znak pomanjkanja zaupanja v kapacitete držav članic, za ustvarjanja enakih dostopov do sistemov zaščite države blaginje za mlade (Knjin 2012).

Tretje, hiter razvoj tehničnega in komunikacijskega znanja v post-industrijski ekonomiji prisili in zahteva nadaljevanje ter stopnjevanje inovacij in tega se ne da preprečiti. Mladi so inovatorji »par excellence«, ne samo na področju medijev, komunikacije itd., ampak so tudi socialni inovatorji, predvsem v razširjanju novih družbenih mrež, družbenih medijev in pametnih družbenih projektov. Na kratko lahko rečemo, da so mladi Evropejci, Evropejci prihodnosti. Dandanes lahko opazujemo, kako mladi študenti pridobivajo izkušnje po celotni Evropi. Na voljo imajo različne evropske finančne podpore za študij v tujini, da lahko ugotovijo, kje imajo najboljše opcije za razvoj kariere. Obe nagnjenji, nezmožnost integracije inovativnih družbenih in ekonomskih kapacitet novih generacij ter njihova znotraj-evropska mobilnost predstavljata izziv nacionalnim socialnim politikam držav članic. Vprašanje je, kako se izogniti izgubi teh generacij (Knjin 2012).

### **5.3 Revščina**

Leta 1984 je Svet Evrope sprejel definicijo revščine, ki pravi, da so revne tiste osebe, družine in skupine oseb, katerih sredstva (materialna, kulturna in socialna) so tako omejena, da jim onemogočajo minimalno sprejemljivo življenje v državi v kateri živijo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2000). Pri preučevanju revščine, se je potrebno opreti na enega izmed treh pristopov, in sicer na relativno, absolutno in subjektivno revščino. Pri absolutni revščini gre za pomanjkanje osnovnih dobrin in storitev, ki so nujno potrebne za zadovoljitev minimalnih potreb, relativna revščina pa je stanje relativnega pomanjkanja-meja relativne revščine je določena na osnovi distribucije dohodka populacije in se spreminja zaradi sprememb distribucije dohodka. Revščina je lahko objektivno izmerjena (relativna/absolutna) in subjektivno dojeta. Pri subjektivnih revščini gre predvsem za mnenja gospodinjstev o njihovem dohodkovnem položaju ali njihovih potrebah (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2000).

Ekonomski in socialni položaj mladih je tesno povezan s politikami, ki se nanašajo na trg dela, ukrepe države blaginje, izobraževalno, družinsko, socialno politiko in še katero drugo politiko. Nagode, Smolej in Boljka (2009) pravijo, da so slovenski mladi, ko gre za njihovo izpostavljenost tveganju revščine, v sorazmerno boljšem položaju kot njihovi evropski vrstniki, toda ob tem poudarjajo, da za to ni odgovoren trg delovne sile, na katerega se mladi s težavo vključujejo, ampak predvsem delovanje neformalnih podpor, ki se kažejo v podaljševanju bivanja mladih v izvorni družini, in razmeroma uspešno

delovanje sistema socialnega varstva. Slovenija sodi med tri evropske države z najvišjim odstotkom mladih v starosti od 18 do 34 let, ki živijo s starši. Ob neugodnem materialnem položaju gospodinjstva se nekateri socialni transferji ohranijo celo do otrokovega 26. leta. Govora je o populaciji, ki se večinoma še šola in se šele pripravlja na vstop na trg dela, kjer pa jo čakajo dokaj negotove in neugodne razmere (Nagode, Smolej in Boljka 2009).

#### **5.4 Socialna izključenost**

Socialno izključenost se na splošno pojmuje kot neprostovoljno izključenost posameznikov in skupin iz političnih, ekonomskih in družbenih procesov, s čimer je preprečena njihova polna udeležba v družbi, v kateri živijo (Marlier in Atkinson v Lavrič in drugi 2011). Po Carterju (v Lavrič in drugi 2011) je socialna izključenost dinamičen proces, saj je povezana s sodobnimi družbenimi procesi, ki lahko povzročijo izključenost posameznih skupin in posameznikov, ki jih tako organizacije in institucije potisnejo na obrobje (Susinos v Lavrič in drugi 2011). Posledice socialne izključenosti so za izključenega vselej negativne – od slabe samopodobe do občutka jeze in pogostih frustracij. Prav tako slednja zviša raven stiske, ki jo ob tem zaznava izključeni (Eisenberger v Lavrič in drugi 2011). Potrebno jo je razlikovati od revščine. Izključenost je namreč širši pojem, ker med drugim ne zajema le objektivnih kazalnikov pomanjkanja, ampak tudi subjektivne ocene posameznikove vključenosti v družbo (Popp in Schels v Lavrič in drugi 2011). Izključenost je večrazsežnostni pojav, ki ga lahko pojmuje kot nizek ekonomsko bivanjski status, izključenost s trga delovne sile ali iz izobraževanja, podpovprečno sodelovanje v političnih dejavnostih in prostovoljnih društvih ter izključenost iz socialnih mrež (Lavrič in drugi 2011).

Glede na zadnjo obsežno raziskavo med mladimi v Sloveniji je moč razbrati, da je približno 10 odstotkov mladih socialno izključenih, vendar število s krizo narašča. Socialno izključenost povečujejo socialno demografski dejavniki, kot so višja starost, nizka izobrazba očeta in matere, nižje subjektivno ocenjen gmotni položaj družine ter odraščanje v urbanem okolju. Ugotavljajo pa, da drugi socialno-demografski dejavniki s socialno izključenostjo pri slovenski mladini niso povezani. Socialno izključeni mladostniki pretežno izhajajo iz družin z nižjim socioekonomskim položajem, v katerem predvsem prevladujejo avtoritarni socializacijski vzorci (Lavrič in drugi 2011, 242–243).

## 6 NACIONALNA POLITIKA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH

Vlada Republike Slovenije usklajuje ekonomske politike z nacionalnim reformnim programom, ki je tudi srednjeročni načrt glede prioriternih ukrepov in projektov ter predstavlja prioritete naloge države po usmeritvah na ravni Evropske Unije. Tako Slovenija vodi ekonomsko politiko skladno z usmeritvami in prioriteta, določenimi na ravni Evropske Unije, hkrati pa uresničuje cilje, ki ustrezajo danostim in možnostim glede na značilnosti slovenskega gospodarstva in družbe (Vlada Republike Slovenije 2014).

Eno od področij nacionalnih politik predstavlja mladina. Glede na evropsko raven, sodi mladinska politika med področja, kjer odločanje poteka z rednim zakonodajnim postopkom (Evropski parlament 2014). Urad Republike Slovenije za mladino, opredeljuje mladinsko politiko kot »sistem ukrepov v korist integracije mlade populacije v družbo«. Deli jo na horizontalno in vertikalno. V horizontalno raven spadajo ukrepi, ki so sicer sestavni del drugih politik, vendar želi družba oziroma država s posebnimi ukrepi za mladino še posebej zagotoviti spodbujevalne okoliščine za lažjo integracijo mladih v družbo. V vertikalno raven se uvršča ukrepe, ki so prvotno lastni prostoru mladine in ki so namenjeni spodbujanju vključevanja mladih v mladinsko delo, zagotavljanju pogojev za izvajanje mladinskega dela ter izdelavi in oblikovanju osnov za določanje ciljev in ukrepov na področju mladinske politike, vključno z različnimi oblikami vključevanja mladih v oblikovanje ukrepov mladinske politike (Murn 2010, 103). Na seminarju na Švedskem inštitutu v Aleksandriji septembra 2005, so mladinsko politiko definirali kot zavezo države k izboljšanju položaja mladih v družbi. Ta zaveza pa mora temeljiti na nacionalnem dialogu in plodnem partnerstvu vseh relevantnih deležnikov. Mladinska politika na splošno opredeljuje cilje, strategije, konkretne korake, ciljne skupine, časovni okvir, spremljanje in evalvacijo. Ukrepi mladinske politike, kot so neformalno in priložnostno učenje ter mladinsko delo, prispevajo k vključevanju mladih v izobraževalne, razvojne in socialne aktivnosti, s katerimi si pridobivajo izkušnje ter praktične učne priložnosti (Youth Policy – Here and now 2005).

Nacionalni program mora biti usklajen s temeljnimi razvojnimi dokumenti države in evropskimi dokumenti, ki zadevajo mlade. Na podlagi Zakona o javnem interesu v mladinskem sektorju (Uradni list RS, št. 42/10) je nacionalni program temeljni

programski dokument, ki opredeljuje prednostne naloge in ukrepe, ki so v javnem interesu v mladinskem sektorju. Značilnost nacionalnega programa za mlade je, da je to horizontalni program, saj združuje ukrepe s področji, ki so v pristojnosti različnih ministrstev, da bi tako ustvarili neko novo kakovost, zagotovili njihovo usklajenost in vidnost (Državni zbor Republike Slovenije 2013). Nacionalni program mora vsebovati usmeritve, ki lajšajo prehod mladih v odraslost in ki naj bi se vselej upoštevale ob oblikovanju in izvajanju obstoječih javnih politik. Pri tem se usmeritve navezujejo na to, da se na podlagi zaposlovanja in dela zagotovi mladim dostop do ekonomske in socialne varnosti ter jim tako omogoči pogoje za lažje osamosvajanje, da se jim zagotovi participacijo in resničen vpliv na odločanje o za njih pomembnih javnih politikah, da se zagotavlja enake možnosti med spoloma in preprečuje diskriminacijo, da se opazuje dejavnike tveganja, ki povzročajo socialno izključenost in revščino ter da se zagotavlja večjo medgeneracijsko solidarnost (Državni zbor Republike Slovenije 2013, 13–22).

### **6.1 Pridobivanje mladih kadrov**

Pomembna vez za pridobivanje kadrov med delodajalci in delavci je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki z uresničevanjem svojega poslanstva in nalog pripomore k povečanju zaposlenosti in zaposljivosti slovenskega prebivalstva. Varnost na trgu dela skuša zagotavljati s tem, da učinkovito usklajuje ponudbo in povpraševanje. Brezposelnim in zaposlenim pomaga pri iskanju zaposlitve, izboljšanju njihove zaposljivosti, hkrati pa zagotavlja delodajalcem ustrezne in motivirane kandidate za čimprejšnjo zasedbo prostih delovnih mest (Snoj 2010, 14–15). Odgovoren je za izvajanje ukrepov Jamstva za mlade, saj se v to shemo lahko vključijo samo tisti, ki so prijavljeni v evidenci Zavoda. Za uspešen nastop na zaposlitvenem trgu potrebuje posameznik formalno izobrazbo, različne vrste znanja in delovne izkušnje. Če tega nima, je to zanj ovira za zaposlitev. Posamezne ovire za zaposlitev se skuša premestiti z ukrepi aktivne politike zaposlovanja in hkrati prav s temi ukrepi zagotoviti delodajalcem izobražene in usposobljene osebe ali pa delodajalce s subvencijami spodbujajo, da zaposlujejo brezposelne iz teže zaposljivih skupin. ZRSZ je namreč najpomembnejša institucija, ki izvaja ukrepe APZ in je kot tak tudi osrednji člen APZ. Pripravljeni programi APZ-ja so ključni instrument za odpravljanje neskladij med ponudbo in povpraševanjem (Snoj 2010, 14–15).

