

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE IN VSTOP NA TRG DELA V SLOVENIJI

Ljubljana, junij 2007

TINA ILOVAR

IZJAVA

Študentka Tina Ilovar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Janeza Malačiča, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih straneh.

V Ljubljani, dne 18. 6. 2007

Podpis: _____

KAZALO

1 UVOD	1
2 TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA	2
2.1 OPREDELITEV ČLOVEŠKEGA KAPITALA	2
2.2 ZNANJE	4
2.3 IZOBRAŽEVANJE	5
2.3.1 IZOBRAZBENA STRUKTURA V SLOVENIJI	6
3 RAZMERE NA TRGU DELA	7
3.1 VSEŽIVLJENJSKO IZOBRAŽEVANJE	9
3.2 BREZPOSELNOST	10
3.3 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELA	13
3.3.1 PREDNOSTI IN SLABOSTI FLEKSIBILNEGA DELA IN ZAPOSLOTITVE	14
3.4 REGULACIJA TRGA DELA	15
3.5 KLJUČNI PROBLEMI NA TRGU DELA V SLOVENIJI	15
3.6 STANJE NA TRGU DELA V EVROPI	16
3.6.1 ZAOSTANEK NA PODROČJU ČLOVEŠKEGA KAPITALA IN INOVACIJ	16
3.6.2 PROBLEMATIČNA PODROČJA	17
4 DIPLOMANTI TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA NA TRGU DELA	17
4.1 TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE	18
4.2 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELA	21
4.3 ZNAČILNOSTI MLADIH NA TRGU DELA	22
4.3.1 ZNANJE	23
4.3.2 DELOVNE IZKUŠNJE	23
4.3.3 OSEBNOSTNE LASTNOSTI	23
4.4 DRUGAČEN ODNOS DO DELA	24
5 ZAPOSLOVANJE MLADIH DIPLOMANTOV	24
5.1 OVIRE MLADIH PRI VSTOPU V ZAPOSLOTITVE	25
5.2 VZROKI IN POSLEDICE BREZPOSELNOSTI MLADIH	25
5.3 BREZPOSELNOST DIPLOMANTOV	26
5.4 NESKLADJE MED PONUDBO IN POVPRŠEVANJEM NA TRGU DELA	28
6 UKREPI, NAMENJENI UREJANJU POLOŽAJA DIPLOMANTOV NA TRGU DELA	29
6.1 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE	29
6.2 PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	29
6.3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	30
6.4 DEJAVNOST ZAVODA V LETU 2006	31
6.5 POSODOBITEV UNIVERZ	33
6.6 BOLONJSKA REFORMA	34
7 SKLEP	35

LITERATURA

37

VIRI

39

1 UVOD

Za izbrano temo sem se odločila predvsem zato, ker me to področje zanima, obenem sem se tudi sama že večkrat spraševala, kakšne možnosti in priložnosti se ponujajo (nam) mladim po končanem študiju.

Ko se zaključi obdobje študentskih let, nastopi obdobje, ko začne večina mladih aktivno iskati svojo prvo »pravo« zaposlitev. Zanimivo je to, da delodajalci zelo radi najemajo mlado delovno silo, kar se kaže v razširjenosti študentskega dela, vendar se kljub temu pojavi visoka brezposelnost med mladimi. Ko začnemo govoriti o redni zaposlitvi, postanejo mladi rizična skupina, saj ji je zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, ki jih zahtevajo delodajalci kot pogoj zaposlitve, otežen vstop na trg dela.

Brezposelnost mladih je v Sloveniji v zadnjih letih narasla. V nalogi bom skušala ugotoviti ali spadajo mladi v kategorijo težje zaposljivih oseb in kaj je vzrok za to. Pričakujem lahko relativno visok delež mladih brezposelnih z višjo oziroma visoko izobrazbo med vsemi registrirano brezposelnimi.

Vstop na trg dela je za mladega človeka izrednega pomena, saj pomeni njegovo socialno in ekonomsko osamosvojitve v družbi. Odprte možnosti izobraževanja v Sloveniji povzročajo vključitev vse večjega deleža mladih na višje ravni izobraževanja. Izbira smeri in dolžine izobraževanja pomeni načrtovanje zaposlitve in življenjskega stila.

Mladi si na začetku svojih delovnih karier oblikujejo določena pričakovanja o svojem prihodnjem delovnem življenju. Največji problem pri zaposlitvi mladih se kaže v njihovem pomanjkanju delovnih izkušenj, kar jim poveča možnosti brezposelnosti.

Pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah so drugačna od možnosti, ki jim jih ponuja trg dela. Zaradi sprememb trga dela, ki zahteva vse bolj izobražene in usposobljene delavce, postaja izobrazba ključen dejavnik vključevanja na trg dela. Zato imajo mladi izobraženci več možnosti in priložnosti na trgu dela v primerjavi z mladimi z malo izobrazbe. Dejstvo je tudi, da so mladi bolj izpostavljeni brezposelnosti v primerjavi z drugimi kategorijami delovne sile, predvsem zato, ker so novi in neizkušeni.

Diplomsko delo je razdeljeno na pet poglavij. V drugem poglavju je izpostavljena pomembnost človeškega kapitala, znanja in izobraževanja, ki je v današnjem času postalo ključni vir konkurenčnosti podjetij. Znanje postaja najbolj iskano tržno blago, saj je najmočnejše orožje v boju za konkurenčno prednost. Poleg velikih tehnoloških sprememb ter vsakodnevnih novih odkritij postaja tudi današnja družba vse bolj izobražena, da lahko sledi trendu gospodarske rasti.

Tretje poglavje je namenjeno opredelitvi razmer na trgu dela, in sicer pojavu vseživljenjskega izobraževanja, stanju in vrstam brezposelnosti v Sloveniji, fleksibilizacij trga dela ter temu, kateri so ključni problemi na trgu dela v Sloveniji.

V četrtem poglavju je izpostavljeno terciarno izobraževanje kot eno izmed glavnih sil gospodarskega razvoja. Osredotočeno je na mlade, na njihov položaj na trgu dela, značilnosti

mladih, na njihov spremenjen odnos do dela ter možnosti, ki se jim ponujajo po končanem študiju.

Peto poglavje je namenjeno pojasnjevanju problemov mladih diplomantov, ki nastanejo pri iskanju prve zaposlitve. Mladi pričakujejo po končanem študiju delovno mesto, primerno njihovi izobrazbi, a se morajo nemalokrat sprijazniti z manj kvalificiranim delovnim mestom, pa še to jim je dodeljeno le za določen čas.

Sledi poglavje, v katerem so nanizani različni ukrepi države, univerz ter drugih organizacij, namenjeni urejanju položaja brezposelnosti mladih diplomantov.

2 TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA

2.1 Opredelitev človeškega kapitala

Človeški kapital lahko v splošnem definiramo kot človeške vire podjetja, in sicer kot na primer organiziranost, sposobnosti, lastnosti, znanje, izkušnje, zanos, motiviranost, kariera, ustvarjalnost, prilagodljivost. Ti dejavniki se morajo v praksi čim bolj uspešno in učinkovito povezovati tako, da je posledično s tem ustvarjena dodana oziroma nova vrednost. Človeški kapital izhaja torej iz znanj in izkušenj, izobrazbene strukture, strokovne usposobljenosti, spoznanj, osebnostnih lastnosti, podjetniškega zanosu, inovativnosti in ustvarjalnosti, sposobnosti prilagajanja in podobno (Mihalič, 2006, str. 44).

Angleški ekonomist Adam Smith je eden izmed prvih, ki je pričel poudarjati pomen človeškega kapitala. V svoji knjigi *Bogastvo narodov* je zapisal, da izobraževanje kot del človeškega kapitala vpliva na večjo produktivnost delavcev, podobno kot naložbe v stroje in opremo na povečanje dohodka in bogastva. Teorijo človeškega kapitala so v 60-ih letih 20. stoletja izpopolnili Mincer, Becker ter Schultz. Njihova teorija je temeljila na tem, da se pojem človeški kapital nanaša na dejstvo, da ljudje vlagajo vase z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem, in sicer zaradi lastnega trenutnega zadovoljstva ter možnosti povečanja zaslužkov od dela v prihodnosti (Bevc, 1991, str. 22–23). T.W.Schultz trdi, da človeškega kapitala ne moremo kupiti na trgu, pridobimo ga le z investiranjem v človeka. Investiranje v človeški kapital zajema investiranje v izobraževanje, strokovno usposabljanje na delovnem mestu, zdravstvo, ekonomske informacije in migracije. Ker so ta področja zelo široka, se je v ekonomski teoriji najbolj uveljavila Thurowa definicija človeškega kapitala, ki pravi, da so človeški kapital posameznikove proizvodne veščine, talenti in znanja, ki se merijo z vrednostjo proizvodnega blaga in storitev (Malačič, 1984, str. 273).

Po besedah Granovetterja predpostavlja temeljna ideja teorije človeškega kapitala, da je individualna produktivnost odvisna od vlaganja v človeški kapital. Izobrazba je instrument, s katerim ljudje povečujejo svojo produktivnost (Ivančič, 1999, str. 46). Do sprememb v dosežkih na trgu dela prihaja izključno prek sprememb v individualni produktivnosti, torej kvalifikacijskih in poklicnih izkušnjah. Ljudje vlagajo v izobraževanje tako dolgo, dokler pričakujejo, da bodo povračila večja od neposrednih in posrednih stroškov (Ivančič, 1999, str. 47).

Na gospodarsko rast imajo pomemben vpliv številne spremenljivke okolja, in sicer predvsem institucionalno (pravni red, politična svoboda, šolski sistem, zdravstveni sistem ipd.) ter

poslovno okolje (inflacija, odnosi menjave), kar je ugotovil že Robert Barro v začetku devetdesetih let v svoji študiji (Sušjan, 2002, str. 28).

Tako je rast per capita proizvoda v pozitivni zvezi z ravno izobrazbe, kar potrjuje pomembnost človeškega kapitala. V Barrovi raziskavi (v njej je zajetih okrog 100 držav v obdobju 1960–1990) se je kot pomembna izkazala predvsem dosežena raven izobrazbe moških (spremenljivka je število let šolanja na srednji ali višji stopnji moških nad 25 let). Dodatno leto šolanja poveča per capita rast na približno 1,2 % (Sušjan, 2002, str. 29).

Človeški kapital je ključni vir odzivnosti na nove dogodke, reševanje problemov in inoviranje neopredmetenih in opredmetenih vrednosti. Primarni namen človeškega kapitala je inoviranje, saj je le-ta najboljši in tudi edini vir inovacij in izboljšav. Obenem je tudi najboljši način investiranja, saj vsakokrat ko podjetje investira v človeški kapital, dodana vrednost naraste. Človeški kapital je v poslovnem svetu definiran kot kombinacija naslednjih dejavnikov:

- kvalitete posameznika: inteligenca, energija, zanesljivost, pripadnost in podobno;
- sposobnosti posameznika, da se uči: nadarjenost, spretnost, ustvarjalnost, domišljija, iznajdljivost;
- motiviranost posameznika, da deli informacije in pridobljena znanja: timski duh in ciljna usmerjenost (Mihalič, 2006, str. 45).

Človeški kapital ima v vsaki organizaciji veliko vlogo, kajti o njem lahko govorimo kot o edinem generatorju nove vrednosti. Človeški kapital je namreč vir znanja, izkušenj, zmožnosti, sposobnosti, ki lahko ustvarjajo vrednost organizacije. Vendar pa znanje in spretnosti same po sebi nimajo vrednosti za podjetje, če niso aplicirane v poslovno situacijo. Visoka stopnja človeškega kapitala izjemno pomembno vpliva na višjo stopnjo profitabilnosti, rasti in razvoja organizacije, zagotavljanje konkurenčne prednosti ter višjo stopnjo ugleda organizacije v javnosti ipd. (Mihalič, 2006, str. 45).

Merjenje obsega človeškega kapitala zaradi kompleksnih in raznolikih značilnosti ljudi ni ravno enostavno. Merjenje otežuje tudi dejstvo, da je celotni človeški kapital v podjetju in tudi v družbi kot celoti večji od vsote individualnih obsegov človeškega kapitala. Premalo pozornosti je posvečene tudi zastarevanju znanja oziroma procesu pozabljanja. V statistični praksi se za ugotavljanje obsega človeškega kapitala aktivnega prebivalstva uporabljajo trije pristopi (Malačič, 2001, str. 427–429):

- Prvi pristop uporablja izobrazbene dosežke in kaže, koliko ljudi konča določeno raven formalne izobrazbe. Pristop ne upošteva vsebine izobraževanja, njegove kakovosti in razlik v času. Prav tako ne upošteva neformalnega izobraževanja in dogajanja po končanem šolanju.
- Drugi pristop temelji na testiranju in anketiranju, s katerimi ugotavlja, kakšne veščine in sposobnosti imajo posamezniki. Problem nastane, ker nekaterih značilnosti (motivacija, zavzetost, odnos do dela) ni mogoče ovrednotiti.
- Tretji pristop na osnovi razlik v zaslužkih ocenjuje tržno vrednost izobrazbe in poklica in s tem agregatno vrednost obsega človeškega kapitala. Pristop predpostavlja enakost zaslužkov z mejnim proizvodom in popolno nadomestljivostjo delavcev z nizko ravno človeškega kapitala.

Model človeškega kapitala pravi, da je posameznik z več izobrazbe oziroma človeškega kapitala produktivnejši od tistega z manj izobrazbe, kar posledično pomeni, da so njegovi zaslužki na trgu dela višji (Bevc, 1991, str. 29). Omenjeni model temelji na številnih predpostavkah, med katerimi sta ključni predvsem dve. Prva pravi, da so zaslužki od dela

enaki mejni produktivnosti dela in naraščajo v skladu z njo, druga pa, da izobraževanje nima posrednih učinkov. Model je teoretično uporaben le, če je delo plačano po tem, kar proizvede, to je po svojem mejnem proizvodu, v nasprotnem primeru pa koncept izgubi svoj ekonomski smisel. Za veljavnost omenjenega modela je dovolj tudi, če je skupina posameznikov, ki opravlja enak poklic, plačana po povprečni mejni produktivnosti te skupine ali če je posameznik plačan po mejnem proizvodu celotnega življenja (običajno so mlajši delavci plačani manj od svojega mejnega proizvoda, starejši pa več) (Malačič, 1984, str. 273). Obstajajo številne kritike teorije in modela človeškega kapitala, ker je po mnenju nekaterih povezava med izobrazbo, produktivnostjo in zaslužki nerealna. Med kritike teorije človeškega kapitala sodijo še naslednje: človeka ni primerno obravnavati kot kapital, težave pri razlikovanju med sredstvi za izobraževanje, ki so namenjena potrošnji ali investiranju, vprašljive predpostavke, kot je popolna konkurenca in podobno (Malačič, 1984a, str. 420–422).

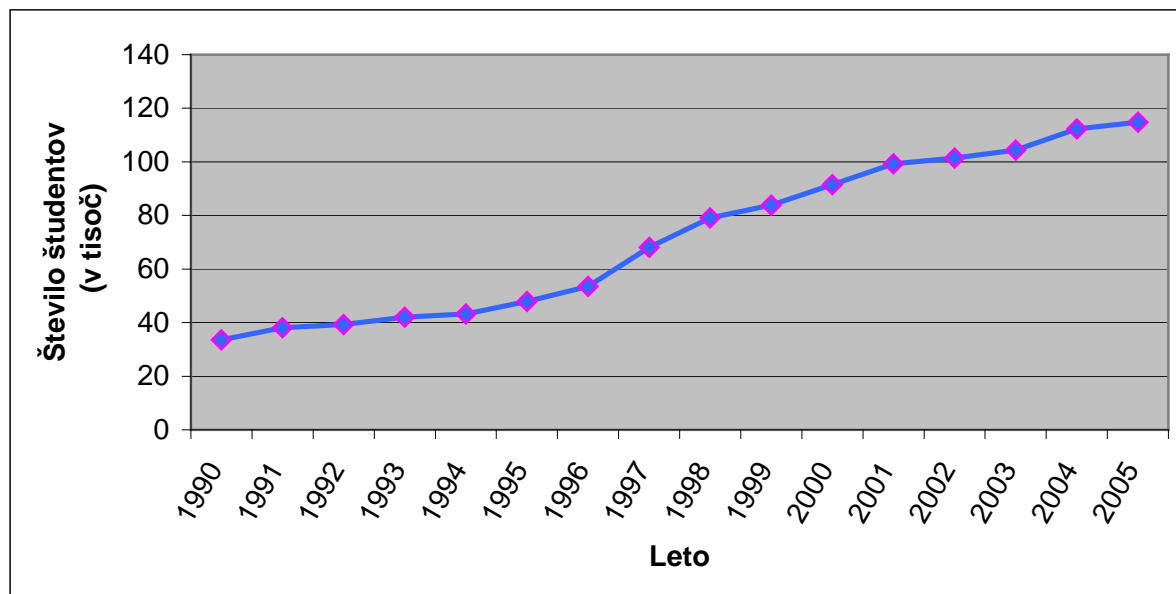
2.2 Znanje

Poleg ljudi in tehnologije postaja znanje v današnjem času odločilni generator sprememb. Znanje je tako imenovano nevidno bogastvo vsakega naroda, saj je postalo najbolj iskano tržno blago, investiranje vanj pa najpomembnejša naložba. Znanje je namreč ključni sodobni kapital in najmočnejše orožje v boju za konkurenčno prednost (Mihalič, 2006, str. 20).

