

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**MOBILNOST ŠTUDENTOV EKONOMSKE FAKULTETE –
PRIPRAVLJENOST ZA SELITEV IN DELO V TUJINI**

Ljubljana, junij 2008

ŽIVA JURIŠEVIČ

IZJAVA

Študentka Živa Juriševič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Katarine Katje Mihelič in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

Kazalo

UVOD	1
1. MOBILNOST IN MIGRACIJE	2
1.1. OPREDELITEV MIGRACIJ	3
1.2. DELOVNE MIGRACIJE	6
1.3. GLOBALIZACIJA MIGRACIJ	7
1.4. ZNAČILNOSTI MOBILNIH ZAPOSLENIH V SODOBNEM SVETU	8
1.5. BEG MOŽGANOV V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE	10
2. NOTRANJI TRG PROST PRETOK DELAVCEV	13
2.1. NOTRANJI TRG	13
2.2. LIZBONSKA STRATEGIJA	14
2.3. EVROPSKI OKVIR ZA KVALIFIKACIJE	15
2.4. DISKRIMINACIJA	17
2.5. SPLOŠNE ZNAČILNOSTI NA TRGU DELA	18
3. MLADI IN MOBILNOST	18
3.1. POKLICNA IN GEOGRAFSKA MOBILNOST	20
3.2. CENTER ZA MOBILNOST IN EVROPSKE PROGRAME IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA	21
3.3. PROGRAM VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	22
3.4. MOBILNOST ZARADI ŠTUDIJA.....	23
3.5. MOBILNOST ŠTUDENTOV V OKVIRU PROGRAMA SOCRATES ERASMUS	25
3.6. MOBILNOST ŠTUDENTOV V OKVIRU PROGRAMA LEONARDO DA VINCI	27
4. RAZISKAVA MOBILNOSTI ŠTUDENTOV	27
4.1. PROBLEM.....	27
4.2. NALOGA	28
4.3. METODOLOGIJA	28
4.3.1. Vprašalnik.....	28
4.3.2. Značilnosti vzorca	29
4.3.3. Način zbiranja podatkov.....	29
4.4. REZULTATI IN INTERPRETACIJA	30
SKLEP	37
LITERATURA	40
VIRI	41
PRILOGE	I

Kazalo tabel

Tabela 1: Primerjava BDP na prebivalca po kupni moči v državah EU v izbranih letih.....	5
Tabela 2: Stopnje brezposelnosti (v %) v državah EU v izbranih letih	5
Tabela 3: Stopnja brezposelnosti (v %) po starostnih skupinah, skupina pod 25 let	6
Tabela 4: Starostna skupina registrirano brezposelnih oseb (v%)	19
Tabela 5: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2007 po stopnjah izobrazbe	20
Tabela 6: Število Erasmus izmenjav študentov EF od leta 1999 do 2008	23
Tabela 7: Število Leonardo da Vinci izmenjav študentov EF od leta 1999 do 2008	24
Tabela 8: Erasmus študentska mobilnost, število odhajajočih študentov	26

Kazalo slik

Slika 1: Destinacije Erasmus študentov EF.....	24
Slika 2: Število anketirancev po starosti	30
Slika 3: Ali ste kdaj razmišljali o selitvi v tujino ?	30
Slika 4: Če bi vam bila ponujena primerna zaposlitev, bi se bili pripravljene preseliti v tujino zaradi dela ?.....	31
Slika 5: Za koliko časa bi se bili pripravljene preseliti v tujino?.....	31
Slika 6: Če bi imeli dobro ponudbo za službo v tujini, kam bi se bili pripravljene preseliti ?	32
Slika 7: Katere tuje jezike govorite aktivno ?	33
Slika 8: Število jezikov, ki jih vprašani aktivno govorijo (v % vseh vprašanih)	33
Slika 9: Ali ste bili kdaj na izmenjavi v tujini ?	34
Slika 10: Kdo ima po vašem mnenju prednost za pridobitev zaposlitve v tujini ?	34
Slika 11: Kako bi Vas naslednji razlogi osebno lahko ovirali pri odločanju o selitvi v tujino?	35
Slika 12: Kako pomembne se vam zdijo naslednje spodbude pri odločanju o odhodu v tujino?..	36
Slika 13: Kako močno se strinjate s trditvami, ki se navezujejo na Vašo potencialno selitev v tujino?.....	37

UVOD

Evropska unija je že vzpostavila skupni trg in uvedla skupno valuto, evro. Tretji izziv, s katerim bi Evropa dopolnila dosedanje dosežke, pa je vzpostavitev evropskega trga dela, v okviru katerega bi lahko dobro izobraženi in usposobljeni državljani svoje kvalifikacije pridobivali tudi preko meja svojih držav (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008). Za izpolnitev želje, postati najbolj dinamična in konkurenčna svetovna regija, Evropska unija potrebuje dobro izobraženo in prilagodljivo delovno silo.

Mobilnost je pomemben del različnih evropskih iniciativ in programov. V tretji generaciji programov Evropske unije za področje izobraževanja in usposabljanja je mobilnost centralno orodje za doseganje ciljev programa. S članstvom Slovenije v Evropski uniji je mobilnost postala del našega vsakdana. Ni več tako zelo pogojena z ekonomskimi razmerami in ni več le oddaljena možnost, namenjena redkim posameznikom. Je izkušnja, dosegljiva skoraj vsakemu, ki si takega pridobivanja znanja in doživetja želi. Mobilnost danes ni le fizični premik z ene lokacije na drugo, pač pa zaobjema mobilnost idej in sodelovanje ter razvijanje različnosti kultur. Pomen mobilnosti na področju izobraževanja in usposabljanja mladih v Evropski uniji še posebej narašča od srede 80-ih let prejšnjega stoletja, ko je Unija s posebnimi programi podprla izmenjave dobrih praks različnih področij izobraževanja in usposabljanja mladih, vzpodbujanje inovativnosti ter omogočila oblikovanje mrež v podporo mobilnosti posameznikov, vključenih v te aktivnosti (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

V evropskih programih so možnosti za mobilnost zelo raznolike. Obstajajo krajše in daljše izmenjave, študij, študijski obiski, strokovno usposabljanje, praksa v podjetjih, vse to za obdobje od 1 tedna do 12 mesecev. V največji meri je dosegljiva ravno mladim, ki naj bi jih take izkušnje najbolj privlačile in naj bi jih tudi najlažje uresničili, saj so svobodni, vedoželjni in prilagodljivi.

Za mlade pomeni konec šolanja iskanje zaposlitve. Mladi na trgu dela predstavljajo poseben segment iskalcev zaposlitve, saj na trg šele vstopajo, poleg tega pa so tudi brez pomembnejših delovnih izkušenj. Med časom šolanja nekateri občasno vstopajo na trg dela (delo preko študentskega servisa). Vendar jim takšna dela običajno ne nudijo omembe vrednih delovnih izkušenj, ki bi jih lahko postavljale ob bok ostalim iskalcem zaposlitve. Prehod iz študija v zaposlitev je torej korak, ki ga mora vsak mladostnik kar se da odgovorno izpeljati in se nanj že zelo zgodaj dobro pripraviti. Gre namreč za prehod iz otroštva v življenje odrasle osebe, za katero je značilna izoblikovana lastna identiteta in družbeni položaj. Odločitve, sprejete v tem obdobju, imajo posledice za vse življenje, najsi gre za izbiro prave šole, poklica ali pa uveljavitve na nekem delovnem mestu.

