

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Natalija Golob

Zaposljivost diplomantov v Sloveniji: primer diplomantov FDV

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Natalija Golob

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

Zaposljivost diplomantov v Sloveniji: primer diplomantov FDV

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

Zahvala

*Na tem mestu naj se zahvalim mentorju dr. Antonu Krambergerju za vso pomoč,
potrpežljivost, nasvete ter širjenje mojih obzorij.*

*Prijateljici Katarini, kateri sem se tekom študija lahko potožila, in je vedno našla
pravo vzpodbudno besedo zame.*

*Sestri Jani za vso pomoč pri izdelavi kazala in postavitvi robov, saj oblikovna plat ni
bila nikoli moja vrlina.*

*Nenazadnje pa iskrena hvala tudi moji družini, ki mi je ves čas študija stala ob strani,
me finančno podpirala in vedno verjela vame.*

Zaposljivost diplomantov v Sloveniji: primer diplomantov FDV

Vključevanje na trg dela je po veliki gospodarski krizi v letu 2008 čedalje bolj oteženo tudi diplomantom terciarnega izobraževanja, saj se vrednost diplome kot zagotovila za zaposlitev vztrajno zmanjšuje. Na njihovo vse nižjo zaposljivost pa vplivajo tako strukturni, kot tudi kontekstualni in individualni dejavniki. Število diplomantov se v Sloveniji vseskozi povečuje, njihova struktura po področjih izobraževanja pa je pogosto neusklajena s potrebami trga dela. Mladi diplomanti problem brezposelnosti rešujejo tako, da podaljšujejo čas študija ali pa se zaposlijo na delovnih mestih, ki se ne ujemajo z njihovo izobrazbo. Pogost je tudi pojav fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki pa diplomantom ne omogočajo socialne varnosti. Pod drobnogled smo vzeli diplomante FDV in njihovo zaposljivost na slovenskem trgu dela. Diplomantom FDV-ja se pri iskanju zaposlitve najpogosteje očita pomanjkanje delovnih izkušenj. Problem FDV-ja naj bi bil tudi v njegovem programu, ki je zastavljen preveč splošno. Diplomantom FDV-ja naj bi torej primanjkovalo specialnih znanj, zaradi česar njihovi poklicni profili niso dovolj jasno izoblikovani. FDV pa lahko svoje programe ozko zastavi le, če je v ozadju sklenjen dogovor z industrijo oz. gospodarstvom, sicer pa je politika omenjene fakultete usmerjena v širšo pripravo študentov na vseživljenjsko kariero s čim bolj odprtimi možnostmi za pridobitev dela.

Ključne besede: zaposljivost, diplomanti, FDV, trg dela, prosta delovna mesta.

Employability of the graduates in Slovenia: the case of FDV graduates

Entering the labor market is increasingly more difficult after the great economic recession in the year 2008 also for the graduates of the tertiary education: the value of the diploma as a guarantee for employment is persistently diminishing. Their increasingly lower employability is influenced by structural and contextual as well as individual factors. The number of graduates in Slovenia is increasing all the time. Their structure according to the fields of employment is often inconsistent with the needs of the labor market. Young graduates solve the problem of unemployment by prolonging the time of the studies or they are employed in working positions which are inconsistent with their education. The phenomenon of flexible forms of employment is also common. Such employments, however, do not ensure social security to the graduates. We closely examined the Faculty of Social Sciences graduates and their employability in the Slovene labor market. In search of employment, the FDV graduates are reproached with the lack of working experience. The problem of FDV is supposed to be in its program which is set too generally. The FDV graduates are supposed to lack special knowledge. Therefore, their occupational profiles are not clearly formed. However, FDV can set their programs narrowly only if there is an understanding with an industry or the economy in the background. Otherwise the policy of the mentioned faculty is focused into a broader preparation of the students to lifelong career with as open possibilities to get a job as possible.

Keywords: employability, graduates, FDV, labor market, available jobs.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	8
2 TRG DELA: RAZLIČNI PRISTOPI	11
2.1 DEFINICIJE	11
2.2 TRIJE EKONOMSKI MODELI TRGA DELA	12
2.2.1 Plačno-tekmovalni model trga dela	13
2.2.2 Model tekmovanja poslov	14
2.2.3 Segmentacijski model trga dela	14
2.3 ALTERNATIVNE, BOLJ SOCIOEKONOMSKE OBRAVNAVE TRGA DELA	15
3 PEŠAJOČI TRG DELA V EVROPSKI UNIJI PO LETU 2000	16
3.1 STRATEGIJA EVROPA 2020	17
3.2 ZAPOSLOTITVENI TRENDI	19
4 TRG DELA V SLOVENIJI	23
4.1 PREMIKI NA SLOVENSKE TRGIŠČE DELA V OBDOBJU 2008-2014	23
4.2 KLJUČNI PROBLEMI NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI DANES	25
5 DIPLOMANTI TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA NA TRGU DELA	27
5.1 STRUKTURNI RAZLOG PROBLEMA ZAPOSLOVANJA: UPAD PROSTIH DELOVNIH MEST	27
5.2 DIPLOMANTI TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA V SLOVENIJI (PONUDBA DELA)	31
5.3 ZAHTEVE SLOVENSKEGA DELODAJALCEV (POVPRAŠEVANJE PO DELAVALCIH)	33
5.4 PROBLEMATIKA UJEMANJA IZOBRAZBE IN ZAPOSLOVANJA	35
5.5 BREZPOSELNI PO DOKONČANI VRSTI OZ. PODROČJU IZOBRAZBE	36
6 PROBLEM VSE NIŽJE ZAPOSLOVANJA DIPLOMANTOV	38
6.1 KONTEKSTUALNI DEJAVNIKI PREHODA V ZAPOSLOVANJE	38
6.2 BOLJ INDIVIDUALNI DEJAVNIKI ZAPOSLOVANJA	40
6.3 POMEN ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV UNIVERZ ZA ZAPOSLOVANJE	41
6.4 POMEN INSTITUCIONALNIH REŠITEV ZA LAŽJI PREHOD NA TRG DELA	42
7 ZNAČILNOSTI UNIVERZ IN VISOKIH ŠOL	44

7.1 SPREMEMBE V OKOLJU IN SPREMENJENA VLOGA UNIVERZ IN VISOKIH ŠOL	44
7.2 SPREMEMBE V PRIVLAČNOSTI DISCIPLIN	45
7.3 DELOVNE IZKUŠNJE V TOKU ŠTUDIJA.....	46
7.4 POSREDNE IN NEPOSREDNE OBLIKE SKRBI UNIVERZE ZA ZAPOSLOVANJE.....	47
7.5 USTREZNOST ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV	48
7.6 PRAKTIČNA NARAVNANOST ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV	49
8 DIPLOMANTI FAKULTETE ZA DRUŽBENE VEDE	51
8.1 SPREMEMBE V STRUKTURI ZAPOSLOVATEV V OBDOBJU 1988-2000 (KOŠTRICA 2004).....	51
8.2 TRENDI BREZPOSELNOSTI DIPLOMANTOV PO PROGRAMIH FDV (KRAMBERGER 2004)	51
8.3 RAZLOGI TEŽAV Z ZAPOSLOVANJEM PRI DIPLOMANTIH FDV (BREZNIK & ROTAR 2006).....	53
8.4 MOČNO SPOROČILO: POMANJKANJE PRAKTIČNIH VSEBIN V PROGRAMIH FDV	54
9 ZAPOSLOVANJE DIPLOMANTOV FDV PO LETU 2006	58
9.1 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI NOVINAR/DIPLOMIRANI NOVINAR (UN)/1.BOL.ST/	59
9.2 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI KOMUNIKOLOG/DIPLOMIRANI KOMUNIKOLOG (UN)/1.BOL.ST/.....	60
9.3 DIPLOMANT TRŽNEGA KOMUNICIRANJA (UN)/1.BOL.ST/	61
9.4 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI KULTUROLOG/DIPLOMIRANI KULTUROLOG (UN)/1.BOL.ST/.....	61
9.5 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI OBRAMBOSLOVEC/DIPLOMIRANI OBRAMBOSLOVEC (UN)/1.BOL.ST/	62
9.6 DIPLOMANT MEDNARODNIH ODNOSOV (UN)/1.BOL.ST/.....	63
9.7 DIPLOMANT EVROPSKIH ŠTUDIJ (UN)/1.BOL.ST/.....	64
9.8 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIALNI ANTROPOLOG.....	64
9.9 DIPLOMIRANI DRUŽBOSLOVNI INFORMATIK (VS)/DIPLOMANT DRUŽBOSLOVNE INFORMATIKE (VS)/1.BOL.ST/	65
9.10 DIPLOMANT DRUŽBOSLOVNE INFORMATIKE (UN)/1.BOL.ST/	66

9.11	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG/DIPLOMIRANI SOCIOLOG (UN)/1.BOL.ST/.....	66
9.12	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG ZA DRUŽBOSLOVNO INFORMATIKO	67
9.13	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG ANALITSKO- TEORETSKE SMERI	67
9.14	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG KADROVSKO- MENEDŽERSKE SMERI	68
9.15	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG/DIPLOMIRANI POLITOLOG (UN)/1.BOL.ST/.....	69
9.16	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG ZA DRUŽBENO POLITIKO.....	70
9.17	UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG ZA MEDNARODNO POLITIKO.....	70
9.18	SKLEP.....	71
10	ZAKLJUČEK	74
11	SEZNAM LITERATURE.....	76
	PRILOGE	80
	PRILOGA A: REGISTRIRANE BREZPOSELNE OSEBE GLEDE NA NAVEDEN NAZIV POKLICNE IN STROKOVNE IZOBRAZBE, STANJE KONEC DECEMBRA 2006 - 2013 (STARA METODOLOGIJA).....	80
	PRILOGA B: REGISTRIRANE BREZPOSELNE OSEBE GLEDE NA NAVEDENO RAVEN, PODROČJE IN NAZIV IZOBRAŽEVANJA, STANJE KONEC DECEMBRA 2014 – APRIL 2016.....	82
	PRILOGA C: ZAPOSLOTITVE REGISTRIRANIH BREZPOSELNIH OSEB GLEDE NA NAVEDEN NAZIV POKLICNE IN STROKOVNE IZOBRAZBE, 2009 - 2013 (STARA METODOLOGIJA)	88
	PRILOGA Č: ZAPOSLOTITVE REGISTRIRANIH BREZPOSELNIH OSEB GLEDE NA NAVEDENO RAVEN, PODROČJE IN NAZIV IZOBRAŽEVANJA.....	90
	PRILOGA D: PROSTA DELOVNA MESTA GLEDE NA NAVEDEN NAZIV POKLICNE IN STROKOVNE IZOBRAZBE, 2009 - 2013 (STARA METODOLOGIJA).....	94
	PRILOGA E: PROSTA DELOVNA MESTA GLEDE NA NAVEDENO RAVEN IZOBRAZBE IN PODROČJE IZOBRAŽEVANJA.....	96

KAZALO GRAFOV

Graf 3.1: Prikaz stopnje brezposelnosti mladih v EU- 28 in EA-19 v obdobju med januarjem 2000 in oktobrom 2015, izražene v odstotkih	21
Graf 4.1: Prikaz stopnje brezposelnosti mladih v Sloveniji v obdobju med letom 1996 in majem 2016, izražene v odstotkih	25
Graf 5.1: Število diplomantov oziroma diplomantk višješolskega in visokošolskega izobraževanja v Sloveniji med leti 1980 in 2014.....	31
Graf 5.2: Študenti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po področjih izobraževanja (KLASIUS-P) glede na spol v Sloveniji v študijskem letu 2014/15	32

1 UVOD

Ob zaključku izobraževanja se mladi soočimo z vprašanjem, kam naprej; kje bomo našli zaposlitev. V času po globalni gospodarski krizi leta 2008 postaja iskanje odgovora na to vprašanje še posebej težavno, saj je huda upočasnitev gospodarske rasti bistveno zmanjšala potrebe po delovni sili in je brezposelnost v nekaterih evropskih državah po petih letih dosegla vse do 43 odstotkov. V Sloveniji so se učinkom gospodarske krize pridružili še učinki tajkunske privatizacije, kar je povzročilo izgubo tisočih delovnih mest ter več kot 30-odstotno brezposelnost mladih (Kramar Zupan 2014, 70–71). Medtem ko je bilo na zavodu za zaposlovanje leta 2008 v povprečju prijavljenih 6.432 diplomantov slovenskih univerz, je njihovo število do leta 2013 naraslo na 17.718, kar predstavlja trikratno povečanje v petih letih (Kolednik in Tomše 2013). Največji delež brezposelnih z najmanj visokošolsko izobrazbo pri tem predstavljajo diplomanti družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, ki zajemajo tudi največji delež iskalcev prve zaposlitve, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje (Marjetič in Lesjak 2013, 13–14). V magistrskem delu se bom zato osredotočila na raziskovanje zaposljivosti diplomantov terciarnega izobraževanja, pri tem pa bom še posebno pozornost posvetila diplomantom fakultete za družbene vede, saj študij na omenjeni fakulteti zaključujem tudi sama. V raziskovanje bom torej zajela diplomante, ki imajo po slovenski zakonodaji končano 1. bolonjsko stopnjo izobrazbe po novem programu oziroma po starem programu končan dodiplomski univerzitetni študij.

Število diplomantov Fakultete za družbene vede je vse od začetkov delovanja fakultete v 60. letih do leta 2006 strmo naraščalo. V prvi generaciji je bilo namreč vpisanih komaj 79 študentov, nato pa je njihovo število že v prvem obdobju naraslo ter se sprva gibalo med 200 in 350, po letu 1991 pa je število vpisanih že preseglo 1000 študentov. V zadnjem desetletju je fakulteta vpisovala 3000 in danes skoraj 4000 študentov, rekordno število pa jih je sprejela leta 2005/6 z 4978 vpisi. V prvih petdesetih letih, tj. do leta 2011, je tako na fakulteti diplomiralo 9.695 študentov na dodiplomski stopnji, 50 na specialistični, 1186 na magistrski in 294 na doktorski doktoriralo (Kalin Golob in Grizold 2011). Število diplomantov fakultete se v zadnjih letih giblje okoli 700 (na leto), in sicer je leta 2008 diplomiralo 569 oseb, leta 2010 855 in leta 2012 622 študentov. Leta 2013 je fakulteta na vseh programih število vpisanih mest zmanjšala s 50 na 40 študentov na program, vendar pa bo število študentov s tem verjetno še vedno bistveno presega potrebe na trgu dela (Kolednik in Tomše 2013). Zanimivo

je ob tem tudi opaziti, da je bila prevladujoča zaposlitvena domena diplomantov v prvih desetletjih še dokaj blizu področja (programa) študija in pretežno v javnem sektorju, polagoma pa so zaposlitvene domene postajale mnogo bolj razpršene, vse bolj tudi v prid tržnega sektorja.

Osrednji namen mojega magistrskega dela je ugotavljati stanje zaposlenosti diplomantov FDV na osnovi evidenc Zavoda za zaposlovanje ter ugotovitev predhodnih raziskav in opozoriti na še vedno velik problem prehoda mladih diplomantov iz sistemov izobraževanja v zaposlitev. Na osnovi podatkov o sestavi brezposelnih iskalcev zaposlitve predpostavljam, da imajo največje težave pri iskanju zaposlitve v vseh državah Evrope in tudi v Sloveniji diplomanti humanistike in družboslovja, zato se v magistrskem delu osredotočam zlasti na to izobrazbeno-demografsko skupino. V ta namen prvi del magistrskega dela posvečam predstavitvi teoretske konceptualizacije, v kateri opredelim osnovne pojme ter predstavim teoretične modele trga dela in procesov zaposlovanja. V nadaljevanju predstavljam tudi stanje in dogajanje na trgu dela v Evropi in Sloveniji, tako da navajam statistične podatke brezposelnosti in zaposlitvenih trendov, ob tem pa izpostavljam ključne probleme, komentarje iz strokovne literature ter strukturne razloge za upad prostih delovnih mest. V drugem delu prehod mladih diplomantov iz sistemov izobraževanja v zaposlitev osvetljujem empirično, tako da s statističnimi podatki iz evidence Zavoda za zaposlovanje, dveh diplomskih raziskav in ene študije predstavljam trenutno ponudbo diplomantov na trgu dela. Osredotočam se zlasti na diplomante Fakultete za družbene vede, in sicer predstavljam pregled njihovega zaposlovanja od leta 1988 do leta 2016.

Na osnovi primerjav in trendov skušam tudi ugotoviti, kakšno je skozi čas povpraševanje delodajalcev po diplomatih Fakultete za družbene vede. Pri tem se sprašujem, kako relevantno je za problem prehoda iz terciarnega izobraževanja na trg dela horizontalno ali vertikalno neskladje med izobrazbo in delovnim mestom. S pregledom skušam ugotoviti tudi druge vzroke za vse nižjo zaposljivost diplomantov, pri čemer upoštevam tako kontekstualne kot tudi individualne dejavnike zaposljivosti. Pri interpretaciji podatkov se ukvarjam s funkcionalnim pomenom študijskih programov za zaposlovanje visokošolskih diplomantov ter z vlogo univerz in visokih šol (za zaposlovanje nasploh). V zvezi z vsebino visokošolskih študijskih programov tako ugotavljam, v kolikšni meri ti sledijo zahtevam oz. potrebam delodajalcev glede usposobljenosti kadra. Ker pri zaposlovanju na primer v ospredje vse bolj prihaja pomembnost praktičnih izkušenj, raziskujem praktično naravnost študijskih programov.

Ugotovitve magistrske naloge s tem podajajo nekaj odgovorov na zelo velik problem prehoda diplomantov družboslovnih ved iz sistemov izobraževanja v zaposlitev.

Čeprav na problem nezaposljivosti diplomantov opozarjamo že dlje časa, so razmere na trgu dela še vedno malo upoštevan dejavnik oblikovanja visokošolskih študijskih programov in njihovih vsebin. S sintezo študij in raziskav želim tako obnoviti že izpostavljene probleme in možne rešitve, opozoriti na to, da jih nismo upoštevali, ter s tem nakazati, da bodo na tem področju potrebna še nadaljnja prizadevanja.

2 TRG DELA: RAZLIČNI PRISTOPI

2.1 DEFINICIJE

Pregled teoretskega dela začnimo z opredelitvijo trga dela kot bistvenega elementa družbenega (pod)sistema zaposlovanja v sodobnih družbah, ki ustvarja stik med ponudbo in povpraševanjem po delu, ki tvori zaposljivost. Trgi dela so socialni mehanizem, s pomočjo katerega se med iskalci dela in iskalci delavcev (delodajalci) splete informacijska povezava, čemur sledi dogovarjanje o zaposlitvi, včasih uspešno, včasih manj uspešno. Trgi dela so v resnici zelo različni, tako v času kakor v prostoru, celo po poklicih in panogah, zato je od opredelitve trga dela odvisno, kaj opazujemo in kaj poudarjamo, ko nek trg dela opisujemo na splošni ravni.

Znani ekonomist Samuelson je trg dela opredelil kot strukturo treh elementov, in sicer povpraševanje po delovni sili, ponudbo delovne sile ter procesa – srečevanje med ponudbo in povpraševanjem, katere rezultat je cena delovne sile. Povpraševanje po delovni sili sestavljata aktualno povpraševanje, tj. prosta delovna mesta, ter realizirano povpraševanje, tj. zasedena delovna mesta. Ponudbo delovne sile pa sestavljajo realizirana ponudba, tj. vsi zaposleni delavci, aktualna ponudba, tj. vsi iskalci zaposlitve oziroma brezposelni, ki aktivno iščejo delo), ter potencialna ponudba, tj. osebe, ki ne iščejo zaposlitve in bi delale samo pod določenimi pogoji (Samuelson v Svetlik 1985, 15).

Tako opisani trg dela je nekakšna socialna iznajdba, socialni mehanizem, ki povezuje ponudbo delavcev in povpraševanje po delavcih. V bistvu ti elementi, skupaj z zakonodajo in pravili igre, ki so na delu pri vsakodnevnem delovanju trga dela, tvorijo socialno institucijo. Po Jensenu je trg delovne sile pravzaprav osrednja institucija v moderni družbi, znotraj nje pa prek njenih lastnih mehanizmov tečejo procesi izoblikovanja, interakcije in uravnavanja dveh dokaj abstraktnih kategorij, tj. ponudbe in povpraševanja po delovni sili (Jensen v Ignjatovič 2002, 3).

Ni nujno, da ves trg dela deluje po povsem enakih pravilih. Ne čudi, da sta znana ekonomista, Loveridge in Mok, ki sta trg dela sicer v splošnem definirala kot »mehanizme in institucije, prek katerih se srečujeta ponudba delovne sile in povpraševanje po njej« (Loveridge in Mok v

Ignjatovič 2002, 3), dodala, da pa ta trg dela razpada na različne segmente, v vsakem od njih pa delujejo pravila igre nekoliko drugače.

2.2 TRIJE EKONOMSKI MODELI TRGA DELA

V tem delu bom na kratko predstavila teoretske predpostavke in implikacije treh različnih, a v osnovi tradicionalnih ekonomskih modelov trga dela. Po besedah Krambergerja namreč vsebinska analiza teh teorij vsaj implicitno nakazuje, kateri logiki skuša posamezna teorija trga dela dati prednost: ali delavcem (ponudbena stran trga dela), ali delodajalcem (upravam podjetij in organizacij), ali celo lastnikom organizacij. Z drugimi besedami, različni poudarki lahko razkrijejo, kakšen je odnos teorije organizacijskega prostora do elementov prezrtega meta-organizacijskega prostora, med njimi denimo do poklicnega prostora (Kramberger 1999, 75).

V osrednjih ekonomskih teorijah trga dela je bistvenega pomena zamisel, da ta socialni mehanizem usklajuje koristi individualnih igralcev, delavcev in delodajalcev. Vidik trga dela kot najmodernejšega mehanizma za alokacijo delovne sile v različne sfere in faze gospodarskega cikla (produkcija, delitev, menjava, potrošnja) izhaja torej iz marginalistične teorije koristnosti (angl. marginal utility) – osnovni model trga dela se imenuje plačno-tekmovalni model (ang. wage-competition model). Trg dela je tu idealno predstavljen kot elastičen, obojestransko odzivni trg, na katerem prihaja do stalnih ravnovesnih teženj, do ujemanja povpraševanja in ponudbe določenih kvalificiranih znanj, ki so potrebna za produkcijo.

V primeru sprostitve njegovih najbolj nerealnih predpostavk pa poleg gornjega modela poznamo še dve osnovni in morebiti celo realnejši skupini modelov trga dela, tj. segmentacijski model trga dela (ang. labour market segmentation model), in pa model, v katerem ne tekmujejo ljudje, ampak posli (ang. job competition model) oziroma delovna mesta. Za segmentacijski model je značilen razcepljen trg dela, ki je v celoti tog in neelastičen, in sicer je razdeljen na segmente, ki imajo vsak svoja notranja pravila delovanja. Model tekmovanja poslov pa predstavlja izrazito dvoenotsko predstavo o trgu dela, z različnima enotama: gre za ujemanje specifično usposobljenih ljudi na eni strani in specifično zahtevnih poslov oziroma delovnih mest na drugi strani.

Poleg teh osnovnih treh ekonomskih modelov, obstajajo še številni alternativni modeli, ki vsaj delno zapolnjujejo vrzel med ekonomskim in sociološkim pristopom k trgu dela (Kramberger 1999, 94–95).

V nadaljevanju nekoliko podrobneje opišem značilnosti posameznih modelov.

2.2.1 Plačno-tekmovalni model trga dela

Sloni na predpostavki, da je trg dela vsake tržne organizacije dejansko podrejen strukturi povpraševanja na trgu dobrin in storitev taiste organizacije. To pomeni, da je količina povpraševanja po (novih) delavcih odvisna od tega, koliko je uspešna prodaja blaga ali storitev: če je prodaja uspešna, je lahko povpraševanje po (novih) delavcih večje, če je prodaja manj uspešna ali neuspešna, povpraševanje po (novih) delavcih ugaša ali izgine, lahko se prične celo odpuščanje.

Načela delovanja izhajajo tudi iz treh tez o racionalnem vedenju vseh akterjev (delavcev, delodajalcev) na tako zamišljenem trgu dela:

- delodajalci (prvi akter) pri najemanju delovne sile stremijo k minimaliziranju stroškov in maksimiranju profita, kar pomeni, da delavce zaposlujejo le toliko časa, dokler so pričakovani dobički od vsakega novega delavca večji od stroškov zanje;
- delavci (drugi akter) razpolagajo s svojim časom na trgu dela z namenom maksimiziranja lastne koristnosti, pri čemer se soočajo z dilemo koliko dela – koliko prostega časa;
- kot posledica zgornjih različnih motivacij se na trgu dela ustvarja tekmovalno ravnotežje med ponudbo in povpraševanjem po delu.

Pri delovanju vseh, tj. obeh vrst akterjev po zgornjih načelih je pomembna tudi popolna transparentnost ključnih informacij. Ta pogoj ni samoumeven: le redko se namreč zgodi, da informacije o prostih delovnih mestih pridejo istočasno do ušes vseh, ki bi želeli kandidirati za objavljeno ali razpisano delovno mesto.

Ta model, ki ga pogosto imenujemo tudi klasični ali ortodoksni tekmovalni model trga dela, pa je v svoji zgodnji fazi pogojeval še obilnost in homogenost ponujenega dela, tj. sistemsko ravnovesje med količino dela, ki ga lahko zaposli povpraševanje, ter panožno plačo. Plače naj

bi se torej gibale na ravnovesni točki med ponudbo in povpraševanjem. Pomanjkljivosti tega modela je več, med njimi denimo ta, da model ne daje dobrih pojasnil za pojasnjevanje neprostovoljne brezposelnosti (Kramberger 1999, 95–96).

2.2.2 Model tekmovanja poslov

Pri opisu trga dela ni nujno, da delavca in delodajalca obravnavamo kot izenačena akterja, ki se pri pogajanjih o zaposlitvi medsebojno dogovarjata za maksimiranje vsak svoje koristi. Lahko tudi predpostavimo, da igro vodi delodajalec, oziraje se predvsem na to, kako dobro so opremljena njegova prosta delovna mesta, v tehnološkem in organizacijskem smislu. V tem pristopu tehnologija in trg določata strukturo poslov, trg dela zato ni primarno opisan z značilnostmi ljudi, ki delo opravljajo, in željo delodajalca, koliko ljudi želi zaposliti, temveč predvsem s kakovostjo delovnih mest, z neosebniimi značilnostmi posla, tj. delovnega mesta.

Za model tekmovanja poslov je torej značilen dvoenotski trg dela – na ponudbeni strani so ljudje, iskalci zaposlitev, na drugi oziroma povpraševalni strani pa posli oziroma delovna mesta, ki bi jih radi zapolnili delodajalci. Posli oz. delovna mesta niso le odsev trenutne tehnološke faze proizvodjanja dobrin, čeprav je to zelo močan faktor tekmovanja, temveč tudi plod organizacijske sposobnosti delodajalcev in širših tržnih razmer.

