

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo

**ZAPOSLOVANJE MLADIH V OBČINI NOVO
MESTO**

Andreja Lukše

Ljubljana, maj 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO

DIPLOMSKO DELO

ZAPOSLOVANJE MLADIH V OBČINI NOVO MESTO

Kandidatka: Andreja Lukše
Vpisna številka: 04038655
Študijski program: visokošolski študijski program Uprava prva stopnja
Mentor: višji. pred. dr. Tatjana Kozjek

Ljubljana, maj 2014

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Andreja Lukše, študentka visokošolskega strokovnega študijskega programa Uprava I. stopnja, z vpisno številko 04038655, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: »Zaposlovanje mladih v občini Novo mesto«.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

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

Diplomsko delo je lektorirala: Urška Mehle

Ljubljana, 29. 5. 2014

Podpis avtorice:

POVZETEK

Z zaposlovanjem, ki se uresničuje na trgu dela, posameznik pridobi dobrine, ki mu omogočajo obstoj in zadovoljevanje lastnih potreb. Mladi so pripravljeni sprejeti zaposlitve, ki so negotove, nestalne in neprimerne njihovi izobrazbi. Značilne so predvsemčasne zaposlitve in dela preko študentskega servisa.

Najboljši načini pri iskanju zaposlitve so raznovrstni programi in štipendije, ki mlade spodbujajo k vključitvi v določene programe izobraževanja, ki so v skladu s potrebami organizacij. Pomembna je razširitev vseživljenjske orientacije, kjer se mladi seznanjajo z možnostmi in priložnostmi v izobraževanju in zaposlovanju. Država pa mora s sprejemanjem zakonodaje zagotoviti zaposljivost mladih.

Rezultati raziskave, izvedene v občini Novo mesto, kažejo, da delodajalci upoštevajo izkušnje, pridobljene s študentskim delom, kot pomembne za zaposlitev in se strinjajo, da bo njihovo upoštevanje pripomoglo k zmanjšanju brezposelnosti mladih v občini Novo mesto. Mladi so popolnoma pripravljeni sprejeti zaposlitve za določen čas in zaposlitve, neskladne s pridobljeno izobrazbo.

Ključne besede: zaposlovanje, mladi, občina, trg dela, delovne izkušnje, brezposelnost.

SUMMARY

YOUTH EMPLOYMENT IN THE MUNICIPALITY OF NOVO MESTO

Finding employment in the labour market helps individuals to obtain goods that are necessary for their existence and fulfilment of their own needs. Young people are ready to accept uncertain and temporary jobs and jobs that are unfit for their education. In this respect, temporary employment and student work are the most common forms of employment.

The best way to find employment is through various programmes and scholarships encouraging young people to enrol in different educational programs related to the needs of organisations. It is also important to widen the horizons in terms of possibilities in life in order to find new opportunities in both education and employment. However, the state should play its part by adopting legislation that ensures youth employment.

After conducting a research in the municipality of Novo mesto, the results suggest that employers do find the experience acquired through student work as valuable. Moreover, they believe that taking the experience into account will contribute to reducing youth unemployment in the municipality. Young people are willing to accept temporary employment or jobs that are unfit for their education.

Key words: employment, youth, municipality, labour market, work experience, unemployment.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA.....	III
POVZETEK.....	IV
SUMMARY.....	V
KAZALO PONAŽORITEV	VII
KAZALO GRAFIKONOV	VII
KAZALO TABEL.....	VIII
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC.....	IX
1 UVOD.....	10
2 OPREDELITEV IN POMEN ZAPOSLOVANJA	12
3 MLADI KOT SPECIFIČNA KATEGORIJA NA TRGU DELA	14
3.1 POMEN SOCIOKULTURNEGA KAPITALA.....	15
3.2 POMEN IZOBRAŽEVANJA.....	15
3.3 POMEN DELOVNIH IZKUŠNJI.....	17
4 POMEN IN ZNAČILNOSTI ZAPOSLOVANJA MLADIH V SLOVENIJI.....	18
4.1 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE, KI PRIPOMOREJO K ČIM PREJŠNJEMU PREHODU MLADIH K ZAPOSLOVANJU	19
4.2 PROBLEMATIKE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH	21
4.3 PRIPOROČILA ZA ZMANJŠANJE BREZPOSELNOSTI MLADIH	23
5 ZAPOSLENOST MLADIH V SLOVENIJI V ZADNJIH 10 LETIH	28
6 ANALIZA O ZAPOSLOVANJU MLADIH V OBČINI NOVO MESTO	33
6.1 IZVEDBA RAZISKAVE	33
6.2 VZOREC SODELUJOČIH V RAZISKAVI.....	33
6.3 ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE.....	36
6.4 TESTIRANJE HIPOTEZ	46
7 ZAKLJUČEK.....	48
PRILOGE	53

KAZALO PONAŽORITEV

KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: Število mladih (15-29 let) v Sloveniji	20
Grafikon 2: Prevladujoča delovna aktivnost mladih (15–29 let)	28
Grafikon 3: Vključenost mladih (15-24 let) v redno izobraževanje, v obdobju 1999-2008, Slovenija in EU-27	29
Grafikon 4: Delež začasno zaposlenih mladih v EU in Sloveniji	30
Grafikon 5: Pripravljenost mladih (15–29 let) na dejavnike, ki zmanjšujejo njihovo brezposelnost.....	31
Grafikon 6: Mladi in njihov odnos do prihodnosti	32
Grafikon 7: Spol sodelujočih v raziskavi	33
Grafikon 8: Status sodelujočih v raziskavi	36
Grafikon 9: Zaposlitev sodelujočih v raziskavi.....	36
Grafikon 10: Upoštevanje delovnih izkušenj pridobljenih s študentskim delom, kot primerne za zaposlitev	37
Grafikon 11: Znižanje brezposelnosti mladih v občini Novo mesto zaradi upoštevanja delovnih izkušenj pridobljenih s študentskim delom	38
Grafikon 12: Pripravljenost sodelujočih pri iskanju prve zaposlitve na določene pogoje organizacij	40
Grafikon 13: Sposobnost uporabe zmožnosti in kompetenc sodelujočih v raziskavi	41
Grafikon 14: Prikaz strinjanja sodelujočih v raziskavi glede zaposlitve za določen čas in del preko študentskega servisa	42
Grafikon 15: Odlašanje mladih z načrtovanjem družine zaradi brezposelnosti.....	43
Grafikon 16: Strinjanje sodelujočih v raziskavi s trditvijo: Delodajalci vidijo mlade kot inovativno in perspektivno delovno silo.....	44
Grafikon 17: Prikaz strinjanja sodelujočih v raziskavi s trditvijo: Stanje mladih se bo v občini Novo mesto izboljšalo v roku 5 let	45

KAZALO TABEL

Tabela 1: Regionalne značilnosti brezposelnosti mladih v letu 2012 (maj).....	29
Tabela 2: Starost sodelujočih v raziskavi.....	34
Tabela 3: Izobrazba sodelujočih v raziskavi.....	34
Tabela 4: Smer izobraževanja sodelujočih v raziskavi.....	35
Tabela 5: Prikaz ocenitve možnosti zaposlitve v pridobljenem poklicu.....	38
Tabela 6: Prikaz strinjanja sodelujočih oseb s trditvijo: Za lažjo zaposlitev naj se bodoči dijaki in študentje (pre)usmerijo v bolj iskane in zaželeno poklice v občino Novo mesto..	39
Tabela 7: Najbolj zaželeni poklici v občini Novo mesto po mnenju sodelujočih v raziskavi	39
Tabela 8: Strinjanje sodelujočih v raziskavi s trditvijo: Slabše zaposlovanje mladih vpliva na njihov proces osamosvajanja in osebnostnega razvoja.	43
Tabela 9: Ocenitev delovanja občine Novo mesto na področju zaposlovanja mladih	45

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

MSS	Mladinski svet Slovenije
ZZZPB-UPB1	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
ILO	Mednarodna organizacija dela
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
APZ	Aktivna politika zaposlovanja
UMAR	Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
BVBO	Berliner Programm "Vertiefte Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler"
IBW	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

1 UVOD

Živimo v času gospodarske krize, ki negativno vpliva tako na organizacije, ki nudijo oz. omogočajo zaposlovanje kadrov, kot tudi na iskalce zaposlitve. Zavedati se je treba, da vse več organizacij propada, vse manj je možnosti zaposlovanja, vse težje se je preživljati iz dneva v dan. Brezposelnost mladih prinaša negativne posledice tako za posameznika (npr. težje osamosvajanje) kot družbo (npr. izguba delovnega kapitala, socialni transferji,...).

Namen diplomske naloge je proučiti stanje na področju zaposlovanja med mladimi v občini Novo mesto. Delodajalci v Sloveniji pogosto najamejo mlade za dijaško in študentsko delo. Manj pogosto pa jih zaposlujejo, saj mladim pogosto primanjkuje delovnih izkušenj.

Cilji diplomske naloge so:

- prikazati pomen in vlogo zaposlovanja,
- predstaviti mlade kot specifično kategorijo na trgu dela,
- predstaviti pomen zaposlovanja mladih, ugotoviti in predstaviti okoliščine, ki pripomorejo k čim prejšnjemu prehodu mladih k zaposlitvi,
- ugotoviti, kakšna je zaposlenost mladih v zadnjih 10 letih v Sloveniji,
- prikazati problematiko na področju zaposlovanja mladih ter
- ugotoviti in prikazati, kako se mladi v občini Novo mesto srečujejo s problemom zaposlovanja.

V okviru raziskave so se preverjale naslednje *hipoteze*:

H1: Brezposelnost mladih v občini Novo mesto se bo znižala, če bodo delodajalci kot primerne izkušnje za zaposlovanje upoštevali tudi izkušnje, ki jih posamezniki dobijo z delom preko študentskega servisa oziroma drugih prostovoljnih oblik dela.

H2: Mladi v starosti od 18 do 29 let v občini Novo mesto so večinoma zaposleni preko študentskega servisa ali za določen čas.

H3: Mladi v občini Novo mesto so za prvo zaposlitev pripravljene sprejeti različne pogoje organizacij.

H4: Mladi v občini Novo mesto imajo slabe sposobnosti uporabe svojih zmožnosti in kompetenc.

H5: Delovanje občine Novo mesto na področju zaposlovanja mladih je slabo.

H6: Mladi se zaradi težav pri zaposlovanju v občini Novo mesto težko osamosvojijo, osebno razvijajo in odlašajo z načrtovanjem družine.

Diplomska naloga je sestavljena iz dveh delov. Za oblikovanje teoretičnega dela diplomske naloge so bili analizirani uporabljeni statistični podatki in zakonske podloge. Uporabljeni sta bili metoda deskripcije (opisovanje) pojmov, pojavov ipd. ter metoda kompalacije (povzemanje). Raziskava o zaposlovanju mladih v občini Novo mesto je bila izvedena z anketiranjem. Z anketnim vprašalnikom se je ugotavljalo, kakšen je položaj mladih v občini Novo mesto, kakšne zmožnosti in kompetence imajo mladi, kateri so najbolj zaželeni poklici v občini Novo mesto, ali organizacije upoštevajo izkušnje pridobljene s študentskim servisom, kot primerne izkušnje za zaposlitev, kakšno je delovanje občine na področju zaposlovanja mladih ter kaj priporočajo, da bi se brezposelnost mladih znižala. Podatki so bili statistično obdelani.

Prvo poglavje prikazuje vlogo in pomen zaposlovanja, drugo poglavje opisuje mlade, kot edinstveno kategorijo na trgu dela. V tem poglavju so podrobneje opisane glavne lastnosti mladih, kot so sociokulturni kapital, znanje in delovne izkušnje. V nadaljevanje teoretičnega dela diplomske naloge so prikazani pomen in značilnosti zaposlovanja mladih v Sloveniji. Podrobneje so predstavljeni tudi problematika pri zaposlovanju mladih in priporočila, ki zmanjšujejo brezposelnost mladih. Na koncu pa je predstavljeno zaposlovanje mladih v zadnjih 10 letih v Sloveniji. V raziskovalnem delu so prikazane ugotovitve glede zaposlovanja mladih v občini Novo mesto in podani predlogi za uvedbo sprememb.

2 OPREDELITEV IN POMEN ZAPOSLOVANJA

Človek po navedbah Jankoviča in Balkovca (2009, str. 580) troši umske in fizične sposobnosti z namenom, da nastane neka uporabna dodana vrednost, ki jo imenujemo delo. Z njim si posameznik pridobi materialne dobrine, ki mu omogočajo obstoj, lahko pa si z delom omogoči način izražanja kreativnosti in samouresničevanja. Človek je nenadomestljiv vir, ki ima pravico do zagotovitve zaposlitve.

Dejstvo je, da zaposlitev mlademu človeku omogoča ekonomsko in socialno neodvisnost, kar predstavlja osnovo za dolgoročno in samostojno načrtovanje življenja, kariere, družine,... (MSS, 2010, str. 14).

Žižmond et. al (2005, str. 184–185) opredeljujejo trg dela kot dejavnost, ki se ukvarja s proučevanjem ponudbe proizvodnega dejavnika (zaposleni) in povpraševanjem po proizvodnem dejavniku (organizacije) ter skuša z ravnotežjem na trgu dela določiti ustrezno raven plač in zaposlenosti.

Zaposlovanje po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB-UPB1) (ZZZPB-UPB1, 1. člen) obsega:

- posredovanje zaposlitev,
- posredovanje dela,
- ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjanje produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov.

Delovno razmerje Krajnc (2007, str. 16) opisuje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, pri katerem je delavec prostovoljno vključen v delovni proces organizacije. Delo opravlja za plačilo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Johnson in Burden (2003, str. 3.) navajata, da se zaposlovanje uresničuje na trgu dela. Glavni pogoj zaposlovanja je zaposljivost oseb. Zaposljivost opredelita kot posameznikovo sposobnost posedovanja kompetenc, ki so potrebne za srečanje spreminjajočih se potreb delodajalcev in strank. Na tak način pomagajo posamezniku uresničiti njegove želje in sposobnosti za delo.

Zaposljivost po navedbah Cvetka (2002, str. 95) pomeni nenehno razvijanje znanj in sposobnosti, ki jih ima posameznik. Posameznik svoje zanje in sposobnosti predstavi možnim organizacijam in nenehno sledi vsem spremembam na trgu dela. Zaposljivost, ki se jo ponudi organizaciji, mora biti v koraku s časom ter z zahtevami trga dela. Vsak posameznik se mora zavedati povpraševanja, ki poteka na trgu dela, in tako ugotoviti priložnosti, ki omogočajo večjo zaposljivost. Posameznik se mora zavedati, da je odgovornost za zaposlitev v veliki meri njegova in ne delodajalčeva. V današnjem času je

pomembno, da posameznik ugotovi, katere njegove sposobnosti in spretnosti so cenjene na trgu dela, in da jih pravilno izkoristi ter uporabi pri zaposlovanju.

Rapuš Pavlova (2005, str. 331) opredeljuje zaposlitev kot osrednji del vsakdanjega življenja ter hkrati ključni vir finančne neodvisnosti, statusa, identitete, prestiža ter socialne participacije.

3 MLADI KOT SPECIFIČNA KATEGORIJA NA TRGU DELA

Mladi so v različnih strokovnih razpravah različno opredeljeni. Velikokrat jih enačijo z otroki, s študenti in z dijaki, s tem pa izključujejo najranljivejšo skupino med mladimi. To so brezposelni, dijaki in študentje brez statusa ter mladi zaposleni, ki jim zaposlitev ne omogoča popolne osamosvojitve. Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) opredeljuje mladino kot ljudi od 15. pa do 29. leta starosti (Vertot, 2009, str. 10).

Mladinski svet Slovenije (2010, str. 11) navaja, da je prvi korak, ki ga mladi naredijo, zaključek šolanja v okviru formalnega izobraževanja. Drugi korak, ki je eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih, je socialno in ekonomsko osamosvajanje, ki predstavlja prehod s področja šolanja na področje dela oz. zaposlitve. Ko se mladi uspešno osamosvajajo tako na družbenem kot ekonomskem področju, postanejo enakopravni člani družbe. Zaradi oteženega prehoda iz izobraževanja na področje zaposlitve pa nastane težava, ki je danes vse večja. Prihaja do ohromelosti pri osamosvajanju posameznika, kar lahko vpliva na mlade. To se kaže predvsem v njihovem življenju. Ne dosežejo finančne neodvisnosti, odlašajo z ustvarjanjem družine in so vse bolj nagnjeni k večji socialni izključenosti.

Brezposelnost mladih ni postal le evropski, ampak svetovni problem z različnimi stopnjami resnosti v različnih državah. Vzroki in rešitve te težave se razlikujejo glede na vsako državo posebej. Mladi so potencial in prihodnost vseh držav in vlad z dolgoročno vizijo za dobro počutje in razvoj države (Görlich et al., 2013, str. 1–2).

Po podatkih Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj in Mednarodne organizacije dela (2011, str. 1) delo mladim prinaša socialno in ekonomsko samostojnost ter enega bistvenih elementov prehoda iz otroštva v odraslost. V samem zaposlovanju in razvoju politik na tem področju so mladi prepoznani kot ena najbolj ranljivih skupin. Rezultati na trgu dela kažejo, da so mladi v veliko slabšem položaju kot starejši državljani, tako glede dostopa do zaposlitve kakor tudi do zaposlovanja na kakovostnih delovnih mestih. Stopnja brezposelnosti mladih je od dva - do trikrat višja od stopnje brezposelnosti odraslih.

Mladi v svet odraslosti po navedbah Mladinskega sveta Slovenije (2010, str. 11) vstopajo s pridobivanjem kompetenc ter razvijanjem osebnih okoliščin, ki jim omogočajo povsem samostojno življenje in delovanje. Zaradi oteženega zaposlovanja se mladi kasneje osamosvajajo, kar lahko slabo vpliva na njihovo življenje. Brez zaposlitve težko dosežejo finančno neodvisnost in tako odlašajo z ustvarjanjem družine, hkrati pa nimajo priložnosti vzpostavljanja socialnih mrež in so tako nagnjeni k večji socialni izključenosti.

