



Končno poročilo z elementi vrednotenja ukrepa:

Hitrejši vstop mladih na trg dela

Analitično poročilo z oceno izvajanja, presojo učinkov, pregledom regionalnih značilnosti in priporočili za nadaljnje oblikovanje ukrepov na področju zaposlovanja mladih

Kazalo vsebine:

1. Povzetek.....	3
2. Uvod.....	7
3. Programska logika ukrepa in strateški okvir.....	8
4. Metodologija, podatkovni viri in omejitve.....	9
5. Izvajanje subvencijskega programa.....	11
5.1. Struktura vključenih mladih.....	12
5.2. Struktura delodajalcev in vloga mentorstva.....	14
5.3. Regionalne značilnosti izvajanja.....	15
6. Rezultati subvencijskega programa in izhodi v zaposlitev	18
7. Analiza stroškovne učinkovitosti subvencijskega programa.....	20
8. Mnenja delodajalcev o izvajanju subvencijskega programa.....	23
9. Analitično vrednotenje subvencijskega programa.....	29
9.1 Povzetek ključnih ugotovitev analize izvedbe subvencijskega programa	30
10. Informiranje in komuniciranje	32
10.1 Promocijska kampanja Jamstva za mlade – most do delovnih mest	32
10.2 Promocijske aktivnosti ZRSZ.....	34
10.3 Ocena uspešnosti in priporočila za naprej	35
11. Zaključek in priporočila.....	36
12. Prilogi	40

Kazalo preglednic:

Preglednica 1: Ključni izvedbeni kazalniki, vir: ZRSZ.....	12
Preglednica 2: Osnovna struktura vključenih v subvencijski program, vir: ZRSZ	12
Preglednica 3: Izobrazbena struktura vključenih v subvencijski program, vir: ZRSZ.....	13
Preglednica 4: Struktura delodajalcev, vključenih v subvencijski program, po velikosti, vir: ZRSZ	14
Preglednica 5: Struktura delodajalcev, vključenih v subvencijski program, po dejavnosti, vir: ZRSZ	14
Preglednica 6: Struktura delodajalcev, vključenih v subvencijski program, vir: ZRSZ.....	15
Preglednica 7: Regionalni trendi pri delodajalcih po statističnih regijah, vir: ZRSZ	17
Preglednica 8: Ključni kazalniki rezultata, vir: ZRSZ.....	19
Preglednica 9: Okvirni kazalniki učinkovitosti po cost-benefit logiki, vir: ZRSZ.....	22
Preglednica 10: Pregled priporočil na ravni politik	39

1. Povzetek

Poročilo obravnava ukrep Hitrejši vstop mladih na trg dela (v nadaljevanju: HVMTD) kot ciljno usmerjen ukrep aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ), financiran iz Mehanizma za okrevanje in odpornost, ki je finančna podpora Evropske unije za pospešitev izvajanja trajnostnih reform in naložb, kot je določeno v Uredbi (EU) 2021/241 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. februarja 2021 o vzpostavitvi Mehanizma za okrevanje in odpornost (v nadaljevanju: mehanizem). Podlaga za izvajanje mehanizma je Načrt za okrevanje in odpornost (v nadaljevanju: NOO), ki določa ukrepe (reforme in naložbe/investicije) za spodbujanje razvojnih možnosti, večje prilagodljivosti ter ekonomske, socialne in teritorialne povezanosti, ki se financirajo s sredstvi mehanizma. Načrt je bil potrjen z Izvedbenim sklepom Sveta o odobritvi ocene načrta za okrevanje in odpornost za Slovenijo z dne 20. 7. 2021 in nazadnje spremenjen 27. 4. 2026. Ukrep HVMTD se je izvajal v okviru NOO kot naložba in sodi v razvojno področje Pametna, trajnostna in vključujoča rast, natančneje v komponento C3 K3 – Trg dela: ukrepi za zmanjševanje posledic negativnih strukturnih trendov. Prispeva k doseganju cilja 3: Krepitev odpornosti trga dela, večja participacija in kakovostna delovna mesta.

Ukrep HVMTD je bil zasnovan kot odziv na poslabšanje položaja mladih po epidemiji covid-19, zlasti na povečanje priliva mladih v evidenco brezposelnih oseb pri ZRSZ in na izrazito prisotnost nestandardnih oblik dela na začetku kariere. V okviru izvajanja ukrepa HVMTD je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju: MDDSZ) nastopalo kot nosilni organ, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ) pa kot izvajalec ukrepa.

Ukrep HVMTD zajema tri aktivnosti: (1) subvencijski program, (2) promocijsko kampanjo Jamstvo za mlade (v nadaljevanju: JM) – Most do zaposlitve in (3) pripravo končnega poročila ukrepa HVMTD z elementi vrednotenja.

To poročilo predstavlja zaključno aktivnost ukrepa HVMTD in zajema dva vsebinska sklopa ukrepa:

1. **Subvencijski program HVMTD** (v nadaljevanju: subvencijski program) – finančne spodbude delodajalcem za zaposlitev mladih do 29. leta starosti, s poudarkom na trajnih zaposlitvah, usposabljanju in mentorstvu.
2. **Promocijska kampanja Jamstvo za mlade – Most do zaposlitve** (v nadaljevanju: promocijska kampanja) – kot podporna aktivnost, namenjena informiranju in ozaveščanju mladih in delodajalcev o ukrepu HVMTD ter o drugih zaposlitvenih priložnostih, programih in storitvah, ki so mladim na voljo na prehodu iz izobraževanja na trg dela.

V poročilu je uporabljen kombiniran analitični pristop, ki vključuje pregled izvajanja ukrepa, analizo strukture vključenih oseb in delodajalcev, interpretacijo izhodov v zaposlitev po zaključku subvencionirane zaposlitve ter presojo učinkovitosti glede na razmerje med vloženimi stroški in doseženimi rezultati. Na tej podlagi poročilo podaja oceno smiselnosti ukrepa, njegove stroškovne učinkovitosti in možnih prispevkov k nadaljnjemu načrtovanju ter izvajanju ukrepov APZ in ukrepov obveščanja in informiranja javnosti na področju zaposlovanja mladih.

Subvencijski program je bil zasnovan z namenom spodbujanja trajnega vstopa mladih na trg dela. Delodajalci so morali vključene mlade zaposliti za nedoločen čas in jim ves čas subvencionirane zaposlitve zagotavljati mentorja z najmanj tremi leti delovnih izkušenj. Tako vključena oseba kot njen mentor sta morala opraviti najmanj 30 pedagoških ur usposabljanja ali izobraževanja. Program je tako poleg neposredne spodbude za zaposlitev vključeval tudi razvojno komponento, usmerjeno v pridobivanje oziroma nadgradnjo znanj in kompetenc vključenih oseb ter podporno mentorsko vlogo s strani delodajalcev.

V obdobju od septembra 2022 do decembra 2024 je bilo v subvencijski program vključenih 2.757 mladih, kar predstavlja 68,9 % prvotno načrtovane ciljne vrednosti 4.000 vključitev. Na izvajanje programa so pomembno vplivale ugodne razmere na trgu dela in rekordno nizka stopnja brezposelnosti v Republiki Sloveniji, zaradi česar se je bistveno zmanjšalo število brezposelnih mladih oseb, ki predstavljajo ciljno skupino ukrepa. Ob koncu leta 2021 je bilo v evidenci brezposelnih oseb 12.749 mladih do 29 let, ob koncu leta 2023 pa 9.852; do decembra 2024 se je število gibalo okoli 10.004. To pomeni, da je bil nabor potencialnih upravičencev približno za 23 % manjši kot ob pripravi ukrepa. Ob upoštevanju navedenih okoliščin je MDDSZ pripravilo predlog spremembe NOO v delu, ki se nanaša na ukrep ter predlagalo znižanje končne ciljne vrednosti kazalnika s prvotno načrtovanih 4.000 zaposlitev mladih na 1.950 zaposlitev mladih. Svet EU je navedeno spremembo potrdil dne 20. 6. 2025.

Analiza razpoložljivih izvedbenih podatkov subvencijskega programa kaže, da so bili pri vključenih osebah doseženi ugodni rezultati, pri čemer so ugotovitve delne, saj se program še izvaja. Med osebami, ki so do 31. 3. 2026 zaključile subvencionirano zaposlitev (18 mesecev ali manj v primeru prekinitve zaposlitve), jih je 2.352 oziroma 85,3 % opravilo najmanj 30 ur usposabljanja ali izobraževanja, od tega 1.009 oseb oziroma 42,9 % najmanj 30 ur izobraževanj s področja digitalnih vsebin. Pri mentorjih so deleži primerljivi: 2.365 mentorjev oziroma 85,8 % jih je opravilo vsaj 30 ur usposabljanja ali izobraževanja, od tega 968 mentorjev oziroma 40,9 % najmanj 30 ur s področja digitalnih vsebin. To pomeni, da je subvencijski program v precejšnji meri dejansko uresničil tudi razvojno komponento, ne le zaposlitvenega vidika.

Izhodi v zaposlitev po izteku subvencioniranega obdobja so glede na razpoložljive podatke dobri. Po podatkih ZRSZ o izvajanju subvencijskega programa, je bilo na dan 31. 12. 2025 med 2.164 osebami, ki so dosegle točko merjenja 30. dan po izteku subvencionirane zaposlitve, zaposlenih 74,3 % oseb (pri istem ali drugem delodajalcu). Med 1.141 osebami, ki so dosegle točko merjenja 365. dan po izteku subvencioniranja, je bil delež zaposlenih 82,3 %. Navedeni kazalniki kažejo, da program ni deloval le kot kratkoročna subvencija, temveč je pomembnemu deležu vključenih omogočil trajnejšo zaposlitev. Do 31. 3. 2026 je bilo evidentiranih 705 predčasnih prekinitev zaposlitev, kar predstavlja 25,6 % vseh vključitev. Med osebami s predčasno prekinjeno subvencionirano zaposlitvijo je bilo ponovno prijavljenih v evidenco brezposelnih oseb pri ZRSZ 63 oseb, kar predstavlja 9,0 % vseh prekinitev oziroma 2,3 % vseh vključitev. To kaže, da predčasna prekinitev v večini primerov ni pomenila vrnitve v brezposelnost.

Ena pomembnejših izvedbenih ugotovitev je povezana s strukturo vključenih oseb. Struktura vključenih kaže, da so bili v subvencijski program v veliki meri vključeni mladi z razmeroma krajšim trajanjem brezposelnosti. Med vsemi vključenimi je bilo 75,2 % oseb brezposelnih do dva meseca, 74,3 % jih je bilo iskalcev prve zaposlitve, le 4,9 % pa je bilo brezposelnih 12 mesecev ali več. Z največ osnovnošolsko izobrazbo je bilo vključenih 13,9 % oseb, medtem ko je bil delež oseb z nizko ravno izobrazbo med vsemi brezposelnimi mladimi ob koncu leta 2024 višji. To kaže, da je subvencijski program v večji meri dosegal

mlade, ki so bili glede na nekatere opazovane značilnosti lahko bližje trgu dela (z manj ovirami za vstop na trg dela), medtem ko je bil njegov doseg med mladimi z večjimi ovirami za zaposlitev manjši.

Presoja razmerja učinkovitosti glede stroškov in koristi kaže večplastno sliko. Po podatkih ZRSZ (APZNet) znaša skupna pogodbeno vrednost dodeljenih subvencij 15,53 mio EUR, dejansko izplačane subvencije do 31. 3. 2026 pa 11,98 mio EUR, pri čemer izplačila potekajo do septembra 2026. Ob tem je bilo evidentiranih več kot 58 mio EUR bruto II plač za vključene osebe, ki se nanašajo na obdobje subvencionirane zaposlitve. To pomeni, da je vsak evro do tedaj izplačane subvencije spremljalo vsaj 4,85 evra bruto II plač, subvencija pa je predstavljala približno petino zabeležene mase plač za čas subvencionirane zaposlitve. Navedeni kazalnik kaže, da subvencija ni financirala celotnega stroška zaposlitve, temveč je predstavljala delno finančno spodbudo delodajalcem za zaposlitev mladih za nedoločen čas. Pri tem je treba upoštevati, da se podatki o izplačilih in plačah nanašajo na stanje na dan 31. 3. 2026 in še niso dokončni.

Na ravni izvajanja se je subvencijski program izkazal kot organizacijsko zahteven, zlasti za mikropodjetja, ki so predstavljala približno 69,4 % vseh sodelujočih delodajalcev. Za ta podjetja je zahteva po vključevanju mlade osebe in mentorja v usposabljanja lahko pomenila dodatno operativno obremenitev, posebej v primerih, ko je bila odsotnost obeh oseb časovno sočasna ali težje uskladjiva z delovnim procesom. Iz izvedbenih izkušenj zato izhaja, da je pri nadaljnjem načrtovanju podobnih programov smiselno preučiti sorazmernost administrativnih, organizacijskih in vsebinskih zahtev glede na velikost ter kadrovske zmožnosti delodajalcev.

Subvencijski program je bil izraziteje zastopan v kohezijski regiji Vzhodna Slovenija (v nadaljevanju: KRVS). Po stalnem prebivališču je iz te kohezijske regije prihajalo 61,0 % vključenih oseb, po sedežu delodajalca pa 57,9 % sodelujočih delodajalcev. Največje število vključitev je bilo zabeleženih v Osrednjeslovenski, Savinjski in Podravske regiji. Podatki kažejo, da obseg vključitev po regijah ni bil enakomeren. Na regionalne razlike so lahko vplivali različni dejavniki, med drugim razpoložljivost ustreznih delodajalcev in storitveno-razvojna struktura lokalnega gospodarstva, povpraševanje po delovni sili, značilnosti brezposelnih mladih v posamezni regiji ter absorpcijske zmožnosti delodajalcev. To bi lahko kazalo na potrebo po oblikovanju programov glede na zahteve posamezne regije.

Subvencijski program je bil glede na razpoložljive podatke ustrezen instrument za spodbujanje trajnega vstopa mladih na trg dela, glede na trenutne razmere na trgu dela pa bi ga bilo smiselno bolj ciljno usmeriti. Program je bil zasnovanih v obdobju po covidu-19, torej v obdobju slabših in negotovih razmer na trgu dela, zato je bil glavni namen zagotoviti bolj stabilen prehod mladih v prvo zaposlitev. Vendar je izvajanje programa potekalo v obdobju okrevanja in bistveno boljših gospodarskih razmer, ko se je splošna brezposelnost mladih sicer močno znižala, hkrati pa se je povečala strukturna neenakost med mladimi. V takšnih razmerah morajo programi za zaposlovanje veliko bolj neposredno spodbujati vključevanje dolgotrajno brezposelnih, nizko izobraženih in socialno bolj ranljivih mladih, ki brez pomoči države težje vstopajo na trg dela.

V prihodnje je pri nadaljnjem načrtovanju podobnih ukrepov smiselno preučiti možnost vnaprej določenega mehanizma za pregled ciljnih vrednosti in ciljnih skupin ter predvideti tudi prilagodljivost ciljev, kazalnikov in ciljnih skupin glede na spremembe razmer na trgu dela.

Druga aktivnost ukrepa HVMTD je bila **Promocijska kampanja Jamstva za mlade**, ki jo je MDDSZ izvajalo med julijem 2023 in decembrom 2024 v sodelovanju z izvajalcem Nicha d.o.o. Zasnovana je bila kot

nacionalna kampanja z izrazitim lokalnim pristopom. Ključne izvedbene aktivnosti so vključevale vzpostavitev in aktivno upravljanje digitalnih komunikacijskih kanalov (Facebook, Instagram, X, YouTube), kjer so bile objavljene informativne, video in podkast vsebine ter izvedene nagradne igre za povečanje dosega. Pomemben del kampanje so predstavljali tudi terenski dogodki (osem regionalnih dogodkov, sodelovanje na kariernih sejmih), vključitev prepoznavnih ambasadorjev ter produkcija promocijskih videov in podkastov, ki so naslavljali različne vidike vključevanja mladih na trg dela, zlasti ranljivih skupin. Aktivno vlogo pri informiranju in promociji je imel tudi ZRSZ, ki je za promocijo subvencijskega programa izvajal celovit večkanalni pristop, vključno z neposrednim delom z mladimi in delodajalci, digitalnim komuniciranjem ter sodelovanjem z različnimi partnerji.