Za ta model je torej značilno medsebojno tekmovanje poslov oziroma delodajalcev, ki te posle in delovna mesta zanje organizirajo. Posli so določeni s povpraševalne strani na trgu dela. Delavčeva plača torej ni v glavnem rezultat delavčevega dela, temveč bolj odraz tržnega položaja posla/delovnega mesta oziroma tehnološko-tržnega položaja podjetja ali organizacije (Kramberger 1999, 98–99).

2.2.3 Segmentacijski model trga dela

Predstava, da trg dela ni enoten in na njem ne veljajo enotna pravila, je uveljavljena do skrajnosti pri naslednjem modelu. Izhodiščni enotni trg dela je opuščen, ker to ne ustreza stvarnosti, nadomeščajo ga različni segmenti trga dela. Zanj je torej značilna razkosanost in težka prehodnost med segmenti. Vsakemu segmentu pripadajo različni mehanizmi delovanja: pogoji zaposlovanja, različna pravila vstopanja na trg dela ter značilne povezave vsakega segmenta z različnimi odseki delovne sile.

Med različnimi družbenimi razlogi za obstoj segmentiranega trga dela, ki si ga redkokdo pravzaprav želi, a obstaja skoraj v vseh državah sveta, v grobem ločimo dva:

- tehnološki: specifične tehnološke zahteve proizvodnje v nekem segmentu narekujejo svojevrstno število in vrsto poslov, pri tehnološkem pristopu je poudarjen pomen tehnoloških zahtev proizvodnje, v značilnostih pa je podoben trgu dela, ki ga uvaja model tekmovanja poslov;
- politični: nastanek segmentov kot posledica zavestne akcije kapitalistov, s katerimi skušajo oslabiti enovito delavsko gibanje in delavsko zavest (Kramberger 1999, 97–98), v nekoliko milejši obliki pa se kot razlog segmentacije navaja kulturna diskriminacija (manjšin, spolov ipd.) ali celo rasna segregacija.

2.3 ALTERNATIVNE, BOLJ SOCIOEKONOMSKE OBRAVNAVE TRGA DELA

Alternativne obravnave trga dela poudarjajo druge razloge, ki še lahko dobro opisujejo bistvene poteze trgov dela, npr. institucije, ki določajo naravo in delovanje trgov dela. Kot nazoren primer takšnih posebnih institucij lahko vzamemo poklicne prostore - posebno področje oziroma raven dogajanja, pri kateri imajo akterji v določenem poklicu, tim. poklicna hierarhija, večje možnost bolj neposrednega vplivanja na delovanje lastnega trga dela (Kramberger 1999, 110). Znanе so močne profesije, ki to dokazujejo: zdravniki, sodniki, advokati, notarji, babice, duhovniki itn. Poklicni prostori delujejo na organizacije oz. organizacijski prostor od zunaj, tako da v organizacijskih namesto menedžerskih meril poslovanja uveljavljajo svoja lastna, bolj strokovna merila o tem, kdo lahko kaj dela in kako.

Ko opazujemo slovenski trg dela, ga lahko na podlagi zgornjih teoretskih izhodišč umestimo v segmentacijski model trga dela, ki je sicer značilen za nekdanje socialistične ter manj razvite države. Grajen je na ogroju trajnejših delovnih mest, zanašanju na javne izobraževalne sisteme, vplivanju na industrijske odnose, generiranju poslovne uspešnosti določenih organizacij in podjetij ter omogočanju predvidljivega pobiranja davkov s strani države (Kramberger 1999, 67–68). Poleg močnih segmentov imamo seveda tudi njihovo nasprotje, šibke segmente, s slabo zaščitnimi zaposlenimi: mladi, invalidi, migranti ipd. Težnja javnih politik in delodajalcev je, da bi slovenski trg dela bolj fleksibilizirali in individualizirali, tako da bi se lahko uveljavil na njem plačno tekmovalni model kot merilo.

3 PEŠAJOČI TRG DELA V EVROPSKI UNIJI PO LETU 2000

Bistvena značilnost trga dela znotraj EU je, da ni enoten: obstaja množica nacionalnih in regionalnih trgov dela, z zelo različnimi značilnostmi, ki segajo od popolne odprtosti in tekmovalnosti (kakor to opisuje tekmovalni model trgov dela) do popolne zaprtosti in neprehodnosti med posameznimi segmenti (kakor to opisuje segmentacijski model trgov dela).

Evropski trgi dela so torej zelo različni, imamo razvito celo teorijo o dokaj različnih regionalnih tipih teh trgov (Esping-Andersen 1990): skandinavski model, kontinentalni model, mediteranski model, vzhodnoevropski model ipd. Ti različni trgi dela niso bili nikoli poenoteni z obvezno evropsko zakonodajo. Bila pa je v zadnjih dveh desetletjih prisotna priporočljiva politika, ki je predlagala, kako naj bi se skozi mehkejške ukrepe nekako koordinirala takšna sprememba evropskih trgov dela, ki bi peljala od večje togosti k večji fleksibilnosti teh trgov, da bi bila bolj usklajena z amerškimi trgi dela. Ta usmeritev, ki je uvedena z željo po večji globalni tekmovalnosti evropskega gospodarskega prostora v globalnem smislu, se včasih imenuje tudi neoliberalni pritisk na evropske trge dela, povzroča pa ukinjanje znatne socialne varnosti, ki izhaja iz rednih delovnih razmerij, namesto njih pa uvaja šibkejšo socialno zaščito delavstva, ki je za delodajalce in lastnike tržnih korporacij tudi cenejša. Seveda ta pritisk ni priljubljen ne pri delavstvu ne pri sindikatih, a kljub temu nikakor ne pojenja.

Po analogiji, da skupni evropski prostor dopušča prosto gibanje blaga in kapitala, je bilo na normativni ravni EU večkrat zapisano, da naj bi ta prostor omogočal tudi svobodo gibanja vsem delavcem, državljanom članic EU, kar pomeni, da ima vsak pripadnik Evropske unije pravico do dela in bivanja v katerikoli državi članici EU. To prosto gibanje je bilo uresničeno le do določene mere. Razvitejše države so običajno uvajale kvote dopuščenih migracij delavstva iz drugih držav, zaradi tega, da njihovi domači delavci zaradi nižje cene dela, ki so jo prejeli migranti, ne bi bili izpostavljeni socialnemu dumpingu. A problematika prostega gibanja delavstva po celi EU še zdaleč ni rešena.

Ločimo lahko dogajanje na evropskih trgih dela pred krizo v letu 2008 in dogajanje po njej. V obdobju med leti 2000 in 2008 je bilo v večini članic EU zaznati gospodarsko rast in obenem

tudi rast zaposlenosti, verjetno od dobri zaposljivosti. Po veliki gospodarski krizi pa se je zgodil preobrat, ki je povzročil porast brezposelnosti, padec zaposlenosti in padec dohodkov, poslabšala se je tudi zaposljivost (mladih in starih). Pomemben kazalnik stanja na trgu dela je stopnja brezposelnosti, vključuje namreč tako ekonomske kot socialne razsežnosti in je mednarodno primerljiva. Brezposelnost pomeni izgubo dohodka za posameznika, na ravni države povečanje stopnje brezposelnosti prinaša povečan pritisk v zvezi z javnimi izdatki za socialne prejemke ter zmanjšanje državnih prihodkov, tj. davkov. Z ekonomskega vidika pa lahko brezposelnost obravnavamo kot neizkoriščeno zmogljivost dela.

Ena izmed glavnih skrbi politike je dolgotrajna brezposelnost. Poleg negativnih finančnih in socialnih učinkov, ki jih ima, prinaša v osebno življenje same probleme, na nacionalni ravni pa lahko ovira tudi gospodarsko rast (Eurostat 2015a). Kljub želji, da bi pozitivno gospodarsko rast pretvarjali nosilci gospodarske dejavnosti tudi v večjo zaposlenost, se je – zlasti po krizi v letu 2008 – pokazalo, da pozitivno gospodarsko rast lahko spremlja nizka, nikakršna ali celo negativno raven zaposlovanja. To, da smo priča 'rasti brez delovnih mest' (angl. jobless growth), je eno od večjih razočaranj evropskega prebivalstva nad vodilnimi evropskimi politikami in gospodarstveniki.

3.1 STRATEGIJA EVROPA 2020

Evropska strategija zaposlovanja, za katero smo ugotovili, da se težko uresničuje, si na načelni ravni še vedno prizadeva ustvariti večje število ter boljša delovna mesta po vsej EU. Z namenom spodbujanja gospodarskega okrevanja je Evropska komisija vzpostavila desetletno strategijo Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast. V to strategijo sta vključeni tudi dve agendi, ki se nanašata na vprašanje trga dela, in sicer

- Program za nova znanja, spretnosti in delovna mesta (European Commission 2010) ter
- program Mladi in mobilnost (European Commission 2014).

Programa spodbujata vrsto nadaljnjih ukrepov, ki so namenjeni ustanovam za izobraževanje in usposabljanje, oblikovanju takšnega delovnega okolja, ki vodi do višjih stopenj delovnih aktivnosti in višje produktivnosti pri delu, ter oblikovanju pobud, katerih cilj je olajšati vstop mladim na trg dela. Strategija Evropa 2020 npr. vključuje pet glavnih ciljev za merjenje napredka, eden od njih je vezan na trg dela, tj. da se zagotovi, da je do leta 2020 tri četrtine

populacije (75 odstotkov) v starosti od 20 do 64 let v EU zaposlene. Da bi dosegli ta cilj, je Evropska komisija je v letu 2010 opredelila vrsto ukrepov, in sicer:

- okrepitev pojma varne prožnosti na nacionalnih trgih dela,
- razvoj novega koncepta, ki se nanaša na kakovost dela,
- raziskavo vpliva politik zaposlovanja na plače in obdavčitve,
- razvoj vodilnih načel v smeri politik, ki podpirajo ustvarjanje novih delovnih mest,
- okrepitev spodbud za zaposlovanje mladih in samozaposlovanje ter
- raziskavo vpliva podnebnih sprememb na trg dela (Eurostat 2015a).

Resolucije in raziskave so bile opravljene, stanje pa se v glavnem ni izboljševalo. Zaradi visoke in še vedno naraščajoče brezposelnosti mladih je tako Evropska komisija v decembru 2012 predlagala program Mladi v zaposlitev, ki vključuje naslednje dodatne ukrepe:

- vsi mladi do 25. leta starosti bi morali v štirih mesecih po zaključku formalnega izobraževanja ali brezposelnosti prejeti kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo;
- posvetovanje z evropskimi socialnimi partnerji o okviru kakovosti za pripravništva, ki bi omogočila mladim, da pridobijo visoko kakovostne delovne izkušnje v varnih pogojih;
- evropska zveza za vajeništva pa naj bi poskrbela za izboljšanje kakovosti ponudbe in povečanje količine vajencev na račun zmanjšanja ovir za mobilnost mladih.

Na nacionalni ravni pa naj bi vlade uporabile tudi vrsto (lastnih) ukrepov za spodbujanje učinkovitega delovanja trgov in uravnoteženosti. Za zagotavljanje vsaj začasne podpore prikrajšanim skupinam je vladam na voljo tudi vrsta alternativnih ukrepov, med njimi denimo pobude za usposabljanje, rotacije delovnih mest in sheme delitev delovnega mesta, spodbude za zaposlovanje, podprto zaposlovanje in rehabilitacije, neposredno ustvarjanje delovnih mest ali novoustanovljene spodbude.

V aprilu 2013 je bila sprejeta zgoraj omenjena pobuda za zaposlovanje mladih, t.i. jamstvo za mlade, ki naj bi vsem mladim do 25. leta starosti v roku štirih mesecev po zaključenem izobraževanju omogočala zaposlitev, vajeništvo, pripravništvo ali nadaljnje izobraževanje (Eurostat 2015a).

Vse te akcije in napor, da bi se stanje na trgih dela izboljšalo, zlasti za mlade, se po državah EU sproti spremljajo in nato primerjajo med seboj. Poročila se stalno objavljajo.

3.2 ZAPOSLOTVENI TRENDI

Normativni svet so želje (javnih politik, publik in splošnega prebivalstva), empirično dogajanje je nekaj drugega. Pregled dejanskih zaposlitvenih trendov v EU začnimo v letu 2000, ko je bilo med 28 državami, kasnejšimi članicami EU, brezposelnih 9,2 odstotka celotne delovne sile, torej več kot 20 milijonov ljudi. Število zaposlenih se je začelo povečevati v drugem četrtletju leta 2001, število brezposelnih se je tedaj zmanjšalo na 19,6 milijona, stopnja brezposelnosti pa na 8,7 odstotka. Sledilo je dolgo obdobje naraščajoče brezposelnosti. Ob koncu leta 2004 je tako število iskalcev zaposlitve preseglo 21,1 milijona, medtem ko je stopnja brezposelnosti znova znašala 9,2 odstotka. V začetku leta 2005 je sledilo obdobje vztrajnega zmanjševanja števila brezposelnih, ki pa se je končalo v prvem četrtletju leta 2008, v tem obdobju je brezposelnost dosegla najnižjo, tj. 6,8-odstotno stopnjo brezposelnosti oziroma povedano drugače, brezposelnost se je zmanjšala na 16,1 milijona oseb.

Sledita (globalna) finančna kriza in poslabšanje stanj na nacionalnih trgih dela, pri čemer so bile dinamike v posameznih državah nekoliko različne. V obdobju med drugim četrtletjem leta 2008 in prvi polovici leta 2010 se je stopnja brezposelnosti povečala na najvišjo vrednost vse od začetka leta 2000, tj. na 9,7 odstotka. V naslednjih treh četrtletjih se je brezposelnost nekoliko zmanjšala, kar pa je bil le varljiv pokazatelj konca krize in stabilnega izboljšanja razmer na trgu dela v EU-28. V drugem četrtletju leta 2011 pa vse do prvega četrtletja leta 2013 se je namreč brezposelnost začela vztrajno in znatno povečevati in tako doseže rekordno raven, tj. 10,9 odstotka oziroma 26,4 milijona brezposelnih.

Po tem obdobju se je stopnja brezposelnosti začela vztrajno zmanjševati, ob koncu leta 2014 je bila tako okrog 9,9-odstotna (Eurostat 2015b).

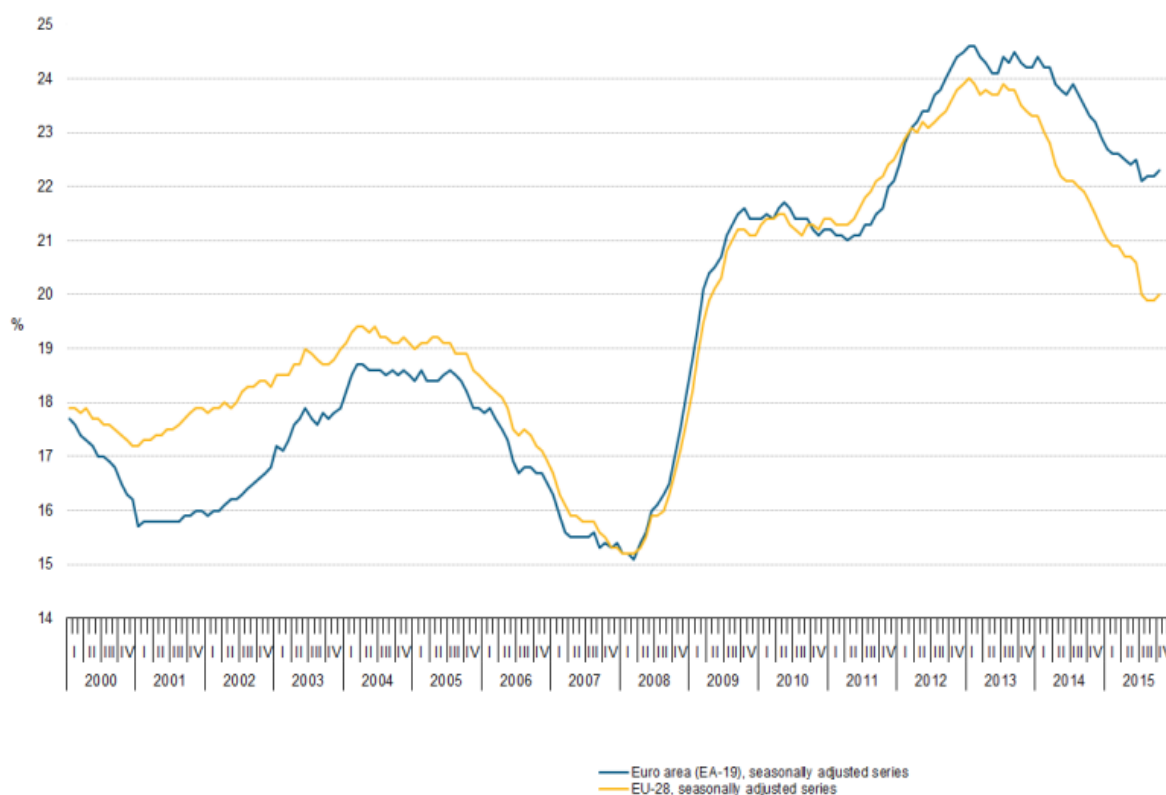
Stopnja brezposelnosti v evrskem območju, ki zajema le 18 držav, članic EU; je sledila trendom brezposelnosti v EU-28. V obdobju med letom 2000 in začetkom leta 2004 je bila brezposelnost v evrskem območju (EA-18) celo manjša, v obdobju med 2005 in začetkom leta 2008 pa se je trend obrnil, saj je hitreje naraščala brezposelnost v tistih državah članicah, ki še

niso uvedle evra. Prav tako kot v EU-28, se je v času gospodarske krize brezposelnost izjemno hitro povečevala tudi v EA-18, izjema je bilo le obdobje od sredine 2010 do sredine leta 2011, ko se je brezposelnost začasno zmanjšala. Stopnja brezposelnosti v EU-18 je v drugem četrtletju leta 2013 dosegla 19,2 milijona, v drugi polovici leta 2013 in letu 2014 pa je upadla (Eurostat 2015b).

Stopnje brezposelnosti mladih so na splošno precej višje, kakor to kažejo indikatorji za vse aktivno prebivalstvo, in sicer so lahko tudi dvakratne ali več v primerjavi s stopnjami brezposelnosti, ki vključujejo brezposelne osebe vseh starosti. Med leti 2005 in 2007, obdobju pregrevanja evropskih gospodarstev (veliko kreditov, a nespametno porabljenih, ob prevelikem tveganju za vračanje), se je stopnja brezposelnih mladih močno znižala, kar je sicer značilno tudi za celotno populacijo; svoj minimum pa je dosegla v prvem četrtletju leta 2008, stopnja brezposelnih mladih je tedaj znašala 15,2-odstotka.

Čas gospodarske krize je močno prizadel predvsem populacijo mladih (gl. Grafični prikaz 3.1). Od drugega četrtletja leta 2008 se je rast brezposelnih mladih strmo vzpenjala in tako v prvem četrtletju leta 2013 dosegla rekordno 23,8-odstotno vrednost, nato pa je ponovno začela padati in konec leta 2014 dosegla 21,4-odstotke. V obdobju med letom 2000 in sredino leta 2007 je bila stopnja brezposelnosti mladih v EU-28 višja kot v evrskem območju. V obdobju med drugo polovico leta 2007 in tretjim četrtletjem leta 2010 sta bili stopnji brezposelnosti mladih tako v EU-28 kot tudi v AE-18 podobni, nato pa se je stopnja bistveno bolj spreminjala v območju AE-18. Do sredine leta 2011 je bila tako stopnja brezposelnosti nižja kot v EU-28, od druge polovice 2011 naprej pa se je stopnja v AE-18 povečevala in do sredine leta že prehitela stopnjo EU-28, do konca leta 2014 pa je to razliko še povečala (Eurostat 2015b).

Graf 3.1: Prikaz stopnje brezposelnosti mladih v EU- 28 in EA-19 v obdobju med januarjem 2000 in oktobrom 2015, izražene v odstotkih



Vir: Eurostat (2015b).

V letu 2014 je stopnja brezposelnosti v EU-28 znašala 10,2 odstotka, v primerjavi z letom 2013 se je torej zmanjšala za 0,7 odstotka, razpršenost brezposelnosti v celotni EU-28 pa je ostala na približno enaki ravni kot leto poprej. V letu 2014 je 5,1 odstotka delovne sile, ki je bila brezposelna že več kot eno leto, od tega pa kar 3,1 odstotka delovne sile, ki je bila brezposelna že več kot dve leti. V primerjavi z letom 2013 je zaznati upad dolgotrajne brezposelnosti, a vendar se je v letu 2014 povečal odstotek tistih, ki so brezposelni več kot dve leti. Stopnja brezposelnosti mladih v EU-28 v letu 2014 je več kot dvakrat višja od celotne stopnje brezposelnosti. Brezposelnost mladih je 22,2-odstotna, z drugimi besedami to pomeni, da več kot ena od petih mladih oseb v tem letu ni bila zaposlena, kljub temu, da je službo iskala in je bila na voljo za zaposlitev. V evrskem območju je bila stopnja brezposelnosti med mladimi še višja, saj je znašala 23,8 odstotka. Povprečna stopnja brezposelnosti v EU-28 za posameznike med 25 in 64 letom starosti, ki so dosegli največ nižjo srednješolsko izobrazbo je 18,2-odstotna, kar je za 6,6 odstotka višje od stopnje brezposelnosti tistih posameznikov, ki

so pridobili kvalifikacije terciarnega izobraževanja. Izobrazba tako še vedno ostaja najboljše zavarovanje za primer brezposelnosti (Eurostat 2015b).

4 TRG DELA V SLOVENIJI

Slovenski trg dela se postopno prilagaja razmeram, ki so nastale kot posledice gospodarske krize. Padec gospodarske aktivnosti je povzročil prilagoditev trga dela nižji ravni aktivnosti (Kajzer 2014, 53).

4.1 PREMIKI NA SLOVENSKIH TRGIH DELA V OBDOBJU 2008-2014

Slovenija se uvršča med države, ki so v obdobju med leti 2008 in 2013 doživele največji padec gospodarske aktivnosti. Slovenski trg dela se je na to odzval z enormnim, nadpovprečnim zmanjševanjem števila zaposlenih, ki pa kljub temu ni bilo med največjimi v EU. Zmanjševanje števila zaposlenih so v tistem času nekoliko omilili predvsem ukrepi za ohranjanje delovnih mest, ki so bili v veljavi med letoma 2009 in 2010, ter relativno močni ukrepi za zavarovanje zaposlitve, ki so bili v veljavi vse do aprila 2013. S spremembami na področju regulacije trga dela v aprilu 2013, ki med drugim vplivajo tudi na gibanja na trgu dela, pa postane varovanje zaposlitve zmanjšano (Kajzer 2014, 50). Spremembe v smeri zmanjševanja segmentacije pa vplivajo na povečanje deleža novih zaposlitev za nedoločen čas v skupnem številu novih zaposlitev, kar močno pospeši naraščanje novih zaposlitev za nedoločeno časovno obdobje v primerjavi z zaposlitvami za določen čas. Ob sočasnem zmanjšanju deleža oseb v delovnem razmerju je izrazito tudi povečanje deleža samozaposlenih in drugih oblik del, pri čemer je na mestu vprašanje o smiselnosti in dejanski učinkovitosti različnih oblik davčnih spodbud za samozaposlovanje (Kajzer 2014, 51).

Po podatkih Statističnega urada RS se je v Sloveniji v letu 2013 glede na leto 2012 zmanjšalo število aktivnih prebivalcev, in sicer za 0,7 odstotka, zmanjšalo se je tudi število delovno aktivnih prebivalcev, tj. za 2 odstotka, povečalo pa se je število registriranih brezposelnih oseb, in sicer za 9 odstotkov. V prvem polletju 2014 je bila stopnja registrirane brezposelnosti 13,6-odstotna, kar predstavlja najvišjo vrednost v zadnjih desetih letih.

Stopnja brezposelnosti se sicer povečuje že od konca leta 2008, v letu 2008 je bila namreč stopnja registrirane brezposelnosti najnižja, tj. 6,7-odstotna, število brezposelnih oseb je tedaj znašalo 63.216, kar je skoraj za polovico manj kot v prvi polovici leta 2014 (Statopis – Statistični urad RS 2014). Med registriranimi brezposelnimi je bilo v letu 2013 28 odstotkov

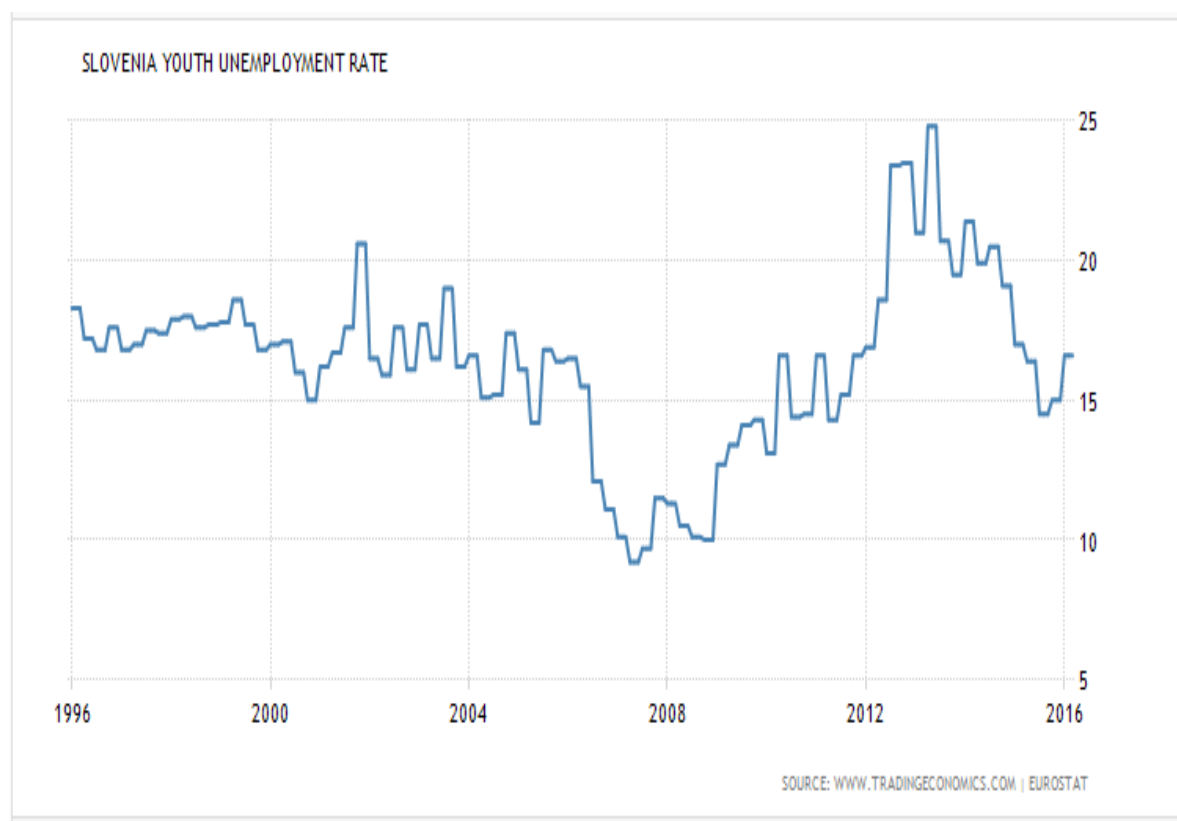
oseb z osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo. Po letu 2008 se je stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji najbolj zvišala med osebami z osnovnošolsko izobrazbo, in sicer za 16 odstotnih točk, med osebami s srednješolsko izobrazbo se je zvišala za 6, med tistimi z visokošolsko izobrazbo pa za 4 odstotne točke (Statopis – Statistični urad RS 2014, 20).

