

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Drenik

**Prehod visokošolskih diplomantov iz izobraževanja v sfero dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Drenik

Mentor:izr. prof. dr. Anton Kramberger

**Prehod visokošolskih diplomantov iz izobraževanja v sfero dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

*ZAHVALA*

*Mentorju, izr. prof. dr. Antonu Krambergerju, se zahvaljujem za koristne nasvete  
in usmerjanje pri pisanju diplomske naloge.*

*Največja zahvala pa gre mojim staršem. Mami in oči,  
vidva sta tista, ki sta mi to omogočila.*

*Zato hvala vama.*

## **Prehod visokošolskih diplomantov iz izobraževanja v sfero dela**

Prehod iz izobraževanja v sfero dela predstavlja v življenju posameznika prelomno obdobje; s seboj prinaša novo odgovornost, nove zadolžitve, nove življenjske vloge, spremljajo pa ga številne negotove situacije, spremembe in nejasnosti. Osnovna kazalca aktivnosti mladih sta stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti. Slednja je v Sloveniji in tudi v drugih evropskih državah v povprečju dvakrat višja od stopnje brezposelnosti v celotni populaciji, kar kaže na to, kako težaven in negotov je prehod iz šolanja v zaposlitev. Po uvodnem, predstavitevem delu diplomske naloge so predstavljeni osnovni kazalci položaja visokošolskih diplomantov na trgu dela in značilnosti mladih brezposelnih. V naslednjem poglavju so predstavljeni dejavniki in okoliščine, ki vplivajo na hitrost in način prehoda iz šolanja v (bolj ali manj) stabilno zaposlitev. Sledijo aktualni podatki o položaju in vstopu visokošolskih diplomantov na trg dela v Sloveniji, v zadnjem delu pa je sklepni razmislek.

Ključne besede: diplomanti, zaposlovanje, izobraževanje, prehod, trg dela.

## **Transition of highlevel graduates from education to the sphere of work**

Transition from education to the sphere of work presents a turning point in the life of individual; it brings with it new responsibility, new assignments, new life roles, accompanied with many stressful situations, changes and confusion. The basic indicators of youth activity are employment and unemployment rate. The latter is in Slovenia and other european countries as well in average two times higher than the unemployment rate in a whole population. This indicates how really difficult and uncertain is the transition from education to work. After the introduction of this paper there are presented basic indicators of highlevel graduates position on the labour market and the characteristics of young unemployed. In the next chapter are presented factors and circumstances which affect on speed and the way of transition from education to (more or less) stable employment. Follow date information about position and the entrance of highlevel graduates on the labour market in Slovenia, in the latter part is given the final consideration.

Key words: graduates, employment, education, transition, labour market.

## KAZALO

1	UVOD .....	7
1.1	Namen, cilji in osnovne trditve.....	8
1.2	Uporabljene raziskovalne metode .....	9
2	OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV .....	9
2.1	Zaposlenost.....	11
2.1.1	Stopnja zaposlenosti.....	12
2.1.2	Koncept polne zaposlenosti.....	14
2.1.3	Primerna in ustrezna zaposlitev.....	15
2.2	Nezaposlenost ali brezposelnost.....	15
2.2.1	Stopnja brezposelnosti.....	17
2.3	Zaposljivost .....	18
2.3.1	Čas iskanja zaposlitve .....	18
2.3.2	Suficitarnost in deficitarnost poklica.....	19
2.3.3	Težje zaposeljive osebe.....	20
2.3.4	Iskalci prve zaposlitve .....	22
3	DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODA IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSILITEV .....	23
3.1	Strukturni dejavniki.....	23
3.2	Institucionalni dejavniki .....	25
3.3	Individualni dejavniki .....	26
4	DIPLOMANTI NA TRGU DELA.....	28
4.1	Opredelitev visokošolskega dodiplomskega študenta in diplomanta.....	29
4.2	Naraščanje števila študentov v terciarnem izobraževanju in naraščanje števila diplomantov.....	29
4.3	Zaposlenost diplomantov v Sloveniji .....	33
4.4	Brezposelni iskalci prve zaposlitve, brezposelni diplomanti.....	35

4.5	Povpraševanje in ponudba diplomantov .....	39
4.6	Zaposljivost diplomantov .....	43
5	ZAKLJUČEK.....	46
6	LITERATURA.....	49

## 1 UVOD

Za temo diplomske naloge sem se odločila predvsem iz osebnih interesov, pa tudi zaradi nasvetov mojih bližnjih, da naj pišem in raziskujem nekaj, kar me resnično zanima in kar bom z veseljem raziskovala, saj bom le tako na pravi, uspešni poti. Jasno je, da s to diplomsko nalogo zaključujem določeno obdobje v svojem življenju. V tem primeru se zdi raziskovanje in pisanje o prehodu diplomantov iz izobraževanja v sfero dela najbolj primerna tema. Ravno v tem času se srečujem s številnimi dilemami, kako, kam po končanem študiju. Prva najpomembnejša misel je gotovo zaposlitev, a se ob tem pojavljajo še vprašanja kot so kje, kdaj in kakšne vrste. Na to mi pa ne zna nihče odgovoriti, odgovora tudi sama ne poznam. Zaključek študija je za mlade velika prelomnica v življenju. S svojo doseženo izobrazbo in z izkušnjami, ki si jih manj ali več pridobijo v času študija, so postavljeni pred dejstvo. Poiskati morajo sebi primerno delo, si začeti ustvarjati kariero. Dejanski prehod po končanem šolanju v bolj trajno zaposlitev danes ostaja pogosto težaven, na kar kažejo tudi stopnje mladinske brezposelnosti, ki so v vseh državah Evropske unije opazno višje od stopenj brezposelnosti v celotni delovni sili (Trbanc 2005). Uspešen prehod v zaposlitev mlade dejansko postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj prav zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost posameznikov.

V Sloveniji se v zadnjih letih soočamo s povečanim vpisom na visokošolske zavode in tako sledi vse večji pritisk diplomantov na trg dela. Po podatkih Urada za statistiko Slovenije se je število diplomantov terciarnega izobraževanja (višješolsko in visokošolsko izobraževanje) iz 6.208 v letu 1985 povečalo na 18.103 v letu 2009 (SURS 2010a). Posledično na zavodu za zaposlovanje ugotavljajo, da se skladno s tem povečuje tudi delež brezposelnih diplomantov (ZRSZ 2009a).

»Mladinska brezposelnost je v večini evropskih držav že desetletja dva- do trikrat višja od splošnih stopenj brezposelnosti, zaradi česar je prepoznana za enega osrednjih problemov zaposlovanja« (Trbanc 2007, 39). V Sloveniji je stopnja mladinske brezposelnosti skoraj 2-krat večja od stopnje celotne brezposelnosti, in sicer je januarja 2010 stopnja mladinske brezposelnosti znašala 12,8%, medtem ko je bila stopnja brezposelnosti v populaciji 6,6% (ZRSZ 2010č). Mladinska brezposelnost je sicer že nekaj desetletij resen problem v večini sodobnih družb in je posledica težav, ki jih imajo mladi ob prehodu iz šolanja in/ali opravljanja občasnih zaposlitev v bolj stabilno zaposlitev (Trbanc 2005).

Zaposljivost in zaposlenost diplomanta je tako pomembna ne le zanj, temveč tudi za njegovo družino, visokošolsko ustanovo, delodajalca, lokalno skupnost, državo in nenazadnje tudi za Evropsko skupnost. Uspešen prehod v zaposlitev omogoči mladim enakopravno sodelovanje v družbi in zagotavlja njihovo neodvisnost ter jim omogoči doseganje določenega družbenega položaja (Verša in Spruk 2004).

### *1.1 Namen, cilji in osnovne trditve*

V svoji nalogi želim raziskati in preučiti številne spremljevalce prehoda visokošolskih diplomantov iz izobraževanja v sfero dela. Tu mislim predvsem na dejavnike, ki vplivajo na težavnost, hitrost, uspešnost prehoda diplomantov, pa tudi na najpogostejše ovire, s katerimi se diplomanti srečujejo pri prehodu v zaposlitev. Na podlagi najnovejših podatkov in raziskav želim primerjati trenutni položaj visokošolskih diplomantov na trgu dela s položajem prejšnjih let.

Cilji diplomske naloge so:

- predstaviti ključne pojme s področja zaposlovanja, brezposelnosti in zaposljivosti diplomantov;
- predstaviti težave, ovire, s katerimi se visokošolski diplomanti srečujejo pri prehodu v zaposlitev;
- predstaviti okoliščine in dejavnike prehoda, ki vplivajo na potek prehoda iz izobraževanja v sfero dela;
- predstaviti aktualne podatke s področja zaposlovanja visokošolskih diplomantov.

Za rdečo nit naloge, ki me je vodila skozi celotno raziskovanje in pisanje ter mi pomagala, da sem ostala na pravi poti, sem si na začetku postavila raziskovalno vprašanje. S pomočjo vseh zbranih podatkov, uporabo sekundarnih in statističnih virov sem na koncu lahko nanj tudi odgovorila. Moje raziskovalno vprašanje je:

*Kakšen je položaj visokošolskih diplomantov pri prehodu iz izobraževanja v sfero dela?*

Pri raziskovalnem vprašanju si zastavljam domnevo ali je položaj boljši ali slabši v primerjavi s prejšnjimi leti. Glede na to, da je slovenski gospodarski trg konec leta 2008 zajela



gospodarska kriza, sem s primerjavo statističnih podatkov preverila, na kakšen način je le-ta vplivala na trg dela in zaposlovanje mladih diplomantov v Sloveniji.

### ***1.2 Uporabljene raziskovalne metode***

Diplomska naloga je sestavljena večinoma iz teoretičnega dela. Jedro diplomske naloge sem razdelila na tri poglavja. Po krajšem uvodnem delu naloge sem predstavila tradicionalne ekonomske modele trga dela in opisala nekatere temeljne pojme, ki se nanašajo na zaposlenost oz. brezposelnost. To so zaposlenost, brezposelnost, zaposljivost ter nekateri koncepti, povezani s temi pojmi. V drugem jedrnem delu naloge sem predstavila dejavnike in okoliščine, ki vplivajo na hitrost prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Sem štejemo strukturne, institucionalne in individualne dejavnike. V tretjem jedrnem delu pa opisujem vstop diplomantov na trg dela. V tem delu sem za konkretnjšo predstavitev in pojasnitev položaja visokošolskih diplomantov uporabila analizo statističnih virov. Na koncu sledijo sklepni razmislek in ključne ugotovitve.

## **2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV**

Preden začnem s predstavitvijo temeljnih pojmov s področja zaposlenosti, zaposljivosti in brezposelnosti, naj zaradi celostnega razumevanja delovanja trga delovne sile in njegovih procesov predstavim tri tradicionalne modele trga dela.

Prvi, *plačno-tekmovalni model*, je ponazorjen kot elastičen, obojestransko odzivni trg. Tak trg dela vsebuje tri konstitutivne teoretske teze o racionalnem vedenju akterjev na trgu dela:

- delodajalci se ravnaajo po načelu minimalni stroški, maksimalni profit;
- delavci ponujajo svoj razpoložljiv čas po načelu maksimizacije lastne koristnosti, v povezavi z zelenim zaslužkom;
- na trgu dela se posledično ustvarja tekmovalno ravnotežje med ponudbo in povpraševanjem po delu (Kramberger 1999, 94–96).

Na povpraševalni strani je delodajalec, ki ekonomizira stroške dela zato, da s tem povečuje profit. Ta osrednji tržno-ravnovesni cilj trga dela je v nekaterih ekonomskih teorijah modificiran tako, da težo ravnovesja prenaša bolj na povpraševalno stran trga dela. Z vidika sociologije so ti podjetniški motivi še vedno prevelika in neustrezna redukcija kompleksnosti, ki vlada v družbi. Dejansko se aktivno prebivalstvo s svojo raznovrstno socialno mobilnostjo (poroke in razveze, selitve, šolanje in izobraževanje, vstopi in izstopi iz trga dela, delovna in zaposlitvena mobilnost, ekonomska, politična in prostovoljna aktivnost, ustvarjanje socialnih omrežij ipd.) stalno prilagaja spreminjajočemu se družbenemu in političnemu okolju, ne pa le dinamiki in pogojem v podjetniškem prostoru (Kramberger 1999, 100–111).

Drugi, *segmentacijski model*, ni enoten in zlahka prehoden, temveč segmentiran. Izhodiščni enotni trg je opuščen in razdeljen v ločene segmente, od katerih ima prav vsak svoja interna pravila delovanja (pogoji zaposlovanja, različna pravila vstopanja na trg dela ter tipične povezave vsakega segmenta z različnimi odseki delovne sile). Pri razlagah za obstoj segmentiranega trga dela se najpogosteje pojavljata dva pristopa. Eden je tehnološki, ki pravi, da je svojevrstno število in vrsto poslov v različnih segmentih moč pripisati specifičnim tehnološkim zahtevam proizvodnje. Drugi pa je politični. Ta govori o tem, da so segmenti posledica zavestne akcije 'kapitalistov', ki skušajo s segmentacijo oslabiti enovito delavsko gibanje in delavsko zavest (Kramberger 1999, 97–98).

Tretji, *model tekmovanja poslov*, pa nosi idejo, da tehnologija in trg določata strukturo poslov, kjer posel ni opisan z značilnostmi ljudi, ki ga opravljajo, temveč z neosebniimi značilnostmi posla (delovnega mesta) samega. Gre za izrazito dvoenotsko predstavo o trgu dela, na katerem prihaja do ujemanja specifično usposobljenih ljudi na eni strani in specifično zahtevnih poslov (delovnih mest) na drugi strani. Delovanje trga dela lahko opišemo takole. Ljudje prinašajo na trg dela razna formalna in manj formalna potrdila o svoji že preverjeni usposobljenosti za opravljanje določenih vrst dela. Med temi potrdili je stopnja, nato pa še vrsta formalne izobrazbe verjetno med najveljavnejšimi in zato tudi pomembnejšimi indikatorji. Stopnja izobrazbe delodajalcu namreč jamči, da bo imel z delavcem, ki ima ustrežnejšo izobrazbo za nek posel od njegovih protikandidatov, manj stroškov za njegovo dodatno usposabljanje. Tako delodajalec racionalno razporedi in izbere ljudi po vseh poslih glede na njihovo (šolsko) primernost za opravljanje posla. Iz opisanega in predstavljenega vidimo, da je model tekmovanja poslov pomembno vplival na izobraževalno politiko v vrsti držav (Kramberger 1999, 98–101). Predvsem imamo v mislih ekspanzijo izobraževanja, o kateri se govori ne le v

Sloveniji, temveč tudi v drugih državah, njena omemba pa ima relevantno vlogo tudi v tem diplomskem delu.

Prehod visokošolskih diplomantov iz izobraževanja v bolj ali manj trajno zaposlitev uvrščamo na področje trga dela. Tu se diplomanti srečajo s ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, z zaposlovanjem in brezposelnostjo.

## ***2.1 Zaposlenost***

Uspešen prehod v zaposlitev oziroma zaposlenost posamezniku omogoča pridobitev enakopravnega položaja člana družbe, omogoča socialno-ekonomsko neodvisnost, doseganje določenega družbenega položaja ipd. Zaposlenost se povezuje s pojmom socialna vključenost v obliki boja proti revščini in diskriminaciji, saj zagotavlja socialno varnost. Opravljati določeno delo za plačilo pa še ne pomeni biti tudi zaposlen. Razlika je v tem, da zaposlitev vključuje zavarovanje za različna tveganja (Novak, Boškić in Filipović 2005, 137).

Statistični urad RS definira zaposlenost med pojmi prebivalstvo in inputi dela. Definicija zaposlenosti zajema vse zaposlene in samozaposlene osebe, ki se ukvarjajo s proizvodnimi dejavnostmi, ki spadajo v meje proizvodnje sistema. Zaposleni pa so vse osebe, ki po pogodbi delajo za drugo rezidenčno institucionalno enoto in prejemajo nadomestilo (SURS 1995).

Razmerje med delodajalcem in zaposlenim obstaja, kadar med podjetjem in osebo obstaja formalna ali neformalna pogodba, ki jo obe stranki navadno skleneta prostovoljno in v skladu s katero oseba dela za podjetje v zameno za nadomestilo v denarju ali naravi. Posebej definira tudi samozaposlene osebe kot osebe, ki so edini lastniki ali solastniki nekorporativnih podjetij, v katerih delajo, razen tistih nekorporativnih podjetij, ki so nepravne družbe (SURS 1995).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002, 2007) na drugi strani opredeljuje pojem delovno razmerje (4. člen). Opredeljuje ga kot dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom. Delovno razmerje nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi in dejanskim nastopom dela na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki je dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Zaposlenost v tem primeru

pomeni vključenost v delovni proces, ki zagotavlja delavcu preživetje, socialno varnost, osebni razvoj, ter vključenost v socialno življenje.

