

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

**BREZPOSELNOST MLADIH PO KONČANEM
ŠTUDIJU**

Erika Razpet

Ljubljana, maj 2010

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo
visokošolskega programa

**BREZPOSELNOST MLADIH PO KONČANEM
ŠTUDIJU**

Kandidatka: Erika Razpet
Številka indeksa : 04034097

Mentor: dr. Janez Malačič

Ljubljana, maj 2010

POVZETEK

V današnjem času je brezposelnost lahko velik problem skorajda vsakega mladega človeka, ko po končanem študiju vstopi na trg dela, kjer se sreča s pomanjkanjem delovnih mest. Pomanjkanje delovnih izkušenj, podaljševanje delovne dobe ter neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu so poglobitni razlogi za brezposelnost mladih, ki pa se kaže predvsem na področju družboslovja. Posledica tega je, da si mladi zaradi finančne nestabilnosti še dolgo po končanem študiju ne morejo privoščiti nakupa stanovanja, kar preprečuje, da bi si mladi ustvarili družino, za otroka pa se odločajo vedno starejši pari.

V Sloveniji problem brezposelnosti skušamo uspešno reševati s pomočjo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Ta nam omogoča čim hitrejšo zaposlitev z različnimi delavnicami ter z izvajanjem različnih subvencioniranih programov za delodajalce ter tiste, ki se samozaposlijo. »Veze in poznanstva« pa so za vsakega brezposelnega še vedno najhitrejša pot do zaposlitve.

Ključne besede: brezposelnost, mladi diplomanti, trg dela, zaposlitev, izobrazba.

SUMMARY

Unemployment can be a huge problem of almost each young person after graduating and entering the labour market, which drastically lacks jobs. The lack of working experience, extended period of employment and unsuitable education in the field of economy are some of the crucial reasons for unemployment among young people. This is most evident especially in the field of Social Sciences. Because of the financial instability, the young cannot afford to buy a flat even long after their graduation, which consequently leads to lower birth-rate and the postponement of the decision to start a family.

Slovenia tries to solve the problem of unemployment with the help of the Employment Service of Slovenia. By means of various workshops and subsidized programs for the employers and self-employed, the Employment Service of Slovenia helps the young to find a proper job as soon as possible. However, acquaintances are still the best chance for the unemployed to get a job.

Key words: unemployment, young graduates, labour market, employment, education.

KAZALO

POVZETEK.....	ii
SUMMARY.....	iii
KAZALO.....	iv
1 UVOD.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA.....	1
1.2 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKEGA DELA.....	1
1.3 METODE DELA.....	1
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA.....	2
2 TRG DELA.....	3
2.1 TRG DELA V SLOVENIJI.....	4
2.1.1 Trendi trga dela.....	5
2.2 VSTOP MLADIH DIPLOMANTOV NA TRG DELA.....	5
3 ZAPOSLOSTEV.....	7
3.1 KLASIČNA OBLIKA ZAPOSLOSTEV.....	7
3.2 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOSTEV.....	7
3.3 MALO DELO IN REFORMA ŠTUDENTSKEGA DELA.....	10
4 BREZPOSELNOST MLADIH DIPLOMANTOV.....	12
4.1 OPREDELITEV MLADIH.....	12
4.2 BREZPOSELNOST DIPLOMANTOV PO STOPNJI IN VRSTI IZOBRAZBE.....	13
4.3 ODLOČANJE MLADIH PRI IZBIRI ŠTUDIJA.....	15
4.4 TREND BREZPOSELNOSTI MED MLADIMI V DRAŽAVAH ČLANICAH EU.....	16
5 VZROKI IN POSLEDICE BREZPOSELNOSTI MED MLADIMI.....	17
5.1 VZROKI BREZPOSELNOSTI.....	17
5.1.1 Pomanjkanje delovnih izkušenj.....	17
5.1.2 Podaljšanje delovne dobe starejših.....	17
5.1.3 Neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu.....	18
5.1.4 Neenakopravnost pri zaposlovanju žensk.....	20
5.2 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI.....	20
5.2.1 Posledice gospodarske krize na brezposelnost.....	21
5.2.2 Posledične faze delavca ob brezposelnosti.....	23
6 BOLONJSKA REFORMA IN LIZBONSKA STRATEGIJA.....	24
6.1 ZAČETKI BOLONJSKE REFORME IN NJEN PROCES.....	24
6.2 DELODAJALCI V BOLONJSKEM PROCESU.....	24
6.3 LIZBONSKA STRATEGIJA.....	26
6.3.1 Vzrok za nastanek Lizbonske strategije.....	26
6.3.2 Nastanek lizbonske strategije.....	26

6.3.3	Reforma lizbonske strategije	27
6.3.4	Prvo triletno obdobje lizbonske strategije	27
6.3.5	Drugo triletno obdobje lizbonske strategije	28
7	AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	29
7.1	NASTANEK IN RAZVOJ AKTIVNE POLITIKE.....	30
7.2	UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZA LETO 2010 IN 2011	30
7.3	FINANČNE SPODBUDE ZA USPOSABLJANJE IN ZAPOSLOVANJE	31
7.3.1	Subvencionirano zaposlovanje absolventov	31
7.3.2	Projekt Zaposli.me.....	33
7.3.3	Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih 2009/2010.....	33
7.3.4	Subvencija za samozaposlitev	33
7.4	IZZIVI, CILJI, USMERITVE IN UKREPI	34
8	RAZISKOVALNI DEL O BREZPOSELNOSTI MLADIH PO KONČANEM ŠTUDIJU	36
8.1	CILJI IN HIPOTEZE	36
8.2	ANALIZA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA	37
8.3	PREVERJANJE HIPOTEZ.....	45
9	ZAKLJUČEK.....	47
	LITERATURA.....	48
	VIRI	49
	SEZNAM SLIK, TABEL IN DIAGRAMOV.....	52
	SEZNAM UPORABA KRATIC.....	54
	PRILOGE	55
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORICE.....	58

1 UVOD

1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA

Problem brezposelnosti mladih po končanem študiju je v današnjem času, katerega je prizadela gospodarska kriza, precej aktualen problem, saj se je brezposelnost močno povečala. Mladost označuje življenjsko obdobje prehoda iz otroštva v odraslost oziroma obdobje, v katerem mladi začnejo sprejemati vse pomembnejše družbene odločitve. V tem obdobju začnejo razvijati socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe na raznih področjih.

Znotraj dinamike prehoda mladih med statusi in situacijami je eden najzahtevnejših in ključnih prav prehod iz šolanja v svet dela, to je svet bolj ali manj stabilne zaposlitve. Šele uspešen prehod v bolj ali manj stabilno zaposlitev namreč mlade dejansko postavi med enakopravne člane družbe, saj jim prav zaposlitev zagotavlja socialno–ekonomsko neodvisnost, hkrati pa jim daje možnost dolgoročnega načrtovanja življenja, kariere, družine, bivalnih razmer in podobno.

1.2 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKEGA DELA

Glavni namen diplomskega dela je predstaviti problem brezposelnosti, s katerim se srečajo mladi, ko po končanem študiju vstopijo na trg dela. Na kakšen način se slovenska država sooča s tem problemom oziroma katerih ukrepov politike zaposlovanja se poslužuje za povečanje zaposlenosti mladih. Kje tičijo glavni vzroki ter kakšne so posledice brezposelnosti mladih.

Cilj diplomskega dela je raziskati gibanje brezposelnosti mladih, na katerih področjih dela in stopnjah izobrazbe je brezposelnost največja ter kako je gospodarska kriza še bolj povečala število brezposelnih. Z anketnim vprašalnikom, ki je vključen v diplomsko delo, pa je moj cilj, dejansko potrditi hipoteze ter priti do dejstva, da je brezposelnost res velik problem mladih današnjega časa.

1.3 METODE DELA

V diplomskem delu je uporabljena deskriptivna metoda s študijem domače in tuje literature ter drugih virov, statistični podatki ter metode in raziskovalna metoda, pri kateri je vključen anketni vprašalnik.

Izhajam iz podatkov pridobljenih v avtorski literaturi, sposojeni v knjižnici Ekonomske in Upravne fakultete v Ljubljani. Velik del podatkov je pridobljenih iz spletnih strani in objavljenih časopisnih člankov. Vsi potrebni statistični podatki o gibanju brezposelnosti so pridobljeni na Statističnem uradu Republike Slovenije in Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje ter na spletnih straneh Eurostata.

1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo sestavlja 9 poglavij. V **uvodu** predstavljam izhodišče diplomskega dela, namen, cilje ter metode dela. V **drugem poglavju** opredeljujem vrste zaposlitve, ki jih pri nas določa Zakon o delovnih in socialnih razmerjih. **Tretje poglavje** se nanaša na brezposelnost mladih diplomantov po vrstah ter stopnjah izobrazbe. V **četrtem poglavju** na splošno opisujem trg dela. **Peto poglavje** je namenjeno glavnim vzrokom ter posledicam brezposelnosti, vključena je tudi gospodarska kriza, ki je še posebej pripomogla k večjemu številu brezposelnosti. V **šestem poglavju** predstavljam bolonjsko reformo in lizbonsko strategijo, ki naj bi vodili k zmanjševanju brezposelnosti. **Sedmo poglavje** se nanaša na aktivno politiko zaposlovanja ter ukrepe, s katerimi država pomaga do čim hitrejše zaposlitve. **Osmo poglavje** vsebuje raziskavo ter analizo o brezposelnosti mladih diplomantov, ki je narejena s pomočjo anketnega vprašalnika ter 50 anketiranih diplomantov starih do 30 let. Diplomsko delo je zaključeno z **devetimi poglavjem**, v katerem je zajeto bistvo celotnega diplomskega dela.

2 TRG DELA

Vsak posameznik enkrat pride do točke, ko mora poskrbeti za lastno finančno preživetje. To v večini primerov pomeni, da se zaposli, s tem pa vstopi na trg dela. Splošna definicija opredeljuje trg dela kot prostor, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje. Torej iskalci ter ponudniki zaposlitve. Iskalci na trgu ponujajo svoje delo, sposobnosti, znanja in izkušnje. V nadaljevanju pa so opredeljene še bolj strokovne definicije trga dela, ki so jih podali njegovi opazovalci.

Samuelson je trg dela opredelil kot strukturo treh elementov. Prvič kot povpraševanje po delu, drugič kot ponudbo dela in tretjič kot srečevanje med obema, katerega rezultat je cena dela. Povpraševanje po delu sestavljata aktualno povpraševanje (prosta delovna mesta) in realizirano povpraševanje (zasedena delovna mesta), ponudbo dela pa sestavljajo realizirana ponudba (vsi zaposleni delavci), aktualna ponudba (iskalci zaposlitve oziroma brezposelni) in potencialna ponudba (osebe, ki ne iščejo zaposlitve, vendar bi pod določenimi pogoji delale).

Klasična definicija opredeljuje trg dela kot »mehanizme in institucije, preko katerih se srečujeta ponudba dela in povpraševanje po njem«.

Vendar pa je ta definicija v stabilnem okolju razvitih kapitalističnih družb pokrivala le dejansko interakcijo med ponudbo in povpraševanjem, torej ožji oziroma aktivni del tega področja. Glede na definicijo bi lahko rekli, da je bila večina zaposlenih na trg dela vključena posredno, saj so se posamezniki zaradi vseživljenjske zaposlitve le malokrat neposredno pojavili na njem. Vendar pa so spremembe v gospodarstvu vplivale tudi na trg dela. Tako so posamezniki bolj pogosto in dlje na aktivnem delu trga dela. S tem pa se povečujeta pretok in dinamika znotraj trga.

Bolj znano definicijo je podal tudi Jensen, ki je trg dela opredelil kot »osrednjo institucijo v moderni družbi, v kateri prek nje lastnih mehanizmov potekajo procesi izoblikovanja, interakcije in uravnavanja dveh dokaj abstraktnih kategorij - ponudbe in povpraševanja po delu«. Šele s posamezniki, ki nastopajo kot akterji teh dveh funkcij in nosilci različnih kulturnih in socialnih vzorcev obnašanja, dobi trg svojo končno obliko in pomen v določeni družbi. Pomen trga dela namreč določajo tako posamezniki kot družba v celoti (Ignjatovič, 2002).

Trg dela tako vpliva na oblikovanje določene socialne strukture, blaginjo sodobnih družb ter položaj posameznika v družbi, njegovo možnost preživljanja in izbiro določenega življenjskega stila.

2.1 TRG DELA V SLOVENIJI

Slovenski trg dela se je v času po osamosvojitvi, tj. po letu 1991, močno spremenil. Iz sistema neposredne varnosti in relativne polne zaposlenosti, ki jo je zagotavljal prejšnji sistem, je slovensko gospodarstvo v zelo kratkem obdobju prešlo v sistem tržnega gospodarstva. V zadnjem desetletju Slovenija doživlja zelo skrajšano in zato intenzivno različico sprememb, ki so se v drugih razvitih državah zgodile že v drugi polovici 20. stoletja. Težave pa je dodatno poglobila transformacijska depresija s konca 80. in začetka 90. leta, ki je povzročila številne spremembe, med drugim tudi izrazito povečanje števila brezposelnih in to zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele.

Ponudba in povpraševanje se na trgu dela oblikujeta tako, da delodajalci povprašujejo po delu in najamejo delavce, delojemalci oziroma delavci pa iščejo zaposlitev in ponujajo storitve dela. Trg dela je lahko lokalni, mednarodni, bolj ali manj reguliran, primarni, sekundarni ipd. Zaradi narave razmerja med delodajalci in delojemalci se je v sodobni družbi razvila posebna zakonodaja in vrsta institucij, ki urejajo delovanje trga dela (Malačič, 1995, str. 29). Trg dela v Sloveniji je razmeroma nefleksibilen. Na trgu dela se kaže tudi pomanjkanje prostih delovnih mest za mlade iskalce zaposlitve. Fleksibilizacija slovenskega trga dela v devetdesetih je povzročila predvsem nastanek večjega števila oblik fleksibilnega dela, večanje raznolikosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika. Najpogostejše fleksibilne oblike zaposlovanja so delo s skrajšanim delovnim časom, samozaposlitev in zaposlitev za določen čas. Da je Slovenija šele na začetku prehoda v postindustrijsko obdobje, kaže majhna razvitost fleksibilnih oblik zaposlovanja (Ignjatovič, 2002, str. 26)

Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela v številnih potezah na ravni povprečja EU in v celoti upošteva in sledi smernicam politike zaposlovanja EU. Od najbolj razvitih držav EU pa jo loči več značilnosti. Pet področij oziroma problemov bomo v prihodnjem obdobju razreševali z razvojno strategijo: prenizko delovno aktivnost prebivalstva v določenih starostnih skupinah, prenizko izobrazbeno in kvalificirano raven, prevelik delež nezahtevnih delovnih mest, strukturna neskladja na trgu dela in neenakost pri dostopu dela in kapitala.

Za razreševanje navedenih problemov je tudi za Slovenijo zavezujoč lizbonski proces, v katerem evropska politika zaposlovanja išče ravnotežje med spodbujanjem na znanju temelječega gospodarskega razvoja in socialno kohezijo. Odmika se od »brezpogojnega« zagotavljanja blaginje državljanom k zagotavljanju blaginje z delom, izobraževanjem in usposabljanjem. Izpostavljen je koncept gibke (socialne) varnosti, s katerim naj bi se zagotovila nujno potrebna prožnost trga dela, varnost posameznikov pa naj bi bila ogrožena.

2.1.1 Trendi trga dela

Tako kot je industrijska revolucija s svojimi izumi korenito zaznamovala 19. stoletje, je konec 20. stoletja pripadel informacijski revoluciji. Hitremu tehnološkemu napredku ni videti konca, njegove razsežnosti pa so presegle vsa pričakovanja. Nova tehnologija korenito spreminja naš vsakdanjik in tudi področje dela ni nobena izjema. Spremembam se niso izognili niti dejavniki, ki vplivajo na trg dela.

Na trg dela pomembno vplivajo demografski dejavniki. Dejstvo je, da se prebivalstvo zaradi nizke stopnje rodnosti in daljše življenjske dobe posameznika prehitro stara. Trend staranja je značilen predvsem za Evropo, tudi za Slovenijo. »Baby-boom« generacija se bo kmalu upokojila, kar bo pomembno vplivalo na vse sektorje v gospodarstvu. Odhod te generacije s trga dela bo najbolj opazen med leti 2005 in 2020.

Na zalogo aktivne delovne sile pa bo vplivala tudi nizka stopnja rodnosti, ki je značilna za zadnji dve desetletji. Pričakujemo lahko pomanjkanje mladih. Prihod mladih na trg dela omejuje tudi daljše šolanje, ki ima vse večji pomen. Z izobraževanjem si zagotovijo večje možnosti zaposlovanja, stabilnost zaposlitve in višjo plačo. Izobraževanje pa ni omejeno samo na mlade, ampak postaja osnovno za celotno delovno silo, in sicer s ciljem čim bolj zadovoljiti zahtevam na trgu dela. Vseživljenjsko in post-sekundarno izobraževanje postaja nuja, da bi lahko v današnjem spreminjajočem se gospodarstvu, ki temelji izključno na znanju, ostali konkurenčni. Tudi nova tehnologija naj bi ustvarjala nove priložnosti za visoko usposobljene delavce, neugodno pa bi vplivala na delavce z nižjo stopnjo izobrazbe in usposobljenosti.

Da bi torej posamezniki kot organizacije lahko uspeli v tem obdobju nepredstavljivega tehnološkega razvoja in vse večje konkurence, morajo biti pripravljeni na lasten razvoj ter sprejem novih spretnosti in pristopov. Spreminja se tudi koncept zaposlovanja. Trend vseživljenjske zaposlitve izginja, pojavljajo pa se spreminjajoče se kariere, kjer posameznik zamenja več zaposlitev. Posameznik naj bi tako v svojem življenju zamenjal od 8 do 10 zaposlitev. V Sloveniji je ta številka veliko nižja.

2.2 VSTOP MLADIH DIPLOMANTOV NA TRG DELA

Za mlade konec šolanja pomeni samo eno – iskanje zaposlitve. Mladi na trgu dela predstavljajo poseben segment iskalcev zaposlitve, saj na trg dela šele vstopajo, poleg tega pa so tudi brez pomembnejših delovnih izkušenj. Zaposlitev mlademu človeku pomeni vstopnica v svet odraslih ter samostojnost, saj lahko sami začnejo razpolagati s svojim življenjem brez pomoči staršev.