Od leta 2008 se je stopnja registrirane brezposelnosti med osebami, katerih brezposelnost je trajala več kot eno leto, povečala za 2,7 odstotne točke, med osebami, ki so bile brezposelne več kot dve leti, pa za 1,5 odstotne točke. V letu 2013 je bila stopnja registrirane brezposelnosti največja med mladimi, starimi med 15 in 24 let, tj. skoraj 30-odstotna, od leta 2008 se je zvišala za 17 odstotnih točk. Stopnja registrirane brezposelnosti med mladimi, v starosti 25 do 29 let, je bila nižja, a še vedno nad povprečjem. Nad povprečjem je tudi stopnja registrirane brezposelnosti med starejšimi od 50 let, glede na leto 2008 se je tako zvišala za 6,3 odstotne točke, kar je sicer manj kot skupna stopnja registrirane brezposelnosti. Največ delovno aktivnih prebivalcev v Sloveniji dela v predelovalnih dejavnostih, in sicer kar 22 odstotkov, najmanj pa jih dela v rudarstvu, tj. 0,3 odstotka vseh delovno aktivnih prebivalcev (Statopis – Statistični urad RS 2014, 21–22)

V letu 2013 je bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji 10,1-odstotna, v celotni EU pa 10,8-odstotna. Brezposelnost v Sloveniji je bila torej nižja od povprečne v celotni EU – najvišjo stopnjo v EU sta sicer imeli Grčija s 27,5 odstotki in Španija z 26,1 odstotka, najnižjo pa Avstrija z 4,9 odstotki in Nemčija s 5,3 odstotki (Statopis – Statistični urad RS 2014, 23).

Stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji v obdobju med letom 1996 in majem 2016 (gl. Grafični prikaz 4.1) v povprečju znaša 16,33 odstotka. Svojo najvišjo raven dosegla v aprilu 2013 z rekordnimi 24,80 odstotki, najnižjo raven pa aprila leta 2007 z zgolj 9,20 odstotki brezposelnih mladih (Trading Economic 2016).

Graf 4.1: Prikaz stopnje brezposelnosti mladih v Sloveniji v obdobju med letom 1996 in majem 2016, izražene v odstotkih



Vir: Trading Economic (2016).

4.2 KLJUČNI PROBLEMI NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI DANES

1. Razmere na trgu dela v Sloveniji, kot tudi v EU, so torej še vedno precej slabše kot pred krizo: V obdobju med leti 2008 in 2013 je v Sloveniji prišlo do bistveno večjega zmanjševanja stopnje delovne aktivnosti zaradi večjega padca gospodarske aktivnosti in njegovih strukturnih slabosti.
2. V EU, in znotraj nje tudi v Sloveniji, so se med leti 2008 in 2013 močno poslabšale zaposlitvene možnosti, in sicer predvsem za mlade, moške in nizko izobražene: Velik padec aktivnosti v gradbeništvu in predelovalni industriji je namreč močno poslabšal njihove zaposlitvene možnosti. K občutno slabšemu položaju mladih na trgu dela sta v veliki meri prispevala nadpovprečna razširjenost začasnih zaposlitev med mladimi – nepodaljševanje pogodb kot pogostemu načinu zmanjševanja števila zaposlenih v podjetjih ter dejstvo, da imajo mladi zaradi pomanjkanja izkušenj v zaostrenih

razmerah na trgu dela in ob skromnem povpraševanju pogosto manjše možnosti za zaposlitev. V Sloveniji je na slabši položaj mladih vplivalo tudi zmanjševanje obsega študentskega dela.

3. Na slovenskem trgu dela narašča dolgotrajna brezposelnost, izstopajo pa tudi problemi mladih pri zaposlovanju: V Sloveniji vedno večji delež aktivnega prebivalstva ostaja v brezposelnosti vse dlje, kar gre pripisati nizki gospodarski aktivnosti in posledično manjšim možnostim za zaposlitev. Relativno visoka rast števila dolgotrajno brezposelnih tako zmanjšuje možnosti za zmanjševanje brezposelnosti v prihodnjih letih, povečuje pa se verjetnost prehoda brezposelnih v neaktivnost ali migracije.
4. Za trg dela v Sloveniji je značilna tudi segmentacija in nizka stopnja delovne aktivnosti starejših: V Sloveniji se segmentacija kaže glede na tip zaposlitve kot tudi glede na starost zaposlenih. Za Slovenijo je tako značilen visok delež začasnih zaposlitev med mladimi, tj. zaposlitev za določen čas in drugih oblik fleksibilnega zaposlovanja, med katerimi prednjači študentsko delo, ki je najvišji v EU (Kajzer 2014, 49). Mladi se zato čedalje pogosteje znajdejo v zaposlitvah, ki jim ne omogočajo dovolj velike socialne in finančne varnosti. Njihovo nezadovoljstvo pa se kaže v pomanjkanju občutka pripadnosti delodajalcu in želje po aktivnem sodelovanju pri oblikovanju delovnega mesta – to negativno vpliva na delovne rezultate, njihov delovni potencial, znanje in sposobnosti ter samo motivacijo za širšo družbeno udeležbo in odgovornost (Mladinski svet Slovenije 2013). Nizka je tudi stopnja delovne aktivnosti mladih (15 do 24 let), stopnja delovne aktivnosti starejših (55 do 64 let) pa je najnižja v EU. K temu so prispevali učinki zgodnjega upokojevanja v preteklosti, pa tudi ovire za zaposlovanje starejših, ki izhajajo iz sistema samega (Kajzer 2014, 49).

5 DIPLOMANTI TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA NA TRGU DELA

Mladi sodijo med tiste socialne skupine, ki predstavljajo precejšen delež brezposelnih in so na trgu dela tudi najbolj prikrajšane (Ivančič 2010, 16). Ne samo težave z zaposlovanjem, temveč tudi vprašanje zaposljivosti diplomantov po zaključku terciarnega izobraževanja postaja vedno bolj pereče.

5.1 STRUKTURNI RAZLOG PROBLEMA ZAPOSLOVANJA: UPAD PROSTIH DELOVNIH MEST

Med letoma 2007 in 2008 adaptirana napoved spreminjajočega se povpraševanja in ponudbe znanja in veščin izhaja iz razpoložljivih podatkov in metod, ki že vključujejo vpliv finančne recesije leta 2008 in njenih posledic na delovna mesta v prihodnje. Upoštevajoč učinke recesije napoved torej v splošnem predvideva manj delovnih mest ter skromno ustvarjanje novih. Velika gospodarska kriza je pomembno vplivala na gospodarstva in trge dela po vsem svetu – kljub sedanjemu izhodu iz krize je okrevanje počasno, rast zaposlovanja v Evropi pa je predvidena šele med leti 2010 in 2020. Zaradi posledic gospodarske krize danes tako obstaja približno deset milijonov delovnih mest manj kot bi jih bilo sicer. Skromno okrevanje naj bi ustvarilo okrog sedem milijonov delovnih mest med leti 2010 in 2020, v letu 2020 bo tako stopnja zaposljivosti višja kot v letu 2010, vendar ne bo dosegla stopnje iz leta 2008, ko je bila zaposljivost najvišja (Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training 2010, 9).

Velika finančna kriza je imela velik vpliv na zmanjšanje povpraševanja po delovni sili; mladi so se zato pogosto odločili za podaljšanje izobraževanja, mnogo starejših pa je bilo prisilno umaknjenih s trga dela, saj so njihove možnosti za delo skopnele. Recesija je zato pomembno prispevala k njihovem nadaljnjemu usposabljanju in izobraževanju, vendar so bila javna sredstva, ki so bila namenjena izboljšanju posameznikovih kvalifikacij v okviru spodbud pri usposabljanju, omejena. Paketi, ki združujejo kratkotrajna dela, dela s krajšim delovnim časom, usposabljanja brezposelnih ter dodatna sredstva namenjena za zagotovitev mest v visokošolskih ustanovah, so bili namreč bolj kratkoročne narave. Recesija pa je po drugi strani zmanjšala investicijo zasebnih podjetij in posameznikov v nadaljnje izobraževanje, saj naj se priložnosti za delo na trgu ne bi ujemale z njihovimi pričakovanji po zaključenem

izobraževalnem procesu. To je nekoliko zmanjšalo vesplošno prepričanje, da je izobraževanje oziroma usposabljanje dobra naložba pri nadaljnji participaciji na trgu dela ter da dolgoročno prinaša koristi (Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training 2010, 35).

V večini evropskih držav še vedno velja, da tveganje brezposelnosti upada z doseženo ravno izobrazbe, a vendar se vrednost diplome kot zagotovila za varen vstop na trg dela hitro zmanjšuje, kar potrjujejo tudi podatki za Slovenijo (EU Youth Report v Klanjšek in Lavrič 2010, 141). Mladi se zato pogosto zaposlujejo na tistih delovnih mestih, ki niso skladna z njihovimi izobrazbenimi dosežki (Ivančič 2010, 16).

Po mnenju večine avtorjev, ki preučujejo prehod diplomantov v zaposlitev, na spremembe povpraševanja delodajalcev po visoko izobraženih delavcih, najbolj vplivajo trije globalno družbenoekonomski premiki – premik v družbo znanja, spremembe trgov dela v t.i. prehodne trge ter internacionalizacija institucionalnih sistemov (Allen in van der Velden v Podmenik 2013, 94).

Naraščajoča brezposelnost diplomantov je neposredno povezana s trendom hitrega naraščanja števila diplomantov ter sočasnega stagniranja povpraševanja po visokokvalificirani delovni sili. Izobraževalni sistem tako vsako leto pridela 9 tisoč presežnih delavcev s terciarno stopnjo izobrazbe, slovenski trg dela pa je na delovno mesto, ki je ustrezno posameznikovi izobrazbi, na letni ravni sposoben sprejeti manj kot polovico letne generacije diplomantov. Letni presežki izobražene delovne sile se torej kopičijo, zato lahko pričakujemo izrazito stopnjevanje problema brezposelnosti diplomantov tudi v prihodnje. K temu bo pripomogel tudi delež mladih, ki je težavo brezposelnosti reševal z nadaljnjim izobraževanjem, in se bo v prihodnje vračal na trg dela. Mladinska politika se bo v prihodnosti zagotovo srečevala s sorazmerno velikim in rastočim številom diplomantov – pri tem bodo prednjačile diplomantke, ki ne bodo našle svoji izobrazbi primerne zaposlitve (Klanjšek in Lavrič 2010, 144).

Razlogi za čedalje večjo problematičnost prehoda diplomantov v zaposlitev so: v porastu obsega diplomantov, ki ni v sorazmerju s številom zanje ustreznih delovnih mest, v gospodarski krizi, zaradi katere tehnološko zahtevnejši gospodarski sektorji in podjetja nimajo zagonskih sredstev za odpiranje novih znanjsko zahtevnih delovnih mest, v državnih

zakonskih ukrepih, ki ne sledijo relativno hitrim spremembam na trgih dela, v visokošolskih izobraževalnih institucijah, katerih večina ni dovolj elastičnih, da bi se vsebinsko, programsko in kadrovsko ustrezno prilagajala delodajalčevim tržnim potrebam ter zaposlitvenim potrebam svojih diplomantov (Podmenik 2013, 79).

Delovna mesta čedalje bolj temeljijo na intenzivirajočih znanjih in spretnostih, zato je vlaganje v izobraževanje in usposabljanje za delovno silo poglavitnega pomena. Če posameznikom primanjkujejo ustrezna znanja ali pa jih na njihovem delovnem mestu ne morejo uporabljati, so na delovnem mestu v primeru kadrovskih sprememb tudi bolj ogroženi. Spremembe na trgu dela od delodajalcev prav tako zahtevajo, da bolje izkoristijo potencial in znanje svojih zaposlenih pri samem spodbujanju njihove inovativnosti in razvoja (Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training 2010, 3).

Vpliv ekonomske krize je pospešil spremembe glede števila zaposlenih v posameznih sektorjih, in sicer v smeri zmanjšanja zaposlovanja v primarnem in sekundarnem sektorju, vendar kmetijstvo in pridelovalna industrija še naprej ostajata vidna nosilca delovnih mest in ključni komponenti evropskega gospodarstva. Predvidene sektorske spremembe bodo vplivale tudi na oblikovanje novih poklicnih spretnosti. Rast povpraševanja po poklicih, ki zahtevajo visoko ali srednje visoko razvite veščine se bo tudi v prihodnje ohranjala, prav tako pa tudi rast povpraševanja po nekaterih panogah v storitveni dejavnosti, trgovini na drobno, distribuciji ter drugih enostavnih poklicih, ki ne zahtevajo visoko razvitih spretnosti. V nasprotju s tem pa se bo zmanjšalo število delovnih mest v kmetijstvu, v nekaterih obrtnih dejavnostih ter v uradništvu (Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training 2010, 56). Slednje, čeprav predstavlja le majhen delež, pa kaže na nevarnost polarizacije delovnih mest. Strukturne spremembe bodo po trenutnih kazalcih sodeč ustvarile veliko novih delovnih mest na višjih položajih, pa tudi ogromno delovnih mest na repu lestvice z nizko plačo in slabimi pogoji za delo. To vzbuja pomisleke o sami kakovosti zaposlitve ter ujemanju izobrazbe z delovnim mestom, ter s tem povezanih vprašanj o socialni enakosti ter izključevanjem številnih evropskih državljanov in migrantov, katerih reševanje je izziv, s katerim se soočajo politiki (Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training 2010, 57).

Glede na trende usposobljenosti pri zaposlovanju v EU se v prihodnjih letih pričakuje:

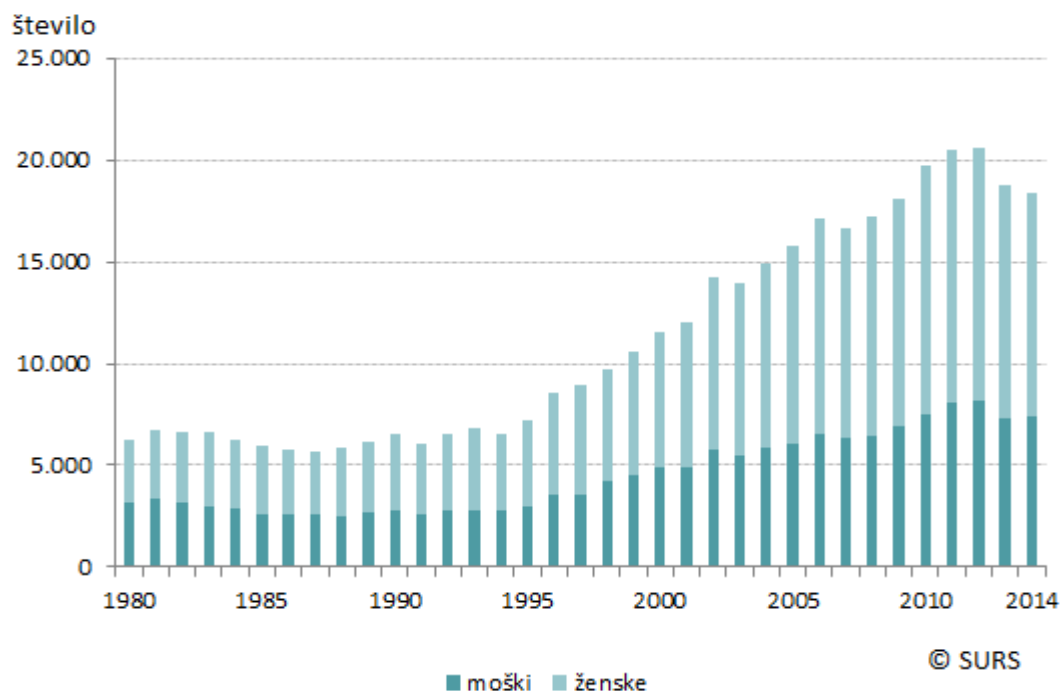
- Hitrejšo rast dejanskega povpraševanja po delovni sili z visokimi kvalifikacijami v nekaterih poklicih, ki sicer zahtevajo nižjo raven usposobljenosti. Razloga: višje izobražen kader se pogosteje zaposluje na manj zahtevnih delovnih mestih, kot bi bilo zanj pričakovano glede na stopnjo izobrazbe oziroma se spreminja sama narava delovnih mest, ki postajajo vse bolj zahtevna in za svoje delovanje potrebujejo tudi bolj izobražen kader.
- Hitrejše zmanjševanje števila delovnih mest, ki zaposlujejo kader z nizko ali celo nično stopnjo usposobljenosti in posledično povečano zaposlovanje kadra z višjo izobrazbo na delovnih mestih, ki so v preteklosti zaposlovala manj kvalificiran kader.
- Povečanje skupnega števila delovnih mest, ki zaposlujejo visoko usposobljene ljudi, in sicer za 16 milijonov med leti 2010 in 2020.
- Hitro zmanjšanje števila delovnih mest, ki zaposlujejo ljudi z nizko ali brez formalne izobrazbe, in sicer za okoli 12 milijonov. Število delovnih mest, ki bodo zaposlovala kader z opravljeno srednjo stopnjo kvalifikacij pa se naj bi povečalo za skoraj štiri milijone.
- Zamenjava zaposlitve bo največja na delovnih mestih, ki od delavcev pričakujejo opravljeno srednjo stopnjo kvalifikacij, in sicer 34 milijonov, z 21 milijoni ji sledi zamenjava delovnih mest, ki zahtevajo visoko usposobljenost, na delovnih mestih z nizko usposobljenostjo kadra pa je predvidenih 18 milijonov zamenjav zaposlitve (Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training 2010, 63).

Vzorci spreminjajočega se povpraševanja po usposobljenosti kadra glede na vrsto poklica, potrebah po kvalificiranosti, razširitvah posameznih delovnih mest ter zamenjavah so značilni za večino evropskih držav. Sektorske spremembe narekujejo skupni dejavniki, kot je globalizacija, mednarodna konkurenca ter tehnološke in organizacijske spremembe. Sektorski stroškovni pritiski, tehnološke možnosti ter povečane zahteve po kakovosti blaga in storitev, ki narekujejo težnje o usposobljenosti kadra, so namreč znotraj večine držav podobne. Na nivoju posameznih držav pa obstajajo tudi nekatere pomembne razlike, upoštevajoč stopnjo gospodarskega razvoja posamezne države ter različne industrijske in poklicne strukture (Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training 2010, 63).

5.2 DIPLOMANTI TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA V SLOVENIJI (PONUDBA DELA)

Po podatkih Statističnega urada RS se je število študentov med 19 in 24 letom starosti v Sloveniji nekoliko zmanjšalo, a še vedno študira skoraj polovica mladih, tj. 47,7 odstotka. V študijskem letu 2014/15 je na fakulteto vpisanih 83.700 študentov kar je 7.000 manj kot v študijskem letu 2013/14 in kar 31.000 manj kot pred petimi leti v študijskem letu 2009/10. Delež mladih, ki študira, se je tako v zadnjih petih letih znižal za 2 odstotka, a se po vključenosti mladih v terciarno izobraževanje Slovenija še vedno uvršča med vodilne države v EU. Kljub hitremu upadanju skupnega števila študentov pa se zanimanje mladih za študij ne zmanjšuje z enako hitrostjo. Po drugi strani pa se zvišuje število študentov visokošolskih podiplomskih študijskih programov, predvsem študentov magistrskega študija 2. bolonjske stopnje. V študijskem letu 2014/15 se jih je namreč na podiplomski študij vpisalo skoraj 20.000, kar predstavlja več kot četrtino celotne populacije visokošolskih študentov (Statistični urad RS 2015a).

Graf 5.1: Število diplomantov oziroma diplomantk višješolskega in visokošolskega izobraževanja v Sloveniji med leti 1980 in 2014

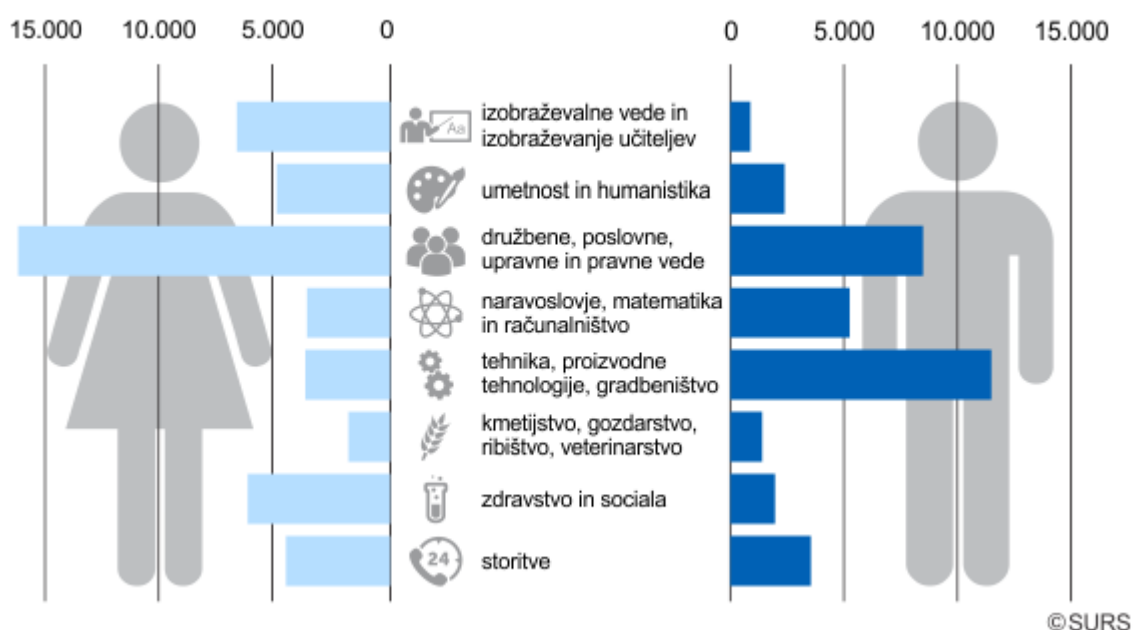


Vir: Statistični urad RS (2015b).

V letu 2014 je višješolski ali visokošolski študij uspešno končalo 18.400 diplomantov, kar je 374 manj kot v letu 2013. V letu 2014 največ diplomantov – tako kot v letu 2013, izhaja iz študijskih smeri družbenih ved, poslovnih ved in prava, in sicer kar 35 odstotkov. Diplomato s področja tehnike, proizvodne in predelovalne tehnologije in gradbeništva je pridobilo 16 odstotkov diplomantov, 10 odstotkov diplomantov pa je zaključilo naravoslovne študijske programe, tj. znanost, matematiko in računalništvo (Statistični urad RS 2015b).

Žensko populacijo družboslovje že tradicionalno bolj privlači. Tudi v letu 2014 je diplomato s področja družbenih ved, poslovnih ved, prava, izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev ter umetnosti in humanistike pridobilo dve tretjini vseh diplomantk, med moško populacijo pa je iz teh področij diplomiralo 38 odstotkov diplomantov. Naravoslovje in tehnika tako tudi v letu 2014 ostajata pretežno v moški domeni, saj je bilo med diplomanti teh področij manj kot tretjina žensk (Statistični urad RS 2015b).

Graf 5.2: Študenti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po področjih izobraževanja (KLASIUS-P) glede na spol v Sloveniji v študijskem letu 2014/15



Vir: Statistični urad RS (2015b).

5.3 ZAHTEVE SLOVENSКИH DELODAJALCEV (POVPRAŠEVANJE PO DELAVCIH)

V razmerah gospodarske krize so delodajalci izjemno zahtevni do kandidatov za posamezno delovno mesto, še posebno do terciarno izobraženih kandidatov, saj od njih pričakujejo visoko specializirano znanje in inovativno vlaganje v delovne procese (Podmenik 2013, 170).

Dandanes so zahteve zaposlovalcev raznovrstne. Zaposlovalcem so tako čedalje bolj pomembne dodatne kompetence kandidatov, ki jih mladi iskalci zaposlitve ne pridobijo s formalnimi študijskimi programi, kot so denimo specializirano strokovno znanje, funkcionalna fleksibilnost, inovativnost, usposobljenost za mobilizacijo človeških virov ter mednarodna usmerjenost (Allen in van der Velden v Podmenik 2013, 94). Delodajalci pa poleg individualnih znanj ter dodatnih veščin in sposobnosti »vse pogosteje zahtevajo tudi večje časovne delovne vložke, strpnost do nestabilnih oblik zaposlitve in fleksibilnega delovnega časa, visoko stopnjo identifikacije ter solidarnost z zaposlovalcem in vse to za relativno nizko plačilo« (Podmenik 2013, 170).

Pomen, ki ga delodajalci pripisujejo delovnim izkušnjam, je odvisen od strukture nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja ter sistemskih povezav med izobraževalno in delovno sfero. Pomen delovnih izkušenj je tako bolj poudarjen v tistih državah, kjer je izobraževanje bolj splošno naravnano in delodajalci nimajo vpliva na oblikovanje vsebine izobraževalnih programov, prav tako pa tudi niso neposredno vpeti v zagotavljanje različnih vrst usposabljanja med šolanjem. V državah, kjer je večji poudarek na poklicnem in strokovnem izobraževanju, delodajalci pa so tradicionalno vključeni v oblikovanje in izvajanje programov delovnega usposabljanja mladih, pa je zaposlovanje mladih takoj po končanem šolanju večje. Za Slovenijo je sicer značilno visoko vrednotenje delovnih izkušenj s strani delodajalcev (Trbanc 2007, 58–59).

V državah z izobraževalnimi sistemi, ki imajo obsežno poklicno specifično komponento poklicnega izobraževanja, udeleženci pridobijo poklicne kvalifikacije, ki jih nato transformirajo v ustrezne poklice na trgu delovne sile. Iskalce zaposlitve s specifičnimi spretnostmi delodajalci najpogosteje zaposlijo v specifičnih poklicih, kjer lahko opravljajo delo s polno produktivnostjo in jih tako ni potrebno vključevati v usposabljanje. V

izobraževalnih sistemih, kjer prevladuje izobrazba z malo poklicno specifičnih spretnosti, pa poklicno izobraževanje praviloma ne vpliva na izide na trgu dela, saj je pred samim pričetkom dela obvezno dodatno usposabljanje, šele nato so lahko produktivni (Ivančič 2010, 32).

