

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jerneja Smodiš

**Zaposlovanje mladih v regiji Pomurje**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jerneja Smodiš

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuro-Mrčela

## **Zaposlovanje mladih v regiji Pomurje**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

**ZAHVALA**

*Za podporo, potrpežljivost in spodbudo v času študija in med izdelavo diplomskega dela  
se najlepše zahvaljujem svoji družini.*

*Za strokovne napotke in usmerjanje pri izdelavi diplomskega dela se iskreno zahvaljujem  
svoji mentorici, dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela.*

## **Zaposlovanje mladih v regiji Pomurje**

Mladi se po koncu izobraževanja soočajo z iskanjem prve zaposlitve. Diplomsko delo predstavlja regijo Pomurje in možnosti zaposlovanja mladih izobražencev v regiji. Pomurska regija spada v gospodarsko najslabše razvite v Sloveniji. Mnogo mladih se po izobraževanju več ne vrne v domačo regijo ali iščejo zaposlitev v sosednji Avstriji. Za regijo je značilen »beg možganov« najbolj izobraženih kadrov, katere regija ne ve obdržati. Zanimajo me prednosti mladega kadra in slabosti in ali lahko dobro izobraženi kader pomaga pomurskemu gospodarstvu. Skozi diplomsko nalogo se osredotočam na primerjavo statističnih kazalcev Slovenije in regije Pomurja. Brezposelnost je velik problem v regiji. Obstoječe stanje v gospodarstvu, ki ima razvojni potencial, vendar pa ni pravega interesa s strani socialnih partnerjev. V empiričnem delu diplomske naloge se je izkazalo, da se mladi zavedajo slabega gospodarskega stanja v regiji, vendar se do tega obnašajo dokaj pasivno. Zgleda kot, da so nad regijo obupali, saj ne dobijo prave priložnosti, da bi se dokazali.

Ključne besede: zaposlovanje mladih, mladi, Pomurska regija, gospodarstvo.

## **Youth employment in region Pomurje**

Young people are, after education, confronted with their first employment search. The diploma work presents Pomurje and employment opportunities of young intellectuals. The Pomurska region belongs to the economically least developed in Slovenia. Many young people for education no longer return to the home region, or seeking employment in Austria. The region is characterized by a "brain drain" is most educated workers, which the region does not know how to keep. I am interested in the advantages and disadvantages of a young people, and if well-educated young people can help to the Pomurska region economy. Throughout the diploma work focuses on comparing the statistics of Slovenia and the region Pomurje. Unemployment is a major problem in the region. The current state of the economy, which potential for development exists, has no real interest within the social partners. The empirical part of the diploma work has shown that young people are aware of the bad economic situation in the region, but by that behave quite passively. It looks like that of the region gave up because they do not get an adequate opportunity to prove itself.

Keywords: youth employment, young people, Pomurska region, economy.

# KAZALO

<b>1 UVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>2 MLADI, MLADOST, ODRAŠČANJE.....</b>	<b>11</b>
2.1 ZNAČILNOSTI MLADIH .....	12
2.1.1 Vrednote .....	12
2.1.2 Sociokulturni kapital .....	13
2.1.3 Znanje.....	13
2.1.4 Delovne izkušnje.....	14
2.2 DEMOGRAFSKO STANJE MLADIH V SLOVENIJI .....	15
2.2.1 Stanovanjska problematika mladih .....	17
<b>3 PREHOD MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELOVNE SILE.....</b>	<b>18</b>
3.1 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE PREHODA MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSILITEV .....	18
3.1.1 Strukturni dejavniki .....	19
3.1.2 Institucionalni dejavniki.....	20
3.1.3 Individualni dejavniki.....	21
3.2 KLJUČNA PROBLEMATIKA ZA POZEN PREHOD MLADIH IZ .....	21
IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLENOST .....	21
3.3 ADUTI MLADIH ISKALCEV PRVE ZAPOSILITVE .....	24
3.4 MODELI VKLJUČEVANJA MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA NA TRG .....	25
DELOVNE SILE .....	25
3.5 SPREMEMBE V STRUKTURI ZAPOSILITVENIH PRILOŽNOSTI ZA MLADE .....	26
3.5.1 Študentsko delo.....	28
3.5.2 Diskriminacija mladih na trgu dela .....	29
<b>4 BREZPOSELNOST IN ZAPOSILJIVOST MLADIH .....</b>	<b>30</b>
4.1 VZROKI ZA BREZPOSELNOST MLADIH .....	31
4.1.1 Problemi, ki jih povzroča brezposelnost mladih .....	32
4.2 STOPNJE BREZPOSELNOSTI MLADIH.....	33
4.2.1 Brezposelnost diplomantov in diplomantk na terciarni ravni.....	34
4.3 PROBLEM ZAPOSILJIVOSTI MLADIH .....	35
4.4 UKREPI ZA POVEČANJE ZAPOSILJIVOSTI .....	36
4.4.1 Ukrepi za povečanje zaposljivosti tistih, ki se še izobražujejo.....	36
4.4.2 Ukrepi za povečanje zaposljivosti in zmanjšanje brezposelnosti med mladimi .....	36
<b>5 ISKANJE PRVE ZAPOSILITVE .....</b>	<b>39</b>
5.1 AKTIVNE METODE ISKALCEV ZAPOSILITVE .....	39
5.1.1 Usmerjeno nabiranje izkušenj.....	39

5.1.2 Mreženje (ang. Networking).....	40
5.1.3 Zaposlitveni (karierni) sejmi .....	40
5.1.4 Usmerjeno komuniciranje z delodajalci.....	41
5.1.5 Samozaposlitev.....	42
5.2 PASIVNE METODE ISKALCEV ZAPOSLOTITVE .....	42
5.2.1 Spremljanje zaposlitvenih oglasov.....	42
5.2.2 Vpis v baze zaposlitvenih agencij.....	43
5.2.3 »HEADHUNTING« ali lov na glave.....	43
5.2.4 Iskanje zaposlitve preko Zavoda RS za zaposlovanje, zaposlitvenih klubov in CIPS-a:.....	44
5.2.5 Pošiljanje prošenj na slepo (cirkularna ponudba).....	45
5.3 UČINKOVITOST METOD ISKANJA ZAPOSLOTITVE.....	45
<b>6 REGIJA POMURJE .....</b>	<b>46</b>
6.1 SPLOŠNE ZNAČILNOSTI REGIJE POMURJE .....	46
6.1.1 Demografski kazalci.....	47
6.2 GOSPODARSKO STANJE REGIJE POMURJE .....	47
6.2.1 Kazalci povpraševanja in ponudbe delovne sile .....	50
6.2.2 Prednosti regije.....	51
6.2.3 Programi za skladnejši razvoj regije Pomurje z celotno Slovenijo .....	52
6.3 BREZPOSELNOST V REGIJI POMURJE.....	54
6.3.1 Brezposelnost mladih glede stopnjo izobrazbe .....	56
6.4 IZOBRAŽEVANJE V REGIJI.....	56
6.4.1 Trend izobraževanja glede na področje in kraj izobraževanja .....	58
6.5 ALI LAHKO IZOBRAŽEVANJE POSPEŠI GOSPODARSKI RAZVOJ REGIJE POMURJE?.....	59
6.5.1 Štipendiranje .....	60
6.5.2 Beg možganov iz regije Pomurje.....	62
<b>7 EMPIRIČNA ŠTUDIJA .....</b>	<b>63</b>
7.1 CILJI ŠTUDIJE .....	63
7.2 VZOREC IN METODOLOGIJA .....	63
7.3 ANALIZA ANKET .....	64
7.4 POVZETEK REZULTATOV ANKET .....	79
<b>8 UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI .....</b>	<b>81</b>
<b>9 LITERATURA .....</b>	<b>86</b>
Priloga A: Anketni vprašalnik za študente in brezposelne iskalce zaposlitve (empirični del diplomskega dela). .....	93

### **Seznam slik:**

Slika 2.1: Delež delodajalcev, ki ocenjujejo veščine diplomantov kot neustrezne. ....	15
Slika 2.2: Deleži mladih (15-29) in starejših (65+) prebivalcev v Sloveniji in EU27. ...	16
Slika 3.1: Delež delno zaposlenih (krajši delovni čas) med delovno aktivnimi, EU in . 27 Slovenija, po starostnih skupinah in izbranih letih. ....	27
Slika 3.2: Osnovni zaposlitveni status mladih (15-29), Mladina 2000 in 2010 .....	28
Slika 3.3: Letno gibanje opravljenih ur dela dijakov in študentov glede na status .....	29
Slika 4.1: Študenti v visokošolskem izobraževanju po področjih izobraževanja in..... spolu, Slovenija 2010/11. ....	31
Slika 4.2: Stopnje brezposelnosti starostnih skupin 15-24 in 15-74, EU27 in Slovenija, 2000-2010.....	33
Slika 4.3: Delež brezposelnih diplomantov med vsemi brezposelnimi v starostni ..... skupini 25-30 let, Slovenija, 2000-2009.....	34
Slika 5.1: Koliko intervjujev ste opravili, preden ste dobili zadnje delo?.....	41
Slika 6.1: Gospodarski kazalci Pomurja.....	49
Slika 6.2: Stopnja registrirane brezposelnosti po statističnih regijah, december 2010 – februar 2011 (v %). ....	54
Slika 6.3: Prijave in odjave iz registrirane brezposelnosti v območni službi Murska.... Sobota, od leta 2008 do leta 2010. ....	55
Slika 6.4: Deleži brezposelnih oseb glede na stopnjo izobrazbe (povprečje 2010). ....	56

### **Seznam tabel:**

Tabela 6.1: Gospodarski kazalci Slovenije .....	49
Tabela 6.2: Primerjava celotnega in mladega prebivalstva (15-29 let) v l. 2010 in..... trendi izobraževanja glede na stalno prebivališče 2009/10. ....	57
Tabela 6.3: Število pomurskih študentov glede na kraj izobraževanja v l. 2005 .....	59
Tabela 6.4: Študenti štipendisti v regiji Pomurje, glede na vrsto štipendije, spol in..... višino povprečne štipendije za l. 2009. ....	61
Tabela 7.1: Spol.....	64
Tabela 7.2: Starost mladih brezposelnih .....	64
Tabela 7.3: Starost študentov .....	65
Tabela 7.4: Stopnja izobrazbe pridobljene v zaključenem izobraževanju.....	65
Tabela 7.5: Stopnja izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju .....	66
Tabela 7.6: Katerih metod se poslužujete, če iščete zaposlitev? .....	69

Tabela 7.7: Če iščete zaposlitev: kakšni si vaši načrti za prihodnost? .....	71
Tabela 7.8: Katerim značilnostim pri iskanju kadra, dajo podjetja v Pomurju največji. 75 poudarek? .....	75
Tabela 7.9: Kaj je po vašem mnenju, kot mladim iskalcem zaposlitve vaša prednost pred drugimi kandidati? .....	76
Tabela 7.10: Kaj je po vašem mnenju kot mladim iskalcem zaposlitve, vaša največja . 77 slabost? .....	77

### **Seznam grafov:**

Graf 6.1: Število pomurskih diplomantov glede na študijske smeri v l. 2005 .....	58
Graf 7.1: Stopnja izobrazbe pridobljene v zaključenem izobraževanju .....	66
Graf 7.2 Stopnja izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju .....	67
Graf 7.3: Kraj izobraževanja na terciarni stopnji .....	67
Graf 7.4: Področje izobraževanja .....	68
Graf 7.5: Zaposlitveni status.....	69
Graf 7.6: Kje bi se najraje zaposlili? .....	72
Graf 7.7: Mislite, da je v regiji Pomurje dovolj prostih delovnih mest in dovolj..... 73 zaposlitvenih možnosti za zaposlovanje mladih s terciarno izobrazbo? .....	73
Graf 7.8: Menite, da regija Pomurje nudi dovolj spodbud za zaposlovanje mladih?.....	74
Graf 7.9: Kaj menite, da predstavlja poglobitno oviro zaposlovanja mladih v Pomurju? (možnih je več odgovorov).....	74
Graf 7.10: Kateri dejavniki, po vašem mnenju najbolj vplivajo na prehod iz..... 76 izobraževanja v zaposlitev? .....	76
Graf 7.11: Kako pomembne se vam zdijo delovne izkušnje pri iskanju zaposlitve? .....	78
Graf 7.12: Kaj je po vašem mnenju glaven razlog, da prihaja do neskladij na trgu dela 79 med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej? .....	79



# 1 UVOD

Uspešno in učinkovito vključevanje mladih na trg delovne sile je izziv s katerim se soočajo vse današnje družbe. Živimo v družbi, kjer je znanje zelo pomemben dejavnik gospodarske uspešnosti. Mladi se posledično želijo vedno bolj izobraževati, kot je to bilo v preteklosti, saj naj bi jim višja izobrazba zagotavljala zaposlitev in dostojno življenje. Ampak v realnem življenju ni tako. Vse več izobražene mladine je brezposelne in vzdrževane s strani svojih družin ali države, starejši, ki pa niso zmožni več delati pa so zaposleni. Menim, da mladi potrebujejo le priložnost, da pokažejo, kaj znajo in kaj lahko doprinesejo k večji učinkovitosti in uspešnosti gospodarstva. Ne predstavljajo le tvegane delovne sile, ki si bo sama morala izboriti svoj prostor. Današnja mladina ima voljo in želje, vendar potrebuje učinkovit pristop k boljši zaposljivosti mladih s strani vseh socialnih partnerjev.

Za temo diplomskega dela sem se odločila, saj se bom tudi jaz v kratkem znašla na trgu delovne sile kot brezposelna diplomantka, iskalka prve zaposlitve. Pred tem pa sem želela preveriti kakšne so moje možnosti na trgu delovne sile, predvsem, če prednostno gledam svojo regijo Pomurje in šele nato širše celotno Slovenijo.

Samo diplomsko delo je sestavljena iz dveh delov. Začnem z opredelitvijo mladosti in značilnosti mladih. V nadaljevanju me zanima, kako poteka prehod mladih iz izobraževanja na trg delovne sile. Izpostavim dejavnike in okoliščine prehoda ter pogledam problematiko, ki je povezana s prehodom. V samem diplomskem delu predvsem preverjam kakšne so sploh možnosti mladih diplomantov za pridobitev zaposlitve, zato podrobneje pregledam brezposelnost in zaposljivost mladih ter načine, ki jih mladi uporabljajo pri iskanju zaposlitve.

Diplomsko delo temelji na podatkih raziskave Mladina 2010, že opravljenih raziskavah in statističnih podatkih iz različnih virov. Skozi nalogo bom predstavila svoje ugotovitve in podala svoje mnenje, kjer bo to potrebno.

Glede na to, da se v diplomskem delu osredotočam na možnosti zaposlovanja v regiji Pomurje, jo v nadaljevanju podrobneje predstavim s splošnega pregleda regije, vidika izobraževanja, kot tudi širše z gospodarskega vidika. Samo gospodarsko stanje me zanima tudi z vidika priložnosti, ki se ponujajo regiji in ukrepi za izboljšanje stanja v regiji.

V drugem empiričnem delu bom poskušala dokazati svoji dve hipotezi, in sicer s pomočjo anketnih vprašalnikov, ki jih bom razdelila med mlade iskalce zaposlitve ter študente, ki zaključujejo izobraževanje in se bodo kmalu znašli med brezposelnimi iskalci zaposlitve.

V diplomskem delu sem si zastavila dve ključni hipotezi:

**Pomanjkanje delovnih izkušenj je glavna ovira pri zaposlovanju mladih.** Mladi pridobivajo delovne izkušnje predvsem skozi študijska leta z opravljanjem različnih del. Tisti, ki pridobijo relevantne delovne izkušnje za svojo karierno pot, imajo tudi prednost pred ostalimi kandidati za pridobitev redne zaposlitve ali pa se zaposlijo že med časom študija, ostali se srečajo s problemom iskanja zaposlitve in brezposelnostjo.

**Mladi diplomanti ne vidijo svoje prihodnosti v regiji Pomurje.** Slabo gospodarsko stanje regije je ponavadi razlog, da se mladi, ki študirajo v osrednjeslovenski ali štajerski regiji, več ne vrnejo nazaj. Večinoma v Pomurju ne dobijo ustrezne zaposlitve za svojo izobrazbo, zato iščejo svojo priložnost tudi v sosednji Avstriji.

## 2 MLADI, MLADOST, ODRAŠČANJE

Mladost je prehod od otroštva k odraslosti, vendar pa je sama definicija mladosti veliko bolj kompleksna. Mladost je predvsem negotovo življenjsko obdobje, ko gradimo lastno identiteto in iščemo svoj položaj v družbi.

Pionir raziskovanja mladosti je Stanley Hall, ki mladost pojmuje kot adolescenco za katero so značilni viharništvo, stresi in upori mladih proti različnim avtoritetam. Pravi, da je to nujno za razvoj modernega individualizma in za samostojni vstop mladih v odraslost (Hall v Ule in Kuhar 2003, 29). Trbanc (2005b, 161) pravi, da je mladost proces »vključevanja posameznikov v vse pomembnejše družbene vloge, s katerimi je določena odraslost«. Trbanc in Verša navajata, da mladi v tem obdobju »razvijajo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe na različnih področjih: šolsko – poklicnem, interaktivno – partnerskem, politično – etničnem, potrošniško – kulturnem« (Ule v Trbanc in Verša 2002, 338).

Mladi so bolj neodvisni kot otroci, a kljub temu še vedno odvisni od avtoritet (Škulj 2006, 7). Če želimo opredeliti mladost, moramo ugotoviti kaj je odraščanje oz. odraslost. Za moderne družbe je po Ule in Kuhar (2003, 14) »značilno, da se odraščanje oz. odraslost teoretično povezuje s potrebo po družbeni integraciji in delitvi dejavnosti«. Nemški pedagog H. Kreuz celo pravi, da natančna opredelitev mladosti ni možna, »ker je končno prepoznavanje statusa odraslega človeka odvisno od odločitve kaj odraslost pomeni. Ta pa zajema različne elemente in dosežke, ki so za doseganje odraslosti nujni, ne pa zadostni, ker je odločilno, kako odrasli presojuje te dosežke« (Kreuz v Škulj 2006, 7). Po tej teoriji lahko kot primer, navedem naslednje dosežke: konec šolanja, odselitev od staršev, ustvarjanje lastne družine, prehod v zaposlitev ipd.

V Uradnem listu Republike Slovenije (ZJIMS<sup>1</sup> 2010, člen 3) so mladi opredeljeni kot »mladostniki in mlade odrasle osebe, obeh spolov, stari od 15. do dopolnjenega 29. leta«. Starostne opredelitve mladosti se razlikujejo od države do države.

Kljub mnogim definicijam in teorijam o mladih je pomembno povedati, da vsaka nova generacija predstavlja bližnjo prihodnost današnji družbi, prevzema odgovornost in ustvarja zgled prihajajočim.

---

<sup>1</sup> Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju.

## 2.1 ZNAČILNOSTI MLADIH

Mladost je zelo specifično življenjsko obdobje vsakega posameznika, ki izoblikuje identiteto oz. gradi osebnost vsakega odraslega človeka. Interesi, želje, pričakovanja ipd., so pomembnejši kot pa se zavedamo, če jih dobro poznamo lahko skrbno načrtujemo izobrazbo in posledično poklicno pot. »Mladi odrasli so omejeni z ekonomskimi, socialnimi in kulturnimi okoliščinami, znotraj katerih so« (Ule in Kuhar 2003, 63). S svojim delovanjem v družbi aktivno oblikujejo svoje sedanje in prihodnje življenje, na novo oblikujejo socialne odnose, sprejemajo, oblikujejo, ustvarjajo življenjske stile ipd. (Ule in Kuhar 2003).

### 2.1.1 Vrednote

Ken Roberts, britanski sociolog, ugotavlja s preučevanjem mladine v postkomunističnih državah, »da so vplivi vrednot na življenjski potek dogodkov vsakega posameznika bistveno manjši kot si ljudje v povprečju predstavljamo« (Roberts v Drobnič 2009, 248). Mladi so dojeli, da s sistemom vrednot ne morejo rešiti eksistenčnih problemov in se odločajo glede na to kar jim nudi vsaj minimalno socialno varnost. Življenjski stil mladine torej določajo finančne zmožnosti vsakega posameznika in socialno ozadje, delno pa je posledica premišljenih odločitev in vrednot (Boškić 2005, 299-316).

»Mlade se v sodobni potrošniški družbi vzgaja ob odsotnosti vrednot ter zavedanja o pripadnosti družbi in družbeni odgovornosti« (Drobnič 2009, 248). Iz tega razloga se pojavljajo težave pri pridobivanju kadrov, za delovna mesta kjer so vrednote zelo pomembne (npr. vojska). Po Lavriču in drugih (2010a, 395 - 421) je koeficient<sup>2</sup> zanimanja za vojsko 2,06. Največje zanimanje mladih je za spolnost in ljubezen (4,02), službo in poklic (3,92), zabavo in razvedrilo (3,9).

Lavrič in drugi (2010a, 395 - 421) navajajo, da je v letih 1992 – 2008 prišlo do sprememb v pomembnosti posameznih vrednot mladih starih do 29 let in tistih nad 29 let. Pri mladih do 29 **upada pomen družbenih vrednot**: politika 17,2 odstoten upad zanimanja; vera 8,9 odstotka; delo 8,6 odstotka **in narašča pomen zasebnih vrednot**: prosti čas 9,9 odstotno povečanje zanimanja; prijatelji in znanci 7,2 odstotka; družina 1,9 odstotka.

---

<sup>2</sup> Zanimanja mladih so merili z 5-stopenjsko lestvico, kjer 1 pomeni nič, 5 pa zelo.

Lavrič in drugi (2010a, 395 - 421) po opravljeni raziskavi ocenjujejo, da je mladim v Sloveniji 1. 2010 najpomembnejša vrednota<sup>3</sup> zdravje (4,74). Sledi resnično prijateljstvo (4,57) in družinsko življenje (4,25). Uspeh v poklicu in šoli je na petem mestu z vrednostjo 4,07. Mladi so kot manj pomembne označevali statusno – materialistične vrednote (materialne vrednote 3,53; biti avtoriteta, voditelj 2,84). Rezultati so primerljivi s tistimi z leta 2000.

Po opravljeni empirični študiji lahko dodam, da mladi v Pomurju menijo, da podjetja pri iskanju kadra ne dajejo velikega pomena vrednotam mladih.

### ***2.1.2 Sociokulturni kapital***

Ob vstopu na trg delovne sile mlade označujejo tiste lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj in osebnostni kapital. Te lastnosti imenujemo sociokulturni kapital. Delodajalci temu kapitalu pripisujejo v zadnjem času, ko je vedno večja ponudba dobro usposobljene delovne sile, velik pomen (Trbanc in Verša 2002, 342).

Anketiranci po opravljeni empirični študiji v Pomurju, dajejo pomenu sociokulturnega kapitala srednjo do pomembno vrednost.

Mladim se pogosto pripisujejo negativne lastnosti kot so manjša odgovornost, zahtevnost, nestalnost ipd., po drugi strani pa so mladi dovzetnejši za spremembe v delovnem procesu, so inovativni, prilagodljivi in zaradi tega pripravljeni sprejeti fleksibilnejšo obliko zaposlitve (Trbanc in Verša 2002, 343).

### ***2.1.3 Znanje***

Glavna prednost mladih, ko vstopajo na trg delovne sile iz sistema izobraževanja je novo znanje. Smo v času, ko tehnologija hitro napreduje, znanje hitro zastareva in je vedno večja potreba po dopolnjevanju znanja. Mladi vstopajo na trg dela, na račun podaljševanja in vsebine izobraževanja in z vse bolj kompleksnimi znanji in kompetencami, ki jih zahteva sama narava dela (uporaba računalnika, delo v skupini, tuji jeziki ipd.) (Trbanc in Verša 2002, 340).

Tujinman in Schomann (v Svetlik in Lorenčič 2002, 266) pravita, da **kompetence** vključujejo »možnost organizirati in uporabiti znanje, da bi si pridobili prednost v konkretnih in zahtevnih razmerah. Vključuje tri sestavine neotipljivega (intangible)

---

<sup>3</sup> Pomembnost vrednot so merili z 5-stopenjsko lestvico, kjer 1 pomeni sploh ni pomembna, 5 pa zelo pomembna.

kapitala: znanje, organizacijo in uporabo inovacij«. Nanaša se tudi na socialni oz. kulturni kapital, ki je v odnosih med ljudmi in ne le na človeški kapital.

Za vstop mladih na trg delovne sile so pomembne tudi spretnosti in kompetence, ki jih pridobijo skozi odraščanje oz. izkušnje, ki jih naberejo v sodobni družbi (Trbanc in Verša 2002, 340). Mladi pridobijo veliko ključnih spretnosti v prostem času že z vsakodnevno uporabo računalnika in interneta<sup>4</sup> do katerega lahko dostopajo preko različnih medijev (računalnik, mobilni telefon, večina javnih prostorov ipd.). V današnjem času, lahko do interneta dostopamo kjerkoli in kadarkoli. Je vir uporabnih znanj in informacij. Z njim se lahko naučimo tujega jezika, komunikacijskih veščin in veliko drugih stvari, ki predstavljajo naše prednosti, zaostajajo pa tisti, ki niso odraščali z internetom in ga komaj spoznavajo.

Problematično skupino mladih pa predstavljajo tisti mladi, ki na trg delovne sile vstopajo brez izobrazbe, z nizko ali neustrezno izobrazbo in osipniki (Trbanc in Verša 2002, 340-341). Osipniki so tisti, ki so iz različnih razlogov končali šolanje predčasno in imajo v družbi, ki temelji na znanju, relativno malo možnosti, da si pridobijo zaposlitev. Če po eni strani pomeni novo znanje konkurenčno prednost mladih, pomeni pomanjkanje znanja konkurenčno pomanjkljivost in posledično brezposelnost tega segmenta mladih.

Po empirični študiji lahko navedem, da mladi v Pomurju ocenjujejo, da delodajalci novo znanje vrednotijo kot srednje pomembno do pomembno.

#### ***2.1.4 Delovne izkušnje***

Mladi pridobivajo delovne izkušnje skozi različna dela, ki so po naravi nestalna, fleksibilna in raznolika (študentsko delo, honorarno delo, občasno delo ipd.). Po rezultatih empirične študije med mladimi Pomurci so delodajalcem pri iskanju mladega kadra najpomembnejše delovne izkušnje.

Iskalci prve zaposlitve torej ponavadi niso brez vseh delovnih izkušenj, vendar pa pogosto niso vezane na poklicno oz. profesionalno področje za katero so se izobraževali (Trbanc 2005b, 166). Iz tega je težko sklepati na določene delovne lastnosti mladih kot so pripadnost, odgovornost, avtonomija pri delu ipd. Delodajalci jih vidijo kot »delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne

---

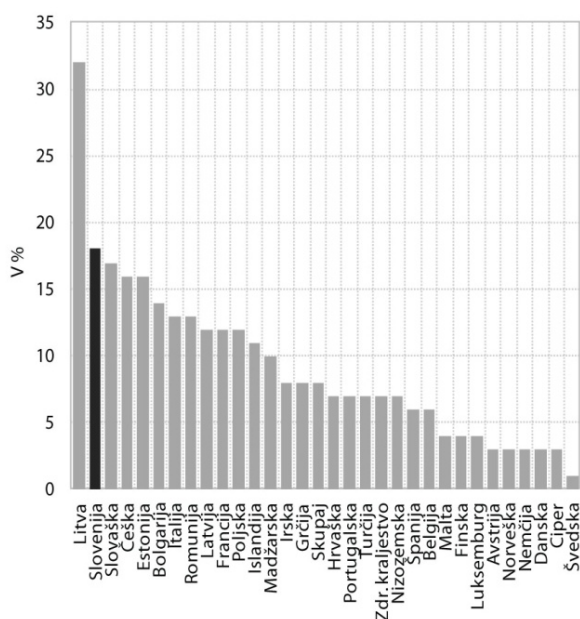
<sup>4</sup> V l. 2009 82% mladih (skoraj) vsak dan uporablja splet (Lavrič in drugi 2010a, 282).

V Sloveniji ima v l. 2010 68% gospodinjstev dostop do računalnika in 59% gospodinjstev dostop do interneta (Lavrič in drugi 2010a, 283). Eurostat v Trbanc (2007, 58) navaja, da je bilo l. 2006 v Sloveniji, med starimi 16 – 24, 81% takih, ki vsaj enkrat tedensko dostopajo do interneta (povprečje EU v isti starostni skupini je 73%).

usposobljenosti« (Trbanc in Verša 2002, 341). Predstavljajo tvegano delovno silo, zato jih ne zaposlujejo na pomembnejša delovna mesta, ampak jim ponujajo nestalne in fleksibilne zaposlitve.

Verša v Trbanc in Verša (2002, 342) pravi, da »delodajalci pri polovici povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo«.

Slika 2.1: Delež delodajalcev, ki ocenjujejo večšine diplomantov kot neustrezne.



Vir: UMAR (2011b, 32).

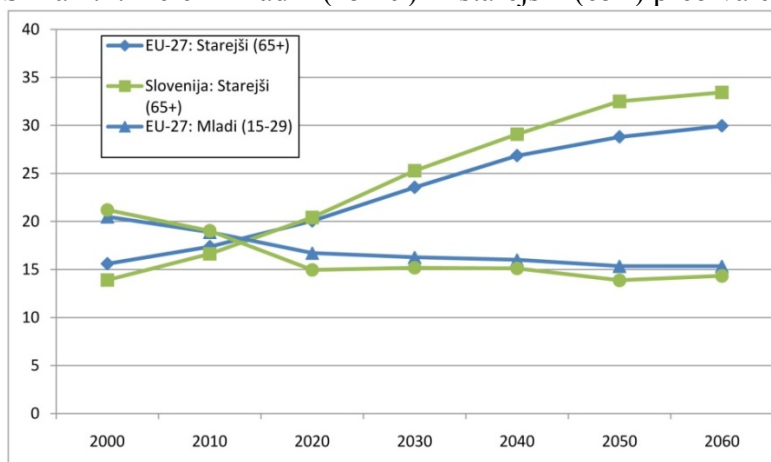
Po podatkih (glej slika 2.1) raziskave Eurobarometer Employers' perception of graduate employability 2010 (UMAR 2011b, 32) vidimo, da je delež podjetij v Sloveniji, ki ocenjujejo večšine diplomantov, ki so jih zaposlili v zadnjih treh do petih letih, kot neustrezne med najvišjimi v Evropski uniji. Nizka raven kakovosti veščin diplomantov je v veliki meri povezana z razmeroma skromno zastopanostjo aktivnih oblik poučevanja v času študija.

## 2.2 DEMOGRAFSKO STANJE MLADIH V SLOVENIJI

V Evropi živi starajoča se družba, mladih je vse manj. V tej smeri se bodo spremenile razmere v prebivalstveni strukturi in Slovenija bo v prihodnosti morala temu prilagoditi tudi mladinsko politiko zaposlovanja.

Kraigher v Trbanc (2005b, 169) pravi, da lahko v Sloveniji zaradi nizke rodnosti pričakujemo primanjkljaj delovne sile že l. 2015. Trbanc (2005b) pravi, da Slovenija s staranjem prebivalstva spada med najbolj ogrožene evropske države. »Po demografskih napovedih naj bi se v Sloveniji skupina delovno sposobnega prebivalstva, starega med 15 in 64 let, med letoma 1987 in 2020 zmanjšala za 3,5 odstotka« (Trbanc 2005b, 169). Pričakovana življenjska doba žensk se je med letoma 2000 – 2007 zvišala z 80,9 na 82,2 let, pri moških pa z 74,5 na 76,1 let (Lavrič in drugi; 2010a, 310).