Trbančeva in Veršetova (2002, str. 339) opozarjata, da so mladinski trgi dela posebni segmenti trga dela. Na eni strani je velika zaloga mladih, ki iščejo predvsem prve zaposlitve, na drugi strani pa je zaloga delovnih mest, ki jih ponujajo delodajalci majhna. Ta kategorija ima določene lastnosti in značilnosti, ki se razlikujejo od drugih kategorij na trgu dela. Prav te lastnosti vplivajo na odnos delodajalca do mladih. Osnovna in ena

ključnih lastnosti je mladost, ki se opredeljuje kot obdobje različnih prehodov in vključevanj v različne vloge. Mladost po navedbah avtorjev opredeljuje tri sklope značilnosti:

- značilnosti, ki so posledica socializacije,
- znanje ter
- delovne izkušnje.

Mladi, ki vstopajo na trg dela, lahko po navedbah Krajnca (2007, str. 26) začasno ali občasno opravljajo delo na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom – študentskega servisa/zavoda za zaposlovanje. V času dela preko napotnice so mladi obvezno zdravstveno zavarovani za primer poškodbe pri delu in poklicno bolezni.

3.1 POMEN SOCIOKULTURNEGA KAPITALA

Sociokulturni kapital po navedbah Trbančeve in Veršetove (2002, str. 342) predstavlja lastnosti, ki si jih mladi pridobijo kot posledico socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostnih izkušenj. Delodajalci prepisujejo večji pomeni sociokulturnemu kapitalu pri zaposlovanju na področju storitvenega kapitala.

Mladi morajo biti po mnenju Ažmanove et al. (2013) sposobni ravnati in načrtovati v skladu s priložnostmi ter razvijati tehnične in socialne spretnosti, ki morajo biti v skladu s potrebami na trgu dela. Pomembno nalogo pri iskanju zaposlitve ima motiviranost, saj mladi z večjo motivacijo hitreje najdejo zaposlitev. V primeru že zaposlenih pa motivacija predstavlja tudi spretnost in fleksibilnost v poklicnem življenju. Priložnost se nahaja v zaposljivosti, katere pomemben del je sposobnost načrtovanja in vodenja kariere.

Osebne okoliščine vplivajo na posameznikovo sposobnost za sodelovanje na trgu dela. Te so povezane s sposobnostjo mladih, da bi našli in obdržali delo. Pri osebnih okoliščinah je pomemben dostop do interneta, ki je pomemben za iskanje in pridobivanje dela. Zaradi uspešnosti poslovanja se organizacije bolj odločajo za mlade, ki znajo delati v skupini, so komunikativni in imajo sposobnost reševanja problemov (Oxenbridge in Evesson, 2012, str. 8–11).

Po navedbah Trbančeve in Veršetove (2002, str. 312–343) se mladim pogosto pripisujejo manjša odgovornost, zahtevnost, nestalnost, neizkušenost in podobne lastnosti, ki na delodajalca vplivajo negativno, saj predstavljajo tvegano delovno silo. Vendar pa so lahko mladi veliko dozretnejši za spremembe, inovativni, prilagodljivi, manj zahtevni glede plačila, delovnih pogojev, kar za njih predstavlja konkurenčno prednost na trgu dela.

3.2 POMEN IZOBRAŽEVANJA

Izobraževanje Vukovič in Miglič (2006, str. 21) opredeljujeta kot dejavnost, ki vpliva na posameznikov intelektualni razvoj. Z njegovo pomočjo odkriva še neznane talente in zmožnosti ter pomaga k izboljševanju posameznikovega delovanja in razmišljanja. Med

cilje izobraževanja, ki so potrebni pri vseh vidikih življenja in dela, štejemo razvijanje znanj, spretnosti, vrednot in razumevanja.

Mladi odločitev za *izobraževanje* sprejemajo na podlagi dejavnikov, ki se velikokrat kažejo tudi kot koristi študija. Glavni dejavniki so (Descy and Tessaring, 2001, str. 320):

- visoka plača,
- lažje iskanje zaposlitve,
- negotovost zaposlitve,
- fleksibilen delovni čas,
- poklicna ali regionalna mobilnost,
- kariera,
- možnost samozaposlitve,...

Trbančeva in Veršetova (2002, str. 340) navajata, da mladi večinoma vstopajo na trg dela po končanem izobraževanju, zato je njihova največja prednost novejšje znanje. Mladi se za izobraževanje odločajo zaradi manjših zaposlitvenih priložnosti in to privede do zmanjšanja pritiska na delovna mesta in prenašanja stroške preživljanja mladih na družine. Poleg podaljševanja trajanja izobraževanja se spreminja tudi njegova vsebina. Pojavlja se vse več spretnosti in kompetenc, ki se odražajo v uporabi računalnika, timskega dela, dela v skupinah in aktivni uporabi tujih jezikov.

Kahn (2010, str. 303–316) ugotavlja, da ima diploma danes v slabem gospodarstvu na trgu dela velik in negativen učinek na obstoječe učinke in plače. Plače so bistveno nižje, kot bi bile v primeru, če bi diplomant vstopil na trg dela v dobrih časih. Generacije, ki diplomirajo sedaj, ko je nacionalno gospodarstvo slabše, po navadi končajo na nižji poklicni ravni.

Znanje in posledično izobraževanje predstavlja velik izziv vsem državam. Izobraževanje predstavlja korak, ki je temeljnega pomena, da mladi pridobijo osnovne spretnosti, ki jih potrebujejo za uspeh na trgu dela. Analize in raziskave kažejo, da v nekaterih državah tako v Evropi kot po svetu mladi ne dokončujejo srednješolskega izobraževanja (OECD in ILO, 2011, str. 1).

Problem nastane, ko veliko mladih vstopa na trg dela brez izobrazbe, z nizko ali neustrezno izobrazbo. Posebno problematično skupino predstavljajo »osipniki«, ki so šolanje zapustili, še preden so dosegli vsaj srednješolsko izobrazbo ali kvalifikacijo. To je skupina, ki je na trgu dela v najslabšem položaju, saj si težko oziroma z majhnimi možnostmi pridobi zaposlitev (Trbanc in Verša, 2002, str. 340–341).

Slovenija po mnenju Trbančeve (2007, str. 40–44) spada med države, ki beležijo najvišji delež mladih, ki imajo doseženo vsaj srednješolsko izobrazbo. Visoka vključenost v izobraževalni sistem v Sloveniji pa ne predstavlja lahkega prehoda v proces zaposlitve. Problem je s strukturnim neskladjem med izobrazbo mladih ter povpraševanjem na trgu dela.

Drobnič (2009, str. 66) meni, da Slovenija sodi med tiste države, ki slonijo na znanju državljanov, zato bi vlaganje v ljudi z vidika izobraževanja močno pripomoglo k razvijanju aktivne in dinamične socialne države. Prioritetno prednost pri tem bi morale imeti vseživljenjsko učenje, saj to povečuje razvoj pomembnih spretnosti, kar vpliva na povečanje zaposlovanja.

Vseživljenjsko učenje po navedbah Karničnikove et al.(2014, str. 11) izraža zamisel, da se ljudje učimo skozi celotno življenje. S konceptom vseživljenjskega učenja se izboljšujejo znanje, spretnosti in stališča, kar spodbuja hitrejše vključevanje v družbo in izboljšuje zaposlitvene možnosti posameznika.

3.3 POMEN DELOVNIH IZKUŠNJ

Analize so za Slovenijo pokazale, da delodajalci pri več kot polovici povpraševanja po delojemalcih določajo *delovne izkušnje* kot najpomembnejši pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo (Trbanc in Verša, 2002, str 342).

Med državami EU je pomembnost delovnih izkušenj pri zaposlovanju različna. Russel in O'Connell (v Trbanc in Verša, 2002, str. 342) sta ugotovila, da v državah, kot so Belgija, Irska, Francija in Nemčija delodajalci dajejo prednost stopnji in vrsti izobrazbe. V Veliki Britaniji in državah južne Evrope pa so delovne izkušnje pomembne vsaj toliko kot izobrazba, če ne bolj. Raziskave to pojasnjujejo z razlikami v strukturah nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja. Kar pomeni, da v državah, kjer je izobraževanje bolj splošno naravnano, delodajalci pri zaposlovanju zahtevajo delovne izkušnje, v državah, v katerih so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja (npr. dualni sistem in sodelovanje delodajalcev v izobraževanju in usposabljanju), pa delodajalci mlade zaposlujejo takoj po končanem šolanju, saj vedo, da so si določene izkušnje pridobili že v času šolanja.

Mladi v očeh delodajalca predstavljajo delovno silo, ki ji primanjkuje ustreznih izkušenj in delovne usposobljenosti. Primanjkuje ji torej delovne zgodovine iz katere bi lahko delodajalci sklepali o delovnih lastnostih, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, samostojnost in podobno. Treba se je zavedati, da mladi niso povsem brez delovnih izkušenj. Te si pridobijo z opravljanjem del preko študentskega servisa med počitnicami ali med študijem. Nastaja pa težava, ker izkušnje niso vezane na področje dela, za katerega mladi konkurirajo ob koncu izobraževanja. Vse te izkušnje so neformalne in jih država, formalne institucije ter delodajalci ne priznavajo (Trbanc in Verša, 2002, str. 341).

Zaletel in Palčič (2008, str. 153) sta mnenja, da delodajalce dosežena izobrazba mladih ne zanima. Delodajalci pri razgovorih najprej temeljito pogledajo del, kjer kandidat opisuje delovne izkušnje, ki si jih je dobil v času študija.

Statistični podatki kažejo, da mladi ne povezujejo višje izobrazbe z boljšimi zaposlitvami. Bolj kot stopnja izobrazbe ima pri njih pomembnejšo vlogo socialna mreža, ki jim pomaga do zaposlitve (Lavrič et al., 2010, str. 150).

4 POMEN IN ZNAČILNOSTI ZAPOSLOVANJA MLADIH V SLOVENIJI

Mladi in njihovo zaposlovanje sta po navedbah Trbančeve (2007, str. 38–39) med glavnimi izzivi današnjega časa. Zaposlitev mlademu človeku prinaša enega najzahtevnejših in ključnih dogodkov na individualni kot na makrosistemski ravni (Trbanc, 2007, str. 38–39).

Po podatkih Trbančeve (2007, str. 39) je mladinska brezposelnost v Sloveniji in tudi v večini evropskih držav že desetletja višja od splošnih stopenj brezposelnosti. Zaposlovanje mladih je eden od osrednjih problemov tako v Sloveniji kot tudi drugod po Evropi. Po podatkih Eurostata (v: ZRSZ, 2010) je bila marca 2010 stopnja brezposelnosti med mladimi do 25 let 12,2 %. Že decembra istega leta se je stopnja brezposelnosti povečala na 16,3 %. Vendar pa je vseeno stopnja brezposelnosti v Sloveniji nižja od evropskega povprečja, kjer je 20 %.

Študije kažejo, da se je brezposelnost mladih močno povečala po svetovni finančni in gospodarski krizi. Brezposelnost, podzaposelnost in neaktivnost so tesno povezani s poslovnimi cilji in pogoji, posebej navezujoč na odpravljanje globalne finančne krize (OECD in ILO, 2011, str. 1).

Po navedbah Bakovnikove in Beočanina (2010, str. 16) je za mlade v Sloveniji značilno, da pozno vstopajo na trg dela. Eden od glavnih razlogov za ta pojav je dejstvo, da je velik odstotek mladih vključenih v terciarno izobraževanje; to pa je tudi eden od glavnih ciljev Lizbonske strategije, ki si ga želijo doseči vse države EU. Za Slovenijo je značilna tudi inflacija izobrazbenih dosežkov. To pomeni protislovje med naraščanjem pritiska za doseganje čim višjih izobrazbenih dosežkov, ki omogočajo dostop na trg dela, in hkrati razvrednotenjem samih izobrazbenih dosežkov. Inflacija izobrazbenih dosežkov se kaže v podzaposlenosti mladih, kjer izobraženi mladi sprejemajo zaposlitve, ki niso primerne njihovi stopnji izobrazbe.

Po podatkih Mladinskega Sveta Slovenije (2010, str. 13) se mladi v Sloveniji zaposlujejo za določen čas, saj kar $\frac{3}{4}$ ponudbe na trgu dela predstavljajo zaposlitve za določen čas. Tovrstne zaposlitve jim ne omogočajo zadostne socialne in ekonomske varnosti. Mladi imajo težave pri pridobivanju kreditov, težko se osamosvojijo ter se zelo pozno odselijo od staršev. Opaziti je trend, da mladi ostajajo pri starših do 30. leta starosti in tudi starost mamic ob rojstvo prvega otroka se pomika proti 30. letu starosti. Lavrič et al. (2010, str. 349–350) navajajo, da se je v obdobju 2000–2010 povečal delež mladih, ki živijo v skupnem gospodinjstvu s starši s 45,4 % na 66,8 %.

Značilnost za Slovenijo je tudi strukturno neskladje, kar se kaže med ponudbo kadrov, ki prihajajo iz izobraževalne sfere, ter povpraševanjem na trgu dela. Mladi se izobražujejo za drugačne profile, kot jih dejansko v gospodarstvu potrebujejo. Več kot 60 % mladih se vpisuje v študijske programe družboslovja, medtem ko na trgu vlada povpraševanje po

tehničnih in naravoslovnih kadrih. Delodajalci zahtevajo določene kompetence in znanja, ki pa jih mladi v času študija ne osvojijo (MSS, 2010, str. 12).

Študentsko delo je v Sloveniji zelo razširjeno in za večino mladih predvsem predstavlja prvi stik s trgom dela. Primerjalni podatki evropskega statističnega urada (Eurostat) uvrščajo Slovenijo, Nemčijo, Francijo, Poljsko med države v katerih imajo študentje hiter in dober dostop predvsem do občasnih in začasnih del, medtem ko imajo mladi po končanem izobraževanju več težav pri iskanju trajnih zaposlitev (Eurostat, 2005 v: Trbanc, 2007, str. 55).

Delo preko študentskega servisa delodajalcem predstavlja najcenejšo obliko dela in zaposlovanja, pri katerem imajo do delavcev najmanj obveznosti. Mladi, ki predstavljajo izobraženo, fleksibilno in poceni študentsko delovno silo, so konkurenčni drugim skupinam. Po drugi strani pa tako delodajalci ponujajo študentom delo in s tem možnost zaslužka ter v nekaterih primerih pridobivanja delovnih izkušenj in predvsem ustvarjanje socialnih mrež, ki so zelo pomembne za poklicno pot (Lavrič et al., 2010, str. 152).

Za Slovenijo je predvsem značilna izrazita segmentacija trga dela. To pomeni, da so zaposlitve mladih v veliki večini negotove in prožne, medtem ko so pri drugih skupinah zaposlitve v večini bolj varne in manj prožne (MSS, 2010, str. 12).

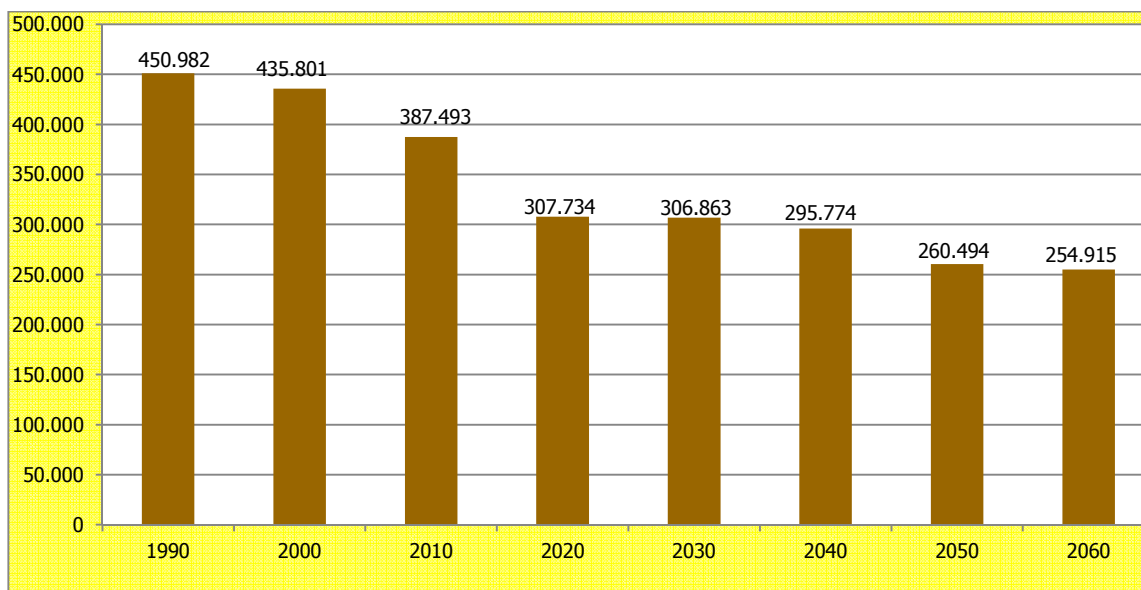
4.1 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE, KI PRIPOMOREJO K ČIM PREJŠNJEMU PREHODU MLADIH K ZAPOSLOTVI

Trbančeva (2007, str. 50) navaja, da obstajajo določeni dejavniki in okoliščine, ki pripomorejo k hitrost in gladkosti prehodov mladih iz šolanja v proces zaposlitve. O'Higgins (1997) je kot ključne *strukturne dejavnike* naštel:

- agregirano povpraševanje,
- razmerje med mladinskimi plačami in siceršnjimi plačami ter
- velikost mladinske delovne sile (obseg novih prilivov na trg).

Upadanje mladih je splošen trend tako v Sloveniji kot v državah članicah EU (glej Grafikon 1). V Sloveniji je izrazit upad (21 %) pričakovan v obdobju 2010–2020 (Vertot, 2009, str. 20). V začetku devetdesetih let je bilo mladih več kot 450 tisoč, sedaj pa jih je dobrih 360 tisoč. Tako se zmanjšuje tudi njihov delež v skupnem prebivalstvu, ki je leta 2012 znašal samo 17,7 %. Te demografske spremembe bodo močno vplivale na trg dela. V prihodnjih letih je moč pričakovati velik delež starejših (starih 65 let in več), kar predstavlja veliko težavo. Tako se bo povečal pritisk na javne finance, težava bosta postali pokojninska in zdravstvena blagajna, spodbujati bo treba aktivno staranje, podaljševati delovno aktivnost ter povečati sposobnost prebivalstva (starejši, ženske, mladi,...) v delovno aktivnost (ZRSZ, 2013, str. 3–4).

