

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Jana Pezdir

**Vloga izobrazbe pri prehodu mladih
na trg delovne sile**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Jana Pezdir

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Vloga izobrazbe pri prehodu mladih
na trg delovne sile**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

VLOGA IZOBRAZBE PRI PREHODU MLADIH NA TRG DELOVNE SILE

Mladi so specifična skupina delovne sile, zato lahko govorimo o t. i. mladinskem trgu delovne sile kot posebnem segmentu trga delovne sile. Sestavljen je iz zaloge mladih, ki iščejo prve zaposlitve, in zaloge delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene ponuditi. Zelo pomembni sferi v prehodu iz mladosti v odraslost sta izobraževanje in zaposlovanje. Prehodi mladih se podaljšujejo in postajajo vse bolj kompleksni. Dosežena stopnja izobrazbe pomeni za mlade največji konkurenčni dejavnik in hkrati vpliva na posameznikovo uspešnost na trgu delovne sile. Hkrati je dejavnik, ki ima največjo vlogo pri kakovosti ponudbe delovne sile. Z višjo stopnjo izobrazbe si torej mladi izboljšujejo svoje zaposlitvene možnosti. Vse večji pomen znanja in usposobljenosti na trgu delovne sile je vplival tudi na podaljševanje izobraževanja, zato mladi prihajajo na trg dela tudi z vse bolj kompleksnim znanjem. Tako je v zadnjih letih mogoče opaziti naraščanje izobraževalnih teženj med mladimi, ki so pripravljene vedno več vlagati v izobraževanje, da bi si pridobile čim boljše izobrazbo, kajti ustrezna stopnja in smer izobrazbe nista samo pogoj za boljše zaposlitev, ampak ostajata vedno bolj pomembna pri ohranjanju že osvojene zaposlitve.

Temeljni pojmi: izobrazba, mladi, trg delovne sile, zaposlovanje.

ROLE OF EDUCATION IN TRANSITION OF THE YOUNG TO THE LABOUR MARKET

Young people are a specific labour group therefore we may speak about a youth labour market as a special segment of a labour market consisting of a stock of the young looking for the first employment and a stock of available posts. Education and employment are significantly important in the transition from adolescence to adulthood. Transitions of the young are getting longer and at the same time more complex. The achieved level of education represents an important factor of competitiveness of the youth, it affects one's performance in the labour market, and at the same time it is a factor which has the largest role in the quality of labour supply. Thus, with a higher level of education young people improve their employment prospects. The growing importance of knowledge and competence in the labour market also affected extension of education, so they come on the labour market well with more complex skills. Thus, in recent years rising educational aspirations of young people can be seen. They are willing to invest more in education, in order to obtain the best possible education because the appropriate rate and direction of education is not only a prerequisite for better employment, but still remains more important in maintaining the job.

Key words: education, the young, labour market, employment

KAZALO VSEBINE

<u>1</u>	<u>UVOD.....</u>	<u>6</u>
1.1	OPREDELITEV CILJA IN NAMENA DIPLOMSKEGA DELA	6
1.2	HIPOTEZE	7
1.3	STRUKTURA IN METODOLOGIJA DIPLOMSKEGA DELA.....	8
<u>2</u>	<u>OPREDELITEV SPLOŠNIH POJMOV</u>	<u>9</u>
2.1	TRG DELOVNE SILE.....	9
2.1.1	POLITIKA ZAPOSLOVANJA IN NJENI UKREPI NA PODROČJU PONUDBE DELOVNE SILE.....	11
2.2	IZOBRAŽEVANJE IN IZOBRAZBA	13
2.3	OPREDELITEV MLADIH IN MLADOSTI	17
<u>3</u>	<u>MLADI NA TRGU DELOVNE SILE.....</u>	<u>20</u>
3.1	VREDNOTE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE	21
3.2	VPLIV IZOBRAZBE NA ZAPOSLOVANJE.....	22
<u>4</u>	<u>PREHOD MLADIH S PODROČJA IZOBRAŽEVANJA NA PODROČJE DELA</u>	<u>23</u>
4.1	RAVNI IN NAČINI VSTOPA MLADIH NA TRG DELOVNE SILE.....	24
4.1.1	ŠTIPENDIRANJE, PRIPRAVNISTVO IN SISTEM DUALNEGA IZOBRAŽEVANJA KOT NAČINI VSTOPA MLADIH NA TRG DELA	25
4.2	DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODOV MLADIH V ZAPOSLOVANJE	28
4.2.1	STRUKTURNI DEJAVNIKI.....	28
4.2.2	INSTITUCIONALNI DEJAVNIKI	30
4.2.3	INDIVIDUALNI DEJAVNIKI	31
<u>5</u>	<u>ZNAČILNOSTI KATEGORIJE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE</u>	<u>32</u>
5.1	ZNANJE	32
5.2	DELOVNE IZKUŠNJE.....	36
5.3	SOCIOKULTURNI KAPITAL	38
<u>6</u>	<u>NEUSKLAJENOST ZAPOSLOVNEGA IN IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA</u>	<u>39</u>
6.1	SPREMEMBE V IZOBRAŽEVALNIH SISTEMIH IN PODALJŠEVANJE IZOBRAŽEVANJA.....	39
6.2	ZVIŠANJE IZOBRAŽEVALNIH TEŽENJ MLADIH.....	44
6.3	EKSPANZIJA ŠOLSTVA IN NARAŠČAJOČI PRILIVI NA TRG DELA.....	46
<u>7</u>	<u>SKLEP</u>	<u>51</u>

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Ravni izobrazbe po Zakonu v sistemu plač v javnem sektorju.....	15
Tabela 2.2: Ravni izobrazbe po sedanjih in bolonjskih programih.....	16
Tabela 2.3: Ravni izobrazbe po sistemu Klasius, temeljno stopenjsko izobraževanje.....	16
Tabela 4.1: Gibanje potreb po delavcih s terciarno izobrazbo od 1998 do 2008.....	28
Tabela 4.2: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb po stopnjah izobrazbe na dan 31. 12. 2008	29
Tabela 6.1: Študenti terciarnega izobraževanja po starosti, Slovenija, 2008.....	41
Tabela 6.2: Nazivi terciarne izobrazbe, ocenjeni kot deficitarni, 2008.....	48

KAZALO GRAFOV

Graf 5.1: Primerjava števila registrirano brezposelnih in števila zaposlitev na prostih delovnih mestih po stopnjah izobrazbe za leto 2008	33
Graf 6.1: Študenti terciarnega izobraževanja po starosti, Slovenija, 2008.....	41
Graf 6.2: Študenti terciarnega izobraževanja po vrsti programa, Slovenija, 2000-2008.....	42
Graf 6.3: Diplomanti terciarnega izobraževanja: 1990–2008.....	45
Graf 6.4: Število diplomantov, vključenih v terciarno izobraževanje po področjih izobraževanja, Slovenija, 2008.....	47

1 UVOD

1.1 Opredelitev cilja in namena diplomskega dela

Razmere na trgu delovne sile so se proti koncu prejšnjega stoletja korenito spremenile, prav tako se spreminja prehod iz izobraževanja na trg dela, ki je prelomno obdobje v življenju posameznika. Kljub izkušnjam, ki si jih mladi pridobijo med šolanjem, ostaja dejanski prehod po končanem šolanju v zaposlitev pogosto težaven, predvsem zaradi lastnosti trga delovne sile. Mladi so tako segment delovne sile, ki je precej izpostavljen in nezaščiten ter zato podvržen temu, da občuti vse posledice zaostrovanja na trgu delovne sile.

Izobraževanje in zaposlovanje sta postala ena izmed osrednjih družbenorazvojnih težav. Tudi v naši družbi se kot prednostna naloga pojavlja dvigovanje izobrazbene ravni prebivalstva.

Starost ob prehodu v sfero dela se povečuje, saj vse več mladih nadaljuje šolanje na terciarni ravni, trajanje prehoda se podaljšuje in postaja negotovo, kajti tradicionalno obliko zaposlenosti za nedoločen čas vse bolj zamenjujejo nove oblike negotove zaposlenosti. Delovna mesta niso več tako varna, kot so bila, čedalje več je fleksibilnih in nestalnih oblik zaposlitve, hkrati pa se pojavlja brezposelnost, ki je včasih skorajda niso poznali. Tudi prehajanje s trga dela v izobraževanje in ponovno vračanje na trg dela sodi med značilnosti sodobnih dogajanj na trgu dela. Spreminjanje značilnosti prehoda in trgov dela je še posebej pomembno za mlade oziroma vse, ki iščejo prvo zaposlitev.

Festič (Festič in drugi 2009) pri vstopu mladih na trg dela loči mikro dejavnike, med katere spadajo izkušnje posameznikov, preference in njihova pričakovanja, izkušnje in praksa podjetij pri zaposlovanju mladih, vrednote družbe, pomen izobrazbe, družina, tradicija, etika, vloga mladih v družbi, ter makro dejavnike vstopa mladih na trg dela, ki so izobraževalni sistem, institucije trga dela, politika zaposlovanja, socialna politika in fleksibilnost trga dela.

Na mikro ravni gre pri selekciji za zaposlitev za kombinacijo treh dejavnikov (izobrazbe/kvalificiranosti, delovnih izkušenj in osebnostnih lastnosti), ki močno vplivajo na prehod mladih iz sfere izobraževanja v sfero dela. V diplomskem delu bo poudarek predvsem na doseženi stopnji in smeri formalne izobrazbe. Na makro ravni pa gre pri prehodu mladih iz šolanja v zaposlitev za vprašanja usklajenosti in medsebojne povezanosti izobraževalnega in zaposlitvenega sistema ter institucionalne podpore mladim pri prehodu med njima.

Cilj dela je ugotoviti, kako in v kolikšni meri izobrazba vpliva na prehod mladih iz sfere izobraževanja na trg delovne sile. Predvsem me zanima, kako pomembna je (čim višja) stopnja izobrazbe, koliko je pomembna vrsta oziroma smer izobrazbe, kakšno vlogo imajo pri tem delovne izkušnje in zakaj mladi vse bolj podaljšujejo izobraževanje. Prav tako bom poskušala določiti profil izobrazbe, ki je najbolj oziroma najmanj zaposljiv na slovenskem trgu delovne sile.

Namen dela je torej prikazati položaj mladih na trgu delovne sile v Sloveniji in predstaviti, s kakšnimi težavami se soočamo diplomanti, ki želimo najti prvo zaposlitev, ter katere so naše prednosti oziroma slabosti.

1.2 Hipoteze

Postavila sem štiri **hipoteze**, ki jih bom obravnavala skozi celotno diplomsko delo, ugotovitve pa bom navedla v sklepu.

Hipoteza 1: *Čim višja je stopnja izobrazbe mladih, tem boljše so njihove možnosti za zaposlitev.*

Hipoteza 2: *Delodajalci poleg izobrazbe pri zaposlovanju dajejo velik pomen tudi delovnim izkušnjam.*

Hipoteza 3: *Vedno večji delež mladih nadaljuje izobraževanje na terciarni ravni.*

Hipoteza 4: *Za vstop na trg delovne sile sta pomembna stopnja in smer izobrazbe.*

1.3 Struktura in metodologija diplomskega dela

Struktura diplomskega dela je naslednja:

- *uvodni del*, kjer predstavljam temo diplomskega dela, hipoteze in metode ter tehnike, s katerimi bom hipoteze preverjala,
- *osrednji del*, kjer najprej opredeljujem pojme, kot so trg delovne sile, izobrazba in mladost, sledi opredelitev mladih na trgu delovne sile, njihovih vrednot, nato prehod mladih iz področja izobraževanja na področje dela, kamor spadajo tudi ravni in načini ter dejavniki prehoda, sledijo značilnosti mladih na trgu dela ter na koncu (ne)usklajenost zaposlitvenega in izobraževalnega sistema,
- *v zaključnem delu* predstavljam ugotovitve.

Metode in tehnike, ki jih uporabljam v diplomskem delu, so naslednje:

- *primarni viri* kot so zakoni za definiranje temeljnih teoretskih pojmov,
- *sekundarni viri* kot so znanstvena tuja in domača literatura, članki, publikacije, zborniki ter internetne strani, ki jih bom uporabila tudi za definiranje teoretskih pojmov,
- *analiza statističnih podatkov*, ki jih objavlja Statistični urad Republike Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki jih potrebujem za empirično raziskovanje.

2 OPREDELITEV SPLOŠNIH POJMOV

2.1 TRG DELOVNE SILE

Samuelson (Samuelson v Svetlik 1985) opredeljuje trg delovne sile kot strukturo treh elementov, in sicer kot povpraševanje po delovni sili, kot ponudbe le-te in kot srečevanje med obema, katerega rezultat je cena delovne sile. Povpraševanje po delovni sili sestavljata dve zalogi, prosta oziroma nezasedena delovna mesta (aktualno povpraševanje) in zasedena delovna mesta (realizirano povpraševanje). Ponudbo delovne sile sestavljajo tri vrste zalog. Prvo predstavljajo vsi zaposleni delavci (realizirana ponudba, ki je enaka realiziranemu povpraševanju), drugo zalogo predstavljajo iskalci zaposlitve oziroma brezposelni delavci (aktualna ponudba), tretjo zalogo pa predstavljajo osebe, ki niso niti zaposlene niti ne iščejo dela, vendar so sposobne in pod določenimi pogoji tudi pripravljene na zaposlitev (potencialna ponudba).

Trg delovne sile bi lahko definirali tudi kot »mehanizme in institucije, prek katerih se srečujeta ponudba delovne sile in povpraševanje po njej« (Loveridge in Mok v Ignjatović 2002a, 2).

Lahko bi rekli, da gre za klasično definicijo trga delovne sile, ki pa je v stabilnem obdobju razvitih kapitalističnih družb¹ pokrivala le majhen, ožji oziroma aktivni del tega področja, torej dejansko interakcijo med ponudbo in povpraševanjem. Ob taki definiciji bi lahko za večino zaposlenih trdili, da niso neposredno na trgu delovne sile oziroma na njegovem aktivnem delu, saj je samo stanje zaposlenosti ponujalo varnost, med drugim temelječo tudi na trajanju zaposlitve (Ignjatović 2002a, 2).

Definicijo trga delovne sile je podal tudi Jensen (Jensen v Ignjatović 2002a, 3), in sicer ga definira kot »srednjo institucijo v moderni družbi, v kateri, prek njej lastnih mehanizmov, potekajo procesi izoblikovanja, interakcije in uravnavanja dveh dokaj

¹ Za to obdobje je značilno, da je zaposlitev za nedoločen čas pomenila doživljenjsko zaposlitev (Ignjatović 2002a, 2).

abstraktnih kategorij – ponudbe in povpraševanja po delovni sili«. 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 delovne sile namreč določajo posamezniki in družba v celoti. Posamezniki, ker nastopajo na trgu delovne sile in so bolj ali manj odvisni od dela, ter družba, ki s pomočjo ekonomskih in socialnih kriterijev določa ceno dela, ga sankcionira in omejuje v obliki družbeno priznanega dela (Ignjatović 2002a).

»Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v zadnjem desetletju zelo spremenile. Iz relativno polne zaposlenosti in »sistema neposredne varnosti« zaposlitve, ki jo je desetletja zagotavljal prejšnji sistem, je v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva« (Ignjatović 2002b, 12). Tako je vedno več oseb vedno dlje in pogosteje v aktivnem delu trga delovne sile, zato se ta del vedno bolj širi. »V bistvu gre za povečevanje deleža aktivnih oseb znotraj klasičnega trga delovne sile, kar povečuje pretok in dinamiko znotraj trga« (Ignjatović 2002a, 2–3).

Ignjatović (2002a) meni, da trg delovne sile tako vpliva na oblikovanje določene socialne strukture, blaginjo sodobnih družb ter položaj posameznika v družbi, njegovo možnost preživljanja in izbiro določenega življenjskega stila.