Analitiki poudrajajo, da so se v pogojih globalne konkurence in hitrih sprememb zahteve delodajalcev bistveno spremenile (Kužet 2009). Trg dela je med vsemi trgi eden najbolj protislovnih in za mnoge težko sprejemljiv trg. Pojavljati so se začele številne oblike zaposlitev, ki jim je skupna doktrina fleksibilnosti, velik vpliv na to pa so imele in še vedno imajo tehnološke spremembe, ki posledično vplivajo na delovno silo. Ta mora biti v stalni pripravljenosti na spremembe, mora biti sposobna, strokovna in zanesljiva. Glede na to, da šole tega znanja ne dajejo, velja naslednje: »Povečujejo se potrebe po široko usposobljenem, učljivem človeškem dejavniku, hkrati pa postajajo sposobnosti in znanja le-tega pomembne determinante, ne samo fleksibilnosti podjetja, temveč tudi zaposlitvenih priložnosti posameznika« (Kohont 2001, 9). Fleksibilizacija trga delovne sile v Sloveniji prinaša večje deleže manj varnih zaposlitev, med katerimi daleč prevladuje zaposlitev za določen čas, povečal pa se je tudi delež zaposlitev za nepopolni delovni čas. Zaposlovanje za določen čas je tako v Sloveniji posebej prizadelo mlade, saj je starejša delovna sila, ki je stabilno umeščena v sistem zaposlenosti in je zaposlena za nedoločen čas, še vedno sorazmerno dobro zaščiten (Trbanc 2005).

Vse te spremembe, tako na globalni kot na lokalni ravni, se odražajo tudi na spremenjenih pomenih mladosti. Rener (2002) vzroke za probleme in otežen prehod mladih pripisuje povečani ekonomski odvisnosti mladih ob hkratnem razvijanju psihosocialne neodvisnosti, vplivu vrstniških skupin in subkulturnih življenjskih stilov in pomanjkanju spoznavnih orientacij, ki bi omogočala umeščanje lastnih izkušenj v širši pomenski kontekst. Modernizacija od mladih zahteva sposobnosti hitrega prilagajanja na spremenjene razmere, vendar ne učinkuje na vse mlade enako. Ena skupina mladih ima družbene in osebne vire, s katerimi izkoriščajo priložnosti, druga pa nima ne prvih ne drugih.

Stopnja zaposlenosti oseb v družbi kaže, kakšen je družbeno-ekonomski položaj v družbi.

### *2.1.1 Stopnja zaposlenosti*

Stopnja zaposlenosti se definira kot razmerje med delovno aktivnim prebivalstvom (po kraju bivanja) in delovno sposobnim prebivalstvom, pomnoženo s 100 (UMAR).

Podatke zbira Statistični urad RS z anketo o delovni sili (ADS). Gre za anketo, s katero pridobivajo podatke o značilnostih trga dela in se izvaja neprekinjeno skozi celo leto. ADS se izvaja skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (ILO) in skladno z zahtevami Statističnega urada Evropske unije (EUROSTAT). Podatki so mednarodno primerljivi. *Delovno sposobno* prebivalstvo je delovno aktivno prebivalstvo, v starosti od 15 do 64 let. *Delovno aktivno* prebivalstvo tvorijo tisti, ki so v poročevalskem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravili kakršnokoli delo za plačilo (denarno ali nedenarno) ali dobiček, in tisti, ki so sicer zaposleni ali samozaposleni, a so bili v poročevalskem tednu začasno odsotni z dela. Kot delovno aktivne obravnavamo tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, in sicer do prenehanja delovnega razmerja, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoče družinske člane. Potrebno je poudariti, da se podatke iz ADS uporablja za izračun stopnje zaposlenosti na ravni države. Na ravni statističnih regij v državi pa teh podatkov ni, zato se iz podatkov Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) izračunava *registrirana stopnja zaposlenosti* oziroma *stopnja delovne aktivnosti*. Registrirana stopnja zaposlenosti ni mednarodno primerljiva. Pove nam, kolikšen delež celotnega delovno sposobnega prebivalstva je zaposlenega (Pečar 2008). Pri izračunu se uporablja podatke o delovno aktivnih, ki so zaposleni. To pomeni, da so obvezno socialno zavarovani ne glede na to, ali so zaposleni s polnim ali skrajšanim delovnim časom. Niso pa vključene osebe, ki delajo za plačilo na podlagi podjemnih pogodb, avtorskih pogodb ali za neposredno plačilo, sodelujoči družinski člani, samozaposleni, ki ne plačujejo socialnega zavarovanja, in državljani RS s stalno zaposlitvijo v tujini. Ker upošteva le formalno urejen status zaposlenosti, jo imenujemo tudi '*formalna stopnja zaposlenosti*'. Formalno delovno aktivno prebivalstvo je seštevek zaposlenih oseb v družbah, podjetjih in organizacijah, zaposlenih oseb pri samozaposlenih, samostojnih podjetnikov posameznikov, oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost, in kmetov. S 1. januarjem 1999 pa med formalno delovno aktivno prebivalstvo štejemo tudi osebe, ki opravljajo javna dela. Cilj vsake družbe je dosegati čim višjo stopnjo zaposlenosti, saj je to pomemben pokazatelj tako ekonomske kot družbene uspešnosti neke države. Koncept polne zaposlenosti predstavljam v nadaljevanju.

### *2.1.2 Koncept polne zaposlenosti*

Beveridge (1945, 18), eden vodilnih teoretikov, ki se je ukvarjal s problemi brezposelnosti in konceptom polne zaposlenosti, je v svoji knjigi *Full Employment in a Free Society* definiral pojem polne zaposlenosti delovne sile. Polna zaposlenost ne pomeni, da ni brezposelnih posameznikov v družbi. Polna zaposlenost obstaja takrat, kadar je vedno več prostih delovnih mest kot brezposelnih oseb. Ta mesta morajo nuditi spodobno plačo ter biti take narave in tako locirana, da je realno pričakovati, da jih bodo brezposelni zasedli. Koncept polne zaposlenosti delovne sile se je zadnja leta razvijal v skladu s socialnim in ekonomskim razvojem sodobnih družb. Prvotnim kvantitativnim kriterijem se vse bolj dodajajo tudi drugi, bolj kvalitativni in socialni, s čimer pa cilj polne zaposlenosti postaja še težje dosegljiv. Gartner, Lynch in Riesman (v Drobnič 1985) opisujejo štiri faze razvoja koncepta polne zaposlenosti. Najprej je koncept vključeval pogoj, da ima vsakdo, ki je sposoben za delo in želi delati, neko zaposlitev ne glede na pogoje (plačilo, delovne razmere, čas ...). Z družbeno-ekonomskim razvojem pa sama zaposlitev kmalu ni bila dovolj. V ospredje se začneta postavljati primernost zaposlitve, kar je pomenilo dobre delovne pogoje, ter plačilo, ki delavcu zagotavlja normalno življenje. Z nadaljnjim razvojem se definicija primerne zaposlitve kvalitativno dopolnjuje. Zaposlitev mora posamezniku zagotavljati tudi realne možnosti za napredovanje na delovnem mestu. V zadnji fazi koncept polne zaposlenosti vključuje polni razvoj in polno izrabo vseh človeških delovnih potencialov, kar pomeni vključevanje in prilagajanje delovnih pogojev vsem, ki želijo delati; tudi tistim, ki so zaradi fizičnih, mentalnih ali socialnih pomanjkljivosti manj sposobni za delo.

Za prikaz stanja na trgu dela določene države se običajno uporablja predvsem število brezposelnih in zaposlenih oseb oziroma stopnje zaposlenosti oziroma brezposelnosti. Vendar celo na tej kvantitativni stopnji večkrat prihaja do nekaterih nejasnosti in se s pojmom polne zaposlenosti pogosto manipulira. Ker je polna zaposlenost postala splošno sprejeta vrednota in cilj socialne in ekonomske politike, se skuša v posameznih deželah stanje na področju zaposlovanja prikazati najbolj ugodno (Drobnič 1985, 37).

### *2.1.3 Primerna in ustrezna zaposlitev*

Primerno in ustrezno zaposlitev razlikuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB 2006). V svoji definiciji ustrezne zaposlitve se približuje konceptu polne zaposlenosti, kjer posameznik v polnosti izkorišča svoje potenciale, medtem ko se v definiciji primerne zaposlitve približuje konceptu, kjer zaposlitev posamezniku zagotavlja dostojno življenje.

*Ustrezna zaposlitev* je zaposlitev, ki je sklenjena za nedoločen ali določen čas za delovno mesto, ki ustreza stopnji in vrsti dokončane poklicne izobrazbe osebe in ki je lahko dostopno. Kot *primerno zaposlitev* pa se lahko zaposlitev ponudi brezposelni osebi, ki je prijavljena v evidenco brezposelnih oseb več kot tri mesece, delovno mesto, ki je razvrščeno v tarifni razred ustrezne kolektivne pogodbe za eno stopnjo nižje od dokončane poklicne izobrazbe osebe, pod pogojem da ni v evidenci prijavljenih brezposelnih oseb, za katere bi bila taka zaposlitev ustrezna. Po šestih mesecih od prijave v evidenco brezposelnih oseb se kot primerna zaposlitev lahko brezposelni osebi ponudi delovno mesto, ki je uvrščeno v tarifni razred ustrezne kolektivne pogodbe za dve stopnji nižje od dokončane poklicne izobrazbe osebe. Velja pa pogoj, da ni brezposelnih oseb, za katere bi bila taka zaposlitev ustrezna. V pogojih za primernost zaposlitve se upošteva tudi oddaljenost delovnega mesta od stalnega bivališča brezposelne osebe. V primerih ustrezne zaposlitve je ta čas do ene ure, v primerih primerne zaposlitve pa do ene ure in pol (ZZZPD).

Zgodi pa se, da posameznik ne dobi ne ustrezne in ne primerne zaposlitve, zato ostaja nezaposlen. Nezaposlenost oz. brezposelnost je nasprotje od zaposlenosti.

### ***2.2 Nezaposlenost ali brezposelnost***

Brezposelnost med prebivalstvom je družbeni pojav, ki vpliva na raven blaginje v državi in na občutek gotovosti ali negotovosti med prebivalstvom glede možnosti za zaposlitev in ustvarjanje dohodkov z delom (Rejda 1991, 331). Družbena razsežnost brezposelnosti je odvisna od splošnega obsega brezposelnosti, njenega povprečnega trajanja, od starostne in poklicne strukture kakor tudi od industrijske ter lokalne razporeditve gostote brezposelnosti (Bubnov-Škoberne 1997, 25).

Brezposelnost označuje družbeno in individualno stanje. Brezposelnost v družbi kaže, da v državi v določenem obdobju nimajo možnosti za zaposlitev vsi prebivalci v aktivni dobi, ki so zmožni za delo in iščejo zaposlitev. Individualno stanje brezposelnosti doleti osebo, ki ni zaposlena v delovnem razmerju ali ne opravlja samostojne pridobitne dejavnosti kot samozaposlena oseba ter je zmožna za delo in išče zaposlitev (Bubnov-Škoberne 1997, 16).

Že v začetku sem omenila, da se ločijo ljudje oz. v našem primeru mladi, ki imajo možnosti, in mladi, ki jih nimajo. Tukaj govorim o družbenih in osebnih virih, s katerimi izkoriščajo priložnosti, medtem ko druga skupina nima ne prvih ne drugih, s katerimi bi prišla do boljšega položaja v družbi. Ne le da smo ugotovili, da razlike med mladimi obstajajo, razlike med njimi postajajo večje kot kdaj koli (Leskošek 2009, 208). Kažejo se na ravni dostopa do virov in hkrati na ravni družbenih in osebnih podpor pri nastopu novih tveganj. Renner (2002) opozarja, da se mladi ljudje, ki pripadajo različnim družbenim razredom, razlikujejo v količini in vrsti virov, možnosti in priložnosti, prehodi v odraslost pa so bolj kot kdaj koli prej odvisni od uvrstitev in podpor v podsistemih (družina, izobraževanje, zaposlovanje, prosti čas).

V Sloveniji brezposelno osebo definira Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (16. člen). Zakon kot tako osebo označuje tiste, ki izpolnjujejo temeljne statusne kriterije, ki so v nekaterih primerih dopolnjeni tudi s premoženjskimi kriteriji. Statusni kriteriji so, da oseba ni v delovnem razmerju, ni upokojena, ni študent, dijak itd. Premoženjski kriterij pa morajo izpolnjevati samozaposlene osebe, lastniki in solastniki gospodarskih družb oz. kmetijskega ali gozdnega zemljišča. Osebe, ki izpolnjujejo te kriterije, imajo status brezposelne osebe pod pogojem, da izpolnjujejo tudi dodatne zakonsko določene pogoje, to je, da so zmožne za delo, prijavljene pri Zavodu RS za zaposlovanje, so na razpolago za zaposlitev ter so aktivne iskalke zaposlitve.

Čim nižja brezposelnost je eden od ciljev vsake družbe. Tudi v tem primeru so definicije brezposelnosti zelo pomembne pri spremljanju tega pojava za potrebe opisovanja družbenoekonomskega razvoja neke države in primerjavo med državami. V naslednjem poglavju predstavljam stopnjo brezposelnosti.



### *2.2.1 Stopnja brezposelnosti*

Stopnja brezposelnosti je definirana kot število brezposelnih v deležu aktivnega prebivalstva, pri čemer tvori aktivno prebivalstvo število delovno aktivnih in število brezposelnih (Pečar 2008).

V Sloveniji razlikujemo dve stopnji brezposelnosti.

*Stopnja registrirane brezposelnosti* primerja število oseb, registriranih pri enotah Zavoda RS za zaposlovanje (registrirano brezposelnih), s številom aktivnih po registrskih virih, ki ga poleg registrirano brezposelnih tvorijo še zaposlene in samozaposlene osebe, kot jih mesečno evidentira SURS z raziskavo ZAP-M (obrazec Mesečno poročilo o plačah pri pravnih osebah) ali preko registra delovno aktivnih.

*Stopnja anketne brezposelnosti* pa se ugotavlja s četrtletnimi anketami o delovni sili. Po teh so brezposelne tiste anketirane osebe, ki v referenčnem tednu niso bile delovne aktivne, ki aktivno iščejo delo (preko zavodov za zaposlovanje, s prošnjami za zaposlitev, s prijavi v baze aktivnih iskalcev ipd.) in so v naslednjih dveh tednih pripravljene sprejeti delo. Delovno aktivne pa so tiste osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) opravljale kakršno koli delo za plačilo, dobiček ali družinsko dobrobit, ali so imele status zaposlene ali samozaposlene osebe, čeprav niso delale.

Mednarodno primerljiva je le stopnja anketne brezposelnosti, ki se računa skladno z mednarodnimi navodili. Metodologije za računanje registrirane brezposelnosti so v vsaki državi različne.

Na raven brezposelnosti v določeni državi vplivajo zunanji in notranji dejavniki ter objektivne in subjektivne okoliščine (Bubnov-Škoberne 1997, 16). Vzroki za nastanek brezposelnosti na družbeni ravni so po naravi gospodarski, tehnološki in človeški. Po vzrokih nastanka brezposelnosti so opredeljene različne vrste brezposelnosti. Gospodarska gibanja vplivajo na nastanek ciklične in sezonske brezposelnosti, tehnološke spremembe povzročajo tehnološko brezposelnost, okoliščine na strani posameznika pa strukturno in frikcijsko brezposelnost (Rejda 1991, 303).

Različne vrste brezposelnosti definirajo različne ravni zaposljivosti, ki jih opisujem v naslednjem poglavju.

## ***2.3 Zaposljivost***

Zaposljivost je v prvi meri pogoj za zaposlenost. Preprosto rečeno je sposobnost ljudi, da jim med kariero in v novih razmerah, kjer je čedalje manj ugodnih in vseživljenjsko varnih zaposlitev, uspe brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživljanje. Problem zaposljivosti pa pomeni, da ima to sposobnost veliko ljudi slabše razvito in da je na vse bolj tveganih trgih dela navzoča vrsta ranljivih skupin, ki imajo s tem največje težave. Med njimi so zlasti mladi, delovno še neizkušeni iskalci prve zaposlitve, pa starejši, nižje izobraženi, preozko kvalificirani, samohranilci, invalidi, imigranti itn. (Korver in Oeij v Kramberger 2007). Zaposljivost je v grobem mogoče razumeti kot zmožnost (angl. capability), da se bo (bi) oseba - zaradi svojih znanj, spretnosti in različnih drugih individualnih lastnosti – lahko sorazmerno hitro in brez večjih težav zaposlila (Trbanc 2007). Buck in Barrick (v Kramberger 2007, 13) sta glede zaposljivosti že zgodaj menila, da so to vse tiste lastnosti delavca, ki ga mimo njegovih tehničnih kompetenc delajo primerne za delodajalca. Poenostavljeno rečeno, zaposljivost pomeni privlačnost posameznika za delodajalca in predstavlja skupek znanj, spretnosti, izkušenj in drugih lastnosti, ki jih delodajalci iščejo (zahtevajo) pri kandidatih za zaposlitev (Trbanc 2007).

### *2.3.1 Čas iskanja zaposlitve*

Čas iskanja zaposlitve je čas, ko posameznik začne iskati zaposlitev do dejanske zaposlitve oziroma sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Zavod za zaposlovanje opredeljuje čas iskanja zaposlitve tudi s terminom čakalna doba. Po indikatorju časa iskanja zaposlitve zavod za zaposlovanje določa, ali je nekdo lažje ali težje zaposljiv. Svojo zaposljivost lahko izmeri vsak sam od trenutka, ko je na razpolago na trgu dela, do trenutka, ko sklene pogodbo o plačanem delu (pogodbo o zaposlitvi ali kakšen drug dogovor o plačanem delu). V nacionalnem merilu se ta čas meri le pri brezposelnih, ki so vključeni v evidenco brezposelnih oseb pri zavodu za zaposlovanje (ZRSZ 2009a).

