

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Vlahušič

**Zaposlovanje diplomantov na evropskem trgu dela
(primerjava slovenskega in španskega trga dela)**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Vlahušič

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Zaposlovanje diplomantov na evropskem trgu dela
(primerjava slovenskega in španskega trga dela)**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Janiju in Mariji

*Zahvala,
mentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću
za strokovno pomoč in nasvete.*

Zaposlovanje diplomantov na evropskem trgu dela (primerjava slovenskega in španskega trga dela)

Diplomsko delo je primerjalna analiza dveh sodobnih evropskih držav, Slovenije ter Španije, na področju zaposlovanja diplomantov na evropskem trgu dela. Dejstvo je, da ključno težavo mladih diplomantov že nekaj časa predstavlja brezposelnost, gospodarska kriza pa je težavo še dodatno ohromila. V teoretičnem delu so tako predstavljene glavne značilnosti mladih diplomantov na trgu dela ter okoliščine, v katerih se znajdejo mladi z diplomskimi nazivi po končanem šolanju. Vsak diplomant ima tudi možnost zaposlitve v tujini, na evropskem trgu dela. S članstvom Slovenije v Evropski uniji je mobilnost postala del našega vsakdana, kar omogoča ena od štirih temeljnih svoboščin Evropske unije. Prost pretok dela vključuje prosto gibanje delavcev, med drugim pa tudi enako obravnavanje v zaposlovanju ter delovnih pogojih ne glede na državo članico Evropske unije. V nalogi so izpostavljeni tudi glavni indikatorji na trgu dela v Sloveniji ter Španiji glede na rezultate povprečja držav članic Evropske unije. Empirični del je namenjen razlikam med slovenskimi ter španskimi diplomanti v njihovem prehodu iz izobraževanja na trg dela, zaposlitvi ter delovnimi pogoji. Jasno je, da imajo diplomanti z nič ali malo delovnimi izkušnjami ter slabo izobrazbo omejene možnosti pri iskanju zaposlitve, kar poskuša z ukrepi ter programi urejati država, vendar neuspešno. Ali pač?

KLJUČNE BESEDE: diplomanti, trg dela, zaposlovanje, Slovenija, Španija.

Employment of graduates on european common market (A comparison between Slovenian labour market and Spanish labour market)

The thesis is a comparative analysis of two modern European countries, Slovenia and Spain, in the field of the employment of graduates in the European labour market. The contemporary problem of young graduates for some time now represents unemployment, but the economic crisis deepened the problem even more. The theoretical part of the thesis presents the main characteristics of young graduates in the labour market and in circumstances in which young people find themselves after graduation. Each graduate also has the possibility to work abroad, in the European labour market. With Slovenia's accession to the European Union, the mobility has become part of our everyday life, which allowed one out the four fundamental freedoms of the European Union. Free labour movement includes free movement of workers among other equal treatment in employment and working conditions regardless of the Member States of the European Union. In the study are also exposed the main indicators of the labour market in Slovenia and Spain according to results of the average European Union member states. The empirical part is intended to differences between Slovenian and Spanish graduates in their transition from school to work, employment and working conditions. Obviously, graduates with no or little work experience and poor education have limited opportunities to find their employment, which the government tries to regulate with actions and programs, but unsuccessfully. Or so?

KEY WORDS: Graduates, Labour market, employment, Slovenia, Spain.

Kazalo

1 UVOD	6
2 MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELOVNE SILE	8
2.1 MLADOST – Spreminjanje mladine v post-moderni družbi	8
2.2 ZNAČILNOSTI MLADIH KOT SPECIFIČNE KATEGORIJE NA TRGU DELOVNE SILE	11
2.2.1 Znanje.....	12
2.2.2 Delovne izkušnje	12
2.2.3 Osebnostne lastnosti in vpliv socialnega okolja.....	14
2.3 BREZPOSELNOST DIPLOMANTOV	15
3 EVROPSKI TRG DELOVE SILE	20
3.1 ANALIZA STANJA NA EVROPSKEM TRGU DELA	21
– Primerjava med trgom dela v Sloveniji ter trgom dela v Španiji	21
3.1.1 ZAPOSLENOST (DELOVNA AKTIVNOST)	21
3.1.2 BREZPOSELNOST	23
3.1.3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA	25
3.2 DELOVNA MOBILNOST MED DRŽAVAMA	27
3.2.1 Prost pretok dela.....	28
3.2.2 Iskanje zaposlitve v državah EU – EURES.....	30
4 EMPIRIČNI DEL	32
4.1 PROJEKT HEGESCO	32
4.2 PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE	33
4.2.1 (NE)PARTICIPACIJA NA TRGU DELA	33
4.2.2 PREHOD MLADIH DIPLOMANTOV IZ ŠOLANJA NA TRG DELOVNE SILE	36
4.2.3 KARAKTERISTIKE DELA	38
4.3 UGOTOVITVE	41
5 POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH	42
5.1 UKREPI APZ V SLOVENIJI	43
5.1.1 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve (prvi ukrep).....	44
5.1.2 Usposabljanje in izobraževanje (drugi ukrep).....	45
5.1.3 Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja (tretji ukrep)	45
5.1.4 Programi za povečanje socialne vključenosti (četrti ukrep).....	46
5.1.5 Absolvent – Aktiviraj in zaposli se!	47
5.2 PREDLOGI ZA ZMANJŠEVANJE BREZPOSELNOSTI MLADIH DIPLOMANTOV	49
5.2.1 Uskladitev šolskega sistema ter gospodarstva.....	49
5.2.2 Spodbujanje podjetništva ter samozaposlovanja med mladimi diplomanti.....	50
5.2.3 Večje število kadrovskih štipendij	50
5.2.4 Ukinitvev študentskega dela.....	51
6 SKLEP	52
7 LITERATURA	56
PRILOGE	59
PRILOGA A: Seznam uporabljenih okrajšav in kratic	59
PRILOGA B: Ključni indikatorji na trgih dela	60
PRILOGA C: Zaposlenost oseb starejših nad 15 let v letu 2009	63
PRILOGA Č: Raziskava Hegesco.....	65

KAZALO TABEL:

Tabela 2. 1: Število mladih diplomantov, ki se najpogosteje prijavijo na Zavod z naslednjimi nazivi izobrazbe (december 2009)	18
Tabela 3. 1: Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva (15-64) po letih (v %).....	22
Tabela 3. 2: Stopnja delovne aktivnosti aktivnega prebivalstva (15-64 let) glede na spol (v %) 23	
Tabela 3. 3: Stopnja brezposelnosti (15-64 let) po letih (v %).....	24
Tabela 3. 4: Stopnja brezposelnosti (15-64 let) glede na spol (v %).....	24
Tabela 3. 5: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v letu 2009 (v %).....	25
Tabela 3. 6: Delež zaposlenih po pogodbi za določen čas ter delež zaposlenih po pogodbi za krajši delovni čas od polnega leta 2009 (v %).....	26
Tabela 3. 7: Španski državljani z veljavnim delovnim dovoljenjem v Sloveniji ter slovenski državljani z veljavnim delovnim dovoljenjem v Španiji leta 2009	27

KAZALO GRAFOV:

Error! No table of figures entries found.

Error! No table of figures entries found. Graf 4. 1: Delež anketiranih diplomantov, ki sodelujejo na trgu dela 5 let po uspešno zaključenem šolanju, po državah	33
Graf 4. 2: Delež anketiranih diplomantov, ki so brezposelni 5 let po uspešno zaključenem šolanju, po državah.....	35
Graf 4. 3: Povprečno število mesecev iskanja zaposlitve po uspešno zaključenem študiju, po državah	37
Graf 4. 4: Povprečno število delovnih ur, ki jih anketiranci opravijo v 1 tednu, po državah (v urah)	38
Graf 4. 5: Mesečni bruto zaslužek anketiranih diplomantov, po državah (v €)	39
Graf 4. 6: Odstotek anketiranih diplomantov, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas, po državah (v %)	40

1 UVOD

Diploma ima v današnjem času vse manj veljave. Če je še v devetdesetih letih pomenila vstopnico v zaposlitev, danes ni več tako. Mladi diplomanti namreč vse pogosteje nadaljujejo s šolanjem na magistrskih ter doktorskih programih, saj se zavedajo, da vstop na trg dela zanje postaja čedalje bolj otežen. In ravno zaradi podaljševanja časa študija svojo prvo pravo priložnost na trgu iščejo šele pri svojih tridesetih letih. Dejstvo je, da imajo mladi posamezniki različen pogled na študij, njihova interpretacija kariere postaja čedalje manj jasna, kar pa je pogojeno predvsem s spremembami v gospodarstvu ter večjimi težnjami ter zahtevami delodajalcev. Mladi diplomanti torej predstavljajo posebno skupino na trgu dela, ki se v sfero dela šele dobro vključuje. Zanje je pomembno, da prehod iz izobraževanja v prvo zaposlitev poteka kar se da nemoteno ter uspešno, saj le-ta pomeni dober začetek samostojnega življenja ter poklicne kariere. Zaposlitev ima torej velik vpliv na posameznikovo samopodobo, njegov odnos do dela, odnos delodajalca do posameznika in posledično tudi na njegovo finančno neodvisnost.

Namen diplomskega dela je torej predstavitev današnjih mladih diplomantov na trgu dela. Razlog je očiten – sem tudi sama mlada ter se v bližnji prihodnosti prvič zares vključujem v sfero dela. Drug razlog pa izhaja predvsem iz dejstva, da raziščem trg dela v Evropi, torej kje lahko mladi z diplomskimi nazivi iščejo svoje priložnosti.

V diplomskem delu bom preverjala naslednje hipoteze, ki jih bom poskušala potrditi oziroma ovreči:

H 1: Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji v svojih ukrepih premalo prostora namenja izključno mladim diplomantom.

H 2: Med brezposelnimi diplomanti je največji delež iskalcev prve zaposlitve.

H 3: Slovenski diplomanti po uspešno zaključenem šolanju relativno hitreje preidejo v prvo zaposlitev v primerjavi s španskimi diplomanti.

H 4: Delodajalci na skupnem evropskem trgu dela dajejo prednost domačim pred tujimi diplomanti.

Diplomsko delo sem razdelila v 4 vsebinske sklope. Po uvodnih besedah bom v drugem poglavju opredelila mlade diplomante na trgu delovne sile. Prvi del poglavja je namenjen predstavitvi procesa spreminjanja mladine v post-moderni družbi, kasneje pa se osredotočam na značilnosti mladih, v katero skupino uvrščamo tudi mlade diplomante, kot specifične kategorije na trgu delovne sile, po katerih se ločijo od ostalih starostnih kategorij. Del poglavja je namenjen opisu okoliščine, v kateri se znajde večina mladih diplomantov vsaj v začetku delovnih karier, in sicer brezposelnosti.

Tretje poglavje je namenjeno grafični ter tabelarni predstavitvi ključnih indikatorjev na trgu dela v Sloveniji ter Španiji, pridobljene rezultate pa bom primerjala z povprečjem držav članic Evropske unije. Zanima me predvsem, v katero smer se razvija trg dela, kakšna sta delovna aktivnost ter brezposelnost prebivalstva ter katere so fleksibilne oblike zaposlovanja, ki prevladujejo med omenjenima državama. Vstop v Evropsko unijo je prinesel predvsem odprtost meja ter posledično lažjo mobilnost iskanja dela v tujini. V nadaljevanju tako opisujem delovno mobilnost med Slovenijo ter Španijo ter glavne značilnosti, katere je prinesel prost pretok dela, in sicer evropsko državljanstvo, vzajemno priznavanje kvalifikacij ter enako obravnavanje pri zaposlovanju v drugi državi članici.

V četrtem poglavju sledi empirična raziskava, v kateri povzemam ključne značilnosti zaposlovanja diplomantov na trgu dela, narejene na projektu Hegesco. Raziskava je bila izvedena leta 2008 v 19 evropskih državah, v kateri so diplomanti delili svoje delovne izkušnje, njihov prehod iz izobraževanja na trg dela ter karakteristike, ki jih obkrožajo v delovnem okolju.

Zadnje poglavje opisuje ukrepe ter programe aktivne politike zaposlovanja, ki so na voljo slovenskim brezposelnim diplomantom. Poglavje končujem s predlaganimi rešitvami, ki bi lahko deloma pripomogle k zmanjšanju brezposelnosti med mladimi diplomanti v Republiki Sloveniji. Diplomsko delo zaključuje sklepna ugotovitev, v kateri povzemam ključna spoznanja iz teoretičnega ter praktičnega dela.

2 MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELOVNE SILE

Mladost je življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse bistvene družbene vloge. V tem obdobju mladi razvijejo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe na različnih področjih: šolsko-poklicnem, interaktivno-partnerskem, politično-etničnem in potrošniško-kulturnem, dokler posameznik na vseh področjih delovanja ne doseže statusa odraslega in primarne stopnje avtonomije ter lastne odgovornosti (Ule v Trbanc in Verša 2002, 338).

2.1 MLADOST – Spreminjanje mladine v post-moderni družbi

Splošna opredelitev mladine in mladosti, ki bi veljala v vseh družbenih ter zgodovinskih situacijah, ni mogoča. Bodisi uvrščajo mlade posameznike različnih družbenih izvorov in položajev (šolajoča se, zaposlena, brezposelna mladina) v isto socialno skupino ali pa se zadovoljujejo s postavljanjem zgornje ter spodnje starostne meje, znotraj katere naj bi bila umeščena mladost. Tudi opredelitve, ki poskušajo določiti obdobje mladosti z dejavnostmi, ki jih opravljajo mladi (šolanje), ali s psihofiziološkimi posebnostmi mladosti (telesnim in duševnim zorenjem in odraščanjem), so enako nepopolne in enostranske. Opredelitve se namreč oblikujejo v vsakokratni družbi v skladu z njenimi značilnostmi, ideologijo ter potrebami (Nastran Ule 1996, 10).

Pojma mladost in mladina predstavljata kompleksni družbeni pojmovni, ideološki in simbolni konstrukciji, s katerima skuša družba opredeliti proces prisvajanja in sprejemanja obstoječe kulture in družbe pri novih generacijah, pa tudi člani teh generacij skušajo s temi pojmi razumeti sami sebe in svoj življenjski proces. Gre torej za razumevanje, ki združuje generacijske ter socialno-zgodovinske opredelitve. Pri pojmi mladost/mladina lahko razlikujemo več dimenzij, ki se medsebojno prepletajo:

- fazo v življenjskem poteku posameznika ali posameznice,
- socialno skupino, ki jo označujejo določene oblike vedenja (v vsakdanjem življenju, kulturi, politiki itd.),
- nepopolni socialni status (»neodraslost«),
- starostno kohorto ali zgodovinsko strukturirano generacijsko enoto,

- idealni vrednostni pojem, npr: mladostnost v smislu vitalnosti, duševne svežine in živahnosti (Nastran Ule 1996, 10).

Mladost je tudi obdobje, ko moramo zavzeti nekakšen odnos do obdobja samega. Mladost posameznika se namreč toliko razlikuje od otroštva, kolikor »zrel« je mladostnik pri svojih dejanjih, motivih, razmišljanju, čustvovanju, vendar pa mora to početje biti neodvisno od avtoritete staršev in drugih skrbnikov iz otroštva. Toda po drugi strani lahko posameznik to neodvisnost potrdi le pred drugimi odraslimi, kar zopet zahteva od njega ujemanje s pričakovanji odraslih, ki so zanj pomembni (Nastran Ule 1988, 11). Teh pričakovanj oziroma meril odraslosti (konec šolanja, redna zaposlitev, zakonska zveza, osnovanje družine itd.) ni postavil ali uveljavil mladostnik sam, ampak jih je postavila okolica, na katere pa mlada oseba nima vpliva.

Definicija mladosti torej ni enoznačna. Številni avtorji definirajo mladost kot posebno življenjsko obdobje med otroštvom in odraslostjo, za katero veljajo različni prehodi. Ti prehodi so: zaključek študija ter vstop v svet dela ter zaposlitev, prehod od ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti, prehod od pravno in politično neodgovorne osebe k politični polnoletnosti ter pravno odgovorni osebi, prehod od sprejemanja znanja k njeni uporabi ter nazadnje prehod iz izvirne družine v ustvarjanje lastne družine (Ule in Mihelj 1995, 16). Mladost kot pomembno obdobje od ene k drugi fazi življenja je »odkrila« šele industrijska družba, do sociološke obravnave mladosti pa je prišlo na začetku 20. stoletja. Sam koncept mladosti kot posebnega življenjskega obdobja je razvil psiholog S. Hall v študiji z naslovom *Adolescenca* (1904) (Nastran Ule 1988, 16).

Mladost v postmoderini družbi se torej deli v tri dele¹: klasično mladost ali adolescenco, postmladost ali postadolescenco in mlajšo odraslost (Nastran Ule 1996, 16). Delitev mladosti na t.i. »podobdobja« lahko pripišemo predvsem zgodovinskim, ekonomskim ter družbenim spremembam.

¹ Omenjeno strokovno členitev uporablja tudi Nastran Uletova pri svoji študiji mladine, kar enako velja za druga poročila in raziskave mladih drugod po Evropi.

Klasična mladost oziroma adolescenca se umešča v obdobje po obveznem šolanju in zajema mladino med 15. in 19. letom starosti. Značilno za to klasično obdobje je bilo, da je prehod v odraslost sinhron, kar pomeni, da mladoletniki vse kriterije za vstop v odraslost dosežejo istočasno. Z zaključenim šolanja mladi pridobijo ekonomsko (zaposlitev), politično (volilno pravico) in sociokulturno (osnovanje družine) emancipacijo. V drugi polovici dvajsetega stoletja pa je prišlo do bistvenih sprememb, saj je vse več posameznikov nadaljevalo z izobraževanjem. Mladi torej po zaključku adolescence ne vstopajo v odraslost, temveč v postmladost oziroma postadelescenco. To obdobje zajema mladino med 20 do 24 letom starosti, za katero je predvsem značilno, da »ne želijo odrasti«, temveč želijo čim dlje ohraniti mladostniški življenjski stil. Število teh se vseskozi povečuje, tako da je postadolescenca² postala normalno življenjsko obdobje večine mladih. Nazadnje sledi faza mlajše odraslosti, ki je nastala zaradi spremenjenih ekonomskih pogojev in oteženih vstopov v svet dela. Mlajša odraslost je značilna za mlade med 25. in 29. letom, kateri po zaključku šolanja nimajo možnosti za zaposlitev (ravno zaradi podaljševanja izobraževanja ter tudi svoje mladosti do tridesetega leta starosti), s tem pa si ne ustvarijo možnosti za druge dejavnosti, značilne za to obdobje, npr. ustvarjanje družine in rojevanje otrok (Nastran Ule 1996, 16-18).

V diplomski nalogi bom torej glede na opisano in upoštevajoč dejstvo, da se s podaljševanjem izobraževanja oz. mladosti (stalna) vpetost v delovno življenje pri današnjih mladih pomika proti tridesetim letom starosti³ (Ule in Kuhar v Ule in drugi 2002), obravnavala mlade diplomate visokošolskega, univerzitetnega ali magistrskega študija, ki so stari največ 30 let⁴. V empiričnem delu diplomske naloge pa bom upoštevala podatke raziskave, kjer so obravnavani diplomanti 5 let po zaključenem študiju (poglavje 4).

² Avtor teorije ter pojma postadolescence je K. Keniston, ki je svojo teorijo zasnoval na empiričnih raziskavah med študenti ameriških univerz konec 60. let 20. stoletja v dobi študentskih nemirov.

³ Podaljševanje izobraževanja po eni strani izvira iz želje po izboljšanju zaposlitvenih možnosti, po drugi strani pa zaradi preložitve vstopa na negotov trg dela (Ule in Kuhar v Ule in drugi 2002).

⁴ V Sloveniji ni splošne opredelitve, ki določa zgornjo starostno mejo kategorije mladih. Statistični urad RS mlade definira kot osebe stare do 29 let, drugič postavljajo mladim mejo 26 let, spet drugi viri za zgornjo mejo postavljajo 24 let. Podobno je z Zavodom RS za zaposlovanje ter službami Vlade RS in ministrstvu vlade, kjer v poročilih, ki jih zanje pripravijo strokovnjaki iz področja trga dela, uporabljajo različne starostne omejitve.

2.2 ZNAČILNOSTI MLADIH KOT SPECIFIČNE KATEGORIJE NA TRGU DELOVNE SILE

Mladi diplomanti na trgu dela predstavljajo specifičen del mlade populacije, zato se opisane značilnosti v nadaljevanju nanašajo tudi nanj. Trg dela mladih diplomantov se oblikuje že z vstopom mladih v različne izobraževalne programe. Ti skozi študij pridobijo značilna znanja za poklicno kariero, krepijo socialni kapital ter oblikujejo začetke svoje profesionalne kariere. Pri slednjem je zelo pomembno, da posameznik ve, kateri poklic ga privlači ter kaj želi početi skozi večji del svojega življenja. Poklicna odločitev je torej ena ključnih odločitev, s katero se mora vsak posameznik v svojem življenju soočiti, vendar pa se večina tega ne zaveda.

Mladi diplomanti imajo velikokrat drugačna pričakovanja o njihovih zaposlitvah od dejanskih možnosti, katere ponuja trg dela. Ti od zaposlitve ne pričakujejo zgolj zaslužka ter ustvarjanje kariere, ampak si želijo tudi veliko kreativnosti, dobrih medsebojnih odnosov, zanimivega cenjenega dela ipd. Prav tako trg dela mladim diplomantom ni naklonjen, saj jim z omejenimi možnostmi sporoča, da naj pričakujejo predvsem trd boj za delovna mesta. S svojo neizkušenostjo se večina ne zaveda svojih slabosti, ne pozna delovanja trga, predvsem pa naivno verjame v moč izobraževalnega sistema. Najtežjo oviro mladim iskalcem pa predstavlja predvsem pomanjkanje možnosti, da se dokažejo, ter s tem priložnost za zaposlitev.

Ne glede na to zaposlitev mlade diplomante postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj le-ta zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost posameznikov. Mladi, v skupino katerih spadajo tudi mladi diplomanti, imajo določene značilnosti, kar jih loči od drugih kategorij na trgu delovne sile, prav tako pa imajo izreden vpliv na odnos delodajalcev pri njihovem odločanju o zaposlovanju. Znanje, delovne izkušnje ter osebne lastnosti torej predstavljajo osrednje dejavnike, ki določajo možnosti mladih diplomantov na trgu dela (Trbanc in Verša 2002, 338-339).

2.2.1 Znanje

Znanje ima v družbi vedno večji pomen, saj sta v gospodarstvu vse bolj pomembni produktivnost in inovativnost, ki pa se ju da doseči le z znanjem. Zaradi hitrega zastarevanja znanja ter z njim povezanim zastarevanjem proizvodnih tehnologij in poslovnih procesov lahko posameznik na trgu delovne sile konkurira le, če neprestano dopolnjuje svoje znanje (Trbanc in Verša 2002, 340).