Trg delovne sile lahko deluje svobodno, v tem primeru se predpostavlja samodejno izravnavanje priložnosti in tveganj, ki se postavljajo pred posameznike in različne socialne skupine. Trg deluje socialno nevtrarno s tem, ko izenačuje priložnosti za vse posameznike. Vendar pa so realne zmožnosti posameznikov za izkoriščanje priložnosti in nadzor tveganj zelo neizenačene. Odvisne so od cele vrste prirojenih in pridobljenih dejavnikov, od fizičnih in psihičnih sposobnosti, od razvoja teh sposobnosti s pomočjo vzgoje in izobraževanja (Svetlik 1992).

2.1.1 POLITIKA ZAPOSLOVANJA IN NJENI UKREPI NA PODROČJU PONUDBE DELOVNE SILE

Politika zaposlovanja se od drugih politik razlikuje po svojem predmetu.

V ožjem pomenu je politika zaposlovanja dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci in njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj, na primer invalidi, ženske, mladi in posamezna profesionalna združenja (Svetlik in Trbanc 2002, 36).

Svetlik in Trbanc (2002, 36) opredeljujeta politiko zaposlovanja tudi kot »postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje«.

Kot meni Kopač (2002), je trg delovne sile treba regulirati, saj se pri njegovem delovanju pojavljajo ekonomske in socialne disfunkcije, ki se kažejo predvsem v naraščajoči brezposelnosti. In prav politika zaposlovanja je najpomembnejša oblika regulacije trga delovne sile.

Politika zaposlovanja na trg delovne sile posega z različnimi programi, ki so do danes postali tako obsežni, da so za njihovo izvajanje potrebna vse večja materialna sredstva. Ta pa lahko zagotovi le država, izvajajo pa jih samo večje javne službe.

Politiko zaposlovanje delimo na aktivno politiko zaposlovanja (APZ) in pasivno politiko zaposlovanja (PPZ).

Aktivna politika zaposlovanja predstavlja različne ukrepe in programe, ki so usmerjeni na usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili. Cilj je doseganje in ohranjanje visoke stabilne stopnje zaposlenosti. Ta politika vključuje programe zaposlovanja,

usposabljanja in odpiranja delovnih mest. Strukturna brezposelnost pa je tisti dejavnik, ki je odgovoren za nastanek in uveljavljanje APZ.

Pasivna politika zaposlovanja je sistem ukrepov, ki zagotavljajo socialno varnost brezposelnih oseb v obliki denarnih dajatev (denarno nadomestilo in denarna pomoč). Vključuje posebne ukrepe, ki so usmerjeni k zaščiti socialnega položaja posameznika. Ti ukrepi brezposelnega ne spodbujajo k zaposlitvi.

Ukrepi politike zaposlovanja so predvsem poskus reguliranja vseh področij trga delovne sile: ponudbe delovne sile, povpraševanje po njej in področje interakcije med njima.

Glede na vsebino diplomskega dela se mi zdijo najpomembnejši ukrepi politike zaposlovanja, **ukrepi za regulacijo ponudbe delovne sile** (Ignjatović 2002, 29), ki so bili že od obdobja polne zaposlenosti usmerjeni predvsem v razvoj človeškega potenciala (human capital). S temi ukrepi se poskušajo prilagoditi osnovne značilnosti (kvalifikacija, izobrazba, strokovnost, usposobljenost) delovne sile potrebam gospodarstva oziroma narediti delovno silo zaposljivo in v novejšem času tudi bolj fleksibilno. Gre za razvoj predvsem dveh vrst programov.

- Programi izobraževanja – ob povečanju strukturne brezposelnosti oziroma razlik med potrebno in zahtevano izobrazbo za opravljanje posameznih delovnih nalog na eni strani in dejansko izobrazbo ter strokovnimi sposobnostmi delovne sile na drugi postaja izobraževanje v vseh svojih oblikah vse pomembnejši dejavnik omogočanja zaposljivosti. Pri tem lahko programe izobraževanja ločimo glede na populacijo, ki so ji namenjeni, na: a) programe izobraževanja mladine oziroma tistih skupin, ki še niso prišle na trg delovne sile, b) programe za izobraževanje oziroma prekvalifikacijo brezposelnih in c) programe za dodatno izobraževanje in usposabljanje delovno aktivnih, ki so lahko izvajani v podjetju samem ali izven njega (v okviru posebnih javnih služb ali specializiranih izobraževalnih ustanov, ki delujejo na tržnem principu).
- Programi za pospeševanje poklicne in prostorske mobilnosti – v obdobju hitrih strukturnih sprememb v razvitih gospodarstvih, ob nizki stopnji produktivnosti in

pomanjkanju delovnih mest ter naraščanju stopnje aktivnosti prebivalstva² sama investicija v izobraževanje ne more takoj zagotoviti zaposlitve. Ob dejstvu, da tudi med visoko izobraženimi iskanci zaposlitve narašča konkurenca za prosta, določeni izobrazbi ustrezna delovna mesta, kar pomeni težji dostop do zaposlitve nasploh, lahko postane motiviranost za nadaljnje izobraževanje vprašljiva. Po drugi strani pa lahko narašča motiviranost za prekvalifikacijo oziroma iskanje tistih prostih delovnih mest, ki zahtevajo drugačno znanje od do takrat pridobljenega – poklicno mobilnost. Lahko rečemo, da bi brez dodatnega izobraževanja oziroma prekvalifikacije prihajalo do še večjega neskladja med izobrazbo delovne sile in zahtevnostjo prostih delovnih mest.

2.2 IZOBRAŽEVANJE IN IZOBRAZBA

Z vidika družbe, organizacije in posameznika je izobraževanje temeljna dejavnost. Je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih znanj, strukturiranih in organiziranih položajev, v katerih se posamezniki učijo in sprejemajo informacije. Poteka v šolah, drugih izobraževalnih ustanovah in tudi zunaj njih. Izobraževanje je zelo splošen pojav, ki ga Kranjc (1977, 42–43) definira kot »proces sistematičnega pridobivanja znanja in formiranja spretnosti in navad, kar vpliva tudi na oblikovanje pogleda na svet« in posamezniku omogoča vključitev v družbeno življenje in delo, hkrati pa Bevc (1991: 15) pravi, da je »glavna značilnost izobraževanja kot procesa pridobivanja znanja kot družbene dejavnosti v tem, da se dotika skoraj vseh področij družbenega življenja«.

Izobrazbo pridobimo v toku izobraževanja, pri izobraževanju pa gre za načrtno razvijanje sposobnosti in za seznanjanje z dosežki različnih področij človekove dejavnosti (Slovar slovenskega knjižnega jezika 1994, 331). V strokovni terminologiji se s pojmom izobraževanje označuje dejavnosti, ki so usmerjene k razvijanju znanja, moralnih vrednot in razumevanja na vseh življenjskih področjih.

² Stopnja aktivnosti je, po definiciji ILO, delež aktivnega prebivalstva med celotnim prebivalstvom, starim 15 let in več.

Praviloma se ločuje tudi med izobraževanjem v širšem in ožjem pomenu besede. Brejc (2000, 59) je opredelil izobraževanje:

- v najožjem pomenu besede kot pridobivanje znanja,
- v ožjem pomenu besede kot pridobivanje formalne šolske izobrazbe in
- v širšem smislu, kjer izobraževanje vključuje še usposabljanje in izpopolnjevanje. Z usposabljanjem navadno označimo proces razvijanja posameznikovih sposobnosti, izpopolnjevanje pa je predvsem dopolnjevanje znanja.

Formalno izobraževanje ali izobraževanje v ožjem pomenu besede je izobraževanje po programih, ki jih organizirajo institucije (šole, visokošolski zavodi, fakultete) in omogoča pridobitev javno veljavne izobrazbe, poklicne kvalifikacije ali javno veljavne listine (spričevala, diplome ipd.).

Ob popisu prebivalstva gospodinjstev in stanovanj v Republiki Sloveniji leta 2002 so definirali formalno izobrazbo kot najvišje doseženo javno veljavno izobrazbo, ki si jo oseba pridobi, ko zaključi izobraževanje:

- po javno veljavnih programih v redni šoli,
- v šoli, ki nadomešča redno šolo (izobraževanje ob delu, na daljavo ipd.), s tečaji, izpiti oziroma na drug način, skladen s predpisi, ki urejajo pridobitev javno veljavne izobrazbe.

Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja³ opredeljuje naslednje pojme:

- Listina o izobraževanju je spričevalo, diploma ali druga listina, s katero imetnik listine dokazuje v celoti ali deloma opravljen izobraževalni program oziroma obveznosti po programu za pridobitev izobrazbe.
- Listina o celotno opravljenem izobraževalnem programu je spričevalo, diploma ali druga listina o opravljenem izobraževalnem programu in pridobljeni stopnji izobrazbe na izobraževalni ustanovi v skladu s predpisi države, ki je listino izdala. Kot taka listina se šteje tudi dokazilo o zaključenem mednarodno priznanem

³ Uradni list Republike Slovenije št. 73/2004 z dne 5. 7. 2004.

oziroma akreditiranem izobraževalnem programu oziroma programu, ki ga skupaj izvaja več izobraževalnih ustanov.

Ravni izobrazbe pa opredeljuje Zakon o sistemu plač v javnem sektorju⁴, in sicer:

Tabela 2.1: Ravni izobrazbe po Zakonu v sistemu plač v javnem sektorju

Raven izobrazbe	Uspešno končano izobraževanje oziroma pridobljena usposobljenost, ki je praviloma potrebna za opravljanje delovnih nalog.
I.	Najmanj šest razredov 8-letnega osnovnošolskega izobraževanja oziroma sedem razredov 9-letnega. Uspešno končano 8- ali 9-letno osnovnošolsko izobraževanje.
II.	Poklicno usposabljanje po osnovnošolskem izobraževanju.
III.	Nižje poklicno izobraževanje oziroma poklicno izobraževanje, ki je trajalo manj kot tri leta.
IV.	Srednje poklicno izobraževanje oziroma poklicno izobraževanje v trajanju tri leta ali več.
V.	Srednje splošno izobraževanje. Poklicno izobraževanje z opravljenim mojstrskim ali temu ekvivalentnim izpitom. Maturitetni tečaj z opravljeno maturo. Poklicni tečaj z opravljeno poklicno maturo. Srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje ali Srednje poklicno-tehniško izobraževanje.
VI.	Višje strokovno izobraževanje. Višješolsko izobraževanje, ki omogoča prehodnost v univerzitetne programe. Višješolsko specialistično izobraževanje.
VII.	Visokošolsko strokovno izobraževanje. Univerzitetno izobraževanje.
VIII.	Podiplomsko specialistično izobraževanje. Podiplomsko magistrsko izobraževanje.
IX.	Doktorat znanosti.

Vir: Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (2002).

Leta 1999 se je Slovenija podpisala pod Bolonjsko deklaracijo. Z dokončanim študijem po bolonjskih programih se ravni izobrazbe določa sledeče:

⁴ Uradni list Republike Slovenije, številka 56/2002 z dne 28. 6. 2002.

Tabela 2.2: Ravni izobrazbe po sedanjih in bolonjskih programih

Ravni izobrazbe po sedanjih programih	RAVEN	Ravni izobrazbe po bolonjskih programih
višješolski programi (do 1994) višješolski strokovni programi	6/1	
specializacija po višješolskih programih visokošolski strokovni programi	6/2	visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja) univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)
specializacija po visokošolskih programih univerzitetni programi	7	magisterij stroke (ZA imenom) (2. bolonjska stopnja)
specializacija po univerzitetnih programih magisterij znanosti (PRED imenom)	8/1	
doktorati znanosti (PRED imenom)	8/2	doktorati znanosti (PRED imenom) (3. bolonjska stopnja)

Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2009).

Vlada Republike Slovenije je sprejela tudi Uredbo o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja⁵. Ta uredba uvaja Klasifikacijski sistem izobraževanja in usposabljanja kot obvezen nacionalni standard, imenovan tudi Klasius. Klasius sestavljata dve klasifikaciji: klasifikacija vrst izobraževalnih aktivnosti/izidov in klasifikacija področij izobraževalnih aktivnosti/izidov. Pomembna je predvsem prva vrsta klasifikacije, in sicer temeljno stopenjsko izobraževanje, ki je sestavljeno iz osmih ravni.

Tabela 2.3: Ravni izobrazbe po sistemu Klasius, temeljno stopenjsko izobraževanje

Pred prvo ravni	Predšolska vzgoja.	- Predšolska vzgoja
Prva raven	Nedokončana osnovnošolska izobrazba.	- Nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe. - Popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe. - Nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe.
Druga raven	Osnovnošolska izobrazba.	- Osnovnošolska izobrazba.
Tretja raven	Nižja poklicna in podobna izobrazba.	- Nižja poklicna izobrazba.
Četrta raven	Srednja poklicna in podobna izobrazba.	- Srednja poklicna izobrazba.

⁵ Uradni list Republike Slovenije, številka 46/2006 z dne 5. 5. 2006.

Peta raven	Srednja strokovna in splošna izobrazba	<ul style="list-style-type: none"> - Srednja strokovna izobrazba - Srednja splošna izobrazba
Šesta raven	Visokošolska izobrazba prva stopnje in podobna izobrazba	
Podraven 6/1	Višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba	<ul style="list-style-type: none"> - Višja strokovna izobrazba - Višješolska izobrazba (prejšnja)
Podraven 6/2	Visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba	<ul style="list-style-type: none"> - Specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja) - Visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) - Visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja) - Visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja)
Sedma raven	Visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	<ul style="list-style-type: none"> - Specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja) - Visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) - Magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja) - /visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno
Osma raven	Visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba	
Podraven 8/1	Magisterij znanosti in podobna izobrazba	<ul style="list-style-type: none"> - Specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja) - Magisterij znanosti (prejšnji) - Magistrska (prejšnja) in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
Podraven 8/2	Doktorat znanosti in podobna izobrazba	<ul style="list-style-type: none"> - Doktorat znanosti (prejšnji) - Doktorat znanosti (tretja bolonjska stopnja) - Doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009).

V diplomskem delu bom uporabljala tudi pojem terciarno izobraževanje, ki zajema višješolsko strokovno izobraževanje, visokošolsko strokovno in univerzitetno dodiplomsko izobraževanje ter podiplomsko izobraževanje na ravni magisterija.

2.3 OPREDELITEV MLADIH IN MLADOSTI

Pojem mladost označuje življenjsko obdobje prehoda iz otroštva v odraslost oziroma obdobje, v katerem poteka proces vključevanja posameznikov v vse pomembnejše družbene vloge, s katerimi je določena odraslost. »V tem obdobju mladi razvijajo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odraslega na različnih področjih:

šolsko-poklicnem, interaktivno-partnerskem, politično-etičnem in potrošniško-kulturnem, dokler posameznik na vseh področjih delovanja ne doseže statusa odraslega ter primarne stopnje avtonomije in lastne odgovornosti« (Ule 1996, 33). Ločnica, ki mlade postavi v enakopraven položaj člana družbe, je socialno – ekonomska neodvisnost, ki jo zagotavlja zaposlitev z vstopom na trg delovne sile.

V sodobnih družbah, ki jih označuje naraščajoča dinamika sprememb, ki prinašajo posameznikom različna nova tveganja in negotovosti (na drugi strani pa, seveda, tudi nove priložnosti in izzive), je pod udarom hitrih sprememb tudi proces odraščanja mladih. Najbolj očitna posledica je podaljševanje obdobja mladosti v pozna dvajseta ali celo zgodnja trideseta leta in vse kasnejše ekonomsko osamosvajanje mladih (Trbanc 2005b).