Izobrazba je iz leta v leto bolj pomemben dejavnik, ki določa položaj posameznika ob vstopu na trg dela. Pravilo je, da višja izobrazba zagotavlja večjo verjetnost za zaposlitev na delovnih mestih z višjim plačilom, ugodnejšimi delovnimi pogoji,

možnostmi za razvoj kariere ter samouresničevanja. Nič presenetljivega ni, da je v zadnjem času opaziti naraščanje deleža mladih, ki se odloča za vstop na trg dela po končani najvišji stopnji izobrazbe. Brezplačen študij, subvencionirana študentska prehrana, možnost dela preko študentskega servisa, štipendije in podobne olajšave naredijo študij še bolj privlačen za mlade. Vendar pa se ob tem pojavlja tudi naraščanje brezposelnosti med mladimi, ki so dosegli višjo stopnjo izobrazbe, kar pa je razlog za skrb.

Problematicnost prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev dobro izražajo relativne stopnje brezposelnosti mladih, ki so praviloma precej višje od stopnje brezposelnosti v drugih starostnih kategorijah ter od povprečja v delovni sili (Trbanc in Verša, 2002, str. 338). Res je, da mladi že med časom šolanja občasno vstopajo na trg dela z delom preko študentskega servisa. Vendar pa jim takšna dela običajno za delodajalca ne nudijo omembe vrednih delovnih izkušenj. Problem je tudi, da marsikdo svojih delovnih izkušenj ne zna predstaviti delodajalcu na pravi način, saj si misli, da tega ne bodo upoštevali, ker dosedanja služba nima nobene povezave z redno službo. Vendar pa je to zmotno mišljenje mladih, saj je na razgovoru potrebno poleg znanj izpostaviti tudi svoje delovne navade, pa čeprav nimajo nobene povezave s službo, za katero kandidirajo.

Nekatere raziskave, ki so jih izvedli med delodajalci, kažejo na to, da so ravno delovne izkušnje poglobitni element pri izbiri novih sodelavcev. Tako meni nekaj več kot polovica delodajalcev. Tako si morajo mladi za enakovredno konkuriranje na trgu dela pridobiti delovne izkušnje.

Trg dela mladih se razlikuje od ostalih trgov dela tudi po ceni, za katero so mladi pripravljene delati. Mladost je obdobje prehoda iz obdobja nizkih prihodkov od žepnin in občasnih del do visokih, »odraslih«, zaslužkov. Pričakovanja glede urne postavke se zvišujejo z odraščanjem. Razlike med plačilom, za katerega so pripravljene delati mladi in odrasli, bi na trgu, kjer vlada konkurenca, kjer je poceni delovna sila pomembnejša od produktivnosti, vodile do zamenjave mladih namesto odraslih.

Da pa bi bila situaciji še slabša, mnogi delodajalci mladim iskalcem zaposlitve pripisujejo negativne osebnostne lastnosti, kot so manjša odgovornost, nestalnost, večji absentizem ipd. Po drugi strani pa so mladi bolj fleksibilni od ostalih kategorij na trgu dela. Tako so pripravljene opravljati manj zahtevna delovna mesta glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve. Prav tako so mladi bolj dovzetni za spremembe v delovnem procesu in običajno v podjetje prinesejo sveže ideje.

3 ZAPOSLOSTEV

Zaposlenost pomeni imeti pogodbo o zaposlitvi pri neki pravni osebi ali samostojnemu podjetniku (Uradni list RS, št.42/2002). Pogodb o zaposlitvi poznamo več vrst. Najbolj klasični sta pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ali standardna oblika zaposlitve ter pogodba o zaposlitvi za določen čas.

Gospodarstvo pa ima seveda tudi potrebe, ki zahtevajo nove, prožnejše oblike zaposlovanja, katerim se mora prilagajati tudi Zakon o delovnih razmerjih. Tako so s spremenjenim Zakonom o delovnem razmerju (ZDR, Ur. l. RS, št. 79/2006) urejene tudi fleksibilne oblike zaposlovanja, kot so delo na domu, pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, delovno razmerje s krajšim delovnim časom ter pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Poleg teh oblik zaposlitve obstaja tudi delo preko študentskega servisa, ki je specifična oblika zaposlitve ter zelo pomembna in pogosta pri mladih v času njihovega formalnega izobraževanja.

3.1 KLASIČNA OBLIKA ZAPOSLOTVE

Med klasično obliko zaposlitve uvrščamo zaposlitev za nedoločen čas, katero od zaposlitve za določen čas loči le dimenzija časa.

a) Zaposlitev za nedoločen čas

Je prevladujoča oblika zaposlitve v Sloveniji. V 10. členu Zakona o delovnih razmerjih je določeno, da če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas. V zadnjih letih je ta oblika zaposlitve začela močno upadati, to pa lahko pripišemo predvsem dejstvu, da ima ta oblika zaposlitve največ socialnih pravic, vezanih na delo in je tako za delodajalca najdražja.

3.2 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTVE

Med fleksibilne oblike dela uvrščamo zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, pogodbeno delo, delo na domu, samozaposlovanje ter zaposlovanje pri posrednikih dela, ki delavce posojajo delodajalcem. Fleksibilizacija dela se je v zahodni Evropi začela mnogo prej kot v Sloveniji. Glede na vse fleksibilne oblike zaposlitve se poraja vprašanje, ali fleksibilizacija trga dela ne vpliva negativno na ekonomsko učinkovitost in socialno varnost, na drugi strani pa so ravno te oblike s strani delodajalcev najbolj zaželeno glede na visoko stopnjo brezposelnosti.

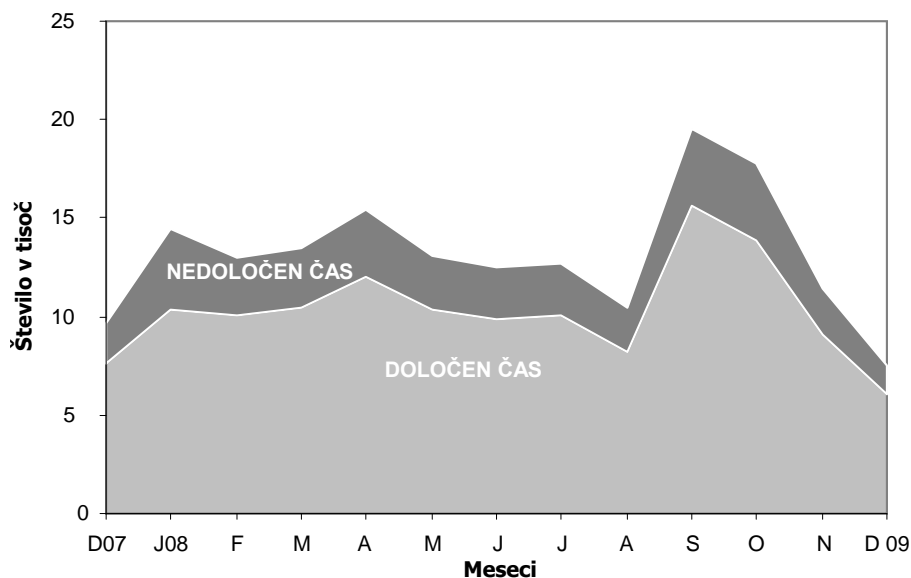
a) Zaposlitev za določen čas

Je druga najpogostejša oblika zaposlitve v Sloveniji. Med mladimi je ta vrsta zaposlitve še bolj izrazita, saj delodajalci praviloma mlade zaposlijo najprej za določen čas in šele nato za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je izjema od splošnega pravila sklepanja pogodb za nedoločen čas, zato jo je dopustno sklepati samo omejeno pod zakonsko splošnimi pogoji. Zakonski pogoji se nanašajo na: obliko pogodbe, zakonite razlage in časovno omejitev. Čas trajanja mora biti točno določen ali določljiv, tako da med strankama ni sporno oziroma nista v dvomu, kdaj pogodba preneha. Delodajalci praviloma ne smejo skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istimi delavci in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh let. Delavci zaposleni za določen čas imajo podobne socialne pravice vezane na delo kot tisti s klasično obliko zaposlitve, le da so tudi te pravice časovno omejene s pogodbo o delu.

Problem vezan na zaposlitev za določen čas je bil včasih zelo velik, predvsem za mlade, ki so hoteli čim prej kupiti stanovanje, saj banke v primeru take zaposlitve zaposlenemu niso hotele odobriti kakršnegakoli kredita. Danes kredit lahko najamejo tudi osebe zaposlene za določen čas, po pogodbi o delu ali osebe, ki imajo druge vrste prejemkov za določen čas. Banka jim odobri kredit za čas, ki je krajši od preostanka dobe, v kateri bo ta oseba še prejemale mesečne prejemke.

Slika 1: Število zaposlenih po vrsti zaposlitve, 2008



Vir: ZRSZZ, 2009

Slika prikazuje tekoče mesečne podatke o številu zaposlenih po vrsti zaposlitve.

b) Delo na domu

Je vse bolj razširjena oblika dela tudi v Sloveniji. Takšno delo je najbolj zaželeno pri ljudeh z družinskimi obveznostmi, mladih in pa seveda tudi drugih, ki si radi sami razporejajo dnevni urnik dela ter so na ta način enako ali bolj učinkoviti pri delu. Zakon o delovnih razmerjih, delo na domu definira kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v drugih prostorih po svoji izbiri, ki so zunaj delovnih prostorov delodajalca. Posebnosti dela na domu se nanašajo le na delovno mesto delavca, ki dela na domu, sicer pa ima tak delavec vse enake pravice kot delavec, ki opravlja delo v prostorih delodajalca. Delavec ima tudi pravice nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu ter mora imeti zagotovljene varne pogoje dela s strani delodajalca (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 111).

c) Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

Je namenjena brezposelnim osebam, ki najtežje najdejo zaposlitev. Med te osebe spadajo tudi brezposelni s I. in II. stopnjo izobrazbe prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje ter mladi iskalci zaposlitve.

d) Delovno razmerje s krajšim delovnim časom

Je vrsta delovnega razmerja, s katerim se s pogodbo sklene, da bo zaposleni delal za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima enake pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, vendar jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače (ZDR, 42/2002).

Uporaba pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovni čas se pri nas v praksi vedno bolj uveljavlja, predvsem se je njena uporaba pričela s prihodom velikih tujih trgovinskih verig na naše tržišče, saj lahko veliko takih oglasov za prosto delovno mesto zasledimo ravno pri teh delodajalcih.

e) Pogodba o zaposlitvi s kadrovske agencije

To pogodbo imenujemo tudi pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Omogoča, da se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih na kraju in času, določeno z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

Delodajalec in delavec v tej atipični pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisna od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Delodajalec in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za

čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 % minimalne plače (Ivanušič-Bezjak, 2006, str. 111).

f) Delo preko študentskega servisa

Je delno urejeno v 216. členu ZDR, in sicer kot občasno in začasno delo študentov in dijakov. Ta oblika dela je za mlade zelo pomembna in pogosta ter vpliva na pridobivanje delovnih izkušenj, ne rešuje pa problema brezposelnosti mladih oziroma iskalcev zaposlitve, saj te oblike dela ne morejo opravljati tisti, ki nimajo več statusa dijaka, študenta ali absolventskega staža.

Slovenija je s to vrsto dela v Evropi izjema. V Evropi so namreč takšna delovna razmerja urejena s pogodbo o zaposlitvi kot ostala delovna razmerja. Študentski servis je ena izmed oblik zaposlovalnih agencij, ki posredujejo delo dijakom in študentom. Tako pri tej obliki nastane posebno tristransko delovno razmerje.

Temelj takega delovnega razmerja med študentom in dijakom ter delodajalcem je napotnica, ki jo izda študentski servis. Študentski servis potrebuje za opravljanje dejavnosti posebno državno koncesijo. Za svojo storitev je nagrajen s provizijo v obliki dodanega fiksnega odstotka neto plačilu.

Za delodajalce je tak način poslovanja zelo ugoden, saj je strošek take zaposlitve bistveno manjši od katerekoli druge oblike. Tako opažamo vse obsežnejše opravljanje dela pri delodajalcih z zaposlovanjem preko študentskih servisov. O naraščanju takšnega načina zaposlovanja lahko posredno sklepamo o porastu študentskih servisov. Na naraščaj sicer vpliva tudi znatno naraščanje študentov v Sloveniji. Mladim taka oblika dela predstavlja pomemben vir zaslužka ob študiju ter pridobivanje delovnih izkušenj, podjetjem pa nižje stroške ter tudi morebiten bodoči kader.

3.3 MALO DELO IN REFORMA ŠTUDENTSKEGA DELA

Kot malo delo se šteje delo, ki traja največ 20 ur na teden in ne več kot 40 ur na mesec, plačilo za opravljanje tega dela pa ne presega 50 % minimalne plače po zakonu, če takšno delo opravlja oseba, ki ni v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, ne opravlja samostojne dejavnosti in ne prejema pokojnine. Delodajalec prijavi osebo, ki opravlja malo delo, v socialno zavarovanje in na njeno plačilo obračuna in plača prispevke za socialno varnost po zakonu. Pri ugotavljanju in odmeri pravic iz socialne varnosti se zavarovanje upošteva kot delovno razmerje s krajšim od polnega delovnega časa po zakonu.

Ko govorimo o reformi študentskega dela, nimamo v mislih ukinjanja študentskega dela, temveč je ključno vprašanje, kako vzpostaviti sistem, ki bo učinkoviteje ščitil pravice dijakov in študentov ter jim omogočil ustrežno varnost na trgu dela, hkrati pa ohraniti pozitivne strani trenutne ureditve študentskega dela. Na podlagi pregleda

vseh obstoječih oblik dela v Republiki Sloveniji, ki so ga pripravili na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, so se odločili, da področje študentskega dela in drugih podobnih oblik začasnega in priložnostnega dela, uredijo enotno, na enem mestu, v posebnem zakonu t. i. *zakonu o malem delu*. Dva izmed glavnih ciljev tega zakona sta zagotovitev večjega števila štipendij ter omogočiti, da se tudi začasno in priložnostno delo štejeta v delovne izkušnje in delovno dobo.

Problematika trenutne ureditve in izvajanja študentskega dela:

- podaljševanje študija zaradi dela preko študentskih servisov;
- delovna obremenjenost študenta večkrat presega meje zmogljivosti, kar vpliva tudi na rezultate študija;
- študentsko delo ne omogoča socialne varnosti;
- študentsko delo povzroča nelegalno konkurenco na trgu dela;
- zaradi podcenjenih stroškov zaposlitve študentsko delo izpodriva redno zaposlitev mladim iskalcem prve zaposlitve;
- neplačevanje delodajalcev za opravljeno delo študenta ali dijaka ter
- izkoriščanje študentskega dela kot poceni delovne sile za delodajalce.

Ne smemo pa pozabiti tudi na pozitivne strani, ki jih prinaša študentsko delo:

- iz koncesijske dajatve iz študentskega dela se financirajo štipendije, izgradnja in obnova študentskih domov;
- študentje pridobivajo kompetence in/ali izkušnje, ki so lahko povezane z njihovim študijem ter vstopajo v socialno-delovna omrežja;
- izboljšanje življenjskega standarda študentov, razbremenitev staršev, večja samostojnost.

4 BREZPOSELNOST MLADIH DIPLOMANTOV

Brezposelnost med mladimi, starimi do 30 let, ki so končali višje, visoko ali univerzitetno izobraževanje, danes povzroča v veliki večini razvitih držav zelo resen problem, ki nasprotuje ideji o splošnem vprašanju brezposelnosti med mladimi. Še pred nekaj leti je to vprašanje zadevalo predvsem tiste, ki so brez ali z malo izobrazbe in brez potrebnih izkušenj. Zdajšnji položaj, ko se je pojavila nova kategorija mladih brezposelnih diplomantov, zahteva posebno obravnavo, kajti posledice te brezposelnosti se kažejo na ekonomskem področju (stroški sociale, analiz brezposelnosti, zastaranje in izguba znanja), družbenem in individualnem, kakor tudi na političnem področju.

4.1 OPREDELITEV MLADIH

Definicije o tem, katere osebe spadajo med mlade, so različne. Velikokrat se mladino enači z otroki, dijaki in študenti. S tako definicijo izključimo najbolj ranljive skupine mladih, kot so brezposelni mladi, mladi brez statusa študenta ter mladi, ki so zaposleni, pa vendar jim ta zaposlitev ne omogoča osamosvojitve.

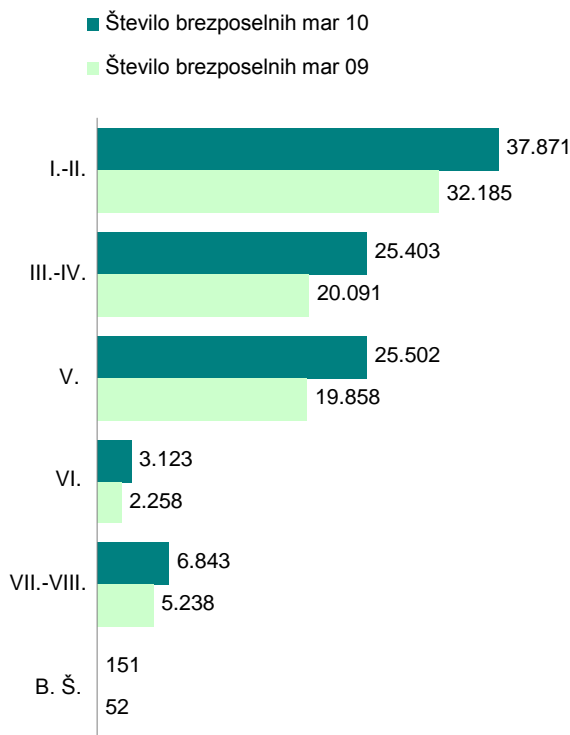
Med ljudmi, ki se ukvarjajo z mladimi, je tako najbolj prisotna definicija na podlagi točk odraščanja. Oseba je prešla iz otroštva v odraslost, ko je postala samostojna v psihološkem, fizičnem, osebnostnem in socialnem smislu. Temu prehodu pravimo mladost. Mladi imajo že določene lastnosti odraslih, to pomeni, da želijo v družbi, družini, šoli enakopravno sodelovati, po drugi strani pa jim na nekaterih področjih še veliko manjka do osamosvojitve.

Urad RS za mladino opredeljuje kot mlade osebe, stare od 15 do 29 let. Odločitve v tem obdobju zaznamujejo nadaljnjo življenjsko pot posameznika, saj mladi v tem življenjskem obdobju najpogosteje končajo šolanje, si s tem pridobijo poklic in začenjajo oblikovati tudi svoje lastno gospodinjstvo oz. svojo lastno družino. Tudi ostale evropske države postavljajo svojo zgornjo mejo na 30 let, spodnje meje pa so različne.