Poleg svežega znanja in spretnosti, pridobljenih v šolskem sistemu, je za mlade značilen tudi sklop spretnosti in kompetenc, ki so posledica načina odraščanja v sodobnih družbah oziroma izkušenj, ki jih mladi nabirajo med odraščanjem. Mladi si tako tudi v prostem času in z zabavo pridobijo nekaj ključnih značilnosti, po katerih je na trgu delovne sile veliko povpraševanje: sposobnost široke uporabe računalnika, sporazumevanje v angleškem jeziku, uporaba interneta, sposobnost iskanja in uporabe informacij, izkušnje z multinacionalnostjo, precejšna mobilnost. Omenjene sposobnosti in kompetence omogočajo mladim vrsto primerljivih prednosti pred drugimi kategorijami na trgu dela (Trbanc in Verša 2002, 340).

Na drugi strani se še vedno pojavlja veliko število mladih na trgu delovne sile z nizko ali neustrezno izobrazbo ali celo brez nje. Ravno zaradi nezadostne usposobljenosti lahko mladim na trgu dela preti nevarnost začasne in tudi trajne brezposelnosti, kar še dodatno ohromi njihovo konkurenčnost na trgu delovne sile. Na splošno velja, da so mladi z nižjo izobrazbo bolj izpostavljeni brezposelnosti kot bolj izobraženi vrstniki⁵.

2.2.2 Delovne izkušnje

Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati na določene delovne sposobnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, samostojnost pri delu ipd. Delodajalci tako ne morejo oceniti delovnih navad in lastnosti mladih, zato

⁵ Problem pri visoko izobraženi mladi populaciji se pojavlja v njihovi vse večji številčnosti, saj konkurenca med iskanci prvih zaposlitev in tudi ob vstopu na trg dela postaja zelo ostra. Posledično se visoko izobražena mlada populacija pogosto sooča z brezposelnostjo ali pa s sprejemanjem del, za katere je zahtevana nižja stopnja izobrazbe od tiste, ki so jo dejansko dosegli (Trbanc 2005, 164).

jim njihovo zaposlovanje na bolj zahtevnih ter odgovornih delovnih mestih predstavlja tveganje (Trbanc in Verša 2002, 341). Delodajalci menijo, da se z zaposlitvijo mladega poveča nevarnost napak, nesreč, okvar in zastojev v proizvodnji, prav tako pa podjetja ne želijo odpuščati odraslih izkušenih kadrov. Zato so mlajši delavci brez specifičnega znanja ter izkušenj za podjetja ob tehnoloških presežkih prvi odpuščeni. Nekateri delodajalci želijo mlade izobražence tudi preizkusiti pred samo zaposlitvijo in tako jim ob vstopu v zaposlitev ponujajo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitev. Zaposlovanje za določen čas je z vidika delodajalcev manj tvegano, saj le-ti po preteku obdobja pogodbo o delu obnovijo ali ne, kar je odvisno predvsem od potreb podjetja ter ustreznosti zaposlenega.

Potrebno pa je vsekakor omeniti, da mladi vendarle niso povsem brez delovnih izkušenj. Pogosto si jih namreč pridobijo pri opravljanju občasnih del med šolanjem in/ali med počitnicami, in sicer z delom preko študentskih servisov. Je pa res, da tovrstne izkušnje niso formalno priznane. Te izkušnje so zelo različne in večinoma niso vezane na področje bolj stalnega dela, za katero mladi konkurirajo ob koncu šolanja; pa tudi sicer velja, da mladim svoje izkušnje le redko uspe predstaviti na delodajalcem zanimiv način (Trbanc in Verša 2002, 341).

V državah Evropske unije delodajalci glede pomembnosti delovnih izkušenj pri zaposlovanju mladih pripisujejo različen pomen. Russel in O'Connell opozarjata, da nekateri delodajalci pri zaposlovanju kot ključno merilo poudarjajo stopnjo ter vrsto izobrazbe, drugi obratno, delovne izkušnje. Raziskovalci to pojasnjujejo z razlikami v strukturah nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, ki mladim v obdobju šolanja zagotavljajo tudi različne vrste (delovnega) usposabljanja, v katero so na različne načine vpeti tudi delodajalci. V državah, kjer je izobraževanje bolj splošno naravnano in ne posvečajo veliko pozornosti praktičnemu delu (Velika Britanija in države južne Evrope), delodajalci pri zaposlovanju zahtevajo tudi določene delovne izkušnje. Nasprotno v državah, kjer so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja (npr. dualni sistem, sistem različnih delovnih praks in sodelovanja delodajalcev pri izobraževanju), delodajalci dajejo prednost stopnji in vrsti izobrazbe, saj vedo, da so vsaj deloma delovno usposobljeni. Slednji primer je značilen za Belgijo, Francijo in Nemčijo (Transition and mobility in the youth labour market 1999).

V Sloveniji so analize pokazale, da delodajalci po polovici povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo. Kljub temu da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost (Trbanc in Verša 2002, 342).

2.2.3 Osebnostne lastnosti in vpliv socialnega okolja

Lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostih lastnosti, skupaj sestavljajo sociokulturni kapital. Predvsem v razmerah velike ponudbe sorazmerno dobro usposobljene delovne sile sociokulturni kapital predstavlja pomemben element pri odločanju delodajalcev pri njihovem zaposlovanju (Trbanc in Verša 2002, 342). Osebnostne lastnosti lahko na vse bolj fleksibilnem trgu delovne sile za mlade pomenijo konkurenčno prednost, za delodajalca pa lahko predstavljajo odločilni dejavnik, ki razlikuje posameznike med seboj in na ta način lažje izbere svoj kader. Mladim pogosto pripisujejo negativne osebnostne lastnosti, in sicer manjšo odgovornost, zahtevnost, nestalnost, večjo odsotnost z dela (absentizem) in podobne lastnosti, zaradi katerih so za delodajalce tvegana delovna sila. Po drugi strani pa se mladim pripisujejo lastnosti, ki povečujejo njihove možnosti na trgu delovne sile, kot so velika dovzetnost za spremembe v delovnem procesu v primerjavi s starejšimi delavci, večja inovativnost, prilagodljivost in posledično večja pripravljenost sprejeti slabše, manj zahtevne zaposlitve glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporene zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah (Trbanc in Verša 2002, 343).

Zgoraj opisane značilnosti lahko mladim omogočajo veliko prednost pred ostalimi kategorijami delovne sile, vendar jih morajo znati izkoristiti in s tem povečati svoje možnosti na trgu dela. Po drugi strani pa lahko mladim pomenijo velik minus pri iskanju dela, sami zaposlitvi in njihovem odnosu do dela. Svojo neizkušenost ter neznanje mladi tako plačujejo z brezposelnostjo. Med brezposelnimi mladimi v zadnjem času še posebej izstopajo mladi diplomanti, ki prvič iščejo primerno zaposlitev. Trend, ki je zaznamovan v zadnjem desetletju med mladimi diplomanti, predstavljam v nadaljevanju poglavja.

2.3 BREZPOSELNOST DIPLOMANTOV

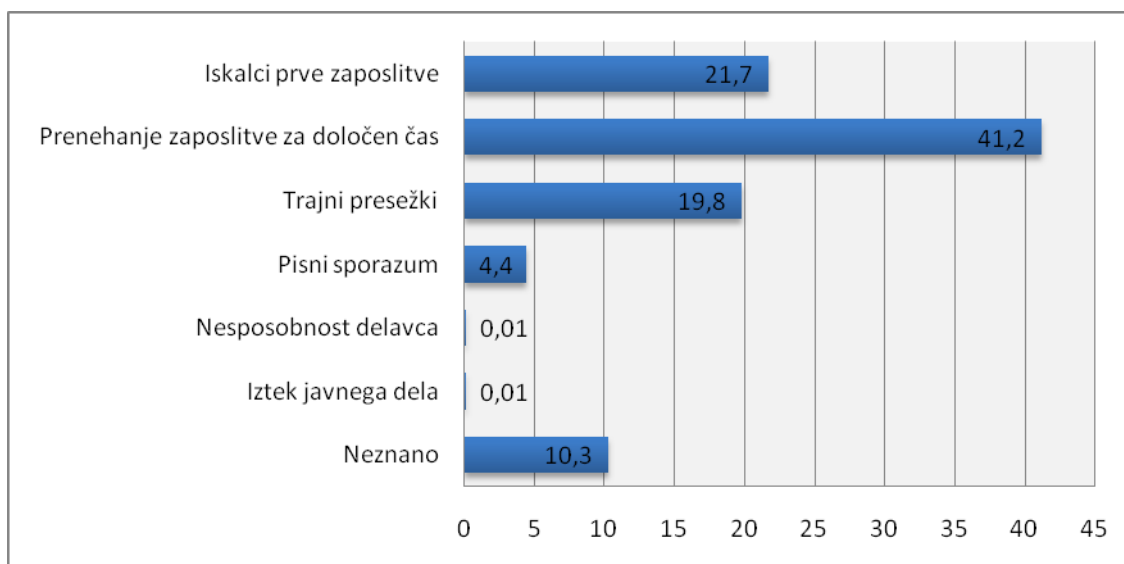
Brezposelnost med mladimi do starosti 30 let, ki so končali višješolsko, univerzitetno ter magistrsko izobraževanje, danes predstavlja v veliki večini razvitih držav zelo resen problem. Na položaj mladih diplomantov na trgu dela v zadnjih desetletjih vplivajo različne okoliščine, ki nastajajo tako pri povpraševanju po delovni sili kot pri ponudbi. Med pomembnejše okoliščine in trende spadajo zlasti znižanje rodnosti, spremembe v izobraževalnih sistemih in zvišanje izobraževalnih aspiracij, spremembe na trgih dela, ki vplivajo na strukturo zaposlitvenih priložnosti za mlade diplomante, kot so nestandardne oblike zaposlitve, študentsko delo, samozaposlovanje (Trbanc in Verša 2002, 343). Vsa ta dejstva se danes izražajo v veliki stopnji brezposelnosti mladih diplomantov ter celotni mladi populaciji, ki je praviloma precej višja od stopenj brezposelnosti v drugih starostnih skupinah. Posebej bolj so izpostavljeni brezposelnosti iskalci prve zaposlitve, ki so na trgu novi in neizkušeni ter težko pridejo do svojih priložnosti.

Vzrokov, zakaj mladi diplomanti ne dobijo zaposlitve, je veliko. Večina vzrokov za brezposelnost je prav tako značilna za vse starostne skupine. Edina, ki na nek način odstopa in je značilna za diplomante, je neizkušenost pri delu. Živimo v tržnem gospodarstvu, za katerega sta značilna predvsem velika konkurenčnost ter inovativnost. Ravno zaradi tega si delodajalci želijo, da zaposleni ob pričetku stalnega dela znajo vse več, kar od mladih diplomantov ne gre vedno pričakovati. Delodajalci največkrat rešujejo z nestalnimi oblikami zaposlitve (krajši delovni čas, zaposlitev za določen čas, začasna dela). V tem primeru so mladi izpostavljeni praviloma ciklični⁶ brezposelnosti, ki pa je načeloma kratkotrajna in zato ni problematična.

⁶ Ciklična brezposelnost nastaja zaradi gospodarskih ciklov. Ko gospodarska aktivnost stagnira in stopnja rasti BDP nazaduje ali je celo negativna, se zmanjšuje celotno agregatno povpraševanje po delovni sili. Zaradi recesije vsi sektorji ali vsaj večina zmanjšuje proizvodnjo in odpušča delovno silo, zato se nezaposlenost lahko pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih ne glede na vrsto dela. Znižanje stopenj brezposelnosti doseže gospodarstvo šele ob prehodu v drugi del cikla, v fazi oživljanja gospodarstva in v prosperiteti (Hrovatin 2000, 206-207).

Sicer pa se brezposelnost mladih diplomantov umiri, ko le-ti pridobijo določene delovne izkušnje in izkušnje iskanja zaposlitve. V spodnjem grafu (glej Graf 2.1) je prikazan vzrok brezposelnosti med mladimi diplomanti.

Graf 2. 1: Brezposelni mladi diplomanti po vzrokih prijave na Zavodu za zaposlovanje, julij 2010 (v %)



Vir: ZRSZZ (2010a).

Vzrokov, zakaj se mladi diplomanti prijavijo na Zavod, je veliko. Najpogostejši razlog prijave v evidenco brezposelnih pri mladih diplomantih je iztek zaposlitve za določen čas (41,2 odstotka). Ta vrsta zaposlitve je običajna za omenjeno skupino, saj delodajalci ne poznajo delovnih navad novih zaposlenih in ne želijo tvegati z zaposlitvijo za nedoločen čas. Drugi največji delež prijavljenosti na Zavodu pa zavzemajo osebe, ki iščejo svojo prvo zaposlitev (glej Graf 2.1). Delež se v preteklih letih sicer zmanjšuje, vendar je ta še vedno relativno visok, saj znaša 21,7 odstotka. Iz tega lahko izpeljemo, da je brezposelnost med mladimi diplomanti pogojena predvsem s pomanjkanjem delovnih izkušenj. Drugi vzroki, kot so iztek javnega reda, nesposobnost delavca, pisni sporazum ter ostali razlogi so zanemarljivi, saj so julija 2010 skupaj znašali le slabih 15 odstotkov.

Povedati je potrebno tudi naslednje. Iskalci prve zaposlitve so največkrat zaposleni kot pripravniki, kjer so upravičeni do 30 % nižje plače, kot je določeno v zakonu, pa čeprav opravljajo enako delo kot drugi zaposleni na isti ravni ter nosijo polno odgovornost. Zato se delodajalci veliko pogosteje odločajo za tovrsten ukrep. Pripravnštvo po zakonu ni več obvezno (razen za nekatere poklice), vendar pa se ga nekatera podjetja še vedno poslužujejo ravno zaradi varčevanja. Prav tako obstajajo pozitivne lastnosti pripravništva. Ena od teh je zakon, ki delodajalcu prepoveduje, da v času pripravništva prekliče pogodbo o zaposlitvi, razen če za to obstajajo tehtni razlogi (Priloga revije Študent 2007).

Problem brezposelnosti diplomantov predstavlja tudi vse večja vključenost v izobrazbene programe. Število diplomantov s terciarno izobrazbo, ki zajema visokošolsko in univerzitetno dodiplomsko izobraževanje ter podiplomsko izobraževanje na ravni magisterija, narašča že vrsto let. V študijskem letu 1998/1999 je bilo v različne programe terciarnega izobraževanja vpisanih 77.648 študentov, v letu 2009/2010 pa že skoraj 115.000 oseb (SURS 2010a). V zadnjih nekaj letih torej število diplomantov strmo narašča, trg dela pa takšnega bremena ne zmore. Problem izvira predvsem v omejenosti delovnih mest za določene poklice, iskalcev tovrstnih zaposlitev pa je enostavno preveč.

Pomemben vzrok brezposelnosti mladih diplomantov je torej smer študija, ki v nekaterih primerih zelo omejuje uspešnost hitrega zaposlovanja zaradi prevelikega števila diplomantov teh smeri in posledično večje konkurence za omejena delovna mesta na nekem področju (Ignjatovič 2006, 67). Dejstvo je, da je vsako leto na določene študijske programe preveč vpisa, medtem ko na druge ne. Diplomanti naravoslovnih ter tehničnih smeri navadno pri zaposlovanju nimajo težav, saj delodajalci po teh znanjih veliko povprašujejo. Večje težave imajo posamezniki z družboslovnih smeri in tistih smeri, po katerih je število delovnih mest močno omejeno. Spodnja tabela prikazuje število mladih diplomantov, ki se najpogosteje prijavijo na Zavod z naslednjimi nazivi izobrazbe. Podatki so zabeleženi decembra leta 2009.

Tabela 2. 1: Število mladih diplomantov, ki se najpogosteje prijavijo na Zavod z naslednjimi nazivi izobrazbe (december 2009)

DIPLOMIRANI EKONOMIST	342	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG	69
UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI PRAVNIK	223	DIPLOMIRANI ORGANIZATOR – MENEDŽER (VS)	68
KOMERCIALIST (VŠŠ)	175	DIPLOMIRANI VARSTVOSLOVEC (VS)	60
UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI EKONOMIST	166	PROFESOR RAZREDNEGA POUKA	57
DIPLOMIRANI UPRAVNI ORGANIZATOR (VS)	114	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI KOMUNIKOLOG	41
POSLOVNI SEKRETAR	80	DIPLOMIRANI INŽENIR AGRONOMIJE IN HORTIKULTURE (VS)	37

Vir: ZRSZZ (2010b).

Največjo skupino brezposelnih diplomantov, ki so se lansko leto prijavili na Zavod, predstavljajo diplomanti ekonomije (342) (glej Tabela 2.1). Sledijo jim univerzitetni diplomirani pravniki (223 oseb), komercialisti (175 oseb) ter univerzitetni diplomirani ekonomisti (166 oseb). Razlog brezposelnih diplomiranih ekonomistov je verjetno pogojen tudi z bolonjskim procesom, kateri se je izvajal v preteklih letih v terciarnem izobraževanju. Raven izobrazbe po bolonjskih programih se je znižala, in na ta način študenti z diplomiranjem ne pridobijo več VII. stopnje izobrazbe, vendar le VI/2 stopnjo izobrazbe.

Zanimanje za določene študijske programe je torej manjše, kot pa bi si nekatere fakultete same želele. Te bi morale povečati zanimanje mladih za vpis na smeri s premajhnim povpraševanjem, in sicer z izboljšanjem svojih programov, s kakovostnim in zanimivim učnim sistemom, boljšo tehnološko opremo, povečanjem števila izpitnih rokov itd. Vsekakor pa ni rešitev omejevanje vpisa na fakultete, kjer je veliko zanimanje s tem, da bi se povečal vpis na fakultete, ki je nezanimivo študentom ter posledično nizko povpraševanje na omenjenih fakultetah (Malačič in Sambt 2006, 36).

Prav tako delo preko študentskih servisov predstavlja enega ključnih dejavnikov, ki vplivajo na zmanjšano povpraševanje po zaposlovanju diplomantov. Večina mladih se tega ne zaveda, predvsem na račun preteklih izkustev s takšnim načinom zaposlovanja ter ugodnostim, ki jih delo preko študentskega servisa prinaša. Le tega pa se dobro zavedajo delodajalci. Vse pogosteje namreč svoje potrebe po delovni sili zapolnjujejo s študentsko delovno silo, predvsem zaradi nizke obdavčitve, daleč najcenejše oblike angažiranja delovne sile, hkrati pa imajo delodajalci do študentov najmanj obveznosti. Slednji tako na trgu dela predstavljajo nelojalno konkurenco mladim univerzitetnim diplomantom oziroma prvim iskalcem zaposlitve.

3 EVROPSKI TRG DELOVE SILE

Evropska unija je leta 2008 preživljala najhujšo recesijo po drugi svetovni vojni. Skoraj vse države EU so se spopadale s hudo finančno krizo in svetovno recesijo, nekatere pa tudi z nihanji na nepremičninskih trgih. Leta 2010 so se razmere na trgu nekoliko umirile, toda delovna mesta ter stopnja brezposelnosti sta še vedno na udaru. V splošnem evropski trg deluje preveč nedinamičen ter nekonkurenčen v svetu, vsaj kar se tiče doseganja ciljev Lizbonske strategije⁷. Ta si je do leta 2010 zadala nekatere smernice, ki so sledili strateškemu cilju EU: »Evropska unija bo postala najbolj dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Gospodarstvo bo zmožno stalne rasti z več in boljšimi delovnimi mesti, zagotavljalo bo veliko socialno vključenost in veliko skrb bo namenjal spoštovanju do okolja« (Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve 2010).

Preden se posvetim zaposlovanju diplomantov na evropskem trgu dela ter analizi primerjav med državama Slovenije ter Španije, bi želela predstaviti oba trga v njihovih ključnih kazalnikih. Državi sta po številu prebivalstva sicer neprimerni za primerjavo, saj ima Slovenija okoli 2 milijona prebivalstva, Španija pa jih ima nekaj več kot 45 milijonov prebivalstva. Slovenija je postala polnopravna članica EU 1. 5. 2004, medtem ko je Španija vstopila v Evropsko unijo leta 1986. Da državi uspešno delujeta kot državi članici, sta se morali dobro integrirati v evropski notranji trg, ki je definiran kot področje brez notranjih meja, na katerem je zagotovljen prost pretok blaga, storitev, kapitala in oseb (Skorupan 2007, 9). Slednji je pomemben dejavnik na evropskem trgu dela, saj prinaša večjo mobilnosti dela ter s tem omogoča možnost zaposlitve tudi v drugih državah Evropske unije.

⁷ Vse reforme v okviru smernic zaposlovanja Lizbonske strategije vodijo k uresničevanju treh ciljev, in sicer v polno zaposlenost, kakovost in produktivnost na delu ter socialno povezanost in vključenost. V Lizboni leta 2000 je v okviru cilja zaposlenosti Evropski svet opredelil sledeče cilje za posamezne kategorije do leta 2010: skupna stopnja zaposlenosti 70 %, stopnja zaposlenosti žensk 60 % in stopnja zaposlenosti starejših 50 %.

3.1 ANALIZA STANJA NA EVROPSKEM TRGU DELA

– Primerjava med trgom dela v Sloveniji ter trgom dela v Španiji

Evropski statistični urad (Eurostat⁸) omogoča primerljive podatke med posameznimi državami članicami Evropske unije v različnih indikatorjih. Tako je postala primerjava trgov dela ter pregled dogajanja med državami članicami veliko bolj enostavna. V nadaljevanju bom predstavila razlike v zaposlenosti oziroma delovni aktivnosti prebivalstva, brezposelnosti ter fleksibilnimi oblikami zaposlovanja med omenjenima državama v primerjavi z povprečjem članic Evropske unije (EU-27⁹).

3.1.1 ZAPOSLENOST (DELOVNA AKTIVNOST)

Stopnja delovne aktivnosti aktivnega prebivalstva¹⁰ med 15. in 64. letom v EU od leta 2000 narašča in je leta 2009 znašala 64,6 % (glej Tabelo 3.1), kar z drugimi besedami pomeni, da je bilo v lanskem letu v EU zaposlenih 217,8 milijona prebivalstva. Z Lizbonsko strategijo se je EU obvezala k 70-odstotni zaposlenosti v vseh članicah EU do leta 2010, kar pa se glede na dogajanje ni uresničilo (Eurostat 2010a).

⁸ Eurostat je Evropski statistični urad, ki zagotavlja vse potrebne statistične podatke, ki jih organi Evropske unije potrebujejo pri odločanju, oblikovanju evropskih politik, implementaciji in evalvaciji ukrepov in podobno. Statistika Eurostata temelji na analizi podatkov posameznih nacionalnih statističnih uradov članic in tako oblikuje primerljive podatke za celotno Evropsko unijo (Eurostat 2009).

⁹ Od 1. 1. 2007 v EU-27 spadajo naslednje države: Avstrija, Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Grčija, Italija, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska ter Ukrajina.

¹⁰ Delovno aktivno prebivalstvo po Eurostatovi definiciji zajema osebe, stare 15 let in več, ki so v poročevalskem tednu opravljale kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno) ali dobiček, in osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, a so bile v poročevalskem tednu začasno odsotne z dela. Med delovno aktivno prebivalstvo štejemo tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki (do prenehanja delovnega razmerja), pomagajoče družinske člane in osebe na porodniškem dopustu (Eurostat 2009). Stopnja delovne aktivnosti je opredeljena kot delež delovno aktivnega prebivalstva v celotnem prebivalstvu iste starosti. Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivni prebivalci in brezposelne osebe skupaj.