Promocijska kampanja je po oceni izvajalca dosegla zastavljene cilje in prispevala k večji prepoznavnosti ukrepov JM, vendar so se pri njenem izvajanju pokazali tudi pomembni izzivi. Doseganje ranljivih skupin (zlasti neregistriranih NEET, mladih z migrantskim ozadjem, Romov in mater samohranilk) ostaja zahtevno, digitalni kanali pa so se izkazali kot ključni medij. Odsotnost namenskega proračuna za digitalno oglaševanje je omejila celotni doseg kampanje, medtem ko so se terenske aktivnosti, sodelovanje z lokalnimi partnerji ter uporaba vsebinsko bogatih formatov (npr. podkasti, ambasadorji) pokazali kot učinkoviti pri neposrednem nagovarjanju mladih. Za prihodnje aktivnosti bo torej ključno kombinirati digitalne in neposredne terenske pristope ter okrepiti ciljno usmerjene oblike doseganja težje dostopnih skupin.

Na podlagi izvedbenih podatkov in izkušenj pri izvajanju ukrepa se kot možne **usmeritve za nadaljnje načrtovanje podobnih ukrepov** kažejo predvsem:

1. Jasna razmejitev med programi za spodbujanje hitrejšega prehoda mladih v prvo oziroma redno zaposlitev in programi, namenjenimi bolj ranljivim skupinam brezposelnih oseb.
2. Preučitev možnosti bolj diferencirane zasnove spodbud, ki bi omogočala prilagajanje višine subvencij glede na ovire, s katerimi se soočajo posamezne ciljne skupine oz. brezposelni.
3. Večja fleksibilnost pri izvedbi usposabljanj in dokazovanju pridobljenih kompetenc, ob hkratnem ohranjanju razvojne komponente ukrepa.
4. Preučitev možnosti tesnejšega povezovanja subvencijskih programov s predhodnimi oblikami usposabljanja ali priprave na zaposlitev, zlasti kadar so ciljna skupina ranjivejše osebe.
5. Nadaljnje izboljševanje sistema spremljanja, zlasti z dolgoročnejšim spremljanjem zaposlitvenega statusa po zaključku ukrepa ter, kjer je metodološko in podatkovno izvedljivo, z uporabo primerjalnih pristopov, ki bi omogočili zanesljivejšo presojo prispevka ukrepa k zaposlitvenim izidom.
6. Kontinuirano in mladim prilagojeno obveščanje, ozaveščanje in informiranje je pomembno za doseganje in vključevanje mladih, še posebej tistih, ki niso prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb pri ZRSZ in so zato lahko še bolj oddaljeni od trga dela.

Poročilo je pripravljeno na podlagi razpoložljivih izvedbenih podatkov subvencijskega programa, evidenc ZRSZ, odzivov delodajalcev, končnega poročila izvajalca promocijske kampanje in spremljanja izvajanja obeh aktivnosti ukrepa, ter povzema ključne ugotovitve o izvajanju, doseženih rezultatih pri vključenih osebah, izvedbenih omejitvah ter vidikih, ki jih je smiselno upoštevati pri morebitnem nadaljnjem načrtovanju podobnih ukrepov.

2. Uvod

Ukrep HVMTD je bil umeščen v širši odziv Republike Slovenije na socialne in zaposlitvene posledice epidemije covid-19. V obdobju po letu 2020 so se mladi izkazali kot ena od skupin, pri kateri so lahko kasnejši vstop na trg dela, razširjenost študentskega dela ter pogostejše zaposlitve za določen čas povečali izpostavljenost tveganjem odloženega začetka poklicne kariere in nestandardnih oblik dela. Ukrep HVMTD je zato poleg vključevanja brezposelnih mladih v zaposlitev naslavljal tudi vidik trajnejšega in kakovostnejšega vstopa v zaposlitev. Hkrati je bil usmerjen v obveščanje in ozaveščanje mladih o pravicah na trgu dela ter v informiranje o storitvah in ukrepih, ki so jim na voljo pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev.

Poročilo ukrepa ne obravnava kot izoliranega izvedbenega primera, temveč kot del širšega nabora ukrepov za podporo prehodu mladih iz izobraževanja oziroma brezposelnosti v zaposlitev. Zato so ugotovitve oblikovane tako, da podpirajo operativno izboljšanje prihodnjih ukrepov in hkrati nudijo podlago za strateško odločanje o ciljni usmeritvi, intenzivnosti podpore, kombiniranju ukrepov ter sistemu spremljanja.

Pri interpretaciji rezultatov je treba upoštevati, da je bil ukrep izveden v ugodnejšem makroekonomskem okolju, kot je bilo predvideno v času njegove priprave leta 2021. To pomeni, da nižja realizacija glede na prvotno načrtovani cilj (4.000 vključitev) sama po sebi ne pomeni programske neučinkovitosti. Hkrati pa dobri rezultati izhodov v zaposlitev sami po sebi še ne dokazujejo neto učinka ukrepa, saj so lahko doseženi rezultati deloma povezani tudi s povečanim povpraševanjem po delovni sili v obdobju 2022–2025.

3. Programska logika ukrepa in strateški okvir

Osnovna programska logika ukrepa HVMTD je jasno opredeljena. Izhodiščni izziv, na katerega je bil ukrep usmerjen, je bil povezan z večjo izpostavljenostjo mladih tveganjem ob vstopu na trg dela ter s pogostejšo uporabo nerednih oblik dela na začetku kariere. Predpostavka programa je bila, da bodo delodajalci ob ustrezni finančni spodbudi pogosteje sklepali pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas tudi z mladimi, ki še nimajo (veliko) delovnih izkušenj. Stabilnost zaposlitve naj bi bila dodatno podprta z mentorstvom in usposabljanjem, s čimer se lahko zmanjšuje tveganje za delodajalca, hkrati pa prispeva k razvoju kompetenc mladih in kreptvi zavesti o pomenu vseživljenjskega učenja. Namen vzporedne promocijske kampanje je bil povečati prepoznavnost subvencijskega programa ter vseh storitev, programov, ukrepov, ki so v okviru JM na voljo mladim pri prehodu iz izobraževanja na trg dela, ter jih hkrati ozaveščati o njihovih pravicah na trgu dela.

Subvencijski program je v tem smislu združeval elemente klasičnega subvencioniranja zaposlitve in razvojno usmerjenega pristopa za podporo prehodu mladih na trg dela. Klasični del je predstavljala subvencija delodajalcu za obdobje 18 mesecev. Razvojni del pa sta predstavljala obvezno mentorstvo in usposabljanje, ki sta bila namenjena lažji integraciji mlade osebe v delovni proces ter podpori pri pridobivanju oziroma nadgradnji kompetenc. Vključitev v kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je dodatno poudarila usmerjenost ukrepa k trajnejši zaposlitvi in dolgoročnejši socialni varnosti vključene osebe.

Ukrep je bil umeščen v finančni mehanizem v okviru NOO: "NextGenerationEU" ter s tem v širši nabor ukrepov, financiranih iz sredstev EU, ki so namenjena odpravljanju posledic krize in kreptvi odpornosti gospodarstva ter družbe na krize. V tem okviru je ukrep HVMTD naslavljal več ciljev: hitrejši in trajnejši vstop mladih na trg dela, pridobivanje delovnih izkušenj in kompetenc, zmanjševanje neskladij med ponudbo in povpraševanjem po delu, spodbujanje zaposlovanja za nedoločen čas ter informiranje in ozaveščanje mladih.

Takšna zasnova je bila vsebinsko ambiciozna, vendar je na ravni izvedbene strukture vključevala nekatere izzive. Prvi izziv je bil povezan z razmerjem med zastavljenim dosegom ukrepa in njegovo razvojno usmerjenostjo. Subvencijski program je bil namenjen doseganju večjega števila vključitev mladih, hkrati pa je vključeval razvojne zahteve glede mentorstva in usposabljanja, ki so lahko pri delodajalcih vplivale na pripravljenost za sodelovanje. Drugi izziv je bil povezan z vključevanjem mladih z več ovirami za zaposlitev. Pri enotni osnovni subvenciji obstaja tveganje, da delodajalci pogosteje izberejo mlade z manj ovirami za zaposlitev, zato je ukrep vključeval tudi možnost višje subvencije za zaposlitev mladih z več ovirami. Glavni izziv promocijske kampanje pa je bil, kako doseči najbolj ranljive ciljne skupine mladih, ki imajo večje tveganje, da padejo v past dolgotrajne brezposelnosti ter mlade NEET, ki niso registrirani pri ZRSZ.

Prav zaradi teh izvedbenih značilnosti poročilo ni usmerjeno le v prikaz doseženih kazalnikov, temveč tudi v razumevanje, pri katerih skupinah mladih je ukrep dosegal boljše rezultate, pod katerimi izvedbenimi pogoji je bil ukrep za delodajalce bolj sprejemljiv ter katere vidike je smiselno upoštevati pri nadaljnji strokovni obravnavi oziroma načrtovanju podobnih ukrepov.

4. Metodologija, podatkovni viri in omejitve

Poročilo je pripravljeno kot analitični pregled izvajanja ukrepa na podlagi razpoložljivih izvedbenih in administrativnih podatkov. Namen poročila je strokovni prikaz izvajanja, doseženih kazalnikov, zaznanih izvedbenih značilnosti ter vidikov, ki jih je smiselno upoštevati pri nadaljnjem načrtovanju in izvajanju podobnih ukrepov v okviru pristojnih institucij.

Poročilo v delu, ki se nanaša na izvajanje subvencijskega programa, temelji na štirih glavnih virih:

- nacionalnemu programu NOO v delu, ki se nanaša na ukrep HVMTD,
- javnem povabilu za ukrep HVMTD,
- podatkih ZRSZ, Službe za analitiko, o vključenih osebah, delodajalcih in stanju brezposelnosti,
- podatkih ZRSZ, Službe za zaposlovanje (APZnet), o usposabljanjih, plačah, mentorjih in prekinitev zaposlitev.

Ti viri skupaj omogočajo razmeroma podroben opis strukture vključenih oseb in delodajalcev, dinamike izvajanja, obsega subvencij, izplačil, mase plač, usposabljanj in osnovnih izhodnih kazalnikov.

Subvencijski program se izvaja od avgusta 2022 do junija 2026, podatki pa so zajeti do 31. 3. 2026. Izplačevanje subvencij in spremljanje se nadaljujeta do 31. 8. 2026.

Pri analizi so bili uporabljeni trije dopolnjujoči se pristopi:

- **opisna analiza izvajanja**, vključno s strukturo vključenih brezposelnih mladih, delodajalcev in regionalno razporeditvijo,
- **interpretativna analiza rezultatov**, ki upošteva gibanje brezposelnosti mladih, cilje programa in širše razmere na trgu dela in
- **presoja učinkovitosti glede razmerja med stroški in koristmi**, ki temelji na kombinaciji kazalnikov, stroškovne učinkovitosti, višine subvencije za zaposlitev in verjetnih javnofinančnih oziroma družbenih koristi.

Pri analizi podatkov je treba upoštevati naslednje pomembne omejitve podatkov:

- odsotnost kontrolne skupine, ki bi omogočila neposredno oceno neto učinka programa v primerjavi s podobnimi mladimi, ki v ukrep niso bili vključeni;
- odsotnost celovitih podatkov o administrativnih stroških, stroških promocije in morebitnih drugih spremljajočih stroških na ravni posamezne vključitve, zato ni mogoče izdelati celovite ekonomske bilance ukrepa;
- poznejše vključitve, zlasti iz leta 2024, se do referenčnega datuma 31. 3. 2026 še niso v celoti zaključile z vidika spremljanja, izplačil subvencij in plač, zato je analiza v nekaterih vidikih nepopolna.

Dodatna omejitev je povezana z interpretacijo prekinitev. Predčasna prekinitev zaposlitve v tem programu ni nujno negativni izid, saj je lahko povezana s preходом v zaposlitev k drugemu delodajalcu, samozaposlitvijo ali drugimi okoliščinami. Ker sistem ne vsebuje popolne klasifikacije vseh nadaljnjih statusov ob istem preseku, je mogoče zanesljivo identificirati le tiste osebe, ki so se vrnile v evidenco brezposelnih pri ZRSZ. Pri interpretaciji statusa ostalih oseb je zato potrebna previdnost.

Ugotovitve v poročilu temeljijo na razpoložljivih podatkih, ki kljub navedenim omejitvam, omogočajo strokovno utemeljen analitični pregled relevantnosti ukrepa, njegovega izvajanja, doseženih rezultatov pri vključenih osebah, razmerja med vloženimi sredstvi in evidentiranimi rezultati ter nekaterih vidikov, pomembnih za nadaljnje spremljanje in načrtovanje podobnih ukrepov.

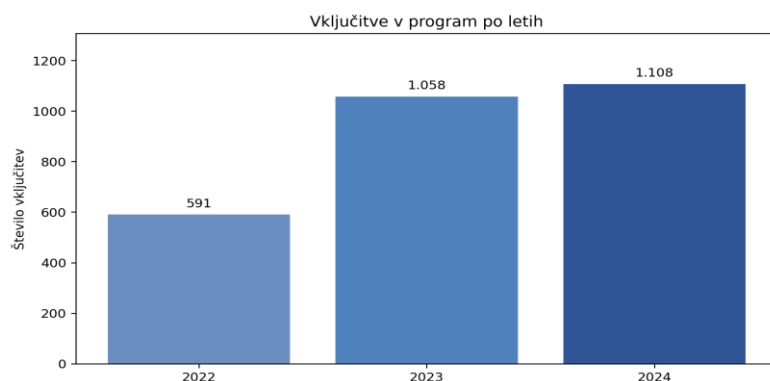
Poročilo obravnava tudi izvedbo promocijske kampanje, ki je potekala od julija 2023 do decembra 2024, ter povzema podatke in ugotovitve iz končnega poročila izvajalca javne kampanje »Jamstvo za mlade – most do delovnih mest« (v prilogi). Tudi v tem primeru je treba upoštevati omejenost razpoložljivih podatkov ter metodološke izzive pri pripisovanju učinkov. Kampanja je prispevala predvsem k večji ozaveščenosti, informiranosti in vidnosti ukrepov JM, kar je pomemben predpogoj za izboljšanje zaposljivosti mladih (npr. večja seznanjenost z možnostmi, storitvami in pravicami na trgu dela). Prav tako je kampanja, prek dogodkov, digitalnih vsebin in sodelovanja z ZRSZ, spodbujala aktivacijo mladih ter njihovo vključevanje v programe in storitve, ki lahko vodijo do zaposlitve. Vendar pa iz razpoložljivih podatkov ni mogoče neposredno ugotoviti ali kvantificirati dejanskega vpliva kampanje na zaposlovanje mladih, saj podatkov o dosegu kampanje ni mogoče neposredno povezovati z dejanskimi zaposlitvenimi izidi mladih, prav tako pa zaposljivost vpliva več dejavnikov (stanje na trgu dela, druge politike, individualne okoliščine), katerih vpliva ni mogoče izolirati.

5. Izvajanje subvencijskega programa

V subvencijski program, ki se je izvajal v okviru APZ, je ZRSZ vključeval osebe od avgusta 2022 do decembra 2024, in sicer na podlagi treh zaporednih javnih povabil delodajalcem. Vključevanje je potekalo pretežno v zadnjem četrtletju posameznega leta, kar sovpada z letnim ciklom zaključevanja šolanja ter z dejstvom, da se pomemben delež mladih v evidenco brezposelnih oseb prijavi po izteku dijaškega ali študentskega statusa.