4.2 BREZPOSELNOST DIPLOMANTOV PO STOPNJI IN VRSTI IZOBRAZBE

Trg študentov in diplomantov se tesno povezuje s trgom dela. Ta povezanost pa nas pripelje do vprašanja zaposlitvenih možnosti in brezposelnosti diplomantov različnih ravni in vrst terciarnega izobraževanja v Sloveniji. S to povezanostjo pa se v Sloveniji premalo ukvarjamo. Izrečeno velja za mlade in njihove starše, ko izbirajo vrsto študija, kakor tudi za strokovno, politično in najširšo družbeno javnost. Brezposelnost diplomantov bi se vsekakor zmanjšala, če bi se ti enakomerneje razporedili med različne študijske programe. V Sloveniji je že dalj časa mogoče opazovati ponavljajoči se vzorec. Pomanjkanje študentov je predvsem na naravoslovnih, matematičnih, tehničnih, kmetijskih in umetniških študijskih programih. Na drugi strani pa preveliko povpraševanje s strani študentov po poslovnih vedah, ekonomiji, pravu, družbenih vedah, organizacijskih vedah ipd. (Malačič, Sambt, 2006, str. 36).

Slika 2: Registrirane brezposelne osebe po stopnji izobrazbe, SLO, marec 2010



Vir: ZRSZZ, 2010

Tabela št. 1: Registrirane brezposelne osebe po izbranih poklicih, stanje konec decembra 2008 in 2009

Poklic	2008	2009	St. rasti	Indeks
Pravniki	378	525	38,89	138,88
Kemiki	391	550	40,66	140,66
Barvarji in ličarji	375	572	52,53	152,53
Grafiki in sorodni	297	577	94,28	194,28
Likovniki in oblikovalci	500	710	42,00	142,00
Tekstilci	617	788	27,71	127,71
Družboslovci	577	795	37,78	137,78
Poklici za osebne storitve	925	1.257	35,89	135,89
Vzgojitelji in učitelji	1.231	1.496	21,53	121,53
Poklici v zdravstvu	1.072	1.608	50,00	150,00
Poklici v cestnem prometu	1.139	1.649	44,78	144,78
Predelovalci hrane	1.159	1.755	51,42	151,42
Predelovalci rastlin	1.434	2.022	41,00	141,00
Lesarji	1.262	2.145	69,97	169,97
Administratorji in sorodni	1.831	2.500	36,54	136,54
Gradbeniki	1.636	2.535	54,95	154,95
Električarji	1.840	3.080	67,39	167,39
Izdellovalci oblačil	2.121	3.747	76,66	176,66
Poklici za gostinstvo in turizem	2.711	3.843	41,76	141,76
Obdelovalci kovin	2.445	4.247	73,70	173,70
Mehaniki in strojniki	2.815	4.879	73,32	173,32
Trgovci	4.809	6.557	36,35	136,35
Ekonomisti in sorodni	5.586	8.617	54,26	154,26
Ostali	29.088	40.173	38,11	138,11
Skupaj	66.239	96.672	45,94	145,94

Vir: SURS, 2009

Tabela prikazuje število brezposelnih oseb po vrstah izobrazbe. V tabelo sem vključila le tiste, katerih brezposelnost je bila v letu 2009 največja. Manjša brezposelnost je bila med gojitelji živali, letalci, geologi, gledališčnik, tapetarji, veterinarji ipd.

Pri tem moramo tudi upoštevati, da je bil v letu 2008 največji vpis na fakultetah za družbene, poslovne, upravne in pravne vede, zato je tudi brezposelnost v teh strokah veliko večja kot pri kmetijstvu, gozdarstvu, ribištvu ter veterinarstvu, kjer je tudi vpis na fakultete veliko manjši.

V letu 2008 je na trg dela vstopilo rekordnih 17.221 novopečenih diplomantov, od tega jih dobra desetina ni našla zaposlitve. Tudi trenutna statistika ni prav spodbudna. Konec septembra 2009 je bilo na zavodu za zaposlovanje prijavljenih 9.650 diplomatov, magistrov in doktorjev, kar je v povprečju 52 odstotkov več kot v istem obdobju leta 2008. Število brezposelnih z visoko in višjo izobrazbo se je v

zadnjem letu povečalo predvsem zaradi izteka zaposlitve za določen čas, ker so bili trajno presežni delavci, v oktobru pa tudi zaradi končevanja šolanja.

Tabela št. 2: Število vpisanih študentov v 1. letnik na dodiplomskem študiju in število diplomantov po fakultetah

UNIVERZA V LJUBLJANI	Št. vpisanih v 1. letnik na dodipl. študiju v šolskem letu		St. rasti	Indeks	Št. diplomantov v letu		St. rasti	Indeks
	08/09	09/10			08	09		
Fakulteta za elektrotehniko	774	738	-4,62	95,38	230	237	3,4	103,04
Fakulteta za strojništvo	910	976	7,25	107,25	209	212	1,44	101,44
Fakulteta za računalništvo	552	500	9,42	90,58	134	130	-2,99	97,01
Pravna fakulteta	620	670	8,06	108,06	350	319	-8,86	91,14
Filozofska fakulteta	1.991	1.925	3,31	96,69	746	807	8,18	108,18
Fakulteta za družbene vede	891	912	2,36	102,36	578	849	46,89	146,89
Ekonomska fakulteta	1.804	1.854	2,77	102,77	1.205	1.242	3,07	103,07
Medicinska fakulteta	299	314	5,02	105,02	216	194	-10,19	89,81

Vir: fakultete, 2010

4.3 ODLOČANJE MLADIH PRI IZBIRI ŠTUDIJA

Ker »na cesti« ostajajo predvsem diplomanti določenih smeri, je izbira fakultete in s tem tudi poklica ena od najpomembnejših odločitev v življenju. V osnovnih in srednjih šolah ni niti ure posvečene predstavitvi: poklicev, zaposlitvenih možnosti, zakonitosti trga dela. Svetovalci usmerjajo dijake in študente predvsem na podlagi osebnostih lastnosti, ki nimajo nikakršne povezave s trgom dela.

Težava mladih pri izbiri nadaljnjega šolanja je predvsem v tem, da dajejo prednost ugledu izobraževalnih ustanov in priljubljenosti študijskih smeri med vrstniki, ne pa zaposlitvenim možnostim. Pri starosti 14 let, ko mladi izbirajo srednjo šolo, ali pri 18 letih, ko izbirajo fakulteto, jih o zaposlitvi razmišlja zelo malo. To ni krivda mladine, saj jim nihče ne pove, da je predvsem smer izobrazbe tista, ki bo začrtala njihovo poklicno pot. (<http://mojevro.finance.si/266603>.) Večina dijakov sploh ne ve, kaj je Zavod za zaposlovanje, kje se lahko zaposlijo, kakšno plačo lahko pričakujejo.

4.4 TREND BREZPOSELNOSTI MED MLADIMI V DRAŽAVAH ČLANICAH EU

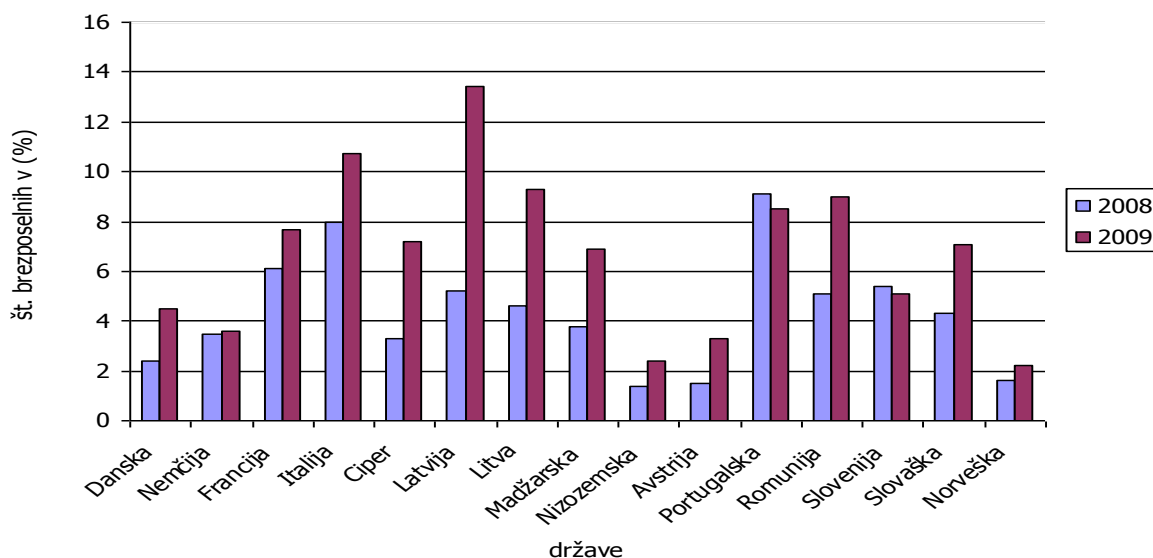
Brezposelnost v EU od marca 2009 kot posledica gospodarske krize močno narašča. Povečanje brezposelnosti čutijo vse države članice EU, moški in ženske, mladi in starejši, vendar sta obseg tega pojava in njegova teža v posameznih državah zelo različna.

Brezposelnost v 16 državah z evrom je bila julija 2009 9,5 %, medtem ko je bila julija 2008 le 7,5 %. Brezposelnost v evroobmočju ni bila tako visoka že od maja 1999. Eurostat ocenjuje, da je bilo v evropski uniji brezposelnih 21,79 milijona ljudi ali za 5,11 milijona več kot pred enim letom.

Najnižje stopnje brezposelnosti so imele Nizozemska (3,4 %), Avstrija (4,4 %) in Ciper (5,5 %). Med države z najnižjo brezposelnostjo se še vedno uvršča Slovenija, in sicer je s 6 % brezposelnostjo na 5. mestu takoj za Dansko (5,9 %). Brezposelnost se je v zadnjem letu dramatično povečala v baltskih državah, Litvi, Latviji in Estoniji. V vseh teh treh državah je bila brezposelnost okoli 15 %.

Najbolj se je brezposelnosti mladih povečala v Latviji, Estoniji in Litvi, najmanj pa v Nemčiji ter na Poljskem. V Sloveniji je bilo v prvem četrtletju 2009 brezposelnih 12 % oziroma 12.000 mladih ali za 1 % več kot pred enim letom. Kot vsako leto se je tudi letos v oktobru brezposelnost mladih še povečala, saj se s koncem septembra zaključi tudi šolanje za študente. Tako se je brezposelnost mladih v starostni skupini 18–29 let oktobra povečala za skoraj 4.200 mladih brezposelnih oseb. To je več kot dve tretjini celotnega zvišanja števila registriranih brezposelnih oseb.

Slika 3: Število brezposelnih diplomantov v državah EU, starih do 39 let, 2008–2009



Vir: Eurostat, 2009

5 VZROKI IN POSLEDICE BREZPOSELNOSTI MED MLADIMI

5.1 VZROKI BREZPOSELNOSTI

V naslednjih treh točkah bom predstavila nekaj najbolj poglobitnih razlogov za brezposelnost med mladimi. Eden glavni razlogov je pomanjkanje delovnih izkušenj. Tudi po pogovoru z delodajalci sem prišla do zaključka, da še tako visoka izobrazba brez delovnih izkušenj težko prinese izobrazbi primerno prvo, redno zaposlitev.

5.1.1 Pomanjkanje delovnih izkušenj

Slovenija je država, v kateri so delovne izkušnje pri delodajalcih pogosto najpomembnejši pogoj. Res je, da izobrazba opremi človeka z osnovnim znanjem za opravljanje dela, vendar ji šele delovne izkušnje dajo pravo uporabno vrednost (Trbanc, Verša, 2002, str. 341).

Delodajalci na mlade prepogosto gledajo kot na delovno silo, ki ji primanjkuje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj nimajo predhodne zaposlitve, na podlagi katere bi delodajalec lahko sklepal o njihovih lastnostih in delovnih navadah.

Mladi so prav zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj na trgu dela precej ranljivi, saj si ne upajo samozavestno nastopiti oz. izpostaviti pridobljenega znanja preko študentskega dela, delodajalci tako pridobljene izkušnje podcenjujejo oziroma jih ne jemljejo kot primerne delovne izkušnje. Delodajalci ne morejo oceniti delovnih navad ter kvalitet mladih, zato jim zaposlovanje le-teh na delovnih mestih predstavlja tveganje, ki ga pogosto zmanjšujejo s tem, da mladim ponujajo nestalne in fleksibilnejše oblike zaposlitve.

Pridobivanje izkušenj predvsem z rednim študijem pa predstavlja dokaj velik problem, saj večino časa študentje posvetijo študiju, predavanjem ter ostalim študijskim obveznostim. Obstajajo pa tudi posamezniki, ki so zaradi finančne stike, kljub rednemu študiju primorani v študentsko delo, ki jim prinese vsaj nekaj delovnih izkušenj, pri tem pa še kanček prednosti pri iskanju prve redne zaposlitve.

5.1.2 Podaljšanje delovne dobe starejših

V Sloveniji se vedno bolj pojavlja trend, da se starejši posamezniki, ki že izpolnjujejo pogoje za upokožitev, ne želijo upokojiti. Eden glavnih razlogov so prenizke pokojnine. Posledica kasnejšega upokojevanja je višja starost ob upokojitvi in zasedenost delovnih mest, ki bi jih lahko zasedali mladi. Nekateri posamezniki so mnenja, da starejši ob upokojitvi in mladi, ki prihajajo iz šole, na trgu dela niso substituti. Na delovna mesta, ki jih starejši izpraznijo, se največkrat zaposlujejo delavci, ki so v podjetju že dlje časa, po starosti pa od svojega predhodnika ne zaostajajo veliko (Malačič, 2006, str. 84).

5.1.3 Neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu

V tem primeru lahko govorimo o premajhni ponudbi določenih delovnih mest in prevelikem povpraševanju po nekaterih drugih poklicih. Po eni strani država spodbuja k nadaljevanju izobraževanja mladih, po drugi strani pa lahko govorimo o ambicioznosti mladih in njihovih staršev, saj so mnenja, da jim bo višja izobrazba zagotovila boljši položaj na trgu dela in v družbi nasploh (Ignjatovič, 2006, str. 66).

Eden glavnih problemov nizke zaposlitve diplomantov in ostalih poklicev je strukturno neskladje na trgu dela. Število iskalcev s terciarno izobrazbo, ki zajema visokošolsko, strokovno in univerzitetno dodiplomsko izobraževanje ter podiplomsko izobraževanje na ravni magisterija, se povečuje. Sicer se povečuje tudi povpraševanje po le-teh, vendar v manjši meri, kar zaostruje razmere na trgu dela mladih diplomantov.

Previsoka izobrazbena struktura je na žalost eden večjih problemov. Marsikateri posameznik, ki pridobi visoko izobrazbo, je na koncu zaradi tega lahko še razočaran, saj postane le eden izmed mnogih, ki čakajo na svojo zaposlitev. Dejstvo je, da slovensko gospodarstvo ne potrebuje tolikšnega števila diplomantov, kot jih v Sloveniji v zadnjem letu diplomira. V kolikor bi vsi, ki se vpišejo na fakultete, diplomirali in bi se želeli zaposliti na izobrazbi primernem delovnem mestu, bi moralo gospodarstvo imeti več kot 50 % novih zaposlitev na delovnih mestih z visoko dodano vrednostjo. V tem primeru bi lahko trdili, da je izobrazba diplomantov dobro izkoriščena.

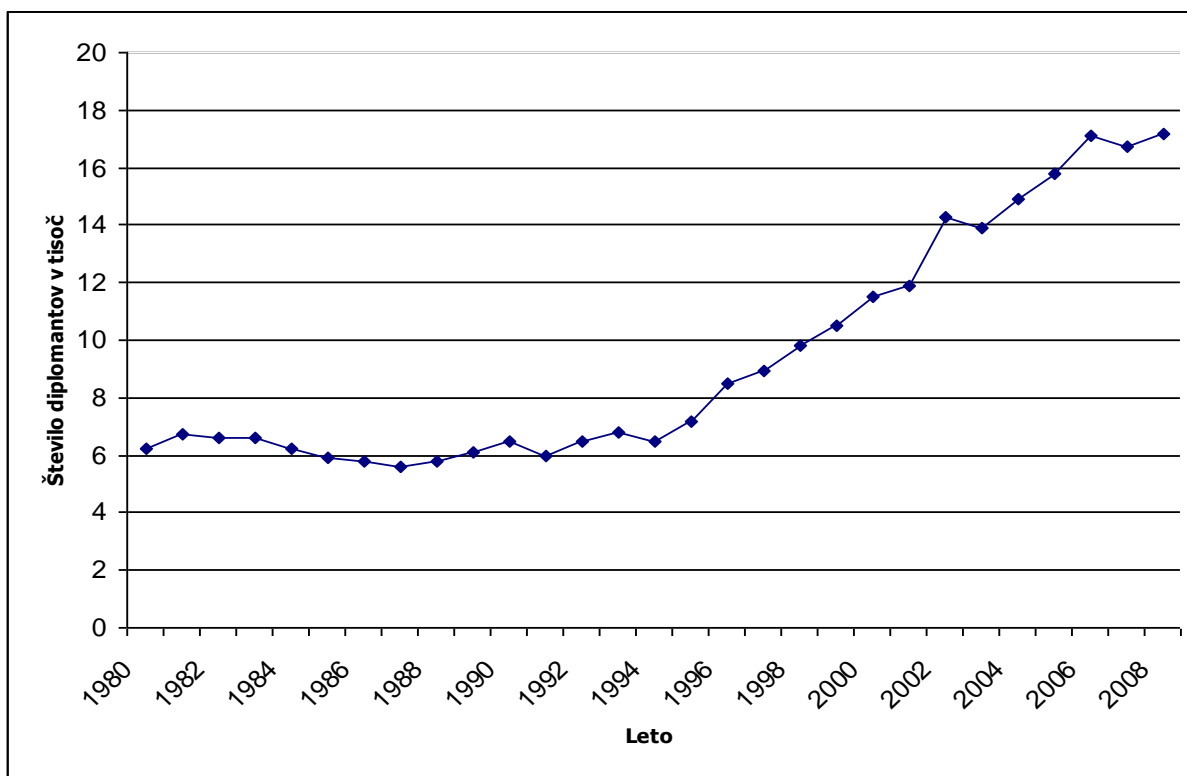
Načeloma je lahko diplomirana ekonomistka zaposlena tudi kot navadna prodajalka, vendar to ni cilj niti posameznice niti države, ki je v njeno terciarno izobraževanje neposredno vložila več kot 10.000 evrov in tudi že izgubila nekaj let plačevanja davkov.