V postmodernejši družbi se obdobje mladosti deli v tri dele: klasična mladost ali adolescenca, postmladost ali postadolescenca in mlajša odraslost (Nastran Ule 1996). Členitev na različna obdobja mladosti gre pripisati spremenjenim družbenim, ekonomskim in zgodovinskim pogojem. Podaljševanje mladosti predstavi mladost kot čas, ko se posameznik dodobra izoblikuje kot oseba.

Za klasično obdobje mladosti ali adolescenco, ki zajema predvsem obdobje po končanem obveznem šolanju (mladino med 15. in 19. letom starosti), je bil značilen sinhron prehod v odraslost, kar pomeni, da mladostniki vse kriterije za vstop v odraslost izpolnijo istočasno. Z zaključkom šolanja dobijo ekonomsko emancipacijo (zaposlitev), politično emancipacijo (volilno pravico) in sociokulturno emancipacijo (ustvarjanje družine) (Nastran Ule, 1996b).

Glavni razlog za spreminjanje mladosti in mladine je podaljševanje izobraževanja, kar pomeni, da vse več mladih po zaključku adolescence ne vstopa v odraslost temveč v t. i. postmladost ali postadolescenco. Gre za posebno obliko mladosti, ki nastopi po zaključku klasične mladosti in zajema mlade od 20 do 24 let (Nastran Ule 1996a). Izkusijo jo predvsem tisti, ki podaljšujejo šolanje čez dvajseta leta. Število teh pa se

vseskozi povečuje, tako da je postadolescenca postala normalno življenjsko obdobje večine mladih. Gre torej za najbolj modernizirano obliko mladosti in najbolj tipično obliko mladosti v sodobnih družbah. (Nastran Ule 1996b, 16).

Nazadnje sledi še ena faza mladosti, in sicer faza t. i. mlajše odraslosti (značilna za mlade med 25. in 29. letom starosti), ki je nastala zaradi spremenjenih ekonomskih razmer ter slabšanja zaposlitvenih možnosti mladih oziroma oteženim vstopom na trg dela. Kot posledica teh razmer vse več mladih po zaključku šolanja ne najde zaposlitve, s tem pa si ne more ustvariti možnosti še za druge dejavnosti (ustvarjanje družine, rojevanje in skrb za otroke). Nekateri mladi se prostovoljno odpovejo tem dejavnostim, ker skušajo ostati čim dlje mladi, nenazadnje pa vse več mladih podaljšuje mladost zaradi podaljševanja izobraževanja v trideseta leta (Nastran Ule 1996b, 18).

Ko govorimo o mladih na trgu delovne sile, se za statistično prikazovanje podatkov večinoma še vedno uporabljajo podatki za starostno kategorijo od 15 do 24 let. Ta tradicionalna statistična opredelitev »mladosti« je bila določena z najnižjo starostjo, pri kateri oseba lahko zapusti obvezno šolanje in se že lahko zaposli oziroma prijavi pri službah za zaposlovanje, na drugi strani pa je mladost opredeljena z dokončanjem rednega šolanja na najvišji izobrazbeni stopnji. Taka zamejitev mladosti z analitičnega vidika postaja nezadostna za dejanski prikaz situacije mladih na trgu delovne sile in to tako spodnja meja (starost, do katere je šolanje obvezno, se v večini držav dviga), še bolj pa zgornja meja starosti. (Trbanc 2005b, 161).

V diplomskem delu bom pri opredelitvi starostne meje skupine mladih, ki so zaključili najvišje stopnje izobrazbe, upoštevala starost, pri kateri večina zaključi visokošolski strokovni, univerzitetni študij na dodiplomski ravni ali magisterij. Ta meja je postavljena pri dopolnjenih 29. letih oziroma do 30. leta starosti.

3 MLADI NA TRGU DELOVNE SILE

Mladi so specifična skupina delovne sile, zato lahko govorimo o t. i. mladinskem trgu delovne sile kot posebnem segmentu trga delovne sile. V državah z dolgoletnimi izkušnjami proučevanja položaja in značilnostmi posameznih skupin delovne sile uporabljajo za segment mladih izraz Youth labour market, to je mladinski trg delovne sile ali trg delovne sile mladih⁶ (Trbanc 1992, Lowe 2000). Le-ta je sestavljen iz zaloge mladih, ki iščejo prve stalne zaposlitve (po končanem šolanju), in zaloge delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene ponuditi mladim (Trbanc in Verša 2002).

Bradley in van Hoof (2005) ugotavljata, da je mladinski trg delovne sile notranje vse bolj diferenciran in da so mladi v zelo različnih položajih že pri vstopu na trg delovne sile in pri prvih zaposlitvah, na primer konkurenca med tistimi, ki opravljajo občasna študentska dela, in med iskalci prve zaposlitve.

Mladinski trgi delovne sile so v državah Evropske unije (v nadaljevanju EU) veliko bolj pod vplivom velikih sprememb, saj je za mlade, ki na novo vstopajo na trg delovne sile oziroma v zaposlitve, veliko verjetnejše, da jih bodo zajeli novi zaposlitveni vzorci, pomanjkanje delovnih mest in brezposelnost, kot za skupine delovne sile, ki so na trgu že dlje časa (Bradley in van Hoof 2005).

Povečanje netipičnih zaposlitev se tako najbolj dotika mladih. In prav netipične zaposlitve so tudi glavna perspektiva za prihodnjo rast zaposlenosti in zniževanja brezposelnosti ter vsaj delno ponovno vrnitev posameznikov, tudi (mladih), v zaposlitev (Trbanc in Verša 2002).

Mladinski trg delovne sile torej predstavlja tisti segment trga delovne sile, ki je najbolj in najhitreje izpostavljen različnim nihanjem in kjer so pritiski po prožnosti in prilagodljivosti največji (Trbanc 2005b). Za zaposljivost in konkurenčnost mladih sta zelo pomembna vseživljensko učenje in usposabljanje.

⁶ Mladi so namreč tako specifična kategorija delovne sile, da lahko govorimo o posebnem segmentu, ne glede na to, da ni ne ostre ne jasne meje med tem in ostalim trgom delovne sile (Trbanc 1992).

Mladi pa vstopajo na trg delovne sile relativno pozno, saj v povprečju študirajo eno ali dve leti dlje, kot predvideva sistem izobraževanja. Vzrok so na eni strani vse ugodnosti, ki jim jih nudi študentsko življenje (npr.: možnost študentskega dela), in na drugi strani finančna podpora staršev, ki jim omogoča podaljševanje prehoda iz izobraževanja v svet dela (Fóti in drugi 2005).

3.1 VREDNOTE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Ule (2004, 352) navaja, da počasi izginjajo do sedaj veljavne norme skupinskega vedenja, da izginjajo stare predstave o kolektivnih dolžnostih in lojalnostih in se uveljavlja nova individualizirana etika vsakdanjega življenja. Osrednje vrednotne usmeritve se premikajo od »materialnih-kariernih« k »postmaterialnim-osebnostnim« vrednotam. Ta premik pri sodobni mladini pomeni tudi premik v samem značaju vrednot.

Ule (2004, 357) omenja tudi spremenjen odnos ljudi do dela. Izguba doživljenjskega delovnega mesta vzporedno z razvojem individualiziranega trga dela vpliva predvsem na nove generacije, ki vstopajo na trg dela. Tudi v Sloveniji je postala zaposlitev v zadnjih desetletjih negotova. Nezaposlenost je ekstremna oblika te negotovosti.

Plug in du Bois-Reymond (2005, 67) opisujeta dva položaja vrednot mladih na trgu delovne sile:

- Položaj kontinuitete: čeprav so se na področju trga dela in izobraževanja pojavile velike spremembe, le-te niso vplivale na življenjski cikel mladih ljudi do tolikšne mere, da bi ti spremenili svoje vrednote na področju trga delovne sile. Delo ima v življenju posameznika še vedno pomembno vlogo.
- Položaj diskontinuite: velike družbene in ekonomske spremembe v postindustrijski družbi so tudi na področju vrednot mladih do dela prinesle spremembe. Delo nima več centralnega pomena v razmerju do drugih področij življenja. Mladi ne povečujejo več materialnih vrednosti ali tradicionalne etike dela kot dolžnosti, ampak so usmerjeni v nematerialne vrednote dela, kot so

osebni razvoj, poudarjanje samoaktualizacije in opredeljevanje prostega časa, družine in otrok, kot pomembnejši del življenja, kot je sicer samo delo.

In kot pravi Ule (2004, 358) »Ne gre za to, da bi delo izgubilo na veljavi, pač pa se je koncept dela spremenil: ne zajema več le tradicionalne zaposlitve in delovnega časa-mesta, temveč celotno prizadevanje posameznika po večji kreativnosti in osebnem zadovoljstvu pri delu«. Mladi danes od dela pričakujejo to, kar pričakujejo tudi od prostega časa.

3.2 VPLIV IZOBRAZBE NA ZAPOSLOVANJE

Razumevanje vpliva izobraževanja in same izobrazbe na procese zaposlovanja in razporejanja na delovna mesta predpostavlja teoretične modele, ki na splošno pojasnjujejo, zakaj naj bi izobrazba vplivala na dogajanje na trgu delovne sile.

Eni izmed modelov, ki jih opredeljuje Logan (Logan 1996), so t. i. modeli usklajevanja ljudi in delovnih mest (job matching models). Ti modeli predpostavljajo dvostransko odločitev, in sicer do uskladitve pride, kadar delodajalci dajo prednost iskalcem, ki ustrezajo zahtevam delovnega mesta, hkrati pa se zdijo pogoji zaposlitve ustrezni tudi iskalcem.

Pričakovati je, da ljudje težijo k zaposlitvi, ki obljublja ustrezna povračila za vlaganje v izobraževanje, od delodajalcev pa pričakujemo, da bodo zaposlili tiste kandidate, ki jih ocenjujejo kot najbolj produktivne in najcenejše glede na zahteve zaposlitve. Ker skladnosti med spretnostmi, ki se zahtevajo za opravljanje dela, in usposobljenostjo prosilca za zaposlitev ni mogoče ugotoviti na enostaven način, se delodajalci soočajo s problemom ocenjevanja. Pri tem se največkrat naslanjajo na diplome in spričevala iskalcev zaposlitev (Ivančič 2008, 47).

Druga procesa pri pojasnjevanju vloge izobrazbe v alokacijskih procesih sta »model filtriranja« in »model signaliziranja« (Arrow, Spence in Stigler v Ivančič 2008).

»Ti utemeljujejo, da delodajalci pridobivajo in razporejajo delavce na podlagi nepopolnih informacij o njihovi produktivnosti. Dokazila o izobrazbi jim predstavljajo edino oprijemljivo informacijo o usposobljenosti za opravljanje dela. Uporabljajo jih kot filter ali kot signal in so jim pomembna toliko, kolikor nimajo na razpolago drugih ustrežnejših kazalnikov« (Ivančič 2008, 47).

Ter tretji model, model »razvrščanja za zaposlitev« (Thurow v Ivančič 2008), ki temelji na dejstvu, da delodajalci razvrščajo zaželenost kandidatov za zaposlitev glede na stroške usposabljanja, potrebnega za opravljanje dela. Spričevala in diplome kažejo na to, kateri kandidati se bodo usposobili ob najnižjih stroških in kateri ob najvišjih, in so podlaga za razvrstitev v vrsto za zaposlitev (Ivančič 2008).

4 PREHOD MLADIH S PODROČJA IZOBRAŽEVANJA NA PODROČJE DELA

Mladost je del življenja, ko se posameznik sooča z mnogimi pomembnimi odločitvami. V tem obdobju poteka tudi proces vključevanja v vse pomembnejše družbene vloge. »Ko govorimo o kategoriji mladih, imamo torej v mislih skupino, ki je v (pogosto negotovem) življenjskem obdobju oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja (Trbanc in Verša 2002, 338). »Zelo pomembni sferi v prehodu od mladosti v odraslost sta izobraževanje in zaposlovanje. Zaposlitev je pogosto privilegirana kot osrednji prehod, zato ker omogoča, da mladi dosežejo tudi druge prehode v odraslost« (Ule in Kuhar 2002, 49). Prav ta prehod, kot meni Trbanc (2007), predstavlja enega najzahtevnejših in ključnih dogodkov na individualni in makro sistemski ravni.

Šele uspešen prehod mladih iz izobraževanja na trg dela pomeni njihovo neodvisnost v socialnem in ekonomskem smislu ter jih dejansko postavi med enakopravne člane družbe. Za mlade je značilno, da že med obdobjem izobraževanja opravljajo razna priložnostna dela. Prehod iz izobraževanja na trg dela pa za mlade, kljub predhodnim izkušnjam pri opravljanju začasnih del, ni tako preprost.

Kljub izkušnjam, ki jih mladi pridobijo pri opravljanju občasnih del, ostaja dejanski prehod po končanem šolanju v zaposlitev pogosto težaven, predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile oziroma mehanizmov njegovega delovanja (velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitev, relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno) (Trbanc in Verša 2002, 338).

Prehodi mladih iz šolanja v svet dela se podaljšujejo in postajajo bolj kompleksni, pa tudi vse bolj diferencirani za posamezne skupine mladih (predvsem glede na stopnjo in vrsto izobrazbe). Pri mladih je dinamika prehodov v in iz zaposlitev bistveno večja kot pri starejši delovni sili (predvsem zaradi pogostejšega opravljanja fleksibilnejših in manj trajnih zaposlitev) (Trbanc 2007). »Problem vse težavnejšega prehoda slovenske mladine v zaposlitev je povezan tudi z vse šibkejšo absorpcijsko sposobnostjo slovenske države in njene ekonomije za učinkovito in uspešno integracijo vse bolj izobražene mladine v sfero dela« (Kramberger 2007a, 11). Problem na makro ravni se pojavlja predvsem pri povezanosti izobraževalnega sistema in sistema zaposlovanja.

Brown in drugi (Brown in drugi v Coles 1997) navajajo, da so prehodi mladih na trg delovne sile povezani tudi z družbenim okoljem, v katerem so odraščali, še posebej naj bi družbeni razred vplival na izobraževalne dosežke in priložnosti na trgu dela. Mladi iz delavskega razreda so tako manj izobraženi in imajo manjše možnosti za pridobitev trajnih zaposlitev ter so bolj nagnjeni k brezposelnosti kot njihovi vrstniki iz srednjega razreda.

4.1 RAVNI IN NAČINI VSTOPA MLADIH NA TRG DELOVNE SILE

Ashton (v Trbanc 1992) pojasnjuje ravni in načine vstopa mladih na trg delovne sile. »Ravni vstopa govorijo o običajni starosti in običajni izobrazbi ob vstopu na trg delovne sile oziroma o deležih mladih, ki pri določeni starosti na posameznih izobrazbenih ravneh

vstopajo na trg delovne sile« (Trbanc 1992, 126). Pomembno je, koliko let oziroma do katere izobrazbene stopnje traja obvezno redno šolanje in kakšni so potem običajni vzorci in kanali poklicnega in splošnega izobraževanja. Zveza med trgom delovne sile in šolskim sistemom pri segmentu mladih je tesna in neposredna. Od tega, kakšne vrste je ta povezava, je odvisno, kakšen je preskok iz šole v zaposlitev. Lahko je hiter, ker tokovi potekajo v obe smeri, ali pa je preskok težaven in prelomen.

Pri načinih vstopa pa se pokažejo razlike med delodajalci v strategijah rekrutiranja in zaposlovanja. Gre za razlike med delodajalci, pa tudi za razlike glede na vrsto poklica ali profesije. Medtem ko je za nekatere poklice najbolj običajno rekrutiranje direktno iz šol, je za druge uveljavljen sistem dualnega izobraževanja⁷ (Trbanc 1992).

Kakor kažejo izkušnje držav EU, je tam, kjer je v šolski sistem tako ali drugače vdelano usposabljanje ali pridobivanje praktičnih izkušenj, prehod v zaposlitev bistveno lažji kakor v državah, kjer mladi med šolanjem nimajo stika s svetom dela (Kozoderc 2005).