Čakalna doba se meri individualno in po posameznih kategorijah brezposelnih oseb glede na njihove lastnosti, kot so spol, starost, stopnja izobrazbe, poklicna skupina ipd. Čakalna doba brezposelnih oseb nam kaže, koliko časa je oseba iskala zaposlitev, pri čemer predpostavimo,

da se oseba, ki je prijavljena v evidenco brezposelnih oseb, želi zaposliti in aktivno išče zaposlitev (ZRSZ 2009a). Mnoge brezposelne osebe pa se prijavijo v evidenco brezposelnih zaradi drugih razlogov, ki ne pomenijo zaposlitev. Nekateri zakoni pogojujejo status brezposelnosti za uveljavljanje nekaterih pravic, zato je primarni interes določenega števila brezposelnih oseb uveljavljanje teh pravic in ne zaposlitev (uveljavljanje socialno varstvenih pravic po drugih zakonih: denarno socialno pomoč, pokojninsko zavarovanje ...). ZZZPB v definiciji o brezposelni osebi navaja pogoj aktivno iskanje zaposlitve. V kolikor se v procesu posredovanja ugotovi, da oseba odklanja zaposlitev ali pa odklanja aktivnosti, s katerimi bi povečala svojo zaposljivost, je črtana iz evidence brezposelnih oseb zaradi razloga neaktivnosti. Po podatkih zavoda za zaposlovanje, ki spremlja pregled odjavljenih iz evidence brezposelnih po razlogih, se iz razloga zaposlitve odjavi v povprečju 57 odstotkov vseh prijavljenih, iz razloga neaktivnosti ali črtanja zaradi odklonitve zaposlitve pa 15 odstotkov od vseh prijavljenih v evidenco. V praksi je to včasih težko dokazati, saj so prejemniki pravic po drugih zakonih močno zainteresirani, da ostajajo v evidenci brezposelnih oseb.

Čakalna doba pa nam ničesar ne pove glede ustreznosti zaposlitve. Ustreznost zaposlitve ugotavljamo posredno, pomemben podatek pri napovedovanju ustreznosti zaposlitev je suficitarnost oz. deficitarnost določenega poklica.

### *2.3.2 Suficitarnost in deficitarnost poklica*

Po definiciji zavoda za zaposlovanje (ZRSZ 2007) so deficitarni tisti poklici v programih nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja, pri katerih polovice ali več prijavljenih potreb po delavcih ni mogoče zagotoviti s prijavljenimi brezposelnimi osebami v isti smeri in stopnji izobrazbe. Po programih srednjega, višjega in visokega izobraževanja so deficitarni poklici, pri katerih 80 % ali več prijavljenih potreb po delavcih ni mogoče zagotoviti s prijavljenimi brezposelnimi osebami v isti smeri in stopnji izobrazbe. To pomeni, da povpraševanje presega ponudbo po določenem poklicu. Osebe, ki imajo deficitaren poklic, so načeloma hitro zaposljive, saj je na razpolago veliko prostih delovnih mest.

Suficitarnost poklica (ZRSZ 2007) pa pomeni, da ponudba presega povpraševanje po določenem poklicu. To pomeni, da imajo osebe s tem poklicem na razpolago malo prostih

delovnih mest in da se pri tem soočajo z veliko konkurenco oseb z enakim poklicem. V takem primeru lahko napovemo, da bodo osebe s tem poklicem težje našle ustrezno zaposlitev.

Zavod za zaposlovanje suficitarnost in deficitarnost določenega poklica ugotavlja preko povpraševanja in ponudbe po poklicih in poklicni izobrazbi. Povpraševanje se spremlja preko prijav prostih delovnih mest, ki so ga delodajalci obvezni posredovati Zavodu RS za zaposlovanje na obrazcu za prijavo prostega delovnega mesta, kjer določijo poklic, veščine, delovne izkušnje, način in čas zaposlitve. Na ta način zavod za zaposlovanje dobi celovite podatke o prostih delovnih mestih ter o potrebnih znanjih in veščinah, po katerih delodajalci povprašujejo.

Ponudbo zavod za zaposlovanje spremlja preko podatkov o pokritosti potreb, to je o realiziranih zaposlitvah na objavljenih prostih delovnih mestih, ki jih prejema od zavoda za zdravstveno zavarovanje, ter številom brezposelnih oseb z ustreznim poklicem oz. poklicno izobrazbo registriranih brezposelnih oseb. Podatki o povpraševanju in ponudbi po poklicih so podlaga tudi za določanje suficitarnosti in deficitarnosti določenih poklicev. Zavod za zaposlovanje po 146. členu ZDR ugotavlja deficitarnost določenega poklica za potrebe sklepanja dopolnilnega dela.

### *2.3.3 Težje zaposljive osebe*

Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja opredeljuje ciljne skupine (15. člen) in težje zaposljive in prikrajšane osebe (16. člen). Kot posebna ciljna skupina je po tem pravilniku določena skupina šolajoče mladine in iskalcev prve zaposlitve. Opredelitev težje zaposljive osebe pri vključevanju v ukrepe APZ upošteva kriterij starosti, delovne izkušnje, suficitarnost poklica in čakalno dobo. Starost brezposelne osebe je pomemben dejavnik zaposljivosti, saj analize dokazujejo, da so najbolj zaposljive osebe v starostni skupini med 30 in 40 leti (ZRSZ 2009a, 12). Težje zaposljive so brezposelne osebe v starosti do 25. leta in nad 50. letom starosti. Posebna kategorija težje zaposljivih oseb so brezposelni iskalci prve zaposlitve, ki so pridobili strokovno ali poklicno izobrazbo pred dvema letoma od prijave v evidenco brezposelnih oseb. Na trgu dela so manj konkurenčni, ker ne posedujejo ustreznih delovnih izkušenj. Osebe s suficitarnim poklicem težje najdejo ustrezno zaposlitev, saj ponudba presega povpraševanje po tem poklicu. Težja zaposljivost se določa tudi po času

trajanja brezposelnosti. Tako je po pravilniku oseba, ki je brezposelna 12 mesecev v zadnjih 16 mesecih, dolgotrajno brezposelna oseba in jo uvršča med težje zaposeljive. Osebe, mlajše od 25 let, so po tem pravilniku dolgotrajno brezposelne že po šestih mesecih brezposelnosti v zadnjih 8 mesecih.

Poleg teh se glede na situacijo na trgu dela določijo prednostne ciljne skupine, kjer se predvideva, da potrebujejo dodatno pomoč pri zaposlitvi oz. da je treba povečati njihovo zaposljivost. V ta namen Vlada RS po posvetovanju s socialnimi partnerji sprejme za proračunsko ali plansko obdobje APZ, v katerem opredeli ukrepe in aktivnosti za neposredno uravnavanje trga dela. Posamezne aktivnosti so namenjene določenim ciljnim skupinam, ki jim ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve, z namenom izboljšanja njihovega položaja na trgu dela. V glavnem gre za štiri temeljne ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Ukrepi, ki so usmerjeni k izboljšanju in uskladitvi na strani ponudbe, so usmerjeni v svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve brezposelnim osebam ter njihovo vključevanje v programe usposabljanja in izobraževanja.

Leskošek (2009, 213–114) pri tem opozarja, da aktivna politika zaposlovanja le delno odgovarja na potrebe brezposelnih mladih. Program APZ namreč spregleda raznovrstnost skupine mladih in njihov neenak družbeni položaj. Prvič: pomembne so razlike med spoloma. V programu ni zaslediti aktivnosti, ki bi se lotevale spolnih razlik in posebej spodbujale zaposlovanje deklet ali vsaj zagotavljale enako dostopnost obema spoloma. Drugič: položaj etničnih skupin ni izhodišče za ukrepe. O njihovem položaju ne vemo veliko zaradi pomanjkanja raziskav, statističnih podatkov in študij. Ne moremo reči, da je morebiten visok delež brezposelnih mladih posledica nedostopnosti do izobrazbe. Če je vzrok za nezaposlenost iskati v manjših možnostih, potem so klasični ukrepi APZ dokaj neučinkoviti. Tretjič: za številna dela, ki zahtevajo ustrezno izobrazbo, je potrebno opraviti strokovni izpit, pred tem pa opraviti dobo pripravništva. Koristnost tega obdobja je podcenjena. V letu pripravništva so upravičeni do denarne pomoči, namesto da bi prejeli pripravniško plačo in bili zaposleni. Država jih na ta način prisili v odvisnost od pomoči in hkrati zmanjšuje njihovo zaposljivost. Četrto: ukrepi ne vključujejo vednosti o tveganjih, ki se kopičijo na prehodih. Prehod iz šolanja v zaposlitev je eden najpomembnejših, zgodi pa se, da mladi doživijo prehod iz šolanja v brezposelnost. Petič: zaradi spreminjajoče narave dela in zaposlitve je treba razmišljati tudi o nestandardnih oblikah zaposlovanja. Tanja Rener (2002, 101) omenja kreiranje neodvisnih prostorov, kot so na primer mladinske kooperative, kjer mladi pridejo do zaslužka brez vključitve v prevladujoč zaposlitveni trg. Tu ne gre le za delo v nevladnih

organizacijah, temveč za kreiranje lastnih prostorov in kolektivitet, ki pripomorejo tudi k bolj aktivnemu vključevanju v javno življenje.

#### *2.3.4 Iskalci prve zaposlitve*

Iskalci prve zaposlitve so mladi, ki prvič vstopajo na trg dela. Prvi vstop na trg dela po Zakonu o delovnih razmerjih (19. člen) ni možen pred petnajstim letom starosti. Po tem letu pa omejitev ni. Praviloma so iskalci prve zaposlitve mladi, v starosti od 15 do 27 let, ki so zaključili določeno stopnjo formalnega izobraževanja in prvič iščejo zaposlitev. Od ostalih iskalcev zaposlitve se razlikujejo po tem, da niso še bili v delovnem razmerju (za določen oz. nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom), torej nimajo delovne dobe. To ne pomeni, da so brez delovnih izkušenj. Mnogo mladih si delovne izkušnje pridobi z opravljanjem del v okviru mladinskega oz. študentskega dela. Iskalci prve zaposlitve, ki so zaključili najmanj srednješolsko izobraževanje, se lahko, v kolikor se zaposlijo na ustreznem delovnem mestu, zaposlijo kot pripravniki. Vendar pa pripravništvo ni obvezno, razen v primeru, ko ga kot takega določi zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. V panogah, kjer je bilo ugotovljeno, da delavec z ustrežno stopnjo izobrazbe po zaključku šolanja ni usposobljen za opravljanje samostojnega dela, se je institut obveznega pripravništva ohranil. Pripravništvo je tako še vedno obvezno v upravi, šolstvu, pravosodju, zdravstvu ipd., v zasebnem sektorju pa je mogoč le, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Zakon dopušča tudi prostovoljno pripravništvo, ki pa mora imeti podlago v posebnem zakonu. Prednosti pripravništva so tako na strani delodajalca kot pripravnika. V času pripravništva pripravniku delodajalec zagotavlja usposabljanje za samostojno opravljanje dela, ki se zaključi z izpitom, opravlja delo pod mentorstvom, delodajalec pa ima v tem času nižje stroške dela.

Zaposlitev za posameznika predstavlja potencial, na katerega vplivajo številni dejavniki. Na oznako težja oz. lažja zaposljivost določene osebe ali skupine oseb vplivajo od splošne gospodarske situacije, stanja povpraševanja in ponudbe določenih kompetenc na trgu dela do specifičnih lastnosti, ki označujejo posameznika (ZRSZ 2009a, 18). Dejavnike in okoliščine, ki vplivajo na zaposljivost oseb, ki prvič vstopajo na trg dela, opisujem v naslednjem poglavju.

### **3 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODA IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLOVANJE**

Študije brezposelnosti in zaposlovanja mladih, predvsem empirične (npr. OECD 1998 in 2005; Hammer 2003; Shavit in Müller v Trbanc 2005), opozarjajo na različne dejavnike, ki pojasnjujejo hitrost prehodov mladih iz šolanja v zaposlitev ter obseg in gibanje mladinske brezposelnosti. Trbanc (2007) te dejavnike, na katere opozarjajo različne študije, razdeli v tri večje skupine, in sicer na makroravni strukturne in institucionalne in na mikroravni individualne dejavnike.

#### ***3.1 Strukturni dejavniki***

V skupino strukturnih dejavnikov sodijo predvsem demografski in različni ekonomski, vključno z dejavniki delovanja trga delovne sile. Med demografske dejavnike štejemo priliv mladih, ki letno zapustijo šolanje in iščejo zaposlitev. Če se bo prebivalstvo še naprej staralo in bodo generacije mladih vse manjše, je pričakovati, da se bo stopnja mladinske brezposelnosti znižala. To pa je odvisno tudi od različnih ekonomskih dejavnikov, kot so obseg in struktura povpraševanja po delovni sili in usklajenost med prilivom mladih na trg s strukturo aktualnega povpraševanja (Trbanc 2007, 51).

Prav tako sta pomembna dejavnika pri povpraševanju stopnja in vrsta izobrazbe. Iz podatkov o povečanem obsegu zaposlovanja v poklicih, ki zahtevajo višjo izobrazbo, in podatkov o zmanjševanju zaposlovanja v enostavnih poklicih je razvidno, da se izobrazbene zahteve v sodobnih družbah povečujejo. Starejši lahko svojo pomanjkljivo izobrazbo dopolnijo z delovnimi izkušnjami, delovno dobo in znanjem, pridobljenim v času dela, medtem ko so slabo izobraženi mladi (predvsem osipniki) v veliko slabšem položaju, saj imajo manj zaposlitvenih priložnosti ter nestabilne in netipične oblike zaposlitve. Tudi vrsta izobrazbe oziroma vrsta poklica kaže na strukturna neskladja med povpraševanjem in novimi pritoki na trgu delovne sile. Delodajalci v Sloveniji že več let zapored izpostavljajo primanjkljaj poklicev s področja gradbeništva, oblikovanja kovin, strojništva, delavcev v zdravstvu, gostinstvu in turizmu ... Za večino poklicev s teh področij so značilna predvsem slabša plačila in fizično zahtevno delo, zato ne preseneča, da se vedno manj mladih odloča zanje. Podobno

velja tudi na nivoju visoko kvalificiranih profesij. Pogost je večji pretok mladih na trg s področij, kjer ni velikega povpraševanja. Ta področja so poslovne, administrativne in družboslovne vede ter pravo (Trbanc 2007, 53).

Na prehod mladih iz šolanja v zaposlitev pa vpliva tudi togost ali fleksibilnost in zaprtost oziroma odprtost trga. Na togih in zaprtih trgih je vstop za mlade težji in daljši, na bolj fleksibilnih pa so prehodi med brezposelnostjo in zaposlenostjo večji in hitrejši. V Sloveniji je varnost zaposlitve stalno zaposlenih še vedno zelo visoka, zato podjetja predvsem mlade večinoma zaposlujejo za določen čas. Povečevanje fleksibilnih oblik zaposlovanja je značilno tudi za ostale evropske države, kar kaže, da so prav netipične oblike zaposlovanja glavna perspektiva za rast zaposlenosti v prihodnosti in s tem zmanjševanja brezposelnosti. Kanjuo-Mrčela in Ignjatović (2004) sta ugotovila, da je bilo leta 2001 kar 58,7% zaposlenih mladih zaposlenih za določen čas ali za skrajšan delovni čas (Trbanc 2007, 54). Ta podatek kaže na precej veliko negotovih zaposlitvenih priložnosti za mlade na slovenskem trgu dela. Prav tako je v Sloveniji močno razširjeno tudi delo preko študentskega servisa, ki delodajalcem predstavlja najcenejšo obliko delovne sile in najmanjšo obveznost do te sile. Študentska delovna sila pa predstavlja konkurenco predvsem nižje in srednje izobraženim mladim, ki iščejo redno zaposlitev (Trbanc 2007, 55). Med mladimi oblike negotovih in netrajnih zaposlitev predstavljajo kar visok delež. Delež mladih, ki opravljajo druge oblike dela in so stari med 15 in 24 let, se je od leta 2000 do 2006 skoraj podvojil, in sicer iz 7,9%, leta 2000, na 14%, leta 2006 (Ignjatović in Trbanc 2007).

Po mnenju Ignjatovića (2006) so mladi zaradi dualnosti slovenskega trga delovne sile (na eni strani prevladuje relativna varnost prevladujoče zaposlitve za nedoločen čas, na drugi strani pa močno nagibanje delodajalcev k fleksibilizaciji in vedno bolj pogoste zaposlitve za določen čas) prisiljeni sprejeti delo za določen čas in druge fleksibilne oblike zaposlovanja. S tem se delodajalci zavarujejo pred potencialno odvečno in/ali potencialno neustrezno delovno silo.

Zaposlovanje za določen čas pomeni za mlade nižjo stopnjo socialne varnosti, izhajajoče iz dela, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje ter večjo izpostavljenost cikličnim gibanjem v gospodarstvu, ki določajo obseg potreb po delovni sili (Trbanc in Verša 2002, 353).