Grafikon 1: Število mladih (15-29 let) v Sloveniji



Vir: Lavrič et al. (2010, str. 75)

Podatki kažejo, da kar 67,1 % mladih v Sloveniji ocenjuje odnose med njimi in starejšimi kot napete. Kar 22,9 % mladih pa meni, da se bodo odnosi s starejšimi v prihodnosti še poslabšali. Skoraj polovica mladih meni, da je za starejšo populacijo v Sloveniji bolje preskrbljeno in da bi se morali starejši odreči delu svoje blaginje v korist mladih (Lavrič et al., 2010, str. 78–79).

Med *demografskimi dejavniki* po navedbah Trbančeve (2007, str. 51) na hitrost zaposlovanja najbolj vpliva število mladih, ki letno zapuščajo šolanje in iščejo zaposlitev. Pričakovati je, da se bo zaradi spremenjene demografske strukture populacije in napovedanega pomanjkanja delovne sile brezposelnost mladih zmanjšala. Vendar pa je to odvisno od ekonomskih pogledov in dejavnikov, predvsem od obsega in strukture povpraševanja ter usklajenosti strukture prilivov s strukturo aktualnega povpraševanja. V spremenjenih demografskih dejavniki lahko hitro pride do sprememb, kjer lahko v nekaterih segmentih trga dela primanjkuje, nekje pa nastajajo presežki in s tem povezana brezposelnost. Še bolj kot demografski dejavniki so po navedbah avtorice v procesu čimprejšnje zaposlitve pomembni *ekonomski dejavniki*. V obdobjih stagnacije in recesije brezposelnost najprej prizadene tiste, ki šele vstopajo na trg delovne sile. To so predvsem mladi po končanem šolanju ter mladi, ki opravljajo nestalne in nestabilne zaposlitve.

V skupino *institucionalnih dejavnikov* Trbančeva (2007, str. 55) šteje dejavnike, ki so povezani s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema (splošno, poklicno in strokovno izobraževanje), povezave med šolami ter institucionalizirane prehode iz šolanja (pripravnništvo, opravljanje prakse, vajeništvo, štipendije delodajalcev,...) v zaposlitev.

Pomemben je program aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), saj predstavlja pomemben mehanizem zaposlovanja mladih oz. preprečevanja njihove brezposelnosti. V Sloveniji je majhen poudarek na programih, ki bi se usmerjali predvsem na zaposlovanje

mladih. Do sedaj je bil edini program zaposlovanja, ki je bil izrecno namenjen samo mladim iskalcem zaposlitve, program subvencioniranja pripravništva. Njegov namen je bil po mnenju Trbančeve (2007, str. 57) sofinanciranje plač pripravnikov, s čimer je zavod spodbujal zaposlovanje vsaj za določen čas. Mladi se vključujejo v programe kot so npr:

- projektno učenje mladih,
- programi poklicnega informiranja in svetovanja,
- program podpore za načrtovanje kariere in iskanje zaposlitve,
- klube za iskanje zaposlitve,
- program za pridobivanje dodatnih znanj in spretnosti ter
- lokalne zaposlitvene programe, vključno z javnimi deli.

Individualne dejavnike Trbančeva (2007, str. 57) opiše kot konkurenčne prednosti in slabosti, ki jih imajo mladi na trgu dela. Individualni dejavniki se pri mladih kažejo kot resnični, objektivno določljivi (novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj in podobno), lahko pa so pripisani (splošne predstave, ki jih imajo o mladih delodajalci). Mladim delodajalci prepisujejo manjšo odgovornost, manjšo pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost, nagnjenost k spremembam utečenih praks, ki mlade predstavljajo kot tvegano delovno silo.

Mladi pa imajo vendarle tudi veliko konkurenčnih prednosti, saj so dozretnejši za spremembe v delovnem procesu, bolj inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni glede slabše zaposlitve, fizično napornega dela, dela v slabših delovnih razmerah oz. bolj neugodnih delovnih časih. Ena ključnih prednosti je njihovo najnovejše znanje, ki si ga pridobijo v izobraževalnem procesu. Tam si pridobijo tudi določene kompetence, ki jih delodajalci zelo radi iščejo pri delovni sili. To so uporaba računalnika, delo v skupinah, projektno delo in aktivna uporaba tujih jezikov. Glavna konkurenčna pomanjkljivost pa je pomanjkanje delovnih izkušenj. Ta konkurenčna pomanjkljivost predstavlja veliko težavo, saj delodajalci delovne izkušnje vrednotijo kot drugi najpomembnejši pogoj za zaposlitev (Trbanc, 2007, str. 57).

4.2 PROBLEMATIKE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH

Gospodarska situacija Slovenije je po ZRSZ (2013, str. 36) zelo neugodna. Trenutno se Slovenija nahaja v krizi, ki se je začela v letu 2008. Takrat se je bruto domači proizvod (glavni kazalec gospodarske aktivnosti) zmanjševal iz leta v leto (npr.: 2009 za 7,8 %, 2012 za 2, 3 %). Na začetku gospodarske krize so bili zlasti negativni vplivi na zmanjšanje tujega povpraševanja, kar je prizadelo predvsem izvozne dejavnosti. V zadnjih letih pa Slovenijo mučijo težave, ki so notranje, in v veliki meri zatirajo razvoj gospodarstva. Vse to vpliva na mlade, ki se morajo soočiti z oteženim prehodom na trg dela.

Drugi prav tako pomemben razlog, ki vpliva na brezposelnost mladih, pa je, da jim primanjkuje tako zelenih delovnih izkušenj. V Sloveniji mladi vstopajo na trg dela s formalnim znanjem, ki so si ga pridobili med izobraževanjem, vendar pa jim primanjkuje izkušenj, ki bi si jih pridobili na delovnem mestu (Počivavšek, 2005, str. 36).

Delovne izkušnje si običajno pridobijo s prostovoljnim, študentskim delom, v prostem času pa se udeležujejo aktivnosti in izobraževanj v raznih nevladnih organizacijah in drugih organizacijah. Tako pridobijo ustrezne kompetence, ki pozitivno vplivajo na osebni razvoj, družbeno odgovornost, delovno sposobnost in navade. Treba se je zavedati, da neformalne izkušnje niso priznane s strani države in delodajalcev. Zaradi samega pomanjkanja systemskega priznavanja so tako neformalne izkušnje odvisne od diskrecijske volje delodajalcev (MSS, 2010, str. 16–17).

Na trgu dela je trenutno opaziti vrzel v znanjih in spretnostih. Kaže se v neusklajenosti ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Neusklajenost se veže tudi na kvalifikacije in znanja, ki presegajo zahteve za opravljanje določenega poklica. Pomembno je, da delavci posodablajo svoje znanje in spretnosti ter se na ta način prilagajajo novim tehnološkim in drugim spremembam (Karničnik et. al., 2014, str. 6–7). Posledica slabšega povezovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela je, da mlade postavlja v položaj v katerem težko pridobijo kakovostno zaposlitev. Opaziti je trend večanja vpisa na družboslovne fakultete (ekonomska, pravna ipd.), primanjkuje pa naravoslovnih profilov (računalništvo, matematika, fizika ipd.) (Počivavšek, 2005, str. 35).

V Sloveniji po navedbi Brezarja (2014) število iskalcev prve zaposlitve presega ponudbo delovnih mest. Podatki za obdobje 2005–2012 kažejo, da je bilo v povprečnem letu tega obdobja prijavljenih 17.722 iskalcev prve zaposlitve. To so mladi, ki so se prvič prijavili na Zavodu za zaposlovanje, saj so zaključili izobraževanja in se skušali čim hitreje priključiti trgu dela. V tem obdobju se je z zavoda povprečno odjavilo samo 9.096 mladih, ki so dobili prvo zaposlitev, kar pomeni, da je v enem povprečnem letu tega obdobja ostalo brez zaposlitve 8.626 mladih. Slovensko gospodarstvo in trg dela nista sposobna proizvesti dovolj delovnih mest, da bi se mladi čim bolj vključili v trg dela.

Naraščajoča brezposelnost diplomantk in diplomantov je po mnenju Klanjška in Lavriča (2011, str. 144) posledica trendov, saj število diplomantov hitro narašča, vendar pa se povpraševanje po visokokvalificirani delovni sili zmanjšuje. V Sloveniji letno diplomira 9.000 presežnih delavcev s terciarno izobrazbo. Dejstvo in hkrati težava je, da je velik del mladih težavo brezposelnosti reševal s podaljševanjem študija, kar pa pomeni, da se bodo tudi ti mladi v prihodnosti vračali na trg dela.

V Sloveniji je samo 3 % mladih samozaposlenih. Mladi sebe ne vidijo kot ustanovitelja lastne organizacije. Kot glavne ovire navajajo nezadostno finančno moč za zagon organizacije, pomanjkanje zamisli ter pomanjkanje lastnih izkušenj, ki so potrebne za vodenje organizacije. Mnenja so tudi, da formalno izobraževanje ne spodbuja podjetništva in da večinoma ponuja malo znanja, ki je sicer potrebno za ustanovitev in vodenje organizacije (Lavrič et al., 2010, str. 169–170).

V Mladinskem svetu Slovenije (2010, str. 17) navajajo, da so mladi za prvo zaposlitev pripravljeni sprejeti negotova, nestalna in predvsem neustrezna delovna mesta. Pogoji dela, v katerih se mladi najpogosteje znajdejo pri prvih zaposlitvah, so predvsem nizka

plačila, delo za določen čas, neskladnost dela s pridobljeno izobrazbo ter šibka socialna varnost.

Pojavljajo pa se tudi druge težave, kot je primer diskriminacije na osnovi spola in drugih osebnih okoliščin. Enakost možnosti v zaposlovanju in pogojev dela bi morala veljati za vse (MSS, 2010, str. 19). Po podatkih raziskave Mladina 2010 v starostni skupini med 25. in 29. letom kažejo, da je stopnja brezposelnosti žensk za več kot dvakrat preseгла stopnjo brezposelnosti med enako starimi moškimi (Lavrič et al., 2010, str. 145).

Mladi se ob težkih pogojih za zaposlovanje težje osamosvajajo, saj težko pridobijo kredite za stanovanja, prav tako pa lahko taki pogoji dela pripomorejo k še večji brezposelnosti med njimi. Brezposelnost je pri mladih problematična z vidika njihovega umeščanja v sistem dela. Mladi si tako ustvarijo negativen odnos do dela in delovne etike, možne pa so tudi negativne psihološke posledice, kot npr. razvoj slabe samopodobe in občutek neobvladovanja življenja. Brezposelnost mladim prinaša in povzroča slab ekonomski in socialni položaj, saj jim krati tako avtonomijo in zavira njihov delovni potencial (Trbanc, 2005, str. 161–162).

4.3 PRIPOROČILA ZA ZMANJŠANJE BREZPOSELNOSTI MLADIH

Rast brezposelnosti mladih v Sloveniji se iz leta v leto povečuje in s tem se je Slovenija uvrstila med tiste države EU, ki imajo izrazite težave, kako mladim zagotoviti delo (MDDSZ, 2013, str. 5).

Med priporočili za rešitev težav pri zaposlovanje mladih Mladinski Svet Slovenije (2010, str. 22) navaja povezanost med *izobraževalnim sistemom in trgom dela*. Trg dela se trenutno sooča z neustrezno izobrazbeno strukturo mladih. V starostni skupino 15–29 let je bil junija 2013 delež brezposelnih s prvo in drugo ravnijo izobrazbe 28 %. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2013, str. 5) navaja, da narašča delež brezposelnih mladih, ki imajo doseženo terciarno izobrazbo (28,2 %). V tem primeru bi lahko formalne institucije pozivali k večjemu sodelovanju s trgom dela. To bi pomenilo, da se izobrazbena struktura prilagodi potrebam in razmeram na trgu dela, formalne izobraževalne institucije pa bi morale v povezavi z javnim in gospodarskim sektorjem v sklopu izobraževanja zagotoviti uporabnikom pridobitev praktičnih izkušenj. Tako bi se morali študentje že v samem procesu študija povezati z delodajalci (preko seminarских, diplomskih in magistrskih nalog).

Za mlade, ki se soočajo s težko odločitvijo o prihodnosti, bi lahko bil uspešen celoviti spletni informacijski sistem. Tak sistem imajo v Avstriji. Informacijski sistem vsebuje predstavitev kvalifikacij in razvoj poklicev na avstrijskem trgu. Cilj spletnega sistema je zbiranje podatkov o sedanjih in prihodnjih zahtevah, kvalifikacijah na različnih poklicnih področjih in posredovanje podatkov širši javnosti preko interneta. Tako bi bile tudi v Sloveniji zagotovljene informacije o sedanjih in napovedanih zahtevah po usposobljenosti, ustrezni ponudbi delovnih mest, informacije o trgu dela ter trenutno stanje zaposlenosti (ibw, 2014).

Osnovni predpogoji za oblikovanje najučinkovitejših politik, ki bi zmanjšale vrzel med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem, so po mnenju Karničnikove et. al. (2014, str. 8) predvsem kakovostni in ustrezni podatki. Rešitev vidi v *panelnih anketah*, s katerimi bi bilo možno ugotoviti ponudbo znanj in spretnosti s potrebami delodajalcev. Tako bi bila v anketah navedena ponudba in povpraševanje po delovni sili.

Na trgu dela so najboljši načini za mlade pri iskanju zaposlitve raznovrstni programi. Ti bodo seveda najbolj delovali, ko bodo skrbno prilagojeni tako lokalnim kot tudi nacionalnim potrebam na trgu dela. Pri oblikovanju in izvajanju programov imajo odločilno vlogo delodajalci in delavske organizacije. Programi imajo dokazano pozitivne učinke na mlade, ko želijo vstopati na trg dela (OECD in ILO, str. 2).

Primer dobre prakse po navedbah BVBO-ja (2014) predstavlja program poklicne orientacije Berliner Programm vertiefte Berfsorientierung für Schulerinnen and Schuler na šolah v Nemčiji. BVBO tesno sodeluje s šolami, v njem pa dijaki spoznavajo svoje spretnosti, omejitve, znanje in izkušnje na področju dela in visokošolskega izobraževanja, poklicnega odločanja ter storitve za načrtovanje kariere. Cilj programa je zmanjšati delež »osipnikov« v poklicnem in univerzitetnem izobraževanju. V okviru programa BVBO država omogoča dijakom in študentom določene izkušnje in spodbujanje sodelovanja med šolami in podjetji pri zagotavljanju kvalificirane delovne sile v regiji. Z usposabljanjem, nalogami in preizkusi mladi dosegajo višjo samozavest in se tako lažje odločajo o svojih korakih na poklicni poti (BVBO, 2014).

Eden od programov, ki se izvaja tudi v Sloveniji in dosega odlične učinke in rezultate, se po navajanju Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2013, str. 7) imenuje Projektno učenje mlajše odrasle. Je program *neformalnega izobraževanja*, ki se izvaja predvsem z namenom, da se mladim, ki so brez izobrazbe, poklica in zaposlitve, pomaga pri osamosvajanju, spodbujanju nadaljnjega šolanja ter pridobivanju veščin, ki zagotavljajo lažjo pot do zaposlitve.

Varstvo zaposlovanja, socialno varnost, programi in minimalne plače imajo lahko pomembno vlogo v preprečevanju izkoriščanja mladih na slabo plačanih in negotovih delovnih mestih. Rešitev je v socialnem dialogu, ki bi zagotavljal oblikovanje dostojnih delovnih mest za mlade (OECD in ILO, str. 2). Državne oblasti bi morale pozvati k ustreznemu urejanju dostopa do pokojninskih shem in drugih orodij, ki skrbijo za varnost in avtonomijo mladih, ter k izvedbi pravične pokojninske reforme (MSS, 2010, str. 28).

V povezavi s priporočili Evropske Komisije in s socialnimi partnerji bi bili nujni potrebni *ukrepi države na področju študentskega dela*. Ti se nanašajo predvsem na reformo študentskega dela po načelu: vsako delo šteje. Ukrepi bi zagotavljali, da bi bile vsem upravičencem zagotovljene minimalne socialne in ekonomske pravice ter da bi se ustrezno priznavale delovne izkušnje mladih (MDDSZ, 2013, str. 6). Priznavanje neformalnih izkušenj bi mladim okrepilo položaj na trgu dela, povečalo njihovo zaposljivost in hkrati pozitivno vplivalo na njihovo samopodobo. V ta namen bi se lahko razvil sistem beleženja,

s pomočjo katerega bi lahko jasno dokazati neformalno pridobljeno znanje in izkušnje pred delodajalci (MSS, 2010, str. 24).

Organizacije težko najdejo primerno delovno silo, v katero bi lahko vlagali v času izobraževanja. Vlada je v ta namen uvedla program, ki izboljšuje razmere in znižuje neusklajenost na trgu dela. Z *Regijskimi štipendijskimi shemami* je vlada pripomogla k usklajevanju ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih v slovenskih regijah. Tako program spodbuja mlade k vključitvi v določene programe izobraževanja, ki jih zahtevajo delodajalci, in s tem bistveno pripomore k večji zaposljivosti mladih. Delodajalci izbirajo zaposlene z izobrazbo in znanji, po katerih povprašujejo, študentje pa dobijo štipendije in možnost sodelovanja z organizacijam. Od leta 2007 je bilo s sodelovanjem v regijski štipendijski shemi z delodajalci sklenjenih 1350 pogodb ter podeljenih več kot 3.000 štipendij (Karničnik et. al., 2014, str. 22).

Vlada Republike Slovenije je sprejela program *Jamstvo za mlade*, katerega ena od prednostnih nalog je v tem, da se bo vsaki mladi osebi v starosti od 15–29 leta ponudila zaposlitev. Rešitev za izboljšanje brezposelnosti vidijo v tem, da v vse večji meri spodbuja ustvarjalnost, podjetnost in inovativnost med mladimi na vseh nivojih izobraževanja. Tako bi bilo potrebno več pozornosti nameniti aktivnemu uvajanju in spodbujanju samozaposlovanja (MDDSZ, 2013, str. 9).