Glavni cilj pridobivanja kadrov je zagotoviti zadostno število ustreznih prijav. Pomembno vlogo pri pridobivanju kadrov ima kadrovska služba, saj v skladu s sprejetimi plani in kadrovske politiko realizira zahteve po zagotovitvi ustreznega števila in kakovosti delavcev (Novak 2008, 96). Kadrovski menedžer dobro pozna metode in postopke pridobivanja kadrov, zato je nepogrešljiv svetovalec top menedžmentu. Menedžment mora ravno zato v procesu pridobivanja kadrov med seboj sodelovati tako pri izbiri ustreznih metod, kot pri pripravi in posredovanju informacij (Novak 2008, 96).

Kljub vsemu je še vedno opaziti, da se delodajalci zaradi višje fleksibilnosti in nižjih stroškov dela raje kot za redno zaposlitev mladih odločajo za veriženje študentskega dela, kar pogosto vodi v druge negativne pojave na tem področju (na primer fiktivni vpisi). Študentsko delo v trenutni obliki predstavlja najbolj prekreno obliko dela na trgu dela, saj delavcu-študentu ne prinaša nobenih pravic iz dela, niti pravic iz socialnih zavarovanj (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013). Vendar pa je v letu 2014 prišlo do sprememb na področju študentskega dela. Predstavniki študentov so namreč z vlado dosegli dogovor o tem, da se na študentsko delo plačujejo prispevki za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, s čimer so mladi stopili v sistem medgeneracijske solidarnosti. Prav tako so se dogovorili, da se vzpostavi beleženje in priznavanje znanja, pridobljenega z dijaškim in študentskim delom, kar bo pozitivno vplivalo na nadaljnje iskanje rednega dela, saj bodo priznane izkušnje, ki so ključne za zaposlitev oziroma ključnega pomena za delodajalce.

## **6.2 Jamstvo za mlade**

Po priporočilu sveta Evrope iz aprila 2013 se izraz »Jamstvo za mlade« nanaša na situacijo, v kateri mladi prejmejo kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali prenehajo z izobraževanjem. S tem naj bi prispevali tudi k trem ciljem strategije Evropa 2020<sup>5</sup>, in sicer, da bi morale biti 75% oseb med 20. in 64. letom zaposlenih, da bi morale biti stopnje osipa v šolah pod 10% in da bi bilo treba vsaj 20 milijonov ljudi rešiti iz revščine in socialne izključenosti. Smernice za politike zaposlovanja držav članic, ki jih je sprejel Svet, pozivajo države članice, naj spodbujajo

---

<sup>5</sup> Evropa 2020 je desetletna strategija Evropske unije za gospodarsko rast in delovna mesta, ki se je začela izvajati leta 2010. Pri strategiji ne gre samo za premagovanje krize in postopnemu okrevanju našega gospodarstva. Loteva se pomanjkljivosti našega modela gospodarske rasti in ustvarja pogoje za razvoj, ki bo temeljil na pametnih tehnologijah, trajnostni naravnosti in socialni vključenosti (Evropska komisija 2014).

vključevanje mladih na trg dela in zlasti tistim, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, skupaj s socialnimi partnerji pomagajo poiskati prvo zaposlitev in nabrati delovne izkušnje ali priložnosti za nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje. Ta program bi bilo treba izvajati s programom podpornih ukrepov in bi moral biti prilagojen nacionalnim, regionalnim in lokalnim razmeram. Ti ukrepi bi morali temeljiti na šestih sklopih, in sicer na krepitvi partnerskih pristopov, zgodnjega posredovanja in aktiviranja, podpornih ukrepov za pomoč pri vključevanju na trg dela, uporabo skladov Unije, ocenjevanje in stalno izboljševanje programa ter hitro izvajanje programa (Svet Evrope 2013).

Za pripravo in izvajanje programov jamstva za mlade je potrebno tesno sodelovanje med ključnimi deležniki: javnimi organi, zavodi za zaposlovanje, izvajalci poklicnega svetovanja, izobraževalnimi ustanovami, službami za pomoč mladim, podjetji, delodajalci, sindikati itd. Bistveno je zgodnje posredovanje in ukrepanje, v mnogih primerih so potrebne reforme, denimo izboljšanje sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja (Evropska komisija 2014).

S programom Jamstvo za mlade se želi preprečiti, da bi mlade potisnili na rob in jih pustili dlje časa neaktivne. Z jamstvom za mlade se država obvezuje, da bo mladim v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali prenehajo z izobraževanjem, omogočila kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo oziroma ga bo vključila v vsaj enega od sprejetih ukrepov na nacionalni ravni (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014).

Iz Evropskega socialnega sklada je bilo Sloveniji namenjenih 157 milijonov različnih finančnih virov za izvajanje ukrepov na mladinskem trgu dela za obdobje dveh let. Ti so usmerjeni v starostno skupino, ki prvič vstopa na trg dela, namen teh ukrepov pa je, da brezposelne naredijo še bolj zanimive za delodajalce. Pri sprejetih ukrepih prevladujejo subvencije delodajalcem, kar pomeni, da država plača celotno zaposlitev. Gre torej za to, da delodajalci, ki potrebujejo nove kadre ter se odzovejo na javna povabila Zavoda in so na njih izbrani, pod določenimi pogoji prejmejo različno višino subvencij za zaposlitev mlade brezposelne osebe ali pa povračilo stroškov usposabljanja kandidata še preden se odločijo za zaposlitev. Brezposelni mladi z vključitvijo v ukrepe Jamstva za mlade pridobijo priložnost, da so aktivni, da pridobijo nova znanja in veščine, da



nadgradijo svoje znanje s praktičnimi izkušnjami in da se lažje zaposlijo (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014).

Vlada Republike Slovenije (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014, 3) je tako z januarjem 2014, v okviru politike zaposlovanja in s ključnimi deležniki, sprejela ukrep »Jamstvo za mlade«, ki ga bo v obdobju od 2014 do 2015 uresničevala s strukturnimi reformami in konkretnimi pobudami. Trenutno pa jim je namenjeno že nekaj ukrepov – oprostitev plačila prispevkov za zaposlitev mladih, vračilo prispevkov za prvo zaposlitev, ki se nanaša na vračilo prispevkov delodajalca, ki za nedoločen čas zaposli osebo, mlajšo od 26 let ali je mama, ki skrbi za otroka do 3. leta starosti. Obstaja tudi mentorstvo za mlade do 30 let, ki se prvič zaposlijo in Delovni preizkus za mlade brezposelne, stare do 29 let, na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2014). Sprejeti ukrepi so del aktivne politike zaposlovanja, s katero država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med »delovno aktivne vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost« (Svetlik in Batič 2002, 174).

Glede na dosedanja pogajanja s socialnimi partnerji in predstavniki mladih so ugotovili, da so nujno potrebni dodatni sistemski ukrepi države na več področjih. Pri tem se navezujejo na okrepitev povezave izobraževalnega sistema in gospodarstva, zagotavljanje sistema visokokakovostnih pripravništev, ki omogočajo pridobitev delovnih izkušenj za opravljanje poklica ter reformiranje študentskega dela po načelu »vsako delo šteje« in da se s tem vsem upravičencem zagotovi minimalne socialne in ekonomske pravice ter ustrezno priznane delovne izkušnje. Dodana vrednost programa Jamstvo za mlade je večje ciljno ukrepanje na podlagi segmentacije mladih v različne ciljne skupine, postopno večanje nabora ukrepov s krajšanjem obdobja brezposelnosti, večja medresorska povezanost in sinergija zaradi povezanosti ukrepov (Ministrstvo za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti 2014). Pri programiranju so bila upoštevana naslednja načela (Ministrstvo za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti 2014):

- **Načelo ciljnega in segmentiranega ukrepanja**, kjer je treba upoštevati dejstvo, da mladi niso homogena skupina in se med seboj razlikujejo glede na številne dejavnike, ki določajo njihov položaj na trgu dela. Fokusirati se je potrebno

predvsem na mlade, ki so najbolj odrinjeni s trga dela oziroma so v nevarnosti, da postanejo odrinjeni. Ukrepi so osnovani glede na izobrazbeno strukturo mladih, saj le ta predstavlja enega od glavnih determinant položaja mladih na trgu dela.

- **Načelo postopnega ukrepanja in sinergije ukrepov**, pri katerem gre za preventivne ukrepe, namenjene šolajoči mladini, ter ukrepe, namenjenim brezposelnim mladim. Brezposelnim so ukrepi na voljo takoj po nastanku brezposelnosti, tekom njihove brezposelnosti pa se prilagajajo potrebam specifičnih posameznih ciljnih skupin mladih. Po prijavi v evidenci brezposelnih oseb je vsem mladim (15–29 let) zagotovljeno informiranje in osnovno karierno svetovanje. Mladi, ki potrebujejo poglobljeno obravnavo, je ta zagotovljena glede na specifične potrebe posameznika. Mlade, ki so opustili šolanje, se spodbuja k vključitvi v projektno učenje za mlade (neformalni program izobraževanja, ki pomaga pri preseganju socialne osamelosti in spodbuja k nadaljevanju šolanja). Tisti, ki si želijo priložnost poiskati na evropskem trgu dela, je namenjeno EURES informiranje in svetovanje. Dalj časa trajajoča brezposelnost pa ponudi opcije vključitve v javna dela in druge intenzivnejše oblike spodbud zaposlovanja.
- **Načelo medresorskega sodelovanja** – pri oblikovanju in izvajanju Jamstva za mlade je ključnega pomena povezovanje resorjev, predvsem s področja zaposlovanja gospodarstva in izobraževanja, da se z izvedenimi aktivnostmi doseže optimalne učinke.

Pri pripravi predloga jamstva za mlade so bili upoštevani pozivi Evropske komisije, strateški dokument Republike Slovenije, ki so povezani s širšo problematiko zaposlovanja mladih, predlogi vseh relevantnih resorjev ter ZRSZ, izsledki do sedaj opravljenih evalvacij ukrepov na trgu dela, kakor tudi predlogi, prejeti s strani mladih. V izvajanju Jamstva za mlade so kot upravičenci ali izvajalci vključeni društva, mladinske organizacije, javni skladi, javne agencije, javni in drugi zavodi, nevladne organizacije in druge organizacije, ki bodo izpolnjevale pogoje ter merila za izbor (Vlada Republike Slovenije 2014).

Za izvajanju Jamstva za mlade v obdobju 2014 in 2015 so odgovorni naslednji resorji:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,

- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport,
- Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo,
- Ministrstvo za kmetijstvo in okolje,
- Ministrstvo za kulturo.