Slika 2.2: Deleži mladih (15-29) in starejših (65+) prebivalcev v Sloveniji in EU27.



Vir: Lavrič in drugi (2010b, 52).

Lavrič in drugi (2010a, 75) navajajo (glej sliko 2.2), da se bo v Sloveniji v obdobju 2010 – 2020 število mladih (15 – 29 let) zmanjšalo za dobrih 20 odstotkov<sup>5</sup>. L. 2010 je v Sloveniji na 100 mladih prebivalcev 87 starejših, l. 2020 jih bo že 137, l. 2050 pa zaskrbljujoče že 234 (Lavrič in drugi 2010a, 77).

Trg dela, bo zaradi sprememb, postal zanimiv v prihodnosti. Po eni strani večji delež starejšega prebivalstva vodi v podaljševanje delovne dobe, kar zmanjšuje število prostih delovnih mest za mlade, po drugi strani pa upada število mladih, kar zmanjšuje število kandidatov za obstoječa delovna mesta. Slovenska vlada in druge evropske vlade bodo oz. so že postavljene pred izziv kako najučinkoviteje uskladiti ta dva nasprotujoča si trenda (Lavrič in drugi 2010a, 74 – 77).

Strukturna neskladja na trgu pripeljejo tudi do situacije, ko bo v nekaterih segmentih primanjkovalo delovne sile, spet v drugih bo ponudba zelo visoka (Trbanc 2005a, 21 –

<sup>5</sup> Na ravni Evropske Unije (EU-27) se pričakuje v istem obdobju 8,9 odstotni upad mladega prebivalstva (Lavrič in drugi 2010a, 75).



22). V prihodnosti bomo verjetno morali ta problem rešiti s selektivnim uvozom delovne sile, predvsem na tiste segmente, kjer so največja strukturna neskladja (Trbanc 2005b, 169).

Zanimivo je tudi opazovati gibanje mladih v Sloveniji glede na tip naselja stalnega prebivališča. »V zadnjih dveh desetletjih se je občutno povečal delež mladih, ki živijo v vaseh in majhnih naseljih, zmanjšal pa se je delež mladih iz urbanih okolij« (Lavrič in drugi 2010a, 84). V nadaljevanju navajajo podatke, da se je delež tistih mladih, ki živijo v naseljih do 2.000 prebivalcev povečal s 53,1 odstotka na 56,2; delež mladih, ki živijo v naseljih in mestih z več kot 10.000 prebivalci, pa se je zmanjšal s 30,7 odstotka na 27,3. Ta trend lahko povežemo tudi z gibanjem rodnosti, saj je ta višja na podeželju.

### ***2.2.1 Stanovanjska problematika mladih***

Fenomen **freeters** izhaja iz Japonske, postal pa je značilen tudi za mlade v Evropi. Freeters<sup>6</sup> so ljudje stari med 15 in 34 let in so brez stalne zaposlitve, brezposelni ali študenti, ki po koncu šolanja ne najdejo redne zaposlitve. Ostanejo doma, občasno opravljajo priložnostna dela in so ponavadi odvisni od staršev. Ker vstopajo na trg dela pozno, s pomanjkljivim znanjem in brez izkušenj se na svoji poklicni poti srečujejo s težavami (Drobnič 2009, 253).

Ta pojav lahko opazimo tako med slovensko kot pomursko mlado populacijo. Mladim okolje v katerem živijo ni preveč naklonjeno, zato se vedno pozneje odločajo za ustvarjanje svoje družine, čas, ko so odvisni od staršev pa se podaljšuje. Italijanska sociologinja Carmen Leccardi (v Lavrič in drugi 2010a, 66) pojmuje take krepitve družine kot »sidra stabilnosti«, v razmerah visoke stopnje negotovosti.

Delež mladih (25 – 29 let), ki živijo v gospodinjstvu skupaj s starši se je iz l. 1992 do l. 2010 povečal z 41,9 odstotka na 65,3 odstotka (Lavrič in drugi 2010a, 348).

V Sloveniji se je v obdobju 2000 – 2010, delež mladih starih med 25 – 29 let, ki živijo v skupnem gospodinjstvu z materjo povečal s 45,4 odstotka na 66,8 (Lavrič in drugi 2010a, 349).

Do trenda odlaganja selitve od staršev prihaja zaradi naslednjih dejavnikov (Lavrič in drugi 2010a, 350 - 362):

- slabo materialno stanje za odselitev, čeprav si mladi želijo lastne hiše;

---

<sup>6</sup> Beseda freeter je Japonska beseda sestavljena iz angleške besede *free* in nemške besede *arbeiter*. (Japan Information Network 2002).

- kulturni dejavnik: raje ostati doma, kot tvegati revščino<sup>7</sup>;
- majhnost Slovenije in ustrezna infrastruktura omogoča mladim dnevne migracije;
- podaljševanje obdobja vključenosti v izobraževalni sistem (77 odstotkov mladih, ki se izobražujejo živi doma);
- mladim ustreza, da živijo v kohabitacijskih trajnih partnerskih zvezah.

### 3 PREHOD MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELOVNE SILE

Vsako leto diplomira več mladih kot jih gospodarstvo potrebuje in posledično vsi ne najdejo zaposlitve, zato je na trgu dela huda konkurenca med mladimi. Včasih je veljalo, da se je večina tistih z dokončano srednješolsko izobrazbo takoj zaposlila, danes pa družba stremi k čim bolj izobraženi delovni sili. Prehod od izobraževanja v sfero dela se je zato v zadnjem času zelo spremenil. Na trgu dela se usklajujeta ponudba dela in povpraševanje po njem. Konkurenca za obstoječa delovna mesta je velika, zato le dobro izobražen kader hitro najde zaposlitev, slabše izobraženi in usposobljeni pa se srečajo s težavnim preходом iz izobraževanja v zaposlitev.

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev je eden izmed ključnih dejavnikov, da postanejo mladi enakopravni člani družbe. Zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost mladih in možnost dolgoročnega načrtovanja družine, življenja, stanovanjskih razmer in podobno (Trbanc 2005b, 161).

Po Lavriču in drugih (2010a, 71) mladi v Sloveniji v l. 2010 načrtujejo svojo redno zaposlitev pri 24 letih starosti, zaslužek za lastno preživetje pa pri starosti 22,3 let. Skoraj dve leti pred redno zaposlitvijo, že razmišljajo o zaslužku, kar kaže na to, da že med šolanjem postopno prehajajo k redni zaposlitvi prek začasnih del.

#### 3.1 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE PREHODA MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLOITEV

Trbanc (2007, 50) deli dejavnike, ki vplivajo na hitrost prehodov mladih v zaposlitev na strukturne in institucionalne na **makroravni** in na individualne na **mikroravni**. Ti dejavniki se med seboj prepletajo in součinkujejo.

---

<sup>7</sup> Lavrič in drugi (2010a, 359) navajajo iz raziskave Eurobarometra, da kar 78 odstotkov vprašanih Slovencev meni, da je revščina v Sloveniji zelo razširjena.

### **3.1.1 Strukturni dejavniki**

Sem spadajo demografski in ekonomski dejavniki ter dejavniki delovanja trga delovne sile. Po empirični študiji mladi v Pomurju pripisujejo največji pomen pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev prav tem dejavnikom.

Med demografske dejavnike lahko štejemo velikost mladih generacij, ki zapuščajo izobraževanje in iščejo zaposlitev. Glede na demografske napovedi lahko predvidevamo, da bo v prihodnosti prišlo prav do pomanjkanja mlade delovne sile. Seveda pa je to odvisno od ekonomskih dejavnikov. Od obsega in strukture povpraševanja po kadrih ter usklajenosti prilivov glede na strukturo aktualnega povpraševanja (Trbanc 2007, 50 - 55).

Gibanja na trgu delovne sile, kapitala ter blaga in storitev se med seboj prepletajo. To je posebej izrazito pri zaposlovanju mladih, saj med gospodarsko recesijo brezposelnost najprej prizadene tiste, ki so v sistem zaposlenosti šele vstopili. To so ponavadi mladi, ki so zaposleni za določen čas in tisti po končanem šolanju (Trbanc 2005a, 21). Na mlade, ki vstopajo na trg dela se ne sme gledati kot kratkoročen strošek, ampak kot dolgoročno investicijo (Ćeklić in drugi 2008, 5). Od gospodarskih gibanj je tudi odvisno, kako hitro lahko trg delovne sile posrka novo delovno silo, saj so pritoki mladih iz izobraževanja vsako leto večji. Za zaposlovanje mladih je pomembno tudi ali na regionalnih in lokalnih trgih delovne sile vlada strukturno neskladje med povpraševanjem po delovni sili in ponudbo ter kako rešujejo ta problem (Trbanc 2005a, 21).

O'Higgins (1997, 26 - 34) kot ključne dejavnike<sup>8</sup> navaja:

- agregatno povpraševanje: zmanjšanje povpraševanja po delovni sili vpliva tako na mlade na trgu delovne sile kot na starejše, vendar so mladi veliko bolj občutljivi na nihanja v povpraševanju;
- plače mladih imajo lahko negativen vpliv na zaposlovanje mladih. V primeru, da starejši delavci delajo enako učinkovito kot mladi in so plače mladih višje ali enake njihovim, bodo delodajalci raje zaposlili starejšo delovno silo;
- velikost mladinske delovne sile: več mladih kot je na trgu delovne sile, večje so potrebe po novih delovnih mestih.

---

<sup>8</sup> Namerno zanemari en dejavnik in sicer pomanjkanje izkušenj, saj pravi, da nezadostna količina delovnih izkušenj ne more biti razlog za brezposelnost mladih vsaj na kratki rok. Navaja primer Velike Britanije, kjer imajo mladi manj delovnih izkušenj v primerjavi z ostalo Evropsko mladino in zato bi morala biti višja brezposelnost mladih, vendar pa ni (O'Higgins 1997, 26).

### ***3.1.2 Institucionalni dejavniki***

»Dejavnike povezane s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, povezave med šolami in delodajalci ter institucionalizirane prehode iz šolanja v zaposlitev, kot so vajeništvo, opravljanje delovne prakse pri delodajalcih, pripravništvo, štipendije, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve in podobno« imenujemo institucionalni dejavniki (Trbanc 2007, 55). Prehod mladih iz izobraževalnega sistema v zaposlitev je lažji in hitrejši, če izobraževalni sistemi omogočajo specifično usposobljenost in teoretična znanja, ki jih lahko uporabijo pri različnih delodajalcih. V državah, kjer je vpetost delodajalcev v sisteme izobraževanja in usposabljanja velika, so stopnje brezposelnosti mladih nižje kot v državah, kjer je manjša vpetost delodajalcev. Pomemben je tudi splošen odnos in interes delodajalcev za zaposlovanje mladih, kar je odvisno od spodbud in akcij politike zaposlovanja (Trbanc 2007, 55-57).

Zaposlovanje mladih je tako odvisno od delovanja tržnih mehanizmov, določeno pa je tudi z zakonskimi in kolektivnimi predpisi, ki so nastali s sodelovanjem države, delodajalcev in sindikati. Država s predpisi ureja prehod iz izobraževanja v zaposlitev in spodbuja zaposlovanje mladih, vendar je pomembno, da delodajalci aktivno sodelujejo pri tem prehodu. V državah, kjer je velika vpetost delodajalcev v sisteme izobraževanja, usposabljanja in ukrepe za lajšanje prehoda, so stopnje brezposelnosti mladih nižje kot v državah, kjer so mladi prepuščeni sami sebi (Trbanc 2005a, 25-27).

V 80. in 90. letih se je Evropa začela spraševati ali je izobraževalni sistem učinkovit, saj je bila na trgu dela visoka brezposelnost mladih in kakšna je odzivnost šolskega sistema na spremembe, ki so se dogajale na trgu delovne sile. V zadnjih dveh desetletjih so se v Evropi zgodile reforme na področju izobraževanja katerih glavni namen je bil povečanje zaposljivosti mladih (Trbanc 2005a, 22-23).

Slovenski izobraževalni sistem je v 90-ih doživel reformo, uvedeno z novo zakonodajo: Podaljšanje obveznega šolanja z osem na devet let; uvedba pestrejšše palete šol oz. programov na srednji stopnji; institucionalni in programsko ločevanje splošnega od poklicnega in strokovnega izobraževanja; uvedba dualnega poklicnega izobraževanja; nove višje strokovne šole; uvedba zunanjega preverjanja znanja; sodelovanje socialnih partnerjev pri načrtovanju in izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja; centralizacija upravljanja šolskega sistema (Svetlik in Lorenčič 2002, 268).

Cilj reform je bil dvigniti izobrazbeno strukturo prebivalstva in uskladiti neskladja na trgu delovne sile tako, da bi mladi nadaljevali izobraževanje na terciarni stopnji. »Mladi pogosto izberejo nadaljevanje izobraževanja tudi zato, da se v neugodnih gospodarskih razmerah izognejo zelo verjetni brezposelnosti« (Trbanc 2005a, 23).

### **3.1.3 Individualni dejavniki**

Tiste »lastnosti, po katerih se mladi razlikujejo od starejših kategorij delovne sile« navaja Trbančeva (2007, 57) kot individualne dejavnike. Lahko so to konkurenčne prednosti mladih na trgu delovne sile ali slabosti. Gre za **resnične, objektivne lastnosti** (novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj ipd.), ali za t. i. **mehke ali pripisane lastnosti** (mladim pripisane lastnosti in ni nujno, da držijo; splošne predstave o mladih, ki jih imajo delodajalci). Mladim se že na začetku pripisuje manjša odgovornost, pripadnost, nestalnost, nagnjenost k spremembam po drugi strani pa so mladi dovzetnejši za spremembe, inovativni, prilagodljivi, manj zahtevni, fleksibilni ipd. (Trbanc 2007, 57 -59). Ob vstopu na trg dela se srečujejo z negotovimi zaposlitvami, zato so prisiljeni k povečani fleksibilnosti in prilagajanjem trgu dela in delodajalcem.

V Sloveniji so se na začetku 90. let razširile zaposlitve za določen čas (že od nekdaj predstavljajo tri četrtine novih zaposlitev). Pojavlja pa se vprašanje ali opravljanje začasnih in nepopolnih zaposlitev mlade vodi v polno vključenost na trgu delovne sile ali pa je to nov vzorec zaposlovanja, ki jih spremlja skozi celo delovno obdobje (Trbanc 2005a, 24-25).

## **3.2 KLJUČNA PROBLEMATIKA ZA POZEN PREHOD MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLENOST**

Prehod iz izobraževanja na trg delovne sile je problematičen predvsem zaradi **strukturnih lastnosti trga oz. mehanizmov delovanja** (velik pritok mladih iskalcev zaposlitve, struktura delovnih mest, netipične oblike zaposlitev, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih ipd.) (Trbanc in Verša 2002, 338). Sprejeti morajo, nestalna, negotova in neustrezna delovna mesta, ki so po naravi slabo plačana, so za določen čas, neskladna s pridobljeno izobrazbo in omogočajo le nizko socialno varnost. Problem trga je tudi ta, da se delovna doba starejših podaljšuje, mladi, ki pa želijo delati, na ta račun ostajajo brezposelni (Mladinski svet Slovenije 2010, 9 – 10). Tog trg delovne sile v Sloveniji pomeni, da je varnost zaposlitve za nedoločen čas dokaj

visoka, podjetja, ki pa želijo imeti čim bolj fleksibilno delovno silo, tveganja prenašajo na novo zaposlene, kar so večinoma mladi (Trbanc 2005b, 184).

Zaradi same problematike trga zaposlitvenih možnosti za mlade, bom v poglavju 3.5 podrobneje pregledala samo tematiko.

Mladi začnejo **razmišljati o karieri** relativno pozno. Da bi začeli razmišljati o karieri šele po končanem izobraževalnem procesu, je prepozno. Niklanović in Trbanc (2002, 235) pravita, da se izraz načrtovanje kariere »nanaša na posameznika v procesu razvoja kariere in ne na dejavnost organizacije«. Je dejavnost posameznika, ki ima cilj načrtovati individualno kariero posameznika. Mladi morajo o svoji poklicni poti razmišljati že, ko izbirajo srednjo šolo ali pozneje, ko se odločajo za študij, saj je prav izobrazba tista, ki začrta poklicno pot (Milič 2009).

Pomembno je tudi omeniti vpliv sprememb v izobraževalnih sistemih. Kot glaven dejavnik prehoda mladih iz izobraževalnega sistema v zaposlitev je **podaljševanje izobraževanja**, saj mladi na račun višje izobrazbe (ali na računa pomanjkanja rednih zaposlitev) odlagajo vstop na trg delovne sile (Trbanc 2005b, 164).

Trbančeva (2005a, 27-28) omenja tri negativne učinke podaljševanja izobraževanja:

- zelo dolgo trajanje študija oz. nizka učinkovitost in uspešnost študija. Bevc v Trbanc (2005a, 27) navaja, da je od tistih, ki so se v 90. letih vpisali v visoko šolo, v osmih letih diplomiralo 50 % študentov, 6 % jih še študira, 44 % pa je študij opustilo. Razlog leži verjetno v ugodnostih, ki jih študij ponuja (občasna, začasna dela, prehrana, davčne ugodnosti ipd.);
- v Sloveniji, kot tudi drugje po Evropi, narašča število študentov družbenih, poslovnih ved in prava, na področjih tehnike, proizvodnih tehnologij, gradbeništva, naravoslovnih ved, matematike in računalništva pa se je delež diplomantov zmanjšal. Trg delovne sile ne more tako hitro vsrkati diplomantov družbenih ved, zato tu beležimo povečano brezposelnost;
- zaradi podaljševanja izobraževanja stopnja aktivnosti mladih med 15 in 24 let že nekaj časa upada, kljub temu, da je študentski trg delovne sile zelo močan. Problem pomanjkanja delovnih izkušenj se kaže pri iskalcih prve zaposlitve, starih nad 25 do 30 let.

Slovenija je z uvedbo t. i. bolonjske reforme preuredila slovenski izobraževalni sistem, katere cilj je skrajševanje študijskih programov, osredotočanje na programe in drugačna organizacija programov za večjo učinkovitost programov in večjo zaposljivost mladih po izobraževanju. Po navedbah Mladinskega sveta Slovenije (2010, 8) je tudi bolonjski sistem izobraževanja kriv za poznejši prehod iz izobraževanja v sfero dela zaradi (še) neustrezne implementacije bolonjske reforme.

»Delež študentov (rednih, izrednih brez zaposlitve in pavzirajočih) v starostni skupini 19 – 24 let se je v obdobju 2000-2010 povišal z 38,5 na 53,5 odstotka« (Lavrič in drugi 2010a, 85). V Sloveniji je l. 2008, 71 odstotkov mladih v starosti 15 – 24 let, vključenih v redno izobraževanje<sup>9</sup>, kar nas umešča na prvo mesto med državami članicami Evropske unije (EU-27) (Lavrič in drugi 2010a, 93). V povprečju se je študij od l. 2000 do 2008 podaljšal za 0,4 leta ali 4,8 meseca. V l. 2008 so slovenski študentje diplomirali po povprečno 6,3 leta študija<sup>10</sup> (Javornik in drugi 2011, 1). Podaljševanje študija sicer dviga izobrazbeno strukturo mladih, vendar po drugi strani povzroča nizko stopnjo delovne aktivnosti mladih in s tem povezano pomanjkanje delovnih izkušenj.

Kot ključno slabost mlade delovne sile lahko torej navedemo **pomanjkanje delovnih izkušenj**. Tudi po empirični študiji mladi v Pomurju menijo, da je pomanjkanje delovnih izkušenj njihova največja slabost.

Izobrazba zagotavlja le osnovna znanja za opravljanje dela, ne da pa delovnih izkušenj. Delodajalci lahko iz delovne zgodovine posameznika sklepajo o določenih lastnostih (stalnost, pripadnost, usposobljenost za delo ipd.), kar pa ni mogoče ugotoviti iz delovne zgodovine mladega iskalca zaposlitve, ki še ni imel redne zaposlitve. Mladi predstavljajo za delodajalce **tvegano delovno silo**, kateri je »že tradicionalno pripisana manjša odgovornost, manjša pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost, nagnjenost k spremembam utečenih praks« (Trbanc 2005b, 164) in podobno.

Pridobljene **neformalne delovne izkušnje** (prostovoljno delo, študentsko delo, aktivnosti, izobraževanja, usposabljanja v prostem času ipd.) niso priznane s strani države, formalnih izobraževalnih institucij in delodajalcev, so pa ključna sestavina

---

<sup>9</sup> Vključenost mladih (20-24 let) v terciarno izobraževanje (podatki za Slovenijo) je bila l. 2008 47,7 odstotna (Lavrič in drugi 2010a, 98).

<sup>10</sup> L. 2000 so študentje diplomirali po 5,9 leta študija (Javornik in drugi 2011, 1).

življenja mladih, ki se izobražujejo preko formalnih institucij. Mladi preko neformalnih delovnih izkušenj pridobijo kompetence in spretnosti, ki imajo velik pomen za razvoj delovnih sposobnosti in navad (Mladinski svet Slovenije 2010, 9).

Poznejši vstop na trg delovne sile lahko pojasnimo tudi z naslednjimi razlogi:

- neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev;
- visok življenjski standard v državah EU omogoča mladim iz srednjih slojev, da se izobražujejo ob pomoči staršev;
- povečana želja po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši;
- širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi in različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja (Trbanc in Verša 2002, 345).

Zaposlitvene želje mladih so ponavadi povezane z zaposlitvenimi možnostmi na trgu. Mladi se odločajo na podlagi tega, kar jim prinaša večjo koristnost. Odločajo se za poklice, ki prinašajo večje dohodke, v tradicionalnih delavskih poklicih pa se pojavlja problem pomanjkanja ustreznega kadra. V družbi, kjer je znanje pomembno in nam omogoča dostop do boljših zaposlitev in višji socialni status, pride do tega, da mladi večajo svoje naložbe v izobraževanje, saj jim izobrazba omogoča dostojnejše življenje in ni le izhod iz brezposelnosti.

### **3.3 ADUTI MLADIH ISKALCEV PRVE ZAPOSLOTITVE**

Kot smo ugotovili v prejšnjem poglavju, mladi diplomanti predstavljajo delodajalcu tvegano delovno silo. Mladi diplomanti, ki prihajajo iz izobraževalnega sistema jih morajo znati prepričati in jim dati razloge, zakaj so oni prava izbira za delodajalca.

V vsakem podjetju obstajajo delovna mesta, kamor lahko delodajalec zaposli iskalca prve zaposlitve. Palčič (2008, 61) navaja pet adutov katere bi morali izpostaviti iskalci prve zaposlitve:

- mladi diplomant bo delal osem urni delovnik za manjšo plačo kot starejši zaposleni. Prednost diplomanta je torej ta, da kot neizkušeni kandidat ne more pričakovati visoke plače. Torej, če uspešno opravi naloženo delo, ga delodajalec raje zaposli kot izkušenega kandidata, saj so stroški dela nižji;
- mladi diplomanti so tudi bolj domači z novimi tehnologijami, kar je v svetu hitrih sprememb in povsod prisotne tehnologije pomembno. Starejši kandidati imajo



pogosto težave z novostmi, mladi pa niso obremenjeni s starimi postopki in se hitreje prilagajajo;

- starejši kandidati morajo usklajevati zasebno življenje in delo, mladi kandidati brez družine se pa lahko posvečajo le delu in podjetju;
- mladi diplomanti prinašajo s sabo nova znanja, ki jih lahko uporabljajo v podjetju, izboljšajo ustaljene postopke in dosegajo boljše rezultate;
- ob zaposlitvi iskalca prve zaposlitve lahko podjetje prejme tudi ugodnosti. Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) jim lahko omogoči različne ugodnosti, kot so oprostitve prispevkov za plače kandidatov v določenem obdobju. Za več informacij o ugodnostih ZRSZ glej poglavje 4.

### **3.4 MODELI VKLJUČEVANJA MLADIH IZ IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELOVNE SILE**

Garonna in Ryan iz l. 1991 (v Ivančič 2010, 33-35) pravita, »da je organizacija trga delovne sile, ki jo simbolizira trio mednarodni trg/poklicni trgi/neorganizirani naključni trgi, ključni dejavnik mladinske integracije«. Njun pristop vključuje tudi razmere na področju delovnih razmerij in povezavo sistema izobraževanja in usposabljanja z delodajalci. Avtorja sta oblikovala tri modele vključevanja mladih na trg delovne sile:

- **regulirano vključevanje v kontekstu dominantnih poklicnih trgov:** socialni partnerji imajo neposreden nadzor nad poklicnim izobraževanjem. Delodajalce motivira višja raven spretnosti usposobljenih delavcev, sindikati in ostala združenja pa v tem iščejo priložnost za oživitev poklicnih skupnosti. Med socialnimi partnerji potekajo kolektivna pogajanja, ki »vključujejo kodifikacijo usposabljanja in minimalne standarde kakovosti usposabljanja pod javnim administrativnim nadzorom« (Garonna in Ryan v Ivančič 2010, 34). Delodajalci prilagodijo delovna mesta tako, da najbolje izkoristijo standardizirane spretnosti, ki se pridobijo skozi izobraževalni program;
- **selektivno izključevanje v kontekstu dominantnih internih trgov:** delodajalci želijo v podjetju dolgoročno ohraniti dobičkonosnost, zato uporabljajo interne trge napredovanja za dobro usposobljene delavce in ugodnosti za starejše. Sindikati imajo za cilj zagotavljanje plač in delovnih mest za že zaposlene. Ta model je značilen za večja podjetja, kjer je večja možnost napredovanja. Zaposleni se ščitijo pred novo zaposlenimi, zato je velika verjetnost, da bodo novo zaposleni razporejeni

na položaje z nižjimi kvalifikacijskimi zahtevami. Zato predvsem mlade zaposlujejo na sekundarnem trgu na nestabilnih delovnih mestih;

- **kompetitivna regulacija v kontekstu dominantnih kompetitivnih trgov:** na trgu delovne sile prihaja do neravnotežja med ponudbo in povpraševanje. Kratkoročni cilj delodajalca je doseči dobičkonosnost, kar lahko doseže le v pogojih visoke brezposelnosti in šibke sindikalne organiziranosti, saj lahko izvajajo pritisk na plače in zmanjšujejo kontrolo trga delovne sile.

Couppie in Mansuy iz l. 2001 (v Ivančič 2010, 35) sta tem dejavnik dodala še dva:

- izobrazba mladih narašča, kar spreminja pravila pridobivanja poklicnih spretnosti na internem trgu;
- kot drugi dejavnik navajata državno posredovanje na trgu delovne sile. Podjetja lahko uporabljajo javne programe zaposlovanja (znižujejo stroške zaposlovanja), kar izboljšuje zaposlitvene možnosti mladih, ki vstopajo na trg delovne sile.

### **3.5 SPREMEMBE V STRUKTURI ZAPOSLOTIVENIH PRILOŽNOSTI ZA MLADE**

»V obdobju socializma so mladi živeli v sistemu, ki jim je omogočal bolj predvidljive življenjske prehode. Vedelo se je, da bodo najverjetneje vključeni v izobraževalni proces, sledila je redna služba, večkrat vse do upokojitve« (Drobnič 2009, 242). V času osamosvojitve l. 1991 je Slovenija morala popolnoma preoblikovati trge, institucije, tehnologije preko različnih procesov tranzicije vse do vključevanja v Evropsko unijo. Slovenija je dokazala, da se zmore kosati z državami, ki so veljale za najbolj demokratične in najbolj razvite, vendar pa ni imuna na probleme in ovire današnje družbe (Oplotnik 2005, 7). V času tranzicije pa je veliko delovnih mest izginilo, zaposlitev za nedoločen čas je postala bolj izjema kot pravilo. Pomembno je postalo predvideti kakšno izobrazbo izbrati, da bo zagotovila zaposlitev.

Drobnič (2009, 243) pravi, da so mladi »postali precejšnji individualisti in so se začeli v življenju odločati v skladu s tem, kaj se jim v nekih okoliščinah, ki pa se stalno spreminjajo, splača in kaj ne«.

Mlade, ki vstopajo na trg delovne sile zajemajo novi zaposlitveni vzorci, pomanjkanje delovnih mest in brezposelnost. Varnih zaposlitev kot smo jih poznali je vse manj. Zato trg delovne sile zahteva od mladih večjo dinamiko in inovativni pristop.

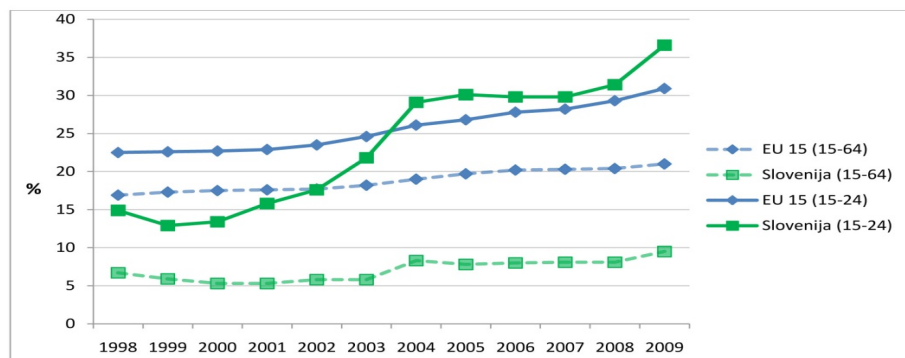
V Sloveniji lahko že nekaj časa opazujemo, da se trg dela deli na dva segmenta:

- trg varnih zaposlitev za tiste, ki so zaposleni za nedoločen čas;
- trg fleksibilnih in negotovih zaposlitev predvsem za mlade (Trbanc 2005b, 184).

Pri fleksibilnih oblikah zaposlitve velja posebej omeniti študentsko delo, ki ga delodajalci zelo podpirajo in v marsičem predstavlja konkurenco vsem skupinam delovne sile (Trbanc 2005b, 184).

Netipične zaposlitve so »glavna perspektiva za prihodnjo rast brezposelnosti in zniževanje brezposelnosti ter vsaj delno reintegracijo posameznikov v zaposlitev« (Trbanc in Verša 2002, 346). Med mladimi iskalci zaposlitve so kot netipične zaposlitve najbolj razširjene tiste za krajši delovni čas in tiste za določen čas. Predvsem tisti mladi, ki so slabše izobraženi in usposobljeni se morajo spopasti s slabšimi zaposlitvenimi priložnostmi. Ne velja pa to za vse segmente trga. Na nekaterih trgih dela vidimo veliko povpraševanje po visoko usposobljenih in specializiranih kadrih (strokovnjaki v računalništvu, programiranju, tehnološkem razvoju ipd.). Ti kadri dobijo trajno zaposlitev hitro po izobraževanju, saj je povpraševanje po njih veliko (Trbanc in Verša 2002, 347).

Slika 3.1: Delež delno zaposlenih (krajši delovni čas) med delovno aktivnimi, EU in Slovenija, po starostnih skupinah in izbranih letih.