Inštitut za razvojne in strateške analize IRSA je v sklopu dveh raziskav analiziral zaposlitvene zahteve 19 slovenskih majhnih in srednje velikih visokotehnoloških podjetij. Le nekaj podjetij uporablja odprto zaposlovanje, tj. zaposlovanje, ki preko svoje spletne strani nagovarja zainteresirane kandidate k pošiljanju prošenj in življenjepisov za delovno mesto, tudi v primeru ko delovnih mest ni. Razgovori potekajo s skoraj vsemi pomembnimi člani podjetja, v tovrstnem postopku pa se izberejo ljudje, ki se lahko umestijo v skupino in prilagodijo delodajalčevim zahtevam. Pri tovrstnem izboru stopnja izobrazbe ni toliko pomembna, več štejejo hitra učljivost in prilagoditev na delovno mesto, delovni tim in kolektiv. V fleksibilnih oblikah zaposlovanja zaposlujejo tudi študente in honorarne sodelavce. Od mladih sodelavcev poleg priučitve za tekoče delovne naloge pričakujejo še dodatno izobraževanje v internih izobraževalnih oblikah. Večina preučevanih podjetij pa posega po postopkih zaposlovanja, ki mlade sodelavce vzgajajo in priučujejo na delo že od začetka ali pa od sredine njihovega študija. Tako zaposlovanje se imenuje dvostopenjsko in je bolj ali manj povezano s samim izobraževanjem. Bodoči zaposlovalci namreč vključujejo študente med rednim ali podiplomskim študijem v občasno delo s študijsko prakso, študentskim delom, občasnim honorarnim delom ter še na kakšen drug način. Analizirana podjetja kot ključne lastnosti kandidatov navajajo prilagajanje in vključevanje v delovne time oziroma v celoten kolektiv ter sposobnosti hitrega in vsestranskega učenja ob delu. Za zaposlovalce so še posebno cenjeni tisti kandidati, ki se (do)šolajo ob delu, saj jih vidijo kot potencialno uspešne in učinkovite. Temu načinu so naklonjeni predvsem mlajši zaposlovalci, saj so na tak način prišli v podjetje tudi sami. Iz raziskave je razvidno, da so pogoste tudi povezave med podjetji in univerzami oziroma fakultetami. To sodelovanje izvira pretežno iz izvajanja skupnih projektov ter izmenjave in souporabe opreme, delno pa tudi zaradi dvosmernega prenosa znanj, vključno s spoznavanjem mladih kandidatov za zaposlitev. O vrednosti diplome pri zaposlovanju večina zaposlovalcev odgovarja, da diploma pomeni zgolj formalno vstopnico v za izbor ožji krog kandidatov. V očeh nekaterih intervjuvanih zaposlovalcev je diploma kandidatov manj pomembna kot pa njihovo splošno znanje in veščine. Zaposlovalci prav tako niso zahtevni glede kandidatovih predhodnih delovnih izkušenj, saj so usmerjeni le v kandidatovo znanje kot doprinos, ki naj bi izpopolnil njihovo dejavnost, pri tem pa pomembno vlogo igra tudi učljivost posameznika. Zaposlovalci visokotehnoloških podjetij

menijo tudi, da visoko izobraženi mladi niso vir svežega inovativnega znanja. Po mnenju nekaterih namreč formalno izobraževanje ne daje inovativnih znanj, spet drugi pa menijo, da je izvor inovativnega znanja v praksi (Podmenik 2013, 170–173).

»Poleg vpetosti delodajalcev v izobraževanje in usposabljanje ter v načine prehodov mladih v zaposlitev, je pomemben tudi splošen odnos in zavzetost delodajalcev za zaposlovanje mladih, kar je pogosto odvisno tudi od spodbud in akcij politike zaposlovanja.« (Trbanc 2007, 56)

5.4 PROBLEMATIKA UJEMANJA IZOBRAZBE IN ZAPOSLOTITVE

Proces, ki pomembno zaznamuje prehod diplomantov iz terciarnega izobraževanja na trg dela je prilagoditev študijskega znanja kot rezultata informacijsko procesnega učenja, konkretnim delovnim situacijam. Kariero diplomantov tako pogosto spremlja ujemanjski problem, ki je povezan s skladnostjo med posameznikom, njegovo izobrazbo in delovnim mestom. Horizontalno neujemanje označuje delovno mesto, ki ustreza posameznikovi stopnji izobrazbe, ne pa njegovi smeri študija. O vertikalnem neujemanju pa govorimo, ko se posameznikovo delovno mesto ujema z njegovo smerjo študija, ne pa z doseženo ravno izobrazbo. Problem ujemanja je sicer povezan z več teoretičnimi pomisleki, med katerimi so segmentacija trga dela, mobilnost, profesionalizacija ali delovna doba (Pavlin 2012, 29).

Prevelika poklicna razpršenost ljudi s podobno izobrazbo povzroči hitro izgubljanje izvorno pridobljenega šolskega znanja, saj je preusposabljanje teh ljudi pogosto. V primeru premajhne poklicne razpršenosti, torej kadar na delovnih mestih prevladuje specialistično znanje, pa se lahko pojavijo zastoji v tej smeri zaposlovanja. V primeru prevelikega števila diplomantov po ožjih poklicnih smereh ali profesijah, denimo pri pravnikih, zdravnikih, arheologih, itd. se začnejo pojavljati vrste novih diplomantov, ki čakajo na vstop na trg dela (Kramberger 2007a, 128).

Wolbers, ki je leta 2000 raziskoval vertikalno in horizontalno neujemajočo zaposlenost mladih s srednješolsko in visokošolsko izobrazbo glede na stopnjo ter vsebino dokončanih študijskih programov, glede na vplive trga dela ter značilnosti izobraževalnih sistemov v evropskih državah, je ugotovil, da so vplivi trga manjši tam, kjer prevladujejo poklicno

usmerjeni izobraževalni sistemi. V državah s prevladujočimi poklicno usmerjenimi izobraževalnimi programi je neujemajoče zaposlovanje mladih pogostejše kot v državah, kjer so izobraževalni sistemi večinoma bolj splošno usmerjeni, saj se pozna odsotnost poklicnih trgov in kvalifikacijskih prostorov mobilnosti. »Neujemajoče zaposlitve so visoko pozitivno povezane z nizkimi poklicnimi statusi in iskanjem nove službe pa tudi z dodatnim poklicno usmerjenim izobraževanjem, ki ni povezano z vsebino dokončanega prvotnega izobraževanja.« (Wolbers v Podmenik 2013, 82–83).

Strukturna neskladja se pojavljajo tudi na nivoju visoko kvalificiranih poklicev, pritoki dobro izobraženih mladih so namreč večji na tistih področjih, kjer ni velikega povpraševanja. Gospodarstvo ne more dovolj hitro absorbirati visoko izobraženih mladih, zaradi česar še številni odločijo za zaposlitve, ki so manj zahtevne, manj plačane oziroma za katere so preizobraženi – posledično bolj izobraženi izrivajo manj izobražene iz njihovih tradicionalnih poklicnih področij (Trbanc 2007, 53). V Sloveniji je struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja neusklajena s potrebami trga dela, prav tako je veliko tudi povečanje števila diplomantov (Perko in Tršelič Selan 2013, 62). »Večina zaposlenih mladih v Sloveniji dela izven strokovnih okvirov njihovega izobraževanja« (Lavrič 2013, 7).

5.5 BREZPOSELNI PO DOKONČANI VRSTI OZ. PODROČJU IZOBRAZBE

Po podatkih analize slovenskega trga dela v povezavi z visokošolskimi vpisnimi mesti ter številom študentov in diplomantov, je v septembru 2012 največ brezposelnih s končano najmanj visokošolsko izobrazbo prišlo iz študijskega področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, in sicer kar 42,6 odstotkov, s 15,3 odstotki so jim sledili brezposelni s področja tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva, na tretjem mestu s 13 odstotki pa so bili brezposelni s področja izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev. Najmanjši, 3,7-odstotni delež brezposelnih pa je izšel iz področja naravoslovja, matematike in računalništva (Marjetič in Lesjak 2013, 12).

Število brezposelnih iskalcev prve zaposlitve s končano najmanj visokošolsko izobrazbo je med leti 2009 in 2011 naraščalo, leta 2012 pa se je pričelo zmanjševati. V septembru 2012 je bilo tako kot med vsemi brezposelnimi tudi pri iskalcih prve zaposlitve največ oseb s

končanim univerzitetnim visokošolskim programom, in sicer kar 60,1 odstotka. S 23,4 odstotki jim sledijo osebe s končanim visokošolskim strokovnim programom, diplomanti prve stopnje bolonjskega visokošolskega strokovnega študijskega programa so s 5,6 odstotki na tretjem mestu, na zadnjem mestu pa so iskalci zaposlitve s končanim bolonjskim univerzitetnim študijskim programom prve stopnje, teh je 5,1 odstotka (Marjetič in Lesjak 2013, 14).

Septembra 2012 je bilo največ iskalcev prve zaposlitve s študijskega področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, tj. 38,9 odstotka, s 13 odstotki jim sledijo diplomanti s področja izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev, ter umetnosti in humanistike, 12, 5 odstotka pa je bilo iskalcev zaposlitve s področja tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva. V obdobju med leti 2009 in 2012 se je povprečno število mesecev, ko so iskalci prve zaposlitve na ZRSZ, podaljšalo za 5 mesecev. V tem obdobju so najdlje čakali iskalci zaposlitve s področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, in sicer v povprečju kar 6,9 meseca (Marjetič in Lesjak 2013, 14).

6 PROBLEM VSE NIŽJE ZAPOS LJIVOSTI DIPLOMANTOV

Zaposljivost je širok pojem, ki ga lahko razumemo kot zmožnost osebe, da se lahko hitro in brez večjih težav zaposli, podlaga za hitro zaposljivost pa so njena znanja, spretnosti ter različna druga individualna znanja. Lahko rečemo, da zaposljivost posameznika združuje skupek znanj, spretnosti, izkušenj in drugih lastnosti ter pomeni njegovo privlačnost za delodajalca. (Trbanc 2007, 59).

»Zaposljivost je pogoj za zaposlenost.« Zaposljivost je posameznikova sposobnost, da v novih razmerah, ki vladajo na trgu dela, enostavno in brez večjih problemov pride do nove zaposlitve. Težava zaposljivosti je v tem, da ima veliko ljudi to sposobnost slabše razvito. V skupine, ki so na trgu dela še posebno ranljive, se uvrščajo zlasti mladi, iskalci prve zaposlitve, ki še nimajo delovnih izkušenj, starejša populacija, nižje izobraženi, preozko kvalificirani posamezniki, samohranilci, invalidi, imigranti. (Kramberger 2007b, 13).

Že pred desetletji je postalo jasno, da polne zaposlenosti ne bo več mogoče doseči. Pojav brezposelnosti je posledica strukturnih ekonomskih razlogov in povečane fleksibilnosti na trgih delovne sile, ki je ne morejo odpraviti niti številni politični posegi. Politika zaposlovanja se je zato iz zaposlovanja preusmerila k ukrepom dviganja zaposljivosti, ki temeljijo na usposabljanju brezposelnih za potencialna delovna mesta s pomočjo različnih izobraževalnih programov, treningov iskanja zaposlitve, pisanja prošenj in življenjepisov, predstavljanja delodajalcem, pri čemer je poudarek na posameznikovi lastni odgovornosti za zaposljivost (Trbanc 2007, 59).

6.1 KONTEKSTUALNI DEJAVNIKI PREHODA V ZAPOS LITEV

Na prehod diplomantov v zaposlitev vplivajo razmere na trgu dela, njihove delovne izkušnje in osebnostne značilnosti, kontekstualni dejavniki, tj. posameznikovo kulturno in socialno ozadje, družbeni kontekst ter dejavniki, ki so povezani z značilnostmi izobraževanja (Čelebić 2014, 62).

Dejavnike zaposljivosti torej tvorijo:

- človeški kapital, ki vključuje raven dosežene izobrazbe, kombinacijo splošnih in poklicno specifičnih kompetenc in izkušnje, ki so pridobljene v času študijske prakse ter ostale izkušnje;
- socio-ekonomski dejavniki, kamor se uvrščajo značilnosti posameznikove družine, izobrazba in dohodek staršev;
- demografski dejavniki, tj. starost in spol posameznika;
- prostorski dejavniki, tj. območje bivanja;
- osebnostne značilnosti, tj. posameznikove sposobnosti, motivacija, značaj, fizični izgled, osebni in socialni stiki;
- proces iskanja zaposlitve – sodelovanje med univerzami oziroma visokošolskimi zavodi ter podjetji, karierno svetovanje;
- kakovostno ujemanje, tj. ujemanje med zaposlitvijo in izobrazbo, dolžina časovnega obdobja od zaključka šolanja do prve redne zaposlitve, tip pogodbe o delu, višina plače, zadovoljstvo; - makroekonomska raven – ureditev trga dela, ekonomske razmere in struktura gospodarstva, tehnološke spremembe (Commission staff working paper on the development of benchmark on education and training for employability and on learning mobility 2011, 4).

Zaposlovanje mladih je močno odvisno od obsega in strukture povpraševanja po delovni sili ter od tega, v kolikšni meri je struktura prilivov mladih na trgu dela usklajena s strukturo aktualnega povpraševanja. Velikost kohort mladih, ki letno zapuščajo šolanje in iščejo zaposlitev je tesno povezana s samo hitrostjo zaposlovanja. Zaposlovanje mladih je tesno povezano z gibanji ekonomskih ciklov, v obdobjih stagnacije ali recesije so namreč najbolj prizadeti tisti, ki na trg dela šele vstopajo. Zaposlovanje mladih je oteženo tudi na tistih lokalnih ali regionalnih trgih, za katere je značilna nadpovprečna stopnja brezposelnosti, struktura zaposlitvenih priložnosti pa omejena (Trbanc 2007, 51).

Tudi delovanje nacionalnih trgov delovne sile ima pomemben vpliv na hitrost prehodov mladih v zaposlitev. Hitrost zaposlovanja je torej močno odvisna od fleksibilnosti oziroma togosti trgov ter odprtosti oziroma zaprtosti posameznih tržnih segmentov. Vstop na močno regulirane trge dela je lahko dolg in vključuje postopke, kot so opravljanje pripravništva, različni izpiti za pridobitev profesionalnih licenc, dolgotrajno opravljanje del po pogodbah, študentskih, honorarnih in začasnih del. Fleksibilnost oziroma togost trgov določajo delovna

oziroma zaposlovalna zakonodaja ter ustaljene prakse v posameznem nacionalnem kontekstu. Na togih in zaprtih trgih je vstop za mlade težji, čakalne vrste pa daljše, medtem ko je na fleksibilnejših trgih prehodov v zaposlitev več, pa tudi hitrejši so. Mladi se ob vstopu na trg dela tudi sicer vse pogosteje srečujejo s fleksibilnimi oblikami zaposlitev, tj. z zaposlitvami s krajšim delovnim časom, zaposlitvami za določen čas, različnimi občasnimi in začasnimi deli po drugih pogodbah, med katere se uvrščajo tudi študentska dela (Trbanc 2007, 53–54).

6.2 BOLJ INDIVIDUALNI DEJAVNIKI ZAPOS LJIVOSTI

Na zaposljivost vplivajo tudi posameznikovi individualni dejavniki. V splošnem se mladim v primerjavi s starejšo delovno silo pripisuje »manjša odgovornost, manjša pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost, nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti, zaradi katerih naj bi za delodajalce predstavljali tvegano delovno silo«. Njihova glavna konkurenčna pomanjkljivost pa je pomanjkanje delovnih izkušenj. Izobrazba sicer zagotavlja osnovno znanje, vendar so delovne izkušnje tiste, ki dajo uporabno vrednost. Na podlagi posameznikovih delovnih izkušenj pa lahko delodajalec sklepa tudi o delavčevih lastnostih, kot so denimo stalna pripadnost, delovna formiranost, usposobljenost za določeno vrsto dela itd.

Po drugi strani pa naj bi bili mladi mnogo bolj »dovzetni za spremembe v delovnem procesu, bili naj bi tudi bolj inovativni, prilagodljivi, manj zahtevni glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporno delo ali delo v slabših delovnih razmerah oziroma bolj neugodnem delovnem času«. V razmerah vse večje fleksibilnosti trgov prav te lastnosti predstavljajo konkurenčno prednost mladih.

Ena izmed ključnih konkurenčnih prednosti mladih je sicer novejše in kompleksnejše znanje. Mladi imajo poleg znanja tudi več spretnosti in kompetenc, kar je velik doprinos k vseskozi spreminjajoči se naravi dela in z njo povezanih delovnih procesih in zato tudi prednost pri zaposlitvi (Trbanc 2007, 57–58).

6.3 POMEN ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV UNIVERZ ZA ZAPOSLOVANJE

Med dejavnike, ki vplivajo na zaposljivost in so povezani z značilnostmi visokošolskega izobraževanja, Pavlin in drugi uvrščajo značilnosti študijskega programa – dodiplomski, magistrski, doktorski študijski programi oziroma ugled posameznega študijskega programa, področje izobraževanja, povpraševanje po študijskem programu s strani delodajalcev, načine poučevanja, tj. predavanja, predstavitve oziroma raziskovanja, posameznikov odnos do učenja ter mednarodno mobilnost študentov (Pavlin in drugi 2012 v Čelebič 2014, 62).

Pri vseh starostnih skupinah se stopnje brezposelnosti zmanjšujejo z višanjem izobrazbe, kar je še posebno izrazito pri mlajši populaciji. Izobrazbene zahteve pa se zvišujejo, kar potrjujejo tudi podatki o povečanem obsegu zaposlovanja v storitvenih dejavnostih ter ostalih poklicih, za katere je potrebno imeti višjo stopnjo izobrazbe ter opravljene kvalifikacije (Trbanc 2007, 52).

Terciarno izobraževanje mora biti kakovostno, saj le tako lahko prispeva k zaposljivosti diplomantov. Poučevanje oziroma posredovanje znanja mora biti sočasno relevantno tudi z vidika trga dela, saj le tako lahko vpliva na posameznikovo zaposljivost (Commission staff working paper on the development of benchmark on education and training for employability and on learning mobility 2011). Na konkurenčnost diplomantov na trgu dela najbolj vplivata področje oziroma smer ter stopnja dokončanega visokošolskega oziroma univerzitetnega izobraževanja (Podmenik 2013, 117). Stopnja izobrazbe namreč definira splošne sposobnosti in kognitivne spretnosti prosilca za zaposlitev ter signalizira usposobljenost, izbrano področje izobraževanja pa odraža niz prosilčevih produktivnih spretnosti, ki so vezane na nek poklic ali dejavnost, ali z drugimi besedami definira raven posameznikove usposobljenosti za produktivno delo v določenem poklicu oziroma dejavnosti (Scherer v Ivančič 2010, 25).

Prehod iz študija v zaposlitev pa lajšajo tudi dejavnosti visokošolskih zavodov in univerz. Gre za dejavnosti, kot je karierno svetovanje, vključevanje generičnih in praktičnih izkušenj v študijski program, različne oblike sodelovanja s podjetji, pridobivanje izkušenj, ki so povezane s študijem, oblikovanje študijskih programov, pri čemer so upoštevane potrebe delodajalcev ter spodbujanje pridobivanja podjetniških veščin (Čelebič 2014, 57–62).

Med državami obstajajo številne razlike v značilnostih izobraževalnih sistemov, povezavah med izobraževanjem in delom, v vzorcih prehodov iz izobraževanja v zaposlitev, pa tudi glede same zaščite delovne sile in s tem povezanih sistemov socialne varnosti (Ivančič 2010, 17).

6.4 POMEN INSTITUCIONALNIH REŠITEV ZA LAŽJI PREHOD NA TRG DELA

Raziskave kažejo, da sta dostop do poklicnih položajev in narava prehodov na trg delovne sile tesno povezana z organiziranostjo in institucionalno ureditvijo izobraževalnih sistemov.

Pri tem so pomembni naslednji elementi:

- Raven standardizacije izobraževalnega programa in zagotavljanja kakovosti standardov na nacionalni ali regionalni ravni: Spričevala in diplome morajo podajati enopomensko informacijo o kandidatovih poklicnih spretnostih, učno-socializacijskih izkušnjah in osebnostnih lastnostih glede na doseženo stopnjo in smer izobrazbe.
- Diferenciacija izobraževalnega sistema – v nadaljevanju se osredotočamo na tri vrste diferenciacije: Diferenciacija med izobraževalnimi programi ločuje med akademskimi in poklicnimi potmi, in je najpogostejša v sekundarnem izobraževanju. Znotraj diferenciacije izobraževalnih poti so pomembne tudi razmejitve in možnosti prehodov. Razlike med državami se pojavljajo tudi v stopnji poklicne specifičnosti določenega programa poklicnega izobraževanja. Drugo razlikovanje je povezano s stopnjo in načinom formalne diferenciacije ob zaključku vsakega programa izobraževanja. Ocenjevalna struktura je v nekaterih sistemih zelo diferencirana, kar v praksi pomeni, da je ocenjen vsak predmet posebej, medtem ko drugi sistemi dopuščajo zgolj razlikovanje med uspešno oziroma neuspešno zaključenim izobraževalnim programom. V sistemih poklicnega izobraževanja z izrazito definirano ocenjevalno strukturo spričevala in diplome veljajo za pokazatelje specifičnega človeškega kapitala, medtem ko v akademskem svetu dokazujejo razvitost splošnega človeškega kapitala. Tretja vrsta diferenciacije pa je povezana z možnostmi vertikalnega prehoda, tj. z možnostmi prehajanja med različnimi izobraževalnimi potmi in smermi ter vrstami nadaljnjega izobraževanja, do katerih imajo dostop udeleženci različnih izobraževalnih programov. Prehodnost iz poklicnega v terciarno izobraževanje je namreč pogosto omejena ali pa celo onemogočena. Reforme sistema izobraževanja se

zato usmerjajo v olajševanje vertikalne in horizontalne prehodnosti ter v vse večjo odprtost terciarnega izobraževanja za netradicionalne vstopne pogoje.

- Vpetost delodajalcev v sistem izobraževanja in usposabljanja: Delodajalci so na nivoju držav vpeti v sam sistem izobraževanja na različne načine, in sicer tako da sami zagotavljajo poklicno usposabljanje, to je značilno za Nemčijo, Avstrijo in Švico, da vplivajo na oblikovanje kurikulumov in kvalifikacij, kar je značilno za Nizozemsko, da pridobivajo kader neposredno v šolah oziroma izobraževalnih ustanovah, tako je na Japonskem, ali pa da imajo malo neposrednega vpliva, čeprav so drugače zainteresirani za izobraževanje, v Franciji denimo je priznavanje izobrazbe naknadno (Ivančič 2010, 26–29).

7 ZNAČILNOSTI UNIVERZ IN VISOKIH ŠOL

Funkcije univerze so raznovrstne – kulturne, znanstvenoraziskovalne, izobraževalne, njena primarna pa je priprava diplomantov za trg dela v obliki zaposlenosti oziroma samozaposlenosti. Naloga univerze je, da diplomante usposobi za prevzemanje določenih delovnih nalog, in sicer predvsem na samostojno oblikovanje in razvijanje delovnega področja, na katerem bodo delovali. Po tem naj bi se diplomanti tudi razlikovali od poklicno usposobljenih delavcev. Diplomanti univerz naj bi s pomočjo teoretskega znanja, ki so ga pridobili tekom študija, oblikovali svoje delovno področje, medtem ko poklicno usposobljeni delavci zgolj prevzemajo izkustvo starejših delavcev. Diplomanti višjih in visokih šol ter ostalih podobnih ustanov pa tvorijo vmesno stopnjo med univerzitetno izobraženimi profesionalci ter poklicno usposobljenimi delavci (Svetlik 1991, 567).

7.1 SPREMEMBE V OKOLJU IN SPREMENJENA VLOGA UNIVERZ IN VISOKIH ŠOL

V zadnjem obdobju se vloga formalne izobrazbe pri razvoju na znanju temelječih gospodarstev in učečih se družb čedalje bolj poudarja. Spremenjena narava dela je namreč prinesla tehnološko visoko zahtevna delovna mesta in sektorje, ki so intenzivni z znanjem. Zaradi povečanja obsega delovnih mest za bolj izobražene pa se je posledično izboljšala tudi izobrazbena struktura prebivalstva, kar še posebno velja za mlade, ki po končanem šolanju prehajajo na trg delovne sile (Ivančič 2010, 15).

Prehod v kapitalistično tržno gospodarstvo je povzročil porast storitvenega sektorja in razvoj informacijske družbe, ki sta močno povečala zahteve po novih kvalifikacijah z namenom povečanja mobilnosti in omogočanja hitrejšega prilagajanja znanj in spretnosti spreminjajočim se zahtevam trga dela. V ospredje tako vse bolj stopajo potrebe po nekaterih splošnih znanjih in ključnih spretnostih, kot je denimo tekoče govorjenje tujih jezikov, obvladovanje dela z računalnikom, komunikacijske, socialne ter široko poklicne in strokovne spretnosti (Ivančič 2010, 49).

Globalizacija trgov je povzročila pretvorbo vseh, tudi javnofinančnih dejavnosti, v poslovne, tržne dejavnosti. Kar ne zagotavlja domača država, za ustrezno plačilo ponujajo tuje vlade ali

tržne korporacije. Z globalno ponudbo raznih poslovnih šol, ki spremljajo širjenje tržnih dejavnosti, se na lokalnih ravneh lahko denimo rušijo tradicionalna nacionalna razmerja med naravoslovjem in družboslovjem (Adam in Makarovič v Kramberger 2004, 6). Upad naravoslovnih programov in sočasna pospešena rast družboslovnih programov gre predvsem v vzhodnoevropskih državah pripisati hitremu političnemu zlomu komunizma, ki je zaposloval inženirje, tehnike in naravoslovce, ter prehodu v pretežno tržno gospodarstvo, ki je velevalo čimprejšnjo vzpostavitev poslovne in storitvene družbe (Kramberger 2004, 7).

Uveljavljanje tržnih načel v 80. in 90. letih 20. stoletja je močno vplivalo na razvoj visokošolskega izobraževanja, saj je moralo slediti ekonomskim ciljem. Vlade so začele omejevati porabo javnega sektorja ter spodbujati pridobivanje sredstev iz zasebnih ter ostalih javnih virov. Nov način financiranja pa naj bi spodbujal kakovost in različnost visokošolskih dejavnosti, tekmovalnost med institucijami ter njihovo povezovanje z lokalnimi in regionalnimi skupnostmi, krepil samoregulacijo in z njo povezano avtonomijo, internacionalizacijo ter mednarodno kredibilnost. Univerze tako pričnejo izgubljati svoj elitni položaj in izključno pravico nad visokošolskim izobraževanjem ter raziskovanjem, saj so začele postajati množične institucije. Prisiljene so se bile namreč prilagoditi zunanjim silam - upoštevati so morale različne zahteve gospodarstva, lokalnih skupnosti in študentov. Posebne zahteve tržišča so privedle do izjemne razvejanosti ustanov in smeri študijev, univerze pa so posledično postale le eden izmed pomembnih virov znanja in vedenja (Kump 1994, 57–59).

Namesto da bi razvili poklicno usmerjene programe – visoko usmerjene šole izven univerz (višje poklicne ter visoko strokovne šole), sta se znotraj univerz uveljavili dve vertikali: poklicna in akademska. Ves ta tok je torej zlezel v univerze, problem, ki je s tem nastal pa je, da se znotraj univerze naenkrat pojavijo cilji poklicnih šol.