Znanje je blago, saj je proizvod človekovega dela. Je specifično blago, saj ga vsaka transakcija povečuje in obnavlja, z uporabo se ne uniči, pri prodaji ali nakupu pa ga nikoli ne izgubimo. Za znanje so značilni naraščajoči donosi, kajti vrednost znanja narašča z njegovo uporabo, znanje je zasebna dobrina, kjer lastnik pridobi koristi, ki izhajajo iz znanja. Lahko pa govorimo o znanju kot o javni dobrini, saj se učinki znanja pogosto prelivajo od ustvarjalcev znanja na druge uporabnike (Kešeljević, 2004, str. 115).

S povpraševanjem in ponudbo znanja na trgu pripišemo znanju določeno ekonomsko vrednost, s čimer postane znanje kapital, ki prinaša ekonomske učinke njegovim lastnikom. V posameznika je potrebno investirati ter na ta način pridobiti znanje. Načeloma večje investicije v šolanje vodijo do boljših znanj, posledično pa do višjih dohodkov in profitov. Tako z investicijo v znanje pridobimo nova znanja, ki povečujejo delovno sposobnost posameznika in omogočajo višje donose (Kešeljević, 2004, str. 64).

Slika 1: Število študentov v Sloveniji, 1990–2005



Vir: SL-2002, str. 128; SL-2003, str. 119; SL-2006, str. 123

Današnja družba prehaja vse bolj v na znanju temelječo družbo, za katero je značilna visoka stopnja generiranja in difuzije predvsem novega znanja. Značilnost družbe znanja je tudi velik delež ljudi z visoko stopnjo izobrazbe in z veliko znanja, s katerim vstopajo v proizvodnjo, ter njihova aktivnost v javnem in zasebnem življenju. Glavni trendi, ki vplivajo na spreminjanje znanja, so predvsem naslednji (Mihalič, 2006, str. 20—21):

- globalizacija pospešuje širjenja znanja,
- diverzifikacija proizvodov in storitev vpliva na raznolikost znanja,
- izobraževanje povečuje širino in globino znanja ter
- inovacije zmanjšujejo rok obstojnosti znanja.

2.3 Izobraževanje

Dejavniki, kot so kapital, delo, produktivnost, človeški kapital, so pomembni dejavniki, od katerih je odvisen gospodarski razvoj. Izjemnega pomena pa so tudi drugi faktorji, ki bi sodili v okvir institucionalnega okolja (pravni sistem, vloga države, izobraževanje, socialno skrbstvo, razvitost finančnih trgov ipd.).

Po besedah ameriškega teoretika T. W. Schultz-a je izobraževanje oblika človeškega kapitala, ki postaja del človeka in s tem izvor prihodnjega zaslužka. Tako lahko investicije v izobraževanje primerjamo z investicijami v izgradnjo nove infrastrukture ali novo tovarno.

Pojem izobraževanje lahko razumemo v ožjem in širšem smislu (Ratković, 1983, str. 1). V ožjem smislu mislimo na izobraževanje, ki ga pridobimo v izobraževalnih ustanovah in ga smatramo kot formalno izobraževanje. Izobraževanje v širšem smislu zajema poleg formalnega tudi neformalno izobraževanje. Sednje ni vezano na izobraževalno ustanovo in obsega vse okoliščine, ki prav tako vplivajo na obnašanje, stališča, način mišljenja ljudi in tudi na obseg in kakovost znanja.

Izobraževanje prinaša različne učinke, ki jih lahko delimo na (Ratković, 1983, str. 55):

- ekonomske (investicijske in potrošne);
- neposredne (učinki izobraževanja na tistega, ki se izobražuje);
- posredne (učinki izobraževanja na druge v ožjem in širšem okolju).

Izobraževanje je lahko aktivni dejavnik gospodarskega razvoja v primeru, da poskuša družba z izobraževalnim sistemom spremeniti obstoječo ekonomsko strukturo, z namenom pospešiti gospodarski razvoj.

Lahko pa je pasivni dejavnik gospodarskega razvoja, v kolikor preskrbuje delavce z različnimi znanji in usposobljenostjo, ki so potrebni za dano stopnjo gospodarskega razvoja. Pasivna vloga izobraževanja ni absolutna, ampak je relativno pasivna. V določenem razponu gospodarskega razvoja je izobraževanje relativno pasivno, za prehod na višjo raven gospodarskega razvoja pa je potrebna sprememba na področju izobraževanja. Ko izobraževanje doseže določeno raven, povečanje preko te ravni nekaj časa ne prispeva h gospodarski rasti. Šele z nadaljnjim razvijanjem prestopi izobraževanje na naslednjo raven razvitosti, kar v začetku ugodno vpliva na gospodarski razvoj, dokler se učinki zopet ne potrošijo in nadaljnje izobraževanje ne vpliva več na gospodarski razvoj (Senjur, 1993, str. 124).

Izobraževanje pozitivno vpliva na zaposlovanje. Zmanjšuje psihološke travme, apatije in socialne konflikte. Z izobraževanjem si posamezniki izboljšajo možnosti za ponovno zaposlitev oziramo za napredovanje. Vzdržuje ali celo povečuje se nacionalni potencial znanja, kar pomeni, da se olajšajo strukturne spremembe v gospodarstvu, saj je mogoče usposobljene delavce hitro pritegniti v nove proizvodnje. Organizacijam omogoča izobraževanje prestrukturiranje proizvodnje, saj s tem lažje spreminjajo tehnologijo in proizvodne programe. Izobraževanje je tudi edino učinkovito sredstvo za odpravljanje strukturne brezposelnosti, ki nastane zaradi neskladnosti med usposobljenostjo delavcev in zahtevami delovnih mest. Prav tako olajša prehod med šolo in delom (Svetlik, 1985, str. 134).

2.3.1 Izobrazbena struktura v Sloveniji

Izobrazbena sestava odraslega prebivalstva (25–64 let) se v Sloveniji izboljšuje. Pri analizi dejavnikov, ki vplivajo na gospodarsko rast, je izpostavljen predvsem pomen deleža prebivalstva s terciarno izobrazbo, kjer Slovenija še vedno precej zaostaja za najbolj razvitimi. Kljub povečanju deleža prebivalstva s terciarno izobrazbo na 20,0 % v letu 2005, se Slovenija počasi približuje povprečju EU-25 (22,8 %). Zaostanek je še posebej velik v primerjavi s skandinavskimi državami—najvišje deleže v EU imata Švedska (33 %) in Danska (32 %), ZDA pa kar 38 %. Najmanjši zaostanek za povprečjem EU-15 je pri deležu terciarno izobraženih v starostni skupini 35-39 let, največji pa v starostni skupini 25–29 let, kar kaže na pogosto odločanje za študij v kasnejših letih ter tudi na dolgotrajnost študija v Sloveniji. Tako kot v drugih državah, se delež terciarno izobraženih prebivalcev s starostjo zmanjšuje (Poročilo o razvoju 2006, 2006).

Povprečno število let šolanja delovno aktivnega prebivalstva se v Sloveniji iz leta v leta povečuje, vendar je še vedno precej nižje kot v večini razvitejših državah. To se izraža tudi v nižjem deležu prebivalstva s terciarno izobrazbo. Boljša izobrazba praviloma povečuje zaposljivost iskalca zaposlitve. Stopnje zaposlenosti terciarno izobraženih so posledično višje kot pri nižje in srednje izobraženih. Stopnja zaposlenosti terciarno izobraženih je v drugem

kvartalu leta 2005 v Sloveniji znašala 86,5 % (EU-25 82,5 %), srednje izobraženih 70,7 % (EU-25 68,7 %) in nizko izobraženih 40,7 % (EU-25 46,4 %).

Na produktivnost poleg števila let izobraževanja vpliva tudi sama kvaliteta izobraževanja. Pri tem je pomemben obseg izdatkov za izobraževanje, ki je v Sloveniji razmeroma visok – javni izdatki znašajo 6 % BDP, medtem ko v EU 5,2 %.

Tabela 1: Izbrani kazalniki s področja izobraževanja in usposabljanja

	Slovenija	EU-25	EU-15	Finska
Delež terciarno izobraženih prebivalcev (25–64 let v % (2. kvartal 2005)	20,0	22,8	24,0	34,5
Javni izdatki za izobraževanje v % BDP (2002)	5,98	5,22	5,22	6,39
Delež zasebnih izdatkov za izobraževalne ustanove na terciarni ravni v % (2002)	23,3	17,2	12,8	3,7
Letni izdatki za izobraževalne ustanove na študenta terciarnega izobraževanja, v EUR SKM (2002)	6.138	7.946	8.562	10.160
Število študentov na 1000 prebivalcev (2003)	50,9	37,0	35,6	56,0
Število diplomantov na 1000 prebivalcev v starosti 20–29 let (2003)	46,6	52,9	51,2	59,8

Vir: Poročilo o razvoju 2006, 2006, str. 29.

Kot je razvidno iz tabele, se je Slovenija po številu študentov na 1000 prebivalcev že približala najbolj razvitim državam, vendar pa je potrebno opozoriti na visok osip in nizko število diplomantov, kar opozarja na problem kakovosti terciarnega izobraževanja.

Zasebni izdatki so v Sloveniji bistveni višji kot v večini držav EU; ti so v letu 2002 za Slovenijo znašali kar 23,3 % (EU 17,2 %). Celotni javni izdatki v Sloveniji so v primerjavi evropskega povprečja višji, vendar pa precej nižji kot v skandinavskih državah. Nizki so tudi izdatki na študenta, ki so v Sloveniji leta 2002 znašali 6.138 EUR SKM¹ (EU-25 7.946 EUR SKM).

3 RAZMERE NA TRGU DELA

Razmere na slovenskem trgu dela so se v zadnjih 10–15 letih izjemno spremenile. Prejšnji sistem je zagotavljal relativno polno zaposlitev ter neposredno varnost zaposlitve, tega pa današnji tržni sistem ne zagotavlja več. Transformacijsko obdobje s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let je povzročilo izrazito povečanje števila brezposelnosti zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb, ki so se v tem času pričele (Ignjatović, 2002, str. 12). Delovno aktivna populacija se je opazno zmanjšala. Notranja struktura delovno aktivnega prebivalstva kaže na izjemen upad sistemsko najbolj reguliranih (zavarovanih) zaposlitev v velikih podjetjih. Odlivni tok z nekdanjimi prevladujočimi trgov dela je bil razporejen v dve smeri, in sicer v upokojevanje ter brezposelnost. Izobrazbena struktura delovno aktivnih, starih 25 let in več, se je v tem obdobju relativno izboljšala, predvsem kot zmanjšanje deleža delovno aktivnih, ki so končali le osnovno šolo.

Prehod v tržno gospodarstvo je sprožil spremembe tudi v poklicni in sektorski strukturi slovenskega gospodarstva. Pri poklicih za preprosta dela in poklicih za neindustrijski način dela je opaziti veliko zmanjšanje njihovega deleža.

¹ Standard kupne moči.

Slovensko aktivno prebivalstvo je postopoma prehajalo iz kmetijstva in industrije v storitvene dejavnosti. Tako je Slovenija konec prejšnjega stoletja doživela prehod v postindustrijsko družbo – družbo, v kateri je večina delovno aktivnega prebivalstva zaposlenega v storitvenih dejavnosti (Ignjatović, 2002, str. 12).

Hiter tehnološki razvoj, deindustrializacija in globalizacija prinašajo nove vrste poklicev, zahtevajo široko strokovno znanje in različne spretnosti posameznikov. V ospredju so predvsem timsko delo, komunikacijske spretnosti, samostojnost pri delu, pripravljenost na spremembe ipd. S tem se spreminjajo delovna razmerja, organiziranost podjetij, obseg znanja in spretnosti, ki jih podjetje pričakuje od svojih zaposlenih.

Ker smo priča izjemno hitremu tehnološkemu spreminjanju na vseh področjih, prihaja do zastaranja znanja še preden se diplomanti zaposlijo. Pri nas je čas študija daljši kot v številnih razvitih državah.

Poleg pridobljenega znanja v izobraževalnih ustanovah pa mora imeti posameznik zmožnosti, da obvlada načine dela in uporablja spretnosti, kvalifikacije in znanje v običajnih in spremenljivih poklicnih razmerah. Pričakuje se, da posameznik poleg strokovnega znanja obvlada še računalniško znanje ter znanje tujih jezikov.

Za današnjo postindustrijsko družbo je značilno, da je kvaliteta življenja merjena s storitvami in udobjem (zdravstvo, izobraževanje, rekreacija, umetnost). Postindustrijska teza napoveduje nepretrgano zmanjševanje zaposlenosti v tradicionalnih industrijskih dejavnosti in porast v informacijskih dejavnostih in storitvah. Vendar se pri tem pojavlja vprašanje, ali je novi storitveni sektor sposoben nadomestiti delovna mesta, ki so bila izgubljena v tradicionalnem industrijskem sektorju (Ivančič, 1999, str. 42). Razviti bi se moral nov sektor storitev, ki bi obsegal storitve, ki se še niso razvile. Na ta način bi absorbiral preostala delovna mesta.

Tabela 2: Stopnje zaposlenosti v Sloveniji in povprečju EU

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Stop.zaposl.—skupaj (15–64 let)						
<i>Slovenija</i>	62,2	62,8	63,8	63,4	62,5	65,3
<i>EU-15</i>	62,4	63,4	64,1	64,3	64,4	64,8
<i>EU-25</i>	61,9	62,4	62,8	62,9	63,0	63,3
Stop.zaposl.—ženske (15–64 let)						
<i>Slovenija</i>	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5
<i>EU-15</i>	52,9	54,1	54,3	54,6	56,1	57,0
<i>EU-25</i>	52,9	53,6	54,3	54,7	55,1	55,8
Stop.zaposl.—moški (15–64 let)						
<i>Slovenija</i>	66,5	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0
<i>EU-15</i>	72,0	72,8	73,1	72,9	72,7	72,7
<i>EU-25</i>	70,9	71,3	71,3	71,0	70,9	70,9

Vir: Kajzer, 2005, str. 31

V drugi polovici devetdesetih let je bila stopnja zaposlenosti v Sloveniji relativno visoka in stabilna. Skupna stopnja zaposlenosti se je gibala okoli 63 %. V letih 2002 in 2003 je zaradi upočasnitve gospodarske rasti in negativnih trendov v zaposlovanju stopnja zaposlenosti rahlo upadla.

V letu 2004 je stopnja zaposlenosti močno narasla (na 65,3 %) in presegla povprečno stopnjo zaposlenosti v EU. Dvig stopnje zaposlenosti je bila posledica povečanega števila zaposlenih, samozaposlenih in tudi števila pomagajočih družinskih članov.

Če primerjamo skupno stopnjo zaposlenosti v Sloveniji s povprečjem EU-15 in EU-25, je leta v Sloveniji nekoliko višja (tabela 2 zgoraj). Zaposlenost moških v Sloveniji je nekoliko nižja od povprečja EU, medtem ko je stopnja zaposlenosti žensk nekoliko višja.

Tabela 3: Stopnja zaposlenosti po starostnih skupinah v Sloveniji in EU v drugem četrtletju 2004

	15–64 let	15–24 let	25–54 let	55–64 let
Slovenija	65,6	33,8	84,0	30,1
EU-15	64,5	39,5	77,4	42,2
EU-25	63,0	36,4	76,6	40,7

Vir: EUROSTAT Portal

Kot kažejo podatki (tabela 3), zaostaja Slovenija za evropskim povprečjem predvsem na področju zaposlenosti mladih in starejših. Nižja stopnja zaposlenosti mladih (15–24 let) je v Sloveniji posledica visoke vključenosti mladih v izobraževanje v tej starostni skupini. Leta 2000/2001 je stopnja vključenosti starostne skupine 15–24 let v izobraževanje znašala 63 %, povprečje EU-15 pa je znašalo 58 %. Višjo stopnjo vključenosti mladih v izobraževanje imajo le še Finska, Švedska in Litva (Kajzer, 2005, str. 32).

3.1 Vseživljenjsko izobraževanje

Kot je razvidno iz Nacionalnega akcijskega programa zaposlovanja 2004, morajo države članice EU čim več vlagati v človeški kapital, povečati delež oseb z dokončanim šolanjem, čim bolj seznanjati ljudi o pomenu in vlogi vseživljenjskega učenja, pomenu neformalne izobrazbe ter učenja na delovnem mestu.

Cilji EU do leta 2010 so (Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004, str. 17):

- najmanj 85 % starih 22 let ali več naj bi imelo dokončano štiriletno srednjo šolo;
- delež osipnikov (tisti, ki ne dokončajo študija) naj ne presega 10 %;
- povprečna stopnja udeležbe vseživljenjskega izobraževanja naj bi v starostnem obdobju 25–64 let zajemala 12,5 % aktivnega prebivalstva;
- pospešen razvoj človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja.

Zaposlitvene zmožnosti posameznika so odvisne predvsem od stopnje dokončane izobrazbe in interdiscipliniranega znanja. Ključne slabosti pri razvoju človeških virov in spodbujanju vseživljenjskega učenja so zlasti v tem, da je še vedno veliko število tistih mladih, ki ne dokončajo šolanja v sekundarnem izobraževanju. To povzroča socialno izključenost mladih zlasti pri iskanju zaposlitve.

Za Slovenijo velja, da ima znotraj srednje izobrazbe 52,7 % prebivalstva, starega med 25–64 let, doseženo le nižjo in srednjo poklicno izobrazbo, le 47,3 % pa srednjo splošno ali strokovno izobrazbo, ki je pogoj za vključitev v terciarno izobraževanje. Zaradi premajhne učinkovitosti višjega in visokega šolstva močno zaostajamo s pridobljeno terciarno izobrazbo za razvitejšimi državami (Slovenija 17,1 %, Norveška 34 %, Finska 32 %, Irska 25 %, Nemčija 22% ipd.). Problematičen je tudi delež brezposelnih brez temeljne poklicne izobrazbe, ki je junija 2004 znašal 41,6 % (Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004, str. 18).