### ***3.2 Institucionalni dejavniki***

V institucionalno skupino štejejo predvsem strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, povezave med delodajalci in šolami ter sistemi prehodov iz šolanja na trg delovne sile (vajeništvo, opravljanje delovne prakse, pripravništvo, štipendije, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve itd.).

V zvezi z dejavniki, povezanimi s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, sta raziskovalca Shavit in Müller (v Trbanc 2005) v primerjalni študiji 13 držav o institucionalni vpetosti prehodov iz izobraževanja v zaposlitev ugotovila, da delodajalci pogosto dajejo prednost določenim spričevalom in diplomam, ta pa je odvisna od institucionalnih in nacionalnih izobraževalnih sistemov. Trbanc (2007) navaja, da podatki o višini brezposelnosti mladih že vrsto let nakazujejo, da je prehod mladih v zaposlitev lažji in hitrejši v državah z izobraževalnimi sistemi, ki omogočajo poklicno specifične kvalifikacije na ravni sekundarnega, pa tudi postsekundarnega izobraževanja (npr. Avstrija, Nemčija, Danska, Nizozemska). Vendar je za hiter prehod mladih v zaposlitev pomembno, da so poklicne spretnosti in delovne izkušnje, ki jih mladi med šolanjem in usposabljanjem dobijo pri specifičnih delodajalcih, dovolj prenosljive, da so zanimivi tudi za druge delodajalce. Predvsem je pomembno, koliko imajo mladi različnih oblik usposabljanja in povezovanja učenja s konkretnim delom med samim šolanjem, kakšna je stopnja stikov mladih z delodajalci med šolanjem in koliko šolski sistemi spodbujajo hkratno delovno aktivnost mladih ob študiju (Trbanc in Verša 2002, 349).

Zaradi vse večjega pomena izobrazbe in usposobljenosti so se začele dvigovati tudi izobrazbene težnje in želje med mladimi. Leskošek (2009, 209) med drugim opozarja, da se »v sedanjem času prisila izbir pomika vse bolj v zgodnje otroštvo. Starši in otroci so prisiljeni sprejemati odločitve o nadaljnji poti že zgodaj in tako načrtati pot v odraslost«. »Po eni strani gre za povečano vlogo države pri spodbujanju nadaljevanja izobraževanja mladih, po drugi strani pa za povečano ambicioznost samih mladih in njihovih staršev ter za nekakšen realizem, saj pričakujejo, da jim bo vlaganje v več znanja in višjo stopnjo izobrazbe zagotovilo boljši položaj na trgu delovne sile« (Ignjatović 2006). Tudi to je eden izmed razlogov, zakaj mladi podaljšujejo svoje izobraževanje in kasneje vstopajo na trg delovne sile.

V Sloveniji se od začetka devetdesetih let povečuje delež mladih, ki nadaljujejo svoje šolanje na terciarni stopnji. Obstajajo različni razlogi za večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja:

- neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja;
- visok življenjski standard v državah Evropske unije omogoča večini mladih iz širokih srednjih slojev, da ostajajo v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin;
- povečane želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši kot posledica spoznanja, da pomeni boljša izobrazba način za pridobitev boljšega poklicnega oziroma profesionalnega položaja na trgu dela, poklicne/profesionalne mobilnosti ter boljših dohodkov;
- širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo zelo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi ter različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja (Trbanc in Verša 2002, 345).

Po mnenju Ignjatovića (2006) imajo večjo možnost za zaposlitev mladi z višjo stopnjo izobrazbe. Po drugi strani pa narašča tudi tekmovalnost med njimi. Ta je posledica dejstva, da delež iskalcev zaposlitev z univerzitetno izobrazbo narašča.

### ***3.3 Individualni dejavniki***

Definicije zaposljivosti večinoma temeljijo na individualnih dejavnikih, ki vplivajo na zaposljivost posameznika: posedovanje določenih strokovnih znanj, izkušenj, veščin in osebnostnih lastnosti.

Lastnosti, ki so značilne za mlade, lahko pomenijo konkurenčno prednost ali pa slabost na trgu delovne sile. Prav tako so te lastnosti lahko resnične in določljive, kot na primer novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj in drugo, lahko pa so le pripisane (predstave, ki jih imajo delodajalci o mladih), na primer neresnost, manjša pripadnost in odgovornost itd. (Trbanc 2007, 58).

Vsekakor je izobrazba posameznika pomemben dejavnik njegove zaposljivosti, zato je po mnenju mnogih izobraževanje več kot le investicija v človeški kapital, saj omogoča

posamezniku, da se uči in pridobi veščine, ki bodo temeljno oblikovale njihovo vedenje, prepričanja in vlogo v družbi (Becker 1993). Posameznik z višjo stopnjo izobrazbe lahko kandidira na večji spekter delovnih mest. Trbanc (2007) ugotavlja, da je objektivno ključna prednost mladih kot delovne sile predvsem novejša in kompleksno znanje, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa. Poleg znanja imajo mladi več spretnosti in znanj, po katerih delodajalci zaradi spreminjajoče se narave dela in delovnih procesov veliko povprašujejo in pogosto predstavljajo dodatne pogoje oz. prednost v konkurenci za zaposlitev (uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije, sposobnost iskanja in uporabe različnih informacij, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, projektno delo, aktivna uporaba tujih jezikov ...).

Delovne izkušnje mnogi delodajalci pojmujejo kot drugi najpomembnejši pogoj za zaposlitev (Verša in Spruk 2004). Zavod za zaposlovanje v Analizi dodatnih pogojev potreb po delavcih (ZRSZ 2009b) ugotavlja, da so v večini delovne izkušnje zaželjene, če že ne zahtevane. Tisti, ki iščejo svojo prvo zaposlitev, pogosto niso povsem brez delovnih izkušenj. Vsaj deloma si jih namreč lahko pridobijo skozi različne delovne prakse med šolanjem, počitniškim delom, prostovoljnim delom in opravljanjem različnih del v času študija, vendar te delovne izkušnje pogosto niso vezane na poklicno oz. profesionalno področje, za katero so se izobraževali in v katerem iščejo zaposlitev.

Ob zahtevah za zasedbo določenega delovnega mesta so pričakovanja delodajalcev, da imajo osebe poleg znanj in izkušenj še določene lastnosti (ZRSZ 2009b). Oglasi za prosta delovna mesta pogosto navajajo osebnostne lastnosti, kot so komunikativnost, fleksibilnost, smisel za estetiko, veselje do dela s posebnimi skupinami oseb, natančnost, odgovornost, samostojnost, zanesljivost ipd. Za organizacije pa so vedno bolj pomembne osebnostne lastnosti, ki prispevajo h gradnji medsebojnih odnosov. Gre za tako imenovane mehke veščine, ki vključujejo komuniciranje, reševanje konfliktov, sposobnost učinkovitega dajanja in prejemanja povratnih informacij, kakor tudi kompleksnejše značilnosti, kot je čustvena inteligenca.

Prednostne lastnosti, ki se jih pripisuje mladim, so predvsem njihova prilagodljivost na spremembe na delovnem mestu ter manjša zahtevnost, zaradi česar so pogosto pripravljene sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporno delo ali delo v slabših delovnih razmerah oz. bolj neugodnem delovnem času (Trbanc 2007). Delodajalci pa naj bi se jih ogibali zaradi nezanesljivosti,

nesamostojnosti, neodgovornosti, nestalnosti, nagnjenosti k spremembam utečenih praks, zaradi česar naj bi predstavljali tvegano delovno silo.

V nadaljevanju je predstavljen položaj diplomantov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja v Sloveniji z vidika zaposlenosti in brezposelnosti ter njihove zaposljivosti.

#### **4 DIPLOMANTI NA TRGU DELA**

Splošno znano stališče je, da so študentova pričakovanja, ko se vpiše na dodiplomski študij, da bo ob zaključku šolanja hitreje našel zaposlitev in da mu bo ta nudila ugodnejše pogoje za življenje. Na ta pričakovanja vplivajo velike spremembe v zaposlitveni in industrijski strukturi kot tudi spremembe v ponudbi diplomantov na trgu dela. Oboje ima velik vpliv na to, kakšne so dejanske zaposlitvene izkušnje diplomantov.

Na zaposlitveno izkušnjo diplomanta vpliva tudi odnos med njegovo kvalifikacijo in informacijami, ki jih pridobi na trgu delovne sile. Nekateri študiji zagotavljajo diplomantom specifične kompetence, ki so na trgu dela prepoznane in sporočajo delodajalcem, da imajo ti diplomanti taka znanja in veščine, da bodo sposobni za produktivno delo. Na drugih, bolj splošnih področjih pa diplomantove kvalifikacije nakazujejo, da poseduje določene značilnosti, ki so pomembne za opravljanje določenega dela. Tako naj bi na primer tisti, ki posedujejo kvalifikacije, povezane z ekonomijo, bolje opravljali poslovna dela kot tisti, ki imajo kvalifikacije iz naravoslovno-tehničnih ved.

Iskanje ustrezne zaposlitve je za nekatere zahtevna naloga, kljub vsemu pa je bilo po podatkih zavoda za zaposlovanje (2009a) v preteklih obdobjih značilno, da so brezposelni z visoko izobrazbo hitreje našli zaposlitev v primerjavi z osebami s srednjo izobrazbo, saj je bil njihov čas iskanja zaposlitve v povprečju krajši v primerjavi z manj izobraženimi. Kljub vsemu ta prednost ne velja za vse diplomante. To je velikokrat posledica individualnih okoliščin, neskladnosti med delodajalcem in iskalcem zaposlitve, lahko pa tudi tega, da ponudba visoko izobraženih oseb presega ponudbo prostih delovnih mest, kar podrobneje predstavljam v tem poglavju.

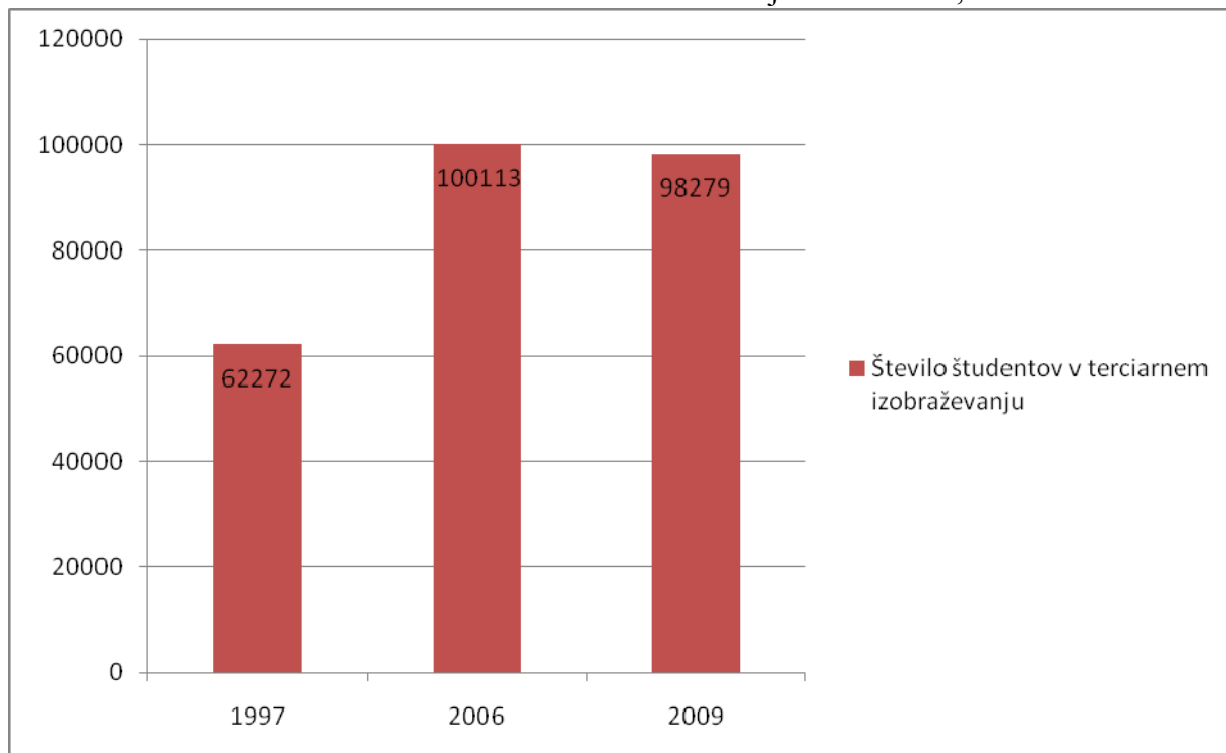
#### ***4.1 Opredelitev visokošolskega dodiplomskega študenta in diplomanta***

V nalogi se osredotočam na populacijo študentov in diplomantov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja v Sloveniji. Populacija študentov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja vključuje študente študijskih programov: visokošolski strokovni (prejšnji), visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja), visokošolski univerzitetni (prejšnji) in visokošolski univerzitetni (1. bolonjska stopnja). Populacija diplomantov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja vključuje diplomante, ki imajo diplomo visokošolske ali univerzitetne stopnje oz. 1. bolonjske stopnje. Pri prikazovanju različnih kazalcev stanja na trgu delovne sile v kategorijo mladih praviloma štejemo starostno skupino 15–24 let. Vsi kazalci položaja mladih, ki so izračunani iz anket o delovni sili, se nanašajo na to starostno skupino, vključno z mednarodno primerljivimi kazalci in podatki, ki jih na podlagi nacionalnih anket o delovni sili objavlja evropski statistični urad – Eurostat. Toda z analitičnega vidika je taka omejitev mladosti pogosto nezadostna, posebno kadar opazujemo prehod v zaposlitev pri mladih, ki so končali šolanje na terciarni stopnji. V tem primeru je smiselno opazovati starostno skupino 25–30 let.

#### ***4.2 Naraščanje števila študentov v terciarnem izobraževanju in naraščanje števila diplomantov***

V prvih letih tega desetletja hitro narašča interes za študij na visokošolskih strokovnih, univerzitetnih dodiplomskih in podiplomskih magistrskih programih. Spodnji graf (4.1) prikazuje število študentov v terciarnem izobraževanju v letih 1997, 2006 in 2009.

**Graf 4.1:** Število študentov v terciarnem izobraževanju v letih 1997, 2006 in 2009

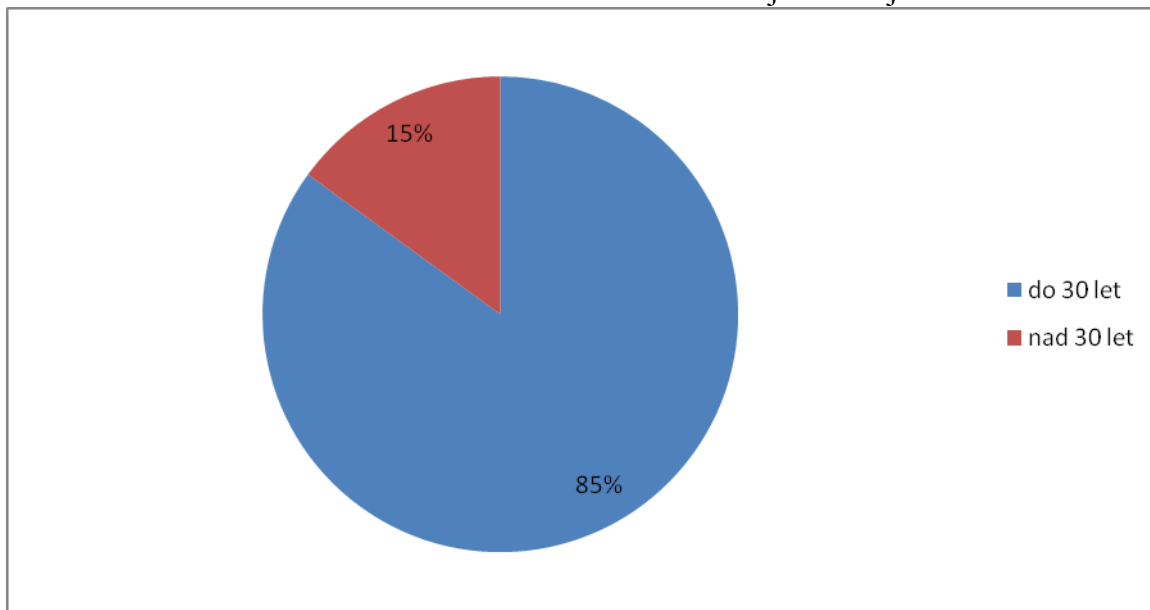


Vir: SURS (2010b).

Iz grafa je razvidno, da se je število študentov v letu 2006 povečalo za več kot polovico v slabem desetletju. Povečanje števila vpisanih študentov na terciarni stopnji lahko razložimo na eni strani z namerno politiko slovenskih vlad od začetka devetdesetih let, ki je spodbujala vključenost mladih v izobraževanje, da bi tako izboljšali izobrazbeno strukturo delovne sile, na drugi strani pa z naraščajočimi ambicijami mladih (in njihovih staršev), ki izobrazbo prepoznava kot pomembno zagotovilo za kasnejši boljši položaj na trgu delovne sile.