Pomembna je tudi *širitev mreže vseživljenjske karijerne orientacije*. Tako bi se mladi seznanili z vsemi možnostmi in priložnostmi v izobraževanju in zaposlovanju ter spoznali dinamiko trga dela (MSS, 2010, str. 22). Vseživljenjsko učenje, usposabljanja ter izobraževanje bi morali biti usklajeni s celotnim gospodarskim, socialnimi, fiskalnimi in drugimi politikami ter programi trga dela, saj so pomembni za gospodarsko rast, socialni razvoj in ustvarjanje novih delovnih mest (Karničnik et. al., 2014, str. 12).

Pomembna sta tudi *spodbujanje delodajalcev za zagotavljanje pripravništev* ter spodbujanje prve zaposlitve pri mladih v okviru plačanega pripravništva. Potrebno je spodbujanje mladih za zaposlitev za nedoločen čas. V ta namen bi lahko uvedli oprostitev plačila prispevkov za delodajalca. Brezposelnost bi se lahko zmanjšala tudi v primeru kadrovskega štipendiranja (MDDSZ, 2013, str. 16–17).

Za povečanje zaposljivosti med mladimi bi bilo potrebno povečati *tako zaposlovanje v nevladnem sektorju kot tudi njegovo financiranje*. Nevladni sektor predstavlja ponudbo kratkotrajnih, premostitvenih in dolgotrajnih zaposlitev ter tako omogoča usposabljanje visoko kakovostne delovne sile, vendar pa je v Sloveniji zaposlitev v tem sektorju premalo izkoriščena. Nevladni sektor zaradi svoje narave predstavlja veliko zaposlitveno priložnost za mlade, vendar pa je težava v tem, da ni dovolj finančno stabilen in trden, da bi lahko mladim ponudil ustrezno število zaposlitev (MSS, 2010, str. 25).

Država bi lahko mlade po mnenju Görlicha et. al. (2013, str. 6) zaposlovala v sektorjih z velikimi potenciali za uspešnost poslovanja, kot so *turizem, informacijske in komunikacijske tehnologije, osnovne in socialne storitve ter okolje*. Zaposlovanje mladih bi

moralo biti povezano s širšimi razvojnimi okviri države. Mladim, ki so običajno odprti za nove tehnologije, predstavlja prihodnost prav informacijska tehnologija, saj lahko posameznik svoje delo preko elektronske pošte opravlja kjer koli in kadar koli, poleg tega pa se lahko izobražuje po svetu.

Po navedbah Mladinskega sveta Slovenije (2010, str. 27) bi bilo treba *izenačevati prednosti in slabosti dela za določen ter dela za nedoločen čas*. Delodajalce je treba spodbuditi k prepoznavanju večjega interesa za zaposlovanje mladih za nedoločen čas, prav tako pa tudi povečati varnost in zanesljivost zaposlitev za določen čas. Pri tem prideta v poštev zakonska in podzakonska regulacija zaposlovanja, ki določata pogoje zaposlovanja in odpuščanja. Na trg dela naj se uvede usmerjanje h konceptu varne prožnosti, kar je mogoče doseči z davčnimi reformami (MSS, 2010, str. 27).

Görlich et. al. (2013, str. 7) so mnenja, da bi s *subvencijami in znižanju davkov* na plačilni listi plač zmanjšali brezposelnost mladih. S tem bi spodbudili organizacije, da zaposlijo več mladih. Uvesti bi morali obvezne programe, kot so npr. podjetniško usposabljanje, poklicno usmerjanje ter program pomoči pri delu, ki bi se jih moral udeležiti vsak, ki išče zaposlitev. Zaposlitvene možnosti in učinkovitost programov pa bi bile odvisne od stanja gospodarstva.

Večje nezadovoljstvo mladih in slabšanje njihovih zaposlitvenih možnosti zahtevata oblikovanje posebnih ukrepov, ki bi pripomogli k inovativnim in učinkovitim pristopom za izboljšanje položaja mladih na trgu dela (MDDSZ, 2013, str. 5), hkrati pa bi zagotovili zadovoljstvo mladih na delovnem mestu. Tako bi delodajalci mladih v primeru zaposlitve dobili delavce, ki bi bili povezani z organizacijo, delovno uspešni ter motivirani za nadaljnji razvoj znanj, sposobnosti in inovativnosti. Treba bi bilo uvesti tudi ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki bi delodajalce še bolj motivirali k zaposlovanju mladih (npr. davčne olajšave, subvencije,...) (MSS, 2010, str. 27–29).

Aktivna politika zaposlovanja predstavlja eno od ključnih intervencij države na trg dela za pomoč določenim skupinam ljudi. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja za mlade so uvajanje določenih programov, ki pripomorejo k lažjemu in hitrejšemu prehodu na delovno mesto. Prvotni cilj APZ je povečanje zaposljivosti in povečanje možnosti za tiste brezposelne osebe, ki imajo težave z samim vstopom na trg dela (Južnik Rotar, 2008, str. 112).

APZ spodbuja posameznika k čim prejšnji vrnitvi na delo, hkrati pa ustvarja take pogoje in razmere, da se lahko neaktivni čim hitreje vključujejo na trg dela. Cilji APZ so po mnenju Južnik Rotarjeve (2008, str. 112):

- povečanje zaposlitvenih možnosti posameznika,
- zmanjševanje neaktivnosti,
- zmanjševanje odvisnosti od samih socialnih transferjev,
- povečanje kakovosti delovnih mest,
- povečanje produktivnosti ter

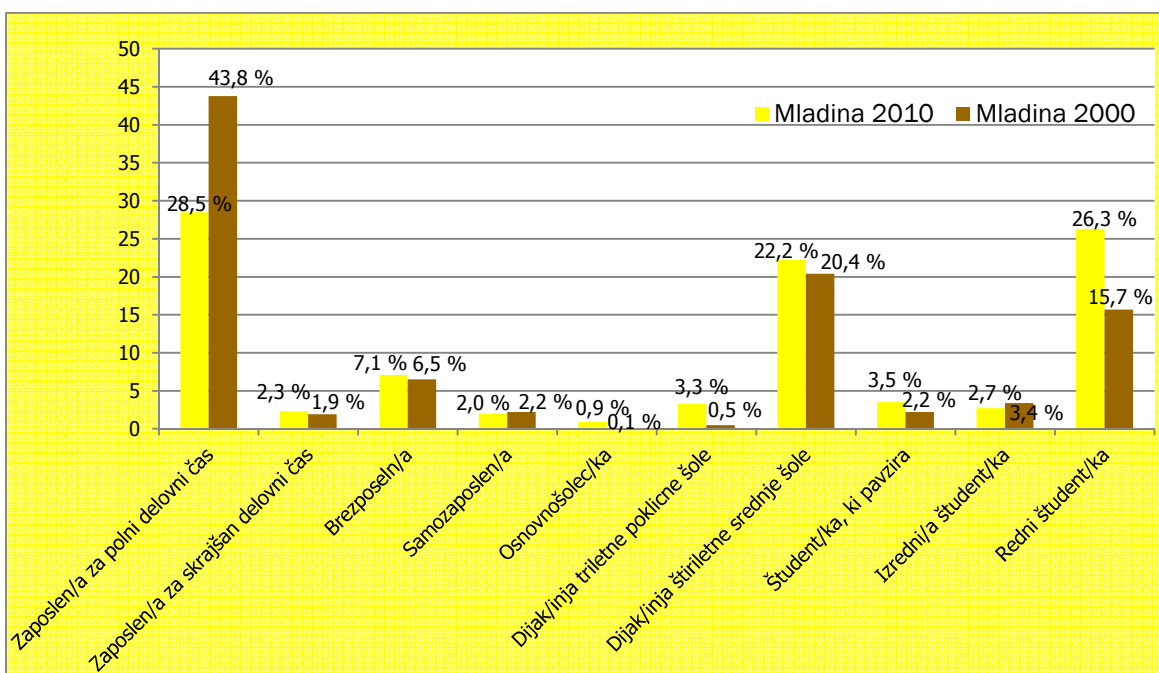
- pomoč k večji socialni koheziji.

V Sloveniji po podatkih Rapuš Pavlove (2005, str. 23–24) APZ izvajajo različne ustanove (izobraževalne organizacije, centri za socialno delo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Programi pomoči delodajalcem, Programi preprečevanja brezposelnosti, Programi izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja brezposelnih oseb ...), med katerimi je osrednja ustanova Republiški zavod za zaposlovanje. Mladi se lahko na zavodu prijavijo in se udeležujejo različnih programov, ki so namenjeni predvsem njim. To so predvsem programi poklicne orientacije, programi iskanja zaposlitve, programi izobraževanja, centri za informiranje in poklicno svetovanje, zaposlitveni sejmi, jezikovni računalniški tečaji, svetovalnice, ...

5 ZAPOSLENOST MLADIH V SLOVENIJI V ZADNJIH 10 LETIH

Evropa in posledično Slovenija se soočata s korenitimi spremembami na trgu dela. Zaposlovanje za nedoločen čas zamenjujejo fleksibilne oblike zaposlenosti. Iz Poročil o razvoju (UMAR 2006, 2008, 2010) v Sloveniji delež zaposlitev za določen čas stalno narašča. Delež mladih v starosti od 25 do 29 let, ki so bili zaposleni za nedoločen čas je upadel z 52,4 % na 32,8 %. Zanimiv je tudi podatek, ki prikazuje, da se je delež mladih, ki so povsem brez rednega dela, v tej starostni skupini povečal z 12,1 % na 25,7 % (Lavrič et al., 2010, str. 125–133).

Grafikon 2: Prevladujoča delovna aktivnost mladih (15–29 let)



Vir: Lavrič et al. (2010, str. 132)

Grafikon 2 prikazuje raziskavo Mladine v letih 2000–2010 glede prevladujoče delovne aktivnosti mladih v Sloveniji. Primerjava podatkov stanja v letih 2000 in 2010 kaže, da se je delež zaposlenih mladih v zadnjih 10 letih zmanjšal, povečal pa se je delež mladih, ki so vključenih v terciarno izobraževanje. Podatki kažejo, da se je zaposlenost leta 2000 (43,8 %) zmanjšala do leta 2010 (28,5 %), delež rednih študentov pa se je zvišal s 15,7 % na 26,3 % (Lavrič et. al., 2010, str. 97).

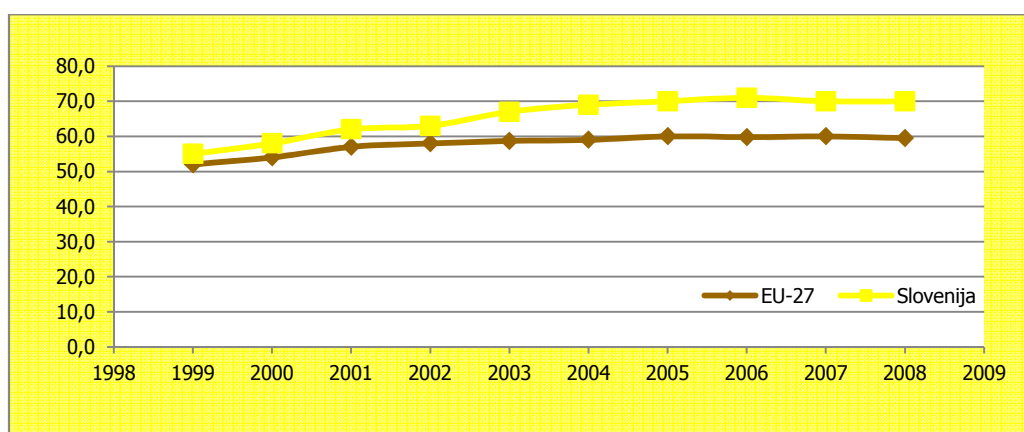
Iz Tabele 1 je razvidno število brezposelnih mladih po različnih starostnih skupinah in vseh brezposelnih mladih v letu 2012 (maj) po območnih enotah ZRSZ. Tabela prikazuje, da zaposlenost mladih predstavlja velik problem v območnih službah *Novo mesto*, Ptuj in Trbovlje, kjer je odstotek mladih brezposelnih med vsemi brezposelnimi najmanj 10,0 %. Najmanjši odstotek mladih med vsemi brezposelnimi pa je v Ljubljani, Novi Gorici, Kopru in Kranju.

Tabela 1: Regionalne značilnosti brezposelnosti mladih v letu 2012 (maj)

Območne enote	Do 18 let	18-25 let	Do 25 let	SKUPAJ	Odstotek mladih med vsemi brezposelnimi
OS Velenje	2	672	674	7.301	9,2
OS Trbovlje	2	417	419	3.844	10,9
OS Sevnica	6	375	381	4.301	8,9
OS Ptuj	4	443	447	4.460	10,0
OS Murska Sobota	25	819	844	8.597	9,8
OS Nova Gorica	2	324	326	4.959	6,6
OS Novo mesto	58	569	627	6.135	10,2
OS Maribor	4	1.193	1.197	15.062	7,9
OS Ljubljana	15	1.600	1.615	26.887	6,0
OS Kranj	6	496	502	7.534	6,7
OS Koper	9	430	439	6.634	6,6
OS Celje	4	951	955	11.082	8,6
SKUPAJ	137	8.289	8.426	106.796	7,9

Vir: ZRSZ (2012)

Grafikon 3: Vključenost mladih (15–24 let) v redno izobraževanje, v obdobju 1999-2008, Slovenija in EU-27



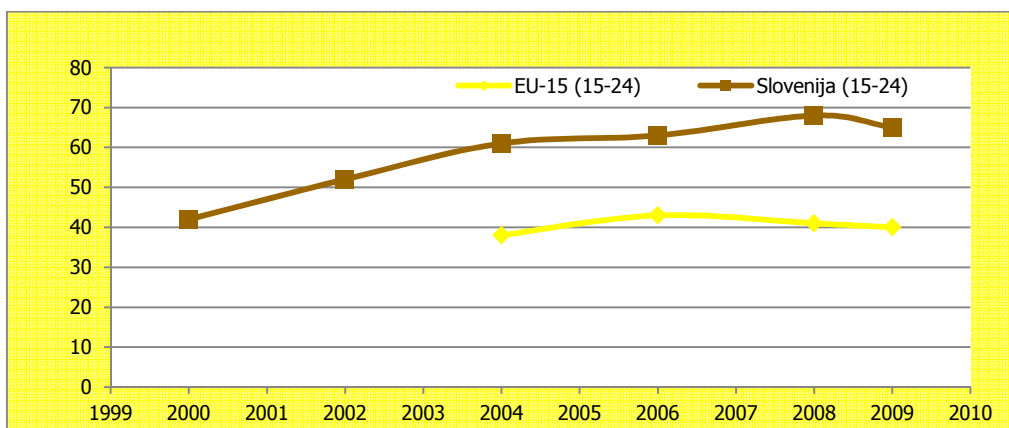
Vir: Lavrič et al. (2010, str. 93)

Grafikon 3 prikazuje institucionalno izobraževanje, ki zajema čedalje večji delež mladih in je postalo univerzalni družbeni način priprave za odraslost in socializacijo otrok in mladostnikov. Zasedimo, da se šolanje širi oz. povečuje ter agregatno podaljšuje. V

primerjavi z povprečjem EU-27 je v Sloveniji v zadnjih 10 letih zaznati povečanje rednega izobraževanja. Če se omejimo na starostno skupino od 25 do 29 let, pa lahko opazimo, da so razlike še veliko večje. Tako se je delež polno zaposlenih zmanjšal s 74,5 % na 57 %, delež rednih študentov se je povečal s 3,7 % na 14 %, medtem ko se je delež brezposelnih povečal s 7 % na 11,2 % odstotka. Ti podatki prikazujejo, da je v Sloveniji trend podaljševanja in zaostrovanja prehoda iz izobraževanja v redno zaposlitev (Lavrič et al., 2010, str. 132).

Po podatkih ZRZS-ja (2013, str. 5) se vse več mladih odloča za srednje tehniške, strokovne in splošne šole, kar jim omogoča nadaljevanje šolanja na terciarni ravni. Tako izumirajo perspektivni poklici (orodjar, ključavničar, zidar ...), saj se mladi na poklicne šole ne vpisujejo tako pogosto. To nazorno prikažejo statistični podatki, ki nakazujejo, da je bil delež vpisanih dijakov v poklicno izobraževanje leta 2010/11 samo 15,2 %, medtem ko je bil delež vpisanih v srednje tehniške in strokovne šole ter gimnazije kar 43,4 %.

Grafikon 4: Delež začasno zaposlenih mladih v EU in Sloveniji



Vir: Lavrič et al. (2010, str. 126)

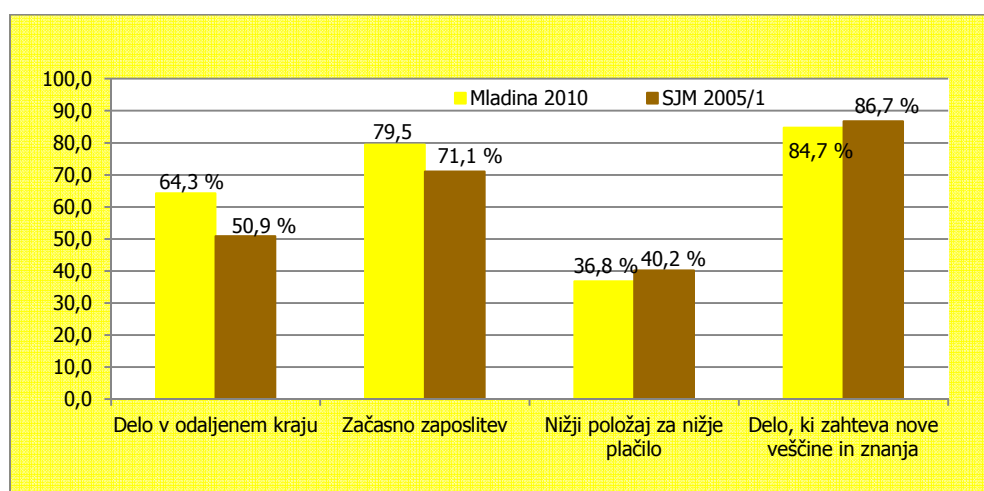
Mladi se v Sloveniji najpogosteje zaposlujejo v predelovalni dejavnosti, trgovini, vzdrževanju, popravilu motornih vozil ter v gradbeništvu (SURs, 2013). V Sloveniji je razširjenost začasnih zaposlitev (glej Grafikon 4) velika, saj Slovenija dosega sam vrh glede na evropsko povprečje. Začasne zaposlitve pri nas predstavljajo predvsem zaposlitve za določen čas in del preko študentskega servisa. Delež začasnih zaposlitev je najvišji v starostni skupini od 15–24 let, kar še posebej dokazuje, da imajo diplomanti težave pri vstopu na trg dela. V obdobju 2005–2012 se je razširjenost začasnih zaposlitev mladih s terciarno izobrazbo povečala za 30,5 % (UMAR, 2013, str. 162).

