

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Natalija Kocjan

Prehod mladih diplomantov na trg dela

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Natalija Kocjan

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Prehod mladih diplomantov na trg dela

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

Prehod mladih diplomantov na trg dela

Velika večina študentov se po uspešno zaključenem študiju znajde v situaciji, ko je potrebno najti prvo »pravo« zaposlitev, torej delo, ki ustreza pridobljeni izobrazbi in seveda svojim pričakovanjem. V zadnjem času se vrata trga dela mladim hitreje zapirajo, če pa že delajo, so ujeti v nestabilne vzorce zaposlovanja. Prehod na prvo zaposlitev je še toliko bolj težaven in negotov zaradi negotovih ekonomskih razmer in nepredvidljivih razmer na trgu dela. V zadnjem obdobju lahko opazimo naraščanje deleža mladih brezposelnih, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, potem, ko so pridobili najvišje stopnje izobrazbe. Problemu naraščanju brezposelnosti mladih diplomantov je potrebno posvetiti več pozornosti in mladim čim bolj olajšati težaven in negotov prehod na trg dela. Pri tem pa je pomembno, da se svoje vloge pri uspešnosti prehoda na prvo zaposlitev zavedajo, tako mladi, kot tudi delodajalci in nenazadnje država in uradne institucije z ustrežno politiko zaposlovanja mladih. Pomembno je, da delujejo skupaj.

Ključne besede: prehod na prvo zaposlitev, mladi diplomanti, brezposelnost, politika zaposlovanja, trg delovne sile.

Transition of the young graduates into the labour market

Most of the students that successfully finish their education find themselves in a situation where they have to look for their first real job, a work that suits their obtained education as well as their expectations. Lately the doors of the labour market are becoming more and more closed. If young graduates do manage to get a job, they can easily be caught in the unstable patterns of employment. Due to the insecure economic situation and unpredictable conditions on the labour market the transition to the first employment is even harder and uncertain. Lately the percentage of the unemployed among the young, that are just entering the labour market after they had obtained the highest level of education, is growing. The issue of growing unemployment of the young graduates needs more attention to make the hard and insecure transition easier. It is of great importance that not only the young graduates, but also the employers, the government and official institutions with the correct policy of employment of the young graduates realize how significant is their own role in the transition to the first successful employment. It is essential that these subjects work together.

Key words: transition to the first employment, young graduates, unemployment, policy of employment, labour market.

Kazalo

1 Uvod.....	5
2 Opredelitev temeljnih pojmov.....	7
2.1 Koncept polne zaposlenosti.....	7
2.2 Strukturne spremembe na trgu delovne sile	8
2.3 Ekspanzija akademskega izobraževanja.....	9
3 Mladi in trendi izobraževanja v postmoderni družbi.....	10
4 Diplomanti na trgu delovne sile	12
4.1 Prehod mladih diplomantov na trg dela	13
4.2 Značilnosti trga delovne sile mladih diplomantov	13
4.3 Brezposelnost mladih diplomantov	15
4.4 Konkurenčne prednosti in slabosti mlade delovne sile	18
5 Težave pri iskanju prve zaposlitve	19
5.1 Ujemalni problemi.....	20
6 Načini iskanja zaposlitve mladih diplomantov	21
7 Politika zaposlovanja mladih diplomantov	23
7.1 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja za mlade diplomante.....	24
7.2 Študentsko delo	25
7.3 Fiktivni študenti.....	26
8 Dejavniki uspešnosti prehoda iz izobraževanja na prvo zaposlitev	27
8.1 Strukturni dejavniki.....	27
8.2 Institucionalni dejavniki	29
8.3 Individualni dejavniki	30
9 Empirični del	31
9.1 Analiza ankete	31
9.2 Intervju z delodajalcem	34
9.3 Ugotovitve in predlogi za zmanjšanje brezposlenosti mladih diplomantov	35
10 Zaključek.....	40
11 Literatura	42
Priloge.....	46
Priloga A: Rezultati ankete	46
Priloga B: Anketa	54
Priloga C: Intervju s Samom Ošino, direktorjem Sektorja za marketing v Telekomu Slovenije.....	57

1 Uvod

Izobraževanje ima v družbi znanja vse večji pomen, kar se kaže tudi na vedno večje težnje mladih po terciarnem izobraževanju. Iz leta v leto na trg delovne sile prihaja vedno več mladih diplomantov, ki iščejo prvo zaposlitev, vendar poleg mladosti in pomanjkanju delovnih izkušenj naletijo na ovire. Velika večina študentov se po uspešno končanem študiju znajde v zagati – najti prvo zaposlitev. Prva zaposlitev je pomemben mejnik v življenju in mladi želijo predvsem zaposlitev, ki ustreza pridobljeni izobrazbi in njihovim pričakovanjem. Skratka želijo delo, ki bo dalo smisel njegovemu življenju. Vendar je le-to težko najti, še posebej v času negotovih ekonomskih razmer in nepredvidljivih razmer na trgu dela. Še pred nedavnim je bila izobrazba nekakšno zagotovilo za zaposlitev. Danes temu ni več tako. Vrata trga dela se mladim v zadnjem času hitreje zapirajo, če pa že delajo so ujeti v nestabilne zaposlitve. Problem pa ne gre pripisati samo trenutnemu stanju v gospodarstvu ampak tudi številnim preobratom na trgu delovne sile ter drugim dejavnikom, ki igrajo pomembno vlogo pri iskanju prve zaposlitve.

V diplomski nalogi sem se osredotočila na prehod mladih diplomantov iz izobraževanja na prvo zaposlitev. Jasno je, da s to diplomsko nalogo zaključujem določeno obdobje v svojem življenju in začenjam z novim obdobjem – iskanjem prve zaposlitve. Ravno v tem času se srečujem z dilemami kam in kako po končanem študiju. S svojo doseženo izobrazbo in z izkušnjami, ki sem si jih več ali manj pridobila v času študija, sem postavljena pred dejstvo. Poiskati si moram primerno zaposlitev in si ustvariti kariero, kar je prvi korak do osamosvojitve. Vendar je prehod po šolanju na prvo zaposlitev težaven in negotov, kar kaže tudi vse večja stopnja brezposelnosti mladih, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, potem ko so pridobili najvišje stopnje izobrazbe. Trg dela za mlade se dolgotrajno krči, vse bolj pa se jim odmika varna zaposlitev. Uspešnost vključevanja mladih v delovno življenje se kaže v trendu zaposljivosti in brezposelnosti, dolžini prehoda in ujemanju izobrazbe z zaposlitvijo posameznika.

Povečan tok diplomantov na trg dela in s tem posledično višja stopnja brezposelnosti mladih odpira več razvojnih vprašanj. Moja raziskovalna vprašanja v diplomski nalogi so:

»Katere so najbolj pogoste težave, s katerimi se srečujejo mladi diplomanti pri iskanju prve zaposlitve?«

»Kako dolg je prehod od izobraževanja do prve zaposlitve?«

»Katere so najpogostejše metode iskanja prve zaposlitve?«

»Kdo ali kaj najbolj vpliva na odločitev pri izbiri oz. iskanju prve zaposlitve?«

»Kako na celoten proces iskanja prve zaposlitve gleda delodajalec?«

Cilj diplomske naloge je osvetliti problem zaposlovanja mladih diplomantov, problem naraščanja brezposelnosti mladih diplomantov in prikazati razloge za težaven in negotov prehod na trg dela. Zanimalo me je, kateri so glavni dejavniki, ki vplivajo na hitrost prehoda na zaposlitev oz. s katerimi težavami se srečujejo na poti do zaposlitve. Glede na to, da je slovenski gospodarski trg leta 2008 zajela gospodarska kriza, me je zanimalo, kako je ta kriza vplivala na trg dela in zaposlovanje mladih diplomantov v Sloveniji.

V prvem delu diplomske naloge bom s pomočjo analize sekundarnih podatkov preučila teoretična izhodišča, pri čemer bom uporabila analitično metodo ter metodi deskripcije in kompilacije. Predstavila bom temeljne značilnosti trga delovne sile mladih diplomantov, s katerimi ovirami se srečujejo pri iskanju prve zaposlitve ter kateri so najpogostejši načini iskanja zaposlitve pri mladih. V drugem delu bo sledil raziskovalni del, kjer bom s pomočjo anketnega vprašalnika mlade diplomante povprašala, kakšne so njihove izkušnje z iskanjem prve zaposlitve. S pomočjo intervjuja direktorja Sektorja za marketing v Telekomu Slovenije, ki je objavljen na spletni strani MojeDelo.com, bom predstavila kako na celoten proces iskanja prve zaposlitve gleda delodajalec. V sklepnem delu bom s pomočjo empiričnega dela poskušala poiskati odgovore na moja raziskovalna vprašanja. Na podlagi ugotovitev bom poskušala v zaključku podati nekaj predlogov za lažji vstop na trg dela in večjo vključenost mladih diplomantov na trg dela.

2 Opredelitev temeljnih pojmov

Preden začnemo z opredelitvijo temeljnih pojmov s področja mladih diplomantov in njihovem položaju na trgu delovne sile, trenda akademskega izobraževanja in brezposelnost mladega kadra, naj zaradi celostnega razumevanja delovanja trga delovne sile najprej na kratko predstavim delovanje trga dela v Sloveniji od zadnjih petnajstih letih in njegove procese, ki so vplivali na gibanje zaposlenosti in brezposelnosti.

Slovenski trg delovne sile je v zadnjih petnajstih letih doživel spremembe revolucionarnih razsežnosti, ki so se v razvitih državah zgodile že v 20. stoletju. Iz relativne polne zaposlenosti in »sistema varnosti« zaposlitve, ki je dolgo zagotavljal prejšnji sistem, je v kratkem obdobju prešel v sistem tržnega gospodarstva (Ignjatović v Svetlik in drugi 2002a).

2.1 Koncept polne zaposlenosti

Beveridge je eden izmed vodilnih teoretikov, ki se je ukvarjal s problemi brezposelnosti in konceptom polne zaposlenosti. Pravi, da polna zaposlenost ne pomeni, da ni brezposelnih posameznikov v družbi. Po Beveridgeu »polna zaposlenost« pomeni, da imamo na voljo več prostih delovnih mest, kot pa brezposelnih ljudi; pomeni, da je delo primerno plačano, da so na voljo takšna dela, za katere lahko pričakujemo, da ga bo brezposelni sprejel (Svetlik 1985, 152).

Konec druge svetovne vojne je pomenil nov začetek družbenega, političnega in ekonomskega reda v zahodnih državah, ki pa je temeljil na centraliziranem gospodarstvu med vojno ter keynesianski ekonomski politiki. Keynesianska politika je temeljila na polni zaposlenosti in nevmešavanju države na trg dela. Sistem socialne varnosti se je pod okriljem države blaginje razvijal v razmerah navidezne polne zaposlenosti, sorazmerno velike gospodarske rasti in rastoče splošne blaginje. Koncept polne zaposlenosti in gospodarske rasti je oblikoval socialno politiko v smislu, da je delovna blaginja tesno povezana z zaposlitvijo ali pripravo nanj. Visoka stopnja zaposlenosti je temeljila na visokih zaslužkih in državi blaginje. Delo in nedelo oziroma zaposlenost in brezposelnost so bile relativno nedinamične kategorije, prehodi med njimi so bili redki ali po bolj ali manj ustaljenih obrazcih (Ignjatović 2002b).

2.2 Strukturne spremembe na trgu delovne sile

Slovenski trg delovne sile se je v devetdesetih letih 20. stoletja začel zelo spreminjati. Gospodarska kriza v Sloveniji je povzročila eno velikih sprememb v slovenskem gospodarstvu in sicer prehod iz industrijskega v storitveni sektor, ki poteka hkrati s preходом iz delitvenega v tržno gospodarstvo. Transformacijska depresija je povzročila večje število brezposelnih zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele. Posledica transformacijske depresije je povzročila občutno zmanjšanje delovno aktivne populacije in povečanje stopenj brezposelnosti za celotno populacijo, še posebej za mlade. Odlivni tok je bil razporejen v dve smeri: v predčasno upokojevanje in brezposelnost (Ignjatović v Svetlik in drugi 2002a).

V obdobju po osamosvojitvi je bil ugotovljen večji delež brezposelnosti žensk v primerjavi z moškimi. Zaradi prehoda v tržno gospodarstvo je prišlo do sprememb v poklicni in sektorski strukturi slovenskega gospodarstva. Spremembe v poklicni strukturi so pokazale relativno zmanjšanje deleža pri poklicih za preprosta dela in poklicih za neindustrijski način dela. Povečal se je delež upravljavcev strojev in strokovnjakov. Spremembe v sektorski strukturi imajo značilnost določene postindustrializacije, kar pomeni da je sledil prehod delovno aktivnih iz kmetijstva in industrije v storitvene dejavnosti (Ignjatović v Svetlik in drugi 2002a). Zaradi sprememb v gospodarstvu so bile tudi razmere na trgu delovne sile drugačne. Zahteve na trgu so bile vedno večje, kot so večja znanja, potreba po višji izobrazbi, večja mobilnost delovne sile, skratka zaradi gospodarskih in tržnih sprememb se je morala tudi delovna sila prestrukturirati (Ignjatović v Svetlik in drugi 2002a).

V drugi polovici devetdesetih let se je izboljšal položaj gospodarstva vendar se s polnim gospodarskim zagonom zaposlenost ni bistveno povečala. Produktivnost dela je vplivala bolj na gospodarsko rast kot pa rast zaposlovanja. Registrirana brezposelnost se je tako le počasi zmanjševala (Ignjatović v Svetlik in drugi 2002a). Z izboljševanjem gospodarskega položaja se je v tem času spremenil tudi položaj mladih. Delodajalci so zaposlovali mlado delovno silo, ki je bila bolj izobražena, bolj fleksibilna, skratka bolj zaposljiva. Stopnja anketne brezposelnosti mladih se je tako zmanjševala, kar po drugi strani ni veliko pomagalo k povečanju stopnje aktivnosti te skupine, saj se je še naprej zniževala. Zaradi spodbujanja nadaljevanja izobraževanja mladih s strani države, so mladi pričakovali, da jim bo vlaganje v več znanja in višjo stopnjo izobrazbe zagotovilo boljši položaj na trgu delovne sile in v družbi

nasploh. Tako je prišlo do pomembnega povečanja deleža mladih, ki nadaljujejo izobraževanje tudi po srednji šoli (Ignjatović 2006).

V novem desetletju pa se soočamo z novimi izzivi na trgu dela. Slovenska ekonomija se razvija v smeri tehnološko zahtevne in storitveno naravnane ekonomije, kar predstavlja potrebo po visoko usposobljeni delovni sili. Povpraševanje po izobraženi delovni sili se tako povečuje, vendar kljub temu se določen del ljudi z najvišjimi stopnjami izobrazbe ne zaposluje, temveč se sooča z brezposelnostjo. Ponudba delavcev z visoko izobrazbo se je močno povišala, zato si vsi kljub povečanju povpraševanja po izobraženi delovni sili ne morejo najti ustrezne zaposlitve. Danes univerzitetna izobrazba ni več zagotovilo za uspešen vstop na trg dela. Zdi se kot, da družba ceni le ljudi, ki lahko in znajo ponuditi nekaj pametnega, nekaj novega, nekaj kar bi prineslo dobiček in si zato želi svežih intelektualcev. Fakultete so tako prevzele vlogo tovarn potencialnih delavcev, iz katerih delodajalci izberejo samo najboljše (Spruk 2010).

2.3 Ekspanzija akademskega izobraževanja

Kramberger je v študiji z naslovom *Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990* (2004) omenil glavne razloge za rast visokošolskega študija na globalni ravni, še posebej je moč opaziti porast na družboslovne in poslovne študijske programe.

Braverman (1974) že dlje časa s kritiko spremlja nezadržne lokalne spremembe v izobrazbeni in poklicni strukturi razvitejših držav, usmerjene k storitvenim zaposlitvam in dejavnostim (teza o proletarizaciji storitvenega dela) (Braverman v Kramberger 2004). Kramberger v študiji (2004) opozori na mednarodno delitev dela na storitvene (torej razvitejše države) in industrijske države, kjer se dogaja, da razvitejše države svojo »umazanijo« industrijskih panog odlagajo v manj razvita okolja. Permanentno višanje povprečne izobrazbe naglo zmanjšuje tržno in signalno vrednost visokošolskih diplom in spričeval (Mills in Blossfeld v Kramberger 2004).

Z globalizacijo trgov prehaja pretvarjanje dejavnosti v poslovne, tržne dejavnosti, kar pomeni da, kar ne more zagotoviti domača vlada, so pripravljene zagotoviti tuje vlade ali tržne korporacije, za seveda ustrezno plačilo. Primer je globalna ponudba raznih poslovnih šol, ki spremljajo širjenje tržnih dejavnosti. Na ta način se na lokalni ravni lahko zrušijo tradicionalna nacionalna razmerja med naravoslovjem in družboslovjem. Po letu 1989 je moč

opaziti naglo rast družboslovnih fakultet in poslovnih študijskih programov v primerjavi z naravoslovnimi fakultetami, ki so po tem letu stagnirale (Kramberger 2004).

Med globlje razloge, ki povzročajo globalno rast visokošolskega študija, spada tudi izobrazbeno pristranski tehnološki razvoj, ki je povzročil zmanjšanje število manj zahtevnih delovnih mest, za katere se zahteva srednja ali nižja izobrazba. Takšen pristranski razvoj favorizira visokošolske diplome v škodo diplom nižje izobrazbene stopnje. Mlade generacije pa študij motivira drugače kot so mlade generacije nekoč. Predvsem jih privlači popularnost in odmevnost poslovnih, storitvenih in medijskih poklicev, zato se tudi množično vpisujejo na tovrstne študije (Kramberger 2004).

Kopičenje družboslovnih diplomantov poraja številne razvojne dileme, ker izobraževalni akademski tokovi niso usklajeni s tehnološkimi tokovi in cilji državnih politik. Kljub tem splošnim trendom pa podrobnejše analize kažejo, da evropski trgi dela ne v razlogih, ne v posledicah, skratka kot socialni mehanizmi s predvidljivimi učinki nikakor niso homogen pojav ampak izjemno heterogen pojav (Esping-Andersen in Regini v Kramberger 2004). So ne le ekonomsko pogojeni, temveč tudi kulturno (historično, socialnoekonomsko, institucionalno) pogojeni, zato jih je težko deregulirati. Vse naštetu nakazuje na širše razmere razrahljanih izobraževalnih in zaposlovalskih ustrojev v sodobnih evropskih državah (Kramberger 2004).

3 Mladi in trendi izobraževanja v postmoderni družbi

Mladost je posebno življenjsko obdobje med otroštvom in odraslostjo, ki jo je odkrila šele industrijska družba. Mladostnik v tem obdobju odklone odvisnost od staršev in se poskuša osamosvojiti. Za konstituiranje mladosti ima bistveno vlogo institucija obveznega šolanja otrok in vse večje podaljševanje šolanja. Mladost je sinonim za življenjsko obdobje, ki ga zaznamuje izobraževanje in s tem povezan življenjski stil (Ule 1996).