V spodnji tabeli (Tabela 6.1) so predstavljeni najpomembnejši programi, ki so se izkazali kot spodbudni, saj so v pol leta od uveljavljanja ukrepov doprinesli rezultate. Junija 2014 je bilo tako po podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje 2014 prvič manj brezposelnih kot v enakem obdobju v letu 2013.

**Tabela 6.1: Ukrepi v okviru Jamstva za mlade**

<b>UKREP</b>	<b>OPIS UKREPA</b>
<b>Prvi izziv</b>	Prvi izziv je namenjen mladim do 29 let v vzhodni Sloveniji. Delodajalci, izbrani na javnem povabilu, so prejeli subvencijo v višini 7.250 EUR za zaposlitev mlade brezposelne osebe iz vzhodne Slovenije, in sicer za zaposlitev za najmanj 15 mesecev s 3-mesečnim poskusnim delom za polni delovni čas. Za ukrep bo v letih 2014 in 2015 namenjenih skupno 20,7 milijona evrov za zaposlitev 3.176 mladih.
<b>Podjetno v svet podjetništva</b>	V letu 2014 se izvaja ukrep Podjetno v svet podjetništva, ki je namenjen spodbujanju podjetništva med mlajšimi brezposelnimi z višjo ali visoko stopnjo izobrazbe ter spodbujanju odpiranja novih delovnih mest. Cilj tega programa je, da se zagotovi podpora mladim, da se ustvarja nova delovna mesta v podjetništvu in da se izvede zaposlovanje mladih. Delo poteka v skupinah z desetimi udeleženci, ki naj bi v štirimesečnem obdobju, pod vodstvom mentorjev razvili svojo poslovno idejo, pripravili poslovni načrt za ustanovitev podjetja in se usposabljali za podjetniško kariero oz. pridobivali podjetniška znanja.
<b>Delovni preizkus</b>	Delovni preizkus je enomesečni program, v okviru katerega lahko delodajalec mlado brezposelno osebo preizkusi na konkretnem delovnem mestu.
<b>Usposabljanje na delovnem mestu</b>	S tem programom je delodajalcem omogočeno usposabljanje kandidatov na delovnem mestu in povračilo upravičenih stroškov njihovega usposabljanja še

	preden se odločijo za njihovo zaposlitev. Usposabljanje traja 1 mesec za preprostejša delovna mesta, 2 meseca za zahtevnejša delovna mesta, za mlajše od 30 let pa lahko traja usposabljanje 3 mesece.
<b>Krajše oblike usposabljanja brezposelnih oseb (institucionalno usposabljanje)</b>	V okviru programa se izvajajo različna usposabljanja za opravljanje konkretnih del in nalog. Mladi se tako udeležujejo tečajev, predavanj, seminarjev in drugih krajših oblik usposabljanja. Tako si pridobijo dodatna znanja, veščine in spretnosti, ki jim povečajo zaposlitvene možnosti.
<b>Mentorstvo za mlade</b>	Delodajalci lahko pridobijo subvencijo za zaposlitev mlade osebe, stare do 30 let. Namen ukrepa je spodbujanje prenosa znanj in izkušenj (z mentorstvom) na nove zaposlene mlade in da se s tem spodbuja medgeneracijsko sodelovanje. Delodajalcem se sofinancira stroške mentorstva za novozaposleno mlado osebo, ki jo bodo zaposlili za polni delovni čas za obdobje 12 mesecev.
<b>Oprostitev plačila prispevkov delodajalca</b>	Delodajalci lahko na podlagi interventnega zakona uveljavijo olajšavo, če do 31. decembra 2014 za nedoločen čas zaposlijo brezposelno osebo, mlajšo od 30 let, ki je najmanj tri mesece pred zaposlitvijo prijavljena v evidenci brezposelnih oseb na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. V tem primeru je delodajalec za prvih 24 mesecev zaposlitve oproščen plačila prispevkov delodajalca.

Vir: Ministrstvo za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti (2014).

## 7 ANALIZA UPORABE UKREPOV V KADROVSKI PRAKSI

V empiričnem delu naloge smo s pripravljenim polstrukturiranim vprašalnikom izvedli intervjuje v sedmih kadrovskih službah oziroma Službah za upravljanje s človeškimi viri s področja bančništva, zdravstva, tiskarstva, in računalništva. V podjetjih, kjer jih je zaposlenih manj kot deset, ni potrebe po kadrovskih službah, zato je bil intervju opravljen z vodjo oziroma direktorji ali direktoricami podjetij. Vprašalnik se nahaja v prilogi. V nadaljnji analizi smo intervju opravili tudi na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje kot osrednjem nosilcu programa Jamstvo za mlade, ki ga v tem delu ne bomo posebej predstavljali, saj je njegova vloga pojasnjena že v prejšnjih poglavjih.

Drug, za našo analizo pomemben intervju, pa smo opravili na Uradu Republike Slovenije za mladino, ki kot organ v sestavi Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport opravlja naloge in izvaja ukrepe, s katerimi spodbuja in razvija organiziranost mladih, njihovo participacijo v družbenih procesih, neformalno izobraževanje mladih, informiranje in svetovanje za mlade, mobilnost in mednarodno sodelovanje mladih ter boljše poznavanje mladine (Urad Republike Slovenije za mladino 2014). Na Uradu Republike Slovenije za mladino smo se pogovarjali z direktorjem URSM, magistrom Petrom Debeljakom, na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje pa z gospo Barbaro Gogala. Namen vseh opravljenih intervjujev je bil preverjanje zastavljenih hipotez in analiza uresničevanja sprejetega programskega dokumenta Jamstvo za mlade.

### **7.1 Jamstvo za mlade: odziv na Uradu Republike Slovenije za mladino in Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje**

Medtem ko se nadaljujejo diskusije o različnih izhodnih strategijah in željah po okrevanju po gospodarski krizi, se še vedno vsi strinjajo, da je brezposelnost, in še posebej mladinska brezposelnost, alarmantna. Pri tem dejstvu mag. Peter Debeljak pravi, da problemov ne gre iskati v neusklajenosti trga in izobraževanja, ampak v tem, da enostavno ni delovnih mest. S tega vidika je Urad Republike Slovenije za mladino zelo kritičen do delovanja sistema zagotavljanja boljših pogojev za mlade. Trenutno stanje na trgu delovne sile ocenjuje kot katastrofalno. Poudarja, da se ni uresničil niti en sistemski ukrep, za katerega bi lahko rekli, da je dober, predvsem pa učinkovit. Potencialne krivce za to vidi v sindikatih, saj slednji nasprotujejo več ali manj vsem ukrepom:

*Sindikati živijo z mislimi, da naj imajo na primer vsi 10000 € plače, kar je lahko reči. Vendar, če je potencial tak, si moramo potemtakem deliti tudi usodo na trgu dela. Naj potem pristanejo tudi na to, da se lahko koga odpusti. Vendar oni tega ne želijo slišati. Če ne moreš odpustiti, potem moraš delati minus en procent in ne moreš nobenega zaposliti. Podpiram člen, ki omogoča odpustitev zaradi nesposobnosti. Ampak vsaka vlada, ki se je do sedaj pogajala s sindikatu o tem členu, je popustila in iz tega je prišel rezultat, da se to ne uporablja. Mi pa »flikamo«, da nam mladi ne pobegnejo, da ne bodo metali granitnih kock ...*

Razlikuje se tudi položaj mladih glede na spol. Kot pravi Debeljak, so ženske še vedno v slabšem položaju kot moški, že zaradi tega, ker odhajajo na porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka. Omeni, da so na Češkem zdaj ugotovili, da ženskam škodujejo s tem, ko jim dopuščajo, da so lahko na porodniškem dopustu dve leti. Imajo namreč najbolj zaščitniški sistem za mlade ženske. Na sploh s tem škodujejo visoko izobraženim ženskam. Tudi pri nas so po njegovem mnenju na slabšem visoko izobražene ženske. Opomni, da študije čikaške šole nakazujejo, da je za prenos socialnega kapitala na otroke ključna ženska in da bi moral biti trend rodnosti popolnoma drugače zastavljen:

*Pri nas je situacija obratna. Morali bi imeti pozitivno diskriminacijo do žensk na trgu dela. Niti enega ukrepa ne vidimo v to smer. Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, smo predlagali, da bi na ESS-ju zaposlili mlade ženske, vendar ni osnove s sedanje finančne perspektive. Tega ni predvidenega v operativnem programu. Ukrepe bi bilo potrebno izključno oblikovati za mlade ženske. S tem bi ubili tri muhe na en mah – dosegli bi večjo pravičnost, hkrati pa še druge efekte, kot so to rodnost, prenos kapitala itd. Ampak tega za enkrat še ni...*

Barbara Gogala o stanju mladih na trgu dela pravi, da težko odgovori na splošno in da lažje pove iz števil, poudari pa tudi, da je bila o tem narejena že cela analiza. Kritična je do tistih, ki rečejo, da je stanje katastrofalno, saj je mnenja, da je to najlažje reči. Malo je takih, ki bi si podrobneje ogledali situacijo, jo preučili in šele tedaj komentirali. Sama stanje opiše kot:

*... upad je rahlo manjši, stopnja brezposelnosti pada. Stanje je slabo, ampak z rahlim trendom izboljševanja. Mladi so seveda rizični ravno zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj. Zadnji pridejo, prvi gredo, zaradi vseh možnih načinov, ki jih delodajalci najdejo, da jih izkoriščajo, zaradi anomalije študentskega dela, ki v veliki meri nadomešča redne zaposlitve.*

Vseeno je bilo po sprejetju programa Jamstvo za mlade v pol leta, po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, razbrati spodbudne rezultate in je brezposelnost mladih malo upadla. Zanimalo nas je mnenje o samem programu, saj ne gre prezreti podatka, da je bilo v različnih medijskih objavah in forumih izpostavljeno, da program ni dovolj medresorsko usklajen.