7.2 SPREMEMBE V PRIVLAČNOSTI DISCIPLIN

Eden izmed temeljnih strukturnih razlogov, ki povzroča globalno rast visokošolskega študija, je izobrazbeno pristranski tehnološki razvoj, ki pospešeno zmanjšuje število manj zahtevnih delovnih mest, za katera je zahtevana srednja ali nižja stopnja izobrazbe. Favoriziranje visokošolskih diplom je v škodo nižjih izobrazbenih ravni, saj bistveno vpliva na spremembo okusa mladih generacij in njihovih družin, danes se torej mladi za študij motivirajo drugače

kot so se nekoč. Privlači jih predvsem popularnost poslovnih, storitvenih in medijskih poklicev, tehnični pa izgubljajo veljavo. Mladi zato danes vpisujejo poslovne, pravne, socialne, kulturne in medijske študije (Kramberger 2004, 7).

Naraščanje števila družboslovnih diplomantov predvsem v post-socialističnih državah spodbuja številne razvojne dileme o (ne)usklajenosti spontanih izobraževalnih in tržno spodbujenih akademskih tokovih z razvojnimi in tehnološkimi cilji državnih politik, ki so osredotočene na čim bolj specialistično pozicioniranje svoje gospodarske strukture v mednarodni delitvi dela (Pavitt in Radošević v Kramberger 2004, 7)

Zaposljivost diplomantov je tesno povezana s področjem izobraževanja, saj ima to velik vpliv na same možnosti zaposlitve. Na podlagi analize slovenskega dela mednarodne raziskave Hegesco, ki preučuje značilnosti izobraževalnih študijskih programov s perspektive trga dela, lahko podamo kar nekaj ključnih ugotovitev o zaposljivosti diplomantov v Sloveniji. Analiza je potekala med leti 2008 in 2009, vanjo pa je bilo vključenih 6000 vseh slovenskih diplomantov pet let po zaključku šolanja, ki so opravili visokošolski strokovni program in dodiplomski univerzitetni študijski program in magisterij znanosti. Omenjena analiza je pokazala, da je najnižja brezposelnost diplomantov v RS v zdravstvu, najvišja pa v kmetijstvu. Med manj zaposljive se uvrščajo tudi diplomanti s področja humanističnih ved, jezikov in umetnosti, kar kaže na boljše zaposlitvene možnosti praktičnih programov pred teoretičnimi in splošnimi (Fakin in drugi 2013, 50 – 53).

7.3 DELOVNE IZKUŠNJE V TOKU ŠTUDIJA

Še ena izmed prednosti pri iskanju zaposlitve pa so delovne izkušnje, ki so jih diplomanti nabirali tekom študija, in so vezane na to študijsko področje. Delodajalci namreč poleg potrdil o končanem formalnem izobraževanju vedno večjo pozornost namenjajo tudi dodatnim izkušnjam, ki bi pripomogle k takojšnji učinkovitosti na delovnem mestu. Mnogi diplomanti pri prvem iskanju zaposlitve pogosto še nimajo delovnih izkušenj, ki bi ustrezale razpisanemu delovnemu mestu, pogosto pa se soočajo tudi s pomanjkanjem dodatnih znanj, torej znanj, ki se pridobivajo poleg študija in jih od njih pričakujejo bodoči delodajalci. Razlog zato naj bi bil ravno v študijskih obveznostih, zaradi katerih mnogi niso mogli delovati na različnih področjih izven fakultet (Podmenik in Čančar 2012, 142).

Univerza naj bi študentom tekom dodiplomskega študija posredovala precejšen del poklicnih znanj in spretnosti, s pomočjo katerih bi se ti po opravljeni diplomu lažje vključili v zaposlitev. Študentje bi praktične izkušnje tekom študija lahko pridobivali z vključenostjo v raziskovalno delo, ki bi bilo razvojno in aplikativno. Vendar je tu na mestu vprašanje razvitosti raziskovalnega dela – oddelki univerze bi se v tem primeru morali intenzivno povezovati z industrijo in drugimi organizacijami in biti vključeni v njihov razvojni del. Za pridobivanje delovnih navad in poklicnih sposobnosti pa so pomembna tudi dela, ki jih študentje opravljajo poleg študija, kot je denimo delo preko študentskega servisa. Študentje, ki delajo tekom študija, namreč tudi hitreje dobijo zaposlitev. Univerze bi zato morale spodbujati tovrstno zaposlovanje, a sočasno tudi poskrbeti, da ne bi prihajalo do motenj znotraj študijskega procesa. Slabost pridobivanja poklicnih znanj med rednim izobraževanjem je namreč ravno v pomanjkanju časa za pridobivanje temeljnih oziroma splošnih znanj. Znanja, pridobljena na delovnem mestu, so sicer sodobna, a po drugi strani tudi hitro neuporabna, medtem ko splošno znanje velja za izjemno prilagodljivo hitrim tehnološkim spremembam (Svetlik 1991, 572–573).

Diplomantom lahko poklicna znanja posredujejo tisti delodajalci, ki imajo razvite svoje oddelke za izobraževanje in usposabljanje, denimo v obliki pripravništva. Pri zaposlovanju diplomantov je zato poudarek na njihovem splošnem znanju, usposabljanje za opravljanje praktičnih nalog na delovnem mestu pa lahko traja tudi več let. S tem je dosežen prenos za podjetje specifičnih znanj na nove zaposlene, in se jih ni moč priučiti na univerzi, saj so pogosto poslovna skrivnost. Diplomanti z dobrim teoretskim ogrođjem lahko ta znanja le dodatno obogatijo (Svetlik 1991, 573).

7.4 POSREDNE IN NEPOSREDNE OBLIKE SKRBI UNIVERZE ZA ZAPOSLOVANJE

Univerza se z zaposlovanjem svojih diplomantov lahko ukvarja posredno ali neposredno. V primeru posrednega ukvarjanja z preходом v delo univerza spremlja usklajenost ponudbe delovnih mest in povpraševanja po diplomantih v količinskem in v kakovostnem smislu ter temu ustrezno prilagaja vpis pa tudi samo vsebino študija. Univerza ali posamezne fakultete se lahko ukvarjajo z zaposlovanjem tudi neposredno, in sicer s pomočjo zaposlenih strokovnih delavcev ali pa celo z ustanovitvijo službe za svetovanje pri razvoju kariere

diplomantov, ki temelji na vzpostavljanju stikov s potencialnimi delodajalci ter ukvarjanju s posredovanjem štipendij, študijske prakse ter ponudb za zaposlitev. Prakse, ki jih pri tem uporabljajo so različne. Karierni centri univerz ali posameznih fakultet lahko organizirajo dan odprtih vrat za predstavnike tistih podjetij, ki želijo zaposlovati diplomante s posamezne fakultete. V sodelovanju s profesionalnimi združenji se lahko pripravijo tudi aktivnosti za zaposlovanje diplomantov, kot so denimo letna strokovna srečanja.

Fakulteta lahko vodi tudi evidenco o študijskem uspehu diplomantov, ki potencialnim delodajalcem pomaga pri izbiri ustreznih kandidatov, po drugi strani pa bodoče diplomante tudi spodbudi k doseganju boljših študijskih rezultatov. Skrb za zaposlitev diplomantov bi morala postati tudi moralna in delovna obveznost njihovih mentorjev, njihovo delo in status bi lahko vrednotili tudi na tej podlagi. Eden izmed načinov pomoči je denimo posredovanje pri izbiri tematike raziskovalne ali diplomske naloge, ki bo neposredno zanimiva za podjetja (Svetlik 1991, 574–575).

7.5 USTREZNOST ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV

Evropski diplomanti, ki so že zaključili študij ter se zaposlili, so ocenili ustreznost posameznih študijskih programov za čim uspešnejšo zaposlitev po diplomi. Pri ocenjevanju svojih študijskih programov so se osredotočili na pet značilnosti, ki so ključnega pomena za uspešno zaposlitev (Allen, Coenen in Hamburg v Podmenik 2013, 117).

Študijski programi, ki so jih diplomanti ocenili kot ustrezne za zaposlitev so bili: zdravstvo I. stopnja, ki jo je za zaposlitev ustrezno določilo kar 70 odstotkov diplomantov, zdravstvo II. stopnja je tako označilo 64 odstotkov diplomantov, tehnične vede I. stopnja 59 in II. stopnja 66 odstotkov ter družbene vede II. stopnja 58 odstotkov diplomantov. Obe stopnji zdravstva sta bili najboljše ocenjeni tudi kot študijski program, ki omogoča kariero, I. stopnjo je za kariero uspešno ocenilo 64 odstotkov diplomantov, II. stopnjo pa 59 odstotkov. S strani diplomantov so bili kot ustrezno za kariero ocenjena tudi študijska programa družbene vede II. stopnje z 59 odstotki ter tehnične vede II. stopnje s 56 odstotki. Študijski programi, ki so bili s strani diplomantov ocenjeni kot najmanj ustrezni za zaposlitev in kariero, pa so humanistika na obeh stopnjah, družboslovje I. stopnja, agronomija I. stopnja in storitve I. stopnja. Drugostopenjska programa zdravstva in tehničnih ved pa sta bila s strani diplomantov

ocenjena kot najbolj akademsko prestižna programa. Anketirani diplomanti so v splošnem dokaj negativno ocenili tiste značilnosti programov, ki pomembno pozitivno vplivajo na zaposlitvene izide. Večina diplomantov je svoje dokončane študijske programe opredelila kot dokaj zahtevne, prav tako po njihovih ocenah večina programov ni bila praktično usmerjena, njihov poudarek je bil tako predvsem na teoriji, predavanja so prevladovala kot učna metoda, v samo raziskovalno delo pa povečini niso bili vključeni (Allen, Coenen in Hamburg v Podmenik 2013, 118–119).

Izsledki evropskih raziskav REFLEX in HEGESCO kažejo, da večina potencialnih zaposlovalcev ni seznanjena z samo vsebino programov, kar sicer velja tudi za poklicno usmerjene programe. Iz tega vidika je visokošolsko izobraževanje v Evropi mogoče označiti kot tradicionalno ter neprilagojeno na nove razmere, ki vladajo na trgih dela. Stopnja prilagajanja novim razmeram na trgu dela pa se med posameznimi evropskimi državami seveda razlikuje. (Allen, Coenen in Hamburg v Podmenik 2013, 119).

7.6 PRAKTIČNA NARAVNANOST ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV

Zaposljivost diplomantov je ena najaktualnejših javnopolitičnih problematik na področju visokošolskega izobraževanja in vključevanja Bolonjskih procesov. Eno izmed ključnih vprašanj je, ali bi morali sistemi visokošolskega izobraževanja zagotavljati znanja in spretnosti, ki so uporabna takoj, ali pa bi morali diplomante usmerjati k pripravi na vseživljenjsko kariero. V skladu s tem se poudarja razvoj praktičnih vsebin predmetov, povečevanje praktičnega učenja in poučevanja ter sodelovanja z delodajalci. Pri tem so v ospredju naslednja vprašanja: »katere so ključne kompetence, ki jih diplomanti potrebujejo za učinkovito delovanje na delovnem mestu in v družbi, kateri akterji so v največji meri odgovorni za razvijanje kompetenc ter na kakšen način bi morali sistemi visokošolskega izobraževanja spodbujati razvijanje kompetenc« (Pavlin 2014, 10).

Razvoj in spreminjanje visokošolskih programov pa ni vedno odraz potreb na trgu dela. Nekateri avtorji so celo mnenja, da je teoretsko ozadje, ki je pridobljeno tekom formalnega izobraževanja, izjemno slabo povezano z realnimi situacijami v svetu dela, njegovo vlogo pa omejujejo na orodje profesionalnega statusa. Derber in drugi so v svoji raziskavi, ki so jo leta 1990 izvedli med zdravniki, odvetniki in inženirji, odkrili, da je pri njihovem opravljanju

poklica, prispevek formalno pridobljenega znanja zelo omejen. Svensson pa je denimo izpostavil pomanjkanje študij o povezovanju profesionalnega dela s sistemi izobraževanja. Dober primer so bili arhitekti in psihologi, pri njihovi poklicni poti je pokazal, da je teoretično znanje komaj kaj povezano z svetom dela, tudi ko se izobraževalno ozadje ujema z določenim poklicem. Razlogi za nepovezanost teoretičnega znanja z dejanskim opravljanjem poklica so v nezavedanju izvajalcev o povezanosti teoretičnega ozadja z nalogami v delovnem okolju, v kompleksnosti narave delovnih nalog, zaradi katere je povezava s pridobljeno formalno izobrazbo dejansko nemogoča, ter v teoretičnih trenjih in nasprotjih znotraj posamezne discipline. Kljub temu pa teoretično znanje zagotavlja skupni osnovni jezik in referenčne okvirje, s pomočjo katerih se lahko okrepi skupnost praks in profesionalna identiteta posameznika (Pavlin 2014, 10–11).

8 DIPLOMANTI FAKULTETE ZA DRUŽBENE VEDE

8.1 SPREMEMBE V STRUKTURI ZAPOSLOSTEV V OBDOBJU 1988-2000 (KOŠTRICA 2004)

Koštrica je v svoji empirični analizi, ki je preučevala diplomante FDV-ja glede na leto zaključka študija (1988, 1994, 2000), ugotovila, da se povprečna čakalna doba za iskanje prve redne zaposlitve zmanjšuje z oddaljenostjo od leta diplomiranja. Podobno je tudi s stopnjo težavnosti pri iskanju zaposlitve, ki se z oddaljenostjo od leta diplomiranja zmanjšuje. Kar 80 odstotkov diplomantov iz leta 1988 je namreč ocenilo, da ni bilo težko priti do svoje prve redne zaposlitve, v letu 1994 ima tako mnenje 64,1 odstotek analiziranih diplomantov, leta 2000 pa je takih diplomantov še nekoliko manj, in sicer 60,3 odstotke. Iz teh podatkov je razvidno, da postaja čakalna doba diplomantov na prvo zaposlitev čedalje daljša, prvo zaposlitev je tako vse težje najti, pri tem pa diplomanti postajajo čedalje bolj odvisni od samega sebe in svojih aktivnosti in ne več toliko od pomoči drugih. Po zaključenem študiju so bile pri vseh anketiranih diplomantih v ospredju aktivnosti, namenjene iskanju zaposlitve, vendar je bila med diplomanti velika razlika v samem aktivnem iskanju zaposlitve. Med v raziskavo vključenimi diplomanti, ki so svoj študij zaključili leta 1988, je le 6,5 odstotka takih, ki so aktivno iskali zaposlitev, kar ne preseneča, glede na podatek, da je bilo 45,2 odstotka diplomantov zaposlenih že pred samo diplomo ali pa takoj po končanem študiju. Med diplomanti iz leta 1994 jih je zaposlitev aktivno iskalo 10,3 odstotka, med diplomanti iz leta 2000 pa je bilo takih že 18,8 odstotka. Diplomanti iz leta 2000 pa se od predhodnih generacij ne razlikujejo zgolj po aktivnejšem iskanju zaposlitve, temveč tudi po tem, da se sočasno ukvarjajo z več različnimi aktivnostmi (Koštrica 2004, 73–76).

8.2 TRENDI BREZPOSELNOSTI DIPLOMANTOV PO PROGRAMIH FDV (KRAMBERGER 2004)

Študija FDV iz leta 2004 o trendih zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990 razlikuje med tremi tokovi – 2 desetini diplomantov se zaposli takoj, med 3 in 4 desetine se jih začasno registrira kot brezposelni na Zavodu RS za zaposlovanje, ostali pa se prebijajo k zaposlitvam skozi statuse aktivnosti in neaktivnosti. V letu 2004 je primerjava medianskih čakalnih dob brezposelnih diplomantov kazala na to, da te niso naraščale, kljub

temu, da je zaradi večjega števila diplomantov naraščalo število oseb, ki so si preko ZRSZ poiskale osnovno socialno varnost pa tudi zaposlitev. S tega vidika je bil torej relativni položaj diplomantov FDV dokaj ugoden v primerjavi s položajem diplomantov drugih slovenskih družboslovnih fakultet (Kramberger 2004, 3). Po podatkih analize, ki je temeljila na evidenci ZRSZ, so imeli diplomanti FDV glede možnosti zaposlovanja najboljši položaj med vsemi množičnimi študiji družboslovja in humanistike. Ob tem pa je potrebno poudariti, da je ta rezultat zgolj indikativen, saj z izjemo FDV ni podatkov o deležu diplomantov različnih študijskih profilov, ki je uporabljal ZRSZ kot čakalnico za zaposlitev. Prav tako tudi heterogenost indikatorjev zaposlovanja diplomantov posameznih študijskih smeri na FDV-ju ni kazala na kakšne večje zaposlitvene težave ali celo krizo zaposlovanja, zaznati pa je bilo povečano fleksibilizacijo začetnih zaposlitvenih aranžmajev (Kramberger 2004, 44).

Kljub temu pa je v letu 2004 zaskrbljujoč podatek, da je med tistimi, ki so prenehali biti prijavljeni na ZRSZ, rastlo število diplomantov FDV, ki so pričeli delati v javnih delih ali pa so se odjavili zaradi porodniškega dopusta, študija idr. Iz tega lahko sklepamo, da so bile latentne težave pri zaposlovanju diplomantov FDV večje, kot je bilo razvidno iz uradnih podatkov o številu in trajanju njihove brezposelnosti (Kramberger 2004, 44).

V splošnem lahko rečemo, da diplomanti FDV-ja v tistem obdobju niso imeli večjih težav z zaposlitvijo, saj je njihova specifična ta, da ne pripadajo profesionalnim poklicnim skupinam. Usmerjena diploma namreč lahko predstavlja preozko izhodno zaposlitveno usmeritev. Ob prisotnosti bolj odprtega trga ter sočasni preveč enostranski poklicni usmerjenosti diplomantov je namreč prišlo do povečanja brezposelnosti preveč poklicno usmerjenega kadra. Kljub naraščanju števila diplomantov FDV-ja, pa ti niso zasedli toliko delovnih mest, namenjenim drugim izobrazbam, ampak so začeli kreirati svojo zaposlitveno sfero notranje specializacije in hierarhije na principu ponudbe, ki ustvarja povpraševanje (Kramberger 2004, 44–45).

Panoge, v katerih so diplomanti našli zaposlitev, se seveda razlikujejo glede na oddaljenost od leta diplomiranja. Diplomanti FDV-ja, ki so študij zaključili leta 2000, so v primerjavi z generacijama diplomantov iz leta 1994 in 1988, bolj zaposljivi v poslovnih storitvah, kar je posledica prehoda v tržno gospodarstvo. Skozi leta pa se ni zmanjševal delež diplomantov, ki so se zaposlovali v državni upravi – razlog je v tem, da je Slovenija po osamosvojitvi potrebovala ustrezen kader za oblikovanje državnega aparata. Usposabljanje za delovno mesto

pa je pri vseh treh v raziskavo zajetih generacijah diplomantov potekalo na podoben način, in sicer s pomočjo samostojnega učenja in učenja od sodelavcev (Koštrica 2004, 77).

Na tem mestu je zanimiva tudi ocena študija na FDV z vidika diplomantov, ki so študij že zaključili v letu 1988, 1994 oziroma 2000, in jo bomo lahko v nadaljevanju tudi primerjali z ocenami novih generacij diplomantov.

Dobra polovica diplomantov, ki je študij zaključila v letu 2000, je mnenja, da je študij na FDV-ju premalo praktičen, z njimi pa se strinja tudi tretjina diplomantov, ki so diplomirali v letih 1994 in 1988. Tudi tukaj pridemo do ugotovitve, da bi diplomanti želeli več prakse, saj naj bi jim ta olajšala prehod iz sfere izobraževanja v sfero dela. S študijem na FDV so bili najmanj zadovoljni diplomanti iz leta 1994, to lahko razberemo iz podatka, da bi zgolj dobra polovica vseh anketiranih diplomantov iz tistega leta svojim otrokom priporočila študij na FDV. Najbolj pa so bili zadovoljni diplomanti iz leta 2000, iz česar lahko sklenemo, da FDV še vedno proizvaja razmeroma zadovoljne diplomante (Koštrica 2004, 78).

8.3 RAZLOGI TEŽAV Z ZAPOSLOVANJEM PRI DIPLOMANTIH FDV (BREZNIK & ROTAR 2006)

Breznikova in Roterjeva sta v svojem diplomskem delu prav tako preučevali zaposlitveno – karijerne možnosti diplomantov FDV. Pri tem sta pod drobnogled vzeli tudi anketo s 125 nekdanjimi diplomanti FDV, ki je bila v študijskem letu 2003/2004 izvedena s strani študentov sociologije. Nas bo zanimal predvsem del, ki se nanaša na vpliv omenjene fakultete na samo zaposlovanje diplomantov in njena praktična naravnost.

Glede na rezultate ankete naj bi kar 30 odstotkov diplomantov imelo težave pri iskanju svoje prve zaposlitve, med njimi pa je bilo kar 60 odstotkov takih, ki trdijo, da je za njihovo težko zaposljivost kriva fakulteta oziroma pomanjkanje znanja. Za pomanjkanjem znanja stojijo različni razlogi, lahko gre za krivdo na strani diplomanta, saj je bil tekom študija nezadostno angažiran za pridobivanje novih znanj, zaradi česar so pri potegovanju za določeno delovno mesto v prednosti drugi kandidati. Razlog pa je lahko tudi v pomanjkanju praktičnega znanja – podjetja namreč težijo k zaposlovanju izkušenejših posameznikov, za katere že vnaprej smatrajo, da bodo s svojim znanjem in izkušnjami prispevali k samemu razvoju podjetja.

Kljub dejstvu, da je tudi manj izkušen posameznik na dolgi rok lahko pomemben doprinos za podjetje, so podjetja še vedno bolj nagnjena h kratkoročnim rešitvam. Pri zaposlovanju imajo torej prednost tisti, ki so si že med samim študijem pridobili določene izkušnje in so pri svojem delu samostojnejši. Izmed vseh anketirancev je zaposlitev brez težav dobilo 58 odstotkov diplomantov, večina je kot razlog navedla delovne aktivnosti med študijem. 6,4 odstotke intervjuvanih pa v času izvajanja ankete ni bilo zaposlenih (Breznik in Roter 2006, 76–77).

Značilnost FDV-ja je produkcija diplomantov s širokim družboslovnim znanjem, in ne toliko produkcija poklicev kot takih, diplomanti omenjene fakultete imajo tako premalo poudarjena specialna znanja, po katerih povprašujejo zaposlovalci. Problem FDV-ja je tudi v tem, da nima jasno izoblikovanih poklicnih profilov. Za uspešno zagotavljanje potreb trga dela je namreč pomembno, da fakulteta producira tiste poklice, ki so na trgu delovne sile potrebni, perspektivni ali pa celo veljajo za poklice prihodnosti. Delodajalci s tem dobijo zaposlene, ki imajo znanja, potrebna za učinkovito in uspešno uresničevanje svojih strategij. Kar 10 odstotkov diplomantov, torej tistih, ki so uspešno končali izobraževanje na FDV, študija na omenjeni fakulteti ni priporočilo. Po njihovem mnenju namreč fakulteta ni naredila dovolj, da bi bila diploma na trgu dela bolj zaželeno (Breznik in Roter 2006, 77–78).

8.4 MOČNO SPOROČILO: POMANJKANJE PRAKTIČNIH VSEBIN V PROGRAMIH FDV

Po podatkih ankete fakulteta za družbene vede diplomantom prav tako ne nudi dovolj praktičnega znanja. Pridobivanje praktičnega znanja je namreč kot prednost študija na FDV navedlo le 3,4, odstotke vseh anketiranih diplomantov. Kar 67,5 odstotka diplomantov sicer kot največjo prednost študija na omenjeni fakulteti navaja pridobitev širine znanja, ki vključuje splošno razgledanost, osnove iz družboslovnega področja, kritično razmišljanje o sodobnih družbenih vprašanjih ter večjo zmožnost povezovanja sorodnih tem.

Kljub temu širina usvojenega znanja ni ključnega pomena pri zaposljivosti. Anketirani diplomanti so se namreč za uspešno opravljanje dela na prvem mestu morali priučiti praktičnih znanj. Zato je pomembno, da si že tekom študija pridobivajo znanje z reševanjem konkretnih problemov, s katerimi se soočajo zaposleni v podjetjih. Pri srečevanju s

konkretnimi problemi na delovnem mestu je namreč potrebno usvojeno teoretično znanje uporabiti tudi v praksi. Težava nastane, ker večina diplomantov še nima delovnih izkušenj, teoretičnega znanja, pridobljenega tekom študija, pa ne zna implicirati v reševanje problemske situacije. Diplomanti se tako pri delu denimo spoznavali s kompleksnimi računalniškimi in informacijskimi programi, ki so se jih morali še priučiti.

Še z najmanj težavami pri prevajanju teorije v prakso so se soočili anketirani diplomanti, ki so se zaposlili v javnem sektorju, kar kaže na to, da FDV za delo bolje pripravi kader, ki se je zaposluje v javni upravi. O tem, da omenjena fakulteta ne nudi dovolj praktičnega znanja, pričajo tudi predlogi za izboljšave študija na FDV s strani anketirancev. Ti največkrat, tj. v 73 odstotkih, navajajo večji poudarek na praktičnih vsebinah programa na račun teoretičnih, torej pridobivanje večje količine znanja, ki temelji na konkretnih primerih iz realne prakse podjetij. Kot rešitev anketiranci predlagajo uvedbo strateško usmerjenih predmetov, praktičnega pouka, projektnega dela, izboljšanje predavanj ter več gostovanj s strani predstavnikov različnih podjetij, organizacij ter javnih služb idr. Po njihovem mnenju mora FDV slediti tehnološkim tokovom in razvoju medijev, študentje pa morajo imeti možnost pridobivanja raznih specialističnih znanj.

Med anketiranci, ki so predlagali, da bi študij na FDV-ju izboljšali z večjim poudarkom na praksi, je kar 80,9 odstotka tistih, ki so zaposleni v privatnem sektorju, kar kaže na to, da morajo zaposleni v privatnem sektorju pri svojem delu v večji meri izhajati iz praktičnega znanja kot pa zaposleni v javnem sektorju. Zaposlenih v javnem sektorju, ki predlagajo več prakse na račun teorije, je sicer 62,1 odstotka, medtem ko je med delovno neaktivnimi to izboljšavo predlagalo 77,8 odstotka vseh nezaposlenih (Breznik in Roter 2006, 79–80).

Predlog za izboljšavo na FDV »manj teorije, več prakse« je sicer tesno povezan z samim letom diplomiranja anketirancev. Med tistimi, ki so diplomirali do leta 1985, je le 41,2 odstotka takih, ki menijo, da je na FDV potrebno povečati obseg prakse in zmanjšati teorijo, med tistimi, ki so diplomirali med leti 1991 in 1995 je takih 71,4 odstotka, najvišji odstotek pa je pri diplomantih, ki so diplomirali med leti 2001 in 2005, saj znaša kar 80,8 odstotka (Breznik in Roter 2006, 68). Po letu 1996 je delež anketirancev s predlogom o povečanju obsega prakse tako precej narasel. Nagibanje k praktičnemu znanju je namreč povezano s povečano zahtevnostjo delovnih mest – s časovnim razvojem delovna mesta postajajo čedalje

bolj kompleksna, fleksibilna ter specializirana, po drugi strani pa FDV ostaja preveč splošno in teoretično naravnana (Breznik in Roter 2006, 80).