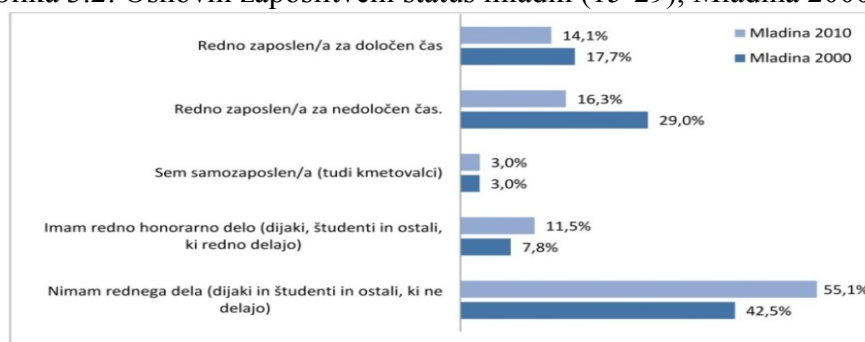
Vir: Lavrič in drugi (2010b, 100).

Iz slike 3.1 lahko podrobneje vidimo, da je v Sloveniji občutnejšo večja razlika v deležih delno zaposlenih (krajši delovni čas), med mladim prebivalstvom in povprečjem celotnega prebivalstva države, glede na podatke Evropske unije. Stopnja zaposlovanja mladih, v nestabilnih oblikah zaposlovanja, v Sloveniji strmo narašča.

Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom med delovno aktivnimi mladimi se je v obdobju 1998 – 2009 povečal za 145 odstotkov. Slovenija je med državami Evropske

unije na prvem mestu po razširjenosti začasnih zaposlitev med mladimi. Lavrič in drugi (2010a, 126 - 127) navajajo, da je 65,5 odstotka mladih zaposlenih vpetih v začasno obliko zaposlitve (mlade ženske 74,2 odstotka; mladi moški 58,6 odstotka). Mladi zaposleni v Sloveniji, v primerjavi z mladimi zaposlenimi v Evropski uniji, vodijo tudi, ko gre za izmensko, sobotno, nedeljsko in večerno delo. Ti trendi gredo v Sloveniji v nasprotno smer, kot jih je mogoče zaznati v gospodarsko najrazvitejših državah Evropske unije.

Slika 3.2: Osnovni zaposlitveni status mladih (15-29), Mladina 2000 in 2010



Vir: Lavrič in drugi (2010b, 105).

Iz slike 3.2 vidimo, da se je delež redno zaposlenih za nedoločen čas v obdobju 2000 – 2010 skoraj prepolovil, delež mladih zaposlenih v manj stalnih oblikah zaposlitve pa se je zelo povečal. Očitno se je povečal delež tistih, ki nimajo rednega dela (l. 2000 42,5%; l. 2010 55,1%)

»V 29. letu starosti je leta 2000 redno zaposlitev za nedoločen čas imelo približno 60 odstotkov, leta 2010 pa le še 48 odstotkov mladih« (Lavrič in drugi 2010a, 134).

### 3.5.1 Študentsko delo

Mladi opravljajo študentska dela predvsem zaradi zaslužka, omogoča pa jim tudi, da podaljšujejo izobraževanje in s tem niso odvisni od staršev. Če opravljajo študentska dela, ki so v sorazmerju s svojo izobrazbeno smerjo, so tudi vir pomembnih delovnih izkušenj in konkurenčna prednost pri iskanju zaposlitve.

Študentski trg delovne sile predstavlja poceni, fleksibilno in dobro usposobljeno delovno silo, do katere pa delodajalci nimajo skoraj nobenih obveznosti, saj delo preko študentskega servisa ni urejeno kot delo v delovnem razmerju (Trbanc 2005b, 184). Pojavi pa se problem, ko delodajalec raje zaposluje študente, na trgu pa je presežek brezposelnih mladih, ki iščejo redno zaposlitev. Študenti predstavljajo hudo konkurenco

tistim mladim, ki so končali izobraževanje in želijo vstopiti na trg delovne sile. Mladi preko študentskega dela že v času šolanja prehajajo na trg delovne sile, zato lahko govorimo o študentskem delu kot o posebnem segmentu mladinskega trga delovne sile (Trbanc in Verša 2002, 338).

Po podatkih raziskave Evroštudent SI (MVZT 2007) je l. 2007 študentsko delo opravljalo 65 odstotkov vseh študentov, pri čemer jih je več kot 5 ur na teden opravljalo 57 odstotkov. V zadnjem četrtletju l. 2008 je po podatkih ankete o delovni sili (ADS v Kosi in drugi 2010, 65) znašal delež mladih med 15. in 24. letom, ki so opravljali študentsko delo 82%. Delež dohodka iz dela v celotnem dohodku študentov, ki delajo je znašal 49 odstotkov.

Slika 3.3: : Letno gibanje opravljenih ur dela dijakov in študentov glede na status

Leto	Skupaj	Dijaki		Študentje		
		Redni	Izredni	Redni	Izredni	Pavzerji
2005	56.992 (100 %)	12.800 (22 %)	85 (0 %)	31.801 (56 %)	7.304 (13 %)	5.002 (9 %)
2006	63.010 (100 %)	12.874 (20 %)	754 (1 %)	38.728 (61 %)	7.762 (12 %)	2.892 (5 %)
2007	63.122 (100 %)	15.911 (25 %)	2.513 (4 %)	35.794 (57 %)	8.356 (13 %)	549 (1 %)
2008	74.579 (100 %)	17.873 (24 %)	5.285 (7 %)	41.646 (56 %)	9.776 (13 %)	0 <sup>1</sup> (0 %)
2009	60.203 (100 %)	12.468 (21 %)	6.365 (11 %)	33.079 (55 %)	8.291 (14 %)	0 (0 %)

Vir: Kosi in drugi (2010, 69).

Po podatkih iz slike 3.3 vidimo, da največ študentskega dela opravljajo študentje, ki so redno vpisani v programe izobraževanja.

V l. 2008 so študentje in dijaki skupaj opravili 7,5 milijona delovnih ur. V istem letu je tudi največ rednih študentov bilo vpetih v študentsko delo (Kosi in drugi 2010, 68).

### 3.5.2 Diskriminacija mladih na trgu dela

Mladi iskalci zaposlitve so fleksibilni, motivirani, prinašajo nova znanja, vendar jih gospodarstvo ne upošteva dovolj in zanemara njihov potencial. Mladim brezposelnim mora biti dana možnost, da dobijo ustrezno zaposlitev in vstopijo na trg dela.

»Med subjektivnimi aspiracijami mladih odraslih ter zahtevami izobraževalnega sistema in trga dela ne prihaja do optimalnega prekrivanja; posledica je socialna izključenost, ne pa socialna integracija mladih« (Ule in Kuhar 2003, 64).

Polanec v Drobnič (2009, 252) ugotavlja, da ob razmahu gospodarske krize, zaradi strukture stroškov odpuščanja breme nosijo predvsem mladi zaposleni preko

študentskega dela in tisti, ki so zaposleni prek fleksibilnejših oblik zaposlitve. Odpuščali naj bi tudi tiste mlade, ki so zaposleni za nedoločen čas, vendar pa so manj časa zaposleni pri istem delodajalcu. Mladi so najbolj na udaru tudi glede zniževanja plač, saj imajo slabšo pogajalsko moč pri delodajalcu.

Ule (v Ule in Mihelj 1995, 32) izpostavi tudi problem zaposlovanja mladih žensk. Po eni strani so jim ponujene enake izobraževalne možnosti za samostojno poklicno kariero, vendar jih omejujejo vloge, ki jim jih pripisuje družba, mediji in gospodarska sfera. Za razliko od moških vstopajo na trg dela z večjimi napori in tveganji.

Še en vidik diskriminacije mladih navaja Gibanje za dostojno delo in socialno družbo (2011). Mladi mesečno zaslužijo približno 500 evrov, medtem ko je v Sloveniji prag revščine 593 evrov. Zaposlitve mladih ne nudijo socialne ali finančne varnosti.

Mlade brezposelne je treba čimprej vključiti v delovno okolje. Potrebna je zakonodaja, ki odpravlja diskriminatornost do mladih in omogoča hitrejši prehod iz študija v zaposlitev.

#### **4 BREZPOSELNOST in ZAPOS LJIVOST MLADIH**

Mladi v izobraževanje vlagajo kapital, čas, energijo z upanjem, da jih čaka boljša prihodnost. Ko pridejo iz izobraževalnega procesa pa jih čaka, kot ugotavljam iz prejšnjih poglavij, kruta resnica. Novih zaposlitev ni, obstoječa delovna mesta so že zasedena, delodajalci zahtevajo delovne izkušnje, ki jih mladi rabijo, a jih nihče ne zaposli, če jih nimajo. Zadovoljiti se morajo s tistim kar ostane (zaposlitve za določen čas, skrajšan delovni čas, zaposlitve slabše od dosežene izobrazbe ipd. In vendar sprejmejo tudi to, saj le na ta način vstopijo na trg delovne sile in si obetajo varno zaposlitev primerno svoji izobrazbi.

Najprej definirajmo kdo so brezposelni. Hrovatin (2004, 200) pravi, da so to tisti, ki nimajo zaposlitve, vendar jo aktivno iščejo in so prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje. Neprijavljeni brezposelni niso zajeti med brezposelne, zato se dogaja, da so uradni podatki glede števila brezposelnih v Sloveniji nižji od dejanskega stanja.

Po definiciji ILO - International Labour Organization (2011) so brezposelne osebe tiste, ki izpolnjujejo naslednje pogoje:

- v referenčnem obdobju niso opravile nobenega dela za plačilo, niso zaposlene ali samozaposlene;

- so na razpolago za delo, če najdejo zaposlitev ali se jih omogoči samozaposlitev v referenčnem obdobju;
- aktivno iščejo plačano zaposlitev, tudi samozaposlitev (so se v referenčnem obdobju poslužile vsaj ene metode iskanja zaposlitve).

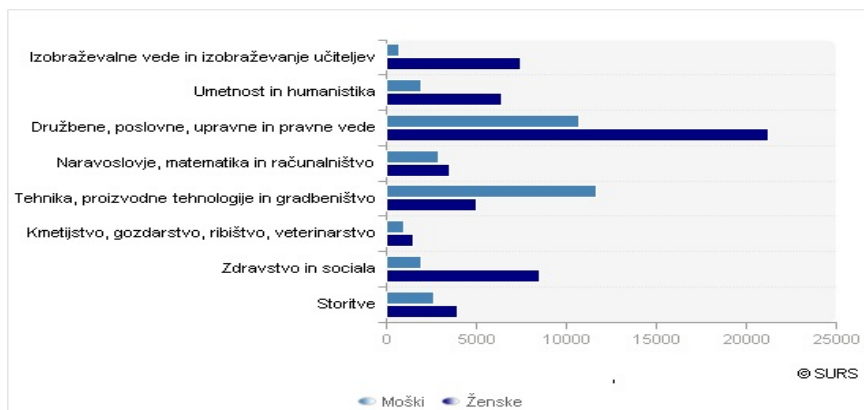
#### 4.1 VZROKI ZA BREZPOSELNOST MLADIH

Problem brezposelnosti slovenske mladine je povezan s šibko absorpcijsko sposobnostjo države in njene ekonomije za uspešno vključitev vedno bolj izobražene mladine v sfero dela (Tajnikar v Kramberger 2007, 12).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve navaja (Počivavšek 2005, 35-36) naslednje razloge za brezposelnost mladih:

- na trgu delovne sile obstaja neskladje med potrebami trga delovne sile in izobrazbeno strukturo, kar povzroča brezposelnost med mladimi. Povečan je vpis v družboslovne smeri študija, poslovne vede in prava, po drugi strani pa je opaziti pomanjkanje naravoslovnih izobražencev.

Slika 4.1: Študenti v visokošolskem izobraževanju po področjih izobraževanja in spolu, Slovenija 2010/11.



Vir: Statistični urad RS (2011a).

Po podatkih iz slike 4.1 vidimo, da je v študijskem letu 2010/2011 še vedno povečan vpis v družboslovne programe izobraževanja. Se je pa glede na prejšnja leta zmanjšalo število vpisanih v te programe, predvsem na račun zmanjšane vpisa izrednih študentov (6000 manj vpisanih) in ženske populacije, ki se vpisuje predvsem v programe družbenih ved, poslovnih ved in prava. V študijskem letu je nasploh možno

opaziti upad študentov. V študijskem letu 2010/2011 je vpisanih 107.134 študentov, kar je glede na l. 2009/2010 za 7.739 manj študentov (Statistični urad RS 2011a).

- Mladi, ki vstopajo na trg delovne sile nimajo dovolj delovnih (praktičnih) izkušenj, imajo pa zato več formalnega znanja, ki so ga pridobili z izobraževanjem;
- v gospodarstvu ne nastajajo nova delovna mesta, ki bi zaposlovala mlade. Mlade diplomante bi lahko zaposlili predvsem na delovna mesta z visoko dodano vrednostjo, vendar kljub razmeroma ugodnim makroekonomskim kazalcem ni ustvarjenih dovolj.

#### ***4.1.1 Problemi, ki jih povzroča brezposelnost mladih***

Brezposelnost mladih nosi s sabo veliko težav in ne le na individualni ravni ampak tudi na makrosistemski ravni (Trbanc 2007, 38).

Na **individualni ravni** povzroča brezposelnost mladih odtujenost od družbe in občutek odvečnosti, kar posledično vodi v socialne probleme (alkoholizem, kriminal, prostitucija ipd.) in politične nemire (Hrovatin 2004, 173). Brezposelnost mladih, predvsem dolgotrajna, nosi s sabo številne probleme tudi z vidika umeščanja mladih na trg dela in prihodnjih kariernih možnosti, z vidika negativnih posledic za psihološko stanje posameznika, kot tudi z vidika širših družbenih posledic. Z vidika psihološkega stanja posameznika povzroča probleme, kot so depresivnost, agresivnost, stresno počutje, samomorilnost in podobno (Hrovatin 2004, 200). Mladi, ki so končali izobraževanje in čakajo na redno zaposlitev, lahko razvijejo negativen odnos do dela, prav tako pa lahko razvijejo slabo samopodobo in dobijo občutek, da ne morejo obvladovati svojega življenja. Mladi se zato tudi pozneje odločajo za svojo družino ter so dlje časa ekonomsko in socialno odvisni od svojih staršev (Trbanc 2005b, 161-162).

Na **makrosistemski ravni** gre »za vprašanja usklajenosti in medsebojne povezanosti izobraževalnega in zaposlovalnega sistema ter institucionalne podpore mladim pri prehodu med njima« (Trbanc 2007, 39). Kako hitro lahko trg delovne sile posrka vsako novo generacijo mladih izobražencev, je pa odvisno od več dejavnikov in okoliščin, ki določajo razmere na trgu dela.

Mladinski svet Slovenije (2010, 7) navaja še dva dodatna problema brezposelnosti mladih:

- izguba pomembnega delovnega potenciala, ki bi prinesel v družbo nove razvojne razsežnosti in prispeval k večanju družbene blaginje;



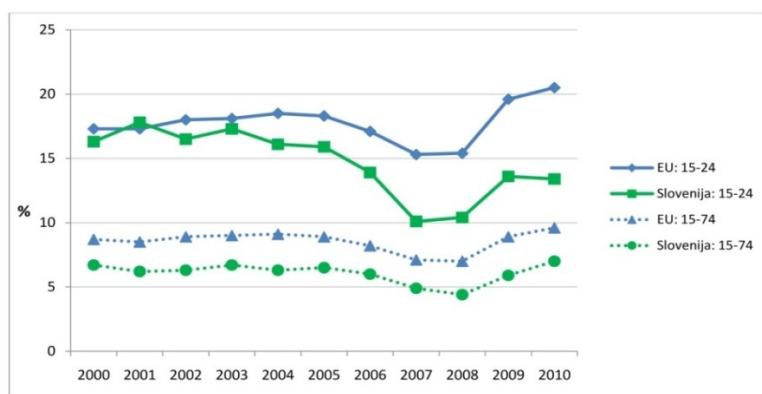
- še več izdatkov za državo v obliki socialnih transferjev in veliko izgubo vložka države v izobraževanje. Država letno nameni 2.922 evrov za vsakega vpisanega študenta (nekateri so vpisani le zaradi statusa študenta) (Javornik in drugi 2011, 1).

## 4.2 STOPNJE BREZPOSELNOSTI MLADIH

Zavod RS za zaposlovanje (2010a) navaja, da je bilo konec l. 2009 15,4% brezposelnih starih do 26 let<sup>11</sup>, aprila 2010 pa 14,6%. Po podatkih Eurostata (v ZRSZ 2010a) je marca istega leta brezposelnost mladih znašala 12,2%.

Aprila 2010 je bila povprečna čakalna doba mladih do 26 let, prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje 8,1 meseca, medtem ko je pri drugih skupinah 19,5 meseca. Med iskalci prve zaposlitve je največ takih z V. stopnjo izobrazbe: 40,6% (I. stopnja: 30,7%, VII. stopnja in več: približno 12,2%) (ZRSZ 2010a).

Slika 4.2: Stopnje brezposelnosti starostnih skupin 15-24 in 15-74, EU27 in Slovenija, 2000-2010.



Vir: Lavrič in drugi (2010b, 107).

Lavrič in drugi (2010a, 135 - 139) podajajo štiri ključne ugotovitve glede brezposelnosti mladih (15 – 24 let) (slika 4.2):

- brezposelnost mladih je višja v primerjavi s celotnim aktivnim prebivalstvom;
- razlika med stopnjami brezposelnosti mladih in celotnim aktivnim prebivalstvom se postopno zmanjšuje (l. 2000 razlika v 9,6%, l. 2010 6,4%);
- l. 2001 je bila stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji nad povprečjem Evropske unije; l. 2010 v Sloveniji 13,4%, povprečje Evropske unije pa je naraslo na 20,5%;

<sup>11</sup> Za primerjavo: l. 1998 je bilo brezposelnih, starih do 26 let, 26,3%, l. 2000 23,4%, l. 2003 26,1%; iskalcev prve zaposlitve l. 1998 18,1%, l. 2000 17,9%, l. 2003 23,2% (Verša, Spruk 2004, 9).

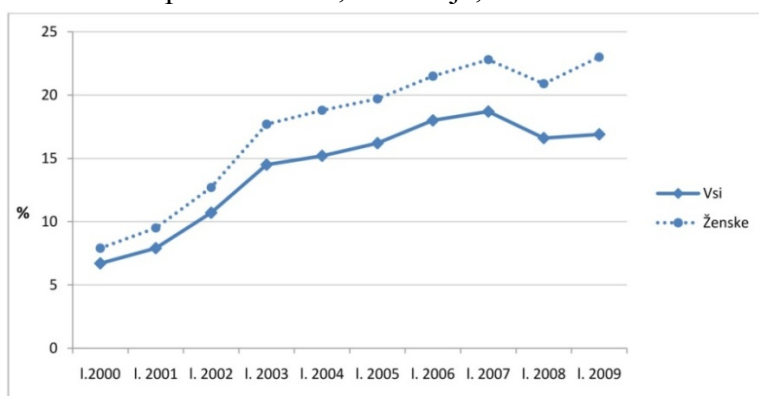
- brezposelnost mladih je občutljiva na gospodarska nihanja. Med recesijo se hitreje povečuje glede na splošno brezposelnost, med okrevanjem pa se hitreje znižuje.

#### 4.2.1 Brezposelnost diplomantov in diplomantk na terciarni ravni

Glede na podatke raziskave, ki so jo opravili Lavrič in drugi (2010a, 143), se je brezposelnost tistih z doseženo terciarno<sup>12</sup> stopnjo izobrazbe od leta 2000 do 2010 povečala z 3,8 odstotka na 13,9.

V Sloveniji med brezposelnimi mladimi (25 – 30 let) v obdobju 2000 – 2009 narašča delež brezposelnih z VII. stopnjo izobrazbe. Število brezposelnih diplomantov se je v tem obdobju povečalo za 240 odstotkov, pri čemer je povečanje brezposelnosti posebej izrazito pri ženskah (278 odstotkov) (Lavrič in drugi 2010a, 141 - 144).

Slika 4.3: Delež brezposelnih diplomantov<sup>13</sup> med vsemi brezposelnimi v starostni skupini 25-30 let, Slovenija, 2000-2009.



Vir: Lavrič in drugi (2010b, 112).

Lavrič in drugi (2010a, 143) navajajo ključne razloge za večjo brezposelnost diplomantk (slika 4.3):

- vse več žensk s terciarno stopnjo izobrazbe; l. 2009 je bilo v starostni skupini 25 – 34 kar 39,5 odstotkov visokošolsko izobraženih žensk; moških 21,9 odstotka;
- diplomantke so preveč skoncentrirane na področjih izobraževanja (85,7%), zdravstva in sociale, družboslovja (71,1%) in humanistike (69,3%);
- delodajalci so bolj naklonjeni zaposlovanju moških.

<sup>12</sup> Stopnje brezposelnosti glede na doseženo izobrazbo srednja šola in več (25-29 let): l. 2000 9%, l. 2010 14,8% (Lavrič in drugi 2010a, 143)

<sup>13</sup> Vključeni so tisti, ki so uspešno končali visoko strokovno izobraževanje, univerzitetno dodiplomsko ali univerzitetno podiplomsko izobraževanje (magisterij) (Lavrič in drugi 2010a, 141).

Stopnja brezposelnosti diplomantk se je po izračunih raziskave Lavriča in drugih (2010a, 143) povečala v zadnjem desetletju s 4,3 odstotka na 17,8, pri moških pa z 2,8 le na 7,5 odstotka. L. 2000 je dosežena terciarna stopnja izobrazbe za več kot dvakrat zmanjšala verjetnost brezposelnosti, l. 2010 pa temu ni več tako. Po navedbah Javornika in drugih (2010, 1) je v tem letu, brezposelnih z VII. in VIII. (univerzitetna diploma in magisterij) 8.500 izobražencev.

#### 4.3 PROBLEM ZAPOSRLJIVOSTI MLADIH

Mladi, ki končujejo izobraževanje, se zelo hitro srečajo s problemom zaposljlivosti. V primeru, da si med študijem in z delom preko študentskega servisa niso zagotovili redne zaposlitve, končajo kot iskalci prve zaposlitve (z bolj malo kakovostnimi delovnimi izkušnjami) na Zavodu RS za zaposlovanje ali doma kot vzdrževani člani družine. »Zaposljlivost je pogoj za zaposlenost«, zaposljlivost pa je »sposobnost (kompetentnost) ljudi«, da jim med delom in kljub novim razmeram na trgih zaposlovanja uspe pridobiti novo zaposlitev (Kramberger 2007, 13).

En problem slabše zaposljlivosti mladih (vidik delodajalca) je pomanjkanje netehničnih veščin, s katerimi bi se dopolnila vrzel med znanjem, ki ga pridobijo diplomanti in znanji in sposobnostmi, ki jih potrebujejo za delo. Kot še pomembnejši problem navaja Kramberger negotove sistemske okoliščine na trgu dela. Kadri, ki so izpostavljeni večjemu tveganju na trgu delovne sile, se ponavadi znajdejo najbolje, ko izgubijo zaposlitev. Ta del težav se lahko rešuje s »prilagajanjem podsistemov, ki tvorijo t. i. **varnostno mrežo družbe** in ki naj bi posameznikom pomagali, da se v novih razmerah lažje znajdejo« (Kramberger 2007, 13). Zaposljlivost se skozi zgodovino spreminja. V zadnjih desetletjih smo se premaknili od začetka industrializacije prek storitvene družbe do informacijskih tehnologij. Z odkritjem interneta in novitetami na področju tehnologije smo prešli v informacijsko dobo. Za to dobo je značilno **širjenje novih tehnologij**, ki večajo učinkovitost in produktivnost delovnih procesov ter postopno zamenjujejo stare industrijske in storitvene procese. **Globalizacija** odpira nove trge mednarodni menjavi blaga in storitev in osvajanju novih trgov. S procesom **sistemske adaptacije družbenih podsistemov** se uskladijo politična in ekonomska neskladja na globalnih, mednarodnih, državnih in lokalnih družbah (Kramberger 2007, 18-19).

Ti trije procesi imajo protislovne učinke na družbene sisteme. Ustvarjajo vedno večji razcep med dvema segmentoma delovne sile, ki ustvarjata družbeno neenakost: med

številčnejšim rutinskim delom in manjšinskim nerutinskim delom (Kramberger 2007, 19).

#### **4.4 UKREPI ZA POVEČANJE ZAPOS LJIVOSTI**

Mladim treba zagotoviti čim močnejšo varnostno mrežo, ki bi zagotavljala ustrezen prehod v samostojno življenje (Čeklič in drugi 2008, 7). Da bi povečali zapos ljivost mladih je potrebno sodelovanje ministrstev pristojnih za izobraževanje in zaposlovanje, izobraževalnih ustanov, univerz, socialnih partnerjev ter sodelovanje Zavoda RS za zaposlovanje. »Delež zaposlenih in samozaposlenih mladih (15 – 29 let), se je v obdobju 2000 – 2010 znižal s 47,9 na 32,8 odstotka« (Lavrič in drugi 2010a, 85).

Počivavšek (2005, 38-39) deli ukrepe za povečanje zapos ljivosti mladih na:

- »ukrepi za povečanje zapos ljivosti tistih, ki se še izobražujejo« (Počivavšek 2005, 38);
- »ukrepi za povečanje zapos ljivosti in zmanjšanje brezposelnosti med mladimi« (Počivavšek 2005, 39).

##### ***4.4.1 Ukrepi za povečanje zapos ljivosti tistih, ki se še izobražujejo***

Potrebna je aktivna promocija deficitarnih poklicev za premagovanje strukturnih neskladij na trgu delovne sile. Odpraviti se morajo predsodki, ki se nanašajo na ugled nekaterih poklicev, pripraviti se morajo sveži in privlačni izobraževalni programi za tiste, ki se odločajo za nadaljnje izobraževanje. Mladim treba že zgodaj predstaviti stanje na trgu delovne sile in jih usmeriti v poklice po katerih je povpraševanje. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je uvedlo dodatek k republiški štipendiji do katerega so upravičeni tisti, ki se izobražujejo za deficitarni poklic (Počivavšek 2005, 38 - 39).

##### ***4.4.2 Ukrepi za povečanje zapos ljivosti in zmanjšanje brezposelnosti med mladimi***

L. 2005 je bilo v programu ukrepov aktivne politike zaposlovanja določeno, da se mlademu brezposelnemu (po prvih šestih mesecih brezposelnosti) in iskalcem prve zaposlitve, zagotovi usposabljanje, preusposabljanje, delovna praksa, zaposlitev ali se ga vključi v kakšen drug ukrep zaposlovanja. Prioritetna naloga je bila vključitev vseh mladih, ki so brezposelni več kot šest mesecev, v zaposlitev ali v programe zaposlovanja (Trbanc 2007, 39).

Trenutno je za zaposlovanje mladih aktualen program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 – 2013 (ZRSZ 2011c). V tem programu ni več točno določeno vključevanje mladih brezposelnih v programe zaposlovanja ali v zaposlitev prej kot postanejo dolgotrajno brezposelni (brezposelni nad šest mesecev). So pa iskalci prve zaposlitve omenjeni kot ena izmed ciljnih skupin za ukrepe zaposlovanja (Trbanc 2007, 39). Slovenija je v l. 2000 v programe aktivne politike zaposlovanja namenjala 0,42 odstotka bruto domačega proizvoda. Medtem ko so ostale države vlaganja povečevala, jih je Slovenija do l. 2007 zmanjšala za skoraj polovico na 0,24 odstotka. Število študentov pa se je ta čas znatno povečalo (Gibanje za dostojno delo in socialno družbo 2011).

Program aktivne politike zaposlovanja (ZRSZ 2011c, 4 – 5) vključuje naslednje:

- **svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve:** seznanjanje s poklicnimi možnostmi in obravnava določenih skupin oseb zato, da izboljšajo zaposlitvene možnosti in odpravijo ovire pri iskanju zaposlitve.

Predvideva naslednje aktivnosti: poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje; pomoč pri iskanju zaposlitve; razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev;

- **usposabljanje in izobraževanje:** namen ukrepa je povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih.

Predvideva naslednje aktivnosti: institucionalna usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije; praktično usposabljanje; programi izobraževanja; sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za konkurenčnost in zaposljivost;

- **spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja:** spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih oseb in najtežje zaposljivih skupin brezposelnih oseb, posebno prejemnikov denarne socialne pomoči. S spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, prilagoditi trg dela ter povečanje regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij.

Predvideva naslednje aktivnosti: spodbujanje samozaposlovanja (subvencije v višini 4.500 evrov; ZRSZ 2011č), subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb, povračilo stroškov dela, spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij, ohranitev in odpiranje novih delovnih mest;

- **programi za povečanje socialne vključenosti:** spodbujati socialno vključenost ljudi, uresničevati in uveljaviti aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti in v katerem bodo lažje in hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite.

Predvideva naslednjo aktivnost: spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti.

V prvi polovici leta 2010 je bilo v ukrepe aktivne politike zaposlovanja vključenih nekaj manj kot 30.000 brezposelnih oseb. Od januarja do aprila 2010 se je tako s pomočjo aktivne politike zaposlovanja zaposlilo nekaj več kot 10.000 oseb (od tega je približno 4.000 zaposlitev s pomočjo subvencij). Zavod RS za zaposlovanje je za to porabil 68 milijonov evrov (Čurk 2011).

Ostali programi zaposlovanja, usmerjeni na mlade po Trbanc (2007, 57):

- program »Projektno učenje za mlade«, namenjen socialnemu vključevanju mladih osipnikov;
- programi poklicnega informiranja in svetovanja;
- program podpore za načrtovanje kariere in iskanje zaposlitve;
- klubi za iskanje zaposlitve;
- programi za pridobivanje dodatnih znanj in spretnosti;
- program usposabljanja na delovnem mestu: javni razpis se izvaja v okviru programa Absolvent – aktiviraj in zaposli se; program financira Evropska Unija iz Evropskega socialnega sklada in je namenjen delodajalcem, da absolventa usposobijo (s pomočjo sofinanciranja in traja od enega do šest mesecev) za ustrezno delovno mesto. Po diplomi ga mora zaposliti na istem delovnem mestu za najmanj pol leta s pomočjo subvencije, ki znaša 2000 evrov. V okviru razpisa je na voljo 900 tisoč evrov. Delovno mesto mora ustrezati ravni in smeri izobrazbe (Ravbar 2011). Program je izčrpal le 22 odstotkov namenjenih sredstev (Gibanje za dostojno delo in socialno družbo 2011);
- program Zaposli.me spodbuja zaposlovanje mladih in poteka v okviru Zavoda RS za zaposlovanje. Za obdobje 2010 – 2011 je na voljo 19,78 milijonov evrov; 85 odstotkov financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada, 15 odstotkov pa je na voljo iz proračuna Republike Slovenije. Predvidena je zaposlitev 4.945 oseb (ZRSZ 2010b). Subvencija znaša 4.000 evrov in se izplača v enkratnem

znesku po zaposlitvi brezposelne osebe (iskalec 1. zaposlitve mlajši od 30 let ali osebe s suficitarnimi poklici) za polni delovni čas in za obdobje enega leta (Javornik in drugi 2011, 2);

- program 10.000+ omogoča brezposelnim dokončanje šolanja, ki so ga predčasno zapustili in s tem izboljšanje zaposlitvenih možnosti;
- lokalni zaposlitveni programi;
- javna dela.

## 5 ISKANJE PRVE ZAPOSLOTITVE

Obstajajo različne metode iskanja zaposlitve, med katerimi so ene bolj učinkovite, druge spet manj. Predvsem za iskalce prve zaposlitve je pomembno, da izberejo pravo, saj jim le ta omogoči zaposlitev na že tako prenasajenem trgu dela.