Cilji diplomskega dela so predstaviti pomembnost mobilnosti za mlade in preučiti, kaj je mobilnost, opisati značilnosti današnjih mobilnežev, opredeliti notranji trg Evropske unije, predstaviti odnos mladih do mobilnosti, nato pa v empiričnem delu, na podlagi raziskave,

ugotoviti, kakšna je pripravljenost za mobilnost med študenti Ekonomske fakultete v Ljubljani. Namen diplomskega dela je ugotoviti in opozoriti na smiselnost obravnave problematike mobilnosti, saj bi pozitivni rezultati pripravljenosti študentov za selitev in delo v tujini vodili k sklepu, da je potrebno na Ekonomski fakulteti povečati informiranost študentov o možnostih za selitve v tujino in s tem povečano vrednost študenta na trgu dela. V primeru nizkega interesa študentov za mobilnost pa bi bilo potrebno na Ekonomski fakulteti pripraviti izobraževalne delavnice z namenom vzpodbuditi zanimanje študentov za programe mednarodne izmenjave.

Metoda dela pri izdelavi teoretičnega dela moje diplomske naloge je študija knjig, člankov, publikacij in poročil ustanov Evropske unije. V empiričnem delu bom predstavila rezultate lastne raziskave s pomočjo vprašalnika, ki sem jo izvedla med študenti Ekonomske fakultete v Ljubljani. Z njo sem želela ugotoviti, kakšna je pripravljenost za selitev in delo v tujini.

Diplomsko delo sem razdelila v štiri vsebinske sklope. V prvem poglavju sem opredelila mobilnost in prikazala države članice Evropske unije, ki so najprivlačnejše z ekonomskega vidika. Pri značilnostih sodobnih mobilnežev sem opisala pojav "bega možganov" v Evropski uniji na splošno, predvsem iz vzhoda (Poljska) na zahod (Nemčija, Velika Britanija) ter konkretno na primeru Slovenije, delovne migracije v Bruselj.

V drugem poglavju sem predstavila notranji trg Evropske unije, opredelila zakonodajo, pravice in Evropski okvir za kvalifikacije. Opisala sem glavne cilje Lizbonske strategije ter problem diskriminacije v današnji Evropi in predstavila splošne značilnosti na trgu dela.

Tretje poglavje sem namenila opisu težav, s katerimi se mladi srečujejo na trgu dela, visoko stopnjo brezposelnosti in skušala prikazati pomembnost poklicne in geografske mobilnosti. Predstavila sem tudi Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, program Vseživljenjskega učenja. Na podlagi mobilnosti zaradi študija podrobneje opišem programa Erasmus in Leonardo da Vinci.

V četrtem poglavju je predstavljena raziskava, katere preučevanje se nanaša na študente Ekonomske fakultete v Ljubljani in njihov odnos do mobilnosti. Raziskava je obsegala 113 študentov različnih dodiplomskih programov na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Diplomsko delo sem zaključila s sklepnimi mislimi in osnovnimi ugotovitvami, povezanimi s ciljem, namenom in metodo dela.

1. MOBILNOST IN MIGRACIJE

Migracije so dogodki, selitve med različnimi vrstami okolja ali med nacionalnimi enotami. Migrant je človek, ki živi v državi ali okolju, v katerem ni rojen. Migracije so zunanje ali notranje, glede na državne meje ali pa večetnično ali večnacionalno skupnost, kot je Evropska unija. Migracijski tokovi označujejo nekatere značilne in množične premike preseljevanja v geografskem pomenu ali vrstah držav – na primer med razvitimi državami in tistimi v razvoju. Migrantske tokove lahko sestavljajo zelo različne skupine: ekonomski, politični in strokovni migranti, ljudje, ki iščejo ali so našli delo, družinski člani migranta, študentje ali strokovnjaki

na izpopolnjevanju, begunci pred revščino in brezupom različnih konfliktov (Verlič Christensen, 2002, str. 18).

Na splošno lahko rečemo, da si migranti prizadevajo za izboljšanje materialne življenjske ravni, za blaginjo zase in za svojo družino in so zato usmerjeni v regije z boljšimi ekonomskimi možnostmi. Te se kažejo v možnostih in raznovrstnosti zaposlovanja, v boljših priložnostih za podjetniško in investicijsko dejavnost, večjih plačah, boljših delovnih razmerah, poklicnem napredovanju in drugih ekonomskih ugodnostih novega okolja. Če zanemarimo prisilne migracije, lahko za druge vrste migracij rečemo, da so zanje najpomembnejši ekonomski dejavniki, razen teh pa v različnih primerih in na različne načine delujejo še geografski, demografski, družbeni, kulturni, psihološki in drugi dejavniki (Malačič, 2006, str. 159).

Migracije prebivalstva so praviloma zmeraj selektivne, kar pomeni, da se populaciji emigrantov in imigrantov po svojih značilnostih vedno razlikujeta od neemigrantskega prebivalstva emigracijske in imigracijske regije ali države. Selektivnost migracij opredelimo kot razlikovanje med posameznimi strukturami emigrantov in nemigrantskega prebivalstva emigracijskega območja. V nasprotju s tem je diferencialnost migracij opredeljena kot razlikovanje med posameznimi strukturami imigrantov in nemigrantskega prebivalstva imigracijskega območja. Selektivnost je največkrat v nasprotju z interesi gospodarskega in družbenega razvoja emigracijskih območij, vendar so emigracijske države nemočne zaradi neučinkovitosti migracijske politike takšnih držav. Na imigracijskem območju pa prihaja do umetne selekcije migracijske politike imigracijske države. Zaradi takšne politike so imigranti praviloma zdravi, mladi, kvalificirani ali zelo visoko izobraženi, brez kriminalne in nezaželene politične preteklosti in podobno (Malačič, 2006, str. 155).

1.1. Opredelitev migracij

Mednarodni migranti so opredeljeni kot osebe, ki prehajajo meje nacionalne države, spreminjajo sedež svojega stalnega prebivališča in imajo tuje državljanstvo, ko stopijo v državo gostiteljico. Za stalne migrante štejemo tiste priseljence, ki se ne želijo več vrniti v domači kraj. Seveda so še vedno povezani z emigrantsko družbo, zato se mnogi od njih po preteku delovne dobe vseeno vrnejo domov. Zaradi takšnih značilnosti je težko potegniti mejo med stalnimi in začasnimi migranti. Imigrantska družba stalnih migrantov ponavadi ne sprejema rada. Zaželeni so predvsem v državah, ki skušajo pridobiti in obdržati predvsem izobražene, strokovne delavce. Razlogi za prihod so lahko različni, ekonomski, politični, pogosto je vzrok združevanje družin (Appleyard, 1991, str. 23-24). Začasni profesionalni migranti so intelektualni ali visoko usposobljeni delavci. Pogosto se gibljejo med državami kot nameščenci mednarodnih podjetij. Profesionalni migranti v imigrantski deželi ne predstavljajo problema, celo zaželeni so v vseh državah, ne glede na stopnjo razvitosti države. Vendar pa predstavljajo problem za emigrantsko družbo, ki tako izgublja izobražene ljudi, ki bi lahko mnogo prispevali k razvoju emigrantske družbe. Profesionalni migranti pogosto odhajajo zaradi pomanjkanja priložnosti za svoj intelektualni razvoj in napredovanje ter zaradi izboljšanja ekonomskega položaja. Pogosto so to mladi ljudje brez družin, ki se laže

prilagajajo življenju v imigrantski skupnosti, saj nimajo tako močnih vezi z izvorno družbo. V zadnjih letih je zabeležena rast mobilnosti med nameščenci v mednarodnih podjetjih, razlogi so predvsem v razvoju globalnega poslovanja, znižanju stroškov mednarodnih potovanj in potrebi po opravljanju poslovanja z osebnim stikom (angl. face to face). Poslovanje z osebnimi srečanji so najboljši način za vzpostavitev poslovnega zaupanja in obenem pridobivanja mednarodnih izkušenj, s tem pa širino razmišljanja (Brewster, 2002, str. 21). Višja mobilnost velja predvsem na področju evropskega kontinenta in nekoliko manj za prekoceanske mobilnosti.