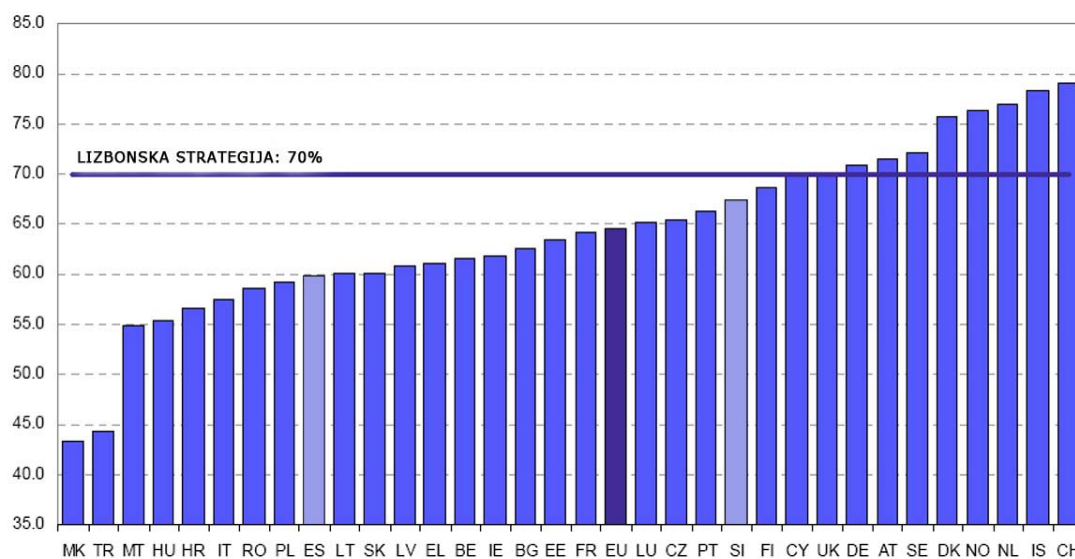
Tabela 3. 1: : Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva (15-64 let) po letih (v %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,6	64,5	65,4	65,9	64,6
SLOVENIJA	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5
ŠPANIJA	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8

Vir: Eurostat (2010a).

Slovenija ja s 67,5-odstotno delovno aktivnostjo prebivalstva nad povprečjem EU, medtem ko je Španija krepko pod povprečjem EU (59,8-odstotna stopnja zaposlenosti), še posebej opazen padec zaposlenosti pa država beleži zadnji dve leti, kar je verjetno pogojeno z gospodarsko krizo, ki je zajela tudi Španijo (Priloga B).

Graf 3. 1: Stopnja delovne aktivnosti aktivnega prebivalstva (15-64 let) leta 2009 po državah (v %)



Vir: Eurostat (2010b).

Glede razlik med spoloma je izrazito narasla delovna aktivnost žensk na ravni povprečja EU, in sicer iz leta 2000, kjer je stopnja delovne aktivnosti znašala 53,7 %, na 58,6 % leta 2009 (glej Tabelo 3.2). Cilj EU do leta 2010 je bil, da doseže 60-odstotno delovno aktivnost žensk. Še večjo rast delovne aktivnosti žensk je beležila Španija, in sicer iz leta 2000, kjer je znašala 41,3 %, je ta zrasla kar na 52,8 %, medtem ko se je v Sloveniji aktivnost žensk povečala na 63,8 % in s tem dosegla cilj EU.

Tabela 3. 2: Stopnja delovne aktivnosti aktivnega prebivalstva (15-64 let) glede na spol (v %)

	MOŠKI		ŽENSKE	
	2000	2009	2000	2009
EU-27	70,8	70,7	53,7	58,6
SLOVENIJA	67,2	71,0	58,4	63,8
ŠPANIJA	71,2	66,6	41,3	52,8

Vir: Eurostat (2010b).

V Evropski uniji je največ prebivalstva, starejšega od 15 let, zaposlenega v tržnih storitvah, in sicer kar 39 %. Enak trend velja tako v Sloveniji kakor v Španiji. Najmanjši delež zaposlenih pa je v kmetijstvu, in sicer 5,1 % (Priloga C).

3.1.2 BREZSPOSELNOST

V Sloveniji je stopnja brezposelnosti¹¹ glede na povprečje EU na razmeroma nizki ravni, med leti 2000 do 2009 pa ni bil opazen nek izrazit trend (glej Tabelo 3.3). Slovenija je s 5,9 % še vedno med štirimi članicami EU z najnižjo stopnjo brezposelnosti, je pa tudi med državami, kjer se je v zadnjem letu precej povečala. Precej drugače je v Španiji, kjer je stopnja brezposelnosti vsa leta nad povprečjem EU, zadnje leto pa je močno narasla, na 18-odstotno stopnjo brezposelnosti. Z drugimi besedami, leta 2009 je bilo v Španiji brezposelnih oseb, starih med 15 ter 64 let, kar 61.000.

Cilj evropske politike zaposlovanja je bila povprečna stopnja brezposelnosti v EU 2,9-odstotna, ki pa ni bila dosežena. Strokovnjaki tudi v prihodnjem letu dni ne napovedujejo drastičnih sprememb v stopnji brezposelnosti. Res, da se situacija na trgu dela po gospodarski ter finančni krizi umirja, vendar pa je ta interval zelo počasen.

¹¹ Brezposelne osebe so osebe, stare 15 let in več, ki v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo ter so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo in bi ga bile v roku dveh tednov pripravljene sprejeti ali so že našle delo in ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu (Eurostat 2009). Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu.

Tabela 3. 3: Stopnja brezposelnosti (15-64 let) po letih (v %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	8,7	8,5	8,9	9,0	9,0	8,9	8,2	7,1	7,0	8,9
SLOVENIJA	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9
ŠPANIJA	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0

Vir: Evropska komisija (2009).

Glede na leto 2008 je lansko leto le ena država zaznala upad brezposelnosti, in sicer Nemčija (s 7,4 na 7,3 odstotka). Strategija, ki so jo ubrala podjetja v Nemčiji, je temeljila predvsem na uvedbi skrajšanega delovnega časa za delavce, in ne k takojšnjem odpuščanju. Tako so delavci dodatni prosti čas izkoristili za dodatno izobraževanje in preusposabljanje.

Glede razlik med spoloma je izrazito narasla brezposelnost moških v Španiji, saj je leta 2000 znašala 7,9 %, leta 2009 pa kar 17,7 %. Vendar je le-ta v primerjavi z žensko populacijo še zmeraj manjša, kajti v lanskem letu Španija beleži 18,4-odstotno brezposelnih žensk. V Evropski uniji ter Sloveniji večjih odstopanj med spoloma ni opaziti, kajti razlike med spoloma v brezposelnosti so minimalne (glej Tabelo 3.4).

Tabela 3. 4: Stopnja brezposelnosti (15-64 let) glede na spol (v %)

	MOŠKI		ŽENSKE	
	2000	2009	2000	2009
EU-27	7,8	9,0	9,8	8,8
SLOVENIJA	6,5	5,9	7,0	5,8
ŠPANIJA	7,9	17,7	16,0	18,4

Vir: Evropska komisija (2009).

3.1.2.1 Dolgotrajna brezposelnost

Evropska politika zaposlovanja si je zadala cilj 0,8-odstotno povprečno stopnjo dolgotrajne brezposelnosti¹². Tu so odstopanja majhna, saj se Slovenija ter Španija na tem mestu skoraj ne razlikujeta (glej Tabelo 3.5): Slovenija z 1,9 % ter Španija z 2,0 % stopnjo dolgotrajne brezposelnosti. Sta pa obe državi, tako kot večina članic EU, še daleč od evropskega cilja.

Tabela 3. 5: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v letu 2009 (v %)

	2009
EU-27	2,6
SLOVENIJA	1,9
ŠPANIJA	2,0

Vir: Eurostat (2010b).

3.1.3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

Statistike prikazujejo tudi podatke o deležu zaposlenih, starih med 15 in 64 let, v dveh oblikah fleksibilnega zaposlovanja, in sicer zaposlitvi po pogodbi za določen čas¹³ in delu za krajši delovni čas od polnega¹⁴. V Španiji je delež zaposlenih po pogodbi za določen čas velik v primerjavi z ostalimi članicami EU (glej Tabelo 3.6). Dobra četrtnina prebivalstva je zaposlena za določen čas, pred njo pa ima samo Poljska višji delež zaposlenih z enako pogodbo, in sicer 26,5 % (Priloga C).

¹² Dolgotrajno brezposelne osebe so tiste osebe, ki so brezposelne 12 mesecev ali več. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti je odstotni delež dolgotrajno brezposelnih oseb (12 mesecev in več) med aktivnim prebivalstvom (Eurostat 2009).

¹³ Osebe, zaposlene za določen čas, so tiste osebe, ki se same opredelijo kot osebe, ki imajo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za čas nadomeščanja začasnega odsotnega delavca ali pa bo njihova pogodba potekla takoj, ko bodo izpolnili določene cilje (Eurostat 2009).

¹⁴ Podatki o zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega so pridobljeni na podlagi samoopredelitve vprašanih, zato se definicija polnega delovnega časa med posameznimi državami članicami spreminja (Eurostat 2009).

Tabela 3. 6: Delež zaposlenih po pogodbi za določen čas ter delež zaposlenih po pogodbi za krajši delovni čas od polnega, leta 2009 (v %)

	DOLOČEN ČAS	KRAJŠI DELOVNI ČAS
EU-27	13,5	18,1
SLOVENIJA	16,4	9,5
ŠPANIJA	25,4	12,6

Vir: Eurostat (2010a).

Nizozemska s 47,4-odstotnim deležem zaposlenih za krajši delovni čas že nekaj let visoko vodi med državami članicami EU (Priloga C). Značilno za omenjeno državo je visok delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas, kar je pogojeno predvsem z življenjskim standardom ter posebno regulacijo, s pomočjo katere tisti, ki prenehajo z delom, niso takoj ogroženi. V Sloveniji ter Španiji je ta delež relativno nizek (glej Tabela 3.6). Za obe državi je značilen nižji življenjski standard in predpostavljamo lahko, da bi bil tudi izpad dohodka v primeru, da je eden izmed partnerjev zaposlen za krajši delovni čas, prevelik. Kar pomeni, da se družine s tako kombinacijo zaposlitve težko prebijejo skozi mesec. Vendar pa lahko tako v Španiji kot v Sloveniji v zadnjih letih opazimo porast zaposlitev za krajši delovni čas od polnega (Priloga B).

3.2 DELOVNA MOBILNOST MED DRŽAVAMA

Španija je svoj trg delovne sile za delavce iz osmih držav, ki so v Evropsko unijo vstopile leta 2004, med njimi tudi za Slovenijo, odprle s 1. 5. 2006, torej že dve leti po vstopu novih članic¹⁵. Slovenija od 25. maja 2006 na področju prostega gibanja delavcev ne uveljavlja načela vzajemnosti, ampak je v veljavi zakonodaja EU, kar pomeni, da državljani držav članic EU, EGP in Švicarske federacije ter njihovi družinski člani za zaposlitev in delo v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja. Na omenjeno odločitev sta vplivali predvsem dejstvi, da ukinitve vzajemnosti ne ogroža slovenskega trga dela in da je Slovenija s to odločitvijo potrdila svoja dosedanja prizadevanja za uveljavitev prostega pretoka oseb znotraj držav EU (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2010).

Tabela 3. 7: Španski državljani z veljavnim delovnim dovoljenjem v Sloveniji ter slovenski državljani z veljavnim delovnim dovoljenjem v Španiji leta 2009

	2009
Španski državljani zaposleni v Sloveniji	11
Slovenski državljani zaposleni v Španiji	4

Vir: ZRSZZ (2010c) in Ministerio de trabajo y de asuntos sociales (2010).

V Španiji je zaposlenih Slovencev precej manj kot pa španskih državljanov pri nas, kar še posebej pride do izraza, če upoštevamo, da ima Španija toliko več prebivalcev (glej Tabelo 3.7). Koliko je med njimi zaposlenih diplomantov, ni podatka. V obeh državah se številki tujih zaposlenih v zadnjih letih povečujeta, predvsem na račun sprostitve trga delovne sile med državama, kateri je pogojen s prostim pretokom dela.

¹⁵ Stare članice EU (EU-15), povezane pred letom 2004, med njimi tudi Španija, in preostale države članice EGP (Norveška, Lichtenstein, Islandija) so si v času pogajanj zagotovile možnost uvedbe prehodnega obdobja za prosti pretok delovne sile iz novih držav članic. Sedemletno prehodno obdobje velja le za prosto gibanje delavcev, obdobje pa je razdeljeno 2 leti + 3 leta + 2 leti. Vsaka država članica je morala pred začetkom naslednjega 3-letnega prehodnega obdobja Evropski komisiji sporočiti, ali namerava nadaljevati z uveljavljanjem prehodnega obdobja ali pa bodo svoje trge dela odprle. Omenjene države imajo tako v prehodnem obdobju možnost uvesti različne omejitve za zaposlovanje delavcev iz novih držav EU, trg dela pa morajo v celoti sprostiti najkasneje leta 2011 (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2010).

3.2.1 Prost pretok dela

Prost pretok oseb je ena od temeljnih svoboščin Evropske unije (poleg prostega pretoka kapitala, blaga in storitev) in vključuje priznavanje poklicnih kvalifikacij, koordinacijo sistemov socialne varnosti¹⁶ in državljanke pravice. Pravica do prostega gibanja¹⁷ znotraj Evropske unije se nanaša na delavce, študente, upokojence ter na vse državljane Evropske unije ter njihove družinske člane¹⁸ (Belčič 2005, 4). S prostim pretokom oseb želijo države članice doseči uravnotežen in dolgotrajen razvoj gospodarskih dejavnosti ter visoko stopnjo zaposlenosti in socialne zaščite.

Prost pretok dela na notranjem trgu (gre za celovit enotni gospodarski prostor EU) lahko v celoti koristijo tudi diplomanti. Z bivanjem ter zaposlitvijo v drugi članici EU tako pridobijo evropsko državljanstvo, morajo biti obravnavani enako kot državljani zadevne države, hkrati pa velja vzajemen sistem priznavanja kvalifikacij, kar pomeni, da če je oseba v svoji državi usposobljena za opravljanje poklica, je za opravljanje istega poklica usposobljena tudi v kateri koli drugi državi članici EU.

Evropsko državljanstvo

Državljanstvo Unije je bilo utemeljeno z Maastrichtsko pogodbo leta 1992. Evropsko državljanstvo ne nadomešča nacionalnega državljanstva, vendar ga le dopolnjuje. Pomen državljanstva EU leži v dejstvu, da imajo državljani Evropske unije po zakonodaji Skupnosti resnične pravice. Temeljne pravice, ki jih državljanstvo v drugem delu PES določa, so svoboda gibanja in pravica do prebivanja na ozemlju držav članic, pravica voliti in biti izvoljen za poslanca na volitvah za evropski parlament in na občinskih volitvah v državi članici, kjer ima državljan stalno prebivališče, pravica do

¹⁶ Delavci ter njihovi družinski člani imajo pravico do enakih prejemkov socialne varnosti in drugih socialnih ugodnosti kot državljani države gostiteljice. Te pravice se nanašajo na bolniško nadomestilo in materinstvo (zdravstveno oskrbo in denarne prejemke), invalidnine, ugodnosti za starostnike, vdovske pokojnine, prejemke za primer nesreče pri delu, poklicne bolezni, smrti in brezposelnosti ter družinske dodatke. Poleg tega morajo plačevati enake prispevke, kot jih plačujejo državljani države gostiteljice (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2010).

¹⁷ Prosto gibanje pomeni, da imajo zaposleni, samozaposleni in pravne osebe svobodno pravico do vstopa, bivanja ter zaposlitve v drugi državi članici.

¹⁸ Kot družinski člani se štejejo zakonec, zunajzakonski partner (po določenih zakonodaje države članice), otroci, mlajši od 21 let (ali starejši, če so vzdrževani družinski člani) ter starši in starši zakonca. Za družinske člane državljanov tretjih držav pa ne veljajo nobene posebne omejitve (Evropski parlament 2010).

diplomatske in konzularne zaščite, pravica nasloviti peticijo na Evropski parlament ter pravica obrnitve na evropskega varuha človekovih pravic in institucije EU¹⁹, in to v kateremkoli uradnem jeziku EU, tudi v slovenščini. Omejitve glede državljanstva, ki jih določa 18. člen PES, predstavljajo finančne in socialne pogoje, ki jih morajo migranti, sicer evropski državljani, izpolnjevati, da imajo pravico za prebivanje v državi članici EU (Potočnik 2004, 316).

Priznavanje poklicnih kvalifikacij

Nacionalno priznavanje poklicnih kvalifikacij lahko v Skupnem prostoru predstavlja veliko težavo, saj se poklici v drugih državah članicah priznavajo različno. Zato je bil med državami EU vzpostavljen sistem vzajemnega priznavanja kvalifikacij, ki pomeni, da se državljanom držav članic EU in državljanom tistih držav, s katerimi ima EU sklenjene sporazume o vzajemnem priznavanju kvalifikacij (Norveška, Islandija, Liechtenstein in Švica), v skladu s posebnim postopkom priznavanja kvalifikacij omogoči dostop do opravljanja reguliranih poklicev in opravljanja samostojne dejavnosti v teh poklicih (Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah 2010). V Sloveniji potrdilo o priznanju kvalifikacije izda Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Ta sistem omogoča uresničevanje ene izmed temeljnih svoboščin notranjega trga EU, in sicer prost pretok oseb, ki je eden glavnih ciljev za povečanje mobilnosti znotraj EU. Splošni sistem priznavanja diplom ureja več evropskih usmeritev, postopek pa se med posameznimi članicami razlikuje. Na ravni EU ne obstaja krovna ustanova, priznavanje izvajajo izključno pristojne institucije v državi gostiteljici, institucije EU pa ne morejo spreminjati ali dopolnjevati odločitev nacionalnih ustanov za priznavanje kvalifikacij. To velja tako za dodiplomsko in podiplomsko izobraževanje (Turk 2005, 32).

Diskriminacija

39. člen PES pravi, da svobodno gibanje delavcev vsebuje odpravo vsake diskriminacije med delavci, ki temelji na državljanstvu, glede zaposlovanja, nagrajevanja in ostalih pogojev dela in zaposlovanja. Ta člen prav tako deli diskriminacijo na neposredno, ki pomeni, da nek predpis države članice razlikuje med domačimi državljani in državljani

¹⁹ Institucije EU so: Evropski parlament, Evropski svet, Evropska komisija, Svet Evropske Unije, Sodišče Evropskih skupnosti, Računsko sodišče, Evropska Centralna Banka, Odbor regij, Varuh človekovih pravic, Ekonomsko-socialni odbor ter Evropska investicijska banka (Portal Evropske unije 2010).

drugih držav članic, ter na posredno, kjer gre v primeru, ko neka določba kot pogoj za pridobitev pravice ne predpisuje, da mora neka oseba imeti državljanstvo določene države članice, ampak postavlja nek drug pogoj, ki ga državljani domače države članice navadno izpolnjujejo, državljani drugih držav članic pa ne ali pa veliko težje (Tratnik 2004, 308).

Vstop v Evropsko unijo ter skupni evropski trg sta torej močno olajšala mobilnost iskanja dela v tujini. Delavci, med njimi tudi mladi diplomanti, lahko svojo možnost zaposlitve iščejo preko različnih spletnih portalov, daleč najbolj razširjen pa je portal oziroma omrežje, imenovano EURES.

3.2.2 Iskanje zaposlitve v državah EU – EURES

Evropski portal za zaposlitveno mobilnost (v nadaljevanju EURES) je bil ustanovljen leta 1993 kot mreža za sodelovanje med Evropsko komisijo in javnimi zavodi za zaposlovanje držav članic EGS ter drugimi partnerskimi organizacijami, vključno s Švico. Od vsega začetka ima pomembno vlogo kot spodbujevalec geografske in poklicne mobilnosti na evropskem trgu dela. Glavni namen spletnega portala je zagotavljanje informacij, svetovanje ter usklajevanje ponudb del s povpraševanjem njihovi ciljni skupini, to so delavci, delodajalci ter državljani, kateri želijo izkoristiti priložnosti načela prostega pretoka delavcev (Evropska komisija 2010).

Glavni cilji EURES-a so (Evropska komisija 2010):

- usklajeno delovanje za uresničevanje prostega pretoka delavcev,
- zagotavljanje odprtosti evropskega trga za vse,
- mednacionalno, medregijsko izmenjavanje informacij o prostih delovnih mestih in iskalcih zaposlitve,
- zagotavljanje in izmenjava informacij o delovnih in življenjskih pogojih, trgih dela in pridobivanju poklicnih kvalifikacij,
- ugotavljanje ovir za večjo mobilnost delavcev.

V zadnjih letih se je mreža zelo razširila, prav tako obseg izmenjav podatkov o prostih delovnih mestih, in sicer od 20.000 konec leta 1997 na več kot 880.000 v letošnjem letu, v bazo podatkov z življenjepisi pa je vpisanih že več kot 450.000 iskalcev zaposlitve (Evropska komisija 2010). Usklajevanje delodajalcev ter iskalcev zaposlitve poteka preko računalniškega omrežja, za katerega skrbi Evropska komisija. Na spletni strani so tako objavljena prosta delovna mesta delodajalcev, ki iščejo kandidate iz območja ene ali več držav, življenjepisi iskalcev zaposlitve, ki se želijo zaposlovati v določenih državah EU, ter informacije o stanju na nacionalnih trgih dela ter informacije glede življenjskih razmer in delovnih pogojev. S standardiziranim naborom podatkov, klasifikacijskimi orodji in spletnimi storitvami zbližuje in povezuje državljane EU z evropskimi delodajalci. Vse države, ki so članice EURES omrežja, posredujejo podatke o prostih delovnih mestih v to omrežje.

V Sloveniji spletni portal EURES deluje v okviru Zavoda RS za zaposlovanje. Slovenija si je z vstopom v EU olajšala zaposlovanje tujcev v Sloveniji oziroma Slovencev v tujini. 25. maja 2006 je začela uveljavljati prosto gibanje delavcev državljanov EU in EGP (Norveška, Lichtenstein, Islandija), kar pomeni, da za zaposlitev delavcev teh držav ni potrebno pridobiti delovnega dovoljenja. Edina obveznost slovenskih delodajalcev, ki zaposlujejo delavce držav EU, ki so popolnoma liberalizirale dostop na svoje trge dela za slovenske državljane, ostaja obveznost evidenčne prijave takega delavca Zavodu za zaposlovanje RS. Ta prijava ni pogoj za dostop na slovenski trg dela, ampak služi le evidentiranju in spremljanju dogajanja na trgu dela (Evropska komisija 2010).

4 EMPIRIČNI DEL

Preverjanje zaposlovanja diplomantov na evropskem trgu dela bom opravila na projektu Hegesco. V empirični raziskavi bom poskušala raziskati njihove možnosti na trgu dela ter predstavila bistvene kvalifikacije, ki jih diplomanti potrebujejo za uspešen vstop v svet dela. Preverila bom tudi, kakšne izkušnje z zaposlitvijo ter delovne navade imajo anketiranci sami ter v katerih državah so določeni trendi še posebej izpostavljeni. Vsi naštetih indikatorji se nanašajo na rezultate med državama Španije ter Slovenije.