Kot pravi Gogala, gre za rahel trend izboljševanja s pomočjo programa. Poudari, da je medresorsko sicer usklajen, je pa res, da se vse ne izvaja. Pri tem pove, da je prišla pohvala s strani Evropske unije, da je program pri nas dobro zastavljen in v primeru, da bi se vse izvajalo bi zagotovo bili še boljši rezultati. Zdi pa se ji, da delata na tem področju večinoma le Ministrstvo za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Kar se tiče usklajenosti samega programa pove, da so se takrat, ko se je program pisal, strinjali vsi, ki so bili prisotni pri tem. Res pa je, da se programov ne izvaja v takšni meri, kot bi se moralo. Nakaže, da šolstvo ni še nič spremenilo izobraževanja, v smislu povezovanja s trgom dela, medtem ko je Ministrstvo za gospodarstvo že naredilo nek korak naprej. O točnih podatkih sicer ne more govoriti, ker jih Ministrstvo za gospodarstvo ne seznanja z napredki oziroma učinkovitostjo izvajanja, vendar sama vidi, da se z uvajanjem podjetništva na vse ravni izobraževanja kažejo pozitivni rezultati. Meni, da na tem področju torej uspeva, po drugi strani pa graja stanje pri nas:

*..da bi pa bila zastavljena taka strateška ideja, kje bi se mladi zaposlovali oziroma da se sploh izvaja strateško idejo, kaj Slovenija hoče, kje hoče v bistvu zdaj narediti preboj in ustvariti delovna mesta, tega pa se ne dela na nivoju vlade. Ukvarjajo se z varčevanjem in odpravljanjem finančnega primanjkljaja, kar je v nasprotju s tem, da se ukvarjajo z rastjo. In moramo se začeti ukvarjati z rastjo gospodarstva, drugače lahko mi dajemo spodbude na vseh koncih. Je to samo jemanje enim in dajanje drugim.*

V nasprotju z Gogalo pa Debeljak vidi situacijo drugače. Pravi, da je statistika eno, po drugi strani pa razmišlja, da je morda do padca brezposelnosti prišlo zaradi tega, ker je Nemčija dosegla višjo gospodarsko rast in izvoz. Sprašuje se, katera analiza potrjuje tezo, da je ravno zaradi tega programa prišlo do sprememb v številkah. Seveda je na nek način logično in lahko govorimo o delnem uspehu. Če namreč namenijo 80 milijonov za neko stvar/program potem je jasno, da so potrebni rezultati. Meni pa, da sam program v osnovi ni naredil kaj dosti:

*Jamstvo za mlade je naredilo merilo v splošnem, torej, da je na dnevnem političnem redu, se tematizira. Ministrstvo pravi, da Miro Cerar redno govori o mladih. To je dobro. To so premiki izpred treh let. Samo Jamstvo za mlade pa v tistem delu, kjer je bilo navedeno, da se dobi dodaten denar ja, in da se je pozornost preusmerila iz*

*starejših, vse ostalo pa je »status quo«. Naše ministrstvo po mojem ni kaj veliko prispevalo, samo vedelo je, da se na primer daje 2 milijona za do-usposabljanje mladih učiteljev in so to preprosto dali v Jamstvo za mlade, karikiram, poglavje 3.2.6.*

Zatrdi, da je absolutno čutiti odsotnost Ministrstva za gospodarstvo in Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport. Pravi, da bi moralo biti slednje eno ključnih ministrstev, ki bi naredilo shemo na nov, drugačen način za tistega, ki izpade, ki je že diplomiral in se ne more več vpisati kam drugam. Po njegovem mnenju bi morali imeti tak sistem, ki omogoči brezposelnemu diplomantu, odhod v tujino za 3 mesece ali pa, da bi obstajala oblika podpornega dela v šolskih institucijah, kjer ti ponudijo opcijo, da si na primer praktikant.

Pri večini ukrepov gre za subvencije delodajalcem. Na ta način naj bi bili mladi bolj privlačni za trg dela. Točnih podatkov o tem, koliko podjetij se poslužuje teh ukrepov sam Zavod RS za zaposlovanje nima, prav tako o tem nimajo podatka na Uradu RS za mladino. Gogala o tem na kratko povzame, da toliko kot se mladi poslužujejo teh programov, toliko se podjetja vključujejo. Tudi Debeljak ni seznanjen z odzivi na program, si pa upa trditi, da so ukrepi zelo ugodni in bi se jih, če bi bil podjetnik zagotovo poslužil. Kar se tiče samih subvencij je precej kritičen in nadalje razmišlja, da je potrebno delati sistemsko, ne subvencijsko. Dolgoročno to ne prinese učinka. Slovenija sicer ve kaj bi rada, vendar tega ni zmožna narediti, ker je potrebno doseči soglasje s sindikati, ker vlada nima denarja in ker sektorji niso odprti za inovacije. Če potegnemo rdečo nit – denarja za spremembe ni. Dodaja pa še:

*Če imaš trg dela in zaposliš dva, je po vseh teorijah razumljivo, da boš zaposlil mlade. In če zaposliš dva Slovenca je to še podpora gospodarstvu. Problem, ki ga jaz tu vidim je to, da umetno ne moreš nič, ker se nič ne doseže. Lahko samo malo pogasiš ... jaz sem za gasilske akcije v takih akutnih primerih, torej da 3000 mladih spraviš v pogon. To je slišati odlično, samo dolgoročno nismo naredili nič. Kaj pa ostalih 27.000? Kaj to pomeni trajnostno, v smislu, ali so to realna delovna mesta? Verjetno se nekatera obnesejo, ampak saj dobiš subvencijo, te vzamejo za eno leto, drugo leto pa lahko samo rečejo `adijo`.*



Zavod RS za zaposlovanje je glavni nosilec programa Jamstvo za mlade. Njegova naloga je poleg posredovanja dela še ta, da vzpostavlja komunikacijo in ukrepe med delodajalce in mlade, ki prvič vstopajo na trg dela. Pri tem se postavlja vprašanje, ali se Zavod RS za zaposlovanje dovolj angažira pri samem obveščanju ali pa se predvsem zanašajo na to, da se iskalci zaposlitev znajdejo sami. Kot pravi Gogala, imajo na ZRSZ v načrtu obisk določenega števila podjetij, ki jih obvestijo o spremembah in dogajanjih na področju zaposlovanja. Pisarna za delodajalce je namenjena podjetjem, ki pridejo na Zavod po informacije, praviloma pa ZRSZ sistematično hodi na obiske po podjetjih. Imajo tudi karijerne in zaposlitvene sejme in vsake toliko območne službe naredijo posvete za delodajalce ali pa poslovne konference. Misli, da s tem dosežejo vsaj malo večja podjetja, odvisno pa je tudi od tega, koliko sama podjetja to zanima. Posebnih izobraževanj na temo programa ni, gre samo za obliko posvetov. Pove pa še:

*Malo nam škodijo mediji, čisto po pravici, ker govorijo, da je to brez veze. Brez kakršnekoli osnove. Malo nam škodijo tudi mladinski funkcionarji ... in potem na primer neko podjetje posluša poročila in pridobiva napačne interpretacije. Hočeš nekaj narediti, pa ti mečejo polena pod noge na drugi strani. Ampak nekaj pa je, zaposlitve so. Škoda, lahko bi bila sinergija, ki bi hkrati pomenila izboljšanje situacije.*

Debeljak je z mnenjem o delovanju Zavoda RS za zaposlovanje sicer skromen in ne želi nadalje komentirati, meni pa, da tako kot vse institucije oziroma organizacije tudi slednjega čaka nova generacija izzivov in da je eden od tistih, ki se temu dejstvu še ni prilagodil.

Po temeljitem pregledu celotnega programa Jamstvo za mlade se ugotavlja, da gre zgolj za predstavitev in opis ukrepov, čutiti pa je precejšnjo odsotnost neke konkretne strategije za ustvarjanje delovnih mest. In to potrdi tudi Gogala:

*Ne, tega ni, to je res, tega ni. Ker ni na sploh ... saj kaj pa bo Slovenija..saj sploh ne vemo. Ali bomo šli na primer v les ali kaj? Zdaj so vse oči uprte v mlade, kako jih podpreti, da se znajdejo zdaj v tej situaciji v kateri smo, in pa da se znajdejo na začetku, torej kar se tiče kariernih odločitev. Nekje samo na mlado populacijo se cilja, od večšin podjetništva, načrtovanja kariere, omogočanja dodatnih usposabljanj do spodbude delodajalcem. Zgolj na tej strani temelji. Tukaj pa*

*manjka operativa oziroma strategija. To bi moralo gospodarstvo povedati. Ali se bo pri banki še povečal kredit ali bomo morali mi plačevati. Menim, da so tukaj zadaj večje zgodbe od nas, ki se ukvarjamo samo direktno z zaposlovanjem.*

Na drugi strani pa Debeljak pove, da je pri temu programu potrebno vedeti, da ima pozitivne strani. Pozitivno je to, da se je zaradi pritiska »mladi, mladi, mladi« koncentrirala količina denarja iz ostankov evropskih sredstev v zaposlovanje mladih. Kar ocenjuje kot dobro. Seveda se poraja vprašanje, ali je strategija reševanja s subvencijami prava. Druga pozitivna stvar tega pa je, da so se »zbudila« vsa ministrstva, da so pregledala ali bi lahko ona kaj izvajala. Ugotavlja, da je bilo nekaj premikov, a večinoma na način, za katerega se ne ve točno kako deluje. Pravi, da ima Jamstvo za mlade za seboj resor, ki je v Evropi dokaj političen. Evropa se boji, da ne bi prišlo do eskalacije situacije, v smislu, da je nekaj potrebno dati mladim, če že ni možno dobiti službe. Tudi sam potrdi, da v programu ni konkretne strategije za ustvarjanje delovnih mest:

*Skratka, kaj pa v bistvu pomeni to, da v ozadju ni sploh ideje kaj želimo s tem narediti oziroma doseči? Če mi še vedno delamo na predpostavki, da je treba mlade bolj usposobiti ... Poglejte, mladi so usposobljeni. Kaj pa jim manjka? Nobene raziskave ne poznam, ki bi dokazovala, da so nekompetentni, niso pismeni. Problem je na trgu dela. Nimajo enakopravnega dostopa do trga dela, ker ni dela. Če si na trgu dela ali pa izpadeš, ne moreš zraven. Divji zahod.*

Po mnenju Debeljaka predstavljajo v vseh pogledih največjo težavo subvencije, za katere pravi, da gre za star način reševanja problemov. Sprašuje se, zakaj na primer potrebuje elektroinženir subvencijo na trgu dela, saj je slednja namenjena nekemu, ki je invalid ali težje zaposljiv in ne more enakopravno konkurirati z drugimi:

*Prvič – to je drago, drugič – zvabi manjše število ljudi, tretjič – ni trajnostno, četrtič – ni pravično do tistih, ki do tega niso upravičeni, in petič – to je tipična stvar pri nas. Morali bi iti na trg dela v smislu regulacije večje pravičnosti dostopa. Potem mladi sploh ne bi imeli problemov z zaposlovanjem. Je pa res, da je povsod po Evropi isti problem, močni sindikati, ki onemogočajo spremembe.*

Da bi lahko našli izhodno strategijo iz brezposelnosti je zagotovo potrebna gospodarska rast, za katero Debeljak zatrdi, da gre žal za enkrat le za floskulo. Sam pa je mnenja, da je ena od pravih strategij oziroma vsaj velik korak k uspehu, večja pravičnost pri dostopnosti za delo, saj bi bilo to na ravni posameznika in na ravni družbe najboljše. Na ravni posameznika zato, ker je po njegovem mnenju v Sloveniji sistem takšen, da je na trgu dela varen tisti, ki je na njega vstopil leta 1996. Tisti, ki vstopa zdaj, je za svojo zaposlitev v negotovosti. Hkrati pa meni, da so, na ravni družbe, že prazgodovinske družbe ugotovile, da tisti, ki zna najboljše loviti med 20 in 35 letom da mora loviti. Potem pa v zameno dobijo tisti, ki dopolnijo 40 let drugo delo in na primer, karikira, nabira borovnice. Pri nas bi moralo biti podobno. Naj delajo boljši. Poudari, da imamo sistem, da nezainteresirani pri 52 letih nosijo razvoj, zunaj pa čaka cela elita:

*Bolje bi bilo, kar sem že predlagal ministrici, da če imamo izbiro med 53 letnikom in 29 letnikom na Zavodu, je boljše na Zavodu imeti 53 letnika. Zakaj? Ker bo 29 letnik več prispeval, za 53 letnika pa rabiš več do-izobraževanja in še vprašanje je, če bo lahko kaj več prispeval in če bo konkurenčen. Dajmo mu neko izhodno strategijo, da mu psihološko omogočimo dostojanstvo. Ko bo enkrat gospodarstvo na višku potem tudi za njega ne bo problemov. Vedno pa bo en delež ljudi, ki ne morejo prispevati.*

Tudi Gogala se strinja da bi gospodarska rast rešila marsikateri problem na trgu dela. Hkrati pa razmišlja, da je potrebno v primeru gospodarske rasti vzporedno aktivno vzdrževati tudi obstoječo delovno silo in jo usposablјati ter dajati motivacijo, da se ne odcepi. Dejstvo je, da jih bo težje uporabiti takrat, ko bo gospodarska rast. Spremenijo se življenjske navade, znanja zastarajo, pade motivacija. Vsekakor pa se strinja, da ni dovolj samo gospodarska rast, ampak nekaj doprinesejo tudi preventivni ukrepi.