Zaposlovanje nameščencev v mednarodnih podjetjih je eden od najdražjih načinov zaposlovanja, seveda ves ta denar ne gre zaposlenim osebno, ampak je potreben za celotno izvedbo. Poleg višje plače so tu še stroški selitve, večje ugodnosti (angl. benefits), administrativni stroški in stroški namestitve. V določenih primerih se lahko pojavi tudi zmanjšanje delovne učinkovitosti na službenem mestu v tujini, predvsem v primerih različnosti kultur in začetnega nezaupanja. Vzpostavljanje stikov in zaupanja je v nekaterih kulturah zelo dolgoročno.

Organizacije bi morale poskrbeti za pravilno pripravo napotениh delavcev v tujino. Priprava se začne z učenjem novih znanj, skladnih z novim delovnim mestom. Bodočemu nameščencu je potrebno predstaviti tudi, kako bi napredoval, če bi ostal v matični organizaciji, kakšen bi bil finančni učinek in to primerjati z učinki odhoda v tujino (angl. shadowing). Mednarodne organizacije imajo podporne programe za pare, kjer sta oba zaposlena in gradita kariero. Partner ima možnost zaposlitvenega svetovanja, pomoč pri vzpostavitvi vezi in stikov, ali pa dobi nadomestilo za izgubo druge družinske plače. Značilna pomoč so tako imenovani finančni paketi, ki pokrivajo stroške telefona, potovanj itd. Ob vrnitvi domov se posameznik sooča z vprašanji ali ga doma še čaka primerno delovno mesto, izguba statusa, denarja, smernice v karieri. Lahko se pojavi občutek, da so povratniki premalo cenjeni pri vrnitvi domov. Vse to, skupaj z nerealnimi pričakovanji, so vzroki, da veliko nameščencev ob povratku zapusti svojo organizacijo. Da bi to preprečili, so organizacije začele pripravljati posebne programe pomoči. Pri povratku domov je pomembno načrtovanje zadev, kot so začasni prevozi, priprava namestitve, določitev osebe znotraj podjetja, ki bo mentor ob prehodu. Velikokrat jim je ponujen dodaten dopust za ponovno vzpostavljanje rednega ritma bivanja družine in otrok. Pri načrtovanju nove vloge pri vrnitvi v domačo organizacijo je pomembno, da nameščenec uporabi nova znanja in izkušnje, ki si jih je pridobil v tujini, prikaže nov pogled pri pripravi projektov in deli izkušnje. Sam proces vrnitve in prilagoditve je sestavljen iz štirih faz: priprave, dejanske fizične selitve, prehodnega obdobja in nanovo prilagajanje položaja (angl. readjustment) (Greener, 2006).

Ključne dejavnike migracij se lahko razdeli na dejavnike privlačnosti (angl. pull) in na dejavnike spodbude (angl. push). Glavni dejavnik spodbude je demografska rast. Dejavniki privlačnosti so dejavniki, ki državo spremenijo v migracijski cilj in so poglavitno vezani na (Ambrosini, 2001, str. 26):

- različne življenjske pogoje: večji razpoložljivi dohodek na prebivalca, brezposelnost ter dostop do osnovnih koristi, kot sta zdravstvo in izobrazba,
- različne pogoje trga dela: razlike v dosegljivih dohodkih in priložnostih za delo

Z naslednjima tabelama (Tabela 1 in 2) prikazujem, katere države članice Evropske unije so najprivlačnejše z ekonomskega vidika.

Tabela 1: Primerjava BDP na prebivalca po kupni moči v državah EU v izbranih letih

Država / Leto	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Avstrija	127.9	129.0	129.0	128.9	127.7	128.5**	126.7**
Francija	116.4	112.3	110.5	112.1	111.1	109.9**	107.6**
Grčija	91.1	92.4	94.0	96.3	97.4	98.9**	98.6**
Italija	112.4	111.2	107.1	105.3	103.6	101.9**	99.5**
Luksemburg	241.2	247.6	253.6	264.6	279.6	284.6**	284.7**
Nemčija	115.6	117.0	116.8	115.3	114.3	114.6**	112.9**
Portugalska	77.3	77.0	74.9	75.5	74.6	73.9**	72.3**
Ciper	89.6	89.3	90.6	92.7	92.1	91.6**	90.1**
Madžarska	61.7	63.5	63.4	64.3	65.0	64.1**	63.5**
Poljska	48.5	49.1	50.8	51.3	52.4	54.5**	55.5**
Slovaška	54.3	55.7	57.3	60.6	63.8	67.7**	69.8**
Slovenija	81.3	82.5	85.4	87.0	88.0	90.7**	91.1**
Bolgarija	31.1	32.6	33.9	35.4	36.7	38.3**	39.3**
EU-27	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

**Napoved

Vir: Eurostat, 2008

Iz tabele (celotna tabela je v Prilogi 2) je razvidno, da je Slovenija leta 2003, pred vstopom v Evropsko unijo imela za 17.5 odstotnih točk nižji BDP na prebivalca po kupni moči, glede na povprečje 27 članic Evropske unije. Ob vstopu leta 2004 pa za 14.6 odstotnih točk nižje od povprečja EU-27. V letu 2008 pričakujemo, da bo BDP na prebivalca po kupni moči nižji za 8.9 odstotnih točk, glede na povprečje EU-27. Med 27 članicami pričakujemo, da bo najvišji BDP na prebivalca po kupni moči imel Luksemburg in sicer višji za 184.7 odstotnih točk od povprečja, najnižjega za 60.7 odstotnih točk pa Bolgarija. Najbližje povprečju EU-27 iz novih držav članic sta Slovenija in Ciper, med starimi članicami pa imajo BDP na prebivalca po kupni moči pod povprečjem Grčija in Portugalska.

Tabela 2: Stopnje brezposelnosti (v %) v državah EU v izbranih letih

Država / Leto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Avstrija	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2	4.7	4.4
Francija	8.3	8.6	9.0	9.3	9.2	9.2	8.3
Italija	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	-
Nemčija	7.6	8.4	9.3	9.7	10.7	9.8	8.4
Poljska	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7	13.8	9.6
Slovaška	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.3
Slovenija	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.7
Bolgarija	19.5	18.1	13.7	12.0	10.1	9.0	6.9
EU-27	8.5	8.9	8.9	9.0	8.9	8.2	7.1

Vir: Eurostat, 2008

V zadnjih letih se je stopnja brezposelnosti v novih članicah Evropske unije zniževala, v starih članicah pa celo nekoliko zvišala. Povprečna stopnja brezposelnosti v EU-27 v letu 2007 je 7.1. Najvišjo stopnjo brezposelnosti imata Slovaška, ki presega povprečno stopnjo brezposelnosti EU-27 za 59.1 odstotnih točk, in Poljska, ki jo presega za 35.2 odstotnih točk. Slovenija ima stopnjo brezposelnosti nižjo od povprečja EU-27 in sicer za 33.8 odstotnih točk (Priloga 3).