Izobrazba je v industrijskih in poindustrijskih družbah eden ključnih dejavnikov v možnostih izbire in s tem povezanih tveganj. Beck pravi, da je prav izobrazba tisti dejavnik, ki vpliva na možnost in sposobnosti obvladovanja tveganj. Izognemo se tveganju kot so lahko nezaposlenost, stres, izpostavljenost nevarnostim iz okolja (Beck v Ule 1996). Izbira smeri in stopnje izobrazbe (oz. dolžine šolanja) ni samo načrtovanje zaposlitve temveč tudi življenjskega stila, zato je izbira šolske institucije še kako pomembna (Ule 1996). V družbah pozne modernizacije ali družbi tveganja kot jo imenuje Beck, izobrazba velja kot

najpomembnejši dejavnik družbene mobilnosti. Kljub temu ni nujno, da višja izobrazba prinese ugodnejše zaposlitve in kvalitetnejše življenje, vendar še vedno izobrazba predstavlja pričakovanje ugodnosti vezanih na izobrazbo (Ule 1996, 70). Ravno v obdobju mladosti mladi najpogosteje prehajajo med različnimi položaji in sicer iz osnovnošolskega v srednješolsko in v visokošolsko izobraževanje, na trg delovne sile in z njega, iz stanja vzdrževanega člana v samostojno osebo in tako naprej. Vendar je eden ključnih prehodov mladih prav prehod s področja izobraževanja v področje dela, saj jih le-ta postavi v položaj enakopravnih članov družbe in zagotavlja socialno – ekonomsko neodvisnost (Trbanc v Črnak-Meglič 2005). Dokler se mladi ekonomsko ne osamosvojijo, kar je v sodobnem času možno le z zaposlitvijo, so odvisni od izvirne družine in so nekako primorani živeti neke vrste v podaljšanosti otroštva. Včasih so bili mladi na prehodu na zaposlitev relativno homogena skupina in so bili na prehodu iz šolanja v zaposlitev na podobnem položaju. V zadnjem desetletju pa raziskovalci (Hammer 2003, Bradley in van Hoof 2005) ugotavljajo, da je ta segment ljudi vse bolj diferenciran in da so mladi v zelo različnih položajih že pri vstopu na trg delovne sile. Konkurenca se kaže med tistimi, ki opravljajo občasna študentska dela in med iskalci prve zaposlitve, diferenciacija se kaže med tistimi, ki ostajajo v vzorcu opravljanja fleksibilnih, netrajnih oblik zaposlitve in tistimi, ki jim uspe najti trajnejšo zaposlitev, polarizacija glede zaposlitvenih priložnosti pa se kaže med tistimi, ki imajo uspešno dokončane višje stopnje izobrazbe in tistimi, ki so iz šolanja predčasno izpadli. Kljub delni regulaciji prehoda na zaposlitve (vajeništvo, pripravništvo, stiki med šolami in potencialni delodajalci, kadrovsko štipendiranje) so mladi pogosto najmanj zaščiten del delovne sile (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 163).

V zadnjih desetletjih je mladina doživela obširnejšo spremembo, saj se je v tem času spremenila logika delovanja na vseh področjih, ki vplivajo na kakovost življenja mladih. Širše družbeno okolje, družinski odnosi, sistem blaginje, izobraževanje, pogoji na trgu delovne sile so področja, ki so dandanes zaznamovana z negotovostjo in nujnostjo po iskanju uspešnih strategij za premagovanje tveganj, s katerim se soočajo mladi. Z objektivnim naraščanjem zahtevnosti in tveganosti prehodov v odraslost narašča subjektivno zavedanje mladih o nujnosti pridobitve čim večjega socialnega in izobrazbenega kapitala. To se kaže tudi v procesu podaljšanja izobraževanja (Rakar in Boljka 2009, 7). Srednja šola je postala množična, vključenost mladih v srednješolsko izobraževanje je postalo samoumevno, v nekaterih državah celo obvezno. Govorimo tudi o procesu masivizacije terciarnega izobraževanja, kar kaže trend vse bolj številčnega vpisa na terciarni ravni. V družbi znanja je

izobrazba še kako pomembna, saj je izobrazbena raven tesno povezana z zaposlitvenimi možnostmi mladih in posledično njihovim socioekonomskim položajem. Rakar v prispevku pravi, da je prav nizka izobrazba pogosto glavni vzrok za brezposelnost, manjše so tudi možnosti izbire zaposlitve in večja je stopnja tveganja revščine (Rakar 2009, 26).

Višje in visoko šolstvo sta v zadnjih letih utrdili procese spreminjanja Slovenije v družbo priložnosti za mlade generacije. Od začetka osemdesetih let stalno narašča delež generacije, ki so vpisani v terciarno izobraževanje. Geografska razpršenost prenovljenih višješolskih in visokošolskih programov, večja dostopnost teh programov in skrb za dokaj visok družbeno zagotovljen standard za študentsko populacijo (kot so na primer subvencionirana prehrana, subvencioniran prevoz, možnost dela preko študentskih servisov, bivanjske kapacitete, štipendije), predstavlja stimulatívno okolje, v katerem lahko velika večina mladih poskrbi za svojo prihodnost (Kovač Šerbart, Gaber, Pluško v Črnak – Meglič 2005, 149).

V Strategiji visokega šolstva, ki je bila sprejeta leta 2002 v Nacionalnem programu visokega šolstva, so upoštevali glavne usmeritve in sicer načelo učinkovitosti, načelo kakovosti, načelo izbire, načelo vseživljenskosti in načelo mednarodne primerljivosti. Cilji terciarnega izobraževanja so dvigniti stopnjo izobrazbe zaposlenega prebivalstva, dvigniti število študentov in povečati vpis vsakokratne generacije v različne oblike terciarnega izobraževanja. Programi so se uskladili z zahtevami bolonjskega procesa in tako postajajo še dodatno mednarodno primerljivi (Kovač Šerbart, Gaber, Pluško v Črnak – Meglič 2005, 151).

4 Diplomanti na trgu delovne sile

Populacija diplomantov visokošolskega dodiplomskega izobraževanja vključuje diplomante, ki imajo diplomo visokošolske ali univerzitetne stopnje oz. 1. bolonjsko stopnjo. Pri prikazovanju različnih kazalcev stanja na trgu delovne sile v kategorijo mladih štejemo starostno skupino od 15 do 24 let. Toda z analitičnega vidika je taka omejitev mladosti nezadostna, še posebej takrat ko opazujemo prehod mladih diplomantov na trg dela. V tem primeru je smiselno opazovati starostno skupino od 24 do 30 let. V nalogi se osredotočam na mlade diplomante, torej osebe stare od 20 do 35 let, ki imajo diplomo visokošolske strokovne ali univerzitetne stopnje na dodiplomski ravni ali magisterij in ki so v zadnjih petih letih dokončali šolanje in se znašli v situaciji iskanja prve zaposlitve.

4.1 Prehod mladih diplomantov na trg dela

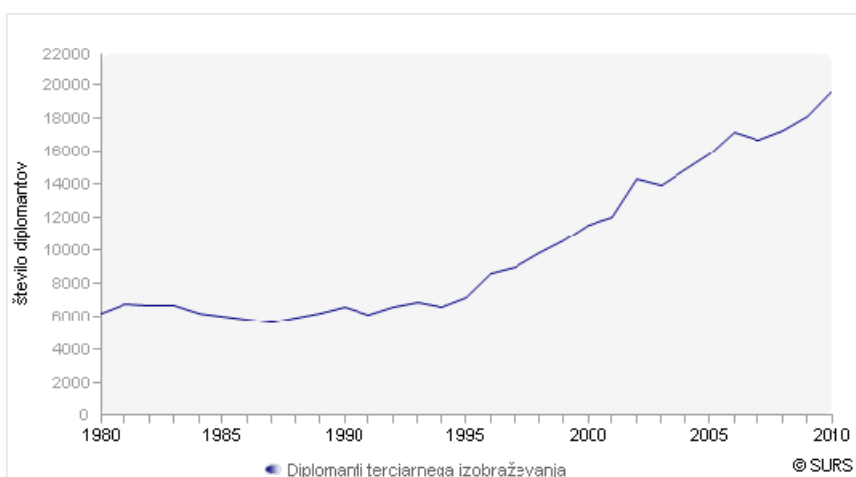
Znano je, da vsak študent po končanem študiju želi pridobiti zaposlitev, ki bo ustrezala njegovi izobrazbi, svojim pričakovanjem in nudila ugodne pogoje za samostojno življenje. Vprašanje je kako najti takšno zaposlitev, ki bo hkrati ugodila zahtevam in željam iskalca zaposlitve ter jim na drugi strani prinesla ekonomsko in socialno neodvisnost. Praksa kaže, da se po končanem šolanju nekaj diplomantov takoj zaposli, nekateri se začasno registrirajo na Zavodu za zaposlovanje kot brezposelni, ostali pa se skozi status aktivnosti in neaktivnosti počasi prebijajo proti zaposlitvam (Kramberger 2004). Iskanje ustrezne zaposlitve je za nekatere zahtevna naloga, vendar je po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje značilno, da brezposelni z visoko izobrazbo hitreje najdejo zaposlitev v primerjavi z manj izobraženimi. A kljub temu ta prednost ne velja za vse diplomante. Stopnja izobrazbe, ki je v preteklosti igrala veliko vlogo pri zaposlitvenih možnostih (višja je izobrazba, večje so zaposlitvene možnosti), danes večinoma ni več tako pomembna (ZRSZ 2010).

4.2 Značilnosti trga delovne sile mladih diplomantov

Trg delovne sile je v zadnjem času doživel številne preobrate. Zahteva vse bolj izobraženo delovno silo, vendar se kljub povečanju izobraževanja na terciarni stopnji, se stopnja brezposelnosti med osebami, ki so zaključile terciarno izobraževanje povečuje. Mladi diplomanti so tako v najslabšem položaju, saj ob visoki izobrazbi vstopajo na trg dela brez delovnih izkušenj, praktičnih znanj in spretnosti. Med šolanjem pogosto opravljajo priložnostna dela kot so študentsko delo, počitniško delo, sezonsko delo, ipd. Kljub izkušnjam, ki si jih pridobijo ostaja prehod na zaposlitev pogosto problematičen predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile oziroma mehanizmov njegovega delovanja kot so na primer velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenem obdobju, struktura delovnih mest na lokalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlovanja, relativna zaprtost zaposlovanja, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih, ipd. (Trbanc in Verša 2002, 338). Velik pokazatelj problematičnosti prehoda na prvo zaposlitev je stopnja brezposelnosti mladih, znotraj te kategorije se povečuje tudi delež brezposelnih mladih diplomantov.

Če opazujemo gibanje števila novih diplomantov na terciarni stopnji izobraževanja v času, ugotovimo, da je to število po nihanju okrog 6.000 v osemdesetih in na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja začelo po letu 1994 močno naraščati. Pred dvanajstimi leti je preseglo mejo 10.000. Do leta 2010 se je število vseh diplomantov v primerjavi z njihovim številom v letu 1996 podvojilo, v primerjavi z leti pred 1990 pa kar potrojilo (SURs 2010a).

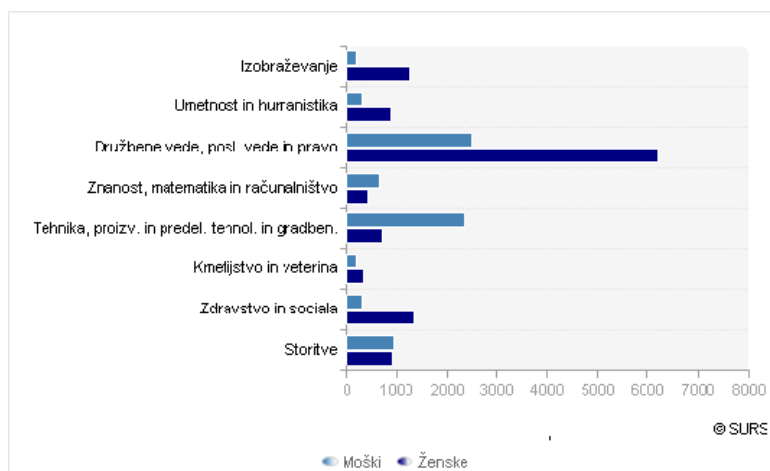
Graf 4.1: Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija, 1980 - 2010



Vir: SURS (2011).

V letu 2009 je bilo med vsemi diplomanti največ diplomantov družbenih ved, poslovnih ved in prava. Ti so predstavljali skoraj polovico diplomantov na terciarni stopnji izobraževanja; med temi pa je bilo kar 70-odstotkov predstavnic ženskega spola. Najmanj oseb je diplomiralo na področjih znanost, matematika in računalništvo ter kmetijstvo in veterina, le 1.255 (to je slabih 7-odstotkov vseh diplomantov) (SURS 2010a). Potrebno pa je omeniti, da se je v naslednjem letu (letu 2010) znatno povečalo število diplomantov s področja znanosti, matematike in računalništva, s področja zdravstva in sociale ter s področja tehnike, proizvodnih in predelovalnih tehnologij in gradbeništva, skupaj kar za 27-odstotkov (SURS 2011).

Graf 4.2: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih in spolu, Slovenija, 2010



Vir: SURS (2011).

Posledica takšne strukture vpisa je strukturno neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. V daljši časovni perspektivi podatki kažejo, da se je v zadnjih dvajsetih letih število študentov na terciarni ravni povečalo za 83-odstotkov, medtem ko se je število diplomantov povečalo za 64-odstotkov, število magistrskih in doktorskih diplom pa za kar 388-odstotkov (Bevc v Rakar 2009, 35). Med dejavnike, ki vplivajo na povečan vpis v terciarno izobraževanje gre izpostaviti predvsem povečanju vpisa v gimnazijske programe, ki omogočajo nadaljnji študij na terciarni ravni. Povečan vpis je povezan tudi z ugodnostim študentskega statusa kot so brezplačen študij, subvencionirana študentska prehrana, možnost študentskega dela in njegova nizka obdavčitev, republiške in Zoisove štipendije, možnostjo podaljševanja dobe študija in drugo. Pri nas je povprečen čas trajanja študija 6,8 let, kar je najdaljši med evropskimi državami (Rakar 2009, 36).

4.3 Brezposelnost mladih diplomantov

Medtem ko so v začetku 90. let med brezposelnimi mladimi prevladovali tisti z zaključeno osnovno ali srednjo šolo, v zadnjem času narašča število takšnih z visokošolsko izobrazbo. Med brezposelnimi, starimi od 25 do 29 let, ima vsaka peta oseba že šesto stopnjo ali več. Največ diplomantov se na zavod prijavi kot iskalec prve zaposlitve, drugače pa zaradi izteka zaposlitve za določen čas. V starosti od 15 do 29 let s šesto stopnjo izobrazbe se jih je v letu 2009 36,5-odstotka prijavilo kot iskalci prve zaposlitve, 41-odstotkov pa se jih je prijavilo zaradi izgube službe za določen čas. Glede na to, da med diplomanti že dolgo časa prevladujejo ženske, je tudi med brezposelnimi diplomanti tri četrtine žensk. Med prijavljenimi v evidenco brezposelnih decembra 2009 je bilo največ diplomiranih ekonomistov, pravnikov, komercialistov, upravnih organizatorjev in poslovnih sekretarjev. Delež dolgotrajno brezposelnih diplomantov med mladimi do 30 let je aprila leta 2010 znašal 20-odstotkov. Vsaka peta mlada oseba z diplomo, stara manj kot 30 let, je bila na zavodu prijavljena že več kot eno leto, kar je kar visok delež, če upoštevamo, da so to mladi, ki si želijo delati, ki iščejo delo (Spruk 2010b).

Neuspešen prehod v zaposlitev oziroma brezposelnost, še posebej, ko je ta dolgotrajna, je problematična tako z vidika umeščanja v sistem dela in prihodnjih kariernih možnosti mladih posameznikov (npr. vpliv brezposelnosti na oblikovanje odnosa do dela in delovne etike, možnost razvoja negativnega odnosa do dela), kot z vidika negativnih psiholoških posledic (slaba samopodoba, občutek neobvladovanja življenja), pa tudi širših družbenih posledic (npr.

podaljšanje ekonomske in socialne odvisnosti od družine, širše družbe, pozno osamosvajanje, pozno odločanje za lastno družino) (Trbanc v Kramberger 2007, 38).

Za študentsko populacijo je značilno občasno prehajanje na trg delovne sile in z njega (opravljanje prakse, počitniškega dela, študentskega dela, honorarnega dela, usposabljanje, sezonskega dela). Kljub izkušnjam, ki si jih pridobijo pri opravljanju dela, ostaja dejanski prehod na prvo zaposlitev težaven, kar odraža tudi mladinska brezposlenost. Raziskovalci Pollock 1997, Shavit in Müller 1998, OECD 1998, Furlog in Hammer 2000, Hammer 2003, ugotavljajo, da se prehodi iz šolanja v svet dela podaljšujejo in postajajo vse bolj kompleksni pa tudi vse bolj diferencirani. Dinamike pri prehodu je bistveno več kot pri starejši delovni sili, predvsem zaradi dejstva, da mladi pogosteje opravljajo dela za določen čas ali nepolni delovni čas. Tudi brezposelnost je pri mladih bolj pogosta vendar manj časa trajajoča kot pri starejši delovni populaciji. Ne smemo pa pozabiti omeniti, da se izrazito spreminja struktura zaposlitvenih priložnosti prav zaradi sprememb v strukturi povpraševanja in zaradi povečanja prožnosti trgov dela (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 162).

Prehod na prvo zaposlitve je še posebej težak in naporen, če se mlad človek znajde na trgu dela v vlogi brezposelnega, velikokrat brez formalnih delovnih izkušenj, včasih celo s previsoko izobrazbo in s prevelikimi pričakovanji. Mladi podaljšujejo študij, da se izognejo brezposelnosti, kajti v primerjavi z drugimi skupinami, ki iščejo zaposlitve, so težje zaposljivi. Veliko mladih se potem odloči za nadaljevanje študija, kar jih lahko privede v začaran krog, saj lahko to povzroči, da postanejo še težje zaposljivi. Visoka stopnja izobrazbe brez delovnih izkušenj (*govorimo o formalnih delovnih izkušenj, kajti le-te delodajalci priznajo kot uradne*), pri delodajalcih ni posebno cenjena (SURS 2010b).