Navedeni predlog je povezan tudi s potjo do prve zaposlitve. Več prakse je predlagalo kar 85 odstotkov tistih anketirancev, ki so navedli težave pri zaposlitvi zaradi pomanjkanja znanja ali nepovezanosti fakultete z delodajalci, z 84,2 odstotka jim sledijo tisti, ki so se prav tako soočali s težavami pri iskanju zaposlitve in so brezposelni ali pa so nadaljevali s študijem, najmanj, tj. 55,6 odstotka, pa jih je podalo ta predlog med tistimi, ki so dobili zaposlitev zaradi delovne aktivnosti med samim študijem. Med tistimi, ki so predlagali več prakse, so prednjačile ženske, in sicer z 76,1, odstotka, moških s tem predlogom pa je bilo 59,5 odstotka (Breznik in Roter 2006, 69).

Sklenemo lahko, da sta po mnenju anketiranih diplomantov pomanjkanje praktičnega znanja in nepovezanost fakultete z delodajalci ena izmed poglobitnejših razlogov za težave pri zaposlovanju, ki vodijo v nezaposlenost ali pa nadaljevanje študija v smeri večje specializacije (Breznik in Roter 2006, 80).

Na podlagi analiziranih podatkov iz ankete lahko trdimo, da je vloga fakultete za družbene vede v procesu usmerjanja in zaposlovanja svojih diplomantov pomembna. Vezana je na oblikovanje osebnostne identitete posameznika, njegovih stališč, mnenj, kritičnega in analitičnega razmišljanja, komunikacijskih ter ostalih osebnostnih sposobnosti in lastnosti, sočasno pa tudi soustvarja socialni kontekst, znotraj katerega se posameznik giblje ter realizira svoje ambicije in potrebe. Njena primarna funkcija pa je zagotavljanje znanja, ki ga kader potrebuje za vstop na trg dela. Problem pa je, da je to znanje premalo uporabno, saj je sam študij preveč teoretično in splošno usmerjen, profili študentov pa niso jasno izoblikovani. Pomembno je torej, da si fakulteta kot glavni cilj zastavi tudi reševanje problema zaposljivosti svojih diplomantov (Breznik in Roter 2006, 85–86).

Na tem mestu pa se lahko retorično vprašamo, ali je reševanje problema zaposljivosti svojih diplomantov dejansko primarna naloga univerze. Oziroma, ali lahko univerza s povečanim obsegom praktičnih vsebin v svojih programih resnično premaga številne ovire, ki jih na pot zaposlovanja njenih diplomantov postavljajo opisani strukturni razlogi, o katerih je bilo več govora v prejšnjih točkah?

Statistika denimo kaže, da je dobrih delovnih mest čedalje manj; tisti praktično bolje izobraženi diplomanti, ki jih lahko zasedejo, sicer pričnejo hitreje delati na bolj učinkovit način kakor nekdanji manj usposobljeni diplomanti. Toda večini, ki delovnih mest ne bo dosegla, ker jih pač ni, tudi večja praktična usposobljenost, dosežena z izboljšavami v programih, ne bo prav dosti pomagala. Vse dokler se ne sprosti odpiranje novih delovnih mest. Problem z zaposlovanjem mladih je očitno dosti težji, kakor lahko posameznik na prvi pogled oceni.

9 ZAPOSLOVANJE DIPLOMANTOV FDV PO LETU 2006

Na podlagi podatkov, ki nam jih je posredoval Zavod za zaposlovanje RS, lahko jasneje prikažemo dogajanje na področju zaposlovanja diplomantov Fakultete za družbene vede po letu 2006. ZZRS je do leta 2013 spremljal izobrazbo po šifrantu poklicne in strokovne izobrazbe, z letom 2014 pa so uvedli nov klasifikacijski sistem izobraževanja in usposabljanja – Klasius, ki poleg podatka o končani izobrazbi vsebuje še informacijo o študijskem programu, ki ga je posameznik zaključil. Podatki zato niso neposredno primerljivi. V nadaljevanju bomo tako obravnavali diplomante FDV po študijskih smereh glede na naziv izobrazbe za vsako leto posebej, in sicer:

- registrirane brezposelne osebe glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, stanje konec decembra 2006 - 2013 (Šifrant poklicne in strokovne izobrazbe – stara metodologija) oziroma na navedeno raven, področje in naziv izobraževanja, stanje konec decembra 2014 – april 2016 (Klasius),
- zaposlitve registriranih brezposelnih oseb glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, 2006 – 2013 (stara metodologija) oziroma glede na navedeno raven, področje in naziv izobraževanja (Klasius),
- prosta delovna mesta glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, 2006 – 2013 (stara metodologija) oziroma glede na navedeno raven izobrazbe in področje izobraževanja (Klasius); pri slednjem, tj. klasifikacijskem sistemu izobraževanja in usposabljanja velja poudariti, da ZZRS od leta 2013 nima več vseh podatkov o prostih delovnih mestih v državi, saj je 12. aprila 2013 pričel veljati Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), ki je ukinil obvezno prijavo prostega delovnega mesta pri Zavodu. Delodajalci, ki ne sodijo v javni sektor ali niso gospodarske družbe v večinski lasti države, tako lahko objavijo prostega delovnega mesta zagotovijo sami, o tem pa ZZRS ne obveščajo. Prav tako ni več mogoča primerjava s podatki iz preteklih obdobj. Ob izpolnitvi obrazca o prostem delovnem mestu prav tako ni obvezen podatek o področju izobraževanja (Klasius P), zaradi česar podatki niso popolni.

S pomočjo izbirnika v interaktivni aplikaciji spletnega časopisa Delo pa bomo imeli tudi pregled nad zaposljivostjo diplomantov Fakultete za družbene vede v letu 2015. Ti podatki namreč zajemajo povprečen čas iskanja zaposlitve oseb z določenim izobrazbenim nazivom

ter število oseb z določenim izobrazbenim nazivom, ki so v letu 2015 dobile zaposlitev. Zaradi uvedbe bolonjskega študija so podatki o zaposljivosti diplomantov starih in bolonjskih programov ločeni, za nekatere stare študijske smeri pa podatkov ni na voljo.

9.1 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI NOVINAR/DIPLOMIRANI NOVINAR (UN)/1.BOL.ST/

Konec leta 2006 je bilo registriranih brezposelnih univerzitetnih diplomiranih novinarjev 44, v letu 2007 je število poskočilo na 48, nato je sledil upad do konca leta 2009, v letu 2010 pa se število brezposelnih ponovno poveča na 58, vrh pa doseže v letu 2013 s kar 90 registriranimi brezposelnimi univ. dipl. novinarji (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 se število prijavljenih brezposelnih novinarjev zmanjša na 84, v letu 2015 so trije več, v aprilu 2016 pa ZZRS beleži 80 brezposelnih diplomiranih novinarjev (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Konec leta 2006 se je zaposlilo 32 univerzitetno diplomiranih novinarjev, ki so bili poprej registrirani kot brezposelni. Po rahlem upadu števila novo zaposlenih registriranih brezposelnih novinarjev leta 2007, se njihova zaposljivost začne povečevati do leta 2013, ko doseže najvišjo točko, tj. 60 novih zaposlitev (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). V letu 2014 je zaznati rahel upad zaposlitve diplomiranih novinarjev, in sicer si jih najde delo 54, trend pa se nadaljuje tudi v letu 2015 s 52 novo zaposlenimi ter v obdobju prvega kvartala leta 2016, ko se jih zaposli 24 (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Za zaposlitev univerzitetnega diplomiranega novinarja je konec decembra 2006 razpisanih 157 delovnih mest. Leta 2007 število prostih delovnih mest doseže vrh, in sicer jih je kar 169, nato pa sledi nagel padec. Konec leta 2013 jih je tako razpisanih zgolj 19 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

Po podatkih Delove interaktivne aplikacije je povprečen čas iskanja zaposlitve v letu 2015 za univerzitetne diplomirane novinarje bolonjskega programa 5 mesecev in 12 dni, 15 pa se jih je lani zaposlilo. Za novinarje starega programa pa je bil povprečen čas iskanja zaposlitve v

letu 2015 1 leto 1 mesec in 1 dan, zaposlitev pa jih je našlo 37 (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.2 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI KOMUNIKOLOG/DIPLOMIRANI KOMUNIKOLOG (UN)/1.BOL.ST/

V zaključku leta 2006 je bilo na Zavodu registriranih 48 univ. dipl. komunikologov, v naslednjem letu štirje več, v letu 2008 pa število njihovih prijav pade na najnižjo raven, tj. 42. V obdobju po veliki gospodarski krizi, tj. med leti 2009 in 2012 pa se ta številka giblje med 72 in 86, v letu 2013 pa doseže rekord s 124 prijavljenimi brezposelnimi univ. dipl. komunikologi (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 se število prijavljenih komunikologov na Zavodu ponovno zmanjša, in sicer na 110, v letu 2015 je teh 99, enako število diplomantov pa ZZRS beleži tudi v aprilu 2016 (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

S koncem leta 2006 se je zaposlilo 81 registriranih brezposelnih univerzitetno diplomiranih komunikologov, v letu 2007 se je zaposlilo 62 univ. dipl. komunikologov in v letu 2008 59. V letu 2009 je število zaposlenih poraslo na 75, nato pa se je ta številka zviševala do leta 2012, ko se je zaposlilo 92 univ. dipl. komunikologov. V naslednjem letu sledi nagel padec njihovih zaposlitev, tj. na število 74, v letu 2013 pa se število novo zaposlenih komunikologov ponovno povzpne, in sicer na 103 (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). Sledi leto 2014 z 90 novimi zaposlitvami komunikologov, v letu 2015 jih je bilo 97, v obdobju od januarja do aprila pa jih ZZRS beleži 30 (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Konec leta 2006 je bilo za univerzitetnega diplomiranega komunikologa razpisanih 170 delovnih mest, v naslednjem letu 139, nato sledi 154 delovnih mest v letu 2008. V letu 2009 pa se število razpisanih delovnih mest za komunikologa zmanjša na 98. V letu 2013 pa je število razpisanih delovnih mest za ta naziv najmanjše, in sicer je bilo teh 42 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

Za diplomirane komunikologe bolonjskega programa je bilo v letu 2015 povprečen čas iskanja zaposlitve 4 mesece in 24 dni, zaposlilo se jih je 16. V letu 2015 se je zaposlilo tudi 81 univerzitetno diplomiranih komunikologov starega programa, o njihovem povprečnem času iskanja zaposlitve pa ni podatka (Delodata - interaktivna aplikacija, 2016).

9.3 DIPLOMANT TRŽNEGA KOMUNICIRANJA (UN)/1.BOL.ST/

V letu 2010 je bil na zavodu registriran en diplomant tržnega komuniciranja, v letu 2012 jih je bilo sedem in v letu 2013 12 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 se število brezposelnih diplomantov poveča na 22, kar je tudi največje število brezposelnih s tem nazivom strokovne izobrazbe, po tem letu pa je zaznati malenkosten ponoven upad števila brezposelnih, in sicer jih je bilo v letu 2015 18, v aprilu 2016 pa 16 (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

V letu 2011 se je zaposlil en registrirani brezposelni diplomant tržnega komuniciranja, v naslednjem letu se jih je zaposlilo šest in v letu 2013 pet (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). V letu 2014 je bilo takih sedem, največ, tj. 13 diplomantov z omenjenim nazivom se je zaposlilo v letu 2015, v obdobju od januarja do aprila 2016 pa ZZRS beleži šest novih zaposlitev (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

V letu 2010 so za mesto diplomanta tržnega komuniciranja razpisana prva delovna mesta, in sicer tri, v naslednjem letu dve, v letu 2012 je za ta naziv strokovne izobrazbe razpisanih osem delovnih mest in v letu 2013 eno delovno mesto (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

V letu 2015 je bil povprečen čas iskanja zaposlitve za diplomante tržnega komuniciranja bolonjskega programa 6 mesecev in 9 dni, zaposlilo se jih je 13. Podatkov o času iskanja in številu zaposlitev za diplomante starega programa pa ni na voljo (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.4 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI KULTUROLOG/DIPLOMIRANI KULTUROLOG (UN)/1.BOL.ST/

V zadnji polovici leta 2006 je na zavodu prijavljenih 29 univ. dipl. kulturologov, leto kasneje se ta številka zmanjša na 24, v letu 2008 pa je eden več. Leti 2009 in 2010 beležita 40 prijav kulturologov. Leta 2011 pa se številka povzpne na 63 brezposelnih univ. dipl. kulturologov,

leto 2012 jih beleži 61, v letu 2013 pa je teh največ, to je 79 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 sledi ponovno zmanjšanje števila brezposelnih, tj. na 72, ta trend se nadaljuje tudi v letu 2015 s 62 brezposelnimi kulturologi. V aprilu 2016 pa ZZRS beleži 57 prijav brezposelnih kulturologov (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Konec decembra 2006 se je zaposlilo 19 univ. dipl. kulturologov, nato je število raslo do leta 2008, ko se jih je zaposlilo 30. Po padcu števila novo zaposlenih kulturologov v letu 2009, sledi naslednji vrh v letu 2010, ko se jih je zaposlilo 47. V letu 2011 in 2012 sledi ponoven padec števila novo zaposlenih, v letu 2013 pa število novo zaposlenih diplomiranih kulturologov raste, in sicer jih je 56 (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). Trend rasti se nadaljuje tudi v letu 2014 s 59 zaposlenimi in v 2015 z 62 novo zaposlenimi kulturologi. V obdobju od januarja do aprila 2016 pa se je na novo zaposlilo 28 kulturologov (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Za zaposlitev univerzitetnega diplomiranega kulturologa je konec decembra 2006 razpisanih 18 delovnih mest. V naslednjem letu je razpisanih 5 delovnih mest več, nato pa v letu 2008 in 2009 za ta strokovni naziv sledi padec prostih delovnih mest. V letu 2010 se število razpisanih delovnih mest dvigne na 21, nato pa naglo upada do le 3 razpisanih prostih delovnih mest v letu 2013 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

Povprečen čas iskanja zaposlitve v letu 2015 za diplomirane kulturologe bolonjskega programa znaša 3 mesece in 9 dni, zaposlilo pa se jih je 13. Diplomanti starega programa kulturologije so v preteklem letu v povprečju iskali zaposlitev 9 mesecev in 21 dni, zaposlilo se jih je 49 (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.5 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI OBRAMBOSLOVEC/DIPLOMIRANI OBRAMBOSLOVEC (UN)/1.BOL.ST/

Konec leta 2006 je bilo na zavodu registriranih 5 brezposelnih univerzitetnih diplomiranih obramboslovcev, nato se je ta številka začela manjšati vse do leta 2010, ko jih je ponovno registriranih 5 brezposelnih. Od leta 2011 pa število prijavljenih brezposelnih obramboslovcev začne rasti in leta 2013 tako beleži 19 brezposelnih diplomantov obramboslovja (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 se trend rasti brezposelnih

univerzitetnih diplomiranih obramboslovcev nadaljuje, na Zavodu jih je namreč registriranih 24, medtem ko v letu 2015 sledi ponovno zmanjšanje števila brezposelnih, tj. na 15. V aprilu 2016 pa se je na Zavod prijavilo 14 obramboslovcev (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Zavod za zaposlovanje v letu 2006 ne beleži zaposlovanja obramboslovcev. V letu 2007 se zaposli en univ. dipl. obramboslovec, enako je tudi leta 2009 in 2010, v letu 2011 pa se jih zaposli pet. V letu 2012 je novo zaposlenih diplomiranih obramboslovcev 10, v letu 2013 pa devet (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). V letu 2014 se jih je na novo zaposlilo sedem. V letu 2015 je število novo zaposlenih obramboslovcev največje, tj. 18, v obdobju od januarja do aprila 2016 pa se na novo zaposlijo štirje (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Za zaposlitev univerzitetnega diplomiranega obramboslovca je konec decembra 2006 pa tudi v letu 2007 razpisanih pet delovnih mest. V letu 2011 pa je bilo število razpisanih prostih delovnih mest za obramboslovca največje, in sicer sedem (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

Za diplomirane obramboslovce bolonjskega programa je bil v letu 2015 povprečen čas iskanja zaposlitve 9 mesecev in 15 dni, zaposlilo se jih je 18. Za diplomante starega programa pa ni razpoložljivega podatka (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.6 DIPLOMANT MEDNARODNIH ODNOSOV (UN)/1.BOL.ST/

V primerjavi z letom 2009, ko je bil na Zavodu registriran en diplomant mednarodnih odnosov, je v letu 2013 na zavodu registriranih že 8 dipl. med. odn. (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 se število brezposelnih diplomantov mednarodnih odnosov še poveča, in sicer jih je 26, leto kasneje pa en diplomant manj. V aprilu 2016 je brezposelnih 21 diplomantov med. odn. (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Prva zaposlitev dipl. med. odn. je zabeležena v letu 2010, sledita ena zaposlitev v letu 2011 in 2012, v letu 2013 pa sta zavedeni dve zaposlitvi registriranih brezposelnih diplomantov mednarodnih odnosov (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). ZZRS v letu 2014 beleži pet zaposlitev, največ tj. 15 novih zaposlitev pa je bilo v letu 2015. V obdobju od januarja do aprila 2016 se na novo zaposli sedem diplomantov mednarodnih odnosov (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Največje število razpisanih delovnih mest za mesto diplomanta mednarodnih odnosov je bilo v letu 2012, in sicer tri delovna mesta (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

V letu 2015 je diplomant mednarodnih odnosov bolonjskega programa zaposlitev v povprečju iskal 8 mesecev in 10 dni, zaposlitev je dobilo 15 diplomantov. Razpoložljivega podatka o diplomantih med. odn., ki so šolanje zaključili po starem programu, pa ni (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.7 DIPLOMANT EVROPSKIH ŠTUDIJ (UN)/1.BOL.ST/

V letu 2011 so bili na Zavodu za zaposlovanje prijavljeni trije brezposelni diplomanti evropskih študij, v letu 2012 je bilo teh pet, leta 2013 se število brezposelnih poveča na 14 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). Največ pa jih Zavod beleži v letu 2014 in sicer 21. V letu 2015 je na Zavodu prijavljen en brezposelni manj kot v letu 2014, v aprilu 2016 pa je registriranih 15 brezposelnih diplomantov evropskih študij (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

V letu 2010 je bila za diplomante evropskih študij (un)/1.bol.st. zabeležena ena zaposlitev, prav tako tudi v naslednjem letu, v letu 2012 se jih je s tem nazivom strokovne izobrazbe zaposlilo pet, v letu 2013 pa štirje (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). Leta 2014 je zaposlitev dobilo šest, v naslednjem letu sedem in v obdobju od januarja do aprila 2016 osem (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Največje število razpisanih delovnih mest za mesto diplomanta evropskih študij je bilo v letu 2012, in sicer tri delovna mesta (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

Povprečen čas iskanja zaposlitve v letu 2015 za diplomante evropskih študij bolonjskega programa znaša 6 mesecev in 4 dni, zaposlilo pa se jih je 7. Za stari program ni podatkov (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.8 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIALNI ANTROPOLOG

V letu 2009 so bili na Zavodu prijavljeni štirje univ. dipl. socialni antropologi. Največje število registriranih brezposelnih socialnih antropologov je bilo v letu 2010, in sicer 11. V letih 2012 in 2013 pa je bilo takih 10 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a).

V letu 2011 je zaposlitev dobilo sedem univ. dipl. socialnih antropologov, v naslednjem letu osem in leta 2013 devet (Zavod RS za zaposlovanje 2016c).

Največje število razpisanih delovnih mest za mesto socialnega antropologa je bilo v letu 2010, in sicer tri (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

9.9 DIPLOMIRANI DRUŽBOSLOVNI INFORMATIK (VS)/DIPLOMANT DRUŽBOSLOVNE INFORMATIKE (VS)/1.BOL.ST/

Leta 2011 je bilo na Zavodu prijavljenih šest visokošolskih družboslovnih informatikov, naslednje leto sedem, v letu 2013 pa jih je bilo na Zavodu registriranih skupno 11 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 je se število prijavljenih na Zavodu zmanjša na skupno devet, enako je tudi v letu 2015, zadnji podatki za april 2016 pa kažejo, da je bilo v tem obdobju na Zavodu registriranih šest visokošolskih družboslovnih informatikov, kar je enako kot v letu 2011 (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Leta 2012 so se zaposlili štirje visokošolski družboslovni informatiki, ki so bili predhodno na Zavodu registrirani kot brezposelni, leta 2013 (Zavod RS za zaposlovanje 2016c) in 2014 je bilo takih sedem, v letu 2015 je zaposlitev dobilo 10 visokošolskih družboslovnih informatikov (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Največ, tj. šest delovnih mest za naziv dipl. družb. inf. (vs), je bilo razpisanih v letu 2012 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

V letu 2015 je bil povprečen čas iskanja zaposlitve za diplomante družboslovne informatike (vs)/1.bol.st. 5 mesecev in 23 dni, zaposlilo se jih je 8. Diplomanti starega višješolskega programa družboslovne informatike pa so v preteklem letu v povprečju iskali zaposlitev 8 mesecev in 6 dni, zaposlilo se jih je 5 (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.10 DIPLOMANT DRUŽBOSLOVNE INFORMATIKE (UN)/1.BOL.ST/

V letu 2013 je bilo na Zavodu prijavljenih šest diplomantov družboslovne informatike (un) po bolonjskem programu (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). V letu 2014 je bilo takih pet, leta 2015 je bilo največ brezposelnih, in sicer sedem, v aprilu 2016 pa ZZRS ponovno beleži pet brezposelnih (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

V letu 2013 sta se zaposlila dva dipl. družb. inf. (un), ki sta bila poprej na Zavodu prijavljena kot brezposelna (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). Enako je tudi v letu 2014. V letu 2015 so take zaposlitve štiri, v obdobju od januarja do aprila 2016 pa ZZRS beleži zaposlitve treh dipl. družb. inf. (un). (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Največje število razpisanih delovnih mest za mesto dipl. družb. inf. (un) je bilo v letih 2012 in 2013, in sicer tri (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

V letu 2015 je bil za diplomante bolonjskega programa družboslovne informatike (un) povprečen čas iskanja zaposlitve 12 mesecev, zaposlili so se štirje. Za diplomante starega programa pa ni razpoložljivega podatka (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.11 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG/DIPLOMIRANI SOCIOLOG (UN)/1.BOL.ST/

Podatki iz konca leta 2006 beležijo, da je bilo takrat na Zavodu registriranih 89 univerzitetnih diplomiranih sociologov. Število prijavljenih brezposelnih sociologov na Zavodu se je nato začelo zmanjševati vse do leta 2011, ko je na zavod prijavljenih 98 brezposelnih sociologov. Leta 2012 je bilo na Zavodu 107 diplomiranih sociologov, v letu 2013 pa je ta številka porasla na 132 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a).

Konec leta 2006 beleži zaposlitev 92 univerzitetnih sociologov, prav tako pa tudi leto 2007. Število novih zaposlitev nato začne upadati vse do leta 2011, ko je zaposlitev dobilo 100 diplomiranih sociologov. Leta 2012 sledi ponovno nekoliko manjše zaposlovanje – v tem letu

je novo zaposlenih 87 sociologov, leta 2013 pa je zaznan porast, saj se jih zaposli največ, tj. 102 sociologa (Zavod RS za zaposlovanje 2016c).

ZZRS v zaključku leta 2006 beleži največje število prostih delovnih mest za naziv diplomiranega sociologa, in sicer 162. Nato začne število prostih delovnih mest postopoma upadati do leta 2009, ko je prostih delovnih mest za ta naziv strokovne izobrazbe 64. Po letu 2009 sledi ponoven porast, leta 2010 je tako 76 prostih delovnih mest, leta 2011 70 in leta 2012 70. V letu 2013 pa sledi najmanjše število razpisanih delovnih mest za mesto dipl. sociologa, in sicer 29 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

9.12 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG ZA DRUŽBOSLOVNO INFORMATIKO

Leta 2010 je bilo na Zavodu registriranih sedem brezposelnih diplomiranih sociologov za družboslovno informatiko, v letu 2011 jih je bilo pet, leta 2012 šest, največ, tj. osem pa jih je bilo v letu 2013 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a).

V letu 2007 se je na novo zaposlilo pet sociologov za družboslovno informatiko, v letu 2009 je bilo takih sedem, največ, tj. osem diplomantov z omenjenim nazivom pa se je zaposlilo v letu 2011 (Zavod RS za zaposlovanje 2016c).

Največje število razpisanih delovnih mest za mesto sociologa za družboslovno informatiko je bilo konec leta 2006, in sicer šest, v letu 2007 pa so za ta naziv izobrazbe razpoložljiva štiri delovna mesta (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

9.13 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG ANALITSKO-TEORETSKE SMERI

Konec leta 2006 je bilo 13 registriranih brezposelnih univerzitetnih diplomiranih sociologov analitsko-teoretske smeri. V letu 2007 jih je 11, v letu 2008 15 in v letu 2009 14. Število brezposelnih univ. dipl. soc. poskoči v letu 2010, ko jih je na zavodu prijavljenih 22. Ta številka se potem nekoliko zmanjša do leta 2013, ko jih je na zavodu prijavljenih 27 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a). Število brezposelnih v letu 2014 še naraste in doseže najvišjo

vrednost, tj. 36. V letu 2015 pa ZZRS ponovno beleži nekoliko zmanjšano število brezposelnih sociologov analitsko-teoretske smeri, in sicer 23, v aprilu leta 2016 pa je brezposelnih 25 diplomantov s tem nazivom izobrazbe (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Konec leta 2006 se je zaposlilo 8 univerzitetno diplomiranih sociologov analitsko-teoretske smeri, ki so bili predhodno registrirani kot brezposelni. V naslednjem letu se na novo zaposli 12 univ. dipl. soc., leta 2008 je novozaposlenih sociologov analitsko-teoretske smeri 7 in v letu 2009 13. V letu 2010 je število novih zaposlitev rekordno, in sicer se jih zaposli 21. Po letu 2010 pa je zaznati ponoven upad zaposlovanja iz 16 novo zaposlenih v letu 2011 (Zavod RS za zaposlovanje 2016c) na osem v letu 2014. V letu 2015 sledi ponoven dvig zaposlitve diplomantov s tem nazivom izobrazbe, na novo se jih namreč zaposli 28. V obdobju od januarja do aprila pa se jih je na novo zaposlilo sedem (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Največje število razpisanih delovnih mest za mesto sociologa analitsko-teoretske smeri je bilo konec leta 2006, in sicer 12, nato pa njihovo število drastično upada (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

V letu 2015 je bil povprečen čas iskanja zaposlitve za diplomante analitske sociologije 7 mesecev in 27 dni, zaposlilo pa se jih je 28. Podatki o času iskanja in številu zaposlitev za diplomante starega programa pa niso razpoložljivi (Delodata - interaktivna aplikacija 2016).