V program je bilo vključenih 2.757 mladih: 591 v letu 2022, 1.058 v letu 2023 in 1.108 v letu 2024. Povečanje med letoma 2022 in 2023 je pričakovano, saj se je program v prvem letu izvajal le pet mesecev. Poleg tega je bila ciljna skupina v prvem letu izvajanja ožja, saj je program sprva zajemal le brezposelne mlade do dopolnjenega 25. leta starosti, šele jeseni 2023 pa je bil, skladno s potrjeno prvo spremembo NOO, razširjen tudi na mlade do dopolnjenega 29. leta starosti ter se tako uskladi s ciljno skupino JM. Vseh vključenih je bilo manj od prvotno načrtovanih. K temu sta prispevala predvsem dva dejavnika. Prvič, program se je v primerjavi z izhodiščno časovnico dejansko začel z zamikom. Drugič, v letih izvajanja se je brezposelnost mladih znižala, kar je zmanjšalo število potencialnih brezposelnih oseb za vključitev v program. Z izvedbenega vidika to pomeni, da je bila prvotna vrednost kazalnika (4.000 vključitev) določena v razmerah oziroma pričakovanjih, povezanih s kriznim obdobjem, medtem ko je izvedba programa potekala v razmerah okrevanja in nižjega števila brezposelnih mladih, zaradi česar je sledila odločitev o spremembi končne ciljne vrednosti kazalnika s prvotno načrtovanih 4.000 zaposlitev mladih na 1.950 zaposlitev mladih.

Slika 1: Vključitve v program po letih 2022-2024, vir: ZRSZ



Opomba: Prvo javno povabilo za subvencijski program je ZRSZ objavil dne 29. 7. 2022, kar pomeni, da je v letu 2022 vključevanje mladih v program potekalo le 5 mesecev.

Tudi na ravni delodajalcev program ni bil izvedbeno nevtralen. Delodajalec ni prejel zgolj subvencije, temveč je moral poleg zaposlitve za nedoločen čas zagotoviti tudi ustreznega mentorja, ZRSZ predložiti pogodbo o zaposlitvi vključene osebe, omogočiti usposabljanje vključene osebe in mentorja ter le-ta dokazati z ustreznimi potrdili. Zahtevnost izvedbe je bila zato večja kot pri ostalih podobnih programih APZ. Za 251 oseb oziroma 9,1 % vseh vključitev je razvidno, da so bile pred vključitvijo v HVMTD že vključene v enomesečni delovni preizkus ali trimesečno usposabljanje na delovnem mestu. To kaže, da program v praksi ni vedno deloval izolirano, temveč je bil lahko del zaporedja programov APZ, s katerimi

se lahko zmanjša tveganje za delodajalca in omogoči postopen prehod od preizkusa oziroma usposabljanja na delovnem mestu do redne zaposlitve.

Preglednica 1: Ključni izvedbeni kazalniki, vir: ZRSZ

Kazalnik	Vrednost	Opis / Interpretacija
Načrtovani cilj vključitev	4.000	Načrtovani cilj vključitev iz NOO.
Končni cilj vključitev	1.950	Končni cilj vključitev iz NOO skladno s potrjeno tretjo spremembo NOO.
Dejanske vključitve	2.757	68,9 % prvotnega cilja NOO (4.000) oz. 141,4 % novega znižanega cilja (1.950 vključitev).
Vključitve 2022	591	Skrajšano prvo leto izvajanja (vključevanje od avgusta 2022).
Vključitve 2023	1.058	Širitev ciljne skupine z mladih do 25 let na mlade do 29 let od novembra 2023 dalje.
Vključitve 2024	1.108	Največji letni obseg vključitev (vključevanje je potekalo do 3. 11. 2024, ko se je javno povabilo tudi zaključilo).
Predhodna vključitev v programe APZ: Delovni preizkus ali Usposabljanje na delovnem mestu	251 (9,1 %)	Za 9,1 % vključenih je subvencijski program pomenil zaključno fazo prehoda iz APZ v redno in stabilnejšo zaposlitev.

5.1. Struktura vključenih mladih

Struktura vključenih oseb kaže, da je program v večji meri dosegal mlade, ki so bili glede na opazovane značilnosti relativno hitro zaposljivi. Najbolj izrazit podatek z vidika strukture vključenih oseb je trajanje brezposelnosti ob vključitvi. Kar 75,2 % vključenih je bilo brezposelnih manj kot do vključno 2 meseca, dodatnih 19,9 % med 3 in 11 meseci, le 4,9 % pa 12 mesecev ali več. To pomeni, da je program v pretežni meri zajel mlade v zgodnji fazi brezposelnosti oziroma v začetni fazi prehoda iz izobraževanja na trg dela. Z vidika hitre aktivacije je takšna struktura razumljiva oziroma ugodna, z vidika vključevanja mladih z več ovirami za zaposlitev pa kaže na omejen doseg programa pri tej skupini.

Med vključenimi je bilo 64,7 % moških in 35,3 % žensk, 78,2 % jih je bilo mlajših od 25 let, 21,8 % pa starih od 25 do 29 let. Starostna struktura kaže, da so bili v program najpogosteje vključeni mladi do 25 let, kar je skladno z njegovo prvotno usmeritvijo na brezposelne mlade do vključno 25. leta.

Preglednica 2: Osnovna struktura vključenih v subvencijski program, vir: ZRSZ

Značilnost	Število	Delež
Skupaj vključeni	2.757	100,0 %
Moški	1.784	64,7 %
Ženske	973	35,3 %
Do vključno 24 let	2.155	78,2 %
25–29 let	602	21,8 %
Brezposelni do 2 meseca	2.073	75,2 %
Brezposelni 3–11 mesecev	548	19,9 %
Brezposelni 12+ mesecev	136	4,9 %

Iskalci prve zaposlitve	2.048	74,3 %
Največ osnovnošolska izobrazba	383	13,9 %
Visokošolska 1. stopnje ali več	514	18,6 %

Podoben vzorec kaže izobrazbena struktura. Z največ osnovnošolsko izobrazbo je bilo vključenih 383 mladih oziroma 13,9 % vseh vključenih. Največji delež predstavljajo mladi s srednjo strokovno ali splošno izobrazbo (45,3 %) ter s srednjo poklicno izobrazbo (20,7 %). Z visokošolsko izobrazbo 1. stopnje ali več je bilo vključenih 514 mladih oziroma 18,6 %. V program se je v večji meri vključilo več srednje izobraženih mladih, ki predstavljajo tudi številčno pomemben delež brezposelnih mladih, medtem ko je bila vključenost mladih z nizko ravno izobrazbe nižja, kljub predvideni višji subvenciji za to skupino.

Preglednica 3: Izobrazbena struktura vključenih v subvencijski program, vir: ZRSZ

Izobrazba	Število	Delež
Osnovna šola ali manj	383	13,9 %
Nižja poklicna	38	1,4 %
Srednja poklicna	572	20,7 %
Srednja strokovna/splošna	1.249	45,3 %
Višja/visoka	514	18,6 %

Posebno pozornost zasluži delež iskalcev prve zaposlitve. Po analitičnih podatkih je bilo takih 2.048 oziroma 74,3 % vseh vključenih. To kaže, da je bila izvedba programa izrazito povezana s prvim vstopom mladih na trg dela, kar je skladno z osnovnim namenom programa, da nudi podporo pri hitrejšem prehodu mladih v zaposlitev.

Ranljive skupine brezposelnih so bile v programu prisotne v precej manjšem obsegu. Prejemnikov denarne socialne pomoči (v nadaljevanju: DSP) je bilo 171 (6,2 %), prejemnikov denarnega nadomestila 142 (5,2 %), vključeni so bili tudi trije invalidi (0,1 %) ter sedem pripadnikov romske skupnosti (0,3 %). Če te deleže primerjamo s strukturo populacije brezposelnih mladih ob koncu leta 2024, je razlika izrazita: med vsemi brezposelnimi mladimi je bilo na primer 45,3 % prejemnikov DSP in 40,8 % nizko izobraženih. Ti podatki kažejo, da program ni dosegal populacije sorazmerno z njeno strukturo v evidenci brezposelnih oseb, kljub temu, da je bila za ranljive skupine mladih, ki so težje zaposljivi, predvidena višja subvencija.

Primerjava z vsemi brezposelnimi mladimi kaže, da je program v večji meri dosegel mlade z nižjim tveganjem za delodajalce in boljšo zaposljivostjo. To ne zmanjšuje vrednosti doseženih rezultatov, vendar pomembno vpliva na njihovo interpretacijo. Visokega deleža zaposlitvenih izhodov zato ni mogoče razlagati izključno kot rezultat zasnove programa, temveč ga je treba presojati tudi ob upoštevanju strukture vključenih oseb, med katerimi so prevladovali mladi z manj izrazitimi ovirami za zaposlitev.

Pri nadaljnji strokovni obravnavi podobnih programov je zato smiselno jasno opredeliti, ali je njihov primarni namen spodbujanje hitrejšega in trajnega vstopa v prvo zaposlitev ali izrazitejše vključevanje mladih z več ovirami za zaposlitev. Glede na strukturo vključenih oseb je bila izvedba subvencijskega programa bližje prvi usmeritvi.

5.2. Struktura delodajalcev in vloga mentorstva

Program je omogočil sodelovanje širokemu naboru delodajalcev, vendar so v strukturi sodelujočih delodajalcev prevladovala mikropodjetja. Med vsemi sodelujočimi delodajalci jih je 69,4 % sodilo v razred 0 do 9 zaposlenih (mikropodjetja), dodatnih 19,8 % v razred 10 do 49 zaposlenih (mala podjetja), srednje velikih je bilo 5,3 %, velikih pa le 0,6 %. Takšna struktura je skladna s strukturo slovenskega gospodarstva, a ima za izvajanje programa pomembne izvedbene implikacije, saj so lahko prav mikro in mala podjetja zaradi omejenih kadrovskih rezerv bolj občutljivi na administrativne in organizacijske zahteve programa.

Preglednica 4: Struktura delodajalcev, vključenih v subvencijski program, po velikosti, vir: ZRSZ

Velikost delodajalca	Delež
Mikro podjetja (do 9 zaposlenih)	69,4 %
Mala podjetja (10–49 zaposlenih)	19,8 %
Srednje velika podjetja (50–249 zaposlenih)	5,0 %
Velika podjetja (250+ zaposlenih)	5,8 %

Po dejavnosti (SKD) sta najbolj izstopali trgovina ter vzdrževanje in popravila motornih vozil (20,3 %) in predelovalne dejavnosti (20,3 %). Sledijo gradbeništvo (12,6 %), gostinstvo (10,6 %) ter strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (10,2 %). Ta razpršenost kaže, da program ni bil omejen na ozek sektor, temveč se je umeščal v različne segmente gospodarstva. Hkrati pa razmeroma visoka zastopanost dejavnosti z izrazitim pomanjkanjem kadrov kaže, da je subvencija lahko pripomogla tudi v kontekstu širšega povpraševanja po delovni sili. Anketa Napovednik zaposlovanja¹, ki jo je jeseni 2025 izvedel ZRSZ kaže, da se je 49,6 % anketiranih delodajalcev soočalo s pomanjkanjem ustreznih kadrov. Delež se od leta 2021 znižuje, vendar ostaja visok, približno vsak drugi delodajalec poroča o pomanjkanju kadrov.

Preglednica 5: Struktura delodajalcev, vključenih v subvencijski program, po dejavnosti, vir: ZRSZ

Dejavnost	Delež
Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	20 %
Predelovalne dejavnosti	20 %
Gradbeništvo	12 %
Gostinstvo	11 %
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	10 %
Promet in skladiščenje	10 %
Preostale dejavnosti skupaj	17 %

Po pravnoorganizacijski obliki so prevladovali družbe z omejeno odgovornostjo (62,8 %) in samostojni podjetniki (33,6 %). Na ravni Slovenije sta deleža teh dveh oblik ravno obratna. Ta kombinacija delodajalcev še dodatno kaže, da je bila večina vključenih vezana na manjše organizacije, v katerih je kadrovska funkcija pogosto združena z operativnim vodenjem. Za te delodajalce lahko zahteva po mentorstvu in usposabljanju v delovnem času pri zunanjem izvajalcu predstavlja večji organizacijski napor kot v večjih podjetjih.

1

https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Napovednik_zaposlovanja/Porocilo_Napovednik_zaposlovanja_-_II_2025.pdf (preneseno 3. 6. 2026)

Mentorstvo je bilo eden od najbolj vsebinsko pomembnih elementov programa. Namen mentorja ni bil zgolj administrativen, temveč vsebinski: uvajanje mlade osebe v delovni proces, prenos praktičnih znanj, sprotna podpora in zmanjševanje tveganja neustrezne začetne integracije osebe. Navedeno lahko prispeva h kakovosti prve zaposlitvene izkušnje tudi v primerih, ko kasnejša karierna pot ne poteka več pri istem delodajalcu.

Hkrati pa je prav zahteva po mentorju predstavljala pomembno izvedbeno obremenitev za delodajalce. Kjer je podjetje vključilo eno ali dve mladi osebi, je moral mentor poleg rednega dela opravljati dodatno razvojno nalogo uvajanja osebe v delo ter se udeležiti usposabljanj v obsegu vsaj 30 pedagoških ur pri zunanjem izvajalcu. Podjetje pa je moralo organizirati nadomeščanje odsotnosti zaradi usposabljanja in hkrati zagotavljati nemoteno operativno delo. To je lahko posebej zahtevno pri delodajalcih, kjer je bilo mentorja (pogosto nosilca s.p.) težje nadomeščati ter v dejavnostih, kjer je pomanjkanje delovne sile izrazitejše.

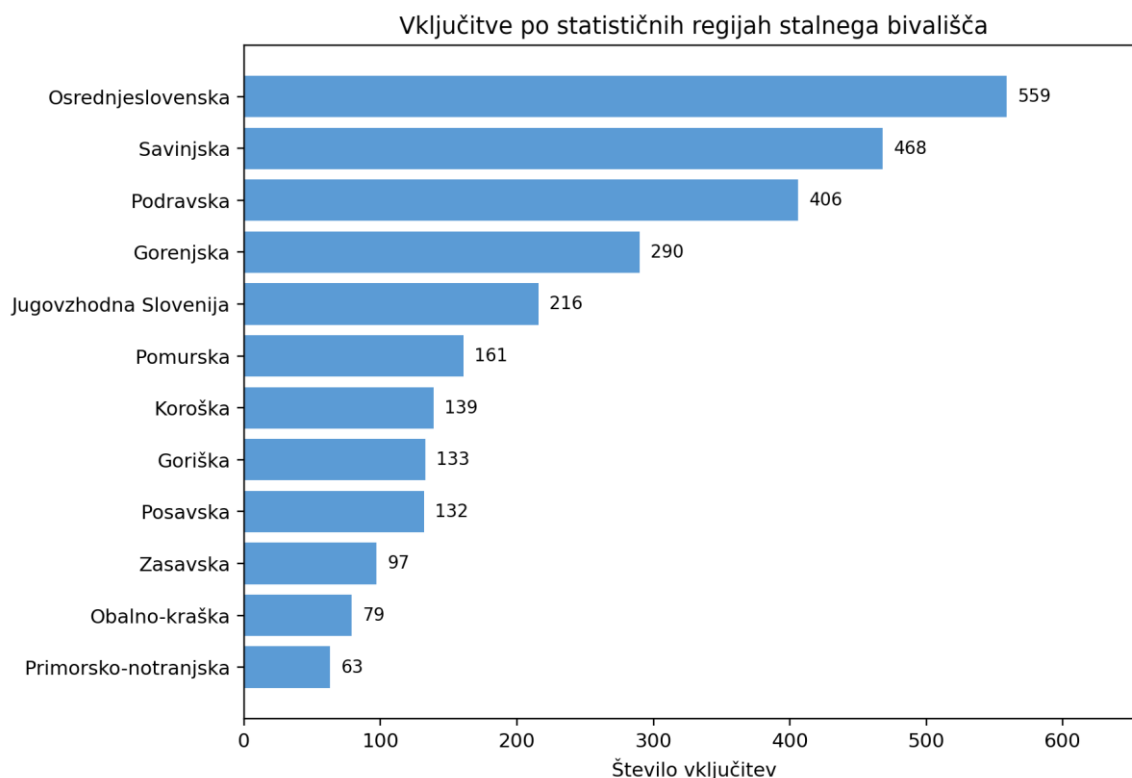
Preglednica 6: Struktura delodajalcev, vključenih v subvencijski program, vir: ZRSZ

Vidik	Ključni podatki	Interpretacija
Velikost	69,4 % mikro podjetja, 19,8 % mala podjetja	V strukturi sodelujočih delodajalcev so prevladovala mikro in mala podjetja.
Dejavnosti	Trgovina in motorna vozila, predelovalne dejavnosti, gradbeništvo, gostinstvo	Izraziteje so bile zastopane dejavnosti z večjim povpraševanjem po delovni sili.
Pravnoorganizacijska oblika	62,8 % d.o.o., 33,6 % s.p.; Slovenija: 34,1 % d.o.o. in 65,9 % s.p.	Med sodelujočimi delodajalci so bile v primerjavi s splošno strukturo poslovnih subjektov izraziteje zastopane družbe z omejeno odgovornostjo.
Število vključitev na delodajalca	86,4 % delodajalcev je vključilo eno brezposelno osebo	Vključitve niso bile koncentrirane pri majhnem številu večjih delodajalcev.
Mentorstvo	Obvezno mentor z vsaj 3 leti izkušenj, praviloma zaposlen pri delodajalcu	Mentorstvo je podpiralo uvajanje vključene osebe v delovni proces, hkrati pa je za del delodajalcev lahko pomenilo dodatno organizacijsko obremenitev.