Bolj kot gospodarska kriza je za premalo delovnih mest za mlade diplomante in absolvente kriva politika zaposlovanja zadnjih petnajst let. Pojavljajo se vprašanja povezana z učinkovitostjo izobraževalnih sistemov v povezavi z ekonomskimi sistemi, ter vprašanja povezana s prehodi med šolskimi sistemi in sistemom dela oz. zaposlitve (Trbanc in Verša 2002). V zadnjem času so po mnenju izvršnega sekretarja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije za področje delovnih razmerij Andreja Zorka, ukrepi vlade ali nezadostni ali pa nesprejemljivi. Ukrep sofinanciranja stroškov pripravištva so leta 1996 zaradi pomanjkanja denarnih sredstev odpravili, znane so kritike o Zakonu o malem delu, ki naj bi mlade samo vzdrževalo v začaranem krogu nestabilnih zaposlitev, za program *Absolvent, aktiviraj in*

zaposli, ki je bil uveden leta 2009, pa je zainteresiranih premalo delodajalcev. Mladi so v času krize bolj ali manj izločeni. Delodajalci se zavedajo, da so za zmanjšanje stopnje brezposelnosti potrebna delovna mesta, zato bi morala vlada zagotavljati ustrezne pogoje poslovanja ter zagotavljati primerne programe aktivne politike zaposlovanja. Spremenjene gospodarske razmere terjajo prilagojene pristope za reševanje posledic brezposelnosti. Ukrepe ministrstva, ki jih izvajajo, bi bilo treba po mnenju delodajalcev, zato povezati z ukrepi za izboljšanje gospodarskih razmer (STA 2012). Vendar podatki Zavoda RS za zaposlovanje, govorijo o brezposelnosti mladih v starosti med 15 in 24 let, ki kažejo, da je pri nas brezposelnost znotraj te skupine v primerjavi z Evropsko unijo še vedno relativno nizka. V drugem četrtletju 2009 je bilo med iskalci zaposlitve 12.000 mladih, kar je po besedah Irene Svetin iz Statističnega urada RS manj kot prvem četrtletju 2010. Odstotek iskalcev prve zaposlitve je tako v letu 2010 12,8-odstotkov, kar je nižje kot v letu 2009, ko je bil ta 15,1-odstotkov (SURS 2010b).

Na makrosistemski ravni gre pri prehodu mladih iz šolanja na zaposlitev za vprašanje usklajenosti in medsebojne povezanosti izobraževalnega in zaposlovalnega sistema ter institucionalne podpore mladim pri prehodu med njima. Vprašanje je kako hitro lahko trg delovne sile posrka letne prilive generacij, ki končujejo šolanje. Odvisno je od številnih dejavnikov in okoliščin, izmed katerih so morda najbolj očitni makroekonomski oz. strukturni dejavniki, pa tudi institucionalni ukrepi, ki mladim pospešujejo prehode. Pomemben dejavnik, ki pojasnjuje razlike pri prvih vstopih na trg dela med državami se šteje tudi organiziranost in institucionalna ureditev nacionalnih izobraževalnih sistemov (Shavit in Müller v Kramberger 2007, 39).

Brezposelnost pa ni edini problem, s katerim se srečujejo mladi pri vstopu na trg dela. Zaradi sprememb v strukturi povpraševanja in zaradi povečanja prožnosti trgov dela in zaposlitvenih razmerij se izrazito spreminja struktura zaposlitvenih priložnosti na trgu, predvsem glede trajnosti in varnosti zaposlitev. To predvsem velja za mlade, ki na trg šele vstopajo in pogostokrat opravljajo fleksibilne oblike zaposlitve. V takšnih primerih se pojavlja vprašanje ali opravljanje začasnih del mlade v resnici vodi v polno vključenost v zaposlitev ali pa gre pri opravljanju začasnih del za procese marginalizacije na trgu dela, ki mlade trajneje ločujejo od starejše delovne sile, ki zasedajo bolj ugodne in stabilne oblike zaposlitve (Hammer v Kramberger 2007).

4.4 Konkurenčne prednosti in slabosti mlade delovne sile

Ključna konkurenčna prednost mladega diplomanta kot delovna sila je predvsem novejše in kompleksno znanje, ki ga prinesejo iz izobraževalnega sistema. Poleg svežega znanja imajo več spretnosti in kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo zaradi spreminjajoče se narave dela (primer je uporaba računalnika in različnih računalniških aplikacij, uporaba interneta, komunikacijske spretnosti, aktivno znanje tujih jezikov, delov skupinah). Del teh spretnosti si mladi pridobijo skozi izobraževanje, del pa skozi izkušnje aktivnosti v prostem času (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 166).

Pomanjkanje delovnih izkušenj pa je glavna konkurenčna slabost oz. pomanjkljivost mladih. Delovne izkušnje so tiste, ki dajo znanju uporabno vrednost. Tisti, ki iščejo prvo zaposlitev pa le niso brez delovnih izkušenj, saj si jih deloma pridobijo skozi različne delovne prakse med šolanjem, med počitniškim delom, prostovoljnim delom, študentskim delom. Problem je, da te delovne izkušnje delodajalci ne štejejo med formalne delovne izkušnje in pogosto le-te niso vezane na poklicno področje za katero so se izobraževali.

Mladi so na trgu delovne sile veliko bolj fleksibilni in aktivni kot ostale skupine iskalcev zaposlitve. Pogosto so pripravljene sprejeti delo, ki ne ustreza njegovi izobrazbi, zaposlitve za krajši čas, fizično naporno delo, in so sprva nezahtevni glede višine plače, delovnega časa in drugih pogojev. Po podatkih Statističnega urada so mladi v letu 2009 zaposlitve iskali 9 mesecev, brezposelni, ki so bili starejši od 34 let pa približno leto in pol. Mlade zaposlujejo predvsem za določen čas, kar pomeni, da spadajo v kategorijo, zaposlenih, ki jih je lažje odpustiti. Razlog za zaposlovanje za določen čas se skriva v tem, da delodajalec s tem pušča možnosti, da kandidate na ta način preizkusijo ter tako najdejo najboljše (SURS 2010b).

Pomen, ki ga delodajalci pri zaposlovanju pripisujejo delovnim izkušnjam je v evropskih državah različen. V državah, kjer je izobraževanje bolj splošno naravnano in delodajalci nimajo vpliva na oblikovanje vsebine izobraževalnih programov ter niso neposredno vpeti v zagotavljanje različnih vrst usposabljanja med šolanjem, je pomen delovnih izkušenj pri zaposlovanju bolj poudarjen. V Sloveniji je bilo v preteklih desetletjih vrednotenje delovnih izkušenj visoko (bolj kot formalna izobrazba), v tranzicijskem obdobju pa so hkrati z rastjo pomena izobrazbe, delovne izkušnje nekoliko izgubile na pomenu (Trbanc v Kramberger 2007, 57 – 59).

5 Težave pri iskanju prve zaposlitve

Vse večja ponudba delavcev z visoko izobrazbo, možnosti za podaljševanje študentskega statusa, podaljšanje delovne dobe, neskladje med ponudbo in povpraševanje na trgu dela, fleksibilizacija trga, ipd. je le nekaj ovir, ki jim gre pripisati, da mlade odrinejo na rob trga dela. Prepleteni problemi trga dela kot so brezposelnost, naporni prehodi mladih v sfero dela, niso samo slovenski problem temveč tudi problem vse Evrope. Glede prehoda mladih v sfero dela so razlike po skupinah držav, odvisno od tega, kako je razvito poklicno izobraževanje, kolikšen je delež splošnega šolstva v državi in kakšna institucionalna podpora in regulacija spremlja ta prehod (van Velden et al v Kramberger 2007). Problem vse težavnejšega prehoda slovenske mladine v zaposlitve je povezan z vse šibkejšo absorpcijsko sposobnostjo države in njene ekonomije za učinkovito integracijo vse bolj izobražene mladine v sfero dela (Kramberger 2007, 11).

Napori pri premagovanju ovir nizke zaposljivosti šolanih ljudi gredo v smeri vse pogostejših napotkov šolam, učiteljem, da naj se vsak učenec, dijak ali študent opremi s temeljnimi netehničnimi t.i. mehкими veščinami, ki bi jim pomagala, da bi lažje premostili vrzel med znanjem, ki so ga pridobili v šoli in znanjem ter sposobnostmi, ki se običajno zahtevajo od njega na prvih delovnih mestih. Pomen mehkih veščin v izobraževanju in zaposlovanju je vse večji, še posebej odprta komunikacija in vzpostavljanje delovne kulture. Delodajalci danes pogosto rečejo, da imajo diplomanti dobro poklicno znanje, pritožujejo pa se nad njegovimi netehničnimi sposobnostmi. Buck in Burrick sta že zgodaj napisala, da zaposljivost pomeni vse lastnosti delavca, ki ga mimo njegovih tehničnih kompetenc delajo primerne za delodajalca. Z ustreznim usposabljanjem, ki ni le šolsko ali učbeniško ampak bolj praktično naravnano, bi zagotovo odpravili nekaj tovrstnih problemov. Osebne lastnosti pa niso glavni faktor za problem zaposljivosti temveč tudi negotove sistemske okoliščine na trgih dela. (Kramberger 2007, 13). Prvi del težav se lahko rešuje le na osebni ravni, in sicer s povečevanjem individualnih lastnosti, drugi del težav se pa rešuje le s prilagajanjem podsistemov, ki na koncu tvorijo varnostno mrežo družbe. Večino teh sistemskih prilagajanj opravljajo države, največkrat z reformami izobraževanja, usposabljanja, socialnega zavarovanja (Kramberger 2007).

Neujemanj izvornega področja izobrazbe in področja poklicnega dela, ki je prisotno v Sloveniji, so preučevali tudi na mednarodni ravni. Wolbers je leta 2002 v svoji mednarodni

raziskavi raziskoval determinante ne/ujemanja poslov, ki jih opravljajo nedavni diplomanti različnih področij izobrazbe in vpliv ne/ujemanja na poklicne statuse ljudi. Ugotovil je, da na omejeno neujemanje dejansko vplivajo osebni, organizacijski in strukturni faktorji (Kramberger 2009, 143). Bolj izobraženi so redkeje zaposleni na delovnih mestih z neujemanjem kakor manj izobraženi. Pri moških je pogosteje prisotno neujemanje kot pri ženskah. Bolj zahtevna delovna mesta zmanjšujejo možnost za neujemanje,časne pogodbene zaposlitve povečujejo možnost neujemanja, trajne zaposlitve pa to možnost znižujejo. Strukturne značilnosti neujemanja se kažejo v poslovnih ciklih gospodarstva. V recesiji, ko se stopnja brezposelnosti poveča je tudi možnost neujemanja večja, konjunktura pa ta dva parametra znižuje (Kramberger 2009, 144).

5.1 Ujemalni problemi

Kramberger v prispevku opisuje ujemalni problem trga dela. Ukvarja se z vprašanjem koliko so ljudje s podobno izvorno izobrazbo porazdeljeni po različnih poklicih. Glavno vprašanje pri tem je, ali narava ujemalnega problema določa težavnost prehoda mladih k zaposlitvi. Koliko k produktivnosti zaposlenih prispeva formalni izobraževalni sistem, koliko pa drugi dejavniki, ki spodbujajo prenos znanja. Ujemalni problem trga dela se začne ponavadi kadar se ljudje s podobno izobrazbo pričnejo razporejati po zelo različnih poklicih. Če je poklicna razpršenost ljudi s podobno izobrazbo prevelika, se lahko zgodi da pridobljeno šolsko znanje ljudi, zaradi njihovega pogostega preusposabljanja, hitro izgublja na pomenu. In obratno, če je poklicna razpršenost premajhna (ko prevladuje specialistično znanje na delovnih mestih) se lahko pojavijo zastoji v tej smeri zaposlovanja. Preveč diplomantov pri ožjih poklicnih smereh, zlasti pri profesijah (pravniki, zdravniki, arheologi) hitro povzroči pojavljanje čakalnih vrst mladih diplomantov. Med izobraževalnimi programi in poklici obstajajo vsebinske povezave, redko en program vodi do enega samega poklica. Če je program širši lahko cilja na več poklicev (Kramberger 2007, 128).

Ujemalni problem se največkrat pojasnjuje s *teorijo o ujemanju poslov/delovnih mest z izobrazbo iskalcev zaposlitve* (ang. Job-matching theory). Teorijo je razvil Jovanovich (1979) in se nanaša na odločilna merila, ki jih delodajalec uporablja v procesih najemanja novih delavcev. Ta teorija je srednja pot med dvema bolj skrajnima družboslovnima pogledoma na vzroke na heterogenost dela. Na eni strani je ekonomska teorija Shultz-Beckerjeva, *teorija o človeškem kapitalu*, ki produktivnost delavca povezuje s kompetencami, ki jih ta pridobi s formalnim izobraževanjem ali pri delovnem usposabljanju. Na drugi strani pa je Thurowa

institucionalna teorija, *teorija o vrstnih redih poslov* (ang. Job queue theory), ki pravi da delodajalci izbirajo kandidate glede na pričakovane stroške njihovega usposabljanja, ki so potrebni da sploh lahko prično uspešno delovati (Kramberger 2007, 129).

Ujemalni problem lahko razsvetli razloge težav pri prehodu mladih iz šol k zaposlitvam. Kramberger opredeli naravo kadrovskih tokov na štiri tipične povezave med izobrazbo in poklicem:

- 1) če je šolski program zelo poklicno usmerjen, na trgu dela pa akterji tega dela varujejo z omejenim številom delovnih mest tega poklica, bo prevelik vpis v take izobraževalne programe povzročil čakalne vrste za te zaposlitve, brezposelnost mladih s temi diplomami pa bo naraščala.
- 2) če je šolski program zelo poklicno usmerjen, v delovni sferi pa zanj ni nadzorovanih in poklicno specializiranih delovnih mest, se bodo morali diplomanti razpršiti po bližnji poklicni okolici, kjer bi si z dodatnim poklicnim usposabljanjem na delu pridobili zaposlitev in plačo.
- 3) če šolski program ni specializiran ampak le vsebinsko širše zastavljen, bo razpršitev diplomantov po poklicnih skupinah velika in bo do kakršnekoli kasnejše poklicne specializacije, ki spremlja poklicne kariere, moralo priti po prehodu v sfero dela, pri čemer je za mlade najtežje vstopiti v neko poklicno področje.
- 4) če je šolski program najširše, splošno zastavljen, potem so diplomanti na prehodu na trg dela odvisni od utečenih praks prehoda, od lastne pobude in od splošnega položaja na trgu dela.

Torej, relativno ozko zastavljeni izobraževalni programi se bolje obnesejo, če jih na trgu dela pričakujejo dogovorni poklicni trgi dela. Relativno široko zastavljeni izobraževalni programi pa se bolje obnesejo, če je vsaj kakšen segment trga dela dovolj odprt za izbiranje med konkurenčnimi kandidati za zaposlitev. Nikakor pa ne gre skupaj na eni strani poklicno in splošneje usmerje izobraževalne programe, na drugi strani pa samo zaprte, poklicno nadzorovane trge dela (Kramberger 2007).

6 Načini iskanja zaposlitve mladih diplomantov

Mladi že v času študija pogosto vstopajo na trg delovne sile preko študentskega servisa. Problem pri iskanju zaposlitve se pojavi, ker mladi svojih do sedaj že pridobljenih izkušenj pri študentskem delu, ne znajo predstaviti delodajalcem, po drugi strani pa delodajalec tovrstnih izkušenj ne obravnava kot »prave« delovne izkušnje.

Nova delovna mesta se ves čas odpirajo, zato je pomembno ali ga pravočasno odkriješ in kako aktivno ga iščeš. Mladi prvo zaposlitev iščejo po različnih metodah. Iskanje zaposlitve je lahko formalno ali neformalno ter posredno ali neposredno. **Formalno iskanje** zaposlitve pomeni, da iskalci zaposlitve pri pridobivanju informacij in iskanju zaposlitve ravnajo v skladu z določenimi pravili in postopki. Pri **neformalnem iskanju** zaposlitve pa ne uporabljajo formalizirane postopke in pravila. **Posredno ali pasivno iskanje** pomeni, da iskalci zaposlitve vzpostavijo stike z delodajalci in pridobijo informacije o zaposlitvah preko posrednikov, preko institucij, preko medijev. **Neposredno ali aktivno iskanje** zaposlitve pa pomeni da sami, osebno ali pisno kontaktiramo s potencialnimi delodajalci (Smonkar v Pirher in Svetlik 1994).

Najpogostejši načini iskanja zaposlitve pri mladih diplomantih je *mreženje*. Mreženje je aktivni in inovativni pristop k delu, kjer iskalec proaktivno išče zaposlitev in v iskanju vključi tudi svojo mrežo ljudi, ki jih pozna. Vsak človek, ki ga spoznamo, lahko postane del mreže. Pri tem je pomembno navezovanje stikov in vzdrževanje kontaktov z različnimi ljudmi. Dober vir informacij so lahko tudi uspešni iskalci dela in ljudje iz stroke, v kateri se želimo zaposliti (Haslinger Fras 2011).

Direkten oz. neposreden pristop je univerzalen in splošno uporabljen način iskanja zaposlitve med mladimi, njegova uporaba pa s starostjo upada. Gre za način, kjer do delodajalca pristopimo s konkretnimi izdelki oziroma rešitvami, idejami. To je mogoče le v primeru če podjetje dobro poznamo, saj se je potrebno še bolj poglobiti v dejavnost podjetja oz. se informirati o njihovih potrebah (Haslinger Fras 2011).

Aktivno in inovativno iskanje zaposlitve pomeni lahko *kreiranje lastnega dela* (v okviru podjetja ali samozaposlitev). Ta metoda iskanja zaposlitve omogoča več načinov kreiranja lastnega dela; in sicer v podjetju v katerem smo zaposleni, dobimo idejo, na kakšen način bi lahko z novim delovnim mestom olajšali proces dela oz. koristili podjetju. Drug način je lahko da na podlagi natančne preučitve podjetja vodstvu predlagamo kakšno delo bi lahko opravljali oz. kako bi lahko njihov problem lahko rešili s svojim delom. Tretji način je lahko samozaposlitev (ustanovitev s.p. ali drugih oblik) (Haslinger Fras 2011).

Drugi aktivni načini iskanja zaposlitve mladih so lahko še *udeležba na zaposlitvenih sejmih, posebnih interesnih skupinah, profesionalnih združenjih, študentskih organizacijah in zbornicah*, kjer navežemo stike z ljudmi, ki so dejavni na teh področjih. *Skupinsko iskanje*

zaposlitve s pomočjo kluba za iskanje zaposlitve je lažje, če imamo oporo v skupini, ki je v podobnem položaju kot mi. Člani kluba se medsebojno spodbujajo, si pomagajo in prenašajo informacije o prostih mestih. Klubi za iskanje zaposlitve so organizirani v okviru Zavoda RS za zaposlovanje (Haslinger Fras 2011).

Posredni ali pasivni pristopi so pristopi, kjer iskalec zaposlitve »pasivno« čaka, da bodo delovna mesta objavljena, nato pošlje prijavo. *Razpise* najdemo na Zavodu RS za zaposlovanje, v dnevnem časopisu, v strokovnih in drugih revijah, na internetu, teletekstu, v Uradnem listu, slišimo jih po radiu, televiziji itd. *Iskanje zaposlitve s pomočjo interneta*, kjer zaposlitev lahko iščemo s pomočjo spletnih zaposlitvenih portalov (npr. mojedelo.com, zaposlitev.net) ali ponudbo prostih delovnih mest pregledujemo direktno na spletnih straneh podjetij. Internet nudi neskončno možnosti za iskanje zaposlitve in pridobitev zaposlitvenih nasvetov. *Zasebne kadrovske agencije* so posredniki med delodajalci in iskalci zaposlitve. Podjetja lahko agencije najamejo, da zanje poiščejo ustrezen kader. Potencialne kandidate poiščejo v svoji bazi, v katero se lahko brezplačno vpišejo vse brezposelne in zaposlene osebe, ali pa prosto delovno mesto objavijo v medijih in opravijo selekcijo. Pri iskanju zaposlitve gre lahko tudi za *naključno pošiljanje ponudb podjetjem*, ko delovno mesto, ki nas zanima, ni razpisano, lahko podjetju pošljemo ponudbo za sodelovanje (Haslinger Fras 2011).