4.1 PROJEKT HEGESCO

Raziskava oziroma projekt Hegesco (Higher Education as Generator of Strategic Competence) predstavlja eno največjih raziskav o zaposlovanju diplomantov v Evropi. Projekt je namenjen visokošolskim institucijam, katere so z raziskavo pridobile informacije vezane na načrtovanje svojih učnih načrtov, strategij ter splošnih usmeritev, prav tako pa podaja informacije delodajalcem v smislu, katera znanja, kvalifikacije in delovna mesta se razvijajo ter spreminjajo. Diplomanti so priskrbljeni s podatki o njihovih šolskih ter delovnih navadah ter razvijanju kariernih možnosti, nazadnje pa je raziskava pomembna tudi za oblikovalce tržnih politik, v pogledu izvajanja bolonjskih reform na nacionalni ter evropski ravni.

V raziskavi so sodelovale države članice EU, in sicer Litva, Madžarska, Poljska, Slovenija; poleg njih pa še Turčija. Metodologijo je projekt povzel po raziskavi REFLEX²⁰, v katero so se vključile tudi stare države članice, Švica in Japonska²¹. V Hegesco anketni raziskavi je sodelovalo več kot 45.000 diplomantov 4-5 let po končanem študiju, anketno pridobljene informacije pa so dopolnili intervjuji z visokošolskimi institucijami in delodajalci. Diplomanti so odgovarjali na osrednja raziskovalna vprašanja o kompetencah, ki so potrebne za uspešen vstop na trg dela, vprašanja, povezana z njihovimi delovnimi izkušnjami v času študija, značilnostmi prve

²⁰ REFLEX (Research into Employment and Professional FLEXibility) je raziskava o zaposlovanju ter fleksibilnosti diplomantov, ki je bila izvedena v 16 državah: Avstrija, Belgija, Češka, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Italija, Japonska, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Španija, Švedska, Švica ter Velika Britanija.

²¹ Japonska se v večina pogledih ter rezultatih razlikuje od ostalih držav evropskih držav, tako da bo v nadaljevanju tudi izvzeta iz raziskave.

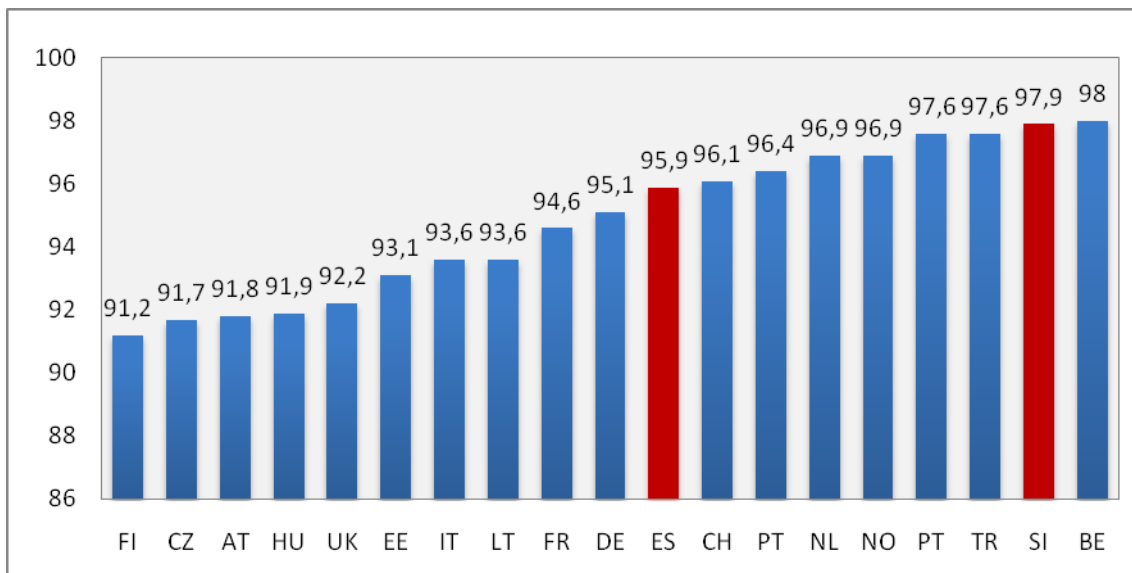
ter sedanje zaposlitve, kariernimi možnostmi, zadovoljstvom z delom ipd. Anketiranje je bilo izvedeno pred razmahom gospodarske krize, in sicer leta 2008, kar pomeni, da so diplomanti končali svoj študij v šolskem letu 2002/2003 (več o raziskavi: <http://www.hegesco.org/>).

4.2 PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE

4.2.1 (NE)PARTICIPACIJA NA TRGU DELA

Na začetku je potrebno poudariti, da pridobljenih rezultatov iz raziskave ne moremo posploševati na celotno populacijo diplomantov. V Sloveniji je leta 2003 na višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih diplomiralo slabih 14.000 študentov (SURs 2010b). V raziskavi pa je vprašalnik izpolnilo 3.000 slovenskih diplomantov. Ugotovitve se torej ne nanašajo na celotno populacijo diplomantov, vendar pa rezultati kažejo zelo dober približek dejanskemu stanju mladih z diplomskimi nazivi na trgu dela.

Graf 4. 1: Delež anketiranih diplomantov, ki sodelujejo na trgu dela 5 let po uspešno zaključenem šolanju, po državah



Vir: Evropska komisija (2008).

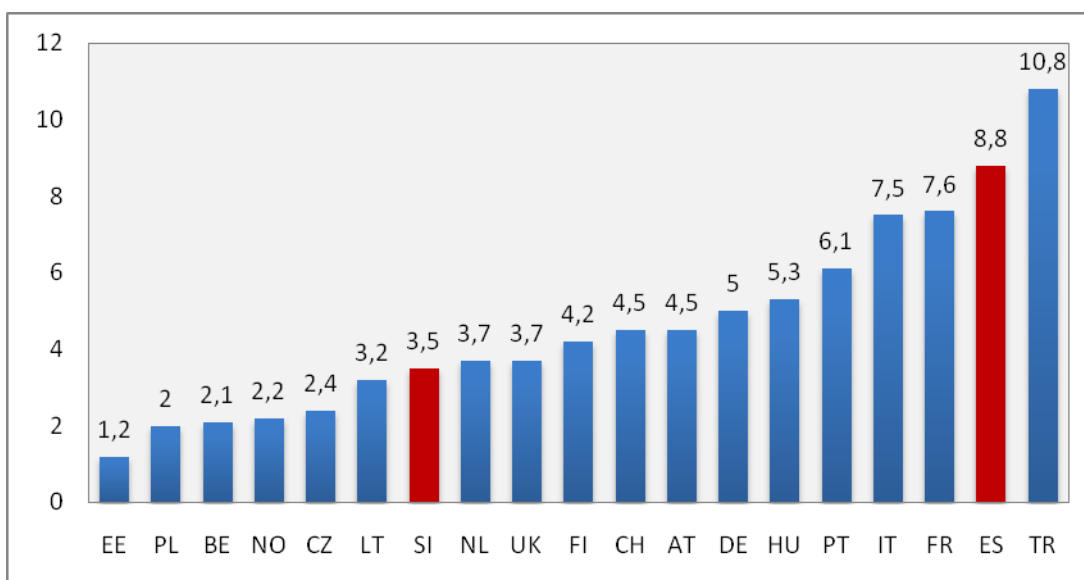
Kot prikazuje Graf 4.1, lahko opozorimo veliko participacijo slovenskih diplomantov na trgu dela (97,9 %). Skupaj z belgijskimi ter turškimi diplomanti spadajo v skupino, kjer so skoraj vsi diplomanti zaposleni na svojih nacionalnih trgih. Na drugi strani, v državah Finske ter Češke, približno vsak deseti anketirani diplomant ne sodeluje na trgu dela. Španija s svojimi diplomanti spada v sredino evropskih držav, saj se je 95,9 % diplomantov opredelilo v skupino zaposlenih. Sama raziskava ni podala možnih vzrokov za neudeležbo na trgu dela.

Povprečno je skoraj vsak drugi anketirani diplomant zaposlen v veliki organizaciji (250 zaposlenih in več). Približno vsak peti diplomant dela v srednje veliki organizaciji (50-249 zaposlenih) ter vsak tretji v mali organizaciji, kjer zaposlujejo manj kot 50 ljudi (Priloga Č). Enak trend velja tako v Sloveniji kakor Španiji. Tu gre v večini za organizacije, ki imajo mednarodni obseg poslovanja. Estonija, Poljska, Češka ter Slovenija (39 % anketiranih diplomantov) spadajo v skupino držav, kjer je večina diplomantov zaposlenih v mednarodnih organizacijah. Rezultati so verjetno pogojeni z znanjem tujih jezikov, kajti vse več mladih govori vsaj en tuj jezik, tudi na račun mednarodnih izkušenj študija. Poleg tega se povečujejo aspiracije današnjih mladih z diplomskimi nazivi, saj postaja težnja po napredku ter razvoju, tako osebnem kot poklicnem, vsa večja. Na drugi strani pa španski diplomanti svojo zaposlitev največkrat poiščejo v regionalnih ter nacionalnih podjetjih. Na splošno je tuj jezik španski populaciji resnično tuj, poleg tega pa Španija kot velika ekonomija usmerja svoje gospodarstvo predvsem v nacionalna podjetja (Priloga Č).

Zanimivo je tudi, da je polovica diplomantov, ki so sodelovali v raziskavi, zaposlenih v zasebnem sektorju. Tak trend velja prav tako za Španijo (59,4 % vprašanih diplomantov), katera spada v sam vrh evropskih držav, kjer se diplomanti v večjem obsegu odločajo za zasebni kakor javni sektor. Nasprotno je v Sloveniji, kjer je več kot polovica slovenskih anketiranih diplomantov zaposlenih v javnem sektorju (54,6 % vprašanih) (Priloga Č). Večina slovenskih ter španskih diplomantov je zaposlenih v storitvenih organizacijah (promet, šport, turizem), medtem ko jih najmanj delovne izkušnje nabira v zdravstvu.

Stopnja anketne brezposelnosti diplomantov se prav tako razlikuje med državami. V Turčiji, v času raziskave, vsak deseti diplomant ni bil zaposlen, medtem ko na Poljskem ter Estoniji beležijo nizki delež brezposelnih diplomantov oziroma brezposelnost med mladimi z diplomskimi nazivi skoraj ne obstaja (glej Graf 4.2). Španija s svojo 8,8-odstotno stopnjo spada v vrh evropskih držav glede brezposelnosti diplomantov, medtem ko se Slovenija uvršča v skupino držav z nižjo brezposelnostjo (3,5 % vprašanih diplomantov). V zadnjih dveh letih se je brezposelnost v Sloveniji močno povečala, vendar se je povečala tudi v drugih državah, tako da Slovenija svoj relativni »boljši« primerjalni položaj ohranja.

Graf 4. 2: Delež anketiranih diplomantov, ki so brezposelni 5 let po uspešno zaključenem šolanju, po državah



Vir: Evropska komisija (2008).

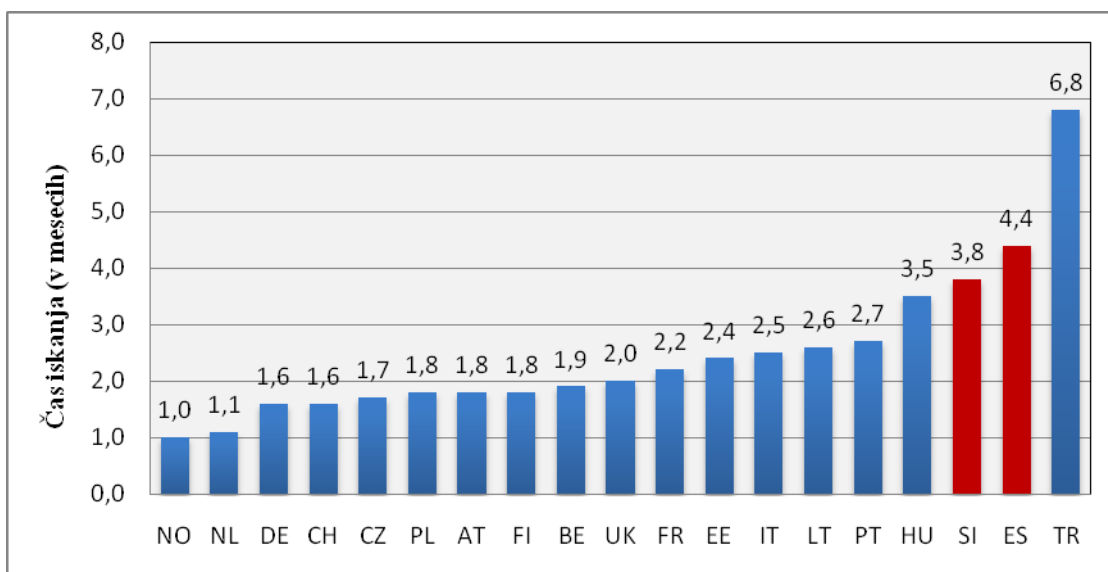
4.2.2 PREHOD MLADIH DIPLOMANTOV IZ ŠOLANJA NA TRG DELOVNE SILE

V mladosti kot življenjskem obdobju potekajo procesi vključevanja v bistvene družbene vloge, oblikovanja lastne identitete in doseganja določene stopnje samostojnosti. V teh procesih igra pomembno vlogo prehod mladih s področja izobraževanja na področje dela. Uspešen prehod v zaposlitev mladim omogoči enakopravno sodelovanje v družbi in zagotavlja njihovo neodvisnost ter jim omogoči doseganje določenega družbenega položaja (Verša 2004). Iskanje zaposlitve se lahko začne že pred zaključenim šolanjem in se v večini primerov nadaljuje tudi po tem, ko posameznik uspešno zagovarja svoje diplomsko delo. Na ta način diplomanti hitreje pridejo do svoje prve zaposlitve, poleg tega pa ne želijo priti v svet dela čisto nepripravljeni. V državah, kot so Finska, Velika Britanija ter Švica, je približno polovica anketiranih diplomantov pred zaključenim šolanjem začelo iskati svojo priložnost na trgu dela. Na drugi strani, v Turčiji ter Španiji, ta pojav ni tako običajen, saj je le vsak sedmi anketirani diplomant iskal zaposlitev v času šolanja. V Sloveniji je 32 % vprašanih diplomantov pred končanim šolanjem iskalo zaposlitev (Priloga Č).

Za uspešno iskanje prve zaposlitve se morajo mladi diplomanti zavedati, da je največ odvisno od njih samih. Ključna je predstavitev delodajalcu, ki naj bi bila prepričljiva, zanimiva, s podrobnim opisom pomembnejših delovnih izkušenj ter pridobljenih znanj in veščin. Vendar pa večina svojih znanj in sposobnosti ne zna predstaviti in ne izpostavi priložnostnih del, ki so jih opravljali v času študija. Poleg tega nekateri pričakujejo, da se bodo pri iskanju zaposlitev drugi angažirali namesto njih. Več diplomantov se zgleda na študentskih servisih, ki se ukvarjajo s posredovanjem rednih zaposlitev, z željo, idejo ali kar zahtevo po tem, da se jim poišče primerno službo.

Na splošno so razlike med evropskimi državami, kako hitro diplomanti preidejo v prvo zaposlitev, občutne. Norveški diplomanti svojo prvo delo najdejo relativno hitro, in sicer znotraj enega meseca, na drugi strani pa več kot tretjina turških diplomantov čaka na svojo prvo zaposlitev tudi do 6 mesecev ali več. V Sloveniji ter Španiji anketirani diplomanti svojo prvo zaposlitev v povprečju najdejo v obdobju štirih do pet mesecev (glej Graf 4.3).

Graf 4. 3: Povprečno število mesecev iskanja zaposlitve po uspešno zaključenem študiju po državah



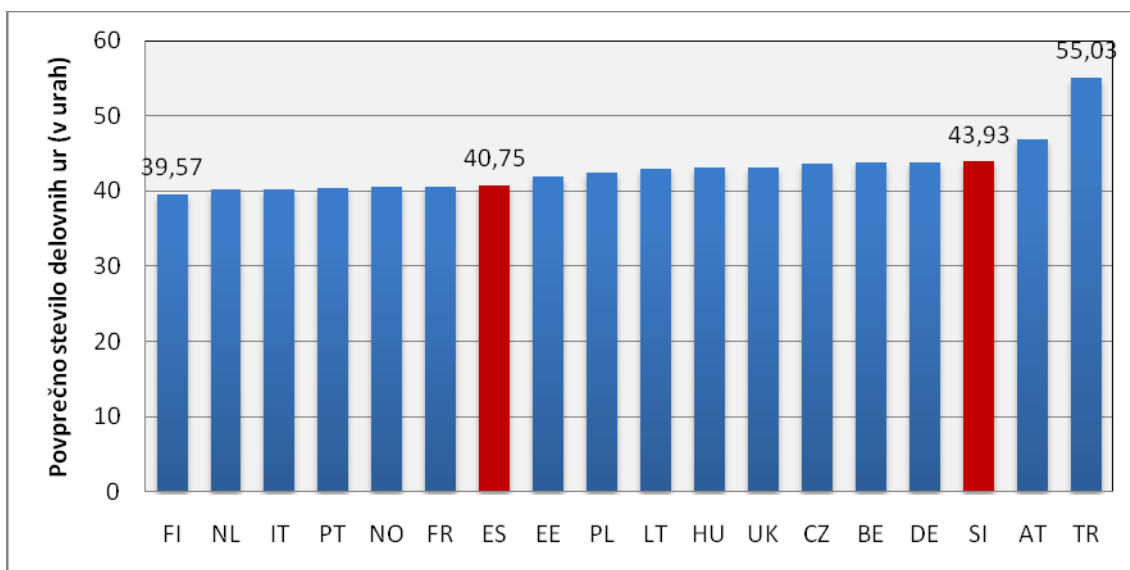
Vir: Evropska komisija (2008).

Razlog, zakaj nekateri diplomanti na delo čakajo tudi več kot pol leta, ni v njihovi nesposobnosti. Jasno je, da imajo nekateri diplomanti relativno slabo mišljenje o svoji prihodnosti ter nadaljnji karieri, in v tem primeru prej pričnejo z iskanjem zaposlitve. Turčija ter Španija, državi, kjer je delež anketiranih diplomantov, ki iščejo svojo prvo zaposlitev več kot 6 mesecev, največji, sta tudi državi, v kateri diplomanti redko iščejo svojo priložnost na trgu dela pred zaključenim šolanjem. In obratno, v državah Norveške, Velike Britanije ter Švice, kjer je delež diplomantov, ki iščejo svojo prvo zaposlitev pred zaključenim šolanjem, največji, velja tudi, da diplomanti relativno hitro pridejo do svoje prve zaposlitve na trgu dela. Lahko domnevamo, da v državah, kjer je težji vstop na trg dela, mladi diplomanti ne čakajo na zagovor diplomskega dela, ampak začnejo svojo priložnost iskati že veliko prej. Načinov, kako diplomanti pridejo do svojih zaposlitev, je veliko. Največkrat je to preko zavodov za zaposlovanje ali preko osebnih stikov. V Sloveniji je najbolj razširjen kanal pridobitve zaposlitve na priporočilo že zaposlenega v potencialnem podjetju. Za takšna delovna mesta delodajalci niti ne obnovijo prostih delovnih mest, saj se ljudje med seboj poznajo. Danes je socialna mreža posameznika zelo pomembna, saj mu le-ta lahko učinkovito pripomore do pravih informacij o prostih delovnih mestih. Prav tako delodajalci nekatere zaposlene najdejo preko neformalnih virov (prijatelji, znanci) in take kandidate tudi zaposlijo.

4.2.3 KARAKTERISTIKE DELA

V večini držav so anketirani diplomanti zaposleni za polni delovni čas, kar pomeni 33-40 ur na teden, mnogi pa opravljajo delo tudi več kot 40 ur tedensko (v Turčiji skoraj tri četrtine anketiranih diplomantov). Ta trend je značilen tudi med slovenskimi diplomanti, saj ima v povprečju anketirani diplomant 44-urni delovnik (glej Graf 4.4). Iz tega lahko izpeljemo, da so mladi čedalje bolj prilagodljivi in tudi bolj razpoložljivi za delo, saj imajo manj geografskih ter družinskih ovir. V Španiji povprečni anketirani diplomant opravlja delo 41 ur na teden. Le na Nizozemskem je trend zaposlovanja diplomantov za krajši delovni čas, kjer vsak peti anketirani diplomant opravlja delo manj kot 33 ur na teden (Priloga Č). Omenila sem že, da je zaposlovanje za krajši delovni čas v vseh državah članicah EU najvišji prav na Nizozemskem, v katero skupino spadajo tudi diplomanti.

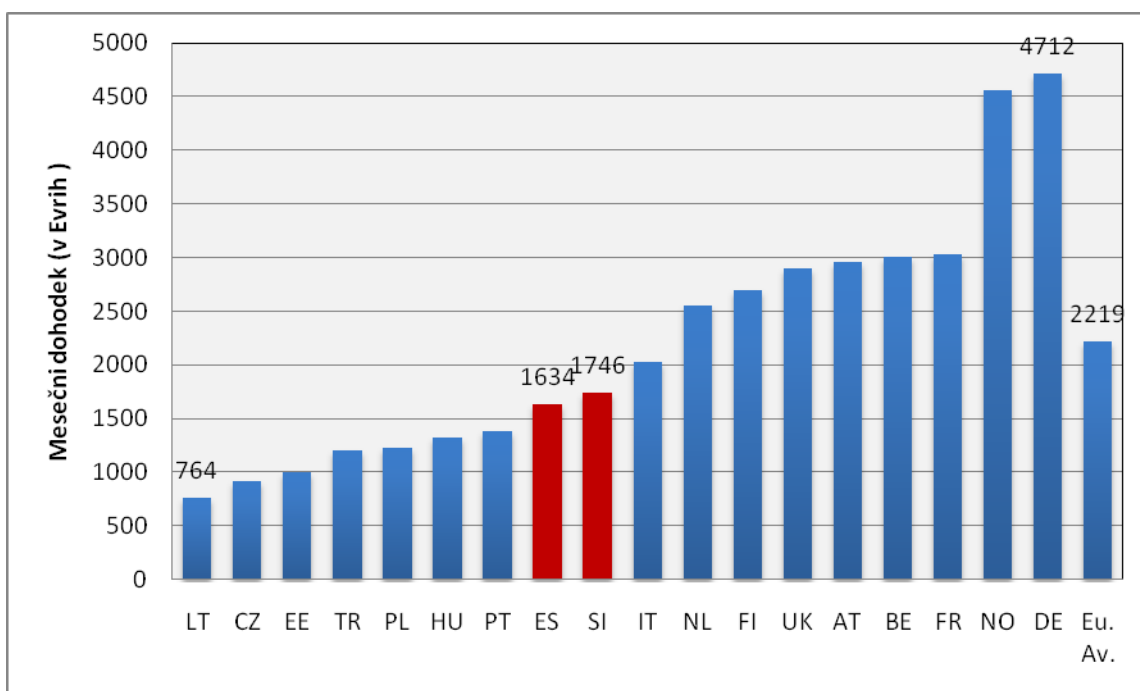
Graf 4. 4: Povprečno število delovnih ur, ki jih anketiranci opravijo v 1 tednu, po državah (v urah)



Vir: Evropska komisija (2008).