Metode iskanja zaposlitve delimo na **aktivne** (mi najdemo delodajalca in ga prepričamo preden začne oglaševati delovno mesto) in **pasivne** (čakamo, da podjetje objavi oglas oz. se samo obrne na nas). Palčič (2008, 15) jih razlikujejo po:

- delu, vloženem v iskanje zaposlitve;
- intenzivnosti komuniciranja z delodajalci;
- proaktivnosti iskalcev.

### 5.1 AKTIVNE METODE ISKALCEV ZAPOSLOTITVE

Podjetja objavijo le neke 20 odstotkov svojih kadrovskih potreb. Ostali kader najdejo prek drugih kanalov (kandidati jih sami kontaktirajo, po priporočilu ipd.) (Palčič 2008, 17). Zato iskalci zaposlitve ne smejo čakati zaposlitvenih oglasov in se morajo aktivno posvetiti iskanju zaposlitve, saj podjetje javno oglašuje le v primeru, če ne najde ustreznega kandidata.

#### 5.1.1 Usmerjeno nabiranje izkušenj

Že v času študija in absolventskega staža je pametno nabiranje izkušenj, ki lahko kasneje pomagajo pri iskanju redne zaposlitve. Seveda mora biti nabiranje izkušenj usmerjeno in se navezovati na študij ali želeno področje dela.

Študenti predstavljajo delodajalcu dokaj poceni delovno silo, mladi iskalci zaposlitve pa morajo ta čas izkoristiti, se izkazati in postati nepogrešljiv člen v podjetju, da jih

delodajalec po preteku študentskega statusa oziroma, ko diplomirajo, redno zaposli (Palčič 2008, 25).

### **5.1.2 Mreženje (ang. *Networking*)**

Mreženje je gradnja socialne mreže, »družbena veščina širjenja svojega vpliva prek oseb, ki vas poznajo oziroma jih poznate vi« (Palčič 2008, 26). Mreženje je torej iskanje zaposlitve s pomočjo oseb, ki jih poznamo.

Za rezultate mreženja je potreben čas in povezovanje ljudi na vseh področjih (D'Amour 2004, 5). Cilj mreženja je navezovanje stikov z ljudmi in vzpostavljanje odnosov z njimi, saj lahko v prihodnosti pomagajo pri iskanju zaposlitve (D'Amour 2004, 29). Velja načelo vzajemnosti, ne sme se pričakovati, da imamo od nekoga koristi le mi, tudi mi moramo usluge vračati. Mreža se gradi med družino, prijatelji, znanci, sošolci, drugi študenti, profesorji, nekdanji delodajalci sodelavci, člani študentskih združenj ipd. Iskalci zaposlitve morajo povedati vsem relevantnim osebam v svoji mreži, da rabijo zaposlitev, jih povprašati o prostih delovnih mestih, jih prositi, če jim lahko posredujejo svoj življenjepis ipd. (Palčič 2008, 26-27). Kot oblika iskanja zaposlitve temelji na osebnem priporočilu: določena oseba, ki ji vodstvo zaupa predlaga in s tem tudi zastavi svoj ugled, kandidata za odprto delovno mesto, uredi razgovor ipd. (Zaletel in Palčič 2008, 37-38).

Palčič (2008, 27) pravi, da lahko znanci omogočajo, da:

- izveste za neobjavljena prosta delovna mesta;
- ste na tekočem s trendi in ključnimi osebami na izbranem področju dela;
- ste lahko priporočeni za delovno mesto, za katerega niste vedeli;
- izveste več o problemih in potrebah organizacij izbranega področja dela.

### **5.1.3 Zaposlitveni (karierni) sejmi**

Na kariernih sejmih se srečata ponudba in povpraševanje po delovni sili. Namenjeni so srečanju iskalcev zaposlitve in delodajalcem. Podjetja to izkoristijo kot promocijo svojega podjetja, kjer se spoznajo s primernimi kandidati. Cilj obojih je, da pridobita čim več koristnih informacij v najkrajšem možnem času. V Sloveniji je glavni pobudnik kariernih centrov portal MojeDelo.com. Karierni sejmi so zelo koristni za mlade, saj pridejo tja delodajalci z namenom, da spoznajo mlade, perspektivne, ambiciozne iskalce prve zaposlitve (Palčič 2008, 27-28).

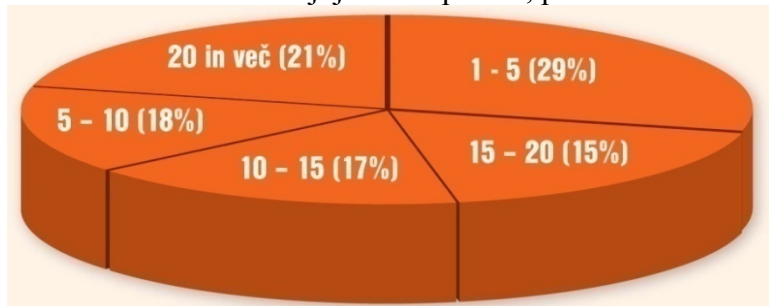


#### 5.1.4 Usmerjeno komuniciranje z delodajalci

Usmerjeno komuniciranje z delodajalci je najbolj učinkovita metoda iskanja zaposlitve. Delodajalcem predstavlja iskanje novega sodelavca breme, zato, če se jim iskalec zaposlitve pokaže kot proaktivna<sup>14</sup> oseba, ponavadi to naredi dober vtis na bodočega delodajalca (Palčič 2008, 28). Usmerjeno komuniciranje ponavadi poteka prek telefona ali prek informativnih intervjujev:

- strategija klicanja po telefonu, ko ni prostih delovnih mest, je ena osrednjih metod mreženja in iskanja zaposlitve. Je mnogo bolj osebna metoda kot pisno komuniciranje, saj omogoča zastavljanje vprašanj in postopno grajenje dogovorov (Palčič 2008, 28);
- informativni intervju je namenjen zbiranju informacij o možnostih zaposlitve ter spoznavanju novih ljudi. Ni namenjen agresivnemu prizadevanju za pridobitev takojšnje zaposlitve. Cilj informativnega intervjuja je razgovor z predstavnikom želenega podjetja, najboljši, če je to oseba, ki opravlja poklic ali delo, ki zanima iskalca zaposlitve. Na tak način gradimo svojo mrežo kontaktov za svoje prihodnje reference (Palčič 2008, 29-30).

Slika 5.1: Koliko intervjujev ste opravili, preden ste dobili zadnje delo?



Vir: Zaletel 2006, 90.

Po raziskavi zaposlitvenega portala MojeDelo (slika 5.1) je med 825 anketiranimi skoraj polovica našla zaposlitev v manj kot 10 intervjujih (64 odstotkov iskalcev v manj kot 15 intervjujih), kar govori o učinkovitosti informativnih intervjujev (Zaletel 2006, 90).

<sup>14</sup> Proaktivna oseba je taka, ki ve s katerimi potencialnimi problemi se podjetje srečuje in ima zamisli, ki bi pomagale (Palčič 2008, 28). Je samozavestna, samoiniciativna oseba, ki sama poskrbi za to kar želi in ne čaka. Svojo energijo namenja tistim stvarem za katere ve, da lahko vpliva na njih.

### ***5.1.5 Samozaposlitev***

Glede na stanje v gospodarstvu vidimo, da je vse manj varnih delovnih mest, nova pa se ne odpirajo. Sposobni posamezniki z dobrimi poslovnimi zamislimi in ki upajo tvegati, ustanavljajo svoja podjetja. Samozaposlitev ima to prednost, da postanemo sami svoj gospodar, sami določamo plačo, delovnik, vendar po drugi strani nosi s sabo kup skrbi, saj je vodenje lastnega podjetja ogromna odgovornost (Palčič 2008, 31).

V Sloveniji je bilo v zadnjem času uvedenih veliko ukrepov za spodbujanje samozaposlitve, vendar se mladi neradi odločajo za to obliko zaposlitve. L. 2010 je bilo le 2,6 odstotka mladih samozaposlenih (EU-27 4,2 odstotka) (Lavrič in drugi 2010a, 160). Kot glavno oviro pri ustanovitvi lastnega podjetja mladi vidijo v nezadostni finančni moči, pomanjkanju zamisli in lastnih izkušenj (Lavrič in drugi 2010a, 160 - 169).

## **5.2 PASIVNE METODE ISKALCEV ZAPOSLOTITVE**

Za pasivne metode iskanja zaposlitve je najbolj značilno čakanje. Ko pride informacija o prostem delovnem mestu v javnost, zanjo izve desetine ali stotine drugih kandidatov. Konkurenca za ta delovna mesta je zelo velika, kar predstavlja še eno dodatno oviro mladim iskalcem prve zaposlitve. V nadaljevanju navajam oblike pasivnih metod iskanja zaposlitve.

### ***5.2.1 Spremljanje zaposlitvenih oglasov***

Je zelo pogosta oblika iskanja zaposlitve, katere se poslužuje večina iskalcev zaposlitve, zato je uspešna le v parih primerih, saj se ne odpira toliko delovnih mest kot je iskalcev zaposlitve. Po empirični študiji mladi v Pomurju najraje iščejo zaposlitev preko spremljanja zaposlitvenih oglasov.

Zaposlitvene oglase lahko spremljamo prek različnih medijev. Največ oglasov je v dnevnih časopisih (Delo, Finance, Dnevnik, Večer ipd.) z večjo naklado, spletne strani (MojeDelo.com), na spletni strani in oglasnih deskah Zavoda RS za zaposlovanje ter spletnih straneh podjetij. Prednost spletnih strani je ta, da lahko oglase spremljamo 24 ur na dan, časopisi pa so omejeni z dnevom objave (Palčič 2008, 16-17). Na internetu imamo v vsakem trenutku na voljo več tisoč objavljenih prostih delovnih mest.

Kar 70 odstotkov kandidatov na trgu delovne sile uporablja pri iskanju zaposlitve zaposlitvene portale (Palčič 2008, 17).

Delodajalci objavijo zaposlitveni oglas le v primeru, ko so že izkoristili ostale metode iskanja sodelavca. Ta metoda iskanja sodelavca je zelo draga (stane pribl. 200 pa do 5000 evrov) in pogosto neučinkovita (Zaletel in Palčič 2008, 22).

### **5.2.2 Vpis v baze zaposlitvenih agencij**

Zaposlitvene agencije so dober način iskanja prve zaposlitve in pri nastajanju uspešne delovne kariere. Delujejo tako, da podjetjem ponujajo storitve posredovanja pri iskanju novih sodelavcev. Iščejo kadre vseh profilov, od proizvodnih do vodstvenih kadrov. Zaposlitvene agencije pa lahko delavca tudi same zaposlijo in ga potem posojajo svojim strankam (Palčič 2008, 22).

Vsaka agencija ima svojo bazo življenjepisov kandidatov, katere uporabi, kadar išče kandidate za delovna mesta. V bazo se lahko vpiše vsak iskalec zaposlitve, preko spleta ali osebno z obiskom agencije. Iskalcu zaposlitve lahko dodelijo tudi svetovalca, ki je v pomoč z nasveti in napotki pri iskanju zaposlitve (Palčič 2008, 22).

Te agencije zbirajo kadrovske potrebe svojih strank, to objavljajo v medijih v obliki oglasov in zbirajo prijave. Kandidate, ki ustrezajo delovnemu mestu povabijo na razgovor, najprimernejše pa nato napotijo še k podjetju, ki bi ga zaposlil (Palčič 2008, 22). Prednost zaposlitvenih agencij je ta, da imajo stik s podjetji, ki svojih zaposlitvenih potreb ne oglašuje javno (Zaletel in Palčič 2008, 31).

Ta oblika iskanja zaposlitve je primerna za iskalce prve zaposlitve, saj lahko s »posojanjem« v kratkem času menjajo več podjetij in pridobijo različne delovne izkušnje ter s tem vstopajo v poslovni svet.

V Sloveniji je registriranih veliko zaposlitvenih agencij, ki se ukvarjajo z iskanjem in posredovanjem kadrov. Med večje spadajo: Adecco, Atama, Manpower, Trenkwalder in delujejo po večjih mestih v Sloveniji.

### **5.2.3 »HEADHUNTING« ali lov na glave**

Lovec na glave ali headhunter, »je človek, ki se profesionalno ukvarja z iskanjem uspešnih posameznikov za vodilna mesta« (Zaletel in Palčič 2008, 33). Pogosto delujejo v okviru kadrovske agencije, lahko pa tudi samostojno. Podjetje izoblikuje profil kandidata, ki ga išče, ali pa zahteva točno določenega človeka. Lovec na glave

mora najti ustrezne kandidate, ki jih predstavi podjetju ali pa najti način, kako pripeljati točno določenega človeka v podjetje (Zaletel in Palčič 2008, 33).

Podjetja lahko najamejo lovca na glave za:

- iskanje kadra, ki na trgu primanjkuje;
- iskanje vodilnih sodelavcev (top menedžment);
- iskanje strokovnjakov (Zaletel in Palčič 2008, 33).

Kadrovske agencije v Sloveniji, ki iščejo vodilne delavce: EastEuro<sup>15</sup>, Profil, Pendl & Piswanger, HR Sistemi, Trescon, Moja Kariera ipd.

#### ***5.2.4 Iskanje zaposlitve preko Zavoda RS za zaposlovanje, zaposlitvenih klubov in CIPS-a<sup>16</sup>:***

- **Zavod RS za zaposlovanje** ponuja pr. dne 19. maj 2011, 1152<sup>17</sup> delovnih mest (ZRSZ 2011a). Del teh delovnih mest je že zapolnjenih, saj so delodajalci obvezani k oddaji povpraševanja po novem sodelavcu na ZRSZ, četudi imajo že izbranega kandidata (Zaletel in Palčič 2008, 34). Če se brezposelni zanaša le na to obliko iskanja zaposlitve, bo le dolgoročno in s težavo prešel v stanje zaposljivosti, saj je na trgu dela premalo ponudb in preveliko povpraševanje. Zavod RS za zaposlovanje uspešneje deluje za tiste z nižjo stopnjo izobrazbe kot tudi za tiste z višjo (Zaletel in Palčič 2008, 34);
- v **zaposlitvenih klubih** se odvija program intenzivnega usposabljanja brezposelnih oseb za uspešno in učinkovito iskanje zaposlitve. Program traja tri mesece in se izvaja v skupini. Prvih 12 dni je namenjeno usposabljanju, preostali čas pa iskanju zaposlitve. Program je nastal z namenom, da iskalci zaposlitve čimprej najdejo zaposlitev (Zaletel in Palčič 2008, 35);
- **CIPS** deluje v okviru Zavoda RS za zaposlovanje in je neke vrste center za karierno samopomoč. V CIPS-u so poleg informacij o izobraževanjih, usposabljanjih, poklicih in trgu dela, na razpolago tudi računalnik, internet, tiskalnik in televizija. Tam iskalci zaposlitve dobijo tudi priročnike za iskanje zaposlitve in strokovno usposobljene svetovalce, ki pomagajo iskalcem

---

<sup>15</sup> Januarja 2010 so postali član The Amrop Group, globalnega konzorcija podjetij za iskanje najvišjih kadrov (Turk 2010).

<sup>16</sup> Center za informiranje in poklicno svetovanje.

<sup>17</sup> Isti dan (ZRSZ 2011a) navajajo, da je 111.561 registriranih iskalcev zaposlitve.

zaposlitve z nasveti (Palčič 2008, 21). Namenjeni so vsem: mladim, brezposelnim, presežnim delavcem, staršem, učiteljem, zaposlenim, študentom, delodajalcem ipd. (Zaletel in Palčič 2008, 35).

#### ***5.2.5 Pošiljanje prošenj na slepo (cirkularna ponudba)***

S cirkularno ponudbo iskalec zaposlitve ponudi svoje znanje neznanemu delodajalcu, ki morda išče ali pa ne išče v tistem trenutku sodelavca. V ospredju je aktivno ponujanje iskalca zaposlitve in ne kot je običajno odzivanje. Iskalec zaposlitve se obrne na določene delodajalce tako, da jim pošlje svojo ponudbo z življenjepisom ne glede na to ali ve, da rabijo nove sodelavce (Ivanuša-Bezjak 1995, 90).

Ta metoda iskanja zaposlitve ni preveč uspešna (le v kakšnih 5 odstotkih primerov) oz. spada med najslabše metode iskanja zaposlitve, saj delodajalci dobijo ogromno takih prošenj in ponavadi jih sploh ne preberejo.

### **5.3 UČINKOVITOST METOD ISKANJA ZAPOSLOTITVE**

Ne obstaja prava formula po kateri bi se lahko zgledovali in bi zagotavljala rezultat. Iskanje zaposlitve je dolgotrajen proces, kjer morajo iskalci zaposlitve uporabiti več metod in jih med seboj kombinirati. Poseben problem predstavlja iskanje prve zaposlitve, ko mladi vstopajo na trg delovne sile brez pravih delovnih izkušenj. Zato morajo najti inovativne načine kako se predstaviti delodajalcu in izstopati med množico iskalcev zaposlitve.

80 odstotkov iskalcev zaposlitev najde službo preko aktivnih metod iskanja zaposlitve, ko sami stopijo do podjetij in jih prepričajo, še preden izdajo javni razpis. Prednost za zapolnitev delovnega mesta imajo kandidati, ki »so bili podjetju priporočeni, so že bili v njihovih bazah kandidatov ali so s podjetjem sami vzpostavili stik« (Palčič 2008, 15). Aktivne metode iskanja zaposlitve so v povprečju štirikrat bolj učinkovite od pasivnih. Zakaj? Glaven cilj brezposelnih je zaposlitev. Delodajalec pa nerad objavlja zaposlitvene oglase saj so predragi, zahtevajo veliko dela in so neučinkoviti. Pri iskanju dela morajo iskalci zaposlitve spoznati ljudi, ki vedo za nova delovna mesta (skriti trg) še preden za njih izvedo vsi ostali (Zaletel in Palčič 2008, 37).

Torej vemo, da je metod iskanja zaposlitev veliko, vendar Bolles (2005, 77) pravi, da je za uspešno iskanje zaposlitve potrebno med seboj kombinirati več metod (največ štiri, aktivne in pasivne).

Palčič (2008, 16) navaja naslednje podatke o učinkovitosti metod iskanja zaposlitve:

- 5 odstotkov dobi zaposlitev prek prijave na internetno objavo dela;
- 5 odstotkov dobi zaposlitev prek prijave na zaposlitveni oglas v tisku;
- 5 odstotkov dobi zaposlitev prek zavoda za zaposlovanje;
- 5 odstotkov dobi zaposlitev prek agencije za zaposlovanje;
- 80 odstotkov dobi zaposlitev prek metode mreženja in drugih aktivnih metod iskanja zaposlitve.

Pri iskanju zaposlitve je pomembno, da uporabljamo obe metodi (pasivna in aktivna) iskanja, le da moramo več časa porabiti za aktivne oblike iskanja zaposlitve. Obsegati bi morale vsaj 80 odstotkov časa, namenjenega iskanju zaposlitve, ostalih 20 odstotkov pa se porabi za pasivne metode iskanja zaposlitve.

## **6 REGIJA POMURJE**

### **6.1 SPLOŠNE ZNAČILNOSTI REGIJE POMURJE**

Pomurje je razgibana pokrajina, ki se deli na Prekmurje in preko reke Mure prehaja v gričevnat svet Slovenskih goric. Prekmurje se deli na gričevnat del Goričkega, ki je zaščiten kot Krajinski park in se spušča v južni del ravninskega sveta (Ravensko).

Regija Pomurje je najbolj severovzhodna regija Slovenije, ki se razteza na 1.337 km<sup>2</sup> (SURS 2011c, 36) in zavzema dobrih 6 % (RRA Mura 2011) slovenskega ozemlja. Meji na Madžarsko, Avstrijo in Hrvaško, njeno osrednje upravno in kulturno središče pa je Murska Sobota. Regija ima 27 občin v katerih živi približno 122.296 prebivalcev (ZRSZ 2011b, 3). Glede na celotno prebivalstvo regije predstavljajo mladi 17 odstotkov (20.743) Pomurske populacije (lasten izračun).

Njivske površine zavzemajo tri četrtine in več vseh kmetijskih zemljišč in so dvakrat večje od slovenskega povprečja. Ugodna lega ob reki Muri omogoča zdraviliški in lovski turizem ter kmečki turizem ob vinskih cestah (SURS 2011c, 36). Najbolj

znana vinorodna pokrajina so Radgonsko-Kapelske gorice na štajerski strani Mure z vinsko kletjo v Gornji Radgoni.

### **6.1.1 Demografski kazalci**

V Evropi in tako tudi v Sloveniji že nekaj časa velja trend upadanja rodnosti in podaljševanja življenjske dobe prebivalstva, kar vodi v staranje družbe. Nižanje rodnosti pomeni tudi, da bo posledično na trgu prišlo do pomanjkanja delovne sile.

V l. 2009 je znašala povprečna starost umrlega moškega v Pomurju 69,6 let, ženske pa 78,5 let. Letna stopnja rasti prebivalstva v regiji je bila v istem letu 0,1, kar je glede na Slovensko povprečje (7,2) zelo nizko. Stopnja rodnosti v regiji (1,40) se dokaj približuje povprečju Slovenije (1,53), zato pa je opazna velika razlika glede starosti matere, ob rojstvu prvega otroka. V Pomurju je delež mater, ki rodijo pred 25 letom starosti 19,1, medtem ko je slovensko povprečje 13,5 (SURS 2011c, 7-9).

Slabo gospodarsko stanje regije Pomurje spremlja tudi neugodno gibanje prebivalstva. Število prebivalstva upada kar je posledica visoke umrljivosti, nizke rodnosti, pa tudi odseljevanja v druge slovenske regije. L. 2009 je bil v regiji zabeležen največji negativni prirastek<sup>18</sup> oz. največji upad prebivalstva. Istega leta je bil v regiji tudi največji delež prezgodnjih smrti. Vsak četrti, ki je umrl je bil mlajši od 65. leta starosti (SURS 2011c, 36). Pomurje ima tudi visok indeks staranja, glede na povprečje Slovenije (118,0). V l. 2009 je bil 130,0 in več (za moške 94,6; za ženske 165,4) (SURS 2011c, 9).

Po podatkih statističnega letopisa (SURS 2010a) je imela regija dne 1. januarja 2010 20.743 prebivalcev med starostjo 15 in 29 let.

## **6.2 GOSPODARSKO STANJE REGIJE POMURJE**

Regija Pomurje je gospodarsko slabo razvita v primerjavi z ostalimi regijami v Sloveniji, značilen je velik del intenzivnega kmetijstva, katerega razvoj omogočajo rodovitna prst, celinsko podnebje in raven svet (SURS 2011c, 37). Večina delavcev je zaposlenih v nekaj večjih podjetjih, za katere pa večinoma velja, da spadajo med problematične dejavnosti (tekstilna industrija, živilsko-predelovalna ter kovinsko-

---

<sup>18</sup> L. 2009 je bilo v regiji Pomurje 1. 115 živorojenih in 1. 377 umrlih, kar pomeni, da je naravni prirastek znašal -262. (SURS 2011c, 36).

predelovalna). V predelovalnih dejavnostih je bilo l. 2009 43,5 odstotka zaposlenih v regiji in te ustvarjajo največ čistih prihodkov od prodaje (Simonič 2011). Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva je bila v l. 2009 57,9 odstotna ali manj (Slovenija 60,5 odstotka). Od tega zneske za moške 61,5 odstotka in za ženske 49,1 odstotka (SURS 2011c, 13).

Politične spremembe v zadnjem desetletju, ko se je Pomurje osvobodilo tesno zaprte meje z Madžarsko, so spodbudile razvoj določenih dejavnosti, kot sta promet in turizem. Pomurci vidijo svoj razvojni potencial predvsem v turizmu, saj naravne danosti omogočajo predvsem zdraviliški in kmečki turizem ob vinskih cestah (Eures 2011).

Slab gospodarski položaj se odraža v nizkem bruto domačem proizvodu (v nadaljevanju BDP), ki je l. 2008 znašal 11.986 evra na prebivalca. V Sloveniji je istega leta povprečni BDP 18.450 evra na prebivalca (SURS 2011c, 20). Zaradi posledic gospodarske krize se je BDP v l. 2009 v Sloveniji zelo znižal. Spet v l. 2010, opazimo rast za 1,2 odstotka, kar zneske 17.597 EUR na prebivalca. Po podatkih UMAR-ja je za Slovenijo v l. 2011 napovedana rast BDP-ja za 2,2; za l. 2012 pa za 2,6 odstotka. (UMAR 2011a, 6).

BDP ima v l. 2009, v Pomurju naslednjo sestavo: 7,4 odstotka iz kmetijskih dejavnosti, 35,8 odstotka iz industrije in 56,8 iz storitvenih dejavnosti (SURS 2011c, 21).

Simonič (2011) pravi, da so po zadnjih podatkih, ki so za l. 2009, družbe poslovale z več kot 20-milijonsko izgubo in ustvarile za 20 odstotkov manj prihodkov. V Pomurju (glej sliko 6.1 in tabelo 6.1) posluje 2,7 odstotka gospodarskih družb v Sloveniji. V l. 2009 so ustvarili 2,4 odstotka vseh čistih prihodkov od prodaje v Sloveniji, 1,8 odstotka vsega čistega dobička in 3,3 odstotka čiste izgube v Sloveniji. En izmed kazalcev slabega gospodarskega stanja je tudi razlika v bruto plači med Pomurjem in Slovenijo. L. 2009 je bila v Pomurju povprečna bruto plača 1.307 evra, v Sloveniji pa 1.438 evra. Gospodarstvo v Pomurju je vse preveč usmerjeno v dejavnosti z nizko dodano vrednostjo na zaposlenega (Simonič 2011).



Slika 6.1: Gospodarski kazalci Pomurja

<b>GOSPODARSKI KAZALCI POMURJA</b>	2009	2008	Sprememba (v %)
Število gospodarskih družb	1.447	1.376	+5,16
Število zaposlenih	15.657	19.479	-19,62
Stopnja registrirane brezposelnosti, december (v %)	20,4	13,2	+54,54
Čisti prihodki od prodaje (v mio EUR)	1.609,8	2.050,1	-21,5
Čisti dobiček (v mio EUR)	48,6	66,4	-26,8
Čista izguba (v mio EUR)	69,35	53,84	+28,8
Neto čisti dobiček/izguba (v mio EUR)	-20,8	12,6	—
Vrednost neto izvoza (v mio EUR)	418	552	-24,28
Vrednost neto uvoza (v mio EUR)	454	653	-30,47
Neto dodana vrednost (v mio EUR)	405,4	432,8	-6,33
Dodana vrednost na zaposlenega (v EUR)	25.640	24.637	+4,07

Vir: AJPES

Vir: Simonič (2011).

Iz slike 6.1 lahko razberemo, da je v Pomurju 1.447 gospodarskih družb, kar je za 5,16 odstotka več glede na l. 2008 (1.376), vendar pa zaposlujejo le 15.657 ljudi, kar je za 19,62 odstotka manj glede na l. 2008 (19.479). Stopnja registrirane brezposelnosti je iz l. 2008 do l. 2009 skokovito narasla za kar 54,54 odstotka (z 13,2 % na 20,4 %). Tako stanje v gospodarstvu je posledica gospodarske krize in stečaja največjih delodajalcev v regiji. Tudi ostali kazalci kažejo na slabo gospodarsko stanje v regiji. Če pogledamo kot primer dobiček in izgubo v letih 2008 in 2009 vidimo, da se je dobiček v regiji zmanjšal 26,8 odstotka (z 66,4 mio EUR na 48,6 mio EUR). Izguba se je v teh letih povečala za 28,8 odstotka oz. z 69,35 mio EUR na 53,84 mio EUR. V nadaljevanju lahko primerjamo podobno dogajanje z gospodarskimi kazalci Slovenije.

Tabela 6.1: Gospodarski kazalci Slovenije

<b>GOSPODARSKI KAZALCI SLOVENIJE</b>	2009	2008	Sprememba (v %)
Število gospodarskih družb	53.897	51.997	+ 3,7
Število zaposlenih	479.894	pribl. 494.736	- 3
Čisti prihodki od prodaje (EUR)	71.842.228	84.061.052	- 14,5
Čisti odhodki od prodaje (EUR)	70.844.281	81.697.649	- 13,3
Čisti dobiček (EUR)	2.665.413	3.260.742	- 18
Čista izguba (EUR)	2.115.987	1.544.859	+ 37
Neto čisti dobiček/izguba (EUR)	549.426	1.715.883	- 68
Vrednost neto izvoza (EUR)	16.053.762	pribl. 19.819.459	- 19
Vrednost neto uvoza (EUR)	17.066.584	pribl. 23.062.951	- 26
Neto dodana vrednost (EUR)	16.396.799	17.692.842	- 7
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	34.168	35.279	- 3

Vir: AJPES 2010; lasten izračun.

Po podatkih, ki jih navaja AJ PES (glej tabelo 6.1) je bilo v l. 2009 v Sloveniji 53.897 gospodarskih družb, ki so zaposlovale 497.894 ljudi, kar pomeni, da je bilo glede na l. 2008 za 3,7 odstotka manj gospodarskih družb (51.997), ki so zaposlovale za 3 odstotke več ljudi (494.736). Prihodki od prodaje so znašali 71. 842.228 evra, kar je za celih 14,5 odstotka manj glede na l. 2008 (84.061.052 evra). Po vseh naslednjih podatkih, ki so podani v tabeli 6.1, lahko sklepamo, da je imela gospodarska kriza v l. 2009 velik vpliv na uspešnost in učinkovitost slovenskega gospodarstva. Vsi podani kazalci so glede na l. 2008 upadli za drastične odstotke. Posledice gospodarske krize najbolj kažeta naslednja podatka: čista izguba glede na l. 2008 (1.544.859 evra), se je v l. 2009 zvišala na 2.115.987 evra, kar predstavlja 37 odstotkov; neto čisti dobiček/izguba je iz l. 2008 z 1.715.883 evra, upadel na 549.426 evra oz. za 68 odstotkov.

Glede na podatke o gospodarskih družbah v Sloveniji lahko vidimo, da je v l. 2009, od skupno 53.897, v Pomurju 1.447 gospodarskih družb, kar pomeni, da je v Pomurju 2,68 odstotka vseh gospodarskih družb v Sloveniji. Le-te zaposlujejo 15.657 prebivalcev ali 3,1 odstotka vseh zaposlenih v gospodarstvu.

Če primerjamo podatke gospodarskih družb Pomurja in celotne Slovenije, lahko kaj hitro ugotovimo, da je v Pomurju le majhen delež slovenskega gospodarstva, ki pa ne posluje preveč uspešno. Regija Pomurje bi morala izkoristiti dane možnosti, predvsem na področjih kmetijstva in turizma, tako za svoj razvoj kot za razvoj konkurenčnega gospodarstva celotni Sloveniji.

### ***6.2.1 Kazalci povpraševanja in ponudbe delovne sile***

Zaradi gospodarske krize se je povpraševanje po delovni sili v regiji zmanjšalo, predvsem v tistih dejavnostih, kjer je bilo prej veliko povpraševanje (proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov, gradbeništvo). V teh panogah še vedno iščejo delavce z deficitarnimi poklici, povpraševanje je veliko tudi v gostinstvu ter prometu (vozniki težkih tovornjakov, vlačilcev). V jesenskih mesecih se tudi poveča povpraševanje po poklicih v izobraževanju (EURES 2011).