V določeni meri je fleksibilnost dandanes za mlade obvezna. Vendar sprejem delovnega mesta, ki zahteva nekaj stopenj nižjo izobrazbo ali iskanje zaposlitve na čisto drugem delovnem področju od delovne izobrazbe, pomeni zgrešeno investicijo tako mladega diplomanta, kot tudi države, ki je plačevala izobraževanje. Z večanjem števila zgrešenih investicij pa se hitro večja verjetnost po propadu sistema.

5.1.3.1 Diplomanti visokošolskih zavodov v Sloveniji

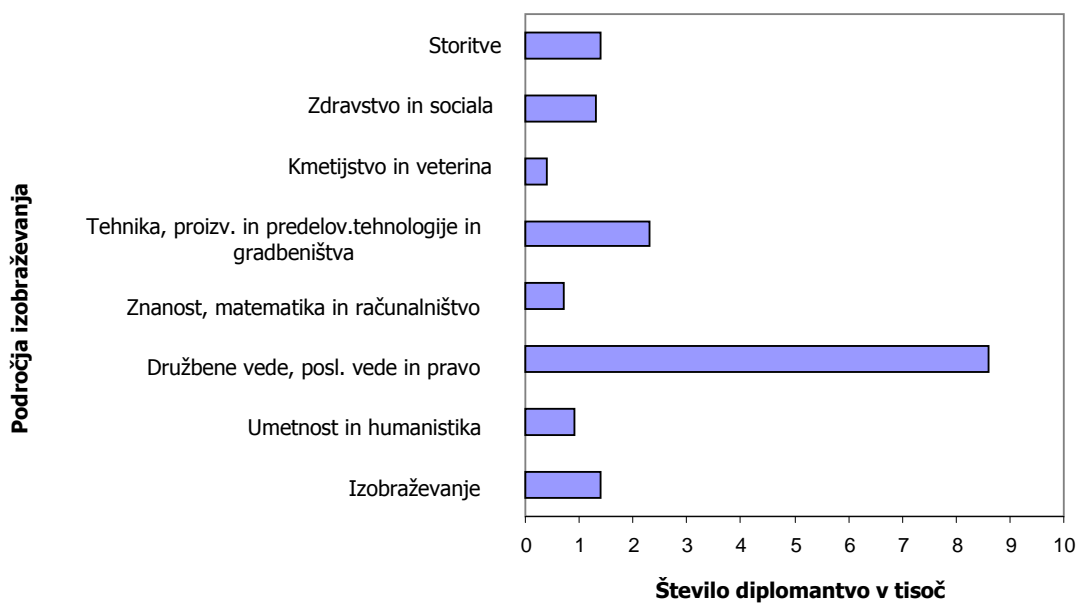
V letu 2008 je število novih diplomantov terciarnega izobraževanja preseglo število 17.000. Kot v prejšnjih letih so tudi v letu 2008 prevladovali diplomanti družbenih in poslovnih ved ter prava. Najmanj oseb je diplomiralo na področjih znanosti, matematike, računalništva, kmetijstva ter veterine. Po opazovanju gibanja števila novih diplomantov terciarnega izobraževanja lahko ugotovimo, da je po letu 1994 začelo močno naraščati. Do leta 2008 se je število vseh diplomantov v primerjavi z letom 1996 podvojilo. V primerjavi z leti pred 1990 pa kar potrojilo.

Slika 4: Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija, 1980–2008



Vir: SURS, 2009

Slika 5: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja in spolu, Slovenija, 2008



Vir: SURS, 2009

5.1.4 Neenakoprnost pri zaposlovanju žensk

Eden od vzrokov brezposelnosti, ki doleti predvsem ženske, pa je neenakoprnost med spoloma. Delodajalci pogosto od žensk zahtevajo, da v naslednjem letu ne bo zanosila, če pa otroke že ima, je manj zaželena, saj bi v primeru, da otroci zbolijo, lahko šla na bolniški dopust. Problem je predvsem v tem, da je v naši zakonodaji zapisana prepoved podpisovanja oziroma pisanja pogodb, po katerih ženske ne smejo zanositi in podobno, vendar so po drugi strani tovrstne pogodbe dovoljene, če iniciativa pride s strani podpisnika pogodbe. Lahko bi rekli, da so v tem primeru ženske v zelo diskriminatornem položaju. Ženske zato mnogokrat zaposlujejo samo za določen čas, potrebno se jim je veliko bolj dokazovati kot moškim, da dosežejo želene rezultate. Zelo vzpodbuden pa je podatek, da se brezposelnost po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje zmanjšuje.

5.2 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI

Težke razmere na trgu delovne sile predstavljajo za mlade večjo negotovost, silijo jih v sprejemanje slabo plačanih zaposlitev, ki pa ne omogočajo ekonomske neodvisnosti ter socialne varnosti. Izguba dela ter iskanje zaposlitve je za posameznika lahko boleča izkušnja, ki vpliva na psihofizično zdravje ter materialno pomanjkanje.

Pomembna posledica ob brezposelnosti je tudi socialna izključenost, ki daje posamezniku občutek nemoči. Slabšanje socialnega statusa vpliva na oblikovanje posameznikove identitete. Posledice ne občuti le sedanja, ampak tudi prihodnja generacija mladih (Ignjatovič, 2006, str. 68).

Brezposelni se pogosto manj družbeno ter kulturno udeležujejo, pomembnejše postanejo osnovne človeške potrebe. Zaposleni brezposelne vidijo kot vzrok za svoje slabše finančno stanje, s tem prihaja do nasilja, samomorilnosti ter kriminala.

Mladi si zaradi ekonomske ter prostorske izključenosti ne morejo privoščiti stanovanja, saj jih banka obravnava za kreditno nesposobne. Posledica tega je, da še po končanem šolanju ostajajo pri svojih starših. Stanovanjski problemi tako preprečujejo ustvarjanje družine ter podaljšujejo odločitev o rojstvu otrok.

Številne raziskave in tudi praksa so pokazale, da trajno brezposelne osebe, ki se dnevno spoprijemajo z vprašanjem preživetja, postopoma izgubijo občutek strukturiranja dneva, prežema jih pesimizem, pojavljati se začno dvomi o primernosti in sposobnosti za opravljanje dela, zaradi česar pride do nizke samopodobe in upada samozavesti, kar pogosto vodi v depresivnost, v skrajnem primeru v fatalnost.

Pri mladih dolgotrajna nezaposlenost negativno vpliva na samopodobo. Pri starejših pa se pogosto zmanjša motivacija za ponovno zaposlitev, poveča se nagnjenost k odvisnostim kot so alkohol, tablete in telesnim obolenjem. Prav tako pa lahko dolgotrajna brezposelnost privede do osebne rasti, do boljše samopodobe in do večje samozavesti, če je človek pripravljen na izzive in iskanje svojih notranjih rezerv.

5.2.1 Posledice gospodarske krize na brezposelnost

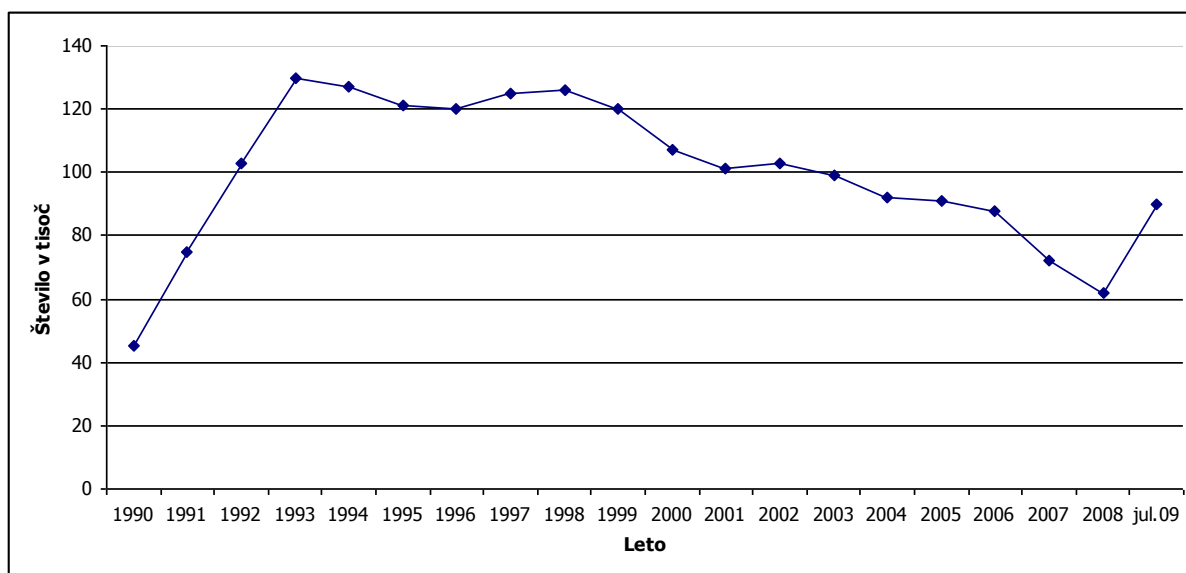
Vse od začetka krize Zavod RS za zaposlovanje beleži več presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev ter tistih, ki jim je prenehala zaposlitev za določen čas.

Med brezposelnimi so večinoma mladi. Oktobra 2009, ko so na trg dela vstopili tudi mladi diplomanti, je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih skoraj 94.600 brezposelnih, oktobra 2008 pa nekaj več kot 62.200 brezposelnih. Spreminjati se je začela predvsem starostna struktura brezposelnih. Delež brezposelnih, starih od 15 do 25 let se je od oktobra 2009 zvišal iz 15,7 na 16,4 %. Povečal se je tudi delež starih od 26 do 39 let, in sicer iz 30,1 na 33,3 %. Delež brezposelnih starih nad 50 let pa je padel pod 30 %, potem ko je v enakem obdobju 2008 zanašal 34,2 %.

Trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev je bilo oktobra 2009 več kot 27.300 oz. 28,9 %, medtem ko je ta delež oktobra 2008 znašal 22,7 %. Oktobra 2009 se je v evidenco brezposelnih na novo prijavilo več kot 15.000 ljudi, kar je največji priliv v letu 2009. Od tega jih je bilo skoraj 5.900 iskalcev prve zaposlitve.

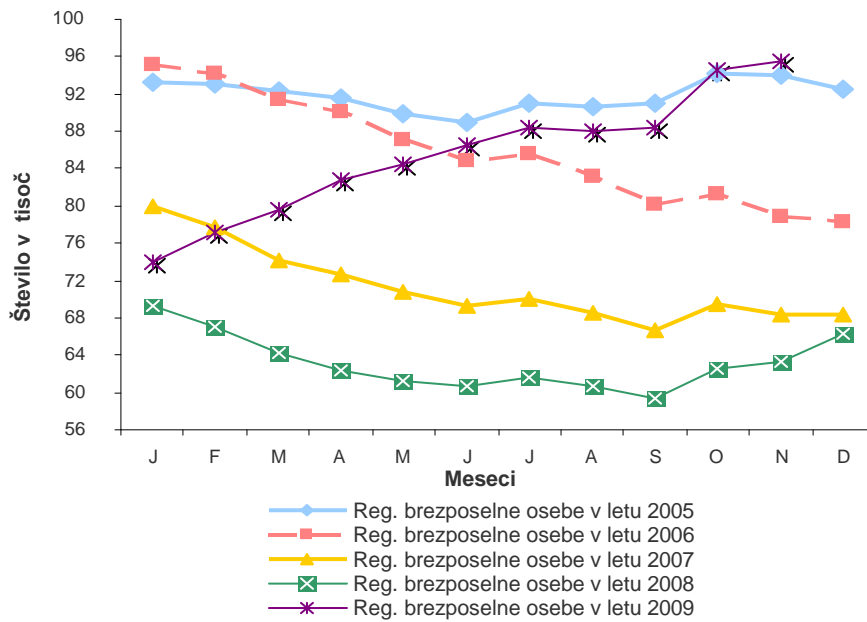
Do meseca februarja 2010 je bilo zabeleženih že več kot 99.000 brezposelnih oseb, v mesecu marcu pa se je brezposelnost zmanjšala za 0,9 %. Delodajalci so prijavili 13.545 prostih delovnih mest, kar je 15,6 % več kot februarja in 4,3 % manj kot marca 2009. Glede na marec 2008, ki ga še ni zaznamovala gospodarska kriza, je bilo prostih delovnih mest manj za 31,5 %.

Slika 6: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1990 do 2009



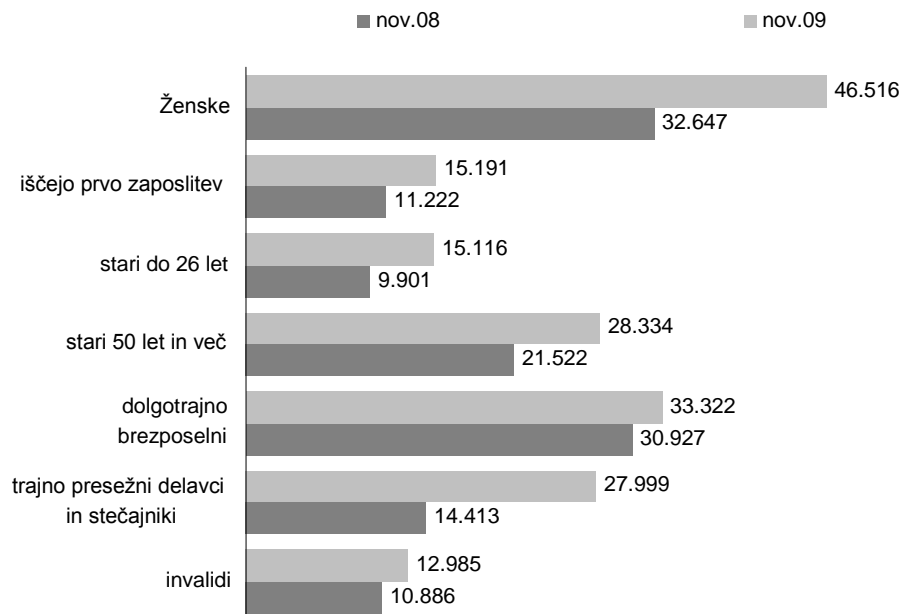
Vir: SURS, 2009

Slika 7: Registrirane brezposelne osebe, november 2009



Vir: SURS, 2009

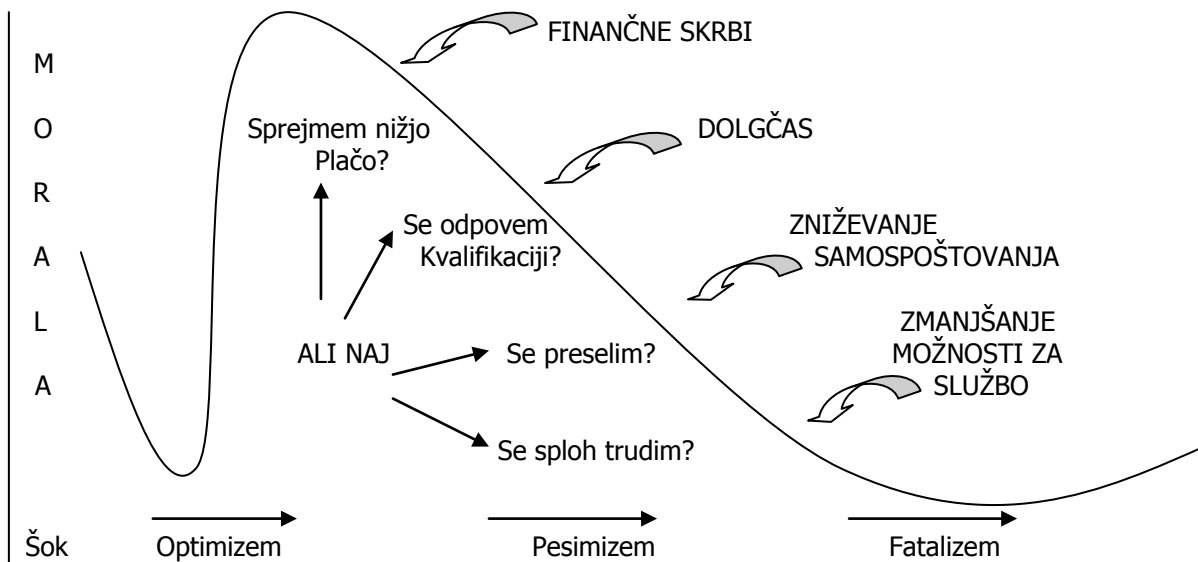
Slika 8: Kategorija registriranih brezposelnih oseb, november 2008/2009



Vir: SURS 2008/09

5.2.2 Posledične faze delavca ob brezposelnosti

Diagram 1: Posledične faze delavca ob brezposelnosti



Vir: Harrison, 1976

Diagram prikazuje brezposelnega delavca in njegovo gibanje skozi štiri faze: najprej se pojavi šok, ki to osebo paralizira. Ko se začnejo zavedati brezposelnosti in tega ne morejo dojeti, morala pade. Sledi poizkus zmanjšanja resnosti dogodka in zanikanje stanja, npr. ne zaprosijo za socialno pomoč, ampak si omislijo dopust, kot da se ne bi nič zgodilo. Na tej točki je najpomembnejše, da se posameznik sprijazni s tem, da dosežki v preteklosti niso več kriterij za zadovoljstvo v sedanjosti in sprejme nove standarde. Po tem stanju se lahko zmanjša želja po zaposlitvi, svet začne dojemati kot nekaj, na kar ne more vplivati, prevzame drugačen tip vsakodnevnih aktivnosti (Harrison, R., 1967).

6 BOLONJSKA REFORMA IN LIZBONSKA STRATEGIJA

6.1 ZAČETKI BOLONJSKE REFORME IN NJEN PROCES

Junija 1999 so v Bologni ministri, pristojni za visoko šolstvo, iz devetindvajsetih evropskih držav, med njimi tudi Slovenije, podpisali t. i. Bolonjsko deklaracijo, s katero so načrtali smeri razvoja evropskega visokega šolstva do leta 2010. Z deklaracijo so si države podpisnice zastavile skupni cilj – ob hkratnem polnem upoštevanju in spoštovanju različnosti nacionalnih sistemov izobraževanja in univerzitetne avtonomije – do leta 2010 z medsebojnim sodelovanjem izgraditi odprt in konkurenčen evropski visokošolski prostor, ki bo evropskim študentom in diplomantom omogočal prosto gibanje in zaposljivost, obenem pa bo privlačen tudi za neevropske študente. Cilj naj bi dosegli z različnimi ukrepi, kot so vzpostavitev primerljivih in preglednih visokošolskih struktur in stopenj, vzajemno priznavanje relevantnih in primerljivih visokošolskih kvalifikacij, vzpostavitev medsebojno priznanih kreditnih sistemov in sistemov zagotavljanja kakovosti, spodbujanje mobilnosti študentov in visokošolskih učiteljev, razvijanje evropske dimenzije v izobraževanju ter večje konkurenčnosti evropskega visokega šolstva v svetu.

