

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo

**PREHOD MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA NA
TRG DELOVNE SILE**

Karmen Kmetec

Ljubljana, junij 2013

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

PREHOD MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELOVNE SILE

Kandidatka: Karmen Kmetec
Vpisna številka: 04035419
Študijski program: visokošolski študijski program Uprava prva stopnja
Mentorica: viš. pred. dr. Nina Tomaževič

Ljubljana, junij 2013

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Karmen Kmetec, študentka prve stopnje visokošolskega študijskega programa Uprava, z vpisno številko 04035419, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Prehod mladih iz izobraževanja na trg delovne sile.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

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

Diplomsko delo je lektoriral: Mitja Lesjak, univ. dipl. anglist

Ljubljana, 26. 06. 2013

Podpis avtorice:

POVZETEK

Pomemben prehod na poti iz mladosti v odraslost predstavlja zaposlitev. Šele uspešen prehod v zaposlitev mlade dejansko postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj jim prav zaposlitev zagotavlja socialno in ekonomsko neodvisnost. Vendar je v zadnjih letih vse težje najti zaposlitev. Veliko mladih se zato, ker ne najdejo zaposlitve, odloči za nadaljevanje študija, kar pa lahko povzroči to, da postanejo še težje zaposljivi, saj visoka stopnja izobrazbe brez delovnih izkušenj pri delodajalcih ni posebno cenjena. Vendar mladi le niso povsem brez delovnih izkušenj, saj jih večina med izobraževanjem opravlja razna študentska dela. Problem pa nastane, ker te izkušnje pogosto niso povezane s poklicnim področjem, za katerega so se mladi izobraževali. Po končanem izobraževanju se tako mladi soočajo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in z visoko brezposelnostjo. Na visoko brezposelnost mladih najbolj vpliva gospodarska kriza, ki je močno poslabšala njihove zaposlitvene možnosti.

Ključne besede: mladi, izobraževanje, študentsko delo, gospodarska kriza, brezposelnost mladih.

SUMMARY

THE TRANSITION OF YOUTH FROM EDUCATION TO LABOUR MARKET

Employment represents an important shift in the transition from youth to adulthood. Only a successful transition into employment positions young people as equal members of society, because their employment provides them with social and economic independence. However, in recent years it has become more and more difficult to find a job. As many young people cannot find a job, they decide to continue with their studies, which can cause them to become even more difficult to employ, as a high level of education without work experience is not particularly appreciated with employers. However, young people are not completely without work experience, since most of them perform various jobs during their student years. The problem arises because this experience is often unrelated to the vocational area for which these young people are educated. So, at the end of their studies young people are faced with a lack of work experience and high unemployment. A major factor in the high youth unemployment is the economic crisis, which has severely affected their employment opportunities.

Key words: youth, education, student work, the economic crisis, youth unemployment.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA.....	iii
POVZETEK.....	v
SUMMARY.....	vi
KAZALO PONAŽORITEV	ix
KAZALO GRAFIKONOV	ix
KAZALO TABEL	ix
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC.....	x
1 UVOD.....	1
2 IZOBRAŽEVANJE	3
2.1 PODALJŠEVANJE IZOBRAŽEVANJA.....	3
2.2 KARIERNA ORIENTACIJA	5
2.3 ŠTIPENDIRANJE.....	6
3 MLADI NA TRGU DELA.....	7
3.1 MLADI.....	7
3.2 ZNAČILNOSTI KATEGORIJE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE.....	8
3.2.1 ZNANJE	9
3.2.2 DELOVNE IZKUŠNJE	9
3.2.3 SOCIOKULTURNI KAPITAL	11
3.3 VSTOP MLADIH NA TRG DELA.....	11
3.4 ŠTUDENTSKO DELO	12
4 ZAPOSLOVANJE MLADIH.....	14
4.1 METODE ISKANJA ZAPOSLOTVE.....	14
4.1.1 PASIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTVE	14
4.1.2 AKTIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTVE.....	16
4.2 VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA ZAPOSLOVANJE MLADIH.....	17
4.3 BREZPOSELNOST MLADIH	18
5 RAZISKAVA	20
5.1 CILJ IN NAMEN RAZISKAVE	20
5.2 ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE	20
5.2.1 SPOL ANKETIRANIH OSEB	20
5.2.2 STAROST ANKETIRANIH OSEB	21
5.2.3 IZOBRAZBA ANKETIRANIH OSEB.....	22
5.2.4 TRENUTNI STATUS ANKETIRANIH OSEB.....	23
5.2.5 OPRAVLJANJE ŠTUDENTSKEGA DELA.....	24
5.2.6 POMEMBNEJŠI DEJAVNIK PRI IZBIRI ŠTUDENTSKEGA DELA	24
5.2.7 DELOVNE IZKUŠNJE, PRIDOBLENE S ŠTUDENTSKIM DELOM.....	25
5.2.8 MOŽNOST ZAPOSLOTVE V PODJETJU, KJER ŠTUDENT OPRAVLJA ŠTUDENTSKO DELO.....	26
5.2.9 ISKANJE ZAPOSLOTVE.....	27
5.2.10 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTVE	28
5.2.11 GLAVNI RAZLOG ZA BREZPOSELNOST MLADIH.....	29

5.3 UGOTOVITVE.....	30
6 ZAKLJUČEK	32
LITERATURA IN VIRI	33
PRILOGE.....	35

KAZALO PONAZORITEV

KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: Študenti, vpisani v terciarno izobraževanje, 1997/98-2011/12	4
Grafikon 2: Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja in spolu, 2011/12.....	5
Grafikon 3: Število brezposelnih mladih (15-29 let), december 2008 - december 2012....	18
Grafikon 4: Spol anketiranih oseb	21
Grafikon 5: Starost anketiranih oseb	21
Grafikon 6: Izobrazba anketiranih oseb	22
Grafikon 7: Trenutni status anketiranih oseb.....	23
Grafikon 8: Delež anketiranih oseb, ki so opravljali kakršnokoli študentsko delo	24
Grafikon 9: Pomembnejše pri izbiri študentskega dela	25
Grafikon 10: Upoštevanje delovnih izkušenj, pridobljenih s študentskim delom, pri delodajalcih	26
Grafikon 11: Možnost zaposlitve v podjetju, kjer študent opravlja delo	27
Grafikon 12: Delež anketiranih oseb, ki išče zaposlitev	28
Grafikon 13: Načini iskanja zaposlitve.....	29
Grafikon 14: Glavni razlog za brezposelnost mladih	30

KAZALO TABEL

Tabela 1: Spol anketiranih oseb.....	20
Tabela 2: Starost anketiranih oseb.....	21
Tabela 3: Izobrazba anketiranih oseb.....	22
Tabela 4: Trenutni status anketiranih oseb	23
Tabela 5: Ali opravljate (oziroma ste opravljali) kakršnokoli študentsko delo?	24
Tabela 6: Kaj vam je (bilo) pri izbiri študentskega dela pomembnejše?	25
Tabela 7: Ali menite, da delodajalci upoštevajo študentsko delo kot primerne delovne izkušnje?	25
Tabela 8: Menite, da ima študent možnost zaposlitve v podjetju, kjer opravlja študentsko delo?	26
Tabela 9: Ali iščete zaposlitev?	27
Tabela 10: Na kakšen način iščete (oziroma ste iskali) zaposlitev?	28
Tabela 11: Kaj menite, da je glavni razlog za brezposelnost mladih?	29

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

CIPS	Center za informiranje in poklicno svetovanje
EU	Evropska unija
EUROSTAT	Evropski statistični urad
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

1 UVOD

Mladi predstavljajo poseben del družbe, saj so skupina, v kateri se odražajo pretekli demografski vzorci, pa tudi sedanji in prihodnji družbeni trendi gospodarskih kazalnikov. V strokovnih razpravah je mladina različno opredeljena. Združeni narodi namreč štejejo med mlade vse, ki so stari od 15 do 24 let, medtem ko Statistični urad Republike Slovenije (SURS) in nekatere druge evropske države, mladino opredeljujejo kot mlade ljudi, stare od 15 do 29 let (Vertot, 2009, str. 9-10). Kljub temu, da ni jasne opredelitve mladine oziroma enoznačnega pojmovanja mladosti, pa so si številni avtorji enotni v tem, da gre za vmesno stopnjo v življenjskem poteku, ki vključuje tri glavne prehode (Vertot, 2009, str. 10):

- prehod od šole k delu (zaključek šolanja in vstop na trg delovne sile),
- prehod od ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti,
- prehod od doma (iz izvorne družine) v lastno domovanje (ustvarjanje lastne družine).

Kot ugotavlja Trbanc (2005, str. 161), je eden najzahtevnejših in ključnih prehodov med navedenimi prav prehod mladih iz izobraževanja na trg delovne sile, saj prav ta največkrat neposredno vpliva na preostala dva. Šele uspešen prehod v zaposlitev namreč mlade tudi dejansko postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj jim prav zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost, hkrati pa jim daje možnost dolgoročnega načrtovanja življenja, kariere, družine, bivalnih razmer in podobno.

Prehod iz izobraževanja na trg delovne sile pa ostaja pogosto težaven, kar se odraža v visoki brezposelnosti mladih. Problem brezposelnosti mladih se kaže predvsem v pomanjkanju delovnih izkušenj, ki so za delodajalce zelo pomembne. Poleg pomanjkanja delovnih izkušenj pa na slabše zaposlitvene možnosti mladih vpliva gospodarska kriza. Gospodarska kriza je otežila prehod mladih v zaposlitev, to pa je eden izmed razlogov, da mladi podaljšujejo izobraževanje in se tako izognejo verjetni brezposelnosti.

Namen diplomskega dela je predstaviti prehod mladih na trg delovne sile in izpostaviti težave, s katerimi se mladi srečujejo ob tem prehodu. Namen je tudi spoznati, zakaj se mladi odločajo za nadaljevanje izobraževanja, katere so njihove prednosti in slabosti, ter kaj v splošnem ocenjujejo kot ključne dejavnike pri iskanju prve zaposlitve.

Cilj diplomskega dela je s pomočjo domače in tuje literature teoretično razdelati obravnavano tematiko. Na podlagi tega bo izvedena raziskava, ki bo omogočila analizo pogleda mladih na obravnavano tematiko. S pomočjo raziskave se bo poskušalo ugotoviti, katere metode iskanja zaposlitve uporabljajo mladi, koliko študentsko delo vpliva na zaposlovanje mladih in ali po mnenju mladih delodajalci upoštevajo študentsko delo kot primerne delovne izkušnje.

Diplomsko delo bosta sestavljala dva dela, teoretični in praktični. Prvi, teoretični del, bo razvit s pomočjo domače in tuje literature. V tem delu bo uporabljena pretežno opisna metoda za predstavitev dejstev, povezanih z izobraževanjem, mladimi in prehodom mladih iz izobraževanja na trg delovne sile. V drugem, praktičnem delu, bo na osnovi raziskane teorije sestavljen vprašalnik, ki bo omogočil analizo odnosa mladih do obravnavane tematike.

2 IZOBRAŽEVANJE

Izobraževanje igra pomembno vlogo pri prehodu mladih na trg delovne sile. Mladi se zato v vse večjem številu odločajo za terciarno izobraževanje, saj naj bi jim višja izobrazba omogočila boljše možnosti za zaposlitev. Vendar pa je kljub dejstvu, da je stopnja izobrazbe pomembna, za večje zaposlitvene možnosti potrebna še ustrezna smer izobrazbe in delovne izkušnje.

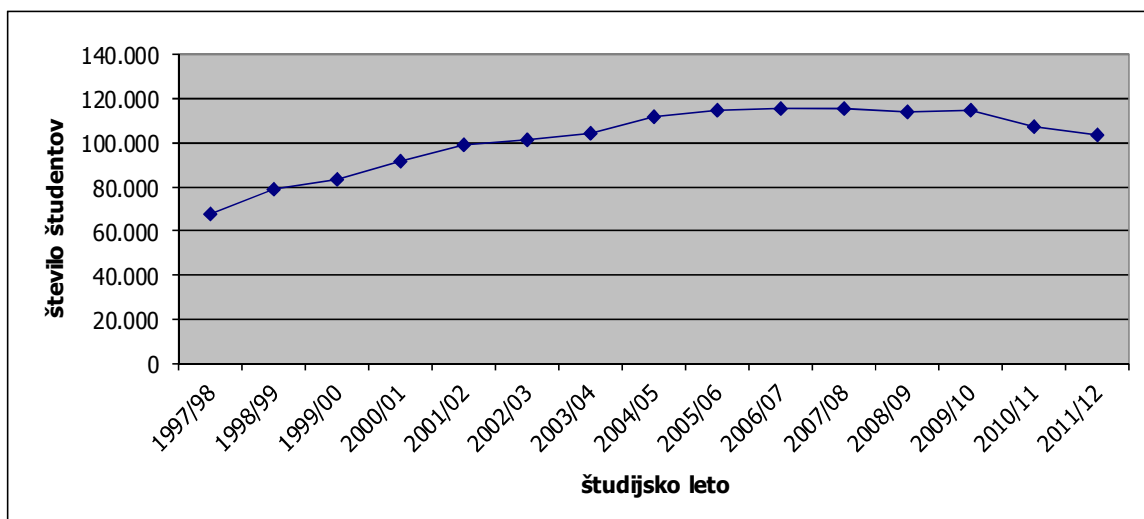
V tem poglavju bo najprej predstavljen trend podaljševanja izobraževanja. Nato bo sledila še predstavitev karijerne orientacije in štipendiranja mladih.

2.1 PODALJŠEVANJE IZOBRAŽEVANJA

Vse večji pomen izobrazbe in usposobljenosti na trgu delovne sile je vplival na podaljševanje izobraževanja mladih. Po eni strani gre za izobraževalne politike, ki spodbujajo mlade, da ostajajo v izobraževanju oziroma nadaljujejo izobraževanje na terciarni stopnji, po drugi strani pa gre za zviševanje izobrazbenih prizadevanj med mladimi in pričakovanja, da jim bo višja izobrazba omogočila pridobitev boljšega položaja na trgu delovne sile (Trbanc, 2005, str. 170).