Poleg krize je na brezposelnost mladih vplivalo tudi pomanjkanje povezave med vpisom v šolanjem in potrebami delodajalcev, ugotavlja Urad za makroekonomske analize (2014). Glede na trg dela je neustrezna tudi struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja, saj ni usklajena s potrebami trga dela, kar je skupaj z velikim povečanjem števila diplomantov vplivalo na poslabšanje položaja mladih v Sloveniji. Cerovškova in Lukič (2013) pri tem trdita, da lahko s konkretnim izboljšanjem sistema poklicnega izobraževanja poiščemo dober način zniževanja brezposelnosti med mladimi. S tem ciljata na vzpostavitev ustreznega sistema vajeništva

oziroma vzpostavitev dualnega sistema. Ozirajoč se na skandinavske države, kjer ta sistem uspešno deluje, menita, da bi tovrstno prakso morali vpeljati tudi v izobraževalne programe na terciarni ravni v Sloveniji. Pri tem navajata pozitivne strani tega sistema (Cerovšek, Lukič 2013, 38–39):

- Združevanje izobraževanja s potrebami trga dela,
- Mladim daje delovne izkušnje, ki so pomembna prednost pri iskanju prve zaposlitve,
- Izobraževanje je dostopno vsem, kar pomeni, da ni izključevanja socialno šibkejših,
- Podjetja in zaposleni delavci ob izvajanju praktičnega dela pridobivajo nove kompetence,
- Mladi se naučijo, kako poteka delo v podjetju.

Prednost, ki jo torej vidita v tem sistemu je , da se s tako prakso izboljšuje kompetenčno opremljenost mladih s terciarno izobrazbo, omogoča hitrejši prehod mladih diplomantov na trg dela, ustvarja potencialne podjetnike, ki bi lahko kreirali nova delovna mesta, hkrati pa bi to pomenilo tudi gospodarsko rast (Cerovšek, Lukič 2013, 40).

Njuni ugotovitvi nasprotujeta tako Debeljak kot Gogala. Debeljak zatrdi, da je dualni sistem v Sloveniji nemogoč, saj za izvajanje potrebuje delujoče gospodarstvo. Tak sistem ne more biti na strani proračuna. Pove, da smo ustvarili Malopodjetniški izobraževalni center, katerega financer je bila država, jemalo pa je gospodarstvo. In to bi moralo biti ravno obratno. Razloži, kako sam vidi način delovanja dualnega sistema:

*Če ima neko podjetje x interes dati oziroma izobraziti določen profil, potem naj da denar in izobraževalni sistem se mu bo prilagodil. S tem, ko bi dali v prakso svoje stroje bi omogočil nekemu vajencu/študentu opravljanje prakse, ker tega vajenca/študenta nihče ne plača. In ta praksa se ne bi smela opravljati na račun države. V Nemčiji je na primer plačana, podjetje jo plača. Podjetje celo plača njegovega učitelja iz šole, da dobi nova znanja. Imajo tudi sistem, kjer mora učitelj za dva meseca v podjetje, ker je slednjemu v interesu, da se spozna z novimi principi, ki jih potem uveljavljajo v šolskem sistemu. S tem načinom potem podjetje pridobi nove kadre. To pa pri nas ne deluje. Samo v primeru, da vse plača država. In smo spet pri subvencijah.*

Tudi Gogala nazorno pojasni, da so delodajalci na veliko izkoriščali finančne dotoke v takem načinu delovanja in da se na žalost ne zna narediti povezave s tem sistemom. Po njenem mnenju bi bilo potrebno najti neko srednjo pot, morda tudi zaostriti študentske pogoje:

*»V Nemčiji na primer ne moreš 15 krat delati izpita ... enostavno nisi za ta študij.«*

## 7.2 Jamstvo za mlade: odziv v izbranih podjetjih

Glede na to, da smo na ZRSZ izvedeli, da slednji organizira sistematične obiske po podjetjih in jih ozavešča o novostih na področju zaposlovanja, so nadaljnji intervjuji v izbranih podjetjih pokazali zanimive rezultate. Intervjuje smo v mesecu oktobru in novembru opravili na sedmih podjetjih, od tega sta dve večji podjetji in pet manjših. Izbor slednjih je potekal na podlagi poznanstev in na podlagi v preteklosti opravljenega študentskega dela v dveh izbranih podjetjih. Ostala izbrana in zaželeno večja podjetja na prošnjo za opravljanje intervjuja niso niti odgovorila ali pa niso želela sodelovati. S podjetji, ki niso bila seznanjena s preučevanim programom so intervjuji trajali v večini pol ure, najdaljši pa je obsegal kar eno uro in 15 minut. Tu smo pridobili tudi največ informacij za primerjavo. Imena podjetij in vodij služb na željo intervjuvancev ostajajo anonimna. Za lažjo orientacijo bo predstavljena samo njihova dejavnost, funkcija intervjuvancev in število zaposlenih. V **Tabeli 7.1** predstavimo podjetja in seznanjenost s preučevanim programom:

**Tabela 7.1: Predstavitev sodelujočih podjetij**

PODJETJE	DEJAVNOST	FUNKCIJA INTRVJU.	ŠT. ZAP.	ŠT. ZAPOS. MLAJŠI H OD 30	JAMSTV O ZA MLADE
Podjetje A	zdravstvo	Vodja SRČV	540	70	Da
Podjetje B	elektronika	Direktor	20	1	Ne

<b>Podjetje C</b>	<b>bančništvo</b>	Kadrovica	32	<b>2</b>	<b>Ne</b>
<b>Podjetje D</b>	<b>računalništvo</b>	Direktorica	9	<b>1</b>	<b>Ne</b>
<b>Podjetje E</b>	<b>bančništvo</b>	Kadrovica	567	<b>54</b>	<b>Ne</b>
<b>Podjetje F</b>	<b>računalništvo</b>	Direktor	9	<b>1</b>	<b>Ne</b>
<b>Podjetje G</b>	<b>tiskarstvo</b>	Direktor	112	<b>32</b>	<b>Ne</b>

Kot je razvidno iz **Tabele 7.1** je zgolj eno podjetje od sedmih seznanjeno s programom Jamstvo za mlade, po čemer bi lahko sklepali, da gre po eni strani za slabo ozaveščenost podjetji s strani Zavoda RS za zaposlovanje ali pa za šibko komunikacijo med delodajalci in podjetji, po drugi strani pa morda za premalo zanimanja podjetij za zaposlovanje mladih.

Intervjuji so razkrili, da z Zavodom RS za zaposlovanje konkretno sodeluje in je v stalni povezavi z njim samo eno podjetje, to je **Podjetje A**. Zaposluje 540 ljudi, pri tem je 70 mlajših od 30 let. Ti so se v povprečju zaposlili po končanem izobraževanju, med 25 in 27 letom. Sprva za določen čas, po letu ali dveh pa za nedoločen čas. Med pogovorom vodja kadrovske službe Podjetja A poudari, da se o zaposlovanju in spremembah v zaposlovanju veliko informirajo sami in ne čakajo samo na pozive Zavoda RS za zaposlovanje, da prihaja do sprememb. Hodijo na posvete za delodajalce, kadar zadeve niso do popolnosti pojasnjene, v večini pa se, sploh Služba za ravnanje s človeškimi viri, samoizobražuje. Sami morajo tudi redno spremljati spreminjajoče se zakonodaje. Doda, da sami pri zaposlovanju mladih sicer nimajo ovir in da nudijo obvezno pripravništvo, žal pa sodi njihova dejavnost, dejavnost javnega zavoda, v področje dejavnosti »sektorja država«, zato ne morejo koristiti bonitet, ki jih zavod nudi, na primer, za druge uporabnike. S tem apelira na gospodarstvo in manj razvite regije. Ker

so torej posredni proračunski uporabniki, ne morejo kandidirati za druge ukrepe. Z Zavodom se posvetujejo v posameznih primerih, če bi lahko koristili kakšna sredstva. Trenutno pa koristijo možnost oprostitve plačila prispevkov delodajalca za zaposlitev mlajše osebe in davčno olajšavo za zaposlovanje brezposelnih, kar sodi v okvir ukrepov Jamstvo za mlade. Poudari pa, da glede na to, da tudi sami zaposlujejo vse vrste profilov/poklicev, ne samo zdravstveni kader, za te ne morejo dobiti sredstev. In na tem mestu izpostavi, da niso ustrezno motivirani.

Po mnenju vodje iz **Podjetja A** bi morali v javnem sektorju sprostiti zaposlovanje tam, kjer delodajalec posluje pozitivno, kjer deluje v skladu s kadrovskimi plani. Na njih na primer pritiskajo mladi, ki ne dobijo pripravništev, njih same pa omejujejo novi zakoni in posledično ne morejo nuditi toliko pripravništev kot so jih leta poprej. Zdajšnji procesi za zaposlovanje so dolgotrajni in vse to jih utesnjuje in povzroča nejevoljo tako uprave kot zaposlenih. Zaradi obstoječe birokracije in postopkov zaposlovanja so dlje časa brez kadra, kar pa povzroča veliko slabe volje med zaposlenimi, ki so posledično dodatno obremenjeni. Če bi imeli pri zaposlovanju proste roke, bi v svojih krogih želeli imeti mlade na usposabljanju in preizkušanju za nadaljnje delo, kar bi bilo tudi nujno zaradi dviga povprečne starosti kolektiva, ki že presega 42 let. To pa za nadaljnji razvoj ustanove, ki je vodilna na področju terciarne dejavnosti v slovenskem prostoru ni spodbudno. Zaradi obvladovanja vse težjih primerov, prihaja dnevno do vedno večjih pritiskov na zaposlene, ki pa zaradi staranja populacije ne zmorejo vseh bremen, zato je pomlajevanje kolektiva nujno. Kot pove, si želijo starejši zaposleni delati krajši delovni čas, se delno upokojiti, ob sebi pa so pripravljene imeti mlade, ki bi jih počasi uvedli v delo in ko bi ti postali samostojni, bi se starejši umaknili. Tako pa se mladi »čakajoči na službo« izgubljajo v iskanju dela, postajajo brezvoljni, ker delodajalci niti ne odgovarjajo na njihove prošnje in ne vidijo izhoda za svojo usodo.