4.1.1 ŠTIPENDIRANJE, PRIPRAVNIŠTVO IN SISTEM DUALNEGA IZOBRAŽEVANJA KOT NAČINI VSTOPA MLADIH NA TRG DELA

Štipendiranje je sistem financiranja izobraževanja mladih, v katerem šolajoči se mladi prejemajo določena sredstva za izobraževanje. Pogoji pridobitve štipendije so zelo različni, od socialne ogroženosti mladih do pomembnosti kadrov za poslovanje podjetja. Štipendijo lahko podelijo različne dobrodelne ustanove, izobraževalne fundacije, same izobraževalne ustanove, podjetja ali država (Trbanc in Verša 2002). V Sloveniji sistem štipendiranja temelji na treh oblikah oziroma vrstah štipendij, in sicer kadrovske štipendije, Zoisove štipendije in republiške oziroma državne štipendije.

Za lažji vstop mladih na trg dela so pomembne predvsem kadrovske štipendije, ki jih dodeljujejo organizacije in delodajalci v skladu s svojimi kadrovskimi potrebami z namenom, da bi si v določenem času zagotovili ustrezno usposobljen kader. Poleg tega

⁷ Sistem dualnega izobraževanja je že pred reformo poklicnega in strokovnega izobraževanja leta 1996 potekal v delni obliki pod imenom sistem vajeništva.

kadrovsko štipendiranje pripravi štipendiste na prihodnjo zaposlitev pri delodajalcu (štipenditorju) že v času izobraževanja (s praktičnim delom, počitniško prakso, diplomskimi deli ipd).

Štipendiranje v Sloveniji je zaradi ekonomske krize in presežka delovne sile na trgu v velikem zmanjševanju in tako zajema zanemarljivo število mladih. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ 2007) se je število od leta 1990 (ko je bilo 30.713 kadrovskih štipendistov) že v naslednjem letu zmanjšalo za 10.000, nato še za približno 6.000. V letih od 1995 do 1999 se je število gibalo okrog 8.000 in po tem počasi upadalo, tako da se je število kadrovskih štipendistov od leta 2001 do 2004 gibalo okrog 7.000, medtem ko jih je bilo v šolskem letu 2005/06 manj, in sicer za več kot 2.100 (znižanje za 30,3 %).

Pripravnštvo ureja način vključevanja mladih v njihovo prvo zaposlitev. Številni mladi namreč svojo delovno kariero začnejo ravno s pripravništvom. Zakonodaja⁸ ga opredeljuje kot prvo zaposlitev, ustrežno vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, njegovo bistvo pa je časovna omejenost.

Novo vlogo je pripravništvu leta 1991 dala njegova uvrstitev med ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Cilj ukrepa je bil, da država s sofinanciranjem dela stroškov zaposlitve spodbudi delodajalce, da zaposlujejo iskalce prve zaposlitve oziroma mlade. Ukrep je nastal ob pomanjkanju delovnih mest na eni strani in nekonkurenčnostjo mladih brez delovnih izkušenj na drugi strani. Spodbujal naj bi odpiranje novih delovnih mest ter mladim olajšal pridobivanje prvih delovnih izkušenj (Trbanc in Verša 2002, 357).

Potrebe po pripravnikih upadajo od leta 2002, ko je bilo z novim Zakonom o delovnih razmerjih opuščeno obvezno opravljanje pripravništva. Pripravništvo se po novem zakonu pri prvi zaposlitvi izvaja samo, če je to izrecno predpisano s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Verjetno je, da se bo pripravništvo ohranilo

⁸ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. l. RS 42/2002, 120. člen.

predvsem na področjih visoko reguliranih poklicev, kot so poklici v zdravstvu, šolstvu, javni upravi, gradbeništvu (arhitekturi), veterini in podobno.

Tako gre pri pripravništvu za varovalni mehanizem, s katerim se pri »nepredvidljivi« mladinski delovni sili zaščitijo delodajalci. Delodajalci se za (ne)zaposlitev posameznika odločijo šele po preteku dobe pripravništva, ko lahko presodijo o njegovi delovni ustreznosti (Trbanc 1992, 126-127).

Pripravništvo v Sloveniji tako nima več vloge obveznega uvajanja v delo pri prvi zaposlitvi in ne predstavlja več ukrepa politike zaposlovanja mladih (oziroma ukrepa uravnavanja prehoda iz šolanja v zaposlitev).

Sistem dualnega izobraževanja omogoča mladim izobraževanje neposredno z delovno prakso (neposredno pri delodajalcu), delno pa pridobivajo teoretično znanje v šoli. Tako navežejo pomembne stike z bodočimi delodajalci, ki jih lahko uporabijo ob koncu šolanja. Te oblike povezovanja področja dela in izobraževanja so seveda ustrezne le za nekatere vrste izobraževanja (poklicno in strokovno). Vključevanje v delovno okolje že v začetnem izobraževanju pa mlademu bodočemu delavcu olajša vstop na trg delovne sile. Vendar pa se po podatkih Centra za poklicno izobraževanje programi srednjega poklicnega izobraževanja v Sloveniji v dualni organizaciji ne izvajajo več. V letošnjem in prihodnjem letu se zaključujejo zadnji redni oddelki, vpisa v ta sistem pa že tri leta ni več. Razlog je predvsem iz leta v leto manjši vpis ter številne pomanjkljivosti programa, kot na primer različni standardi izobrazbe za šolsko in dualno obliko poklicnega izobraževanja ter neustrezno sodelovanje z delodajalci.

Mladi so torej izgubili možnost urejenega in varnega prehoda v zaposlitev, saj so vsi omenjeni načini vstopa na trg delovne sile v zatonu, izgubljajo svojo vrednost ali so celo ukinjeni. Po končanem šolanju se soočajo z nepredvidljivim trgom delovne sile, kjer tekmujejo še z drugimi delojemalci. Mladi so tako najmanj zaščiten del delovne sile.

4.2 Dejavniki, ki vplivajo na hitrost prehodov mladih v zaposlitev

4.2.1 Strukturni dejavniki

V skupino strukturnih dejavnikov sodijo predvsem demografski in različni ekonomski dejavniki, vključno z dejavniki delovanja trga delovne sile. V diplomskem delu me zanimajo predvsem dejavniki delovanja trga delovne sile. »Za zaposlovanje mladih je enako ali še bolj pomembna kot obseg povpraševanja njegova struktura, predvsem glede na stopnjo in vrsto izobrazbe« (Trbanc 2007, 52).

Da se izobrazbene zahteve v sodobnih ekonomijah zvišujejo, dokazujejo tudi podatki iz letnih poročil Zavoda za zaposlovanje o povečanem obsegu povpraševanja in zaposlovanja v poklicih, za katere se zahteva višja raven izobrazbe in kvalifikacij. Leta 1998 so potrebe po delavcih s terciarno izobrazbo predstavljale 8,5 % vseh prijavljenih potreb po delavcih, leta 2000 se je ta delež povečal na 11,0 %, leta 2003 pa je dosegel 14,0 %, po tem letu se delež sicer zmanjšuje, vendar pa število potreb po delavcih s terciarno izobrazbo v primerjavi z drugimi stopnjami izobrazbe, še vedno ostaja visoko.

Tabela 4.1: Gibanje potreb po delavcih s terciarno izobrazbo od 1998 do 2008

	Število	Delež potreb s VII. stopnjo izobrazbe	Indeks na predhodno leto
1998	13.665	9,6	110,1
1999	15.417	10,4	112,8
2000	17.044	11,0	110,6
2001	17.902	12,5	105
2002	18.832	13,5	105,2
2003	20.274	14,0	107,7
2004	24.388	14,4	120,3
2005	27.645	13,6	113,4
2006	28.079	12,3	101,6
2007	27.176	11,2	96,8
2008	28.736	12,0	105,7

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2009).

Na osnovi gibanja povpraševanja torej lahko trdim, da se povpraševanje po diplomantih s terciarno izobrazbo povečuje. Vendar je treba poudariti, da za ista delovna mesta kandidirajo tudi drugi potencialni iskalci zaposlitve, se pravi brezposelni s terciarno izobrazbo ter zaposleni, ki želijo zamenjati zaposlitev. Zato prihaja do neuskkljenosti ponudbe in povpraševanja na trgu dela, kar vodi v brezposelnost.

Tabela 4.2 : Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb po stopnjah izobrazbe na dan 31. 12. 2008

Stopnja izobrazbe	Število registrirano brezposelnih oseb v starostnem razredu	
	15–30 let	Delež v %
I	4.545	25,0
II	979	5,4
III	37	0,2
IV	3.439	18,9
V	7.051	38,7
VI	362	2,0
VII	1.792	9,8

Vir: ZRSZ, letno poročilo za leto 2008 (2008).

Vendar pa je iz tabele razvidno, da se z višanjem izobrazbe zmanjšujejo tudi stopnje brezposelnosti, kar velja za vse starostne skupine, ampak precej bolj izrazito za mlajše kot starejše. Medtem ko starejši lahko pomanjkanje izobrazbe vsaj delno kompenzirajo z delovnimi izkušnjami, z delom pridobljenim znanjem in delovno dobo pri delodajalcu ter so v zaposlitvah zaradi zakonodaje običajno bolj zaščiteni, so slabo izobraženi, nizko kvalificirani mladi (predvsem tisti, ki so šolanje predčasno zapustili), na trgu v bistveno slabšem položaju (Trbanc 2007).

Strukturna neskladja med povpraševanjem in novimi pritoki na trg delovne sile (mladimi) se ne kažejo le pri stopnjah izobrazbe, ampak tudi pri vrstah izobrazbe oziroma pri poklicih. »Strukturna neskladja nastajajo tudi na ravni visoko kvalificiranih poklicev (profesij), kjer so pritoki dobro izobraženih mladih na trg večji na področjih, na katerih ni veliko povpraševanja« (Trbanc 2007, 53). V situaciji, ko trg dela ne more hitro absorbirati visoko izobraženih mladih, so mnogi, da bi si zagotovili hitrejši vstop v

zaposlitev, pripravljeni sprejeti zaposlitve, ki so manj zahtevne in za katere se zahteva nižja stopnja izobrazbe.

»Na hitrost prehodov mladih iz šolanja v zaposlitev močno vpliva tudi delovanje nacionalnih trgov delovne sile, predvsem njihova fleksibilnost (ali togost) in odprtost (ali zaprtost) posameznih tržnih segmentov (poklicnih, pa tudi segmentov posameznih panog)« (Trbanc 2007, 53).

Poleg značilnosti mladih je treba izpostaviti tudi širše družbeno okolje oziroma stanje v njem, ki določa položaj mladih na trgu delovne sile. Uletova (1995, 122) navaja poindustrijske družbe, ki se členijo v t. i. dvotretjinske družbe.

»To pomeni, da dve tretjini za delo sposobne populacije ostajata zaposleni oziroma imata možnosti na trgu delovne sile, ena tretjina pa ostaja bolj ali manj za vedno odrinjena od zaposlitve in se mora znajti, kakor ve in zna. Značilno je, da v to zadnjo tretjino spadajo tudi mnogi mladi, ki ne najdejo trajne zaposlitve. To niso le mladi s prenizko izobrazbo ali kvalifikacijo, temveč tudi mladi z višjo ali visoko izobrazbo« (Ule 1995, 122).

4.2.2 Institucionalni dejavniki

V skupino institucionalnih dejavnikov štejemo dejavnike, povezane s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema (splošno, poklicno in strokovno izobraževanje), povezave med šolami in delodajalci ter institucionalizirane prehode iz šolanja v zaposlitev (Trbanc 2007), kot so že omenjeni štipendiranje, pripravništvo in sistem dualnega izobraževanja.

»Podatki o višini mladinske brezposelnosti že vrsto let nakazujejo, da je prehod mladih v zaposlitev lažji in hitrejši v državah z izobraževalnimi sistemi, ki omogočajo poklicno specifične kvalifikacije na ravni sekundarnega, pa tudi postsekundarnega izobraževanja« (Trbanc 2007, 56). Ivančič (2008, 46) še navaja, da najvidnejša novejša primerjalna preučevanja vstopanja na trg delovne sile in prehodov iz izobraževanja v zaposlitev

kažejo, da so v industrijskih državah pri alokaciji na delovna mesta nedvomno pomembni individualni potenciali. Dodaja še (Ivančič 2008, 46), da »dosedanje ugotovitve potrjujejo, da je pomen individualnih potencialov za izide na trgu delovne sile odvisen od specifičnih institucionalnih ureditev sistema izobraževanja in trga delovne sile ter njunih povezav«. Lahko rečemo, da imajo države z visoko ravniyo socialne varnosti tudi visoko razvit in institucionaliziran sistem poklicnega izobraževanja, medtem ko je za države z nizko ravniyo socialne varnosti značilen bolj splošen sistem izobraževanja.

Smyth in drugi (2001) pravijo, da so značilnosti izobraževalnih sistemov, povezanost izobrazbenih kvalifikacij in delovnih mest, zaščita zaposlitve ter sistemi socialne varnosti najbolj vidni institucionalni dejavniki, ki lahko pojasnjujejo razlike med državami v povezavah med izobraževanjem in zaposlitvijo ter še posebej v vzorcih prehodov iz izobraževanja v zaposlitev.

»Vendar pa samo razvito poklicno izobraževanje ni dovolj. Za hiter prehod mladih v zaposlitev je pomembno, da so poklicne spretnosti in delovne izkušnje, ki jih mladi med šolanjem in usposabljanjem dobijo pri specifičnih delodajalcih, dovolj prenosljive, da so zanimive tudi za druge delodajalce« (Trbanc 2007, 57). Šele to usposobi mlade za učinkovito tekmovanje na poklicno segmentiranih trgih delovne sile.

4.2.3 Individualni dejavniki

Kot pravi Trbanc (2007), lahko lastnosti, po katerih se mladi razlikujejo od starejše kategorije delovne sile, opišemo kot konkurenčne prednosti in slabosti mladih na trgu delovne sile. »Gre za lastnosti, ki so lahko resnične, objektivno določljive (npr. novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj in podobno), lahko pa so le pripisane (kot splošne predstave, ki se vežejo na mlade oziroma predstave, ki jih imajo o mladih delodajalci)« (Trbanc 2007, 57).

5 ZNAČILNOSTI KATEGORIJE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Osnovna značilnost kategorije mladih na trgu delovne sile je mladost kot obdobje različnih prehodov in vključevanja v različne vloge, ne le na delovnem področju, ampak tudi pri oblikovanju različnih socialnih in osebnih odnosov.