»Prehod iz sekundarnega v terciarno izobraževanje se je po letu 1991 zelo povečal, prav tako pa se povečuje tudi vpis mlajših generacij v tiste oblike sekundarnega izobraževanja, ki omogočajo prehod v terciarno izobraževanje« (Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije, 2002). Kot je razvidno iz spodnjega grafikona, je bilo v študijskem letu 1997/98 v terciarno (višješolsko in visokošolsko) izobraževanje vpisanih 68.126 študentov. Število študentov, vpisanih v terciarno izobraževanje, se je povečevalo do študijskega leta 2006/07, ko je bilo vpisanih 115.944 študentov. V študijskem letu 2009/10 je bilo v terciarno izobraževanje vpisanih 114.873 študentov, kar je nekoliko več kot v predhodnem študijskem letu, vendar še vedno manj kot v študijskih letih 2006/07 in 2007/08. V študijskem letu 2011/12 pa je bilo vpisanih 104.003 študentov, kar je 3.131 študentov manj kot v predhodnem študijskem letu.

Grafikon 1: Študenti, vpisani v terciarno izobraževanje, 1997/98-2011/12



Vir: SURS (2012)

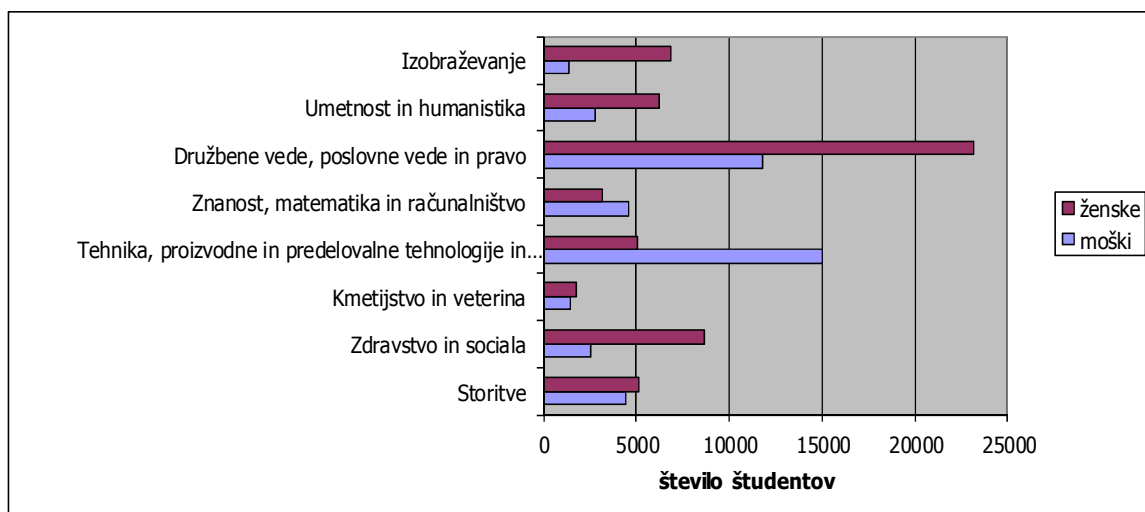
Večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja je mogoče pojasniti na različne načine ali z različnimi razlogi (Trbanc in Verša, 2002, str. 345):

- neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in ne vstop na trg delovne sile,
- visok življenjski standard v državah Evropske unije (EU) omogoča večini mladih iz širokih srednjih slojev, da ostajajo v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin,
- povečane želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši kot posledica spoznanja, da pomeni boljša izobrazba način za pridobitev boljšega poklicnega oziroma profesionalnega položaja na trgu delovne sile, poklicne/profesionalne mobilnosti ter boljših dohodkov,
- širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo zelo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi in različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja (tudi v krajših oblikah).

Posledica dejstva, da se vse več mladih odloča za nadaljevanje izobraževanja, je poznejši vstop mladih na trg dela (Lah, 2012). Pojavlja pa se tudi strukturno neskladje med ponudbo kadrov, ki prihajajo iz izobraževalne sfere, ter povpraševanjem na trgu dela. Preko 60 % mladih se namreč vpisuje v študijske programe družboslovja, medtem ko je na trgu dela zelo veliko povpraševanje po tehničnih in naravoslovnih kadrih (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 13).

Grafikon 2 prikazuje, da je bilo v študijskem letu 2011/12 največ študentov vpisanih v študijske programe s področja družbenih ved, poslovnih ved in prava, kjer je bilo vpisanih 34.962 študentov. Ženske so se v največjem številu vpisovale v programe s področja družbenih ved, poslovnih ved in prava, moški pa v programe s področja tehnike, proizvodne in predelovalne tehnologije ter gradbeništva.

Grafikon 2: Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja in spolu, 2011/12



Vir: SURS (2012)

2.2 KARIERNA ORIENTACIJA

Živimo v času hitrih in nepredvidljivih sprememb. Te se odražajo tudi na trgu dela in se jih mora zavedati vsak posameznik, ki je del trga dela ali pa nanj šele vstopa. Hiter razvoj na vseh področjih zahteva nova znanja, ne samo v danem trenutku, ampak vse življenje. V kontekstu vseživljenjskega učenja zato vse pomembnejše mesto pridobiva karierna orientacija (Jurko, 2011).

Karierna orientacija se nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sklepanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Poleg tega jim omogoča načrtovanje življenjskih poti pri učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh sposobnosti in kompetenc naučijo in jih uporabljajo (Council of the European Union, 2004).

Kakovostna karierna orientacija v sklopu izobraževalnega procesa predstavlja pomemben podporni mehanizem gladkemu prehodu mladih skozi izobraževalni sistem na trg dela. Vendar je v Sloveniji skozi celotno izobraževanje (primarno, sekundarno in terciarno) zaznati občutno pomanjkanje karierne orientacije. Mladi namreč na točkah prehoda iz primarnega v sekundarno ter iz sekundarnega v terciarno izobraževanje močno zaznamujejo svojo nadaljnjo pot v izobraževalnem sistemu in kasnejše možnosti zaposlitve. Dejstvo pa je, da mladi o vseh izobraževalnih in zaposlitvenih možnostih in priložnostih nimajo zadostnih informacij, na podlagi katerih bi se lahko odločali. Poleg tega pa trenutna vsebinska ureditev formalnega izobraževalnega sistema ne spodbuja raziskovanja več različnih sposobnosti in interesov posameznika, kot tudi ne širi zavedanja o pomembnosti odločitev, ki jih mladi na točkah prehodov med stopnjami izobraževanja sprejemajo (Bakovnik in Beočanin, 2010b, str. 15-16).

2.3 ŠTIPENDIRANJE

Eden pomembnih elementov za zagotavljanje ustrezne in višje izobrazbene ravni prebivalstva, ki predstavlja temelj za boljšo konkurenčnost na trgu dela in s tem razvoj družbe kot celote, je štipendiranje (MDDSZ, 2009, str. 1). Namen štipendiranja je motiviranje mladih za zavedno vključevanje v izobraževalni sistem, pridobivanje visokih ravni znanja, izboljševanje zaposljivosti mladih in v primeru terciarnega izobraževanja tudi zaključevanje študija v doglednem časovnem obdobju. Na ta način ima štipendiranje posebno vlogo pri osamosvajanju mladih, saj se mladi s pridobitvijo lastnih finančnih sredstev učijo kompetenc ekonomičnosti, odgovornosti in samostojnosti. V povezavi s slednjim je namen štipendiranja tudi zagotovitev finančnih sredstev, kar je zlasti za nekatere mlade edina možnost dostopa do izobraževanja (Bakovnik in Beočanin, 2010b, str. 21).

Čeprav mehanizmi štipendiranja mladih v Sloveniji obstajajo, pa njihova trenutna ureditev ne zadovoljuje potreb, ki izhajajo iz namena štipendiranja. Problematične so državne, Zoisove in kadrovske štipendije. Podeljevanje državnih štipendij je namenjeno mladim, ki prihajajo iz ekonomsko šibkih družinskih okolij, vendar pa so kriteriji upravičenosti zasnovani zelo strogo in v neskladju z ekonomskimi razmerji v državi, kar velikemu številu mladih kljub realni upravičenosti ne omogoča štipendiranja. Zoisove štipendije so namenjene spodbujanju izobraževanja nadarjenih dijakov in študentov, a so na eni strani premalo številčne, na drugi strani pa so razdeljene po neustreznih kriterijih, saj v večji meri temeljijo na visokem povprečju ocen in le v manjši meri na realni nadarjenosti. Kadrovske štipendije pa se kljub visokem potencialu in širši koristi tako za izobraževanje kot za zaposlovanje mladih podeljujejo v občutno premajhnem številu (Bakovnik in Beočanin, 2010b, str. 21-22).

3 MLADI NA TRGU DELA

Prehod iz izobraževanja na trg dela je v življenju posameznika prelomno obdobje, ki s seboj prinaša novo odgovornost, nove zadolžitve, nove življenjske vloge. Ta prehod za večino mladih ni lahek, še posebej pa je težko, če se mlad človek znajde na trgu dela v vlogi brezposelne osebe, velikokrat brez delovnih izkušenj in s prevelikimi pričakovanji (Lah in dr., 2012, str. 22).

V naslednjih podpoglavjih bodo najprej opredeljeni mladi. Nato bodo predstavljene značilnosti mladih, njihov vstop na trg dela ter študentsko delo.

3.1 MLADI

Mladost kot posebno življenjsko obdobje med otroštvom in odraslostjo je odkrila industrijska družba, kjer je imela bistveno vlogo za konstituiranje mladosti kot posebnega življenjskega obdobja institucija obveznega šolanja in vse daljše šolanje. Starostna meja za vstop v mladost se pomika v zgodnejša leta, za vstop v odraslost pa se pomika navzgor. Mladi namreč večinoma zaradi šolanja in brezposelnosti podaljšujejo svojo mladost v pozna dvajseta leta (Nastran Ule, 1996, str. 10-11).

Šele na začetku 20. stoletja je prišlo do sociološkega obravnavanja mladosti. Psiholog S. Hall je v študiji z naslovom »Adolescenca« razvil koncept mladosti kot posebnega življenjskega obdobja. Za klasično obdobje mladosti ali adolescenco (zajema mladino med 15. in 19. letom) je bilo značilno, da so mladostniki vse kriterije za vstop v odraslost dosegli istočasno. Z zaključkom šolanja so pridobili ekonomsko, politično in sociokulturno emancipacijo. V drugi polovici dvajsetega stoletja pa je podaljševanje izobraževanja povzročilo, da vse več mladih po zaključku adolescence ne vstopa v odraslost, ampak v postmladost ali postadolescenco. Postadolescenca zajema mlade med 20. in 24. letom. Postadolescenci sledi še tretja faza, tako imenovana mlajša odraslost, ki je nastala zaradi spremenjenih ekonomskih pogojev in oteženih vstopov na trg dela. V skupino mlajših odraslih uvrščamo mlade med 25. in 29. letom, ki ne opravljajo tipičnih dejavnosti odraslih (zaposlitev, lastna družina, rojevanje in skrb za otroke), ker se še šolajo, ker niso zaposleni ali ker obveznosti odraslosti prelagajo na kasnejša leta (Nastran Ule, 1996, str. 16-18).

Mladina je v strokovnih razpravah različno opredeljena. Nemalokrat jo zamenjujejo ali celo enačijo z otroki, s študenti ali z dijaki. S tem pa izključijo najranjivejše skupine mladih, kot so brezposelni, študente oziroma dijake brez statusa in mlade zaposlene, ki jim tudi zaposlitev še ne omogoča osamosvojitve. SURS opredeljuje mladino kot mlade ljudi v starosti od 15 do 29 let (Vertot, 2009, str. 10).

Kljub temu, da ni jasne opredelitve mladine oziroma enoznačnega pojmovanja mladosti, so si številni avtorji enotni v tem, da gre za vmesno stopnjo v življenjskem poteku, ki vključuje tri glavne prehode (Vertot, 2009, str. 10):

- prehod od šole k delu (zaključek šolanja in vstop na trg delovne sile),
- prehod od ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti,
- prehod od doma (iz izvorne družine) v lastno domovanje (ustvarjanje lastne družine).

Kot ugotavlja Trbanc (2005, str. 161), je eden najzahtevnejših in ključnih prehodov med navedenimi prav prehod iz izobraževanja na trg delovne sile, saj prav ta največkrat neposredno vpliva na preostala dva. »Šele uspešen prehod v bolj ali manj stabilno zaposlitev namreč mlade tudi dejansko postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj jim prav zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost, hkrati pa jim daje možnost dolgoročnega načrtovanja življenja, kariere, družine, bivalnih razmer in podobno. Dokler se mladi ljudje tudi ekonomsko ne osamosvojijo, kar je v sodobnih družbah realno mogoče le preko zaposlitve (ali samozaposlitve), živijo še naprej neke vrste podaljšano otroštvo, v odvisnosti od (izvorne) družine in širše v odvisnosti od družbe« (Trbanc, 2005, str. 161).

3.2 ZNAČILNOSTI KATEGORIJE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Mladi se od drugih kategorij na trgu delovne sile ločijo po nekaterih značilnostih, ki vplivajo na odnos delodajalcev do njih. Ravno zaradi teh značilnosti strokovnjaki govorijo o mladinskih trgih delovne sile kot o posebnih segmentih trgov delovne sile, na katerih so na eni strani mladi, ki iščejo prve zaposlitve, na drugi strani pa delovna mesta, ki so jih delodajalci pripravljene mladim ponuditi (Trbanc in Verša, 2002, str. 339).