V nasprotju s Podjetjem A ostala podjetja z Zavodom RS za zaposlovanje ne sodelujejo, bodisi zaradi slabih izkušenj in načinom delovanja samega Zavoda, drugi pa se raje poslužujejo kadrovskih agencij ali pa sami iščejo potencialne kadre, ko je to potrebno. Tudi v **Podjetju B** kadre največkrat pridobijo sami in niso seznanjeni z opcijami, ki jih ponuja Zavod. Gre za manjše podjetje, ki je letošnje leto zaposlilo enega zaposlenega mlajšega od 30 let. Študentov ne zaposlujejo oziroma je to prej izjema kot pravilo. Med pogovorom, ko objasnimo kakšen projekt je Jamstvo za mlade, in ko razložimo, kakšne

vrste subvencije bi lahko koristili ravno pri zadnji zaposlitvi, namignejo, da bi morebiti taki ukrepi doprinesli se kakšno delovno mesto in bi jih potencialno zanimala vsebina, zato se bodo v nadaljnje bolj informirali na tem področju in izkoristili priložnosti, ki so ponujene. Vsekakor pa čakajo, da se stabilizira stanje gospodarstva v Sloveniji, da bodo lahko vse več strank pridobili na domačem trgu, ne samo na tujem in da se bo ravno zaradi tega zopet pokazala opcija novega zaposlovanja.

Zmanjševanje obsega dela, pomeni hkrati zmanjševanje števila zaposlenih v podjetjih. V **Podjetju C** pojasnjujejo, da zaposlujejo samo kadre z visoko strokovno izobrazbo, mladi pred 27. letom pa se skoraj ne javljajo na razpise, saj večinoma še nimajo končanih fakultet. To povezujejo s pogostim študentskim delom, ki študij zavleče. Ker že tri leta niso zaposlovali, je starostna populacija zaposlenih od 30 let dalje. Za enkrat si novih zaposlitev in širjenja kadrovske strukture tudi ne morejo privoščiti in dokler ne pride do preobrata v gospodarstvu, se bo tako stanje samo še nadaljevalo. Študentsko delo pri njih opravlja samo en študent.

Na drugi strani **Podjetje D** ne zaposluje nobenega študenta. Od devet redno zaposlenih pa je samo eden mlajši od 30 let. Slednjega so zaposlili v letu 2013, sprva za določen čas, kasneje pa za nedoločen čas. S programom Jamstvo za mlade niso seznanjeni, prav tako ne sodelujejo z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje in še nikoli niso koristili kakršnegakoli ukrepa. Pravijo, da potrebujejo izdelanega delavca in si ne morejo privoščiti nekoga, ki bi se še učil. To za njihovo podjetje ni rentabilno.

**Podjetje E**, kot je razvidno iz **Tabele 7.1**, zaposluje 567 ljudi od tega je 54 mlajših od 30 let. Ti so se zaposlovali med letoma 2008 in 2014. 33 jih je zaposlenih za nedoločen čas ostalih 22 pa za določen čas. Pri zaposlovanju mladih v njihovem podjetju ne vidijo ovir in pogosto iščejo nove, sveže kadre. S programom Jamstvo za mlade niso seznanjeni. Verjetno, kot pravi vodja, tudi zato, ker ne sodelujejo z Zavodom pri posredovanju zaposlitev, saj kadre pridobivajo s pomočjo agencij za zaposlovanje ali pa z razpisi na svojih spletnih straneh. Na tak način na primer že zdaj zaposleni v njihovem podjetju tako širijo takšne objave, ki so v tem času močno zaželeni in s tem pridobivajo nove zaposlene. Pove tudi, da je trenutno lažje zaposliti nekoga, po priporočilu, a se zavedajo, da je potrebno dati priložnost vsem.



**Podjetje F** občasno zaposluje enega študenta, od devet redno zaposlenih pa je samo eden mlajši od 30 let. Tega so zaposlili pred tremi leti. V letu 2012 so zaposlili dve diplomantki in za eno sprejeli sredstva iz programa »Prvi izziv«, so ju šolali in mentorirali 18 mesecev nato pa sta si, ko bi lahko začeli prispevati k uspehu podjetja, v večjih podjetjih poiskali drugo zaposlitev za višjo plačo. S sredstvi so pokrili nakup opreme in tri mesece uvajanja, ostalih 15 mesecev pa so ju mentorirali na lastne stroške. Ta izkušnja je pripomogla k odločitvi, da trenutno mladih ne bodo zaposlovali, zato tudi program Jamstvo za mlade ne pride v obzir oziroma z njim sploh niso seznanjeni. Vodja poudari, da je premalo primernih kandidatov in si težko privoščijo neizkušene ljudi, ki bi jim lahko primerno plačali ter financirali mentorstvo. Doda še, da jih je izkušnja iz preteklosti stala okoli 100.000 EUR za katere vedo, da ne bodo nikoli povrnjeni. Poudari, da bodo po taki izkušnji mlade ljudi zaposlovali le, če se bodo predhodno izkazali skozi študentsko delo ali če bo uvajanje in prvo leto zaposlitve v celoti financirano s strani države.

V **Podjetju G**, katerega dejavnost je tiskarstvo, zaposlujejo 112 ljudi od katerih je 32 zaposlenih mlajših od 32 let. 18 je zaposlenih za nedoločen čas, 14 pa za določen čas. Po mnenju vodje, ki sicer pove, da ne pozna podatkov na nivoju Slovenije, ne bi bilo toliko brezposelnih mladih oseb, če bi večina imela takšno strukturo zaposlenih, kot jo imajo sami. V njihovem podjetju imajo mladi prednost in nimajo nikakršnih ovir pri njihovem zaposlovanju. Kadar se pojavi potreba po dodatnih kadrih, pregledajo prispele prošnje, dajo povpraševanje tudi na agencije za zaposlovanje, nato selekcionirajo povabijo na razgovor in se na podlagi opravljenega razgovora odločijo. Z Zavodom pa ne sodelujejo. Program Jamstvo za mlade jim predstavlja novost in o tem niti niso zasledili kakršnekoli informacije.

### **7.3 Ugotovitve**

Kot je na svojih straneh zapisala Evropska komisija (2014) Jamstvo za mlade na eni strani predstavlja strukturno reformo, od katere je pričakovati, da bo bistveno izboljšala prehode iz šolanja v zaposlitev, na drugi strani pa predstavlja ukrep, ki naj bi mladim takoj pomagal dobiti zaposlitev, da jih ne bi potisnilo na rob in dlje časa pustilo neaktivne. Pozitivne izkušnje Avstrije in Finske kažejo, da se naložbe v prehode iz šolanja v zaposlitev za mlade izplačajo. Ravno Finska je s tem programom uspela

zmanjšati brezposelnost mladih. Kar 83,5 % jih je namreč v treh mesecih po prijavi dobilo zaposlitev, vajeništvo ali možnost nadaljnjega izobraževanja.

Slovenija je Jamstvo za mlade sprejela z letom 2014. Trenutno še ni možno pridobiti podatkov o tem, v kolikšni meri koristijo podjetja ukrepe, saj tovrstne analize (še) niso v nastajanju. To je slaba popotnica za nadaljnje raziskovanje, saj na primer iz intervjujev z izbranimi sedmimi podjetji ne gre posploševati na vsa slovenska podjetja, da se ukrepov ne uporablja. Potrebno bi bilo voditi evidenco podjetij, ki ukrepe uporabljajo in na tak način ugotavljati ali se ukrepi obrestujejo ali ne. Nato pa bi jih s pomočjo ravno istih podjetij skušali izboljšati ali pa po njihovih predlogih izboljšali same ukrepe.

Da se pri izvrševanju ukrepov že kažejo učinki večanja števila delovnih mest, se lahko sklepa zgolj iz statistične evidence, ki jo vsak mesec na svojih spletnih straneh objavlja Zavod. Zadnja objava sicer prikazuje rahel upad brezposelnosti mladih. Pri tem pa gre seveda ponovno opomniti, da vodi Zavod RS za zaposlovanje evidenco samo tistih brezposelnih oseb, ki so prijavljeni na Zavodu. Predvidevamo, da bi se številka brezposelnosti vseeno povečala, če bi upoštevali še tiste, ki tovrstnih uslug Zavoda ne koristijo.

Pozitivna stran samega programa je, da je uspel priti na politični dnevni red, da se tematizira in da se je, kot je povedal tudi mag. Debeljak, določena koncentracija sredstev za zaposlovanje usmerila v mlade. Slaba stran sprejetega nacionalnega programa pa je, da nima zastavljene konkretne strategije oziroma operative za njegovo implementacijo.

Namen naloge je bil, poleg analize samega programa Jamstvo za mlade, preverjati dve hipotezi, ki sta usmerjeni v uporabo in seznanjenost slovenskih podjetij oziroma služb za ravnanje s človeškimi viri s preučevanim programom. Da bi lahko prišli do točne informacije o relevantnosti naših hipotez bi, kot že zgoraj ugotovljeno, moral naš vzorec vsebovati vsa oziroma večino slovenskih podjetij. Vseeno smo s pomočjo sedmih izbranih podjetij preko intervjujev prišli do uporabnih in predvsem zanimivih podatkov.

Za prvo zastavljeno hipotezo »**Službe za ravnanje s človeškimi viri so seznanjene z ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti mladih**« sklepamo, da ne drži, saj je glede na dane podatke, samo eno podjetje od sedmih seznanjeno s programom Jamstvo za mlade. Predvidevamo, da gre enega od vzrokov iskati v tem, da šest podjetij, razen enega, ne

sodeluje z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje, ki je osrednji nosilec tega programa. Z druge strani gledano pa podjetja sama očitno že najdejo način, da lahko zaposlujejo in jih takšni ukrepi sploh ne zanimajo ali pa na splošno ne spremljajo novosti na zaposlitvenem trgu in se zatorej poslužujejo ustaljenih praks. Dobro bi bilo še večje angažiranje medijev, Zavoda za zaposlovanje ter Ministrstva za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti za promocijo tega programa. Na Zavodu RS za zaposlovanje so sicer zatrdili, da so program ustrezno oglaševali, na njihovi spletni strani pa so o njem dostopne vse možne informacije.