Pristojni ministri držav podpisnic se po podpisu Bolonjske deklaracije sestajajo vsaki dve leti (Praga 2001, Berlin 2003, Bergen 2005, London 2007), da ocenijo dosežen napredek v posameznih državah ter se dogovorijo o smereh nadaljnega razvoja procesa in potrebnih ukrepih za uresničitev ciljev Bolonjske deklaracije. Bolonjska reforma visokega šolstva med drugim vsebuje redefinicijo odnosa med delodajalci in visokim šolstvom. Zaposljivost diplomantov postaja temeljna vez med svetom dela in visokim šolstvom.

6.2 DELODAJALCI V BOLONJSKEM PROCESU

Ne samo, da so izobraženi zaposleni bolj storilni, samostojnejši, ustvarjalnejši, da omogočajo nizko hierarhično, racionalno, »vitko« organizacijo, so tudi samozavestnejši. Zaradi višje kvalifikacije prejemajo višje dohodke, so bolj mobilni, ker lahko hitreje menjajo delo in se hitreje uvedejo na novem delovnem mestu. Nenazadnje se zaposljivost kot eden osrednjih konceptov v dokumentih bolonjskega procesa pojavi že v prvi deklaraciji iz leta 1999.

Po podpisu Bolonjske deklaracije se je po evropskih državah pospešilo prizadevanje za zaposljivost diplomantov na domačem in evropskem trgu dela. Seznanitev s potrebo po zagotavljanju in krepitvi zaposljivosti diplomantov pospešuje spremembe in reforme v visokem šolstvu.

Formalno so bili delodajalci v bolonjski proces vključeni šele leta 2005, čeprav je na primer Evropsko združenje delodajalcev UNICE imelo stališče do bolonjske reforme že pred tem. Stališča organizacije nakazujejo veliko mero pričakovanj od uresničenih

bolonjskih reform. Zlasti se združenje nadeja večje mobilnosti študentov, prožnosti študija, večje preglednosti kvalifikacij in kompetenc diplomantov iz različnih držav ter intenzivnejšega sodelovanja med visokošolskimi institucijami in podjetji. UNICE v svojih dokumentih predlaga upoštevanje zaposljivosti že v fazi snovanja programov.

Bolonjski proces lahko označimo kot politično iniciativo, ki naj bi za enega osrednjih ciljev imela zблиžanje visokega šolstva s trgom dela. Do neke mere bolonjsko reformo lahko razumemo tudi kot odziv na sodobne okoliščine na trgu dela. Nekatere sestavine predlaganega skupka reform so namenjene izboljšanju komunikacije visokega šolstva s trgom dela, saj omogočajo večjo preglednost izobraževanja in kvalifikacij. Med temeljnimi koncepti bolonjskega procesa pa najdemo koncept zaposljivosti, kar jasno kaže na navezovanje visokošolske reforme na svet dela.

Kljub temu da je bolonjski proces medvladni dogovor, v njem sodelujejo predstavniki deležnikov, vključno z delodajalci. V razvoj in implementacijo reform je vse bolj vpletena tudi evropska komisija, ki kot nadnacionalni organ prevzema zlasti vlogo koordinatorja in povezovalca deležnikov v procesu. Iz dokumentov UNICE je razvidno, da delodajalci na evropski ravni prepoznavajo prispevek bolonjskega procesa tako v povečevanju mobilnosti in preglednosti kvalifikacij, kot v uvrščanju zaposljivosti med sestavine programov. Iz tega lahko sklepamo, da delodajalci v bolonjski reformi visokega šolstva vidijo odziv na svoje potrebe in vzpostavljanje vezi med svetom dela in visokim šolstvom.

Delodajalci so se na evropski ravni razmeroma počasi vključevali v bolonjski proces. Kljub temu da je UNICE imel izdelana stališča že prej, se je kot posvetovalni član v bolonjski proces formalno vključil šele na srečanju ministrov, zadolženih za visoko šolstvo v Bergenu maja 2005 (Bergen Communique, 2005). Pred tem so bili delodajalci implicitno omenjeni kot »interesne skupine«, »partnerji«. V Sloveniji so bili delodajalci vsaj na formalni ravni vključeni v snovanje bolonjske reforme zakona o visokem šolstvu. V delovni skupini, ki je pri Vladi RS pripravljala predlog novele Zakona o visokem šolstvu, jih je zastopal predstavnik Gospodarske zbornice Slovenije.

Poleg bolonjskega procesa so evropski delodajalci preko UNICE aktivno vključeni v visokošolsko politiko še v okviru Lizbonske strategije EU. Pri obeh procesih predstavniki UNICE zelo jasno izražajo pozitivna pričakovanja do reform na področju visokega šolstva. Medtem ko so v primeru Lizbonske strategije EU osredotočeni zlasti na univerzitetno raziskovanje (UNICE, 2003), predlagajo v bolonjskem procesu daljnosežne in podrobne rešitve za boljšo povezanost visokega šolstva s svetom dela. Poleg delovnih praks v podjetjih predlagajo še učitelje iz prakse, študije primerov iz prakse in celo prisotnost strokovnjakov iz prakse pri snovanju študijskih programov in kurikulumov (UNICE, 2004).

Delodajalci pozivajo k prožnejšemu študiju za večjo mobilnost študentov, ki bo vplivala na večjo mobilnost diplomantov oziroma visoko kvalificirane delovne sile (UNICE, 2005:2). Od diplomantov pričakujejo poleg predmetno specifičnih znanj tudi

kompetence, ki bodo prispevale k prilagodljivosti na kompleksno in spreminjajočo se naravo delovnih mest.

Zaposljivost in mobilnost diplomantov sta torej osrednja motiva za vključevanje evropskih delodajalcev v procese v visokem šolstvu. Če je UNICE reprezentativna organizacija delodajalcev v Evropi, potem lahko zaključimo, da evropske delodajalce zanima visoko šolstvo bolj kot kdajkoli. Iz tega vidika je nujno, da so kot deležniki vpleteni v proces reformiranja visokega šolstva.

6.3 LIZBONSKA STRATEGIJA

6.3.1 Vzrok za nastanek Lizbonske strategije

Vpogled v gospodarski položaj držav članic Evropske unije v letu 2000 pokaže, da je bila večina izmed takratnih petnajstih držav članic gospodarsko precej uspešnih. Države so dosegale zmerno gospodarsko rast, pa tudi njihov makroekonomski položaj je bil ugoden. Evropska unija je ob koncu devetdesetih let prejšnjega stoletja uspešno začela z uvajanjem evra in hkratno koordinacijo zaposlitvene in gospodarske politike. Navkljub ugodnemu položaju pa je primerjava z vodilnimi svetovnimi gospodarstvi, zlasti z Združenimi državami Amerike, pokazala zaostajanje za njihovo stopnjo gospodarske rasti, zaposlovanjem ter tudi delovno učinkovitostjo.

Voditelji Evropske unije so uvideli, da je potrebno začeti s temeljito prenovo evropskega gospodarstva, da bi bilo le-to sposobno konkurirati uspešnim svetovnim gospodarstvom. V primeru odlašanja z uvajanjem sprememb bi obstoječe razmere vodile v oslabitev položaja Evropske unije v svetovnem gospodarstvu (Pahernik, 2006, str. 2).

6.3.2 Nastanek lizbonske strategije

Na zasedanju Evropskega sveta marca 2000 v Lizboni so predsedniki držav in vlad sprejeli dogovor: »Do leta 2010 mora Evropska unija postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajno gospodarske rasti s številčnejšimi in boljšimi delovnimi mesti ter z močnejšo socialno kohezijo.« Za doseganje tega cilja je Evropska unija potrebovala strategijo, ki so jo poimenovali Lizbonska strategija.

Lizbonsko strategijo so prvič dopolnili na zasedanju Evropskega sveta leta 2001 v Stockholmu, vanjo so vključili še nekaj določil o varstvu okolja, nato pa so jo dopolnili še leta 2002 v Barceloni, tu so večji poudarek namenili socialni razsežnosti. Vključili pa so tudi zahtevo po tem, da bi 3 % BDP-ja namenjali raziskavam in razvoju (Lizbonska strategija, 2008).

6.3.3 Reforma lizbonske strategije

Kmalu po sprejetju lizbonske strategije so se pojavljale kritike, da ne prinaša rezultatov, kakršne so si zastavili. Krivi naj bi bili:

- številni in preveč ohlapni cilji,
- konfliktno izbrane prednostne naloge in
- slabo usklajevanje med državami članicami.

Za odpravo teh pomanjkljivosti je bilo v novembru 2004 predstavljeno Kokovo poročilo, ki je vsebovalo tudi predlog za prenavo lizbonske strategije. Spomladansko zasedanje Evropskega sveta 2005 je potrdilo njegov predlog. Glavna cilja prenovljene lizbonske strategije sta postala osredotočenje na gospodarsko rast in zaposlovanje ob enakovredni obravnavi vseh treh razsežnosti: gospodarske, socialne in okoljske. Prenovljena lizbonska strategija ureja tudi vprašanje upravljanja strategije. Za izboljšanje upravljanja sta bili oblikovani dve triletni obdobji: prvo od 2005 do 2008 in drugo od 2008 do 2011.

Prenovljena lizbonska strategija oblikuje tudi smernice, združene iz smernic za zaposlovanje in širokih smernic za gospodarsko politiko. Države članice so morale pripraviti svoje programe reform za uresničevanje ciljev lizbonske strategije in imenovati svojega koordinatorja za spremljanje njenega izvajanja. O izvajanju teh programov reform so morale vsako leto ustrezno poročati Komisiji.

6.3.4 Prvo triletno obdobje lizbonske strategije

Evropska komisija je na podlagi prispevkov držav članic januarja 2006 predstavila prvo letno poročilo o izvajanju lizbonske strategije, v katerem je ocenila nacionalne programe reform in predlagala štiri prednostna področja za uresničitev lizbonskih ciljev:

- vlaganje v znanje in inovacije,
- vzpostavitev privlačnega poslovnega okolja,
- ustvarjanje več in boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije ter odzivanju na izzive demografskih sprememb,
- energetika in podobne spremembe.

Evropski svet je spomladi 2006 potrdil prednostna področja in druge cilje, ki bi pripomogli k doseganju lizbonskih ciljev:

- države članice naj bi do konca leta 2007 vzpostavili sistem »vse na enem mestu«, kar bi omogočilo, da se ustanovi podjetje v manj kakor enem tednu,
- države članice naj bi do konca leta 2007 vsakemu, ki se preneha izobraževati, v šestih mesecih omogočili zaposlitev, nadaljnje usposabljanje ali pripravništvo.

Slovenija je leta 2006 pripravila poročilo o uresničevanju programa reform za izvajanje lizbonske strategije. V njem je med drugim predstavila ukrepe:

- na davčnem in socialnem področju,
- na področju raziskav in razvoja,

- za oblikovanje bolj spodbudnega poslovnega okolja za podjetja,
- za večje zaposlovanje starejših oseb (strategija aktivnega staranja).

Evropska komisija je na podlagi prispevkov držav članic decembra 2006 sprejela drugo poročilo o izvajanju reform za uresničevanje ciljev lizbonske strategije, naslovljeno »Uspešno leto za rast in delovna mesta«, na podlagi katerega je Evropski svet spomladi 2007 sprejel nadaljnje usmeritve v zvezi z lizbonsko strategijo:

- potrdil je prihodnjo strategijo za inovacije, ki jo je sprejel Svet za konkurenčnost,
- potrdil je pobudo za varno prožnost zaposlovanja,
- potrdil je zavezo za zniževanje administrativnih bremen za 25 % na ravni EU do leta 2012, države članice pa si morajo v enem letu izbrati primerljive velikopotezne cilje,
- veliko zavez je bilo narejenih glede energetike in podnebnih razmer.

6.3.5 Drugo triletno obdobje lizbonske strategije

S spomladanskim Evropskim svetom 2008 se je uspešno začelo drugo triletno obdobje prenovljene lizbonske strategije za čas od 2008 do 2010. Dogovorjeno je bilo, da korenite spremembe vsebine niso potrebne, da pa je treba s procesom nadaljevati in se osredotočiti na izvajanje reform. Poseben uspeh je bil kompromisni dogovor držav članic, da je treba z reformnim procesom nadaljevati tudi po letu 2010.

Evropski svet je potrdil obstoječe skupne smernice tudi za naslednje obdobje. Obenem je tudi spodbudil Evropsko komisijo, Svet ter posamezne državne koordinatorje Lizbonske strategije, naj začnejo razmišljati tudi o nadaljnjih usmeritvah strategije po koncu drugega triletnega obdobja.

Slovenija si je med predsedovanjem Svetu Evropske unije v prvi polovici leta 2008 in hkratnem zagonu novega cikla strategije želela predvsem dodatno pospešiti dosedanje izvajanje reform, ki bi vodile k uresničevanju ciljev strategije. Poudarja pomen prizadevanja vsake posamezne države članice k trudu za uspešno izvajanje lastnih reform ter hkratno sledenje skupnim ciljem ter si prizadeva za uresničevanje temeljnih ciljev strategije, ki so:

- inovativna in na znanju temelječa družba,
- konkurenčno gospodarstvo,
- skrb za človeške vire in
- spopadanje z energetske in okoljskimi vprašanji.

Opazen je napredek pri uresničevanju ciljev, a potrebno je še naprej nadaljevati z reformami, če želi Evropska unija ostati konkurenčno gospodarstvo. Potrebno bo spodbujati mala in srednje velika podjetja, predvsem na področju možnosti financiranja in zniževanja administrativnih ovir. Seveda pa bodo reforme pomembne tudi po izteku drugega triletnega obdobja Lizbonske strategije.

7 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Aktivno politiko zaposlovanja (APZ) bi lahko najbolj strnjeno označili kot nabor različnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg dela, da bi med zaposlene vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost (Janoski, 1996, str. 705). APZ je sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov za poseganje na trg dela s ciljem:

- ustvarjanje novih delovnih mest,
- povečanje mobilnosti delovne sile,
- prilagajanje znanj in veščin brezposelnih oseb in zaposlenih spremenjenim razmeram na trgu dela,
- vzpodbujanje podjetniške miselnosti in samozaposlovanja,
- usposabljanje delovne sile, ki omogoča delodajalcem ekonomičnost pri zaposlovanju novih delavcev ali ohranjanju obstoječih delovnih mest,
- preprečevanje marginalizacije in nastajanje novih ogroženih skupin brezposelnih.

Vključevanje mladih v zaposlovanje je sicer odvisno od delovanja tržnih mehanizmov, vendar pa je hkrati tudi institucionalizirano z različnimi zakonskimi in kolektivnimi predpisi, v sodelovanju med delodajalci, sindikati in državo. Način, kako je zaposlovanje regulirano v zaposlitveni zakonodaji (še posebej pogoji in načini zaposlovanja in odpuščanja delovne sile), seveda močno vpliva na to, kako hitro in v kakšnih zaposlitvah se mladi zaposlujejo. Poleg tega država lahko z različnimi ukrepi ureja prehode iz šolanja v zaposlitev, na primer z reguliranjem izobraževalnih možnosti in prehodov med različnimi vrstami izobraževanja, s štipendijsko politiko, s spodbujanjem povezovanja šol in delodajalcev in praktičnega usposabljanja mladih med šolanjem, z omogočanjem kombiniranja šolanja in dela ipd. Zelo pomemben mehanizem spodbujanja zaposlovanja mladih oziroma preprečevanja njihove (dolgotrajne) brezposelnosti so programi aktivne politike zaposlovanja.

Politiko zaposlovanja opredelimo kot sistem ukrepov in aktivnosti, s pomočjo katerih njeni nosilci na osnovi nekaterih širših, v družbi sprejetih načel in norm poskušajo doseči polno zaposlenost dela oziroma delavcev. Politiko zaposlovanja v literaturi in politični praksi delijo na aktivno in pasivno politiko zaposlovanja. Aktivna politika zaposlovanja je predvsem tista, ki z ukrepi in aktivnostmi ustvarja čim boljše možnosti za zaposlovanje, prispeva k odpiranju delovnih mest in usposablja delavce, da postanejo čim bolj zaposljivi in se izvijejo bodisi iz brezposelnosti bodisi iz slabo plačanih in neustreznih delovnih mest. V nasprotju s tem pa pasivna politika zaposlovanja pomaga delavcem, ki se znajdejo med brezposelnimi, da s solidarnostno družbeno pomočjo ne ostanejo brez sredstev za življenje in da lahko preživijo (gre za zmanjševanje finančnih bremen brezposelnih: nadomestila plač – denarno nadomestilo za brezposelnost in denarno pomoč za brezposelne) (Malačič 1998, str. 62).

Ob veliki vlogi države in politike zaposlovanja je potrebno poudariti tudi pomembno vlogo, ki jo imajo pri lajšanju prehodov mladih v zaposlitev socialni partnerji, predvsem delodajalci. Prav v državah, kjer je vpetost delodajalcev v sisteme izobraževanja, usposabljanja in lajšanja prehodov v zaposlitev (npr. preko vajeništva, praktičnega usposabljanja, zagotavljanja pridobivanja delovnih izkušenj ipd.) velika (npr. v Nemčiji, Avstriji, na Nizozemskem) so stopnje brezposelnosti mladih tradicionalno nižje kot v državah, kjer je sistematična vpetost delodajalcev manjša. Poleg vpetosti delodajalcev v izobraževanje in usposabljanje ter v načine prehodov mladih v zaposlitev, je pomemben tudi splošen odnos in zavzetost delodajalcev za zaposlovanje mladih, kar je pogosto odvisno tudi od spodbud in akcij politike zaposlovanja.

7.1 NASTANEK IN RAZVOJ AKTIVNE POLITIKE

Aktivna politika zaposlovanja se je pojavila konec štiridesetih let na Švedskem, kjer je dobila svoje ime in teoretične usmeritve. Potrebo po razvoju so zaznali v šestdesetih letih v vseh razvitih industrijskih državah in se začeli pripravljati na njeno aplikacijo. V Združenih državah Amerike so leta 1962 sprejeli Zakon o razvoju in usposabljanju delovne sile in leta 1966 Zakon o možnosti zaposlovanja. Leta 1968 je bil v Avstriji sprejet nov zakon o trgu dela, v Nemčiji pa leta 1969 zakon o napredovanju in zaposlovanju. (Svetlik, 1985, str. 106–108).

Mednarodna organizacija za delo je leta 1964 sprejela konvencijo št. 122 o politiki zaposlovanja, katero je Slovenija prevzela v svoj pravni red z nasledstvom. Konvencija je bila 1984 dopolnjena z istoimenskim priporočilom št. 169. Temeljni namen te konvencije je polna, produktivna in svobodna izbira zaposlitve kot glavni cilj in težnja aktivne politike zaposlovanja. Preprečevanje brezposelnosti in pospeševanje zaposlovanja je temeljni cilj Mednarodne organizacije za delo.