Vendar se izobraževanje v zadnjih letih tudi v Sloveniji izboljšuje. Od leta 1998/1999 se v sekundarno izobraževanje vključuje več kot 98 % mladih z osnovnošolsko izobrazbo v terciarno izobraževanje pa se tako vključuje že nad 40 % maturantov srednjih šol. Tudi odrasli (25–64 let) se vse več vključujejo v vseživljenjsko učenje, njihov delež je leta 2002 znašal že 8,8 %, kar nas uvršča med povprečje EU-15.

Velik vpliv na nadaljnji razvoj izobraževanja na vseh ravneh ima država, ki s svojim financiranjem bistveno pripomore k uresničitvi zastavljenih ciljev. Povečan delež odraslih prebivalcev, ki bi se vključili v splošno izobraževanje, bi dosegli z razvojem novih in posodobljenih starih programov splošnega izobraževanja odraslih, s sofinanciranjem izobraževanja itd.

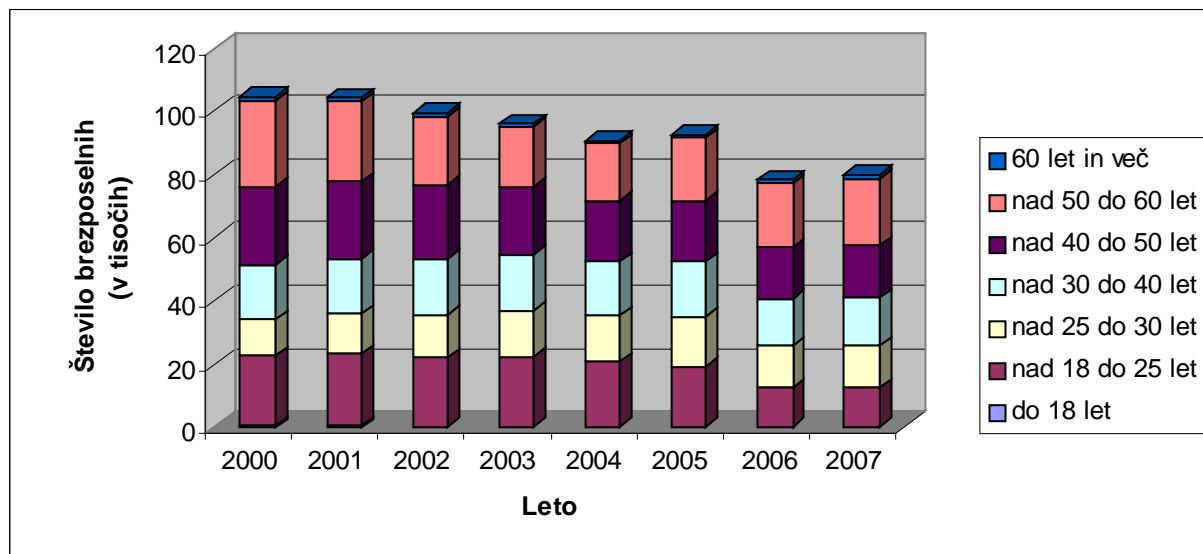
3.2 Brezposelnost

Slovenija je že konec osemdesetih let, ko se je stanje na trgu dela slabšalo, začela z razvojem programov in ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Z njimi je omogočila večjo fleksibilnost predvsem na strani povpraševanja. Število brezposelnih je poraslo po eni strani zaradi majhnega povpraševanja po delu in prestrukturiranja gospodarstva, po drugi strani pa zaradi možnosti pridobivanja nadomestil med brezposelnostjo s prijavo na zavodu za zaposlovanje. Tako je s poslabšanjem razmer na trgu dela in povečanim delovanjem države blaginje pri »mehčanju« posledic delovanja trga dela stopnja registrirane brezposelnosti v začetku devetdesetih let presegla stopnjo anketne brezposelnosti.

Pri zmanjševanju brezposelnosti ima izjemen pomen aktivna politika zaposlovanja, saj se je s pomočjo njenih ukrepov zmanjšal delež mladih med registrirano brezposelnimi. Prav tako se je zmanjšal delež iskalcev prve zaposlitve (Ignjatović, 2002, str. 20). Vendar kljub temu spada Slovenija še vedno med države EU, ki imajo višjo stopnjo mladinske brezposelnosti. Vzrok za visoko stopnjo mladinske brezposelnosti je na eni strani v pomanjkanju prostih delovnih mest in množičnim prihodom skupin mladih na trg dela na drugi.

Problem dolgotrajne in strukturne brezposelnosti je povezan z izobraževalnim sistemom. Leta s svojim delovanjem ustvarja določeno strukturo delovne sile in vpliva na njeno usklajenost z zahtevami gospodarstva (Ignjatović, 2002, str. 21). Izobraževalni sistem ni dovolj hitro sledil prestrukturiranju gospodarstva, kar je vplivalo na naraščanje razlik med zahtevnostjo del in poklicev ter poklicno in izobrazbeno strukturo delovne sile.

Slika 2: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji, 2000–2007



Opomba: Podatki za leto 2007 so ocena.

Vir: SL-2006, str. 237

Iz slike 2 zgoraj je razviden rahel upad števila registriranih brezposelnih oseb v obdobju 2000–2007. Delež mladih brezposelnih v starostnem razredu 18 do 25 let je v letu 2000 znašal 21,2 %, v letu 2006 pa 15,8 %. Na drugi strani pa je v porastu delež brezposelnih oseb v starostni skupini od 25 do 30 let, in sicer iz 11 % v letu 2000 na 16,8 % v letu 2006.

Konec aprila 2007 je bilo na Zavodu prijavljenih 72.573 brezposelnih oseb. V primerjavi z marcem 2007 se je brezposelnost zmanjšala za 2,2 %, v primerjavi z aprilom 2006 pa za 19,4 %. Aprila 2007 se je na Zavodu na novo prijavilo 5.439 brezposelnih oseb, od tega največ oseb (2.144) z razlogom izteka zaposlitve za določen čas ter 1.045 brezposelnih, ki iščejo prvo zaposlitev. Med vsemi brezposelnimi je več kot polovica (55,4 %) žensk. Dokaj visok delež (31,2 %) predstavljajo brezposelni, stari od 26 do 39 let. Še vedno je veliko brezposelnih z nizko stopnjo izobrazbe (38,8 %).

Tabela 4: Stanje med brezposelnimi osebami konec aprila 2007 v Sloveniji

	Stanje v aprilu 2007 (v %)
Delež žensk med brezposelnimi v %	55,4
Iskalci prve zaposlitve v %	19,8
Brezposelni stari do 26 let v %	16,8
Brezposelni stari 26–39 let v %	31,2
Brezposelni stari 40–49 let v %	21,2
Brezposelni stari 50 in več let v %	30,7
Trajno presežni delavci v %	22,4
Brezposelni s I. in II stop. izobrazbe v %	38,8
Dolgotrajno brezposelni v %	51,5

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Po besedah Angelce Ivančič (1999, str. 111) je delež mladih v strukturi brezposelnosti dober indikator varnosti zaposlitve. Iskalci prve zaposlitve so pred prehodom v tržno gospodarstvo predstavljali 32 do 36 % vseh brezposelnih (skoraj 80 % med njimi je bilo starih od 15 do 24 let). Od leta 1989 naprej se je začel delež iskalcev prve zaposlitve hitreje zmanjševati in je leta 1993 dosegel samo še 19 %. Ker so delovne izkušnje poleg dosežene izobrazbe eden najpomembnejših kriterijev pri dostopu do zaposlitve, so priložnosti mladih, ki vstopajo na

trg, zelo omejene. Mladi so s strani delodajalcev obravnavani kot manj zanesljivi, kljub temu da so bolj fleksibilni in da imajo sodobnejše kvalifikacije.

Obseg in struktura prihodnje brezposelnosti v Sloveniji bosta odvisni predvsem od demografskih trendov in od ukrepov socialne države, kamor spada trajanje obveznega izobraževanja, razvitost nadaljnega izobraževanja za mlade, spremembe v pogojih za upokojevanje ipd. Kakšno bo prihodnje stanje pa bo odvisno tudi od nacionalne politike zaposlovanja. Pričakujemo lahko, da se bodo priložnosti na trgu dela za slabše kvalificirano delovno silo še naprej zmanjševale.

Brezposelnost je pogojena s trgom delovne sile in jo zaradi tega razumemo s pomočjo proučevanja strukture in dinamike tega trga. Če povzamem Svetlika (1985, str. 15), strukturo trga delovne sile predstavljajo zaloge, dinamiko pa tokovi. Povpraševanje po delovni sili sestavljata dve glavni zalogi: prosta oziroma nezasedena delovna mesta ali aktualno povpraševanje in zasedena delovna mesta ali realizirano povpraševanje. Ponudbo delovne sile sestavljajo tri vrste zalog: 1. vsi zaposleni (realizirana ponudba, ki je enaka realiziranemu povpraševanju), 2. iskalci zaposlitve oziroma brezposelni delavci (aktualna ponudba), 3. osebe, ki niso niti zaposlene niti ne iščejo dela, vendar so sposobne in pod določenimi pogoji tudi pripravljene na zaposlitev (potencialna ponudba). Med temi zalogami potekajo tokovi, ki spreminjajo njihovo velikost in obseg brezposelnosti in se tako nenehno spreminjajo.

Glavni produkt delovanja trga dela je brezposelnost. Presežki dela, ki nastajajo na trgu, so rezultat prevelike ponudbe, premajhnega povpraševanja ali neustreznega delovanja trga.

Brezposelnost je podatek o tem, da v določenem obdobju v neki državi nimajo možnosti za zaposlitev vsi prebivalci v aktivni dobi, ki so zmožni za delo in aktivno iščejo zaposlitev.

V glavnem ločimo 4 vrste brezposelnosti (Svetlik, 1985, str. 25–45):

1. Prostovoljna brezposelnost: nastopi takrat, ko delavci po svoji volji izstopijo iz delovnega procesa in niso več pripravljene delati. Prostovoljna brezposelnost se kaže v tem, da delavci niso pripravljene delati za »normalne plače«. Prav njihova svobodna volja je tisti zunanji dejavnik, ki ruši tržno ravnovesje, zato je krivda za brezposelnost na strani tistih, ki so z njo prizadeti. Za prostovoljno brezposelne se štejejo tisti, ki nočejo sprejeti dela za nižjo plačo, kot se jim zdi primerna, se nočejo preseliti v kraj, kjer so na voljo prosta delovna mesta ali tisti, ki se niso pripravljene ustrezno prekvalificirati. Prostovoljna brezposelnost bi lahko bila povezana z različnimi oblikami pomoči, ki jih dobijo brezposelni. Ker naj bi bile te pomoči previsoke, delavci raje zapuščajo delo, se ne zaposlujejo in so bolj izbirčni pri iskanju nove zaposlitve.
2. Tehnološka brezposelnost: nastaja na strani povpraševanja po delu. Je posledica inovacij, uvajanja novih tehnologij, ki zmanjšujejo število delovnih mest. Zaradi tega prihaja do odpuščanja delavcev. Nova tehnologija sicer povečuje produktivnost dela, vendar pa ne omogoča kreiranja novih proizvodenj in delovnih mest.
3. Odkrita brezposelnost: predstavlja jo ponudba delovne sile oziroma tiste osebe, ki so kot brezposelne registrirane na Zavodu (ZRSZ). Prva izmed oblik odkrite brezposelnosti je frikcijska brezposelnost, ki nastopi zaradi občasnih motenj, ki vplivajo na delovanje trga dela (sezonska nihanja in občasne spremembe). Za to vrsto brezposelnosti je značilno, da je kratkotrajna in manjšega obsega. Druga oblika odkrite brezposelnosti je brezposelnost premajhnega povpraševanja, za katero je značilno cikličnost (kot posledica ciklične recesije, znane za vsako tržno gospodarstvo). Ta vrsta brezposelnosti je najtežja in najdalgotrajnejša. Za njeno

omejevanje so potrebni dodatni ukrepi države (s področja fiskalne, kreditno-monetarne politike, zunanjetrgovinske in davčne politike). Kot tretja oblika odkrite brezposelnosti pa je strukturna brezposelnost, ki nastaja takrat, ko prihaja med ponudbo in povpraševanjem do neskladja. Ali ne ustrezajo delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ali pa delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi. Tudi ta oblika brezposelnosti je praviloma dolgotrajna, v njej pa se največkrat nahaja skupina mladih.

4. Prikrita brezposelnost: v tem primeru gre lahko za podzaposlenost (ko bi zaposleni ali samozaposleni želeli delati več ali na zanje primernejših mestih) ali pa za latentno brezposelnost (ko ljudje niso zaposleni in ne iščejo zaposlitve, vendar so se pripravljene takoj ali ob določenih pogojih zaposliti).

Razlogi za povečanje brezposelnosti so predvsem naslednji:

- *Gospodarske spremembe*

Na svetovnem trgu nastopijo razmere, ki zahtevajo spremembe gospodarske politike. Cene surovin se občutno povečajo, sledi dvig obrestnih mer in pojavijo se konkurenčna gospodarstva, in sicer zaradi nizke cene delovne sile in moderne tehnologije. To povzroči gospodarske spremembe po vsem svetu in posledično vodi v povečevanje brezposelnosti, ki postaja pereč problem. Politične odločitve v večini držav so bile usmerjene v zniževanje stopnje inflacije, kar je posledično pomenilo opuščanje koncepta polne zaposlenosti ter naraščanje števila brezposelnih (Ignjatović, 2002, str. 20).

- *Tehnološke spremembe*

Hiter napredek tehnologije in informatike, uvedba avtomatizacije in robotizacije učinkovito nadomeščajo delovno silo, ki postaja odvečna. To vpliva na zapiranje starih delovnih mest in odpiranje novih, ki pa zahtevajo višjo izobrazbenost in strokovnost ter med drugimi večjo fleksibilnost. Tako so nekateri prisiljeni zapustiti delovno mesto, se prekvalificirati ali pa ostanejo brez dela.

- *Demografske spremembe*

Dolgo časa so bili zaposleni večinoma samo moški. V zadnjih nekaj desetletjih prihaja na trg dela vse več žensk. Veliko je tudi mladih, ki šele vstopajo na trg dela in iščejo prvo zaposlitev ter starejših, ki so zaposlitev zapustili zaradi prenizke izobrazbene stopnje (Malačič, 1995, str. 64).

Omenim naj še problem, ki je nastal z vstopom Slovenije v EU. To je prost pretok delovne sile, kar pomeni, da se v Sloveniji lahko zaposlujejo tudi tuji delavci ob nespremenjenem številu prostih mest. Po drugi strani pa se lahko slovenski državljani zaposlujejo tudi v tujini, vendar glede na to, da ne veljamo za preveč mobilen narod, ne gre preveč računati na to.

3.3 Fleksibilizacija trga dela

Fleksibilizacija trga dela in zaposlovanja označuje vse večjo prožnost, prilagajanje na spremembe in dinamično sodobnega trga dela in predvsem zaposlovanja. Eden od možnih pristopov k opredelitvi fleksibilnih oblik dela je, da jih primerjamo s t.i. standardno obliko. Standardne oblike dela so pogojene s pogodbo za nedoločen čas s polnim delovnim časom in rednim delavnikom ter le eno ekonomsko aktivnostjo (Sicherl, 2003, str. 16). Fleksibilne

oblike dela so torej vse tiste, ki odstopajo od omenjene standardne oblike delovnega razmerja. Kallebergova definicija standardne oblike je ta, da gre za postopen prehod od formalne oblike zaposlovanja k vedno manj formalnim in celo neplačanim oblikam (Kalleberg, 2000, str. 341).

Pri fleksibilizaciji trga dela gre za »niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje bolj odprtega trga dela« (Kramberger in Ignjatović, 2000, str. 447). V bistvu gre za povečevanje raznolikosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika (Ignjatović v Stanojević, 2001, str. 106).

Fleksibilizacija zaposlovanja pomeni sprotno prilagajanje zaposlovanja potrebam po delu. Delodajalci imajo tako možnost hitrega zaposlovanja v primeru obilice dela in hitrega ter neoviranega odpuščanja zaposlenih, ko ni več dela.

Fleksibilne oblike zaposlovanja lahko delimo v različne skupine glede na pogoje dela (Wallace, 2003, str. 10):

- fleksibilnost glede delovnega časa (delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, delo na poziv, letno določeno število delovnih ur, delavci na klic, fleksibilen delovni čas, sezonsko delo, delna upokožitev itd.);
- fleksibilnost glede kraja dela (teledelo, delo na daljavo, delo doma, delo na različnih krajih);
- fleksibilnost glede pogojev dela upošteva status zaposlitve, obliko pogodbe, število aktivnosti ter različne vire dohodkov (samozaposlitev, rotacija delovnih mest, delitev delovnega mesta, zaposlitev preko posrednikov dela, svetovalno delo ipd.).

3.3.1 Prednosti in slabosti fleksibilnega dela in zaposlitve

Delojemalci

Za delojemalce pomenijo fleksibilne oblike zaposlitve povečevanje novih možnosti oziroma večjo izbiro in priložnosti za dodaten zaslužek, možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi ter možnost dinamičnega življenja. Fleksibilne oblike zaposlovanja predstavljajo možnosti zaposlitve različnim socialnim skupinam (ženske, starejši, mladina). Mladim, ki iščejo prvo zaposlitev, je fleksibilna zaposlitev večinoma odskočna deska na trg dela in jim dopušča več svobode pri iskanju prave zaposlitve.