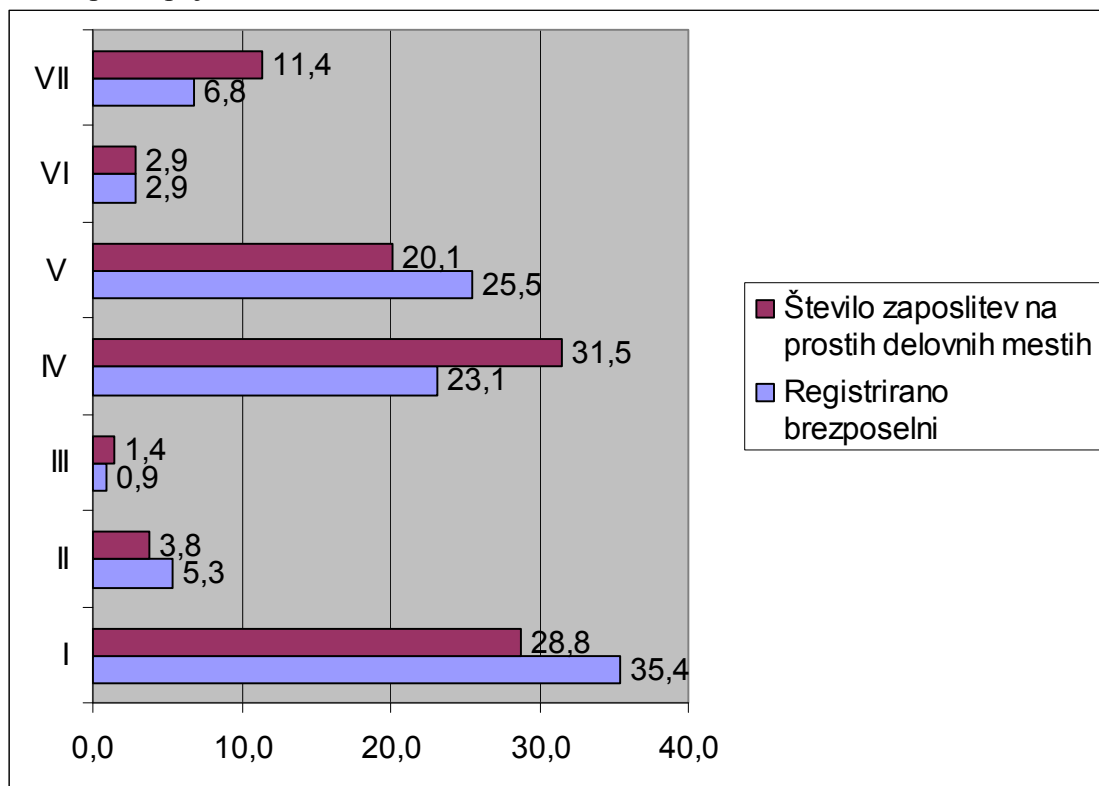
»Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembne z vidika delodajalcev, in sicer: znanje, delovne izkušnje in značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebnostnih lastnosti« (Trbanc in Verša 2002, 339–340). Te značilnosti lahko za mlade pomenijo pomanjkljivost pri iskanju dela, jim zmanjšujejo priložnosti na trgu delovne sile, hkrati pa pomenijo tudi prednosti, ki jih lahko izkoristijo in si s tem povečajo svoje možnosti na trgu dela.

5.1 Znanje

Dosežena stopnja izobrazbe pomeni za mlade največji konkurenčni dejavnik in hkrati vpliva na posameznikovo uspešnost na trgu delovne sile. Izobraževanje oziroma izobrazba je dejavnik, ki ima največjo vlogo pri kakovosti ponudbe delovne sile. Z višjimi stopnjami izobrazbe si torej mladi izboljšujejo svoje zaposlitvene možnosti. Prav tako Fóti in drugi (2005, 127) navajajo, da imajo mladi z boljšo izobrazbo manj težav pri iskanju zaposlitve (tudi prve zaposlitve), so manj podvrženi brezposelnosti oziroma so brezposelni krajši čas kot manj izobraženi.

Graf 5.1 nakazuje, da posamezniki z višjimi stopnjami izobrazbe bolje konkurirajo na trgu delovne sile, imajo večje možnosti za pridobitev zaposlitve ter so v manjši meri izpostavljeni brezposelnosti, kar potrjuje zgornjo trditev. Največji razkorak med številom zasedenih prostih delovnih mest v letu 2008 in registrirano brezposelnimi je pri nižjih stopnjah izobrazbe, in sicer pri I. in V. stopnji izobrazbe, kar vodi v brezposelnost, ki je velikokrat dolgotrajna.

Graf 5.1: Primerjava registrirano brezposelnih in števila zaposlitev na prostih delovnih mestih po stopnjah izobrazbe za leto 2008



Vir: ZRSZ, letno poročilo za leto 2008 (2008).

Glavna prednost mladih na trgu delovne sile je prav gotovo najnovejše znanje, hitro zastarevanje znanja in tehnologij zahteva nenehno dopolnjevanja znanja. Mladi imajo z vidika svežega znanja prednost pred tistimi, ki so začetno izobraževanje končali pred daljšim časovnim obdobjem (Trbanc in Verša 2002). Mladi lahko tako z daljšim ostajanjem v izobraževalnem sistemu izkoristijo prednosti, ki jim jih boljša izobrazba na trgu dela nudi.

Mnogi delodajalci, kot menijo Fóti in drugi (2005), tako namenoma dajejo prednost mladim poklicnim diplomantom zaradi njihovega novega znanja in veščin ter še bolj zaradi tega, ker jih imajo za bolj fleksibilne in prilagodljive za različne situacije, ker govorijo tuje jezike in so pripravljeni delati nadure.

»Ker se trajanje izobraževanja podaljšuje, mladi prihajajo na trg delovne sile tudi z vse bolj kompleksnim znanjem. Poleg podaljševanja trajanja izobraževanja se spreminjajo oziroma dopolnjujejo tudi vsebine izobraževanja, ki vključujejo spretnosti in pridobivanje kompetenc, ki jih zahteva spreminjajoča se narava dela« (Trbanc in Verša 2002, 430). Značilnost današnje mladine pa je tudi, da si znanje ne pridobiva samo v izobraževalnem sistemu. Veliko spretnosti in znanja je posledica načina odraščanja v sodobnih družbah. Tako si v prostem času, kot menita Trbanc in Verša (2002), pridobijo znanja, po katerih je na trgu delovne sile veliko povpraševanje, npr. sposobnost široke uporabe računalnika, znanje več tujih jezikov, odprtost v svet, sposobnost iskanja in uporabe informacij, velika mobilnost, izkušnje z multinacionalnostjo ipd.

Ena redkih prednosti mladih, v primerjavi z drugimi kategorijami na trgu delovne sile, je prav gotovo najnovejše in kompleksno znanje. Značilnost mladih je prav gotovo tudi težnja po nenehnem učenju in izpopolnjevanju znanja, kar pomeni, da so se pripravljene izobraževati ob dela in s tem nadgraditi znanje, ki so ga pridobili v šolah. Trend nenehnega učenja pa se sklada s konceptom vseživljenjskega učenja⁹. Šola naj bi posamezniku dala široko bazo znanja, ki ga bo ta skozi celotno delovno kariero ali življenje nadgrajeval.

Veliki premiki in spremembe na ekonomskem in družbenem področju, hiter razvoj na tehnološkem področju ter demografski pritiski, ki jih povzročata staranje prebivalstva v Evropi, zahtevajo nov pristop k izobraževanju in usposabljanju, ki naj bi temeljil na konceptu vseživljenjskega učenja. Vseživljenjsko učenje je pomemben del Lizbonske strategije in v skladu s to strategijo si je EU, z njo pa tudi Slovenija, zastavila cilj, da se do leta 2010 razvije v najbolj konkurenčen in dinamičen, na znanju temelječ, gospodarski prostor.

V sodobni družbi znanje zelo hitro zastareva, zato je nenehno učenje nujno, in to z vidika posameznika ter celotne družbe. Z vidika posameznika za njegovo konkurenčnost na trgu

⁹ Evropska unija in njene članice so v okviru zaposlovanja opredelile vseživljenjsko učenje kot namerno učno aktivnost, ki teče s ciljem, da se izboljšajo znanje, spretnosti in veščine (Memorandum o vseživljenjskem učenju 2000).

dela, za njegov osebni razvoj in zaradi socialne vključenosti, z vidika družbe kot celote pa za ekonomski in socialni razvoj.

V letu 2007 se je v Sloveniji izobraževalo 40 % odraslih v starostni skupini 25–64 let. Med temi osebami je bilo za 5 % več žensk kot moških. Podrobnejši pregled oseb po starostnih skupinah, vključenih v izobraževanje, kaže, da se je izobraževalo 50 % prebivalcev starosti 25–34 let, 45 % prebivalcev starosti 35–49 let in 27 % oseb starosti 50–64 let. Pomemben dejavnik pri vključevanju v izobraževanje je že dosežena izobrazba. Med udeleženci tega izobraževanja je bilo namreč več kot dve tretjini višješolsko in visokošolsko izobraženih odraslih, 39 % odraslih s srednješolsko izobrazbo in le 13 % oseb z osnovnošolsko izobrazbo (dokončano ali nedokončano) (Statistični urad RS 2009).

Na drugi strani pa veliko mladih še vedno vstopa na trg delovne sile brez izobrazbe, z nizko ali neustrezno izobrazbo (Trbanc in Verša 2002). Ti imajo najmanjše možnosti na trgu delovne sile, zanje je najmanj priložnosti ter so nenazadnje tudi najbolj izpostavljeni brezposelnosti in drugim tveganjem. Posebno problematično skupino predstavljajo t. i. osipniki, »to so mladi, ki so iz različnih razlogov zapustili šolanje, še preden so dosegli vsaj srednješolsko izobrazbo in/ali kvalifikacijo« (Trbanc in Verša 2002, 340). Tako je skupina mladih, ki je na trgu delovne sile v daleč najslabšem položaju, z majhnimi možnostmi, da si pridobi bolj ali manj trajno zaposlitev. Trg delovne sile neizobražene mlade postavlja na obrobje, grozi jim celo izključitev iz njega.

Tudi Mortimer (1994) navaja, da neizobraženi mladi ne obvladajo dovolj tistih veščin, znanj in spretnosti, ki jih produktivna zaposlitev od njih zahteva. S trajanjem brezposelnosti se njihova konkurenčnost na trgu delovne sile še zmanjšuje. V splošnem pa velja, da se bolj izobraženi mladi v manjši meri soočajo z brezposelnostjo kot manj izobraženi vrstniki.

Pri posameznikih, ki zgodaj izstopijo iz izobraževanja je motivacija za izobraževanje najmanjša. Prav tako so materialne možnosti za njegovo pridobivanje na trgu majhne, saj

so praviloma iz nižjih dohodkovnih skupin prebivalstva. Zelo pogosto se zato znajdejo med brezposelnimi, njihova brezposelnost pa je dolgotrajna (Svetlik in Lorenčič 2002).

Trbanc in Verša (2002) pravita, da je po eni strani novo oziroma sveže znanje, ki ga mladi prinašajo iz šol, za mlade konkurenčna prednost na trgu delovne sile, po drugi strani pa je pomanjkanje tega znanja velika konkurenčna pomanjkljivost, ki jim preprečuje dostop do zaposlitve.

Poudariti je treba, da izobrazba oziroma izobraženost velja za kapital, ki ljudem odpira možnosti, vendar se je hkrati treba zavedati, da ne pomeni tudi zagotovitve varnosti. Namreč, varnosti na današnjem trgu delovne sile ni (Mencin Čeplak 2002).

5.2 Delovne izkušnje

Z delovnimi izkušnjami naj bi kandidati za delovna mesta dokazovali svojo poklicno socializacijo in specifične poklicne kompetence. Podobno kakor dokazila o strokovni izobrazbi so tudi delovne izkušnje pomembne za dostop do poklicev, ki zahtevajo znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo le z usposabljanjem na delu (Ivančič 1999). Čeprav izobrazba, kot meni Trbanc (2007, 58), zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji namreč šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost. Na podlagi izkušenj delodajalci sklepajo na obstoj določenih delovnih lastnosti, ki so pomembne, stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost pri delu ipd. Zaposlovanje delovne sile brez izkušenj posledično pomeni tveganje za delodajalce, saj ne poznajo njihovih delovnih navad in lastnosti, zato mladim v večini ponujajo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitev (ZRSZ 2004). Zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj so mladi diplomanti manj konkurenčni na trgu dela, hkrati predstavljajo dodaten strošek za delodajalce, saj potrebujejo čas za vključitev v delovno okolje ter jih je potrebno uvajati v delo.

Dejansko imajo več možnosti za zaposlitev tisti diplomanti, ki že imajo delovne izkušnje. Fóti, Trbanc in Ignjatović (2005) navajajo, da imajo delodajalci več zaupanja v ljudi, ki so že seznanjeni z osnovnimi zahtevami delovnega mesta in delovnimi nalogami.

Vendar pa v večini primerov mladi niso povsem brez delovnih izkušenj. » Pogosto si jih namreč pridobijo pri svojih predhodnih občasnih delih (dela, ki so jih občasno opravljali med šolanjem ali med počitnicami) ter pri siceršnjih prostočasnih dejavnostih« (Trbanc in Verša 2002, 341). Problem nastane, ker te delovne izkušnje po večini niso vezane na področje dela, za katerega mladi konkurirajo ob koncu šolanja, prav tako je težava tudi ta, da mladim teh izkušenj ne uspe predstaviti na delodajalcem zanimiv način (Trbanc in Verša 2002). Pri teh delih gre predvsem za pridobivanje pozitivnih delovnih izkušenj mladih.

V Evropi obstajajo glede pomembnosti delovnih izkušenj razlike, ki sta jih raziskovala Russel in O'Connell (v Trbanc in Verša 2002, 342). V državah kot so Belgija, Irska, Francija in Nemčija, delodajalci pri zaposlovanju mladih kot ključno merilo izrazito poudarjajo stopnjo (in vrsto) izobrazbe ter se delovne izkušnje ne pojavljajo kot omembe vredno merilo, medtem ko se v Veliki Britaniji in državah južne Evrope delovne izkušnje pokažejo kot vsaj toliko, če ne še pomembnejše kot izobrazba posameznika.

Raziskovalci te razlike pojasnjujejo z razlikami v strukturah nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, ki mladim med šolanjem nudijo različne vrste delovnega usposabljanja, kamor so vpeti tudi delodajalci. Torej, v državah, v katerih je izobraževanje bolj splošno naravnano, delodajalci pri zaposlovanju mladih zahtevajo predvsem delovne izkušnje. Nasprotno pa so v državah, v katerih so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja, delodajalci pripravljeni zaposlovati mlade takoj po končanem šolanju, saj vedo, da so vsaj deloma delovno usposobljeni (Russel in O'Connell v Trbanc in Verša 2002, 342).

Trbanc (2007) navaja, da je bilo v Sloveniji v preteklih desetletjih vrednotenje delovnih izkušenj visoko, v tranzicijskem obdobju pa so delovne izkušnje, zaradi večanja pomena izobrazbe, izgubile na pomenu.

Analiza pogojev za zaposlitev, ki jih opredeljujejo delodajalci pri iskanju delavcev, je pokazala, da so delovne izkušnje po pomembnosti drugi pogoj, takoj za izobrazbo, po

katerem delodajalci izbirajo delavca. Tako so v 42,0 % potreb po delavcih za zaposlitev v poklicih strokovnjakov, za katere se zahteva terciarna izobrazba, delodajalci opredelili delovne izkušnje kot nujen pogoj za zaposlitev (ZRSZ 2004). Podobno Ivančičeva (1999, 184) trdi, da določena dolžina delovnih izkušenj predstavlja, poleg izobrazbenih kvalifikacij, drugi najpomembnejši selekcijski mehanizem pri zaposlovanju delavcev. Šele z delovnimi izkušnjami kandidati za zaposlitev dokazujejo svojo poklicno socializacijo in specifične poklicne kompetence.

5.3 Sociokulturni kapital

Sociokulturni kapital sestavljajo lastnosti mladih, ki vstopajo na trg delovne sile in so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti. »V razmerah velike ponudbe sorazmerno dobro usposobljene delovne sile delodajalci prav sociokulturnemu kapitalu posameznikov pripisujejo vedno večji pomen, še posebej pri zaposlovanju na področju storitvenega sektorja (v katerem je dobra polovica novih delovnih mest)« (Trbanc in Verša 2002, 342). V razmerah večje fleksibilnosti trga delovne sile so prav osebne lastnosti mladih, njihova konkurenčna prednost.

Po drugi strani pa so mladi veliko dovtetnejši za spremembe v delovnem procesu od starejših delavcev, so inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pripravljene sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo,časne ali delne zaposlitve, fizično naporene zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah (Trbanc in Verša 2002, 343).