7.2 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZA LETO 2010 IN 2011

Po predlogu načrta ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2010 in 2011, ki so ga predstavili na ministrstvu za delo, naj bi v izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja v letu 2010 skupaj vključili več kot 78.000 ljudi.

Zaradi izrazitega povečanja števila brezposelnih je za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja namenila dodatna sredstva. Tako bo v letu 2010 za izvajanje teh ukrepov namenjenih 134 mio evrov, od tega nekaj manj kot 70 tisoč evrov iz tako imenovanega Evropskega socialnega sklada. V izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja v letu 2010 bi skupaj vključili več kot 78.000 ljudi.

Predvideni so štirje ukrepi:

1. Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve: predvidevajo informiranje o trgu dela, poklicno in zaposlitveno svetovanje, različne delavnice o načinih iskanja zaposlitve, zaposlitvene sejme in aktivnosti skladov dela.
2. Usposabljanje in svetovanje: usposabljanja in svetovanja obsega usposabljanje brezposelnih na konkretnem delovnem mestu in delovni preizkus ter izobraževanje in usposabljanje zlasti nizko izobraženih ljudi. Veliko sredstev pa bo namenjenih tudi za povečanje prilagodljivosti podjetij s programi usposabljanja in izobraževanja.
3. Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja: spodbujali bodo predvsem samozaposlovanje. V ta namen so celoten projekt samozaposlitve nadgradili z boljšim ugotavljanjem smiselnosti vključitve brezposelnih oseb v ta projekt. Za težje zaposljive skupine, kot so mladi, starejši in iskalci prve zaposlitve, so v okviru tega ukrepa predvidene spodbude za zaposlovanje v obliki subvencij.
4. Programi za povečanje socialne vključenosti: najpomembnejša aktivnost je Program javnih del. Število vključitev bodo podvojili, v letu 2010 naj bi se v javna dela vključilo 7 tisoč brezposelnih. Na ministrstvu pričakujejo, da bo iz programov omenjenih ukrepov v direktno zaposlitev prišlo 25 tisoč oseb.

7.3 FINANČNE SPODBUDE ZA USPOSABLJANJE IN ZAPOSLOVANJE

Ukrepe aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji izvaja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v skladu s Katalogom ukrepov Aktivne politike zaposlovanja. Katalog pripravi Zavod Republike Slovenije. V katalogu so natančno opredeljeni ukrepi, ki se v nekem obdobju izvajajo, in višina sredstev, ki je ukrepom namenjena. H katalogu ukrepov poda mnenje Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

7.3.1 Subvencionirano zaposlovanje absolventov

Projekt Absolvent – aktiviraj in zaposli se je nastal na predlog Študentske organizacije Slovenije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti mladih diplomantov. Absolvent – aktiviraj in zaposli se je zasnovan v sklopu projekta Kajpami.si, ki se ukvarja z zaposlovanjem mladih. Za obdobje 2009–2011 je za omenjeni projekt zaposlovanja na voljo skupaj 2,7 milijonov evrov, s katerimi nameravajo vključiti 600 absolventov.

Sredstva zagotavlja ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki del sredstev pridobiva iz Evropskega socialnega sklada. Na študentski organizaciji se vodi evidenca prijavljenih absolventov in jih povezujejo z delodajalci, ki iščejo nove mlade sodelavce in se nameravajo prijaviti na omenjen razpis.

S projektom se želi vzpodbuditi absolvente k aktivnem iskanju in obveščanju potencialnih delodajalcev. Absolvent – aktiviraj in zaposli se obsega šestmesečno usposabljanje absolventov na delovnem mestu (z mentorstvom), po diplomi pa je delodajalec dolžan za šest mesecev zaposliti absolventa, ki se je pri njem usposabljal, za kar pa delodajalec prejme državno subvencijo v višini 2.000 evrov.

Z omenjenim projektom želijo študentom absolventom omogočiti, da že med študijem pridobijo nova ali dodatna znanja, veščine oz. spretnosti ter delovne izkušnje. To jim odpira večje zaposlitvene možnosti ter lažje in hitrejše vključevanje v delo.

Absolventi za delo oz. udeležbo na usposabljanju prejmejo t. i. dodatek za aktivnost, ki znaša tri evre na uro, absolvent pa lahko mesečno dela največ 100 ur. S tem želijo študentom omogočiti, da poleg usposabljanja na delovnem mestu še vedno opravljajo študijske obveznosti.

Projekt predvideva, da mora delodajalec absolventa, ko ta diplomira, zaposliti v osmih dneh. Informacijo, da je absolvent diplomiral, pa mora delodajalcu sporočiti sam. Subvencija za zaposlovanje absolventa pa se delodajalcu izplača v enkratnem znesku za obdobje pol leta, potem ko zaposlijo diplomanta in zavodu za zaposlovanje predložijo potrebna dokazila.

V program se lahko vključijo absolventi na najmanj sedmi stopnji izobrazbe oziroma najmanj drugi bolonjski stopnji. Razpis Absolvent – aktiviraj in zaposli se je bil septembra 2009 objavljen na Zavodu za zaposlovanje, na razpis pa se lahko prijavijo delodajalci iz gospodarstva in javnega sektorja, nevladne organizacije in društva.

Projekt Absolvent – aktiviraj in zaposli se prinaša koristi tako študentom in delodajalcem. Delodajalci, ki preko omenjenega programa zaposlijo diplomante, prejmejo subvencijo za njihovo zaposlitev za polni delovni čas, pri čemer mora delovno mesto ustrezati smeri (družboslovna, naravoslovna) in ravni posameznikovega izobraževanja. Študentom absolventom pa se omogoči, da že med študijem pridobijo nova ali dodatna znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje in da spoznajo svojega bodočega delodajalca. To jim odpira večje zaposlitvene možnosti, lažje in hitrejše vključevanje v delo ter manj težav pri iskanju prve zaposlitve.

7.3.2 Projekt Zaposli.me

Na javni razpis se lahko prijavijo tržni delodajalci, ki več kot polovico svojih prihodkov ustvarijo s prodajo blaga ali storitev na trgu in izpolnjujejo še druge razpisne pogoje. Na razpisu lahko pridobijo subvencijo za zaposlitev brezposelnih oseb iz ciljnih skupin razpisa za polni delovni čas, in sicer za najmanj 1 leto (4.000 EUR) oziroma za najmanj 2 leti (8.000 EUR).

Subvencijo za 1-letno zaposlitev delodajalci lahko pridobijo za naslednje ciljne skupine brezposelnih: starejše od 50 let, mlajše od 25 let in mlajše od 30 let, iskalce prve zaposlitve, osebe z zaključeno osnovno ali nižjo poklicno šolo ter dolgotrajno brezposelne osebe. Nekatere skupine morajo ustrezati še določenim dodatnim pogojem. Subvencijo za 2-letno zaposlitev delodajalci lahko pridobijo za brezposelne osebe, ki so v evidencah Zavoda prijavljene več kot 24 mesecev. Pri dolgotrajno brezposelnih osebah vključenih v javna dela niso ciljna skupina razpisa. Javni razpis sofinancira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

7.3.3 Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih 2009/2010

Razpis je namenjen tržno ali netržno usmerjenim izvajalcem, ki se v svojih projektih ukvarjajo s socialnim vključevanjem ranljivih skupin, spoštovanjem človekovih pravic, preprečevanjem diskriminacije in zagotavljanjem enakih možnosti, z mediacijo na različnih področjih, motivacijo in poklicno orientacijo, načrtovanjem kariere, usposabljanjem in izobraževanjem, s kulturo, razvojem podeželja in turizma, ekologijo in varovanjem okolja.

Na razpisu izvajalci lahko uveljavljajo povračilo stroškov zdravniškega pregleda za enomesečno usposabljanje dolgotrajno brezposelnih oseb na delovnem mestu in pridobili subvencijo za zaposlitev teh oseb. Za dolgotrajno brezposelno osebo štejemo osebo, ki je že več kot leto dni prijavljena na Zavodu ali najmanj 12 mesecev v zadnjih 16 mesecih. Subvencija v višini 15 tisoč EUR se bo dodelila delodajalcem za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb za najmanj poldrugo leto za polni delovni čas, po predhodnem enomesečnem usposabljanju na delovnem mestu pri istem delodajalcu. Subvencija se bo delodajalcem izplačala v dveh delih, po sklenitvi pogodbe in po 6 mesecih zaposlitve dolgotrajno brezposelne osebe. Predvideno število vključitev je 1.000 oseb.

7.3.4 Subvencija za samozaposlitev

Zavod RS za zaposlovanje subvencionira tudi samozaposlovanje brezposelnih oseb in oseb v postopku izgubljanja zaposlitve, ki so se udeležile delavnice za podjetništvo in se samozaposlijo v novo ustanovljenem poslovnem subjektu za polni delovni čas (razen invalidov, ki se samozaposlijo v skladu z izdano odločbo o invalidnosti). Samozaposlitev mora biti realizirana na območju Republike Slovenije in mora trajati najmanj dve leti.

Subvencija znaša 4.500 EUR in se dodeli za naslednje oblike samozaposlitve:

- zaposlitev kot direktor v lastniški ali solastniški gospodarski družbi, ki je ustanovljena največ za 3 mesece pred datumom samozaposlitve,
- pridobitev statusa samostojnega podjetnika posameznika (s. p.) ali
- pridobitev statusa osebe, ki z osebnim delom samostojno opravlja dejavnost na podlagi odločbe pristojnega organa oziroma vpisa v register samostojnih dejavnosti.

Program samozaposlovanja financira Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada.

7.4 IZZIVI, CILJI, USMERITVE IN UKREPI

a) Povečati stopnjo delovne aktivnosti

Nujno bo povečanje stopnje delovne aktivnosti, predvsem pa stopnje (samo)zaposlenosti starejših, da bi preprečili njihovo prezgodnjo selitev med vzdrževano prebivalstvo, ki predstavlja vse težje breme za delovno aktivne. Namesto, da bi starejši, katerih življenjska doba se podaljšuje, vitalne funkcije pa ohranjajo v poznejša leta, še bili aktivni, skrbeli sami zase in prispevali v javne fondе, s prezgodnjim umikanjem s trga delovne sile postanejo porabniki teh fondov in pogosto svojo neizrabljeno delovno silo usmerjajo v sivo ekonomijo, ki zmanjšuje število delovnih mest za mlajše generacije. Prav tako je potrebno povečanje stopnje delovne aktivnosti mladih, ki pa ne sme ogroziti dviganja izobrazbene ravni. Z evropskimi državami primerljive stopnje izobrazbe bo treba dosegati v krajšem študijskem času (Bolonjski proces) in tako prispevati k dviganju stopnje delovne aktivnosti prebivalstva te starostne skupine. Omejiti je treba študentsko delo in bonitete, ki podaljšujejo čas dokončanja študija, uvesti druge oblike finančne pomoči študentom (krediti, štipendije) in jih spodbujati k osamosvajanju od družin z zagotavljanjem pogojev bivanja (študentski domovi, neprofitna stanovanja).

b) Izboljšati izobrazbeno in kvalifikacijsko sestavo aktivnega prebivalstva

Slovenija mora izboljšati izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo prebivalstva, ki se bo sposobna dejavno vključevati v procese pridobivanja, ustvarjanja, prenosa in uporabe znanja. V izobraževanje bo zato treba vključiti poleg mladih tudi veliko število odraslega prebivalstva in poudariti odgovornost za povečanje znanja vseh udeleženi h v tem procesu.

c) Povečati delež zahtevnih in po znanju intenzivnih delovnih mest

Večji razvojni koraki so možni le z bistvenim izboljšanjem proizvodne strukture v smislu zahtevnejših in po znanju intenzivnih delovnih mest. S tega vidika bi za strateško usmeritev Slovenije veljalo, da je pridnosti treba dodati umnost. Gospodarska politika mora biti zato razvojno naravnana: okrepiti je potrebno

razvojno in raziskovalno dejavnost v organizacijah ter njeno povezavo z univerzami in inštituti, spodbujati tehnološko posodabljanje, menedžment znanja, zaposlovanje raziskovalcev v gospodarstvu, podjetništvo. Tak razvoj bo zmanjševal pričakovanje primanjkljaje delovne sile, ki bodo nastajali iz demografskih razlogov.

d) Razreševati strukturna neskladja in povečati fleksibilnost na trgu dela

Slovenija se na trgu delovne sile oziroma pri zaposlovanju že sedaj sooča s strukturnimi neskladji: izobrazbenimi, poklicnimi in regionalnimi. S prehodom na zahtevnejša delovna mesta in dviganjem izobrazbene in kvalifikacijske ravni se bodo ta neskladja še povečevala. Cilj politike ni, da bi jih preprečevala, temveč da povečuje prožnost trga delovne sile z namenom njihovega tekočega razreševanja. To pa je v kontekstu Evropske unije mogoče le s hkratnim zagotavljanjem socialne varnosti.

e) Omejevati neenakosti na trgu dela

Programi politike zaposlovanja morajo biti selektivno usmerjeni na najbolj ranljive skupine, ki jim je treba že v izhodišču povečevati možnosti dostopa do dela z vključevanjem v izobraževanje in usposabljanje. Sem sodi tudi zmanjševanje poklicne segregacije. Preprečevati je treba tudi velike neenakosti v distribuciji, delati tako, da bo delo enakomerno dostopno vsem in da bremena povečane prožnosti zaposlovanja ne bo nosila predvsem mlada generacija. Pomembno je spodbujanje samozaposlovanja, ki ustvarja nova delovna mesta, kakor tudi spodbujanje zaposlovanja, ki ustvarja nova delovna mesta, kakor tudi spodbujanje zaposlovanja najbolj ranljivih skupin s programi, ki jih posebej za njih pripravljata Ministrstvo za gospodarstvo in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

8 RAZISKOVALNI DEL O BREZPOSELNOSTI MLADIH PO KONČANEM ŠTUDIJU

8.1 CILJI IN HIPOTEZE

Pri raziskovalnem delu diplomske naloge sem si zastavila 11 hipotez, ki jih bom s pomočjo ankete ovrgla ali potrdila.

Hipoteza 1: V času študija večina študentov opravlja študentsko delo zaradi želje po pridobivanju delovnih izkušenj.

Hipoteza 2: V času študija večina študentov ne pridobi dovolj praktičnega znanja.

Hipoteza 3: V času študija pridobimo dovolj splošnega znanja.

Hipoteza 4: Bistveni razlog za brezposelnost mladih po končanem študiju je pomanjkanje delovnih izkušenj.

Hipoteza 5: Po končanem študiju večina ljudi nima zagotovljene redne zaposlitve.

Hipoteza 6: Za pridobitev prve zaposlitve potrebuje posameznik več kot 3 mesece.

Hipoteza 7: Za pridobitev prve zaposlitve posameznik pošlje do 20 prošenj.

Hipoteza 8: Glavni razlog delodajalcev za ne sprejem na delovno mesto je pomanjkanje delovnih izkušenj.

Hipoteza 9: Večina diplomantov ni zaposlenih v svoji stroki.

Hipoteza 10: Večina diplomantov ni zaposlenih na delovnem mestu, ki bi ustrezalo njihovi stopnji izobrazbe.

Hipoteza 11: Mesečna plača posameznika v večini primerov ne ustreza njegovi stopnji izobrazbe oziroma ne presega povprečne mesečne plače v Sloveniji.

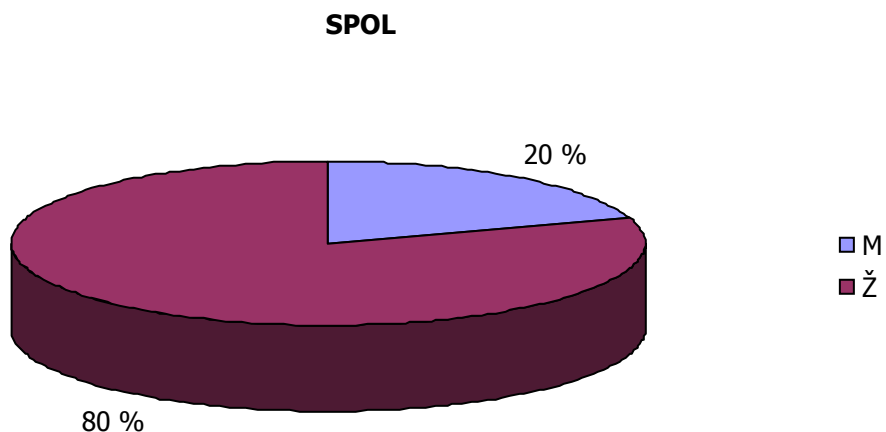
CILJ

Moj cilj raziskovalnega dela diplomske naloge je, da s pomočjo anketirancev dobim podatke, ki bodo potrdili moje hipoteze, da je brezposelnost med mladimi po končanem študiju postal velik problem današnjega časa.

8.2 ANALIZA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

Anketni vprašalnik je izpolnilo 50 mladih diplomantov starih od 21 do 30 let, že zaposleni oziroma iskalci prve zaposlitve.

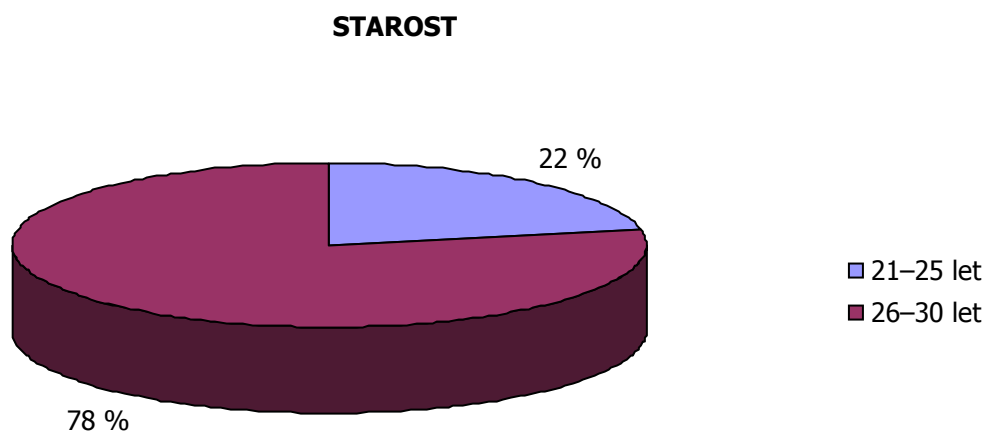
Slika 9: Grafični prikaz spola anketirancev



Vir: Lastni

Anketiranih je bilo 50 mladih diplomantov starih do 30 let, od tega jih je bilo 20 % moškega spola ter 80 % ženskega spola.