Po podatkih Euresa (2011) bodo v regiji Pomurje v prihodnje najbolj iskani poklici: inženirji strojništva, zdravniki, vzgojitelji predšolskih otrok, kuharji, natakarji, zidarji, tesarji, monterji in vzdrževalci inštalacij in naprav, elektroinštalaterji, pleskarji, ličarji,

livarji, varilci, kleparji, orodjarji, elektromehaniki, mesarji, mizarji, vozniki težkih tovornjakov in vlačilcev.

V regiji obstajajo presežki oseb z ekonomsko in upravno usmeritvijo, veliko viškov predstavljajo tudi gimnazijski maturanti.

Po podatkih Euresa (2011) bodo imeli največ težav z zaposlitvijo naslednji: vnašalci podatkov, tajniki, uradniki v računovodstvu in knjigovodstvu, skladiščniki, poklici za varovanje oseb in premoženja, krojači, šiviljci, klobučarji, krojilci, šivalci, upravljalci strojev za šivanje oblačil iz tekstilij, usnja, krzna, upravljalci strojev za proizvodnjo obutve in usnjene galanterije, sestavljavci elektronskih naprav in opreme.

### 6.2.2 Prednosti regije

Vratuša (2009, 7) navaja naslednjih šest priložnosti regije Pomurje:

- ***neokrnjena narava, multikulturna družba, pridni ljudje in njihova odprtost v svet:*** razvoj programov za poslovne namene povrtninarstva in zeliščarstva na podlagi geotermalne vode (Ocean Orchids ) (Simonič 2011);
- ***Krajinski park Goričko;***
- ***možnosti trideželnega parka Goričko-Raab-Orseg;***
- ***kako delovati, da take posebne naravovarstvene in razvojne ustanove postanejo laboratorij, laboratorij za sonaravni razvoj širše regije;*** sonaravna povezava živilskopredelovalne industrije s kmetijstvom in turizmom (uspešna je Panvita) (Simonič 2011);
- ***turizem (zlasti zdraviliški), kmetijska in gozdarska pridelava in predelava, domača obrt, vinogradništvo in sadjarstvo (visokoraslo drevje, izvirne vrste):***  
V Pomurju letno prenoči 10 % vseh turistov<sup>19</sup>, ki obišejo Slovenijo, zato velja za turistično privlačno regijo Slovenije (SURs 2011c, 36). Zdravstveni turizem ima visoko dodano vrednost in tradicijo (Simonič 2011). Tako imenovano »deželo zdravja« sestavljajo Terme Radenci, Moravske Toplice in Terme Lendava s hipertermalno vodo. Zdraviliško ponudbo dopolnjujejo termalna kopališča Banovci, Moravci v Slovenskih goricah in Petišovci ter kopališče v soboškem hotelu Diana (Razvojna agencija Murania 2007, 6);
- ***energetski viri:*** gradnja in posodobitev novega energetskega kompleksa v okviru Naftne Lendava; razvoj novih tehnologij, ki prinašajo višjo dodano

---

<sup>19</sup> L. 2009 je bilo v Pomurju 243.328 turistov (SURs 2011c, 37).

vrednost (elektroindustrija) in gradnja energetskega objektov na podlagi obnovljivih virov energije; (Simonič 2011).

Simonič (2011) dodaja še dve priložnosti:

- storitvene dejavnosti (od 50 do 100 podjetij po pet do 10 zaposlenih);
- gradnja železniške proge Ljutomer - Lendava - Lenti.

### ***6.2.3 Programi za skladnejši razvoj regije Pomurje z celotno Slovenijo***

Vlada RS se je po propadu največjega Pomurskega delodajalca Mure d. d., veliko ukvarjala z vprašanji kako rešiti regijo iz vedno večje gospodarske krize. Omenjalo se je veliko možnosti, vendar iz mnogih obljub, prave rešitve še vedno ni. V regiji so najbolj aktualni so naslednji programi:

#### **➤ Regionalni razvojni program pomurske regije 2007 – 2013**

Gre za temeljni programski dokument na regionalni ravni, »ki opredeljuje razvojne prednosti razvojne regije, določa razvojne prioritete regije in vsebuje finančno ovrednotene programe spodbujanja razvoja v Pomurju« (RRA Mura 2007, 8). Njegov namen je doseganje dogovora med regionalnimi akterji glede prioritete, programov, ukrepov in strategij izvedb aktivnosti, ki se bodo odražale v približevanju kazalnikov Pomurja povprečju Slovenije in Evropske Unije. Cilj programa je »usklajevanje razvojnih predvidevanj in nalog države ter občin na področju gospodarskega, socialnega, prostorskega in okoljskega ter kulturnega razvoja« (RRA Mura 2007, 8).

Strateški cilji regionalnega razvojnega programa 2007 – 2013 so:

»Razvoj ustvarjalnega gospodarstva, temelječega na znanju; izobražena, podjetna in prilagodljiva delovna sila; odzivne in podjetne lokalne skupnosti ter razvoj partnerstva; zdravo okolje za zdravje prebivalcev; širjenje razvoja po celotni regiji« (Regionalna razvojna agencija Mura 2007, 8).

#### **➤ Zakon o razvojni podpori pomurski regiji v obdobju 2010 – 2015**

Za regijo Pomurje je že od nekdaj značilna visoka stopnja brezposelnosti. V času gospodarske krize se je le še povečala, zato je bil sprejet Zakon o razvojni podpori pomurski regiji, ki velja za obdobje 2010 - 2015. Program, ki je namenjen prestrukturiranju regije, omogoča prerasporeditev finančnih sredstev iz obstoječih

programov, zagotavlja pa tudi dodatna finančna sredstva. Program temelji na drugačnem pristopu, kjer gre za na »območje usmerjeno razvojno politiko in medsebojno koordinacijo med programi in različnimi resorji na nacionalni in lokalni ravni« (UMAR 2011b, 62).

Zakon opredeljuje naslednje ukrepe:

- 1) program spodbujanja konkurenčnosti Pomurske regije v obdobju 2010–2015;*
- 2) spodbude za zaposlovanje;*
- 3) davčna olajšava za investiranje;*
- 4) prednostna obravnava programov in projektov iz Pomurske regije pri kandidiranju za sredstva iz nacionalnih programov, programov evropske kohezijske politike in politike razvoja podeželja na področjih* (Kabinet predsednika vlade RS 2011, 12).

Za celotno obdobje so ministrstva v okviru zakona Pomurski regiji namenila 231 milijonov evrov od katerih je bilo l. 2010 odobrenih 37,7 milijona evrov. Do konca l. 2010 se je izvajalo 91 projektov sofinanciranih iz tega zakona in ustvarjenih 154 novih delovnih mest. Do l. 2015 naj bi bilo ustvarjenih 400 novih delovnih mest. (UMAR 2011b, 62). Predvidevajo, da naj bi bilo s projekti, ki se izvajajo ustvarjenih 387 delovnih mest. Za eno delovno mesto bo odobrenih v povprečju 18.438 evrov (Kabinet predsednika vlade RS 2011, 7).

#### ➤ **Revitalizacija blagovne znamke Mura**

Vlada RS je 28. aprila 2011 odločila, da bo oživila blagovno znamko Mura. Novoustanovljeni družbi AHA Moda bo država dodelila 5,815 milijona evrov spodbud za tujega investitorja, če odkupi družbo Mura in partnerji ter njene poslovne prostore na javni dražbi po ceni 9,65 milijona evrov. Soustanovitelj podjetja AHA Moda je angleško podjetje Buxton Invest Limited, ki je 10,001 odstotni lastnik te skupine. Podjetje je sicer v večinski lasti partnerjev Mojce Lukančič in Petra Nigela Buxtona iz Ljubljane in njunega holdinga AHA Skupina. Torej gre bolj za slovensko investicijo kot tujo (Bertoncelj in Pikon, 2011).

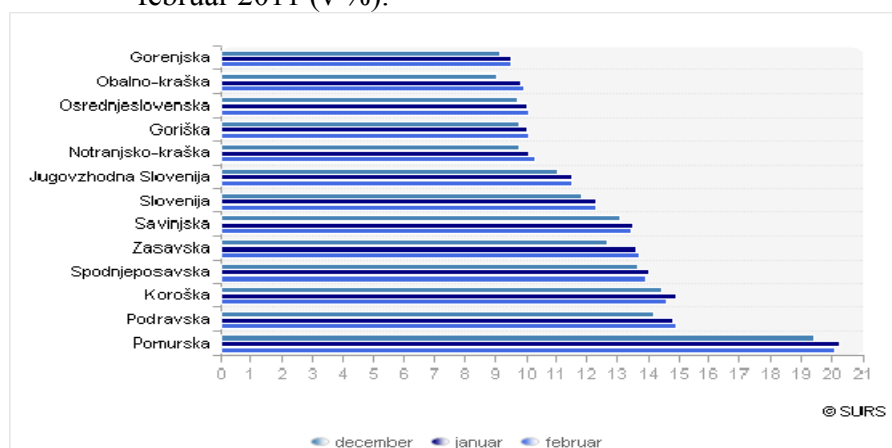
AHA Moda namerava posodobiti procese in blagovno znamko Mura. V regiji načrtujejo 920 novih delovnih mest za najmanj pet let. Investicija je vredna 19 milijonov evrov (Perčič 2011).

### 6.3 BREZPOSELNOST V REGIJI POMURJE

Posledice gospodarske krize so se v Sloveniji začele kazati konec l. 2008 in predvsem v letu 2009. Kriza je povzročila naglo naraščanje brezposelnosti, ki je v zadnji četrtini leta 2010 presegla mejo 100.000 brezposelnih. Večina ljudi je ostala brez zaposlitve zaradi stečajev, nepodaljšanja pogodb za določen čas ter trajnih presežkov (ZRSZ 2011b, 3). Konec l. 2009 in v začetku l. 2010 se je v Pomurju število brezposelnih<sup>20</sup> zaradi gospodarske krize močno povečalo, saj sta šli v stečaj največji podjetji v regiji Mura d.d., njene hčerinske družbe in Pomurka. Pomurje beleži januarja 2010 21,1 odstotno registrirano brezposelnost, ki se je do novembra 2010 znižala na 18,1 odstotka. (ZRSZ 2011a, 4). Po podatkih Euresa (2011) je registrirana brezposelnost decembra 2010 v regiji znašala 19,4 odstotka in je višja za 7,6 odstotka kot na državni ravni. Konec januarja 2011 je bilo v regiji 10.993 brezposelnih oseb. Glaven problem brezposelnosti predstavlja izobrazbena struktura brezposelnih, saj več kot polovica brezposelnih nima strokovne izobrazbe (Eures 2011).

Regiji grozi nov val brezposelnih, saj je družba Nafta Lendava zaradi slabega poslovanja tik pred prestrukturiranjem podjetja. V l. 2010 so pridelali 20 milijonov evrov izgube. Vlada je odločila, da jim priskoči na pomoč z 10 milijoni evri, s tem pa se začasno reši 400 delovnih mest, ki bi jih naj ukinili. Kljub temu pa bo 40 ljudi izgubilo zaposlitev (Ugovšek in drugi 2011).

Slika 6.2: Stopnja registrirane brezposelnosti po statističnih regijah, december 2010 – februar 2011 (v %).



Vir: Statistični urad RS 2011a.

<sup>20</sup> ZRSZ navaja, da je bilo v l. 2010 (obdobje januar-november) 10.161 brezposelnih oseb, aktivnih prebivalcev 49.403, delovno aktivnih 39.242 (ZRSZ 2011b, 3).

Iz slike 6.2 je razvidno, da je v pomurski regiji občutno višja stopnja registrirane brezposelnosti, glede na ostale regije v Sloveniji. Februarja 2011 je bila stopnja brezposelnosti v Pomurju približno 20 odstotna. Naslednja regija z najvišjo stopnjo brezposelnosti je sosedska regija Podravje, ki pa ima stopnjo registrirane brezposelnosti nižjo za kar 5 odstotkov, približno 15 odstotkov. Decembra 2010 je bil povprečni čas trajanja brezposelnosti v Sloveniji 18,7 mesecev, v območni službi Murska Sobota pa kar 27,9 mesecev, kar je visoko nad slovenskim povprečjem (ZRSZ 2011b, 6).

V l. 2009 (glej sliko 6.3) lahko opazimo, da je bilo veliko več prijav v brezposelnost v primerjavi z leti 2008 in 2010, kar je posledica gospodarske krize med katero so šli v stečaj večji delodajalci regije. Največjo kategorijo odjav iz evidence brezposelnosti predstavljajo osebe, ki so se zaposlile. Ta delež narašča iz leta v leto in lani se je tako na področju območne službe Murska Sobota zaposlilo 5.524 oseb, kar je za 815 oseb več kot leto prej. Med iskalci prve zaposlitve lahko zadnji dve leti opazimo podoben vpis v register brezposelnih oseb. V zadnjem letu se je na Zavod RS za zaposlovanje med iskalce prve zaposlitve registriralo 1.330 oseb, kar predstavlja 16,7 odstotka brezposelnih. V istem letu se je iz evidence odjavilo le 608 (6,9 odstotka) oseb zaradi prve zaposlitve.

Slika 6.3: Prijave in odjave iz registrirane brezposelnosti v območni službi Murska Sobota, od leta 2008 do leta 2010.

	2008		2009		2010	
	Št.	Delež (%)	Št.	Delež (%)	Št.	Delež (%)
<b>PRIJAVA</b>	<b>6.536</b>	<b>100,0</b>	<b>11.558</b>	<b>100,0</b>	<b>7.966</b>	<b>100,0</b>
- iskalci prve zaposlitve	1.207	18,5	1.395	12,1	1.330	16,7
- brezposelni zaradi stečaja	168	2,6	2.962	25,6	386	4,8
- trajno presežni delavci	528	8,1	1.205	10,4	987	12,4
- iztek zaposlitve za določen čas	2.775	42,5	3.690	31,9	3.599	45,2
- ostali razlogi	1.858	28,4	2.306	20,0	1.664	20,9
<b>ODJAVA</b>	<b>6.910</b>	<b>100,0</b>	<b>7.652</b>	<b>100,0</b>	<b>8.803</b>	<b>100,0</b>
<b>ZAPOSLOTITVE</b>	<b>4.123</b>	<b>59,7</b>	<b>4.709</b>	<b>61,5</b>	<b>5.524</b>	<b>62,8</b>
- prva zaposlitev	713	10,3	498	6,5	608	6,9
- trajni presežki in stečajniki	358	5,2	1.274	16,6	1.417	16,1
- dolgotrajno brezposelni	991	14,3	635	8,3	974	11,1
<b>ODLIV IZ DRUGIH RAZLOGOV</b>	<b>2.163</b>	<b>31,3</b>	<b>2.102</b>	<b>27,5</b>	<b>2.592</b>	<b>29,4</b>
<b>PREHOD V DRUGE EVIDENCE</b>	<b>624</b>	<b>9,0</b>	<b>841</b>	<b>11,0</b>	<b>687</b>	<b>7,8</b>
- v evidenco po drugih zakonih	50	0,7	159	2,1	102	1,2

Vir: ZRSZ (2011b, 5).

### 6.3.1 Brezposelnost mladih glede stopnjo izobrazbe

L. 2010 je bilo v Sloveniji največ brezposelnih s 1. in 2. stopnjo izobrazbe (glej sliko 6.4). V Murski Soboti je bila kar polovica (50,2 %) brezposelnih s 1. in 2. stopnjo izobrazbe, kar kaže na slabo izobrazbeno strukturo prebivalstva. Delež oseb z visoko in univerzitetno izobrazbo je nizek, pod slovenskim povprečjem, kar je lahko posledica bega možganov v razvitejše regije, sosednjo Avstrijo, hiter izstop iz izobraževanja ali pa je razlog ta, da hitro zapolnijo delovna mesta zaradi majhne ponudbe diplomantov.

Februarja 2011 je bilo po podatkih Območne Službe Murska Sobota - ZRSZ, prijavljenih 833 iskalcev zaposlitve s VI in VII stopnjo izobrazbe (Gorčan 2011).

Slika 6.4: Deleži brezposelnih oseb glede na stopnjo izobrazbe (povprečje 2010).

Stopnja izobrazbe	Skupaj OS ZRSZ (v %)	OS Murska Sobota (v %)
1. + 2. stopnja	37,3	50,2
3. + 4. stopnja	25,3	24,5
5. stopnja	26,2	19,1
6. stopnja	3,3	2,2
7.+ 8. stopnja	7,6	3,9
Bolonjski programi	0,2	0,1
Skupaj (število)	100.504	10.105

Vir: ZRSZ (2011b, 7).

Vse od V. izobrazbene stopnje naprej (slika 6.4), lahko opazimo, da se z višanjem stopnje izobrazbe niža stopnja brezposelnosti v regiji Pomurje glede na celotno Slovensko povprečje. Posebej izrazito je to za tiste s VII. in VIII. stopnjo dokončane izobrazbe. Vidimo lahko, da stopnja brezposelnosti teh diplomantov v celotni Sloveniji znaša 7,6 odstotka, v Pomurju pa 3,9 odstotka, kar je skoraj za polovico manj od slovenskega.

## 6.4 IZOBRAŽEVANJE V REGIJI

Pomurje spada med eno izmed najslabše izobraženih regij v državi. L. 2009 je bilo v regiji Pomurje po podatkih Statističnega urada RS (SURS 2011c, 11) 77,9 odstotka prebivalstva ali manj, z dokončano srednješolsko izobrazbo. Za Slovenijo velja povprečje v istem letu 83,3 odstotka. V istem letu ima regija tudi najvišji delež takih brez izobrazbe, z nepopolno osnovno šolo ali le z osnovno šolo (27,4 odstotka). S srednješolsko izobrazbo je 61,3 odstotka prebivalstva in z višjo ali visokošolsko izobrazbo 11,3 odstotka prebivalstva.



Po podatkih (tabela 6.2) Statističnega urada RS (2010a), je imela Slovenija na začetku l. 2010 2046976 prebivalcev, Pomurje pa 119548. Mladega prebivalstva je bilo v istem času v Sloveniji 387493, kar znaša 18,9 odstotka celotnega prebivalstva. V regiji Pomurje le v l. 2010 bilo 20743 mladega prebivalstva kar znaša le 1,01 % vsega slovenskega prebivalstva in 5,35 odstotka celotnega mladega prebivalstva v Sloveniji. V nadaljevanju lahko iz teh podatkov opazujemo trend izobraževanja mladega prebivalstva v regiji.

Tabela 6.2: Primerjava celotnega in mladega prebivalstva (15-29 let) v l. 2010 in trendi izobraževanja glede na stalno prebivališče 2009/10.

	Slovenija				Pomurje			
	Število		%		Število		%	
Celotno prebivalstvo	2046976		100		119548		5,84	
Mladi 15 – 29 let	387493		18,9		20743		1,01	
<b>TREND IZOBRAŽEVANJA</b>	Skupaj	%*	Redni	%***	Skupaj	%**	Redni	%***
Vpisani v višje strokovne šole	16485	4,25	7455	45,2	923	4,45	525	56,9
Vpisani v visokošolske zavode	96305	24,8	71533	74,3	4761	22,9	3626	76,2
Skupaj	112790	29,0	78988	70,0	5684	27,4	4151	73,0
Ženske	65207		Ni podatka		3252	57,2	Ni podatka	

\*Deleži so izračunani glede na mlado prebivalstvo Slovenije

\*\*Deleži so izračunani glede na mlado prebivalstvo Pomurja

\*\*\*Deleži so izračunani glede na vpis v izobraževalni program (posebej za Slovenijo in Pomurje)

Vir: Statistični urad RS 2010a; lasten izračun.

V Sloveniji je bilo v študijskem letu 2009/10 skupno 112.790 študentov, kar znes 29 odstotkov celotnega mladega prebivalstva v Sloveniji (glej tabelo 6.2).

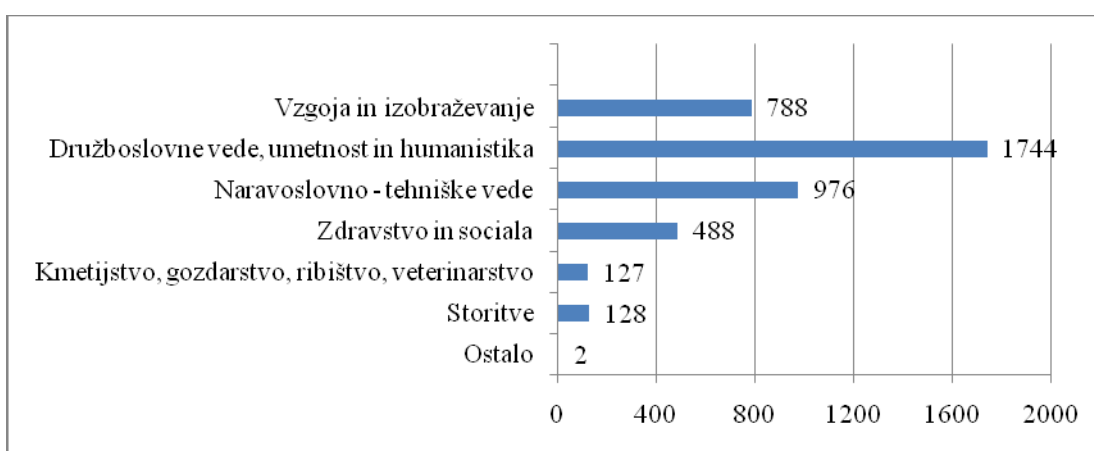
V regiji Pomurje (študenti, ki imajo v regiji stalno prebivališče) je bilo v istem obdobju 5684 študentov kar je 27,4 odstotka mladega prebivalstva v Pomurju (od tega je bilo kar 3252 žensk ali 57,2 odstotka). Opazimo, da se za nadaljevanje izobraževanja odloča več žensk kot moških in da se študenti odločajo bolj za študij na visokošolskih zavodih

(22,9 odstotka vpisanih mladih, ki študirajo), kot pa za višje strokovne šole (4,45 odstotka vpisanih mladih, ki študirajo).

#### **6.4.1 Trend izobraževanja glede na področje in kraj izobraževanja**

V Pomurju pogosto velja, da ni na razpolago dovolj izobraženega kadra. Vendar ugotavljam v nadaljevanju, da v Pomurju je izobražen kader, vendar nastaja problem drugje. Mladi v Pomurju, vse preveč izbirajo podobne študijske smeri in zato nastane problem, da je na trgu delovne sile preveč enako izobraženega kadra.

Graf 6.1: Število pomurskih diplomantov glede na študijske smeri v l. 2005



Vir: Ficko (2006), lasten izračun.

V l. 2005 je bilo največ (slika 6.1) pomurskih študentov vpisanih v družboslovne programe izobraževanja. Od skupno 4253 vseh pomurskih študentov jih je bilo kar 1744 (41%) vpisanih v programe družboslovja, umetnosti in humanistike. Za tem sledijo naravoslovno – tehniške smeri z 976 študenti (23%) in študenti programov vzgoje in izobraževanja (788 študentov; 18,5%). Najmanj študentov je vpisanih v področja, kjer je večje povpraševanje po kadrih oz. v perspektivnejših panogah za Pomurje, in sicer: zdravstvo in sociala (488 študentov; 11,5%); kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo (127 študentov; 3%); storitve (sem spada predvsem turizem s 128 študenti in 3%).

Problem je predvsem v privlačnosti družboslovnih programov in slabem ozaveščanju mladih o zaposlitvenih priložnostih.

Če te podatke primerjam z rezultati lastne analize (glej empirični del, stran 68), kar hitro ugotovim, da je tudi v l. 2011 povečan vpis v družboslovne programe študijskega

izobraževanja. Izmed 57 anketirancev je kar 61,4 odstotka mladih vpisanih v družboslovne programe. Na drugem mestu so, kar z očitno nižjim odstotkom, naravoslovno tehnične vede (8,8%) in zdravstvo in sociala (8,75%). Sicer zaradi majhnosti vzorca le ta ni reprezentativen, kaže pa približno stanje mladih glede izobraževalnih smeri in je primerljiv z podatki iz l. 2005.

Tabela 6.3: Število pomurskih študentov glede na kraj izobraževanja v l. 2005

	Univerza v Ljubljani		Univerza v Mariboru		Univerza na Primorskem		Samostojni visokošolski zavodi	Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%	Število	%	Število
Pomurski študenti	1816	42,7	2199	51,7	174	4,1	64	1,5	4253

Vir: Ficko (2006); lasten izračun.

V l. 2005 (glej tabelo 6.3) je bilo v Pomurju 5,14 diplomantov na 1000 prebivalcev (Ficko 2006). Po podatkih Statističnega urada RS je bilo v l. 2009 že 7,08 diplomantov na 1000 prebivalcev. Za Slovenijo navajajo, da je bilo v istem letu 8,86 diplomantov na 1000 prebivalcev (Statistični urad RS, 2011b). Ficko (2006) navaja po podatkih Statističnega urada RS, da je v l. 2005 študiralo 4253 študentov iz Pomurske regije.

Največ študentov se odloča za študij na Univerzi v Mariboru, kar 51,7 odstotkov oz. 2199 študentov v l. 2005. To je verjetno posledica oddaljenosti in pestre izbire študijskih programov. V istem l. je bilo na Univerzi v Ljubljani 42,7 odstotka pomurskih študentov ali 1816. Zelo malo se jih odloča za študij na Univerzi na Primorskem, le 4,1 odstotek ali 174 pomurskih študentov. L. 2005 je bilo na samostojne visokošolske zavode vpisano 64 pomurskih študentov ali 1,5 odstotka.

Iz podatkov dobljenih skozi empirično študijo (glej stran 67) ugotavljam, da mladi tudi v l. 2011 najraje izberejo Univerzo v Mariboru. Kar 54,4 odstotka anketirancev se izobražuje v Mariboru. Na Univerzo v Ljubljani je v istem letu vpisanih 38,6 odstotka mladih, na Univerzo na Primorskem pa 3,5 odstotka anketirancev.

## 6.5 ALI LAHKO IZOBRAŽEVANJE POSPEŠI GOSPODARSKI RAZVOJ REGIJE POMURJE?

Naloge in odgovornosti gospodarstva in šol se morajo prepletati. »Kakovost izobraževanja ima ključen vpliv na razvoj vsakega gospodarstva, hkrati pa stopnja

razvitosti gospodarstva preko socialnega statusa in izobrazbene ravni zaposlenih nazaj vpliva tudi na uspeh njihovih otrok v šolah» (Slavinec 2009, 6).

Izobraževanje vpliva na gospodarski razvoj, če je pravilno zastavljeno. Nekateri študentje so ambiciozni, sposobni, zavzeti, medtem ko drugi želijo le doživeti študentska leta ali hitro priti do diplome in dobre plače (Hajdinjak 2009, 10). Študenti, ki so motivirani in hitro spoznajo, da je potrebnega veliko trdega dela in truda že v času izobraževanja kot tudi pozneje so tudi tisti, ki jih je dobro imeti v podjetju. V Pomurju je nujno potreben dvig izobrazbene ravni prebivalstva, kot tudi zavedanje, da je znanje nosilec razvoja regije.

Podjetja, ki vlagajo v znanje in človeške vire se lažje spopadajo s težavami v gospodarstvu. »Znanje je kapital, ki nam ga ne more nihče vzeti, je pa do znanja treba priti, ga osvojiti in ga tudi nenehno nadgrajevati« (Lukač 2009, 11).

#### **6.5.1 Štipendiranje**

Za uspešnost podjetja je potreben kakovosten mladi kader, katerega treba pridobiti v podjetje, oblikovati in kar je najpomembneje, tudi obdržati. To lahko dosežemo predvsem preko sistema kadrovskih štipendij. Število štipendij se je v letih 1991, ko jih je bilo okrog 20. 000, pa do leta 2007 zmanjšalo na 7. 000. V preteklosti so imela podjetja kadrovske službe, ki so se posebej ukvarjale s štipendiranjem, danes pa tako razmišljanje ne pride v poštev saj sta zmožnost dolgoročnega delovanja in dolgoročni uspeh preveč negotova. L. 2007 je država omogočila sofinanciranje do 50 odstotkov višine kadrovske štipendije. Sam ukrep se dobro obnese v okviru regionalnih štipendijskih shem, ki so jih začele izvajati regionalne razvojne agencije. (Drobnič 2009, 249-250).

V času gospodarske krize, delodajalci niso preveč naklonjeni štipendiranju in se premalo zavedajo, da treba ljudi pridobiti in oblikovati v kakovosten kader, ki lahko omogoči uspešen izhod iz krize. Tudi mladi so ugotovili, predvsem tisti, ki se odločijo za deficitarni poklic, da nočejo biti vezani le na enega delodajalca ali štipenditorja, saj imajo s svojo izobrazbo visoko ceno na trgu delovne sile in tudi povpraševanje po njih je visoko. Zato se za štipendije ti študenti ne odločajo (Drobnič 2009, 249-250).

L. 2009 je bilo po podatkih Statističnega urada RS (2010b) skupno dodeljenih 61.110 štipendij. Od tega je bilo študentom dodeljenih kadrovskih štipendij 4.089. Povprečna štipendija je znašala 287 evra. V primerjavi z letom 2008, je bilo prejemnikov

kadrovskih štipendij za 11 odstotkov ali 638 manj, in sicer zaradi zmanjšanja števila nesofinanciranih kadrovskih štipendij.

V Pomurju (tabela 6.4) je bilo l. 2009 dodeljenih 2053 štipendij študentom in študentkam. Od tega jih je bilo 836 (40 %) dodeljenih moškim in 1217 (60%) ženskam študentkam. Ženske so pridobile več štipendij predvsem na račun državnih štipendij.

Tabela 6.4: Študenti štipendisti v regiji Pomurje, glede na vrsto štipendije, spol in višino povprečne štipendije za l. 2009.

	Moški		Ženske	
	Število	Povprečna štipendija (eur)	Število	Povprečna štipendija (eur)
Kadrovske štipendije - skupaj	113	311,63	79	303,01
Kadrovske štipendije sofinancirane posredno	63	325,95	34	330,91
Kadrovske štipendije sofinancirane neposredno	8	334,75	3	244,67
Kadrovske štipendije - nesofinancirane	42	285,71	42	284,60
Državne štipendije	490	187,10	827	183,12
Zoisove štipendije	118	246,86	228	240,10
Štipendije za Slovence po svetu in v zamejstvu	/	/	2	267,00
Druge štipendije	2	365,00	2	529,50

Vir: Statistični urad RS 2011b; lasten izračun.

Kadrovskih štipendij (glej tabelo 6.4) je bilo v l. 2009 dodeljenih skupno 192, od tega jih je bilo kar 113 (59%) dodeljenih moških. Ženske so dobile le 79 kadrovskih štipendij, kar znaša 41%. To je verjetno posledica tega, da podjetja nerada zaposlujejo ženske. So pa zato bile, od skupno 1317, deležne 827 (62,8%) državnih štipendij, moški pa le 490 (37,2%). Prav tako je bilo v istem letu več Zoisovih štipendij dodeljenih ženskam (228, kar znaša 65,9%) kot moškim (118, kar znaša 34,1%).

Glede višine kadrovske štipendije lahko vidimo, da se giblje vrednost malo nad 300 evri, za ženske (303,01 evra) je povprečna vrednost malo nižja kot za moške (311,63 evra). Sledijo Zoisove štipendije, ki se gibljejo okrog vrednosti 240 evra, med najnižjimi pa so državne štipendije. Vrednost državnih štipendij za moške znaša 187,10 evra, za ženske pa 183,12 evra.

### ***6.5.2 Beg možganov iz regije Pomurje***

Mladi so zelo vezani na okolje, v katerem so odrasčali, zato bodo le najuspešnejši in najbolj motivirani uporabili globalizacijske izzive in možnosti v svoj prid.