7 Politika zaposlovanja mladih diplomantov

Vključevanje mladih v zaposlovanje je odvisno od delovanja tržnih mehanizmov, hkrati pa je tudi odvisno od različnih zakonskih in kolektivnih predpisov, v sodelovanju med delodajalci, sindikati in državo. Država lahko z različnimi ukrepi ureja prehode iz šolanja na zaposlitev na primer z regulacijo izobraževalnih možnosti in prehodov med različnimi vrstami izobraževanja, štipendijsko politiko, s spodbujanjem povezovanja šol in delodajalcev (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 174).

Zelo pomemben mehanizem spodbujanja zaposlovanja mladih so programi aktivne politike zaposlovanja (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 174). Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki se odvijajo na trgu dela ter ustvarjajo dodatne delovne zmožnosti, povečujejo poklicno mobilnost, omogočajo prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev, skratka ukrepi ki bi zadržali čim več delovno sposobnega prebivalstva in preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost. Običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest (Svetlik in Batič 2002, 174).

V Sloveniji je bil edini program zaposlovanja, ki je bil neposredno namenjen samo mladim iskalcem prve zaposlitve, program subvencioniranja pripravništva, uveden leta 1991. Zakonodaja pripravništvo opredeljuje kot prvo zaposlitev ustrezno vrsti in stopnji izobrazbe, njegovo bistvo pa je časovna omejenost (Trbanc in Verša 2002). Šlo je za sofinanciranje dela plače pripravnikov, s čimer je Zavod za zaposlovanje spodbujal delodajalce, da so vsaj za določen čas zaposlovali mlade v obdobju, ko je bilo sicer novo zaposlovanje skoraj povsem ustavljeno. V tem času je bilo s tem ukrepom uspešno izpeljanih 80-odstotkov vseh prvih zaposlitev. Od sredine devetdesetih je bil ta ukrep uporabljen bolj selektivno, po letu 2000 pa le še občasno v regijah z nadpovprečnimi stopnjami brezposelnosti (Trbanc v Kramberger 2007, 57). Leta 1996 so program odpravili iz ukrepov aktivne politike zaposlovanja zaradi pomanjkanja denarnih sredstev in takratnega izboljšanja razmer na trgu delovne sile. V novem Zakonu o delovnih razmerjih pripravništvo danes ni več obvezno, vendar bi lahko rekli, da delodajalci in podjetja mladega delavca še danes zaposlijo kot pripravnika oz. za določen čas v katerem lahko delodajalec preizkusi delavčevo ustreznost, po drug strani pa mlademu delavcu zagotavlja vpogled v delovni proces in delovno okolje. Takšna zaposlitev stane manj, hkrati pa ga delodajalci niso dolžni zaposliti po iztekle obdobju (Trbanc in Verša 2002).

Velja omeniti program *Absolvent – aktiviraj in zaposli se*, ki so ga leta 2009 sprejeli med ukrepe aktivne politike zaposlovanja (predstavljen v nadaljevanju). Drugih posebnih programov, ki bi bili usmerjeni v mlade diplomante ni bilo, velja pa omeniti, da obstajajo programi, v katere se vključuje velik delež mladih brezposelnih, npr. krajše delavnice, klub za iskanje zaposlitve, program usposabljanja na delovnem mestu, zaposlitveni sejem ipd.

7.1 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja za mlade diplomante

Iz kataloga Ukrepov APZ 2011 sem povzela le nekaj aktivnosti, ki so poleg ostalih ciljnih skupinam namenjene tudi mladim diplomantom (ZRSZ 2011):

- *CIPS* (Center za informiranje in poklicno svetovanje) nudi pomoč spoznavanja poklicev, možnost izobraževanja in zaposlovanja
- *Tabori za Zoisove štipendiste*, kjer študentje spoznavajo ter razvijajo svoje lastnosti in sposobnosti. V stiku z delodajalci mladi spoznavajo, katere lastnosti so pomembne na trgu dela, delodajalci pa spoznavajo perspektivno delovno silo.
- *Zaposlitveni sejmi*, kjer se delodajalci predstavijo, prikažejo zanimiva aktualna delovna mesta in izkažejo potrebe po delavcih.

- *Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela* ponuja poseben pristop za aktiviranje vključene osebe s ciljem, da oseba ustrezno prepozna svoj položaj na trgu dela, si pridobi manjkajoče veščine iskanja zaposlitve in je deležna pomoči in podpore skupine pri aktivnem reševanju problema brezposelnosti.

- *Spodbujanje zaposlovanja mladih brezposelnih oseb*: ciljna skupina so delodajalci, izbrani na javnem razpisu. Cilj aktivnosti je povečati odliv brezposelnih oseb v zaposlitev s spodbujanjem subvencioniranega zaposlovanja težje zaposljivih oseb, ki so mlajše od 25 let, oziroma so iskalci prve zaposlitve in so pridobile strokovno ali poklicno izobrazbo pred manj kakor dvema letoma, za najmanj eno leto.

- Leta 2009 so v okviru aktivne politike zaposlovanja mladih diplomantov začeli izvajati *program Absolvent – aktiviraj in zaposli se*, kjer gre za 6-mesečno usposabljanje absolventov na delovnem mestu ter po diplomi subvencija delodajalcu za zaposlitve diplomanta za obdobje 6 mesecev. Gre torej za letni javni razpis, ki ga sofinancira Evropski socialni skladi, kjer so predvidene subvencionirane zaposlitve 200 diplomantov pri delodajalcih, kjer so se kot absolventi usposabljali na delovnem mestu. Namen programa je zmanjšati prehajanje mladih diplomantov v brezposelnost, absolventom pa naj bi bilo omogočeno, da so že v času študija pridobili dodatna znanja in veščine in spoznali svojega bodočega delodajalca. To jim je omogočilo lažje vključevanje v delo takoj po diplomi. Delodajalci morajo po osmih dneh po opravljeni diplomi zaposliti diplomanta za polni delovni čas in za isto delovno mesto za katero se je usposabljal. Delodajalci pridobijo 2.000 eurov subvencije za zaposlitev mladega diplomanta, pri čemer je pogoj, da mora zaposlitev ohraniti najmanj pol leta (Ravbar 2011).

7.2 Študentsko delo

Omogočanje študentom in dijakom delo preko študentskih servisov predstavlja najbolj fleksibilno obliko dela. Študentsko delo je v zadnjem desetletju v velikem razmahu, tudi povsod po Evropi. Zaradi izrazito liberalne regulacije tega dela, je za delodajalce daleč najcenejša oblika angažiranja delovne sile, pri kateri imajo tudi najmanj obveznosti do študentskih delavcev. Fleksibilna, relativno izobražena in poceni študentska delovna sila je zato zelo konkurenčna drugim skupinam delovne sile, zlasti nižje in srednje izobraženim mladim, ki iščejo redne zaposlitve. Opravljanje študentskega dela le redko pomeni pridobivanje relevantnih delovnih izkušenj, ker gre za delo v neugodnem delovnem času ali ob vikendih (npr. delo v nakupovalnih centrih, bencinskih črpalkah, restavracijah), dela, ki so fizično naporna (npr. selitve ali proizvodnja) ipd. Zato tudi ne predstavljajo izkušenj, ki bi mladim omogočala lažji vstop v svet dela. Še več, študentje velikokrat v strahu pred

brezposelnostjo namenoma (pre)dolgo ostajajo v izobraževalnem sistemu (Kupljenk 2009). V raziskavi Evroštudent Si 2010 kaže, da 67-odstotkov anketiranih študentov redno ali občasno opravlja plačana dela (Evroštudent Si 2010). Študentsko delo predstavlja veliko konkurenco mladim, ki so že zaključili študij in želijo najti prvo redno zaposlitev.

Ob veliki vlogi države in politike zaposlovanja je potrebno poudariti pomembno vlogo delodajalcev. Stopnja brezposelnosti mladih je manjša v državah, kjer je velika stopnja vpetosti delodajalcev v sisteme izobraževanja in usposabljanja (npr. Nemčija, Avstrija, Nizozemska). Primer dobre prakse je Nizozemska, kjer poteka akcija »Youth Unemployment Task Force«, ki je usmerjena v aktivacijo mladih, tako brezposelnih kot tudi neaktivnih. Akcija namenja pozornost pridobivanju in motiviranju delodajalcev, da ponudijo mladim priložnost za zaposlitev vsaj za določen čas, da si mladi pridobijo določene delovne izkušnje in razvijejo pozitiven odnos do dela. Značilnost akcije je tudi izboljšanje in krepitev sodelovanja med lokalnimi akterji in spodbujanje njihovih povezav v lokalne mreže in pobude (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 176).

7.3 Fiktivni študenti

Problem trenutnega zaposlovanja mladih diplomantov pa se kaže tudi pri ti. fiktivnih vpisih na fakultete, visoke in višje šole. V zadnjih letih vpis na študij mladim ne predstavlja le pridobitev novih znaj in veščin temveč je za marsikoga vpis postal »socialna korektura«, ki težko zaposljivemu delu populacije nudi vsaj nekaj zaslužka (Ožir 2011).

Fiktivni ali navidezni študenti so tisti študenti, ki se na neko izobraževalno ustanovo vpišejo le zaradi pridobitve statusa in ugodnosti, ki jih prinaša status in ne zaradi izobraževanja samega. V prvi vrsti je to delo preko študentskega servisa. Fiktivni študentje polnijo vpisna mesta samo zaradi statusa, saj po dokončanem študiju ne najdejo redne zaposlitve. Za marsikaterega delodajalca je prednost najeti študenta, ki se fiktivno vpiše, saj ima le-ta več časa za opravljanje dela kot resen študent (Buh 2010).

Številnih zlorab in nepravilnosti na področju študentskega dela se že dolgo zavedajo tako Vlada kot tudi študentje in Študentska organizacija. Premik na tem področju je sedaj napovedalo Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, ki je v ponedeljek, 7. junija 2010, objavilo javno naročilo za razvoj in vzdrževanje evidenčnega in analitskega informacijskega sistema za visoko šolstvo - eVŠ. To predstavlja prvi korak k vzpostavitvi

enotne baze podatkov, ki bo zajemala vse visokošolske zavode, študijske programe študentov in diplomantov ter izvajalce dejavnosti v visokem šolstvu. Vsebovala pa bo tudi podatke, ki so potrebni za ugotavljanje pravic do javnega financiranja študija in na študentski status vezanih pravic (Šbul 2010). Vzpostavitev skupne evidence naj bi znižala obseg študentskega dela, večji bi bil nadzor nad porabo javnega financiranja, znižala naj bi povprečno dobo študija, posameznik pa se bo brezplačno v prvi letnik lahko vpisal le enkrat (Šbul 2010).

8 Dejavniki uspešnosti prehoda iz izobraževanja na prvo zaposlitev

Šole v pogojih vedno težje zaposljivosti, poklicne demarkacije in fleksibilizacije ne morejo biti v celoti odgovorne za uspešnost diplomantov pri njihovem prehodu v sfero dela. Je sicer pomemben, ne pa tudi edini akter, ki skrbi za pretok znanja v družbi (Kramberger in Pavlin 2007). Študije brezposelnosti opozarjajo na različne dejavnike, ki pojasnjujejo hitrost prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev. Dejavnike lahko v grobem razdelimo na tri večje skupine in sicer *strukturni dejavniki* in *institucionalni dejavniki* (makroraven) ter *individualni dejavniki* (mikroraven). Seveda pa se različni dejavniki prepletajo in součinkujejo.

8.1 Strukturni dejavniki

V skupino strukturnih dejavnikov sodijo predvsem demografski in ekonomski dejavniki. O'Higgins (1997) je našel ključne tri: 1) agregirano povpraševanje po delovni sili, 2) plače mladih oz. razmerje med mladinskimi plačami in siceršnjimi plačami v delovni sili, in 3) velikost mladinske delovne sile (obseg novih prilivov na trg) (Trbanc v Kramberger 2007, 51).

Med demografskimi dejavniki na hitrost zaposlovanja mladih najbolj direktno vpliva velikost kohort mladih, ki letno zapuščajo šolanje in iščejo zaposlitev (Trbanc v Kramberger 2007). Trendi kažejo, da se delež mladih zmanjšuje. Po rezultatih Eurostatovih projekcij prebivalstva EUROPOP 2008 se bo delež mladih v vseh državah članicah do leta 2060 zmanjšal. Leta 2060 bo v EU-27 povprečno še 10,0-odstotkov mladih, v Sloveniji bo takrat delež mladih po predvidevanjih 9,6-odstoten (SURS 2010c). Kot posledica staranja prebivalstva in zmanjševanja števila vsega prebivalstva, predvsem pa mladega, se bodo spremenile tudi »značilnosti« delovne sile, saj se bo odstotek delovnega prebivalstva glede na celotno populacijo občutno zmanjšal (SURS 2009). Manjši deleži mladih bi lahko pomenile lajšanje prehoda na zaposlitev, saj se ponudba delovne sile zmanjša. Vendar je treba omeniti, da se

zaradi razvoja tehnologije ter selitvijo proizvodnje v manj razvite države manjšajo tudi potrebe po delovni sili, predvsem slabše izobraženi (Trbanc 2005).

Povezanost gibanj zaposlovanja z ekonomskimi cikli je pri zaposlovanju mladih precej izrazita. V obdobju stagnacije in še bolj recesije brezposelnost najprej prizadene tiste, ki v sistem zaposlenosti šele vstopajo, to so predvsem mladi po končanem šolanju. Že ko je ekonomska situacija stabilna imajo mladi velike težave pri zaposlovanju. Še bolj pomembna za zaposlovanje mladih kot obseg povpraševanja je njegova struktura, predvsem glede na stopnjo in vrsto izobrazbe. Izobrazbene zahteve se višajo, kar pomeni, da se stopnja brezposelnosti zmanjšuje, vendar bolj izrazito pri starejši skupini. Starejši lahko pomanjkanje izobrazbe delno kompenzirajo z delovnimi izkušnjami, z delom pridobljenim znanjem in delovno dobo pri delodajalcu, medtem ko so mladi (ob predpostavki z isto izobrazbo kot starejši) v bistveno slabšem položaju – zaposlitvenih priložnosti zanje je malo, če pa že so, so le-te nestabilne in ne trajajo dolgo (Trbanc v Kramberger 2007).

Kot ugotavljajo na Zavodu za zaposlovanje imajo delodajalci največ težav pri pridobitvi ustreznih delavcev za določeno delovno mesto (delavci v gradbeništvu, strojni tehniki, ključavničarji, kuharji, mizarji,...). To so deficitarni poklici, ki so fizično zahtevni in se opravljajo v slabih delovnih razmerah, plače v številnih naštetih so relativno nizke, zato se mladi za te poklicne programe ne odločajo radi. Po končanem srednješolskem izobraževanju raje nadaljujejo šolanje na višji stopnji (Trbanc v Kramberger 2007).

Strukturna neskladja nastajajo tudi na nivoju visoko kvalificiranih poklicev, kjer so pritoki dobro izobraženih mladih na trg večji na področjih, na katerih ni velikega povpraševanja. Ko gospodarstvo ne more hitro absorbirati visoko izobraženih mladih se mnogi, da bi si zagotovili hitrejši vstop v zaposlitev odločajo za sprejemanje zaposlitev, ki so manj zahtevne, manj plačane in za katere so preizobraženi (Trbanc v Kramberger 2007).

Na hitrost prehodov mladih iz šolanja na zaposlitev močno vpliva delovanje nacionalnih trgov delovne sile, predvsem njihova fleksibilnost in odprtost oz zaprtost posameznih tržnih segmentov. Čakanje mladih na vstop na močno regulirane trge je lahko dolg in vključuje različne postopke kot na primer opravljanje pripravništva, različnih izpitov. Fleksibilnost oz togost nacionalnih trgov delovne sile je odvisna od delovne zakonodaje in ustaljenih praks zaposlovanja. Na togih trgih je vstop za mlade težji in čakanje daljše, na bolj fleksibilnih pa je

prehodov več in so hitrejši. V vsakem primeru se mladi, ki na novo vstopajo na trg, pogosteje soočajo s fleksibilnimi oblikami zaposlitve kot starejša delovna sila (Trbanc v Kramberger 2007).

Še bolj fleksibilno obliko dela od zaposlitve za določen čas v Sloveniji predstavljajo dela s posredovanjem študentskega servisa. Študentsko delo se ne izvaja s pogodbami o zaposlitvi, zato za take zaposlene ne velja zakonodaja o delovnih razmerjih ter pravice, ki izhajajo iz nje. Relativno izobražena, fleksibilna in poceni študentska delovna sila je zelo konkurenčna drugim skupinam delovne sile, še posebej mladim, ki iščejo redne zaposlitve, saj se delodajalci raje zadovoljijo s študentsko delovno silo. Po drugi strani pa delo preko študentskega servisa le redko pomeni pridobivanje delovnih izkušenj, ki bi jim lahko olajšalo prehod na zaposlitev. Dogaja se namreč, da študentje v strahu pred brezposelnostjo po končanem šolanju namenoma dolgo ostajajo v izobraževalnem sistemu, kar jim omogoča opravljanje raznovrstnih študentskih del (Trbanc v Kramberger 2007, 51–55).

8.2 Institucionalni dejavniki

Tu štejemo dejavnike, ki so povezani s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema (splošno, poklicno in strokovno izobraževanje), povezave med šolami in delodajalci in kako so institucionalizirani prehodi iz šolanja v zaposlitev (vajeništvo, praksa, pripravništvo, štipendije, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve) (Trbanc v Kramberger 2007).

Prehod mladih v zaposlitev je lažji in hitrejši v državah z izobraževalnimi sistemi, ki omogočajo poklicno specifične kvalifikacije na ravni sekundarnega, pa tudi post-sekundarnega izobraževanja (Avstrija, Nemčija, Danska, Nizozemska). Vendar to ni dovolj za hiter prehod mladih v zaposlitev. Pomembno je da so poklicne spretnosti in delovne izkušnje, ki jih mladi med šolanjem dobijo pri specifičnih delodajalcih, dovolj prenosljive, da so zanimivi tudi za druge delodajalce. Šele to usposobi mlade za učinkovito tekmovanje na poklicno segmentiranih trgih dela (Trbanc v Kramberger 2007).

Evropske države se razlikujejo v tem koliko in kako so delodajalci vpeti v sistem izobraževanja in usposabljanja:

- 1) neposredna vključenost, kjer delodajalci sami zagotavljajo poklicno usposabljanje (Nemčija)
- 2) vpliv na oblikovanje kurikulov in kvalifikacij (Nizozemska)
- 3) neposredna uporaba izobraževalnih ustanov za rekrutiranje delavcev (Japonska)

4) majhen neposredni vpliv, vendar so delodajalci vseeno zelo zainteresirani (Francija) Prav v državah, kjer je neposredna vpetost delodajalcev v izobraževalni sistem velika so stopnje brezposelnosti mladih nižje kot v državah, kjer je sistematična vpetost delodajalcev manjša (Trbanc v Kramberger 2007).