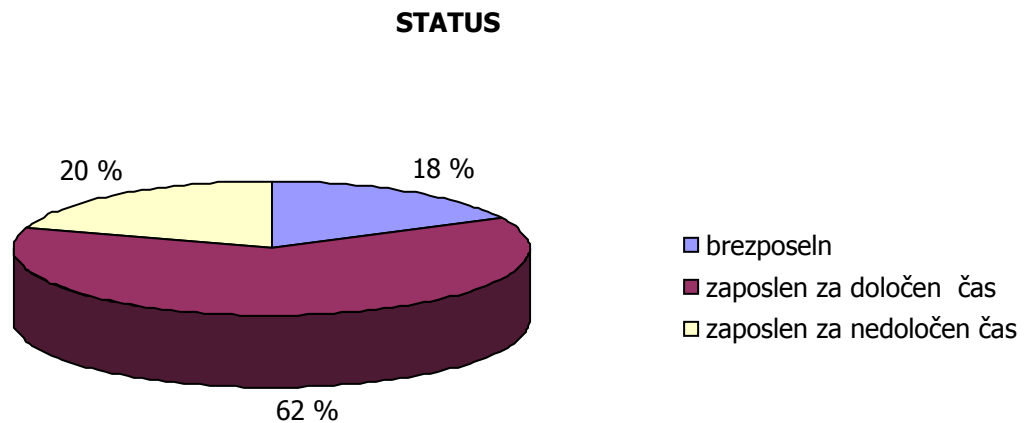
Slika 10: Grafični prikaz starosti anketiranih mladih diplomantov



Vir: Lastni

Od vseh anketiranih mladih diplomantov je bilo 22 % starih od 21 do 25 let ter 78 % starih od 26 do 30 let.

Slika 11: Grafični prikaz statusa mladih diplomantov

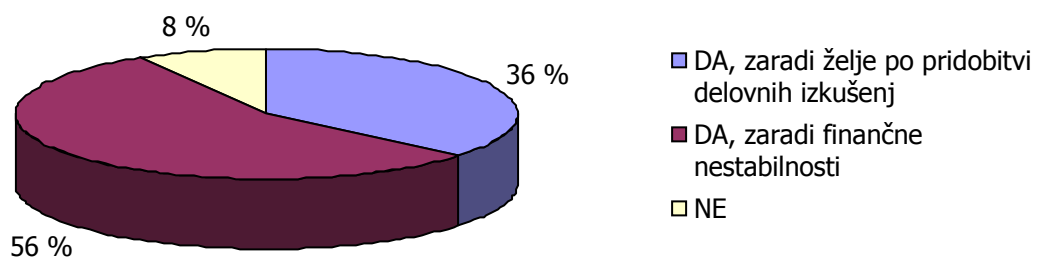


Vir: Lastni

Od vseh anketiranih diplomantov je največ (62 %) zaposlenih za določen čas, kar potrjuje tudi dejstvo, da je ta oblika zaposlitve za delodajalca najbolj ugodna.

Slika 12: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Ste v času študija opravljali kakršnokoli študentsko delo?«

1. STE V ČASU ŠTUDIJA OPRAVLJALI KAKRŠNOKOLI ŠTUDENSKO DELO?

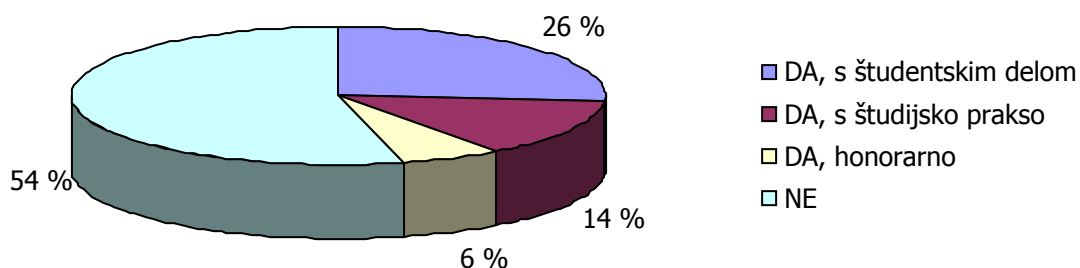


Vir: Lastni

Manj kot polovico (36 %) anketiranih diplomantov je v času študija opravljalo študentsko delo zaradi želje po pridobitvi delovnih izkušenj, več kot polovico (56 %) pa zaradi finančne nestabilnosti. Kar potrjuje, da se v času študija večina študentov še ne zaveda, da so pri iskanju prve zaposlitve, poleg izobrazbe, pomembne predvsem delovne izkušnje.

Slika 13: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Menite, da ste v času študija pridobili dovolj praktičnega znanja za prvo zaposlitev?«

2. MENITE, DA STE V ČASU ŠTUDIJA PRIDOBILI DOVOLJ PRAKTIČNEGA ZNANJA ZA PRVO ZAPOSILITEV?

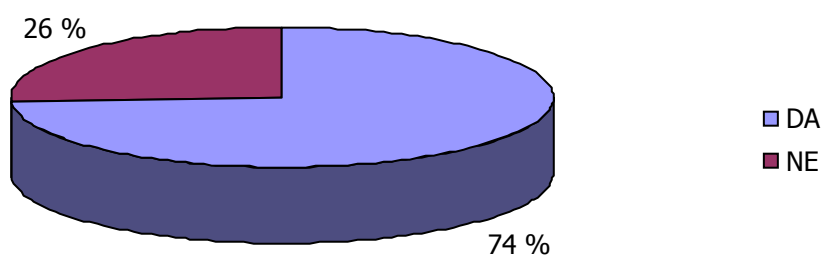


Vir: Lastni

Več kot polovico (54 %) anketiranih diplomantov meni, da si v času študija ni pridobilo dovolj praktičnega znanja. Večina študentov v času študija običajno opravlja bolj plačana dela, ne glede na to, da delo ni iz njihovega področja, običajno je to delo v gostinskih lokalih, ki je za študenta najbolj iskano ter dobro plačano delo, ni pa to delo, ki bi kasneje pripomoglo k hitrejši in boljši zaposlitvi.

Slika 14: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Ste v času študija pridobili dovolj splošnega znanja?«

3. STE V ČASU ŠTUDIJA PRIDOBILI DOVOLJ SPLOŠNEGA ZNANJA?

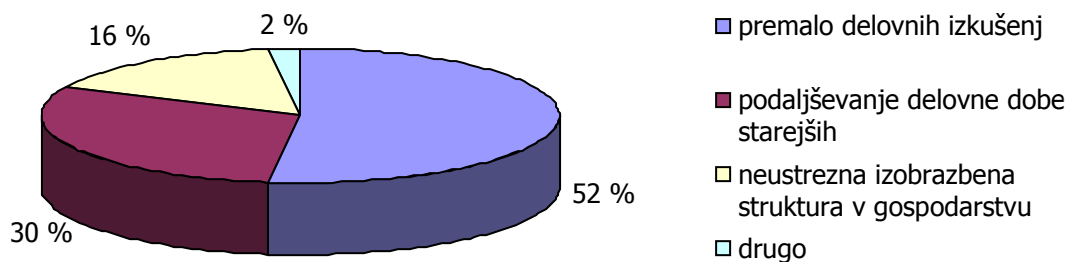


Vir: Lastni

74 % anketiranih diplomantov meni, da so v času študija pridobili dovolj splošnega znanja. Rezultati kažejo, da je bistven namen fakultet pridobivanje splošnega in ne praktičnega znanja ter širjenje razgledanosti področja, za katerega se študentje izobražujejo.

Slika 15: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Kaj menite, da je bistveni razlog za brezposelnost mladih diplomantov?«

4. KAJ MENITE, DA JE BISTVENI RAZLOG ZA BREZPOSELNOST MLADIH DIPLOMANTOV?

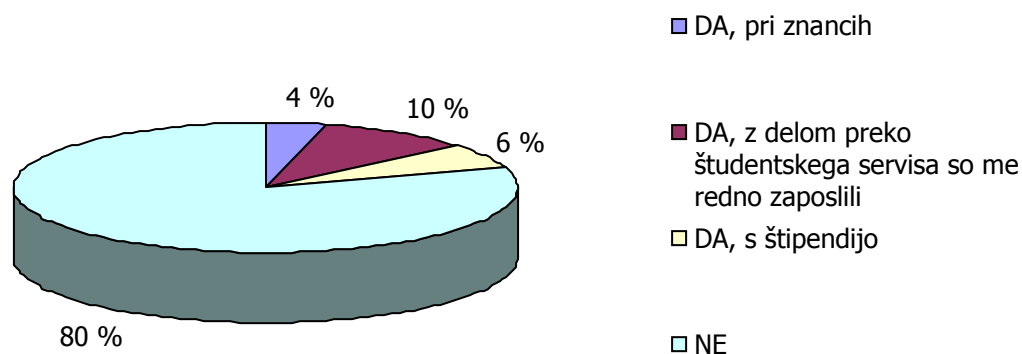


Vir: Lastni

Kar 52 % diplomantov meni, da je glavni razlog za brezposelnost mladih po končanem študiju pomanjkanje delovnih izkušenj, le 2 % anketiranih pa je navedla svoj razlog, da delodajalci raje zaposlijo študenta, ker jim prinese manj stroškov. V kolikor pa bo sprejet Zakon o malem delu, pa bodo delodajalci morali plačevati prispevke tudi za študente, tako bodo študentje enako obravnavani kot delavci, le da bodo delali manj dni v mesecu ter s krajšim delovnim časom.

Slika 16: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Ali ste imeli že zagotovljeno zaposlitev po končanem študiju?«

5. ALI STE IMELI ŽE ZAGOTOVLJENO ZAPOSILITEV PO KONČANEM ŠTUDIJU?



Vir: Lastni

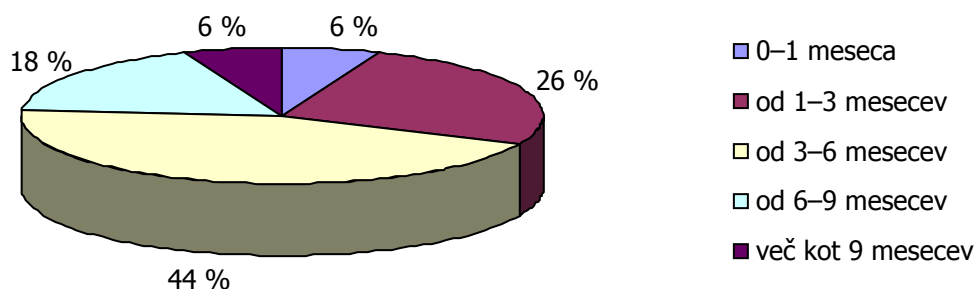
Le 20 % anketiranih diplomantov je po končanem študiju imelo zagotovljeno zaposlitev, kar 80 % anketiranih diplomantov pa zaposlitve ni imelo zagotovljene, kar pomeni, da so si morali pomoč poiskati tudi na Zavodu RS za zaposlovanje, kjer so bili prijavljeni kot iskalci prve zaposlitve.

Kot iskalci prve zaposlitve, kar pomeni z nič delovne dobe, so se morali samoplačniško zavarovati, razen v primeru, da skupni dohodek vseh družinskih članov ni presegal 25 % minimalne plače, v tem primeru so lahko zavarovanje sklenili kot občani v občini, kjer ima brezposelna oseba stalno prebivališče. Kot iskalec prve zaposlitve pomeni tudi, da je bil v tem času brez dohodka. Zavod RS za zaposlovanje, omogoča prejemanje dohodka le tistim brezposelnim, ki imajo vsaj 1 leto delovne dobe.

Iz tega lahko povzamemo, da je v večini takih primerov v času brezposelnosti mlad diplomant finančno popolnoma odvisen od svojih staršev ali socialnih služb.

Slika 17: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Koliko časa ste potrebovali, da ste prišli do prve zaposlitve?«

6. KOLIKO ČASA ŽE STE POTREBOVALI, DA STE PRIŠLI DO PRVE ZAPOSLOTITVE?

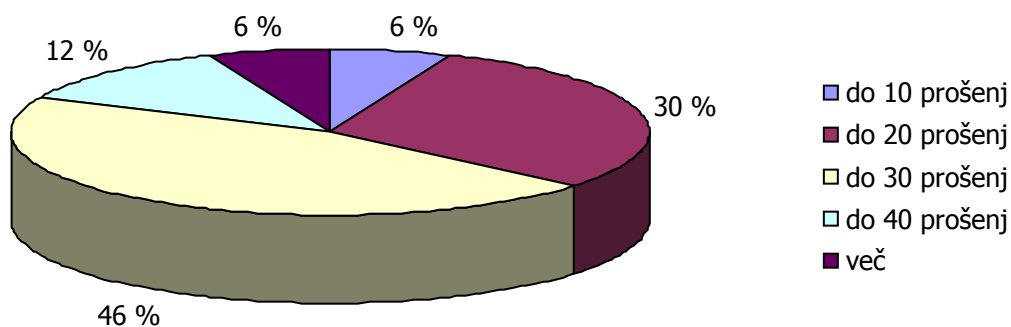


Vir: Lastni

Največ (44 %) anketiranih diplomantov je za iskanje prve redne zaposlitve porabilo od 3–6 mesece, 26 % od 1 do 3 mesece, 6 % je bilo brezposelnih več kot 9 mesecev, enak odstotek pa jih je zaposlitev dobilo že v roku enega meseca. Tako kot je majhen odstotek tistih, ki so se zaposlili že v roku enega meseca, je tudi majhen odstotek tistih, ki so zato rabili več kot 9 mesecev. V roku 3–6 mesecev že lahko z intenzivnim iskanjem zaposlitve pričakujemo, da se zaposlimo. Gospodarska kriza je v letu 2009 dobo iskanja zaposlitve še povečala.

Slika 18: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Koliko prošenj za zaposlitev ste poslali, preden ste se prvič redno zaposlili?«

7. KOLIKO PROŠENJ ZA ZAPOSLOTITEV STE POSLALI?

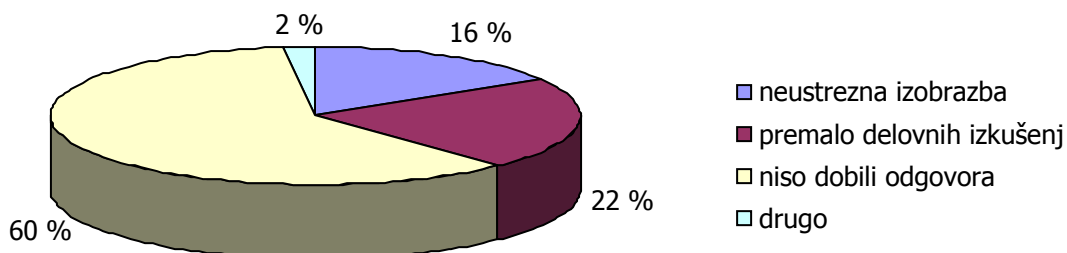


Vir: Lastni

Največ (46 %) anketiranih diplomantov je poslalo do 30 prošenj, 6 % pa jih je poslalo več kot 40 prošenj, preden so dobili prvo zaposlitev.

Slika 19: Prikaz št. odgovorov na vprašanje: »Kakšni so bili razlogi delodajalcev, da vas niso zaposlili?«

8. KAKŠNI SO BILI RAZLOGI DELODAJALCEV, DA VAS NISO ZAPOSILILI?

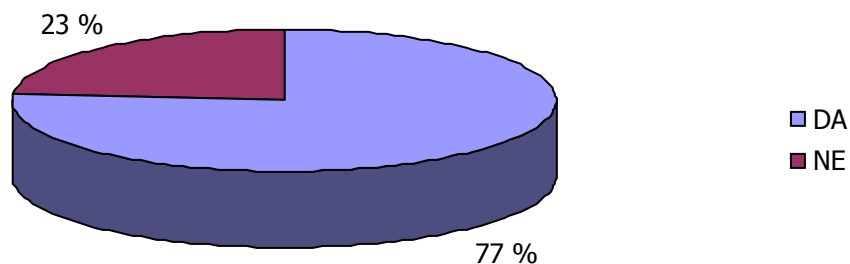


Vir: Lastni

Več kot polovica (60 %) anketiranih diplomantov na večino poslanih prošenj sploh ni dobilo odgovora s strani delodajalcev, 22 % anketiranih je bilo zavrženih zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, 16 % zaradi neustrezne izobrazbe, 2 % pa jih je bilo zavrženih zaradi prevelike oddaljenosti od kraja zaposlitve.

Slika 20: Grafični prikaz št. anketiranih diplomantov, ki so zaposleni v svoji stroki, za katero so se izobraževali.

9. STE ZAPOSLENI V STROKI, ZA KATERO STE SE IZOBRAŽEVALI?

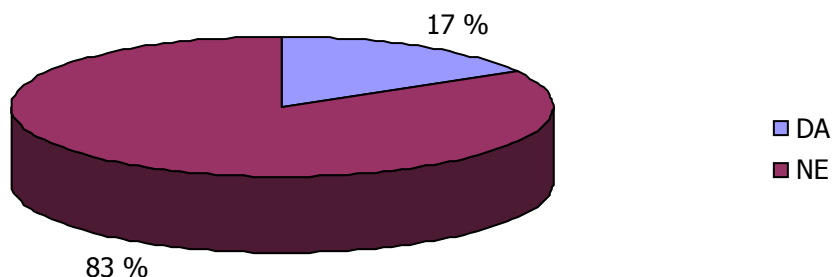


Vir: Lastni

77 % od zaposlenih anketiranih diplomantov je zaposlenih v svoji stroki, 23 % anketiranih diplomantov opravlja delo na področju, za katerega se niso izobraževali. Razlogi za to so predvsem v pomanjkanju delovnih mest na področju njihove izobrazbe.

Slika 21: Grafični prikaz števila anketiranih zaposlenih diplomantov, katerih stopnja izobrazbe ustreza njihovim delovnim mestom.