Delodajalci

Delodajalci s fleksibilnimi oblikami imajo večjo svobodo pri odpuščanju in najemanju delavcev in so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom. Fleksibilne zaposlitve jim omogočajo hitrejšo prilagajanje na razmere na trgu, pokrivanje odsotnosti ostalih delavcev in opravljanje enkratnih nalog. Na ta način se znižujejo stroški proizvodnje, obenem pa se lažje prilagajajo tržnim nihanjem. Dolgoročno pričnejo zaposleni izgubljati zaupanje v organizacijo, kar pripelje do zmanjšanja socialnega kapitala v kolektivu. Posredno lahko pride tudi do upada motivacije za delo in produktivnost.

Država

Fleksibilnost zaposlovanja predstavlja za državo ustvarjanje novih delovnih mest in s tem povečanje zaposlitvenih možnosti, kar prispeva k zniževanju brezposelnosti in manjšanje socialnih problemov. Po drugi strani pa fleksibilen način zaposlovanja zagotavlja bistveno manj sredstev za državni proračun in pomeni razmeroma majhno socialno varnost delavcev (Svetlik, 1994, str. 125). Fleksibilno zaposleni večinoma niso vključeni v pokojninske sheme

in so tudi izvzeti iz zavarovalnih vzorcev. Tako se povečujejo nova socialna tveganja, povečujejo se splošni socialni stroški, kar posledično terja od države večje socialne transferje (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 449).

3.4 Regulacija trga dela

Trg dela ima brez institucionalnih posegov veliko neželenih in neoptimalnih socialnih učinkov (Svetlik, Trbanc, 2002, str. 34). Nepopolne informacije povzročajo velike menjalne stroške, asimetrija moči med udeleženci pa nesprejemljive socialne razlike. Zato je potrebno trg dela regulirati zaradi ekonomskih razlogov in socialnih posledic njegovega delovanja. Pri neposredni regulaciji gre praviloma za zakone in uredbe, ki določajo pravice in dolžnosti akterjev na trgu dela. K posredno regulaciji trga dela pa spadajo različne politike in ukrepi (politika zaposlovanja, ekonomska politika, politika izobraževanja, socialna politika ipd.). Ukrepi, s pomočjo katerih se je gospodarstvo stabiliziralo, so po drugi strani povzročili močno zmanjšanje zaposlenosti in nagel porast brezposelnosti. Negativne učinke je država poskušala ublažiti s programi aktivne politike zaposlovanja, ki so namenjeni preprečevanju prehodov v brezposelnost. Med omenjene ukrepe spada subvencioniranje usposabljanja in prekvalifikacij zaposlenih ter financiranje ustvarjanja novih delovnih mest in samozaposlitve (Ivančič, 1999, str.95).

Schmid navaja štiri načine reguliranja trga dela (Svetlik, 1985, str. 111):

- Uvajanje raznih pozitivnih spodbud, kot so podpore, premije in subvencije ter negativnih spodbud, kot so prispevki in davki. Ta način reguliranja samo posredno vpliva na obnašanje posameznikov, skupin in organizacij na trgu dela.
- Vpeljava raznih kompenzacij, ki zamenjujejo slabo delovanje trga dela. Mednje sodijo izplačila dohodka za primer brezposelnosti, premije za zagotavljanje socialne varnosti, vzdrževalnine ter tudi javne službe kot so službe za zaposlovanje in službe za javna dela.
- Normativni akti v obliki raznih prepovedi, kot je prepoved nočnega dela za ženske, prepoved nadurnega dela mladine in prepoved dela otrok ter razni ukazi, kot na primer obvezno najavljanje masovnih odpustitev in zagotavljanje delovnih mest za delavce z zmanjšano delovno zmožnostjo.
- Procedularno reguliranje s spreminjanjem organizacij oziroma institucij. To so tako imenovane »skupine za prilagajanje«, katerih namen je izboljšati položaj manj sposobnih in starejših delavcev na trgu dela. Primer za to je uvajanje enotnega pokojninskega sistema, ki velja za vse delodajalce in omogoča večjo mobilnost delovne sile.

3.5 Ključni problemi na trgu dela v Sloveniji

Med ključne probleme na trgu dela v Sloveniji uvrščamo naslednje značilnosti zaposlenosti (Kajzer, 2005, str. 37):

1. *Nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih*, kar je glavni problem brezposelnosti v Sloveniji. Za Slovenijo je značilna nizka stopnja zaposlenosti v storitvah in malo zaposlitev s krajšim delovnim časom med starejšimi, ki je v EU precej razvita, pri nas pa še dokaj neobičajna.
2. *Izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših*, ki je kot posledica reševanja odkrite brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem in malo razširjenim delom s krajšim delovnim časom med starejšimi.

3. *Sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let).*
4. *Neintenzivno upravljanje s človeškimi viri v podjetjih.* Premalo pozornosti je namenjeno upravljanju s človeškimi viri, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih pa se pogosto zanemarja.

3.6 Stanje na trgu dela v Evropi

Delež sredstev BDP v letu 2002, ki je bil namenjen terciarnemu izobraževanju (1,1 %), je precej nižji kot delež, namenjen primarnemu in sekundarnem izobraževanju skupaj (3,4 %). Stroški na študenta pa so bili precej višji, in sicer do dvakrat tolikšno kot v primarnem izobraževanju.

Dobro leto pred širitvijo EU (leto 2003) je Evropska Eurydice enota objavila razlike med izobraževalnimi sistemi držav kandidatk in držav članic.

- Države kandidatke za izobraževanje ne porabijo tako velikega deleža javnih sredstev kot države članice. Največji delež BDP-ja izobraževanju namenijo na Danskem (8,1 %), v nordijskih in baltskih državah (nad 6 %), Sloveniji (5,9 %), vzhodnoevropskih državah (manj kot 5 %), najmanj pa v Grčiji (3,6 %).
- Razlike v stopnjah brezposelnosti moških in žensk vseh stopenj izobrazbe so v državah kandidatkah manj izrazite kot v državah članicah.
- Vključenost 4 leta starih otrok v sistem vzgoje in izobraževanja je v državah kandidatkah daleč nižja (50 % v povprečju) v primerjavi z državami članicami (90 % v povprečju).
- V državah kandidatkah konča srednješolsko izobraževanje večji delež mladih in večji delež deklet kot v državah članicah (Key Data on Education in Europe 2002, 5. izdaja, januar 2003).

Evropski gospodarski model se že in se še bo v prihodnosti spreminjal. Še naprej se bo krčila proizvodnja, prihodnja gospodarska rast in socialno varstvo bosta vedno bolj odvisna od sektorjev in storitev, ki temeljijo na znanju, vedno več delovnih mest pa bo zahtevalo visokošolsko kvalifikacijo.

Evropa mora še okrepiti svoje tri nosilce znanja: izobraževanje, raziskave in inovacije. To bo dosegla s pomočjo univerz, v katere bo morala povečati in izboljšati naložbe v posodobitve in njihovo kakovost.

3.6.1 Zaostanek na področju človeškega kapitala in inovacij

Terciarna izobrazba:

Kljub temu, da je evropska družba visoko izobražena, ima terciarno izobrazbo le 21 % delovno sposobnega prebivalstva. To je precej manj kot v ZDA (38 %), Kanadi (43 %), Japonski (36 %) ali Južni Koreji (26 %).

Dostop do visokošolske izobrazbe:

V drugih delih sveta je število vpisov v terciarno izobraževanje v primerjavi z Evropo precej višje in tudi hitreje narašča. To je posledica veliko večjega zasebnega financiranja.

Povprečno bruto delež vpisanih v EU je 52 %, kar je malo več kot na Japonskem (49 %). Vendar pa EU zaostaja za Kanado (59 %), ZDA (81 %) in Južno Korejo (82 %).

Raziskave:

Čeprav se v EU izobrazi več diplomantov na področju znanosti in tehnologije in na splošno več doktorjev, pa na 1000 zaposlenih dobi zaposlitev le 5,5 raziskovalcev, kar je nekoliko manj kot v Kanadi in Južni Koreji in precej manj kot v ZDA (9) in na Japonskem (9,7).

3.6.2 Problematična področja

Razlogi, zakaj EU zaostaja za nekaterimi razvitejšimi državami, bi lahko bili naslednji:

- nezadostna diferenciacija (večina univerz ponuja monodisciplinarnе programe in tradicionalne metode);
- Evropa ima premalo centrov, ki ponujajo kakovost v svetovnem merilu;
- razdrobljeno visokošolsko izobraževanje (srednje velike ter majhne skupine z različnimi predpisi in različnimi jeziki);
- prekomerna zakonska ureditev univerzitetnega življenja;
- premajhen obseg financiranja univerz (za raziskave porabijo države EU 1,9 % BDP, medtem ko ZDA, Japonska in Južna Koreja porabijo skoraj 3 % BDP);
- za visokošolstvo porabijo države EU povprečno le 1,1 %, tako kot Japonska, vendar veliko manj kot Kanada (2,5 %), ZDA (2,7 %) in Južna Koreja (2,7 %).

Vse naštetu ima različne posledice glede na državo, in sicer majhno število vpisov, nezadovoljeno povpraševanje, nepripravljenost študentov na evropski trg dela, premajhno število delovnih mest za učitelje/raziskovalce itd. (Spodbujanje intelektualnega potenciala Evrope: omogočiti univerzam, da bodo v najvišji meri prispevale k Lizbonski strategiji, 2005, str. 3–4).

4 DIPLOMANTI TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA NA TRGU DELA

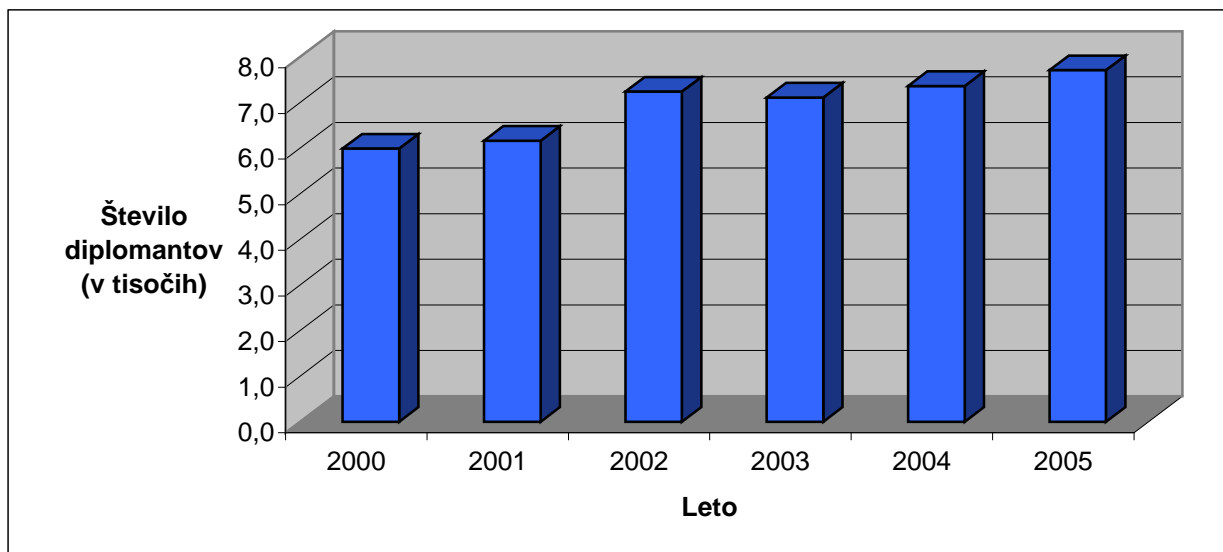
Število študentov terciarnega izobraževanja narašča iz leta v leto. Kaj so vzroki povečanja števila študentov na visokošolskih in univerzitetnih dodiplomskih programih in magistrskih programih? Večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja je mogoče pojasniti na različne načine:

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

Prav tako narašča tudi število tistih, ki uspešno zaključijo študij (diplomanti).

Od leta 2000 do leta 2005 je v Sloveniji diplomiralo 41.568 študentov. Število diplomantov je od leta 2000 do leta 2005 naraslo za 28,81 %, od leta 1995 do 2005 pa kar za 74,48 %.

Slika 3: Diplomanti terciarnega izobraževanja v Sloveniji, 2000–2005



Vir: SURS

V Sloveniji smo imeli v 90. letih povprečno letno rast števila študentov okrog 6 %. V študijskem letu 2000/01 sta znašali neto² in bruto³ stopnja vpisa 36,2 % in 48,5 %. Leta 2000 se je v terciarno izobraževanje vpisalo že 56,4 % generacije 1980, pri generaciji 1985 pa je bil ta odstotek leta 2004 že 62,3 % (Resolucija, 2006, str. 19).

Razmah terciarnega izobraževanja hitro povečuje število diplomantov. Število vseh vrst diplomantov terciarnega izobraževanja v Sloveniji se je povečalo s 5.951 leta 1990 na 11.608 leta 2004 (SL-05, str. 126).

Z rastjo števila diplomantov rastejo tudi težave pri njihovem zaposlovanju. Konec marca 2005 je znašala stopnja brezposelnosti diplomantov 3,9 % (Malačič, Sambt, 2006, str. 36). V istem času je bila registrirana brezposelnost v Sloveniji 10,2 %. Iz primerjave teh dveh podatkov lahko sklepamo, da je terciarna izobrazba dobra naložba.

Mladi se odločajo za podaljšanje izobraževanja predvsem zaradi tega, ker želijo izboljšati svojo zaposljivost ob vstopu na trg dela. Želijo si boljši ekonomski in socialni status.

Pričakujemo lahko dva učinka, ki se bosta odrazila na trgu delovne sile zaradi podaljševanja izobraževanja:

1. mlada delovna sila bo postajala vse bolj izobražena;
2. manjši delež mladih med delovno aktivnim prebivalstvom.

4.1 Terciarno izobraževanje

Izobraževalni sistemi po svetu se med seboj močno razlikujejo tako po strukturah kot tudi po vsebini. Zaradi tega je težko primerjati izobraževalne sisteme med državami. UNESCO je zato z namenom, da bi olajšal primerjavo med raznolikimi izobraževalnimi sistemi v posameznih državah, izdal standardno klasifikacijo izobraževanja ISCED-1997⁴.

² Delež študentov med 19-letniki.

³ Razmerje med vsemi študenti in osebami, starimi 19–23 let.

ISCED-1997 obsega vrsto definicij in meril, ki naj bi zagotovila mednarodno primerljivost v klasificiranju izobraževalnih programov po stopnjah in smereh izobraževanja (Priručnik za uporabo ISCED-1997, 1999, str. 4).

Izobraževalni programi so po ISCED-1997 razvrščeni na 6 stopenj. Terciarno izobraževanje zajema zadnji dve stopnji, imenovani prvo obdobje in drugo obdobje terciarnega izobraževanja. Programi na 5. stopnji omogočajo pridobitev višješolske, visokošolske in univerzitetne izobrazbe. Specialistično in magistrsko izobrazbo ter izobrazbo na ravni doktorata pa se pridobi z opravljeno 6. stopnjo po ISCED.

Terciarno oziroma visoko izobraževanje je del logičnega zaporedja sistema izobraževanja, ki sledi primarnemu (osnovno izobraževanje) in sekundarnemu izobraževanju (zajema še del osnovnega izobraževanja in srednje izobraževanje). Visokošolsko izobraževanje opredelimo s treh vidikov, ki jih med seboj lahko kombiniramo (Bevc, 1997, str. 2):

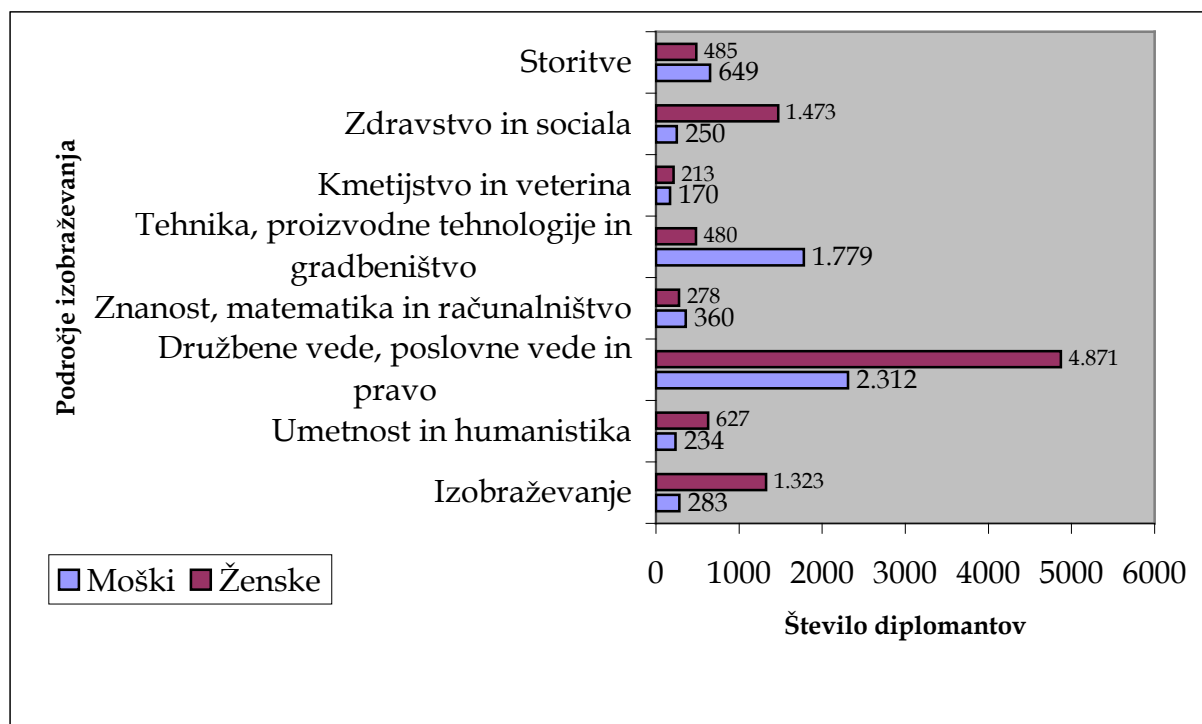
- *sistemski pristop* – visokošolski sistem je sestavni del celotnega sistema izobraževanja, zato ga ni možno obravnavati ločeno od ostalih delov celote;
- *visoko izobraževanje kot proizvodni proces* – vhodni tok (input) v proizvodni proces so študentje, profesorji, knjige itd., vmesni tok (proizvodni proces) je ustvarjanje novega znanja pri študentih, izhodni tok (output) pa so diplomanti s pridobljenim novim znanjem, ki prispevajo k blaginji gospodarstva;
- *teorija človeškega kapitala* – visoko izobraževanje pomeni tok, ki povečuje zalogo najbolj izobraženega prebivalstva v družbi.