Poleg vpetosti delodajalcev v izobraževalne sisteme je za hitrejši in lažji prehod mladih na prvo zaposlitev pomembna aktivna politika zaposlovanja. Primer dobre prakse kaže nizozemska akcija Youth Unemployment Task Force (Delovna skupina za mladinsko brezposelnost). Namen akcije je bilo spodbuditi zaposlovanje mladih s kombinacijo aktivnosti, usmerjenih v aktivacijo mladih. Pozornost je namenjena pridobivanju in motiviranju delodajalcev, da ponudijo mladim priložnost za zaposlitev vsaj za določen čas, da si v tem času pridobijo delovne izkušnje in razvijejo pozitiven odnos do dela. Pri tej akciji je bilo pomembna značilnost izboljšanje in utrjevanje sodelovanja med lokalnimi akterji in spodbujanje njihovih povezav v lokalne mreže. Izkušnje različnih evropskih držav kažejo, da so programi in ukrepi zaposlovanja, namenjena mladim najučinkovitejši, kadar so zasidrani v lokalnih potrebah in kadar odgovarjajo lokalnim razmeram, da sodelujejo med sabo lokalni akterji (Trbanc v Kramberger 2007, 55 – 57).

8.3 Individualni dejavniki

Gre za lastnosti, ki so lahko objektivno določljive (novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj) lahko pa so pripisane (splošne predstave, ki se vežejo na mlade oz. predstave ki jih imajo delodajalci o mladih). Lastnost mladega lahko v primerjavi s starejšo kategorijo delovne sile lahko pomeni konkurenčno prednost ali pa slabost. Mladim je že tradicionalno pripisana manjša odgovornost, manjša pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost, ipd. zaradi katerih jih delodajalci uvrstijo med tvegano delovno silo. Po drugi strani pa so mladi veliko bolj dovzetni za spremembe v delovnem procesu, bolj inovativni, prilagodljivi, manj zahtevni, pripravljeni so sprejeti slabše zaposlitve, začasne in delne zaposlitve, fizično naporno delo, delo z neugodnih delovnim časom ipd., skratka so bolj fleksibilni kar lahko predstavlja konkurenčno prednost na trgu dela (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 163-164).

9 Empirični del

V nalogi se osredotočam na mlade diplomante, torej osebe stare od 20 do 35 let, ki imajo diplomo visokošolske strokovne ali univerzitetne stopnje na dodiplomski ravni ali magisterij in ki so v zadnjih petih letih dokončali šolanje in se znašli v situaciji iskanja prve zaposlitve. Pri opredelitvi starostne meje skupine mladih diplomantov, ki so zaključili najvišje stopnje izobraževanja smo upoštevali starost, pri kateri večina zaključi visokošolski strokovni in univerzitetni študij na dodiplomski ravni. Vprašalnik je bil sestavljen s pomočjo Hegesco raziskave, ki je analizirala prehod mladih diplomantov na trg dela v evropskem prostoru.

V anketi je sodelovalo 40 diplomantov, ki so že zaključili študij na dodiplomski ravni. Vprašalnik je bil razdeljen v tri sklope. Prvi sklop vprašanj zajema demografske podatke in podatke o študijskem programu vprašanih. Drugi del vprašanj se nanaša na izobraževalne izkušnje in druge aktivnosti v času študija kot so študentsko delo, druga plačana dela, praktično usposabljanje med študijem ipd., tretji del vprašanj pa na prvo zaposlitev po zaključku študija. Od vseh anketirancev je bilo nekaj takih, ki so anketo rešili, a niso odgovorili na tretji sklop ankete iz razloga, ker kljub končanem študiju nadaljujejo izobraževanje, delajo preko študentskega servisa in še vedno iščejo prvo zaposlitev. Na tretji sklop vprašanja je torej odgovarjalo 33 mladih diplomantov. Iz tega razloga se število odgovorov malenkostno razlikuje, največje število odgovorov je 40, najnižje pa 33¹.

9.1 Analiza ankete

V anketi je sodelovalo 27 žensk in 13 moških, stari od 25 do 33 let. Večina anketiranih je pridobilo visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo, le 3-odstotki vprašanih so zaključili tudi magistrsko stopnjo izobrazbe. Med vsemi anketiranimi diplomanti je največ diplomantov družbenih ved, poslovnih ved in prava. Ti predstavljajo več kot polovico (tj. 57-odstotkov) anketiranih na terciarni stopnji izobraževanja, 20-odstotkov anketiranih predstavlja diplomante s področja tehnike in gradbeništva, sledijo diplomanti s področja zdravstva in sociale, ti predstavljajo 8-odstotkov vprašanih. Najmanj anketiranih oseb je diplomiralo na področjih izobraževanja, znanosti, matematika in računalništva ter storitev. V povprečju so anketirani diplomanti študij na dodiplomski ravni zaključili pri 25 letih, povprečna starost zaključka magistrskega študija pa je 32 let.

¹ Rezultati ankete so v Prilogi A.

V drugem sklopu so se vprašanja nanašala na izobraževalne izkušnje in druge aktivnosti v času študija. V času študija so se anketirani pretežno preživljali z delom preko študentskega servisa, tj. 57-odstotkov, kar 24-odstotkov je takšnih, ki imelo pomoč in finančno podporo staršev, 15-odstotkov jih je prejemale štipendijo, 4-odstotki vprašanih jih je imelo v času študija že redno zaposlitev. Večina anketiranih diplomantov je **med** študijem opravljalo plačano delo, le 3-odstotkov je takšnih, ki plačanega dela med študijem niso opravljali. Med študijem je 70-odstotkov anketiranih opravljalo delo, s katerim so si pridobili delovne izkušnje povezane s študijskim programom (praktično usposabljanje). V povprečju so anketirani prakso opravljali od 6 do 12 mesecev. Kar 72-odstotkov od vseh vprašanih je **po** zaključku študija nadaljevalo z delom, ki so ga opravljali med študijem, 25-odstotkov je takšnih, ki so takoj po zaključku študija začeli redno delati.

Nova delovna mesta se ves čas odpirajo, zato je pomembno ali ga pravočasno odkriješ in kako aktivno ga iščeš. Po podatkih ankete je 18-odstotkov anketiranih takoj našlo prvo zaposlitev (brez iskanja). Več kot polovica anketiranih diplomantov (64-odstotkov) je svojo prvo zaposlitev začelo iskati po zaključku študija ali okoli časa zaključka študija, 18-odstotkov je takšnih, ki so zaposlitev začeli iskati še pred zaključkom študija. Tretjina vseh anketiranih diplomantov se strinja s trditvijo, da je prvo zaposlitev težko najti (ocena 4 na intervalni lestvici od 1 do 5), 27-odstotkov anketiranih pa je mnenja, da je prvo zaposlitev zelo težko najti (ocena 5 na intervalni lestvici). Največjo oviro pri tem je anketiranim diplomantom predstavljalo premalo delovnih izkušenj, na drugem mestu premalo praktičnega usposabljanja v času študija in preveliko povpraševanje po zeleni zaposlitvi, le v dveh primerih je največjo oviro predstavljala stopnja izobrazbe. Ostali so kot največjo oviro pri iskanju zaposlitve navedli pripravništvo, premalo znanja tujih jezikov, prevelika konkurenca študentskega dela, prepoved zaposlovanja v javni upravi, kar je posledica gospodarske krize.

Mladi prvo zaposlitev iščejo po različnih metodah. Najpogostejši način iskanja zaposlitve je mreženje, kjer iskalec proaktivno išče zaposlitev in v iskanju vključi tudi svojo mrežo ljudi, ki jih pozna. To se je pokazalo tudi v tej raziskavi, saj je najpogostejša metoda, preko katere so anketirani našli svojo prvo zaposlitev preko družine, prijateljev, znancev, takšnih je 23-odstotkov vprašanih. Druga metoda preko katere so anketirani diplomanti našli prvo zaposlitev je preko spleta, tj. 16-odstotkov vprašanih. Delo preko študentskega servisa je 12-odstotki anketiranim omogočilo, da so se kasneje redno zaposlili. Deset odstotkov vprašanih je delo našlo preko Zavoda RS za zaposlovanje, 10-odstotkov jih je zaposlitev dobilo preko

opravljanja praske v času študija, enak delež je delo našlo tako, da so sami navezali stik z delodajalcem. Le v 7-odstotkih primerov je delodajalec sam kontaktiral diplomanta (sem štejemo tudi diplomante, ki so prejeli kadrovske štipendije). Ostali anketiranci, tj. 12-odstotkov, kljub končani visokošolski ali univerzitetni stopnji izobrazbe delo oz. svojo prvo zaposlitev še vedno iščejo.

Ta delež anketirancev na tretji sklop vprašanj, ki se nanašajo na prvo zaposlitev niso odgovarjali, ker kljub končanemu študiju na dodiplomski ravni, še nimajo redne zaposlitve. Nekateri od teh diplomantov nadaljujejo študij na podiplomski ravni, drugi aktivno iščejo ustrezno zaposlitev, tretji pa so se po končani diplomi vpisali na študijski program samo zaradi pridobitve statusa študenta in tako pridobili možnost nadaljevanja koriščenja pravic, ki izhajajo iz tega (t.i. fiktivni študenti). Zaradi neurejenega zaposlovanja mladih so to možnost izkoristilo predvsem zaradi strahu pred nezaposlenostjo po diplomi. S tem so pridobili možnost nadaljevanja opravljanja dela preko študentskega servisa, saj niso hoteli prekiniti stika s trgov del in možnosti zaslužka, vzporedno temu pa še vedno iščejo svojo redno zaposlitev, ki bi ustrezala pridobljeni izobrazbi in njihovim pričakovanjem.

Tretji sklop vprašanj se je nanašal na situacijo, ko so se anketirani prvič (samo)zaposlili po zaključku študija. Vprašanje kaj je najbolj vplivalo na odločitev pri izbiri oz. iskanju prve zaposlitve smo v »grobem« razdelili v tri najbolj pogoste odgovore. Več kot polovica anketiranih (52-odstotkov) se je za to zaposlitev odločilo predvsem zaradi edine možnosti, ki so jo v tistem trenutku imeli, ker niso imeli druge izbire, ker je bilo edino prvo ponujeno delo v tistem času, lahko bi rekli da so jih okoliščine nekako prisilile v to razmerje. Drugi del anketirancev (39-odstotkov) se je zdel bolj optimističen in so našli to delo predvsem zato, ker si želijo pridobiti izkušnje na področju za katero so se izobraževali. Ta zaposlitev jim daje izziv, osebnostni in strokovni napredek. Iskali so predvsem zaposlitev, ki jih dejansko veseli. Le 9-odstotkov anketiranih je sprejelo prvo zaposlitev iz razloga, ker so jo opravljali že v času študija. Delodajalci so izkoristili že pridobljene izkušnje diplomanta in ga po končanem šolanju redno zaposlili. Od 33 anketiranih mladih diplomantov, ki so našli prvo zaposlitev, je 26 vprašanih sklenilo delovno razmerje za določen čas. V skoraj 60-odstotkih primerov je delovno razmerje za določen čas trajalo od 6 do 12 mesecev. Pogodb za nedoločen čas je relativno malo (18-odstotkov vprašanih). V enem primeru je delodajalec javne uprave diplomanta zaposlil preko opravljanja pripravništva. V anketi se je 27-odstotkov mladih diplomantov po zaključku šolanja zaposlilo na delovnem mestu, ki ni ustrezalo njihovi

izobrazbi, pri 33-odstotkov mladih se je prva zaposlitev ujemala z izobrazbo, ostali se bili mnenja, da se izobrazba in zaposlitev v njihovem primeru le delno ujemata. Najbolj primerna stopnja izobrazbe za opravljanje prve zaposlitve, ki so jo anketirani opravljali je 7. stopnja, torej pridobljena diploma. Kar četrtina diplomantov je bila zaposlena na delovnem mestu, za katera je zahtevana nižja izobrazba od njihove.

Pri večini vprašanih so delovne izkušnje iz študentskih časov pomagale pri opravljanju dela prve zaposlitve, iz česar lahko sklepamo, da so anketirani nadaljevali z delom, ki so ga opravljali kot študenti. Le 12-odstotkov vprašanih v anketi meni, da jim izkušnje s študentskega dela niso pomagale pri opravljanju prve zaposlitve. 70-odstotkov mladih zaposlenih še vedno opravlja svojo prvo zaposlitev, 30-odstotkov mladih je prvo zaposlitev že zapustilo in so to zaposlitev opravljali manj kot eno leto.

Po končanem študiju je bilo brezposelnih diplomantov v anketi 67-odstotkov, od tega je bilo 64-odstotkov brezposelnih manj kot 6 mesecev, 36-odstotkov je bilo brezposelnih od 6 do 12 mesecev. Nihče od vprašanih pa ni bil dolgotrajno brezposeln, torej več kot eno leto. Od vseh anketiranih mladih diplomantov, ki so zaključili študij in po poti iskanja prve zaposlitve je 88-odstotkov redno zaposlenih, ostali še vedno iščejo svojo ustrezno zaposlitev.

9.2 Intervju z delodajalcem

S pomočjo intervjuja z gospodom Samom Ošino, direktorjem Sektorja za marketing v Telekom Slovenije, ki je objavljen na spletni strani MojeDelo.com, bom predstavila kako na celoten proces iskanja prve zaposlitve gleda delodajalec. Intervju je pripravila Študentska sekcija Društva za marketing Slovenije v sklopu priprav na FanFaro, študentsko marketinško konferenco ².

Delodajalec od mladih iskalcev zaposlitve z univerzitetno izobrazbo, ki se prvič redno zaposli v podjetju, pričakuje predvsem širino v razmišljanju, sposobnost samostojnega dela, hitrega učenja novih vsebin, s katerimi se srečuje na delovnem mestu, in podobno. Konkretna znanja in spretnosti so predvsem odvisna od vrste izobrazbe in potreb delovnega mesta. Pri samem izboru kandidata delodajalec meri potencial, ki ga posameznik pokaže za hitro vključevanje v področje dela. Kandidat mora pokazati sposobnost razumevanja, način razmišljanja, poznavanje področja dela. Pomembne so izkušnje in delovna zgodovina, ki jo kandidat ima,

² Prepis intervjuja je v Prilogi C.

(šteje tudi študentsko delo), ter osebnostne lastnosti, za katere ocenjujejo, da so potrebne za izbrano delovno mesto. Skratka, gre za preplet različnih dejavnikov, ki vplivajo na končno odločitev (Ošina 2012).

Res je bistvo razgovora v tem, da potencialnega delodajalca poskuša iskalec zaposlitve prepričati, da je najboljši kandidat za delovno mesto, vendar recepta za zmagovit zaposlitveni pogovor ni, obstajajo le splošna priporočila. Mladi diplomanti pri iskanju prve zaposlitve morda preveč pričakujejo in si zastavijo previsoke cilje, saj delodajalci večkrat opazijo, da so njihova pričakovanja nerealna. Študenti, ki se zaposlujejo in imajo za sabo veliko izkušenj z različnimi študentskimi deli si pridobijo delovno disciplino in vpogled v delo v konkretnem delovnem okolju. Za delodajalca so te izkušnje sicer pomembne vendar to še ne pomeni, da ima študent bogate izkušnje s svojega strokovnega področja, zato morajo biti pri svoji oceni svojih delovnih izkušenj realni (Ošina 2012). »Današnji mladi iskanci zaposlitve imajo predvsem specifično samozavest, prepričanje, da lahko že v štartu spremenijo stvari na bolje. Enostavno ne poznajo ovir. So pa včasih nepovezani z realnostjo sveta, predvsem glede narave dela, včasih pa so tudi njihova pričakovanja glede delovnega mesta in plače precej neživljenjska« (Ošina 2012).

Zaposlovalci mladim iskalcem zaposlitve predlagajo: »Ključen je vtis, ki ga kandidat pusti na zaposlovalca. Na drugi strani pričakujemo profesionalnost in pripravljenost na trdo delo. Pripraviti si je treba strategijo predstavitve in nastopa, se pozanimati o delovnem mestu, nenazadnje tudi o sogovornikih. Dobro je imeti pripravljen plan dela ali celo predlagati kakšen projekt. Vsi cenimo samoiniciativnost in razmišljanje z lastno glavo« (Ošina 2012).

9.3 Ugotovitve in predlogi za zmanjšanje brezposlenosti mladih diplomantov

Analiza je pokazala, da je prehod mladih diplomantov na trg dela težaven in negotov, še posebej v času negotovih gospodarskih razmer in nepredvidljivih razmer na trgu dela. V Sloveniji velja relativno nizka fleksibilnost na trgu dela, saj mladi še vedno predstavljajo delovno silo, ki so zaposleni po pogodbah za določen čas. V času gospodarske krize se te vrste zaposlitve najlažje ukinejo, med brezposelne osebe pa se tako pogosteje pojavljajo ravno mladi. Skozi sekundarno analizo virov in empiričnim delom bom odgovorila na raziskovalna vprašanja, katera sem si zastavila v diplomski nalogi:

Po podatkih ankete lahko sklepamo, da so najbolj pogoste težave, s katerim se mladi diplomanti srečujejo pri iskanju prve zaposlitve premalo formalnih delovnih izkušenj. Delodajalci pri študentu sicer cenijo bogato zgodovino opravljanja študentskih del, saj si s tem študent pridobi vpogled v delo in delovne navade, vendar še ne pomeni, da s tem pridobijo strokovnost in profesionalnost na določenem področju dela. Velika ovira je tudi neskladje med povpraševanjem in ponudbo zaposlitve, še posebej pri študentih družboslovnih, poslovnih ved in prava. Med prijavljenimi v evidenco brezposelnih decembra 2009 je bilo največ diplomiranih ekonomistov, pravnikov, komercialistov, upravnih organizatorjev in poslovnih sekretarjev (Spruk 2010b). Nekateri anketirani so kot oviro pri iskanju primerne zaposlitve navedli premalo praktičnega usposabljanja že v času študija in posledično premalo izkušenj s področja za katerega so se leta izobraževali. Mladim iskalcem zaposlitve veliko oviro predstavlja velika konkurenca študentskega dela, nekatere pa ovira prepoved zaposlovanja v javni upravi, kar je posledica gospodarske krize. Lahko bi omenili, da je diplomant, ki je že pridobil zaposlitev, ujet v nestabilne vzorce zaposlovanja. Po podatkih ankete je večina anketiranih študentov (79-odstotkov), ki so že našli svoje prvo delo zaposleno za določen čas (*Graf 16 v prilogi A*).

Dolžina prehoda iz izobraževanja na prvo zaposlitev je dober kazalnik uspešnosti prehoda mladih v zaposlitev. V kolikor je prehod predolg lahko negativno vpliva na osamosvajanje mladih, njihov odnos do dela in na samopodobo. Odvisno je tudi, kaj mladi v času prehoda počnejo: lahko opravljajo plačano ali neplačano delo, lahko potujejo, nekateri se dodatno izobražujejo, ali iščejo zaposlitev. Po podatkih ankete si je 18-odstotkov mladih iskancev zaposlitve našlo zaposlitev takoj (brez iskanja), 18-odstotkov je začelo iskati zaposlitev še pred zaključkom študija, v povprečju 6 mesecev prej. Ostali so prvo zaposlitev začeli iskati okoli časa zaključka študija oz. po zaključku študija. Dolžina prehoda od zaključka študija do prve redne zaposlitve v povprečju traja približno 4,8 mesece. Po podatkih ankete 12-odstotkov anketiranih mladih diplomantov, po končanem študiju zaposlitev še vedno aktivno iščejo.