9.14 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI SOCIOLOG KADROVSKO-MENEDŽERSKE SMERI

V zaključku leta 2006 je bilo na zavodu registriranih osem univerzitetno diplomiranih sociologov kadrovske-menedžerske smeri, v naslednjem letu se jih je prijavilo pet, v letu 2008 pa število njihovih prijav pade na najnižjo raven, tj. štiri. V obdobju po veliki gospodarski krizi, tj. med letom 2009 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a) in aprilom 2016 pa je na zavodu registriranih med 17 in 29 sociologov kadrovske-menedžerske smeri, največ, tj. 29 se jih je prijavilo v letu 2011 (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Konec leta 2006 se je zaposlilo 19 univ. dipl. sociologov kadrovske-menedžerske smeri, nato je število padalo vse do leta 2010, ko se jih je zaposlilo 20. Po tem letu sledi rast števila novo

zaposlenih sociologov kadrovsko-menedžerske smeri; v letu 2011 jih tako zaposlitev najde 22, v letu 2012 in 2013 pa 28 (Zavod RS za zaposlovanje 2016c). V letu 2014 sledi ponoven padec števila novo zaposlenih sociologov kadrovsko-menedžerske smeri, in sicer se jih je na novo zaposlilo sedem, v letu 2015 pa je takih 20. V obdobju od januarja do aprila 2016 ZZRS beleži devet novih zaposlenih diplomantov s tem nazivom izobrazbe (Zavod RS za zaposlovanje 2016č).

Največje število razpisanih delovnih mest je bilo ob koncu leta 2006 in v letu 2007, in sicer 30. Nato ta številka pada do leta 2010, ko je število razpisanih delovnih mest za mesto sociologa kadrovsko-menedžerske smeri najnižje, to je 10. Po tem letu sledi ponovna rast prostih delovnih mest za ta naziv strokovne izobrazbe; v letu 2011 je teh delovnih mest 14, v letu 2012 18 in v letu 2013 17 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

9.15 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG/DIPLOMIRANI POLITOLOG (UN)/1.BOL.ST/

Konec leta 2006 je bilo na Zavodu registriranih 95 brezposelnih univerzitetnih diplomiranih politologov, nato se je ta številka začela manjšati vse do leta 2009, ko jih število brezposelnih politologov naraslo na 110. Po tem letu se število brezposelnih vztrajno povečuje; po podatkih ZZRS se je v letu 2010 na Zavod prijavilo 139, leta 2011 154 in leta 2012 164 brezposelnih politologov. V letu 2013 se na zavod prijavi največje število, in sicer 190 politologov (Zavod RS za zaposlovanje 2016a).

Konec leta 2006 se je zaposlil 101 univerzitetno diplomirani politolog, v naslednjem letu pa se jih je zaposlilo 113. Najnižje število novo zaposlenih politologov je bilo v letu 2009, in sicer 98. Po tem letu začne število novih zaposlitev ponovno naraščati, v letu 2010 ZZRS beleži 139 zaposlitev, v letu 2011 pa 142. Število novo zaposlenih politologov je v letu 2012 spet nekoliko manjše, takih je bilo 124, v letu 2013 pa se je na novo zaposlilo 133 politologov (Zavod RS za zaposlovanje 2016c).

Konec leta 2006 ZZRS beleži 105 prostih delovnih mest za mesto diplomiranega politologa, naslednje leto pa je takih delovnih mest 107. Po tem letu pa je zaznati upad prostih delovnih mest, v letu 2008 je bilo za omenjeni naziv izobrazbe 83 prostih delovnih mest, v letu 2009

48, v letu 2010 53, v letu 2011 52 in v letu 2012 39. Najnižje število razpisanih prostih delovnih mest je bilo v letu 2013, in sicer je bilo le teh 20 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

9.16 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG ZA DRUŽBENO POLITIKO

Konec leta 2006 je bilo na Zavodu prijavljenih največ, to je 15 diplomiranih politologov za družbeno politiko, po tem letu pa število brezposelnih s tem nazivom upada. V povprečju se giblje med 7 in 10 brezposelnimi na leto (Zavod RS za zaposlovanje 2016a).

Največ, tj. šest politologov za družbeno politiko, se je zaposlilo v leto 2007 (Zavod RS za zaposlovanje 2016c).

Največje število prostih delovnih mest za ta naziv strokovne izobrazbe pa je bilo v letu 2007, in sicer prav tako šest (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

9.17 UNIVERZITETNI DIPLOMIRANI POLITOLOG ZA MEDNARODNO POLITIKO

V letih 2006 in 2007 je bilo na Zavodu prijavljenih pet, v letih 2008 in 2009 pa šest diplomiranih politologov za mednarodno politiko. V letu 2010 je imelo na Zavodu status brezposelnega največje število, tj. 20 politologov za mednarodno politiko. Po tem letu se je število brezposelnih diplomantov s tem nazivom ponovno zmanjšalo: v letu 2011 je bilo brezposelnih 17, v letu 2012 13 in v letu 2013 16 (Zavod RS za zaposlovanje 2016a).

V letu 2006 je zaposlitev dobilo osem diplomiranih politologov za mednarodno politiko. Podobno število novo zaposlenih je tudi v letih 2007 in 2010, številka novozaposlenih se giblje med sedem in devet. Leta 2011 ZZRS beleži največje število novo zaposlenih s tovrstno izobrazbo, tj. 14. Leta 2012 se je zaposlilo 10 politologov za mednarodno politiko, naslednje leto pa ponovno devet (Zavod RS za zaposlovanje 2016c).

Največje število prostih delovnih mest za ta naziv strokovne izobrazbe je bilo tri, in sicer v letih 2006, 2007, 2008 in 2010 (Zavod RS za zaposlovanje 2016d).

9.18 SKLEP

Na podlagi zgornjih podatkov, ki nam jih je posredoval ZZRS lahko uvidimo okvirno sliko zaposlovanja diplomantov FDV po letu 2006. Ob tem naj poudarimo, da nazivi izobrazbe v evidencah ZZRS niso vodeni ločeno po različnih univerzah, zato zbrani podatki v prilogi ne vključujejo le diplomantov Fakultete za družbene vede v Ljubljani, temveč vse registrirane brezposelne diplomante z navedenim nazivom izobrazbe. Kljub temu lahko v večini primerov iz nazivov pridobljene izobrazbe oziroma iz imen študijskih programov razberemo, za katero študijsko smer so navedeni podatki oziroma za diplomante katere fakultete gre. V nekaj redkih primerih, ko nismo bili povsem prepričani, diplomante katere fakultete oziroma študijske smeri so zajemali v prilogi navedeni podatki, pa le teh nismo vključili v zgornjo opisno analizo. Zaradi spremembe načina zbiranja podatkov v letu 2014 smo morali podatke interpretirati ločeno, in sicer od leta 2006 do 2013, ter od leta 2014 pa do aprila 2016. Poudarimo naj, da podatki zajemajo le tiste diplomante, ki so se prijavili na Zavod, podobno pa velja tudi glede samega števila prostih delovnih mest. V letu 2013 je namreč prej obvezna prijava prostega delovnega mesta na Zavodu z zakonom ukinjena, zato ni več točnih podatkov o prostih delovnih mestih glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe. Na tem mestu naj omenimo še eno pomanjkljivost v sami evidenci podatkov o zaposljivosti – v letu 2014 zaradi spremembe načina vodenja podatkov niso imeli informacije o izobraževalnem programu za petino novo zaposlenih v tem letu. Zato je potrebno poudariti, da so podatki o novo zaposlenih diplomantih glede na njihov naziv strokovne izobrazbe za leto 2014 pomanjkljivi.

Pri sami interpretaciji zgornjih podatkov je potrebno upoštevati tudi prehod iz starega na bolonjski program izobraževanja. Razumljivo je, da je število prostih delovnih mest za diplomante starega programa manjše, saj večina delodajalcev vsaj v teoriji razpisuje delovno mesto glede na naziv izobrazbe, ki ga s seboj prinaša bolonjska reforma. Prav tako je razumljivo tudi, da diplomanti starega programa povprečno iščejo zaposlitev dlje časa, saj je zanimanje na trgu zanje manjše, razlogi za to pa so različni. Lahko gre za dolgotrajno brezposelnost, starejšo delovno silo, ki je na trgu dela manj iskana, posameznike, ki predhodno niso delovali v tem poklicu in zato nimajo pravih izkušenj, od končanja fakultete pa jih ločuje kar nekaj let, zato jih delodajalci ne jemljejo tako resno. Njihovo boljše izhodišče napram

diplomantom bolonjskega programa je lahko edino v pridobitvi pomembnih dolgoletnih delovnih izkušenj, ki jih mlajše generacije ravno zaradi mladosti še niso mogle usvojiti.

Na podlagi analize podatkov iz evidence ZZRS smo ugotovili, da je imela kriza v letu 2008 na samo zaposlovanje diplomantov večine študijskih smeri močan vpliv. V splošnem gledano lahko sklenemo, da število nezaposlenih diplomantov Fakultete za družbene vede po različnih študijskih smereh raste. Vmes so seveda različna nihanja, vendar primerjava leta 2006 in 2016 kaže dejansko sliko, ki se odraža v velikem porastu števila nezaposlenih diplomantov. Na rast števila nezaposlenih diplomantov vplivajo predvsem strukturni dejavniki, ki so podrobneje opisani v poglavju Upad prostih delovnih mest. V obdobju po letu 2006 se je namreč strukturno precej spremenilo zaradi velike gospodarske krize, ki ji je sledil upad delovnih mest po panogah, po smereh, stečaji ...

Število novih zaposlitev registriranih brezposelnih oseb glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe oziroma glede na navedeno raven, področje in naziv izobraževanja pa v primerjavi z letom 2006 generalno gledano raste. Žal podatkov o tem, na katerem delovnem mestu so se te osebe potem tudi zaposlile, ni na voljo. Je pa dejstvo, da si morajo danes diplomanti na trgu dela sami utirati pot, pri čemer pa formalna izobrazba ne igra tolikšne vloge oziroma je postranskega pomena. Danes namreč vsaj v zasebnem sektorju več kot formalna izobrazba štejejo določene veščine in znanja, s katerimi bo posameznik doprinesel k razvoju podjetja. Na tem mestu naj omenimo tudi primer kulturologov – njihova študijska smer je izmišljen program, za katerega v samem začetku njegovega obstoja na trgu dela ni bilo nobenega povpraševanja. Zaposlovanje kulturologov pa kljub temu vztrajno raste, v letu 2006 se jih je tako zaposlilo 19, v letu 2015 pa že 62. Razlog je v tem, da so se diplomanti te študijske smeri znašli in se pričeli zaposlovati na raznih ministrstvih, kulturnih zavodih, idr. Njihovo zaposlovanje na teh delovnih mestih se je kmalu oprijelo in tako sedaj že obstajajo reference o potencialnih delovnih mestih zanje. Torej tudi sama ponudba študijskih smeri potrebuje čas, da se pozicionira na trgu dela, v povprečju pa to traja deset let.

Kot že omenjeno zgoraj zaradi zakona, sprejetega v letu 2013, ki je ukinil obvezno prijavo prostega delovnega mesta pri Zavodu za zasebna podjetja, težko medsebojno primerjamo število prostih delovnih mestih glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe v obdobju pred veliko gospodarsko krizo in po njej. A splošna tendenca že pred samim sprejetjem tega zakona kaže v smeri zmanjševanja števila prostih delovnih mest za

diplomante z omenjenimi nazivi strokovne izobrazbe, ki smo jih analizirali v zgornjih točkah tega poglavja.

10 ZAKLJUČEK

Trg dela po hudi gospodarski krizi počasi, a vztrajno okreva, o čemur pričajo mesečna poročila ZZRS o številu brezposelnih, ki se zmanjšuje, a kljub temu stanja pred letom 2008 ne bo več mogoče doseči. Mladi se pri vključevanju na trg dela uvrščajo v ranljive skupine, saj jim iskanje prve zaposlitve povzroča številne težave. V tem delu smo posebno pozornost posvetili diplomantom Fakultete za družbene vede in njihovi zaposljivosti po zaključeni prvi stopnji bolonjskega programa oziroma po starem programu. Njihove možnosti zaposlitve pa v splošnem določajo strukturni, kontekstualni, pa tudi individualni dejavniki.

V nadaljevanju smo se še posebej ukvarjali z vprašanjem odgovornosti univerze za reševanje problema zaposljivosti svojih diplomantov. Sklenemo lahko, da je zaposljivost psihosociološki pojem, izgovor. Univerza ni nikoli slovela po tem, da daje službe. Službe daje samo v primeru, če je v ozadju dogovor z industrijo, če dogovora ni, pa so programi splošno zastavljeni, da se študentje lažje zaposlijo. Dogovor z industrijo je bil v preteklosti denimo sklenjen na študijski smeri družboslovne informatike, ki je razmeroma ozko zastavljena. Generalno gledano pa univerza ne more specializirati, če v ozadju ni dogovora z industrijo. Zato daje zgolj splošne kompetence, kot so denimo računalniška pismenost, komunikacijska pismenost, reševanje problemov, idr. FDV je imel v svoji zgodovini veliko uspeha pri zaposlovanju, vse dokler ni postal splošen. Značilnost FDV-ja je, da svojim diplomantom podaja znanja, ki so široko uporabna in jih s tem pripravlja na vseživljenjsko kariero. Zanimarja pa specialna znanja in s tem posledično tudi samo produkcijo poklicev, po katerih povprašujejo delodajalci.

Eden pomembnejših razlogov za nezaposljivost, ki ga diplomanti FDV-ja navajajo, je zagotovo pomanjkanje praktičnih vsebin, ki bi jih usposobile za takojšen nastop na odgovornejših delovnih mestih. Podjetja naj bi namreč v svojem kolektivu želela posameznike, ki bodo s praktičnimi izkušnjami, znanjem in spretnostmi prispevali k razvoju podjetja. Pa je temu res tako? Ali razlogi za njihovo nezaposljivost ležijo drugje, na primer v politiki? Dejstvo je, da dobički lastnikov podjetij letijo v nebo, stroški, ki ga podjetja namenjajo zaposlovanju pa so čedalje nižji – posledično pa tudi zaposljivosti ne more biti. Delodajalci kot razlog za nezaposlovanje navajajo pomanjkanje praktičnih izkušenj, v resnici pa gre pri tem le za izgovor za pomanjkanje delovnih mest. Pri iskanju kadra delodajalci

navajajo visoke kriterije, po katerih želijo izbrati primernega kandidata, pri tem pa predvidevajo, da se kader, ki potencialno ustreza tem kriterijem, ne bo želel zaposliti na razpisanem delovnem mestu, tisti, ki se bodo na delovno mesto v resnici tudi prijavili, pa ne bodo ustrezali razpisanim kriterijem, zato jih bodo na razgovoru zlahka zavrnili.

V zadnjem delu smo naredili še kratek pregled na področju zaposlovanju diplomantov FDV v zadnjem desetletju. Ugotovili smo, da število nezaposlenih diplomantov Fakultete za družbene vede v obdobju po veliki gospodarski krizi po različnih študijskih smereh raste. Med tistimi, ki so prijavljeni na Zavod, je v primerjavi z letom 2006 pa do danes opazen zaznaven porast števila novih zaposlitev. Zaradi vedno večjega števila registriranih brezposelnih diplomantov je namreč posledično večje tudi število tistih, ki v določenem času od prijave na Zavod želene zaposlitev tudi najdejo. Število razpisanih prostih delovnih mest za diplomante FDV-ja pa upada vse do leta 2013, po tem letu pa je obvezna prijava prostega delovnega mesta pri zasebnem sektorju ukinjena, zato ti podatki za primerjavo z leti poprej niso več relevantni.

11 SEZNAM LITERATURE

1. Breznik, Nina in Jasmina Roter. 2006. *Zaposlitveno – karierne možnosti diplomantov FDV (Anketa 2004)*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Breznik-Roter.PDF> (15. januar 2016).
2. Cedefop. European Centre for the Development of Vocational Training. 2010. *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020, Europe*. Dostopno prek: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3052> (10. maj 2016).
3. *Commission staff working paper on the development of benchmark on education and training for employability and on learning mobility*, 2011. Bruselj: Evropska komisija. Dostopno prek: <http://url.sio.si/hFZ> (25. junij 2015).
4. Čelebič, Tanja. 2014. Terciarno izobraževanje v Sloveniji – vključenost, učinkovitost, kakovost, financiranje in zaposljivost. *Zbirka delovni zvezki UMAR* 23 (4). Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2014/DZ04_2014.pdf (24. junij 2015).
5. Delodata - interaktivna aplikacija, 2016. *Središčna vstopna točka za bodoče študente*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/zgodbe/interaktivno/delodata/fakultete> (15. avgust 2016).
6. Esping-Andersen, Gosta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Policy Press.
7. European Commission. 2010. *Employment, Social Affairs & Inclusion: New Skills for New Jobs*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en> (15. junij 2016).
8. --- 2014b. *Youth on the Move*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/youthonthemove/index_en.htm (15. junij 2016).
9. Eurostat 2015a. *Labour market statistics introduced*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_statistics_introduced (10. december 2015).
10. --- 2015b. *Unemployment statistics*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics (13. december 2015).

11. Fakin, Rebeka, Mateja Hanžurej, Matej Kosi, Danilo Majcen, Andreja Nekrep in Petra Slemnik. 2013. *Pregled stanja na trgu dela v Sloveniji*. Dostopno prek: A06 Labor market analysis, 2013 (only in SLO)(3).pdf (20. november 2015).
12. Ignjatovič, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Ivančič, Angela. 2010. *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Irsa.
14. Kajzer, Alenka. 2014. Povzetek. V *Ekonomski izzivi 2014*, ur. Lejla Fajić, Alenka Kajzer in Arjana Brezigar Masten, 49–50. Ljubljana: UMAR. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/publikacije/ekonomski_izzivi/publikacija/zapisi/ekonomski_izzivi_2014/ (17. maj 2015).
15. --- 2014. Uvod. V *Ekonomski izzivi 2014*, ur. Lejla Fajić, Alenka Kajzer in Arjana Brezigar Masten, 51. Ljubljana: UMAR. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/publikacije/ekonomski_izzivi/publikacija/zapisi/ekonomski_izzivi_2014/ (17. maj 2015).
16. Kalin Golob, Monika in Anton Grizold. 2011. *Fakulteta za družbene vede: 50 let znanosti o družbi*. Ljubljana: Založba FDV.
17. Klanjšek, Rudi in Miran Lavrič. 2010. Zaposlovanje in podjetništvo. V *Mladina 2010. Družbeni profil mladih v Sloveniji*, ur. Miran Lavrič, 125–173. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino in Založba Aristej. Dostopno prek: http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/slike/mladina_2010/Mladina2010-2.pdf (12. julij 2015).
18. Kolednik, Aleksander in Jan Tomše. 2013. FDV priznava: Študentje ne želijo diplomirati. S tem si zagotavljajo socialni status. *Siol*, 23. avgust. Dostopno prek <http://siol.net/novice/slovenija/fdv-priznava-studentje-ne-zelijo-diplomirati-s-tem-si-zagotavljajo-socialni-status-143918> (10. oktober 2016).
19. Koštrica, Martina. 2004. *Karijerne poti diplomantov FDV*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Kostrica-Martina.PDF> (2. december 2015).
20. Kramar Zupan, Milena. 2015. Vpliv globalne krize na pomanjkanje delovnih mest. *Revija za ekonomske in poslovne vede* 1 (2): 67–79.
21. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

22. --- 2004. Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990. *Študije FDV št. 1 (2004)*. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/Studijefdv/pdfs/Studije_FDV_2004_1.pdf (15. november 2015).
23. --- 2007a. Ujemalni problem in prehod mladih v sfero dela. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 128–148. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. --- 2007b. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 11–37. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Kump, Sonja. 1994. *Akadska kultura*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
26. Lavrič, Miran. 2013. Zaposlovanje in mobilnost. V *Mladina 2013. Življenje v času deluzij, tveganja in prekarnosti. Strnjeno poročilo*, ur. Miran Lavrič, 6–8. Maribor: Center za raziskovanje postjugoslovanskih družb (CEPYUS). Dostopno prek: <http://url.sio.si/hNN> (12. julij 2015).
27. Mladinski svet Slovenije. 2013. *Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije »Zaposlovanje mladih«*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije. Dostopno prek: http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/zaposlovanje_dec_2013_web.pdf (25. maj 2015).
28. Marjetič, Eva in Dušan Lesjak. 2013. *Trg dela in visokošolski razpis za vpis. Analiza trga dela v povezavi z visokošolskimi vpisnimi mesti ter številom študentov in diplomantov*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/Visoko_solstvo/Statistika_in_analize/Analiza_trga_dela_jan2013.pdf (27. november 2015).
29. Pavlin, Samo. 2012. *Slovensko visoko šolstvo s perspektive zaposljivosti diplomantov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: <http://mfdps.si/Files/Karierni%20center/Slovensko%20VS%20s%20perspektive%20zaposljivosti%20diplomanov.pdf> (25. maj 2015).
30. --- 2014. *Izhodišča za analizo na področju izobraževanja in zaposlovanja*. Univerzitetni učbenik. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Podmenik, Darka in Ivana Čančar. 2012. *The Importance of Career Centres as Mediators between HE Students and their Potential Employers*. Dostopno prek: http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/htmlarea/files/papers/Podmenik_Darka_DEHEMS_conference_paper.pdf (1. december 2015).
32. Podmenik, Darka. 2013. *Kako do ustrezne zaposlitve? Diplomanti v času družbene krize*. Ljubljana: Irsa.
33. Statistični urad RS. 2015a. *Vpis študentov v višješolsko in visokošolsko izobraževanje, podrobni podatki, Slovenija, študijsko leto 2014/15*, 15. maj. Dostopno prek:

- <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5185&naslov=Vpis-%C5%A1tudentov-v-vi%C5%A1je%C5%A1olsko-in-visoko%C5%A1olsko-izobra%C5%BEevanje-podrobni-podatki-Slovenija-%C5%A1tudjisko-let-2014/15> (12. julij 2015).
34. --- 2015b. *Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja, Slovenija, 2014*, 26. maj. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5209&naslov=Diplomanti-vi%C5%A1je%C5%A1olskega-in-visoko%C5%A1olskega-izobra%C5%BEevanja-Slovenija-2014> (12. julij 2015).
 35. *Statopis – Statistični pregled Slovenije*. 2014. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/Statopis.pdf> (30. oktober 2015).
 36. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
 37. --- 1991. Zaposlovanje diplomantov. *Teorija in praksa* 28 (5–6): 567–575.
 38. Trading Economic. 2016. *Slovenia Youth Unemployment Rate 1996-2016*. Dostopno prek: <http://www.tradingeconomics.com/slovenia/youth-unemployment-rate> (10. maj 2016).
 39. Trbanc, Martina. 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 40. Zavod RS za zaposlovanje. 2016a. *Registrirane brezposelne osebe glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, stanje konec decembra 2006 - 2013 (stara metodologija)*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
 41. --- 2016b. *Registrirane brezposelne osebe glede na navedeno raven, področje in naziv izobraževanja, stanje konec decembra 2014 – april 2016*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
 42. --- 2016c. *Zaposlitve registriranih brezposelnih oseb glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, 2009 - 2013 (stara metodologija)*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
 43. --- 2016č. *Zaposlitve registriranih brezposelnih oseb glede na navedeno raven, področje in naziv izobraževanja*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
 44. --- 2016d. *Prosta delovna mesta glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, 2009 - 2013 (stara metodologija)*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
 45. --- 2016e. *Prosta delovna mesta glede na navedeno raven izobrazbe in področje izobraževanja*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

PRILOGE

PRILOGA A: Registrirane brezposelne osebe glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, stanje konec decembra 2006 - 2013 (stara metodologija)

ŠIFRANT PO KLICNE IN STROKOVNE IZOBRAZBE ZRSZ (Šifrant PSI ZRSZ)									
Sifra	Deskriptor (naziv poklicne in strokovne izobrazbe po Šifrantu PSI ZRSZ)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
68361	Novinar	3	2	1	1	3	5	5	2
78321	Univerzitetni diplomirani sociolog analitsko-teoretske smeri	13	11	15	14	22	18	20	27
78322	Univerzitetni diplomirani sociolog kadrovske-menedžerske smeri	8	5	4	9	17	29	25	27
78323	Diplomirani družboslovni informatik (vs)	0	1	0	1	1	4	4	6
78325	Univerzitetni diplomirani sociolog za družboslovno informatiko	2	0	2	3	7	5	6	8
78326	Univerzitetni diplomirani sociolog	89	62	52	67	82	95	95	104
78351	Univerzitetni diplomirani politolog za družbeno politiko	15	7	8	9	7	10	9	7
78352	Univerzitetni diplomirani politolog za mednarodno politiko	5	5	6	6	20	17	13	16
78353	Univerzitetni diplomirani obramboslovec	5	3	2	3	4	8	8	7
78354	Univerzitetni diplomirani politolog	94	77	82	109	136	141	148	155
78355	Univerzitetni diplomirani socialni antropolog	0	0	2	4	11	8	10	10
78361	Univerzitetni diplomirani novinar	44	48	27	39	57	56	55	65
78362	Univerzitetni diplomirani komunikolog	48	52	42	71	78	75	77	109
78372	Univerzitetni diplomirani kulturolog	29	24	25	40	38	60	54	64
78374	Magister politologije-etnične študije	0	0	0	0	0	0	0	0
78375	Magister mednarodnih odnosov	1	1	2	3	3	5	4	4
78377	Magister menedžementa neprofitnih organizacij	0	0	0	0	1	2	3	1
78394	Magister sociologije	0	3	1	5	2	2	4	1
78397	Magister politologije	3	3	3	1	0	5	4	4
78398	Magister obramboslovja	0	0	0	1	1	1	1	1

78399	Magister komunikologije	0	0	0	0	2	5	2	3
98301	Diplomant družboslovne informatike (vs)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	2	3	5
98302	Diplomant družboslovne informatike (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	1	2	6
98303	Diplomirani politolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	1	3	13	16	35
98304	Diplomirani sociolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	2	3	3	12	28
98305	Diplomant evropskih študij (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	3	5	14
98306	Diplomirani komunikolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	1	0	2	9	15
98307	Diplomant tržnega komuniciranja (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	0	7	12
98308	Diplomirani kulturolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	2	3	7	15
98309	Diplomant mednarodnih odnosov (un)/1.bol.st/	0	0	0	1	0	1	3	8
98310	Diplomirani novinar (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	6	17	25
98312	Diplomirani obramboslovec (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	1	8	12
98319	Magister odnosov z javnostmi/2.bol.st/	0	0	0	1	0	0	0	0
98325	Magister medijskih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	1	0
98326	Magister etničnih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	0
98327	Magister evropskih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	2	3	5	5
98330	Magister družboslovne informatike/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	3
98331	Magister politologije/2.bol.st/	0	0	0	0	1	1	2	11
98332	Magister sociologije/2.bol.st/	0	0	0	1	0	0	3	2
98333	Magister komunikologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	1
98334	Magister tržnega komuniciranja/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	2	7
98335	Magister kulturologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	3	7
98336	Magister mednarodnih odnosov/2.bol.st/	0	0	0	0	1	0	3	1
98337	Magister novinarskih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	1	1	3	4
98338	Magister obramboslovja/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	2
98347	Diplomirani družboslovni informatik (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	1	3	3
98348	Diplomirani družboslovni informatik (vs)/1.bol.st/	0	0	0	0	2	2	2	1
98356	Magister medijskih in komunikacijskih študijev/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	3

PRILOGA B: Registrirane brezposelne osebe glede na navedeno raven, področje in naziv izobraževanja, stanje konec decembra 2014 – april 2016