Povprečni mesečni bruto zaslužek je v prvi vrsti pogojen z življenjskim standardom države. Razlike med državami v zasluških diplomantov so velike. Na eni strani, na Norveškem in Danskem, lahko diplomant zasluži tudi do 4700 € na mesec, medtem ko v Litvi povprečni mesečni zaslužek osebe z diplomskim nazivom znaša 764 €. V Sloveniji povprečna mesečna bruto plača diplomanta znaša 1746 €, medtem ko v Španiji malo manj, in sicer 1634 € (glej Graf 4.5).

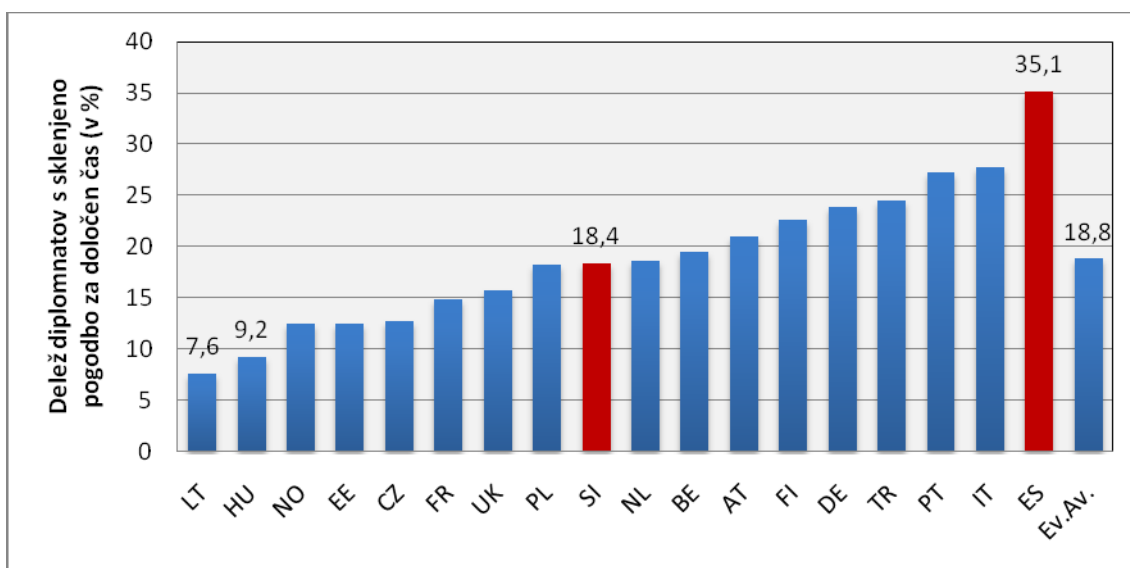
Graf 4. 5: Mesečni bruto zaslužek anketiranih diplomantov po državah (v €)



Vir: Evropska komisija (2008).

Graf 4.6 prikazuje delež diplomantov, zaposlenih za določen čas. Če je zaposlovanje za določen čas postala norma za mlade, ki se zaposlujejo prvič, 5 let kasneje predstavlja to bolj izjemo kot pravilo. Diplomanti v tem času postanejo ključni dejavnik podjetja, s sklenjeno pogodbo za nedoločen čas. Slednjih je v Sloveniji kar 81 % anketiranih diplomantov. Še vedno pa ostaja velik delež diplomantov, ki opravljajo delo za določen delovni čas. Povprečje vseh sodelujočih diplomantov znaša 18,8 %. Ta je z vidika delodajalcev bolj varna, saj lahko po preteku obdobja pogodbo o delu obnovijo ali ne, odvisno od potreb ter možnosti. Španija s 35,1-odstotnim deležem diplomantov zaposlenih s pogodbo za določen časa spada v vrh evropskih držav (glej Graf 4.6).

Graf 4. 6: Odstotek anketiranih diplomantov, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas, po državah (v %)



Vir: Evropska komisija (2008).

4.3 UGOTOVITVE

Na splošno diplomantom prehod v svet dela ne predstavlja (pre)velikega problema. Večina najde svojo prvo zaposlitev v nekaj mesecih, pa čeprav mnogi v začetni karieri še nimajo definiranih zaposlitvenih ciljev ter predstave o rednem delu, so le-ti pet let po zaključenem šolanju zaposleni na delovnih mestih, ki ustrezajo njihovim kvalifikacijam. V prvih 5 letih po diplomiranju delajo v negotovih in spreminjajočih pogojih, vzdušju tekmovalnosti in stalnih reorganizacijah delovne strukture, njihovo delo pa je največkrat vpeto v mednarodno okolje in povezano z ustvarjanjem inovacij. Diplomanti so v večini zaposleni za polni delovni čas ter prejemajo relativno visoke mesečne dohodke. Vendar pa še vedno ostajajo možnosti za izboljšanje, saj le tri četrtine anketiranih mladih z diplomskim nazivom meni, da delo, ki ga opravljajo omogoča dobro perspektivo za nadaljevanje kariere. Tretjina vprašanih diplomantov ne počne dela z zadovoljstvom. Na zadovoljstvo pri delu vpliva veliko dejavnikov, katerih pa raziskava sama ni podala. Med drugim tudi delo samo, možnosti napredovanja, osebne karakteristike, stil vodenja, ipd. (Priloga Č). Raziskava je podala tudi pomembne smernice za delodajalce ter visokošolske institucije. Za slednje je precej pomembno stalno posodabljanje programov in boljše financiranje, na drugi strani pa si delodajalci želijo večje praktične naravnosti študija. Izsledki raziskave Hegesco so pomembni predvsem za umeščanje zaposljivosti diplomantov med elemente zagotavljanja kakovosti visokega šolstva, za iskanje ravnotežja med različnimi vlogami visokega šolstva (generator novega znanja ali producent poklicev) ter za pripravo ogrodij kvalifikacij.

* * *

Težava, katero je podala tudi omenjena raziskava, še vedno ostaja relativno visoka stopnja brezposelnosti med mladimi diplomanti. V nadaljevanju bom predstavila, kako je v Sloveniji poskrbljeno za zmanjševanje brezposelnih mladih (v skupino katerih spadajo tudi mladih diplomanti) ter kateri so predlogi ter mogoče rešitve v prihodnosti. V Sloveniji sicer obstaja kar nekaj zavodov ter agencij, preko katerih si lahko posamezniki poskušajo najti zaposlitev. Največji je Zavod RS za zaposlovanje, ki poskuša z različnimi ukrepi ter metodami reševati omenjeno problematiko.

5 POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH

Politika zaposlovanja pomeni postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje. V ožjem pomenu predstavlja dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničevanje interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje (Svetlik, Glazer, Kajzer in Trbanc 2002, 495). Gre torej za kompleksen proces, ki vključuje vrsto dejavnikov, kateri omogočajo na eni strani nemoteno delovanje gospodarskega aparata posamezne države in na drugi strani urejene razmere vseh akterjev, ki so v ta proces vključeni.

Politika zaposlovanja v Sloveniji ob upoštevanju nacionalnih posebnosti sledi usmeritvam politike zaposlovanja Evropske unije, katere cilj je povečanje zaposlenosti prebivalstva, predvsem mladih in dolgotrajno brezposelnih, pospeševanje podjetništva in povečanje prilagodljivosti podjetij ter zaposlenih na podlagi modernejše organizacije dela ter zagotavljanje enakih možnosti za oba spola (Urbas 2003). Pomemben ukrep pri uresničevanju strateških ciljev zaposlovalne politike, ki se navezuje na prvi steber politike zaposlovanja (povečanje zaposlenosti prebivalstva), je tudi izboljšanje položaja mladih na trgu delovne sile, v katero skupino štejemo tudi mlade diplomante. »Vodilni cilj Slovenije pri zaposlovanju mladih je njihovo večje vključevanje v življenje in delo, hkrati z višjo učinkovitostjo in uspešnostjo študija« (Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve 2008). V Sloveniji so postavljeni številni ukrepi pri reševanju problematike zaposlovanja mladih, ki so opredeljeni v Programu reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji. To so ukrepi aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) za brezposelne mlade, povezovanje študija z delom, prenova visokošolskega študija v skladu z bolonjskim procesom, preprečevanje osipa mladih iz izobraževalnega sistema, reforme študentskih servisov ter spremembe pri štipendiranju.

5.1 UKREPI APZ V SLOVENIJI

Aktivna politika zaposlovanja je sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki se odvijajo na trgu dela ter si prizadevajo za povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti, preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost in povečanje prehoda v zaposlitev, zmanjšati strukturno brezposelnost, torej povečati zaposljivost z dvigom izobrazbe, usposobljenosti in izboljšanjem veščin. Spodbujajo tudi povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih, novo zaposlovanje in okrepitev socialne vključenosti brezposelnih (MDDSZ 2010,7).

Ukrepi in programi APZ so selektivni. To pomeni, da so usmerjeni v posamezne ciljne skupine²², med katerimi je tudi skupina brezposelnih mladih do 26 let. V to skupino lahko vključujemo tudi mlade diplomante, saj se na trgu dela bistveno ne razlikujejo od celotne mlade populacije. Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji, ki je namenjena tudi brezposelnim diplomantom, je razdeljena na štiri ukrepe in v njih opredeljene aktivnosti. Ti ukrepi so svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja ter programi za povečanje socialne vključenosti. Vključenost diplomantov v ukrepe poteka praviloma na podlagi zaposlitvenih načrtov, ki vsebuje obvezne in dogovorjene aktivnosti pri iskanju zaposlitve, katere določita brezposelna oseba in svetovalec. Zaposlitveni načrt je pripomoček pri načrtovanju poti do zaposlitve, pri uresničevanju in spremljanju dogovorjenih aktivnosti ter pri ocenjevanju napredka (MDDSZ 2010,7).

²² Poleg mladih brezposelnih do 26 let spadajo v kategorijo težje zaposljivih oseb tudi brezposelne osebe, starejše od 50 let, ki so na Zavodu prijavljene več kot 6 mesecev; brezposelne osebe, starejše od 45 let, ki imajo srednjo stopnjo strokovne izobrazbe ali manj ter so dolgotrajno brezposelne; invalidi in osebe, pri katerih je ugotovljena zaposlitvena oviranost; brezposelne osebe brez izobrazbe, kvalifikacije ali delovnih izkušenj; brezposelne osebe na območju nadpovprečno stopnjo brezposelnosti; zaposlene osebe v gospodarskih panogah v prestrukturiranju, še posebej tekstilni, usnjarski in obutveni industriji ter trajno presežni in presežni delavci (MDDSZ 2010).

V nadaljevanju bom skušala izpostaviti tiste aktivnosti posameznih ukrepov, ki se nanašajo predvsem na spodbujanje zaposlovanja mladih ter mladih diplomantov, pri čemer moram opozoriti, da našti programi niso izključno namenjeni mladi populaciji, vendar je večina namenjena tudi drugim starostnim skupinam. Poleg omenjenih ukrepov pa Zavod za zaposlovanje od leta 2009 izvaja tudi program »Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov« oziroma Absolvent - aktiviraj in zaposli se!, katerega glavni cilj predstavlja izboljšanje zaposlitvene možnosti diplomantov in povečanje njihove konkurenčnosti na trgu dela.

5.1.1 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve (prvi ukrep)

Namen ukrepa je svetovanje ter pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve ter seznanjanje s poklicnimi možnostmi. Predvsem mladim oziroma brezposelnim diplomantom mora zagotoviti prave informacije, ki jih le-ti potrebujejo za pravilno odločitev pri njihovi izbiri poklica. Tako si izboljšajo zaposlitvene možnosti in odpravijo morebitne ovire pri iskanju zaposlitve (MDDSZ 2010, 10-11).

Aktivnosti, ki se izvajajo v okviru ukrepa:

- *poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje,*
- *pomoč pri iskanju zaposlitve,*
- *razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev.*

Prva aktivnost je po mojem mnenju ključna za diplomante. Cilj je zagotoviti potrebne informacije ter osnovno svetovanje z namenom spodbujanja k aktivnem in uspešnem pristopu pri iskanju (nove) zaposlitve. V pomoč uporabnikom so tudi Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS²³).

²³ Naloga CIPS-a je, da zagotovijo uporabnikom kakovostne ter prave informacije, ki jih potrebujejo za pravilno odločitev zaposlovanja, načrtovanja poklicne poti, kot tudi načrtovanja rednega, izrednega ali dopolnilnega izobraževanja. CIPS-i so namenjeni tako mladim, ki so pred poklicno izbiro, odraslim, ki spreminjajo svojo poklicno kariero, in vsem, ki iščejo novo zaposlitev ali želijo nadaljevati šolanje ter potrebujejo prave informacije za lažje samostojno odločanje (ZRSZZ 2010č).

5.1.2 Usposabljanje in izobraževanje (drugi ukrep)

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 (MDDSZ 2010, 12).

Aktivnosti, ki se izvajajo v okviru ukrepa:

- *programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije,*
- *programi praktičnega usposabljanja,*
- *programi izobraževanja,*
- *usposabljanje in izobraževanje zaposlenih,*
- *preventivni in inovativni projekti na trgu dela.*

V okviru tega programa se na mlade diplomante nanašata dve podaktivnosti, in sicer praktično usposabljanje in Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK). Pri praktičnem usposabljanju je glavni namen programa pridobitve delovnih izkušenj na več delovnih mestih ter sistem za prenos znanja, izboljšanje spretnosti in zmožnosti. Program zagotavlja povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb, tako da pomanjkanje znanj in spretnosti ne bi predstavljalo več morebitne ovire pri zaposlitvi ter poklicnem razvoju posameznika. Pri NPK pa so ciljna skupina mladi do 26 let. Aktivnost slednjim zagotavlja pridobitev javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji, ki izkazuje pridobljena strokovna znanja ter spretnosti, ki so potrebna za opravljanje poklica. (MDDSZ 2010, 12).

5.1.3 Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja (tretji ukrep)

Namen ukrepa je spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najtežje zaposljivih skupin brezposelnih, predvsem tistih, ki prejemajo socialno pomoč in s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja povečati prilagodljivost trga dela (MDDSZ 2010, 13).

Aktivnosti, ki se izvajajo v okviru ukrepa:

- *spodbujanje novega zaposlovanja in samozaposlovanja,*
- *subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb,*
- *povračilo prispevkov delodajalca*
- *spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetji,*
- *ohranitev delovnih mest.*

V okviru programa spodbud za zaposlovanje se na mlade diplomante nanašata dve aktivnosti, in sicer spodbujanje novega zaposlovanja ter samozaposlovanja ter povračila prispevkov delodajalca. Pri spodbujanju samozaposlovanja se brezposelnim in osebam v postopku izgubljanja zaposlitve zagotavlja svetovalna pomoč in subvencija za samozaposlitev, katera se bo podeljevala s ciljem pospeševanja podjetništva in odpiranja novih delovnih mest. Spodbujanje novega zaposlovanja pa je namenjena tudi iskalcem prve zaposlitve, ki so pred manj kot dvema letoma končali redno šolanje. V tem primeru Zavod spodbuja zaposlovanje tako, da subvencionira delodajalca. Zaposlitev se realizira za obdobje najmanj enega leta, za polni delovni čas.

Pri drugi pomembni aktivnosti je delodajalec upravičen do povračila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in za zavarovanje za primer brezposelnosti. Seveda je povračilo pogodbeno omejeno. Program je namenjen tudi ostalim brezposelnim, v okviru mladih diplomantov pa se nanaša predvsem na brezposelne, ki so na Zavodu prijavljeni več kot šest mesecev (MDDSZ 2010,13).

5.1.4 Programi za povečanje socialne vključenosti (četrti ukrep)

Namen ukrepa je spodbujati socialno vključenost ljudi, torej uveljaviti in uresničiti aktivnosti in projekte za ustvarjanje takega okolja, ki bo motiviralo ljudi k večji aktivnosti, v katerem bodo lažje in hitreje našli delo, hkrati pa uživali potrebno raven socialne zaščite. Za mlade diplomante sta posebej pomembna druga ter zadnja aktivnost.

Aktivnosti, ki se izvajajo v okviru ukrepa:

- *spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti,*
- *projekti netržnih zaposlitvenih programov,*
- *spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti,*
- *inovativni programi.*

Projekti netržnih zaposlitvenih programov se poleg ostalih ciljnih skupin osredotočajo tudi na mlade, ki so opustili šolanje, so brezposelni in imajo težave na različnih področjih. Aktivnost poteka na podlagi razpisa, na katerega se lahko prijavijo neprofitni delodajalci s sedežem organizacije na območju z višjo stopnjo brezposelnosti od povprečne. V zadnjo aktivnost, ki je namenjena tudi mladim diplomantom, sodijo projekti, s katerimi se iščejo nove rešitve za vključitev ciljnih skupin na trg dela. Kot primer lahko izpostavimo program pobude skupnosti EQUAL, kjer gre za razvoj programov izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja za posebno ranljive, partnerskega sodelovanja ter preverjanje teh programov v praksi s strani izbranih razvojnih partnerstev. Inovativne rešitve skušajo povečati znanja, večšine ter motivacijo, predvsem mladih kandidatov za potrebe na trgu dela (MDDSZ 2010, 15).

5.1.5 Absolvent – Aktiviraj in zaposli se!

Projekt »Absolvent – aktiviraj in zaposli se!« je namenjen študentom absolventom na najmanj VII. stopnji izobraževanja oziroma na najmanj 2. bolonjski stopnji, ki so v procesu zaključevanja izobraževanja. Celoten projekt je sestavljen iz treh delov, in sicer: do 6 mesečnega usposabljanja na delovnem mestu²⁴ pod mentorstvom, katero mora biti ustrezno smeri izobraževanja, ki ga študent v absolventskem stažu zaključuje; iz časa za opravljanje diplome ter subvencionirane redne zaposlitve diplomanta, za obdobje vsaj šestih mesecev (Študentska organizacija Slovenije 2010).

²⁴ Program usposabljanja na delovnem mestu lahko poteka od najmanj 1 meseca do največ 6 mesecev in do 100 ur na mesec. Najkasneje v 6 mesecih od zaključka usposabljanja pa poteka vključevanje diplomantov v subvencionirano zaposlitev, ki mora trajati 6 mesecev ter je mogoča le pri delodajalcu, pri katerem je diplomant opravil usposabljanje.

Namen programa je aktiviranje študentov v absolventskem stažu, da aktivno pristopijo k pridobivanju znanja in veščin, ki jih potrebujejo za lažjo vključitev na trg dela in spodbujanje zaposlovanja diplomantov s pomočjo subvencij za zaposlitev za polni delovni čas za 6 mesecev. Projekt, ki se sofinancira preko Evropskega socialnega sklada, želi predvsem okrepiti povezovanje gospodarstva in izobraževanja.

Projekt »Absolvent – aktiviraj in zaposli se!« je nastal na predlog Študentske organizacije Slovenije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti mladih diplomantov. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je predlog vključilo v svoj program in zagotovilo sredstva. V projektu je za obdobje 2009–2011 na voljo skupaj 2,7 milijona evrov, načrtuje pa se vključitev 600 oseb (v prvem letu 141, naslednje leto pa 459 oseb) v usposabljanju in zaposlitvi. Študentska organizacija Slovenije vodi evidenco prijavljenih absolventov in jih tako povezuje z delodajalci²⁵, ki iščejo nove mlade sodelavce, prav tako pa absolvente spodbuja k aktivnemu iskanju in obveščanju potencialnih delodajalcev (Študentska organizacija Slovenije 2010).

Program »Absolvent – aktiviraj in zaposli se!« prinaša koristi tako študentom in delodajalcem. Delodajalci, ki preko omenjenega programa zaposlijo diplomante, prejmejo subvencijo za njihovo zaposlitev za polni delovni čas, pri čemer mora delovno mesto ustrezati smeri (družboslovna, naravoslovna) in ravni posameznikovega izobraževanja. Študentom absolventom pa se omogoči, da že med študijem pridobijo nova ali dodatna znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje in da spoznajo svojega bodočega delodajalca. To jim odpira večje zaposlitvene možnosti, lažje in hitrejšo vključevanje v delo ter manj težav pri iskanju prve zaposlitve. Absolventi za udeležbo na usposabljanju prejmejo tako imenovani dodatek za aktivnost (ki znaša tri evre za vsako uro dejanske prisotnosti na usposabljanju). Za zaposlitev diplomantov, ki so se kot absolventi usposabljali na delovnem mestu, delodajalci prejmejo subvencijo²⁶ dva tisoč evrov (Študentska organizacija Slovenije 2010).

²⁵ Na razpis so se lahko prijavi delodajalci iz gospodarstva in javnega sektorja, nevladne organizacije in društva. Delodajalci bodo sklenili pogodbo z Zavodom za zaposlovanje, na podlagi nje pa se jim bodo povrnili upravičeni stroški za izvedeno usposabljanje absolventov na delovnem mestu in izplačala subvencija za zaposlitev diplomantov.

²⁶ Subvencija se jim izplača v enkratnem znesku za obdobje pol leta, potem ko zaposlijo diplomanta in Zavodu za zaposlovanje predložijo potrebna dokazila. To pomeni, da morajo delodajalci najmanj pol leta ohraniti diplomante v zaposlitvi za poln delovni čas, pri čemer z njimi lahko sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas.

Zavod za zaposlovanje ima torej mnogo programov ter ukrepov za zmanjševanje brezposelnosti. Med samimi programi aktivne politike zaposlovanja, ki se nanašajo tudi na mlade ter mlade diplomante, sem našla le zgoraj opisane. Poudariti je potrebno, da je le en projekt namenjen izključno mladim diplomantom, in sicer program »Absolvent-aktiviraj in zaposli se!«, ostali programi pa obravnavajo tudi druge kategorije na trgu dela. Ravno zaradi pomanjkanja programov ter ukrepov, namenjenih izključno mladim diplomantom, bom v nadaljevanju predstavila predloge ter morebitne rešitve, s katerimi bi lahko bilo ustvarjenih več delovnih mest namenjenim prav njim.

5.2 PREDLOGI ZA ZMANJŠEVANJE BREZPOSELNOSTI MLADIH DIPLOMANTOV

5.2.1 Uskladitev šolskega sistema ter gospodarstva

Skozi nalogo sem ugotovila, da je eden ključnih vzrokov za brezposelnost med mladimi diplomanti pomanjkanje delovnih izkušenj. Delodajalci se mnogokrat pritožujejo, da le-ti, ki so nedavno končali s šolanje, nimajo potrebnih znanj, ki bi jih lahko uporabili. Poznajo osnove ter teorijo, ostalo pa si morajo pridobiti v času pripravništva. Menim, da bi bilo potrebno šolski sistem spremeniti tako, da bi bil v času študija večji poudarek na praktičnemu usposabljanju, kajti današnja praksa se praviloma izvaja kar v šolskih kabinetih. Sedanji sistem lahko pomeni tudi vzrok za padec zanimanja za določene poklice. Država bi morala predstaviti poklice prihodnosti ter promovirati poklice, ki jih primanjkuje. Na ta način bi bolj enakomerno porazdelili študente med različne izobraževalne programe. Lahko bi tudi predstavili podatke o brezposelnosti ter podatke, ki prikazujejo zahteve delodajalcev po določenih poklicih, ter s tem povečali vpis na določene izobraževalne programe. Naslednji korak k uskladitvi gospodarstva s šolskim sistemom bi bili dnevi odprtih vrat, kar pomeni, da bi strokovnjaki predavali študentom ter predstavili svoj poklic v praksi. Prednost zgoraj opisanih predlogov bi lahko pomenil večji stik mladih diplomantov z realnim dogajanjem na trgu dela ter posledično večje zanimanje za določene poklice, katere bi le-ti imeli priložnost spoznati že med šolanjem.