Mladi prvo zaposlitev iščejo po različnih metodah. Najpogostejši načini iskanja zaposlitve pri mladih diplomantih je mreženje. Mreženje je aktivni in inovativni pristop k delu, kjer iskalec proaktivno išče zaposlitev in v iskanju vključi tudi svojo mrežo ljudi, ki jih pozna. Vsak človek, ki ga spoznamo, lahko postane del mreže. Pri tem je pomembno navezovanje stikov in vzdrževanje kontaktov z različnimi ljudmi (Haslinger Fras 2011). Z izvedeno raziskavo to

trditev lahko potrdimo, saj podatki ankete kažejo, da so mladi iskalci zaposlitve delo našli preko prijateljev, znancev in družine. Najpogostejša metoda iskanja prve zaposlitve se je izkazala za najbolj učinkovito metodo.

Zanimalo me je, kaj najbolj vpliva na odločitev pri izbiri oz. iskanju prve zaposlitve. Več kot polovica anketiranih (52-odstotkov) se je za prvo zaposlitev odločilo predvsem zaradi edine možnosti, ki so jo v tistem trenutku imeli, ker niso imeli druge izbire, ker je bilo edino prvo ponujeno delo v tistem času, lahko bi rekli da so jih okoliščine nekako prisilile v to razmerje. Drugi del anketirancev (39-odstotkov) se je zdel bolj optimističen in so našli to delo predvsem zato, ker si želijo pridobiti izkušnje na področju za katero so se izobraževali. Ta zaposlitev jim daje izziv, osebnostni in strokovni napredek. Iskali so predvsem zaposlitev, ki jih dejansko veseli. Le 9-odstotkov anketiranih je sprejelo prvo zaposlitev iz razloga, ker so jo opravljali že v času študija. Delodajalci so izkoristili že pridobljene izkušnje diplomanta in ga po končanem šolanju redno zaposlili.

Kako na celoten proces iskanja prve zaposlitve gleda delodajalec sem ugotovila s pomočjo intervjuja, ki ga je pripravila Študentska sekcija Društva za marketing Slovenije v članku *MojeDelo.com*. Gospod Samo Ošina, direktor Sektorja za marketing v Telekomu Slovenije, kot delodajalec od mladih iskalcev zaposlitev pričakuje predvsem širino razmišljanja in sposobnost razumevanja, način razmišljanja, poznavanje področja dela, izkušnje in delovno zgodovino, ki jo kandidat ima. Izkušnje s študentskimi deli sicer šteje kot pozitivne vendar se mora študent zavedati, da s temi izkušnjami še ni pridobil strokovnosti in profesionalnosti na področju dela, mladi diplomanti pa morajo biti pri oceni svojih izkušenj realni. Pri iskanju prve zaposlitve imajo prevečkrat prevelika pričakovanja glede delovnega mesta in plače. Najbolj ključen je vtis, ki ga kandidat pusti na zaposlovalca (Ošina 2012).

V nadaljevanju so predstavljene nekatere **rešitve in predlogi** za zmanjšanje brezposelnosti mladih diplomantov. Za omogočanje in spodbujanje vstopa mladih v zaposlitev je treba razmisliti o ukrepih, ki bi omogočil čim lažji vstop na trg dela. Problematiko v okviru izobraževanja so predstavili tudi na Nacionalni mladinski konferenci, ki je potekala v okviru evropskega sodelovanja na področju mladine (2010 – 2018). Na konferenci so se dotaknili teme izobraževanja in zaposlovanja mladih in predlagali rešitve za posamezne identificirane probleme (Mladinski svet Slovenije 2010).

V prvi vrsti je potrebno uskladiti izobraževalni sistem z zahtevami gospodarstva. Za načrtovanje kvalitetnega izobraževanja je potrebno vzpostaviti bazo podatkov o načrtih delodajalcev za razvoj podjetij. Baza bi vključevala podatke kako se bodo v prihodnjih letih razvijale posamezne panoge in podjetja ter kakšne so potrebe po novih znanjih. Potrebno je vedeti kakšni so razkoraki med ponudbo na trgu dela in po katerih znanjih obstaja povpraševanje s strani delodajalcev (Lukič 2008). Slovenski delodajalci še niso prešli meje miselnega vzorca, kjer se kvaliteta dela ne meri po intenzivnosti in pridnosti temveč se vse bolj meri po količini vloženega intelektualnega kapitala vanj (Lukič 2008, 56). Delodajalci s pomočjo državnih institucij bi morali bolj promovirati poklice, ki jih primanjkuje, s tem bi že dijakom pomagali pri usmeritvi v nadaljnje izobraževanje. Mladim je potrebno predstaviti podatke, ki kažejo zahteve delodajalcev po določenih poklicih, podatke o brezposelnosti ter povečati/zmanjšati vpis na določene študijske programe.

Glavni problem pri mladih je pomanjkanje delovne prakse in delovnih izkušenj. Na področju praktičnega znanja bi lahko predlagali večjo povezanost fakultet z delodajalci in vpeljavo obveznega praktičnega usposabljanja v času študija. Delovna praksa je pomemben element v času izobraževanja, saj mladim olajša prehod iz študija na prvo zaposlitev tako, da jim nudi ustrezno praktično znanje, ki bi jim koristilo v bodočem poklicu. Študijske programe je potrebno spremeniti tako, da bi bil večji del študija namenjen praktičnemu usposabljanju. Nekateri študijski programi že izvajajo obvezno praktično usposabljanje vendar je v večini primerov le-to prekratko in posledično je kakovost nizka, saj so mladi praktično izkoriščeni za opravljanje del, ki niso povezani z njihovim bodočim poklicem (Mladinski svet Slovenije 2010).

V okviru izobraževanja predlagam rešitve na področju povečanja kadrovskih štipendij. Kadrovska štipendija pomaga štipendistom priti do ustreznega poklica oz. izobrazbe, pri študiju so bolj finančno samostojni in neodvisni od pomoči staršev, obenem pa mu po uspešnem končanem študiju zagotavlja zaposlitev v podjetju. Država bi morala najti način, kako podjetja stimulirati za dodeljevanje štipendij v večji meri. Podjetjem, ki podeljujejo kadrovske štipendije bi lahko dodelili davčne olajšave. Korist bi imelo podjetje, ker ima zagotovljeno delovno silo v prihodnosti, hkrati bi potencialne sodelavce spoznali lahko že med študijem, štipendisti pa bi lahko že med študijem opravljali obvezno prakso v podjetju in spoznali delovno okolje, navade in bodoče delovno mesto še pred sklenitvijo delovnega razmerja. S štipendijo bi stimulirali in usmerjali študente za študij v smereh, kjer je že sedaj

opazen primanjkljaj diplomantov (naravoslovje, matematika, zdravstvo, računalništvo). S tem bi v prihodnosti zagotovili ustrezno kvalificirane kadre (Služba vlade RS 2007). Pri tem bi bil manj obremenjen tudi Zavod za zaposlovanje in posledično državna blagajna.

Študentsko delo je potrebno omejiti in nadomestiti z opravljanjem prakse študentov v podjetju. Študentsko delo, kot ga poznamo danes ni ustrezno urejeno, saj mladim nudi le začasno rešitev in ugodnosti, ki jim dolgoročno utegnejo celo škoditi (podaljšanje študija zaradi ugodnosti, ki jih ponuja študentsko delo). Z omejitvijo tovrstnih ugodnosti, bi postala redna zaposlitev bolj privlačna tako za delodajalca kot tudi za mladega diplomanta. K večji zaposljivosti bi pripomogla manjša davčna obremenitev za mlade delavce (Mladinski svet Slovenije 2010).

Za večjo zaposljivost je potrebno spodbujati podjetništvo in samozaposlovanje med mladimi. Tako bi prispevali z novimi idejami na področju gospodarstva in ustvarjali oziroma širili podjetja in nastanek potreb po novih delovnih mestih. Pri ustanavljanju podjetja bi država lahko pomagala z nižjimi ustanovitvenimi stroški podjetja, sofinanciranjem obrestne mere za mlade podjetnike in davčne olajšave pri nakupu osnovnih sredstev, saj mladi v največjem številu primerov nimajo dovolj začetnega kapitala za ustanovitev podjetja. V Operativnem programu razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013 so na področju spodbujanja podjetništva mladim predlagali različne aktivnosti za povečanju prilagodljivosti in usposobljenosti posameznikov. Število mladih raziskovalcev se je v zadnjih letih močno povečalo. V programu »mladi raziskovalci« se mladi usposabljaajo z delom pri konkretnih raziskovalnih projektih. Mladim omogoča lažji prehod k gospodarstvu, ki potrebuje nova strokovna znanja (Služba vlade RS 2007).

10 Zaključek

V diplomski nalogi sem predstavila trend terciarnega izobraževanja ter značilnosti trga delovne sile mladih diplomantov. Naraščajoče število študentov na terciarni ravni nakazuje, da se vedno več mladih odloča za študij, vendar hkrati odlaga prehod na zaposlitev. Preverila sem kako težaven in negotov je prehod mladih diplomantov na trg dela in kateri so dejavniki, ki vplivajo na bolj ali manj uspešen prehod ter s katerimi težavami se srečujejo na poti do zaposlitve. Prikazala sem politiko zaposlovanja mladih diplomantov in problem naraščanja brezposelnosti mladih diplomantov.

Trg delovne sile mladih diplomantov je v zadnjih petnajstih letih doživljal pomembne spremembe, za kar gre kriviti gospodarsko krizo in posledično negotove razmere na trgu dela. Značilna je brezposelnost mladih diplomantov terciarnega izobraževanja. Število novih diplomantov presega absorpcijsko moč gospodarstva v Sloveniji, kar neposredno nakazuje, da se velik del diplomantov po končanem študiju zaposli na manj zahtevnih delovnih mestih, nekateri diplomanti pa se pojavljajo na trgu kot brezposleni oz. kot aktivni iskalci zaposlitve. Posebej pomembna je smer študija, kajti po nekaterih poklicih je večje povpraševanje kot po drugih. To pa ni edini problem s katerimi se mladi srečujejo na poti do prve zaposlitve. Zaradi mladosti in pomanjkanja delovnih izkušenj se pogosto srečujejo z diskriminacijo na trgu dela. Prav tako pa velja da so izredno fleksibilni, kar se kaže v prevladi fleksibilnih oblik zaposlitev, predvsem zaposlitve za določen čas. V Sloveniji velja relativno nizka fleksibilnost na trgu dela, saj mladi še vedno predstavljajo delovno silo, ki so zaposleni po pogodbah za določen čas. V času gospodarske krize se te vrste zaposlitve najlažje ukinejo, med brezposelne osebe pa se tako pogosteje pojavljajo ravno mladi. Pri vsem tem še posebej izstopa študentska oblika zaposlitve, ki predstavlja veliko konkurenco mladim iskalcem zaposlitve, ki so že zaključili šolanje.

S pomočjo empiričnega dela in sekundarne analize virov sem odgovorila na raziskovalna vprašanja, ki sem jih postavila v uvodu in sicer:

»Katere so najbolj pogoste težave, s katerimi se srečujejo mladi diplomanti pri iskanju prve zaposlitve?«

»Kako dolg je prehod od izobraževanja do prve zaposlitve?«

»Katere so najpogostejše metode iskanja prve zaposlitve?«

»Kdo ali kaj najbolj vpliva na odločitev pri izbiri oz. iskanju prve zaposlitve?«

»Kako na celoten proces iskanja prve zaposlitve gleda delodajalec?«

Najbolj pogoste težave, s katerim se mladi diplomanti srečujejo pri iskanju prve zaposlitve je premalo formalnih delovnih izkušenj. Problem se kaže v absorpcijski sposobnosti trga dela ter neskladje med potrebami družbe in šolskimi sistemi (Lukič 2008). Lahko bi omenili, da je diplomant, ki je že pridobil zaposlitev, ujet v nestabilne vzorce zaposlovanja, saj po podatkih ankete večina anketiranih študentov, ki so že našli svoje prvo delo, zaposleno za določen čas. Dolžina prehoda iz izobraževanja na prvo zaposlitev je dober kazalnik uspešnosti prehoda mladih v zaposlitev. Dolžina prehoda od zaključka študija do prve redne zaposlitve po podatkih ankete v povprečju traja približno 4,8 mesece. Najpogostejši načini iskanja zaposlitve pri mladih diplomantih je mreženje. Pri tem je pomembno navezovanje stikov in vzdrževanje kontaktov z različnimi ljudmi. Delodajalci od mladih iskalcev zaposlitve pričakujejo širino v razmišljanju, sposobnost samostojnega dela, hitrega učenja novih vsebin, s katerimi se srečuje na delovnem mestu, in podobno. Pri samem izboru kandidata delodajalec meri potencial, ki ga posameznik pokaže za hitro vključevanje v področje dela. Pomembne so osebne lastnosti, za katere ocenjujejo, da so potrebne za izbrano delovno mesto. Skratka, gre za preplet različnih dejavnikov, ki vplivajo na končno odločitev.

Glede na rezultate empiričnega dela zaključujem, da je prehod mladih diplomantov na trg dela eden izmed zahtevnejših in ključnih prehodov v življenjskem obdobju. Ta prehod je zaradi gospodarske krize in politike zaposlovanja vse manj predvidljiv in napovedljiv, saj so razmere na trgu vedno bolj zapletene.

Prihodnost na trgu delovne sile bo vse bolj zaznamovana s spremembami in prilagajanju letem, za kar se mi zdi, da mlada delovna sila lažje sprejema prihajajoči koncept fleksibilnosti ali prožne varnosti na trgu dela kot ostali segmenti delovne sile. Prehod v družbo znanja bo zahteval napore in sodelovanje vseh akterjev, ki so vpleteni pri politiki zaposlovanja mladih. Potrebno je povečati učinkovitost in kakovost študija hkrati pa zmanjšati njegovo trajanje, kar bi prispevalo tudi k uresničevanju ciljev Bolonjske deklaracije. K lažjemu vstopu mladih v zaposlitev pripomore večja povezanost izobraževalnih institucij s podjetji oz. delodajalci. Pri tem pa je pomembno, da se svoje vloge pri uspešnosti prehoda na prvo zaposlitev zavedajo, tako mladi, kot tudi delodajalci in nenazadnje država in uradne institucije z ustrežno politiko zaposlovanja mladih. Pomembno je, da delujejo skupaj.

11 Literatura

Bolja, Urban in Tatjana Rakar. 2009. *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.

Buh, Mojca. 2010. Fiktivni vpisi predstavljajo napako v sistemu. *Študent*, 5. november. Dostopno prek: <http://www.student.si/preberi-si/aktualno/fiktivni-vpisi-predstavljajo-napako-v-sistemu.html> (2. december 2011).

Črnak-Meglič, Andreja. 2005. *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino. Aristej.

Evroštudent Si. 2010. *Ekonomski, socialni, bivalni položaj in mednarodna mobilnost študentov v Sloveniji*. Raziskava. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2010. Dostopno prek: http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/KNJIZNICA/Eurostudent_SI_2010.pdf (9. januar 2012).

Haslinger Fras, Nataša. 2011. *Učinkovito iskanje zaposlitve. Metode iskanja zaposlitve*. Center razvoja človeških virov. E-gradivo. Dostopno prek: http://www.ra-sinergija.si/cvzu/egradiva/iskanje_zaposlitve/index.html (20. december 2011).

Ignjatović, Miroljub. 2002a. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zapolovanja*, ur. Ivan Svetlik, 12–30. Ljubljana: FDV.

--- 2002b. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica Fakulteta za družbene vede.

--- 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. Razprave. *IB Revija za trajnostni razvoj*, XL (4): 66–69.

--- in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji*, ur. Tatjana

Rakar in Urban Boljka, 39–55. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.

Kramberger, Anton. 2004. *Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990. Študije FDV št. 1.* Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/Studijefdv/pdfs/Studije_FDV_2004_1.pdf (3. december 2011).

---, Samo Pavlin, Franc Mali in Miroslav Stanojević, ur. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve : stanje, napovedi, primerjave.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kupljenk, Nataša. 2009. *Položaj mladih na trgu delovne sile v občini Novo Mesto.* Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/kupljenk.pdf> (9. januar 2012).

Lukič, Goran. 2008. *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja. 1. knjiga, analiza stanj.* Dostopno prek: http://www.kajpami.si/stara/content/STRATEGIJA%20ZAPOSLOVANJA%20MLADIH%20V%20DRU%20C5%20BDBI%20ZNANJA_KNJIGA1.pdf (15. april 2012).

Mladinski svet Slovenije. 2010. *Zaključki nacionalne mladinske konference Mladi o zaposlovanju "Naj bo zaposlitev tvoja odločitev".* Dostopno prek: http://ss1.spletnik.si/4_4/000/000/1e7/3f3/Kon-ni-dokument-MOZ.pdf (14. april 2012).

Ošina, Samo. 2012. *Kako premagati ovire pri iskanju prve zaposlitve in pri tem še izstopati?* Dostopno prek: <http://www.mojedelo.com/novice/kako-premagati-ovire-pri-iskanju-prve-zaposlitve-in-pri-tem-se-izstopati-2657> (15. april 2012).

Ožir, Špela. 2011. *Navidezni študenti (za)polnijo tudi celjske visokošolske in višješolske zavode.* Dostopno prek: <http://www.celje.info/mladi/navidezni-studenti-zapolnijo-tudi-celjske-visokosolske-in-visjesolske-zavode/> (2. december 2011).

Pirher, Sonja in Ivan Svetlik. 1994. *Zaposlovanje: približevanje Evropi.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Rakar, Tatjana. 2009. Izobraževanje in izobraženost mladih. V *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 25–37. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.

Ravbar, Egon. 2011. *Aktivna politika zaposlovanja: 2.000 evrov subvencije za zaposlitev absolventa*. Dostopno prek: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/pridobivanje-sredstev/aktivna-politika-zaposlovanja-2.0020ac-subvencije-za-zaposlitev-studenta-absolventa> (9. januar 2012).

Služba vlade Republike Slovenije. 2007. *Operativni program razvoja človeških virov v obdobju 2007-2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/op_ess_final.pdf (16. april 2012).

Spruk, Viljem. 2010a. Mladi diplomanti si službo najdejo v enem letu, a v fleksibilnejših oblikah dela. *Poslovni dnevnik*, 30. maj. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042363219 (3. december 2011).

--- 2010b. Mladi diplomanti si relativno hitro najdejo delo. *Aktiva HRM*, 31. maj. Dostopno prek: http://www.aktiv.si/vsebine/Mladi_diplomanti_si_relativno_hitro_najdejo_delo?id=2540 (20. december).

STA. 2012. *Socialni partnerji zmanjšanje brezposelnosti visoko na seznam nalog vlade*. Dostopno prek: http://www.siol.net/novice/gospodarstvo/2012/02/socialni_partnerji_zmanjsanje_brezposelnosti.aspx (30. maj 2012).

SURS. 2009. *Mladi v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2753 (15. december).

--- 2010a. *Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2009 - končni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=3199 (15. december 2011).

--- 2010b. *Vstop mladih na trg dela, Slovenija, 2. četrletje 2009*. Dostopno prek: http://www.eurydice.si/index.php?option=com_content&view=article&id=2360:surs-vstop-mladih-na-trg-dela-slovenija-2-etrletje-2009-&catid=96:zadnje-novice&Itemid=342 (15. december 2011).