Med njimi je največ mladih, kar nazorno prikazuje spodnji graf (4.2) o deležu študentov v terciarnem izobraževanju v starosti do 30 let.

**Graf 4.2:** Delež mladih študentov v terciarnem izobraževanju v študijskem letu 2009/2010



Vir: SURS (2010b).

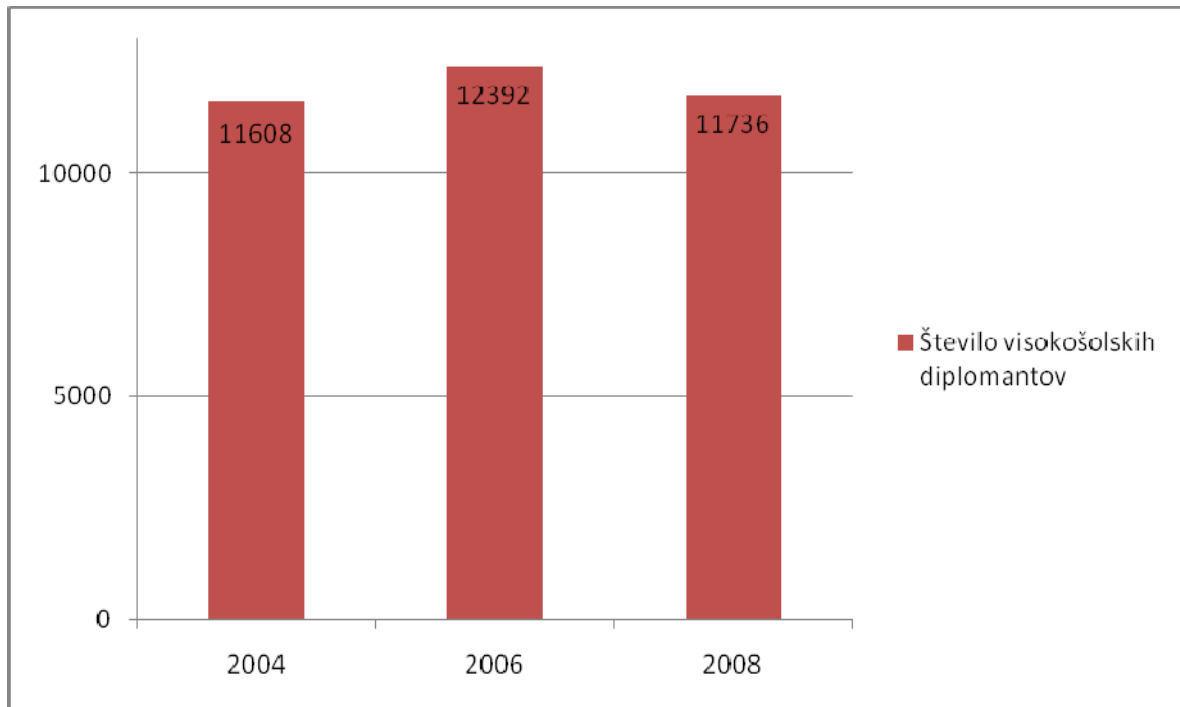
Glavnino študentov predstavljajo mladi do 30 let, 15 odstotkov pa predstavljajo študentje, starejši od 30 let. Koliko intenzivna je vključenost mladih v terciarno izobraževanje, kaže podatek, da je bilo v letu 2003 42,2 odstotka mladih, v starosti med 19 in 23 let, vključenih v to raven izobraževanja (Spruk in Verša 2004) v letu 2008 pa 47,7 odstotkov (ZRSZ 2009a). Zanimivo je dejstvo, da vse več študentov po že pridobljeni visokošolski diplomi nadaljuje študij na naslednji ravni. V študijskem letu 2009/2010 je bilo takih kar za 32% več kot v študijskem letu 2008/2009 (SURS 2010b).

Zgornji podatki očitno kažejo na t.i. ekspanzijo izobraževanja, ki sem jo omenila v uvodni predstavitvi tradicionalnih trgov dela. Posledica izobraževalne ekspanzije je preprosto ta, da se permanentno povečuje zahtevnost delovnih mest na nižjih delih celotne lestvice zaposlitvene hierarhije (Kramberger 1999, 101). Nove generacije lahko očitno le s tem, da večajo svojo izobrazbo, računajo na prednost pri začetnih vstopih na dokaj zaprte interne trge v večini podjetij in organizacij. Ta stalni pritisk po večanju izobrazbenih stopenj nas privede do vse bolj razvidnega paradoksa, ko različno zahtevna delovna mesta zasedajo enako izobražene osebe, ali, povedano drugače, ko enako zahtevna delovna mesta opravljajo zelo različno usposobljene osebe. Tukaj pa se postavlja zelo zanimiva ugotovitev. Rutinsko delo vse bolj nadomešča avtomatizacija, ki prav tako profesionalno delo pretvarja v rutinsko. Ohranjajo se le še informacijska (distributivna) in storitvena dela, in ker so ta, dokaj dobro

zavarovana delovna mesta, vse bolj redka, prihaja do vse hujšega tekmovanja zanje (Kramberger 1999, 101).

Skladno z naraščanjem števila študentov narašča tudi število tistih, ki so terciarno izobraževanje uspešno zaključili. Število diplomantov po posameznih letih prikazuje naslednji grafični prikaz (4.3).

**Graf 4.3:** Število diplomantov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja v letih 2004, 2006 in 2008



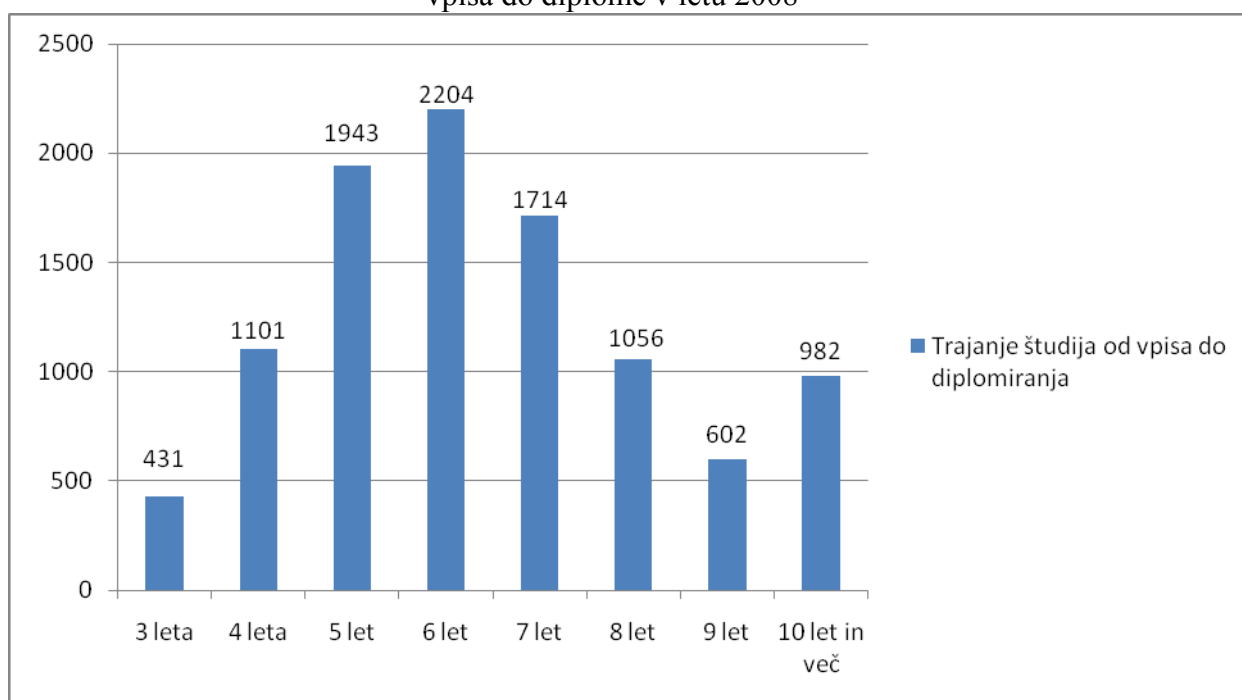
Vir: SURS (2010a).

Podatki kažejo, da je v Sloveniji na visoki dodiplomski ravni število diplomantov iz leta v leto večje oziroma je to število zadnja leta konstantno. Tako kot v prejšnjih letih je bilo tudi v tem med diplomanti največ diplomantov družbenih ved, poslovnih ved in prava, in sicer so ti predstavljali skoraj polovico diplomantov na terciarni stopnji izobraževanja. Najmanj oseb je diplomiralo na področjih znanost, matematika in računalništvo ter kmetijstvo in veterina (SURS 2010a).

Za boljšo predstavo o tem, kako dolgo je trajanje študija v Sloveniji, prikazujem naslednji graf (4.4), ki kaže število diplomantov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja po trajanju študija od vpisa do diplome.



**Graf 4.4:** Diplomanti visokošolskega dodiplomskega izobraževanja po trajanju študija od vpisa do diplome v letu 2008



Vir: SURS (2010a).

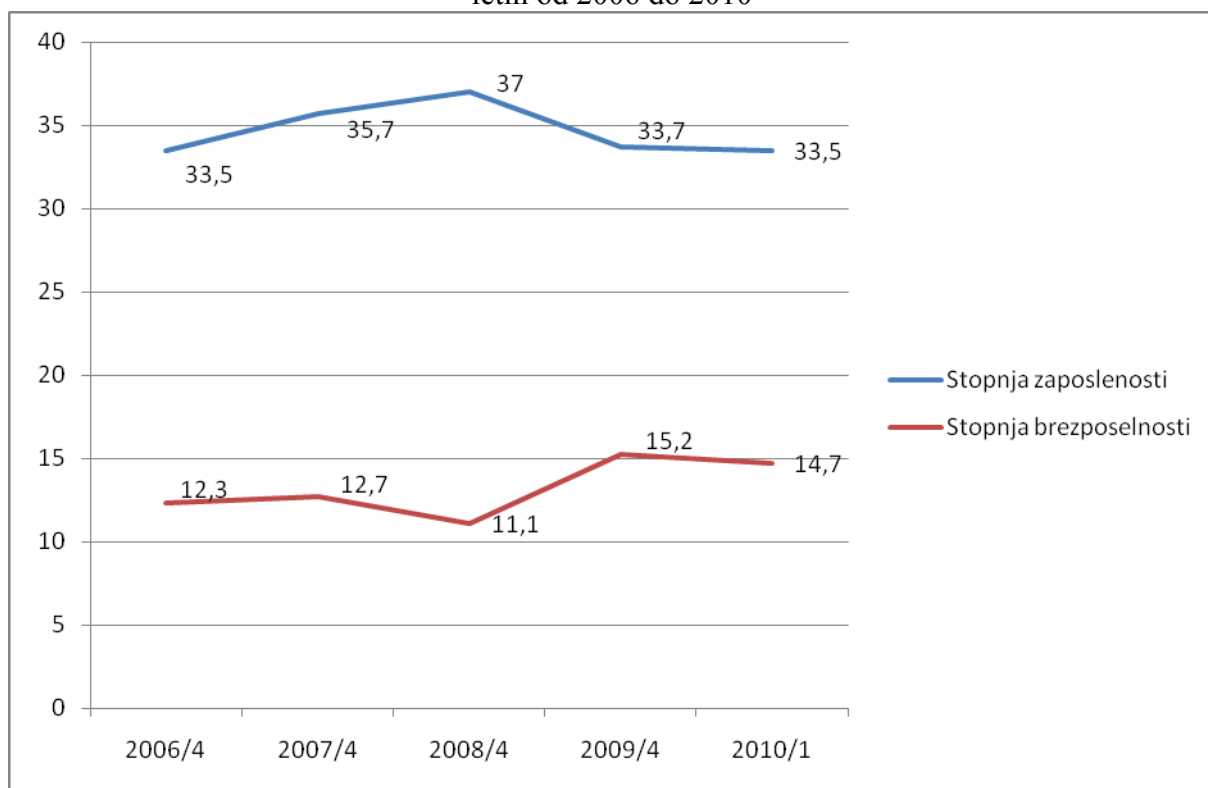
Največ visokošolskih dodiplomskih študentov dokonča študij po šestih letih od vpisa. Ta podatek jasno kaže na dejstvo, da je terciarno izobraževanje nemalokrat dolgotrajno, blizu 1000 diplomantov je takih, ki so študij v letu 2008 dokončali po 10-ih letih in več.

### ***4.3 Zaposlenost diplomantov v Sloveniji***

Zaradi sprememb v strukturi povpraševanja in zaradi povečevanja prožnosti trga dela in zaposlitvenih razmerjih se namreč izrazito spreminja struktura zaposlitvenih priložnosti na trgu dela predvsem glede trajnosti in varnosti zaposlitve. Mladi, ki na trg dela šele vstopajo, pogosto opravljajo fleksibilne oblike zaposlitev. Pri njih je dinamike prehodov v zaposlitev in iz nje bistveno več kot pri starejši delovni sili, zato pa je brezposelnost med mladimi sicer izrazito pogostejša, vendar v povprečju manj dolgotrajna kot pri starejši delovni sili. Za boljšo predstavbo o tem naj navedem podatek, da je aprila 2010 povprečna čakalna doba mladih do 26 let znašala 8,1 meseca, pri vseh ostalih pa 19,5 meseca, iz česar lahko sklepamo, da se mladi zaposlujejo hitreje kot druge skupine brezposelnih (ZRSZ 2010c).

Osnovna kazalca aktivnosti mladih sta stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti. Statistični urad Republike Slovenije stopnje zaposlenosti ne spremlja po stopnjah izobrazbe, zato ni na voljo podatkov o stopnji zaposlenosti diplomantov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja. Stopnjo zaposlenosti se spremlja po starostnih skupinah, vendar je v starostni skupini od 15 do 24 let le manjši del diplomantov, naslednja starostna skupina od 25 do 49 let pa tudi ni uporabna, da bi lahko na tej podlagi sklepali, kakšna je zaposlenost diplomantov glede na celotno populacijo. Vendar pa iz podatkov o stopnji mladinske zaposlenosti in brezposelnosti (graf 4.5) lahko sklepamo, kakšna je prehodnost mladih iz šol v zaposlitev.

**Graf 4.5:** Stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti mladih, v starosti od 15 do 24 let, v letih od 2006 do 2010



Vir: ZRSZ (2010d).

V starostni skupini 15–24 let je stopnja zaposlenosti precej nižja od tiste v celotni populaciji, kar je naravna posledica dejstva, da se jih veliko iz te starostne skupine še šola ali išče zaposlitev. V Sloveniji je stopnja zaposlenosti relativno nizka. Lahko bi bila še nižja ob predpostavki, da ne bi bilo tako zelo razvitega trga študentskega dela, na katerem kar dobršen del študentske populacije opravlja različna dela za plačilo.

Stopnja brezposelnosti v starostni skupini 15–24 let pa je najvišja in tudi močno povezana s starostjo, kar kaže na težave pri iskanju prvih zaposlitev in umestitvi v sistem dela. Mladinska

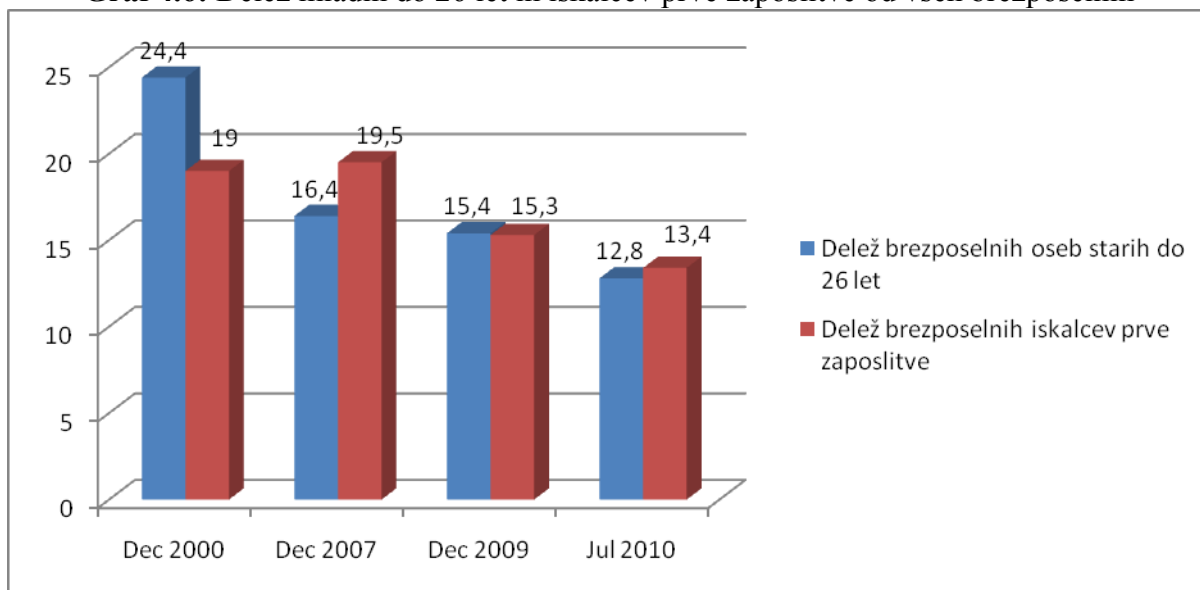
brezposelnost je v povprečju dvakrat višja od stopnje brezposelnosti v celotni populaciji, jasno pa so izražene tudi razlike med spoloma. Mlade ženske so pogosteje brezposelne kot mladi moški, kar velja tudi znotraj posameznih stopenj izobrazbe, s tem da se razlike po spolu z višanjem izobrazbe zmanjšujejo (Trbanc 2007).