Morda bi bili ukrepi še uporabnejši in dostopni širši množici, če bi se še bolj okrepila komunikacija med Zavodom RS za zaposlovanje, delodajalci in mladimi. Predvsem bi morala biti naloga vsakega Urada za delo, da morebiti z delavnicami, postavljanjem informacijskih stojnic ali v povezavi s študentskimi klubi, ki jih ni malo, promovira program in ponujene možnosti takih programov. Po drugi strani pa bi lahko podjetja, ki so se prijavila za pridobitev raznovrstnih subvencij s tega programa, organizirala predstavitev delovnega mesta, za katerega se bo iskalo kader, in predstavitev samega podjetja. V sklopu tega bi predstavili vse zahteve delovnega mesta in nanj povabili vse potencialne kandidate, ki bi jih hkrati predlagal tudi Zavod RS za zaposlovanje. Poleg tega bi lahko promocijo, informacije in podatke o takih programih vključili v različna socialna omrežja, se na ta način mrežili in širili, pridobivali povratne informacije in na račun tega oblikovali marsikateri program ali pa vsaj pridobivali potrebne in koristne nasvete ter razmišljanja iz različnih zornih kotov. Jasno je namreč, da se mnogi mladi pa tudi podjetja vedno bolj poslužujejo socialnih omrežij tudi za iskanje zaposlitev.

Za drugo zastavljeno hipotezo »**Službe za ravnanje s človeškimi viri uporabljajo ukrepe, ki prispevajo k zaposlovanju mladih**« lahko sklepamo, da le delno drži, saj le eno od izbranih podjetij uporablja ukrepe in še slednje je omejeno pri izbiri ponujenih ukrepov.

V času gospodarskih nazadovanj morajo imeti kadrovske službe v podjetjih pripravljene protikrizne ukrepe, kar hkrati pomeni, da mora biti zagotovljeno zadostno število kakovostnih zaposlenih, da lahko te ukrepe uresničijo. Po podatkih sodelujočih podjetij, se le – ti odločajo za manjše stroške, kar posledično pomeni manj delovnih mest in torej nezmožnost zaposlovanja novih, mladih in svežih kadrov. Skozi celotno nalogo tako ugotavljamo, da stanje za mlade v Sloveniji, ni obetajoče, česar se zavedajo tudi

vsi sodelujoči intervjuvanci. Problem brezposelnosti mladih postaja problem sodobnih družb. Manjša podjetja izpostavljajo, da težje prihajajo do stalnih in dobro plačanih poslov, zato je izredno težko zaposlovati neizkušene mlade. Prav tako so mnenja, da je problem verjetno na začetku treba iskati v šolstvu, saj novi diplomanti prihajajo na trg delovne sile samo s teoretičnim znanjem, praksa pa jim je tuja. Delavec se izdelava šele v podjetju, kar pa podjetjem predstavlja breme, ker jim ne morejo takoj prepustiti dela, ampak so potrebna dolgotrajna uvajanja.

## **8 ZAKLJUČEK**

Prihodnost Evrope temelji na 94 milijonih Evropejcev v starosti med 15 in 29 letom. Poleg vseh izzivov, s katerimi se soočajo različne generacije, se bo zdajšnja generacija morala spopasti še s staranjem prebivalstva. Kakorkoli, če hočejo države izkoristiti potencial mladih, morajo biti ti produktivno zaposleni in integrirani v družbo. Mladi ostajajo ključ za trajnosten gospodarski in družbeni razvoj, še posebej v kontekstu spreminjajoče se demografije in staranja prebivalstva. Uspešno spoprijemanje s problemom brezposelnosti ni samo prizadevanje mladih za boljše življenje, ampak tudi za krepitev blaginje družb na splošno.

Koncept Jamstvo za mlade ni nov projekt, saj so ga že leta 1981 na Nordijskem svetu osnovali in definirali kot »družbeno situacijo, kjer se mladim zagotovi pristne priložnosti za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje v skladu s prizadevanjem, zmožnostmi in interesom posameznika na eni strani, na drugi strani pa s potrebami in cilji družbe (Evropska komisija 2012).« Danes pa bi k temu opisu lahko dodali še »v skladu s potrebami gospodarstva.« Namen Jamstva za mlade je torej, zagotoviti, da nihče od mladih ni prepuščen samemu sebi in da vsi mladi v določenem času pridobijo ponudbo za zaposlitev, možnost nadaljevanja izobraževanja, usposabljanja ali pa vajeništva. Za mnoge mlade so hitre intervencije na trgu dela dovolj, da dosežejo oziroma si poiščejo dostojno delovno mesto (Evropska komisija 2012). Evropski parlament pri tem sicer poudarja, da Jamstvo za mlade ne zagotavlja zaposlitve, temveč je instrument za zagotovitev, da bodo vsi državljani EU in zakoniti rezidenti do 25. leta starosti in novi diplomanti do 30. leta starosti v štirih mesecih po prijavi na zavodu zaposlovanje ali pridobitvi formalne izobrazbe dobili kakovostno ponudbo za zaposlitev, možnost nadaljnjega izobraževanja ali pripravništvo. Poudarja tudi, da bi

moralo jamstvo za mlade dejansko izboljšati razmere mladih brez dela, izobrazbe ali strokovne usposobljenosti. Poudarja pa tudi, da bi moralo biti jamstvo za mlade upravičeno do posebnih oblik evropskega financiranja, zlasti v državah članicah z najvišjimi stopnjami brezposelnosti (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013).

Sloveniji je za obdobje dveh let izvajanja namenjenih 157 milijonov evrov. Pri tem zagotovo kdo pomisli na to, da bodo ta sredstva namesto za dolgoročne rezultate in čim hitrejše učinke, usmerjena na račun različnih mentorjev in svetovalcev. Vendar upamo, da so se in se bodo racionalno vlagala v tiste projekte, ki bodo na dolgi rok pomenili razvoj posameznika in hkrati države. Morda bi lahko ravno te mlade, ki čakajo na priložnost, s temi finančnimi sredstvi zaposlili za oblikovanje takšnih in drugačnih evidenc, ki so potrebne v birokraciji in zanjo ter so trenutno neurejene ali pa jih sploh ni, kljub temu, da bi morale biti. S tem načinom, bi morebiti lahko zmanjšali čakalne vrste v zdravstvu ali pa bi se uredili vpisi v zemljiško knjigo in ne nazadnje, bi lahko imeli danes točne podatke o tem, koliko podjetij se je uspešno poslužilo ukrepov iz tega programa.

Kot drugo pa razmišljamo v smeri, da bi bilo v Republiki Sloveniji potrebno uzakoniti obvezno enotno evidenco mladih iskalcev zaposlitve, ki bi delovala v obliki javnega e-portala in bi se na ta način razbremenila papirologija. To evidenco bi vzdrževal ZRSZ, vnos in ažuriranje podatkov pa bi moralo biti obvezno za vse izobraževalne institucije in podjetja. Ta portal bi vseboval tudi sprejete ukrepe na področju zaposlovanja, ki bi bili napisani v širši množici razumljivem jeziku. Marsikateri trenutno zapisan ukrep na portalu ZRSZ je namreč nejasen in so potrebne še dodatne informacije ali pa celo dodatna izobraževanja. Vsak iskalec zaposlitve bi dobil pri vpisu svojo evidenčno številko s katero bi mu lahko podjetja sledila in ga morebiti ob možnosti zaposlitve povabila na razgovor. Seveda bi bili vsi podatki urejeni v skladu z Zakonom o varovanju osebnih podatkov. Podatki v evidenci bi obsegali izkušnje, stopnjo izobrazbe, delovno dobo, znanja, veščine in kot dodatek opis delovnega mesta, ki bi ga kandidat opravljal. V evidenci bi moralo biti pri vsakem članu razvidno, kam vse je kandidat napotil prošnje in pri tem omogočiti funkcijo, da kandidati vidijo, ali so bile prošnje prebrane in da se jim po zaključku izbora pošlje odgovor na njihovo prošnjo.

Lahko rečemo, da se je v zadnjih desetih letih pomembno spremenila logika delovanja na vseh področjih, ki vplivajo na kakovost življenja mladih, kar velja za širše družbeno

okolje, družinske odnose, izobraževanje, pogoje na trgu delovne sile in sistem blaginje kot tudi za naravno okolje in gospodarski sistem (Lavrič in drugi 2011).

Kakšen pristop k reševanju krize je potreben in kaj je treba narediti, da pride do preobrata situacije, sta trenutno dva pomembna vprašanja, za katera katera vsi čakamo odgovore. Pri tem ne gre računati na mlade samozaposlene, sploh če jim država sama ne da ugodnih pogojev za začetek dela, za zagon in potencialno nižje davke, vsaj do tolikšne mere, da lahko izpeljejo zastavljen projekt. Dejstvo je, da bi morala podjetja, ki lahko nudijo mentorja mladim, dobiti več kot trenutno nudi sam program Jamstvo za mlade. Seveda je treba tiste, ki kršijo pravila igre takoj sankcionirati, kot je to praksa v tujini. Lastniki propadlih podjetij ne morejo vedno znova odpirati novih podjetij jih nato zapreti, ko zaidejo v težave in spet ponovno odpirati firmo pod drugim imenom in delovati dalje. Taki podjetniki bi morali s svojim lastnim premoženjem jamčiti za pozitivno delovanje podjetja. Žal slovenska zakonodaja dopušča takšne vrste anomalije. Zato zagotovo še vsaka tako pozitivno naravnana politika zaposlovanja mladih ne bo obrodila pravih sadov. Problem je verjetno še golobji. Mladi so perspektiva, potrebno jim je dati le pogoje in priložnost.

Zagotavljanje zaposlovanja pa vsekakor ni kratkoročen projekt. Pri tem je potreben strokovni pristop z izdelanimi analizami in dolgoročno strategijo. Za začetek pa, da se lahko strategija uresniči, potrebuje država tisto, k čemer stremi že sleherni prebivalec tako majhne države in kar poudarjajo vsi – gospodarsko rast.

## 9 LITERATURA

Caye, Jean–Michel, Pieter Haen in Rainer Strack. 2012. Ustvarjamo prednosti z ljudmi 2011. Določeni izzivi v negotovih časih. *Human Resource Management Magazine* 10 (26): 6–9.

Cerovšek, Dalia in Goran Lukič. 2013. *Problemska analiza položaja mladih na trgu dela v luči agende dostojnega dela: s predlogi ukrepov za znižanje stopnje brezposelnosti mladih v Sloveniji*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Dimitrakopoulos, Dionyssi in Jeremy Richardson. 2001. *Implementing EU public policy*. Dostopno prek: <http://www.nuff.ox.ac.uk/Politics/Jeremy3.html> (10. september 2014).