Tabela 3: Stopnja brezposelnosti (v %) po starostnih skupinah, skupina pod 25 let

Država / Leto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Avstrija	5.8	6.7	8.1	9.4	10.3	9.1	8.6
Belgija	16.8	17.7	21.8	21.2	21.5	20.5	18.9
Francija	18.9	19.3	19.1	20.4	21.0	22.1	19.2
Italija	24.1	23.1	23.7	23.5	24.0	21.6	-
Luksemburg	7.1	7.7	11.0	16.8	13.7	16.2	17.5
Nemčija	7.7	9.1	9.8	11.8	13.9	12.5	11.2
Nizozemska	4.5	5.0	6.3	8.0	8.2	6.6	5.9
Poljska	39.5	42.5	41.9	39.6	36.9	29.8	21.8
Slovaška	39.2	37.7	33.4	33.1	30.1	26.6	20.1
Slovenija	17.8	16.5	17.3	16.1	15.9	13.9	9.3
Bolgarija	38.8	37.0	28.2	25.8	22.3	19.5	14.7
Romunija	18.6	23.2	19.6	21.9	20.2	21.4	-
EU-27	17.3	17.9	18.0	18.4	18.3	17.1	15.4

Vir: Eurostat, 2008

Vključevanje mladih na trg dela je eden najpomembnejših izzivov Evropske unije. Iz tabele 3 (celotna tabela je v Prilogi 4) je razvidno, da je stopnja brezposelnosti mladih (pod 25 let) v starih članicah Evropske unije z leti naraščala, v novih članicah je stopnja v zadnjih letih nekoliko nižja. Po mnenju direktorja za zaposlovanje, Lizbonsko strategijo in mednarodne zadeve iz Evropske komisije Xaviera Pratsa Monne, obstaja pomembna povezava med mladimi in njihovo zaposlenostjo ter strateškimi prednostnimi nalogami Evropske unije. Dve prednostni nalogi sta modernizacija trga dela in prožna varnost ter izboljšanje vrednotenja potreb po določenih veččinah na trgu dela. Največji izziv za mlade je prav prehajanje iz izobraževalnega sistema na trg dela in zagotavljanje veččin, ki jih bodo pri zaposlitvi potrebovali (STA, 2008)

1.2. Delovne migracije

Med delovne migracije štejemo migracije, pri katerih prevladujejo ekonomski vzroki in motivi. V delovne migracije so vključeni predvsem delavci, ki iščejo delo ali boljše delovne razmere in zato zapuščajo domače okolje. Vendar med migrante-delavce ne štejemo samo tistih slojev, ki jih v migracijo silijo obstoječe razmere, ampak tudi tiste strokovnjake, ki migrirajo zaradi boljših delovnih razmer, možnosti napredovanja, strokovnega izpopolnjevanja in podobnega. Medtem ko so bili emigranti v obdobju razvoja klasičnega kapitalizma nekvalificirani delavci iz nerazvitih in prenaseljenih območij, prihaja sodobna

ekonomska migracija iz držav, ki se razvijajo, zato je tudi njena kvalifikacijska struktura na višji ravni. Zaradi tega obstaja neskladje med velikim povpraševanjem po kvalificiranih delavcih in strokovnjakih, ki jih želijo tako razvite, kot manj razvite družbe in možnostjo migriranja nekvalificiranih iz manj razvitih območij.

Potreba po tujih delavcih, zaradi staranja prebivalstva in nizke rodnosti držav Evropske unije, narašča. Kljub temu je vstop tujih delavcev še vedno omejen. Povečuje se začasno zaposlovanje oziroma zaposlovanje za določen čas. Z vključevanjem začasnih delavcev na trgu dela Evropske unije se povečuje fleksibilnost trga in odpravlja pomanjkanje delavcev v določenih panogah. Na tak način pa se države izognejo plačevanju stroškov za socialno varnost, ki bi nastali v primeru stalne zaposlitve tujca. Države članice Evropske unije so bilateralne sporazume o kontingentih gostujočih delavcev zamenjale z različnimi politikami zaposlovanja, kot so na primer enoletne pogodbe (Bevc, Prevolnik Rupel, Verlič Christensen, 2000, str. 72-88).

1.3. Globalizacija migracij

Globalizacijski tokovi so vedno spodbujali tudi migracijske tokove in obratno. Samo v dvajsetem stoletju je internacionalizacija migracijskih tokov med Evropo ter Severno in Južno Ameriko odigrala pomembno vlogo pri ekonomskem, političnem in kulturnem povezovanju in razvoju držav na obeh straneh Atlantika. Migracijska politika je veliko prispevala k novi ekonomski, politični in socialni globalizaciji sodobnega sveta in hkrati k stabilizaciji nove Evrope po drugi svetovni vojni. Razprava o pomembnosti migracijskih tokov v prihodnosti se je znašla v precepu "glokalizacije". Med vsemi značilnostmi globalizacije je edina prava novost vzpon lokalnih faktorjev. Lokalni prostor in njegova lokalna identiteta lahko postajata pomembnejša kot svetovni proces, kljub temu, da globalizacija na svetovni ravni odpravlja omejitve pri gibanju blaga, storitev in kapitala. Globalni paradoks predstavlja pomembnost posameznih enot in njihovih mrežnih povezav. Omrežje je temeljno sredstvo "glokalizacije", procesa, ki hkrati poraja ekonomsko, kulturno globalizacijo in njeno lokalizacijo. Nekateri so prepričani, da politično ekonomska globalizacija ne pomeni tudi povečanja demografskih pritiskov in da lahko pričakujemo celo zmanjšanje migracijskih tokov. Drugi trdijo nasprotno in v sodobnih demografskih gibanjih, veliki liberalizaciji gibanja blaga, kapitala in dela ter komunikacijski revoluciji vidijo temeljni vzvod velikih migracijskih valov v prihodnost. Tretji dokazujejo pravilnost vmesne poti, da je mednarodna trgovina blaga in storitev, predvsem pa liberalizacija kapitala in mednarodnih financ, dober nadomestek za čedalje manjšo mobilnost delovne sile in postopno nadomeščanje pomena migracijskih tokov (Kovač, 2003, str. 48-51).

Veliko pozornosti se v zadnjih letih namenja vplivu globalizacije na gibanje delovne sile. Revolucija v liberalizaciji trgovine je močno vplivala na spreminjanje tradicionalnih oblik dela, kar je vzpodbudilo rast notranjih in mednarodnih migracij. Revolucija informacijskih tehnologij je vplivala na naraščanje migracijskih tokov proti razvitemu zahodu, pogosto tudi zaradi idealiziranih predstav migrantov. V obeh primerih govorimo o dejavniki spodbude. V industrializiranih deželah so bili prisotni tudi dejavniki privlačnosti; vse večje povpraševanje

po poceni, nekvalificirani delovni sili. Posamezne industrije so zaradi pritiskov k vse večji fleksibilnosti in konkurenčnosti postajale vse bolj odvisne od poceni in fleksibilne delovne sile.

Globalizacija je vplivala tudi na vse večje povpraševanje po visoko kvalificirani delovni sili. Produktivnost in konkurenčnost v sektorjih visoke tehnologije je postajala bolj kot kdaj koli prej odvisna od visoko kvalificiranih delavcev, znanja in informacij. V mnogih sektorjih je postal človek z znanjem najpomembnejši proizvodni faktor. Razvoj visokih tehnologij in informacijskih sektorjev pa sta prispevala k rasti finančnih trgov. Rast finančnih trgov je privabljala vedno nove visoko, srednje in nizko kvalificirane migrante v tako imenovane "globalne centre". Liberalizacija storitvenega sektorja je prav tako prispevala k povečanju migracij. Države so namreč morale omiliti pravila za zaposlene delavce, saj je mobilnost delavcev v storitvenem sektorju nujna pri širjenju njihove dejavnosti.