Mladi se po analizah SURS-a (2012) največkrat zaposlujejo s pogodbo za določen čas. V letu 2011 je odstotek zaposlitev za določen čas znašal 16,7 %. Počasi se povečuje tudi trend samozaposlenih mladih, ki jih je bilo do pomladi 2012 22.000. Posebnost slovenskega trga pa je delo preko študentskega servisa. Statistični podatki kažejo, da je v drugem četrtletju 2012 preko študentskega servisa delalo 21.000 mladih. V povprečju so

mladi preko študentskega servisa delali 26 ur na teden, 27 % mladih pa je delalo polni delovni čas, kar je za mlade predstavljajo nadomestek redne zaposlitve.

Kot je prikazano v Grafikonu 5 je 85 % mladih za zaposlitev pripravljenih sprejeti dela, ki zahtevajo nove veščine in znanja. Leta 2005 je bilo 40 % mladih pripravljenih sprejeti nižji položaj in nižje plačilo za delo, medtem ko je bilo leta 2010 takih samo 37 %. Iz leta v leto se mladi zavedajo, da bodo začasne zaposlitve skoraj edini vir zaslužka, zato jih to vrsto zaposlitve pripravljenih sprejeti vse več (80 %). Kar 64 % mladih se je za delo pripravljenih voziti v oddaljen kraj (Lavrič et al., 2010, str. 150).

Grafikon 5: Pripravljenost mladih (15–29 let) na dejavnike, ki zmanjšujejo njihovo brezposelnost

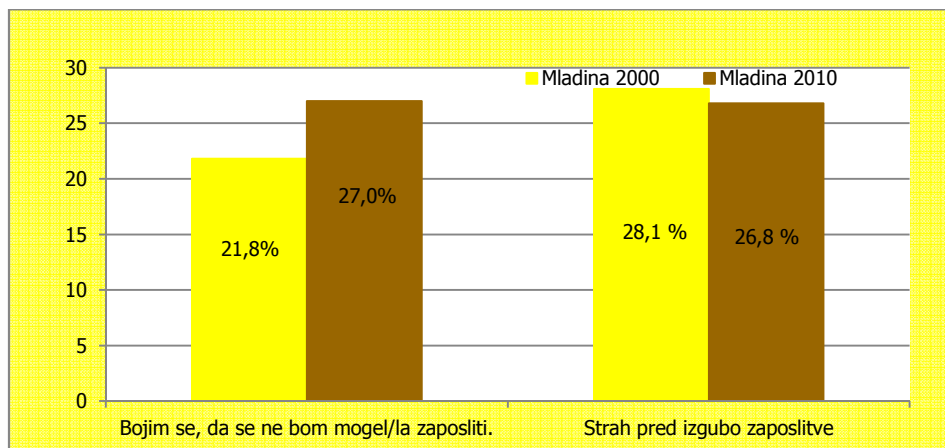


Vir: Lavrič et al. (2010, str. 150)

Treba se je zavedati, da razmere na trgu dela vplivajo na trajanje brezposelnosti. Mladi lažje najdejo zaposlitev, če se gospodarstvo razvija in se tako odpirajo nova delovna mesta. Vendar negotovo oziroma slabo gospodarjenje prinaša delodajalcem možnost previdnejšega izbiranja zaposlenih, prav tako pa so tudi zaposleni previdni pri menjavi zaposlitve. Rezultat tega je, da se brezposelni težje zaposlijo, saj primanjkuje prostih delovnih mest in se s tem njihova brezposelnost podaljšuje. Težave imajo predvsem mladi, saj jim primanjkuje delovnih izkušenj, znanj in kompetenc, vendar pa imajo vseeno vsaj eno veliko prednost. Bolj so pripravljeni sprejeti fleksibilne oblike dela in se lahko tako hitreje izognejo brezposelnosti (ZRZS, 2013, str. 14).

Mladi se vse bolj zavedajo, da postajajo za družbo vse večja težava. Sodeč po anketi, ki so jo opravili v raziskavi Mladina 2010, mladi v družbi ves čas doživljajo nezaupanje, kar negativno vpliva na njih. Skoraj 62 % mladih izraža nezadovoljstvo s splošnim odnosom slovenske družbe do njih. Največji strah mladih, kar je razvidno tudi iz Grafikona 6, je vprašanje glede zaposlitve (ne bo dovolj delovnih mest) in izgube delovnega mesta (Lavrič et al., 2010, str. 82).

Grafikon 6: Mladi in njihov odnos do prihodnosti



Vir: Lavrič et al. (2010, str. 147)

6 ANALIZA O ZAPOSLOVANJU MLADIH V OBČINI NOVO MESTO

6.1 IZVEDBA RAZISKAVE

V okviru diplomske naloge je bila izvedena raziskava o možnostih zaposlovanja mladih v občini Novo mesto. Raziskava je potekala z anketnim vprašalnikom (Priloga 1), s katerim se je ugotavljalo, koliko mladih je zaposlenih, koliko jih dela preko študentskega servisa, kakšne možnosti imajo, da s svojo izobrazbo dobijo zaposlitve, katere so njihove zmožnosti in kompetence in kaj priporočajo, da bi se zaposlovanje mladih v občini Novo mesto izboljšalo. Anketiranje sodelujočih v raziskavi je bilo izvedeno meseca februarja in marca 2014. Sodelujoči so izpolnili anketni vprašalnik anonimno (anketni vprašalnik razdeljen v občini Novo mesto).

Anketni vprašalnik je sestavljen iz osemnajstih vprašanj tako zaprtega kot tudi odprtega tipa. Pri vprašanjih zaprtega tipa so imeli sodelujoči že vnaprej postavljene možne odgovore, medtem ko so na vprašanje odprtega tipa sodelujoči na vprašanje odgovorili s svojimi besedami. Anketni vprašalnik vsebuje pet vprašanj s petstopenjsko lestvico, kjer so sodelujoči izrazili strinjanje oziroma nestrinjanje s trditvami, in tri vprašanja s sedemstopenjsko lestvico.

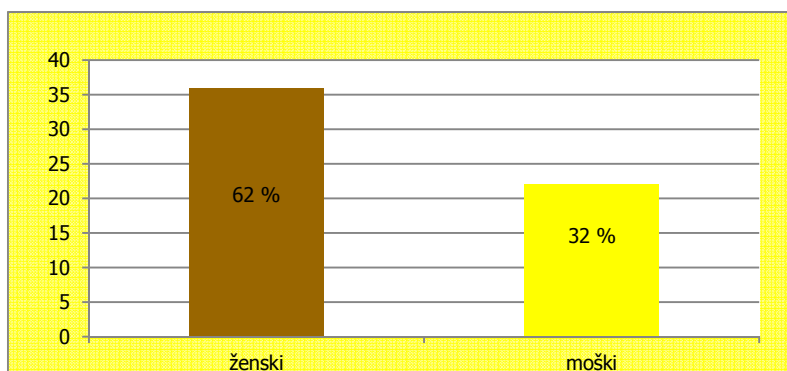
Odgovori so bili statistično obdelani, rezultati ankete so predstavljeni s pomočjo tabel in grafikonov, izdelanih v programu Excel.

6.2 VZOREC SODELUJOČIH V RAZISKAVI

Vzorec je naključen in zajema 58 mladih starih od 18 do 29 let. Pri analizi anketnega vprašalnika je bilo upoštevanih 58 anketnih vprašalnikov od 60-ih. Dveh anketnih vprašalnikov zaradi neresnosti sodelujočih nisem mogla analizirati.

Vzorec raziskave šteje 58 mladih, med njimi je bilo 38 % moškega spola in 62 % ženskega spola.

Grafikon 7: Spol sodelujočih v raziskavi



Vir: lasten, vprašanje 1 v Prilogi 1

Starost sodelujočih je od 18 do 29 let. Najštevilčnejši je razred od 22 do 25 let starosti, kar predstavlja 57 %. Najmanj zastopan je razred, v katerem so osebe, stare od 18 do 21 let (19 %).

Tabela 2: Starost sodelujočih v raziskavi

Starost	Število	Delež (v %)
od 18 do 21 let	11	19
od 22 do 25 let	33	57
od 26 do 29 let	14	24
Skupaj	58	100

Vir: lasten, vprašanje 2 v Prilogi 1

Tabela 3 prikazuje, da je med sodelujočimi največ mladih s srednjo strokovno ali gimnazijsko izobrazbo. Podatek je primerljiv s podatkom Zavoda RS za zaposlovanje, ki navaja, da se večina mladih odloča za srednje strokovne in splošne šole. Drugi najštevilčnejši razred predstavljajo osebe s srednjo poklicno izobrazbo, sledijo tisti z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. Najmanj sodelujočih je imelo osnovnošolsko ter univerzitetno izobrazbo in specializacijo, magisterij in doktorat.

Tabela 3: Izobrazba sodelujočih v raziskavi

Izobrazba	Število	Delež (v %)
osnovnošolska ali manj	2	4
poklicna/srednja strokovna	17	29
štiriletna srednješolska/gimnazijska	22	38
višješolska/visokošolska	10	17
univerzitetna	4	7
specializacija/magisterij/doktorat	3	5
Skupaj	58	100

Vir: lasten, vprašanje 3 v Prilogi 1

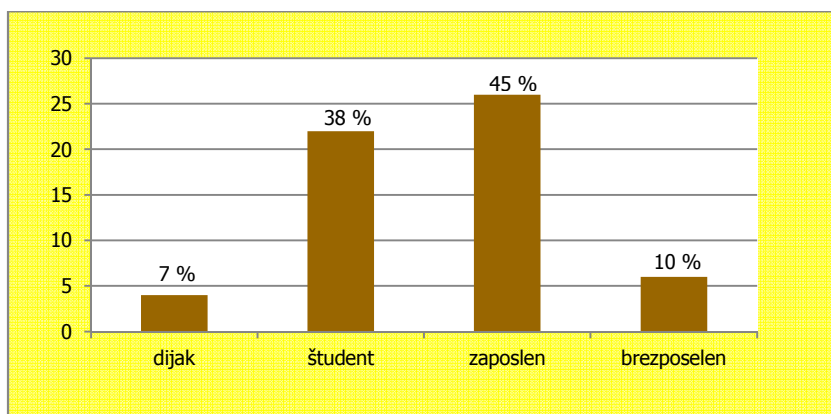
Tabela 4 prikazuje, da ima med vsemi 58 anketiranimi največ sodelujočih ekonomsko smer izobrazbe (29 %), nato strojno (10 %), zdravstveno (7 %), najmanj pa jih ima kemijsko, kmetijsko, kozmetično, logistično, lesarsko in veterinarsko smer izobraževanja. Zanimiv je predvsem podatek, da sta med anketiranimi samo 2, ki imata kemijsko ali farmacevtsko smer izobrazbe, čeprav je v občini velik zaposlovalec farmacevtsko podjetje Krka, d. d.

Tabela 4: Smer izobraževanja sodelujočih v raziskavi

Smer izobraževanja	Število	Delež (v %)
informatika, računalništvo	3	6
gradbeništvo	2	3
ekonomija	17	29
kemija, farmacija	2	3
arhitektura	/	/
zdravstvo	4	7
elektrotehnika	3	6
lesarstvo	1	2
strojništvo	6	10
kmetijstvo	1	2
veterina	2	3
gostinstvo, turizem	3	6
kozmetična	2	3
logistika	1	2
kleparstvo, krovstvo	/	/
tesarstvo	/	/
splošno (gimnazija)	2	3
živilstvo	2	3
drugo (uprava, pravo, osnovna šola, biotehnologija, mikrobiologija, naravovarstvo in organizacija)	7	12
Skupaj	58	100

Vir: lasten, vprašanje 4 v Prilogi 1

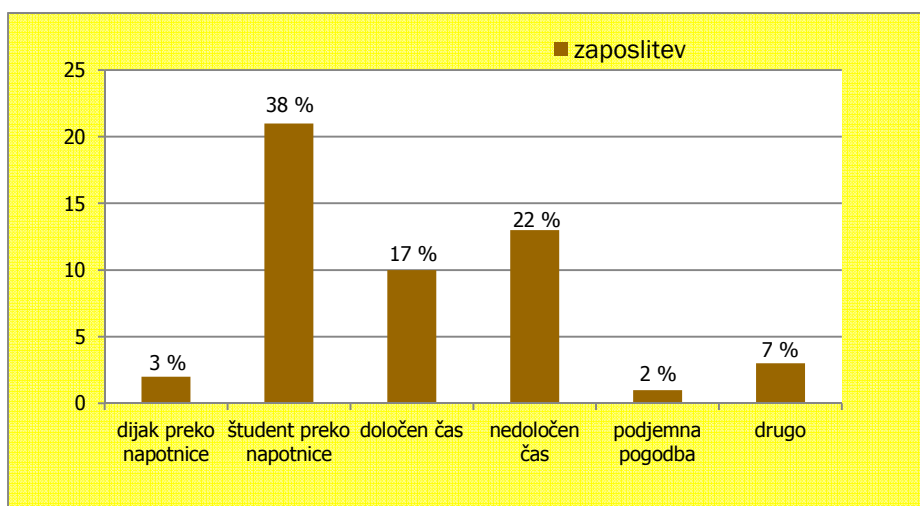
Grafikon 8: Status sodelujočih v raziskavi



Vir: lasten, vprašanje 5 v Prilogi 1

45 % sodelujočih ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Med temi osebami je kar 22 % tistih, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, 17 % pa jih ima sklenjeno pogodbo za določen čas (glej Grafikon 9). Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje imajo mladi težavo najti zaposlitev predvsem v območni enoti Novo mesto, saj naj bi bila brezposelnost v občini Novo mesto med najvišjimi v državi. Rezultati raziskave kažejo drugačno situacijo, kar je povezano s vzorcem sodelujočih v raziskavi. Rezultati namreč kažejo, da so sodelujoči večinoma zaposleni s polnim delovnim časom. V vzorec je bilo zajetih 38 % študentov, 10 % brezposelnih in 7 % dijakov.

Grafikon 9: Zaposlitev sodelujočih v raziskavi

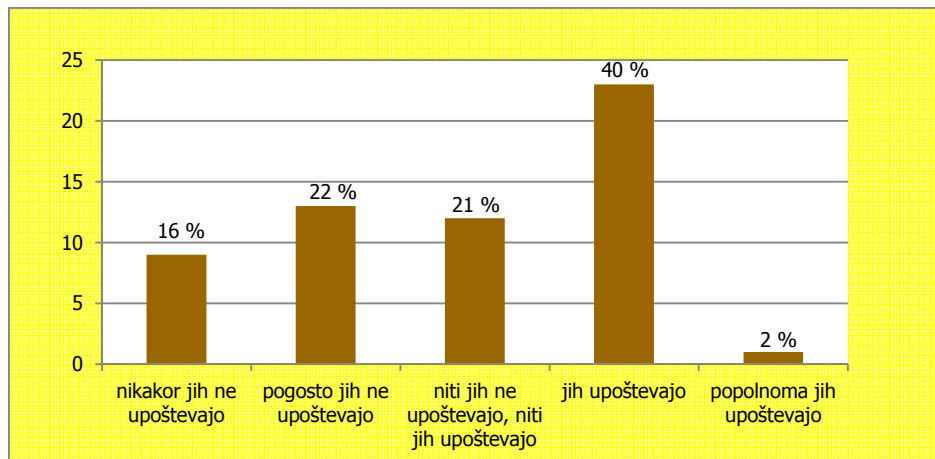


Vir: lasten, vprašanje 6 v Prilogi 1

6.3 ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE

Koliko po vašem mnenju delodajalci upoštevajo izkušnje pridobljene s študentskim delom, kot primerne izkušnje, ki so potrebne za delo v organizacijah?

Grafikon 10: Upoštevanje delovnih izkušenj pridobljenih s študentskim delom, kot primerne za zaposlitev



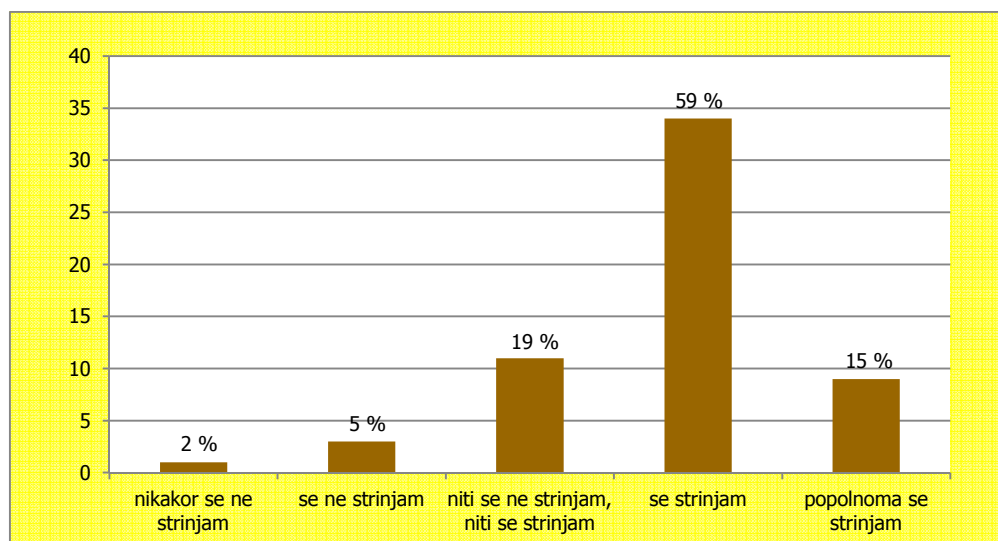
Vir: lasten, vprašanje 8 v Prilogi 1

Delodajalci po mnenju sodelujočih (40 %) upoštevajo izkušnje, pridobljene s študentskim delom, kot primerne izkušnje za njihovo zaposlitev, kar prikazuje Grafikon 10. Raziskava daje v primerjavi z navedbami Trbančeve in Veršetove (2002) nasprotno rezultate, saj avtorici navajata, da organizacije ne priznavajo izkušenj, pridobljenih s študentskim delom. To je verjetno povezano tudi z vzorcem sodelujočih v raziskavi. Sodelujoči, ki so mnenja, da organizacije nikakor ne upoštevajo (16 %) in pogosto ne upoštevajo (22 %) izkušenj, pridobljenih s študentskim delom, navajajo, da to niso tiste izkušnje, ki jih iščejo organizacije, da tovrstne izkušnje delodajalcev ne zanimajo, da so bolj pomembne izkušnje, ki si jih posameznik pridobi z redno zaposlitvijo, saj se navezujejo na naloge, ki so bolj zahtevne in odgovorne, sicer pa so mnenja, da ne glede na to, koliko izkušenj posameznik ima in na kakšen način jih pridobi, pri zaposlovanju največ šteje posameznikova socialna mreža..