Slovenija bi morala ustvariti okolje za večji razvoj podjetniških aktivnosti, ki bi mladim ponujale priložnosti za zaposlitev. Programi za zaposlovanje in aktivna politika zaposlovanja se ne spreminjajo veliko in nekaterim izvajalcem programov omogočajo monopolizacijo pri izvedbi programov usposabljanja in izobraževanja.

»Zato se niso razvili raznovrstnejši, inovativnejši, bolj kakovostni programi, ki bi bogatili priložnosti za spodbujanje podjetniške miselnosti in za podjetniško udejstvovanje« (Drobnič 2009, 248).

Pomurje utegne imeti dolgoročne posledice zaradi odhoda najboljših kadrov v sosednjo Avstrijo, ki je posledica slabega gospodarstva v regiji. S 1. majem 2011 se je odprla meja z Avstrijo za prosti pretok delovne sile. Avstrija prinaša možnost zaposlitve in plače, ki so dvakrat višje od naših, v povprečju pa smo od nje oddaljeni 10 kilometrov (Ficko 2010). Odprtje meje za prosti pretok delovne sile prinaša spremembo – odpravo delovnih dovoljenj. Državljeni Slovenije se lahko zaposlijo v Avstriji pod enakimi pogoji, kot veljajo za njih. Določene poklice Avstrija regulira, zato lahko določi dodatne zahteve (priznanje kvalifikacij, znanje maternega jezika države, kjer se išče zaposlitev ipd.), to velja predvsem za poklice medicinske sestre, farmacevti, optiki ipd. (Kenda 2011).

## **7 EMPIRIČNA ŠTUDIJA**

### **7.1 CILJI ŠTUDIJE**

Skozi celotno diplomsko nalogo me zanima kakšne možnosti ima mladi iskalec zaposlitve, ki je že vstopil na trg delovne sile ali bo to storil v kratkem. Osredotočila sem se predvsem na mlade diplomante oz. tiste, ki zaključujejo izobraževanje in bodo v kratkem diplomirali. S pomočjo rezultatov anket bom tudi preverila resničnost vsebine hipotez.

Odločila sem se, da bom s pomočjo anket ugotavljala, kakšna je izobrazbena struktura mladih v Pomurju ter na kakšne načine in kje iščejo zaposlitev. Želela sem ugotoviti mnenje mladih o gospodarstvu v regiji Pomurje in izvedeti kaj ocenjujejo kot svojo prednost oz. slabost.

### **7.2 VZOREC IN METODOLOGIJA**

Vzorec je slučajen in zajema 57 mladih starih od 20 do 35 let. Kot ciljno skupino sem izbrala:

- študente, ki zaključujejo izobraževanje na terciarni stopnji in že aktivno iščejo zaposlitev;
- mlade brezposelne med katere sem vključila iskalce prve zaposlitve prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje (tiste, ki so že diplomirali in tiste, ki še bodo) in
- mlade brezposelne med dvema zaposlitvama, ki so zanimivi predvsem zaradi pridobljenih izkušenj z iskanjem zaposlitve.

Vzorec sem pridobila preko znancev in prijateljev, ki so mi pomagali poiskati ustrezne kandidate, ter s pomočjo Zavoda RS za zaposlovanje, Območne službe Murska Sobota (ZRSZ OS MS) in Centra za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS) v Murski Soboti. ZRSZ OS MS in CIPS sta mi omogočila, da sem na dotičnih službah lahko pridobila ustrezne kandidate za anketiranje. Znance in prijatelje sem anketirala po osebni vročitvi ankete ali poslani po elektronski pošti.

Anketa je sestavljena iz 19 vprašanj zaprtega in odprtega tipa. Je anonimna in prostovoljna.

## 7.3 ANALIZA ANKET

### 1. SPOL

Tabela 7.1: Spol

	Mladi brezposelni		Študentje		Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Ženske	20	35	17	29,9	37	65
Moški	9	15,8	11	19,3	20	35
Skupaj	29	50,8	28	49,2	57	100

V vzorec sem vključila 57 mladih iskalcev zaposlitve v Pomurju, od katerih je bilo 37 žensk oz. 65 odstotkov in 20 moških oz. 35 odstotkov.

Če jih razdelim glede na status, sem anketirala 29 (50,8%) mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve. Mladih brezposelnih žensk je v vzorcu 20 (69%) in 9 moških (31%).

V anketo je vključenih tudi 28 (49,2%) študentov, od tega 17 žensk (29,9%) in 11 moških (19,3%).

### 2. STAROST

Tabela 7.2: Starost mladih brezposelnih

	Mladi brezposelni								Skupaj	
	15-19		20-24		25-29		30+		Št.	%
	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%		
Ženske	/	/	3	10,35	15	51,7	2	6,9	20	69
Moški	/	/	3	10,35	5	17,3	1	3,4	9	31
Skupaj	0	0	6	20,7	20	69	3	10,3	29	100

Med mladimi brezposelnimi je anketo izpolnjevalo največ tistih iz starostne skupine 25-29 let starosti, kar je bilo za pričakovati, saj mladi pri tej starosti ponavadi zaključujejo svoje izobraževanje in tisti, ki ostanejo brez zaposlitve, se prijavijo na Zavod RS za zaposlovanje v bazo iskalcev zaposlitve. V tej starostni skupini je bilo 20 (69%) anketirancev, in sicer 15 žensk (51,7%) in 5 moških (17,3%). Sledi starostna skupina 20-24 let starosti z 20,7 odstotka anketirancev in nato skupina 30+ z 10,3 odstotki anketirancev.



Tabela 7.3: Starost študentov

	Študentje								Skupaj	
	15-19		20-24		25-29		30+			
	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%
Ženske	/	/	13	46,4	4	14,3	/	/	17	60,7
Moški	/	/	8	28,6	3	10,7	/	/	11	39,3
Skupaj	0	0	21	75	7	25	0	0	28	100

Med študenti je bilo največ anketirancev v starostni skupini 20-24 let starosti (75%), in sicer 13 žensk (46,4%), in 8 moških (28,6%). Preostalih 25 odstotkov anketirancev spada v skupino 25-29 let starosti. V tej skupini so bile anketirane 4 ženske (14,3%) in 3 moški (10,7%).

### 3. STOPNJA PRIDOBLJENE IZOBRAZBE V ZAKLJUČNEM IZOBRAŽEVANJU

Tabela 7.4: Stopnja izobrazbe pridobljene v zaključenem izobraževanju

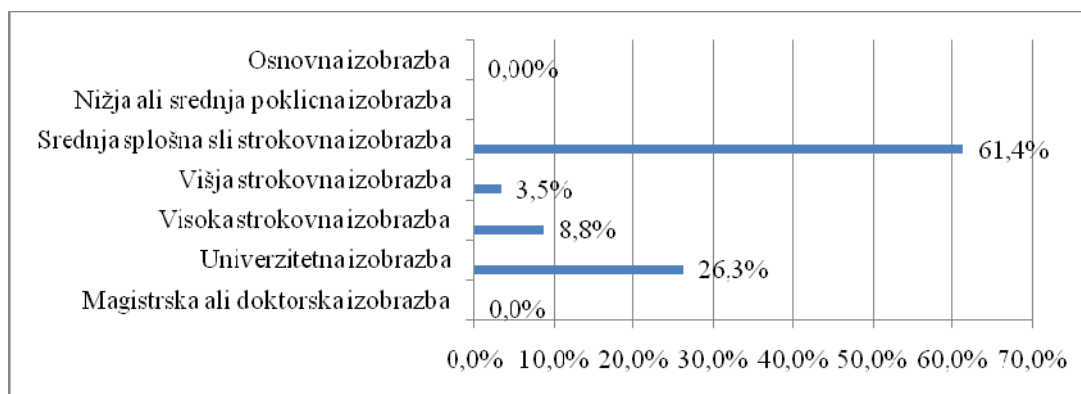
	Mladi brezposelni		Študentje		Škupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Osnovna izobrazba	0	0	0	0	0	0
Nižja ali srednja poklicna izobrazba	0	0	0	0	0	0
Srednja splošna ali strokovna izobrazba	13	22,8	22	38,6	35	61,4
Višja strokovna izobrazba	2	3,5	0	0	2	3,5
Visoka strokovna izobrazba	3	5,3	2	3,5	5	8,8
Univerzitetna izobrazba	11	19,3	4	7	15	26,3
Magistrska ali doktorska izobrazba	0	0	0	0	0	0
Skupaj	29	50,9	28	49,1	57	100

Izmed vseh 57 anketirancev jih ima dokončano srednjo splošno ali strokovno izobrazbo (61,4%), sledijo tisti z dokončano univerzitetno izobrazbo (26,3%), nato tisti z visoko strokovno izobrazbo (8,8%) in tisti z višjo strokovno šolo (3,5%). Med anketiranimi ni nobenega, ki bi imel dokončano le osnovno šolo ali nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo. Prav tako ni nobenega anketiranca, ki bi imel dokončano magistrsko ali doktorsko izobrazbo. Če primerjamo mlade brezposelne in študente, vidimo, da imajo

tako študenti kot brezposelni v večini dokončano srednjo šolo. Med mladimi brezposelnimi je viden porast tistih z univerzitetno izobrazbo (19,3%).

V nadaljevanju vidimo graf 7.1, ki kaže izobrazbeno strukturo mladih v zaključnem izobraževanju.

Graf 7.1: Stopnja izobrazbe pridobljene v zaključnem izobraževanju



#### 4. STOPNJA PRIDOBLJENE IZOBRAZBE V TEKOČEM IZOBRAŽEVANJU

Tabela 7.5: Stopnja izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju

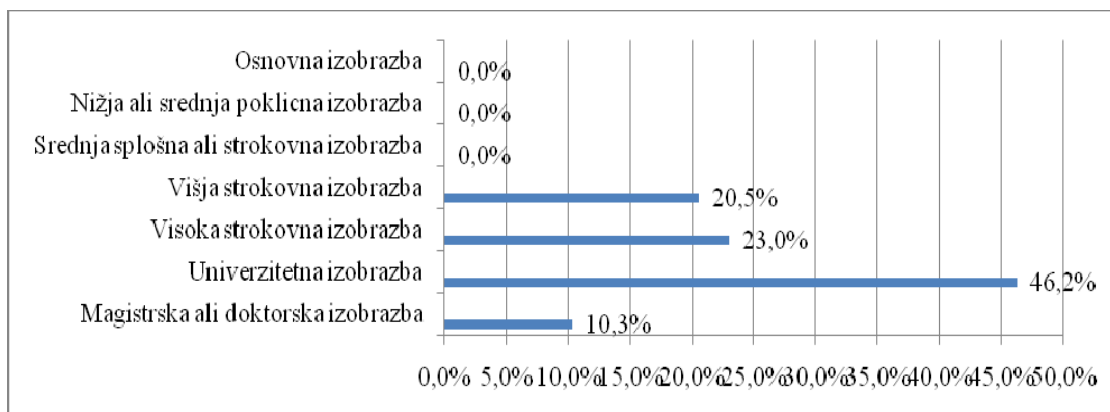
	Mladi brezposelni		Študentje		Škupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Osnovna izobrazba	0	0	0	0	0	0
Nižja ali srednja poklicna izobrazba	0	0	0	0	0	0
Srednja splošna ali strokovna izobrazba	0	0	0	0	0	0
Višja strokovna izobrazba	3	7,7	5	12,8	8	20,5
Visoka strokovna izobrazba	4	10,3	5	12,8	9	23
Univerzitetna izobrazba	6	15,4	12	30,6	18	46,2
Magistrska ali doktorska izobrazba	2	5,1	2	5,1	4	10,3
Skupaj	15	38,5	24	61,5	39	100

Od vseh 57 anketiranih jih izobraževanje nadaljuje 39 oz. 68,4 odstotkov. Noben od anketirancev ne končuje osnovnošolskega, nižjega ali srednjega poklicnega ali srednje splošnega ali strokovnega izobraževanja. Višjo strokovno šolo končuje 8 anketirancev (20,5%), visoko strokovno izobrazbo bo pridobilo 9 (23%) anketirancev. Največ anketirancev bo pridobilo univerzitetno izobrazbo, in sicer 18 oz. 46,2 odstotka

anketirancev. Magistrsko ali doktorsko izobrazbo končuje 10,3 odstotka (4) anketirancev.

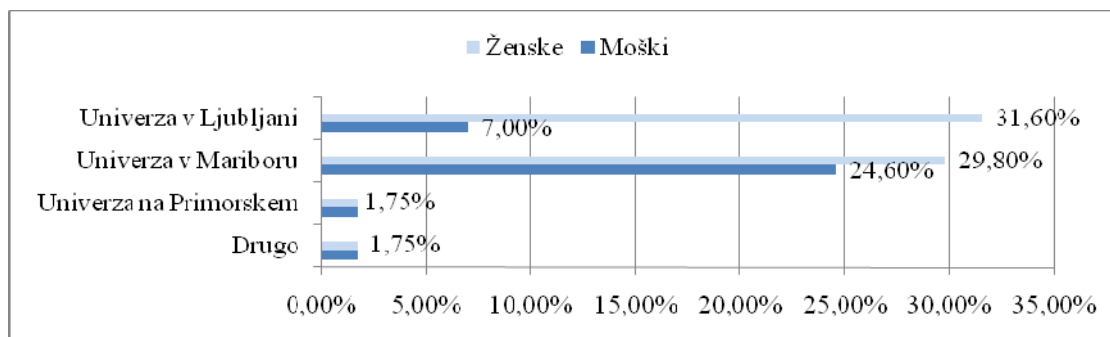
V nadaljevanju še graf 7.2, ki prikazuje stopnjo pridobljene izobrazbe v tekočem izobraževanju.

Graf 7.2 Stopnja izobrazbe pridobljene v tekočem izobraževanju



## 5. KRAJ IZOBRAŽEVANJA NA TERCIARNI STOPNJI

Graf 7.3: Kraj izobraževanja na terciarni stopnji



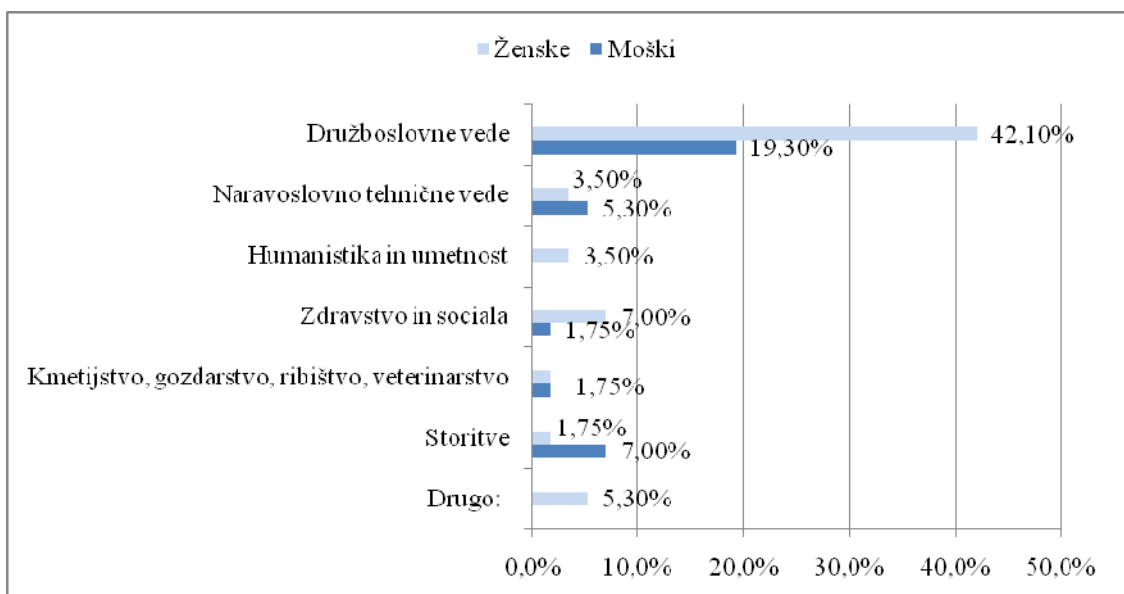
Iz grafa 7.3 vidimo, da se več mladih odloča za izobraževanje na Univerzi v Mariboru. Iz ankete sem ugotovila, da se za izobraževanje na Univerzi v Mariboru odloča 29,8 odstotka žensk in 24,6 odstotka moških. Gledano skupno, se torej za izobraževanje na Univerzi v Mariboru odloča 54,4 odstotka mladih Pomurcev in Pomurk.

Sicer se za izobraževanje na univerzi v Ljubljani odloča največ žensk (31,6%), vendar se, če primerjamo podatke z mariborsko univerzo, za izobraževanje v Ljubljani odloča očitno manj moških (7%). Če tudi te podatke gledamo skupno, ugotovimo, da se za izobraževanje na Univerzi v Ljubljani odloča 38,6 odstotka mladih.

Tistih, ki so izbrali kraj izobraževanja na Primorski univerzi je 1,75 odstotka, prav tako je 1,75 odstotka tistih, ki se ne izobražujejo na nobeni od teh Univerz in so kot kraj navedli Ptuj in Mursko Soboto.

## 6. PODROČJE IZOBRAŽEVANJA

Graf 7.4: Področje izobraževanja

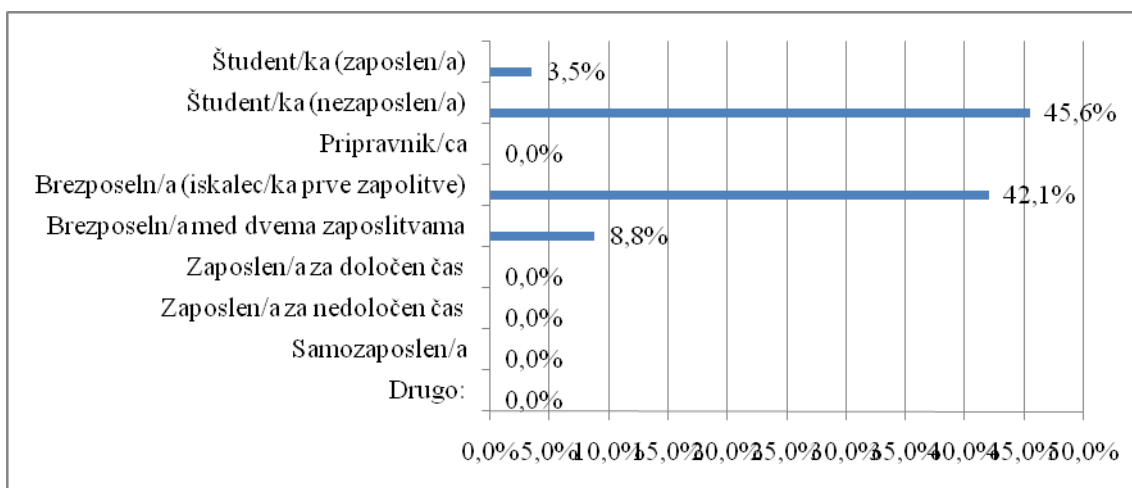


Anketirani se v veliki večini izobražujejo na področjih družboslovnih ved. 42,1 odstotka žensk in 19,3 odstotka moških anketiranih je vpisanih v družboslovni program izobraževanja. Glede naravoslovno tehničnih ved sem pričakovala večji vpis glede moških, vendar vidimo, da je vpis glede na spol dokaj podoben (5,3 % moških in 3,5 % žensk). V vede humanistike in umetnosti ni vpisan noben anketiranec, je pa zato vpisanih 3,5 odstotka anketirank. V zdravstvu in sociali je vpisanih 7,0 odstotka žensk in 1,75 odstotka moških, kar je zelo slabo glede na to, da je to ena izmed perspektivnejših panog v Pomurju. Isto se dogaja z vpisom v kmetijske, gozdarske, ribiške in veterinarske smeri (1,75% moških in 1,75% žensk). V storitvenem sektorju je malo večji vpis moških (7%), glede na žensko populacijo (1,75%). V druge smeri študija je vpisanih, 5,3 odstotka žensk. Vse so navedle, da so vpisane v področja vzgoje in izobraževanja.

## 7. ZAPOSLOTVENI STATUS

Iz grafa 7.5 lahko razberemo, da je med anketiranci največ nezaposlenih študentov (45,6 %), sledijo brezposelni (iskalci prve zaposlitve) (42,1%) in brezposelni med dvema zaposlitvama (8,8%). V anketi je sodelovalo še 3,5 odstotka zaposlenih študentov. Anketirancev s preostalimi zaposlitvenimi statusi ni bilo.

Graf 7.5: Zaposlitveni status



## 8. METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Tabela 7.6: Katerih metod se poslužujete, če iščete zaposlitev?

	Ocenjevalna lestvica				
	1	2	3	4	5
Usmerjeno nabiram delovne izkušnje	6 10,5%	15 26,3%	18 31,6%	13 22,8%	5 8,8%
Poslužujem se mreženja	8 14%	14 24,6%	18 31,6%	8 14%	9 15,8%
Udeležujem se zaposlitvenih (kariernih sejmov)	21 36,8%	19 33,3%	11 19,3%	4 7%	2 3,5%
Usmerjeno komuniciram z delodajalci	5 8,8%	11 19,3%	25 43,9%	11 19,3%	5 8,8%
Se nameravam samozaposliti	32 56,1%	4 7%	5 8,8%	10 17,6%	6 10,5%
Spremljam zaposlitvene oglase	6 10,5%	7 12,3%	7 12,3%	15 26,3%	22 38,6%
Vpisan/a sem v baze zaposlitvenih agencij	21 36,8%	9 15,8%	9 15,8%	8 14%	10 17,6%
Ponudba Headhunterju ali lovcu na glave	36 63,2%	13 22,8%	5 8,8%	2 3,5%	1 1,7%
Zanašam se na ZRSZ, zaposlitvene klube in CIPS	24 42,1%	9 15,8%	11 19,3%	10 17,6%	3 5,3%
Pošiljam prošnje na slepo (cirkularne ponudbe)*	13 24%	16 29,6%	14 26%	6 11,1%	5 9,3%
Skupaj:	172	117	123	87	68

\*trije niso odgovorili

Ocenjevalne vrednosti so določene na naslednji način: 1-se ne poslužujem, 2-le redkokdaj, 3-včasih, 4-veliko, 5-zelo veliko).

Izmed 57 anketirancev jih je 18 (31,6%) odgovorilo, da včasih usmerjeno nabirajo delovne izkušnje, le 5 (8,8%) pa je takih, ki se te metode zaposlovanja poslužujejo zelo veliko. Mreženje spada v skupino najučinkovitejših metod iskanja zaposlitve, vendar je le 9 (15,8%) iskalcev zaposlitve, ki uporablja to metodo zelo veliko. Včasih uporablja to metodo le 18 iskalcev zaposlitve oz. 31,6 odstotka.

Mladi se tudi neradi udeležujejo zaposlitvenih sejmov. 36,8 odstotka (21) anketirancev je odgovorilo, da se te metode iskanja zaposlitve ne poslužuje, 33,3 odstotke (19), se jih poslužuje le redkokdaj in le 3,5 odstotka mladih se zelo veliko udeležuje zaposlitvenih sejmov.

Tudi usmerjeno komuniciranje spada v skupino zelo učinkovitih metod iskanja zaposlitve. 43,9 odstotka (25) anketiranih le včasih išče zaposlitev na ta način, 8,8 odstotka (5) pa zelo veliko.

Mladi v Pomurju se povečini ne nameravajo samozaposliti. 10,5 odstotka (6) vprašanih, je odgovorilo, da se te metode iskanja zaposlitve poslužuje zelo veliko in se torej nameravajo samozaposliti, kar 56,1 odstotka (32) pa se tega ne poslužuje.

Mladi največ iščejo zaposlitev preko zaposlitvenih oglasov (zelo veliko - 38,6%, veliko - 26,3%). Zelo malo je takih, ki ne išče zaposlitve na ta način (se ne poslužujem - 10,5%).

Vpisa v baze zaposlitvenih agencij se ne poslužuje 36,8 odstotka (21) mladih. 17,6 odstotka (10) mladih pa se zelo veliko poslužuje te metode iskanja zaposlitve.

Anketiranci se najmanj zanašajo na iskanje zaposlitve preko lovcev na glave (se ne poslužujem - 63,2%), le en anketiranec (1%) zelo veliko uporablja to metodo iskanja zaposlitve.

Mladi (se ne poslužujem - 42,1%) se tudi neradi zanašajo na Zavod RS za zaposlovanje, zaposlitvene klube in CIPS. Le 5,3% je takih, ki zelo veliko uporabljajo to metodo iskanja zaposlitve.

Trije anketiranci niso odgovorili na vprašanje ali iščejo zaposlitev preko pošiljanja prošenj na slepo. Od 54 odgovorov jih je 5 (9,3%) zelo veliko pošilja cirkularne prošnje. 24 odstotkov (13) pa te metode iskanja zaposlitve ne poslužuje.

Iz analize sem ugotovila, da se mladi v Pomurju raje poslužujejo pasivnih metod iskanja zaposlitve glede na aktivne. Ena anketiranka je pod drugo še dodala, da čaka kakšen razpis, ki bi ji omogočil pripravnštvo.

## 9. NAČRTI MLADIH ZA PRIHODNOST

Tabela 7.7: Če iščete zaposlitev: kakšni si vaši načrti za prihodnost?

	Ocenjevalna lestvica				
	1	2	3	4	5
Čakal/a bom, da mi ponudijo delovno mesto v svojem poklicu	15 26,3%	16 28%	13 22,8%	10 17,5%	3 5,3%
Aktivno si bom prizadeval/a, da najdem svoji izobrazbi ustrezno zaposlitev*	2 3,6%	2 3,6%	6 10,7%	18 32,1%	28 50%
Se bom vključil/a v programe usposabljanja oz. dodatnega izobraževanja, da si povečam zaposlitvene možnosti	2 3,5%	9 15,8%	16 28%	16 28%	14 24,6%
Sam/a bom ustanovil/a podjetje	20 35,1%	20 35,1%	8 14%	6 10,5%	3 5,3%
Opravljal/a bom priložnostna dela	5 8,8%	9 15,8%	28 49,1%	13 22,8%	2 3,5%
Zaposlil/a se bom tedaj, ko bo ta možnost ne glede na vrsto delovnega mesta/poklica**	4 7,3%	13 23,6%	17 31%	12 21,8%	9 16,4%

\*en ni odgovoril

\*\*dva nista odgovorila

Ocenjevalne vrednosti so določene na naslednji način: 1-nizka verjetnost, 2-mala verjetnost, 3-srednja verjetnost, 4-velika verjetnost, 5-visoka verjetnost).

Mladi v Pomurju so ugotovili, da se lahko zanesejo le sami na sebe in da jih zaposlitve ne bo našel kdo drug. Le 5,3 odstotka (3) mladih pravi, da je velika verjetnost, da bodo čakali, da jim ponudijo delovno mesto v svojem poklicu, 26,3 odstotka (15) jih je to možnost ocenilo kot zelo malo verjetno.

50 odstotkov (28) mladih od 56 anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje, pravi, da je visoka verjetnost, da si bodo aktivno prizadevali, najti svoji izobrazbi primerno zaposlitev. Le 3,6 odstotka (2) pravi, da za to obstaja nizka verjetnost. V programe usposabljanja oz. dodatnega izobraževanja se namerava z visoko verjetnostjo vključiti 24,6 odstotka (14) mladih. 28 odstotkov mladih pravi, da je velika verjetnost da se bodo vključili v programe usposabljanja oz. dodatnega izobraževanja, prav tako je 28

odstotkov navedlo, da za to obstaja srednja verjetnost. Ugotavljam, da so se mladi pripravljene dodatno izobraževati, da si povečajo zaposlitvene možnosti.

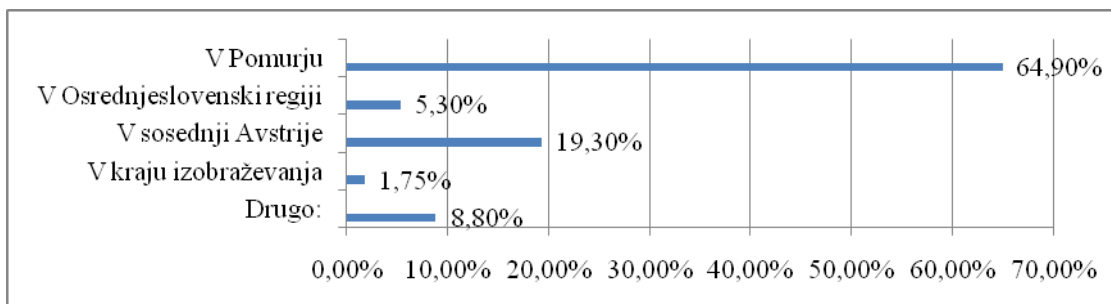
Večina mladih svoje priložnosti ne vidi v tem, da bi sami ustanovili podjetje. 35,1 odstotek (20) jih je odgovorilo, da za to obstaja nizka verjetnost, enako število pa pravi, da je za to le mala verjetnost.

Tudi glede priložnostnih del mladi ne kažejo pretiranega zanimanja. 49,1 odstotkov (28) jih odgovarja, da za to obstaja srednja verjetnost.

Po analizi naslednje trditve, ugotavljam, da so se mladi v veliki meri pripravljene zaposliti, ne glede na vrsto delovnega mesta/poklica. Od 55 anketirancev, ki so odgovorili, jih 16,4 odstotka (9) pravi, da je za to visoka verjetnost, 21,8 odstotka (12) jih pravi, da je velika verjetnost, 31 odstotkov pa, da za to obstaja srednja verjetnost.

## 10. ŽELJENI KRAJ ZAPOSLOTITVE

Graf 7.6: Kje bi se najraje zaposlili?



Po dobljenih podatkih vidimo, da bi se mladi radi zaposlili v domači regiji. Kar velika večina 64,9 odstotka želi dobiti zaposlitev v Pomurju. 19,3 odstotka jih bo zaposlitev poiskalo v sosednji Avstriji, v Osrednjeslovenski regiji le 5,3 odstotka, v kraju izobraževanja bo ostalo 1,75 odstotka mladih. Za odgovor drugo se je odločilo 8,8 odstotka mladih. Med odgovori se je znašla Evropa ter kjerkoli dobim primerno zaposlitev in plačo.

### 10 a

Tistim, ki pri vprašanju 10 niso odgovorili s Pomurjem sem postavila še dodatno odprto vprašanje, saj me je zanimalo, zakaj si zaposlitve ne bodo iskali v domači regiji. Odgovori so med sabo kar primerljivi. Tisti, ki so obkrožili sosednjo Avstrijo kot kraj želene zaposlitve, so kot razloge navajali naslednje:



večja plača; višja raven kakovosti; poklic bolj cenjen; boljši pogoji za delo; boljše zdravstveno zavarovanje; svoji izobrazbi bodo hitreje dobili primerno zaposlitev; večja možnost uspeha, bolj cenijo zaposlene in poklice; večje možnosti napredovanja; delo v mednarodnem okolju (več velikih podjetij); večji honorarji; dobra organizacija; prisluhnejo novim zaposlenim; imajo boljši odnos do zaposlenih; se jim zdi umirajoče čakati v Pomurju, da vsi dobijo zaposlitve le po vezah; ker je tam možnost zaposlitve.