Multinacionalke so preko vse večjih, neposredno tujih, investicij prispevale k spreminjanju lokalnih delovnih struktur, ustvarjanju novih migracijskih vzorcev ter k vzpodbujanju migracij. Neposredne tuje investicije delujejo kot dejavnik spodbude in ustvarjajo migracijski pritisk v državah v razvoju. V želji, da bi države privabile večje investicije multinacionalk, so bile vlade visoko razvitih industrijskih držav prisiljene odpirati trg dela in zagotavljati ustrezno ponudbo dela. V nasprotnem primeru se investicije multinacionalk selijo tja, kjer najdejo potrebne oziroma ugodnejše pogoje. To dejstvo pomeni dodatni pritisk za vlade, da zagotavljajo fleksibilne pogoje za gibanje že zaposlenih visoko usposobljenih managerjev, vodilnih delavcev in ostalih zaposlenih v multinacionalkah ter da zagotavljajo ustrezne pogoje za projekte, pri katerih multinacionalke pripeljejo svoje kvalificirane in nekvalificirane delavce za izvajanje posameznega projekta.

Globalizacija je vzpodbudila vlade k liberalizaciji migracij in spremenila naravo proizvodnih procesov, kar se je odrazilo v večjih potrebah, tako po nizko, kot visoko kvalificiranih delavcih. Trgovinska liberalizacija je povzročila pritisk na vlade, da so omilile omejitve za gibanje zaposlenih v storitvenem sektorju in za delavce zaposlene v multinacionalkah. Vplivi globalizacije pa pojasnjujejo tudi večje potrebe po poceni in fleksibilni delovni sili (Boswell, 2003, str. 30).

1.4. Značilnosti mobilnih zaposlenih v sodobnem svetu

O globalizaciji migracijskih tokov danes govorimo, ne le zaradi izrazitega povečanja migracijskih tokov, temveč tudi zaradi novih značilnosti migracijskih gibanj. Za sodobne migracijske tokove je značilna multiplikacija migracijskih gibanj, smeri, ekspanzija številčnosti migrantov, vzrokov, izvorov, obrazcev migriranja in s tem povezane ekonomske, socialne in kulturne posledice, zlasti za države prejemnice migrantov. Opazna je večsmernost migracijskih tokov, upad trajnih migracij, povečanje začasnih migracij, feminizacija migracij ter večje število beguncev in ilegalnih priseljencev. Migracije so bile in bodo tudi v prihodnje konstitutivna sila v oblikovanju modernih družb (Papastergiadis, 2000, str. 86).

Populacijo, ki je udeležena v novih globalnih mobilnostnih tokovih, lahko razdelimo na dva dela: na manjšo skupino privilegiranih in delovno integriranih posameznikov ter na večinsko skupino ljudi, ki se selijo zaradi revščine, konfliktov ali drugih socialnih okoliščin in so praviloma slabše delovno integrirani v formalizirane oblike dela dominantne ekonomije. Zelo specifičen kontingent novo mobilnih ljudi sestavljajo zaposleni v mednarodnih agencijah, izobraževalnih ustanovah in številnih multinacionalnih podjetjih. To skupino predstavljajo profesionalni, pogosto mladi ljudje, visoko izobraženi strokovnjaki in največkrat brez družine. Zaposlitev je vezana na kratkotrajne pogodbe in posebne pogoje dela v različnih državah, večinoma gre za "globalno" mobilnost ali mobilnost novih "transnacionalnih elit". V bistvu gre za pojav novega začasnega in fluidnega tipa prebivanja in dela, ki ga je moč opaziti tudi v kulturnih dejavnostih, turizmu in storitvenem sektorju globalnih procesov.

Organizacije poskrbijo za delovne pogoje, nastanitve in stroške potovanja, vendar le za zaposlenega. Le tisti z visokimi položaji lahko selijo tudi družino. Za ta proces selitev ali mobilnosti je novo predvsem to, da so postale relativno delovno stalen ali vsaj časovno raztegnjen proces in niso več enkratni dogodek "preselitve". Za mnoge to postaja način življenja. Fenomen mobilnosti še pospešuje načelo začasnega ali kratkoročnega zaposlovanja. Tako je migrante težko ujeti v standardne birokratske postopke prijave bivanja ali dodeljevanja pravic po nacionalnih pravilih. Večinoma je ta vrsta migracij neprašljiva in spodbujana s strani različnih vlad in EU. Ta vrsta mobilnosti, povezana z večkratnimi mednarodnimi migracijami, je referenčni model za globalno ekonomijo in njene socialne učinke. Takšne migrante imenujemo tudi novi kozmopoliti, so del globalne ekonomije in tako del referenčnih in "vzornih" modelov transnacionalnih mobilnostih skupin in globalne multikulturalnosti (Verlič Christensen, 2002, str. 95-97).

Sodobne migracijske trende zaznamuje predvsem večsmernost migracijskih tokov. Migracije niso več usmerjene ali vzpodbujene zgolj s potrebami zahodnih družb. Velik del migrantov se ne giblje samo na sever ali zahod, ampak tudi med različnimi novo industrializiranimi centri zahodnih združb. Za prejšnja obdobja migracijskih gibanj je bila značilna linearnost, z jasnimi smernicami med periferijo in centrom. Sodobno fazo pa lahko označimo kot turbulentno, fluidno, vendar strukturirano gibanje, z večsmernimi in reverzibilnimi potmi. O turbulentnosti je mogoče govoriti ne samo zaradi večsmernosti, temveč tudi zaradi nepredvidljivosti sprememb, povezanih z migracijskimi gibanji (Papastergiadis, 2000, str. 6-7).

Mednarodne migracije bodo v prihodnjih desetletjih v državah z nizko rodnostjo prebivalstva zelo pomembne za odpravljanje večjih motenj reprodukcijskega procesa. Dosedanje mednarodne migracije praktično nikoli niso imele podobne funkcije, čeprav so bile v posameznih obdobjih in državah zelo obsežne. Nikjer do sedaj še ni prišlo do nastajanja praznega prostora zaradi prenizke rodnosti ali do večjih neskladij v starostni strukturi prebivalstva, ki bi jih bilo možno zapolniti le z imigranti v mlajši zreli dobi življenja. Prenizka rodnost in pretirano staranje prebivalstva v današnjih bolj razvitih državah bosta najverjetneje privedla do potrebe po imigraciji mlajšega zrelega prebivalstva. Dosedanja imigracija v bolj razvite države v glavnem ni bila motivirana s prenizko rodnostjo. V zadnjih petdesetih letih je bilo še največ ekonomske imigracije, ki je omogočila postopno selekcijo

imigrantov. Bolj razvite države so se ravno na tem primeru izučile selekcionirati imigrante. Spoznale so, da jim privilegiran položaj, ki izvira iz njihove visoke razvitosti in splošne blaginje, omogoča zelo natančno izbiro med potencialnimi migranti. Hkrati pa so izdelale in sprejele strogo imigracijsko politiko, ki jo je v vsakem trenutku mogoče prilagoditi spreminjajočim se interesom teh družb. V primeru, da bo v Evropi prišlo do večjih imigracij iz geografsko in kulturno bolj oddaljenih družb, bo nujno moralo priti do multikulturne družbe (Malačič, 2006, str. 231).