5.3 Regionalne značilnosti izvajanja

Regionalna analiza kaže, da se je obseg vključitev po regijah razlikoval. Po stalnem bivališču je iz KRVS prihajalo 1.682 vključenih mladih oziroma 61,0 %, iz kohezijske regije Zahodna Slovenija (v nadaljevanju: KRZS) pa 1.061 oziroma 38,5 %. Po sedežu delodajalca je bilo 57,9 % sodelujočih delodajalcev iz KRVS in 42,1 % iz KRZS. Razlika je dovolj izrazita, da jo je smiselno posebej interpretirati, vendar sama po sebi še ne pomeni, da je bil program v KRVS nujno učinkovitejši. Lahko odraža tako večji bazen brezposelnih mladih kot tudi drugačno strukturo delodajalcev ter njihovo pripravljenost za sodelovanje.

Slika 2: Regionalna porazdelitev vključitev in delodajalcev, vir: ZRSZ



Na ravni statističnih regij so po številu vključenih mladih izstopale Osrednjeslovenska regija (559), Savinjska (468) in Podravska (406). Gre za regije, ki združujejo pomembna urbana oziroma zaposlitvena središča in hkrati dovolj velik bazen mladih iskalcev zaposlitve. Za program je to pomembno, saj kaže, da je bil obseg vključitev večji tam, kjer sta bila hkrati prisotna dovolj velik priliv mladih in zadostno število delodajalcev z zmožnostjo zaposlovanja mladih za nedoločen čas.

Pri delodajalcih je največji delež prav tako pripadal Osrednjeslovenski regiji (627 delodajalcev), sledita Savinjska (409) in Podravska (362). Toda trendi po letih niso enakomerni. Savinjska regija je med letoma 2022 in 2024 močno povečala svoj delež v strukturi delodajalcev (z 11,4 % na 17,1 %), medtem ko je Podravska regija v istem obdobju delež zmanjšala s 16,5 % na 12,4 %. Rast izvajanja ni bila preprosto sorazmerna po vseh regijah, temveč je odražala različne regionalne absorpcijske zmogljivosti oziroma razlike v strukturi lokalnih trgov dela. Osrednjeslovenska regija je po vključenosti delodajalcev ostajala največja in relativno stabilna, kar je verjetno odraz kombinacije obsežnejšega trga dela, velikega števila delodajalcev in relativno večje organizacijske sposobnosti podjetij na tem območju.

Cilj subvencijskega programa ni bil neposredno povezan z regionalno porazdelitvijo. Kljub temu pa regionalna slika kaže, da je pri oblikovanju podobnih ukrepov v prihodnje smiselno preučiti ali bi regije z nižjo absorpcijo potrebovale dodatno izvedbeno podporo, prilagojeno informiranje ali tesnejše povezovanje s pisarnami za delodajalce in lokalnimi partnerji.

Preglednica 7: Regionalni trendi pri delodajalcih po statističnih regijah, vir: ZRSZ

Regija	2022	2023	2024	Interpretacija trenda
Osrednjeslovenska	146	218	263	Stabilno največji obseg vključitev; rast v absolutnem obsegu.
Savinjska	64	175	170	Najizrazitejša relativna rast; močna absorpcija po letu 2022.
Podravska	92	146	124	Zmanjšanje števila vključitev v letu 2024 glede na leto 2023.
Gorenjska	67	76	102	Zmerna rast, vendar manjši obseg vključitev kot v prvih treh regijah.
Jugovzhodna Slovenija	31	75	69	Povečano vključevanje po začetnem letu.
Pomurska	34	59	54	Relativno stabilen, vendar manjši obseg vključitev.

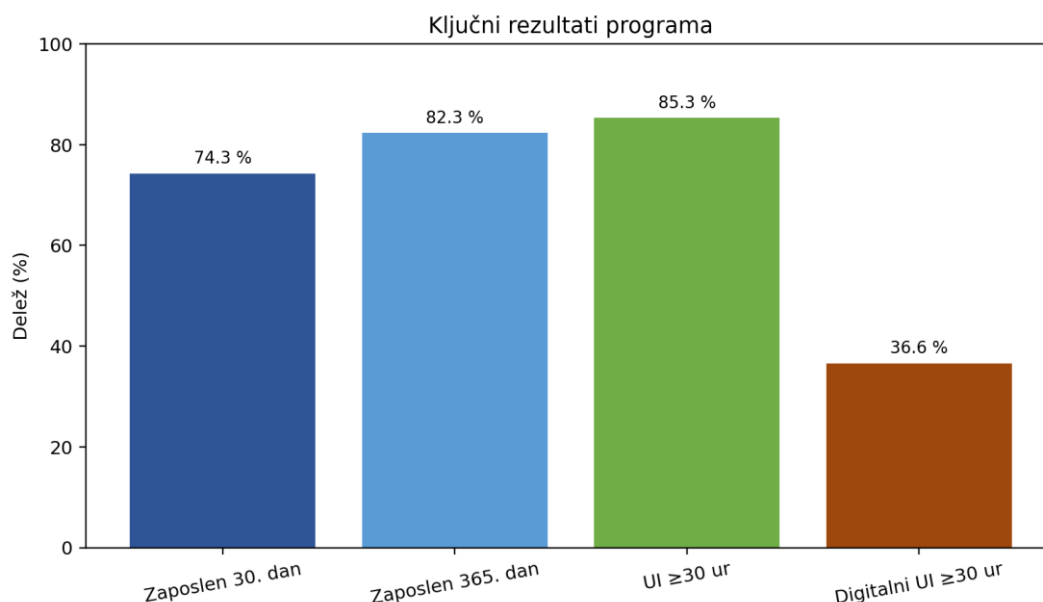
Z vidika nadaljnje strokovne obravnave izvajanja podobnih programov regionalna analiza kaže na dve pomembni ugotovitvi. Prvič, čeprav se je program izvajal po vsej Sloveniji, je bil obseg vključitev po regijah različen. Drugič, del regionalnih razlik je mogoče povezati z regionalno strukturo delodajalcev in ne le s številom brezposelnih mladih.

6. Rezultati subvencijskega programa in izhodi v zaposlitev

Eden pomembnejših kazalnikov uspešnosti programa je izhod v zaposlitev po izteku subvencionirane zaposlitve. Za 2.164 oseb, ki so dosegle točko merjenja 30. dan po izteku subvencioniranja, je bilo 1.608 oseb zaposlenih, kar predstavlja 74,3 %. Za 1.141 oseb, ki so dosegle točko merjenja 365. dan po izteku subvencioniranja, pa je bilo zaposlenih 939 oseb oziroma 82,3 %. Tudi če pri interpretaciji upoštevamo strukturo vključenih oseb in ugodne razmere na trgu dela, sta oba deleža visoka in verjetno višja kot bi bila v primeru dodeljevanja subvencij brez obveze glede zagotavljanja mentorstva in dodatnega usposabljanja ali izobraževanja (30 pedagoških ur tako za vključeno osebo kot tudi mentorja).

Rezultati usposabljanj kažejo, da program ni bil zgolj mehanizem za finančno spodbudo. Med vključenimi je 86,8 % opravilo vsaj eno pedagoško uro usposabljanja ali izobraževanja, 85,3 % pa najmanj 30 pedagoških ur, kar pomeni, da je večina mladih izpolnila pogodbeno razvojno komponento. Pri pridobivanju digitalnih kompetenc so deleži nižji, vendar še vedno pomembni: 40,8 % jih je opravilo vsaj eno pedagoško uro digitalnega usposabljanja, 36,6 % pa najmanj 30 pedagoških ur digitalnih vsebin. Ker digitalne kompetence postajajo horizontalna zahteva trga dela, je ta rezultat pomemben z vidika razvojne zasnove ukrepa.

Slika 3: Ključni rezultati programa in izhodi v zaposlitev, vir: ZRSZ



Tudi pri mentorjih je bila aktivnost v okviru usposabljanja visoka. V času subvencionirane zaposlitve je 87,0 % mentorjev opravilo vsaj eno pedagoško uro usposabljanja oziroma izobraževanja, 85,8 % pa najmanj 30 pedagoških ur. To kaže, da je program ustvarjal tudi širši razvojni učinek znotraj podjetij, saj ni krepil le kompetenc mlade osebe, temveč tudi kompetence mentorja, njegovo funkcijo in posredno sposobnost podjetja za uvajanje novega kadra.

Kljub dobrim izidom je treba poseben poudarek nameniti prekinitvam subvencioniranih zaposlitev. Do referenčnega datuma, 31. 3. 2026, je bilo evidentiranih 705 predčasnih prekinitev, pri čemer je bilo

povprečno trajanje zaposlitve med prekinjenimi približno 268 dni. Razporeditev prekinitev po dolžini trajanja kaže, da jih je bilo relativno malo v prvem mesecu zaposlitve, največji delež pa se je pojavil med tretjim in 12. mesecem ter nato tudi v zadnji tretjini subvencioniranega obdobja, od 13. do 18. meseca. To pomeni, da vseh prekinitev ni mogoče razlagati kot rezultat začetnega neuspešnega ujemanja med delodajalcem in mlado osebo, del jih je povezan tudi z mobilnostjo po pridobitvi začetnih delovnih izkušenj.

Zelo pomemben je podatek, da je bilo med osebami s predčasno prekinjeno zaposlitvijo marca 2026 ponovno brezposelnih le 63 oseb oziroma 8,9 % vseh oseb s prekinitvijo. Čeprav za vse ostale prekinitve ZRSZ ne razpolaga s popolnimi podatki o statusu po prekinitvi, podatek o relativno nizkem deležu ponovne prijave v evidenco brezposelnih kaže, da predčasna prekinitev večinoma ni pomenila vrnitve v brezposelnost. To je pomembno z vidika interpretacije programa, saj je bil njegov namen spodbujanje hitrejšega in trajnega vstopa mladih na trg dela, ne pa nujno dolgoročna vezanost vključene osebe na istega delodajalca.

Rezultati kažejo na tri pomembne vidike izvajanja programa:

1. neposredno je omogočal zaposlitve za nedoločen čas pri delodajalcih,
2. povečeval je verjetnost, da se mladi po prvem vstopu na trg dela na njem tudi obdržijo,
3. tudi v primerih, ko zaposlitev pri istem delodajalcu ni bila ohranjena, je program pogosto deloval kot odskočna deska za nadaljnji razvoj zaposlitvene kariere.

Preglednica 8: Ključni kazalniki rezultata, vir: ZRSZ

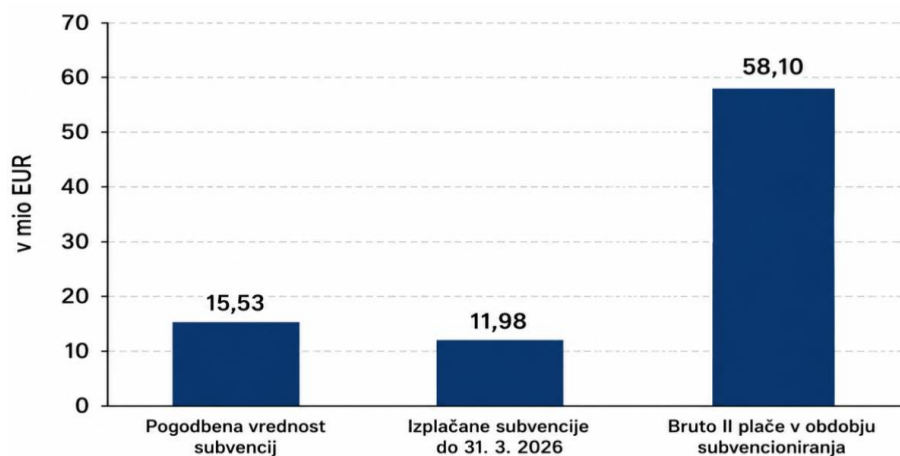
Kazalnik	Dosežena vrednost	Pomen za poročilo
Vsaj 30 pedagoških ur usposabljanja ali izobraževanja – mladi	2.352 oz. 85,3 %	Pri večini vključenih oseb je bila izvedena tudi razvojna komponenta programa.
Vsaj 30 pedagoških ur digitalnega usposabljanja ali izobraževanja – mladi	1.009 oz. 36,6 %	Pomemben, vendar ne splošen doseg digitalnih vsebin.
Vsaj 30 ur usposabljanja ali izobraževanja – mentorji	2.365 oz. 85,8 %	Krepitev mentorske podpore pri uvajanju vključene osebe.
Prekinitev zaposlitve	705 oz. 25,6 %	Podatek, ki zahteva previdno interpretacijo, saj niso znani zaposlitveni statusi vseh, ki so prekinili subvencionirano zaposlitev, vendar pa je le manjši del prekinitev povezan s ponovno prijavo v evidenci brezposelnih oseb;
Ponovna brezposelnost po prekinitvi	63 oseb	Manjši del evidentiranih prekinitev je bil povezan s ponovno prijavo v evidenco brezposelnih oseb.
Zaposleni 30. dan po izteku	74,3 %	Dober kratkoročni zaposlitveni izhod po izteku subvencioniranja.
Zaposleni 365. dan po izteku	82,3 %	Močan dolgoročnejši zaposlitveni izhod pri osebah, ki so dosegle točko merjenja.

7. Analiza stroškovne učinkovitosti subvencijskega programa

Presoja učinkovitosti v tem poročilu temelji na okvirni analizi razmerja med vloženimi sredstvi in evidentiranimi rezultati (cost-benefit logiki), ne pa na polni analizi stroškov in koristi, saj ni možno določiti višine vseh neposrednih in posrednih učinkov za javne finance, gospodarstvo, delodajalca in vključene osebe. Analiza prikazuje razmerje med vložki, izvedbenimi kazalniki in doseženimi izhodi na podlagi razpoložljivih podatkov. Za takšno presojo so posebej pomembni naslednji vidiki:

1. dodelitev sredstev s pogodbo ali absorpcija,
2. strošek na vključitev,
3. strošek na dosežen zaposlitveni izhod,
4. finančni vzvod subvencije glede na evidentirano maso plač,
5. alokacijska učinkovitost, torej vprašanje, ali so sredstva dosegla tiste skupine, kjer bi marginalna korist intervencije lahko bila največja.