Raven izobraževanja (Klasius SRV) / Področje izobraževanja (Klasius P) / Naziv izobraževanja	2014	2015	apr. 2016
16102 višješolska (prejšnja)			
321 Novinarstvo in poročevalstvo			1
Neznano			1
16202 visokošolska strokovna (prejšnja)			
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	5	5	2
diplomirani družboslovni informatik	4	3	1
16203 visokošolska strokovna (1. bolonjska stopnja)			
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	10	11	13
diplomant družboslovne informatike (VS)	5	6	5
diplomirani družboslovni informatik (VS)	3	2	5
Neznano	1	1	1
diplomant socialnega menedžmenta (VS)	1	2	2
321 Novinarstvo in poročevalstvo	3	3	4
diplomant medijske produkcije (VS)	3	3	4
16204 visokošolska univerzitetna (1. bolonjska stopnja)			
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	8	2	7
Neznano			
diplomirani sociolog kulture (UN)	8	2	7
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	89	82	72
diplomant družboslovne informatike (UN)	5	7	5
diplomant evropskih študij (UN)	21	20	15
diplomirani geograf (UN)	8	8	8
diplomirani geograf (UN) in ...		1	1
diplomirani družboslovni informatik (UN)	3	3	4
diplomant tržnega komuniciranja (UN)	22	18	16
Neznano	1	4	4
diplomirani obramboslovec (UN)	23	15	14
diplomirani družboslovec (UN)	6	6	5
312 Sociologija in študiji kultur	134	149	134
diplomirani sociolog (UN)	36	23	25
diplomirani etnolog in kulturni antropolog (UN)	8	13	15
diplomirani geograf (UN)	6	2	4
diplomirani geograf (UN) in ...		2	4
diplomirani komunikolog (UN)	19	20	16
diplomirani kulturolog in antropolog (UN)	18	18	15
diplomirani kulturolog (UN)	13	25	23
Neznano	4	6	5
diplomirani sociolog (UN) in ...	9	4	2
diplomirani sociolog (UN) in ...	1	2	1

diplomant sociologije in interdisciplinarnega družboslovja (UN)	3	12	6
diplomirani sociolog (UN)	17	22	18
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	87	74	60
diplomirani politolog (UN)	33	26	26
diplomant medijskih študijev (UN)	7	7	2
diplomant mednarodnih odnosov (UN)	26	25	21
Neznano	1	2	2
diplomirani politolog (UN)	20	14	9
321 Novinarstvo in poročevalstvo	23	33	22
Neznano			
diplomirani novinar (UN)	23	33	22
17001 specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)			
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	1	1	1
Neznano			
specialist obramboslovja	1	1	1
312 Sociologija in študiji kultur	4	3	1
specialist kriminalističnega preiskovanja	4	3	1
345 Poslovanje in upravljanje	33	26	24
specialist managementa	26	21	17
specialist managementa	2	3	4
specialist managementa v izobraževanju	3		1
Neznano	2	2	2
17002 visokošolska univerzitetna (prejšnja)			
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	92	93	85
univerzitetni diplomirani kulturolog in socialni antropolog	11	19	14
Neznano	6	6	5
univerzitetni diplomirani sociolog kulture in ...	75	68	66
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	201	179	179
profesor geografije in ... / univerzitetni diplomirani geograf in ...	19	13	12
univerzitetni diplomirani geograf	90	86	82
univerzitetni diplomirani komunikolog	91	79	83
Neznano	1	1	2
312 Sociologija in študiji kultur	236	229	228
univerzitetni diplomirani etnolog in antropolog kulture	72	83	82
univerzitetni diplomirani geograf	3	1	1
univerzitetni diplomirani kulturolog	59	37	34
Neznano	19	27	27
univerzitetni diplomirani sociolog/ profesor sociologije	83	81	84
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	146	137	113
Neznano	12	12	10
univerzitetni diplomirani ... in politolog	51	44	41
univerzitetni diplomirani politolog/ profesor politologije	83	81	62
321 Novinarstvo in poročevalstvo	62	54	60
univerzitetni diplomirani ... in novinar	1		2
univerzitetni diplomirani novinar	61	54	58

345 Poslovanje in upravljanje	89	101	96
univerzitetni diplomirani ekonomist	71	79	74
univerzitetni diplomirani ekonomist	17	21	21
Neznano	1	1	1
17003 magistrska (2. bolonjska stopnja)			
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	5	4	4
Neznano			
magister jezikoslovja	4	3	2
magister sociologije kulture	1	1	2
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	36	53	48
magister družboslovne informatike	3	8	9
magister evropskih študij	8	7	5
magister geografije	1	8	4
magister družboslovne informatike		1	1
magister komunikologije	2	2	6
magister mednarodnih in diplomatskih študij	2	2	3
Neznano	2	4	6
magister obramboslovja	4	8	7
magister socialnega menedžmenta		1	1
magister sociologije	3	2	
magister sociologije	2	2	2
magister tržnega komuniciranja	7	8	2
magister sociologije	1		2
312 Sociologija in študiji kultur	37	58	47
magister antropologije	1	1	1
magister etnologije in kulturne antropologije	3	1	2
magister geografije	2	2	1
magister socialne in kulturne antropologije	1	4	4
magister kulturologije in antropologije	3	2	1
magister kulturologije	4	3	4
magister kulturologije	4	9	10
magister medkulturnega menedžmenta	7	9	4
Neznano		1	2
magister politologije	3	7	4
magister politologije	2	4	3
magister sociologije		1	2
magister sociologije	7	13	8
magister sociologije kulture in ...		1	1
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	14	16	17
magister diplomacije	1	1	1
magister medijskih in komunikacijskih študijev	1	1	1
magister mednarodnih odnosov	1		2
Neznano	1	2	1
magister politologije	8	11	11
magister politologije	1	1	1

magister varnostnih študij	1		
321 Novinarstvo in poročevalstvo	4	6	4
magister medijske produkcije	1	1	
Neznano		1	1
magister novinarskih študij	3	4	3
345 Poslovanje in upravljanje	70	76	75
magister managementa	14	14	17
magister poslovnih ved	10	14	20
magister managementa	2	2	1
magister managementa	9	12	6
magister poslovnih ved	3	4	3
Neznano	1	2	1
magister organizator	6	5	6
magister poslovnih ved	8	4	6
magister poslovne informatike		2	2
magister poslovnih ved	4	2	1
magister poslovnih ved	1	2	1
magister poslovnih ved	6	6	4
magister turističnega managementa	4	5	5
magister upravljanja trajnostnega razvoja	1	2	2
magister managementa izobraževanja	1		
<u>18102 magisterji znanosti (prejšnji)</u>	52	58	49
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	10	8	9
Komunikologija	1	2	1
magister znanosti	1	2	1
Komunikologija-komuniciranje, mediji in družba			
magister komunikologije			
Kultura, filozofija in izobraževanje v srednji Evropi	1	1	1
magister znanosti	1	1	1
Menedžment kadrov in delovnega razmerja	1	1	2
magister znanosti	1	1	2
Menedžment neprofitnih organizacij	1		1
magister znanosti	1		1
Neznano	1	2	1
Neznano	1	2	1
Obramboslovje	3	2	3
magister obramboslovja	2	2	2
magister znanosti	1		1
Politologija - etnične študije	2		
magister znanosti	2		
312 Sociologija in študiji kultur	14	10	9
Antropologija	3	2	2
magister antropologije	2	1	1
magister znanosti	1	1	1
Etnologija in kulturna antropologija	1		

magister znanosti	1		
Geografija	2		
magister geografije	1		
magister znanosti	1		
Neznano			
Neznano			
Sociologija	8	7	6
magister znanosti	8	7	6
Sociologija - analiza evropske socialne politike		1	1
magister sociologije		1	1
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	12	13	9
Mednarodni odnosi	5	6	4
magister mednarodnih odnosov	4	3	2
magister znanosti	1	3	2
Neznano	1	1	
Neznano	1	1	
Politologija	5	4	3
magister znanosti	5	4	3
Politologija - politična teorija	1	2	2
magister politologije	1	2	2
<u>18201 doktorat znanosti (prejšnji)</u>	25	22	21
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	1	2	1
Komunikologija		2	1
doktor znanosti		2	1
Neznano			
Neznano			
Politologija - etnične študije	1		
doktor znanosti	1		
312 Sociologija in študiji kultur	22	15	15
Antropologija	4	4	6
doktor znanosti	4	4	6
Etnologija in kulturna antropologija	2	3	3
doktor znanosti	2	3	3
Geografija	1		
doktor znanosti	1		
Geografija kontaktnih prostorov	1		
doktor znanosti	1		
Neznano			
Neznano			
Sociologija	14	8	6
doktor znanosti	14	8	6
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	1	3	2
Mednarodni odnosi		1	
doktor znanosti		1	
Neznano			

Neznano			
Politologija	1	2	2
doktor znanosti	1	2	2
<u>18202 doktorat znanosti (3. bolonjska stopnja)</u>	3	3	3
312 Sociologija in študiji kultur	3	3	2
Sociologija	3	3	2
doktor znanosti	3	3	2

PRILOGA C: Zaposlitve registriranih brezposelnih oseb glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, 2009 - 2013 (stara metodologija)

ŠIFRANT POKLICNE IN STROKOVNE IZOBRAZBE ZRSZ (Šifrant PSI ZRSZ)									
Šifra	Deskriptor (naziv poklicne in strokovne izobrazbe po Šifrantu PSI ZRSZ)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
68361	Novinar	1	2	0	0	1	2	0	3
78321	Univerzitetni diplomirani sociolog analitsko-teoretske smeri	8	12	7	13	21	16	12	11
78322	Univerzitetni diplomirani sociolog kadrovske-menedžerske smeri	19	13	11	15	20	22	28	28
78323	Diplomirani družboslovni informatik (vs)	0	0	1	1	2	2	3	6
78325	Univerzitetni diplomirani sociolog za družboslovno informatiko	2	5	0	7	2	8	3	1
78326	Univerzitetni diplomirani sociolog	92	92	73	79	86	95	81	87
78351	Univerzitetni diplomirani politolog za družbeno politiko	4	6	1	3	4	4	3	1
78352	Univerzitetni diplomirani politolog za mednarodno politiko	8	7	8	9	7	14	10	9
78353	Univerzitetni diplomirani obramboslovec	0	1	0	0	0	3	7	4
78354	Univerzitetni diplomirani politolog	101	113	104	98	135	139	115	123
78355	Univerzitetni diplomirani socialni antropolog	0	0	1	1	3	7	8	9
78361	Univerzitetni diplomirani novinar	32	29	37	38	40	48	43	41
78362	Univerzitetni diplomirani komunikolog	81	62	59	75	87	92	72	89
78372	Univerzitetni diplomirani kulturolog	19	24	30	25	47	31	38	49
78374	Magister politologije-etnične študije								
78375	Magister mednarodnih odnosov	1	2	3	1	0	1	2	3
78377	Magister menedžmenta neprofitnih organizacij	1	0	0	0	0	0	1	1
78394	Magister sociologije	1	2	3	1	7	1	3	6
78397	Magister politologije	3	3	1	3	3	0	3	2
78398	Magister obramboslovja	0	0	1	0	0	0	0	1
78399	Magister komunikologije	0	0	0	1	0	1	2	1
98301	Diplomant družboslovne informatike (vs)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	0	1	1
98302	Diplomant družboslovne informatike (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	1	1	2
98303	Diplomirani politolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	4	3	9	10
98304	Diplomirani sociolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	5	6	15
98305	Diplomant evropskih študij (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	1	5	4
98306	Diplomirani komunikolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	0	2	14
98307	Diplomant tržnega komuniciranja (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	1	6	5

98308	Diplomirani kulturolog (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	2	3	7
98309	Diplomant mednarodnih odnosov (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	1	1	2
98310	Diplomirani novinar (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	0	8	19
98312	Diplomirani obramboslovec (un)/1.bol.st/	0	0	0	1	1	2	3	5
98319	Magister odnosov z javnostmi/2.bol.st/	0	0	0	0	1	0	0	0
98325	Magister medijskih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	1
98326	Magister etničnih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	1
98327	Magister evropskih študij/2.bol.st/	0	0	0	2	0	1	4	3
98330	Magister družboslovne informatike/2.bol.st/	0	0	0	1	1	0	1	0
98331	Magister politologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	1	3
98332	Magister sociologije/2.bol.st/	0	0	0	0	1	1	0	5
98333	Magister komunikologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	1
98334	Magister tržnega komuniciranja/2.bol.st/	0	0	0	0	0	2	0	3
98335	Magister kulturologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	1	2
98336	Magister mednarodnih odnosov/2.bol.st/	0	0	0	0	0	1	0	3
98337	Magister novinarskih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	0	1	2	1
98338	Magister obramboslovja/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	1	1
98347	Diplomirani družboslovni informatik (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	0	2	2
98348	Diplomirani družboslovni informatik (vs)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	1	0	1
98356	Magister medijskih in komunikacijskih študijev/2.bol.st/								

**PRILOGA Č: Zaposlitve registriranih brezposelnih oseb glede na navedeno raven,
področje in naziv izobraževanja**

Raven izobraževanja (Klasius SRV) / Področje izobraževanja (Klasius P) / Naziv izobraževanja	2014	2015	jan-apr 2016
16102 višješolska (prejšnja)	227	98	37
312 Sociologija in študiji kultur			
etnolog			
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država			
Neznano			
321 Novinarstvo in poročevalstvo			
Neznano			
345 Poslovanje in upravljanje	227	98	37
ekonomist	25	78	32
Neznano	202	20	5
16202 visokošolska strokovna (prejšnja)	75	138	47
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	8	7	2
diplomirani družboslovni informatik	1	5	1
diplomirani družboslovni informatik (VS)	6	2	1
Neznano	1		
345 Poslovanje in upravljanje	67	131	45
diplomirani ekonomist	27	67	25
diplomirani ekonomist	15	39	11
diplomirani ekonomist	25	25	9
16203 visokošolska strokovna (1. bolonjska stopnja)	116	110	35
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	4	13	2
diplomant družboslovne informatike (VS)	1	8	2
diplomirani družboslovni informatik (VS)	1	5	
Neznano	2		
321 Novinarstvo in poročevalstvo		3	1
diplomant medijske produkcije (VS)		3	1
345 Poslovanje in upravljanje	112	94	32
diplomirani ekonomist (VS)	1	2	1
diplomant mednarodnega poslovanja (VS)		1	
diplomirani ekonomist (VS)	9	13	3
Neznano	77	5	
diplomirani organizator (VS)	4	20	8
diplomirani ekonomist (VS)	3	10	2
diplomirani ekonomist (VS)	18	43	18
16204 visokošolska univerzitetna (1. bolonjska stopnja)	225	337	151
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	1	8	1
Neznano			
diplomirani sociolog kulture (UN)	1	8	1
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	50	61	28
diplomant družboslovne informatike (UN)	2	4	3
diplomant evropskih študij (UN)	6	7	8
diplomirani geograf (UN)		5	2
diplomirani geograf (UN) in ...		1	
diplomirani družboslovni informatik (UN)	2	6	3
diplomant tržnega komuniciranja (UN)	7	13	6
Neznano	24	2	
diplomirani obramboslovec (UN)	7	18	4
diplomirani družboslovec (UN)	2	5	2
312 Sociologija in študiji kultur	77	108	49
diplomirani sociolog (UN)	8	28	7

diplomirani etnolog in kulturni antropolog (UN)	1	5	4
diplomirani geograf (UN)	1	6	
diplomirani geograf (UN) in ...	1		
diplomirani komunikolog (UN)	7	16	4
diplomirani kulturolog in antropolog (UN)	2	12	6
diplomirani kulturolog (UN)	8	13	8
Neznano	37	2	2
diplomirani sociolog (UN) in ...	2	3	2
diplomirani sociolog (UN) in ...			1
diplomant sociologije in interdisciplinarnega družboslovja (UN)	3	3	6
diplomirani sociolog (UN)	7	20	9
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	38	56	29
diplomirani politolog (UN)	12	21	8
diplomant medijskih študijev (UN)		5	6
diplomant mednarodnih odnosov (UN)	5	15	7
Neznano	18	2	2
diplomirani politolog (UN)	3	13	6
321 Novinarstvo in poročevalstvo	24	15	10
Neznano	14		
diplomirani novinar (UN)	10	15	10
345 Poslovanje in upravljanje	35	89	34
diplomirani ekonomist (UN)	34	81	31
diplomirani organizator (UN)	1	8	3
17001 specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)	33	24	13
312 Sociologija in študiji kultur	2	2	2
specialist kriminalističnega preiskovanja	2	2	2
345 Poslovanje in upravljanje	31	22	11
specialist managementa	24	15	10
specialist managementa		4	1
specialist managementa v izobraževanju	2	1	
Neznano	5	2	
17002 visokošolska univerzitetna (prejšnja)	668	684	245
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	59	63	27
univerzitetni diplomirani kulturolog in socialni antropolog	6	15	9
Neznano	33	6	
univerzitetni diplomirani sociolog kulture in ...	20	42	18
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	167	174	63
profesor geografije in ... / univerzitetni diplomirani geograf in ...	5	14	6
univerzitetni diplomirani geograf	78	79	31
univerzitetni diplomirani komunikolog	83	81	26
Neznano	1		
312 Sociologija in študiji kultur	230	206	77
univerzitetni diplomirani etnolog in antropolog kulture	53	52	29
univerzitetni diplomirani geograf		4	
univerzitetni diplomirani kulturolog	51	49	20
Neznano	92	18	8
univerzitetni diplomirani sociolog/ profesor sociologije	34	83	20
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	132	125	41
Neznano	87	15	4
univerzitetni diplomirani ... in politolog	24	36	14
univerzitetni diplomirani politolog/ profesor politologije	21	74	23
321 Novinarstvo in poročevalstvo	44	38	14
univerzitetni diplomirani ... in novinar		1	
univerzitetni diplomirani novinar	44	37	14
345 Poslovanje in upravljanje	36	78	23
univerzitetni diplomirani ekonomist	26	69	19
univerzitetni diplomirani ekonomist	10	9	4
17003 magistrska (2. bolonjska stopnja)	99	153	98
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	1	2	2

Neznano			
magister jezikoslovja	1	2	1
magister sociologije kulture			1
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	25	41	27
magister družboslovne informatike	1	4	
magister etničnih študij	1		
magister evropskih študij	1	4	3
magister geografije			4
magister družboslovne informatike		1	
magister komunikologije	1	4	
magister mednarodnih in diplomatskih študij	2	3	2
Neznano	13	2	1
magister obramboslovja	1	3	6
magister razvojnih študij		1	
magister sociologije	1	1	2
magister sociologije	1	7	4
magister tržnega komuniciranja	3	10	5
magister sociologije		1	
312 Sociologija in študiji kultur	19	37	28
magister antropologije		1	
magister etnologije in kulturne antropologije		3	1
magister geografije	1	5	2
magister kulturologije in antropologije		3	2
magister kulurologije		2	1
magister kulurologije	1	5	4
magister medijskih študij	1		
magister medkulturnega menedžmenta	1	10	5
Neznano	10		
magister politologije	1	2	2
magister politologije	1	2	3
magister sociologije	1		
magister sociologije	1		
magister sociologije	1	4	8
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	18	11	2
magister diplomacije	2	3	
magister medijskih in komunikacijskih študijev	1		
magister mednarodnih odnosov		1	
Neznano	12	2	
magister politologije	3	4	2
magister varnostnih študij		1	
321 Novinarstvo in poročevalstvo	5	2	3
magister medijske produkcije			1
Neznano	2		
magister novinarskih študij	3	2	2
345 Poslovanje in upravljanje	31	60	36
magister managementa	4	10	5
magister poslovnih ved	8	12	8
magister managementa			1
magister managementa	5	8	6
magister poslovnih ved	3	5	2
Neznano	5	1	1
magister organizator	1	4	1
magister poslovnih ved	1	9	4
magister poslovne informatike	1		
magister poslovnih ved		2	1
magister poslovnih ved		1	1
magister poslovnih ved	2	6	5
magister turističnega managementa		1	1
magister managementa izobraževanja	1	1	

18101 specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)			
312 Sociologija in študiji kultur			
Neznano			
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država			
Neznano			
18102 magisterij znanosti (prejšnji)	29	32	17
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	1	1	2
magister znanosti	1		2
Neznano		1	
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	6	6	2
magister znanosti	1	2	1
magister komunikologije	2		
magister znanosti		1	
Neznano	2	1	1
magister obramboslovja			
magister znanosti		1	
magister znanosti	1	1	
312 Sociologija in študiji kultur	9	11	2
magister antropologije	1		
magister znanosti		2	
magister znanosti	1	1	
magister geografije	1		
Neznano			
magister znanosti	4	7	2
magister sociologije	2	1	
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	6	5	2
magister mednarodnih odnosov	1	1	
magister znanosti	3	4	2
magister politologije	2		
345 Poslovanje in upravljanje	7	9	9
magister znanosti	2	4	1
magister znanosti	2	4	3
Neznano		1	
magister znanosti	1		2
magister znanosti	2		3
18201 doktorat znanosti (prejšnji)	23	19	4
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)			
Neznano			
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	2	1	1
doktor znanosti			1
Neznano	2		
doktor znanosti		1	
312 Sociologija in študiji kultur	20	18	2
doktor znanosti	2	2	
doktor znanosti	1	3	
doktor znanosti		2	
Neznano	4		
doktor znanosti	13	11	2
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	1		1
doktor znanosti	1		1
Neznano			
18202 doktorat znanosti (3. bolonjska stopnja)	1	7	1
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	1		
doktor znanosti	1		
312 Sociologija in študiji kultur		6	1
doktor znanosti		2	
doktor znanosti		4	1
345 Poslovanje in upravljanje		1	
doktor znanosti		1	

PRILOGA D: Prosta delovna mesta glede na naveden naziv poklicne in strokovne izobrazbe, 2009 - 2013 (stara metodologija)

Sifra	Deskriptor (naziv poklicne in strokovne izobrazbe po Sifrantu PSI ZRSZ)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
68361	Novinar	10	16	14	13	7	7	1	9
78321	Univerzitetni diplomirani sociolog analitsko-teoretske smeri	12	6	7	4	3	1	4	1
78322	Univerzitetni diplomirani sociolog kadrovsko-menedžerske smeri	30	30	19	14	10	14	18	17
78323	Diplomirani družboslovni informatik (vs)	1	1	3	0	1	4	4	1
78325	Univerzitetni diplomirani sociolog za družboslovno informatiko	6	4	3	3	3	3	2	1
78326	Univerzitetni diplomirani sociolog	162	109	113	59	67	61	61	23
78351	Univerzitetni diplomirani politolog za družbeno politiko	6	4	5	1	1	3	4	1
78352	Univerzitetni diplomirani politolog za mednarodno politiko	3	3	3	0	3	0	1	0
78353	Univerzitetni diplomirani obramboslovec	5	5	1	0	3	5	0	0
78354	Univerzitetni diplomirani politolog	105	107	79	46	48	49	35	15
78355	Univerzitetni diplomirani socialni antropolog	0	0	0	0	3	1	2	1
78361	Univerzitetni diplomirani novinar	157	169	109	58	83	48	51	15
78362	Univerzitetni diplomirani komunikolog	170	139	150	90	73	79	83	35
78372	Univerzitetni diplomirani kulturolog	18	23	13	12	19	8	7	2
78374	Magister politologije-etnične študije								
78375	Magister mednarodnih odnosov	0	0	0	0	0	0	4	0
78377	Magister menedžementa neprofitnih organizacij	0	0	0	1	0	1	0	1
78394	Magister sociologije	6	4	4	2	3	5	2	1
78397	Magister politologije	4	3	0	1	0	0	1	2
78398	Magister obramboslovja	0	0	0	1	0	0	0	0
78399	Magister komunikologije	1	1	2	2	0	0	1	2
98301	Diplomant družboslovne informatike (vs)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	0	2	0
98302	Diplomant družboslovne informatike (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	0	1	3	3

98303	Diplomirani politolog (un)/1.bol.st/	0	0	4	2	5	3	4	5
98304	Diplomirani sociolog (un)/1.bol.st/	0	0	5	5	9	9	10	6
98305	Diplomant evropskih študij (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	0	3	0
98306	Diplomirani komunikolog (un)/1.bol.st/	0	0	4	8	12	20	11	7
98307	Diplomant tržnega komuniciranja (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	3	2	8	1
98308	Diplomirani kulturolog (un)/1.bol.st/	0	0	1	0	2	2	2	1
98309	Diplomant mednarodnih odnosov (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	1	3	1
98310	Diplomirani novinar (un)/1.bol.st/	0	0	8	3	15	7	9	4
98312	Diplomirani obramboslovec (un)/1.bol.st/	0	0	0	1	1	2	1	0
98319	Magister odnosov z javnostmi/2.bol.st/								
98325	Magister medijskih študij/2.bol.st/	0	0	1					
98326	Magister etničnih študij/2.bol.st/								
98327	Magister evropskih študij/2.bol.st/	0	0	1	0	1	2	2	1
98330	Magister družboslovne informatike/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	3
98331	Magister politologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	1	0
98332	Magister sociologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	1	0
98333	Magister komunikologije/2.bol.st/								
98334	Magister tržnega komuniciranja/2.bol.st/	0	0	1	1	0	0	2	3
98335	Magister kulturologije/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	1	0
98336	Magister mednarodnih odnosov/2.bol.st/	0	0	0	0	0	0	0	2
98337	Magister novinarskih študij/2.bol.st/	0	0	0	0	1	0	0	0
98338	Magister obramboslovja/2.bol.st/								
98347	Diplomirani družboslovni informatik (un)/1.bol.st/	0	0	0	0	1	0	1	0
98348	Diplomirani družboslovni informatik (vs)/1.bol.st/								
98356	Magister medijskih in komunikacijskih študijev/2.bol.st/								

PRILOGA E: Prosta delovna mesta glede na navedeno raven izobrazbe in področje izobraževanja

Raven izobraževanja (Klasius SRV) / Področje izobraževanje (Klasius P)	2014	2015	jan - apr 2016
161 višješolska (prejšnja), višja strokovna	75	93	25
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	1	2	
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	47	66	19
312 Sociologija in študiji kultur		1	
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država		2	
321 Novinarstvo in poročevalstvo			
345 Poslovanje in upravljanje	27	22	6
162 visokošolska 1.stopnje, visokošolska strokovna (prejšnja) ipd.	142	191	77
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	5	4	6
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	79	121	54
312 Sociologija in študiji kultur	1	10	3
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	4	6	
321 Novinarstvo in poročevalstvo	5	7	5
345 Poslovanje in upravljanje	48	43	9
170 visokošolska 2.stopnje, visokošolska univerzitetna (prejšnja) ipd.	366	428	105
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	44	30	7
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	243	331	77
312 Sociologija in študiji kultur	26	15	4
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	5	6	1
321 Novinarstvo in poročevalstvo	18	12	6
345 Poslovanje in upravljanje	30	34	10
181 magisterij znanosti (prejšnji)	9	11	3
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	2	3	
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	2	7	2
312 Sociologija in študiji kultur	1		
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	2	1	
345 Poslovanje in upravljanje	2		1
182 doktorat znanosti	32	57	4
220 Humanistika (podrobneje neopredeljeno)	10	21	1
310 Družbene vede (podrobneje neopredeljeno)	10	28	2
312 Sociologija in študiji kultur	8	3	1
313 Politologija, odnosi posameznik-družba-država	2	3	
345 Poslovanje in upravljanje	2	2	