»Trendi na mladinskem trgu delovne sile so zelo odvisni od siceršnjih ekonomskih in socialnih dogajanj v Sloveniji. Na eni strani mladinski trg deli usodo celotnega slovenskega trga delovne sile (predvsem glede vplivov gospodarskih gibanj, trendov zaposlovanja in brezposelnosti), na drugi strani pa ima nekaj pomembnih posebnosti, ki po svoje vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile in v družbi nasploh« (Ignjatović in Trbanc, 2009, str. 40).

V nadaljevanju bodo predstavljeni trije sklopi značilnosti, ki so pomembni z vidika delodajalcev ter lahko za mlade pomenijo konkurenčne prednosti ali slabosti na trgu delovne sile. Te značilnosti so (Trbanc in Verša, 2002, str. 339-340):

- znanje,
- delovne izkušnje ter
- sociokulturni kapital.

3.2.1 ZNANJE

Mladi vstopajo na trg delovne sile po končanem začetnem izobraževanju, zato je njihova glavna prednost najnovejše znanje. Namreč vse hitrejše zastarevanje znanja ter z njim povezano zastarevanje proizvodnih tehnologij in poslovnih procesov zahteva nenehno dopolnjevanje znanja tako, da imajo mladi zaradi svežega znanja prednost pred tistimi, ki so začetno izobraževanje končali pred daljšim časovnim obdobjem (Trbanc in Verša, 2002, str. 340). Poleg tega je delovni potencial mladih ob zaključku formalnega izobraževanja zelo visok in skupaj z veliko prilagodljivostjo, željo po delu in nadaljnjem učenju ter kreativnostjo in inovativnostjo tvori podlago za visoko učinkovitost pri delu (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 14).

»Ker se trajanje izobraževanja podaljšuje, mladi tudi prihajajo na trg delovne sile z vse bolj kompleksnim znanjem. Poleg podaljševanja trajanja izobraževanja se spreminjajo oziroma dopolnjujejo tudi vsebine izobraževanja, ki vključujejo tudi spretnosti in pridobivanje kompetenc, ki jih zahteva spreminjajoča se narava dela - na primer uporaba računalnika, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, aktivna uporaba tujih jezikov med izobraževanjem in podobno« (Trbanc in Verša, 2002, str. 340).

Značilnost mladih, ki vstopajo na trg delovne sile, je tudi ta, da si del teh spretnosti in kompetenc pridobijo skozi izobraževanje, del pa pri vsakodnevnih in prostočasnih aktivnostih, ki so del odraščanja v sodobnih družbah (Trbanc, 2005, str. 165). Mladi si tako v prostem času pridobijo znanja, po katerih je na trgu delovne sile veliko povpraševanja, na primer sposobnost široke uporabe računalnika, znanje tujih jezikov, uporaba medmrežja, sposobnost iskanja in uporabe informacij, precejšna mobilnost (Trbanc in Verša, 2002, str. 340).

Slovenija beleži visoko vključenost mladih v izobraževalni sistem, vendar ta ne zagotavlja lahkega prehoda v zaposlitev. Problematično je strukturno neskladje med izobrazbo mladih, ki so zaključili šolanje, in povpraševanjem po kadrih na trgu dela. Prav tako pa mladi v procesu izobraževanja ne osvojijo vseh kompetenc in znanj, ki jih delodajalci od njih pričakujejo na delovnem mestu (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 13).

Sicer pa znanje s katerim mladi razpolagajo, ni omejeno le na formalne izobraževalne vire. Mladi si v času šolanja nabirajo znanje in delovne izkušnje v mladinskem delu ter s prostovoljnimi ali študentskim delom, v prostem času pa se udeležujejo aktivnosti, izobraževanj in usposabljanj v organizaciji mladinskih in ostalih nevladnih organizacij, drugih organizacij in podjetij. Preko neformalnega izobraževanja si mladi pridobijo najrazličnejša znanja, ki so pomembna tudi z vidika konkurenčnih prednosti mladih na trgu delovne sile (Bakovnik in Beočanin, 2010b, str. 23).

3.2.2 DELOVNE IZKUŠNJE

»Za Slovenijo so analize pokazale, da delodajalci pri polovici povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za

izobrazbo« (Verša v: Trbanc in Verša, 2002, str. 342). Čeprav izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost (Trbanc in Verša, 2002, str. 342).

Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo, ki jim primanjkuje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti. So brez delovne zgodovine, iz katere bi lahko delodajalci sklepali o določenih delovnih lastnostih, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, samostojnost pri delu in podobno. Zato zaposlovanje mladih na pomembnejših delovnih mestih pomeni za delodajalce tveganje, saj ne morejo oceniti njihovih delovnih navad in lastnosti (Trbanc in Verša, 2002, str. 341).

Vendar pa v večini primerov mladi, ki iščejo svojo prvo zaposlitev, le niso povsem brez delovnih izkušenj. Pogosto si jih namreč pridobijo z opravljanjem občasnih del med šolanjem in med počitnicami ter pri prostočasnih dejavnostih. Problem pa nastane, ker te izkušnje večinoma niso vezane na področje dela, za katerega mladi konkurirajo ob koncu šolanja in ker mladim svoje izkušnje le redko uspe predstaviti na delodajalcem zanimiv način (Trbanc in Verša, 2002, str. 341). Neformalne izkušnje so skoraj edine, ki jih mladi ob vključenosti v formalni izobraževalni proces lahko pridobijo, vendar te večinoma niso priznane s strani države, formalnih izobraževalnih institucij ter zlasti delodajalcev (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 16-17).

Za mlade je zato ključnega pomena, da se neformalna znanja in spretnosti, ki jih pridobijo z mladinskim delom, s prostovoljnimi ali študentskim delom, ustrezno beležijo. Za beleženje že obstajajo razna učinkovita orodja (orodja Europass, Youthpass, Nefiks, e-Nefiks), bistveno pa je, da se ta orodja prepoznajo tudi s strani državnih oblasti, formalnih izobraževalnih institucij, delodajalcev ter drugih relevantnih akterjev oz. da se po vzoru omenjenih razvije sistem beleženja neformalnega znanja in delovnih izkušenj, s pomočjo katerega bo mogoče jasno dokazovati neformalno pridobljeno znanje in izkušnje tudi pred delodajalci (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 24). »Sistemska priznavanje neformalno pridobljenega znanja, sposobnosti in delovnih izkušenj bi močno okrepilo položaj mladih na trgu delovne sile, znatno povečalo njihovo zaposljivost ter posledično pozitivno vplivalo na njihov razvoj, osamosvajanje in avtonomijo« (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 24).

Med državami EU je pomembnost delovnih izkušenj pri zaposlovanju mladih različna. Tako na primer v državah, kot so Belgija, Irska, Francija in Nemčija delodajalci pri zaposlovanju mladih dajejo prednost stopnji in vrsti izobrazbe, medtem ko so v Veliki Britaniji in državah južne Evrope pomembne delovne izkušnje in sicer vsaj toliko, če ne še bolj kot izobrazba posameznika. Raziskovalci to pojasnjujejo z razlikami v strukturah nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja. Torej v državah, v katerih je izobraževanje bolj splošno naravnano, delodajalci pri zaposlovanju zahtevajo delovne izkušnje. V državah, v katerih so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja (npr. dualni sistem, sistem različne delovne prakse in sodelovanje delodajalcev v izobraževanju in usposabljanju), pa so delodajalci pripravljene zaposlovati mlade takoj po končanem šolanju, saj vedo, da so si

že v času šolanja pridobili določene delovne izkušnje (Russel in O'Connell v: Trbanc in Verša, 2002, str. 342).

3.2.3 SOCIOKULTURNI KAPITAL

Sociokulturni kapital sestavljajo lastnosti mladih ob vstopu na trg delovne sile, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti. Delodajalci prav sociokulturnemu kapitalu posameznikov pripisujejo vedno večji pomen, predvsem v razmerah, ko se na trgu delovne sile pojavlja velika ponudba dobro usposobljene delovne sile (Trbanc in Verša, 2002, str. 342).

Mladim se pripisujejo osebnostne lastnosti, ki pozitivno vplivajo na njihov položaj na trgu delovne sile ter jim povečujejo možnosti pri zaposlovanju. Pripisuje se jim večja dovezetnost za spremembe v delovnem procesu v primerjavi s starejšimi delavci, večja inovativnost, prilagodljivost ter manjša zahtevnost, zaradi česar so pripravljeni sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično napore zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah (Trbanc, 2005, str. 164).

Po drugi strani pa mladim pogosto pripisujejo osebnostne lastnosti, ki negativno vplivajo na njihov položaj na trgu delovne sile, saj jim pripisujejo manjšo odgovornost, manjšo pripadnost, nestalnost, neresnost, nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti. Prav zaradi teh lastnosti predstavljajo za delodajalce tvegano delovno silo (Trbanc, 2005, str. 164).

3.3 VSTOP MLADIH NA TRG DELA

Mladi se soočajo z oteženim preходом na trg dela. Na tak položaj mladih (podobno kot na splošno stanje na trgu dela) vplivajo gospodarska gibanja ter trendi zaposlovanja in brezposelnosti. Položaj mladih pri vstopu na trg dela pa je bistveno zaznamovan tudi s slabo povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 15).

Prav tako pa mladi pozno vstopajo na trg dela. »Eden od razlogov za ta pojav je dejstvo, da je velik odstotek mladih vključen v terciarno izobraževanje, kar je sicer eden izmed ciljev Lizbonske strategije in si ga vse države EU želijo doseči, vendar pa podaljša čas šolanja in s tem odloži vstop na trg dela. Pri tem gre tudi za protislovje med naraščanjem pritiska za doseganje čim višjih izobrazbenih dosežkov, saj ti omogočajo dostop na trg delovne sile, in hkrati razvrednotenjem samih izobrazbenih dosežkov. To je problem t.i. inflacije izobrazbenih dosežkov, ki se v oteženih pogojih prehoda med izobraževalnim in zaposlitvenim sistemom kaže v podzaposlenosti mladih (izobraženi mladi sprejemajo zaposlitve, ki niso primerne njihovi stopnji izobrazbe, s čimer se poveča konkurenca za delovna mesta, ki naj bi jih zasedli mladi z nižjo stopnjo izobrazbe)« (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 16).

Poleg tega veliko študentov namerno podaljšuje študij, da se tako izognejo statusu brezposelnosti, saj so zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj težje zaposljivi. Mladi se zato odločijo za nadaljevanje študija, a to jih lahko privede v začaran krog, saj lahko zato postanejo še težje zaposljivi. Visoka stopnja izobrazbe brez delovnih izkušenj namreč pri delodajalcih ni posebno cenjena (Lah in dr., 2012, str. 22).

Nemalo mladih pa študij podaljšuje samo zato, da lahko še naprej delajo preko študentskega servisa. Študentsko delo sicer poleg zaslужka prinaša tudi delovne izkušnje na različnih področjih, nova znanja ter nova poznanstva. Prav tako pa je lahko študentsko delo odlična priložnost za prehod v redno zaposlitev. Delodajalci namreč veliko raje zaposlijo nekoga, ki ga že poznajo in so z njim zadovoljni.

3.4 ŠTUDENSKO DELO

Študentsko delo je v Sloveniji zelo razširjeno in za večino mladih predstavlja prvi stik s trgom dela. Prednost študentskega dela je, da si lahko študenti že med študijem pridobijo delovne izkušnje. Čeprav se študentsko delo uradno ne šteje med delovne izkušnje, pa so lahko le-te pri iskanju prve zaposlitve zelo koristne.

Delo preko študentskega servisa delodajalcem predstavlja najmanjše poceni, fleksibilne in sorazmerno dobro usposobljene delovne sile, do katere nimajo skoraj nobenih obveznosti (ker delo preko študentskega servisa ni urejeno kot delo v delovnem razmerju). Tako delo, opravljeno preko študentskih servisov, v marsičem že predstavlja (nelojalno) konkurenco drugim skupinam delovne sile, še posebej slabše izobraženim mladim, ki iščejo redno zaposlitev (Trbanc, 2005, str. 184).

Primerjalni podatki evropskega statističnega urada (Eurostat) uvrščajo Slovenijo med države (poleg Nemčije, Francije, Poljske, Združenega Kraljestva in Islandije), v katerih imajo študentje hiter in dober dostop do občasnih in začasnih del, medtem ko imajo mladi, ki so končali šolanje, več težav pri iskanju bolj trajnih zaposlitev (Eurostat, 2005 v: Trbanc, 2007, str. 55). Delodajalci namreč svoje potrebe po delovni sili vse pogosteje zapolnjujejo s študentsko delovno silo, kar lahko vpliva tudi na večjo brezposelnost med mladimi, ki se po šolanju znajdejo na trgu delovne sile (Trbanc, 2005, str. 173). Študenti pogosto v strahu pred brezposelnostjo namerno (pre)dolgo ostajajo v izobraževalnem sistemu, ker jim to omogoča opravljanje različnih študentskih del (Trbanc, 2007, str. 55).

Za študente pomeni opravljanje del prek študentskega servisa predvsem vir zaslужka (kar je ob podaljševanju trajanja šolanja in podaljšani odvisnosti od staršev za študente zelo pomembno), hkrati pa tudi vir pomembnih delovnih izkušenj (Trbanc, 2005, str. 172-173). Vendar pa študentsko delo le redko pomeni pridobivanje ustreznih delovnih izkušenj, ki bi mladim po končanem šolanju olajšale prehod v primerno zaposlitev. Večina tovrstnih del je namreč skoncentrirana v segmentih, kjer gre za delo v neugodnem delovnem času ali ob vikendih (npr. v trgovinah in restavracijah), dela, ki so fizično naporna (npr. v proizvodnji, pri selitvah) in podobno (Trbanc, 2007, str. 55). Študente bi bilo zato

potrebno spodbujati, da vsaj proti koncu študija poiščejo taka dela, ki so povezana z njihovim študijskim področjem, kar jim bi pripomoglo k lažji zaposlitvi.