1.5. Beg možganov v državah Evropske unije

Sodobni razvoj temelji na potrebi po znanju in zato se v sodobnih migracijah vedno pogosteje srečujemo z begom možganov. Značilno je, da gre za organizirane in selekcionirane migracije, zlasti s strani imigrantskih družb, ki spodbujajo priliv tistih kategorij migrantov, ki so potrebne za gospodarski napredek. Mnogi strokovnjaki emigrirajo zaradi nezmožnosti profesionalnega napredovanja, slabe opremljenosti delovnih mest in pogojev dela v izvorni družbi. Razloge najdemo tudi v slabih razmerah domačega gospodarstva, ekonomski stagnaciji, padcu standarda, nizkih dohodkih, brezposelnosti, omejenih možnostih za osebni razvoj. Odločilnega pomena za strokovnjake je možnost zaposlitve oziroma boljša ponudba delovnih mest. Privlačni dejavniki v imigrantskih družbah so v prvi vrsti ekonomski, dvig dohodka, možnost izobraževanja, napredovanja v poklicu in možnost strokovnega povezovanja. Dolgoročno gledano so emigrantske države z begom možganov prikrajšane pri razvoju. Izgubljajo investicije, ki so jih vlagale v izobraževanje strokovnjakov, odhod strokovnjakov pa povzroča negativne posledice za prebivalce manj razvitih emigrantskih družb, ki ostajajo doma.

Beg možganov je povezan tudi s predstavo o potrebnosti znanstvenega izpopolnjevanja v tujini s kasnejšo uspešno znanstveno kariero doma. Različni motivi in vzroki odhodov strokovnjakov v tujino dokazujejo, da profesionalne gibljivosti znanstvenikov, ki v svetu internacionalizacije znanosti postaja nujnost, ni mogoče vedno enostavno ločiti od bega možganov. Problema v zvezi s potencialnim begom možganov ni mogoče ločiti od ukrepov, ki zadevajo migracijo znanstvenikov iz tujine. Med dejavniki pospeševanja migracije znanstvenikov v matično okolje se poudarja razvijanje ustreznih razmer, ki bodo spodbujale profesionalizacijo na vseh ravneh družbenega življenja. Kozmopolitski in nacionalni model reševanja problema bega možganov opozarja, da je temeljna predpostavka za to, da znanstveniki odhajajo v tujino, vzpostavitev čim boljših profesionalnih razmer za delo doma (Mali, 1993, str. 658).

Leta 2004 so evropske raziskave ugotovljale, da bi celo v primeru neomejevanja pretoka delovne sile v petnajsterico imigriral samo en odstotek prebivalcev iz novih članic. Iste študije so za nove članice Unije napovedovale precej problematičen trend: zaposlitev v »stari« Evropski uniji bi iskali predvsem visoko kvalificirani zaposleni; to bi povzročilo »beg možganov« z vzhoda na zahod. Za največji migracijski potencial (dva odstotka) sta veljali Romunija in Bolgarija. Za njima pa Poljska (en odstotek), za ostale novinke pa naj bi bilo iskanje zaposlitve v Evropski uniji precej manj zanimivo. Posebno za evropski sever je

značilno, da zna privabiti najkakovostnejšo delovno silo. Analize potrjujejo, da se lahko Švedska, Finska, Danska in Nizozemska glede tega kosajo celo z Združenimi državami Amerike. Ena od primerjalnih študij, ki je proučevala "ustvarjalnost" držav članic Evropske unije, navaja, da se omenjene države uvrščajo v vrh tistih, katerih značilnost je "3T" – talent, tehnologija in toleranca. K temu naj bi prispevala tudi odprta imigracijska politika, liberalnost družb in množična uporaba angleškega jezika (Z.R., 2004).

Današnje raziskave kažejo, da se stotisoči mladih iz novih članic Evropske unije selijo v zahodne članice z željo po višjih plačah, možnostih načrtovanja kariere, boljših priložnostih, z željo po mednarodnih izkušnjah. Stvari doma se spreminjajo prepočasi, v tujini se počutijo bolj samozavestni in polni energije, z delom dobijo tudi določene bonitete, vedo, zakaj delajo (Workpermit, 2006). Na Poljskem lahko napredujejo in ob tem dobijo manjšo povišico, vendar si še vedno ne morejo privoščiti stanovanja ali avtomobila. Več kot pol milijona Poljakov si je po 1. maju 2004, ko je Poljska postala članica Evropske unije, poiskalo delo onstran meja svoje države. Prve so svoje meje za nove članice odprle Britanija, Irska in Švedska (SMD/REUTERS/DPA, 2007). Po 1. maju 2006 je zahodno Evropo preplaval še večji val poljskih delavcev, saj so trg dela za državljane novih članic Unije popolnoma odprle Španija, Portugalska, Finska in Islandija. To so potrdile tudi zadnje raziskave ministrstva v Varšavi, ki je potrdilo, da več kot 2 milijona Poljakov gradi svoje kariere v tujini. Samo na Irskem je 196.000 Poljakov, več kot 60.000 Latvijcev in več deset tisoč Litovcev, ki iščejo priložnosti za boljše življenje, ki jih niso uspeli najti doma (Puhl, 2007).

V **Angliji** in **Walesu** se je od leta 2001 v petih regijah populacija povečala za 11 odstotkov zgolj zaradi priseljencev. A mnogi med njimi hitro ugotovijo, da tudi Velika Britanija ni raj na zemlji in se po nekaj letih začno vračati v svoje domovine. To pa seveda ne pomeni, da število tujih prebivalcev upada, saj nenehno prihajajo novi priseljenci, ki si želijo boljše življenje. Večina mladih se v Veliko Britanijo preseli le za nekaj let. Delo v velemestih je odskočna deska za kariero in nove izkušnje. Migracije danes niso več zadnja možnost za preživetje, ampak so izziv. Selitev in delo v tujini nista beg iz bede, za mlade je to prestiž. Začasna selitev jih menda bogati – če ne denarno, pa vsaj duhovno, s spoznavanjem novih kultur in odpravo miselnih meja (M.G.R., 2007).

Tudi **Nemčija**, ki je veljala za deželo gospodarskega čudeža in velike blaginje, v katero so se v prejšnjih desetletjih priseljevali ljudje iz vsega sveta, se na beg možganov še ni povsem navadila. Ob pozitivnih premikih na področju brezposelnosti je Wall Street Journal opozoril na skrb zbujajoč odliv delovne sile iz Nemčije v tujino. Po novih podatkih se je leta 2005 na tuje odselilo 145 tisoč nemških državljanov, kar je 25 odstotkov več kot leta 2002. Prvič po letu 1968 pa se jih je odpravilo na tuje več, kot se jih je vrnilo domov (Usenik, 2007, str. 14). V Nemčiji jih jezijo neskončne razprave o reformah, birokracija in črnogledost, v tujino gredo z željami po uspešnejši karieri, večjem zaslužku ali morda živahnem življenju. A najbolj jih pritegnejo boljše možnosti za delo in boljša poslovna okolja, kot je na primer sosednja **Švica**. Po eni od raziskav naj bi bil tipičen nemški izseljenec novega časa na vrhuncu moči, star med 25 in 45 let, motiviran in visoko izobražen. Da bi odpravili negativne posledice, bi morali na široko odpreti vrata tujini in se pokazati kot država, ki je odprta za mednarodno

mobilne strokovnjake. Tudi to, da je nemški trg dela še vedno zaprt za novinke v EU, pa je pripomoglo k negativnemu razvoju, k temu, da Nemčija v svetovni bitki za najpametnejše, izgublja (Žerjavič, 2006).