Slika 4: Finančna realizacija programa, vir: ZRSZ



Prvi vidik je dodelitev sredstev s pogodbo ali absorpcija. Na ravni subvencijskega programa je bilo za celotno obdobje izvajanja prvotno predvidenih približno 27,36 mio EUR, medtem je bilo po podatkih ZRSZ (APZNet) na ravni pogodb, sklenjenih z delodajalci, dodeljeno 15,53 mio EUR. To pomeni, da ZRSZ ni razdelil vseh prvotno predvidenih sredstev, predvsem zaradi spremenjenih razmer na trgu dela. Bistveno nižje število brezposelnih mladih v času izvajanja programa v primerjavi z obdobjem njegovega načrtovanja se je namreč odrazilo v manjšem številu vključitev od predvidenega. Temu ustrezno se je prilagodila tudi skupna načrtovana vrednost programa, ki se je s prvotno predvidenih 27,36 milijonov evrov znižala na 13 milijonov evrov. Z izvedbenega vidika to kaže na razkorak med izhodiščnimi predpostavkami ob načrtovanju programa in dejanskimi razmerami na trgu dela v času njegovega izvajanja.

Drugi vidik je strošek na enoto. Če skupno pogodbeno vrednost subvencij razdelimo na 2.757 vključitev, dobimo približno 5.633 EUR pogodbene obveznosti na vključeno osebo. Dejanska izplačila do 31. 3. 2026 znašajo 11,98 mio EUR oziroma približno 4.346 EUR na vključitev. Razlika med pogodbeno in že izplačano vrednostjo je pričakovana, ker del vključenih mladih do presečnega datuma še ni zaključil subvencioniranega obdobja oziroma je bilo del subvencioniranih zaposlitev predčasno prekinjenih oziroma

v določenem mesecu delodajalcu za vključeno osebo ni nastal strošek plače in posledično za ta mesec ni bil upravičen do subvencije (npr. porodniški dopust).

Tretji vidik predstavlja strošek na doseženi izhod v zaposlitev. Če pogodbeno vrednost subvencij primerjamo s številom oseb, ki so bile zaposlene 30. dan po zaključku subvencioniranja, znaša ocenjeni pogodbeni strošek približno 9.658 EUR (15,53 mio EUR / 1.608 oseb ob izhodu) na izhod v zaposlitev na 30. dan. Če enako primerjavo naredimo z dejansko izplačanimi subvencijami do presečnega datuma, znaša ta približno 7.452 EUR na izhod (11,98 mio EUR/ 1.608 oseb ob izhodu). Ti kazalniki imajo pomembne omejitve, saj se za vse vključene osebe subvencionirano obdobje še ni izteklo, kljub temu omogočajo okviren vpogled v razmerje med izplačanimi sredstvi in doseženimi izhodi v zaposlitev. Ob tem lahko ocenimo, da program ni bil izrazito drag, zlasti ob upoštevanju, da je spodbujal zaposlitve za nedoločen čas.

Četrty vidik je finančni vzvod. Po podatkih ZRSZ (APZNet) je masa bruto II plač vključenih oseb v času subvencionirane zaposlitve znašala 58,10 mio EUR. Glede na do tedaj izplačane subvencije to pomeni, da je vsak evro subvencije spremljalo približno 4,85 EUR bruto II plač. To pomeni, da subvencija predstavlja približno 20,6 % zabeležene mase bruto II plač. Ta podatek je pomemben iz dveh razlogov. Prvič, kaže, da subvencija ni nadomeščala celotnega stroška dela, temveč je delovala kot delni instrument znižanja stroška zaposlitve oziroma delitve tveganja med javnim financiranjem in delodajalci. Drugič, kaže, da je bil ob javnem vložku ustvarjen tudi večkratnik stroška dela, ki so ga v obdobju subvencionirane zaposlitve nosili delodajalci.

Vendar takšna finančna slika še ne pomeni visoke ekonomske učinkovitosti programa. Del mase plač bi lahko nastal tudi brez subvencije, zlasti pri osebah, ki so se soočale z manjšimi ovirami za vstop na trg dela. Zato je treba ločiti med finančnim vzvodom in dodano vrednostjo programa. Višji kot je delež mladih z manjšimi ovirami za vstop na trg dela (nizkim tveganjem) v programu, večje je tveganje učinka mrtve teže, torej sofinanciranja zaposlitev, ki bi lahko bile realizirane tudi brez vključitve v program. V tem smislu manj vključenih mladih z večjimi ovirami za vstop na trg dela zmanjšuje njegovo učinkovitost.

Stroškovna učinkovitost po skupinah subvencij kaže še en pomemben vzorec. Kar 80,2 % vključitev je bilo subvencioniranih z najnižjo višino subvencije, 5.400 EUR, medtem ko je bila višja subvencija za dolgotrajno brezposelne in/ali nizko izobražene dodeljena redkeje. To pomeni, da je bil program v večji meri uporabljen pri mladih z nižjim tveganjem, medtem ko so bile skupine, za katere je bila predvidena višja subvencija, vključene v manjšem obsegu. Iz izvedbenega vidika je to lahko povezano z odločitvami delodajalcev, strukturo razpoložljivih kandidatov in pogoji programa; hkrati pa odpira vprašanje dosega programa pri skupinah brezposelnih z več ovirami za zaposlitev.

Pomemben element okvirne stroškovno-rezultatske logike je tudi spremljanje ponovne brezposelnosti po predčasni prekinitvi. Če bi se pomemben del vključenih po prekinitvi hitro vrnil v evidenco brezposelnih oseb, bi to vplivalo na interpretacijo uspešnosti programa. Ker je bilo med vsemi osebami s predčasno prekinitvijo do presečnega datuma ponovno prijavljenih v evidenco brezposelnih le 63 oseb, podatek kaže, da predčasna prekinitve pri večini evidentiranih primerov ni pomenila vrnitve v brezposelnost. V tem poročilu, zaradi nedostopnosti podatkov, niso izračunane vse možne javnofinančne koristi, povezane z manjšo uporabo pravic iz javnih sredstev (npr. DSP), večjimi prilivi iz naslova zaposlitve (davki in prispevki) ter manjšo verjetnostjo dolgotrajne brezposelnosti. Navedene so zgolj kot možni širši učinki, ki bi jih bilo mogoče presojati ob razpoložljivosti dodatnih podatkov.

Pri oceni učinkovitosti je treba dodatno upoštevati razliko med kratkoročno in dolgoročno logiko programa. Pri osebah, ki so dosegle posamezno točko merjenja, izhodi v zaposlitev na 30. dan in 365. dan po izteku subvencioniranja kažejo dobre izhode v zaposlitev, kar lahko pomeni, da ne gre le za začasno "spodbujeno" zaposlitev, temveč za razmeroma trajno vključitev na trg dela. Hkrati je razvojna komponenta, ki vključuje mentorstvo in usposabljanje, predstavljala dodatno vsebinsko dimenzijo programa v primerjavi s subvencijami, ki so usmerjene zgolj v neposredno finančno spodbudo za zaposlitev. Tudi če ta korist ni neposredno finančno ovrednotena, jo je treba šteti med pomembne pozitivne učinke.

Na drugi strani ima program tudi stroške oziroma obremenitve, ki niso v celoti zajeti v višino subvencije: administrativno obremenitev delodajalcev, stroške usposabljanj, čas mentorjev in stroške upravljanja in spremljanja na strani izvajanja programa. Za mikropodjetja so bile te obremenitve lahko relativno večje kot za večje delodajalce. To pomeni, da je bila stroškovna učinkovitost verjetno precej različna med tipi delodajalcev: pri podjetjih, ki imajo že razvite procese uvajanja v delo, je program verjetno deloval učinkoviteje; pri najmanjših delodajalcih pa so bili ti stroški višji.

Skupna presoja okvirne stroškovno-rezultatske logike je zato uravnotežena. Program je bil zmerno do dobro stroškovno učinkovit pri doseganju trajnejših zaposlitev za vključene mlade, izkazoval je opazen finančni vzvod in razmeroma visok delež ohranitev zaposlitev, vendar z vidika doseganja najbolj ranljivih skupin ni bil optimalno usmerjen. Glede na to, da je bil primarni cilj predvsem omogočiti mladim hiter prehod v prvo trajno zaposlitev, lahko program ocenimo kot stroškovno racionalen. Pri doseganju mladih, ki se soočajo z večjimi ovirami za vstop na trg dela, pa struktura vključitev kaže na možnost izboljšav.

Preglednica 9: Okvirni kazalniki učinkovitosti po cost-benefit logiki, vir: ZRSZ

Kazalnik	Okvirna vrednost	Pomen
Skupna pogodbeni vrednost subvencij	15,53 mio EUR	Pogodbeni obveznost na ravni individualnih vključitev.
Izplačane subvencije do 31. 3. 2026	11,98 mio EUR	Dejansko izplačilo do presečnega datuma.
Povprečna pogodbeni subvencija na vključitev	5.633 EUR	Pogodbeni vrednost subvencij na vključeno osebo.
Povprečno izplačilo na vključitev do preseka	4.346 EUR	Realizirana izplačila na vključeno osebo do presečnega datuma.
Bruto II plače v obdobju subvencioniranja	58,10 mio EUR	Finančni volumen aktivirane zaposlitve.
Bruto II plače na 1 EUR izplačane subvencije	4,85	Kazalnik finančnega vzvoda.
Delež subvencije v masi bruto II plač	20,6 %	Subvencija predstavlja le petino celotnega stroška dela.

Navedeni kazalniki ne predstavljajo celovite analize stroškov in koristi. Ne vključujejo ocene neto učinka glede na kontrolno skupino, javnofinančnih prilivov iz davkov in prispevkov, prihrankov pri socialnih transferjih, celovitih administrativnih stroškov upravljanja ter dolgoročnega vpliva na karijerne poti mladih. Uporabljeni so kot okvir za analizo med vloženimi sredstvi in rezultati ter kot strokovna podlaga za nadaljnjo obravnavo podobnih programov.

8. Mnenja delodajalcev o izvajanju subvencijskega programa

ZRSZ je z namenom pridobitve dodatnega vpogleda v izvajanje programa posredoval vprašalnik (priloga) naključnemu vzorcu 14 delodajalcev, ki so sodelovali v subvencijskem programu. V nadaljevanju je povzeta analiza prejetih odgovorov. Zaradi omejenega števila odgovorov ugotovitev ni mogoče posploševati na vse sodelujoče delodajalce, temveč jih je treba razumeti kot dopolnilni kvalitativni vpogled v izkušnje delodajalcev z izvajanjem programa.

Ključna ugotovitev

Med anketiranimi delodajalci je program ocenjen pretežno pozitivno. Večina anketiranih delodajalcev poroča o uspešni ali zelo uspešni vključitvi mladih v delovni proces, izraža namero o ohranitvi zaposlitve tudi po izteku subvencioniranja ter bi program priporočila drugim delodajalcem. Najpogostejši predlogi za izboljšave so se nanašali na zmanjšanje administrativnih postopkov, možnost podaljšanja trajanja subvencije (subvencija HVMTD traja največ 18 mesecev), bolj ciljno usmerjena usposabljanja glede na potrebe delodajalcev in dodatno podporo mentorjem.

Vloga subvencije pri zaposlitvi

Pri vprašanju, ali bi delodajalci mlado osebo zaposlili tudi brez subvencije, je med razvidnimi odgovori večina odgovorila pritrdilno. To kaže, da subvencija pri delu anketiranih delodajalcev ni bila edini razlog za zaposlitev, je pa lahko delovala kot pomembna dodatna spodbuda pri odločitvi za zaposlitev.

Pri oceni vpliva subvencije na odločitev o zaposlitvi se najpogosteje pojavlja odgovor »pomembno«, nekaj delodajalcev pa je navedlo »manj pomembno« ali »odločilno«. En delodajalec je izrecno navedel, da osebe brez subvencije ne bi zaposlil, subvencijo pa ocenil kot pomemben dejavnik.

Odgovori kažejo, da je subvencija pri večini anketiranih delodajalcev delovala kot pomemben instrument zmanjševanja tveganja pri zaposlovanju mladih, vendar v številnih primerih ni predstavljala odločilnega dejavnika za zaposlitev. To je smiselno razlagati tudi v povezavi z dejstvom, da subvencija ne pokrije celotnega stroška zaposlitve, mentorstva, usposabljanja ter organizacijskih obremenitev, povezanih z odsotnostjo v času usposabljanja oziroma mentoriranja.

Uspešnost vključitve mladih v delo

Ocene glede vključitve so bile med anketiranimi delodajalci zelo ugodne. Med odgovori prevladujeta oceni »zelo uspešno« in »uspešno«. Delodajalci navajajo, da so mladi z ustreznim uvajanjem pridobili samozavest, samostojnost, strokovna znanja in boljše razumevanje delovnih nalog. Več jih navaja, da so usposabljanja prispevala k večji samostojnosti, učinkovitosti in kakovostnejšemu opravljanju dela.

Odgovori anketiranih delodajalcev kažejo, da je program dosegel osnovni cilj - lažje in hitreje vključevanje mladih v delovno okolje. Pozitivni učinki so razvidni v primerih, kjer delodajalci usposabljanja povezujejo s konkretnimi delovnimi nalogami, večjo samostojnostjo osebe ter novo pridobljenimi kompetencami mentorja glede komunikacije in spremljanja napredka.

Mentorstvo

Mentorji so mladim namenili različen obseg časa, pri čemer so odgovori kazali razpon od približno 5 do 40 ur tedensko. Večina anketiranih delodajalcev ocenjuje mentorstvo kot popolnoma ustrezno, nekaj pa kot delno ustrezno.

V odprtih odgovorih se kot ključne kompetence mentorjev ponavljajo:

- komunikacija,
- vodenje,
- prenos znanja,
- potrpežljivost,
- pedagoške oziroma andragoške kompetence,
- podajanje jasnih navodil,
- motiviranje in spremljanje napredka.

Več anketiranih delodajalcev je poudarilo, da je mentorstvo pomembno za sistematično uvajanje v delo in za boljše spremljanje napredka mlade osebe.

Odgovori kažejo, da je mentorstvo eden ključnih dejavnikov uspeha programa. Hkrati se iz odgovorov kaže potreba po dodatni podpori mentorjem, predvsem v obliki jasnejših usmeritev, dodatnih usposabljanj, manj obremenjujoče administracije in bolj preglednih navodil.

Usposabljanja in kompetence

Ocene dodatnih usposabljanj so mešane, vendar večinoma pozitivne. Delodajalci so odgovarjali z DA, DELNO ali NE. Razlike so povezane predvsem s tem, ali so bila zunanja usposabljanja neposredno uporabna za konkretno delovno mesto.

Pozitivni vidiki usposabljanj so bili opisani kot:

- pridobitev novih strokovnih znanj,
- boljša digitalna pismenost,
- znanja s področja digitalnega marketinga, umetne inteligence ali spletne prisotnosti,
- večja samostojnost pri delu,
- boljša komunikacija,
- boljše sodelovanje med zaposlenimi,
- bolj strukturirano mentorstvo.

Nekateri anketirani delodajalci so bili pri oceni bolj zadržani. Eden izmed njih je predlagal, da bi se zunanja usposabljanja (zahtevana so bila usposabljanje pri zunanjem izvajalcu, registriranem za dejavnost

izobraževanja) opustila v primerih, ko ima podjetje že vzpostavljen sistem notranjega usposabljanja in mentorje, ki dobro poznajo delovne procese.

Odgovori kažejo, da so usposabljanja koristnejša takrat, kadar so praktična, konkretna in povezana s potrebami delovnega mesta. Manj koristna (za delodajalca) so lahko, kadar so preveč splošna ali premalo povezana s specifičnimi strokovnimi zahtevami konkretnega delovnega mesta. Program je sicer omogočal usposabljanje po lastni izbiri oz. v dogovoru med vključeno osebo in delodajalcem, zato je bila zagotovljena precejšnja prilagodljivost pri izbiri programov usposabljanja, spodbujala pa so se predvsem usposabljanja s področja digitalnih veščin. Edini omejitveni pogoj pri izbiri usposabljanj je bil, da se le-to izvede pri zunanjem izvajalcu, registriranem za dejavnost izobraževanja.

Ključne kompetence mladih

Delodajalci so kot najpomembnejše kompetence za mlade najpogosteje navedli:

- strokovno znanje,
- pripravljenost na učenje,
- samoiniciativnost,
- odgovornost,
- zanesljivost,
- komunikacijske veščine,
- timsko delo,
- prilagodljivost,
- digitalne veščine,
- delovne navade.