--- 2010c. *Mednarodni dan mladih 2010*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3316 (15. december 2011).

--- 2011. *Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2010 - končni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4144 (15. december 2011).

Šbul, Bojan. 2010. *Enotna evidenca vpisa: eVŠ*. Dostopno prek: http://www.souvizija.si/video/enotna_evidenca_vpisa_e_vs/?show=bb87865bdf550f49d89b2fdf2c3ba6ec&search=MVZT&search_type=t (2. december 2011).

Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 338–368. Ljubljana: FDV.

Ule Nastran, Mirjana. 1996. *Mladina v devetdesetih. Analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče. Ministrstvo za šolstvo in šport Slovenije, Urad Republike Slovenije za mladino.

Zavod RS za zaposlovanje. 2010. *Letno poročilo 2009*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/886/letno_porocilo_zrsz_2009.pdf (15. december 2011).

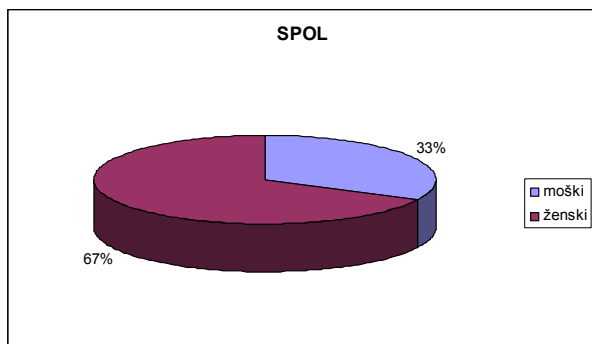
--- 2011. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2011*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2240/Katalog_APZ_2011.pdf (9. januar 2012).

Priloge

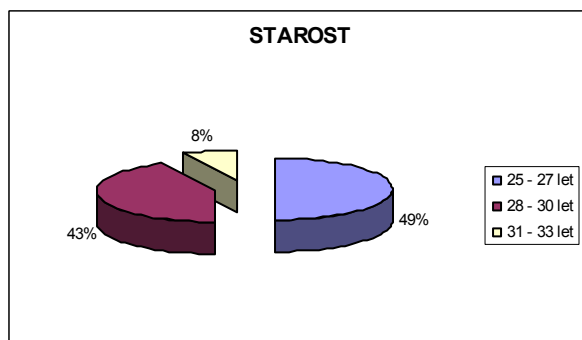
Priloga A: Rezultati ankete

A) DEMOGRAFSKI PODATKI

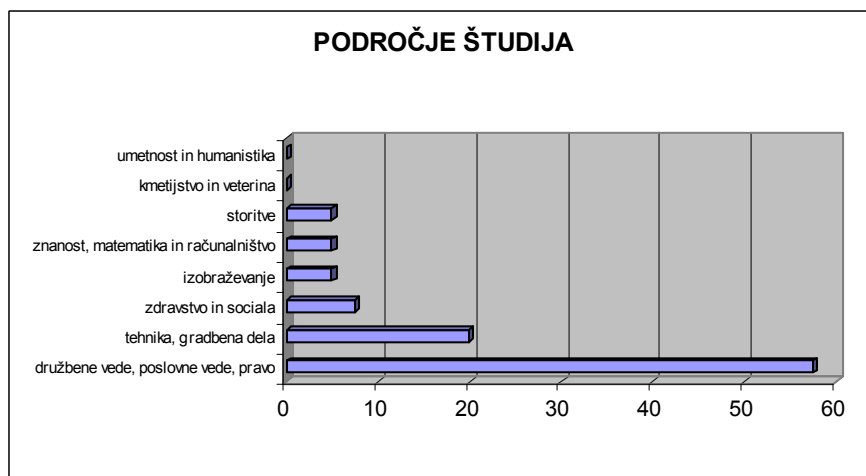
Spol



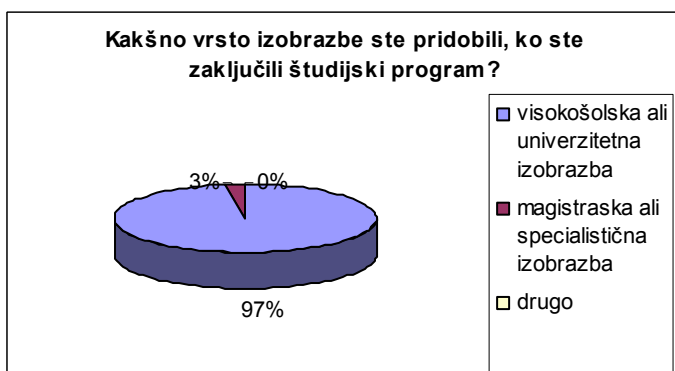
Starost



B) ŠTUDIJSKI PROGRAM

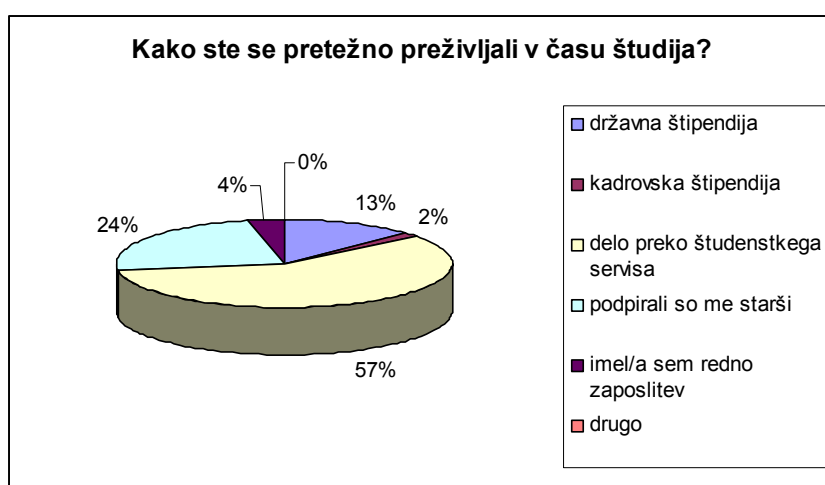


Graf 1: Odstotek anketirancev glede na njihovo področje študija

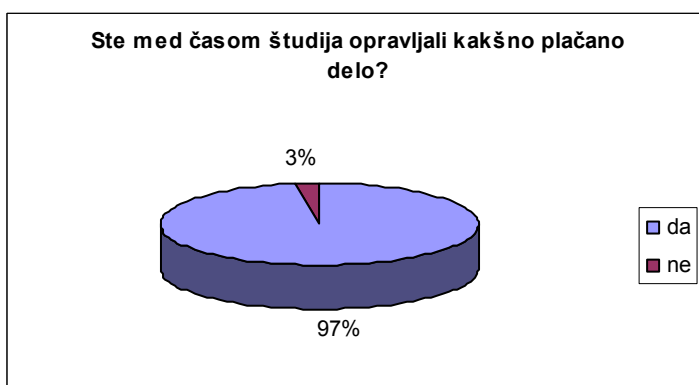


Graf 2: Pridobljena vrsta izobrazbe ob zaključku študijskega programa

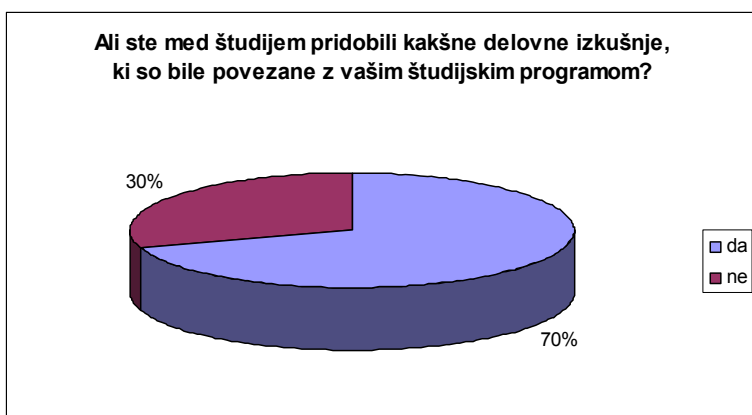
C) IZOBRAŽEVALNE IZKUŠNJE IN DRUGE AKTIVNOSTI V ČASU ŠTUDIJA



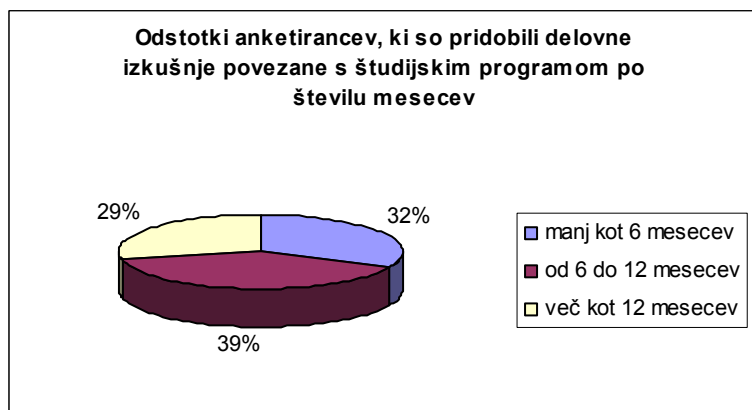
Graf 4: Načini preživljanja v času študija



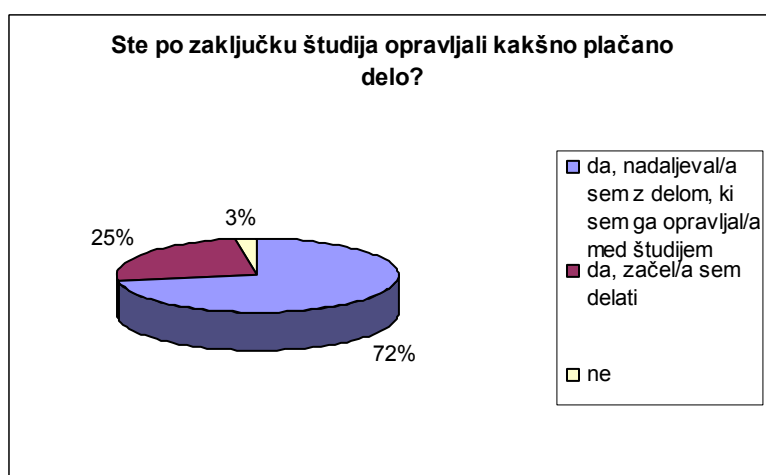
Graf 5: Odstotki anketirancev, ki so v času študija opravljali plačano delo



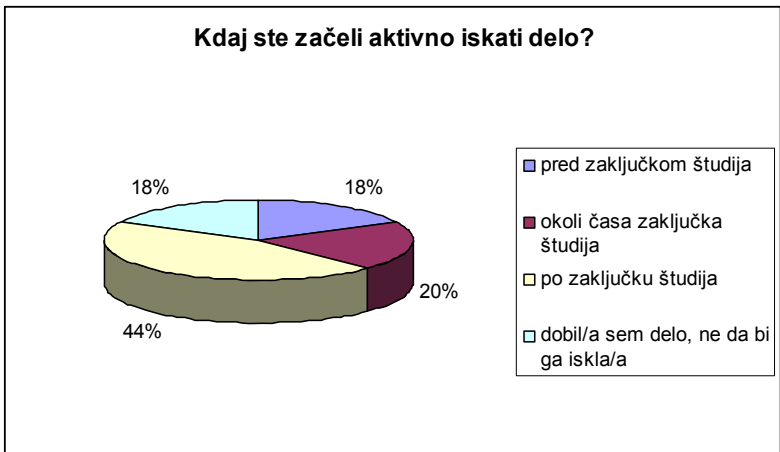
Graf 6: Ali ste med študijem pridobili kakšne delovne izkušnje, ki so bile povezane z vašim študijskim programom?



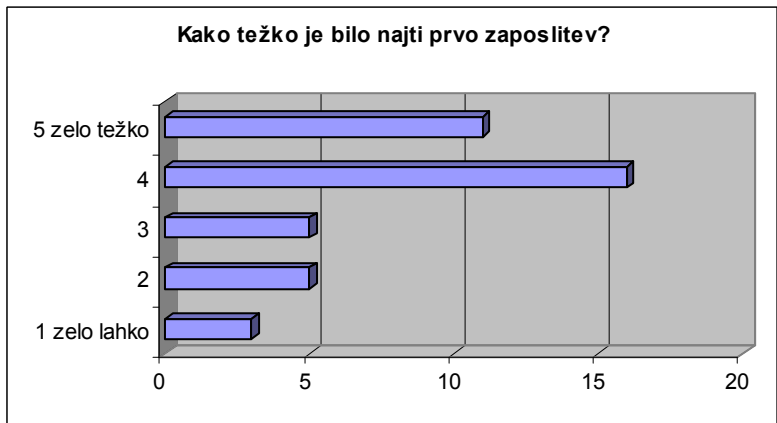
Graf 6a: Odstotki anketirancev, ki so pridobili delovne izkušnje povezane s študijskim programom po številu mesecev



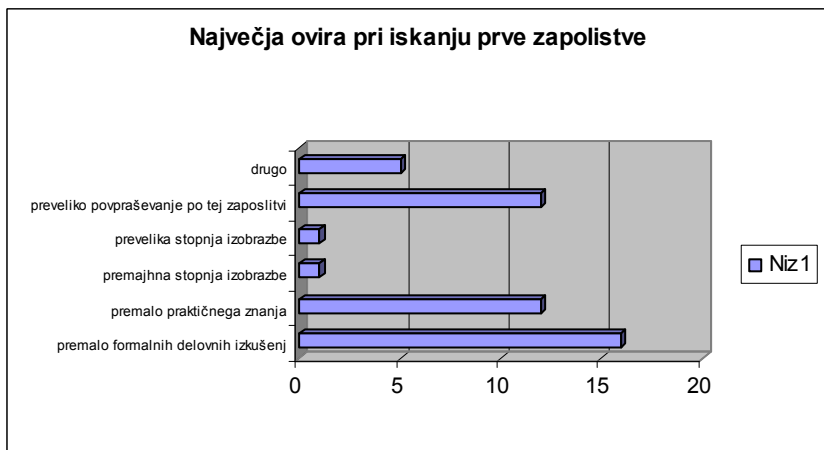
Graf 7: Ste po zaključku študija opravljali kakšno plačano delo



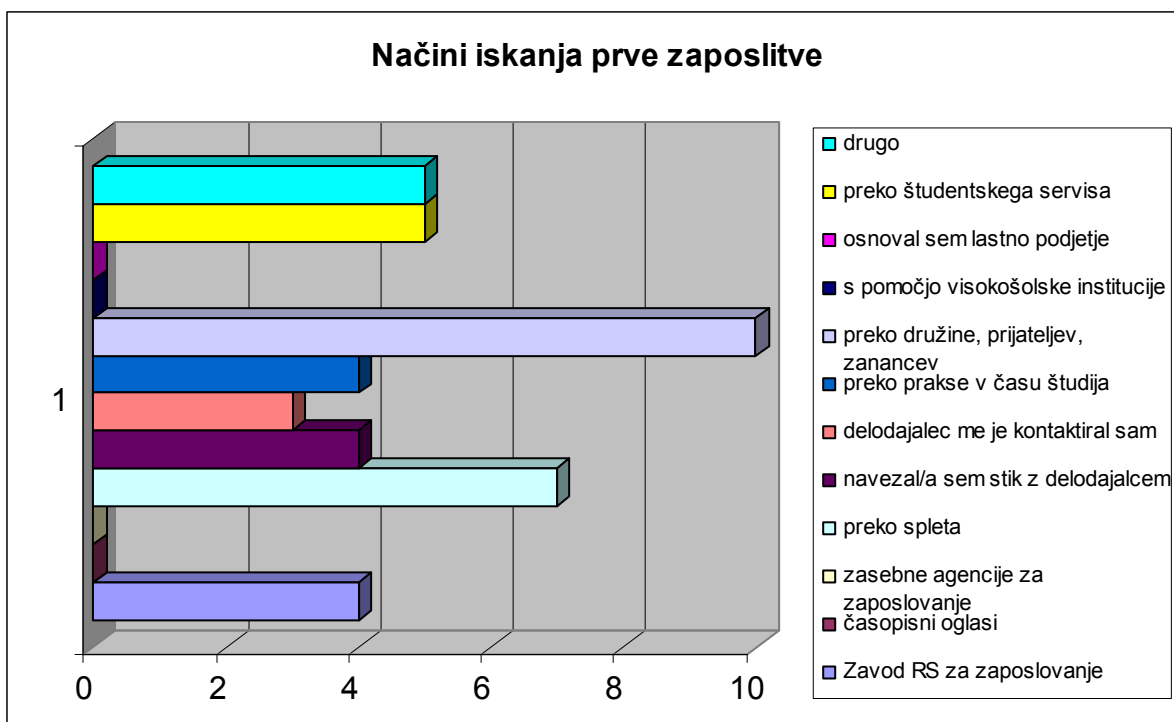
Graf 8: Aktivno iskanje prve zaposlitve



Graf 10: Ocena iskanja prve zaposlitve

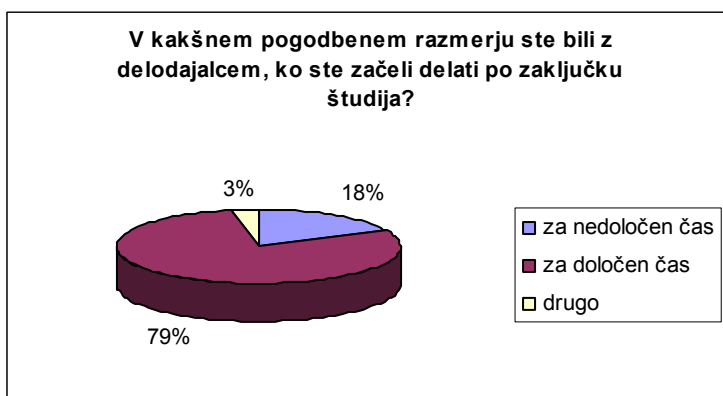


Graf 11: Največje ovire pri iskanju prve zaposlitve

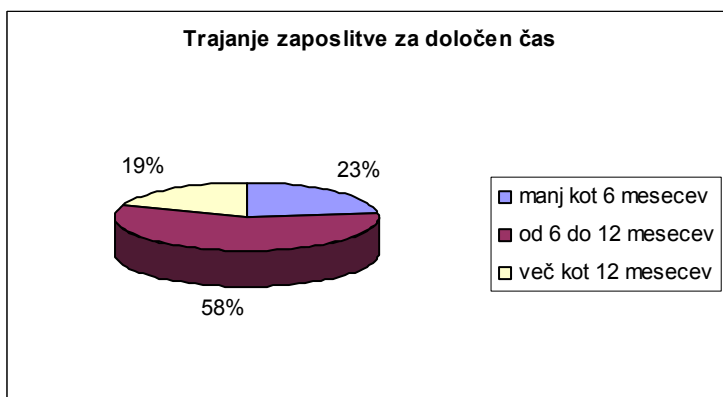


Graf 12: Načini iskanja prve zaposlitve

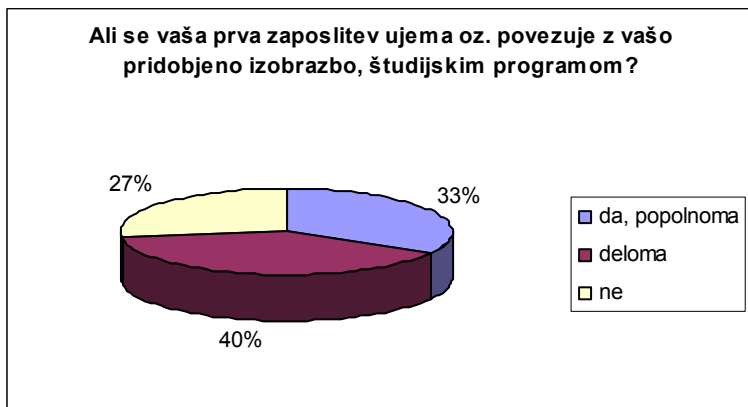
D) PRVA ZAPOSLOITEV PO ZAKLJUČKU ŠTUDIJA



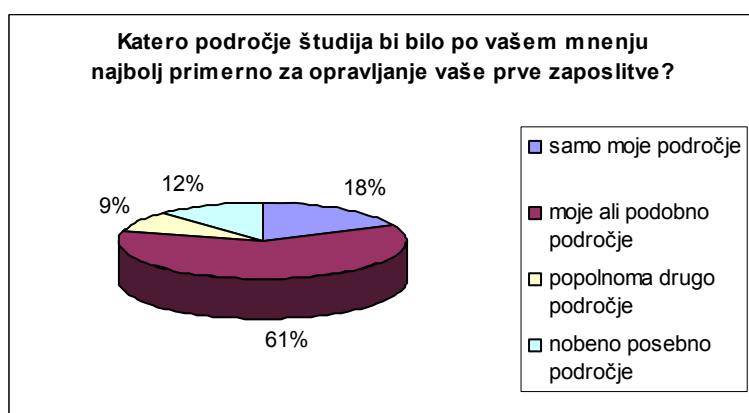
Graf 16: Pogodbena razmerja s prvim delodajalcem