Mladi so zelo prilagodljivi in relativno nezahtevni glede delovnega časa, plač in delovnih pogojev (Trbanc in Verša 2002). Vendar pa glede na izobrazbeno ustreznost delovnega mesta, mladi, ki delajo na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovi doseženi izobrazbi, pogosteje delajo na delovnih mestih s predvideno nižjo stopnjo izobrazbe. Ravno obratno

razmerje opazimo pri starejših zaposlenih. Na izobrazbeno prezahtevnih delovnih mestih tako dela občutno več starejših kot mladih delavcev¹⁰ (Trbanc 1992, 137).

Hkrati pa se mladim pripisujejo tudi osebnostne lastnosti, ki negativno vplivajo na njihov položaj na trgu in jim zato zmanjšujejo možnosti pri zaposlovanju. Pripisuje se jim manjša odgovornost, nestalnost, nestabilnost, večji absentizem in nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari. S tega vidika predstavljajo za delodajalce tvegano delovno silo (Trbanc in Verša 2002, 343).

6 NEUSKLAJENOST ZAPOSLITVENEGA IN IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA

Trbanc (Trbanc 2005b) meni, da vse večji pomen znanja (izobrazbe) in usposobljenosti na trgu delovne sile je vplival tudi na podaljševanje izobraževanja mladih. Po eni strani gre za izobraževalne politike, ki zaradi izboljševanja izobrazbene strukture v populaciji in preprečevanja strukturnih neskladij na trgu delovne sile spodbujajo mlade, da ostanejo v izobraževanju oziroma nadaljujejo izobraževanje na terciarni stopnji. Po drugi strani pa gre za zviševanje izobrazbenih prizadevanj med mladimi.

6.1 Spremembe v izobraževalnih sistemih in podaljševanje izobraževanja

Trbanc in Verša (2002, 343-344) menita, da trend v sodobnih družbah, ki vpliva na položaj mladih na trgu delovne sile, predstavljajo tudi spremembe v izobraževalnih sistemih. V osemdesetih in devetdesetih letih je večina evropskih držav, med njimi tudi Slovenija, izvedla obsežne reforme svojih izobraževalnih sistemov, povod za katere je bila predvsem visoka stopnja mladinske brezposelnosti. Poudarek je bil na sistemih poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki naj bi s pomočjo delodajalcev, države in

¹⁰ To govori o obstoju internih trgov delovne sile v slovenskih podjetjih, po drugi strani pa o senioriteti kot uveljavljenem principu napredovanja in s tem povezanim internim priznavanjem izobrazbe (na podlagi delovnih izkušenj in delovne dobe). (Trbanc 1992, 137).

sindikatom postali bolj odzivni z vidika potreb po delovni sili. Cilj reform je bil torej olajšati prehod mladih iz področja izobraževanja na področje dela.

S sprejetjem Novele Zakona o visokem šolstvu (maj 2004) in novega Zakona o višjem strokovnem izobraževanju (julij 2004) je Slovenija zakonsko regulirala povezavo med visokošolskim izobraževanjem in poklicnim izobraževanjem ter usposabljanjem. Mladini (in odraslim) je povečala možnost prehoda med stopnjami izobrazbe in doseganje višje stopnje izobrazbe. Področje višjega in visokega šolstva sta v zadnjih letih utrdili procese spreminjanja Slovenije v družbo priložnosti za mlade generacije (Kovač Šebart in drugi 2005).

»Namesto zgodnjega vstopa v delo, mladi množično vstopajo v nadaljnje faze izobraževanja. Izobraževalni sistem je začel delovati tudi kot zgodovinsko nadaljevanje organizacije dela oziroma kot blažilec krize zaposlitvene družbe« (Ule 2000, 45). Ule (2000) meni, da izobraževanje mladim omogoči pridobitev oziroma dopolnitev višjih ravni sposobnosti in kvalifikacij, da se bodo tako lažje spopadali z zahtevami po multifleksibilnosti in široki usposobljenosti delovne sile. Tako bodo bolj vabljeni za delodajalce, hkrati pa se zdi izobraževanje v tem primeru kot »postaja«, preden mladi vstopijo na trg delovne sile.

V razvitih državah danes tako že več kot polovica mlade generacije vstopa v posekondarno izobraževanje in v začetnem¹¹ izobraževanju tako ostaja 16–20 let. Vse daljše izobraževanje pa postane vprašljivo, če upoštevamo dejstvo, da se tehnološki procesi zaradi vse več novega znanja vse hitreje in vse bolj prenavljajo in izboljšujejo. Znanje, pridobljeno v šolah, vse hitreje zastara, dolgo izobraževanje pa nima trajnih učinkov. Vloga šolskega izobraževanja, kakor je zasnovana, pri pripravljanju mladih za vstop v svet dela tako postaja vse bolj vprašljiva (Svetlik in Lorenčič 2002, 262).

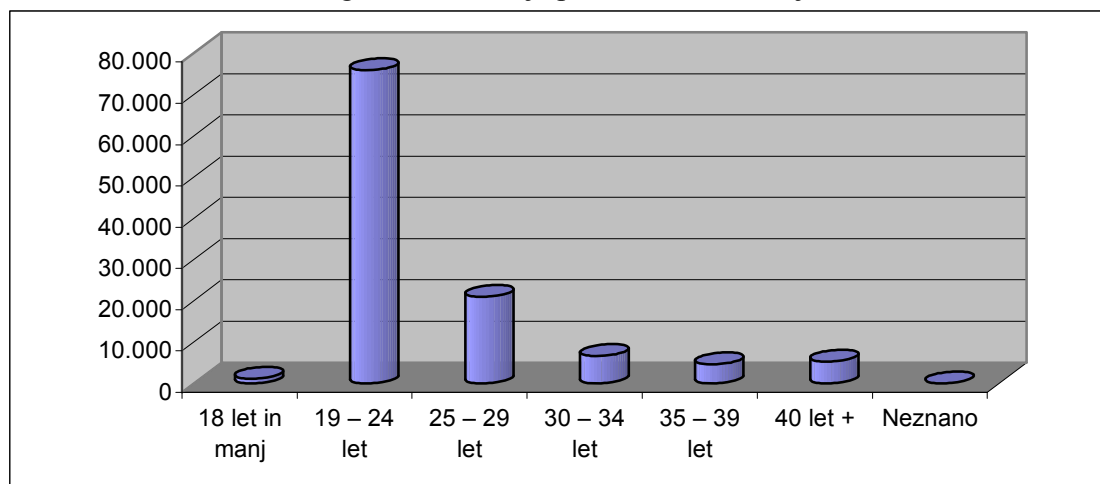
¹¹ Začetno izobraževanje je izobraževanje, ki ga brez prekinitve opravi mladostnik od začetka obveznega izobraževanja dalje (Svetlik in Lorenčič 2002, 260).

Tabela 6.1: Študenti terciarnega izobraževanja po starosti, Slovenija, 2008

STAROST	ŠTEVILO
18 let in manj	1.127
19–24 let	75.826
25–29 let	20.959
30–34 let	6.620
35–39 let	4.584
40 let +	5.272
Neznano	3
Starost - SKUPAJ	114.391

Vir: Statistični urad RS (2009).

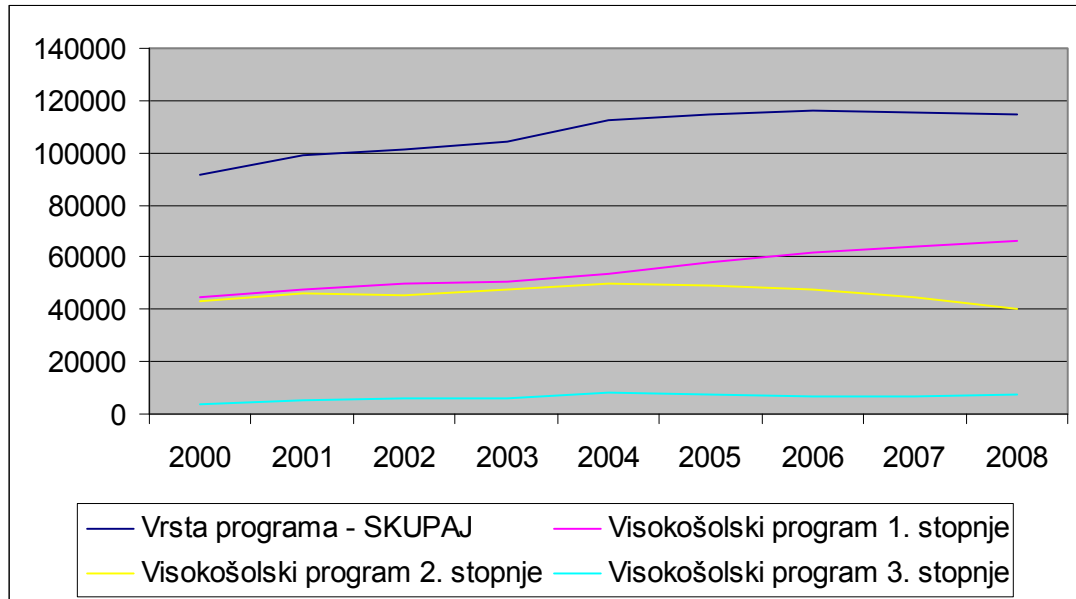
Graf 6.1: Študenti terciarnega izobraževanja po starosti, Slovenija, 2008



Vir: Statistični urad RS (2009).

V študijskem letu 2008/2009 je v Sloveniji v programe terciarnega izobraževanja vpisanih 114.391 študentov, kar je manj kot v lanskem šolskem letu. Zmanjšanje števila vpisanih v terciarno izobraževanje ni posledica manjšega zanimanja, pač pa manj številne generacije. Kljub upadu števila vpisanih je delež prebivalstva, ki je vključen v višješolsko in visokošolsko izobraževanje, še vedno enak deležu lanskega leta. Delež mladih, ki po srednji šoli nadaljujejo šolanje, se je v zadnjem desetletju znatno povečal, prav tako tudi delež študentov, ki po že pridobljeni prvi visokošolski diplomi nadaljuje študij. Tudi v letošnjem šolskem letu je skoraj polovica vseh oseb, starih od 19 do 24 let, vključena v terciarno izobraževanje (Statistični urad RS).

Graf 6.2: Študenti terciarnega izobraževanja po vrsti programa, Slovenija, 2000–2008



Vir: Statistični urad RS (2009).

Visokošolski program 1. stopnje: višji strokovni, visokošolski strokovni (prejšnji), visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja), visokošolski univerzitetni (1. bolonjska stopnja).

Visokošolski program 2. stopnje: specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja), visokošolski univerzitetni (prejšnji), magistrski (2. bolonjska stopnja).

Visokošolski program 3. stopnje: specializacija po visokošolski univerzitetni izobrazbi (prejšnji), magistrski (prejšnji), doktorat znanosti (prejšnji), doktorat znanosti (3. bolonjska stopnja).

Diplomanti specialističnega izobraževanja po (prejšnji) univerzitetni izobrazbi so v omenjenih podatkih zajeti med specialisti po (prejšnji) visokošolski strokovni izobrazbi.

Odpira se vprašanje, ali res kaže še naprej podaljševati začetno izobraževanje in po tej poti do najvišje možne stopnje izobrazbe pripeljati vse, ki to zmorejo. Slovenija gre namreč ravno po tej poti, saj se povečuje delež vključene generacije v srednje in po-srednje strokovne in univerzitetne programe, podiplomski študij pa postaja del rednega izobraževanja. V prid temu govorijo številke o izobrazbeni

strukturi in vključenih v izobraževanje v razvitih državah in možnosti zaposlovanja, ki so tem večje, čim višjo stopnjo izobrazbe nekdo doseže. Po drugi strani pa ima ta strategija svojo temno plat. Mladi tako ostajajo v šolah v času, ko bi bili sposobni ustvarjalno delati (Svetlik in Lorenčič 2002, 273–274).

Avtorja Svetlik in Lorenčič (2002, 274) pravita, da veliko znanja, ki se ga posreduje v izobraževalnem sistemu, zastari, preden se ga lahko uporabi. Mladi se izobražujejo ravno v času, ko bi bili sposobni ustvarjalno delati. Pot do diplome, magisterija in doktorata je pri nas daljša kot v številnih razvitih državah.

Na tem področju je Slovenija že začela s prenovo. V okviru Bolonjskega procesa je prenovila in predvsem skrajšala izobraževalne programe in s tem celotni študij. Problem ostaja modernizacija šolskih programov v smislu uvajanja problemske zasnovanosti ter večje povezanosti s svetom dela. Začetno izobraževanje v javnih šolah bo ostalo splošno s poudarkom na temeljnem znanju. Dajalo naj bi čim boljšo podlago za hitre specializacije za opravljanje konkretnih del, ki so ob dokončevanju začetnega izobraževanja na razpolago. Prav tako bi dajalo dobro podlago za kasnejše preusmeritve na nova poklicna področja (Svetlik in Lorenčič 2002, 270).

Svetlik in Lorenčič (2002, 270) sta izpostavila generično oziroma ključno znanje, kot so znanje in spretnosti komuniciranja, reševanje problemov, timsko delo, odločanje, ustvarjalno mišljenje, računalništvo in stalno učenje, katerega nosilci so prav mladi. To znanje omogoča posameznikom pridobivanje novih kvalifikacij, prilagajanje spreminjajočim se tehnološkim in organizacijskim razmeram ter mobilnost in kariero na trgu delovne sile. Delors (v Svetlik in Lorenčič 2002, 270-271) dodaja še, »da je pri kopičenju znanja in nenehnem menjavanju tehnologij mladi generaciji nemogoče posredovati vse pomembno znanje, četudi bi začetno izobraževanje še naprej podaljševali«.

Hkrati pa je izobraževanje treba razumeti kot vlaganje v mlade. Visoko vključenost mladih v proces izobraževanja in njihovo odsotnost iz sfere produkcije mora družba

izkoristiti in preoblikovati v poznejšo večjo produktivnost. V nasprotnem primeru si družba mladih ne more privoščiti, saj predstavljajo samo strošek in neizkoriščen potencial. Družbe morajo mlade obravnavati kot perspektivo, v katero je treba vlagati in katere rezultati se bodo pokazali v prihodnosti (Svetlik in Lorenčič 2002).

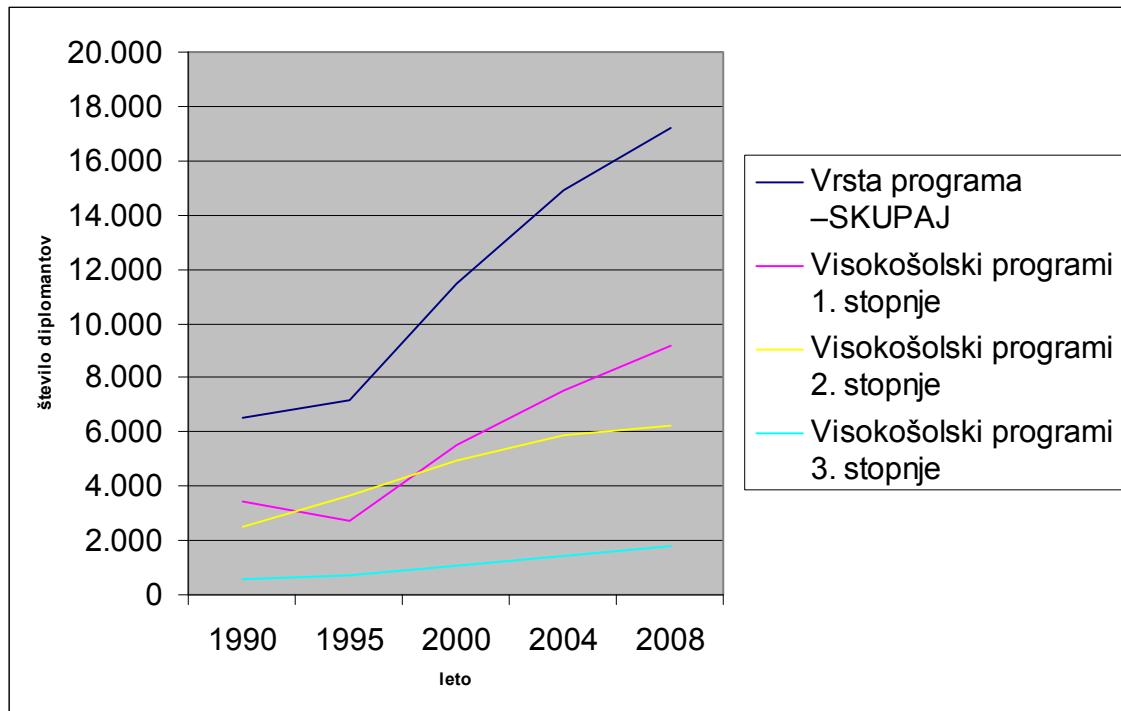
Družba pa od mladih veliko pričakuje, in sicer, da s svojim znanjem in inovativnostjo izpolnijo pričakovanja, ter da opravičijo svoj odložen odhod v sfero dela in svoje zakasnele prispevke, ki jih družbi prispevajo s svojim delom (Svetlik in Lorenčič 2002).