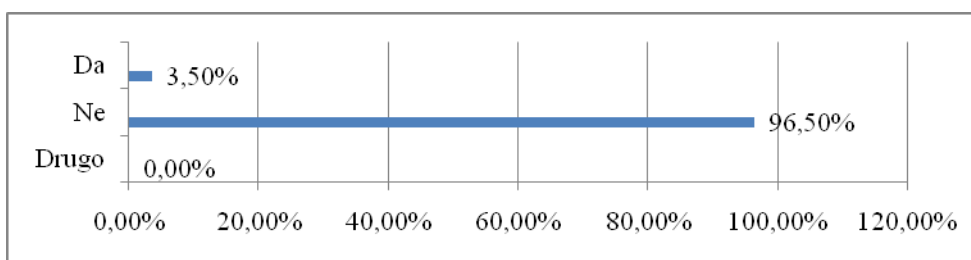
Anketiranci, ki so izbrali želeni kraj zaposlitve Osrednjeslovensko regijo:

ker bi tako pridobili večje in tudi v širši Sloveniji bolj cenjene delovne izkušnje in bi tako tudi lažje pridobili delo oz. zaposlitev bližje svojemu domačemu kraju

Anketiranci so se pripravljani zaposeliti kjerkoli bodo svoji izobrazbi dobili primerno zaposlitev in plačo. Menijo, da glede na trenutne zaposlitvene možnosti ni spodbudno izbrati želeni kraj. Anketiranci so tudi dodali, da se bodo poskušali zaposeliti v Pomurju, vendar, če zaposlitve ne dobijo, bodo iskali kjerkoli bo potrebno. V Pomurju se želijo zaposeliti predvsem zaradi družine.

## 11. ZAPOSLOITVENE MOŽNOSTI IZOBRAŽENCEV Z TERCIARNO STOPNJO IZOBRAZBE

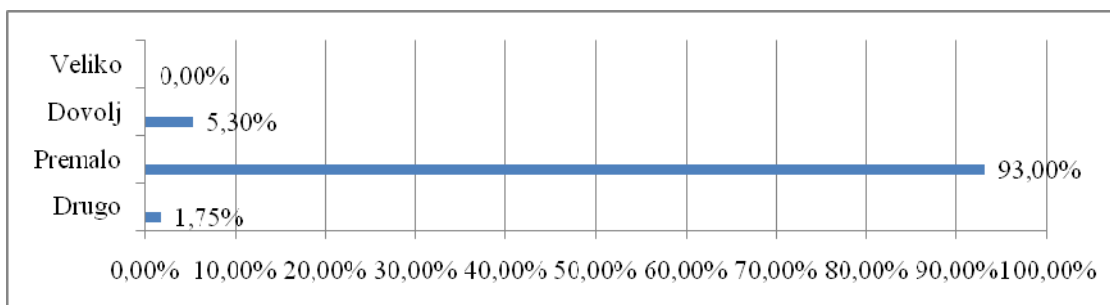
Graf 7.7: Mislite, da je v regiji Pomurje dovolj prostih delovnih mest in dovolj zaposlitvenih možnosti za zaposlovanje mladih s terciarno izobrazbo?



Velika večina anketirancev (96,5%) meni, da v Pomurju ni dovolj delovnih mest in dovolj zaposlitvenih možnosti za zaposlovanje mladih s terciarno stopnjo izobrazbe. le 3,5 odstotka anketirancev je mnenja, da Pomurje ponuja dovolj zaposlitvenih možnosti izobražencem na terciarni stopnji izobrazbe.

## 12. SPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH

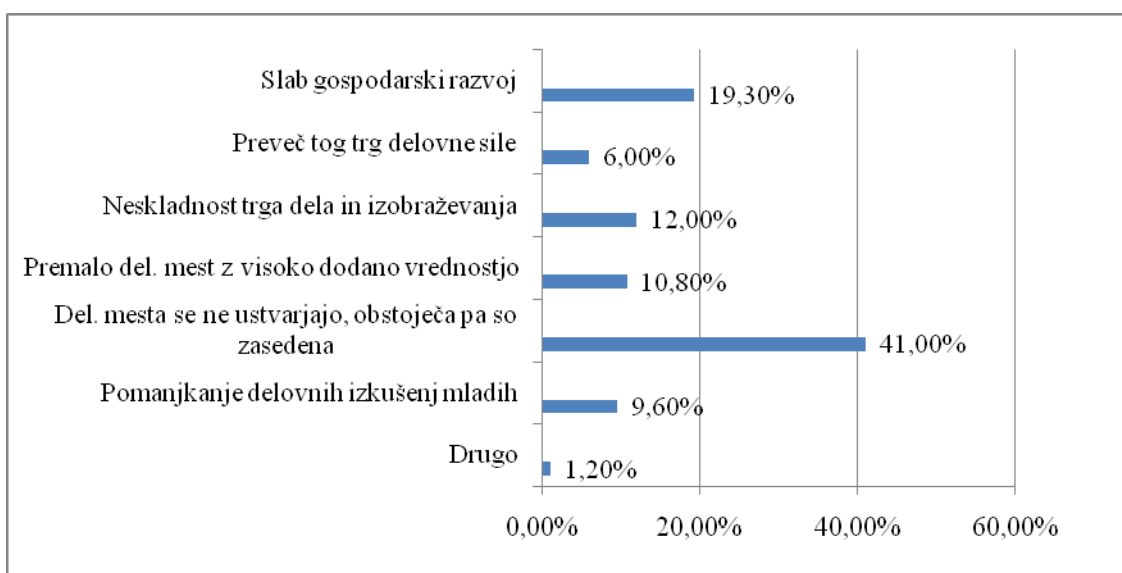
Graf 7.8: Menite, da regija Pomurje nudi dovolj spodbud za zaposlovanje mladih?



Izmed vseh 57 anketirancev, se jih je 53 oz. 93 odstotka odločilo, da regija Pomurje ne nudi dovolj spodbud za zaposlovanje mladih. 5,3 odstotka jih meni, da nudi dovolj spodbud, 1,75 odstotka anketirancev pa je obkrožilo drugo. Anketiranec, ki je obkrožil drugo je zapisal, da je spodbuda teoretična, v praksi pa ni vidnih sprememb.

## 13. OVIRE ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH V POMURJU

Graf 7.9: Kaj menite, da predstavlja poglavitno oviro zaposlovanja mladih v Pomurju?  
(možnih je več odgovorov)



Anketiranci so imeli možnost obkrožiti več odgovorov, saj vsi navedeni odgovori predstavljajo problem zaposlovanja mladih in me je zanimalo za katerega se bodo odločili največkrat.

Zbrala sem 83 odgovorov, odgovarjalo je vseh 57 anketirancev. Anketiranci so odločili, da največjo problem predstavlja odgovor, da se delovna mesta ne ustvarjajo, obstoječa

pa so že zasedena. 41 odstotkov odgovorov je pripadalo temu razlogu. Sledi slab gospodarski razvoj z 19,3 odstotki, neskladnost trga dela in izobraževanja 12 odstotkov in premalo delovnih mest z visoko dodano vrednostjo 10,8 odstotka.

Mladim pomanjkanje delovnih izkušenj ni en izmed večjih problemov. 9,6 odstotka odgovorov pripada temu razlogu. 6 odstotkov jih meni, da je v Pomurju preveč tog trg delovne sile.

1,20 odstotkov oz. en anketiranec je označil odgovor drugo in zraven zapisal, da je poglavitna ovira mladih nezmožnost vlade, da bi ohranjala delovna mesta oz. ustvarjala nove (slabi zakoni pri vstopu tujih podjetij na trg ter občutno vidna centralizacija podjetij v Ljubljani in okolici).

## 14. ZNAČILNOSTI KADRA

Tabela 7.8: Katerim značilnostim pri iskanju kadra, dajo podjetja v Pomurju največji poudarek?

	Ocenjevalna lestvica				
	1	2	3	4	5
Vrednote mladih	14 24,6%	23 40,4%	13 22,8%	4 7%	3 5,3%
Sociokulturni kapital (lastnosti mladih)	3 5,3%	14 24,6%	19 33,3%	20 35%	1 1,75%
Izobrazba/znanje	3 5,3%	6 10,5%	19 33,3%	19 33,3%	10 17,6%
Delovne izkušnje	1 1,75%	2 3,5%	5 8,8%	9 15,8%	40 70%

En anketiranec še dodaja v rubriki drugo: delo dobijo znanci oz. osebe z denarjem, ki si delovno mesto kupijo.

Ocenjevalne vrednosti so določene na naslednji način: 1-nepomembno, 2-malo pomembno, 3-srednje pomembno, 4-pomembno, 5-zelo pomembno).

Anketiranci ocenjujejo, da so vrednote mladih (40,4%) malo pomembne pri podjetjih v Pomurju. Le 5,3% jih meni, da so zelo pomembne.

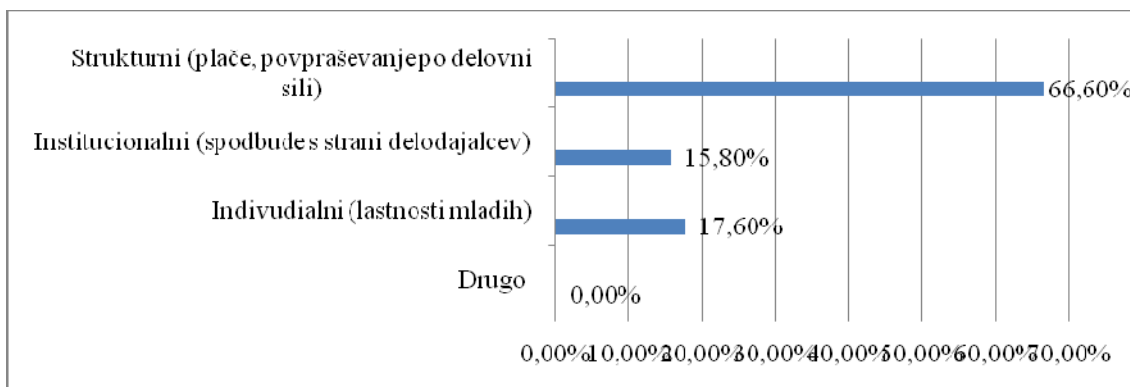
Pomembnejši se jim zdi sociokulturni kapital s 35 odstotki, 33,3 odstotka pa jih meni, da je srednje pomemben.

Tudi izobrazbo in znanje je največ anketirancev ocenilo srednje pomembno (33,3%) in pomembno (33,3%).

Anketiranci pa ocenjujejo delovne izkušnje kot zelo pomembne z 70 odstotki. Le en anketiranec (1,75 %) meni, da so delovne izkušnje nepomembne.

## 15. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA PREHOD IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLOITEV

Graf 7.10: Kateri dejavniki, po vašem mnenju najbolj vplivajo na prehod iz izobraževanja v zaposlitev?



Anketiranci so prepričani, da so najpomembnejši dejavnik prehoda iz izobraževanja v zaposlitev strukturni dejavniki s 66,6 odstotki. s 17,6 odstotki sledijo individualni dejavniki in na zadnji so institucionalni s 15,8 odstotki.

## 16. PREDNOSTI MLADIH ISKALCEV ZAPOSLOITVE

Tabela 7.9: Kaj je po vašem mnenju, kot mladim iskalcem zaposlitve vaša prednost pred drugimi kandidati?

	Ocenjevalna lestvica				
	1	2	3	4	5
Motiviranost za delo	2 3,5%	1 1,75%	13 22,8%	21 36,8%	20 35%
Cenejša delovna sila glede na starejše	6 10,5%	11 19,3%	19 33,3%	14 24,6%	7 12,3%
Dovzetnost za spremembe v delovnem procesu	1 1,75%	4 7%	10 17,6%	23 40,4%	19 33,3%
Večina brez svojih družin in imajo več časa za delo	4 7%	3 5,3%	15 26,3%	22 38,6%	13 22,8%
Nova znanja	0 0%	7 12,3%	10 17,6%	21 36,8%	19 33,3%
Spodbude ZRSZ za zaposlovanje mladih	12 21%	15 26,3%	18 31,6%	9 15,8%	3 5,3%
Nimam prednosti*	19 43,2%	6 13,6%	9 20,5%	6 13,6%	4 9,1%

\* trinajst anketirancev ni odgovorilo

Ocenjevalne vrednosti so določene na naslednji način: 1-ni prednost, 2-mala prednost, 3-srednja prednost, 4-prednost, 5-največja prednost).

Anketirancem se zdi, da je njihova največja prednost motiviranost za delo. Za ta odgovor se je odločilo 35 odstotkov (20) vseh 57 anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje. 36,8 odstotkov anketirancev meni, da je motiviranost prednost, le 3,5 odstotka pa jih meni, da to ni prednost mladih. Na drugo mesto so postavili dovzetnost za spremembe za delo (največja prednost - 33,3%) in nova znanja (največja prednost - 33,3%). Dovzetnost za spremembe v delovnem procesu se jim s 40,4 odstotki zdi prednost, nova znanja pa so prednost 36,8 odstotkom anketirancev.

Da anketiranci predstavljajo cenejšo delovno silo glede na starejše zaposlene se večini zdi srednja prednost (33,3%), 24,6 odstotka jih pa meni, da je to prednost.

Za odgovor, da je večina mladih še brez svojih družin in imajo več časa za delo, jih je 38,6 odstotka odločilo, da gre za prednost mladih, 22,8 odstotkov pa, da je to največja prednost.

Spodbude Zavoda RS za zaposlovanje za zaposlovanje se povečini ne zdijo kot prednost mladim. Da to ni prednost, se je odločilo 21 odstotkov anketirancev, 26,3 odstotka jih meni, da je le mala prednost, 31,6 odstotka pa, da je srednja prednost.

Na odgovor nimam prednosti ni odgovorilo 13 anketirancev. Tisti, ki pa menijo, da nimajo prednosti in so se postavili ob bok starejši delovni sili, so to označili kot slabost. 43,2 odstotka meni, da to ni njihova prednost, le 9,1 odstotek anketirancev meni, da je to njihova največja prednost.

## 17. SLABOSTI MLADIH ISKALCEV ZAPOSLOTITVE

Tabela 7.10: Kaj je po vašem mnenju kot mladim iskalcem zaposlitve, vaša največja slabost?

	Ocenjevalne vrednosti				
	1	2	3	4	5
Predstavljam tvegano delovno silo	12 21%	16 28%	18 31,6%	7 12,3%	4 7%
Pomanjkanje delovnih izkušenj	2 3,5%	4 7%	11 19,3%	13 22,8%	27 47,4%
Pomanjkanje znanja	14 24,6%	12 21%	17 29,8%	8 14%	6 10,6%
Prepozno razmišljanje o karieri	6 10,6%	15 26,3%	18 31,6%	14 24,6%	4 7%
Podaljševanje študija	11 19,3%	9 15,8%	20 35%	16 28%	1 1,75%

Ocenjevalne vrednosti so določene na naslednji način: 1-ni slabost, 2-mala slabost, 3-srednja slabost, 4-slabost, 5-največja slabost).

Anketiranci so mnenja, da je, če predstavljajo tvegano delovno silo na trgu dela, srednja slabost (31,6%).

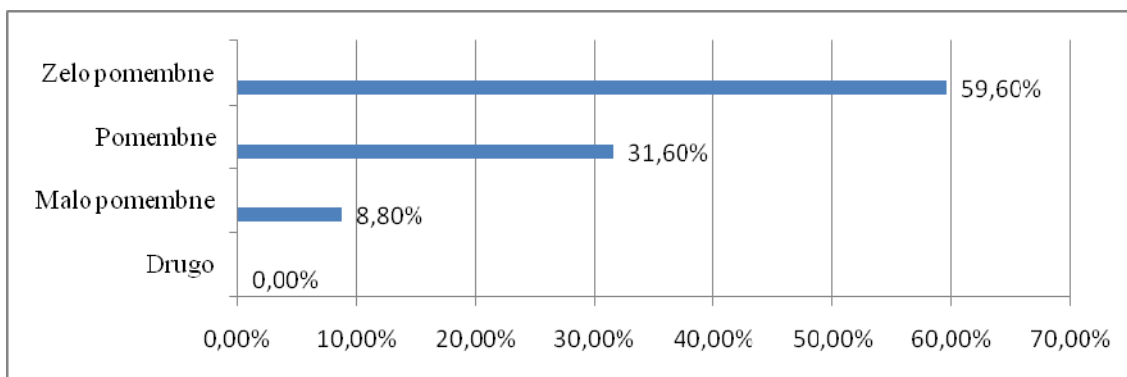
Anketiranci so z največ odgovori odločili, da je največja slabost mladih iskalcev zaposlitve pomanjkanje delovnih izkušenj (47,4%). Pomanjkanje znanja po njihovem mnenju ni slabost mladih iskalcev zaposlitve (24,6%). 29,8 odstotkov jih pa meni, da je pomanjkanje znanja srednja slabost.

Za prepozno razmišljanje o karieri se je 31,6 odstotkov anketirancev odločilo, da je srednja slabost, 26,3 odstotki menijo, da je mala slabost in 24,6 odstotkov meni, da je slabost.

Tudi podaljševanje študija jih največ vidi kot srednjo slabost (35%), sledijo z 28 odstotki tisti, ki mislijo, da je slabost in 19,3 odstotka jih meni, da podaljševanje študija ni slabost.

## 18. POMEN DELOVNIH IZKUŠENJ

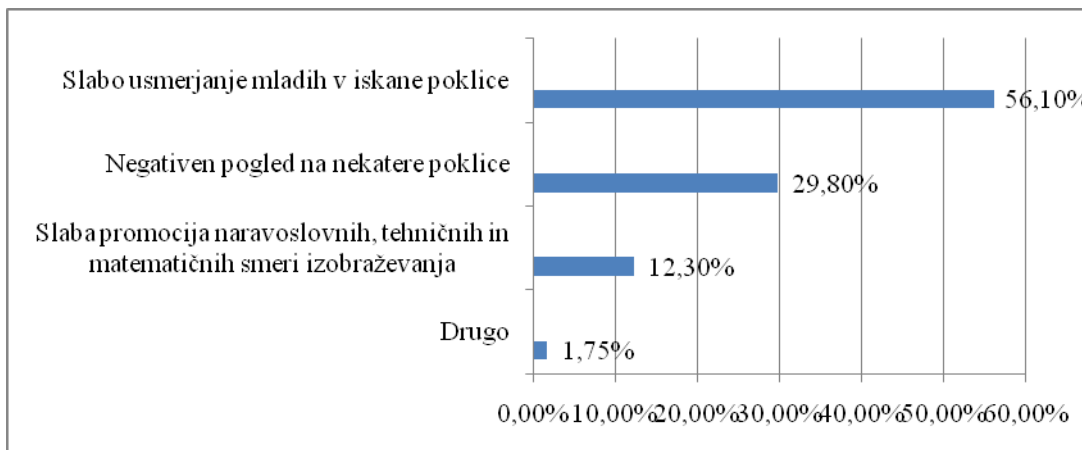
Graf 7.11: Kako pomembne se vam zdijo delovne izkušnje pri iskanju zaposlitve?



Anketirancem se v povprečju zdijo delovne izkušnje zelo pomembne (59,6%) pri iskanju zaposlitve. Za pomembne se jih je odločilo 31,6 odstotka anketirancev. Delovne izkušnje se zdijo malo pomembne le 8,8 odstotkom anketirancev.

## 19. NESKLADJA MED PONUDBO IN POVPRASEVANJEM PO DELOVNI SILI

Graf 7.12: Kaj je po vašem mnenju glaven razlog, da prihaja do neskladij na trgu dela med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej?



Anketiranci so kot glaven razlog, da prihaja do neskladij na trgu dela med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej, največkrat obkrožili odgovor slabo usmerjanje mladih v iskanе poklice (56,1%), sledi negativen pogled na nekatere poklice z 29,8 odstotki in slaba promocija naravoslovnih, tehničnih in matematičnih smeri izobraževanja z 12,3 odstotki. Pod drugo z 1,75 odstotki je ena kandidatka zapisala, da je premalo ponudb delovne sile.

### 7.4 POVZETEK REZULTATOV ANKET

V empiričnem delu diplomske naloge sem opravila anketo med mladimi v Pomurju, z namenom, da ugotovim kakšno je mnenje mladih o možnostih na trgu delovne sile v regiji. Predvsem me je zanimalo kakšno mnenje imajo mladi o gospodarskem stanju in samih zaposlitvenih možnostih. Zaradi majhnosti vzorca podatki ne morejo biti reprezentativni, kažejo pa na nekatere pomanjkljivosti gospodarstva v regiji in stanje na področju zaposlovanja.

Rezultati ankete kažejo, da so se mladi pripravljene izobraževati, vendar vse preveč izbirajo podobne študijske programe (predvsem družboslovne vede). Pri izbiri študija posvečajo premalo pozornosti potrebam trga delovne sile. Pomurje potrebuje več izobražencev s področja zdravstva in sociale, kmetijstva ter več izobražencev na področju turizma in gostinstva, ki spada v eno izmed najperspektivnejših panog v regiji. Tu pogrešam premalo povezovanja izobraževalnih institucij in delodajalcev. Do

strukturnih neskladij na trgu ne bi prihajalo, če bi mlade že po koncu osnovnošolskega izobraževanja začeli usmerjati v bolj iskane poklice, kar se tudi anketirancem zdi problem trga dela, in če bi jim predstavili uspešnejše panoge v regiji. Veliko iskanih poklicev v regiji ima tudi negativen prizvok, kar bi izobraževalne institucije lahko zlahka preprečile s predstavitvijo poklicev mladim. Mlade bi bilo treba usmerjati že zelo zgodaj.

Problem glede brezposelnosti mladih v regiji je verjeten tudi glede pasivnosti samih iskalcev zaposlitve. Mladi so v večini sicer pripravljeni sprejeti kakršnokoli zaposlitev in so zelo motivirani za delo, vendar le-te bolj čakajo, da se jim ponudijo, kot, da bi jih sami poiskali. Največ anketirancev se zanaša, da bodo našli zaposlitev preko zaposlitvenih oglasov. Če bi se mladi v gospodarski krizi, v kateri smo se znašli, znali poglobiti in predstaviti kot rešitev podjetjem, bi zagotovo veliko hitreje dobili zaposlitev.

Anketiranci vidijo Pomursko gospodarstvo kot zelo problematično, ne vidijo preveč spodbud za zaposlovanje mladih. Menijo tudi, da v Pomurju ni dovolj prosti delovnih mest za izobražen kader. Kljub tem podatkom je Pomurje pripravljeno zapustiti le kakšnih 25 odstotkov mladih, ostali se bodo verjetneje morali zadovoljiti z obstoječimi delovnimi mesti ali bodo čez čas obupali in tudi zapustili regijo. Največ tistih, ki iščejo zaposlitev v sosednji Avstriji pravi, da so tam vsaj zaposlitvene priložnosti, katerih pa Pomurje trenutno nima dovolj. Prav tako bodo tam bolj cenjena delovna sila, prisluhnili bodo njihovih idejam in zato bodo veliko bolje plačani kot, če bi se zaposlili v Pomurju. Zanimivo je videti, da mladi v Pomurju menijo, da jih domača regija ne ceni dovolj in da so vse zaposlitve namenjene le tistim, ki imajo veze in poznanstva. Mladi tudi menijo, da v Pomurju ni dovolj prostih delovnih mest, vsa obstoječa pa so že zasedena. Prav tako ni dovolj delovnih mest za tiste s končano terciarno stopnjo izobrazbe. To pomeni, da bi pomurski gospodarstveniki morali začeti razmišljati o ustvarjanju novih delovnih mest. Tudi mladi bi se lahko aktivirali in se samozaposlovali ter s tem prispevali svoj delež k boljšemu gospodarstvu v regiji. Vendar temu niso preveč naklonjeni.

Mladi so prepričani, da so delodajalcem najpomembnejše delovne izkušnje pri zaposlovanju novega kadra. Sama sem mnenja, da je pri iskanju zaposlitve zelo pomemben sociokulturni kapital, saj, če se mi znamo podjetju predstaviti, če pokažemo lastnosti kot so vztrajnost, motiviranost in želja po delu, ni delodajalca, ki ne bi imel zaposlitve za nas. Delovne izkušnje ocenjujejo kot največjo oviro mladih iskalcev



zaposlitve, saj jih ne morejo pridobiti. Problem lahko leži tudi v tem, da mladi v regiji prepozno začnejo razmišljati o karieri ali pa, da neradi opravljajo priložnostna dela, s katerimi bi krepili socialno mrežo poznanstev in pridobili te tako težko dobljene delovne izkušnje. Do problema glede prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev prihaja največkrat zaradi strukturnih razlogov, kar je razumljivo glede na demografsko stanje v regiji, ko je vedno več starejšega prebivalstva in vedno večje neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili.

Na koncu ugotavljam, da bi mladi morali vzeti stvari v svoje roke in ne bi smeli le kritizirati slabega stanja, ki je v regiji. Sami delodajalci pa bi morali mladim dati vsaj priložnost, saj ne vedo kako uspešen ali neuspešen kader izgubljajo. Podjetja bi morala najti nek učinkovit način iskanja uspešnega kadra, potrebno bi bilo večje povezovanje z izobraževalnimi institucijami in oblikovanje razvojnega programa za regijo, ki bi celo učinkoval. Vsi dosedanja ukrepi so spodleteli, verjetno tudi zaradi slabega pregleda države kam gredo dodeljene finance.

## **8 UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI**

Mladost je obdobje, ko mladi šele iščejo svojo identiteto in svoj pravi jaz. Iz obdobja mladosti stopamo v čas odraslosti, ko mladi postanejo primorani sprejemati pomembne odločitve, ki določajo njihovo nadaljnjo pot. Obdobje mladosti spremljajo predvsem spremembe, ki vplivajo na mlade (vrednote, sociokulturni kapital, znanje, delovne izkušnje). Mladi prinašajo sveže ideje in zamisli v gospodarstvo ter vidijo stvari z drugačnih zornih kotov kot starejši in predstavljajo pomemben del družbe. Zaradi trenda upadanja mladega prebivalstva lahko v slabem desetletju pričakujemo upad mladega prebivalstva, tako v Pomurju kot v Sloveniji in na ravni Evropske unije. Samo gospodarstvo bi moralo bolj izkoriščati potencial mladih, vendar se jim vse pogosteje pripisujejo negativne lastnosti in se zato srečujejo s številnimi problemi (npr. stanovanjska problematika).

Že v rani mladosti so mladi postavljeni pred pomembno odločitev, ali bodo nadaljevali izobraževanje ali se bodo zaposlili. Veliko mladih se z napačnim razlogom odloči za izobraževanje, saj le prestavijo prehod od izobraževanja v zaposlitev, v znanju, ki bi ga pa lahko pridobili, pa ne vidijo pomembne teže. Tisti, ki pa nadaljujejo izobraževanje z željo po novem znanju, z željo po boljši zaposlitvi in večji finančni varnosti, na koncu

kar hitro ugotovijo, da je stanje na trgu dela zelo slabo in večina jih ponavadi pristane med brezposelnimi. Včasih je veljalo, da po izobraževanju sledi prehod v zaposlitev za nedoločen čas. Danes so vse bolj v ospredju fleksibilne oblike zaposlitve in dejstvo, da mora vsak sam najti svoj prostor v družbi. Mladim so se v zadnjem obdobju dvignili apetiti po višji izobrazbi, saj to nosi s sabo boljši položaj v družbi in noben noče več biti navaden delavec. Zato prihaja na trgu delovne sile do velikih razhajanj glede ponudbe in povpraševanja po kadrih. Kot en izmed očitnejših problemov je tudi pomanjkanje delovnih izkušenj mladih. Mladi prihajajo iz izobraževalnega programa polni znanja in motivirani za delo, vendar nimajo izkušenj in jih delodajalci nočejo zaposliti. Same izobraževalne institucije in delodajalci se vse premalo povezujejo, zaradi česar potegnejo slab konec niti ravno mladi. Samo slovensko šolstvo bi moralo vključevati več praktičnega dela in obvezno pripravništvo za vsa področja in smeri izobraževanja, kar bi mladim olajšalo prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Mladi Pomurci in Pomurke po opravljeni anketi ocenjujejo, do so delovne izkušnje pri iskanju zaposlitve zelo pomembne (59,6%) in da predstavljajo njihovo največjo slabost (47,4%).

V zadnjem desetletju (največ po gospodarski krizi v l. 2009) je slovensko gospodarstvo priča številnim spremembam. Podjetja ne ustvarjajo več novih delovnih mest, saj zapirajo že obstoječa in nivo brezposelnosti je iz dneva v dan višji. Mlade, ki željni zaposlitve prihajajo iz izobraževalnih programov, zna to kar hitro razočarati in posledično nosi s sabo kup težav na individualni ravni in makrosistemski ravni. Težje je seveda ženskam, ki so jim delodajalci manj naklonjeni glede zaposlitvenih priložnosti. Država sicer skuša z ukrepi povečati zaposljivost mladih, vendar so ti ukrepi dokaj slabo zastavljeni. Problem se največkrat pojavlja v samem gospodarstvu. Če se nova delovna mesta ne ustvarjajo, se mladi ne morejo zaposlovati, glede na to, da so obstoječa zasedena. Po opravljeni empirični študiji so mladi anketiranci kot največji problem izpostavili ravno to, da se delovna mesta ne ustvarjajo, obstoječa pa so zasedena (41%). Država bi morala več investirati v razvoj gospodarstva in privabljati tuje investitorje, ki bi ustvarjali delovna mesta, ki nam tako primanjkujejo.

Torej tiste, ki si niso pridobili zaposlitve skozi izobraževalni proces, čaka po koncu izobraževanja iskanje zaposlitve preko različnih metod. Iskalci zaposlitve ponavadi kombinirajo več metod iskanja zaposlitve, da si povečajo zaposlitvene možnosti.

Ugotavljam, da so mladi dokaj pasivni kar se tiče iskanja zaposlitve. Vse preveč se zanašajo na to, da bodo našli zaposlitev preko zaposlitvenega oglasa.

Sama regija Pomurje ponuja ogromno priložnosti, ki bi jih lahko mladi izkoristili in ustvarili nekaj svojega, saj se ne morejo le zanašati na druge. Podjetja bodo veliko prej zaposlile tistega, ki bo na inovativnejši način stopil do njih, saj to pomeni, da izstopi iz množice podobno izobraženega kadra in se predstavi podjetju kot rešitev. Po opravljeni anketi, je 50 odstotkov anketirancev navedlo, da si bodo oz. si že aktivno prizadevajo, da bodo svoji izobrazbi našli primerno zaposlitev.

V diplomskem delu me je predvsem zanimalo, kakšne možnosti ima mladi iskalec zaposlitve v regiji Pomurje. Poudarek je na gospodarskem stanju regije, kjer ugotavljam kakšne so prednosti regije. Naredim pregled stanja brezposelnosti in trenda izobraževanja ter ugotavljam ali je za regijo res značilen »beg možganov«.