5.2.2 Spodbujanje podjetništva ter samozaposlovanja med mladimi diplomanti

Glede na današnje razmere na trgu je po mojem mnenju premalo mladih podjetnikov v Sloveniji, bodisi ker nimajo dovolj delovnih izkušenj, začetnega kapitala ali drugih osnovnih sredstev za ustanovitev podjetja. Država bi lahko pomagala z davčno olajšavo pri nakupu potrebnih sredstev, predvsem v tistih panogah, kjer je zahtevan visok ustanovitveni kapital. Hkrati pa bi država spodbujala samozaposlovanje mladih diplomantov, ki so brez ali z malo delovnimi izkušnjami. Značilno za mlade diplomante na začetku njihovih poklicnih poti je inovativnost ter veliko svežih idej. Takšno znanje mladim z diplomskimi nazivi v gospodarstvu prinaša tehnološki napredek kot ključni vir za povečanje svoje konkurenčnosti na trgu dela. Obenem obstaja možnost širitve podjetja v prihodnje in s tem ustvarjanje potreb po novih delovnih mestih za mlade diplomante. Spodbujanje samozaposlovanja mladih diplomantov temelji na spodbujanju podjetništva, ki omogoča večji gospodarski napredek. Mladi z diplomskimi nazivi bi z ustanovitvijo lastnega podjetja tako pridobivali delovne izkušnje že veliko prej.

5.2.3 Večje število kadrovskih štipendij

Dejstvo je, da država danes podeljuje premalo kadrovskih štipendij in zato bi morala najti način, kako delodajalce stimulirati za podeljevanje štipendij v večji meri. Prvič, država bi podjetjem, ki dodeljujejo kadrovske štipendije, lahko dodelila davčno olajšavo ter druge ugodnosti. Korist podjetij v tem primeru bi bila zagotovljena bodoča delovna sila, hkrati pa bi delodajalci imeli možnost spremljanja dosežkov svojih štipendistov, bodočih sodelavcev, že v času njihovega študija. S tem bi se posledično zmanjšal pritisk na Zavod za zaposlovanje. Drugič, štipendistom bi omenjen predlog prinesel opravljane prakse že v času študija, kjer bi tako bolje spoznali svoje delodajalce ter delo še pred morebitno sklenitvijo delovnega razmerja. Pomanjkljivost podeljevanja štipendij bi lahko predstavljala posameznikovo izkoriščanje štipendije. Podjetja bi se v tem primeru lahko zavarovala tako, da bi postavila pogoj štipendistom, in sicer uspešno opravljen letnik, v nasprotnem primeru pa bi moral posameznik v celoti vrniti štipendijo.

5.2.4 Ukinitve študentskega dela

Težave mladih diplomantov na trgu dela predstavlja tudi sesutje mnogih segmentov trga dela mladih, do česar je prišlo zaradi številnih zlorab študentskega dela. Takšna vrsta dela omogoča izogibanje plačevanju davkov, ki je za mnoge delodajalce cenejše in privlačnejše kot pa zaposlovanje diplomantov. Študentsko delo povzroča nelojalno konkurenco na trgu dela in tako povečuje brezposelnost med mladimi z diplomskimi nazivi.

Nekdanji minister za delo Janez Drobnič je za časopis Finance napisal oster komentar o študentskem delu, v katerem ga je poimenoval kar nekakšno »legalno črno delo« (Drobnič 2007). Po njegovem mnenju študentsko delo rešuje začasne težave posameznega udeleženca, nazadnje pa škoduje vsem, tako mladim, ki pri 35 letih nimajo formalnih delovnih izkušenj, so brez pripravništva, če so sploh imeli čas ob delu diplomirati, in nobenega dne delovne dobe, kot državi, ki se ji zaradi študentskega dela povečuje število brezposelnih, ki dolgo ne dobijo zaposlitve, in kar je še dodatno, študentje ne plačujejo niti v zdravstveno niti v pokojninsko blagajno. Vlada je sicer že pripravila predlog o ukinitvi študentskega dela in podala novo rešitev – malo delo, ki dolgoročno ureja področje zaposlovanja študentov in dijakov. Morda omejena vrsta dela ponuja rešitev glede zmanjšanosti brezposelnosti diplomantov, kaj pa se bo dejansko dogajalo na trgu dela, pa je treba počakati na prve analize.

6 SKLEP

Delo obravnava zaposlovanje diplomantov na evropskem trgu dela – primerjavi med trgoma dela v Španiji ter Sloveniji. Začnimo pri koncu. Brezposelnost torej predstavlja problem, ki zadeva tako posameznika kot celotno družbo. Država skuša preko Zavoda za zaposlovanje ter ostalih institucij zmanjšati brezposelnost z različnimi programi, ki pomagajo brezposelnim pri njihovem izobraževanju ter iskanju dela. Kljub trudu ter naporom, ki jih država vlaga v zmanjševanje brezposelnosti, še posebej brezposelnosti mladih diplomantov, menim, da je na tem področju storjenega premalo. V uvodu sem si postavila prvo hipotezo, da *aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji v svojih ukrepih premalo prostora namenja izključno mladim diplomantom*. To hipotezo lahko potrdim. Večina programov je namreč namenjenih preširokim skupinam brezposelnih, le redki pa so ukrepi namenjeni izključno mladim, in še več – diplomantom. Edini ukrep, ki se izključno nanaša na povečanje zaposlenosti mladih diplomantov, je ukrep »Absolvent – aktiviraj in zaposli se!« Zaradi tega sem v diplomski nalogi predstavila nekatere svoje predloge, ki bi lahko pripomogli k reševanju omenjenega problema.

Država bi morala že v času šolanja bodočim diplomantom priskrbeti učinkovite učne programe in na ta način omogočiti, da spoznajo svoj zeleni poklic tudi v praksi. Prav tako bi morala država večji poudarek nameniti praktičnemu usposabljanju, kjer bi mladi diplomanti ob zaključku študija imeli več izkušenj. Ključni dejavnik vsakega gospodarstva je tudi spodbujanje podjetništva med mladimi diplomanti, ki prinaša gospodarski napredek ter novosti. S spodbujanjem podjetništva bi država prispevala k zmanjševanju brezposelnosti le-teh, s tem pa bi nastala tudi večja konkurenčnost gospodarstva. Mladi z diplomskimi nazivi bi z ustanavljanjem svojih podjetij prispevali k manjšemu pritisku na delovna mesta tistim, ki še ne želijo v pokoj. Dodatno vlogo bi igrale tudi kadrovske štipendije, ki bi bodočim diplomantom že v času študija pomagale do hitrejši finančne neodvisnosti. Delodajalci bi s tem pridobili možnost spoznanja bodočega zaposlenega že med študijem. Rešitve torej obstajajo. Problem je le, da jih je težko uresničiti. Vsak ukrep ima namreč svoje prednosti ter pomanjkljivosti, vendar če bi država znala izkoristiti vse prednosti, se po mojem mnenju za prihodnost mladih diplomantov ni potrebno bati.

Brezposelnost torej predstavlja velik problem med mladimi diplomanti na trgu dela, še posebej med »novinci« oziroma diplomanti, ki so ravno zaključili z izobraževanjem ter prehajajo na trg dela. Ravno ta prehod predstavlja enega najzahtevnejših in ključnih dogodkov posameznika, saj vključitev v delovni proces mlademu človeku omogoči ekonomsko ter socialno neodvisnost, kar je osnova za dolgoročno individualno načrtovanje poklicne ter osebne poti. Neuspešen prehod v zaposlitev je torej problematičen za mlade diplomate na trgu dela, kar prikazujejo tudi podatki Zavoda za zaposlovanje. V zadnjih letih namreč beležijo velik priliv novih brezposelnih diplomantov med iskalci prve zaposlitve, kateri znaša skoraj 22 odstotkov vseh prijavljenih brezposelnih mladih diplomantov. Vendar pa še vedno ostaja najpogostejši razlog prijave v evidenco brezposelnih pri mladih diplomantih iztek zaposlitve za določen čas (41,2 odstotka). Drugo hipotezo, ki se glasi, da je *med brezposelnimi mladimi diplomanti največji delež iskalcev prve zaposlitve*, lahko torej glede na opisano ovržem. A naj poudarim, da problemi mladih diplomantov v njihovi brezposelnosti ter prehodu v prvo zaposlitev niso problem samo na področju Slovenije. Pravzaprav predstavlja skupno zagato celotne Evrope. Prehod mladih diplomantov na trg dela se razlikuje od države do države, odvisno predvsem od razvitosti poklicnega izobraževanja, kolikšen je delež splošnega šolstva v njem ter kakšna institucionalna pravila in regulacija spremlja ta prehod. Skratka, Evropa boleha za relativno podobnimi strukturnimi težavami kakor Slovenija, za težavnim prehodom mladih diplomantov v zaposlitev ter visoko stopnjo brezposelnosti mladih z diplomskimi nazivi.

Za uspešen vstop mladih diplomantov v sfero dela ni dovolj samo dobro strokovno (teoretično) znanje, temveč so potrebne tudi mehke kompetence, katerih pa večina študijskih programov študentom ne ponuja v zadostni meri. Študenti, ki imajo vizijo, poznajo svoje interese ter cilje, bodo svoje aktivnosti še v času študija usmerili v pridobivanje dodatnih kompetenc. S tem bodo postali bolj zanimivi za delodajalce in si tako olajšali vstop v redno zaposlitev. Tretja hipoteza, ki sem si zastavila v uvodu, se glasi: *Slovenski diplomanti po uspešno zaključenem šolanju relativno hitreje preidejo v prvo zaposlitev v primerjavi s španskimi diplomanti*. Na podlagi raziskave Hegesco (poglavje 4), ki je bila izvedena v 19 evropskih državah, med njimi tudi v Sloveniji ter Španiji, bi lahko dano hipotezo sprejeli ali zavrnili.

Raziskava namreč prikazuje, da diplomanti v omenjenih državah na svojo prvo zaposlitev čakajo tudi do 5 mesecev, kar je v primerjavi z ostalimi evropskimi državami dolgo obdobje. Po drugi strani pa lahko omenjeno hipotezo potrdimo. Slovenski diplomant v povprečju išče svojo prvo zaposlitve na trgu dela 3,8 mesecev, medtem ko je čakalna doba vstopa v svet dela v Španiji daljša za približno 18 dni, in sicer znaša 4,4 mesece.

Diplomanti lahko svojo priložnost na trgu dela iščejo tudi izven meja svoje države. Pri tem pomembno vlogo igrata razvoj ter uvajanje prostega pretoka dela v Evropski uniji, ki omogočata možnost zaposlitve v državah članicah EU. Tako lahko govorimo o skupnem evropskem trgu, saj se lahko zaposlijo v državah EU in prav tako lahko delodajalci zaposlujejo državljane drugih držav članic EU. Zaposleni tujci tako pridobijo evropsko državljanstvo, kar je pa bistveno, je to, da pri temu ne sledi nikakršna diskriminacija pri zaposlovanju. Zadnjo hipotezo, in sicer da *delodajalci na skupnem evropskem trgu dela dajejo prednost domačim pred tujimi diplomanti*, lahko torej ovržem. Velja torej načelo enakosti za vse. Načelo enakega obravnavanja velja tako za zaposlitvene kakor tudi delovne pogoje (npr. glede plačevanja, odpovedi ali, v primeru brezposelnosti, vrnitve na delovno mesto ali ponovne zaposlitve).

Pogled na trenutno situacijo na trgu dela ni rožnat. Slovenija, kot tudi cel svet, se je leta 2008 spopadal s finančno-gospodarsko krizo. Posledice te krize se intenzivno poznajo tudi na trgu dela, kjer pa ja današnja vsakodnevna tema izguba služb tisočih ljudi v vseh državah članicah Evropske unije. Slovenija je v primerjavi s Španijo v nekoliko boljšem položaju (če lahko sploh tako rečemo), saj sta tako stopnja delovne aktivnosti kakor stopnja brezposelnosti v prid naši državi. Bolj zaskrbljujoče je dejstvo, in sicer 18-odstotna stopnja brezposelnosti v Španiji, kar z drugimi besedami pomeni, da je v Španiji brezposeln vsak peti prebivalec.

V katero smer se bo trg dela v prihodnje razvijal, je teko napovedati. So pa strokovnjaki ter politični vrh na tem področju že zastavili novo strategijo, katera naj bi bila izpolnjena do leta 2020, imenovano AGENDA 2020. Gre torej za novo strategijo, ki bo spodbudila bolj "zeleno" in socialno vključujočo rast v EU. Nova strategija bo temeljila na dosežkih Lizbonske strategije in izhajala tudi iz drugih izkušenj, pridobljenih z njo. Opisano je tudi, kako se bo strategija EU 2020 lotila utrjevanja oživitve gospodarstva

po krizi, preprečevanja podobnih kriz v prihodnosti in treh tematskih ciljev: ustvarjanja vrednosti prek znanja, krepitev vloge državljanov v vključujočih družbah ter oblikovanja konkurenčnega, povezanega in bolj zelenega gospodarstva. Med drugim sta ključna cilja tudi 75-odstotna zaposlenost prebivalstva med 20 in 64 letom starosti ter zgodnja opustitev šolanja pri manj kot 10 odstotkih mladih ter vsaj 40 odstotkov mladih z zaključeno višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. Ali bo strategija uspešna, pa bo potrebno torej počakati nadaljnjih deset let.

7 LITERATURA

Belčič, Franc. 2005. *Evropska unija in zaposlovanje*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.

Drobnič, Janez. 2007. Legalno delo na črno ob pomoči države. *Finance* (52): 17-18.

Eurostat. 2009. *Eurostat yearbook 2009*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/eurostat-yearbook> (5. oktober 2010).

--- 2010a. *Labour Force Survey. Employmnet rate 2010*. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-04082010-BP/EN/3-04082010-BP-EN.PDF (5. oktober 2010).

--- 2010b. *European Union Labour Force Survey – Annual results 2009*. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-035/EN/KS-QA-10-035-EN.PDF (5. oktober 2010).

Evropska komisija. 2008. *Hegesco. Competences and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates*. Dostopno prek: http://www.decowe.com/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Competencies_and_Early_Labour_Market_Careers_of_H_E_Graduates.pdf (5. oktober 2010).

---2009. *Employmnet in Europe 2009*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4196&langId=en> (5. oktober 2010).

---2010. *Evropski portal za zaposlitveno mobilnost. Kaj lahko Eures stori za vas?* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=sl&catId=27&parentCategory=27> (5. oktober 2010).

Evropski parlament. 2010. *Prosti pretok dela*. Dostopno prek: http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/market/market/article_7192_sl.htm(20. avgust 2010).

Hrovatin, Nevenka. 2000. *Uvod v gospodarstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Ignjatovič, Miroljub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija* 4: 66-69. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2006/ib4-06.pdf#7 (5. oktober 2010).

Malačič, J. in J. Sambt. 2006. Kako spraviti mlade, ki so rasli z računalniki, v zastarele šole: Brezposelnost diplomantov. *Dnevnik* 56: 36.

Ministerio de trabajo y de asuntos sociales. 2009. *Afiliaciones en alta de extranjeros según países y regímenes*. Dostopno prek: http://www.seg-social.es/inicio/?Mival=cw_lanzadera&LANG=1&URL=82 (5. oktober 2010).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2010. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf (5. oktober 2010).

Nastran Ule, Mirjana. 1988. *Mladina in ideologija*. Ljubljana: Delavska enotnost.

---1996. *Mladina v devetdesetih: Analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Nastran Ule, Mirjana, Tanja Kamin, Vlado Mihelj, Metka Mencin Čeplak, Branka Tivadar, Metka Kuhar, Tanja Rener in Janez Štebe, ur. 2002. *Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*. Maribor: Aristej.

Nastran Ule, Mirjana in Vlado Mihelj. 1995. *Prihodnost mladine*. Ljubljana: DZS.

Portal Evropske unije. 2010. *Institucije in organi Evropske unije*. Dostopno prek: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_sl.htm (5. oktober 2010).

Potočnik, Janez. 2004. *Evropsko pravo: zbirka gradiv šole evropskega prava*. Ljubljana: Primath.

Priloga revije Študent. 2007. Pripravnik imajo nižje plače, (5. oktober).

Skorupan, Maja. 2007. *Zaposlovanje tujcev: priročnik za delodajalce*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.

Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve. 2008. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/katal_inf_javn_znac/SI-NRP2008-slo.pdf (5. oktober 2010).

---2010. *Lizbonska strategija*. Dostopno prek: <http://www.svez.gov.si/index.php?id=973&type=98> (5. oktober 2010).

Statistični urad Republike Slovenije (SURS). 2010a. *Vpis študentov v terciarno izobraževanje v študijskem letu 2009/10*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3124 (5. oktober 2010).

---2010b. *Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija, letno*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (5. oktober 2010).

Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Študentska organizacija Slovenije. 2010. *Projekt Absolvent aktiviraj in zaposli se 2009*. Dostopno prek: http://www.kajpami.si/index.php?option=com_content&task=view&id=358&Itemid=135 (5. oktober 2010).

Transition and mobility in the youth labour market. 1999. *Workshop Proceedings*. September 2-5. European network on Transition in Youth. Oslo: NOVA.

Tratnik, Matjaž. 2004. *Osnove prava Evropske unije*. Maribor: Obzorja.

Trbanc, Martina. 2005. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V *Otroci in mladina v prehodni družbi. Analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak, Meglič, 161-188. Maribor: Aristej.

Trbanc, Martina in Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338-364. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Turk, Dunja. 2005. Priznavanje poklicnih kvalifikacij v EU. *Finance* 71: 32.

Urbas, Janez. 2003. *Gradivo za strokovne izpite*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Verša, Doroteja. 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. 2010. *Prehodna obdobja za prost pretok delovne sile*. Dostopno prek: <http://www.evropa.gov.si/si/zaposlovanje-in-sociala/prehodna-obdobja-za-prost-pretok-delovne-sile/> (5. oktober 2010).

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPk-C). Ur.l. RS. 85/ 2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200985&stevilka=3792> (5. oktober 2010).

Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ). 2010a. *Vzroki za prijavo mladih diplomantov na Zavodu za zaposlovanje. Registrirane brezposelne osebe, na dne 31.07.2010*. Interno gradivo.

---2010b. *Število mladih diplomantov, ki se najpogosteje prijavijo na Zavod z naslednjimi nazivi izobrazbe*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/za_medije/novinarske_konference/novinarska_konferenca?aid=91 (5. oktober 2010).

---2010c. *Državljeni EU, ki so se zaposlili v Sloveniji*. Interno gradivo.

---2010č. *Center za informiranje in poklicno svetovanje*. Dostopno prek: **Error! Hyperlink reference not valid.** (5. oktober 2010).

PRILOGE

PRILOGA A: Seznam uporabljenih okrajšav in kratic

Okrajšave za uporabljena imena evropskih držav:

BE – Belgija
BG – Bolgarija
CZ – Češka
DK – Danska
DE - Nemčija
EE – Estonija
IE – Irska
EL – Grčija
ES – Španija
FR – Francija
IT – Italija
CY – Ciper
LV – Litva
LT – Latvija
LU – Luksemburg
HU – Madžarska
MT – Malta
NL – Nizozemska
AT – Avstrija
PL – Poljska
PT – Portugalska
RO – Romunija
SI – Slovenija
SK – Slovaška
FI – Finska
SE – Švedska
UK – Ukrajina

PRILOGA B: Ključni indikatorji na trgih dela

Tabela B.1: Podatki o indikatorjih na trgu dela med leti 1998-2008 za EU-27

All	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1. Total population (000)	:	:	474 647	477 983	479 214	480 395	482 081	484 303	486 302	488 328	490 446
2. Population aged 15-64	:	:	319 598	320 968	322 184	323 183	324 209	326 311	327 846	329 164	330 375
3. Total employment (000)	204 134	206 271	209 443	211 487	212 262	213 049	214 506	216 557	220 108	224 072	226 330
4. Population in employment aged 15-64	194 513	197 212	198 900	200 792	200 901	202 299	204 104	207 403	211 410	215 354	217 843
5. Employment rate (% population aged 15-64)	61.2	61.8	62.2	62.6	62.4	62.6	63.0	63.6	64.5	65.4	65.9
6. Employment rate (% population aged 15-24)	36.7	37.1	37.5	37.5	36.7	36.1	36.2	36.1	36.6	37.4	37.6
7. Employment rate (% population aged 25-54)	74.9	75.6	76.0	76.2	76.0	76.2	76.7	77.2	78.2	79.1	79.6
8. Employment rate (% population aged 55-64)	36.2	36.5	36.9	37.7	38.5	40.0	40.7	42.3	43.5	44.7	45.6
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	17.2	16.8	16.7	16.6	16.5	16.6	16.4	16.3	16.0	15.8	15.7
11. Part-time employment (% total employment)	15.9	15.9	16.2	16.2	16.2	16.5	17.2	17.8	18.1	18.2	18.2
12. Fixed term contracts (% total employees)	11.5	11.8	12.3	12.4	12.3	12.7	13.3	14.0	14.4	14.5	14.0
13. Employment in Services (% total employment)	64.4	65.3	66.0	66.3	67.0	67.5	68.1	68.5	69.0	69.1	69.4
14. Employment in Industry (% total employment)	27.9	27.3	26.9	26.7	26.1	25.7	25.5	25.2	25.1	25.1	24.9
15. Employment in Agriculture (% total employment)	7.7	7.4	7.2	7.0	6.9	6.8	6.4	6.3	5.9	5.7	5.7
16. Activity rate (% population aged 15-64)	:	:	68.6	68.6	68.6	68.9	69.3	69.8	70.3	70.5	70.9
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	:	:	45.9	45.6	45.0	44.3	44.4	44.3	44.2	44.2	44.5
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	:	:	82.6	82.5	82.6	82.9	83.4	83.8	84.3	84.4	84.8
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	:	:	39.7	40.3	41.1	42.7	43.6	45.3	46.4	47.3	48.1
20. Total unemployment (000)	:	:	19 508	19 201	20 211	20 517	20 907	20 759	19 241	16 943	16 768
21. Unemployment rate (% labour force 15-64)	:	:	8.7	8.5	8.9	9.0	8.9	8.9	8.2	7.1	7.0
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	:	:	17.3	17.3	17.9	18.0	18.4	18.3	17.1	15.3	15.4
23. Long term unemployment rate (% labour force)	:	:	4.0	3.9	4.0	4.1	4.2	:	3.7	3.0	2.6
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	:	:	8.4	8.1	8.3	8.2	8.2	8.2	7.6	6.8	6.9