Ocenite strinjanje z navedeno trditvijo. Brezposelnost mladih v občini Novo mesto so bo znižala, če bodo delodajalci upoštevali izkušnje, ki so si jih mladih pridobili s študentskim delom oziroma drugim načinom (prostovoljnega) dela?

Kar 59 % sodelujočih se strinja (glej Grafikon 11), da bi upoštevanje delovnih izkušenj, pridobljenih s študentskim delom, rešilo problem zaposlovanja v občini Novo mesto. Študentsko delo predstavlja obliko dela, s katero začne skoraj vsak posameznik svojo pot k zaposlitvi in ki mu prinese določene delovne izkušnje. Zanimivo je, da se 19 % sodelujočih ne opredeljuje ne za niti proti trditvi, poleg tega je 7 % sodelujočih mnenja, da se brezposelnost mladih v občini Novo mesto ne bi znižala, če bi organizacije upoštevale delovne izkušnje s študentskim delom. Upoštevanje delovnih izkušenj je odvisno je od dela, ki se ga opravlja. Študentje opravljajo dela, kot so npr. strežba v lokalih, promocije, pomoč pri prodaji ... S temi deli si študentje ne pridobijo določenih izkušenj, ki so pomembne za organizacije.

Grafikon 11: Znižanje brezposelnosti mladih v občini Novo mesto zaradi upoštevanja delovnih izkušenj pridobljenih s študentskim delom



Vir: lasten, vprašanje 9 v Prilogi 1

Kakšne so možnosti zaposlitve v vašem poklicu (poklicu, ki ste ga oziroma ga boste pridobili z potekom izobraževanja)?

Tabela 5: Prikaz ocenitve možnosti zaposlitve v pridobljenem poklicu

Ocenitev možnosti	Število	Delež (v %)
zelo slabe	6	10
slabe	16	28
niti slabe, niti dobre	20	34
dobre	11	19
zelo dobre	5	9
Skupaj	58	100

Vir: lasten, vprašanje 10 v Prilogi 1

Kar 28 % sodelujočih domneva, da je možnost zaposlitve v pridobljenem poklicu slaba, 34 % pa se jih ne more odločiti, ali je njihov poklic ustrezen povpraševanju na trgu dela ali ne. S podatki se strinjam, saj ima večina teh, ki so odgovorili negativno, poklic ekonomske smeri (17 sodelujočih), po katerih ni povpraševanja na trgu dela.

Da bi lažje dobili zaposlitev, naj se bodoči dijaki in študentje (pre)usmerijo v bolj iskane in zaželene poklice v občini Novo mesto (npr.: inženir strojništva, gradbeni inženir, kemijski tehnik), kljub temu, da jih taka smer izobrazbe ne zanima.

Tabela 6: Prikaz strinjanja sodelujočih oseb s trditvijo: Za lažjo zaposlitev naj se bodoči dijaki in študentje (pre)usmerijo v bolj iskane in zaželene poklice v občino Novo mesto.

Ocenitev strinjanja	Število	Delež (v %)
nikakor se ne strinjam	4	7
se ne strinjam	13	22
niti se ne strinjam, niti strinjam	25	43
se strinjam	13	22
popolnoma se strinjam	3	6
Skupaj	58	100

Vir: lasten, vprašanje 12 v Prilogi 1

Tabela 6 prikazuje strinjanje s trditvijo, naj se dijaki zaradi večje možnosti zaposlitve odločajo za vpis na tiste srednješolske oz. višje- ali visokošolske programe, ki so iskani v občini Novo mesto (npr. kemija, farmacija, strojništvo). Največ (43 %) se jih s trditvijo niti strinja niti ne strinja. Ta podatek je zanimiv, saj nam pove, da se vprašani za smer šolanja oz. študija ne odločajo samo na podlagi zaposlitvenih možnosti. Sama sem mnenja, da se vsak posameznik odloči za poklic, ki ga veseli in ga z veseljem opravlja. Če se odločimo za poklic, ki bi nam prinesel zaposlitev, vendar nas ne bi veselil, dela ne bi opravljali dobro. Za zaposlitev sta potrebna ustrezen poklic ter veselje do dela. 28 % vprašanih se strinja, da bi iskani poklici v obravnavani občini pripomogli k lažji zaposlitvi, 29 % pa se jih s trditvijo ne strinja.

Tabela 7: Najbolj zaželeni poklici v občini Novo mesto po mnenju sodelujočih v raziskavi

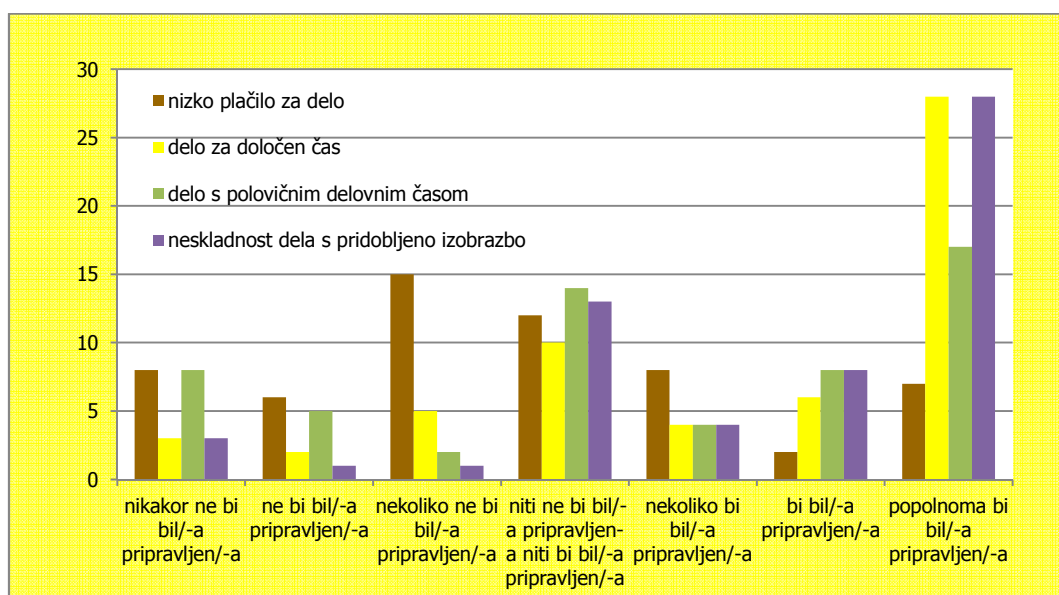
Poklici	Število	Poklici	Število
ekonomist/ekonomistka	4	tesar/tesarka	4
inženir/-ka, tehnik/-ca gradbeništva	9	Inženir/-ka, tehnik/-ca kemije	29
inženir/-ka, tehnik/-ca računalništva	15	elektrikar/električarka	15
kozmetični/-a tehnik/-ca	9	lesarski tehnik/lesarska tehnica	7
logistični tehnik/logistična tehnica	1	inženir/-ka, tehnik/-ca strojništva	21
klepar/kleparka	5	mizar/mizarka	8
zdravnik/zdravnica	17	inženir/-ka, tehnik/-ca farmacije	23

Vir: lasten, vprašanje 11 v Prilogi 1

Sodelujoči v raziskavi so mnenja (glej Tabela 7), da so najbolj zaželeni poklici v obravnavani občini s kemijsko in farmacevtsko, strojno, računalniško ter elektrotehniško smerjo izobrazbe. Najmanj zaposlitev pripisujejo mladim, ki imajo ekonomsko, logistično, kleparsko, tesarsko ter mizarsko smer izobrazbe.

Ste oz. ste bili pri iskanju prve zaposlitve pripravljeni sprejeti naslednje pogoje dela. (Pri vsakem dejavniku na lestvici od 1 – 7 obkrožite ustrezno stopnjo, pri čemer velja 1 da nikakor nebi bili pripravljeni sprejeti pogoje, 7 pa da ste oz. bi bili popolnoma pripravljeni sprejeti pogoje.)

Grafikon 12: Pripravljenost sodelujočih pri iskanju prve zaposlitve na določene pogoje organizacij



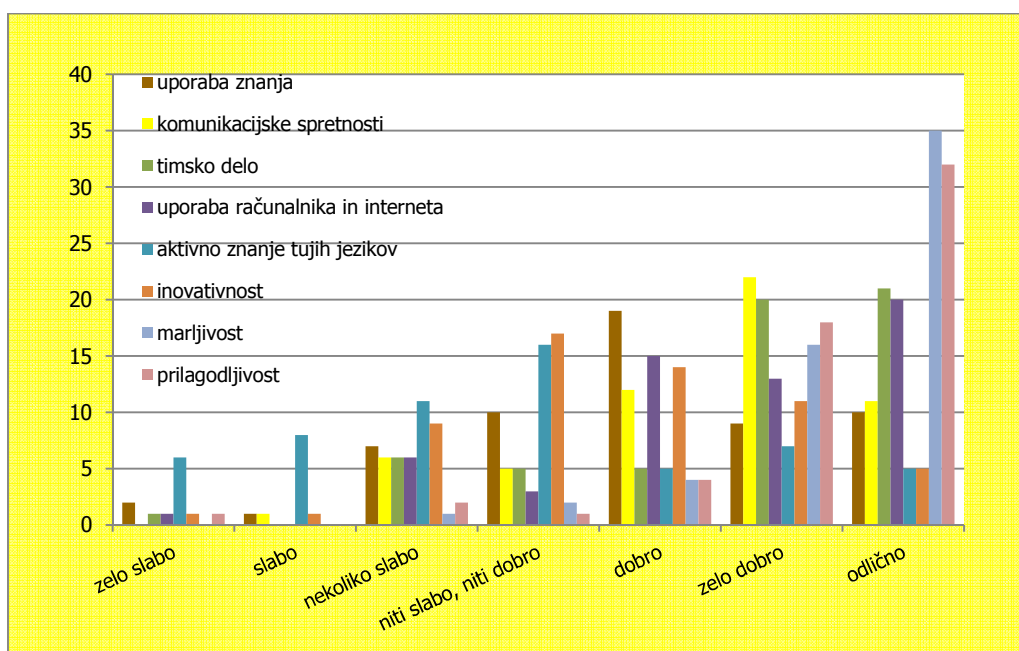
Vir: lasten, vprašanje 14 v Prilogi 1

Grafikon 12 prikazuje odgovore na pripravljenost sprejetja pogojev dela (nizko plačilo za delo, delo za določen čas, delo s polovičnim časom, neskladnost dela s pridobljeno izobrazbo) pri iskanju prve zaposlitve. Razvidno je, da bi se pri iskanju prve zaposlitve sodelujoči popolnoma strinjali z zaposlitvijo za določen čas (48 %) in delovnim mestom, neskladnim s pridobljeno izobrazbo (48 %). Rezultati raziskave kažejo, da so dobjeni rezultati podobni rezultatom, ki jih navajajo Lavrič et. al. (2010), saj so v raziskavi Mladina 2010 prišli do rezultatov, ki prikazujejo, da so mladi pripravljeni sprejeti dela, ki predstavljajo nove veščine, začasna dela in dela v oddaljenem kraju. 26 % mladih sodelujočih ima največ pomislekov sprejetja zaposlitve z nizkim plačilom. S pridobljenimi podatki se strinjam, saj bi tudi sama sprejela zaposlitev za določen čas, delo s polovičnim delovnim časom in neskladnost dela s pridobljeno izobrazbo. V današnjem času ni pomembno, kakšno zaposlitev imaš, pomembno je, da jo imaš in da lahko na ta način zadovoljuješ svoje potrebe in da nisi odvisen od drugih družinskih članov.

Z ocenami od 1 (zelo slabo) do 7 (odlično) ocenite vaše sposobnosti uporabe spodaj navedenih zmožnosti in kompetenc.

Ocenitev sposobnosti zmožnosti in kompetenc (uporaba znanja, komunikacijske spretnosti, timsko delo, marljivost, aktivno znanje tujih jezikov ...) je razvidno iz Grafikona 13. Največ sodelujočih odlično ocenjuje svojo marljivost in prilagodljivost. Sodelujoči v raziskavi imajo zelo dobro izpopolnjene komunikacijske spretnosti, zelo dobro sodelujejo v timskem delu ter se odlično znajdejo pri uporabi računalnika in interneta. Kompetenca aktivno znanje tujih jezikov pa za sodelujoče predstavlja oviro, saj so se pri tej kompetenci ocenili slabo ali zelo slabo. Vse več organizacij posluje s tujino, zato je aktivno znanje tujega jezika določena prednost in pogoj organizacij za zaposlitev, ki pa v občini Novo mesto po analizi podatkov sodeč predstavlja veliko težavo. Kompetence in zmožnosti so osnova za učinkovito delovanje na delovnem mestu in predstavljajo, kaj dejansko lahko nekdo naredi na delovnem mestu, kažejo pa tudi odnos do dela, zato se morajo mladi potruditi, da jih osvojijo in izboljšajo, saj lahko z njimi predstavljajo konkurenčno prednost pred drugimi povpraševalci zaposlitve na trgu dela.

Grafikon 13: Sposobnost uporabe zmožnosti in kompetenc sodelujočih v raziskavi



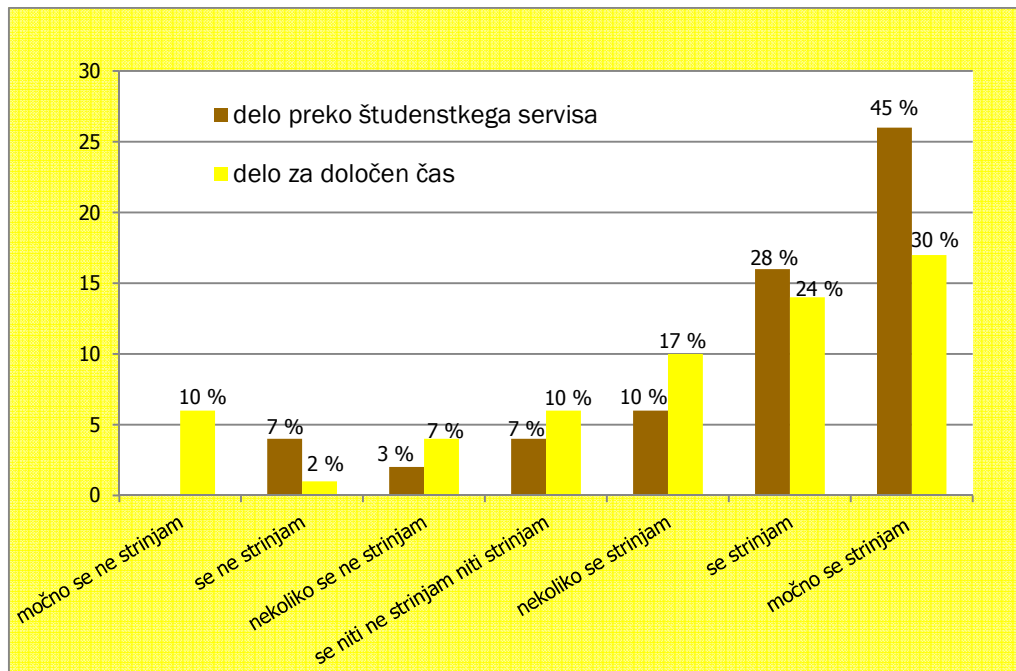
Vir: lasten, vprašanje 15 v Prilogi 1

Se strinjate z naslednjimi trditvami? (Pri vsaki trditvi obkrožite ustrezno stopnjo strinjanja, pri čemer velja 1 za najmanjšo stopnjo strinjanja, 7 pa za najvišjo stopnjo strinjanja.)

Delodajalci mlade v občini Novo mesto zaposlujejo večinoma za določen čas.

Delodajalci v občini Novo mesto mlade zaposlujejo večinoma preko študentskega servisa.

Grafikon 14: Prikaz strinjanja sodelujočih v raziskavi glede zaposlitve za določen čas in del preko študentskega servisa



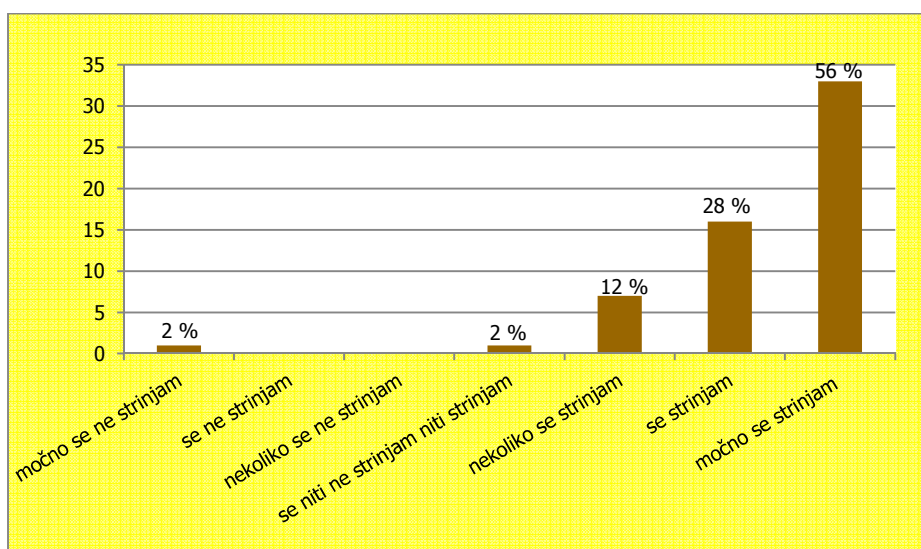
Vir: lasten, vprašanje 16 v Prilogi 1

Mladi predstavljajo delovno silo, ki se hitro uči in poprime za delo, četudi je manj plačano, kar prikazujejo tudi podatki SURS-a, da je leta 2012 preko študentskega servisa delalo 21.000 mladih. Grafikon 14 prikazuje, da se sodelujoči močno strinjajo (45 %) in strinjajo (28 %) s trditvijo, da delodajalci mlade v občini Novo mesto zaposlujejo večinoma preko študentskega servisa. Podobnega mnenja so tudi glede zaposlitve za določen čas (30 %), vseeno pa jih je 10 % odgovorilo, da se tudi močno ne strinjajo s trditvijo, da delodajalci v občini Novo mesto zaposlujejo mlade za določen čas. Verjetno je to povezano z vzorcem sodelujočih v raziskavi, saj jih je kar 22 % (glej Grafikon 9) zaposlenih za nedoločen čas. Razlog, da se sodelujoči strinjajo (24 %), da večino mladih delodajalci zaposlujejo za določen čas, je verjetno povezano tudi z dejstvom, ki ga navaja Mladinski svet Slovenije, in sicer da kar $\frac{3}{4}$ ponudbe na trgu dela predstavljajo zaposlitve za določen čas.