Kot kaže tabela 3 (glej Prilogo) je največ diplomantov (43,6 %), ki so zaključili študija v letu 2005, pridobilo diplomo s področja družbenih ved in prava. V primerjavi z letom 1998 se je delež teh diplomantov zvišal za 4,8 odstotnih točk.

Deleži diplomantov so se od leta 1998 do leta 2005 zvišali na področjih zdravstva in sociale (12,8 %), storitev (5,6 %) ter kmetijstva in veterine (2,5 %). Deleži diplomantov z drugih področij, kot so izobraževanje, umetnost in humanistika, znanost, matematika in računalništvo ter tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo so se zmanjšali. Do večjega zmanjšanja deleža je prišlo zlasti pri diplomantih s področja tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva (predvsem tehnike), le-ta se je znižal za 4,9 odstotnih točk.

⁴ Kratica za **I**nternational **S**tandard **C**lassification of **E**ducation

Slika 4: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja, Slovenija, 2005



Vir: SL-2006, str. 131

Med državami EU so velike razlike v deležu dodiplomskih študentov na področju tradicionalne znanosti in tehnologije (matematike, fizike, kemije, tehnike in tehnologije). V večini držav delež vpisanih na navedene študijske smeri vpada oziroma stagnira, kar predstavlja resno grožnjo za razvoj na znanju temelječe družbe. Stopnja osipa je nizka v tistih državah, ki imajo ostre zahteve glede napredovanja v višji letnik. Razlog za zmanjšan vpis v tradicionalne naravoslovne vede in matematiko je gotovo v tem, da se zanimanje za ta področja zmanjšujejo že v srednjih šolah. Drugi razlog je tudi ta, da mladi smatrajo te študijske smeri za precej težje in časovno zahtevne. Prav tako štejejo ekonomske koristi od pridobitve take izobrazbe za prenizke, zlasti v primerjavi s potrebnim naporom in obveznostmi (Bevc, 2003, str. 26).

Slovenska vlada ima pred seboj trd oreh. Spodbuditi mora mlade ljudi in fakultete, da bo vpis na naravoslovni in tehnični študij večji. Tako se morajo spreminjati in prilagajati novim spremembam tudi fakultete. V zadnjem času je v Sloveniji kar nekaj fakultet uveljavilo nove programe, ki so se zaenkrat izkazali za uspešne glede na število vpisov. Zanimivo je, da med fakultetami, ki so se odločile za nov bolonjski program terciarnega izobraževanja, ni fakultet, ki imajo problem premajhnega zanimanja bodočih študentov za njihove študijske programe. Te fakultete bi se morale še posebno potruditi, da bi postajale vse bolj konkurenčne in s tem pritegnile množice mladih. Nespametno pa je to, da se le-te zatekajo po pomoč k državi in s tem še bolj vpletajo državo v terciarno izobraževanje.

Brezposelnost diplomantov bi se vsekakor zmanjšala, če bi se ti enakomerneje razporedili med različne študijske programe. V Sloveniji je mogoče že dalj časa mogoče opazovati ponavljajoči se vzorec. Pomanjkanje študentov je predvsem na naravoslovnih, matematičnih, tehničnih, kmetijskih ter nekaterih humanističnih in umetniških študijskih programih. Na drugi strani pa preveliko povpraševanje s strani študentov po poslovnih vedah, ekonomij, pravu, družbenih vedah, organizacijskih vedah itd. (Malačič, Sambt, 2006, str. 36).

4.2 Položaj mladih na trgu dela

Posledica gospodarske krize v začetku devetdesetih let se je kazala v zmanjšani stopnji delovne aktivnosti in v povečanju stopnje brezposelnosti za celotno populacijo, še posebej za mlade.

Po končani krizi konec 90-ih let so delodajalci pričeli zaposlovati predvsem mlado delovno silo, ki je bila bolj izobražena in bolj fleksibilna. To je sicer vplivalo na zmanjšanje stopnje anketne brezposelnosti mladih, vendar pa se je stopnja aktivnosti te skupine še naprej zniževala. Stopnja aktivnosti je leta 2003 znašala 56,5 %, v istem obdobju je bila stopnja aktivnosti mladih najnižja, in sicer 33,8 %. Slednja je kasneje pričela naraščati in je v drugem četrtletju leta 2006 znašala 41,3 % (SURs, 2006).

Trajanje in kakovost izobraževanja je eden izmed bistvenih dejavnikov, ki vplivajo na stopnjo aktivnosti mladih in na njihov položaj na trgu delovne sile. Poleg povečane vloge države pri spodbujanju nadaljevanja izobraževanja mladih so tudi sami mladi bolj nagnjeni k nadaljnem študiju in usposabljanju, saj so prepričani, da jim bo le-to zagotovilo boljši položaj. S tem se povečuje konkurenca med mladimi z višjo stopnjo izobrazbe (Ignajtović, 4/2006, str. 66).

Delež mladih brezposelnih, starih do 26 let, se zmanjšuje, vendar pa je v začetku novega stoletja prišlo do povečanja deleža iskalcev prve zaposlitve. Mednje sodijo mladi, stari od 26 do 30 let, in sicer predvsem tisti, ki so v tem obdobju pridobili univerzitetno diplomu. Delež te starostne skupine med registrirano brezposelnimi je v obdobju 2001–2005 narasel z 11,0 % na 17,0 % (ZRSZZ, 2006).

Tabela 5: Delež iskalcev prve zaposlitve med nezaposlenimi, Slovenija, 1999–2004

Leto	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Delež (%)	22,2	20,2	19,0	19,0	19,7	19,4	18,3	18,1	18,7	17,9	18,8	19,6	23,2	25,2

Vir: Zavod RS za zaposlovanje

Naraščanje deleža diplomantov v slovenski družbi lahko v prihodnosti pomeni ali hiter prehod v družbo znanja (to bo zahtevalo hitro prestrukturiranje slovenskega gospodarstva in številna nova delovna mesta za visoko izobraženo delovno silo) ali pa še večjo podzaposlenost in visoko stopnjo brezposelnosti med mladimi diplomanti (če se ohrani sedanji počasni razvoj in redko nastajanje kvalitetnih novih delovnih mest) (Ignajtović, 4/2006, str. 67).

Dokaj težke razmere na trgu dela pomenijo za mlade večjo negotovost. Poleg tega, da so ekonomsko odvisni, brez socialne varnosti, vplivajo te razmere tudi na njihovo vedenje. Ena od raziskav kaže na povečano ranljivost mladih (Ignajtović, 4/2006, str. 68):

- Mladi podaljšujejo bivanje pri starših, saj jim podpora staršev pomaga pri osamosvajanju in pridobivanju ekonomske avtonomije. Zaradi stanovanjskih problemov, ki preprečujejo ustvarjanje družine, mladi podaljšujejo odločitev o rojstvu otrok.
- Prisotna je večja pasivnost nekaterih skupin mladih pri političnem delovanju. Namesto kolektivnega ukrepanja za izboljšanje splošnega statusa mladi ljudje pogosto iščejo individualne rešitve za svoje probleme.
- Vse slabši socialni status in individualizacija vplivata na oblikovanje identitete posameznika.

4.3 Značilnosti mladih na trgu dela

Čas je prinesel pomembne spremembe na področju delovne sile. Ko je še prevladovala obrtna dejavnost, se je vsak priučil točno določenega delovnega postopka.

Znanstveno-tehnološki napredek pa je zahteval primerno strokovno usposobljeno delovno silo. Tako se je s kapitalizmom uvedlo obvezno šolanje, s čimer se je dvignila izobrazbena raven preproste delovne sile, obenem so se razvile številne poklicne šole.

V centralno-planskem socialističnem sistemu je veljala polna zaposlenost na podlagi planske razdelitve delovne sile, za kar je bila potrebna planska priprava kadrov – šolanje delovne sile. V času kapitalizma pa ni več administrativnega razporejanja delovne sile. Kandidati si morajo delo poiskati sami, prek razpisov, natečajev. Načrtovanje ni več tako veliko in je bolj odvisno od podjetij, s čimer prihaja do novega problema, in sicer nezaposlenosti (Malačič, 1985, str. 49).

»Mladi v Sloveniji v devetdesetih letih odraščajo v družbi, ki je v izrazitih procesih večkratne tranzicije—prehodov- Gre za prehode iz moderne v postmoderno družbo, iz socialistične v postsocialistično družbo, iz življenja znotraj Jugoslavije v izgradnjo vseh struktur samostojne države« (Ule, 1996, str. 22). V obdobju tovrstnih prehodov prihaja do velikih sprememb na vseh področjih, največjo nevarnost pa pomeni brezposelnost mladih in spremembe v načinu zaposlovanja. Mladim že na začetku preči brezposelnost kot realna možnost, zato se še težje soočajo z izgubo iluzij o gladkem prehodu v odraslost, v ekonomsko samostojnost (Ule, 1996, str. 23).

V zadnjih desetletjih se starostna meja vstopa v delo pomika proti tridesetemu letu starosti. To je predvsem posledica »obvezne« srednje šole za mladino ter povečanega deleža mladine, vključenega v univerzitetni študij. Tako so mladi relativno dolgo odvisni od svojih staršev in se dokaj pozno odločajo za ustanovitev svoje družine. Družine imajo danes malo otrok, katere skušajo čim bolj izobraziti in jim s tem zagotoviti čim boljši izhodiščni položaj pri iskanju zaposlitve.

S tem starši že zelo zgodaj obremenijo svoje otroke s svojimi pričakovanji glede njihovega šolskega uspeha. Tako smo bili ob koncu 20. stoletja priča spremembi oziroma izginjanju mladosti, kot prehodno fazo med otroštvom in odraslostjo (Ule, 2000, str. 18). Razlogi za tako stanje so podaljševanje šolanja, posploševanje izobraževanja na vse socialne sloje, vedno večjo individualizacijo izobraževalnih poti in profesionalizacijo socialnega nadzora. Otroci se morajo zgodaj odločiti o svojem nadaljnjem izobraževanju in zaposlitvi, zaradi česar izginja koncept mladosti in mladine.

Mladi so v današnjem času pod pritiskom, da si pridobijo čim višjo in raznoliko izobrazbo, visoko kulturno raven. Pomembna so tudi znanja, spretnosti, sposobnosti, ki si jih pridobijo formalno in neformalno. Tako se podaljšuje čas izobraževanja. Šolanje otrok se prične v vse zgodnejših letih in se ga podaljšuje v trideseta leta. Klasični kriteriji emancipacije mladih v zasebnosti in vrstniški kulturi se pomikajo v zgodnjo mladost in otroštvo, po drugi strani pa se ekonomski in družbeni kriteriji odraslosti pomikajo vse bolj proti tridesetim letom (Ule, 2000, str. 20).

Raziskovalci mladinskih trgov dela ugotavljajo, da so mladi notranje vse bolj diferencirani in da so v vedno bolj različnih položajih že pri vstopu na trg dela in pri prvih zaposlitvah (Trbanc, Verša, 2002, str. 339). Osnovna značilnost mladih na trgu dela je mladost.

Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembne z vidika delodajalcev:

- znanje,
- delovne izkušnje,
- osebnostne lastnosti.

4.3.1 Znanje

Glavna prednost mladih pri vstopu na trg dela je najnovejše znanje. Vendar ker se trajanje izobraževanja podaljšuje, prihajajo mladi na trg dela z vse kompleksnejšim znanjem. Spreminjajo oziroma dopolnjujejo se tudi vsebine izobraževanja, ki zajemajo tudi različne spretnosti – na primer uporaba računalnika, aktivna uporaba tujih jezikov, komunikacijske spretnosti in drugo. Poleg znanja in spretnosti pa so za mlade značilne tudi izkušnje, ki si jih naberejo med odraščanjem. Vse to jim omogoča vrsto primerjalnih prednosti pred drugimi kategorijami delovne sile.

Kljub vse večjim številom visoko izobraženih mladih iskalcev zaposlitve je po drugi strani še vedno veliko takih, ki imajo nizko ali neustrezno izobrazbo. Najbolj problematični so predvsem osipniki, to so tisti, ki so iz različnih razlogov zapustili šolanje predčasno, ne da bi dokončali in dosegli določeno izobrazbo oziroma kvalifikacijo. Ta skupina mladih ima majhne možnosti, da si pridobi bolj ali manj trajno zaposlitev. Problem osipa se pojavlja tudi v Sloveniji; konec devetdesetih let je znašal 13 odstotkov (Trbanc, Verša, 2002, str. 340–341).

4.3.2 Delovne izkušnje

Poleg izobrazbenih kvalifikacij je pomemben selekcijski mehanizem pri zaposlovanju delavcev določena dolžina delovnih izkušenj. Podobno kot dokazila o strokovni izobrazbi, so tudi delovne izkušnje pomembne za dostop do poklicev, ki zahtevajo znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo le z usposabljanjem na delu (Ivančič, 1999, str. 184). Prav zaradi tega imajo mladi nemalo težav pri iskanju prve zaposlitve, saj so brez delovnih izkušenj. Delodajalci težko ocenijo delovne navade in njihove lastnosti, zato jim njihovo zaposlovanje na pomembnejših delovnih mestih predstavlja tveganje. Zaradi tega mladim ob vstopu v zaposlitev ponudijo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitve (Trbanc, Verša, 2002, str. 341). Kljub temu da mladi niso povsem brez delovnih izkušenj (delo preko študentskega servisa), pa tovrstne delovne izkušnje delodajalca ne zanimajo. Pomembnost delovnih izkušenj pri zaposlovanju je med državami EU različna. V državah, v katerih je izobraževanje bolj splošno naravnano, delodajalci pri zaposlovanju zahtevajo tudi določene delovne izkušnje. V državah, v katerih so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja (različne delovne prakse in sodelovanje delodajalcev v izobraževanju in usposabljanju), pa so delodajalci pripravljeni zaposlovati mlade takoj po končanem šolanju, saj vedo, da imajo določene delovne izkušnje. Za Slovenijo velja, da so velikokrat prav delovne izkušnje tiste, ki odločajo ali bo nekdo sprejet v službo ali ne (Trbanc, Verša, 2002, str. 342).

4.3.3 Osebnostne lastnosti

Mnogi delodajalci mladim pripisujejo manjšo odgovornost, zahtevnost, nestalnost, nagnjenost k spremembam utečenih stvari in podobne lastnosti, zaradi katerih predstavljajo

mladi delodajalcem tvegano delovno silo. Vendar so mladi po večini veliko bolj naklonjeni spremembam v delovnem procesu kot starejši delavci, so bolj inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni. Lahko bi rekli, da prav te lastnosti predstavljajo mladim konkurenčno prednost, zlasti v času vse večje fleksibilnosti trgov dela (Trbanc, Verša, 2002, str. 343).

4.4 Drugačen odnos do dela

Mladi so skozi čas spremenili odnos do dela. Razlog je predvsem v pojavu negotovih zaposlitev, neugodnih zaposlitvenih razmerjih in večji brezposelnosti mladih. Včasih je posameznik vstopil v podjetje prepričan, da bo v njem ostal vse življenje. Svojo lojalnost podjetju je menjal z življenjsko gotovostjo. Vendar pa danes trg dela ni več isti, doživljenjske zaposlitve skorajda ni več. Zaposlitev je postala negotova, možnosti na trgu dela so postale omejene (Ule, Mihelj, 1995, str. 115).

V ospredje se postavlja individualizem, ki je predvsem očiten pri mladih. Individualizacija načina življenja zahteva večjo pripravljenost za sprejemanje tveganih odločitev v poslovnem in vsakdanjem življenju (Nastran Ule, 1996, str. 47).

Mladi danes stopajo v prehod k odraslosti z jasno in široko perspektivo. Vsa pomembna področja življenja mladih, to je področje dela, študija, prostega časa, odnosov in osebnega razvoja, morajo biti prilagodljiva. Spreminjajo prevladujoč sistem vrednot: delo – zaposlitev – kariera – zaslužek. Bolj se približujejo k osebnemu sistemu vrednot, ki vključuje: medosebne odnose – osebni razvoj – kreativnost, ustvarjalnost – izobrazbo – samorealizacijo – kvalitetno vsakdanje življenje. Gre torej za premik od »materialno-kariernih« k »postmaterialno-osebnošnim« vrednotam (Nastran Ule, 1996, str. 240).

Pri vsem navedenem je potrebno poudariti, da mladi ne gledajo na delo kot manj pomembno kategorijo, ampak se je spremenil le koncept dela, ki so ga poznale starejše generacije. Mladi danes pri delu prizadevajo tudi za večjo kreativnost in produktivnost, boljše izobraževanje, kreativnost v medosebnih odnosih (Strikker v Nastran Ule, 1996, str. 241).