Čeprav je doslej večina migracij visoko izobraženih ljudi tekla proti zahodu, lahko, po mnenju Domadenikove, čedalje bolj pogosteje opazimo kompleksen vzorec "izmenjave možganov" (brain exchange). Težko bi torej trdili, da se beg možganov dogaja izključno v smeri vzhod-zahod. Po študiji evropske fundacije o izboljšanju delovnih in življenjskih razmer, naj bi leta 2002 okoli 3.400 ljudi migriralo iz držav srednje in vzhodne Evrope v "stare" članice Evropske unije, leta 2030 pa naj bi ta tok zajel le še tri tisoč ljudi (ob upoštevanju proste mobilnosti ljudi). Po besedah Domadenikove to pomeni, da bo število migrantov v Evropski uniji naraslo z 1,6 na 3,9 milijona. Analitiki med drugim ocenjujejo, da so države srednje in vzhodne Evrope v nevarnosti, ker lahko izgubijo od tri do pet odstotkov mladih ljudi z univerzitetno izobrazbo in kar desetino študentov. Od prihodnjih migrantov je, po ocenah analitikov, 70 odstotkov visoko izobraženih, 90 odstotkov pa mlajših od 40 let (Nič več beg, zdaj gre za izmenjavo možganov, 2006, str. 9). Večja verjetnost je, da bo znanstvenik ostal v tujini, če bo tam tudi študiral. Evropski znanstveniki večkrat delajo v tujini doktorat kot magisterij in diplomu – 36 odstotkov jih doktorira zunaj Evropske unije. Kar 70 odstotkov pa je zaposlenih zunaj svoje matične države, od tega 81 odstotkov v **Združenih državah Amerike** in deset odstotkov v Evropski uniji (Volk, 2004).

Slovenski minister za evropske zadeve Janeza Potočnik je leta 2003 ocenil, da ima **Slovenija** dovolj ustrezno usposobljenega kadra za zapolnitev mest, ki so ji "pripadla" v evropskih institucijah z vstopom v Evropsko unijo, obenem pa poudaril, da se državi ni treba bati "bega možganov". Ljudje, ki delajo v evropskih ustanovah, za Slovenijo niso izgubljeni; navsezadnje so, ne glede na nadnacionalni značaj skupnih institucij, dobra informacijska vez za državo. Strategija za zaposlovanje novih uradnikov, ki jo je pripravila Evropska komisija, Sloveniji dodeljuje 3,9 odstotka delovnih mest v institucijah, država pa bo imela 2,9 odstotka prebivalcev Unije. Kot pravi Potočnik, je kakovost za Slovenijo ključna, možnost pa mora dobiti najširši krog ljudi. Za Evropsko komisijo je privabljanje novih kadrov izjemnega pomena. Zaposlovanje ne temelji na kvotah, upoštevajo geografsko ravnovesje in postavljene so tarče, ki temeljijo na treh merilih: številu prebivalcev, številu glasov v ministrskem svetu in številu evropskih poslancev (MZ/TS, 2003, str. 1).

Po mnenju predsednika društva Mladi evropski federalisti (JEF) Mitje Brusa, so mladi tisti, ki so z vključitvijo v Evropsko unijo pridobili največ. Povečano mobilnost in možnost študija so mladi že pred članstvom bogato izkoriščali. Olajšani pogoji potovanja in mnogi programi Evropske unije, ki omogočajo lažje sodelovanje na mnogih seminarjih in študijih, so mladim dali dodatno intelektualno širino, nujno potrebno za uspešno konkuriranje na mednarodnem področju. Prav ta konkurenca iz Evropske unije bo na splošno tista, ki bo največ pripomogla k razvoju, tako Slovenije, kot tudi vsakega posameznika, meni Brus. Povečala se bo dodatna motiviranost v vlaganje v osebni razvoj, ki bo nedvomno postal (edina) gonilna sila razvoja celotne države. Po drugi strani pa bo prav zaradi te konkurence dostop do kakovostnejših študijskih programov in boljše plačanih delovnih mest bistveno olajšan, saj bo priložnosti

veliko, vendar pa je na Sloveniji in na vsakem posamezniku, da jih uspe izkoristiti. Po mnenju Brusa, mora Slovenija, če želi zadržati doma predvsem visoko kvalificiran kader, ki želi za svoj vložek v izobrazbo prejemati tudi ustrezno materialno nadomestilo, ustvariti privlačno podjetniško okolje z mnogo priložnosti in motivacijami (AVU/MZ/MZ, 2004).

2. NOTRANJI TRG PROST PRETOK DELAVCEV

Prost pretok oseb je poleg prostega pretoka kapitala, blaga in storitev ena temeljnih svoboščin Evropske unije in vključuje prosto gibanje delavcev, priznavanje poklicnih kvalifikacij, koordinacijo sistemov socialne varnosti in državljske pravice. Pravica do prostega gibanja znotraj Evropske unije se nanaša na delavce, študente, upokojence in na vse državljane Evropske unije ter njihove družinske člane (Belčič, 2005, str. 4). Cilj prostega gibanja delavcev je posredno izražen v doseganju uravnoveženega in trajnostnega razvoja gospodarskih dejavnosti ter visoke stopnje zaposlenosti in socialne zaščite. Prosto gibanje delavcev širše razumemo kot prosto gibanje ne le zaposlenih, ampak tudi samozaposlenih in pravnih oseb (Potočnik, 2004, str. 301).

2.1. Notranji trg

Notranji trg je pravzaprav celovit enotni gospodarski prostor Evropske unije. Gradnja notranjega trga, kjer imajo blago, delo, storitve in kapital svobodo prostega pretoka, je bil eden temeljnih ciljev Pogodbe o Evropski skupnosti (v nadaljevanju PES). Notranji trg določa 14. člen PES kot področje brez notranjih meja, na katerem je, v skladu z določbami te pogodbe, zagotovljen prost pretok blaga, oseb storitev in kapitala. Uresničevanje teh svoboščin predvsem omogoča, da lahko proizvodni dejavniki dela in kapitala delujejo brez ovir. Podjetja se lahko ustanovljajona skupnem trgu, kjerkoli želijo, delavci pa imajo boljši dostop do delovnih mest tam, kjer je večje povpraševanje, kar pomeni večje ugodnosti zaradi boljših delovnih pogojev in plač. S svojo družino se lahko nastanijo v katerikoli državi članici in se tam zaposlijo (Moussis, 1999, str. 87–88). S podpisom Amsterdamske pogodbe leta 1997 so se države članice odpovedale delu svoje suverenosti pri oblikovanju imigracijske politike. Sprejele so ukrepe za skupne podlage sprejemanja družinskih članov in ekonomskih priseljencev, izenačevanje državljskih pravic državljanov, odpravo diskriminacije na področju zaposlovanja in stanovanjsko politiko. Navedene so pravice, kot so volilna pravica, zdravstvo, pravica do izobraževanja, pravica do zaposlovanja ter naslednje pravice iz dela – delovna doba, pokojnine, obdavčitev iz dela (Bevc, Prevolnik Rupel, Verlič Christensen, 2000, str. 83-84). Tako notranji trg predvideva svobodno gibanje delavcev na celotnem področju vseh članic Evropske unije. Ta značilnost notranjega trga je posledica ekonomskega spoznanja, da je le tako mogoče doseči najbolj optimalno razporeditev tega proizvodnega dejavnika v celotni Evropski uniji (Kumar, 2004, str. 724). V Evropski uniji bo v prihodnosti, ne glede na začetno prehodno obdobje, za večino novih članic veljal prost pretok oseb. To dejansko pomeni sproščanje notranje migracije v skupnosti. Sodelovanje med članicami EU na področju zunanjih migracij, zlasti velja to za države podpisnice Schengenskega sporazuma,

pa vodi k nastajanju vse bolj enotne in koordinirane migracijske politike (Malačič, 2005, str. 16).