Posebej pogosto se ponavljata samoiniciativnost in pripravljenost na učenje, kar kaže, da anketirani delodajalci pri mladih ne pričakujejo nujno popolne strokovne usposobljenosti takoj ob zaposlitvi, temveč poudarjajo predvsem motivacijo, učljivost in odgovoren odnos do dela.

Prispevek programa k zaposljivosti

Večina anketiranih delodajalcev, ki so odgovorili na vprašanje, navaja, da nameravajo osebo po zaključku subvencioniranega obdobja obdržati v zaposlitvi. Prispevek programa k zaposljivosti mladih je bil najpogosteje ocenjen kot velik ali zelo velik, nekajkrat kot srednji.

To je pomemben pokazatelj, da program pri delu anketiranih delodajalcev ne prispeva zgolj k začasni zaposlitvi (ob upoštevanju, da je bil pogoj subvencijskega programa zaposlitev za nedoločen čas), temveč prispeva k vključevanju mladih v trajnejše zaposlitve.

Splošna ocena programa

Program je bil med anketiranimi delodajalci kot celota ocenjen pretežno z ocenama »zelo dobro« in »dobro«. Izkazana je bila tudi ena ocena »zadovoljivo«, medtem ko negativnih ocen v pregledanih vprašalnikih ni bilo.

Delodajalci subvencijski program razumejo kot koristno spodbudo za zaposlovanje mladih, zmanjševanje tveganja pri zaposlovanju in lažje pridobivanje praktičnih izkušenj. Eden od delodajalcev je zapisal, da program zmanjšuje tveganje ob zaposlitvi in hkrati spodbuja razvoj kompetenc, izkušnja pa je bila pozitivna tako za delodajalca kot za vključeno osebo.

Priporočanje programa drugim delodajalcem

Večina anketiranih delodajalcev bi program priporočila drugim. Razlogi za priporočilo so bili predvsem:

- finančna spodbuda je pomoč pri uvajanju,
- lažje vključevanje mladih,
- možnost prepoznavanja in razvoja kandidatov,
- pridobivanje praktičnih izkušenj,
- razvoj novih znanj,
- pozitivna izkušnja sodelovanja z ZRSZ.

Izjema je delodajalec, ki programa v isti obliki ne bi priporočil predvsem zaradi obveznosti zunanjega usposabljanja, saj ima podjetje po njegovi oceni že dobro razvit notranji sistem usposabljanja in usposobljene mentorje.

Najpogostejši predlogi izboljšav:

1. Manj administrativnih postopkov

To je najpogostejše izpostavljen predlog med anketiranimi delodajalci. Predlagajo poenostavitev poročanja, manj dokumentacije in lažje spremljanje prek portala ZRSZ za delodajalce.

2. Možnost daljšega trajanja subvencije

Več anketiranih delodajalcev meni, da bi daljše subvencionirano obdobje omogočilo trajnejšo vključitev mladih, bolj postopno uvajanje in večjo varnost zaposlitve.

3. Bolj ciljno usmerjena usposabljanja

Delodajalci predlagajo več specifičnih, praktičnih in stroki prilagojenih izobraževanj. Splošna usposabljanja so lahko koristna, vendar je njihova dodana vrednost po ocenah anketiranih delodajalcev večja, kadar so povezana s konkretnim delovnim mestom.

4. Dodatna podpora mentorjem

Nekateri anketirani delodajalci predlagajo dodatna izobraževanja za mentorje, več poudarka na kakovostnem mentorstvu ter razbremenitev mentorjev pri administrativnih nalogah.

Sklepna ocena:

Na podlagi analiziranih vprašalnikov je mogoče ugotoviti, da anketirani delodajalci subvencijski program večinoma ocenjujejo kot učinkovit in koristen instrument podpore pri zaposlovanju mladih. Iz pridobljenih odgovorov izhaja, da je program prispeval k uspešnemu vključevanju mladih v delovni proces, razvoju strokovnih in mehkih kompetenc ter večji zaposljivosti. Večina anketiranih delodajalcev izraža pripravljenost, da mlado osebo po zaključku programa obdrži v zaposlitvi, kar potrjujejo tudi podatki o zaposlitvenih izhodih (74 % je zaposlenih na 30. dan po izteku subvencionirane zaposlitve).

Pri nadaljnji strokovni obravnavi podobnih programov se kot pomembni izvedbeni vidiki kažejo predvsem: poenostavitev administrativnih postopkov, daljše trajanje subvencije, bolj ciljno usmerjena usposabljanja in sistematična podpora mentorjem. Takšne izboljšave bi lahko prispevale k večjemu zadovoljstvu delodajalcev, zmanjšanju administrativnih obremenitev in dodatni krepitvi zaposlitvenih možnosti mladih.

V nadaljevanju so navedene nekatere izjave delodajalcev, povzete in oblikovane iz vprašalnikov.

Grinel d.o.o.: *»Subvencija je pomembno vplivala na našo odločitev za zaposlitev mlade osebe, vključitev v delovni proces ocenjujemo kot zelo uspešno. Program je prispeval k zaposljivosti mlade osebe, zlasti z dodatnimi znanji s področja spleta, družbenih omrežij in digitalnega marketinga. Kot ključne kompetence mladih vidimo strokovna znanja, digitalne veščine, komunikacijo, timsko delo, samoiniciativnost in odgovornost. Program bi priporočili drugim delodajalcem, za izboljšanje pa predlagamo daljše trajanje subvencije, manj administracije, več poudarka na kakovostnem mentorstvu in dodatna praktična usposabljanja.«*

Aluvar d.o.o.: *»Program je omogočil zelo uspešno vključitev mlade osebe v delo, pri čemer je bila subvencija odločilen dejavnik za zaposlitev. Mentorstvo ocenjujemo kot ustrezno, vključeno osebo pa nameravamo obdržati v zaposlitvi. Kot ključne kompetence mladih izpostavljamo samoiniciativnost in pripravljenost na učenje, pri mentorjih pa komunikacijo in vodenje. Ob tem menimo, da bi moral biti program bolj prilagodljiv delodajalcem, ki imajo že vzpostavljeno notranje usposabljanje in mentorje. Predlagamo manj oziroma bolj smiselno organizirana zunanja usposabljanja.«*

Tratnjek d.o.o.: *»Program ocenjujemo pozitivno, saj je bila vključitev mlade osebe v delovni proces uspešna, osebo pa nameravamo obdržati v zaposlitvi. Subvencija je bila pomembna spodbuda pri odločitvi za zaposlitev. Kot ključne kompetence mladih izpostavljamo strokovno znanje in samoiniciativnost, pri mentorjih pa vodenje in komunikacijo. Program bi priporočili tudi drugim delodajalcem, saj je bilo sodelovanje z ZRSZ korektno in hitro. Za izboljšanje predlagamo manj administrativnih postopkov in več usposabljanj za mentorje.«*

Martin Špelič s.p.: *»Program ocenjujemo kot zelo dober in zelo koristen za vključevanje mladih v delo. Vključitev mlade osebe je bila zelo uspešna, dodatna usposabljanja pa so prispevala k pridobivanju novih znanj, boljšemu razumevanju delovnih nalog, komunikaciji, timskemu delu in odgovornosti. Program je pomembno prispeval k zaposljivosti mlade osebe, ki jo nameravamo obdržati v zaposlitvi. Program bi*

priporočili drugim delodajalcem, ker mladim omogoča pridobivanje praktičnih izkušenj, delodajalcem pa pomaga pri usposabljanju kandidatov. Za izboljšanje predlagamo daljše trajanje subvencije, manj administracije, več mentorstva in redna izobraževanja za mentorje.»

Mizarstvo Franc Blažič s.p.: *»Program ocenjujemo kot zelo dober, saj je omogočil zelo uspešno vključitev mlade osebe v delovni proces. Usposabljanja so prispevala k pridobivanju novih kompetenc in predstavljajo dodatno vrednost pri delu, mentorstvo pa je okrepilo mentorske in vodstvene sposobnosti. Kot ključno kompetenco mladih izpostavljamo samoiniciativnost, pri mentorjih pa pedagoške kompetence. Program bi priporočili drugim delodajalcem, ker učinkovito spodbuja pridobivanje novih znanj ter združuje teoretično in praktično učenje pri samem delu. Za izboljšanje predlagamo manj administrativnih postopkov.»*

Mizarstvo Agoles: *»Program ocenjujemo kot dober program, ki je prispeval k uspešni vključitvi novega zaposlenega v delo. Subvencija je bila pomembna spodbuda, usposabljanja pa so delno prispevala k novim znanjem, predvsem na področju digitalizacije, sodelovanja in komunikacije. Kot ključne kompetence mladih izpostavljamo sposobnost sodelovanja, sprejemanja novih znanj in računalniško spretnost, pri mentorjih pa ustrezno komunikacijo, podajanje nalog, vodenje z občutkom in znanje. Program bi priporočili drugim delodajalcem, saj omogoča, da delodajalec novega zaposlenega dobro spozna, hkrati pa prejme finančno spodbudo. Za izboljšanje predlagamo bolj prilagojena usposabljanja glede na posamezno stroko.»*

9. Analitično vrednotenje subvencijskega programa

Relevantnost

Program je bil glede na namen in cilje v času krize zaradi epidemije covid-19, vsebinsko relevanten. Nastal je v obdobju, ko je bil vstop mladih na trg dela bistveno otežen, in je naslavljal pomembne strukturne značilnosti slovenskega trga dela: poznejši prehod iz izobraževanja v redno zaposlitev, močno prisotnost študentskega dela in razmeroma visok delež začasnih zaposlitev med mladimi. Tudi povezava s cilji NOO in s širšim poudarkom EU na krepitvi odpornosti trga dela je bila jasno opredeljena.

Relevantnost programa se je v fazi izvajanja deloma spremenila zaradi izboljšanja razmer na trgu dela za mlade. Ko se je nabor brezposelnih mladih zmanjševal, je program postal bolj relevanten za podporo kakovostnejši prvi zaposlitvi kot pa za množično krizno aktivacijo. Prvotno zastavljeni kazalniki glede števila vključitev zaradi spremenjenih razmer na trgu dela niso bili doseženi, zato so bili v vmesnem obdobju prilagojeni (3. sprememba NOO). Ob tem se je v evidenci ZRSZ povečeval delež bolj ranljivih skupin brezposelnih mladih, ki so kljub ugodnejšim razmeram na trgu dela in proaktivnosti ZRSZ, še vedno ostajali brezposelni.

Učinkovitost

Program z vidika izvedbene učinkovitosti kaže večplastno sliko. Pozitivno je, da je bila večina razvojnih elementov, zlasti mentorstvo in usposabljanje pri vključenih osebah in mentorjih, dejansko izvedena v visokem deležu, da so izhodi v zaposlitev po izteku subvencioniranega obdobja dobri in da razpoložljivi podatki kažejo razmeroma dobro razmerje med višino subvencije, maso plač in izhodi v zaposlitev.

Hkrati program ni dosegel prvotno načrtovanega obsega, izvedbene zahteve pa so bile za del delodajalcev, zlasti mikropodjetja, organizacijsko zahtevnejše. S tega vidika program ni sodil med izvedbeno najpreprostejše programe subvencioniranja zaposlitve, vendar je poleg finančne spodbude vključeval tudi razvojno komponento, predvsem usposabljanje in mentorstvo, kar je tako na ravni posameznika, kot tudi delodajalca prineslo dodano vrednost.

Uspešnost

Uspešnost je treba presojati na dveh ravneh. Na ravni doseganja prvotnega cilja 4.000 vključitev je bila uspešnost delna, saj cilj ni bil dosežen zaradi spremenjenih okoliščin na trgu dela. Cilj je bil na tej podlagi prilagojen novim razmeram na 1.950 vključitev in na koncu presežen. Na ravni doseganja kakovostnih in trajnih zaposlitev, torej zaposlitvenih izhodov za vključene mlade je bila uspešnost visoka. Program je bil torej manj uspešen pri doseganju prvotno načrtovanega obsega vključitev, dobre rezultate pa kaže pri izhodi v zaposlitev oseb, ki so bile v program vključene in so dosegle posamezne točke merjenja.

Vpliv oziroma prispevek programa

Neposreden vpliv programa se odraža v zaposlovanju za nedoločen čas ter v krepitvi kompetenc tako vključenih oseb kot tudi njihovih mentorjev. Posredni vplivi se kažejo na področjih socialne varnosti, zgodnjega vključevanja mladih na trg dela, zmanjševanja tveganja dolgotrajne neaktivnosti ter krepitve

kulture uvajanja mladih v podjetjih. Ob uporabi kontrolne skupine bi bilo mogoče oceniti tudi neto učinek programa. Na podlagi razpoložljivih podatkov pa je mogoče sklepati, da je njegov vpliv pozitiven.

Trajnost

Trajnost izhodov v zaposlitev je po razpoložljivih podatkih dobra. Visoka zaposlenost na 30. in 365. dan po izteku subvencionirane zaposlitve ter relativno nizek delež ponovnih prijav v evidenco brezposelnih oseb med tistimi, pri katerih je bila zaposlitev prekinjena, nakazuje, da program ni vodil zgolj v kratkotrajne zaposlitve. Dodaten argument za trajnost je tudi dejstvo, da so vključene osebe delovne izkušnje pridobivale tudi po izteku subvencionirane zaposlitve. Koristi programa se tako ohranjajo tudi po zaključku finančne podpore.

9. 1 Povzetek ključnih ugotovitev analize izvedbe subvencijskega programa

- Subvencijski program je po izvedbeni zasnovi presegal klasično logiko subvencioniranja zaposlitve (kot je npr. program Zaposli.me), saj je združeval zaposlitev za nedoločen čas, mentorstvo ter obvezno usposabljanje vključene osebe in njenega mentorja. S tem je poleg finančne spodbude delodajalcu vključeval tudi razvojno komponento, usmerjeno v lažje uvajanje mladih v delovni proces in nadgradnjo kompetenc.
- Vključenih je bilo 2.757 mladih oz. 68,9 % od prvotno načrtovanega cilja 4.000. 2.052 mladih je bilo vključenih v subvencionirano zaposlitev 18 mesecev, kar je 51,3 % od prvotno načrtovanega cilja in 105,2 % od znižanega cilja t. j. 1950 mladih.
Navedeno je posledica ugodnejših razmer na trgu dela od tistih, ki so bile predvidene ob pripravi programa, pa tudi spreminjajočih se zahtev Evropske komisije. Ta je ob dokazovanju prvega mejnika T144 zahtevala izpolnitev več kriterijev, in sicer 18-mesečno trajajočo subvencionirano zaposlitev, mentorstvo in izvedbo predvidenih usposabljanj, s poudarkom na digitalnih vsebinah. Ob dokazovanju drugega mejnika T145 pa je na podlagi pojasnil in utemeljitev s strani ministrstva pristala na manj zahtev, in sicer le na vključitev v 18-mesečno subvencionirano zaposlitev.
- Struktura vključenih oseb kaže, da je program v večji meri dosegal mlade, ki so bili glede na opazovane značilnosti bližje trgu dela. Med vključenimi so prevladovali kratkotrajno brezposelni, iskalci prve zaposlitve ter mladi s srednjo ravno izobrazbe.
- Dolgotrajno brezposelni mladi in mladi z nizko ravno izobrazbe so bili v program vključeni v manjšem obsegu, čeprav je bila za to skupino predvidena višja subvencija. To kaže, da je bil doseg programa pri mladih z izrazitejšimi ovirami za zaposlitev omejen in da je pri nadaljnji strokovni obravnavi podobnih programov smiselno posebno pozornost nameniti mehanizmu za vključevanje teh skupin.
- Razpoložljivi kazalniki kažejo dobre rezultate pri vključenih osebah: visok delež opravljenih usposabljanj, dobre izhode v zaposlitev po zaključku subvencionirane zaposlitve in razmeroma nizek delež ponovnih prijav v evidenco brezposelnih oseb med osebami s predčasno prekinjeno zaposlitvijo.
- Predčasne prekinitve zaposlitev niso zanemarljive, vendar jih ni mogoče razlagati kot neuspeh programa, ampak bolj kot odraz običajne dinamike trga dela, vključno s prehodi v ugodnejše

zaposlitve. Med osebami s predčasno prekinjeno zaposlitvijo je bil v evidenci brezposelnih oseb ponovno prijavljen le manjši delež oseb.