4 ZAPOSLOVANJE MLADIH

»Mladi so ena izmed najbolj ranljivih družbenih skupin na trgu delovne sile, zlasti zaradi pomanjkanja formalnih delovnih izkušenj. Pogoji dela, v katerih se mladi znajdejo pri prvih zaposlitvah, so nizka plačila, delo za določen čas, neskladnost dela s pridobljeno formalno izobrazbo in šibka socialna varnost. Mladi se med drugim zaposlujejo za nepolni delovni čas, opravljajo pa tudi občasna dela, honorarna dela ali študentsko delo ter se zaposlujejo v okviru ostalih negotovih oblik dela. Tovrstne oblike zaposlitve mladim ne omogočajo zadostne socialne in finančne varnosti. Na tej podlagi se mladi težje osamosvajajo, saj težko dobijo kredite za nakup stanovanj, prav tako pa taki pogoji dela vplivajo na veliko možnost ponovne brezposelnosti. Vse to povzroča slab ekonomski in socialni položaj mladih, jim krati avtonomijo ter obenem zavira njihov delovni potencial. Po dolgotrajni čakalni dobi pred pridobitvijo prve zaposlitve so mladi tudi psihično izmučeni, negotovi in posledično manj motivirani za delo« (Bakovnik in Beočanin, 2010a, str. 12-17).

V tem poglavju bodo opisane različne metode iskanja zaposlitve. Nato bo na kratko predstavljen vpliv gospodarske krize na zaposlovanje mladih. Na koncu poglavja pa bo sledila še predstavitev brezposelnosti mladih.

4.1 METODE ISKANJA ZAPOSLOTVE

Iskalci zaposlitve iščejo zaposlitev na različne načine oziroma po različnih metodah. Z uporabo različnih načinov iskanja pridobivajo informacije o možnih zaposlitvah, dajejo podatke o sebi in vzpostavljajo stike z možnimi delodajalci (Smonkar, 1994, str. 87).

Metode iskanja zaposlitve se v osnovi delijo na pasivne in aktivne metode. Metode se med seboj razlikujejo po (Zaletel in Palčič, 2008, str. 21):

- delu, vloženem v iskanje,
- intenzivnosti komuniciranja z delodajalci in
- proaktivnosti.

Pri pasivnih metodah iskalec zaposlitve čaka, da bo podjetje objavilo oglas o prostem delovnem mestu ali da bo podjetje z njim kontaktiralo. Pri aktivnih metodah pa iskalec sam pride do podjetja in ga prepriča, da je ustrezen kandidat, še preden začne aktivno oglaševati na trgu dela (Zaletel in Palčič, 2008, str. 21).

4.1.1 PASIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTVE

Pri pasivnih oblikah iskalec zaposlitve pričakuje, da bo delo zanj opravil nekdo drug. To so vse oblike, kjer iskalec pošlje prošnjo in pričakuje povraten odziv od ponudnikov dela. Pogosto posameznik za delovno mesto tekmuje z desetimi ali stotimi drugih kandidatov, kar situacijo le poslabša. Te metode so sicer manj učinkovite, vendar delujejo za petino iskalcev zaposlitve (Zaletel in Palčič, 2008, str. 21-22).

Med pasivne oblike sodijo (Zaletel in Palčič, 2008, str. 21-36):

- iskanje dela prek zaposlitvenih oglasov – zaposlitveni oglas podjetja običajno objavijo takrat, ko so že izkoristila vse druge možnosti iskanja sodelavca. Ko je oglas javno objavljen, je ta viden tisočem iskalcem zaposlitve. Ti se prijavljajo na oglas in z vsako novo prijavo se možnost za pridobitev dela znižuje. Pri prijavi na zaposlitvene oglase je uspešnih le 5 odstotkov iskalcev zaposlitve,
- iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih portalov – v zadnjih letih je spletno kadrovanje močno vplivalo na slovenski trg iskanja in ponudbe dela. Na spletu je v vsakem trenutku na voljo več tisoč aktualnih zaposlitev. Nekatera podjetja sprejemajo prijave na oglase le prek spleta,
- iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij – zaposlitvene agencije podjetjem ponujajo storitve posredovanja pri iskanju delavcev. Zbirajo potrebe po novih sodelavcih svojih strank, jih objavljajo v medijih in zbirajo prijave nanje. Ustrezne prijavljene kandidate povabijo na razgovor, najprimernejše pa nato napotijo na intervju k stranki oziroma podjetju, ki išče novega sodelavca. Agencije se ukvarjajo tudi s storitvami posojanja delavcev. Kandidata zaposli zaposlitvena agencija (posojevalec), dela pa pri podjetju, ki ga je »najelo«. Zaposlitvena agencija kandidata plačuje in skrbi za njegovo socialno varnost. Kandidat lahko v obdobju nekaj mesecev zamenja več podjetij in opravlja enaka ali različna dela. Kandidat si tako hitro pridobiva različne izkušnje, kar je še posebej pomembno za mlade iskalce zaposlitve. Če pa je kandidatu v izbranem podjetju delo in delovno okolje všeč, ima dobre možnosti, da se tam tudi zaposli,
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) – ZRSZ na svojih spletnih straneh ponuja prosta delovna mesta. ZRSZ sicer deluje bolje za delovna mesta z zahtevano nižjo stopnjo izobrazbe, kot za dela, ki zahtevajo višjo izobrazbo. Kljub temu se brezposelnim iskalcem izplača biti prijavljen na ZRSZ, saj so lahko upravičeni do finančne pomoči in nadomestil,
- centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS) – CIPS-i ponujajo informacije, ki jih posameznik potrebuje za iskanje zaposlitve in načrtovanje svoje kariere. Delujejo v okviru ZRSZ in predstavljajo nekakšne centre za karierno samopomoč. Kjer so poleg ustreznih informacij o izobraževanju, usposabljanju, poklicih, trgu dela na voljo tudi tehnični pripomočki, priročniki za iskanje zaposlitve in strokovno usposobljeni svetovalci. CIPS-i nudijo posameznikom možnost, da se naučijo samoiniciativnosti ter samostojnega odločanja o lastni karieri. CIPS-i so namenjeni predvsem:
 - mladim, še posebno tistim, ki so na prehodu z nižje na višjo stopnjo izobraževanja,
 - brezposelnim, ki potrebujejo informacije in poglobljeno poklicno svetovanje pri iskanju zaposlitve ali odločanju za dodatno izobraževanje,
 - presežnim delavcem z namenom, da se izognejo prehodu v odkrito brezposelnost,
 - zaposlenim, študentom, delodajalcem,
 - staršem, učiteljem, svetovalcem zaposlitve, poklicnim svetovalcem in drugim zaposlenim na ZRSZ ter šolskim svetovalnim delavcem,

- klubi za iskanje zaposlitve – klub za iskanje zaposlitve je program intenzivnega usposabljanja brezposelnih za učinkovito in sistematično iskanje dela. Program se izvaja v skupini in traja 3 mesece, od ponedeljka do petka po 4 ure dnevno. Prvih 12 dni je namenjeno usposabljanju, preostali čas pa intenzivnemu iskanju dela. Namen programa je, da člani kluba v čim krajšem času najdejo čim ustrežnejšo zaposlitev. V program se lahko vključijo brezposelni, ki so prijavljeni na ZRSZ. Učinkovitost programa je okoli 50 odstotna, kar pomeni, da si polovica udeležencev v treh mesecih po končanem programu najde zaposlitev ali pa vsaj honorarno delo, izobraževanje, usposabljanje ali opravljanje javnih del,
- pošiljanje ponudb na slepo – iskalci zaposlitve na slepo pošiljajo pisne ponudbe na kadrovske oddelke podjetij, čeprav podjetja običajno nimajo kadrovskih potreb. Te ponudbe so splošne, niso prirejene podjetju in ne ciljajo na določeno delovno mesto. Pošiljanje ponudb na slepo je eden najslabših načinov iskanja zaposlitve.

4.1.2 AKTIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Približno 80 odstotkov delovnih mest zapolnijo iskalci, ki uporabljajo aktivne oblike iskanja dela. Cilj aktivnih oblik je srečati delodajalca, ko že ima kadrovsko potrebo, ni pa še začel z javnim oglaševanjem prostega delovnega mesta. Ko delodajalec sreča kandidata, ki je primeren za delo in ga prepriča, da bo dober sodelavec, ga zaposli. Večina podjetij namreč noče izgubljati preveč časa in denarja za iskanje novega sodelavca (Zaletel in Palčič, 2008, str. 36-37).

Aktivne oblike iskanja zaposlitve so (Zaletel in Palčič, 2008, str. 36-43):

- mreženje – mreženje je iskanje zaposlitve s pomočjo oseb, ki jih iskalec zaposlitve pozna. Za prosta delovna mesta lahko iskalec izve od svojih prijateljev, nekdanjih sošolcev, prijateljeve mame in drugih. Mreženje temelji na osebnem priporočilu. Določena oseba predlaga kandidata, ki vanj verjame, za izbrano odprto delovno mesto. Uredi mu lahko sestanek z delodajalcem ali mu zgolj posreduje podatke o delovnem mestu. V proces mreženja so vedno vpletene tri strani, in sicer delodajalec, kandidat za delovno mesto in oseba, ki kandidata priporoči. Idealen rezultat mreženja je zadovoljstvo vseh treh strani. V primeru neustreznosti kandidata škodo utrpri tudi oseba, ki ga je predlagala. Koncept mreženja namreč temelji na tem, da predlagatelj »zastavi« svoj dober glas za kandidata, zato bo pazil, da predlaga ustreznega kandidata,
- zaposlitveni sejmi – zaposlitveni sejmi so namenjeni srečevanju delodajalcev in iskalcev dela. Podjetja sejme izkoriščajo za svojo promocijo in za spoznavanje primernih kandidatov. Iskalec zaposlitve ima na zaposlitvenem sejmu idealno priložnost intervjuja z nekaj deset delodajalci v enem dnevu. Delodajalec plača, da se lahko na sejmu sreča z iskalci zaposlitve in v njihovem interesu je, da srečajo čim več primernih kandidatov. Za sejme pripravijo predstavitvene brošure in posebne Curriculum Vitae (CV) vprašalnike, s katerimi pridobijo dodatne podatke o kandidatih,

- multipliciranje prisotnosti pri delodajalcih – pri tej obliki iskanja zaposlitve si iskalci pomagajo med seboj pri iskanju dela, in sicer tako, da si posameznik izbere nekaj iskalcev zaposlitve, ki nimajo enakega zaposlitvenega profila, skratka osebe, ki niso konkurenti za delovno mesto. Za vsakega v skupini se naredi kratek povzetek sposobnosti, znanj in kariernih interesov. Ta povzetek veščin se vzame s seboj na intervju. Na razgovoru za zaposlitev se vpraša delodajalca, če morda potrebuje sodelavca še za kakšno drugo delovno mesto. Prisotnost pri delodajalcih se potroji, če delujete v skupini treh iskalcev zaposlitve. Ta način iskanja zaposlitve deluje na principu recipročnosti, kar pomeni, da vam bodo partnerji pomagali pri iskanju dela, če boste vi pomagali njim,
- usmerjeno klicanje delodajalcev – usmerjeno klicanje delodajalcev je metoda, ki lahko prinese najboljše rezultate. Iskanje novega sodelavca večina podjetij jemlje kot breme, zato potrebujejo osebe, ki so pripravljene stvari vzeti v svoje roke in jih samostojno opraviti. Navadno v očeh delodajalca naredi posameznik dober vtis, če se predstavi kot oseba, ki ve, katere potencialne probleme ima podjetje in zraven predlaga še rešitve. Cilj usmerjenega komuniciranja z delodajalci je priti do intervjuja.

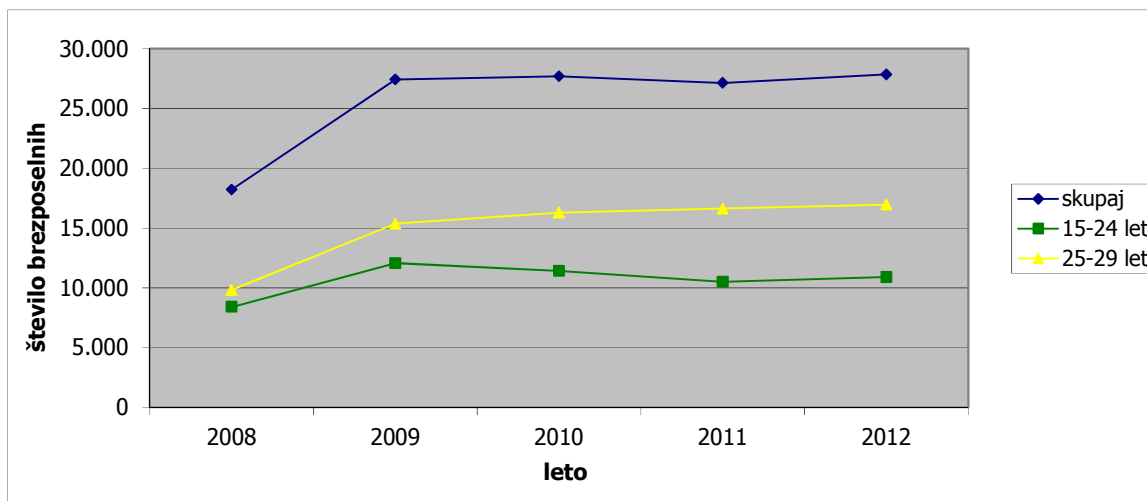
4.2 VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA ZAPOSLOVANJE MLADIH

Potem ko je leta 2008 trg delovne sile v Sloveniji dosegel rekordne številke od osamosvojitve naprej in je bila slika zaposlovanja zelo ugodna (tudi za mlade), so se že konec leta 2008, še bolj pa leta 2009, tudi v Sloveniji pokazali znaki svetovne finančne in gospodarske krize, ki je vplivala na poslabšanje kazalnikov trga delovne sile. Zmanjšanje povpraševanja po slovenskih izdelkih in storitvah je vplivalo na zmanjšanje potreb po delu, povečano odpuščanje in posledično na povečanje brezposelnosti. Po nekaj letih upadanja je brezposelnost znova začela naraščati, kar je vidno tako pri splošni kot pri mladinski brezposelnosti (Ignjatović in Trbanc, 2009, str. 49).