Ker ni zaposlitve oziroma ker mladi delajo v slabših pogojih dela, mladi odlašajo z načrtovanjem družine.

Slabše zaposlovanje mladih vpliva na njihov proces osamosvajanja in osebnostnega razvoja.

Grafikon 15: Odlašanje mladih z načrtovanjem družine zaradi brezposelnosti



Vir: lasten, vprašanje 16 v Prilogi 1

28 sodelujočih (glej Tabelo 8) se močno strinja, da slabše zaposlovanje mladih vpliva na njihov proces osamosvajanja in osebnostnega razvoja. Mladi se zaradi slabšega finančnega in osebnostnega razvoja težje osamosvojijo in zato odlašajo z načrtovanjem družine, kar ponazarja tudi Grafikon 15, ki prikazuje, da se kar 56 % sodelujočih močno strinja s trditvijo odlašanja načrtovanja družine zaradi brezposelnosti. Ker ni zaposlitve in s tem mesečnega denarnega dohodka, je razumljivo, da mladi odlašajo z načrtovanjem družine, saj se bojijo, da ne bodo mogli preživeti niti sebe, kaj šele svojih otrok. Posledica težjega osamosvajanja je upad rojstev, kar prikazuje tudi Grafikon 1, ki prikazuje upad mladih v Sloveniji, ter pomik časa, ko se mladi odselijo od staršev in začnejo ustvarjati svojo družino, proti 30 letom, kar navaja Mladinski svet Slovenije.

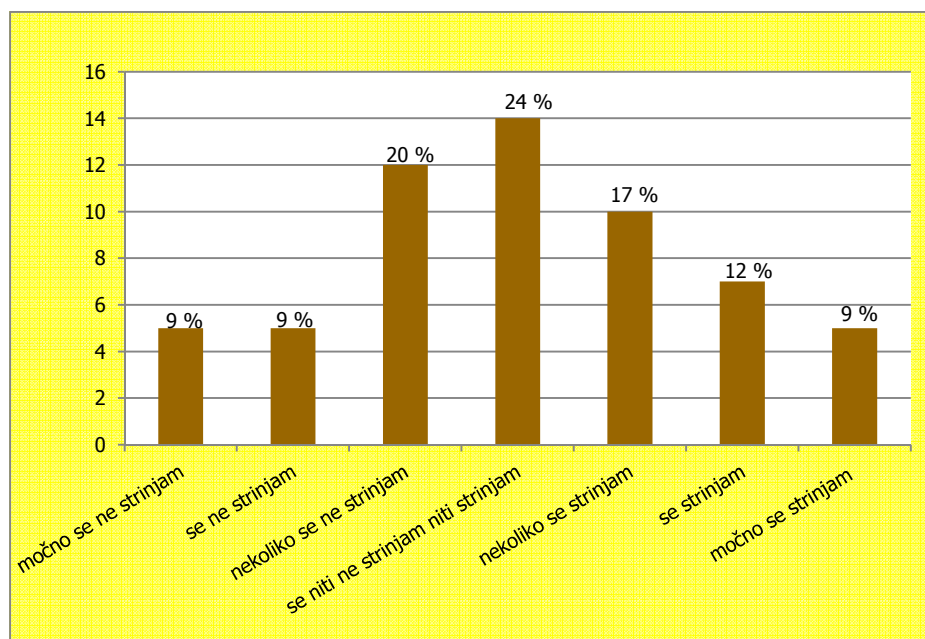
Tabela 8: Strinjanje sodelujočih v raziskavi s trditvijo: Slabše zaposlovanje mladih vpliva na njihov proces osamosvajanja in osebnostnega razvoja.

Ocenitev strinjanja	Število oseb	Delež (v %)
močno se ne strinjam	1	2
se ne strinjam	1	2
nekoliko se ne strinjam	1	2
se niti ne strinjam, niti strinjam	5	9
nekoliko se strinjam	9	15
se strinjam	13	22
močno se strinjam	28	48
Skupaj	58	100

Vir: lasten, vprašanje 16 v Prilogi 1

Delodajalci mlade vidijo kot perspektivno in inovativno delovno silo.

Grafikon 16: Strinjanje sodelujočih v raziskavi s trditvijo: Delodajalci vidijo mlade kot inovativno in perspektivno delovno silo



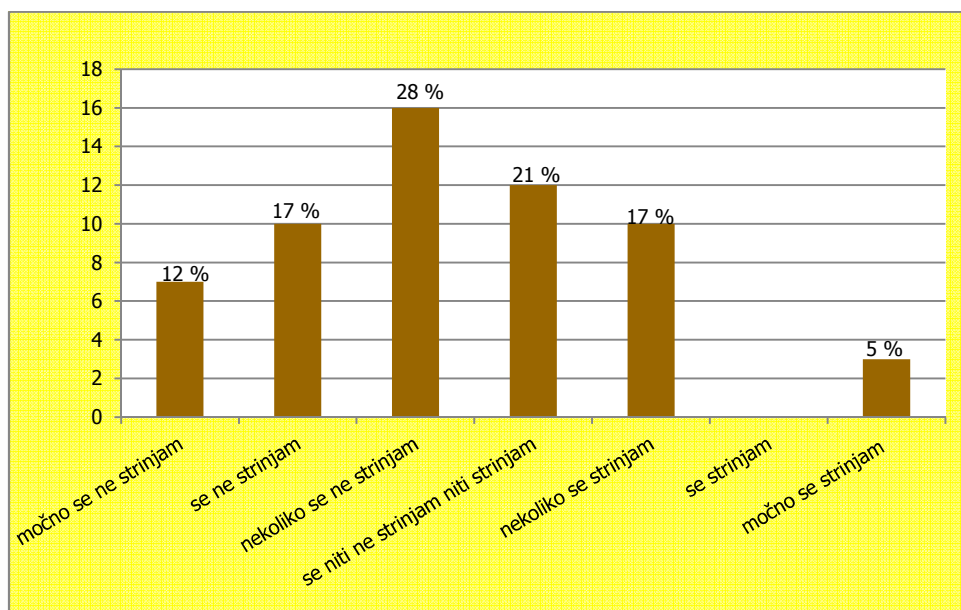
Vir: lasten, vprašanje 16 v Prilogi 1

Največ (24 %) sodelujočih v raziskavi se ne more opredeliti, ali se ne strinja ali se strinja s trditvijo, da delodajalci vidijo mlade kot inovativno in perspektivno delovno silo na trgu dela. Podatek je zanimiv, saj po mnenju Trbančeve (2007) mladim predstavljajo konkurenčna prednost na trgu dela prav inovativnost, prilagodljivost in najnovejše znanje. 20 % se jih nekoliko ne strinja in 9 % se jih tako močno ne strinja kot tudi ne strinja z navedeno trditvijo. Preostali sodelujoči pa se s trditvijo nekoliko strinjajo (17 %) in strinjajo (12 %). Sama se z rezultati analize vprašanja ne strinjam, saj sem mnenja, da delodajalci mlade vidijo kot inovativno in perspektivno delovno silo, vendar pri izbori delavca delodajalci raje izberejo osebo, ki ima dovolj delovnih izkušenj, ki pa jih mladi nimajo.

Stanje mladih se bo v občini Novo mesto izboljšalo v roku 5 let.

Sodelujoči v raziskavi (glej Grafikon 17) se z 28 % nekoliko ne strinjajo, da se bo stanje mladih v občini Novo mesto izboljšalo v roku 5 let. 21 % jih je neopredeljenih, kar 12 % pa se močno ne strinja, da se bo njihov položaj izboljšal. Analiza vprašanja je v večini negativna, kar predstavlja velik problem. Kaže, da mladi niso zadovoljni z delovanjem občine Novo mesto in da ne pričakujejo, da se bo njihov položaj izboljšal v roku 5 let. Tudi Lavrič et. al. (2010) navajajo v raziskavi Mladina 2010, da kar 62 % mladih kaže nezadovoljstvo z odnosom slovenske družbe do njih. Pozitivno razmišljanje ima skupaj le 22 % sodelujočih, od tega se jih samo 5 % močno strinja z izboljšanjem stanja mladih v občini Novo mesto v roku 5 let, preostali pa se nekoliko strinjajo.

Grafikon 17: Prikaz strinjanja sodelujočih v raziskavi s trditvijo: Stanje mladih se bo v občini Novo mesto izboljšalo v roku 5 let



Vir: lasten, vprašanje 16 v Prilogi 1

Ocenite delovanje občine na področju zaposlovanja mladih v občini Novo mesto.

Tabela 9: Ocenitev delovanja občine Novo mesto na področju zaposlovanja mladih

Ocenitev strinjanja	Število oseb	Delež (v %)
zelo slabo	11	19
slabo	21	36
niti slabo, niti dobro	26	45
dobro	/	/
zelo dobro	/	/
Skupaj	58	100

Vir: lasten, vprašanje 17 v Prilogi 1

Kar 36 % sodelujočih je mnenja, da je delovanje občine Novo mesto na področju zaposlovanja slabo. 45 % se jih ne more opredeliti, ali je delovanje občine slabo ali dobro, preostali odstotek (19 %) pa je mnenja, da je na področju zaposlovanja delovanje obravnavane občine zelo slabo. Podatki raziskave so primerljivi s Tabelo 1, kjer že ZRSZ navaja, da je eden večjih problemov zaposlovanja mladih prav v Novem mestu. Z rezultati se strinjam, saj sem tudi sama mnenja, da občina premalo naredi za mlade z vidika zaposlovanja. Premalo se govori o problematiki zaposlovanja in o rešitvah, ki bi lahko zboljšale brezposelnost mladih v občini Novo mesto.

Kaj priporočate oziroma kaj bi spremenili, da bi se zaposlovanje mladih v občini Novo mesto izboljšalo?

Za izboljšanje zaposlovanja mladih v občini Novo mesto bi morali po mnenjih sodelujočih odpreti nove možnosti, ponuditi več ugodnosti za mlade podjetnike, ponuditi delodajalcem več ugodnosti pri zaposlovanju mladih, predvsem tistim organizacijam, ki hočejo zaposlovati mlade, ter šolski program prilagoditi trenutnim povpraševanjem na trgu dela. Mnenja so tudi, da zaposlovanje ne bi smelo temeljiti na poznanstvih in sorodstvenih vezeh, ampak bi morale organizacije za izbor delavcev upoštevati pripravljenost za delo, znanje, izkušnje in marljivost. Za zmanjšanje brezposelnosti bi morali mladi vseeno sprejeti dela, ki so manj plačana in cenjena, na koncu pa vidijo izboljšanje brezposelnosti v samozaposlovanju ter pravični razporeditvi delovnih mest.

6.4 TESTIRANJE HIPOTEZ

V okviru raziskave se je preverjalo 6 hipotez.

Hipoteza 1: Brezposelnost mladih v občini Novo mesto se bo znižala, če bodo delodajalci kot primerne izkušnje za zaposlovanje upoštevali tudi izkušnje, ki jih posamezniki dobijo z delom preko študentskega servisa oziroma drugih prostovoljnih oblik dela.

Na podlagi rezultatov raziskave H1 potrdimo. 59 % sodelujočih v raziskavi se strinja, da se bo brezposelnost mladih v občini Novo mesto znižala, če bodo delodajalci upoštevali izkušnje, ki si jih mladi pridobijo s študentskim delom, kot primerne za zaposlitev, 15 % pa se popolnoma strinja s trditvijo.

Hipoteza 2: Mladi v starosti od 18 do 29 let v občini Novo mesto so večinoma zaposleni preko študentskega servisa ali za določen čas.

Na podlagi rezultatov raziskave hipotezo H2 delno potrdimo. Rezultati namreč kažejo, da je kar 45 % sodelujočih zaposlenih, od tega ima sklenjeno pogodbo za določen čas 17 %. Skupina mladih, ki delajo preko študentskega servisa, obsega 38 % vseh sodelujočih. V raziskavi se 45 % sodelujočih močno strinja, da delodajalci v občini Novo mesto mlade zaposlujejo preko študentskega servisa. 10 % mladih se močno ne strinja, da delodajalci mlade zaposlujejo večinoma za določen čas in kar 22 % sodelujočih ima pogodbo za nedoločen čas.

Hipoteza 3: Mladi v občini Novo mesto so za prvo zaposlitev pripravljeni sprejeti različne pogoje organizacij.

Na podlagi rezultatov raziskave hipotezo H3 potrdimo. Rezultati kažejo, da se sodelujoči (48 %) popolnoma strinjajo, da bi bili za zaposlitev pripravljeni sprejeti dela za določen čas in dela, ki so neskladna s pridobljeno izobrazbo, prav tako pa se 29 % sodelujočih popolnoma strinja, da bi sprejeli delo s polovičnim delovnim časom. Nekoliko ne bi bili pripravljeni sprejeti dela z nizkim plačilom, kar predstavlja 26 % sodelujočih.

Hipoteza 4: Mladi v občini Novo mesto imajo slabe sposobnosti uporabe svojih zmožnosti in kompetenc.

Na podlagi rezultatov raziskave hipotezo H4 zavrnamo. Rezultati kažejo, da mladi sebe ocenjujejo kot osebe z odličnimi kompetencami, kot npr.: marljivost (60 %) in prilagodljivost (55 %), kot osebe, ki zelo dobro sodelujejo v timskem delu (36 %), osebe, ki odlično uporabljajo računalnik in internet (35 %) ter osebe, ki imajo zelo dobro izpopolnjene komunikacijske spretnosti (38 %). Nekaj težav jim povzroča le aktivno znanje tujih jezikov, saj se je največ sodelujočih ocenilo z oceno niti slabo, niti dobro (28 %).

Hipoteza 5: Delovanje občine Novo mesto na področju zaposlovanja je slabo.

Na podlagi rezultatov raziskave hipotezo H5 potrdimo. Rezultati namreč kažejo, da se 45 % sodelujočih ne more opredeliti, ali je delovanje občine Novo mesto na področju zaposlovanja slabo ali dobro. 36 % jih je mnenja, da je delovanje slabo ter kar 19 % jih meni, da je delovanje občine Novo mesto na področju zaposlovanja mladih zelo slabo.

Hipoteza 6: Mladi se zaradi težav pri zaposlovanju v občini Novo mesto težko osamosvojijo, osebnostno razvijejo in odlašajo z načrtovanjem družine.

Na podlagi rezultatov raziskave hipotezo H6 potrdimo. Rezultati kažejo, da se mladi v občini Novo mesto močno strinjajo (48 %), da brezposelnost in težave pri zaposlovanju vplivajo na mlade in vodijo k težjemu osamosvajanju in osebnostnemu razvoju. Kar 56 % sodelujočih se strinja, da mladi zaradi navedenega odlašajo z načrtovanjem družine.

7 ZAKLJUČEK

Vsak posameznik se v življenju sreča z zaposlitvijo, ki mu omogoča, da lahko preživi sebe in svojo družino. Glavni pogoj zaposlovanja je zaposljivost oseb, ki jo opredeljujejo kompetence in zmožnosti, ki jih posameznik ponudi organizacijam.

Brezposelnost mladih je vse večji problem tako v Sloveniji kot po svetu. Mladi imajo lastnosti in kompetence, ki se razlikujejo od drugih kategorij na trgu dela in vplivajo na odnos organizacij do njih samih. Pomembne so delovne izkušnje, saj večina organizacij pripisuje večjo vrednost delovnim izkušnjam kot izobrazbi.

Neformalne delovne izkušnje z opravljanjem del preko študentskega servisa so edine, ki jih mladi lahko pridobijo v času izobraževanja, s strani države in organizacij pa niso priznane. Občina Novo mesto, kjer je brezposelnost mladih med najvišjimi v državi, ne more proizvesti toliko delovnih mest za mlade, kot je povpraševanja po zaposlitvi. Rešitev se pokaže v samozaposlovanju, ki pa se ga mladi redko oziroma skoraj nikoli ne poslužujejo (V Sloveniji je 3 % mladih samozaposlenih.).

Zaposlitve mladih v Sloveniji so negotove,časne in slabše plačane. Časne zaposlitve v Sloveniji predstavljajo sam vrh, saj največ mladih dela preko pogodb za določen čas in del preko študentskega servisa. Ker se mladi težje zaposlijo in sprejemajo dela, ki so časna, se kasneje odselijo od staršev in začnejo kasneje načrtovati družino.

Na trg dela mladi vstopajo pozno, kar je posledica vključevanja v terciarno izobraževanje. Strukturno neskladje med ponudbo in povpraševanjem kadrov na trgu dela, kot na primer odločanje mladih za poklice družboslovja, povečuje trend brezposelnosti mladih.

Za zmanjšanje brezposelnosti mladih je treba uskladiti njihovo izobrazbeno strukturo s potrebami na trgu dela. Celovit informacijski sistem bi pomagal zbirati podatke o sedanjih in bodočih zahtevah, kvalifikacijah, stanju zaposlenosti in podobno. Pomoč mladim pri iskanju zaposlitve predstavljajo raznovrstni programi in štipendije, saj je njihov namen vključevanje mladih v programe izobraževanja, ki jih zahtevajo organizacije. Država mora za zmanjšanje brezposelnosti mladih uvesti razne subvencije, aktivne politike zaposlovanja ter ukrepe na področju študentskega dela, ki bi omogočili priznavanje delovnih izkušenj.