- Na ravni učinkovitosti je program pokazal dober finančni vzvod, saj je vsak evro do presečnega datuma izplačane subvencije spremljalo približno 4,85 evra bruto II plač v obdobju subvencionirane zaposlitve. Ta kazalnik kaže, da subvencija ni financirala celotnega stroška zaposlitve, temveč je delovala kot delna finančna spodbuda delodajalcem.
- Izvedbena zahtevnost programa je bila posebej pomembna za mikro in mala podjetja, ki so predstavljala večino sodelujočih delodajalcev. Zahteve glede mentorstva, usposabljanja in dokazovanja izvedenih aktivnosti so lahko za manjše delodajalce pomenile večjo organizacijsko obremenitev kot za večje delodajalce z razvitejšimi kadrovske in organizacijske procese.
- Regionalna slika kaže izrazitejšo prisotnost v KRVS ter različen obseg vključitev med statističnimi regijami. Regionalne razlike je treba razlagati ob upoštevanju števila brezposelnih mladih, strukture lokalnih trgov dela, razpoložljivosti delodajalcev in njihovih absorpcijskih zmoglosti. Pri nadaljnji strokovni obravnavi podobnih programov je zato smiselno preučiti, kako lahko izvedbena podpora, informiranje in sodelovanje z lokalnimi partnerji dodatno podprejo vključevanje v regijah z nižjim obsegom vključitev.
- Ključna vsebinska ugotovitev je, da je program bolj spodbudil iskalce prve zaposlitve kot mlade z največjimi ovirami za zaposlitev. Ta ugotovitev ne zmanjšuje vrednosti doseženih rezultatov, saj je skladna z osnovnim namenom ukrepa, hkrati pa poudarja pomen jasnega pozicioniranja podobnih programov glede na ciljne skupine, pričakovane rezultate in izvedbene pogoje.

10. Informiranje in komuniciranje

10.1 Promocijska kampanja Jamstva za mlade – most do delovnih mest

MDDSZ je v okviru NOO, v sklopu ukrepa HVMTD, izvedlo ciljno promocijsko kampanjo JM. Namen kampanje je bil promocija programa subvencioniranja zaposlovanja mladih ter širša predstavitev programov in storitev, ki so mladim na voljo v okviru JM, hkrati pa tudi ozaveščanje o pravicah mladih na trgu dela.

Na podlagi javnega naročila je bilo kot izvajalec kampanje izbrano podjetje Nicha d.o.o (v nadaljevanju: izvajalec kampanje). Kampanja je potekala od julija 2023 do decembra 2024 (skupno 18 mesecev). Izvedena je bila kot nacionalna kampanja z izrazitim lokalnim pristopom, v sodelovanju z Mrežo mladinskih centrov ter drugimi mladinskimi organizacijami na lokalni ravni.

Ključni dosežki promocijske kampanje:

- **Vzpostavitev in upravljanje digitalnih komunikacijskih kanalov:**

Za doseganje različnih starostnih skupin mladih so bili vzpostavljeni profili na družbenih omrežjih Facebook, Instagram, X in YouTube. Na teh kanalih so se redno objavljale informacije o programih in storitvah JM, vključno s podkasti in video vsebinami, pripravljenimi v okviru kampanje. Poleg tega so se delile tudi relevantne informacije ZRSZ ter drugih partnerjev in povezanih institucij. Za povečanje dosega in angažiranosti je bilo na Facebooku in Instagramu med izvajanjem promocijske kampanje izvedenih pet nagradnih iger s privlačnimi nagradami. Načrtovani cilj dosega 20.000 mladih na različnih družbenih omrežjih je bil presežen, saj je samo doseg na Facebooku znašal 29.844.

- **Izvedba dogodkov na terenu:**

Izbrani izvajalec je pri izvedbi regijskih dogodkov sodeloval z Mrežo MaMa, nacionalno mladinsko organizacijo, ki povezuje mladinske centre po Sloveniji in krepi mladinsko delo ter priložnosti za mlade. Uspešno je bilo izvedenih osem regionalnih dogodkov, pri katerih so sodelovale tudi lokalne mladinske organizacije in izobraževalne ustanove. Lokalne mladinske organizacije so sodelovale tudi na številnih lokalnih kariernih sejnih v organizaciji ZRSZ, s poudarkom na ciljni skupini mladih.

- **Vključitev ambasadorjev kampanje:**

V kampanjo sta bila vključena dva ambasadorja programa JM, ki sta s svojim zgledom uspešne karijerne poti postala navdih mladim: vsestranski igralec in voditelj Nik Škrlec in pevka Ditka. Aktivno sta sodelovala pri promociji programa prek družbenih omrežij in na regionalnih dogodkih.

Pri izbiri ambasadorjev smo se odločili za posameznika z verodostojnimi življenjskimi in poklicnimi zgodbami, čeprav bi uporaba vplivnežev na družbenih omrežjih (npr. TikTok) lahko dosegla širši doseg. Takšna odločitev temelji na prizadevanju za zagotavljanje kakovostne, verodostojne in nekomercialne komunikacije z mladimi.

- **Produkcija promocijskih video vsebin:**

V okviru kampanje sta bila pripravljena dva promocijska videa, ki sta dostopna na platformah JM:

- *Pot mladih od izobraževanja do zaposlitve* (predstavitev storitev ZRSZ in pogojev vključitve v JM): <https://www.youtube.com/watch?v=aSxTrlrh-rY>
- *Strategije delodajalcev za privabljanje mladih delavcev:*
<https://www.youtube.com/watch?v=Je9JRPz3OY>

- **Izvedba podkastov:**

Pripravili in objavili smo šest podkastov, ki obravnavajo različne vidike vključevanja mladih na trg dela, zlasti z vidika ranljivih skupin:

- intervju z mladim svetovalcem ZRSZ o podpori mladim, s poudarkom na mladih z migrantskim ozadjem: <https://www.youtube.com/watch?v=hk1L28BBk7s>
- intervju z mladim migrantom iz Afganistana o njegovi integraciji in karierni poti v RS; <https://www.youtube.com/watch?v=35kkJuFpVno>
- intervju z mlado romsko doktorsko študentko, ki spodbuja izobraževanje in razbija stereotipe, zlasti med romskimi dekleti: <https://www.youtube.com/watch?v=3M8nGh5cPiE&t=2s&pp=0gcJCTkLAYcqIYzv>
- intervju z mlado sindikalno aktivistko o tveganjih na trgu dela in pomenu dostojnega dela: https://open.spotify.com/episode/5u2dgoHhsx5tXE4Sre9gsZ?go=1&sp_cid=c93ea7ae2b6d41f0cf7895c63f415ff0&utm_source=embed_player_p&utm_medium=desktop
- Intervju z Majo Hostnik, direktorico mladinske mrežne organizacije Mreža MaMa, o mladinskem delu, današnjih izzivih, s katerimi se srečujejo mladi in Jamstvu za mlade: https://www.youtube.com/watch?v=cVU87S0F_Gw
- dva intervjuja z ambasadorjema kampanje JM o izzivih s katerimi sta se soočala na svoji karierni poti in nasvetih za mlade, ki vstopajo na trg dela: <https://www.youtube.com/watch?v=wS96I2WilfU>
<https://www.youtube.com/watch?v=HI3uyBpTye0&pp=0gcJCTkLAYcqIYzv>

- **Promocijski material**

V okviru kampanje je bil zagotovljen tudi **promocijski material**, ki se je uporabil na regijskih dogodkih kampanje, sejnih za mlade, ki jih je organiziral ZRSZ, ter za darila v okviru nagradnih iger.

10.2 Promocijske aktivnosti ZRSZ

Pri izvedbi promocijske kampanje je sodeloval tudi ZRSZ, predvsem je aktivno sodeloval pri izvedbi regijskih dogodkov kampanje, izvajal pa je tudi svoje dogodke na lokalnem nivoju, pri čemer je promoviral Jamstvo za mlade, informiral mlade o svojih storitvah in programih ter jih motiviral za dejavno vključevanje na trg dela. ZRSZ je tudi aktivno sodeloval pri kreiranju aktualnih vsebin za objavo na družbenih omrežjih JM in delil objave na svojih družbenih omrežjih.

ZRSZ je vključevanje v subvencijski program promoviral z usklajenim informiranjem in komuniciranjem z notranjo in zunanjo javnostjo. Namen teh promocijskih aktivnosti je bil zagotoviti pravočasno, jasno in ciljno usmerjeno obveščanje ključnih deležnikov ter podpreti vključevanje mladih in delodajalcev v program.

Na ravni notranje javnosti je ZRSZ zagotavljal redno informiranje in strokovno podporo zaposlenim, ki so sodelovali pri izvajanju programa. To je vključevalo interna srečanja, sprotne pojasnila ter objavo navodil in obvestil na intranetu. Tak pristop je bil namenjen enotnejšemu razumevanju programa in bolj usklajenemu izvajanju nalog na različnih organizacijskih ravneh ZRSZ.

Na ravni zunanje javnosti je promocija s strani ZRSZ potekala po več komunikacijskih kanalih: ZRSZ je informacije o programu posredoval prek spletne strani, elektronskih obvestil, digitalnih prikazovalnikov na svojih lokacijah, kontaktnega centra ter v okviru svetovalnega dela z brezposelnimi osebami in delodajalci. Pomemben del obveščanja je potekal tudi prek medijev, družbenih omrežij in različnih promocijskih objav, s katerimi je ZRSZ zagotavljal širšo dostopnost informacij o programu.

Dodatno je ZRSZ subvencijski program predstavljal tudi neposredno na terenu, zlasti prek sodelovanja z delodajalci, njihovimi združenji, izobraževalnimi organizacijami, razvojnimi agencijami in drugimi partnerji. Promocija je potekala tudi v okviru zaposlitvenih sejmov, delavnic, seminarjev in drugih dogodkov, kar je omogočalo neposredno predstavitev pogojev in možnosti vključitve ciljnim skupinam. Na sejmih in dogodkih za mlade je ZRSZ promoviral program ter druge storitve in programe Jamstva za mlade, pri čemer je uporabljal promocijsko gradivo, pripravljeno v okviru kampanje JM.

Ker je bil odziv delodajalcev pri zaposlovanju določenih skupin mladih nižji, je ZRSZ izvajal tudi dodatne ciljno usmerjene aktivnosti. Te so vključevale neposredno komunikacijo prek pisarn za delodajalce, pri čemer je imelo pomembno vlogo individualno delo svetovalcev, ki so z osebnim pristopom podpirali tako delodajalce kot iskalce zaposlitve. Aktivnosti so se dodatno dopolnjevale z obiski pri delodajalcih, okrepljenim elektronskim obveščanjem ter intenzivnejšo spletno in medijsko promocijo.

ZRSZ je izvajal celovit večkanalni promocijski pristop, ki je združeval digitalno komuniciranje, neposredno delo z uporabniki, sodelovanje z mediji in partnerji ter ciljno usmerjene aktivnosti glede na odzive trga dela. Tak pristop, ob hkratni izvedbi javne promocijske kampanje, je prispeval k večji prepoznavnosti subvencijskega programa ter podpiral učinkovito vključevanje ciljnih skupin.

10.3 Ocena uspešnosti in priporočila za naprej

Kljub doseženim rezultatom ostaja izziv doseganje ciljne skupine NEET, ki je pogosto težje prepoznavna in dostopna. To še posebej velja za ranljive podskupine, kot so mladi z migrantskim ozadjem, mladi Romi in mlade samske matere.

Ne glede na navedene izzive je kontinuirano ozaveščanje in informiranje ključnega pomena, saj prispeva k preprečevanju socialne izključenosti ter spodbuja vključevanje mladih v izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje. Vsaka informacija in vsaka kampanja predstavljata pomemben korak k doseganju teh ciljev.

Izvajalec kampanje je ob koncu projekta ocenil, da je bil projekt uspešen in je dosegel zastavljene cilje. Kljub temu ostaja doseganje ranljivih skupin (zlasti NEET, mladih z migrantskim ozadjem, Romov in mater samohranilk) zahtevno, saj gre za težje dostopne in manj odzivne ciljne skupine. Ker mladi le v omejenem obsegu spremljajo tradicionalne medije, so digitalni kanali ključni za komunikacijo, pri čemer pa posamezna družbena omrežja ne omogočajo enako učinkovitega dosega (predvsem Omrežje X se je izkazalo za manj učinkovito glede na ciljno skupino). Žal kampanja ni predvidela namenskega proračuna za digitalno oglaševanje, zato je bilo doseganje večjih učinkov oteženo, čeprav so dejavnosti, kot so nagradne igre in promocijski dogodki, pomembno prispevale k večji vidnosti.

Dogodki na terenu in promocijski materiali so se izkazali kot učinkoviti pri neposrednem nagovarjanju mladih, zlasti v kombinaciji z regijsko razpršenostjo in sodelovanjem lokalnih partnerjev. Hkrati pa izvajalec poudarja, da bi bilo smiselno v prihodnje del sredstev za promocijske materiale preusmeriti v digitalno oglaševanje za povečanje skupnega dosega kampanje.

Med ključnimi priporočili za prihodnje aktivnosti na področju informiranja in obveščanja mladih izpostavlja:

- zagotovitev namenskega proračuna za digitalno oglaševanje,
- razmislek o uporabi ustreznih digitalnih kanalov za učinkovitejše doseganje mladih,
- vzpostavitev enostavne vstopne spletne strani z zbranimi informacijami o Jamstvu za mlade,
- ohranjanje in nadgradnjo terenskih aktivnosti: regijski, tematski dogodki so dober način za doseganje bolj ranljivih mladih,
- nadaljnjo uporabo ambasadorjev in vsebinskih formatov (npr. podcasti), ki povečujejo prepoznavnost in verodostojnost kampanje.

Promocijska kampanja je potekala skladno s časovnico in dosegla zastavljene cilje. Kljub temu, da neposrednega učinka promocijskih aktivnosti na podlagi razpoložljiv podatkov ni mogoče izmeriti, je zagotovo prispevala k večji ozaveščenosti in informiranosti ciljne skupine, kar je ključno za dolgoročno vključevanje mladih na trg dela.

11. Zaključek in priporočila

Ukrep HVMTD je bil vsebinsko pomemben ukrep za mlade na prehodu iz izobraževanja na trg dela, ki je poleg finančne spodbude za zaposlitev vključeval tudi mentorstvo in usposabljanje. Razpoložljivi podatki kažejo, da je takšna kombinacija pri pomembnem delu vključenih mladih povezana z dobrimi izhodi v zaposlitev po zaključku subvencioniranega obdobja ter z razvojno komponento, ki presega zgolj neposredno finančno spodbudo delodajalcu.

Hkrati analiza kaže, da ukrep ni enako dosegal vseh skupin mladih: v večji meri so bili vključeni mladi, ki so se soočali z manjšimi ovirami za zaposlitev, medtem ko je bil doseg pri mladih z izrazitejšimi ovirami za zaposlitev manjši. To ne zmanjšuje pomena doseženih rezultatov, temveč kaže na potrebo po jasni umestitvi podobnih ukrepov za podporo mladim pri prehodu na trg dela glede na njihov osnovni namen, ciljne skupine in pričakovane rezultate. Pri nadaljnjem načrtovanju podobnih ukrepov je smiselno preučiti predvsem jasnejšo razmejitev ciljev, bolj diferencirano uporabo spodbud glede na značilnosti ciljnih skupin, ustrezno izvedbeno podporo delodajalcem, upoštevanje regionalnih razlik ter nadaljnjo nadgradnjo sistema spremljanja in vrednotenja rezultatov.