Gospodarska kriza je sorazmerno močnejše prizadela mlade. To je skladno z ugotovitvami raziskovalcev, da je brezposelnost mladih praviloma bistveno bolj občutljiva na gospodarska nihanja. Med recesijo se v primerjavi s splošno brezposelnostjo povečuje občutno hitreje, med okrevanjem pa se bistveno hitreje zmanjšuje (Makeham, 1980; O'Higgins, 2001 v: Klanjšek in Lavrič, 2011, str. 136).

Mladi se vse pogosteje znajdejo v položaju brezposelnih. Kot je razvidno iz grafikona 3, se je med decembrom 2008 in decembrom 2012 število mladih brezposelnih, starih od 15 do 29 let, povečalo iz 18.223 na 27.850. Še posebej je ta negativen skok opazen v starostni skupini od 25 do 29 let, kjer se je v istem času število registrirano brezposelnih povečalo iz 9.824 na 16.954 oseb.

Grafikon 3: Število brezposelnih mladih (15-29 let), december 2008 - december 2012



Vir: ZRSZ (2013)

V zadnjih letih, ko je vedno večji problem najti zaposlitev, je za mlade še toliko pomembnejše, da začnejo o zaposlitvi razmišljati že med študijem. V času študija imajo mladi veliko priložnosti za navezovanje stikov, pridobitev dodatnih znanj in izkušenj, s čimer si lahko povečajo zaposlitvene možnosti.

4.3 BREZPOSELNOST MLADIH

Brezposelnost med mladimi je vprašanje, ki se ga zaveda in rešuje vsa Evropa in ne samo Slovenija. V primerjavi z drugimi članicami EU je brezposelnost mladih v Sloveniji pod povprečjem. Stopnja brezposelnosti mladih (do 25 let) je bila marca 2012 v celotni EU 22,6 %, v Sloveniji pa 16,5 % (ZRSZ, 2012). Najnižjo stopnjo brezposelnosti med mladimi so zabeležili v Nemčiji (7,9 %), v Avstriji (8,6 %) in na Nizozemskem (9,3 %), najvišjo pa v Grčiji (51,2 % v januarju 2012) in Španiji (51,1 %) (Eurostat, 2012). Pri ZRSZ je bilo konec aprila 2012 prijavljenih 24.061 mladih brezposelnih, starih do vključno 29 let, ali 22,1 % med vsemi registriranimi brezposelnimi osebami (ZRSZ, 2012).

Vzrok za visoko brezposelnost mladih je predvsem gospodarska kriza (European Commission, 2012). Poleg gospodarske krize je v Sloveniji pomemben razlog za brezposelnost mladih pomanjkanje ustreznih delovnih izkušenj. Mladi namreč vstopajo na trg delovne sile oboroženi s formalnim znanjem, ki so ga pridobili z izobraževanjem, manjkajo pa jim praktične izkušnje na delovnem mestu. Čeprav imajo mladi nekatere prednosti, predvsem kar se tiče ustvarjalnosti, ambicioznosti, dojemljivosti za nove tehnologije, pripravljenosti za pridobivanje novega znanja in znanja tujih jezikov, vedno zahtevnejši delodajalci pričakujejo tudi delovne izkušnje, da bi bilo potrebno kar najmanj časa za nemoteno vključitev v delovni proces. Mladi se tako znajdejo v začaranem krogu, saj delovnih izkušenj drugje kakor na delovnem mestu ni mogoče pridobiti (Počivavšek, 2005, str. 36).

Med pomembnejši vzrok brezposelnosti mladih uvrščamo tudi neskladje med potrebami na trgu delovne sile in izobrazbeno strukturo tistih, ki končujejo izobraževanje. Že nekaj let je opaziti izrazito povečan vpis na družboslovne fakultete (ekonomska, pravna, za družbene vede ipd.), vendar trg ne zmore sprejeti vseh s takšnimi profili. Po drugi strani pa primanjkuje nekaterih drugih profilov, predvsem naravoslovnih (računalništvo, strojništvo, matematika, fizika ipd.) (Počivavšek, 2005, str. 35).

Eden izmed razlogov za brezposelnost mladih pa je tudi pomanjkanje novih delovnih mest, na katera bi bilo mogoče zaposliti mlade. Mlade diplomante bi bilo mogoče zaposliti predvsem na delovna mesta z visoko dodano vrednostjo, vendar jih v preteklih letih ni bilo ustvarjenih dovolj (Počivavšek, 2005, str. 36).

Vedno bolj pereče postaja vprašanje brezposelnosti diplomantov na terciarni ravni. Čeprav za večino evropskih držav še vedno velja, da tveganje brezposelnosti upada z doseženo ravno izobrazbe, se vrednost diplome kot zagotovila za varen vstop na trg dela hitro zmanjšuje (EU Youth Report v: Klanjšek in Lavrič, 2011, str. 141). To potrjujejo tudi podatki za Slovenijo.

Naraščajoča brezposelnost mladih diplomantov in diplomantk je neposredna posledica trendov, ko po eni strani izjemno hitro narašča število diplomantov, po drugi strani pa povpraševanje po visokokvalificirani delovni sili stagnira. Letno v Sloveniji izobraževalni sistem pridelal dobrih 9.000 presežnih delavcev s terciarno stopnjo izobrazbe. Pri tem se je treba zavedati, da se letni presežki (nad)izobražene delovne sile kopičijo, zaradi česar lahko tudi v prihodnje pričakujemo izrazito stopnjevanje problema brezposelnosti diplomantov v Sloveniji. Temu v prid govori tudi dejstvo, da je pomemben delež mladih težavo brezposelnosti reševal z nadaljnjim izobraževanjem, kar pomeni, da se bodo v prihodnje tudi ti mladi vračali na trg dela (Klanjšek in Lavrič, 2011, str. 144).

Brezposelnost, še posebej dolgotrajna, pri mladih ni problematična le z vidika umeščanja v sistem dela in njihovih prihodnjih kariernih možnosti (npr. vpliv brezposelnosti na oblikovanje odnosa do dela in delovne etike, možnost razvoja negativnega odnosa do dela pri mladih, ki še niso bili nikoli zaposleni), ampak tudi z vidika negativnih psiholoških posledic (razvoj slabe samopodobe, občutek neobvladovanja življenja) in širših družbenih posledic (podaljševanje ekonomske in socialne odvisnosti mladih, pozno osamosvajanje, pozno odločanje za lastno družino ipd.). Gledano z makroekonomskega vidika pa je brezposelnost mladih tudi slaba izraba delovnih zmožnosti, in to pri skupini, ki šele prihaja iz izobraževalnega sistema in je torej nosilka novega znanja ter bo še dolgo na trgu dela (Trbanc, 2005, str. 161-162).

5 RAZISKAVA

V raziskovalnem delu bosta najprej pojasnjena cilj in namen raziskave. Nato bodo analizirani rezultati raziskave o prehodu mladih iz izobraževanja na trg delovne sile. Na koncu poglavja pa bodo podane ugotovitve.

5.1 CILJ IN NAMEN RAZISKAVE

Cilj raziskave je ugotoviti, ali po mnenju mladih delodajalci upoštevajo študentsko delo kot primerne delovne izkušnje, kaj je mladim pri izbiri študentskega dela pomembnejše in ali ima študent možnost zaposlitve v podjetju, kjer opravlja študentsko delo. Cilj je tudi ugotoviti, ali iščejo zaposlitev in na kakšen način jo iščejo. Namen raziskave je s pomočjo anketnega vprašalnika spoznati trenutno stanje mladih na trgu delovne sile.

5.2 ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE

Raziskava je bila narejena na podlagi anketnega vprašalnika, ki je bil namenjen mladim v Sloveniji, starim od 15 do 29 let. Anketni vprašalnik je bil izdelan s pomočjo spletnega orodja in bil poslan po elektronski pošti znanim naslovnikom, s prošnjo, da vprašalnik posredujejo še naprej. Na anketni vprašalnik je odgovorilo 162 oseb.

V nadaljevanju bodo s pomočjo grafikonov prikazani in analizirani rezultati po posameznih vprašanjih. Dobljeni so bili tako pričakovani kot tudi nepričakovani odgovori.

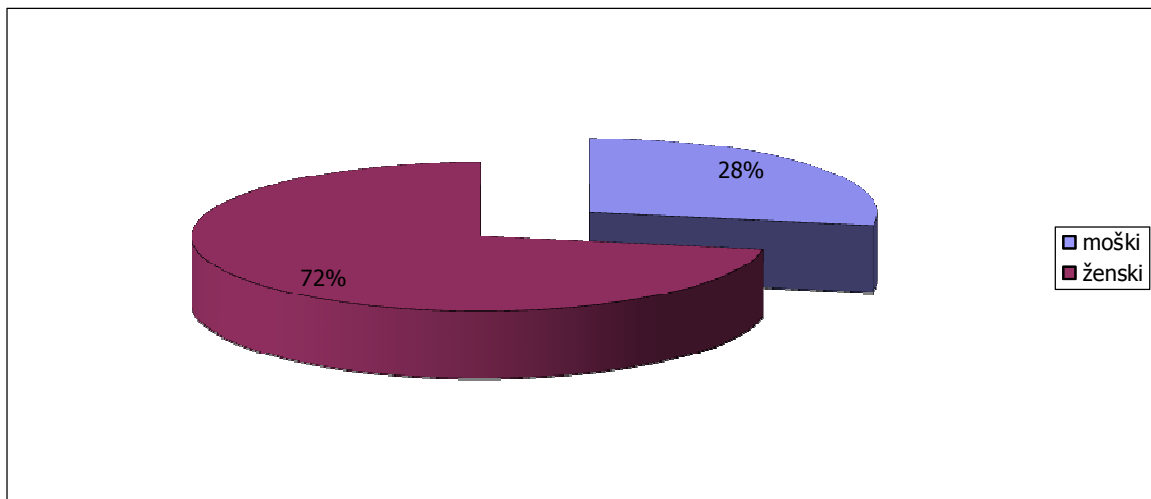
5.2.1 SPOL ANKETIRANIH OSEB

Tabela 1: Spol anketiranih oseb

Spol	Število oseb	Delež (v %)
Moški	45	28
Ženski	117	72
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 4: Spol anketiranih oseb



Vir: lasten, tabela 1

Anketni vprašalnik je izpolnilo 162 oseb. Od tega je bilo 72 % žensk in 28 % moških. Vzrok te razlike je verjetno v tem, da ženske raje sodelujejo pri anketiranju kot moški.

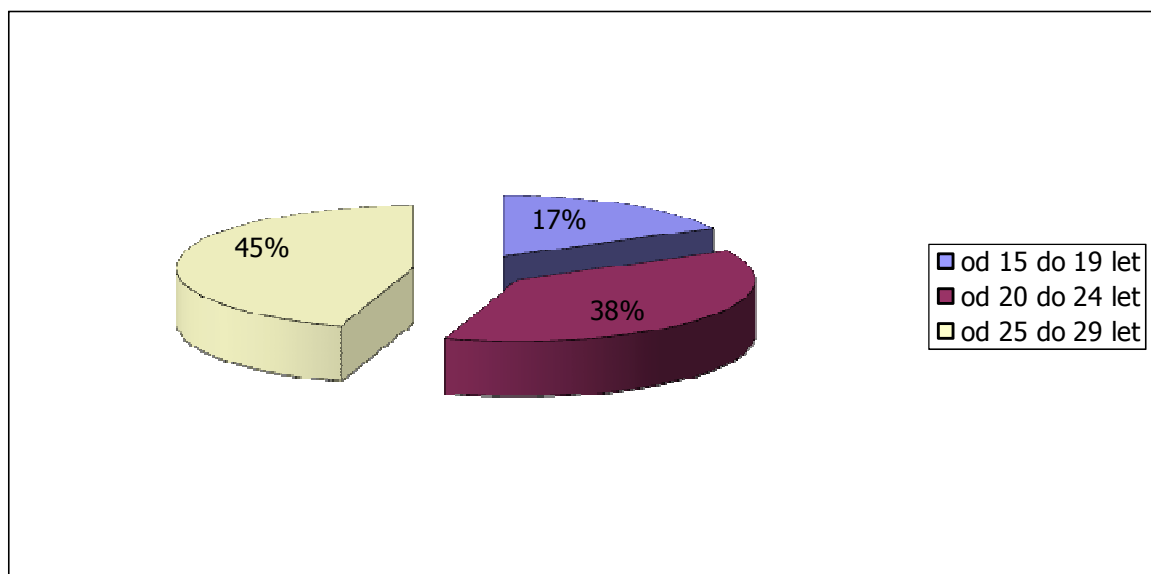
5.2.2 STAROST ANKETIRANIH OSEB

Tabela 2: Starost anketiranih oseb

Starost	Število oseb	Delež (v %)
od 15 do 19 let	28	17
od 20 do 24 let	61	38
od 25 do 29 let	73	45
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 5: Starost anketiranih oseb



Vir: lasten, tabela 2

Grafikon 5 prikazuje, da je bilo največ (45 %) anketiranih oseb starih od 25 do 29 let, kar je bilo za pričakovati, saj je bil anketni vprašalnik številčnejshe poslan prav tej starostni skupini. Sledijo jim anketirane osebe, ki so bile stare od 20 do 24 let, teh je bilo 38 %. 17 % anketiranih oseb pa je bilo starih od 15 do 19 let.