6.2 Zvišanje izobraževalnih teženj mladih

Z vse večjim pomenom izobrazbe in usposobljenosti na trgu delovne sile so se začele hitro dvigovati tudi izobrazbene težnje med mladimi. Udeležba mladih v terciarnem izobraževanju in usposabljanju se povečuje, s čimer mladi dejansko odlagajo vstop na trg delovne sile (Trbanc in Verša 2002). Hkrati pa so pripravljeni vedno več vlagati v izobraževanje, da bi si pridobili čim boljšo izobrazbo, kajti ustrezna stopnja izobrazbe ni samo pogoj za boljšo zaposlitev, ampak ostaja vedno bolj pomembna pri ohranjanju že osvojene zaposlitve. Izobraževalni dosežki prav tako omogočajo dostop do raznovrstnejših zaposlitvenih položajev in tako zmanjšujejo tveganje prehoda v brezposelnost.

V koledarskem letu 2008 je na višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih v Sloveniji diplomiralo 17.221 študentov. Visokošolsko izobrazbo 1. stopnje je pridobilo dobrih 9.000 oseb, visokošolsko izobrazbo 2. stopnje je pridobilo 6.655 študentov, visokošolsko izobrazbo 3. stopnje pa 1.419 študentov (glej Graf 6.3). Gibanje števila novih diplomantov terciarnega izobraževanja v določenem času, kaže, da je to število po nihanju okrog 6.000 v osemdesetih in na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja začelo po letu 1994 močno naraščati. Pred desetimi leti je preseglo mejo 10.000. Do leta 2008 se je število vseh diplomantov v primerjavi z letom 1996 podvojilo, v primerjavi z leti pred 1990 pa kar potrojilo.

Graf 6.3: Diplomanti terciarnega izobraževanja: 1990–2008



Vir: Statistični urad RS (2009).

Trbanc in Verša (2002, 345) za vedno večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja navajata naslednje razloge:

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

Pomembno je še dodati, da mladim v veliki meri socialne karakteristike oblikujejo aspiracije oziroma težnje, kar se tiče izobraževanja in zaposlitve. Tuma (v Ivančič 1999, 125) pravi, da socialno poreklo vpliva na dosežke na trgu delovne sile predvsem prek vpliva na izobraževalne priložnosti otrok. Mladi iz nižjih socialnih razredov imajo običajno nižje poklicne aspiracije, zato so njihove priložnosti na trgu dela omejene v primerjavi z mladimi, ki prihajajo iz srednjih oziroma višjih razredov, saj so le-ti bolj izobraženi, razgledani in z višjimi poklicnimi cilji.

6.3 Ekspanzija šolstva in naraščajoči prilivi na trg dela

Nekdanja polna zmogljivost delovnih mest je bila približno usklajena z demografskimi gibanji in odlivom diplomantov iz tedanjih šol (na vseh ravneh). Delovna sfera se je obnavljala precej neopazno, razmerja med upokojenci in novimi prišleki na trg dela so bila relativno usklajena (Kramberger 2007b). »Danes pa problem neuskklajenosti zaposlitvenega in šolskega sistema in s tem problem prvega zaposlovanja mladih postane težji, ker se zaposlitveni sistem krči, izobraževalni sistem pa hkrati raste« (Kramberger 2007b, 87).

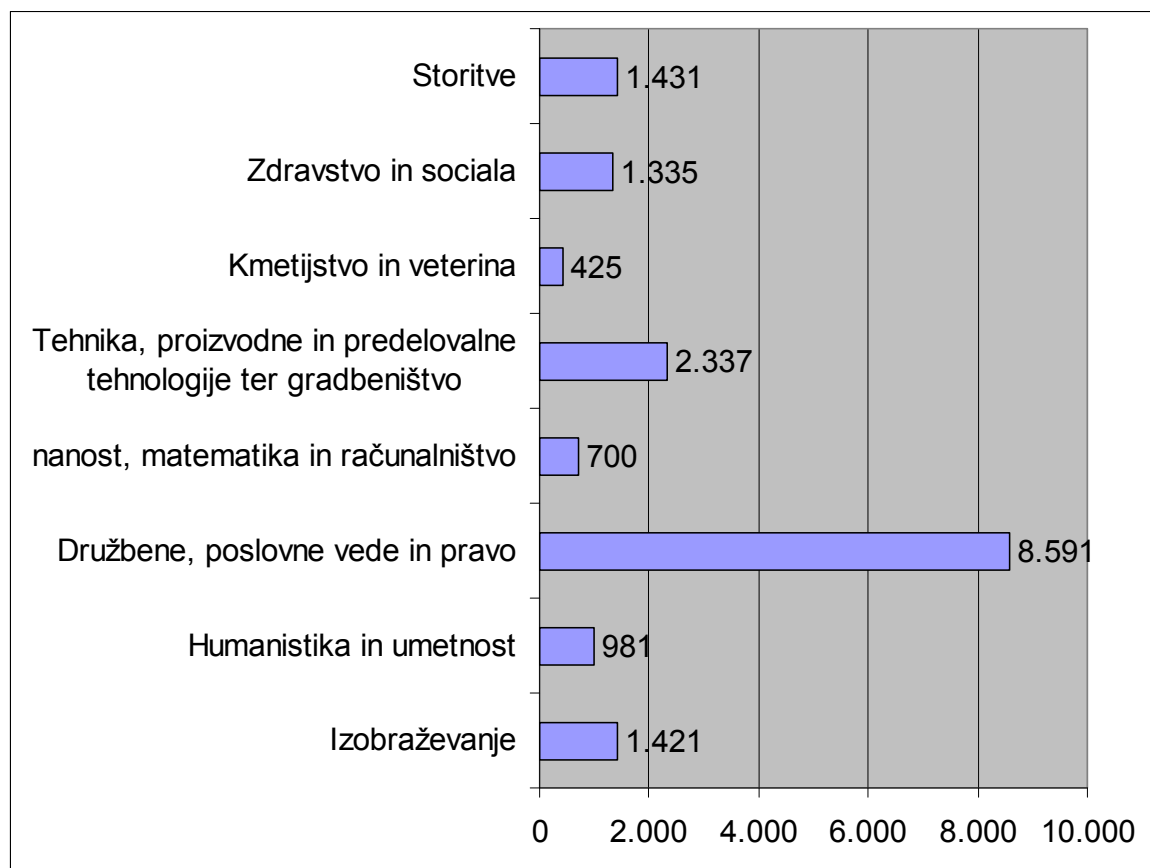
Šolska ekspanzija je pojav, pri katerem se zaporednim rojstnim kohortam (ob predpostavki, da so zaporedne rojstne kohorte približno enako velike) ponuja vse več vpisnih mest na višjih, neobveznih stopnjah šolanja, ta mesta pa se tudi zapolnijo z dijaki in študenti bodisi v kontinuiranem bodisi v dopolnilnih oblikah izobraževanja (izredni študij, študij na daljavo). Tako se postopoma na trgu dela pojavlja nova, višja izobrazbena struktura ponujenega dela. Vanj priteka vse manjši delež novih generacij z nižjo, vse večji pa z višjo doseženo izobrazbo (Kramberger 2007b, 88).

Trbanc (2008, 47) pravi, da podaljšanje izobraževanje sicer ugodno vpliva na izboljševanje izobrazbene strukture delovne sile, vendar pa na drugi strani povzroča nizke stopnje aktivnosti, kar pomeni, da je s participacijo na trgu delovne sile zelo obremenjena relativno ozka starostna kategorija (stari od 25 do 50 let). »V obdobjih presežka ponudbe delovne sile lahko pride do izpodrivanja slabše izobražene delovne sile z boljše

izobraženimi, kandidati na koncu vrste pa so v nevarnosti, da postanejo brezposelni« (Ivančič 2008, 47).

Dodatna težava podaljševanja izobraževanja je tudi izrazito povečan vpis na družboslovne fakultete, medtem ko ni zadostne tovrstne ponudbe delovnih mest in trg ne more sprejeti vseh s takšnimi profili.

Graf 6.4: Število diplomantov, vključenih v terciarno izobraževanje po področjih izobraževanja, Slovenija, 2008



Vir: Statistični urad RS (2009).

Kot v prejšnjih letih so tudi v tem prevladovali diplomanti družbenih ved, poslovnih ved in prava, in sicer so ti predstavljali polovico vseh diplomantov terciarnega izobraževanja. Najmanj oseb je diplomiralo na področjih znanosti, matematike in računalništva ter kmetijstva in veterine, okrog 1.000, kar je komaj 6,5 % vseh diplomantov. Prav zaradi omenjenega neskladja pa v zadnjih letih narašča brezposelnost mladih diplomatov.

Zavod RS za zaposlovanje v Sloveniji, ki izvaja anketo med delodajalci o njihovih letnih načrtih za zaposlovanje, ugotavlja, da delodajalci že vrsto let navajajo iste poklice, za katere zelo težko najdejo delavce. Prav tako v anketi, izvedeni leta 2009, so delodajalci navedli, da imajo največ težav pri pridobitvi ustreznih delavcev na področju gradbeništva, obdelovanja kovin ter gostinstva in turizma, precej pa jih je imelo težave pri zaposlovanju mehanikov in strojnikov, električarjev, delavcev v zdravstvu, računalničarjev, vzgojiteljev, učiteljev, voznikov ter monterjev (ZRSZ 2009). Največ delodajalcev je navedlo, da imajo težave z zapolnitvijo prostih delovnih mest ključavničarja (143 delodajalcev) in zidarja (142 delodajalcev). Več kot 100 delodajalcev je imelo težave pri pridobitvi delavcev z izobrazbo kuharja, strojnega tehnika, natakarja in varilca. Med prvih deset poklicev, ki jih delodajalci težko zapolnijo, so se uvrstili še delavec brez poklica, tesar, univerzitetni diplomirani inženir strojništva ter univerzitetni diplomirani inženir računalništva in informatike (ZRSZ 2009).

Kot ugotavljajo na Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ 2009), je precej od teh deficitarnih poklicev fizično zahtevnih oziroma se opravljajo v slabih delovnih razmerah, pa tudi plače v številnih od naštetih poklicev so relativno nizke, zato se mladi za te poklicne programe ne odločajo, tisti, ki pa imajo ustrezno poklicno izobrazbo, pogosto po končanem srednješolskem izobraževanju nadaljujejo šolanje na višji stopnji, čeprav so jim na voljo ustrezna delovna mesta za zaposlitev.

Tabela 6.2: Nazivi terciarne izobrazbe, ocenjeni kot deficitarni¹², 2008

Naziv poklicne/strokovne izobrazbe	Število odgovorov
Univerzitetni diplomirani inženir strojništva	79
Univerzitetni diplomirani inženir računalništva in informatike	69
Univerzitetni diplomirani inženir elektrotehnike	43
Inženir strojništva	41
Univerzitetni diplomirani inženir gradbeništva	40
Diplomirani inženir strojništva (VS)	37
Doktor medicine	35

¹² Med deficitarne poklice štejemo poklice, pri katerih 80 % ali več prijavljenih oseb ni mogoče zagotoviti iz baze prijavljenih brezposelnih oseb z ustrezno smerjo in stopnjo izobrazbe (ZRSZ 2009).

Univerzitetni diplomirani pravnik	30
Inženir gradbeništva	27
Diplomirani inženir elektrotehnike (VS)	24
Diplomirani inženir gradbeništva (VS)	24
Profesor defektologije za duševno motene	23
Doktor medicine specialist splošne medicine	22
Diplomirani inženir računalništva in informatike (VS)	20

Vir: Zavod za zaposlovanje. Napoved zaposlovanja za leto 2009 (rezultati ankete LPZZAP) (2009).

Deficitarni nazivi izobrazbe na terciarni ravni so raznoliki, kljub temu pa jih lahko povzamemo na nekaj področij izobrazbe, to so strojništvo, elektrotehnika, računalništvo, gradbeništvo, pravo, izobraževanje in medicina. Statistični urad RS navaja podatke, in sicer na področju izobraževanja (glej Tabelo 6.2), kamor razvrščamo programe strojništva, elektrotehnike ter gradbeništva, je diplomiralo 13,8 % vseh diplomantov, na področju računalništva 4,0 %, na področju medicine 7,7 %, na področju izobraževanja 8,2 % ter na področju prava 49,8 % vseh diplomantov iz leta 2008 (samo pravne vede predstavljajo 26,5 % vseh diplomantov). Čeprav je primerjava dokaj groba, lahko zaključim, da je pri večini področij vzrok deficitarnosti premajhno število diplomantov glede na potrebe delodajalcev.

Vendar to pravilo ne velja za vsa področja, predvsem velja izpostaviti področje prava. Na eni strani na področju prava diplomira četrtnina vseh diplomantov v Sloveniji, po drugi pa je povpraševanje po teh kadrih s strani delodajalcev veliko. Na Zavod za zaposlovanje se prijavijo le tisti diplomanti pravnega področja, ki jim ni uspelo najti zaposlitve, zato se po metodologiji izračuna deficitarnosti diplomanti s področja prava pokažejo kot deficitarni (ZRSZ 2004).

Prav zaradi pomanjkanja ustreznih delovnih mest se del diplomantov zaposluje na delovnih mestih z nižjo zahtevnostjo od tiste, ki jim jo zagotavlja njihova izobrazba, kar predstavlja izgubo človeškega kapitala. Takšno rešitev pogosto sprejemajo poleg pravnikov tudi mladi diplomanti s področja družbenih in poslovnih ved.

Razloge za deficitarnost nekaterih poklicev je treba pripisati tudi pretekli izobraževalni politiki, manjši privlačnosti določenih smeri študija in spremembam, ki so v preteklih desetletjih nastale v gospodarski strukturi države. Kot posledica so mnogi poklici postali slabše vrednoteni in nagrajevani, zato upadeta interes za izobraževanje in zaposlovanje v teh poklicih (MojeDelo.com 2009).

Določenih strokovnih profilov pa na trgu dela primanjkuje prav zaradi manjšega vpisa v izobraževanje za te programe, na primer pri študiju medicine je omejen vpis kandidatov za izobraževanje, pri računalništvu ali strojništvu pa kandidate odvrča visoka zahtevnost študija. V zadnjih letih je pri mladih prav tako upadlo zanimanje za tehniške in naravoslovne poklice, ki pa se le počasi vrača.

7 SKLEP

Ugotovitve in sklepe diplomskega dela bom podala skozi potrjevanje oziroma zavračanje hipotez.