Spodnja priporočila so oblikovana kot strokovne usmeritve na podlagi razpoložljivih izvedbenih in administrativnih podatkov ter ugotovitev iz analize ukrepa HVMTD. Namenjena so podpori pri odločanju za podobne ukrepe v okviru pristojnih institucij. Ne predstavljajo presoje širših javno političnih odločitev, temveč izhajajo iz izvedbenih izkušenj, doseženih kazalnikov in zaznanih omejitev pri izvajanju ukrepa.

Jasneje razmejiti cilje podobnih ukrepov za mlade

Pri nadaljnjem načrtovanju podobnih ukrepov bi bilo smiselno jasneje razmejiti med ukrepi, namenjenimi hitrejšemu in stabilnejšemu prehodu mladih v prvo zaposlitev, ter ukrepi za vključevanje najbolj ranljivih mladih. Ukrep HVMTD je bil v izvedbi bližje prvi usmeritvi, saj je v večji meri dosegal mlade, ki so bili v prijavljeni kot brezposelni manj kot 2 meseca in iskalce prve zaposlitve. Bistveno manj je ukrep dosegel mlade, ki so dolgotrajno brezposelni ali se soočajo s kompleksnejšimi težavami pri vstopu na trg dela.

Smiselno je razmislek o dveh ločenih, a komplementarnih pristopih: (1) za mlade, ki potrebujejo predvsem podporo pri hitrejšem in trajnem prehodu v zaposlitev, ter (2) za mlade z večplastnimi ovirami, ki praviloma potrebujejo intenzivnejšo pripravo, podporo in spremljanje.

Preučiti možnost bolj diferencirane subvencijske logike

Višje subvencije za dolgotrajno brezposelne in/ali nizko izobražene mlade, so bile v ukrepu predvidene, vendar so bile te skupine kljub temu v ukrep vključene v manjšem obsegu. Zato bi bilo pri nadaljnji strokovni obravnavi podobnih ukrepov smiselno preučiti, ali zgolj višja subvencija (in koliko višja) zadostuje za večje vključevanje oseb z izrazitejšimi ovirami za zaposlitev.

Izvedbene prilagoditve bi lahko vključevale dodatno podporo delodajalcem pri vključevanju teh oseb, povezovanje s predhodnimi oblikami usposabljanja na delovnem mestu, bolj postopno uvajanje v zaposlitev ali daljše spremljanje po vključitvi. Takšne možnosti bi bilo treba presojati z vidika finančne izvedljivosti, administrativne sorazmernosti in pristojnosti institucij, odgovornih za načrtovanje ukrepov. Za najbolj ranljive je potreben multidisciplinaren, holističen pristop k reševanju izziva brezposelnosti.

Preučiti sorazmernost obveznosti za mikro in mala podjetja

Ker so večino sodelujočih delodajalcev predstavljala mikro in mala podjetja, je pri nadaljnjem načrtovanju podobnih ukrepov smiselno preučiti, ali so zahteve glede usposabljanja, mentorstva, dokazovanja in poročanja sorazmerne z njihovimi kadrovskimi in organizacijskimi zmožnostmi.

To ne pomeni opuščanja razvojne komponente ukrepa, temveč razmislek o bolj fleksibilnih izvedbenih rešitvah, kot so poenostavljeno dokazovanje usposabljanj, jasnejša navodila, več standardiziranih vsebin, možnost priznavanja kakovostnih oblik učenja na delovnem mestu ter bolj uporabni digitalni postopki poročanja. Namen takšnih prilagoditev bi bil zmanjšati nepotrebne izvedbene obremenitve, ob hkratnem ohranjanju vsebinske kakovosti ukrepa.

Programsko povezati HVMTD z ukrepi predhodne priprave na zaposlitev

Podatek, da je bilo 9,1 % mladih pred vključitvijo v subvencijski program že vključenih v delovni preizkus ali usposabljanje na delovnem mestu, kaže, da je lahko subvencijski ukrep v praksi deloval kot nadaljevalna faza prehoda v zaposlitev.

Pri nadaljnji strokovni obravnavi podobnih ukrepov je zato smiselno preučiti možnosti še boljšega povezovanja predhodnih oblik priprave na zaposlitev s subvencionirano zaposlitvijo, zlasti za mlade z več ovirami za zaposlitev. Takšno zaporedje lahko delodajalcu omogoči predhodno spoznavanje kandidata, vključeni osebi pa postopnejši prehod v delovni proces.

Regionalno prilagoditi informiranje in izvedbeno podporo

Ker se je obseg vključitev med regijami razlikoval, je pri nadaljnjem izvajanju podobnih ukrepov smiselno preučiti možnosti bolj prilagojenega informiranja in izvedbene podpore na regionalni oziroma lokalni ravni. Pri tem je treba upoštevati strukturo lokalnega gospodarstva, velikost delodajalcev, sektorsko povpraševanje, mobilnost mladih ter absorpcijske zmožnosti delodajalcev. V regijah z nižjim obsegom vključitev bi bilo smiselno preučiti dodatno svetovalno podporo delodajalcem, okrepljeno sodelovanje s pisarnami za delodajalce in lokalnimi partnerji ter ciljno informiranje glede pogojev in možnosti vključitve.

Nadgraditi sistem spremljanja v smeri dolgoročnejšega spremljanja in metodološko močnejšega vrednotenja

Za prihodnje odločitve je bistveno, da se ne spremlja le realizacija in izhodi za vključene, temveč vzpostavi tudi robustnejši sistem vrednotenja učinkov. To zahteva povezovanje administrativnih baz, spremljanje kariernih poti vsaj dve leti po izteku subvencije, podatke o plačah, poklicni mobilnosti in morebitnih socialnih transferjih ter – kjer je mogoče – uporabo kontrolnih skupin.

V času izvajanja ukrepa HVMDT se je Slovenija vključila v dva obsežna projekta z namenom izboljšati svojo spodobnost spremljanja in vrednotenja ukrepov APZ. Evalvacija ukrepov APZ v Sloveniji, ki je zajela obdobje izvajanja od leta 2015 do 2018, je potekala v okviru dveh ločenih projektov OECD, končanih v letu 2025. Prvi projekt »Povezovanje ljudi z delovnimi mesti: Ocena učinka spodbud za zaposlovanje in

usposabljanja za brezposelne osebe v Sloveniji»² je sofinancirala EK, cilj projekta pa je bil pomagati državam članicam EU izboljšati kakovost administrativnih podatkov in njihovo uporabo pri ocenjevanju rezultatov in učinkovitosti programov APZ. Drug projekt je bil financiran iz mehanizma za okrevanje in odpornost ter vsebuje pet modulov, ki skupaj sestavljajo podrobnejšo oceno učinkov ukrepov APZ v Sloveniji.³ Rezultati vrednotenja so pokazali, da so programi APZ v Sloveniji učinkoviti, izboljšujejo zaposlitvene možnosti udeležencev in pozitivno vplivajo tudi na zeleni in digitalni prehod. Rezultati analize stroškov in koristi so pokazali, da so programi APZ v Sloveniji stroškovno učinkovit način za doseganje teh ciljev. Pozitivni učinki se kažejo tudi pri kakovosti zaposlitve udeležencev programov APZ, saj le-ti prehajajo na bolj plačana delovna mesta in v zaposlitve s polnim delovnim časom.

Ukrep HVMDT sicer ni bil vključen v navedeno vrednotenje, saj je le-to zajemalo obdobje pred začetkom njegove implementacije. Kljub temu je bil subvencijski program zasnovan na izhodiščih, ki so uveljavljena v okviru aktivne politike zaposlovanja (APZ) in so bila torej z vidika učinkovitosti pozitivno ocenjena, pri čemer je bila dodatno vključena še razvojna komponenta v obliki obveznega usposabljanja in mentorskega spremljanja. Takšna nadgradnja programa sledi tudi priporočilom navedenih evalvacij.

Preučiti vlogo kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja v tovrstnih ukrepih

Delež vključitev v kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje (KPDPZ) je bil zelo nizek. To kaže, da ta element v obstoječi izvedbeni zasnovi ni imel izrazitega vpliva na ravnanje delodajalcev oziroma ni bil širše uporabljen. Pri nadaljnji strokovni obravnavi podobnih ukrepov bi bilo zato smiselno preučiti, ali je ta element ustrezno umeščen v tovrstni ukrep ali pa bi bilo njegovo spodbujanje primerneje nasloviti z drugimi sistemskimi instrumenti. Če bi bil element ohranjen, bi bilo smiselno preveriti, kakšen model spodbude bi bil izvedbeno primernejši za mikro in mala podjetja, ki pogosto niso vključena v sheme kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Ohranjati razvojno komponento ukrepa, vendar z večjo fleksibilnostjo

² OECD/European Commission (2025), Impact Evaluation of Wage Subsidies and Training for the Unemployed in Slovenia, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris. Dostopno na: <https://doi.org/10.1787/47098a5e-en>

³ OECD (2025), Evaluating active labour market policies in Slovenia, OECD Publishing, Paris. Dostopno na spletni strani projekta;

<https://oe.cd/evaluatingALMPs>; posamezni moduli evalvacije so dostopni na povezavah:

<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/technical-reports-and-presentations-dg-reform/slovenia/Module1.pdf>

<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/technical-reports-and-presentations-dg-reform/slovenia/Module2.pdf>

<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/technical-reports-and-presentations-dg-reform/slovenia/Module3.pdf>

<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/technical-reports-and-presentations-dg-reform/slovenia/Module4.pdf>

<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/technical-reports-and-presentations-dg-reform/slovenia/Module5.pdf>

Ena od pomembnih vsebinskih značilnosti HVMTD je bila, da subvencijski program ni predstavljal zgolj finančne spodbude za zaposlitev, temveč je vključeval tudi mentorstvo in usposabljanje. To razvojno komponento je pri podobnih ukrepih smiselno ohranjati, vendar bi bilo koristno preučiti možnosti večje izvedbene fleksibilnosti. To lahko vključuje priznavanje različnih oblik kakovostnega učenja na delovnem mestu, uporabo standardiziranih katalogov vsebin, bolj ciljno usmerjena usposabljanja glede na potrebe delovnega mesta ter poenostavljeno dokazovanje doseženih kompetenc. S tem bi se lahko ohranilo vsebinsko jedro ukrepa, ob nižjih izvedbenih ovirah za delodajalce in vključene osebe.

Kontinuirano in mladim prilagojeno obveščanje, ozaveščanje in informiranje

Za prihodnje aktivnosti na področju obveščanja in informiranja mladih je ključno zagotoviti stabilen in namenski proračun za ta namen, vključno s sredstvi za digitalno oglaševanje, saj so digitalni kanali ključni za komunikacijo z mladimi. Potrebna je premišljena izbira digitalnih kanalov, hkrati pa ohraniti in nadgraditi terenske aktivnosti v sodelovanju z lokalnimi partnerji za učinkovitejše doseganje tudi ranljivih skupin mladih. Pomembno vlogo pri doseganju mladih, predvsem tistih, ki niso prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb pri ZRSZ, imajo mladinske organizacije, zato morajo biti le-te pomemben partner pri obveščanju in informiranju te ciljne skupine.

Preglednica 10: Pregled priporočil na ravni politik

Področje	Priporočilo	Primarni pričakovani učinek
Ciljna usmerjenost	Jasnejša razmejitev med programi za hitrejši prehod mladih v zaposlitev in programi za mlade z več ovirami za zaposlitev	Večja jasnost ciljev in ustreznejša razporeditev sredstev
Finančna zasnova	Preučitev možnosti bolj diferencirane višine in oblike spodbud glede na ovire težje zaposljive osebe	Večji doseg do bolj ranljivih skupin
Izvajanje	Preučitev sorazmernosti administrativnih in organizacijskih zahtev za mikro in mala podjetja	Še večja izvedbena sprejemljivost ukrepa za manjše delodajalce
Kombiniranje ukrepov	Povezovanje predhodnih oblik priprave na zaposlitev s subvencionirano zaposlitvijo	Postopnejši prehod mladih z več ovirami v zaposlitev
Regionalna/ lokalna izvedba	Prilagojeno informiranje in dodatna izvedbena podpora v regijah z nižjim obsegom vključitev	Bolj uravnotežena izvedba po vsej Sloveniji
Spremljanje	Redno spremljanje izhodov v zaposlitev po zaključenem obdobju subvencioniranja in, kjer je mogoče, uporaba pristopa kontrolnih skupin	Boljša podlaga za prihodnje odločitve
Razvojna komponenta	Ohranjanje mentorstva in usposabljanja ob večji izvedbeni fleksibilnosti	Ohranjanje kakovostnega jedra programa ob nižjih izvedbenih ovirah
Obveščanje, ozaveščanje in informiranje	Zagotoviti stabilen in namenski proračun, aktivnosti pa izvajati tako preko digitalnih kanalov in terenskih aktivnosti, pri tem pa vključevati tudi mladinske organizacije.	Večji doseg in boljša informiranost mladih o storitvah in programih, ki so jim na voljo.

12. Prilogi

Priloga 1: Vprašalnik za delodajalce

Priloga 2: Končno poročilo projekta promocijska kampanja »Jamstvo za mlade – most do zaposlitve« z dne 28. 2. 2025

VPRAŠALNIK ZA DELODAJALCE

Ukrep Hitrejši vstop mladih na trg dela

Razlog za vključitev v ukrep

Ali bi vključeno osebo zaposlili tudi brez subvencije?

☐ DA

☐ NE

V kolikšni meri je subvencija vplivala na vašo odločitev o zaposlitvi?

☐ Odločilno

☐ Pomembno

☐ Manj pomembno

☐ Brez vpliva

Uspešnost vključitve

Kako ocenjujete uspešnost vključitve mlade osebe v delovni proces?

☐ Zelo uspešno

☐ Uspešno

☐ Delno uspešno

☐ Neuspešno

Mentorstvo

Koliko časa je mentor namenil uvajanju?

(označite ali dopišite)

☐ _____ ur tedensko

☐ _____ tednov

Kako ocenjujete ustreznost trajanja in intenzivnosti mentorstva?

☐ Popolnoma ustrezno

☐ Delno ustrezno

☐ Neustrezno

☐ Ne znam oceniti

Usposabljanja in kompetence

Ali so dodatna usposabljanja pri zunanjem izvajalcu (30 ur) prispevala k uspešnosti vključitve?

☐ DA

☐ NE

☐ DELNO

Če ste odgovorili DA ali DELNO: Na kakšen način so usposabljanja vplivala na delo vključene osebe in/ali mentorja?

Osebe:

Mentorja:

Katera znanja in kompetence ocenjujete kot ključne za:

a) mlade osebe:

(npr. strokovna znanja, mehke veščine, samoiniciativnost)

b) mentorje:

(npr. pedagoške kompetence, vodenje, komunikacija)

Učinki programa

Ali nameravate osebo po zaključku programa obdržati v zaposlitvi?

☐ DA

☐ NE

Kako ocenjujete prispevek programa k zaposljivosti mlade osebe?

☐ Zelo velik

- ☐ Velik
- ☐ Srednji
- ☐ Majhen
- ☐ Brez vpliva

Ocena programa in predlogi izboljšav

Kako bi ocenili ukrep kot celoto?

- ☐ Zelo dobro
- ☐ Dobro
- ☐ Zadovoljivo
- ☐ Nezadovoljivo

Kaj bi predlagali za izboljšanje programa?

(npr. trajanje subvencije, manj administrativnih postopkov, mentorstvo, usposabljanja)

Ali bi ukrep priporočili drugim delodajalcem?

- ☐ DA
- ☐ NE

Prosim pojasnite:

Soglasje

Ali se strinjate, da povzetek teh vaših odgovorov uporabimo v evalvaciji oz. končnem poročilu za ukrep Hitrejši vstop mladih na trg dela?

- ☐ DA
- ☐ NE

Če ste izbrali »DA«, prosim navedite naziv vašega podjetja in vašo funkcijo.

Za povratne informacije se vam najlepše zahvaljujemo in vam želimo uspešno (za)poslovanje.

Zavod RS za zaposlovanje