10. STE ZAPOSLENI NA DELOVNEM MESTU, KI USTREZA VAŠI STOPNJI IZOBRAZBE?

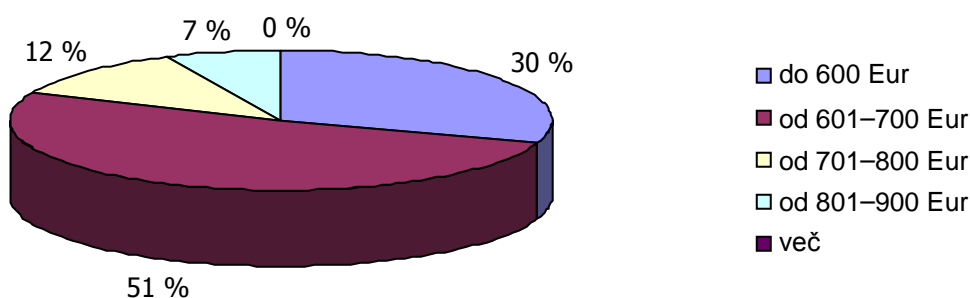


Vir: Lastni

Le 17 % anketiranih zaposlenih diplomantov je zaposlenih na delovnem mestu, ki ustreza njihovi stopnji izobrazbe. Kar 83 % pa jih je zaposlenih na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovi stopnji izobrazbe. Posledica tega je, da so primorani opravljati delo za nižji mesečni dohodek, kot bi ga lahko dosegli na njihovi stopnji izobrazbe.

Slika 22: Grafični prikaz št. zaposlenih diplomantov po višini mesečne plače ob prvi redni zaposlitvi.

11. KOLIKO JE ZNAŠALA VAŠA NETO MESEČNA PLAČA OB PRVI REDNI ZAPOSLOTITVI?



Vir: Lastni

Neto mesečna plača pri prvi redni zaposlitvi je pri 30 % anketiranih zaposlenih diplomantih znašala do 600,00 Eur, kar je za stopnjo izobrazbe diplomanta zelo nizek mesečni dohodek, glede na to, da mesečna neto povprečna plača v Sloveniji znaša cca. 900 Eur. Nihče od anketiranih diplomantov pri svoji prvi zaposlitvi ni prejel mesečnega dohodka več kot 900 Eur.

8.3 PREVERJANJE HIPOTEZ

Hipoteza 1: V času študija večina študentov opravlja študentsko delo zaradi želje po pridobivanju delovnih izkušenj.

Hipoteza 1 je ZAVRŽENA!

Večina študentov v času študija opravlja študentsko delo zaradi finančne nestabilnosti.

Hipoteza 2: V času študija večina študentov ne pridobi dovolj praktičnega znanja.

Hipoteza 2 je POTRJENA!

Ne glede na to, da večina študentov v času študija opravlja študentsko delo, si kljub temu ne pridobi dovolj delovnih izkušenj. Glavni razlog za to pa je, da opravljajo delo, ki ni v njihovi smeri, za katero se izobražujejo.

Hipoteza 3: V času študija večina študentov pridobi dovolj splošnega znanja.

Hipoteza 3 je POTRJENA!

Večina študentov v času študija pridobi dovolj splošnega znanja, kar je tudi cilj vsake fakultete.

Hipoteza 4: Bistveni razlog za brezposelnost mladih po končanem študiju je pomanjkanje delovnih izkušenj.

Hipoteza 4 je POTRJENA!

Po mnenju večine anketiranih je glavni razlog za brezposelnost po končanem študiju, pomanjkanje delovni izkušenj. V večjem primeru so za ta problem krivi delodajalci, saj iskalcu prve zaposlitve ne dajo priložnosti, da se nauči dela in si tako bogati delovne izkušnje.

Hipoteza 5: Po končanem študiju večina ljudi nima zagotovljene redne zaposlitve.

Hipoteza 5 je POTRJENA!

Kar 80 % anketiranih po končanem študiju ni imelo zagotovljene redne zaposlitve.

Hipoteza 6: Za pridobitev prve zaposlitve potrebuje posameznik več kot 3 mesece.

Hipoteza 6 je POTRJENA!

Večina diplomantov je pri iskanju prve redne zaposlitve porabilo od 3 do 6 mesecev.

Hipoteza 7: Za pridobitev prve zaposlitve posameznik pošlje do 20 prošenj.

Hipoteza 7 je ZAVRŽENA!

Večina diplomantov je pri iskanju prve zaposlitve poslalo najmanj 30 prošenj.

Hipoteza 8: Glavni razlog delodajalcev za ne sprejem na delovno mesto je pomanjkanje delovnih izkušenj.

Hipoteza 8 je ZAVRŽENA!

Večina anketiranih v tem primeru ni moglo navesti glavnega razloga delodajalcev za ne sprejem na delovno mesto, saj v večini poslanih prošenj delodajalec ne poda razloga oziroma na prošnjo sploh ne odgovori.

Hipoteza 9: Večina diplomantov ni zaposlenih v svoji stroki.

Hipoteza 9 je ZAVRŽENA!

Kar 77 % diplomantov je zaposlenih v svoji stroki.

Hipoteza 10: Večina diplomantov ni zaposlenih na delovnem mestu, ki bi ustrezalo njihovi stopnji izobrazbe.

Hipoteza 10 je POTRJENA!

Večina diplomantov ni zaposlenih na delovnem mestu, ki bi ustrezalo njihovi stopnji izobrazbe.

Hipoteza 11: Mesečna plača posameznika v večini primerov ne ustreza njegovi stopnji izobrazbe oziroma ne presega povprečne mesečne plače v Sloveniji.

Hipoteza 11 je POTRJENA!

Večina zaposlenih diplomantov je prve mesečne plače prejela v višini od 600 do 700 Eur.

9 ZAKLJUČEK

S pisanjem diplomske naloge sem se poglobila v problem brezposelnosti med mladimi, ki je v času gospodarske krize še posebno aktualen po vsem svetu, ne le pri nas. V času študija se mladi le redko obremenjujejo z brezposelnostjo, saj študentsko delo kar vabi študente, da pridejo do zaslužka.

Večina študentov žal študentko delo ne izkoristi v smeri po pridobivanju izkušenj na svojem izobraževalnem področju, ampak je takrat pomemben predvsem zaslužek. Zato se večino študentov zateče k dobro plačanim študentskim delom, kot je npr. gostinstvo, promocije in podobna dela, ki v večini niso povezane z vrsto izobraževanja. Vse to vodi k pomanjkanju delovnih izkušenj, ko po končanem študiju ostanejo z diplomo v roki brez pravih delovnih izkušenj pred vrati delodajalcev, katerih pa ne zanima le stopnja izobrazbe, ampak predvsem izkušnje.

Tako mladi po preteku statusa študenta največkrat pristanejo na Zavodu RS za zaposlovanje kot iskalci prve zaposlitve, katerim ne pripada mesečni prispevek in niti ne plačilo obveznega zdravstvenega zavarovanja, tako ostanejo brez mesečnega dohodka, največkrat odvisni od svojih staršev. Posledica tega je, da mladi vse dalj časa ostajajo finančno ter stanovanjsko odvisni, s tem pa se podaljšuje tudi doba za odločanje o družini.

Da bi bilo mladim po končanem študiju vsaj malo olajšano iskanje prve redne zaposlitve, skuša država z aktivno politiko zaposlovanja odpravljati tako visoko stopnjo brezposelnosti. V letu 2009 so preko Zavoda RS za zaposlovanje pričeli z razpisi, ki so pripomogli k zmanjševanju brezposelnosti mladih.

Še posebno koristen je razpis Absolvent – aktiviraj in zaposli se, ki je namenjen študentom, ki v času statusa absolventa lahko pridobijo delovne izkušnje. Prijavijo se na razpis za usposabljanje absolventov na izobrazbi primernem delovnem mestu, ki poteka od enega do šestih mesecev s subvencijo delodajalcu v višini 2.000 Eur za zaposlitev diplomantov, ki so uspešno opravili usposabljanje na delovnem mestu pri istem delodajalcu. Za zmanjševanje brezposelnosti je sodelovanje delodajalcev, oseb, ki iščejo zaposlitev, ter države oz. ustanov, ki so namenjene za zaposlovanje, najboljša rešitev, ki bo pripomogla k boljšim pogojem zaposlovanja ter zmanjševanju števila brezposelnih oseb.

LITERATURA

1. ASHTON, D. N. (1986): Unemployment under capitalism, The sociology of British & American labour markets.
2. BOHAK, J. Psihološki vidiki brezposelnosti, Znamenje, št. 6, 1982.
3. DOMINKUŠ, Davor. Zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih. SVETLIK Ivan et. al., Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
4. GLAZER, Jože. Republiški zavod za zaposlovanje med zagotavljanjem socialne varnosti in trgom dela. V: Vodovnik, Zvone (ur.): Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Zveza društev za kadrovske dejavnost Slovenije, Ljubljana, 1995.
5. HARRISON, R. The demoralizing effect of prolonged unemployment, 1967.
6. IGNJATOVIČ Miroljub. Položaj mladih na trgu delovne sile. IB revija, Ljubljana, 2006,4, str. 66–69.
7. IGNJATOVIČ Miroljub. Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
8. IVANČIČ, Angelca. Iz izobraževanja v zaposlitev-usklajenost dosežene formalne izobrazbe in priložnosti na trgu dela. Sodobna pedagogika Ljubljana, 50(1999), 2, str. 46–56.
9. IVANUŠA-BEZJAK, Mirjana. Zaposleni-največji kapital 21. stoletja. ProAndy, Maribor, 2006.
10. JANOSKI, T. Explaining State Intervention to Prevent Unemployment. V: Schmind, G. O'Reily, J. Schomann, K. (ur.): The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries. International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Edward Elgar, 1996, str. 705.
11. KOPAČ, Anja. Aktivacija – obrat v socialni politiki. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2004.
12. KRAMBERGER, Anton. Poklici, trg dela in politika. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2007.
13. MALAČIČ, Janez. Trg dela. V: Vodovnik, Zvone (ur.): Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Zveza društev za kadrovske dejavnost Slovenije, Ljubljana, 1995, str. 29.
14. MALAČIČ, Janez (1998). Značilnosti zaposlovanja in zaposlitvenih politik v svetu. Zbornik III. Strokovnega posvetovanja Slovenski obrtnik in njegovo uspešno gospodarjenje v sedanjih gospodarskih razmerah v Sloveniji. Društvo ekonomistov Ljubljana.
15. MALAČIČ, Janez. Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. IB revija, Ljubljana, 2006, 4, str. 83–85.
16. MALAČIČ, Janez, SAMBT, Jože: Brezposelnost diplomantov, Dnevnik, Zelena pika, Ljubljana, 2006, str.36.
17. PAHERNIK, Z. P. O evropskih kazalnikih in ciljih vrednostih procesa izobraževanja in usposabljanja 2010.

18. SPRUK, Viljem. Brezposelnost mladih. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana, 2001.
19. SVETLIK Ivan. Brezposelnost in zaposlenost. Delavska enotnost, Ljubljana, 1985, str. 279.
20. SVETLIK, Ivan, TRBANC, Martina. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. Ljubljana, 2002.
21. SVETLIK, Ivan, GLAZER, Jože, KAJZER, Alenka, TRBANC, Martina. Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
22. VERŠA, Dorotea. Mladi diplomanti na trgu delovne sile. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana, 2004.
23. TRBANC, Martina, VERŠA, Dorotea. Zaposlovanje mladih. Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
24. TRBANC, Martina. Zaposlenost in brezposelnost mladih. V Andreja Črnak-Meglič (ur.). Otroci in mladina v prehodni družbi, Ljubljana, 2005.
25. VODOVNIK, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2003.
26. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Gradivo za strokovne izpite. Zavod Republike Slovenije, Ljubljana, 2003.

VIRI

Predpisi:

1. Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS št. 42/2002, 79/2006.

Spletni viri:

1. Jožica Barborič, specialistka klinične psihologije in psihoterapevtka.
URL=«<http://www.markosj.net/nezaposlenost.htm>« 27. 1. 2010.
2. Adecco novičke.
URL=«<http://www.adecco.si/kadrovanje/Novicke/NovickePodjetja.pdf>«. 10. 2. 2010.
3. Delo.si.
URL=«<http://www.delo.si/clanek/87204>«. 16. 2. 2010
4. Revija moje delo.
URL=«<http://www.revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/mladi-na-poti-v-zaposlitev-396.aspx>«. 13. 1. 2010.
5. Človeški kapital, delovna sila in trg dela.
URL=«<http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck2.pdf>«. 5. 3. 2010.
6. Delo.si. URL=« <http://www.delo.si/clanek/92100>«. 27. 2. 2010.
7. Dnevnik.si.
URL=« http://www.dnevnik.si/nedeljski_dnevnik/aktualno/236848«. 13. 3. 2010.
8. 24 ur. URL=«<http://24ur.com/novice/gospodarstvo/se-za-tudente-res-vsem-gladko-fucka.html>«. 3. 3. 2010.
9. Malačič, J., Sambt, J. Brezposelnost diplomantov.
URL=«<http://www.ef.uni-lj.si/studij/r3p2/BREZPDIPLO5.doc>«. 15. 1. 2010.
10. Lizbonska strategija. (2008). Vlada Republike Slovenije: Služba Vlade RS za evropske zadeve.
URL=«http://www.svez.gov.si/si/aktualne_teme/lizbonska_strategija«. 13. 2. 2010.
11. Zavod RS za zaposlovanje.
URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>«. 13. 3. 2010.
12. Časopis Finance. URL=«<http://mojevro.finance.si/266603>«. 5. 2. 2010.
13. Revija Moje delo. URL=«<http://www.revija.mojedelo.com/znanje/beremo-za-vas-o-pomladi-in-zeljah-po-spremembah-335.aspx>«. 10. 1. 2010.
14. Zavod RS za zaposlovanje.
URL=«http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Predstavitve/TrgDela_datoteke/frame«. 3. 2. 2010.

15. Zavod RS za zaposlovanje.
URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>«. 7. 3. 2010.
16. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.
URL=«http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/znanost_in_visoko_solstvo/visoko_solstvo/bolonjski_proces/vsebina/«. 14. 2. 2010.
17. Eurostat.
URL=«http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=EDUC_BO_OU_URED«. 3. 4. 2010.
18. Statistični urad Republike Slovenije.
URL=« http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3029«. 2. 4. 2010.
19. Student Info.
URL=«<http://www.studentinfo.net/index.php/studentopolis/novice/ID/62790>«. 12. 3. 2010.

SEZNAM SLIK, TABEL IN DIAGRAMOV

Slika 1: Število zaposlenih po vrsti zaposlitve, 2008	8
Slika 2: Registrirane brezposelne osebe po stopnji izobrazbe, SLO, marec 2010	13
Tabela št. 2: Število vpisanih študentov v 1. letnik na dodiplomskem študiju in število diplomantov po fakultetah	15
Slika 3: Število brezposelnih diplomantov v državah EU, starih do 39 let, 2008–2009	16
Slika 4: Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija, 1980–2008	19
Slika 5: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja in spolu, Slovenija, 2008	19
Slika 6: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1990 do 2009	21
Slika 7: Registrirane brezposelne osebe, november 2009	22
Slika 8: Kategorija registriranih brezposelnih oseb, november 2008/2009	22
Diagram 1: Posledične faze delavca ob brezposelnosti	23
Slika 9: Grafični prikaz spola anketirancev	37
Slika 10: Grafični prikaz starosti anketiranih mladih diplomantov	37
Slika 11: Grafični prikaz statusa mladih diplomantov	38
Slika 12: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Ste v času študija opravljali kakršnokoli študentsko delo?«	38
Slika 13: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Menite, da ste v času študija pridobili dovolj praktičnega znanja za prvo zaposlitev?«	39
Slika 14: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Ste v času študija pridobili dovolj splošnega znanja?«	39
Slika 15: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Kaj menite, da je bistveni razlog za brezposelnost mladih diplomantov?«	40
Slika 16: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Ali ste imeli že zagotovljeno zaposlitev po končanem študiju?«	41
Slika 17: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Koliko časa ste potrebovali, da ste prišli do prve zaposlitve?«	42

Slika 18: Prikaz št. odgovorov mladih diplomantov na vprašanje: »Koliko prošenj za zaposlitev ste poslali, preden ste se prvič redno zaposlili?«	42
Slika 19: Prikaz št. odgovorov na vprašanje: »Kakšni so bili razlogi delodajalcev, da vas niso zaposlili?«	43
Slika 20: Grafični prikaz št. anketiranih diplomantov, ki so zaposleni v svoji stroki, za katero so se izobraževali.....	43
Slika 21: Grafični prikaz števila anketiranih zaposlenih diplomantov, katerih stopnja izobrazbe ustreza njihovim delovnim mestom.....	44
Slika 22: Grafični prikaz št. zaposlenih diplomantov po višini mesečne plače ob prvi redni zaposlitvi.	44

SEZNAM UPORABA KRATIC

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
EU	Evropska unija
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
RS	Republika Slovenija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Evropsko združenje delodajalcev)
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZRSZZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

3. STE V ČASU ŠTUDIJA PRIDOBILI DOVOLJ SPLOŠNEGA ZNANJA?

DA

NE

4. KAJ MENITE, DA JE BISTVENI RAZLOG ZA BREZPOSELNOST MLADIH DIPLOMANTOV?

- a) premalo delovnih izkušenj
- b) podaljševanje delovne dobe
- c) neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu
- d) drugo_____

5. ALI STE IMELI ŽE ZAGOTOVLJENO ZAPOSILITEV PO KONČANEM ŠTUDIJU?

DA

NE

- a) pri znancih
- b) z delom preko študentskega servisa so me redno zaposlili
- c) drugo_____

6. KOLIKO ČASA STE POTREBOVALI, DA STE PRIŠLI DO PRVE ZAPOSILITVE?

- a) takoj
- b) en mesec
- c) 3 mesece
- d) pol leta
- e) 1 leto
- f) več kot eno leto

7. KOLIKO PROŠENJ ZA ZAPOSILITEV STE POSLALI, PREDEN STE SE PRVIČ REDNO ZAPOSILILI?

Odgovor:

8. KAKŠNI SO BILI RAZLOGI DELODAJALCEV, DA VAS NISO ZAPOSILILI?

- a) neustrezna izobrazba
- b) premalo delovnih izkušenj
- c) drugo_____

(Za zaposlene)

9. ALI STE ZAPOSLENI V STROKI, ZA KATERO STE SE IZOBRAŽEVALI?

DA

NE

10. STE ZAPOSLENI NA DELOVNEM MESTU, KI USTREZA VAŠI STOPNJI IZOBRAZBE?

DA

NE

11. KOLIKO ZNAŠA/JE ZNAŠAL VAŠ NETO ZASLUŽEK OB PRVI REDNI ZAPOSLOTITVI?

- a) do 600 eur
- b) od 601–700 eur
- c) od 701–800 eur
- d) od 801–900 eur
- e) od 901–1000 eur
- f) več

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORICE

Podpisana Erika Razpet izjavljam, da sem diplomsko nalogo pripravljala samostojno, po virih, navedenih v diplomskem delu in s pomočjo mentorja. V skladu s pravili Fakultete za upravo dovoljujem objavo diplomskega dela na internetu.

Ljubljana, maj 2010

Podpis:

Diplomsko nalogo je lektoriral/a: Mojca Lipužič Moravec