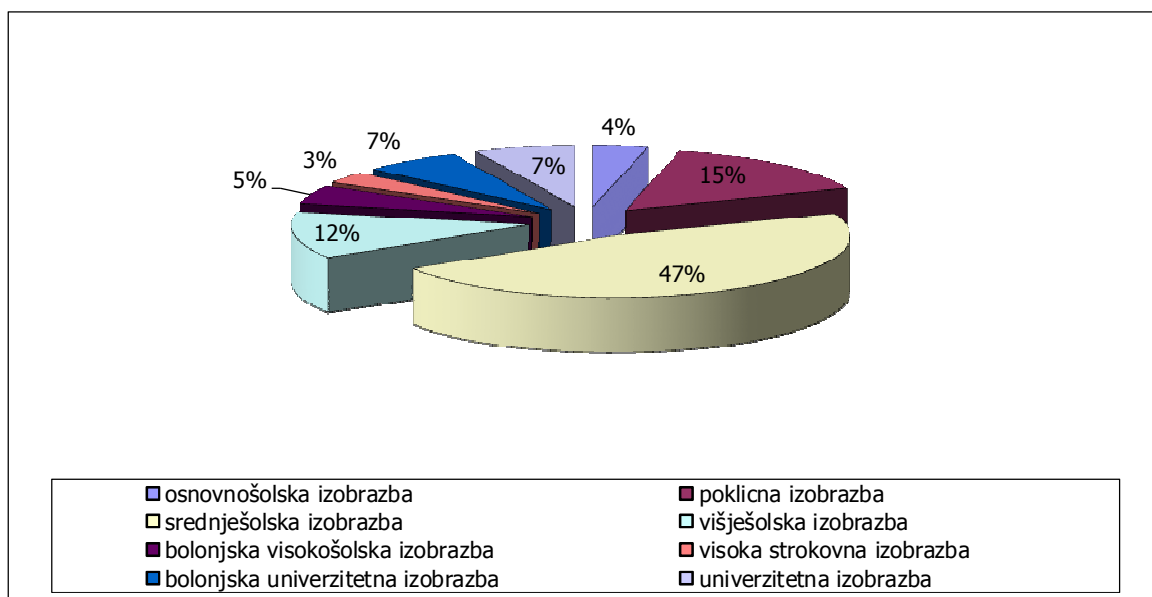
5.2.3 IZOBRAZBA ANKETIRANIH OSEB

Tabela 3: Izobrazba anketiranih oseb

Izobrazba	Število oseb	Delež (v %)
Osnovnošolska izobrazba	6	4
Poklicna izobrazba	25	15
Srednješolska izobrazba	76	47
Višješolska izobrazba	20	12
Bolonjska visokošolska izobrazba	8	5
Visoka strokovna izobrazba	5	3
Bolonjska univerzitetna izobrazba	11	7
Univerzitetna izobrazba	11	7
Specializacija	0	0
Bolonjski magisterij	0	0
Magisterij	0	0
Bolonjski doktorat	0	0
Doktorat	0	0
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 6: Izobrazba anketiranih oseb



Vir: lasten, tabela 3

Med anketiranimi osebami je bilo največ oseb s srednješolsko izobrazbo, in sicer 47 %. Sledijo jim anketiranci s poklicno (15 %) in višješolsko izobrazbo (12 %). Univerzitetno izobrazbo ima 7 % anketiranih oseb, prav tako ima 7 % anketiranih oseb bolonjsko univerzitetno izobrazbo. Nato jim sledijo tisti, ki imajo bolonjsko visokošolsko izobrazbo (5 %), osnovnošolsko izobrazbo (4 %) ter visoko strokovno izobrazbo (3 %). Predvideva se lahko, da nekateri izmed anketiranih oseb še študirajo in bodo imeli po končanem študiju višjo izobrazbo.

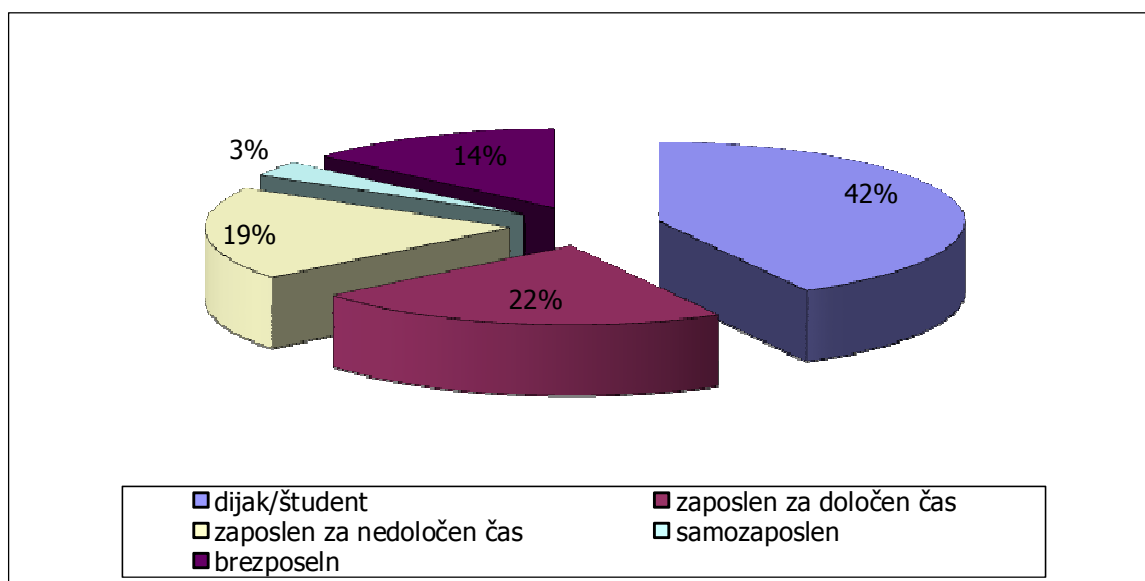
5.2.4 TRENUTNI STATUS ANKETIRANIH OSEB

Tabela 4: Trenutni status anketiranih oseb

Trenutni status	Število oseb	Delež (v %)
Dijak/študent	68	42
Zaposlen za določen čas	36	22
Zaposlen za nedoločen čas	31	19
Samozaposlen	5	3
Brezposeln	22	14
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 7: Trenutni status anketiranih oseb



Vir: lasten, tabela 4

Iz grafikona 7 je razvidno, da je bilo največ (42 %) anketiranih oseb dijakov oz. študentov. Sledijo jim anketirane osebe, ki so bile zaposlene za določen čas, takih je bilo 22 %. Zaposlenih za nedoločen čas je bilo 19 %, samozaposlenih 3 %, brezposelnih pa 14 %. Brezposelnost mladih je po podatkih ZRSZ občutno višja. Konec decembra 2012 je bilo namreč med vsemi registriranimi brezposelnimi osebami kar 23,6 % mladih, starih od 15 do 29 let.

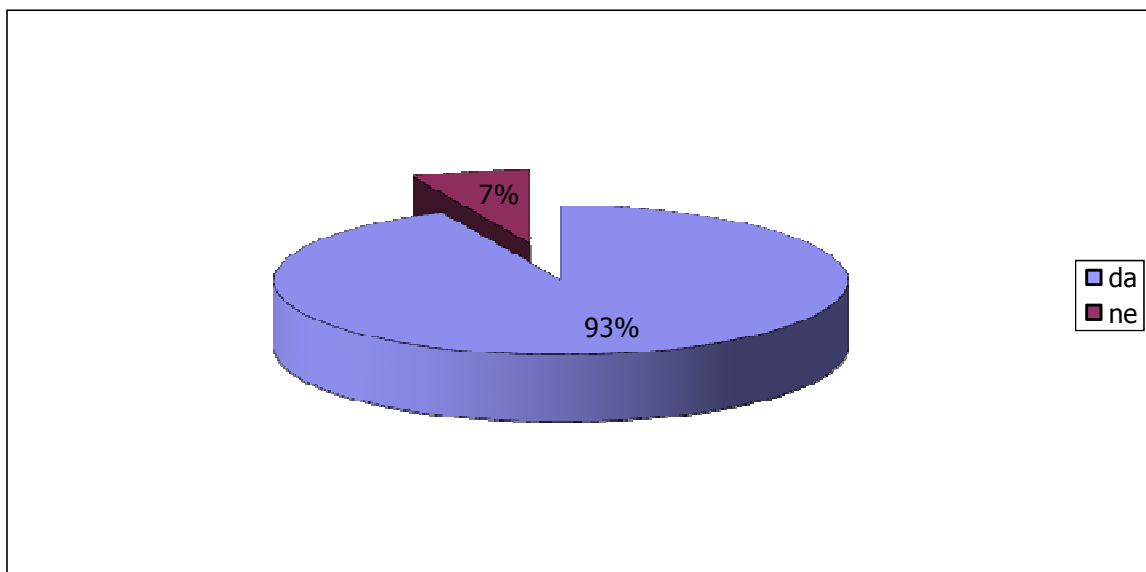
5.2.5 OPRAVLJANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Tabela 5: Ali opravljate (oziroma ste opravljali) kakršnokoli študentsko delo?

	Število oseb	Delež (v %)
Da	151	93
Ne	11	7
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 8: Delež anketiranih oseb, ki so opravljali kakršnokoli študentsko delo



Vir: lasten, tabela 5

Iz grafikona 8 je razvidno, da je študentsko delo opravljalo 93 % anketiranih oseb. Le 7 % anketiranih oseb pa je odgovorilo, da študentskega dela niso opravljali. Dobljeni rezultat je pozitiven, saj mladi z opravljanjem študentskega dela pridobivajo nova znanja, izkušnje ter nova poznanstva, ki pa so lahko pri iskanju zaposlitve še kako dobrodošla.

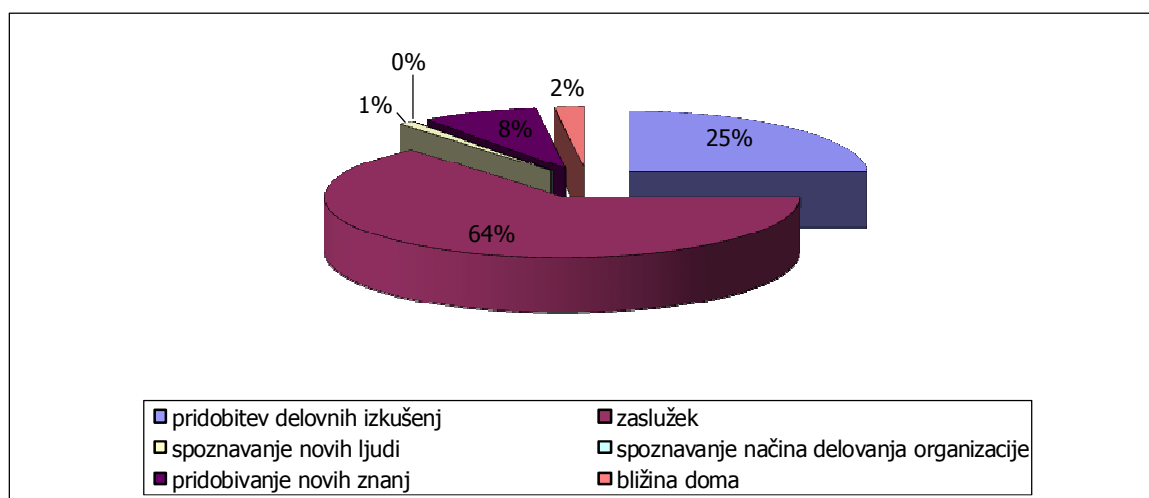
5.2.6 POMEMBNEJŠI DEJAVNIK PRI IZBIRI ŠTUDENTSKEGA DELA

Na to vprašanje so odgovarjali samo tisti, ki so opravljali kakršnokoli študentsko delo. Teh odgovorov je bilo 151.

Tabela 6: Kaj vam je (bilo) pri izbiri študentskega dela pomembnejše?

	Število oseb	Delež (v %)
Pridobitev delovnih izkušenj	38	25
Zaslужek	97	64
Spoznavanje novih ljudi	1	1
Spoznavanje načina delovanja organizacije	0	0
Pridobivanje novih znanj	12	8
Bližina doma	3	2
Skupaj	151	100

Vir: lasten

Grafikon 9: Pomembnejše pri izbiri študentskega dela

Vir: lasten, tabela 6

Iz grafikona 9 je razvidno, da je bil anketiranim osebam pri izbiri študentskega dela najbolj pomemben zaslužek, takih je bilo kar 64 %. 25 % anketiranih oseb je odgovorilo, da jim je bilo pri izbiri študentskega dela pomembnejše pridobiti delovne izkušnje. Sledijo jim anketirane osebe, ki jim je bilo pomembnejše spoznavanje novih ljudi (1 %), pridobivanje novih znanj (8 %) in bližina doma (2 %). Iz tega lahko razberemo, da se mladi premalo zavedajo, da je dobro že med študijem pridobivati delovne izkušnje, ki jim bodo lahko zelo koristile pri iskanju prve zaposlitve.