Vendar moramo poudariti, da je tako visoka mladinska brezposelnost vprašanje, ki se ga zaveda in rešuje vsa Evropa, ne le Slovenija. V zadnjih letih se pri nas delež brezposelnih mladih med vsemi brezposelnimi osebami zmanjšuje. Ob koncu leta 2009 je bilo brezposelnih 15,4% starih do 26 let, aprila 2010 pa je povprečje znašalo 14,6% (ZRSZ 2010c).

#### ***4.4 Brezposelni iskalci prve zaposlitve, brezposelni diplomanti***

Po podatkih ZRSZ (2009a) se je na zavod za zaposlovanje v obdobju od leta 2003 do 2005 na novo prijavilo okrog 95.000 oseb. Priliv je v letu 2007 znašal 73.544 oseb, v letu 2008 pa se je na zavod na novo prijavilo 70.786 oseb, kar je za 3,7 odstotkov manj od leta 2007. Največji delež novo prijavljenih oseb predstavljajo brezposelni, ki izgubijo zaposlitev za določen čas, močno kategorijo pa predstavljajo tudi iskalci prve zaposlitve. Njihovo število se je v letih 2003 in 2004 gibalo okoli 25.500, kar je znašalo približno 27 odstotkov celotnega priliva na letni ravni. V naslednjih letih se je število novo prijavljenih iskalcev prve zaposlitve zmanjševalo, v letu 2005 na 21.600, v letu 2006 na 18.500 ter v letu 2007 na 14.700. Trend zmanjševanja števila iskalcev prve zaposlitve v skupnem prilivu se nadaljuje v letu 2009 (11.258), v juniju leta 2010 pa je zabeleženih 13.516 iskalcev prve zaposlitve.

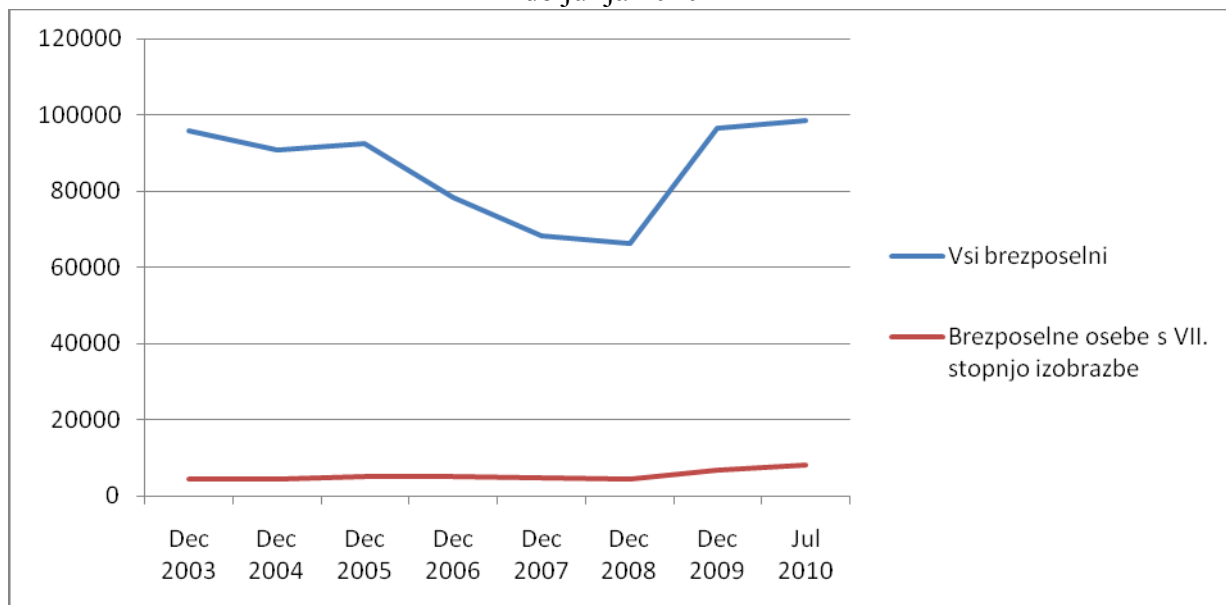
**Graf 4.6:** Delež mladih do 26 let in iskalcev prve zaposlitve od vseh brezposelnih



Vir: ZRSZ (2010d).

Po podatkih zavoda za zaposlovanje je bilo konec septembra 2009 v evidenci brezposelnih prijavljenih 1783 mladih diplomantov, kar predstavlja 40,3 odstotke od vseh brezposelnih diplomantov. Za primerjavo naj navedem, da je bilo v enaki skupini brezposelnih konec leta 1998 samo 826 oseb, v letu 2003 pa 2.499. Največje število brezposelnih v tej skupini je bilo leta 2006, in sicer 2.622 brezposelnih mladih diplomantov.

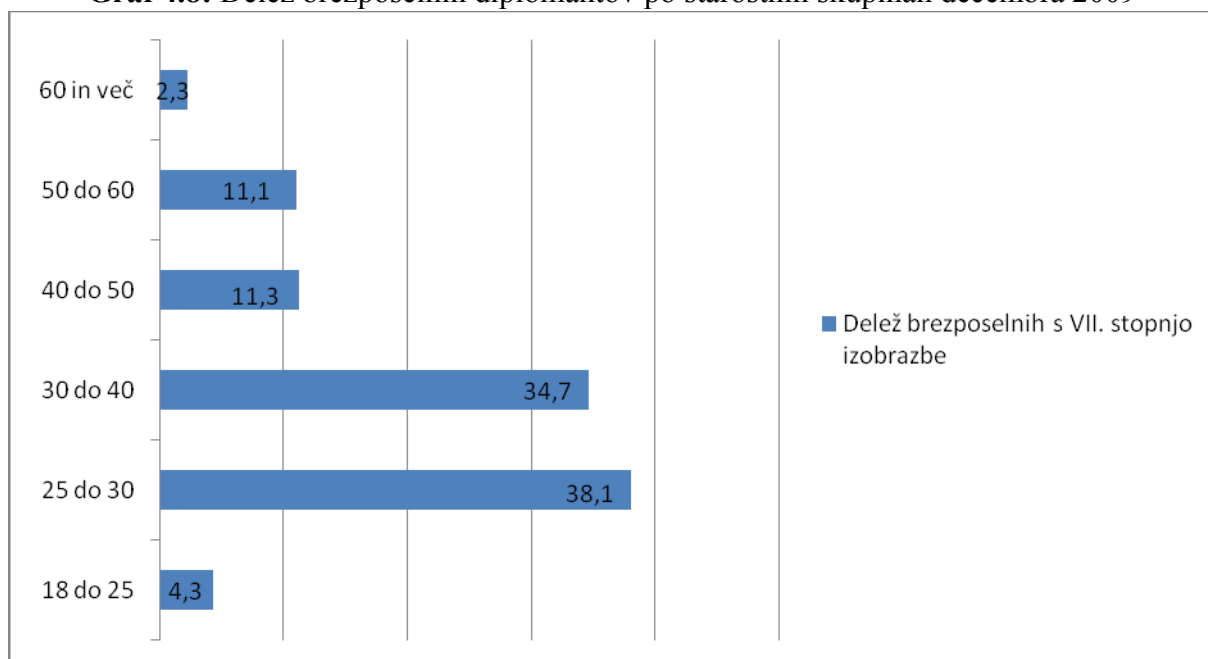
**Graf 4.7:** Število vseh brezposelnih in brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe v letih od 2003 do julija 2010



Vir: ZRSZ (2010e).

Iz grafa je razvidno, da se brezposelnost celotne populacije od decembra 2003 do decembra 2008 niža. Gospodarske razmere so bile v tem obdobju ugodne. Proti koncu leta 2008 pa je slovenski trg dela zajela svetovna gospodarska kriza, njeni negativni vplivi pa so se nadaljevali v celem letu 2009 in so vidni še danes. Drastično se je povečalo število brezposelnih, prav tako pa tudi število brezposelnih oseb s VII. stopnjo izobrazbe. V obdobju gospodarske rasti, leta 2008, je bilo brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe 4.429, v juliju leta 2010 jih je bilo zabeleženih 8.035.

**Graf 4.8:** Delež brezposelnih diplomantov po starostnih skupinah decembra 2009

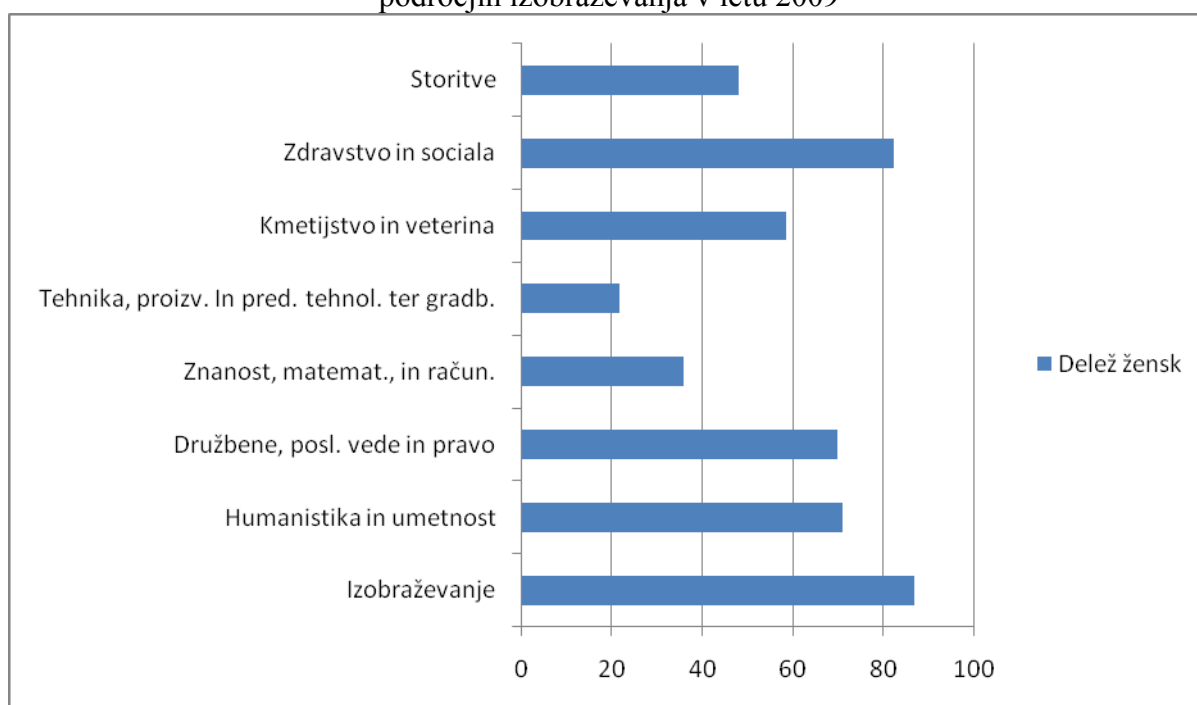


Vir: ZRSZ (2010f).

Po podatkih zavoda za zaposlovanje (2009a) in njegovih ugotovitev na podlagi analize o zaposljivosti naj bi bile najbolj zaposljive ravno osebe v starostni skupini od 30 do 40 let. Vendar pa lahko na podlagi zgornjega grafa, ki kaže velik delež brezposelnih ravno v tej starostni skupini, sklepamo, da število diplomantov presega absorpcijsko moč slovenskega gospodarstva, o čemer govori Kramberger (2007). Pravi, da je ravno šibka absorpcijska sposobnost slovenske države in njene ekonomije za učinkovito in uspešno integracijo vse bolj izobražene mladine v sfero dela problem vse težavnejšega prehoda slovenske mladine v zaposlitev. Vrata srednješolskih in zlasti visokošolskih ustanov so na stežaj odprta, mladim generacijam poleg znanja ponujajo potencialne vstopnice za zahtevnejša delovna mesta, a teh na žalost primanjkuje.

Struktura po spolu kaže, da je med vsemi brezposelnimi diplomanti kar dve tretjini žensk. Na precej višje stopnje brezposelnih mladih žensk v Sloveniji po razlagi Verše in Spruka (2004) verjetno vpliva dejstvo, da se mlade ženske pogosteje odločajo za smeri študija, po katerih je na trgu manj povpraševanja: študij poslovnih ved, družboslovja, prava in podobno. To potrjujejo tudi podatki o deležu žensk po smereh izobraževanja za leto 2009 (graf 4.10).

**Graf 4.9:** Delež žensk med diplomanti visokošolskega dodiplomskega izobraževanja po področjih izobraževanja v letu 2009



Vir: SURS (2010a).

V letu 2009 je bilo med vsemi brezposelnimi diplomanti 46,6 odstotkov takih, ki so diplomirali iz družboslovnih, poslovnih, upravnih in pravnih ved. Med njimi je bilo dve tretjini žensk. Po podatkih sodeč je to posledica večjega vpisa žensk na dodiplomski študij. Po drugi strani pa nam podatek o velikem vpisu študentov družboslovnih, poslovnih ved in prava kaže na to, da diplomanti teh smeri težje najdejo zaposlitev.

#### ***4.5 Povpraševanje in ponudba diplomantov***

»Potrebe po delu so odvisne od tega, ali in koliko delo koristi v produkcijskem procesu, na to pa vplivajo obseg kapitala, povpraševanje oziroma pričakovani proizvod, tehnologija in njene spremembe ter plače. Dejanska zaposlenost je tako rezultanta ponudbe in povpraševanja po delu v danih institucionalnih okoliščinah« (Križanič 2002, 96).

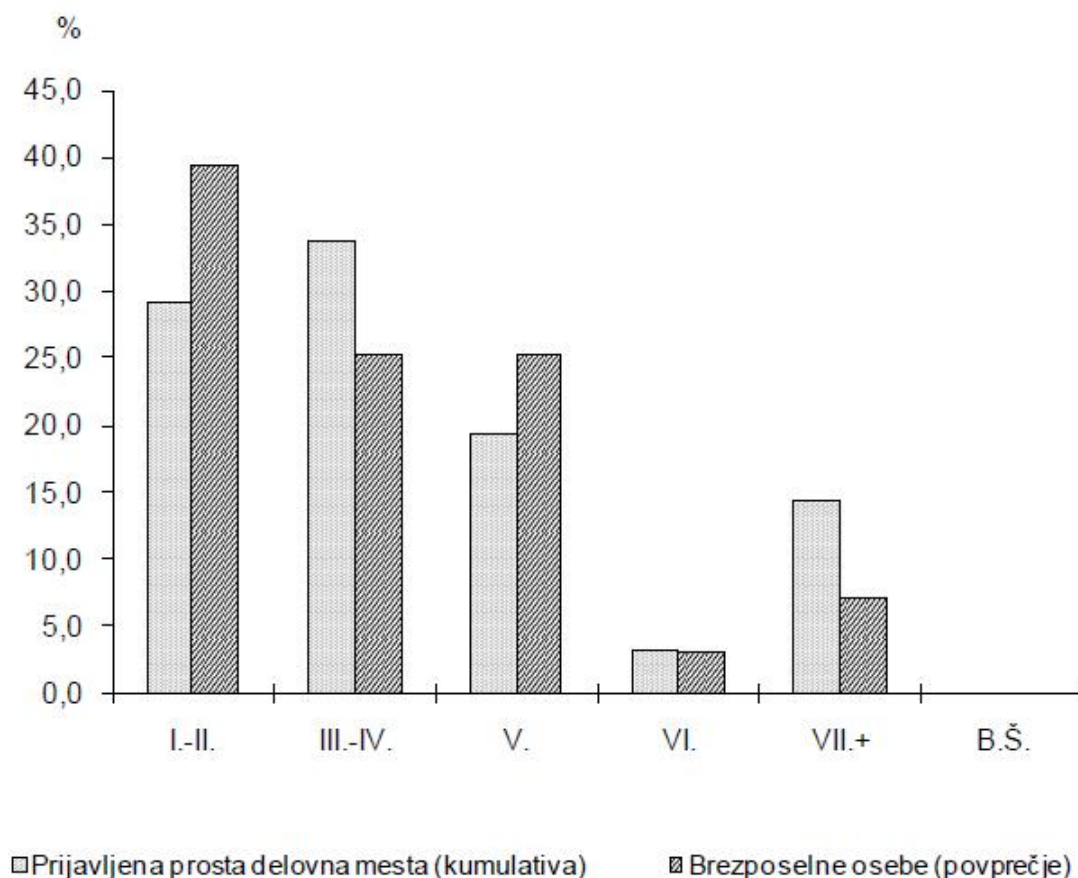
Naraščanje povpraševanja delodajalcev po delavcih, ki je bilo prisotno od leta 2004, se je v jesenskih mesecih leta 2008 in v letu 2009 ustavilo in spremenilo v negativno smer. Zaradi spremenjenih razmer v gospodarstvu in krčenja nekaterih dejavnosti je bilo na voljo precej manj delovnih mest, hkrati pa so bili delodajalci pri zaposlovanju novih delavcev tudi bolj previdni, saj se je v primerjavi s prejšnjimi leti zaposlovanje za določen čas še povečalo (ZRSZ 2010a). Julija leta 2006, ko je pričela veljati novela ZZZPB, je ta vnesla novosti pri prijavljanju prostega delovnega mesta oziroma potrebe po delavcu. Prijava ni več potrebna v primerih, ko delodajalec z že zaposlenim delavcem sklene novo pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas za isto delovno mesto ali ko se v skladu s predpisi o delovnih razmerjih lahko izjemoma sklene pogodba o zaposlitvi brez javne objave. To pomeni, da podatki o potrebah po delavcih po letu 2006 ne vključujejo več teh »fiktivnih potreb« in so za število le-teh nižji v primerjavi z leti poprej.