Gospodarski kazalci regije kažejo na slabo stanje Pomurskega gospodarstva. V času gospodarske krize l. 2009 so vrata zaprli največji pomurski delodajalci, kar je povzročilo val novih odpuščanj in poglobilo krizo pomurskega prebivalstva. Že če primerjamo vrednosti bruto domačega proizvoda (BDP) v Pomurju in Sloveniji kaj hitro ugotovimo, da je v Pomurju nižji življenjski standard. V l. 2008 je BDP v Pomurju znašal 11.986 evra, v Sloveniji pa 18.450 evra. V Pomurju je tudi zelo malo gospodarskih družb, ki predstavljajo le 2,7 odstotka vseh v Sloveniji. Regija ima sicer zaradi svojih naravnih danosti veliko razvojnega potenciala, vendar se vanj ne vlaga dovolj. Sam problem regije je v tem, da ne zna (ali noče) privabiti investorjev, ki bi izkoristili dan potencial regije in ustvarjali nova delovna mesta. Vlada RS skuša z razvojnimi programi in predvsem finančnimi sredstvi pomagati pomurskemu gospodarstvu, vendar vidnih rezultatov še ni. Sami anketiranci v empirični študiji so mnenja, da v Pomurju ni dovolj delovnih mest ali možnosti za zaposlovanje mladih s terciarno stopnjo izobrazbe (96,5%)

Glede na slabo gospodarsko stanje v regiji beležimo eno izmed najvišjih stopenj brezposelnosti. Konec l. 2010 beleži Pomurje 18,1 odstotno registrirano brezposelnost. Januarja 2011 je bilo 10.993 brezposelnih v regiji. V l. 2010 se je Zavod RS za zaposlovanje na območno službo Murska Sobota prijavilo 1.330 mladih iskalcev prve zaposlitve, zaradi prve zaposlitve pa se je iz evidence brezposelnih odjavilo 608 mladih brezposelnih. Glede na stopnjo izobraževanja ugotavljam, da so v Pomurju hitreje

zaposljivi tisti s VII. in VIII. stopnjo izobrazbe. V povprečju Slovenije je 7,6 odstotka mladih brezposelnih s tema stopnjama, v Pomurju pa 3,9 odstotka. Obstaja pa možnost, da je v Pomurju nižja stopnja visoko izobraženih mladih, ker se preprosto po izobraževanju ne vračajo več v domačo regijo ali se zaposlijo v sosednji Avstriji. S 1. majem 2011 se je odprla meja za prosti pretok delovne sile v Avstrijo, kar pomeni, da lahko mladi iščejo zaposlitev tudi tam, saj so postali enakovreden kandidat njihovim državljanom za prosta delovna mesta. Po podatkih opravljene ankete lahko sklepam, da bo veliko mladih poiskalo zaposlitev pri naših severnih sosedih. 19,3 odstotka anketirancev iščejo prvo zaposlitev prvotno v Avstriji, saj navajajo, da bodo tam bolj cenjena delovna sila, imeli bodo boljšo zaposlitev, možnosti za napredovanje ipd.

Mlade izobražence bi lahko v regiji obdržali z učinkovitim sistemom štipendiranja. V Pomurju je bilo l. 2009 dodeljenih 2053 štipendij študentom (40%) in študentkam (60%). Od tega je bilo dodeljenih kadrovskih štipendij le 192. Ženske, ki so že tako slabo zaposljive so jih pridobile le 41 odstotkov, preostalo je pripadalo moškim. Menim, da so kadrovske štipendije prava pot v izboljšanje strukturnih neskladij na trgu dela in hitrejšo zaposljivost mladih. Glede na število študentov in študentk v regiji, menim, da jih je dodeljenih veliko premalo. Štipendije predstavljajo eno izmed spodbud za zaposlovanje mladih. Mladi v regiji so po opravljeni anketi mnenja, da je v Pomurju premalo spodbud za zaposlovanje mladih (93%).

Glede na število mladih v Pomurju se je na terciarni stopnji v l. 2009/10 izobraževala približno ena tretjina mladega prebivalstva (5686), kar je primerljivo s povprečnimi podatki Slovenije. Ugotavljam, da se v nadaljnje izobraževanje vpisuje več žensk kot moških, mladi pa se najraje vpisujejo v programe družboslovja, umetnosti in humanistike. Če bi želeli odpraviti neskladja na trgu delovne sile, bi se moral povečati vpis v naravoslovno – tehniške programe, zdravstvo in turizem ter gostinstvo, vpis v družboslovne programe bi se pa moral zmanjšati, saj je v regiji presežek teh kadrov. Mladi menijo, po opravljeni anketi, da je glaven razlog za neskladja na trgu dela med povpraševanjem in ponudbo, slabo usmerjanje mladih v iskane poklice (56,1%).

Na podlagi podatkov lahko zastavljeni hipotezi potrdim ali ovržem. Hipotezo 1, **»Pomanjkanje delovnih izkušenj je glavna ovira pri zaposlovanju mladih«**, lahko na osnovi pridobljenih podatkov **potrdim**.

Mladi pridobivajo delovne izkušnje preko priložnostnih del, vendar pogosto niso v skladu z njihovo izobrazbo. Izsledki ankete, ki sem jih razdelila med mlade v Pomurju, kažejo na to, da se mladim zdijo delovne izkušnje zelo pomembne pri iskanju zaposlitve. Pomanjkanje delovnih izkušenj navajajo tudi kot eno izmed svojih največjih slabosti. Tudi pri vprašanju katerim značilnostim pri iskanju kadra dajejo podjetja v Pomurju največji poudarek so odločili, da prav delovnim izkušnjam. Glede na pomen delovnih izkušenj se jim pa tudi zdi, da je problem v pomanjkanju prostih delovnih mest.

Hipotezo 2, **»Mladi diplomanti ne vidijo svoje prihodnosti v regiji Pomurje«**, lahko na osnovi pridobljenih podatkov **deloma potrdim, deloma ovržem**. Mladi vidijo Pomursko gospodarstvo kot zelo slabo, kot gospodarstvo, ki mu primanjkujejo delovna mesta za visoko izobražen kader, vendar jih bo kljub temu večina poskušala prvenstveno poiskati zaposlitev v domači regiji, šele nato bodo iskali zaposlitev drugje.

Regija Pomurje ima ogromno priložnosti zaradi svoje lege, naravnih danosti in marljivih ljudi. V regiji bi bilo pametno razmišljati o sodelovanju in povezovanju s sosednjo Avstrijo, Madžarsko in Hrvaško, za večji in hitrejši razvoj tako slabega gospodarskega stanja. Regija bi morala pripraviti ukrep, ki bi privabil investitorje, ki bi ustvarjali delovna mesta, krepili gospodarstvo in učinkovito izrabljali potencial mladih izobražencev. Regija ima dobro izobražen kader, ki je pripravljen delati, vendar le stežka dobi priložnost. Ta kader bo pobegnil, če ga regija ne bo znala ustaviti in ostali bodo le slabše izobraženi, ki pa ne bodo zmogli toliko prispevati k regiji in stanje bo le še slabše. Čas je, da se stvari tudi v Pomurju obrnejo na bolje, saj je škoda zanemariti potencial, ki ga ponuja.

## 9 LITERATURA

1. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve - AJPES. 2010. *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2009*. Dostopno prek: [http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija\\_LP\\_GD\\_zadruga\\_2009.pdf](http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2009.pdf) (10. julij 2011).
2. Bertoncelj, Mateja in Rok Pikon. 2011. AHA Moda bo z državno pomočjo oživljala Muro. *Finance*, 29. april. Dostopno prek: <http://www.finance.si/310647/AHA-Moda-bo-z-dr%BEavno-pomo%E8jo-o%BEivljalaMuro?sort=desc> (30. april 2011).
3. Bolles, Richard Nelson. 2006. *Kakšne barve je vaše padalo? Praktični priročnik za iskalce zaposlitve in tiste, ki želijo spremeniti poklicno pot*. Varaždin: Katarina Zrinski.
4. Boškić, Ružica. 2005. Življenjski stili otrok in mladine. V *Otroci in mladina v prehodno družbi: analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 299-316. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino. Maribor: Aristej.
5. Čeklić, Blaž, Aleš Kramer, Goran Lukič, Bojan Milić, Vesna Milošević in Tomislav Silaj. 2008. *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja*. Dostopno prek: [http://www.kajpami.si/stara/content/STRATEGIJA%20ZAPOSLOVANJA%20MLADIH%20V%20DRU%C5%BDBI%20ZNANJA\\_KNJIGA2.pdf](http://www.kajpami.si/stara/content/STRATEGIJA%20ZAPOSLOVANJA%20MLADIH%20V%20DRU%C5%BDBI%20ZNANJA_KNJIGA2.pdf) (26. maj 2011).
6. Čurk, Tomaž. 2011. *Prihodnost mladih je negotova*, 21. april. Dostopno prek: [http://www.socialnadruzba.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=104:-prihodnost-mladih-je-negotova-&catid=7:kolumna](http://www.socialnadruzba.si/index.php?option=com_content&view=article&id=104:-prihodnost-mladih-je-negotova-&catid=7:kolumna) (24. april 2011).
7. D'Amour, Cynthia. 2004. *Mreženje: spretnost, ki je v šoli ne učijo: kaj moramo vedeti za poslovni uspeh*. Ljubljana: Tuma.
8. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
9. Evropski portal za zaposlitveno mobilnost - EURES. 2011. *Podatki o trgu delovne sile, Pomurje*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=SI&acro=lw&lang=sl&parentId=0&catId=0&regionIdForAdvisor=SI0&regionIdForSE=SI0&regionString=SI0|SI00:SI001> (3. maj 2011).

10. Ficko, Matej. 2006. Pomurci izbiramo neperspektivne študije. *Sobotainfo*, 15. avgust. Dostopno prek: <http://sobotainfo.com/novice/ogled/790/?s=nl> (8. julij 2011).
11. Ficko, Matej. 2010. »Najboljši pomurski kadri bodo pobegnili v Avstrijo«. *Finance*, 13. januar. Dostopno prek: <http://www.finance.si/268636/Najbolj%20i-pomurski-kadri-bodo-pobegnili-v-Avstrijo> (28. april 2011).
12. Gibanje za dostojno delo in socialno družbo. 2011. *Pa še nekaj na temo zaposlovanja mladih*, 18. marec. Dostopno prek: [http://www.socialna-druzba.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=57:pa-e-nekaj-na-temo-zaposlovanja-mladih&catid=1:novice](http://www.socialna-druzba.si/index.php?option=com_content&view=article&id=57:pa-e-nekaj-na-temo-zaposlovanja-mladih&catid=1:novice) (30. maj 2011).
13. Gorčan, Vasja. 2011. Število brezposelnih diplomantov narašča. *Sobotainfo*, 4. april. Dostopno prek: <http://sobotainfo.com/novice/ogled/11911/?s=pf> (14. april 2011).
14. Hajdinjak, Melita. 2009. Ko je cilj »le« diploma. V 7. *Znanstveni konferenci: vpliv kakovosti izobraževanja na razvoj Pomurja*, ur. Mitja Slavinec, 10. Dostopno prek: [http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/BiltenPAZU09\\_315.pdf](http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/BiltenPAZU09_315.pdf) (14. april 2011).
15. Hrovatin, Nevenka. 2004. *Uvod v gospodarstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
16. International Labour Organization - ILO. 2011. *Main statistics (annual) – Unemployment*. Dostopno prek: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html> (18. maj 2011).
17. Ivančič, Angela. 2010. *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
18. Ivanuša-Bezjak, Mirjana. 1995. *Kako iskati zaposlitev*. Maribor: Rotis.
19. Japan Information Network. 2002. *What do you think of »freeters«?*, 4. februar. Dostopno prek: [http://www.webjapan.org/trends01/article/020204fea\\_r.html](http://www.webjapan.org/trends01/article/020204fea_r.html) (28. april 2011).
20. Javornik, Jože, Rok Pikon in Jurij Šimac. 2011. Mladi že vedo, zakaj dolgo študirajo. *Finance*, 11. januar. Dostopno prek: [http://www.halcom.si/halcom\\_exp/UserFiles/File/Mladi\\_ze\\_vedo\\_zakaj\\_dolgo\\_studirajo.pdf](http://www.halcom.si/halcom_exp/UserFiles/File/Mladi_ze_vedo_zakaj_dolgo_studirajo.pdf) (30. maj 2011).

21. Kabinet predsednika vlade Republike Slovenije. 2011. *1. letno poročilo o izvajanju ukrepov Zakona o razvojni podpori Pomurski regiji v obdobju 2010-2015*. Dostopno prek: [http://www2.gov.si/upv/vladnagradaiva-08.nsf/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/cbe883c92bbc218fc12578650043f272/\\$FILE/LP%20koncno\\_25032011.pdf](http://www2.gov.si/upv/vladnagradaiva-08.nsf/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/cbe883c92bbc218fc12578650043f272/$FILE/LP%20koncno_25032011.pdf) (30. maj 2011).
22. Kenda, Albina. 2011. Nove priložnosti v Nemčiji in Avstriji. *Finance*, 28. april. Dostopno prek: <http://www.finance.si/310524/Nove-prilo%BEnosti-v-Nem%E8iji-in-Avstriji> (28. april 2011).
23. Kosi Tanja, Bojan Nastav in Janez Šušteršič. 2010. Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnosti študija. *IB revija XLIV* (3-4). Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/ib/2010/3-4-2010-splet.pdf#page=67](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2010/3-4-2010-splet.pdf#page=67) (27. maj 2011).
24. Kramberger, Anton. 2007. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 11 – 37. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede Založba FDV.
25. Lavrič Miran, Sergej Flere, Marina Tavčar Krajnc, Rudi Klanjšek, Bojan Musil, Andrej Naterer, Andrej Kirbiš, Marko Divjak in Petra Lešek. 2010a. *MLADINA 2010: Družbeni profil mladih v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Maribor: Aristej.
26. --- 2010b. *MLADINA 2010: Družbeni profil mladih v Sloveniji* Dostopno prek: [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Mladina\\_2010\\_Koncno\\_porocilo.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Mladina_2010_Koncno_porocilo.pdf) (24. maj 2011).
27. Lukač, Renato. 2009. Z znanjem iz krize. V *7. Znanstveni konferenci: vpliv kakovosti izobraževanja na razvoj Pomurja*, ur. Mitja Slavinec, 11. Dostopno prek: [http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/BiltenPAZU09\\_315.pdf](http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/BiltenPAZU09_315.pdf) (14. april 2011).
28. Milič Marja. 2009. Mladi diplomant Danči v vrsti za brezposelne. *Finance*, 17. december. Dostopno prek: <http://mojevro.finance.si/266603/Mladi-diplomant-Dan%E8i-v-vrsti-za-brezposelne> (14. april 2011).
29. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo - MVZT. 2007. *EVROŠTUDENT SI 2007: Raziskava o ekonomskem in socialnem položaju ter mednarodni mobilnosti študentov v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Dostopno prek: <http://www.avantis.si/eurostudent/rezultati2007/media/evrostudent.si.2007.pdf> (24. maj 2011).



30. Mladinski svet Slovenije (MSS-130-10). 2010. *Programski dokument: Zaposlovanje mladih*. Dostopno prek: [http://www.mss.si/datoteke/dokument/i/MSS-130-10-PP\\_zaposlovanjemladih.pdf](http://www.mss.si/datoteke/dokument/i/MSS-130-10-PP_zaposlovanjemladih.pdf) (28. marec 2011).
31. Niklanović, Saša in Martina Trbanc. 2002. Poklicna orientacija. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 230-254. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. O'Higgins, Niall. 1997. The challenge of youth unemployment. V *Employment and training papers No. 7*. Ženeva, ILO. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120239.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120239.pdf) (23. maj 2011).
33. Oplotnik, Žan J. 2005. Gospodarski razvoj in položaj Slovenije kot nove članice EU. V *Otroci in mladina v prehodno družbi: analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 7-15. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino. Maribor: Aristej.
34. Palčič, Damjan. 2008. *Absolvent/08: S študija na uspešno pot delovne kariere, Priročnik za mlade iskalce zaposlitve, ki končujejo študij*. Ljubljana: Moje Delo.
35. Perčič, Aleš. 2011. Radičeva: Na pogorišču Mure 920 novih delovnih mest. *Finance*, 28. april. Dostopno prek: <http://www.finance.si/310585/Radi%E6eva-Na-pogori%E9%E8u-Mure-920-novih-delovnih-mest> (29. april 2011).
36. Počivavšek, Krištof Jakob. 2005. Stanje zaposljivosti in zaposlovanja mladih v Republiki Sloveniji. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatka Kos, Vildana Sulič, 34 - 43. Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks; Ljubljana: Salve
37. Ravbar, Egon. 2011. *Aktivna politika zaposlovanja: 2.000 evrov subvencije za zaposlitev absolventa*, 20. februar. Dostopno prek: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/pridobivanje-sredstev/aktivna-politika-zaposlovanja-2.0020ac-subvencije-za-zaposlitev-studenta-absolventa> (26. maj 2011).
38. Regionalna razvojna agencija Mura – RRA Mura. 2007. *Regionalni Razvojni program Pomurske regije 2007 – 2013*. Dostopno prek: [http://www.ra-sinergija.si/doc/RRP%20Pomurje\\_2007-2013.pdf](http://www.ra-sinergija.si/doc/RRP%20Pomurje_2007-2013.pdf) (6. April 2011).
39. --- 2011. Dostopno prek: <http://web.rra-mura.com/default.aspx> (3. maj 2011).

40. Regionalna razvojna agencija Murania v sodelovanju z projektno skupino. 2007. *Študija izvedljivosti poslovnih con v Pomurju in Županiji Zala*. Dostopno prek: [http://www.oic-pom.si/dokuments/studija\\_izvedljivosti\\_HU.pdf](http://www.oic-pom.si/dokuments/studija_izvedljivosti_HU.pdf) (6. april 2011).
41. Simonič, Janja. 2011. Velika cokla Pomurja je nizka dodana vrednost. *Finance*, 23. februar. Dostopno prek: <http://podjetnistvo.finance.si/303694> (1. junij 2011).
42. Slavinec, Mitja. 2009. Vpliv kakovosti izobraževanja na razvoj Pomurja. V 7. *Znanstveni konferenci: vpliv kakovosti izobraževanja na razvoj Pomurja*, ur. Mitja Slavinec, 6. Dostopno prek: [http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/BiltenPAZU09\\_315.pdf](http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/BiltenPAZU09_315.pdf) (14. april 2011).
43. Statistični urad Republike Slovenije – SURS. 2010a. *Statistični letopis 2010*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/letopisprvastran.aspx> (5. maj 2011).
44. --- 2010b. *Štipendisti, Slovenija, 31.12.2009 – končni podatki*, 20. december. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3635](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3635) (24. april 2011).
45. --- 2011a. *Aktivno prebivalstvo, Slovenija, februar 2011 - končni podatki*, 18. april. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3843](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3843) (3. maj 2011).
46. --- 2011b. *SI-STAT podatkovni portal*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp> (8. julij 2011).
47. --- 2011c. *Slovenske regije v številkah*. Ur. Mojca Merc. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/REGIJ E-2011-INTERNET.pdf> (3. maj 2011).
48. --- 2011č. *Vpis študentov v terciarno izobraževanje v študijskem letu 2010/11 - končni podatki*, 16. maj. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3895](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3895) (20. maj 2011).
49. Svetlik, Ivan in Meri Lorenčič. 2002. Izobraževanje in usposabljanje. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 256-291. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
50. Škulj, Janez. 2006. *Dajmo mladim zagon: mladinsko delo in pomen mladinske politike Evropske unije*. Ljubljana: Movit na mladina.

51. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338-369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
52. Trbanc, Martina. 2005a. Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: zbornik 2. Posveta na temo Zaposlovanje – socialno vključevanje*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatka Kos, Vildana Sulič, 13 – 33. Urad RS za mladino in Mladinski ceh – Nefiks; Ljubljana: Salve
53. --- 2005b. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V *Otroci in mladina v prehodno družbi: analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 161-188. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino. Maribor: Aristej.
54. --- 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38 – 63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede Založba FDV.
55. Turk, Dunja. 2010. EastEuro v okviru Amrop Group. *Finance*. 22. januar. Dostopno prek: <http://www.finance.si/269413/EastEuro-v-okviru-Amrop-Group>. (19. maj 2011).
56. Ugovšek, Jure, Jurij Šimac in Mateja Bertoncelj. 2011. Podjetja zaposlujejo, a za zdaj še previdno. *Finance*, 16. maj. Dostopno prek: <http://www.finance.si/312126/Podjetja-zaposlujejo-a-za-zdaj-%B9e-previdno?src=pj160511>. (16.5.2011).
57. Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
58. --- in Vlado Miheljak. 1995. *Pri(e)hodnost mladine*. Ljubljana: DZS, Ministrstvo za šolstvo in šport in Urad Republike Slovenije za mladino.
59. Urad za makroekonomske analize in razvoj – UMAR. 2011a. *Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2011*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/analiza/spoml2011/PNGG\\_2011\\_11maj.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/spoml2011/PNGG_2011_11maj.pdf) (30. maj 2011).
60. --- 2011b. *Poročilo o razvoju 2011*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2011/POR\\_2011s.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/POR_2011s.pdf) (30. maj 2011).

61. Verša, Dorotea in Viljem Spruk. 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Dostopno prek: [http://miha.ef.uni-lj.si/\\_dokumenti3plus2/190022/Tema\\_2\\_Mladi\\_diplomanti\\_na\\_trgu\\_delovne\\_sile\\_2004.pdf](http://miha.ef.uni-lj.si/_dokumenti3plus2/190022/Tema_2_Mladi_diplomanti_na_trgu_delovne_sile_2004.pdf) (6. april 2011).
62. Vratuša, Anton. 2009. Kako lahko znanje pospeši razvoj Pomurske regije. Vpliv kakovostnega izobraževanja na razvoj Pomurja. V 7. *Znanstveni konferenci: vpliv kakovosti izobraževanja na razvoj Pomurja*, ur. Mitja Slavinec, 7. Dostopno prek: [http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/Bilten\\_PAZU09\\_315.pdf](http://www.pazu.si/dokumenti/25/2/2009/Bilten_PAZU09_315.pdf) (14. april 2011).
63. *Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju* – ZJIMS. Ur. l. RS 42/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=97951>. (28. april 2011).
64. Zaletel, Aleš. 2006. Kako uspešno iskati zaposlitev? Vaš nujen pripomoček za iskanje sanjskega dela! *MojeDelo.com* (Zbirka Kariera). Ljubljana: Moje delo. Dostopno prek: <http://delo.mojedelo.com/delo/prirocniki/pdf/pr20.pdf> (19. maj 2011).
65. Zaletel, Aleš in Damjan Palčič. 2008. *Kariera/09: Kako uspešno iskati zaposlitev? Navodila za uspešno gradnjo kariere, izbor najboljših delodajalcev*. Ljubljana: MojeDelo.
66. Zavod RS za zaposlovanje - ZRSZ. 2010a. *Mladi na trgu dela hitreje zaposljivi kot drugi iskalci zaposlitve*, 25. maj. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/za\\_medije/novinarske\\_konference/novinarska\\_konferenca?aid=91](http://www.ess.gov.si/za_medije/novinarske_konference/novinarska_konferenca?aid=91) (24. maj 2011).
67. --- 2010b. *Zaposli.me 2010*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne\\_spodbude/razpisi/razpisi?aid=58](http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/razpisi?aid=58) (30. maj 2011).
68. --- 2011a. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/>. (19. maj 2011).
69. --- 2011b. *Brezposelnost na področju območnih služb Murska Sobota in Velenje*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/2252/Analiza\\_BO\\_Murska\\_Sobota\\_Velenje.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/2252/Analiza_BO_Murska_Sobota_Velenje.pdf) (4. maj 2011).
70. --- 2011c. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/2240/Katalog\\_APZ\\_2011.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/2240/Katalog_APZ_2011.pdf) (29. april 2011).
71. --- 2011č. *Samozaposlovanje*. Dostopno prek: [http://www.zrsz.si/iskalci\\_zaposlitve/programi\\_za\\_iskalce\\_zaposlitve/samozaposlovanje](http://www.zrsz.si/iskalci_zaposlitve/programi_za_iskalce_zaposlitve/samozaposlovanje) (29. april 2011).

**Priloga A: Anketni vprašalnik za študente in brezposelne iskalce zaposlitve (empirični del diplomskega dela).**

**ANKETA**

Sem Jerneja Smodiš, na Fakulteti za družbene vede sem študirala Sociologijo – kadrovskega menedžmenta. Diplomsko delo pišem na temo *Zaposlovanje mladih v regiji Pomurje*.

Ker me zanimajo možnosti za zaposlovanje mladih v regiji Pomurje sem v diplomsko delo vključila anketo.

Sodelovanje pri anketi je prostovoljno in anonimno. Anketa vsebuje vprašanja odprtega in zaprtega tipa. Na vprašanja odgovarjate tako, da zapišete odgovor ali obkrožite/odebelite odgovor. Samo reševanje traja 5 minut.

**1 Spol:**      Ženski                      Moški

**2 Starost:** \_\_\_\_\_

**3 Stopnja pridobljene izobrazbe:**

- a) Osnovna izobrazba
- b) Nižja ali srednja poklicna izobrazba
- c) Srednja splošna ali strokovna izobrazba
- d) Višja strokovna izobrazba
- e) Visoka strokovna izobrazba
- f) Univerzitetna izobrazba
- g) Magistrska izobrazba ali doktorska izobrazba

**4 Stopnja pridobljene izobrazbe v tekočem izobraževanju (Odgovorijo tisti, ki se še izobražujejo):**

- a) Osnovna izobrazba
- b) Nižja ali srednja poklicna izobrazba
- c) Srednja splošna ali strokovna izobrazba
- d) Višja strokovna izobrazba
- e) Visoka strokovna izobrazba
- f) Univerzitetna izobrazba
- g) Magistrska izobrazba ali doktorska izobrazba

**5 Navedite kraj izobraževanje:** \_\_\_\_\_

**6 Navedite področje izobraževanja:**

- a) Družboslovne vede
- b) Naravoslovno – tehnične vede
- c) Humanistika in umetnost
- d) Zdravstvo in sociala
- e) Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo
- f) Storitve
- g) Drugo: \_\_\_\_\_

**7 Vaš zaposlitveni status:**

- a) Študent/ka (zaposlen/a)
- b) Študent/ka (nezaposlen/a)
- c) Pripravnik/ca
- d) Brezposeln/a (iskalec/ka 1. zaposlitve)

- e) Brezposeln/a med dvema zaposlitvama
- f) Zaposlen/a za določen čas
- g) Zaposlen/a za nedoločen čas
- h) Samozaposlen/a
- i) Drugo: \_\_\_\_\_

**8 Katerih metod se poslužujete, če iščete zaposlitev?** (pri vsakem odgovoru naredite križec; 1-se ne poslužujem, 2-le redkokdaj, 3-včasih, 4-veliko, 5-zelo veliko):

	1	2	3	4	5
Usmerjeno nabiram delovne izkušnje					
Poslužujem se mreženja					
Udeležujem se zaposlitvenih (kariernih) sejmov					
Usmerjeno komuniciram z delodajalci					
Se nameravam samozaposliti					
Spremljam zaposlitvene oglase					
Vpisan/a sem v baze zaposlitvenih agencij					
Ponudba headhunterju ali lovcu na kadrovske glave					
Zanašam se na Zavod RS za zaposlovanje, zaposlitvene klube in CIPS					
Pošiljam prošnje na slepo (cirkularne ponudbe)					

Drugo: \_\_\_\_\_

**9 Če iščete zaposlitev: kakšni so vaši načrti za prihodnost?** (pri vsakem odgovoru naredite križec; 1-nizka verjetnost, 2-mala verjetnost, 3-srednja verjetnost, 4-velika verjetnost, 5-visoka verjetnost):

	1	2	3	4	5
Čakal/a bom, da mi ponudijo delovno mesto v svojem poklicu					
Aktivno si bom prizadeval/a, da najdem svoji izobrazbi ustrezno zaposlitev					
Se bom vključil/a v programe usposabljanja oz. dodatnega izobraževanja, da si povečam zaposlitvene možnosti					
Sam/a bom ustanovila podjetje					
Opravljal/a bom priložnostna dela					
Zaposlil/a se bom tedaj, ko bo ta možnost ne glede na vrsto delovnega mesta/poklica					

Drugo: \_\_\_\_\_

**10 Kje bi se najraje zaposlili:**

- a) V Pomurju
- b) V Osrednjeslovenski regiji
- c) V sosednji Avstriji
- d) V kraju izobraževanja
- e) Drugo: \_\_\_\_\_

**10 a Če ste obkrožili katerikoli drugi odgovor kot Pomurje navedite razloge zakaj?**

---

---

---

**11 Mislite, da je v regiji Pomurje dovolj prostih delovnih mest in dovolj zaposlitvenih možnosti za zaposlovanje mladih, s terciarno stopnjo izobrazbe?**

a) Da

b) Ne

c) Drugo: \_\_\_\_\_

**12 Menite, da regija Pomurje nudi dovolj spodbud za zaposlovanje mladih?**

a) Veliko

b) Dovolj

c) Premalo

d) Drugo: \_\_\_\_\_

**13 Kaj menite, da predstavlja poglavitno oviro zaposlovanja mladih v Pomurju?**

(možnih je več odgovorov)

a) Slab gospodarski razvoj

b) Preveč tog trg delovne sile

c) Neskladnost trga dela in izobraževanja

d) Premalo delovnih mest z visoko dodano vrednostjo

e) Delovna mesta se ne ustvarjajo, obstoječa pa so zasedena

f) Pomanjkanje delovnih izkušenj mladih

g) Drugo: \_\_\_\_\_

**14 Katerim značilnostim pri iskanju kadra, dajo podjetja v regiji Pomurje največji poudarek?** (pri vsakem odgovoru naredite križec; 1-nepomembno, 2-malo pomembno, 3-srednje pomembno, 4-pomembno, 5-zelo pomembno):

	1	2	3	4	5
Vrednote mladih					
Sociokulturni kapital (osebne lastnosti)					
Izobrazba/znanje					
Delovne izkušnje					

**Drugo:** \_\_\_\_\_

**15 Kateri dejavniki, po vašem mnenju najbolj vplivajo na prehod iz izobraževanja v zaposlitev?**

a) Strukturni (plače, povpraševanje po delovni sili)

b) Institucionalni (spodbude s strani delodajalcev)

c) Individualni (lastnosti mladih)

d) Drugo: \_\_\_\_\_

- 16 Kaj je po vašem mnenju, kot mladim iskalcem zaposlitve, vaša prednost pred drugimi kandidati?** pri vsakem odgovoru naredite križec; 1-ni prednost, 2-mala prednost, 3-srednja prednost, 4-prednost, 5-največja prednost):

	1	2	3	4	5
Motiviranost za delo					
Cenejša delovna sila glede na starejše					
Dovzetnost za spremembe v delovnem procesu					
Večina brez svojih družin in imajo več časa za delo					
Nova znanja					
Spodbude ZRSZ za zaposlovanje mladih					
Nimam prednosti					

**Drugo:** \_\_\_\_\_

- 17 Kaj je po vašem mnenju kot mladim iskalcem zaposlitve, vaša največja slabost?**

(pri vsakem odgovoru naredite križec; 1-ni slabost, 2-mala slabost, 3-srednja slabost, 4-slabost, 5-največja slabost):

	1	2	3	4	5
Predstavljam tvegano delovno silo					
Pomanjkanje delovnih izkušenj					
Pomanjkanje znanja					
Prepozno razmišljanje o karieri					
Podaljševanje študija					

**Drugo:** \_\_\_\_\_

- 18 Kako pomembne se vam zdijo delovne izkušnje pri iskanju zaposlitve?**

- a) Zelo pomembne
- b) Pomembne
- c) Malo pomembne
- d) Drugo: \_\_\_\_\_

- 19 Kaj je po vašem mnenju glaven razlog, da prihaja do neskladij na trgu dela med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej?**

- a) Slabo usmerjanje mladih v iskane poklice
- b) Negativen pogled na nekatere poklice
- c) Slaba promocija naravoslovnih, tehničnih in matematičnih smeri izobraževanja
- d) Drugo: \_\_\_\_\_

*Zahvaljujem se Vam za čas, ki ste si ga vzeli pri izpolnjevanju ankete.*