Graf 16a: Odstotki anketirancev, ki so bili po zaključku študija zaposleni za **določen čas**



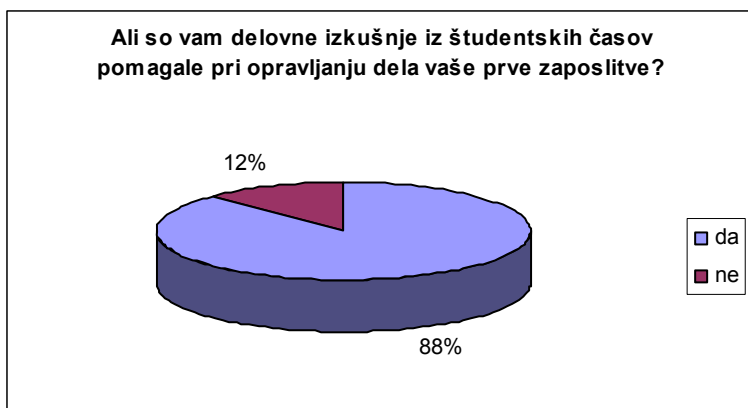
Graf 17: Ne/ujemanje prve zaposlitev in izobrazbe



Graf 18: Področje študija, ki bi bil primeren za opravljanje prve zaposlitve



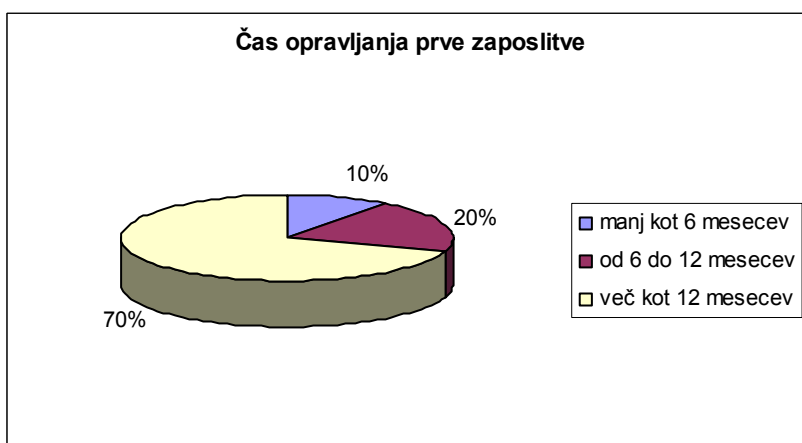
Graf 19: Najbolj primerna izobrazba za opravljanje prve zaposlitve anketirancev



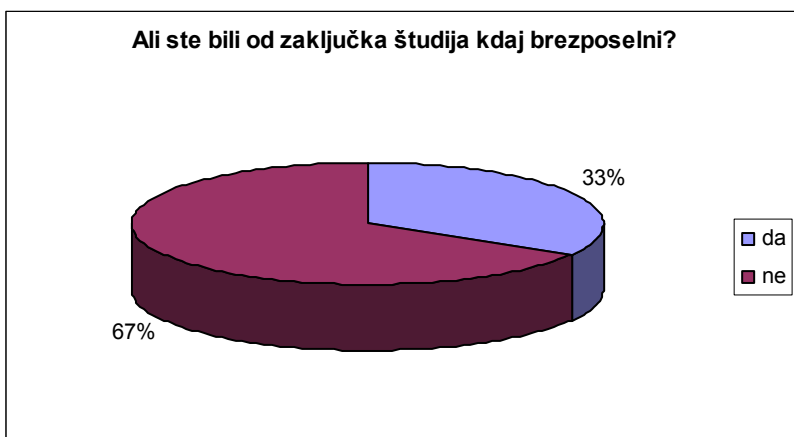
Graf 20: Delovne izkušnje iz študentskih časov



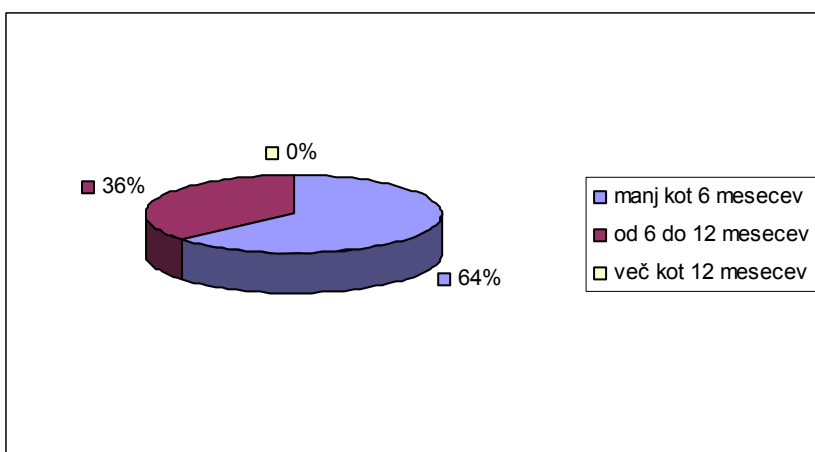
Graf 21: Ali še vedno opravljate prvo zaposlitev po zaključku študija?



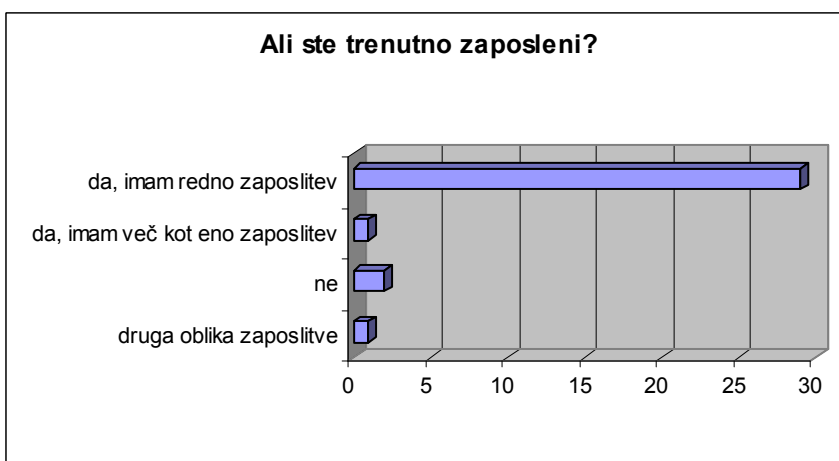
Graf 21a: Čas opravljanja prve zaposlitve anketirancev, ki so prvo zaposlitev že zapustili



Graf 22: Brezposelnost anketiranih mladih diplomantov



Graf 22a: Trajanje brezposelnosti anketiranih



Graf 23: Trenutna zaposlenost anketirancev

Priloga B: Anketa

A) O VAS

Spol M Ž

Starost _____

B) ŠTUDIJSKI PROGRAM

1. Kako se je imenoval študijski program, ki ste ga obiskovali?

Študijski program (npr. gradbeništvo, ekonomija): _____

Smer oz. usmeritev: _____

Ime institucije: _____

2. Kakšno vrsto izobrazbe ste pridobili, ko ste zaključili ta program?

a. Visokošolsko ali univerzitetno

b. Magistrsko ali specialistično

c. Drugo (*prosim navedite*): _____

3. Vaša starost, ko ste zaključili ta program (diplomirali, magistrirali, ipd.) _____

C) IZOBRAŽEVALNE IZKUŠNJE IN DRUGE AKTIVNOSTI V ČASU ŠTUDIJA

4. Kako ste se pretežno preživljali v času študija?

a. Prejemal/a sem državno štipendijo

b. Prejemal/a sem kadrovsko štipendijo

c. Delal/a sem preko študentskega servisa

d. Podpirali so me starši

e. Imel/a sem redno zaposlitev

f. Drugo (*prosim navedite*): _____

5. Ste med časom študija opravljali kakšno plačano (npr. študentsko) delo?

a. Da

b. Ne

6. Ali ste med študijem pridobili kakšne delovne izkušnje, ki so bile povezane z vašim študijskim programom?

a. Da, približno _____ mesecev

b. Ne

7. Ste po zaključku študija opravljali kakšno plačano delo?

a. Da, nadaljeval/a sem z delom, ki sem ga opravljal/a med študijem

b. Da, začel/a sem delati

c. Ne

8. Kdaj ste začeli aktivno iskati delo?

a. Pred zaključkom študija

b. Okoli časa zaključka študija

- a. Za nedoločen čas
- b. Za določen čas _____ (koliko mesecev)
- c. Drugo (*prosim navedite*): _____

17. Ali se vaša prva zaposlitev ujema oz. povezuje z vašo pridobljeno izobrazbo, študijskim programom?

- a. Da, popolnoma
- b. Deloma
- c. Ne

18. Katero področje študija bi bilo po vašem mnenju najbolj primerno za opravljanje tega dela?

- a. Samo moje področje
- b. Moje ali podobno področje
- c. Popolnoma drugo področje
- d. Nobeno posebno področje

19. Kakšna izobrazba je po vašem mnenju najbolj primerna za opravljanje tega dela?

- a. Doktorat
- b. Druga podiplomska izobrazba
- c. Magisterij
- d. Diploma
- e. Manj od visokošolske izobrazbe

20. Ali so vam delovne izkušnje iz študentskih časov pomagale pri opravljanju dela vaše prve zaposlitve?

- a. Da
- b. Ne

21. Ali še vedno opravljate prvo zaposlitev po zaključku študija?

- a. Da
- b. Ne, to zaposlitev sem zapustil/a po _____ (mesec) _____ (leto)

22. Ali ste bili od zaključka študija kdaj brezposelni?

- a. Da
Koliko časa? _____ (mesec) _____ (leto)
- b. Ne

23. Ali ste trenutno zaposleni?

- a. Da, imam redno zaposlitev
- b. Da, imam več kot eno zaposlitev
- c. Ne
- d. Druga oblika zaposlitve (*prosim navedite*): _____

Priloga C: Intervju s Samom Ošino, direktorjem Sektorja za marketing v Telekomu Slovenije

Kako premagati ovire pri iskanju prve zaposlitve in pri tem še izstopati?

Velika večina študentov se pri iskanju študentskega dela, ki bi jim prinesel praktične izkušnje ali mogoče celo prvo redno zaposlitev sreča z nemalo preprekami. Se sprašujete kako jih premagati in izstopati? Vas zanima, kako na celoten proces izbire študentov gleda delodajalec? Preberite si intervju s Samom Ošino, direktorjem Sektorja za marketing v Telekomu Slovenije, ki ga je v sklopu priprav na fANfARO, študentsko marketinško konferenco, pripravila Študentska sekcija Društva za marketing Slovenije.

Katera so konkretna znanja in spretnosti, ki jih pričakujete od kandidata z univerzitetno izobrazbo, ki se npr. prvič redno zaposli v vašem podjetju?

Konkretna znanja in spretnosti, ki jih pričakujemo in iščemo, so seveda odvisna od vrste izobrazbe in potreb delovnega mesta, na katerega kandidata zaposlujemo - od ekonomista pričakujemo drugačna znanja kot od psihologa ali pravnika. Vsekakor pa od kandidata z univerzitetno izobrazbo pričakujemo širino v razmišljanju, sposobnost samostojnega dela, hitrega učenja novih vsebin, s katerimi se srečuje na delovnem mestu, in podobno. Enako je v marketingu, kjer so konkretna znanja in spretnosti zelo odvisna od delovnega mesta – za oblikovalca so zahteve drugačne kot za vodjo projektov, od analitika pa zopet pričakujemo popolnoma drugačna znanja.

Katera znanja (in osebnostne lastnosti) so tista, ki vas med približno enakovrednimi kandidati v ožjem izboru za novo delovno mesto, prepričajo, da izberete ravno določenega kandidata / kandidatko?

Navadno pri končnem izboru ključne vloge ne igrajo zgolj posamezna specifična znanja, temveč potencial, ki ga posameznik pokaže za hitro in dobro vključevanje v področje dela tako s strokovnega kot z osebnostnega vidika. Prepriča nas sposobnost razumevanja, način razmišljanja, poznavanje področja dela, izkušnje in delovna zgodovina, ki jo kandidat ima (tudi študentsko delo), ter seveda osebnostne lastnosti, za katere ocenjujemo, da so potrebne za izbrano delovno mesto. Gre za preplet različnih dejavnikov, ki vplivajo na končno odločitev.

Kakšne so vaše izkušnje s študenti, ki prihajajo k vam v želji po iskanju službe? Ali ti izpolnjujejo vaša pričakovanja, ali jim morda manjka delavnih izkušenj? Kakšen je po vašem mnenju študent tik po zaključku študija?

Tako kot tudi sicer, ko gre za ljudi, težko posplošujemo - med sabo se razlikujejo. Za večino pa lahko rečemo, da se po zaključku študija obračajo na nas polni zagona in entuziazma, z željo podati svoj prispevek k spreminjanju stvari na bolje. Pri oceni delovnih izkušenj moramo biti realni – iskalec prve zaposlitve po vsej verjetnosti ne bo imel bogatih izkušenj s svojega strokovnega področja. Imajo pa študenti, ki jih zaposlujemo, za sabo pogosto bogato zgodovino različnih študentskih del, kjer so si pridobivali različne izkušnje in znanja. Vrednost le-teh vidim predvsem v pridobivanju delovne discipline ter vpogleda v delo v konkretnih delovnih okoljih – podjetjih ali drugih ustanovah ipd.

Katere so stvari, ki vas pri današnjih mladih iskalcih zaposlitve mogoče presenetijo?

Predvsem imajo specifično samozavest, prepričanje, da lahko že v štartu spremenijo stvari na bolje. Enostavno ne poznajo ovir. So pa včasih nepovezani z realnostjo sveta, predvsem glede narave dela, včasih pa so tudi njihova pričakovanja glede delovnega mesta in plače precej neživljenjska. Zato so predhodne izkušnje tako zelo pomembne.

Koliko kandidatov običajno pride v ožji izbor in koliko je v povprečju prošelj za delovna mesta na področju marketinga/accounta/... v vašem podjetju? Na kakšen način krčite izbor kandidatov v končnih fazah izbire?

V našem podjetju običajno iz selekcijskega postopka na razgovor povabimo 10 - 5 kandidatov, v ožji krog kandidatov, ki jih povabimo na psihološko testiranje, pa navadno uvrstimo 4 - 5 kandidatov. V selekcijski postopek so vključeni intervjuji (1-3), naloge (vezane na področje dela, za katerega iščemo kandidata) in psihološko testiranje. Seveda pa je odločujoč vtis, ki ga kandidat naredi na nadrejenega skozi razgovore in svoje izdelke.

Ali so bili začetki težki, ste že pred zaposlitvijo dobro poznali naravo svojega dela ali ste se to naučili tekom izkušenj?

Začel sem že kot študent (računalništva) in kar nekaj let sem delal v prodaji. S prvo zaposlitvijo nisem imel nobenih težav, saj sem svoje študentsko delo na moje in zadovoljstvo delodajalca samo spremenil v redno zaposlitev. Menim, da je to dober način za pridobivanje sodelavcev, saj je to priložnost, da se dobro spoznamo in vidimo, ali lahko dolgoročno sodelujemo.

Kako je z zaposlitvijo mladih v vašem sektorju?

V tem trenutku v Telekomu Slovenije na splošno ne zaposlujemo. Je pa za naš sektor značilno, da so zaposleni večinoma mladi ljudje.

Ali se na kandidatih izvajajo psihološki testi?

Da, preverjamo sposobnosti in osebnostne lastnosti kandidatov.

Ali raje zaposlujete v marketingu ekonomiste, komunikologe, ali katere druge družboslovce? Ali morda celo naravoslovce, humaniste...?

Kot sem že omenil, sem po osnovni izobrazbi inženir računalništva, kar pomeni, da imamo v marketingu resnično širok nabor kadrov. Marketing ni le tržna komunikacija, imamo tudi analitike, programerje, oblikovalce. Je pa večina zaposlenih ekonomistov in komunikologov.

Kaj bi kot zaposlovalec predlagali mladim, ki so na začetku svoje kariere oziroma iščejo svojo prvo zaposlitev?

Danes je potrebno veliko energije in pozitivne drugačnosti pri iskanju zaposlitve. Ključen je vtis, ki ga kandidat pusti na zaposlovalca, energija, ki jo izžareva. Na drugi strani pričakujemo profesionalnost in pripravljenost na trdo delo. Pripraviti si je treba strategijo predstavitve in nastopa, se pozanimati o delovnem mestu, nenazadnje tudi o sogovornikih. Dobro je imeti

pripravljen plan dela ali celo predlagati kakšen projekt. Vsi cenimo samoiniciativnost in razmišljanje z lastno glavo.

Kateri so poklici prihodnosti v družboslovju?

Kot vedno je vse odvisno od potreb po strokovnem kadru med delodajalci, ker pa se sodobna družba vedno hitreje spreminja, je težko povedati, kaj bo v prihodnje najbolj iskano. Zaradi intenzivnega razvoja komunikacijskih panog in samih komunikacijskih kanalov pa bo študij komunikologije oz. medijskih študij s tega vidika vedno dobro izbira. Študenti pa ne smejo pozabiti na širino in danes zaposlovalci zahtevamo zelo dobro poznavanje stroke, branže, pa tudi trga in dobrih praks.