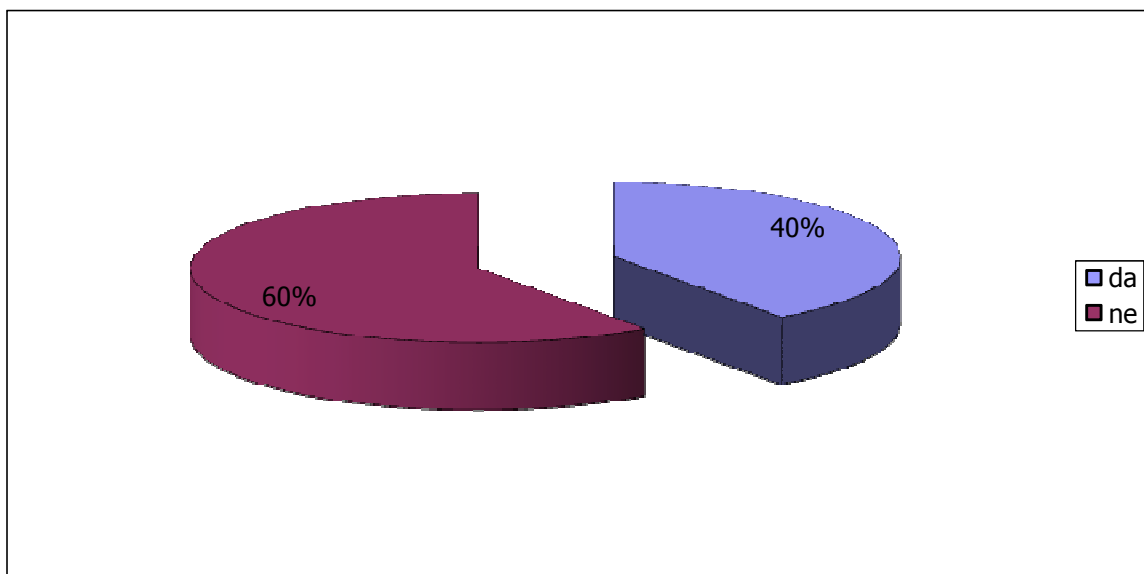
5.2.7 DELOVNE IZKUŠNJE, PRIDOBLENE S ŠTUDENTSKIM DELOM

Tabela 7: Ali menite, da delodajalci upoštevajo študentsko delo kot primerne delovne izkušnje?

	Število oseb	Delež (v %)
Da	65	40
Ne	97	60
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 10: Upoštevanje delovnih izkušenj, pridobljenih s študentskim delom, pri delodajalcih



Vir: lasten, tabela 7

Iz grafikona 10 je razvidno, da 40 % anketiranih oseb meni, da delodajalci upoštevajo študentsko delo kot primerne delovne izkušnje, 60 % anketiranih oseb pa meni, da delodajalci študentskega dela ne upoštevajo kot primernih delovnih izkušenj. Iz tega je mogoče sklepati, da so nekateri mladi pri iskanju prve zaposlitve manj samozavestni, saj menijo, da delodajalci delovnih izkušenj, ki so jih pridobili s študentskim delom, ne bodo upoštevali.

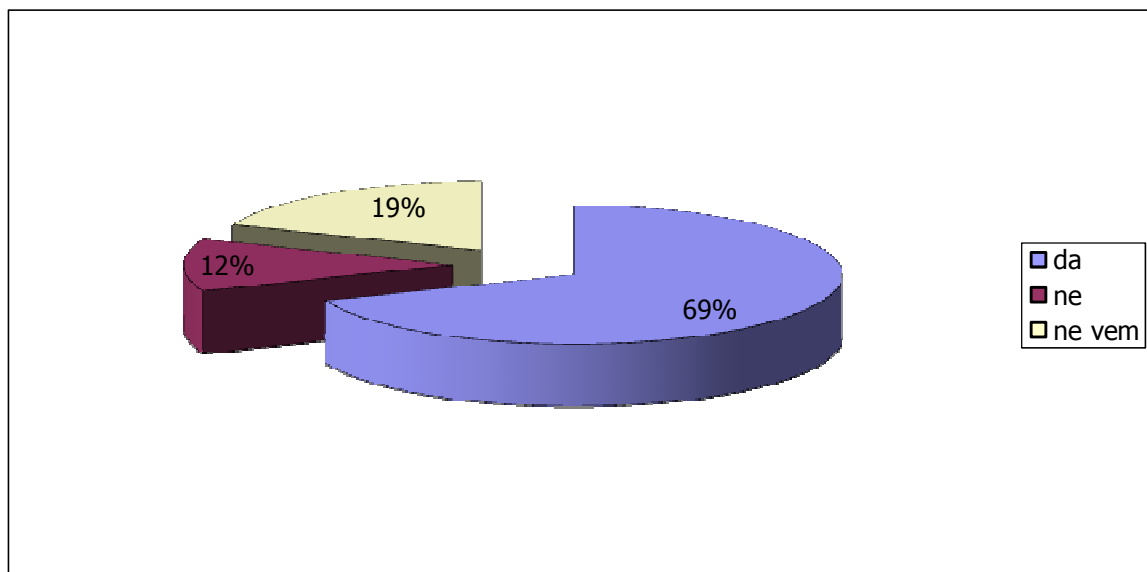
5.2.8 MOŽNOST ZAPOSLOTITVE V PODJETJU, KJER ŠTUDENT OPRAVLJA ŠTUDENSKO DELO

Tabela 8: Menite, da ima študent možnost zaposlitve v podjetju, kjer opravlja študentsko delo?

	Število oseb	Delež (v %)
Da	112	69
Ne	20	12
Ne vem	30	19
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 11: Možnost zaposlitve v podjetju, kjer študent opravlja delo



Vir: lasten, tabela 8

Pri tem vprašanju so bili možni trije odgovori. Odgovor »da«, na katerega je odgovorilo 69 %, odgovor »ne vem«, na katerega je odgovorilo 19 %, in odgovor »ne«, na katerega je odgovorilo 12 % anketiranih oseb. Iz tega lahko sklepamo, da je dobro, da študent opravlja študentsko delo na svojem področju, saj ima dobre možnosti, da ga delodajalec zaposli, če se izkaže kot dober sodelavec.

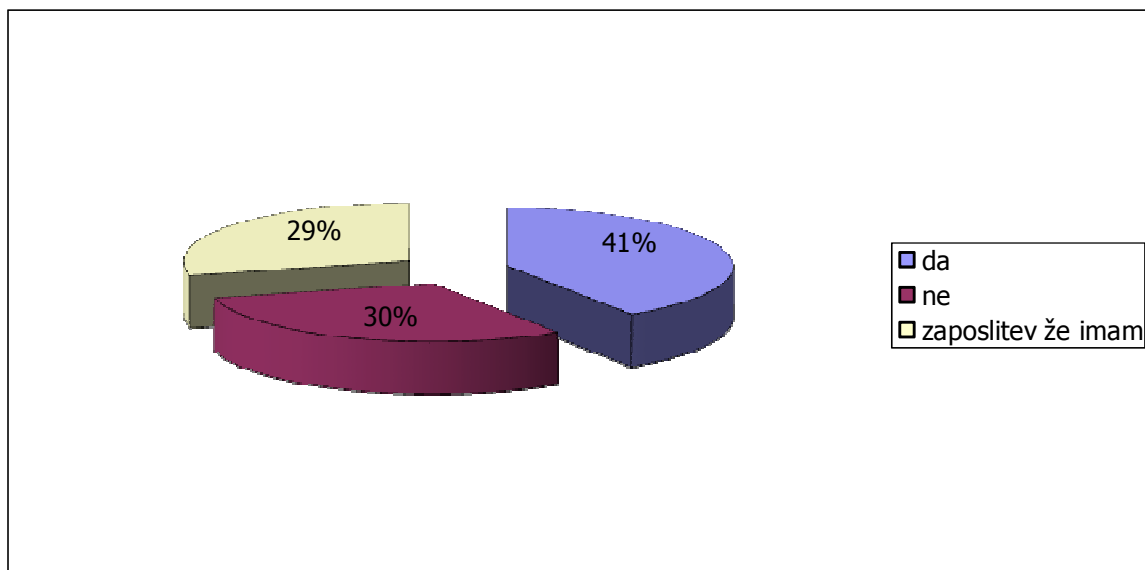
5.2.9 ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Tabela 9: Ali iščete zaposlitev?

	Število oseb	Delež (v %)
Da	66	41
Ne	49	30
Zaposlitev že imam	47	29
Skupaj	162	100

Vir: lasten

Grafikon 12: Delež anketiranih oseb, ki išče zaposlitev



Vir: lasten, tabela 9

Iz grafikona 12 je razvidno, da zaposlitev išče 41 % anketiranih oseb. Sledijo anketirane osebe, ki so odgovorile, da zaposlitve ne iščejo (30 %), ter anketirane osebe, ki zaposlitev že imajo (29 %). Glede na delež anketiranih oseb, ki zaposlitve ne iščejo, se lahko predvideva, da so nekatere anketirane osebe še vključene v izobraževalni sistem, nekateri pa imajo verjetno že zagotovljeno zaposlitev bodisi pri znancih, bodisi zaradi prejemanja kadrovske štipendije.

5.2.10 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE

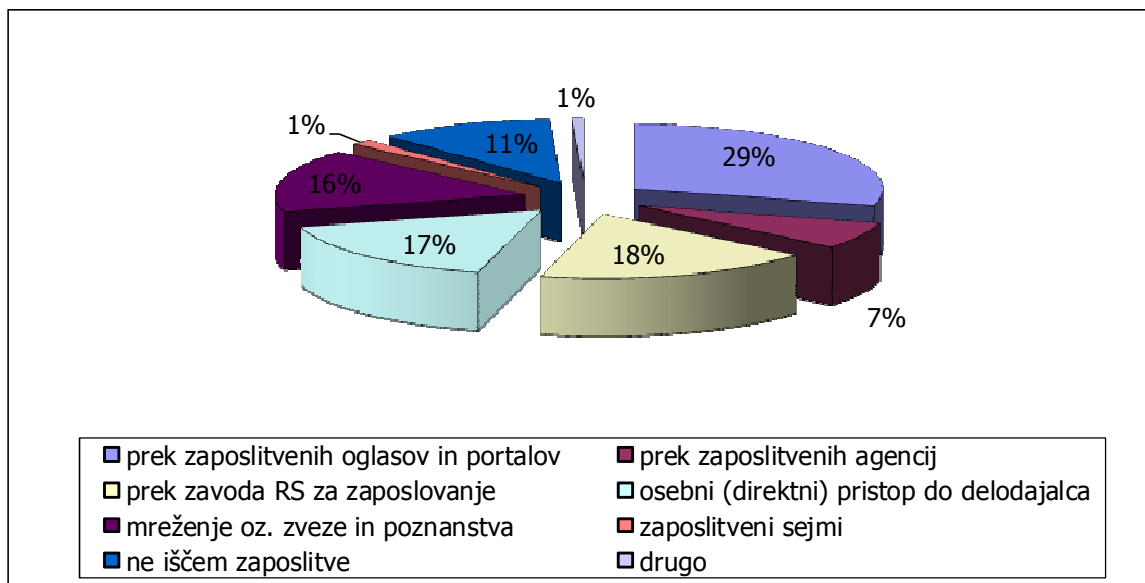
Pri tem vprašanju je bilo možnih več odgovorov, saj menimo, da mladi zaposlitev iščejo na več načinov, nas pa je zanimal najpogostejši način iskanja zaposlitve. Vseh odgovorov je bilo 283.

Tabela 10: Na kakšen način iščete (oziroma ste iskali) zaposlitev?

	Število oseb	Delež (v %)
Prek zaposlitvenih oglasov in portalov	83	29
Prek zaposlitvenih agencij	19	7
Prek zavoda RS za zaposlovanje	51	18
Osebni (direktni) pristop do delodajalca	47	17
Mreženje oz. zveze in poznanstva	45	16
Zaposlitveni sejmi	4	1
Ne iščem zaposlitve	32	11
Drugo	2	1
Skupaj	283	100

Vir: lasten

Grafikon 13: Načini iskanja zaposlitve



Vir: lasten, tabela 10

Iz grafikona 13 je možno razbrati, da anketirane osebe najpogosteje iščejo zaposlitev prek zaposlitvenih oglasov in portalov. Temu načinu iskanja zaposlitve je pripadalo 29 % odgovorov. Sledijo iskanje zaposlitve prek ZRSZ (18 %), osebni (direktni) pristop do delodajalca (17 %) in mreženje oz. zveze in poznanstva (16 %). Manj pogosti odgovori so bili iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij (7 %), zaposlitveni sejmi (1 %) in možen odgovor »drugo«, kjer je bilo navedeno pošiljanje ponudb na slepo (1 %). Iz dobljenih rezultatov lahko ugotovimo, da mladi zaposlitev iščejo na različne načine, najpogosteje pa uporabljajo način iskanja zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov.

5.2.11 GLAVNI RAZLOG ZA BREZPOSELNOST MLADIH

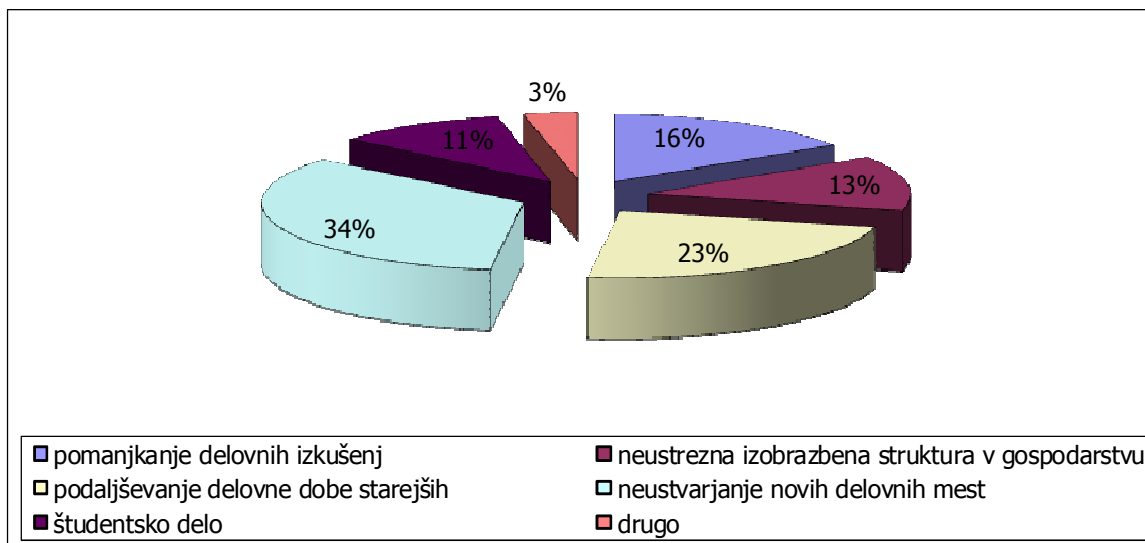
Tudi pri tem vprašanju je bilo možnih več odgovorov, saj vsi navedeni odgovori predstavljajo vzroke za brezposelnost mladih. Vseh odgovorov je bilo 273.