Medtem ko je število prostih delovnih mest v obdobju 2002–2007 na letni ravni stalno naraščalo in so bile gospodarske razmere v tistem času več kot ugodne, se je stanje proti koncu leta 2008 spremenilo. Slovenski trg delovne sile je zajela svetovna gospodarska kriza in ponudba prostih delovnih mest se je zaradi posledic krize zmanjšala. Negativni vplivi so se nadaljevali tudi v letu 2009, saj je število prostih delovnih mest v tem letu drastično upadlo.

Pri prijavi prostega delovnega mesta delodajalci navedejo izobrazbo kot enega izmed kriterijev za izbor delavcev, ustreznih za zasedbo delovnega mesta. Glede na zahtevano izobrazbo so delodajalci v letu 2009 prijavi 14,4% prostih delovnih mest za VII.–VIII. stopnjo izobrazbe. Glede na leto poprej se je podobno kot v prejšnjih letih povečal delež prostih delovnih mest, ki so bila namenjena bolj izobraženim delavcem, zmanjšal pa se je delež prostih delovnih mest za delavce brez izobrazbe. Kljub temu da se je število registriranih brezposelnih oseb povečalo in so imeli delodajalci na voljo več kandidatov za zasedbo prostega delovnega mesta, je še vedno ostalo očitno neskladje med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela. Povpraševanje delodajalcev je ponudbo brezposelnih oseb presegalo

na III.–IV. in na VI.–VII.+ stopnji izobrazbe (ZRSZ 2010a), kar nam pokaže spodnja slika (4.1).

**Slika 4.1:** Struktura prostih delovnih mest in registriranih brezposelnih oseb po stopnjah izobrazbe v letu 2009



Vir: ZRSZ (2010a).

Iz pregleda prijavljenih prostih delovnih mest in številom registriranih brezposelnih oseb po stopnji izobrazbe lahko ugotovimo, da povpraševanje po osebah s VII. stopnjo izobrazbe presega število registriranih brezposelnih oseb z enako stopnjo izobrazbe. Vendar bi bilo na podlagi tega poenostavljeno trditi, da imajo brezposelni diplomanti veliko možnosti za zaposlitev oz. da je zanje na razpolago veliko delovnih mest. Prvič: število prijavljenih prostih mest ni povsem enako delovnim mestom, ki so na razpolago. Delodajalci lahko delovna mesta objavijo večkrat ali pa se premislijo in ne realizirajo zaposlitve. Drugič: objavljena prosta delovna mesta so na razpolago vsem potencialnim iskalcem zaposlitve, ki niso nujno prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb, kar pomeni, da je lahko ponudba večja od povpraševanja. Tretji vidik pa predstavlja struktura po področjih izobrazbe. Ni nujno, da so

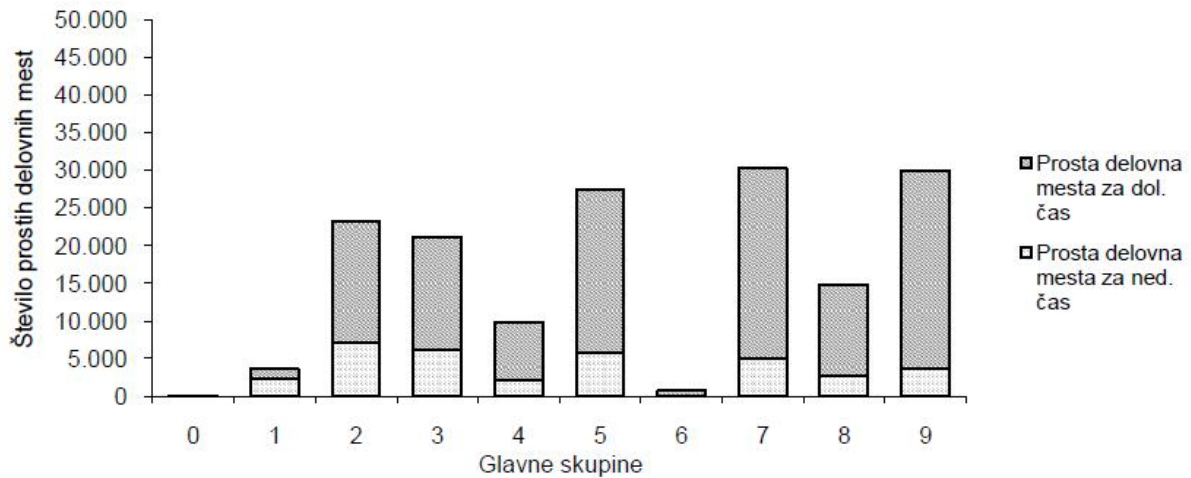


prijavljena delovna mesta ustrezna izobrazbi brezposelnih oseb. V letnih pregledih deficitarnih in suficitarnih poklicev, ki sem ga že omenila v poglavju 2.3.2, se že vrsto let pojavljajo vedno eni in isti poklici, kjer se zahteva VII. stopnja izobrazbe, in sicer s področja strojništva, elektrotehnike, računalništva, kemije, farmacije, geodezije, gradbeništva, medicine. Poglavitni razlog deficitarnosti na večini področij je premajhno zanimanje študentov za vpis na te študijske programe in posledično manjše število diplomantov s teh področij izobraževanja.

V letu 2009 se kažejo posledice svetovne finančne krize, ki je prizadela evropsko gospodarstvo, in njen upad je najobsežnejši in najresnejši v zadnjih šestdesetih letih. V devetih mesecih 2009 se je v primerjavi s preteklimi leti število vseh potreb skoraj prepolovilo. Število potreb po delavcih s VII. stopnjo izobrazbe se je sicer zmanjšalo, vendar pa bistveno manj v primerjavi s številom vseh potreb. Gospodarska kriza je bolj prizadela tista delovna mesta, na katerih se zaposlujejo osebe od I. do vključno IV. stopnje izobrazbe. To potrjuje ugotovitev komisije evropskih skupnosti (2008), ki v svojem poročilu navaja, da upad gospodarske rasti najbolj prizadene prikrajšane delavce, to je starejše in manj kvalificirane, in da je njihova vrnitev na delovna mesta najtežja.

Delodajalci prijavljajo prosta delovna mesta za določen in nedoločen čas ter različne oblike pogodb o zaposlitvi, na primer za (ne)določen čas, krajši delovni čas in podobno, skladno z ZDR. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je v strukturi vseh prijavljenih potreb po delavcih že vrsto let približno 80 odstotkov potreb po delavcih za zaposlitev za določen čas. Zanimivo je pogledati, kakšna je ta struktura po posameznih poklicnih skupinah po Standardni klasifikaciji poklicev (SKP) (slika 4.2).

**Slika 4.2:** Prosta delovna mesta po glavnih poklicnih skupinah Standardne kvalifikacije poklicev v letu 2009



Glavne skupine: 0 Vojaški poklici; 1 Zakonodajalci, visoki vladni uradniki, menedžerji; 2 Strokovnjaki; 3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci; 4 Uradniki; 5 Poklici za storitve, prodajalci; 6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci; 7 Poklici za neindustrijski način dela; 8 Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci; 9 Poklici za preprosta dela

Vir: ZRSZ (2010a).

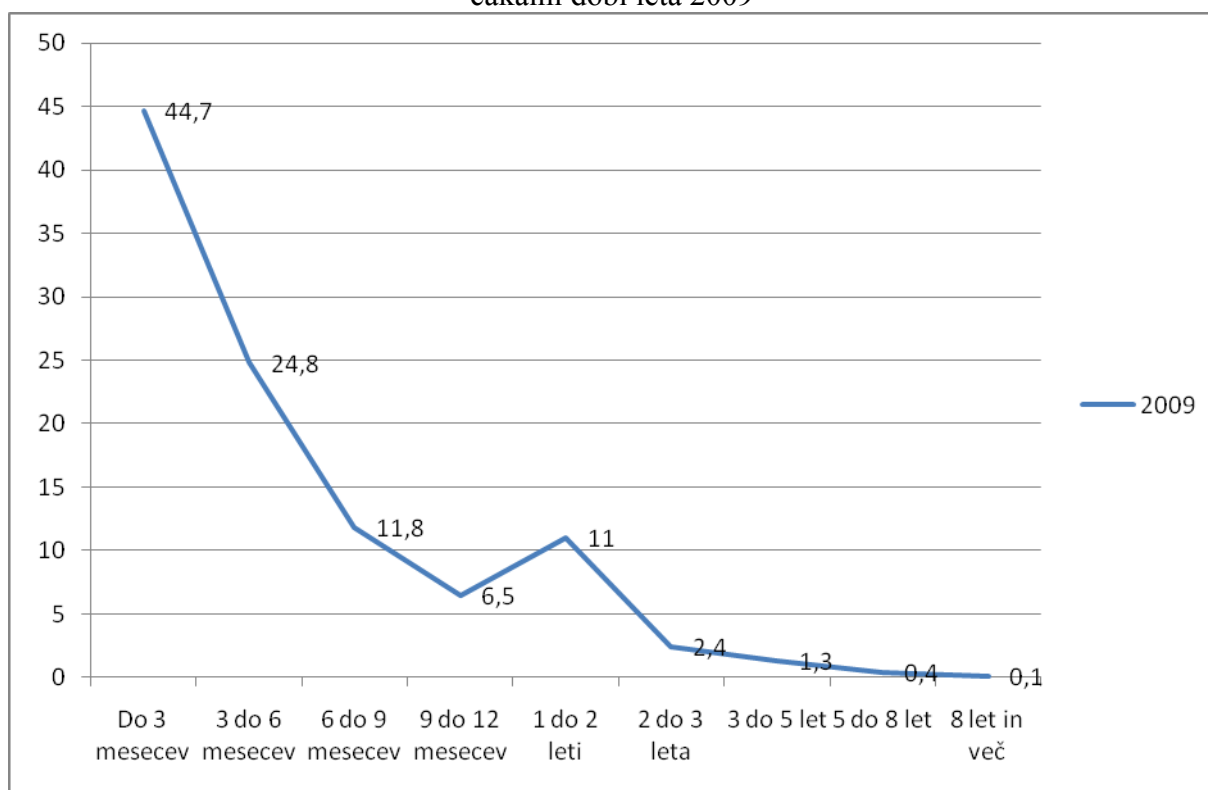
Zgornja slika kaže strukturo prostih delovnih mest po času zaposlitve. Delodajalci največ zaposlitev za določen čas namenjajo skupini poklicev za preprosta dela, za nedoločen čas pa se najpogosteje zaposlujejo delavci, ki pripadajo skupini poklicev strokovnjaki. V letu 2009 se je glede na leto 2008 zmanjšalo povpraševanje po vseh glavnih poklicnih skupinah SKP. V tem obdobju se je zmanjšalo število prijavljenih prostih delovnih mest po poklicih iz poklicne skupine »zakonodajalci, visoki vladni uradniki, menedžerji«, in sicer za 20,5%. Povpraševanje po poklicih iz skupine »strokovnjaki« se je zmanjšalo za 17,1%, iz skupine »tehniki in drugi strokovni delavci« za 28,6%. Vse do leta 2008 se je delež povpraševanja po poklicih iz skupine »uradniki« glede na celotno povpraševanje povečeval, leta 2009 pa se je ta delež glede na leto 2008 zmanjšal za 1,3 odstotke. Povpraševanje po poklicih iz skupine »kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci« je tradicionalno nizko, v letu 2009 pa se je še zmanjšalo za 13,6%. Iz skupine »poklici za neindustrijski način dela« je bilo 34,3% manj prostih delovnih mest. Povpraševanje je upadlo tudi pri skupini »upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci«, in sicer za 41,2%. »Poklici za preprosta dela« so skupina, v kateri je povpraševanje upadlo za 38,3% (ZRSZ 2010a).

#### **4.6 Zaposljivost diplomantov**

Osnovni kazalci zaposlenosti (stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti mladih od 15 do 24 let) posredno kažejo, da zaposljivost iskalcev prve zaposlitve ni neposredna po zaključku šolanja. Rast deleža zaposlenih s VII. stopnjo izobrazbe med vsemi zaposlenimi pa kaže na to, da se spreminja struktura delovnih mest glede na stopnjo izobrazbe v korist višjih stopenj. To potrjujejo tudi podatki o potrebah po delavcih s VII. stopnjo izobrazbe, ki v absolutnem številu iz leta v leto naraščajo in daleč presegajo število brezposelnih oseb s to stopnjo izobrazbe. Ta dejstva bi nas lahko navedla v sklepanje, da je povpraševanje po diplomantih večje, kot je ponudba, torej da je njihova zaposljivost diplomantov dobra. Če si podatke ogledamo bolj podrobno, vidimo nekoliko drugačno sliko. Dinamika rasti števila zaposlenih z visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo kaže, da se je njihovo število v obdobju med leti 2003 in 2007 povprečno letno povečalo za 7.360 oseb, kar predstavlja v povprečju 14,8-odstotni delež vseh zaposlenih. Če dosedanjo dinamiko rasti števila zaposlenih s VII. stopnjo izobrazbe primerjamo z letnim prilivom diplomantov iste izobrazbe (12.000 oseb), lahko ugotovimo, da ta priliv precej presega absorpcijsko moč slovenskega gospodarstva po tako usposobljenih kadrih. To dejstvo posredno tudi nakazuje veliko verjetnost, da se del diplomantov takoj po končanem študiju zaposli na manj zahtevnih delovnih mestih, ostali pa se pojavljajo v odkriti brezposelnosti. V kolikor tudi zanje ni dovolj ustreznih delovnih mest, se tudi ti odločajo za zaposlitve na manj zahtevnih delovnih mestih. Te ugotovitve potrjujejo tudi analize drugih raziskovalcev (Kraigher 2001; Verša in Spruk 2004; Kramberger 2007). Iz tega lahko sklepamo, da je po vsej verjetnosti velika podzaposlenost diplomantov.

Koliko časa brezposelni diplomanti iščejo zaposlitev, nam pokažejo podatki o njihovi čakalni dobi, o čemer sem govorila v poglavju 2.3.1. Če je odjava diplomantov iz evidence brezposelnih oseb iz razloga zaposlitve oziroma samozaposlitve, lahko iz časa od prijave do odjave sklepamo, koliko časa je oseba iskala zaposlitev. Podatke o tem nam prikazuje naslednji graf (4.10).

**Graf 4.10:** Delež brezposelnih diplomantov, objavljenih iz evidence iz razloga zaposlitve po čakalni dobi leta 2009

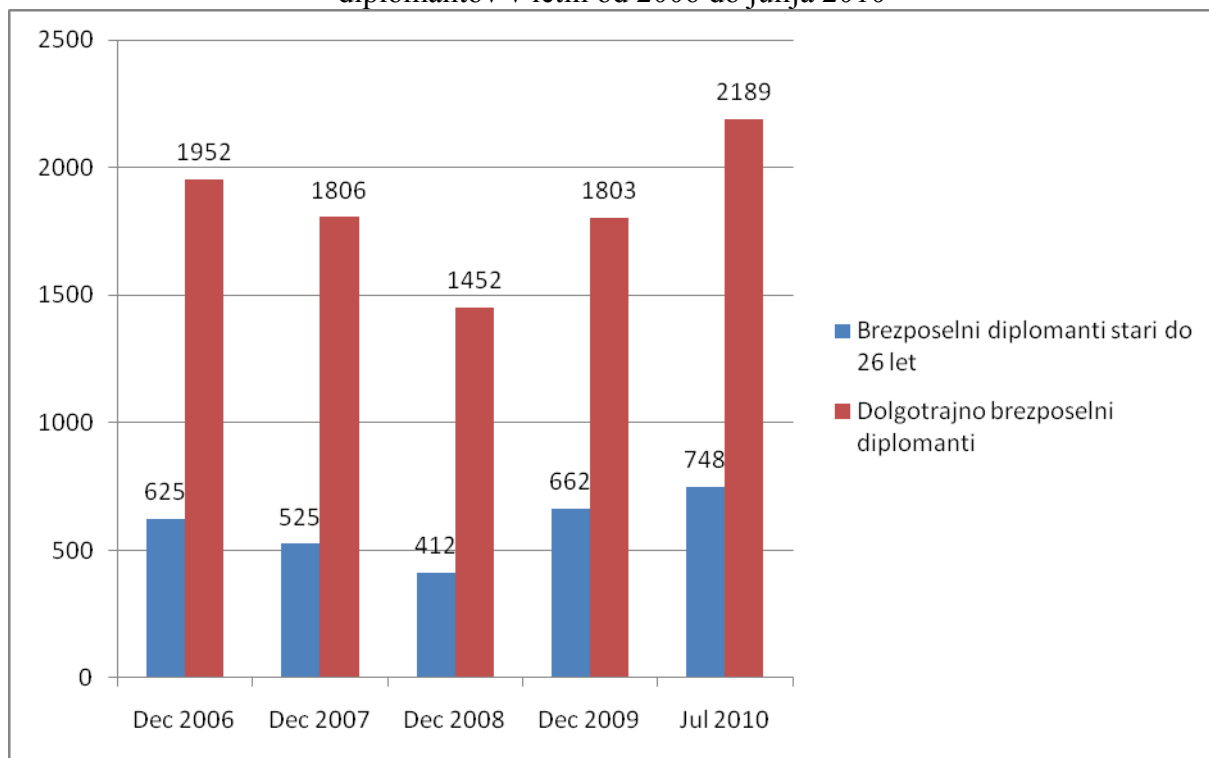


Vir: ZRSZ (2010g).