5 ZAPOSLOVANJE MLADIH DIPLOMANTOV

Mladi vstopajo na trg dela večinoma kot iskalci prve zaposlitve. Obstaja več razlogov, zakaj predstavljajo mladi specifično skupino za katero velja, da spada med težje zaposeljive kategorije. Za mlade so značilne naslednje osebne lastnosti: pomanjkanje delovnih izkušenj, nestalnost, majhna odgovornost—vse to predstavlja večje tveganje za delodajalca. Vendar pa je ob enem za mlade značilno, da so prilagodljivi, niso zahtevni glede višine plač in drugih delovnih pogojev, saj jim je najpomembnejše to, da dobijo zaposlitev, četudi neustrezno izobrazbi.

Vedno pogostejše so zaposlitve s krajšim delovnim časom in zaposlitve za določen čas, kajti upad stalnih zaposlitev postaja že splošen trend (Trbanc, Verša, 2002, str. 347). Še posebej velja to za skupine mladih, ki so slabše izobraženi in usposobljeni. »Opravljanje začasnih in fleksibilnih oblik zaposlitev pri mladih pogosto predstavlja čakalno oziroma preizkusno dobo za vstop v bolj trajno zaposlitev, torej dalj časa trajajoče obdobje, v katerem podjetje testira prilagodljivost, produktivnost, pripadnost in podobne lastnosti mladih zaposlenih« (Trbanc, 2005, str. 183).

5.1 Ovire mladih pri vstopu v zaposlitev

Po Ivančičevi (1999, str. 48) so glavne ovire pri vstopu v zaposlitev:

- zmanjšanje števila prostih delovnih mest;
- na trg dela prihaja več mladih iz šol kot starejših, ki iz trga odhajajo;
- ekspanzija izobraževanja, ki je pripeljala do sprememb v vrednotenju splošnih poklicnih in akademskih izobrazbenih dosežkov;
- nujnost poklicnega prestrukturiranja vodi k izteku obdobja naglega porasta storitvenih poklicev ter obenem pomembno spreminja pogoje za dostop do zaposlitve tistih, ki prvič vstopajo na trg dela.

Ovire na trgu dela, predvsem krčenje možnosti za zaposlovanje mladih, vplivajo na povečanje kriminala v družbi, narkomanije, nasilja ter vodijo do drugih socialnopedagoških pojavov, za katere je lahko zadrževanje brezposelne mladine v šoli pomembno olajšanje, čeprav gre na prvi pogled le za odlaganje problemov (Pečnik, 2001, str. 20).

Na vprašanje zakaj delodajalci premalo zaposlujejo formalno bolj izobražene mlade ter se v podjetjih raje oklepajo že zaposlenih, čeprav manj izobraženih odgovarja Ivan Svetlik (v Pečnik, 2001, str. 22): »Zaposleni so povsod zakonsko bolj zaščiteni kot mladi, ki vstopajo na trg dela. Po drugi strani pa odpuščanje delavcev stane delodajalca veliko, zamenjava z novimi, mlajšimi pa mu teh stroškov ne poravnava. Svoje pa k temu prispeva tudi navezanost delavcev na podjetje in njihova izkušnost.«

5.2 Vzroki in posledice brezposelnosti mladih

Vzroki za mladinsko brezposelnost so naslednji (Leskovšek, 2000):

- demografski vzroki, kjer gre lahko za nenaden porast števila mladih ljudi; v Sloveniji pa gre za zniževanje rodnosti, ki se izraža v zmanjševanju pritoka mladih na trg dela (Trbanc in Verša, 2002, str. 343). Projekcija prebivalstva, narejena sredi devetdesetih let, za Slovenijo nakazuje primanjkljaj delovne sile okoli leta 2015 (projekcijo je bila narejena ob predpostavkah nespremenjene imigracije, zmerne gospodarske rasti in zmerne rasti produktivnosti ter nizkega koeficienta rodnosti);
- ekonomski vzroki, pri čemer gospodarska stagnacija povzroči, da je vedno manj delovnih mest;
- strukturni vzroki, pri čemer gre za težji položaj zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj: to so predvsem iskalci prve zaposlitve. Pomembno vlogo ima tudi neuskkljenost izobraževalnega in proizvodnega sistema, ki močno vpliva na brezposelnost mladih;
- osebni vzroki, pri katerih mlade ljudi povezujejo predvsem z negativnimi osebnostnimi karakteristikami.

Med navedene vzroke za visoko brezposelnost mladih spadajo tudi vplivi iz okolja. Mladi so pogosto odvisni od materialne pomoči staršev in so zaradi tega večinoma vezani na lokalni trg dela, ki pa se med seboj precej razlikujejo po strukturi možnosti in priložnosti, ki jih nudijo. Razlike v strukturi povpraševanja po delovni sili izhajajo predvsem iz razlik v industrijski strukturi, strukturi gospodarstva posamezne regija oziroma okolja (Trbanc, 1992, str. 128).

»Posledice brezposelnih so pri mladih iskalcih dela manj izrazite kot pri starejših delavcih. Večinoma so to namreč iskalci prve zaposlitve, ki žive še pri svojih starših, zato je brezposelnost zanje le podaljšanje predhodnega stanja in ne vodi v socialno ogroženost.

Predstavlja pa za iskalce prve zaposlitve razočaranje in padec njihovih pričakovanj (Vranješ, 1995, str. 53).«

Posledice brezposelnosti se razlikujejo po intenzivnosti ter so odvisne od več dejavnikov:

- vrste in trajanja brezposelnosti,
- družbenega položaja družine brezposelnega,
- osebnostnih značilnosti posameznika,
- socialne podpore.

Posledice brezposelnosti na mlade so različne, od socialnih, ekonomskih, političnih do psihosocialnih. Pri slednjih gre predvsem za spremembe v samopodobi posameznika, ki se odraža kot izguba samospoštovanja in samozaupanja, spremembe vrednot ipd.

Vse to vodi do redukcije življenjskih ciljev, zoženja dejavnosti kot tudi možnosti odločanja. Daljša brezposelnost pa vodi tudi v negativen odnos do dela kot tudi v negativen odnos do družbe (Ule, 1995, str. 122).

Brezposelnost deluje na mladega človeka kot socialni madež, ki znižuje vrednost v očeh vrstnikov in starejših ljudi. Pušča posledice na psihični strukturi osebnosti. Daljša brezposelnost sčasoma povzroči negativen odnos do družbe nasploh (Globočnik, 1996, str. 101).

5.3 Brezposelnost diplomantov

Meseca januarja 2005 je bilo na zavodu za zaposlovanje prijavljenih 2.245 brezposelnih oseb, starih manj kot 30 let in s sedmo stopnjo izobrazbe. Kljub temu, da se število brezposelnih zmanjšuje, pa je število brezposelnih diplomantov vsako leto večje. Problemi se pojavljajo predvsem zato, ker podjetja želijo osebe s konkretnimi izkušnjami za neko delovno mesto, mladi pa ne morejo dobiti vseh tistih izkušenj, ki bi jih potrebovali za določeno delovno mesto. Mladi po večini pridejo na trg dela s teoretičnim znanjem in neformalnimi delovnimi izkušnjami, ki so si jih v glavnem pridobili prek študentskih servisov. Večina delodajalcev pa od njih zahteva uradne delovne izkušnje, zapisane v delovno knjižico. Vendar to ni edini problem mladih diplomantov pri iskanju zaposlitve. Težave se pojavijo tudi zaradi vse večjega števila diplomantov. Med letoma 2001 in 2003 je število diplomantov naraslo za 20 %, med letoma 1995 in 2003 pa kar za 192 % (Število brezposelnih diplomantov narašča, 2005).

Več kot polovica (52 %) med vsemi izobraženimi mladimi diplomanti je takih, ki so doštudirali družbene in poslovne vede ter pravo. Saj omenjene smeri veljajo za najbolj priljubljene študijske smeri. V zadnjih petih letih se je najbolj povečal delež diplomantov poslovnih in upravnih ved, najbolj pa se je zmanjšal delež diplomantov s področij tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter znanosti, matematike in računalništva. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo, da je med mladimi brezposelnimi izobraženci skoraj tri četrtine žensk. Povečujejo se sicer tudi potrebe delodajalcev po izobraženih delavcih, vendar počasneje od rasti števila diplomantov (Med brezposelnimi kar 2.559 diplomantov, 2007). Stopnja anketne brezposelnosti⁵ je v prvem trimesečju 2006 v razredu 15–24 let znašala 18,0 %, in sicer za moške je bila stopnja 13,1 % ter za ženske 24,2 %. V teh odstotkih prevladujejo mladi, ki so izpadli iz šolanja zaradi neuspešnosti in so večinoma brez poklicev ter strokovnega znanja, po katerih obstaja povpraševanje na trgu dela (Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela, 2006).

Če hočemo, da bo gospodarstvo lahko zagotovilo dovolj delovnih mest, se morajo narediti določeni premiki, vzpodbude, da se bodo mladi odločali za tiste smeri oz. poklice, ki jih gospodarstvo potrebuje. Farmaceuti, računalničarji, strojni- in elektroinženirji dobijo zaposlitev takoj, pravniki čakajo na kakršnokoli zaposlitev v povprečju po 8 mesecev, ekonomisti pa celo po leto in več.

V letu 2005 se je v Sloveniji zaposlilo 11.054 iskalcev prve zaposlitve. Od tega se jih je kar 9.170 ali 83 % moralo sprijazniti z zaposlitvijo za določen čas. Velik delež brezposelnosti mladih je tudi evropski in svetovni problem. Je posledica deindustrializacije, tehnoloških sprememb in globalizacije. Brezposelnost mladih v EU se je zaradi gospodarskega okrevanja najbolj razvitih gospodarstev v primerjavi z letom 2005 nekoliko znižala, vendar je še vedno več kot dvakrat višja od splošne brezposelnosti, v katero so zajete vse generacije. Splošna brezposelnost v EU-25 je upadla na 8,8 %, brezposelnost mlajših od 25 let v EU-25 pa je znašala 18,5 % (Osamljeni med trdnjavami strahov, 2006).

Stopnja brezposelnih prebivalcev, mlajših od 25 let, je v EU-25 znašala v letu 2003 12,3 %, kar je izjemno visok odstotek, če ga primerjamo s stopnjo brezposelnih v ZDA (1,6 %). Prav tako je bila stopnja brezposelnih v starosti med 25 in 29 leti v ZDA mnogo nižja kot v EU-25.

Tabela 6: Brezposelnost diplomantov v letu 2003

	EU-25	ZDA
Stopnja brezposelnih prebivalcev v starosti 20–24 let s terciarno izobrazbo (%)	12,3	1,6
Stopnja brezposelnih prebivalcev v starosti 25–29 let s terciarno izobrazbo (%)	8,5	2,6

Vir: EUROSTAT

Če primerjamo brezposelnost mladih v Sloveniji z drugimi evropskimi državami, lahko vidimo, da imajo nekatere države še večje probleme. Stanje brezposelnosti je zaskrbljujoče v Grčiji (26 %), Franciji (21 %), na Slovaškem (31 %) in Poljskem (35 %).

Do leta 2005 ni bilo med ukrepi aktivne politike zaposlovanja nobenega specializiranega programa, ki bi bil osredotočen samo na mlade. Prav to dejstvo je tudi eden izmed razlogov za porast brezposelnosti med dobro izobraženimi diplomanti.

Po besedah Miroljuba Ignjatovića (Osamljeni med trdnjavami strahov, 2006) se mladi brezposelni Slovenci obnašajo povsem drugače kot njihovi vrstniki v drugih državah (npr. v Franciji). Ne izkazujejo svojih frustracij in razočaranj z javnimi demonstracijami, temveč se umikajo v individualizacijo in pasivnost. S svojo pasivnostjo se hkrati umikajo v družino, k svojim staršem, saj si sami ne zmorejo zagotoviti varnosti. Tako si tudi težje in pozneje ustvarijo lastno družino.

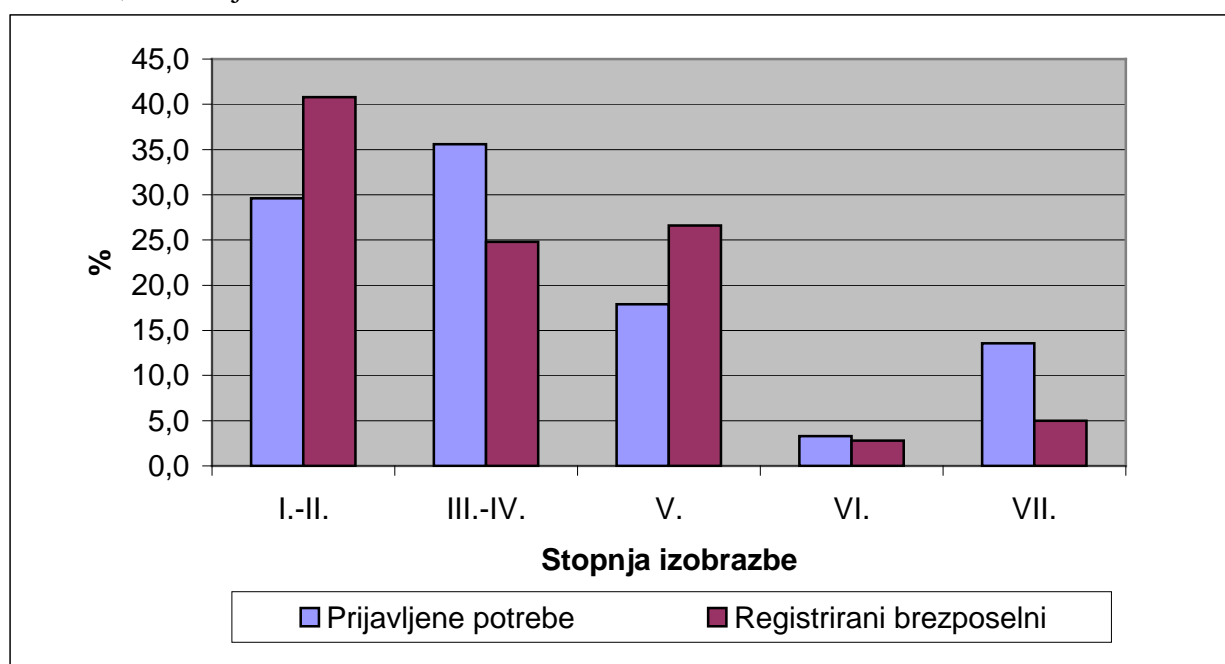
⁵ Stopnja brezposelnosti, ki kot brezposelne šteje osebe stare 15 let in več, ki izpolnjujejo določene, mednarodno primerljive pogoje: 1. da v določenem obdobju niso opravile nobenega dela za plačilo; 2. da aktivno iščejo neko obliko dela za plačilo (zaposlitev ali samozaposlitev); 3. da lahko začnejo delati v predvidenem roku.

5.4 Neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela

V Sloveniji je navzoče neskladje med zahtevami delovnih mest in izobrazbeno strukturo delavcev. Zato prihaja do tega, da določena delovna mesta (predvsem tista, ki zahtevajo višje izobražen kader) ostajajo nezasedena predvsem zaradi nezadostne izobrazbe delavcev. Na drugi strani pa je velik delež nižje izobraženih delavcev, ki ostajajo brezposelni.

Iz slike lahko vidimo, da je bilo v letu 2005 prisotno še veliko neskladje med izobrazbeno strukturo povpraševanja delodajalcev po delavcih in strukturo brezposelnih oseb. Potrebe delodajalcev po delavcih so ponudbo brezposelnih oseb presegle na III.-IV. ter na VI.-VII. stopnji izobrazbe. V strukturi delovnih mest je več delovnih mest za enostavnejša dela in manj zahtevnejših delovnih mest, za katere se zahteva visoka stopnja izobrazbe. Na nižjih stopnjah izobrazbe je bila v letu 2005 ponudba dela večja od povpraševanja (izjema so delavci s III. in IV. stopnjo izobrazbe), na višjih stopnjah izobrazbe pa je bilo stanje ravno obratno. Razlogi za obstoj brezposelnosti na nižjih stopnjah izobrazbe so predvsem izguba zaposlitve starejših, ki so po mnenju delodajalcev zaradi manjše motiviranosti za dodatno izobraževanje manj zanimivi, manjše možnosti zaposlovanja oseb z nižjo izobrazbo in nepripravljenost kandidatov za daljšo vožnjo do delovnega mesta (Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2005).

Slika 5: Prijavljene potrebe po delavcih in registrirani brezposelni po stopnjah izobrazbe v letu 2005, Slovenija



Vir: Letno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje 2005, 2006

Zaradi neustreznega sodelovanja univerz s trgom dela se dogaja, da je na eni strani preveč izobraženega kadra v stroki, po kateri trg nima več potreb, na drugi strani pa obstajajo visoke potrebe po nekaterih poklicih, za katere je s strani študentov premalo zanimanja. Ker povpraševanje po višje izobraženih kadrih presega ponudbo, lahko sklepam, da smo Slovenci na nekaterih področjih še vedno premalo izobraženi, da bi zapolnili delovna mesta, po katerih obstaja na trgu dela povpraševanje.

6 UKREPI, NAMENJENI UREJANJU POLOŽAJA DIPLOMANTOV NA TRGU DELA

Brezposelnost je v začetku devetdesetih let postala resen in trdovraten problem, ki zahteva celostno reševanje. V nadaljevanju so predstavljeni nekateri pristopi in organi reševanja omenjene problematike.

6.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod oziroma ZRSZ) je del javne uprave, a je v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Zavod deluje organizacijsko oziroma funkcionalno na sedežu Zavoda z vodstvom in centralno službo ter v območnih službah z Uradi za delo. Uporabniki storitev Zavoda so brezposelne osebe, delodajalci, štipendisti in prosilci za študentska posojila, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije, izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost. Danes deluje v Sloveniji dvanajst območnih služb in devetinpetdeset uradov za delo.