Državni zbor Republike Slovenije. 2013. *Resolucija o nacionalnem programu za mladino 2013-2022*. Dostopno prek: [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Nacionalni\\_program\\_za\\_mladino/resolucija\\_o\\_npm/Recolucija\\_o\\_NPM.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Nacionalni_program_za_mladino/resolucija_o_npm/Recolucija_o_NPM.pdf) (2. junij 2014).

Evropska komisija. 2012. *Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=101&subCategory=1036&type=0&country=0&year=2012&advSearchKey=Staff+Working+Document+Youth+Guarantee&mode=advancedSubmit&langId=en> (15. julij 2014).

--- 2013a. *Poziv k ukrepanju v zvezi z brezposelnostjo mladih*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=67&langId=sl&newsId=8150> (6. junij 2014).

--- 2013b. *Skupna prizadevanja za mlade v Evropi*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_sl.pdf) (20. julij 2014).

--- 2014. *Jamstvo za mlade: finski zgled*. Dostopno prek: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-1018\\_sl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1018_sl.htm) (22. julij 2014).

Evropski parlament. 2014. *Kratki vodič po Evropski Uniji: Mladi*. Dostopno prek: [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.13.5.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.13.5.html) (25. oktober 2014).

Fagan, Colette, Aleksandra Kanjuo Mrčela in Helen Norman. 2012. Young adults navigating European labour markets: old and new social risks and employment policies. V *Work, family policies and transitions to adulthood in Europe*, ur. Trudie Knijn, 130–154. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.

Fink Hafner, Danica. 2007. Znanost »o« javnih politikah in »za« javne politike. V *Uvod v analizo politik: teorije, koncepti, načela*, ur. Danica Fink Hafner, 9–32. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Florjančič, Jože. 1982. *Kadrovska politika*. Kranj: Moderna organizacija.

Gigante, Annalisa. 2006. Od kadrovanja do upravljanja človeškega kapitala. *Human Resource Management magazine* 4 (14): 6–7.

Grdešić, Ivan. 1995. *Političko odlučivanje*. Zagreb: Alinea.

Ignjatović, Miroljub in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni, prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo. Analiza položaja mladih v Sloveniji*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 34–57. Dostopno prek: [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/PDF\\_verzija\\_Med-otrostvom-in-odraslostjo.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/PDF_verzija_Med-otrostvom-in-odraslostjo.pdf) (1. september 2014).

Inštitut za mladinsko politiko. 2014. *Lokalna mladinska politika*. Dostopno prek: <http://www.mladi-in-obcina.si/index.php/lokalna-mladinska-politika/politika-zaposlovanja> (22. maj 2014).

International Labour Office Publication. 2012. *The youth employment crisis: Time for action*. Dostopno prek: [http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fpapyouthnet.ilo.org%2Fthailand%2Fyouth-employment-reports-and-publications%2Freport-v-the-youth-employment-crisis-time-for-action-march2012%2Fat\\_download%2Ffile&ei=Iyy4U4GGEqbnygP0j4CABw&usg=AFQjCNGZIDfDQ8KpUjJXbLGLKTgLmZX7vQ&bvm=bv.70138588,d.bGQ](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fpapyouthnet.ilo.org%2Fthailand%2Fyouth-employment-reports-and-publications%2Freport-v-the-youth-employment-crisis-time-for-action-march2012%2Fat_download%2Ffile&ei=Iyy4U4GGEqbnygP0j4CABw&usg=AFQjCNGZIDfDQ8KpUjJXbLGLKTgLmZX7vQ&bvm=bv.70138588,d.bGQ) (5. junij 2014).

Ivančič, Angela. 2010. *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenosti zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.



Knijn, Trudie (ur.). 2012. *Work, family policies and transitions to adulthood in Europe*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.

Kopač, Anja. 2002. Pasivna politika zaposlovanja–Sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 144–169. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kotolenko, Zoran. 2013. Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji kot element varne prožnosti. *Human Resource Management magazine* 11(54): 6–12.

Kramberger, Anton in Samo Pavlin. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lavrič, Miran, Sergej Flere in Marina Tavčar Krajnc. 2011. *Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport: Urad Republike Slovenije za mladino.

Leskošek, Vesna. 2009. *Zaposlitvene možnosti mladih*. Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=e85f2b3a-89b9-4a8e-aa78-34ae20ef8c9c@sessionmgr4003&hid=4103> (28. avgust 2014).

Lipičnik, Bogdan. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Mattick, Paul. 2013. *Vse po starem. Gospodarska kriza in polom kapitalizma*. Ljubljana: Studia humanitatis.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2011a. *Smernice za izvajanje ukrepov politike zaposlovanja 2012 – 2015*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/3286/Smernice\\_APZ\\_2012\\_2015.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/3286/Smernice_APZ_2012_2015.pdf) (2. junij 2014).

--- 2011b. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/word/za\\_poslovanje/apz\\_katalog\\_120712.doc](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/za_poslovanje/apz_katalog_120712.doc) (2. junij 2014).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2014. *Jamstvo za mlade. Izvedbeni načrt 2014-2015*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zaposlovanje/Jamstvo\\_za\\_mlade.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Jamstvo_za_mlade.pdf) (5. avgust 2014).

Murn, Karmen. 2010. *Mladinsko delo in mladinska politika na lokalni ravni*. Dostopno prek: [http://www.mlad.si/files/knjiznica/mladinsko\\_delo\\_in\\_mladinska\\_politika\\_na\\_lokalni\\_ravni.pdf](http://www.mlad.si/files/knjiznica/mladinsko_delo_in_mladinska_politika_na_lokalni_ravni.pdf) (8. september 2014).

Nagode, Mateja, Simona Smolej in Urban Boljka. 2009. Socialni in ekonomski položaj mladih. V *Med otroštvom in odraslostjo. Analiza položaja mladih v Sloveniji*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 57–77. Dostopno prek: [http://www.mlad.si/files/knjiznica/medotrostvominodraslostjo\\_analiza\\_polo%C5%BEaja\\_mladih\\_v\\_sloveniji\\_2009.pdf](http://www.mlad.si/files/knjiznica/medotrostvominodraslostjo_analiza_polo%C5%BEaja_mladih_v_sloveniji_2009.pdf) (20. oktober 2014).

Novak, Vesna. 2008. *Kadrovanje*. Kranj: Moderna organizacija.

Svet Evropske Unije. 2013. *Priporočilo sveta z dne 22. aprila 2013 o vzpostavitvi jamstva za mladino*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:SL:PDF> (28. avgust 2014).

Svet Evrope. 2013. *Priporočilo Sveta Evrope za vzpostavitev Jamstva za mlade*. Dostopno prek: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9222&langId=sl](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9222&langId=sl) (20. november 2014).

Svetlik, Ivan in Martina Trbanc. 2002. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 34–57. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 174–199. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan, Nada Zupan, Miroslav Stanojević, Stane Možina, Andrej Kohont in Robert Kaše. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Urad Republike Slovenije za mladino. 2013. *Nacionalni program za mladino 2012-2021*. Dostopno prek: [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Knjiznica\\_PDF/nacionalni\\_program\\_za\\_mladino.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Knjiznica_PDF/nacionalni_program_za_mladino.pdf) (20. september 2014).

Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2013. *Sprememba stanja in reforme na trgu dela v obdobju krize*.

Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/izzivi/2013/trgdela.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2013/trgdela.pdf) (9. junij 2014).

--- 2014. *Ekonomski izzivi 2014*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/izzivi/2014/EI\\_2014\\_splet\\_nov.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2014/EI_2014_splet_nov.pdf) (9. junij 2014).

Valenčič, Tamara. 2013. Uvodnik: prevrednotenje kadrovske funkcije. *Human Resource Management magazine 2* (55): 2.

Vlada Republike Slovenije. 2011. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/3286/Smernice\\_APZ\\_2012\\_2015.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/3286/Smernice_APZ_2012_2015.pdf) (18. junij 2014).

Vrh, Nataša in Tjaša Redek. 2013. Planiranje potreb po kadrih. *Human Resource Management magazine 2* (55): 48–53.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (9. november 2014).

## **PRILOGE**

Priloga: Polstrukturirani vprašalnik za Službe za ravnanje s človeškimi viri in polstrukturirani vprašalnik za URSM in ZRSZ

### **Služba za ravnanje s človeškimi viri**

1. Koliko zaposlenih je v vašem podjetju? Koliko je mlajših od 30 let? Kdaj so se mladi zaposleni zaposlili? Ali so njihove pogodbe za določen ali nedoločen čas? Koliko študentov dela pri vas?
2. Kaj oziroma katere so ovire pri zaposlovanju mladih v vašem podjetju?
3. Z januarjem 2014 je bil sprejet program Jamstvo za mlade, ki naj bi pospešil zaposlovanje mladih. Ali ga poznate? Kako ste pridobili informacije o programu?
4. Ali sodelujete z glavnim nosilcem tega programa, torej Zavodom za zaposlovanje? So vam bila potrebna kakršnakoli izobraževanja na tem področju?
5. Ali ste katerega od ukrepov že uporabili? Prosim, opišite svojo izkušnjo.
6. Kako ocenjujete zastavljene ukrepe? Menite, da lahko prinesejo dolgoročno izboljšanje zaposlenosti mladih in torej hkrati to pomeni ustvarjanje več delovnih mest?
7. Vidite morda pomanjkljivosti tega programa?
8. Kako pa bi vi pospešili odpiranje delovnih mest in s tem priložnosti za mlade ter kdo bi se moral po vašem mnenju intenzivnejše vključevati v reševanje situacije visoke brezposelnosti mladih?

### **ZRSZ in URSM**

1. Kakšna je vaša ocena trenutnega stanja mladih na trgu delovne sile? Ali se njihov položaj razlikuje glede na njihovo raven in vrsto izobrazbe, spol, regijsko pripadnost?
2. Po sprejetju programa Jamstvo za mlade v januarju 2014, so se po prvem pol leta pokazali sicer spodbudni rezultati, kar nakazujejo podatki Zavoda. Kakšno pa je vaše mnenje o samem programu? Moč je namreč prebrati, da program vseeno ni dovolj medresorsko usklajen.

3. Se podjetja veliko poslužujejo teh ukrepov? Vemo na primer, da gre pri veliko primerih za subvencije delodajalcem..., torej so pripravljeni na sodelovanje in se aktivno vključujejo v takšne ali drugačne programe?
4. Kakšno je vaše mnenje o delovanju samega Zavoda? Se dovolj angažira pri vzpostavljanju komunikacije in posredovanju ukrepov med delodajalci in mladimi, ki prvič vstopajo na trg dela?
5. Mnogi so mnenja, da za nekatere ukrepe ni jasno kako bodo izboljšali zaposljivost ali zaposlenost mladih (Erasmus+, študentsko delo). Kakšno je vaše mnenje o tem?
6. Pri samem zastavljenem programu gre predvsem za predstavitev in opis ukrepov. Mogoče je čutiti odsotnost neke konkretne strategije za ustvarjanje novih delovnih mest. Kakšna bi bila po vašem mnenju najboljša izhodna strategija iz brezposelnosti mladih?