Male	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1. Total population (000)	:	:	230 855	232 675	233 412	234 113	234 972	236 223	237 355	238 413	239 469
2. Population aged 15-64	:	:	159 064	159 854	160 528	161 127	161 703	162 803	163 680	164 336	164 919
3. Total employment (000)	117 158	117 564	118 751	119 445	119 448	119 552	119 874	120 683	122 373	124 285	125 018
4. Population in employment aged 15-64	111 481	112 379	112 695	113 303	112 936	113 347	113 840	115 343	117 288	119 186	120 042
5. Employment rate (% population aged 15-64)	70.3	70.7	70.8	70.9	70.4	70.3	70.4	70.8	71.7	72.5	72.8
6. Employment rate (% population aged 15-24)	40.3	40.7	40.8	40.7	39.7	39.0	39.1	39.0	39.6	40.4	40.4
7. Employment rate (% population aged 25-54)	85.2	85.5	85.6	85.5	84.9	84.8	84.8	85.2	86.0	86.8	86.9
8. Employment rate (% population aged 55-64)	47.0	46.9	47.1	47.7	48.4	49.9	50.3	51.6	52.7	53.9	55.0
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	19.5	19.2	19.1	19.1	19.2	19.6	19.4	19.3	19.0	18.9	18.8
11. Part-time employment (% total employment)	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	7.1	7.4	7.4	7.7	7.7	7.9
12. Fixed term contracts (% total employees)	11.1	11.3	11.6	11.7	11.6	12.0	12.8	13.6	13.9	13.8	13.3
13. Employment in Services (% total employment)	54.7	55.7	56.3	56.6	57.1	57.5	58.0	58.2	58.5	58.5	58.8
14. Employment in Industry (% total employment)	37.0	36.4	36.0	35.9	35.4	35.0	34.8	34.7	34.8	35.0	34.7
15. Employment in Agriculture (% total employment)	8.3	7.8	7.7	7.5	7.5	7.5	7.2	7.1	6.7	6.5	6.5
16. Activity rate (% population aged 15-64)	:	:	77.2	77.0	76.8	76.9	77.0	77.3	77.6	77.7	78.0
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	:	:	48.5	48.2	48.6	47.9	47.8	47.8	47.6	47.6	47.9
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	:	:	91.9	91.6	91.4	91.5	91.5	91.7	92.0	91.9	92.0
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	:	:	50.7	51.1	51.7	53.3	54.0	55.3	56.2	57.1	57.9
20. Total unemployment (000)	:	:	9 737	9 728	10 405	10 588	10 782	10 685	9 827	8 589	8 678
21. Unemployment rate (% labour force 15-64)	:	:	7.8	7.7	8.3	8.4	8.5	8.3	7.6	6.6	6.6
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	:	:	16.6	16.8	17.8	18.0	18.2	18.3	16.9	15.1	15.5
23. Long term unemployment rate (% labour force)	:	:	3.5	3.5	3.6	3.8	3.8	:	3.5	2.8	2.4
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	:	:	8.7	8.5	8.9	8.9	8.8	8.8	8.1	7.2	7.4

Female	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1. Total population (000)	:	:	243 789	245 306	245 801	246 280	247 107	248 078	248 947	249 914	250 977
2. Population aged 15-64	:	:	160 533	161 114	161 656	162 055	162 507	163 507	164 165	164 828	165 456
3. Total employment (000)	86 976	88 707	90 692	92 042	92 813	93 498	94 632	95 874	97 735	99 787	101 313
4. Population in employment aged 15-64	83 037	84 837	86 206	87 489	87 965	88 952	90 264	92 060	94 123	96 168	97 801
5. Employment rate (% population aged 15-64)	52.0	53.0	53.7	54.3	54.4	54.9	55.5	56.3	57.3	58.3	59.1
6. Employment rate (% population aged 15-24)	33.0	33.6	34.1	34.2	33.8	33.2	33.2	33.1	33.5	34.3	34.6
7. Employment rate (% population aged 25-54)	64.6	65.7	66.3	66.9	67.1	67.7	68.5	69.2	70.3	71.5	72.3
8. Employment rate (% population aged 55-64)	26.1	26.7	27.4	28.2	29.1	30.7	31.6	33.6	34.9	36.0	36.9
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	14.0	13.7	13.5	13.3	12.9	12.9	12.6	12.5	12.2	12.1	11.9
11. Part-time employment (% total employment)	28.7	28.5	28.9	28.6	28.5	29.0	30.0	30.9	31.2	31.2	31.1
12. Fixed term contracts (% total employees)	12.2	12.5	13.0	13.3	13.2	13.5	13.9	14.5	15.0	15.2	14.9
13. Employment in Services (% total employment)	77.4	77.9	78.3	78.6	79.4	80.1	80.7	81.3	81.8	82.1	82.5
14. Employment in Industry (% total employment)	15.6	15.3	15.2	15.0	14.5	14.1	13.8	13.4	13.2	13.1	12.9
15. Employment in Agriculture (% total employment)	7.0	6.7	6.5	6.4	6.1	5.8	5.4	5.3	5.0	4.8	4.7
16. Activity rate (% population aged 15-64)	:	:	60.1	60.2	60.5	61.0	61.7	62.4	63.0	63.4	63.9
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	:	:	42.3	41.9	41.4	40.7	40.8	40.7	40.7	40.7	41.0
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	:	:	73.3	73.4	73.7	74.4	75.4	75.9	76.5	76.9	77.6
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	:	:	29.5	30.1	31.1	32.8	33.8	35.8	37.2	38.1	38.8
20. Total unemployment (000)	:	:	9 771	9 473	9 806	9 928	10 126	10 074	9 414	8 354	8 090
21. Unemployment rate (% labour force 15-64)	:	:	9.8	9.4	9.7	9.7	9.8	9.6	8.9	7.8	7.5
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	:	:	18.2	17.8	18.0	18.0	18.6	18.4	17.4	15.6	15.2
23. Long term unemployment rate (% labour force)	:	:	4.6	4.4	4.5	4.5	4.6	:	4.0	3.3	2.8
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	:	:	8.2	7.7	7.7	7.5	7.6	7.6	7.2	6.4	6.3

Source: Eurostat.

Note: Indicator 1: 2000-2005 estimate; Indicator 20: 2005 estimate.

Tabela B.2: Podatki o indikatorjih na trgu dela med leti 1998-2008 za Španijo

All	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1. Total population (000)	39 352	39 555	39 327	40 427	41 063	41 753	42 440	43 141	43 835	44 630	45 329
2. Population aged 15-64	26 936	27 085	27 373	27 742	28 231	28 729	29 227	29 755	30 255	30 808	31 252
3. Total employment (000)	14 932	15 617	16 412	16 981	17 338	17 878	18 510	19 267	20 024	20 626	20 532
4. Population in employment aged 15-64	13 809	14 583	15 399	16 039	16 527	17 188	17 861	18 834	19 690	20 211	20 103
5. Employment rate (% population aged 15-64)	51.3	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8	65.6	64.3
6. Employment rate (% population aged 15-24)	27.1	30.5	32.5	34.0	34.0	34.4	35.2	38.3	39.5	39.1	36.0
7. Employment rate (% population aged 25-54)	63.7	66.2	68.4	69.5	70.2	71.4	72.7	74.4	75.8	76.8	75.3
8. Employment rate (% population aged 55-64)	35.1	35.0	37.0	39.2	39.6	40.7	41.3	43.1	44.1	44.6	45.6
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	16.9	16.3	15.8	15.6	15.4	15.0	14.8	14.6	14.1	13.8	13.8
11. Part-time employment (% total employment)	7.8	8.0	7.9	8.0	8.0	8.2	8.7	12.4	12.0	11.8	12.0
12. Fixed term contracts (% total employees)	33.0	32.9	32.2	32.2	31.8	31.8	32.5	33.3	34.0	31.7	29.3
13. Employment in Services (% total employment)	63.7	63.8	63.8	63.8	64.2	64.7	65.1	65.5	66.3	66.8	68.5
14. Employment in Industry (% total employment)	29.2	29.6	29.9	30.1	29.9	29.7	29.5	29.3	29.0	28.8	27.3
15. Employment in Agriculture (% total employment)	7.1	6.6	6.3	6.1	5.9	5.7	5.4	5.2	4.7	4.5	4.3
16. Activity rate (% population aged 15-64)	63.0	63.9	65.4	64.7	66.2	67.6	68.7	69.7	70.8	71.6	72.6
17. Activity rate (% population aged 15-24)	41.8	43.1	43.9	43.0	43.7	44.5	45.1	47.7	48.2	47.8	47.7
18. Activity rate (% population aged 25-54)	76.2	76.9	78.0	76.6	78.2	79.6	80.6	80.9	82.0	82.8	83.8
19. Activity rate (% population aged 55-64)	39.2	38.8	40.9	41.9	42.7	43.8	44.4	45.9	46.8	47.4	49.2
20. Total unemployment (000)	2 545	2 159	1 980	1 877	2 095	2 174	2 144	1 913	1 837	1 834	2 591
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	15.0	12.5	11.1	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.3
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	33.1	27.3	24.3	23.2	24.2	24.6	23.9	19.7	17.9	18.2	24.6
23. Long term unemployment rate (% labour force)	7.5	5.7	4.6	3.7	3.7	3.7	3.4	2.2	1.8	1.7	2.0
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	14.7	12.7	11.4	9.1	9.7	10.1	9.9	9.4	8.6	8.7	11.7
Male											
1. Total population (000)	19 241	19 338	19 545	19 825	20 172	20 532	20 894	21 268	21 641	22 062	22 412
2. Population aged 15-64	13 437	13 514	13 693	13 908	14 195	14 456	14 727	15 019	15 292	15 596	15 816
3. Total employment (000)	9 701	10 029	10 395	10 644	10 806	11 011	11 262	11 565	11 907	12 146	11 880
4. Population in employment aged 15-64	8 970	9 364	9 749	10 077	10 296	10 583	10 864	11 294	11 642	11 888	11 624
5. Employment rate (% population aged 15-64)	66.8	69.3	71.2	72.5	72.6	73.2	73.8	75.2	76.1	76.2	73.5
6. Employment rate (% population aged 15-24)	32.5	36.2	38.2	40.2	39.7	39.9	40.8	43.5	44.4	44.2	39.3
7. Employment rate (% population aged 25-54)	82.2	84.5	85.7	85.9	85.7	85.9	86.1	86.9	87.6	87.6	84.4
8. Employment rate (% population aged 55-64)	52.6	52.2	54.9	57.7	58.4	59.2	58.9	59.7	60.4	60.0	60.9
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	18.1	17.7	17.4	17.3	17.3	16.9	16.8	16.6	16.3	16.1	16.3
11. Part-time employment (% total employment)	2.9	2.9	2.8	2.8	2.6	2.6	2.8	4.5	4.3	4.1	4.2
12. Fixed term contracts (% total employees)	32.1	31.6	30.9	30.6	29.9	29.9	30.6	31.7	32.0	30.6	27.6
13. Employment in Services (% total employment)	53.2	52.9	52.8	52.4	52.7	52.7	52.6	52.7	52.9	53.2	55.1
14. Employment in Industry (% total employment)	38.5	39.3	39.7	40.3	40.2	40.5	40.8	41.0	41.3	41.2	39.4
15. Employment in Agriculture (% total employment)	8.3	7.8	7.5	7.3	7.1	6.8	6.6	6.4	5.8	5.6	5.5
16. Activity rate (% population aged 15-64)	77.3	77.9	78.8	78.4	79.1	80.0	80.4	80.9	81.3	81.4	81.8
17. Activity rate (% population aged 15-24)	45.8	47.2	48.0	48.2	48.8	49.5	50.2	52.3	52.2	52.1	51.5
18. Activity rate (% population aged 25-54)	92.9	93.0	93.1	91.7	92.1	92.5	92.5	92.4	92.5	92.6	92.6
19. Activity rate (% population aged 55-64)	58.2	57.6	60.2	61.2	62.1	62.9	62.7	63.2	63.5	63.1	65.1
20. Total unemployment (000)	1 181	956	859	822	914	959	952	863	792	815	1 311
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	11.2	9.0	7.9	7.5	8.1	8.2	8.0	7.1	6.3	6.4	10.1
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	25.9	20.5	18.1	17.3	19.2	20.2	19.4	16.7	15	15.2	23.7
23. Long term unemployment rate (% labour force)	4.9	3.6	2.8	2.3	2.3	2.4	2.2	1.4	1.2	1.1	1.4
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	13.2	11.0	9.8	8.0	9.0	9.7	9.4	8.7	7.8	7.9	12.2
Female											
1. Total population (000)	20 111	20 217	20 382	20 602	20 891	21 221	21 547	21 873	22 198	22 569	22 917
2. Population aged 15-64	13 499	13 571	13 681	13 834	14 046	14 273	14 500	14 736	14 963	15 212	15 436
3. Total employment (000)	5 231	5 588	6 017	6 287	6 532	6 867	7 248	7 702	8 117	8 480	8 653
4. Population in employment aged 15-64	4 839	5 219	5 650	5 962	6 230	6 605	6 997	7 540	7 958	8 323	8 479
5. Employment rate (% population aged 15-64)	35.8	38.5	41.3	43.1	44.4	46.3	48.3	51.2	53.2	54.7	54.9
6. Employment rate (% population aged 15-24)	21.6	24.6	26.7	27.5	28.0	28.6	29.3	32.8	34.4	33.8	32.5
7. Employment rate (% population aged 25-54)	45.1	47.9	51.0	52.9	54.4	56.6	58.9	61.5	63.7	65.6	65.9
8. Employment rate (% population aged 55-64)	18.8	18.9	20.2	21.7	21.9	23.3	24.6	27.4	28.7	30.0	31.1
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	14.6	13.6	13.1	12.9	12.3	11.9	11.8	11.6	10.9	10.6	10.4
11. Part-time employment (% total employment)	16.8	17.1	16.8	16.8	16.8	17.1	17.9	24.2	23.2	22.8	22.7
12. Fixed term contracts (% total employees)	34.6	35.0	34.2	34.7	34.8	34.6	35.2	35.7	36.7	33.1	31.4
13. Employment in Services (% total employment)	82.5	82.6	82.0	82.5	82.7	83.4	84.0	84.5	85.6	85.8	86.5
14. Employment in Industry (% total employment)	12.6	12.9	13.6	13.3	13.3	12.7	12.4	12.0	11.2	11.3	10.9
15. Employment in Agriculture (% total employment)	4.9	4.5	4.4	4.2	4.0	3.9	3.6	3.5	3.2	2.9	2.6
16. Activity rate (% population aged 15-64)	48.9	50.0	52.0	50.9	53.1	55.1	56.8	58.3	60.2	61.4	63.2
17. Activity rate (% population aged 15-24)	37.7	39.0	39.7	37.7	38.5	39.2	39.8	42.9	43.9	43.3	43.7
18. Activity rate (% population aged 25-54)	59.5	60.7	62.8	61.3	64.1	66.5	68.3	69.0	71.2	72.7	74.7
19. Activity rate (% population aged 55-64)	21.4	21.2	22.7	23.7	24.4	25.7	27.2	29.6	31.0	32.5	34.2
20. Total unemployment (000)	1 364	1 203	1 121	1 055	1 181	1 215	1 192	1 050	1 046	1 019	1 280
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	21.1	18.0	16.0	14.8	15.7	15.3	14.3	12.2	11.6	10.9	13.0
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	42.4	36.3	32.5	31.2	31.1	30.8	30.1	29.4	21.6	21.9	25.8
23. Long term unemployment rate (% labour force)	11.6	9.0	7.4	6.0	5.9	5.7	5.0	3.4	2.8	2.5	2.9
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	16.2	14.4	13.0	10.1	10.5	10.6	10.5	10.1	9.5	9.5	11.3

Source: Eurostat.

Note: EU LFS indicators: 2005 break in series due to the questionnaire revision, the impact has been estimated at +0,4 percentage point on employment rate (16-64 years old), +0,2 p.p. on activity rate (16-64 years old) and -0,4 p.p. on unemployment rate.

Tabela B.3: Podatki o indikatorjih na trgu dela med leti 1998-2008 za Slovenijo

All	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1. Total population (000)	1 985	1 983	1 989	1 992	1 995	1 996	1 997	1 999	2 006	2 015	2 033
2. Population aged 15-64	1 385	1 384	1 397	1 399	1 401	1 405	1 405	1 402	1 407	1 412	1 422
3. Total employment (000)	881	893	905	909	923	919	922	921	935	963	990
4. Population in employment aged 15-64	872	861	877	893	899	879	917	925	937	957	975
5. Employment rate (% population aged 15-64)	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6
6. Employment rate (% population aged 15-24)	37.5	34.0	32.8	30.5	30.6	29.1	33.8	34.1	35.0	37.6	38.4
7. Employment rate (% population aged 25-54)	81.6	81.7	82.6	83.6	83.4	82.5	83.8	83.8	84.2	85.3	86.8
8. Employment rate (% population aged 55-64)	23.9	22.0	22.7	25.5	24.5	23.5	29.0	30.7	32.6	33.5	32.8
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	19.1	19.1	18.5	18.0	18.2	17.8	17.8	17.5	17.4	17.3	17.0
11. Part-time employment (% total employment)	:	6.1	6.5	6.1	6.1	6.2	9.3	9.0	9.2	9.3	9.0
12. Fixed term contracts (% total employees)	:	10.5	13.7	13.0	14.3	13.7	17.8	17.4	17.3	18.5	17.4
13. Employment in Services (% total employment)	48.9	49.9	50.6	51.1	52.8	53.6	54.5	54.9	55.8	56.3	56.8
14. Employment in Industry (% total employment)	38.1	37.8	37.6	37.5	36.3	35.8	35.3	35.1	34.7	34.7	34.6
15. Employment in Agriculture (% total employment)	13.0	12.3	11.8	11.3	10.9	10.5	10.2	10.0	9.5	9.0	8.6
16. Activity rate (% population aged 15-64)	68.2	67.3	67.5	68.1	67.8	67.1	69.8	70.7	70.9	71.3	71.8
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	45.5	41.3	39.2	37.1	36.6	35.2	40.3	40.5	40.6	41.8	42.9
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	87.0	87.1	87.4	88.0	88.1	87.5	88.6	88.8	89.0	89.3	90.1
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	24.5	23.1	24.0	26.5	25.2	24.3	29.9	32.1	33.4	34.6	34.2
20. Total unemployment (000)	72	70	65	60	61	64	63	66	61	50	46
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	7.4	7.3	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	17.8	17.6	16.3	17.8	16.5	17.3	16.1	15.9	13.9	10.1	10.4
23. Long term unemployment rate (% labour force)	3.3	3.3	4.1	3.7	3.5	3.5	3.2	3.1	2.9	2.2	1.9
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	8.1	7.3	6.4	6.6	6.1	6.1	6.5	6.5	5.6	4.2	4.5

Male											
1. Total population (000)	968	967	972	974	976	976	977	979	984	991	1 007
2. Population aged 15-64	702	701	707	709	710	712	712	713	716	721	732
3. Total employment (000)	:	483	489	495	502	502	502	500	509	527	540
4. Population in employment aged 15-64	471	466	475	487	484	479	499	502	510	525	532
5. Employment rate (% population aged 15-64)	67.2	66.5	67.2	68.6	68.2	67.4	70.0	70.4	71.1	72.7	72.7
6. Employment rate (% population aged 15-24)	39.5	35.8	35.7	34.1	34.4	33.7	38.8	38.1	39.2	43.2	43.0
7. Employment rate (% population aged 25-54)	85.2	85.2	85.7	87.0	86.7	85.7	86.4	86.4	87.1	88.1	88.6
8. Employment rate (% population aged 55-64)	31.8	31.1	32.3	35.9	35.4	33.2	40.9	43.1	44.5	45.3	44.7
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	:	21.8	21.2	20.8	21.3	21.0	20.2	19.9	20.0	19.6	19.8
11. Part-time employment (% total employment)	:	5.2	5.3	5.0	4.9	5.2	7.9	7.2	7.2	7.7	7.1
12. Fixed term contracts (% total employees)	:	9.9	12.7	12.1	12.6	12.6	16.7	15.7	15.5	16.5	15.3
13. Employment in Services (% total employment)	:	40.9	42.4	42.6	44.2	44.3	44.9	45.1	45.8	46.2	:
14. Employment in Industry (% total employment)	:	47.0	46.1	46.0	44.8	44.9	44.9	44.9	44.6	45.1	:
15. Employment in Agriculture (% total employment)	:	12.1	11.5	11.4	11.0	10.8	10.3	9.9	9.7	8.7	:
16. Activity rate (% population aged 15-64)	72.6	71.8	71.9	72.8	72.5	72.0	74.5	75.1	74.9	75.8	75.8
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	47.7	43.2	41.7	40.5	40.4	39.9	45.1	44.5	44.4	47.6	47.7
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	90.7	90.6	90.6	91.1	91.2	90.6	91.0	91.1	91.0	91.3	91.6
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	32.9	33.0	34.6	37.5	36.7	34.5	42.5	45.4	45.8	46.7	46.4
20. Total unemployment (000)	38	37	34	30	31	33	32	33	27	22	23
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	7.3	7.2	6.5	5.7	5.9	6.3	5.9	6.1	4.9	4.0	4.0
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	16.9	16.8	14.6	15.7	15.0	15.6	13.9	14.5	11.6	9.4	9.9
23. Long term unemployment rate (% labour force)	3.3	3.5	4.1	3.5	3.5	3.4	3.1	2.9	2.5	1.8	1.6
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	8.2	7.4	6.1	6.4	6.1	6.2	6.2	6.5	5.2	4.5	4.7

Female											
1. Total population (000)	1 017	1 016	1 017	1 018	1 019	1 020	1 020	1 021	1 022	1 024	1 026
2. Population aged 15-64	683	683	689	690	691	693	693	690	691	691	691
3. Total employment (000)	:	410	416	414	421	417	420	421	426	435	451
4. Population in employment aged 15-64	400	394	403	406	405	400	419	423	427	432	443
5. Employment rate (% population aged 15-64)	58.6	57.7	58.4	58.8	58.6	57.6	60.5	61.3	61.8	62.6	64.2
6. Employment rate (% population aged 15-24)	35.4	32.2	29.7	26.8	26.5	24.3	28.6	29.8	30.3	31.4	33.2
7. Employment rate (% population aged 25-54)	77.8	78.0	79.3	80.1	80.0	79.3	81.2	81.1	81.2	82.4	84.8
8. Employment rate (% population aged 55-64)	16.1	13.4	13.8	15.8	14.2	14.6	17.8	18.5	21.0	22.2	21.1
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
10. Self-employed (% total employment)	:	15.9	15.3	14.7	14.6	14.0	14.9	14.6	14.3	14.4	13.6
11. Part-time employment (% total employment)	:	7.2	7.8	7.4	7.5	7.5	11.0	11.1	11.6	11.3	11.4
12. Fixed term contracts (% total employees)	:	11.2	14.8	14.0	16.1	14.9	19.1	19.3	19.3	20.8	19.7
13. Employment in Services (% total employment)	:	60.6	60.5	61.5	63.1	65.0	66.0	66.6	68.3	68.9	:
14. Employment in Industry (% total employment)	:	26.8	27.4	27.3	26.1	24.8	23.8	23.3	22.4	21.6	:
15. Employment in Agriculture (% total employment)	:	12.6	12.1	11.3	10.7	10.2	10.2	10.1	9.4	9.5	:
16. Activity rate (% population aged 15-64)	63.6	62.6	62.9	63.2	63.0	62.1	65.0	66.1	66.7	66.6	67.5
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	43.3	39.4	36.4	33.7	32.5	30.3	35.4	36.3	36.4	35.4	37.4
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	83.1	83.4	84.2	84.7	84.9	84.3	86.1	86.4	87.0	87.3	88.5
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	16.4	13.7	14.1	16.2	14.4	14.9	18.1	18.9	21.4	23.1	22.2
20. Total unemployment (000)	34	33	31	30	30	31	31	33	34	28	23
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	7.5	7.6	7.0	6.8	6.8	7.1	6.9	7.1	7.2	5.9	4.8
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	18.8	18.6	18.3	20.4	18.6	19.8	19.2	17.8	16.8	11.2	11.3
23. Long term unemployment rate (% labour force)	3.2	3.1	4.2	4.0	3.6	3.6	3.4	3.3	3.5	2.7	2.1
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	7.9	7.1	6.7	6.9	6.0	6.0	6.8	6.4	6.1	4.0	4.2

Source: Eurostat.