ZRSZ je osrednja izvajalska institucija politike zaposlovanja v Sloveniji in najpomembnejši posrednik med aktualno ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Posreduje pretežno informacijske aktivnosti, ki vplivajo na nižanje števila brezposelnih oseb in zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela. Zavod posreduje brezposelne na prosta delovna mesta, sodeluje z delodajalci in zasebnimi agencijami za zaposlovanje. Uvajajo se Centri za poklicno informiranje in svetovanje ter odprti sistem sprejema strank na uradih za delo, kjer lahko stranke dobijo različne informacije o trgu dela in možnosti zaposlovanja.

Glavne naloge, ki jih izvaja ZRSZ, so (Glazer, Hazl, 2002, str. 220):

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje,
- zavarovanje za primer brezposelnosti,
- programi in ukrepi politike zaposlovanja,
- izdajanje delovnih dovoljenj za delo in zaposlovanje tujcev,
- državni program štipendiranja mladine,
- poklicna usmeritev,
- izdelava analitičnega, razvojnega in drugega strokovnega gradiva temeljnih dejavnosti Zavoda,
- obveščanje o trgu dela.

Dejavnost Zavoda je financirana iz državnega proračuna. Posebno pozornost posveča strokovnemu usposabljanju zaposlenih, le-ti morajo imeti opravljen poseben strokoven izpit. Ker si je ZRSZ kot enega izmed ciljev zastavil, da čim bolj obvešča svoje stranke o zaposlitvenih možnostih, je že leta 1996 med prvimi zavodi v Evropi oblikoval svojo domačo spletno stran (Glazer, Hazl, 2002, str. 221).

6.2 Pasivna politika zaposlovanja

Pasivna politika zaposlovanja stoji za tem, da morajo biti vsi zaposleni zavarovani za primer brezposelnosti. Brezposelna oseba je upravičena do nadomestila za primer brezposelnosti, socialne pomoči, programov usposabljanja, zdravstvenega in invalidskega zavarovanja.

V začetku 90-ih let je nenadno povečanje brezposelnosti pomenilo preveliko obremenitev za Zavod za zaposlitev, zato so ukrepali s politiko zgodnjega ali predčasnega upokojevanja. Na ta način se je zmanjšalo število brezposelnih, ki bi se sicer prijavili na Zavod za zaposlitev. To je bila le kratkotrajna rešitev, kajti posledica je bila naraščanje števila upokojencev in s tem povečanje vzdrževanega oziroma neaktivnega prebivalstva ter javne porabe, zmanjšanje delovno aktivnih na trgu dela, razmerje med delovno aktivnimi in neaktivnimi se slabša, in sicer v breme zaposlenih in državne blaginje.

Slovenski izdatki za upokojevanje so bili med najvišjimi v državah tranzicije. Leta 1993 je bilo predčasno upokojenih 2.067 oseb. Znižala se je tudi stopnja delovne aktivnosti, iz 68,6 % v letu 1991 na 57,7 % v letu 1993 (SURS, 2004).

6.3 Aktivna politika zaposlovanja

Aktivno politiko zaposlovanja (APZ) sestavljajo raznovrstni programi in ukrepi, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg dela, da bi med delovno aktivne vključila in zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva ter preprečila oziroma zmanjšala brezposelnost. Osnovni namen in cilji APZ-ja so zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov.

Kljub temu, da je model APZ nastal že konec štiridesetih let, so ga razvitejše države začele uvajati šele v šestdesetih letih. Razlogi so bili predvsem naslednji (Svetlik, Batič, 2002, str. 175):

- težnja po ohranjanju polne zaposlenosti,
- hkratno naraščanje brezposelnosti in inflacije,
- naraščajoča strukturna brezposelnost,
- pomanjkljivost izobraževalnih sistemov, ki jim ni uspelo usposablјati delovne sile, katera bi se prilagodila povpraševanju,
- hitro naraščanje ponudbe dela zaradi vstopanja žensk in mladih itd.

Med vsemi naštetimi razlogi je za uveljavljanje APZ-ja najpomembnejše povečevanje strukturne brezposelnosti. Ta se pojavlja kot posledica uvajanja novih tehnologij, ki zahtevajo vse več in vse bolj posebno znanje in sposobnosti zaposlenih.

Aktivna politika zaposlovanja je namenjena spodbujanju brezposelnih oseb k aktivnemu in načrtnemu iskanju možnosti za zaposlitev. Javni zavodi za zaposlovanje izvajajo številne programe, v katere se vključujejo brezposelne osebe. V okviru APZ-ja se izvajajo sledeči programi:

- a) Programi izobraževanja in usposabljanja. Ti programi sodijo med najpomembnejše programe APZ-ja. Mednje sodijo najrazličnejši programi, kot so: programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve, programi psiho-socialnega usposabljanja in osebnostnega razvoja, različne oblike krajšega poklicnega izobraževanja in izpopolnjevanja, programi usposabljanja za nižje stopnje zahtevnosti dela za nekvalificirano delovno silo, usposabljanje na delovnem mestu, katerega posledica je sklenitev delovnega razmerja (Svetlik, Batič, 2002, str. 187). V program se lahko vključujejo brezposelne osebe, katerim država krije stroške šolnine, povrne potne stroške ter stroške obveznega zdravstvenega zavarovanja ter jim zagotavlja pomoč v obliki štipendije (Svetlik, Batič, 2002, str. 190).

- b) Programi, ki spodbujajo samozaposlovanje. Namenjen je tistim brezposelnim, ki razmišljajo o uresničevanju svoje poslovne zamisli ter s tem tudi o odpiranju novih delovnih mest. Oblike programov spodbujanja samozaposlovanja so: informativni seminarji, uvodni seminarji, poglobljene oblike usposabljanja in delavnice, usposabljanje za mala podjetja, uvajanje kooperativ in samozaposlovanje na podeželju (Svetlik, Batič, 2002, str. 190).
- c) Programi javnih del. Cilj je zagotoviti začasno zaposlitev, dvig delovnega potenciala in ravni znanja, sposobnosti, osebnostnih spretnosti ter motivacije dolgotrajno brezposelnih oseb. Delo je prostovoljno in pogojuje prejemanje podpore, socialne pomoči, povračilo transportnih stroškov, zavarovanje (Svetlik, Batič, 2002, str. 191). Javna dela imajo zaposlovalno in družbeno funkcijo. V zadnjih letih so se javna dela uveljavila kot ena najuspešnejših oblik APZ-ja. Brezposelnim osebam omogočajo ponovno vključitev v svet dela, da povečajo svojo konkurenčnost na trgu dela, ohranijo in razvijajo svoje delovne navade ter ob pomoči države sami prispevajo za zagotavljanje lastne socialne varnosti. Javna dela vzpodbujajo socialnoekonomski razvoj lokalnih skupnosti, saj omogočajo opravljanje nepridobitnih del in storitev, ki jih ni mogoče izvajati kot redno dejavnost, s tem pa tudi prispevajo k dvigu kakovosti življenja občanov (ZRSZ).
- d) Program za pospeševanje zaposlovanja za krajši delovni čas. Namen programa je spodbujanje delovne aktivnosti težje zaposljivih oseb in njihovo prehajanje v zaposlitev za polni delovni čas ali samozaposlitev. Hkrati program dopušča tudi nadomestitev dela plače težje zaposljivi osebi, ki se zaposli za krajši delovni čas za najmanj tri mesece (ZRSZ).
- e) Lokalni zaposlitveni programi. Namenjeni so vzpodbujanju odpiranja novih delovnih mest in zaposlovanju težje zaposljivih brezposelnih oseb na območju z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti. Spodbuja se razvoj novih delovnih mest na področju storitev, sociale, ekologije ter razvoj novih oblik dela (delo na domu, delo na daljavo, kooperative) (ZRSZ).
- f) Program *Nadomestitev dela plače pripravniku*. Program je namenjen povečevanju zaposlovanja višje in visoko izobraženih pripravnikov na območjih z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti, da bi skušali preprečiti beg možganov s teh področij (ZRSZ).

Zavod za zaposlovanje izvaja še več raznolikih programov, ki spodbujajo zaposlovanje in so namenjeni različnim skupinam, ki se znajdejo v stanju brezposelnosti. Izpostavljeni so le programi, ki so nekako najuspešnejši glede na število vključenih brezposelnih oseb. Razvidno je, da se največ pozornosti posveča izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb, saj je ravno nizka stopnja izobrazbe v velikih primerih razlog za brezposelnost.

6.4 Dejavnost Zavoda v letu 2006

V letu 2006 je Zavod izvajal 30 različnih programov zaposlovanja, kateri so se delno ali v celoti financirali iz ESS (Evropski socialni sklad) ali pa iz integralnega proračuna. Organizirano je bilo tudi splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb v uradih za delo. V obdobju januar–november 2006 so znašala porabljena sredstva za APZ približno 50.05 mio EUR (12 milijard SIT), od tega iz ESS 16.691 mio EUR (4 milijarde SIT) ter iz integralnega proračuna 33.383 mio EUR (8 milijard SIT).

V letu 2006 je bilo v programe zaposlovanja vključenih 83.935 oseb. Izmed vseh programov, ki jih izvaja APZ, je bil v preteklem letu najuspešnejši program *Usposabljanja na delovnem mestu*. Cilj ukrepa je pospeševanje zaposlovanja in ponovne delovne integracije brezposelnih oseb, katerih znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve. V to aktivnost je bilo v letu 2006 vključenih skoraj 3.000 brezposelnih oseb, kar je dobro tretjino več kot v letu 2005. Iz te aktivnosti se je zaposlilo več kot 50 % brezposelnih oseb (ZRSZ).

Oktober 2006 je bilo v Sloveniji 915.023 aktivnih prebivalcev. V primerjavi z mesecem septembrom se je število aktivnih prebivalcev povečalo za 0,6 %. Ugodno je bilo tudi gibanje brezposelnosti. Kot je razvidno iz spodnje tabele, se je število registriranih brezposelnih oseb od konca leta 2005 do konca leta 2006 znižalo za 14.272 oseb oziroma za 15,4 %, na 78.303. V povprečju pa se je brezposelnost v minulem letu v primerjavi s predhodnim letom zmanjšala za 6,6 %. Pričakujemo in ocenjujemo lahko, da se bo brezposelnost zniževala tudi v letu 2007, vendar počasneje kot v letu 2006.

Tabela 7: Število registrirano brezposelnih oseb po letih

Leto	Število registriranih brezposelnih oseb (stanje 31. 12.)	Rast (verižni indeks)	Povprečno število registriranih brezposelnih oseb	Rast (verižni indeks)	Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti (v %)
2002	99.607	95,5	102.635	100,8	11,6
2003	95.993	96,4	97.674	95,2	11,2
2004	90.728	94,5	92.826	95	10,6
2005	92.575	102	91.889	99	10,2
2006	78.303	84,6	85.836	93,4	9,6*

* Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti je za obdobje od januarja do konca oktobra 2006

Vir: ZRSZ

Stopnja registrirane brezposelnosti se je v letu 2006 zniževala zaradi večjega števila delovno aktivnih prebivalcev in upadanja brezposelnosti. Oktobra 2006 je stopnja registrirane brezposelnosti v državi znašala 8,9 %, kar je za 1,4 odstotne točke manj kot pred letom.

V evidenco brezposelnih oseb se je v letu 2006 prijavilo kar za 4,4 % manj brezposelnih oseb kot v letu poprej. Med novoprijavljenimi brezposelnimi osebami je bil največji delež tistih oseb, ki jim je prenehalo delovno razmerje za določen čas (37,0 %). V primerjavi z letom 2005 se je zmanjšal priliv brezposelnih po izteku zaposlitve za določen čas (za 3,4 %), prav tako priliv trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev (za 7,1 %). Najbolj se je zmanjšal priliv iskalcev prve zaposlitve (za 14,1 %).

V letu 2006 se je spremenila tudi struktura brezposelnih oseb. Ker se je zmanjšalo število novoprijavljenih iskalcev prve zaposlitve, sta se zmanjšali kategorija mladih v starosti do 26 let in kategorija iskalcev prve zaposlitve ter druge kategorije brezposelnih (glej Prilogo, Tabela 2)

Glavne naloge služb za zaposlovanje so predvsem:

- posredovanje zaposlitev,
- posredovanje informacij o trgu dela,
- upravljanje programov zaposlovanja,

- izvajanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti.

6.5 Posodobitev univerz

Evropske univerze imajo s 4.000 ustanovami in z več kot 17 milijoni študentov ogromen potencial, ki pa ni v celoti izkoriščen in učinkovito uporabljen, da bi podprl Evropo na poti k večji rasti in več delovnim mestom. Vsaka država visoko vrednoti svoje univerze in jih je zato veliko poskušalo ohraniti na nacionalni ravni s podrobnimi predpisi glede organizacije, nadzora itd. večina univerz ponuja iste programe in niso odprte za druge vrste učenja. To predvsem preprečuje večje število vpisov ter upočasnjuje inovacije v učnih načrtih. Ravno tako prihaja do stalnih neuskkljenosti med usposobljenostjo diplomantov in potrebami delovnega trga. Brezposelnost diplomantov je v velikem številu držav članic nesprejemljivo visoka.

Za rešitev teh problemov bi pripomogle države, in sicer s tem, da ustvarijo potrebne pogoje, ki bodo univerzam omogočali, da izboljšajo zmogljivosti, se posodobijo in postanejo konkurenčnejše. Za doseg uspeha so bistvene predvsem naslednje spremembe (Komisija evropskih skupnosti, 2006)

- Povečati se mora delež študentov, ki študirajo v tujini. To pomeni, da se mora znatno povečati geografska in medsektorska mobilnost.
- Če hočejo univerze postati inovativne in sposobne odzivati se na spremembe, morajo imeti dejansko avtonomnost in odgovornost. V zameno za razbremenitev od prekomerne zakonske ureditve in mikromanagmenta, morajo univerze sprejeti polno institucionalno odgovornost za svoje rezultate.
- Prav tako morajo univerze postati vedno pomembnejši člen v gospodarstvu, ki je sposoben hitro se odzvati na povpraševanje trga ter razvijati partnerstva za izkoriščanje znanstvenega in tehnološkega znanja. Sodelovanja študentov in raziskovalcev v podjetjih lahko izboljšajo ustreznost programov izobraževanja in usposabljanja.
- Da bi uravnali neuskkljenost med usposobljenostjo diplomantov in potrebami delovnega trga, morajo biti univerzitetni programi strukturirani tako, da neposredno povečujejo zaposljivost diplomantov in nudijo široko podporo delovni sili.
- Kot pravi lizbonska strategija, se mora za posodobitev sektorja visokošolskega izobraževanja nameniti najmanj 2 % BDP (vključno z javnim in zasebnim financiranjem).
- Okrepiti je potrebno interdisciplinarnost in transdisciplinarnost, kar pomeni, da morajo univerze prilagoditi svoje programe novim priložnostim. Manj se je potrebno osredotočiti na znanstvene discipline in bolj na področja raziskav in pospeševati vzajemno delovanje med študenti in raziskovalci.
- Komunikacija med univerzo in družbo je zelo pomembna, še posebej sedaj, ko družba vedno bolj temelji na znanju. Z vzajemnim sodelovanjem z zunanjim svetom bodo dejavnosti univerz, programi izobraževanja, usposabljanja in raziskav postopoma bolj ustrezali potrebam državljanov in družbe na splošno.

Da ne bi Evropa zaostajala v svetovni konkurenci na področju izobraževanja, raziskav in inovacij, potrebujejo univerze temeljito prestrukturiranje in posodobitev, kajti univerze so tiste, ki bodo omogočale uspešen prehod na gospodarstvo in družbo, ki bosta temeljila na znanju.

6.6 Bolonjska reforma

V času študija naj bi se študentje naučili kritično razmišljati in si pridobiti temeljna znanja. Takoj po končanem študiju ne morejo začeti samostojno delati v strokovni praksi, imajo pa relativno široko znanje, ki omogoča fleksibilno prilagajanje različnim kontekstom in situacijam.

Univerze naj bi izobraževale bodoče znanstvenike in jih pripravljale na njihovo akademsko kariero. Vendar je diplomantov, ki se zaposlijo v gospodarstvu vedno več kot tistih za delo na akademskem področju.

Zaradi navedenih razlogov in potreb EU so evropski ministri za izobraževanje 19. junija 1999 sprejeli skupno deklaracijo o evropskem visokošolskem prostoru – Bolonjsko deklaracijo (Lisbon European Council, 1999, str. 1).

Končni cilj bolonjske reorganizacije visokošolskega sistema je »do leta 2010 z medsebojnim sodelovanjem izgraditi odprt in konkurenčen evropski visokošolski prostor, ki bo evropskim študentom in diplomantom omogočal prosto gibanje in zaposljivost« (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, v nadaljevanju MVZT). Končni cilj reforme bo dosežen s spremembami in ukrepi na področjih:

- zagotavljanje kakovosti visokega šolstva,
- sprejetje dvo- oziroma tristopenjskega sistema študija,
- pospeševanje mobilnosti študentov, akademskega in administrativnega osebja,
- vzpostavitev kreditnega sistema (ECTS) za vrednotenje študijski obveznosti,
- priznavanje stopenj: sprejem sistema lahko prepoznavnih in primerljivih stopenj,
- aktivna udeležba visokošolskih zavodov, učiteljev in študentov v bolonjskem procesu in sodelovanje študentov pri upravljanju visokega šolstva,
- pospeševanje evropske dimenzije v visokem šolstvu,
- pospeševanje privlačnosti evropskega visokošolskega prostora,
- vseživljenjsko učenje,
- oblikovanje evropskega visokošolskega prostora in evropskega raziskovalnega prostora
- dva stebra na znanju temelječe družbe.