V letu 2009 se je v manj kot šestih mesecih od prijave v evidenco brezposelnih zaposlilo slabih 70 odstotkov diplomantov. Čeprav je brezposelnost mladih visoka, je vendarle treba poudariti, kar je razvidno tudi iz statističnih podatkov, da se mladi veliko hitreje zaposlujejo kot druge skupine brezposelnih (ZRSZ 2010c). Ali so se zaposlili na ustreznih mestih, pa nam ta podatek ne pove.

Drugi podatek, ki kaže na zaposljivost diplomantov, je njihov delež v strukturi dolgotrajno brezposelnih oseb, to je prijavljenih v evidenci brezposelnih nad eno leto (ZRSZ 2010a). V zvezi s tem ugotavljamo, da med dolgotrajno brezposelnimi osebami delež oseb s VII. stopnjo izobrazbe skozi vsa leta, z izjemo leta 2008, počasi, vendar vztrajno narašča: od 4,9 odstotkov v letu 1994 do 8,2 odstotka v letu 2007. V letu 2008 se je ta delež prvič znižal na 7,6 odstotkov. Leta 2009 je delež ponovno znašal 8,2 odstotka.

**Graf 4.11:** Število vseh dolgotrajno brezposelnih diplomantov in število brezposelnih mladih diplomantov v letih od 2006 do julija 2010



Vir: ZRSZ (2010h).

Zgornji graf nam jasno kaže, da se določen del brezposelnih diplomantov po zaključenem izobraževanju ne uspe zaposliti tudi po daljšem časovnem obdobju. V juliju 2010 je bilo vseh brezposelnih diplomantov 8.262, od tega je bilo 9,1% mladih do 26 let, 26,5% pa dolgotrajno brezposelnih diplomantov.

V poglavju 4.1.3 o ponudbi in povpraševanju diplomantov smo ugotavljali, da je prisotno strukturno neskladje. To pomeni, da se težje zaposlujejo diplomanti, po katerih na trgu dela ni takojšnjega povpraševanja (kmetijstvo in veterina) oziroma je priliv iz šol tako velik, da delodajalci ne uspejo zaposliti vseh novih iskalcev zaposlitve (družboslovne in poslovne vede).

Po podatkih, ki opisujejo zaposljivost diplomantov, lahko ugotovimo, da absorpcijska moč slovenskega gospodarstva ne sledi prilivu vseh diplomantov. Posledica tega je podzaposlenost diplomantov in večanje števila brezposelnih diplomantov. Če ocenjujemo, da je vložek v izobraževanje tako z družbenega kot individualnega vidika investicija, kar potrjujejo vse teorije človeških virov, človeškega kapitala (npr. Becker 1993) in teorije o kadrih kot premoženju, potem lahko ugotovimo, da je investicija v visokošolsko dodiplomsko

izobraževanje slabo naložena. S tega zornega kota se tako na makro- kot mikronivoju dela neprecenljiva škoda. Na makronivoju se to kaže kot izguba premoženja in kot izguba strokovnega potenciala, na individualni ravni pa gre za izgubo potencialnih prihodkov, neizkoriščenost lastnih potencialov in znižanje osebnega zadovoljstva.

## 5 ZAKLJUČEK

Trg delovne sile je dal v zadnjih dveh desetletjih drugačen pomen ter večjo veljavo pridobivanju novih poklicnih znanj in delovnih izkušenj, učenju na delovnem mestu, poklicni fleksibilnosti, strokovnemu izpopolnjevanju na delovnem mestu in zunaj njega. Nastale so nove okoliščine, ki zahtevajo drugačno razumevanje in urejanje odnosa med zaposlovanjem in poklicnim izobraževanjem oziroma usposabljanjem.

V diplomski nalogi sem preverjala, kako uspešen je prehod visokošolskih diplomantov (in mladih na splošno) iz izobraževanja v zaposlitev, ter skušala prikazati dejavnike, ki najbolj vplivajo na (bolj ali manj) uspešen prehod v (bolj ali manj) stabilno zaposlitev.

Na začetku sem si zastavila raziskovalno vprašanje: Kakšen je položaj visokošolskih diplomantov pri prehodu iz izobraževanja v sfero dela? Je boljši ali slabši v primerjavi s prejšnjimi leti? Glede na to, da je visokošolskih diplomantov vedno več, da se vpis na terciarno stopnjo izobraževanja povečuje, vsako leto pa zaznavamo največ vpisanih študentov ravno na smereh izobraževanja, kjer so po končanem šolanju še težje zaposljivi, lahko iz vsega navedenega sklepam, da je položaj vse slabši. Dejavniki, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti in s tem uspešnejši prehod v zaposlitev, so kompleksni in prepleteni, zato je težko prepoznati, kateri so vzrok in kateri posledica. Podaljševanje izobraževanja je tako odlaganje zaposlitve, hkrati pa nuja in izhod iz položaja brezposelnosti.

Med okoliščinami, ki pomembno vplivajo na zaposlovanje mladih v Sloveniji v zadnjih letih, velja poudariti izrazito podaljševanje izobraževanja in sorazmerno tog trg delovne sile. Podaljšanje izobraževanja sicer ugodno vpliva na izboljševanje izobrazbene strukture delovne sile, vendar pa na drugi strani povzroča nizke stopnje aktivnosti mladih. Fleksibilnost trga delovne sile pa se uveljavlja predvsem na račun mladih, ki se največkrat zaposlujejo za določen čas. Takšne oblike zaposlitev predstavljajo kar tri četrtine vseh novih zaposlitev in

trenutno služijo fleksibilizaciji slovenskega trga delovne sile. V času gospodarske recesije se te vrste zaposlitev najlažje ukinejo, med brezposelnimi iskalci ponovne zaposlitve pa se posledično vse pogosteje pojavljajo ravno mladi.

Zadnja leta sicer opažamo močno povečan vpis na terciarno stopnjo izobraževanja, posledica tega pa je tudi večji delež visoko izobraženih brezposelnih iskalcev prve zaposlitve. Iz tega lahko sklepamo, da število novih diplomantov presega absorpcijsko moč slovenskega gospodarstva. To pa posredno nakazuje veliko verjetnost, da se del diplomantov po končanem študiju zaposli na manj zahtevnih delovnih mestih, ostali pa se pojavljajo v odkriti brezposelnosti.

Rešitev tega problema bi gotovo bila boljša komunikacija med delodajalci, izobraževalnimi institucijami in mladimi. Pomembno je, da imajo vse vpletene strani določene koristi od medsebojnega sodelovanja, s tem pa seveda tudi določene odgovornosti. Za hiter prehod mladih v zaposlitev je pomembno, da so poklicne spretnosti in delovne izkušnje, ki jih mladi dobijo med šolanjem in usposabljanjem pri specifičnih delodajalcih, dovolj prenosljive, da so zanimivi tudi za druge. Pomembno je, da imajo mladi že med samim šolanjem veliko različnih oblik usposabljanja in povezovanja učenja s konkretnim delom, da vzpostavijo stike z delodajalci in da sam šolski sistem spodbuja delovno aktivnost mladih ob študiju.

V prvem planu bi bilo potrebno ustvarjati ozračje za hitrejše in obsežnejše zaposlovanje diplomantov, prav tako pa uskladiti strukturo visokošolskega dodiplomskega izobraževanja s potrebami trga dela. Le povečevanje vpisa v izobraževanje in delež visoko izobraženih oseb v strukturi prebivalstva ni dovolj. Univerze in VŠZ imajo pri tem eno ključnih nalog. Diplomanti so namreč nekakšen obraz zavodov, od njihovega izobraževalnega procesa pa je odvisno, kako zaželen bo ta obraz po dokončanju študija. Zaposljivost diplomantov na trgu dela ter čim lažji in uspešnejši prehod diplomantov na trg dela je eden od indikatorjev kakovosti delovanja visokošolskih zavodov.

Podrobno pa se v nalogi nisem dotaknila pogloblitnega strukturnega problema slovenskega gospodarstva, šibke rasti ali celo stagnacije števila novih delovnih mest – to je hkrati tudi največji problem nacionalnih ekonomij v EU. Čeprav bi ravno rast delovnih mest lahko najbolj olajšala prehod mladih v dobre zaposlitve, ostaja ta pojav konceptualno in praktično nerešen, saj ni pravih strokovnih razlag, spodbud in motivov, zakaj te rasti ni, zakaj se nagrade vložnemu kapitalu povečujejo, nagrade delu pa krčijo in zakaj bi v času krize in vsesplošnega varčevanja kdo od menedžerjev sploh širil obseg poslovanja hkrati z večanjem

števila delovnih mest. To je jasno vidno v Sloveniji: državne organizacije ohranjajo skorajda ničelno rast delovnih mest, tržna podjetja pa zmanjšujejo delovna mesta (stečaji, prostovoljne ali prisilne poravnave, 'sovražni prevzemi', ki jih spremljajo odpuščanja presežnih delavcev), samozaposlitve so v pogojih neplačevanja podizvajalcem dokaj neperspektivna oblika delovne aktivnosti ipd. Dokler bo tako, bodo vsi drugi ukrepi in rešitve, ki lajšajo težavni prehod mladih v zaposlitev, bolj začasni in zasilni. Prava rešitev je verjetno nova družbena arhitektura, vključno s transformacijo zdaj že dokaj okorne povojne socialne države evropskega tipa, ki bo družbene vrednote preuredila in ki bo nove razvojne potenciale, zlasti vedno bolj izobraženo mladino, znala bolje vključiti, zaposliti, izrabiti in tudi nagraditi.



## 6 LITERATURA

Becker, Gary Stanley. 1993. *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis with Special Relevance to Education*. New York: Columbia University Press.

Beveridge, William Henry. 1945. *Full Employment in a Free Society*. London: George Allen and Unwin.

Bubnov-Škoberne, Anjuta. 1997. *Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

Drobnič, Sonja. 1985. Polna zaposlenost delovne sile. *Družboslovne razprave* 2 (3): 31–42. Dostopno prek: <http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/Rdr3Drobnic.pdf> (9. julij 2010).

Glažar, Maja. 2006. *Posredniška vloga študentskih servisov na slovenskem trgu dela*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/Glazar-Maja.PDF> (15. maj 2010).

Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence: Why it Can Matter more Than IQ for Character, Health and Lifelong Achievement*. New York: Batman Books.

Hammer, Torild. 2003. *Youth unemployment and social exclusion in Europe: a comparative study*. Bristol: The Policy Press.

Ignjatović, Miroljub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB Revija – Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja* 40 (4): 66–69 .

--- in Martina Trbanc. 2007. Mladi in zaposlitev: objektivna dejstva in percepcije mladih. V *Družba med solidarnostjo in tekmovalnostjo*, ur. Tomaž Krpič, 13. Ljubljana: Slovensko sociološko društvo.

Kanjuo-Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Sophia.

Kohont, Andrej. 2001. *Zaposlovanje pri zasebnih agencijah*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Komisija evropskih skupnosti. 2008. *Kohezijska politika: naložbe v realno gospodarstvo*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docofficial/communic/realeconomy/cpm\\_2008\\_876\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docofficial/communic/realeconomy/cpm_2008_876_sl.pdf) (22. maj 2010).

Kraigher, Tomaž. 2001. *Ocenjevanje in projekcija izobrazbenih tokov in izobrazbene sestave prebivalstva*. Ljubljana: UMAR.

--- 2007. Metodološki listi – stopnja zaposlenosti. *Poročilo o razvoju*. Ljubljana: UMAR. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2007/ml-Zaposlenost%20\\_Kraigher\\_.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2007/ml-Zaposlenost%20_Kraigher_.pdf) (10. Julij 2010).

Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2007. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 168–184. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Križanič, France. 2002. Politika zaposlovanja in gospodarska politika. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 95–116. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kužet, Zora. 2009. Kateri so poklici prihodnosti? *Večer*, 10. februar. Dostopno prek: <http://www.vecer.com/clanek20090210005405866> (23. maj 2010).

Leskošek, Vesna. 2009. Zaposlitvene možnosti mladih. *Socialno delo* 48 (4): 207–214.

Novak, Mojca, Ružica Boskić in Maša Filipović. 2005. Družbena kakovost, priložnost za razmislek o novih možnostih uporabe znanih socioloških konceptov. *Družboslovne razprave* 21 (48): 135–139.

OECD. 1998. Getting started, settling in: the transition from education to labour market. *Employment Outlook* 3: 81–112.

--- 2005. *From Education to Work. A difficult transition for young adults with low levels of education*. Paris: OECD.

Pečar, Janja. 2008. *Regije 2008 – izbrani socioekonomski kazalniki po regijah*. Ljubljana: UMAR.

*Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Uradni list RS 25/2009 – neuradno prečiščeno besedilo (15. julij 2010).

Rejda, E. George. 1991. *Social insurance and economic security. Fourth edition*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Renner, Tanja. 2000. Ranljivost, mladi in zasebno okolje. V *Socialna ranljivost mladih*, ur. Mirjana Ule, Metka Mencin Čeplak in Blanka Tivadar, 91–118. Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino.

SURS - Statistični urad Republike Slovenije. 1995. Prebivalstvo in inputi dela. *Evropski sistem nacionalnih in regionalnih računov*. Ljubljana: SURS. Dostopno prek: [http://www.stat.si/doc/pub/ESR1995/11.poglavje\\_prebivalstvo\\_in\\_inputi\\_dela.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/ESR1995/11.poglavje_prebivalstvo_in_inputi_dela.pdf) (15. april 2010).

--- 2010a. *Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2009 – končni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3199](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3199) (10. julij 2010).

--- 2010b. *Vpis študentov v terciarno izobraževanje v študijskem letu 2009/10 – končni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3124](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3124) (10. julij 2010).

Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trbanc, Martina. 2005. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V *Otroci in mladina v prehodni družbi*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 161–188. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.

--- 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Verša, Dorotea in Viljem Spruk. 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: ZRSZ.

*ZDR - Zakon o delovnih razmerjih*. 2002. Uradni list RS 42/2002.

--- 2007. Uradni list RS 103/2007.

ZRSZ - Zavod RS za zaposlovanje. 2007. *Letno poročilo 2006*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/335/letno\\_porocilo\\_ZRSZ\\_2006.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/335/letno_porocilo_ZRSZ_2006.pdf) (3. julij 2010).

--- 2009a. *Letno poročilo 2008*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/799/LP2008.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/799/LP2008.pdf) (3. julij 2010).

--- 2009b. *Analiza dodatnih pogojev potreb po delavcih*. Ljubljana: ZRSZ.

--- 2010a. *Letno poročilo 2009*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/886/letno\\_porocilo\\_zrsz\\_2009.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/886/letno_porocilo_zrsz_2009.pdf) (10. julij 2010).

--- 2010b. *Mesečne informacije JUNIJ 2010*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/1319/MI0610.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/1319/MI0610.pdf) (4. julij 2010).

--- 2010c. *Mladi na trgu dela hitreje zaposljivi kot drugi iskalci zaposlitve*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/za\\_medije/novinarske\\_konference/novinarska\\_konferenca?aid=91](http://www.ess.gov.si/za_medije/novinarske_konference/novinarska_konferenca?aid=91) (3. julij 2010).

--- 2010č. *Registrirana brezposelnost*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah/registrirana/brezposelnost](http://www.ess.gov.si/trg_dela_v_stevilkah/registrirana/brezposelnost) (3. julij 2010).

--- 2010d. *Število brezposelnih oseb, stanja ob koncu leta*. Ljubljana: ZRSZ. Interno gradivo.

--- 2010e. *Število vseh brezposelnih in brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe po posameznih letih*. Ljubljana: ZRSZ. Interno gradivo.

--- 2010f. *Število brezposelnih diplomantov po starostnih skupinah*. Ljubljana: ZRSZ. Interno gradivo.

--- 2010g. *Brezposelni diplomanti po čakalni dobi, ki so se odjavili iz evidence iz razloga zaposlitve po letih*. Ljubljana: ZRSZ. Interno gradivo.

--- 2010h. *Število dolgotrajno brezposelnih diplomantov in število mladih diplomantov, stanja konec leta*. Ljubljana: ZRSZ. Interno gradivo.

*ZZZPB - Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. 2006. Uradni list  
RS 107/2006.*