PRILOGA C: Zaposlenost oseb starejših nad 15 let v letu 2009

Tabela C.1: Zaposlene osebe starejše nad 15 let, glede na dejavnost v letu 2009 (v %)

(%)	Total				Men				Women			
	Agriculture	Industry	Market services	Non-market services	Agriculture	Industry	Market services	Non-market services	Agriculture	Industry	Market services	Non-market services
EU27	5.1	26.0	39.0	29.8	5.8	36.8	39.2	18.3	4.3	13.0	38.9	43.7
EA16	3.6	26.0	39.9	30.5	4.3	37.0	39.7	18.9	2.7	12.4	40.1	44.8
BE	1.5	23.5	38.1	36.9	1.9	34.7	40.5	22.8	1.0	9.7	35.2	54.1
BG ²	7.1	35.2	36.6	21.1	8.6	42.6	34.6	14.3	5.4	26.9	38.8	28.9
CZ	3.1	38.6	35.4	22.9	3.8	49.4	33.5	13.2	2.2	24.0	37.9	35.8
DK	2.5	20.3	39.6	37.5	3.9	29.6	44.7	21.8	1.1	9.9	34.0	54.9
DE	1.7	28.7	39.4	30.2	2.0	40.8	38.2	18.9	1.2	14.6	40.9	43.3
EE	4.0	31.7	37.9	26.4	5.6	44.6	36.9	12.9	(2.6)	19.7	38.7	39.0
IE	5.0	21.2	43.7	30.1	8.3	31.1	44.1	16.4	1.1	9.5	43.1	46.3
EL	11.9	21.2	41.1	25.8	11.8	29.5	40.4	18.4	12.1	8.7	42.3	37.0
ES	4.2	24.7	43.1	28.1	5.5	36.0	40.7	17.8	2.5	10.0	45.2	41.3
FR	2.9	22.6	38.2	36.3	3.9	33.7	40.3	22.2	1.9	10.3	35.9	51.9
IT	3.7	29.3	40.2	26.8	4.4	39.0	39.6	17.0	2.7	14.9	41.0	41.4
CY	3.9	22.1	46.4	27.6	4.6	32.3	44.5	18.6	3.1	9.7	48.6	38.6
LV	8.7	25.0	39.7	26.6	11.5	34.6	38.5	15.3	6.0	15.9	40.8	37.2
LT	9.2	27.0	36.8	27.0	11.7	37.0	36.8	14.5	6.9	17.8	36.8	38.5
LU	(1.4)	12.9	44.4	41.4	(1.7)	19.6	47.1	31.5	:	4.0	40.7	54.4
HU	4.6	31.2	37.8	26.4	6.3	41.3	36.8	15.6	2.6	19.4	39.0	39.0
MT	(1.4)	25.0	44.4	29.2	(1.9)	31.7	45.0	21.3	:	11.6	43.2	44.8
NL	2.8	18.0	42.6	36.6	3.7	27.6	45.9	22.9	1.7	7.1	38.7	52.5
AT	5.3	25.0	42.7	27.1	5.4	36.7	40.3	17.7	5.1	11.5	45.4	38.0
PL	13.3	31.1	33.0	22.6	13.4	42.8	31.0	12.8	13.2	16.8	35.5	34.5
PT	11.2	28.2	34.7	25.9	10.9	38.7	35.5	14.9	11.5	16.3	33.8	38.4
RO	29.1	30.0	25.3	15.6	27.8	36.6	24.5	11.1	30.7	21.9	26.1	21.2
SI	9.1	33.2	35.2	22.5	9.2	42.9	34.5	13.4	9.0	21.7	36.0	33.3
SK	3.6	37.9	34.8	23.7	4.8	50.3	31.7	13.2	2.0	22.2	38.8	37.0
FI	4.6	23.9	38.5	32.9	6.3	37.3	40.3	16.0	2.9	10.0	36.6	50.6
SE	2.2	20.2	40.5	37.2	3.3	31.5	45.7	19.6	1.0	7.7	34.7	56.6
UK	1.1	19.6	43.5	35.7	1.6	30.0	46.5	21.9	0.6	7.7	40.1	51.6
IS	4.5	19.7	41.1	34.7	6.8	29.3	45.4	18.4	:	8.9	36.3	52.8
NO	2.7	20.2	38.2	38.9	4.1	32.2	42.4	21.3	1.2	7.1	33.6	58.2
CH	3.2	22.1	42.3	32.4	4.0	31.6	43.5	20.9	2.4	10.7	40.8	46.2
HR	13.9	28.9	35.3	22.0	12.8	39.4	34.5	13.3	15.1	16.4	36.2	32.2
MK	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
TR	22.9	25.3	32.5	19.3	17.2	29.1	36.7	16.9	37.9	15.3	21.3	25.5

Vir: Eurostat (2010b).

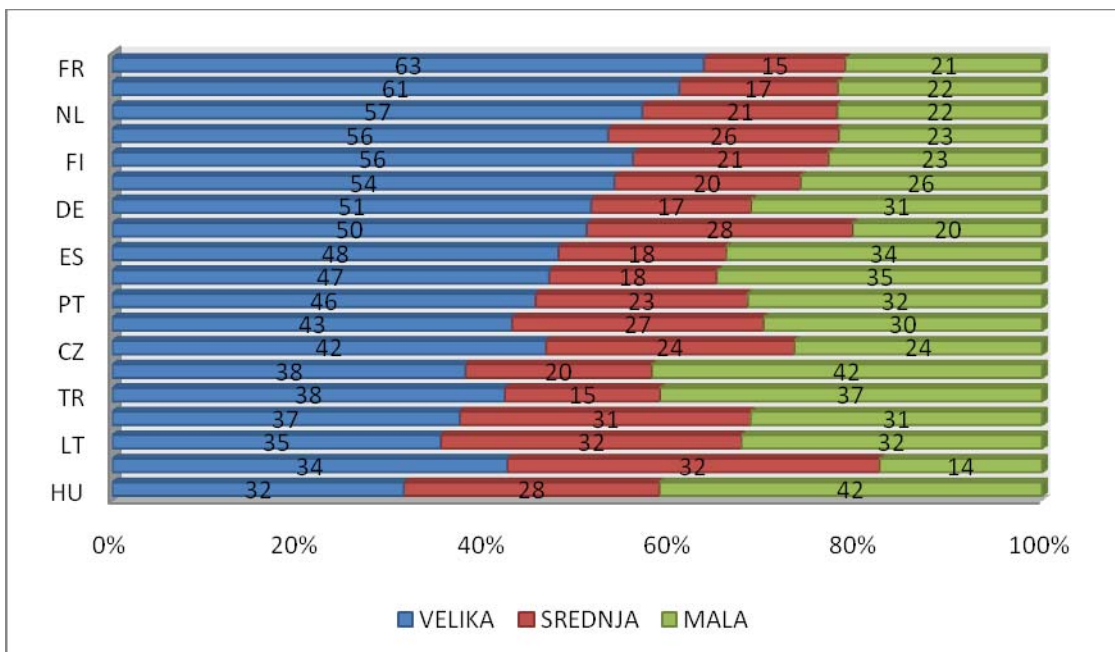
Tabela C.2: Zaposlene osebe starejše nad 15 let, število ur na teden ter delež zaposlenih oseb za določen čas v letu 2009 (v %)

	Number of employees (1000)			Hours usually worked per week						Share of employees with limited duration contract (%)		
	Total	Men	Women	Full time			Part time			Total	Men	Women
				Total	Men	Women	Total	Men	Women			
EU-27	181 711	95 315	86 396	40.4	41.2	39.3	20.1	19.2	20.4	13.5	12.7	14.4
EA16	118 842	62 745	56 097	40.0	40.6	38.8	20.1	19.2	20.3	15.2	14.2	16.5
BE	3 766	2 000	1 767	39.1	39.7	38.1	23.9	24.5	23.8	8.2	6.5	10.2
BG	2 848	1 476	1 372	41.3	41.6	41.1	20.5	(20.5)	20.5	4.7	5.2	4.2
CZ	4 107	2 237	1 870	41.3	42.0	40.4	22.5	21.5	22.9	8.5	7.0	10.2
DK	2 522	1 273	1 248	37.7	38.0	37.2	19.2	14.9	21.0	8.9	8.3	9.6
DE	34 338	17 891	16 447	40.6	41.0	39.8	18.2	16.7	18.5	14.5	14.4	14.6
EE	547	255	292	40.6	41.1	40.0	21.5	21.8	21.4	2.5	(3.0)	(2.0)
IE	1 580	766	814	38.3	39.8	36.6	18.9	19.8	18.7	8.5	7.4	9.6
EL	2 898	1 661	1 237	40.7	41.6	39.4	20.4	21.8	19.9	12.1	10.6	14.1
ES	15 681	8 494	7 187	40.5	41.2	39.3	19.1	18.7	19.2	25.4	23.8	27.3
FR	22 898	11 572	11 326	39.4	40.1	38.4	23.2	22.5	23.3	13.5	12.1	14.9
IT	17 277	9 748	7 529	39.0	40.2	36.9	22.0	22.3	22.0	12.5	10.8	14.6
CY	305	158	147	40.8	41.6	39.9	21.7	21.7	21.7	13.4	7.5	19.8
LV	871	409	462	40.8	41.3	40.3	21.8	22.8	21.3	4.3	5.8	2.9
LT	1 245	579	666	39.7	40.1	39.3	21.5	21.9	21.2	2.2	(2.9)	(1.6)
LU	198	112	87	40.1	40.7	39.0	20.6	19.2	20.8	7.2	6.3	8.4
HU	3 310	1 730	1 580	40.5	40.8	40.1	24.1	24.5	23.9	8.5	9.0	7.8
MT	140	90	50	40.4	41.1	39.0	22.1	22.0	22.2	4.8	3.7	6.7
NL	7 434	3 900	3 534	38.9	39.1	38.2	19.8	19.2	20.1	18.2	16.4	20.3
AT	3 532	1 848	1 685	42.1	42.7	41.0	20.9	19.2	21.3	9.1	9.2	9.0
PL	12 260	6 548	5 712	41.0	42.2	39.6	22.1	22.7	21.8	26.5	26.3	26.6
PT	3 856	1 991	1 865	40.2	40.9	39.3	19.7	20.2	19.5	22.0	20.9	23.2
RO	6 213	3 415	2 798	41.2	41.4	40.8	23.4	(24.6)	22.7	1.0	1.1	1.0
SI	822	430	392	41.1	41.5	40.7	20.9	20.6	21.2	16.4	15.1	17.8
SK	1 995	1 057	938	40.6	41.2	40.0	23.2	23.2	23.1	4.4	4.6	4.1
FI	2 123	1 029	1 094	39.0	39.9	38.1	19.8	18.3	20.5	14.6	10.6	18.3
SE	4 018	2 011	2 007	39.9	40.0	39.8	24.2	21.0	25.3	15.3	13.0	17.6
UK	24 929	12 636	12 293	42.2	43.6	40.1	19.1	18.0	19.3	5.7	5.3	6.1
IS	146	73	73	44.3	46.2	41.5	20.7	18.2	21.4	9.7	8.9	10.5
NO	2 297	1 165	1 132	38.5	38.8	38.0	19.6	17.2	20.5	8.1	6.5	9.8
CH	3 631	1 911	1 720	:	:	:	:	:	:	13.2	12.9	13.6
HR	1 259	671	588	41.4	41.8	41.0	(22.3)	(22.5)	(22.2)	11.6	11.4	11.9
MK	453	269	184	43.2	43.7	42.6	(21.2)	(22.3)	(20.1)	15.5	17.4	12.6
TR	12 768	9 770	2 998	52.1	53.2	48.4	20.3	20.7	19.9	10.7	10.5	11.5

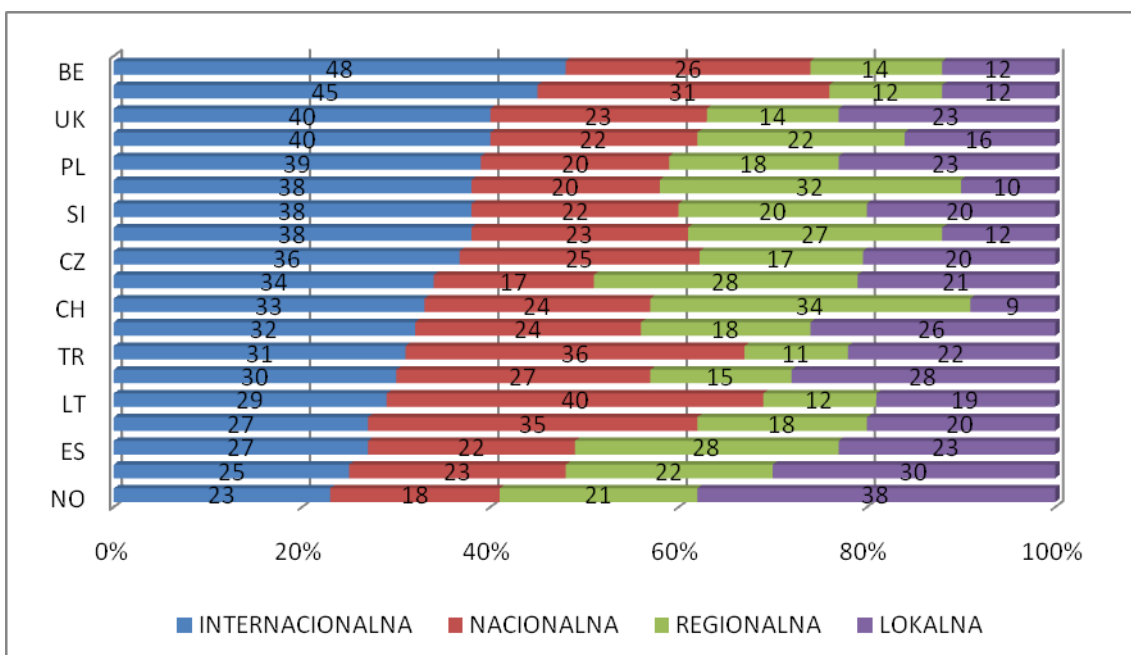
Vir: Eurostat (2010b).

PRILOGA Č: Raziskava Hegesco

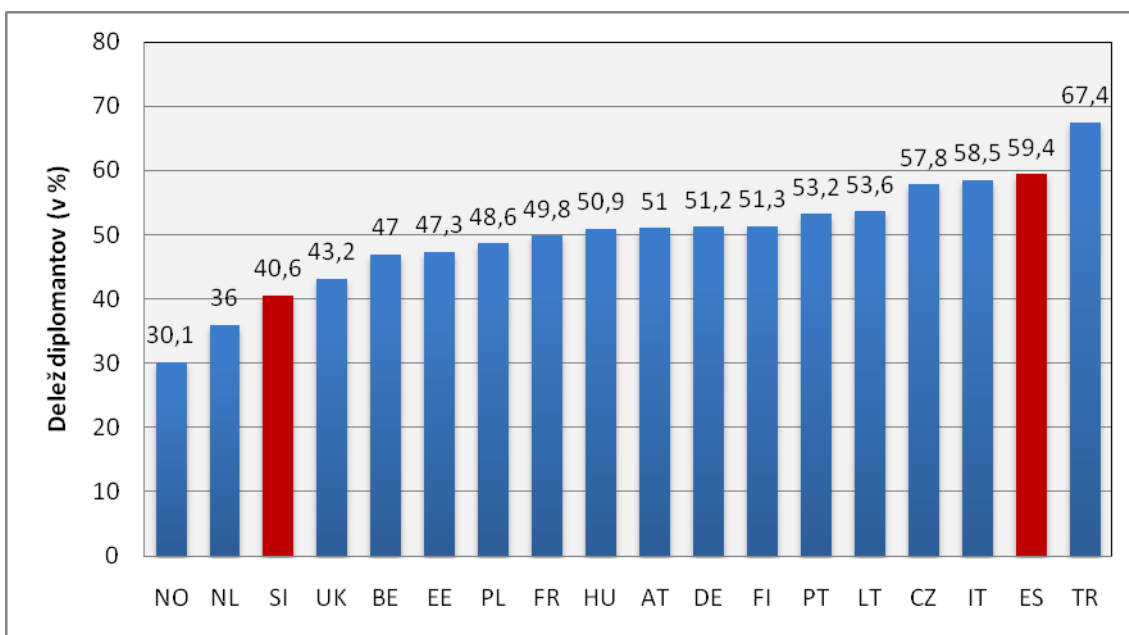
Graf Č.1: Delež anketiranih diplomantov zaposlenih v podjetjih po velikosti podjetja, po državah



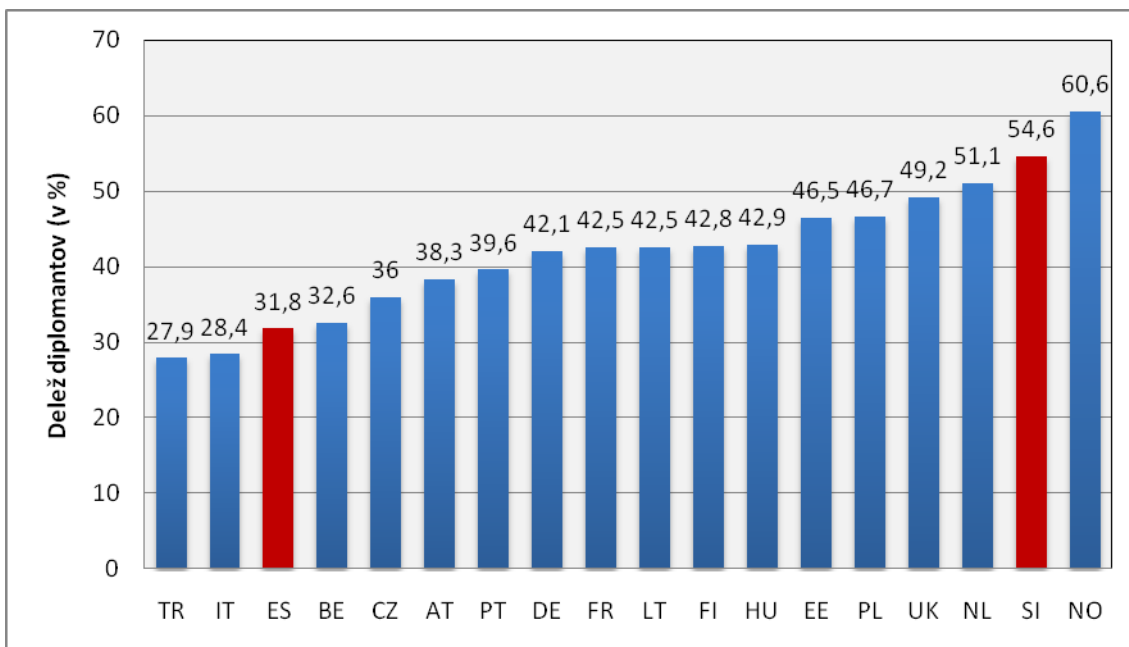
Graf Č.2: Delež anketiranih diplomantov zaposlenih v podjetjih glede na obseg delovanja podjetij, po državah



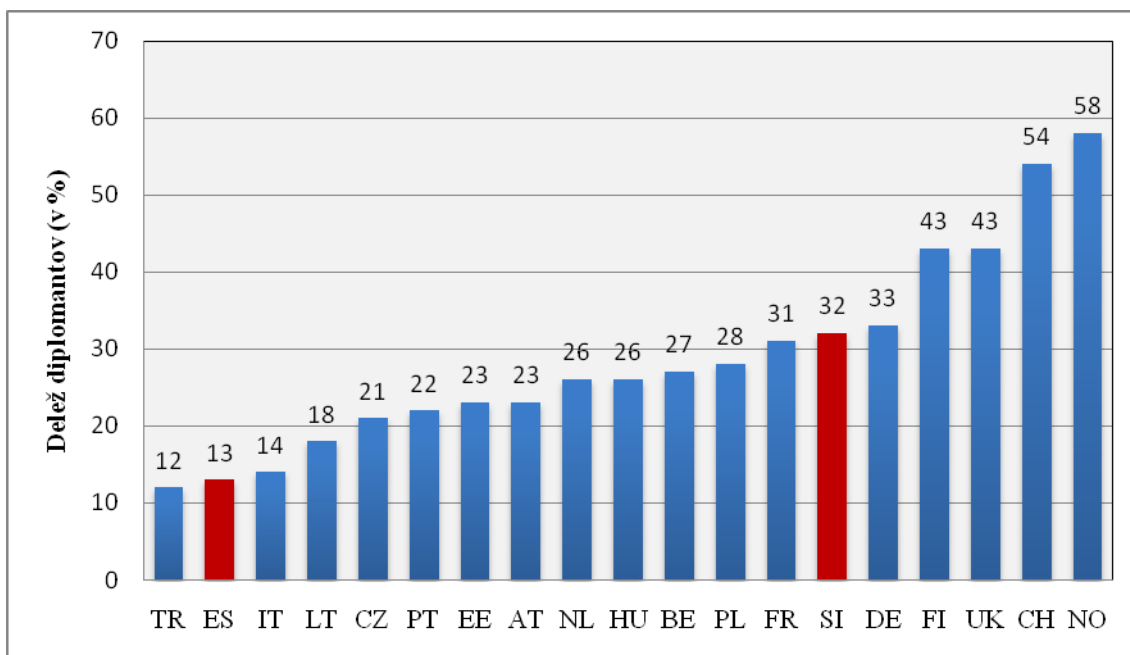
Graf Č.3: Delež anketiranih diplomantov zaposlenih v zasebnem sektorju, po državah



Graf Č.4: Delež anketiranih diplomantov zaposlenih v javnem sektorju, po državah



Graf Č.5: Delež anketiranih diplomantov, ki so začeli iskati zaposlitev pred diplomo, po državah



Graf Č.6: Delež anketiranih diplomantov, ki so zadovoljni s sedanjo zaposlitvijo, po državah