Bolonjska reforma se na univerzah kaže predvsem skozi prenovljene programe, ki spreminjajo način in vsebino poučevanja na visokošolskih ustanovah.

Prva stopnja prenovljenih programov je dodiplomska in traja tri do štiri leta ter se zaključi z opravljeno diplomom.

Druga stopnja je diplomska in traja eno do dve leti. Konča se z diplomskim delom, ki se mora začeti v začetku zadnjega, tj. 10. semestra študija.

Tretja stopnja je podiplomska, traja praviloma tri leta in se zaključi z doktoratom znanosti (MVZT, 2006, str. 16).

Slovensko visoko in višje šolstvo se v zadnjem času hitro razvija: število fakultet narašča, več kot 60 % vsakoletne generacije dijakov se vpiše na visoke ali višje šole, del študentov študira po starih programih, del po novih, ki so prenovljeni glede na cilje bolonjske reforme. Do leta 2010 naj bi bili na vseh univerzah in na vseh stopnjah študija vpeljeni novi bolonjski študijski programi (MVZT, 2006, str. 3).

MVZT ugotavlja, da novi programi zaenkrat še ne ustrezajo ciljem bolonjske reforme v celoti. Univerze in fakultete bodo morale v prihodnosti svoje programe še prilagajati, še posebej pa uvesti več praktičnega dela in dobrih praks, ki jih izvajajo najboljše univerze na svetu.

7 SKLEP

Položaj mladih na trgu dela je nekoliko otežen, kajti kar veliko se jih srečuje z brezposelnostjo po zaključku izobraževanja. Celo bolje izobraženi mladi niso izvzeti, čeprav naj bi bili v boljšem položaju. Vse več mladih se odloča za študij družboslovnih in poslovnih ved, po kadrih te smeri pa ni tolikšnega povpraševanja kot je ponudbe. Vedno manjše pa je zanimanje študentov za naravoslovne in tehnične vede, po katerih je na trgu več povpraševanja. Možno rešitev za zmanjšanje brezposelnosti mladih diplomantov vidim predvsem v sodelovanju države z univerzo ter skupnem spodbujanju študija ved, po katerih je povpraševanje na trgu dela večje.

Izobraževanje se v zadnjih nekaj letih podaljšuje. Razlogov za to je več. Znanje postaja najpomembnejša vrednota na trgu dela, mladi pa vidijo tudi boljše zaposlitvene možnosti ter boljši socialni in ekonomski status.

Vendar se veliko mladih diplomantov po zaključku izobraževanja sooča z brezposelnostjo, če pa že dobijo zaposlitev, je le-ta pogosto za določen čas.

Brezposelnost lahko nastane resen problem, katerega je potrebno celovito in načrtno reševati. V Sloveniji je brezposelnost postala problem konec 80.let prejšnjega stoletja. K reševanju nastale situacije je pristopila na različne načine, eden izmed njih je intenzivno uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja.

V Sloveniji je fleksibilnega zaposlovanja v primerjavi s prevladujočo standardno obliko relativno malo, vendar je mogoče opaziti pozitiven trend pojavljanja omenjenih oblik.

Netipične oblike zaposlovanja (samozaposlovanje, zaposlitve za določen čas) so se pojavile z nenadnim množičnim porastom brezposelnosti zlasti od leta 1991 naprej. V zadnjem času se brezposelnost v Sloveniji počasi izboljšuje, a zaradi tega delež fleksibilnega zaposlovanja ne upada, celo povečuje se. Na podlagi tega lahko rečem, da fleksibilne oblike zaposlovanja v določeni meri ugodno vplivajo na zmanjševanje brezposelnosti, vendar pa je pri tem potrebno upoštevati spremljajoče dejavnike, ki pomembno vplivajo na kakovost zaposlitve in posledično tudi na vsesplošno blagostanje družbe.

Pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah so drugačna od možnosti, ki jim jih ponuja trg. Poleg zaslužka in ustvarjanja kariere računajo še na veliko kreativnost, cenjeno, zanimivo delo, možnosti vseživljenjskega izobraževanja, dobre medosebne odnose na delovnih mestih. A trg dela ni najbolj naklonjen mladim, zlasti iskalcem prve zaposlitve. Razlog je predvsem v pomanjkanju delovnih izkušenj, saj delodajalci iščejo delavce z izkušnjami, praktičnim znanjem. Mladim seveda to primanjkuje, saj se ukinjajo pripravništva, pa tudi izobraževalni sistem ni dovolj povezan z različnimi organizacijami in podjetji, ki bi omogočali mladim pomembne izkušnje oziroma prakso.

Kljub temu, da imajo mladi na trgu dela omejene možnosti, pa imajo tisti z višjo izobrazbo še vedno prednost pred ostalimi, manj izobraženimi. Vendar tudi dobra izobrazba mladim ne prinese garancije varne zaposlitve, ampak je le predpogoj za povečanje njihovih zaposlitvenih možnosti.

Mladi o svoji poklicni prihodnosti pričakujejo več, kot bi morali pričakovati na trgu dela. Drugače povedano, pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah presegajo nabor možnosti, ki jim jih ponuja trg in se razlikujejo od zaposlitev, ki jih, potem ko vstopijo na trg delovne sile, opravljajo. Ne dobijo tistega, kar si želijo. Mnogokrat se morajo zadovoljiti z delovnimi mesti, ki niso na nivoju njihove izobrazbe, kar pomeni, da so preveč izobraženi za opravljanje določenega delovnega mesta.

Mladi diplomanti morajo čim hitreje premagati začetno razočaranje na trgu dela, ohraniti motiviranost, elan ter voljo za iskanje primerne zaposlitve. S pridobitvijo delovnih izkušenj in referenc, ob že dobri izobraženosti, si bodo utrdili svoj položaj na trgu. Temu pa prav gotovo sledi več možnosti in priložnosti zaposlovanja.

LITERATURA

1. Bevc Milena: Človeški viri v razvojno-raziskovalni dejavnosti v državah Evropske Unije – stanje, trendi in politika. Ljubljana : Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2003. 68 str.
2. Glazer Jože, Hazl Vanja: Službe za zaposlovanje. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 200–227.
3. Globočnik Melita: Nasilniško obnašanje mladih. Magistrska naloga. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1996. 178 str.
4. Ignjatović Miroljub: Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20.stoletja. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 12–31.
5. Ignjatović Miroljub: Položaj mladih na trgu delovne sile. IB revija, Ljubljana, 2006, 4, str. 66–69.
6. Ivančič Angelca: Iz izobraževanja v zaposlitev – usklajenost dosežene formalne izobrazbe in priložnosti na trgu dela. Sodobna pedagogika, Ljubljana, 50(1999), 2, str. 46–65.
7. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Delovni zvezek 14/2005. Ljubljana : Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2005. 44 str.
8. Kešeljević Aleksandar: Sodobni vidiki razumevanja znanja v ekonomiji. Doktorska disertacija. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2004. 205 str.
9. Kramberger Anton, Ignjatović Miroljub: Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13.-15.november 2000. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, Statistično društvo Slovenije, 2000, str. 446–459.
10. Leskovšek Alenka: Pospeševanje zaposlovanja mladih. Diplomaska naloga. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2000. 81 str.
11. Malačič Janez: Teorija »človeškega kapitala«. Ekonomska revija, Ljubljana, 35(1984), 2–3, str. 272–288.
12. Malačič Janez: Kritika teorije »človeškega kapitala«. Ekonomska revija, Ljubljana, 35(1984a), 4, str. 420–435.
13. Malačič Janez: Sodobno obnavljanje prebivalstva in delovne sile. Ljubljana : DZS, 1985. 221 str.
14. Malačič Janez: Statistika dela, delovnih in življenjskih pogojev. Statistični dnevi, Radenci, 1995. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, Statistično društvo Slovenije, 1995, str. 52–68.
15. Malačič Janez: Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. IB revija, Ljubljana, 2006, 4, str. 83–85.

16. Malačič Janez, Sambt Jože: Brezposelnost diplomantov, Dnevnik, Zelena pika, 21. 1. 2006, Ljubljana, str. 36.
17. Mihalič Renata: Management človeškega kapitala. Priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja. Škofja Loka : Mihalič in Partner d.n.o., 2006. 354 str.
18. Nastran Ule Mirjana: Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino, 1996. 307 str.
19. Nastran Ule et al.: Predah za študentsko mladino. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino, Zavod RS za šolstvo, 1996. 291 str.
20. Pečnik Lidija: Mladi in njihovi problemi pri iskanju prve zaposlitve. Diplomski naloga. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2001. 49 str.
21. Ratković Marija: Efikasnost investiranja v obrazovanje. Beograd : Inštitut ekonomskih nauka – Ekonomika, 1983. 159 str.
22. Senjur Marjan: Gospodarska rast in razvojna ekonomika. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1993. 597 str.
23. Sicherl Pavle: Fleksibilnost dela. Primerjalna analiza. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2003. 210 str.
24. Svetlik Ivan: Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana : Delavska enotnost, 1985. 279 str.
25. Svetlik Ivan: Na prehodu. Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Zbornik. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1992. 256 str.
26. Svetlik Ivan, Batič Mavricija: Aktivna politika zaposlovanja. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 174–198.
27. Stanojević Miroslav: Uspešna nedozorelost socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2001. 261 str.
28. Trbanc Martina: Mladi na trgu delovne sile. Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Zbornik. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1992. 256 str.
29. Trbanc Martina: Ocene mesečnih stopenj brezposelnosti po kriterijih mednarodne organizacije dela. Zaposlovanje – približevanje Evropi. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1994. 239 str.
30. Trbanc Martina, Verša Dorotea: Zaposlovanje mladih. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 338–369.
31. Trbanc Martina: Zaposlovanje in brezposelnost mladih. Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino Maribor, 2005. 327 str.

32. Ule Mirjana, Mihelj Vlado: Prihodnost mladine. Ljubljana : DZS, Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino, 1995. 222 str.
33. Ule Mirjana et al.: Socialna ranljivost mladih. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino, 2000. 247 str.

VIRI

1. Brezposelnost mladih v Sloveniji.
[URL:
http://www.sidip.org/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=30&lang=si], 08. 07. 2005.
2. Eurostat portal.
[URL:http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/product=STRIND_EMPOI&depth=2], 04. 04.2007.
3. Key Data on Education in Europe. Luxemburg: European Commission–Eurydice–Eurostat, 2002. 300 str.
4. Letno poročilo 2004. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje. [URL:
<http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp04/slovenija/slo/pogl04.htm>], 2005.
5. Letno poročilo 2005. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje. [URL:
<http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm>], 2006.
6. Lisbon European Council. Presidency Conclusions. Lisbon, 23. and 24. March 2000.
7. Med brezposelnimi kar 2.559 diplomantov. Moj uspeh.
[URL: http://www.mojuspeh.com/geeklog/article.php/Brezposelnost_Delo_Kariera], 06. 02. 2007.
8. Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva Republike Slovenije 2006–2010. Ljubljana : Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, maj 2006. 44 str. [URL:
<http://www.mvzt.gov.si/index.php?id=455#491>], 22. 04. 2007.
9. Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004. Ljubljana, 2004. 38 str.
[URL: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_NACP47.html]
10. Osamljeni med trdnjavami strahov. Sobotna priloga.
[URL:
<http://www.reforme.si/aktualno.php?kaz=1024&vsebina=470&zap=4&nac=novica>], 08. 04. 2006.
11. Poročilo o razvoju 2006. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, maj 2006. 66 str. [URL: <http://www.sigov.net/umar>]

12. Preveč izobraženi za svoje delo. Delo. [URL: http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,49&so=Delo&da=20031014&ed=0&pa=15&ar=9e355db95675b4d5d174edd9476105fb04&fromsearch=1], 14.10. 2003.
13. Problematika zaposlovanja mladih. Forum 22. [URL: http://www.forum22.org/?item=zaposlovanje_mladih&root=aktualno&rootID=310], 12. 06. 2005.
14. Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva Republike Slovenije 2006-2010. Predlog. Ljubljana : Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, maj 2006.
15. Spodbujanje intelektualnega potenciala Evrope: omogočiti univerzam, da bodo v najvišji meri prispevale k Lizbonski strategiji. Bruselj. [URL: http://eur-lex.europa.eu/sl/dossier/dossier_13.htm] 2005.
16. Statistični letopis RS 1999. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 1999. 651 str.
17. Statistični letopis RS 2002. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2002. 659 str
18. Statistični letopis RS 2003. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2003. 667 str.
19. Statistični letopis RS 2005. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2005. 611 str.
20. Statistični letopis RS 2006. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2006. 594 str.
21. Statistični urad Republike Slovenije. [URL:<http://www.stat.si>], 30. 03. 2007.
22. Število brezposelnih diplomantov narašča. RTV SLO. [URL: http://www.rtv slo.si/modload.php?&c_mod=rnews&op=sections&func=read&c_menu=1&c_id=70237], 10. 03. 2005.
23. Zaposlovanje: Mladi z diplomo vedno težje do službe. Energy Radio. [URL: http://www.energy-radio.com/index.php?option=com_content&task=view&id=7528&Itemid=2&PHPSESSID=806f91862a8611b166f6b4ddfb7a3484], 25. 04. 2007.
24. Zavod RS za zaposlovanje. [URL: <http://www.ess.gov.si.htm>], 30. 03. 2007.
25. Uspešno delo Zavoda v letu 2006. [URL: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/NovinarskeKonference/2007/10-01-07/DeloZavoda2006.htm>], 02. 04. 2007.

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

APZ – Aktivna politika zaposlovanja

BDP – Bruto družbeni proizvod

EU – Evropska unija

EU-15 – Države članice EU pred 1. majem 2004

EU-25 – Države članice EU po 1. majem 2004

ISCED – Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (International Standard Classification of Education)

MVZT – Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo

RS – Republika Slovenija

SKM – Standard kupne moči

ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje

PRILOGA

Tabela 1: Registrirana brezposelnost v letu 2005 po stopnjah izobrazbe, Slovenija

December 2005 (stanje v %)	Skupaj	Stopnja izobrazbe						
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.+
	100	34,8	5,4	1,1	23,2	27,4	2,4	5,6

Vir: Letno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje 2005, 2006

Tabela 2: Število brezposelnih oseb po posameznih kategorijah

Leto/ mesec	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
2002	102.635	24.663	20.071	52.528	55.833	48.221	50.658
2003	97.674	25.499	22.665	51.599	47.470	43.162	43.112
2004	92.826	24.317	23.371	49.266	42.860	38.620	39.725
2005	91.889	22.212	22.372	49.439	43.441	37.453	40.072
2006	85.836	18.233	19.165	47.004	41.891	33.712	39.724

Vir: Zavod RS za zaposlovanje

Tabela 3: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja (ISCED 97) in vrsti programa, Slovenija, 1998 in 2005

	VŠŠ		UDŠ		MSŠ		Skupaj	Struktura	skupaj (%)	
	1998	2005	1998	2005	1998	2005			1998	2005
1 Izobraževanje	16	352	827	1.170	22	84	865	1.606	13,2	11,9
2 Umetnost in humanistika	-	-	438	668	68	177	506	845	7,7	6,3
Umetnost	-	-	116	201	16	38	132	239	2,0	1,8
Humanistika	-	-	322	467	52	139	374	606	5,7	4,5
3 Družbene vede, poslovne vede in pravo	503	2.782	1.809	2.284	221	796	2.533	5.862	38,8	43,6
Družbene vede	-	-	271	785	71	294	342	1.079	5,2	8,0
Novinarstvo in obveščanje	-	-	130	88	3	3	133	91	2,0	0,7
Poslovne in upravne vede	503	2.782	1.023	860	136	441	1.662	4.083	25,4	30,3
Pravne vede	-	-	385	551	11	58	396	609	6,1	4,5
4 Znanost, matematika in računalništvo	3	116	262	376	88	140	353	632	5,4	4,7
Vede o življenju	-	-	71	155	26	57	97	212	1,5	1,6
Fizikalne, kemijske in vede o materiji	-	10	98	99	31	25	129	134	2,0	1,0
Matematika in statistika	-	15	30	39	10	9	40	63	0,6	0,5
Računalništvo	3	91	63	83	21	49	87	223	1,3	1,7
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	209	781	814	723	111	184	1.134	1.688	17,4	12,5
Tehnika	204	429	562	324	90	126	856	879	13,1	6,5
Proizvodne tehnologije	2	242	76	123	9	39	87	404	1,3	3,0
Arhitektura in gradbeništvo	3	110	176	276	12	19	191	405	2,9	3,0
6 Kmetijstvo in veterina	1	157	142	153	11	31	154	341	2,4	2,5
Kmetijstvo in gozdarstvo	1	157	97	99	11	27	109	283	1,7	2,1
Veterinarstvo	-	-	45	54	-	4	45	58	0,7	0,4
7 Zdravstvo in sociala	263	911	247	734	203	78	713	1.723	10,9	12,8
Zdravstvo	102	681	247	315	203	71	552	1.067	8,4	7,9
Socialno delo	161	230	-	419	-	7	161	656	2,5	4,9
8 Storitve	169	646	100	83	9	31	278	760	4,3	5,6
Osebne storitve	1	210	-	-	5	-	6	210	0,1	1,6
Transportne storitve	41	217	97	80	1	15	139	312	2,1	2,3
Varstvo okolja	-	-	-	3	3	16	3	19	0,0	0,1
Varovanje	127	219	3	-	-	-	130	219	2,0	1,6
Skupaj	1.164	5.745	4.639	6.191	733	1.521	6.536	13.457	100,0	100,0

Vir: SL-1999, str. 128, SL-2006, str. 131