Tabela 11: Kaj menite, da je glavni razlog za brezposelnost mladih?

	Število oseb	Delež (v %)
Pomanjkanje delovnih izkušenj	43	16
Neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu	36	13
Podaljševanje delovne dobe starejših	63	23
Neustvarjanje novih delovnih mest	93	34
Študentsko delo	29	11
Drugo	9	3
Skupaj	273	100

Vir: lasten

Grafikon 14: Glavni razlog za brezposelnost mladih



Vir: lasten, tabela 11

Iz grafikona 14 je razvidno, da je po mnenju anketiranih oseb največji razlog za brezposelnost mladih neustvarjanje novih delovnih mest (34 %). Drugi največji razlog je podaljševanje delovne dobe starejših (23 %). Sledijo pomanjkanje delovnih izkušenj (16 %), neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu (13 %) ter študentsko delo (11 %). V 3 % odgovorov so bili navedeni še drugi razlogi, kot so gospodarska kriza, propad podjetij ter nezainteresiranost mladih za vsakršno delo. Dobljeni rezultat je povsem razumljiv, saj če se nova delovna mesta ne ustvarjajo, mladi ne morejo najti zaposlitve, glede na to, da so obstoječa delovna mesta večinoma zasedena.

5.3 UGOTOVITVE

Eden pomembnejših dejavnikov pri iskanju zaposlitve je izobrazba. Mladi zato ostajajo v izobraževanju vse dlje, večina izmed njih pa med izobraževanjem opravlja tudi študentsko delo, kar kažejo tudi rezultati vprašalnika, saj je študentsko delo opravljal kar 93 % anketiranih oseb. Z opravljanjem študentskega dela mladi pridobijo delovne navade, izkušnje ter nova poznanstva.

Mladim je pri izbiri študentskega dela pomembnejši zaslužek kot pa pridobivanje delovnih izkušenj. Vzrok je verjetno v tem, da se veliko mladih med izobraževanjem preživlja samih. Poleg tega pa je bilo z raziskavo ugotovljeno, da 60 % anketiranih oseb meni, da delodajalci študentskega dela ne upoštevajo kot primerne delovne izkušnje, kar lahko v veliki meri vpliva tudi na to, da mladi raje izberejo dela, ki so bolj plačana. Vendar menimo, da bi se morali mladi bolj kot na zaslužek osredotočiti na iskanje študentskega dela na svojem področju. Takšno študentsko delo jim bo namreč prineslo pomembne izkušnje, ki jim bodo lahko zelo koristile pri iskanju zaposlitve.

Opravljanje študentskega dela pa lahko mlade pripelje tudi do prve zaposlitve. Zato se velja pri opravljanju študentskega dela maksimalno potruditi, saj mu delodajalec lahko ponudi zaposlitev, če se posameznik izkaže kot dober sodelavec.

Mlade, ki zaposlitve niso našli med izobraževanjem, čaka po končanem izobraževanju iskanje zaposlitve preko različnih metod. Iz raziskave je mogoče ugotoviti, da so mladi preveč pasivni, kar se tiče iskanje zaposlitve, saj najpogosteje iščejo zaposlitev prek zaposlitvenih oglasov in portalov. Res je, da so pasivni načini iskanja zaposlitve lažji, vendar menimo, da bi morali mladi več časa nameniti aktivnim oblikam iskanja zaposlitve.

V zadnjih letih mladi vse težje najdejo zaposlitev. Največ anketiranih oseb meni, da je glavni razlog za brezposelnost mladih neustvarjanje novih delovnih mest. Nova delovna mesta se namreč odpirajo le v manjšem številu, obstoječa pa so zaradi podaljševanja delovne dobe starejših zasedena.

6 ZAKLJUČEK

Izobraževanje ima pomembno vlogo pri prehodu mladih na trg delovne sile, saj naj bi višja izobrazba omogočila lažjo in boljšo zaposlitev. Vse več mladih se tako po končani srednji šoli odloči za nadaljevanje študija. Problem pa nastane, ker je med mladimi več zanimanja za študij na področju družbenih in poslovnih ved ter prava, kjer je povpraševanja manj od ponudbe, zaradi česar težje najdejo zaposlitev. Mlade bi bilo zato potrebno pri odločanju za izobraževanje bolje informirati in jih usmerjati v poklice, po katerih je na trgu delovne sile večje povpraševanje.

Poleg izobrazbe pa so pri iskanju zaposlitve pomembne tudi delovne izkušnje. Mladim letih primanjkuje, zaradi česar so delodajalci pri zaposlovanju mladih skeptični. Mladi so namreč brez delovne zgodovine, iz katere bi lahko delodajalci sklepali o določenih delovnih lastnostih, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, samostojnost pri delu in podobno. Vendar je potrebno omeniti, da mladi le niso povsem brez delovnih izkušenj, saj jih večina med izobraževanjem opravlja različna študentska dela. Problem pa se pojavi, ker te izkušnje pogosto niso povezane s poklicnim področjem, za katerega so se mladi izobraževali. Prav tako pa vsak delodajalec študentskega dela ne upošteva kot primerne delovne izkušnje.

Iskanje prve zaposlitve je pogosto težavna naloga, še posebej v času gospodarske krize, ko primanjkuje delovnih mest. Vedno več je mladih, ki po zaključenem izobraževanju ne najdejo zaposlitve. Brezposelnost, še posebno dolgotrajna, pa pri mladih ni problematična le z vidika umeščanja v sistem dela in njihovih prihodnjih kariernih možnosti, ampak tudi z vidika negativnih psiholoških posledic in širših družbenih posledic.

S pomočjo raziskave je bilo ugotovljeno, da večina mladih med izobraževanjem opravlja različna študentska dela, mladim pa je pri izbiri študentskega dela najpomembnejši zaslužek. Mladi menijo, da delodajalci študentskega dela ne upoštevajo kot primernih delovnih izkušenj, vendar pa menijo, da ima študent možnost zaposlitve v podjetju, kjer opravlja študentsko delo. Ugotovljeno je bilo tudi, da so mladi pri iskanju zaposlitve precej pasivni, saj najpogosteje iščejo zaposlitev prek zaposlitvenih oglasov in portalov. Naj omenimo, da je dobro uporabljati tako pasivne kot aktivne oblike iskanja zaposlitve, vendar bi morale aktivne oblike zavzeti veliko več časa, namenjenega iskanju zaposlitve.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA:

- Bakovnik, Nina, Beočanin, Tadej (2010a). *Zaposlovanje mladih*. Mladinski svet Slovenije, Ljubljana.
- Bakovnik, Nina, Beočanin, Tadej (2010b). *Izobraževanje mladih*. Mladinski svet Slovenije, Ljubljana.
- Ignjatović, Miroљjub, Trbanc, Martina (2009). Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V: Rakar, Tatjana, Boljka, Urban (ur.): *Med otroštvo in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*. Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, str. 38-55.
- Jurko, Anja (2011). *Kaj, če izberem napačen fax? 2011*. Privzeto 29. 10. 2012 iz: <http://www.faxvpisnik.si/splosno/kaj-ce-izberem-napacen-fax-2010/>.
- Klanjšek, Rudi, Lavrič, Miran (2011). Zaposlovanje in podjetništvo. V: Lavrič, Miran (ur.): *Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji*. Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino, Ljubljana, str. 125-176.
- Lah, Lenart (2012). *Mednarodni dan mladih 2012*. Privzeto 20. 9. 2012 iz: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4883.
- Lah, Lenart, Svetin, Irena, Brnot, Nuška, Sever, Maja, Petek, Darjan, Žavbi, Miran, Malešič, Kaja, Divjak, Matej (2012). *Od pripravnštva do upokojitve*. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
- Nastran Ule, Mirjana (1996). Sociološki oris mladosti/mladine. V: Nastran Ule, Mirjana (ur.): *Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji*. Znanstveno in publicistično središče: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, Urad Republike Slovenije za mladino, Ljubljana, str. 9-24.
- O'Higgins, Niall (2001). *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*. Privzeto 29. 1. 2013 iz: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_13_engl.pdf.
- Počivavšek, Jakob Krištof (2005). Stanje zaposljivosti in zaposlovanja mladih v Republiki Sloveniji. V: Kozoderc, Danilo (ur.): *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*. Urad Republike Slovenije za mladino in Mladinski ceh – Nefiks, Ljubljana, str. 35-36.
- Smonkar, Jasna (1994). Brezposelni in iskanje zaposlitve. V: Pirher, Sonja, Svetlik, Ivan (ur.): *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 81-104.
- Trbanc, Martina, Verša, Dorotea (2002). Zaposlovanje mladih. V: Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (ur.): *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 338-369.
- Trbanc, Martina (2005). Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V: Črnak-Meglič, Andreja (ur.): *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*.

Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino, Ljubljana, str. 161-188.

- Trbanc, Martina (2007). Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V: Kramberger, Anton, Pavlin, Samo (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 38-62.
- Vertot, Nelka (2009). *Mladi v Sloveniji*. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
- Zaletel, Aleš, Palčič, Damjan (2008). *Kariera/09: kako uspešno iskati zaposlitev?, navodila za uspešno gradnjo kariere, izbor najboljših delodajalcev*. Moje delo d.o.o., Ljubljana.

VIRI:

- Council of the European Union (2004). *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. Privzeto 18. 10. 2012 iz: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf.
- European Commission (2012). *Inclusive growth – a high-employment economy delivering economic, social and territorial cohesion*. Privzeto 12. 1. 2013 iz: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_en.htm.
- Eurostat (2012). *Euro area unemployment rate at 10,9 %*. Privzeto 30. 1. 2013 iz: http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-12-67_en.htm.
- Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije (NPVS). Ur. list RS, št. 20/02.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) (2009). *Štipendije v šolskem/študijskem letu 2008/2009*. Privzeto 30. 10. 2012 iz: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/stipendije_08_09_analiza.pdf.
- Statistični urad Republike Slovenije (SURS). *SI-STAT podatkovni portal*. Privzeto 20. 9. 2012 iz: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_splosno/01_09550_vpisani_splosno.asp.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) (2012). *Izzivi gospodarskega razvoja o zaposljivosti mladih*. Privzeto 30. 1. 2013 iz: http://www.ess.gov.si/za_medije/sporocila_za_javnost/sporocilo_za_javnost?aid=454.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) (2013). *Registrirana brezposelnost*. Privzeto 30. 1. 2013 iz: http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost.

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Sem Karmen Kmetec, študentka Fakultete za upravo. V okviru svoje diplomske naloge z naslovom Prehod mladih iz izobraževanja na trg delovne sile, sem pripravila anketni vprašalnik, ki je namenjen mladim med 15. in 29. letom starosti. Vljudno vas prosim, da si vzamete čas in odgovorite na zastavljena vprašanja. Vaše sodelovanje v anketi je anonimno, zbrani podatki pa bodo služili izključno izdelavi tega diplomskega dela.

Za sodelovanje se vam že vnaprej najlepše zahvaljujem.

1. Spol:

- a) moški
- b) ženski

2. Starost:

- a) od 15 do 19 let
- b) od 20 do 24 let
- c) od 25 do 29 let

3. Izobrazba:

- a) osnovnošolska izobrazba
- b) poklicna izobrazba
- c) srednješolska izobrazba
- d) višješolska izobrazba
- e) bolonjska visokošolska izobrazba
- f) visoka strokovna izobrazba
- g) bolonjska univerzitetna izobrazba
- h) univerzitetna izobrazba
- i) specializacija
- j) bolonjski magisterij
- k) magisterij
- l) bolonjski doktorat
- m) doktorat

4. Trenutni status:

- a) dijak/študent
- b) zaposlen za določen čas

- c) zaposlen za nedoločen čas
- d) samozaposlen
- e) brezposeln

5. Ali opravljate (oziroma ste opravljali) kakršnokoli študentsko delo?

- a) da
- b) ne

6. Če ste na predhodno vprašanje odgovorili z da, obkrožite, kaj vam je (bilo) pri izbiri študentskega dela pomembnejše?

- a) pridobitev delovnih izkušenj
- b) zaslužek
- c) spoznavanje novih ljudi
- d) spoznavanje načina delovanja organizacije
- e) pridobivanje novih znanj
- f) bližina doma

7. Ali menite, da delodajalci upoštevajo študentsko delo kot primerne delovne izkušnje?

- a) da
- b) ne

8. Menite, da ima študent možnost zaposlitve v podjetju, kjer opravlja študentsko delo?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

9. Ali iščete zaposlitev?

- a) da
- b) ne
- c) zaposlitev že imam

10. Na kakšen način iščete (oziroma ste iskali) zaposlitev?

(Možnih je več odgovorov.)

- a) prek zaposlitvenih oglasov in portalov
- b) prek zaposlitvenih agencij
- c) prek zavoda RS za zaposlovanje
- d) osebni (direktni) pristop do delodajalca
- e) mreženje oz. zveze in poznanstva
- f) zaposlitveni sejmi
- g) ne iščem zaposlitve
- h) drugo_____

11. Kaj menite, da je glavni razlog za brezposelnost mladih?

(Možnih je več odgovorov.)

- a) pomanjkanje delovnih izkušenj
- b) neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu
- c) podaljševanje delovne dobe starejših
- d) neustvarjanje novih delovnih mest
- e) študentsko delo
- f) drugo_____