Z anketnim vprašalnikom se je ugotavljalo, kakšen je položaj mladih v občini Novo mesto, kakšne zmožnosti in kompetence imajo mladi, kateri so najbolj zaželeni poklici v občini Novo mesto, ali organizacije upoštevajo izkušnje, pridobljene s študentskim servisom kot primerne izkušnje za zaposlitev, kakšno je delovanje občine na področju zaposlovanja mladih ter kaj priporočajo, da bi se brezposelnost mladih znižala.

V raziskovalnem delu diplomske naloge je bilo ugotovljeno, da je skoraj polovica (45 %) sodelujočih zaposlenih, 38 % pa šolajočih se na terciarni ravni in pridobiva izkušnje na trgu dela preko študentskega servisa. V občini Novo mesto imajo mladi odlične zmožnosti

in kompetence (marljivost, prilagodljivost, timsko delo, uporaba računalnika in interneta ...), ki predstavljajo konkurenčno prednost na trgu dela.

Mladi v občini Novo mesto so pripravljene sprejeti dela, ki ne ustrezajo stopnji izobrazbe ter dela s polovičnim delovnim časom. Sodelujoči so izpostavili, da se posameznike zaposluje na osnovi socialne mreže, ki jo ima posameznik, ne pa na osnovi pripravljenosti za delo, znanja, izkušenj in marljivosti.

Po mnenju sodelujočih v raziskavi delodajalci v občini Novo mesto upoštevajo izkušnje, pridobljene s študentskim delom, ter se strinjajo, da upoštevanje teh predstavlja ukrep za zmanjšanje brezposelnosti mladih v občini Novo mesto. Rešitev brezposelnosti vidijo v odprtju novih zaposlitvenih možnosti in ugodnih pogojev občine za organizacije pri zaposlovanju mladih, prilagoditvi šolskega programa razmeram na trgu dela, samozaposlovanju, pravični razporeditvi delovnih mest, v iskanih in zaželenih poklicih (kemija, farmacija, strojništvo in zdravstvo) v Novem mestu in podobno.

Sodelujoči so z delovanjem občine Novo mesto na področju zaposlovanja mladih nezadovoljni ali pa se ne morejo opredeliti o njenem delovanju na področju zaposlovanja. Rezultati raziskave kažejo, da se mladi zaradi težav pri zaposlovanju v občini Novo mesto težko osamosvojijo, osebno razvijejo in odlašajo z načrtovanjem družine ter da so mladi v občini Novo mesto zaposleni večinoma preko študentskega servisa.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

- Ažman, Tatjana, Frančeškin, Vanesa, Majkus, Davorin, Niklanović, Saša, Polak, Mojca, Rupar, Brigita (2013). *Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanje in vodenje kariere v izobraževalne programe srednjega poklicnega izobraževanja*. Privzeto 26. 3. 2013 na: <http://www.cpi.si/strokovna-podrocja.aspx>
- Bakovnik, Nina, Beočanin, Tadej (2010). *Zaposlovanje mladih*. Mladinski svet Slovenije, Ljubljana.
- Brezar, Borut (2014). Gibanje za dostojno delo in socialno družbo. *Strukturna brezposelnost mladih*. Privzeto 27. 1. 2014 na: http://www.socialna-druzba.si/index.php?option=com_content&
- Cvetko, Roman (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Znanstveno raziskovalno središče Republike Slovenije, Koper, str. 95.
- Descy, Pascaline, Tessaring, Manfred (2001). Individual performance, transition to working life and social exclusion. *Training and learning for competence*. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Drobnič, Robert (2009). *Slovenski trg dela danes in jutri: Kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Planet GV, Ljubljana.
- Görlich, Dennis, Ignat, Stepanok, Fares, Al-Hussami (2013). *Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions*. Privzeto 26. 3. 2014 na: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/70102/1/735082359.pdf>
- Jankovič, Anton, Balkovec, Janez, (2009). Pojem dela in zaposlitve nekoč, danes in v prihodnjih izzivih. Zbornik 28. Mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti (str. 580), Portorož, 25-27. Marec 2009
- Johnson, Steve, Burden, Tom (2003). *Young people, employability and the induction process*. York: Joseph Rowntree foundation.
- Južnik Rotar, Laura (2008). *Vključevanje mladih brezposelnih oseb v aktivne politike zaposlovanja*. Privzeto 20. 2. 2014 na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-0KKCQLHQ/>
- Kahn, Lisa (2010). *The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy*. Labour Economics, str. 303-3169. Privzeto 14. 2. 2014 na: <http://ideas.repec.org/a/eee/labeco/v17y2010i2p303-316.html>
- Karničnik, Mateja, Bueno, Gumersindo, Divitschek, Renate, Gavez, Sonja, Gomez Rodriguez, Victoria, Kogler Katrin, Mihovilić, Sanja, Strobl Mischa, Šipek, Lucija, Renovell, Sonia, Ros, Mariamparo (2014). *Usklajevanje znanj in spretnosti v podporo razvoju kariere: Priročnik dobrih praks*. Agaric d. o. o., Maribor.
- Klanjšek, Rudi, Lavrič Miran (2011). Zaposlovanje in podjetništvo. V: Lavrič, Miran (ur.): Mladina 2010: *družbeni profil mladih v Sloveniji*. Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino, Ljubljana, str. 125-176.

- Krajnc, Darko (2007). *Študentsko delo in zaposlovanje mladih*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Lavrič, Miran, Flere, Sergej, Tavčar Krajnc, Marina, Klanjšek, Rudi, Musil Bojan, Naterer, Andrej, Kirbiš, Andrej, Divjak Marko, Lešek, Petra (2010). *Mladina 2010. Družbeni profil mladih*. Založba Aristej, Maribor.
- O'Higgins, Niall (1997). *The Challenge of Youth Unemployment*. Employment and Training Papers, No. 7. Geneva, ILO.
- Oxenbridge, Sarah, Evesson, Justine (2012). *Young people entering work: A review of the research*. Privzeto 30. 3. 2014 na: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/5/2/Young-people-entering-work-a-review-of-the-research-accessible-version.pdf>
- Počivavšek, Jakob Krištof (2005). Stanje zaposljivosti in zaposlovanja mladih v Republiki Sloveniji. V: Kozoderc, Danilo (ur.): *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*. Urad Republike Slovenije za mladino in Mladinski ceh, Nefiks, Ljubljana, str. 35-36.
- Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije. (2010). *Zaposlovanje mladih*. Mladinski svet Slovenije, Ljubljana.
- Rapuš Pavel, Jana (2005). *Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo*. Združenje za socialno pedagogiko, Ljubljana.
- Trbanc, Martina (2007). Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V: Kramberger, Anton, Pavlin, Samo (ur): *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. FDV, Ljubljana.
- Trbanc, Martina, Verša, Dorotea (2002). Zaposlovanje mladih. V: Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (ur): *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 338-369.
- Trbanc, Martina (2005). Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V: Črnak-Meglič Andreja (ur.): *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*. Ministrstvo za šolstvo in šport - Urad Republike Slovenije za mladino, Ljubljana, str. 161-188.
- Vertot, Nelka (2009). *Mladi v Sloveniji*. Urad Republike Slovenije za statistiko, Ljubljana.
- Vukovič, Goran, Miglič, Gozdana (2006). *Metode usposabljanja kadrov*. Moderna organizacija, Kranj.
- Zaletel, Aleš, Palčič, Damjan, (2008). *Kariera/09*. Moje delo, Ljubljana, str. 153.
- Žižmond, Egon, Dolenc, Primož, Delakorda, Aleš, Novak, Matjaž (2005). *Uvod v ekonomijo*. Fakulteta za management Koper, Koper, 184-185.

VIRI

- (2006). Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1). Ur. list RS, št. 51/10, 80/10
- BVBO (2014). Berliner Programm vertiefte Berfsorientierung für Schulerinnen and Schuler. Privzeto 20. 3. 2014 na: <http://www.bvbo-berlin.de/>
- Ibw (2014). Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Privzeto 20. 3. 2014 na: <http://www.ibw.at/>

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2013). Jamstvo za mlade. Privzeto 25. 1. 2014 na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/z_akonodaja/predpisi_v_pripravi/jamstvo_za_mlade_javna_obravnavna_www_281113.pdf
- OECD and ILO (2011). Giving youth a better start. Privzeto 2. 8. 2014 na: <http://www.oecd.org/els/48732154.pdf>
- SURS. Slovenija v številkah. Privzeto dne 14. 11. 2013 na: http://www.stat.si/publikacije/pub_slovenija.asp
- SURS. Mednarodni dan mladih 2013. Privzeto 8. 8. 2013 na : http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5652
- Urad za makroekonomske analize in raziskave (2013). Poročilo o razvoju 2013. Privzeto 27. 1. 2014 na: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2013/IV/4_4.pdf
- Zavod RS za zaposlovanje. Aktualno o trgu dela. Privzeto 15. 3. 2014 na: http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela
- Zavod RS za zaposlovanje v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Mladi in trg dela. Privzeto 31. 5. 2013 na: http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf

PRILOGE

PRILOGA 1: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem Andreja Lukše, študentka Fakultete za upravo Univerze v Ljubljani. V okviru diplomske naloge z naslovom Zaposlovanje mladih v občini Novo mesto proučujem možnosti mladih (starih od 18 do 29 let) glede zaposlitve v občini Novo mesto. Z izpolnjenim vprašalnikom boste veliko prispevali k moji raziskavi. Anketni vprašalnik je anonimen, zbrani podatki pa bodo služili izključno za analizo rezultatov v okviru diplomskega dela.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem!

1.) Spol: M Ž

2.) Starost: _____ let

3.) Dosežena izobrazba:

- 1 – osnovnošolska ali manj
- 2 – srednja poklicna
- 3 – srednja strokovna/gimnazijska
- 4 – višješolska/visokošolska
- 5 – univerzitetna
- 6 – specializacija/magisterij/doktorat

4.) Smer izobraževanja:

- 1 – informatika, računalništvo
- 2 – gradbeništvo
- 3 – arhitektura
- 4 – ekonomija
- 5 – kemija, farmacija
- 6 – zdravstvo
- 7 – elektrotehnika
- 8 – lesarstvo
- 9 – strojništvo
- 10 – kmetijstvo
- 11 – veterina
- 12 – gozdarstvo
- 13 – gostinstvo, turizem
- 14 – kozmetična
- 15 – logistika

- 16 – kleparstvo/krovstvo
- 17 – tesarstvo
- 18 – splošno (gimnazija)
- 19 – drugo (prosim, napišite): _____

5.) Vaš status (možen je le en odgovor):

- 1 – dijak
- 2 – študent
- 3 – zaposlen
- 4 – brezposeln

6.) Zaposlitev (razen tistih, ki so pri prejšnjem vprašanju označili 4. možnost):

- 1 – dijak preko napotnice
- 2 – študent preko napotnice
- 3 – določen čas
- 4 – nedoločen čas
- 5 – podjemna/avtorska pogodba
- 6 – drugo (prosim napišite): _____

7.) Pogodba o zaposlitvi za (razen tistih, ki ste pri prejšnjem vprašanju označili 1 in 2 možnost):

- 1 – polni delovni čas
- 2 – krajši delovni čas

8.) Koliko po vašem mnenju delodajalci upoštevajo izkušnje pridobljene s študentskim delom, kot primerne za delo v organizacijah? (Obkrožite en odgovor.)

- 1 – nikakor jih ne upoštevajo
- 2 – pogosto jih ne upoštevajo
- 3 – niti jih ne upoštevajo, niti jih upoštevajo
- 4 – jih upoštevajo
- 5 – popolnoma jih upoštevajo

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili negativno (obkrožili možnost 1 ali 2), napišite zakaj?

9.) Ocenite strinjanje z navedeno trditvijo. Brezposelnost mladih v občini Novo mesto se bo znižala, če bodo delodajalci upoštevali izkušnje, ki so si jih mladi pridobili s študentskim delom oziroma drugim načinom (prostovoljnega) dela? (Obkrožite en odgovor.)

- 1 – nikakor se ne strinjam
- 2 – se ne strinjam
- 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam
- 4 – se strinjam
- 5 – popolnoma se strinjam

10.) Kakšne so možnosti zaposlitve v vašem poklicu (poklicu, ki ste ga oz. ga boste pridobili z potekom izobraževanja)? (Primerno obkrožite.)

- 1 – zelo slabe
- 2 – slabe
- 3 – niti slabe, niti dobre
- 4 – dobre
- 5 – zelo dobre

11.) Kateri so po Vašem mnenju najbolj zaželeni poklici v občini Novo mesto? (Možnih je več odgovorov.)

- | | |
|--|--|
| 1 – ekonomist/ekonomistka | 10 – mizar/mizarka |
| 2 – inženir/-ka , tehnik/-ca gradbeništva | 11 – inženir/-ka, tehnik/-ca farmacije |
| 3 – inženir /-ka, tehnik/-ca računalništva | 12 – gozdarski tehnik/tehtnica |
| 4 – zdravnik/zdravnica | 13 – kozmetični tehnik/kozmetična tehtnica |
| 5 – inženir/-ka, tehnik/-ca kemije | 14 – logistični tehnik/logistična tehtnica |
| 6 – srednji zdravstvenik/srednja medicinska sestra | 15 – klepar/kleparka |
| 7 – električar/električarka | 16 – tesar/tesarka |
| 8 – lesarski tehnik/lesarska tehtnica | 17 – splošno (gimnazija) |
| 9 – inženir/-ka, tehnik/-ca strojništva | 18 – gastronom hotelir/ka |
| | 19 – drugo (prosim, napišite): _____ |

12.) Na podlagi vaših dosedanjih izkušenj ocenite svoje strinjanje z naslednjo trditvijo. Da bi lažje dobili zaposlitev, naj se bodoči dijaki in študentje (pre)usmerijo v bolj iskane in zaželene poklice v občini Novo mesto (npr.: inženir strojništva, gradbeni inženir, kemijski tehnik...), kljub temu, da jih taka smer izobrazbe ne zanima. (Obkrožite en odgovor.)

- 1 – nikakor se ne strinjam
- 2 – se ne strinjam

- 3 – niti se ne strinjam, niti strinjam
 4 – se strinjam
 5 – popolnoma se strinjam

13.) Ste oz. ste bili pri iskanju prve zaposlitve pripravljeni sprejeti naslednje pogoje dela. (Pri vsakem dejavniku na lestvici od 1–7 obkrožite ustrezno stopnjo, pri čemer velja 1, da niste oz. nikakor nebi bili pripravljeni sprejeti pogoje, 7 pa da ste oz. bi bili popolnoma pripravljeni sprejeti pogoje.)

POGOJI DELA	1-nikakor nebi bil/-a pripravljen /-a sprejeti	2-ne bi bil/-a pripravljen/-a	3-nekoliko ne bi bil/-a pripravljen/-a	4-niti ne bi bil/-a pripravljen/-a, niti bi bil/-a pripravljen/-a	5-nekoliko bi bil/-a pripravljen/-a	6-bi bil/-a pripravljen/-a	7-popolnoma bi bil/-a pripravljena sprejeti
Nizko plačilo za delo	1	2	3	4	5	6	7
Delo za določen čas	1	2	3	4	5	6	7
Delo s polovičnim delovnim časom	1	2	3	4	5	6	7
Neskladnost dela s pridobljeno izobrazbo	1	2	3	4	5	6	7

14.) Z ocenami do 1 (zelo slabo) do 7 (odlično) ocenite vaše sposobnosti uporabe spodaj navedenih zmožnosti in kompetenc.

Zmožnosti, kompetence	1-zelo slabo	2-slabo	3-nekoliko slabo	4-niti slabo, niti dobro	5-dobro	6-zelo dobro	7-odlično
Sposobnost uporabe v času formalnega izobraževanja pridobljenega znanja	1	2	3	4	5	6	7
Komunikacijske spretnosti	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost timskega dela	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost uporabe računalnika in interneta	1	2	3	4	5	6	7
Aktivno znanje tujih jezikov	1	2	3	4	5	6	7
Inovativnost	1	2	3	4	5	6	7
Marljivost, delavnost	1	2	3	4	5	6	7
Prilagodljivost (prožnost delovnemu času, fizično napornemu delu,...)	1	2	3	4	5	6	7

15.) Se strinjate z naslednjimi trditvami? (Pri vsaki trditvi obkrožite ustrezno stopnjo strinjanja, pri čemer velja 1 za najmanjšo stopnjo strinjanja, 7 pa za najvišja stopnja strinjanja.)

TRDITVE	1-močno se strinjam	2-se ne strinjam	3-nekoliko se ne strinjam	4-se niti strinjam niti ne strinjam	5-nekoliko se strinjam	6-se strinjam	7-močno se strinjam
Zaposlovanje mladih je v občini Novo mesto velik problem.	1	2	3	4	5	6	7
Delodajalci v občini Novo mesto mlade zaposlujejo večinoma preko študentskega servisa.	1	2	3	4	5	6	7
Delodajalci v občini Novo mesto mlade zaposlujejo večinoma za določen čas.	1	2	3	4	5	6	7
Slabše zaposlovanje mladih vpliva na njihov proces osamosvajanja in osebnostnega razvoja.	1	2	3	4	5	6	7
Stanje mladih se bo v občini Novo mesto izboljšalo v roku 5 let.	1	2	3	4	5	6	7
Ker ni zaposlitve oziroma ker mladi delajo v slabših pogojih dela , mladi odlašajo z načrtovanjem družine.	1	2	3	4	5	6	7
Delodajalci mlade vidijo kot perspektivno in inovativno delovno silo.	1	2	3	4	5	6	7

16.) Ocenite delovanje občine na področju zaposlovanja mladih v občini Novo mesto. (Možen je le en odgovor.)

- 1 – zelo slabo
- 2 – slabo
- 3 – niti slabo, niti dobro
- 4 – dobro
- 5 – zelo dobro

17.) Kaj priporočate oz. bi spremenili, da bi se zaposlovanje mladih v občini Novo mesto izboljšalo?

Hvala za vaše sodelovanje!

Andreja Lukše