Hipoteza 1: *Čim višja je stopnja izobrazbe mladih in z njo povezano znanje, tem boljše so možnosti za zaposlitev.* Povpraševanje delodajalcev po delavcih s terciarno izobrazbo se povečuje. To dokazuje/potrjuje tudi tabela 4.1, ki nakazuje, da se gibanje potreb po delavcih s terciarno izobrazbo v časovnem obdobju desetih let (od 1998 do 2008) stalno povečuje. Leta 1998 je bilo število prijavljenih potreb s VII. stopnjo izobrazbe na Zavod za zaposlovanje 13.665, leta 2003 je število znašalo 20.274, leta 2008 pa se je število povzpelo na kar 28.736. Dodam lahko še, da se z višanjem izobrazbe zmanjšujejo tudi stopnje brezposelnosti mladih, kar kaže tabela 4.2.

Tudi analiza grafa 5.1 nakazuje, da posamezniki z višjimi stopnjami izobrazbe bolje konkurirajo na trgu delovne sile, saj je razmerje med registrirano brezposelnimi in številom zaposlitev na prostih delovnih mestih za VII. stopnjo izobrazbe za 4,6 % večje v prid prostim delovnim mestom. Največji razkorak, kjer je število registrirano brezposelnih večje v primerjavi s prostimi delovnimi mesti, pa je pri I. in V. stopnji izobrazbe, kar velikokrat vodi v dolgotrajno brezposelnost.

Iz tega lahko zaključim, da je izobrazba za mlade najpomembnejši dejavnik, s katerim konkurirajo na trgu delovne sile, ima veliko vlogo pri kakovosti ponudbe delovne sile in hkrati vpliva na posameznikovo uspešnost na trgu delovne sile. Glavna prednost mladih je prav gotovo najnovejše znanje, ki so si ga pridobili z daljšim izobraževanjem, predvsem so sposobnejši bolje reagirati na moderne zaposlitvene priložnosti. Z višjimi stopnjami izobrazbe si torej mladi izboljšujejo svoje zaposlitvene možnosti. Glede na zgoraj omenjene podatke hipotezo potrjujem, in sicer, višja izobrazba resnično zagotavlja večjo verjetnost za zaposlitev ter dodajam, da hkrati zmanjšuje brezposelnost.

Poleg izobrazbe so na trgu delovne sile zelo pomembne tudi delovne izkušnje. Delovne izkušnje so šibka točka mladih, saj jim le-teh primanjkuje, ali pa niso vezane na področje dela, za katerega konkurirajo ob koncu šolanja.

Hipoteza 2: *Poleg izobrazbe delodajalci pri zaposlovanju dajejo velik pomen tudi delovnim izkušnjam.* Če se navežem na analizo sekundarnega vira, lahko drugo hipotezo potrdim, saj so delovne izkušnje pri iskanju delavcev zelo pomemben pogoj za zaposlitev, slovenski delodajalci jih postavljajo na drugo mesto, takoj za izobrazbo. Zavod za zaposlovanje je navedel podatek, da so v 42 % potreb po delavcih za zaposlitev, za katero se zahteva terciarna izobrazba, delodajalci opredelili delovne izkušnje kot nujen pogoj za zaposlitev (ZRSZ 2004).

Le na podlagi izkušenj lahko delodajalci sklepajo na delovno usposobljenost, kako so posamezniki sposobni v praksi uporabiti znanje, in osebnostne lastnosti. Glede na to, da imajo delovne izkušnje veliko vlogo pri vstopu na trg delovne sile, mlade diplomante pomanjkanje le-teh dela manj konkurenčne ter se lahko zaradi pomanjkanja izkušenj znajdejo tudi med brezposelnimi.

V zadnjih letih je opaziti naraščanje izobraževalnih teženj med mladimi, ki so pripravljene vedno več vlagati v izobraževanje, da bi si pridobili čim boljše izobrazbo in s tem boljše možnosti za zaposlitev.

Hipoteza 3: *Vedno večji delež mladih nadaljuje izobraževanje na terciarni ravni.*

Ugotovila sem, da je v prvih letih tega desetletja hitro naraščal interes za študij na visoko strokovnih, univerzitetnih dodiplomskih in podiplomskih magistrskih programih (terciarno izobraževanje). Tako se je število študentov v terciarnem izobraževanju povečalo z 91.494 v šolskem letu 2000/2001 na 114.391 v šolskem letu 2007/2008 (graf 6.2). Med njimi je največ mladih, v šolskem letu 2007/2008 je bilo starih do 30 let 97.912 vseh študentov oziroma 85,6 % (tabela 6.1). Kako intenzivna je vključenost mladih v terciarno izobraževanje, kaže tudi podatek, da je bilo leta 2008 v to raven izobraževanja vključenih 75.826 oziroma 66,3 % mladih med 19 in 24 letom (graf 6.1). Hipotezo lahko

z gotovostjo potrdim, saj je glede na zgornje podatke razvidno, da se mladi zavedajo vse večjega pomena izobrazbene kvalifikacije in so se pripravljene vse več izobraževati.

Hipoteza 4: *Za vstop na trg delovne sile je poleg stopnje pomembna tudi smer izobrazbe.*

Število potreb po delavcih s terciarno izobrazbo se je po letu 2000 gibalo med 17.000 in 28.000 potreb letno (tabela 4.1). Ob primerjavi števila prijavljenih potreb po delavcih s terciarno izobrazbo z letnim številom mladih diplomantov v istem obdobju se je glede na graf 6.3 število diplomantov gibalo med 12.000 in 18.000 in če prištejemo zraven še vse ostale potencialne iskalce zaposlitve, se zastavlja vprašanje ali je povpraševanje slovenskih delodajalcev po delavcih z najvišjimi stopnjami izobrazbe dovolj veliko, da vsem novim diplomantom ponudi možnost za zaposlitev. Tako so tudi iskalci zaposlitve z najvišjimi stopnjami izobrazbe izpostavljeni tržnim zakonitostim ponudbe in povpraševanja. V zadnjih letih se število iskalcev zaposlitve s terciarno izobrazbo izjemno hitro povečuje, povpraševanje po le-teh se prav tako povečuje, vendar ne v enakem obsegu, kar še posebej zaostruje položaj mladih diplomantov s terciarno izobrazbo.

Tukaj je treba izpostaviti neuskkljenost izobraževalnega sistema in trga delovne sile. Graf 6.4 nakazuje, da je 8.591 diplomantov (49,8 %), ki so zaključili študij v letu 2008, pridobilo diplomo s področja družbenih in poslovnih ved ter prava, ti so predstavljali polovico vseh diplomantov terciarnega izobraževanja. Najmanj jih je diplomiralo iz kmetijstva in veterine, zgolj 425 posameznikov (2,5 %). Na drugi strani pa imamo pomanjkanje določenih strokovnih profilov na trgu delovne sile, oziroma t. i. deficitarnih poklicev, ki jih delodajalci težko pridobijo za zaposlitev, to pa so predvsem diplomanti s področja tehnike, proizvodne in predelovalne tehnologije ter gradbeništva, zdravstva, računalništva in izobraževanja (gre za visoko kvalificirane poklice, za katere se zahteva strokovno znanje).

To hipotezo lahko prav tako potrdim, saj zgornji podatki kažejo, da je smer izobrazbe še kako pomembna, kajti le-ta lahko vodi v hiter in neproblematičen prehod na trg delovne sile ali pa na drugi strani v brezposelnost.

V Sloveniji se kaže neuskklajenost med vpisom v srednješolsko in prav tako terciarno izobraževanje ter med potrebami gospodarstva. Izobraževalni sistem se ne odziva dovolj hitro na potrebe in zahteve gospodarstva. Hiter razvoj tehnologije, specializacije dela ter integracije določenih poklicev zahteva fleksibilen model izobraževanja. Z uravnovešenim razvojem med izobraževanjem in gospodarstvom se lahko zadosti potrebam trga delovne sile ter se s tem poveča zaposljivost in usposobljenost zaposlenih.

8 LITERATURA

1. Bajec, Anton, ur. 1994. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
2. Bevc, Milena. 1991. *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
3. Bradley, Harriet in Jacques van Hoof, ur. 2005. *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*. Bristol: The policy press.
4. Brejc, Miha. 2000. *Ljudje in organizacija v javni upravi*. Ljubljana: Visoka upravna šola.
5. Coles, Bob. 1997. Welfare Services for Young People. V *Youth in Society: Contemporary Theory, Policy and Practice*, ur. Jeremy Roche in Stanley Tucker, 98–106. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
6. Ferjan, Marko. 1999. *Organizacija izobraževanja: Skripta*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
7. Festić, Mejra, Jože Mencinger, Dejan Romih, Branka Brinar in Anela Softić. 2009. *Vključevanje mladih na trg dela*. Dostopno prek: www2.arnes.si/~ljeipf/yepovzetek.pdf (15. junij 2009).
8. Fóti, Klára, Martina Trbanc in Mirosljub Ignjatović. 2005. Young people in the labour market in Hungary and Slovenia: problems and perspectives. V *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*, ur. Bradley Harriet in Jacques van Hoof, 115–135. Bristol: The policy press.

9. Ignjatović, Miroljub. 1994. Primerjava indikatorjev trga delovne sile med Slovenijo in državami Evropske Unije. V *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 13–42. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. --- 2002a. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. --- 2002b. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 11–31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Ivančič, Angelca. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede in Andragoški center Republike Slovenije.
13. --- 2008. Organiziranost izobraževalnega sistema kot dejavnik integracije mladih na trg delovne sile. *Družboslovne razprave XXIV (57)*. Dostopno prek: <http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/57-ivancic.pdf>, (15. junij 2009).
14. Kopač, Anja. 2002. Pasivna politika zaposlovanja – sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 143–171. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Kovač Šebart, Mojca, Slavko Gaber in Alojz Pluško. 2005. Izobraževanje in izobraženost. V *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 125–159. Ljubljana, Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino in založba Aristej.

16. Kozoderc, Danilo, Zlatka Kos in Vildana Sulič, ur. 2005. *Zaposlovanje –socialno vključevanje: Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za mladino in Mladinski ceh – Nefiks
17. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. --- 2007a. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v prve zaposlitve: stanje napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 11–37. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
19. --- 2007b. Strukturni razlogi težje zaposljivosti mladih v Sloveniji. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v prve zaposlitve: stanje napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 64–102. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
20. Kranjc, Ana. 1977. *Izobraževanje naša družbena vrednota*. Ljubljana: Delavska enotnost.
21. Lipičnik, Bogdan. 1996. *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Logan, John Allen. 1996. Opportunity and Choice in Socially Structured Labour Markets. *American Journal of Sociology* 102 (1). Dostopno prek: www.ssc.wisc.edu/wlsresearch/publications/files/public/Logan_Opportunity.and.Choice.in.Socially.Structured.Labor.Markets.pdf, (15. junij 2009).
23. Lowe, Graham S. 2000. *The quality of work: a people centred agenda*. Don Mills: Oxford University Press.

24. *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. 2000. Dostopno prek:
<http://linux.acs.si/memorandum/memorandum.doc> (9. junij 2009).
25. Mencin Čeplak, Metka. 2002. Šola, služba in tiha nezadovoljstva. V *Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*, ur. Vlado Miheljak, 165–183. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport – Urad Republike Slovenije za mladino in Založba Aristej.
26. Miheljak, Vlado, ur. 2002. *Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport – Urad Republike Slovenije za mladino in Založba Aristej.
27. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2006. *Gradivo novinarske konference*. Dostopno prek:
http://www.mvzt.gov.si/index.php?id=233&tx_ttnews%5BpS%5D=1154936549&tx_ttnews%5Btt_news%5D=4998&tx_ttnews%5BbackPid%5D=92&cHash=ee9cf39671 (5. april 2009).
28. MojeDelo.com. 2009. *Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti?*. Dostopno prek:
<http://209.85.135.132/search?q=cache:5WkxmRtI2M0J:www.mojedelo.com/local/3/hr-center/iskanje-sodelavcev/kako-do-sodelavcev/%401685/deficitarni-kadri-kdo-so-in-kako-jih-pridobiti.aspx+kateri+poklici+so+deficitarni&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si> (13. julij 2009).
29. Mortimer, Jeylan T. 1994. Individual differences as precursors of youth unemployment. V *Youth unemployemnet and society*, ur. Anne C. Petersen in Jeylan T. Mortimer, 172–198. Cambridge: Cambridge University Press.

30. Nastran Ule, Mirjana. 1996a. Življenjski svet študentske mladine. V *Predah za študentsko mladino*, ur. Blanka Tivadar, 15–40. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino in Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
31. --- 1996b. *Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino.
32. Pirher, Sonja in Ivan Svetlik. 1994. *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Plug, Wim in Mancula du Bois-Raymond. 2005. Young people and their contemporary labour market values. V *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*, ur. Harriet Bradley in Jacques van Hoof, 65–80. Bristol: The policy press.
34. *Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj v Republiki Sloveniji leta 2002*. Dostopno prek: http://www.stat.si/popis2002/si/definicije_in_pojasnila_2.html (2. april 2009).
35. Preželj, Branka in Ivan Svetlik, ur. 1992. *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
36. Smonkar, Jasna. 1994. Izobrazbena struktura in vključenost v izobraževanje. V *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 105–121. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Smyth, Emer, Markus Gangl, David Raffe, Damian F. Hannan in Selina McCoy. 2001. *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE). Final Report and Annex to the Final Report*. Dostopno prek:

- http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb=true&ERICExtSearch_SearchValue_0=%22Smyth+Emer%22&ERICExtSearch_SearchType_0=au&pageLabel=RecordDetails&objectId=0900019b800d9df2&accno=ED459355&_nfls=false, (15. junij 2009).
38. *Statistični urad RS*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/> (9. junij 2009).
39. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
40. --- 1992. Priložnosti in tveganja na trgu delovne sile. V *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, ur. Branka Preželj in Ivan Svetlik, 32–49. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
41. Svetlik, Ivan in Meri Lorenčič. 2002. Izobraževanje in usposabljanje. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 256–291. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Svetlik, Ivan in Martina Trbanc. 2002. Oblike, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 33–55. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Trbanc, Martina. 1992. Mladi na trgu delovne sile. V *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, ur. Branka Preželj in Ivan Svetlik, 125–144. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
44. --- 2005a. Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Zaposlovanje –socialno vključevanje: Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatka Kos in Vildana Sulič, 13–32. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.

45. --- 2005b. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V *Otroci in mladina v prehodni družbi*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 161–189. Ljubljana, Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino in založba Aristej.
46. --- 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v prve zaposlitve: stanje napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–62. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
47. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 337–367. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
48. Ule, Mirjana, ur. 1996. *Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino.
49. --- 2004. Nove vrednote za novo tisočletje. Spremembe življenjskih in vrednostnih orientacij mladih v Sloveniji. *Teorija in praksa* 41 (1–2). Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20041-2ulemirjana.pdf> (8. junij 2009).
50. Ule, Mirjana in Vlado Mihelj. 1995. *Pri(e)hodnost mladine*. Ljubljana: Državna založba Slovenije, d.d. in Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.
51. Ule, Mirjana, Tanja Rener, Metka Mencin Čeplak in Blanka Tivadar. 2000. *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino in Založba Aristej.
52. Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2002. Sodobna mladina: izziv sprememb. V *Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*, ur. Vlado

- Miheljak, 39–77. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport – Urad Republike Slovenije za mladino in Založba Aristej.
53. *Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja (ZPVI)*. Ur. l. RS 73/2004 (2. april 2009).
54. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)*. Ur. l. RS 56/2002 (2. april 2009).
55. Zavod RS za zaposlovanje – ZRSZ. 1998-2008 *Letno poročilo za leto 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm>, (17. junij 2009).
56. --- 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/AnalizeArhiv.htm>, (17. junij 2009).
57. --- 2007. *Štipendiranje v šolskem letu 2006/2007*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/Analize1.htm> (11. junij 2009).
58. --- 2009. *Napoved zaposlovanje za leto 2009 (rezultati ankete LPZAP)*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/AnalizeArhiv.htm>, (17. junij 2009).