Vsaka oseba, ki ima državljanstvo ene od držav članic, je državljan Unije. Državljanstvo Unije je bilo utemeljeno z Maastrichtsko pogodbo leta 1992. Evropsko državljanstvo le dopolnjuje in ne nadomešča nacionalnega. Vsaka oseba, ki ima državljanstvo ene od držav članic, je državljan Unije in ima naslednje pravice (Državljanstvo EU, 2008):

- Pravico do svobodnega gibanja in pravico do prebivanja na ozemlju držav članic. Za obdobja, krajša od 3 mesecev, potrebuje le veljavno osebno izkaznico ali potni list. Za obdobja, daljša od 3 mesecev, ima pravico do stalnega prebivanja v drugi državi EU, če:
 - je v državi Evropske unije gostiteljici delavec ali samozaposlena oseba;
 - je vpisan na zasebno ali javno izobraževalno ustanovo z glavnim namenom, da tam študira, vključno s poklicnim usposabljanjem; ali
 - ima zadostna finančna sredstva zase in za svoje družinske člane ter zdravstveno zavarovanje, ki zajema vsa tveganja v državi Evropske unije - gostiteljici.
- Pravico voliti in biti voljen na volitvah v Evropski parlament ter na občinskih volitvah v državi članici, kjer prebiva, pod enakimi pogoji kot državljani te države članice.
- Pravico do diplomatske in konzularne zaščite.
- Pravico nasloviti peticijo na Evropski parlament, pravico obrniti se na varuha človekovih pravic in institucije Evropske unije (Evropski parlament, Evropski svet, Svet ministrov, Evropsko komisijo, Sodišče EU, Evropsko centralno banko in Računsko sodišče) ter posvetovalne organe, v kateremkoli uradnem jeziku EU.
- Pravico prejeti odgovor v istem jeziku.

Pravice zagotavlja ustavna listina, varuje pa jih varuh človekovih pravic Evropske unije.

2.2. Lizbonska strategija

Neuradni začetek Lizbonske strategije sega v devetdeseta leta, ko so potekali procesi na ravni Evropske unije. Kontekst delovanja Evropske unije v 21. stoletju zaznamujeta predvsem dva temeljna izziva: globalizacija ob hkratnem upadanju produktivnosti evropskega gospodarstva in staranje evropskega prebivalstva (Vlada RS, 2008). Voditelji vlad držav članic Evropske unije so se na vrhu Evropskega sveta v Lizboni leta 2000 dogovorili o novem strateškem cilju Evropske unije in sprejeli Lizbonsko strategijo. Z njo naj bi Unija do leta 2010 postala najbolj konkurenčno, dinamično ter, na znanju temelječe, gospodarstvo na svetu, ki zagotavlja polno zaposlenost, ekonomsko in socialno kohezijo ter varstvo okolja in trajnostni razvoj. Napredek, ki je bil dosežen v petih letih izvajanj Lizbonske strategije, ni bil zadovoljiv, razkorak med potencialom rasti v Evropi in rastjo drugih gospodarskih partnerjev pa se je še povečal.

Komisija je februarja 2005 predlagala nov začetek za Lizbonsko strategijo in osredotočila prizadevanje Evropske unije na 2 poglobitni nalogi: ustvarjanje novih delovnih mest ter vzpostavitev močnejše in trajnejše gospodarske rasti. Cilj Lizbonske strategije za rast in zaposlovanje je posodobitev ekonomije, da bi zagotovili socialni model za soočanje z rastočimi svetovnimi trgi, tehnološkimi spremembami, okoljskimi pritiski in starajočim se prebivalstvom. Na to strategijo je treba gledati tudi v širšem okviru zahteve trajnostnega razvoja. Zasnova in izvajanje makroekonomskih, mikroekonomskih in zaposlitvenih politik spadata prvotno pod dogovor držav članic. Strategija prispeva k celotni agendi gospodarskih in zaposlitvenih politik, tako da dokončuje notranji trg in izvaja skupne politike in dejavnosti, ki podpirajo in dopolnjujejo nacionalne politike (Evropska komisija, 2008).

Evropska unija in države članice se morajo osredotočiti na vlaganje v znanje, kar bo zagotovilo dinamičnost in moč celotnega evropskega gospodarstva. Družba znanja, temelječa na človeškem kapitalu, izobrazbi, raziskavah in inovativnosti, je ključni dejavnik pri večanju potenciala rasti in ustvarjanju prihodnosti. Za trajnostno rast sta potrebni tudi večja demografska dinamičnost in boljša socialna povezanost, predvsem pa je treba v celoti izkoristiti potencial mladih Evropske unije, česar se je zavedal tudi Evropski svet, ko je sprejel Evropski pakt za mlade. Lotiti se je potrebno reševanja nezaposlenosti mladih, ki je v povprečju dvakrat višja od celotne stopnje nezaposlenosti. Oblikovati je treba prave razmere za pospešitev napredka v zaposlovanju, ne glede na to, ali gre za prvo zaposlitev, vrnitev v zaposlitev po premoru ali željo po podaljšanju delovnega življenja. Z izvajanjem Evropskega pakta za mlade je potrebno prispevati k pristopu k zaposlitvi po življenjskih obdobjih.

Da bi več ljudi našlo boljšo zaposlitev, je potrebno okrepiti tudi infrastrukturo trga dela na nacionalni ravni in na ravni Evropske unije, tudi preko mreže EURES (Evropski portal za zaposlitveno mobilnost), da bi bolje predvideli in rešili morebitna neujemanja. V tem okviru ima mobilnost delavcev v Evropski uniji ključno vlogo in jo je potrebno v celoti podpreti. Mobilizirati je potrebno vse interesne skupine, da bi razvili in spodbujali pravo kulturo vseživljenjskega učenja od najzgodnejšega obdobja. Večja mobilnost je potrebna tako pri delu kot izobraževanju, da se omogoči dostop do delovnih mest po vsej Evropski uniji. Potrebno je odpraviti preostale ovire za mobilnost na evropskem trgu dela, zlasti v povezavi s priznanjem in preglednostjo izobrazbe in usposobljenosti. Pomembno bo uporabljati dogovorjene evropske instrumente in reference v podporo reformam nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja (Komisija evropskih skupnosti, 2005). Da bi izkoristili svetovni človeški kapital in njegovo bogastvo znanja, bo Komisija delovala v smeri skupnega okvira za upravljanje ekonomske migracije na ravni Evropske unije in predlagala pospešene postopke za izdajo dovoljenj za daljše bivanje raziskovalcem iz tretjih držav in izdajo enotnih viz za kratka bivanja.

2.3. Evropski okvir za kvalifikacije

Z odstranitvijo ovir za mobilnost delovne sile bo Komisija omogočila poklicno in geografsko mobilnost in odprla zaposlitvene možnosti, ki izhajajo iz vseevropskega trga delovne sile. Komisija bo nadgrajevala sprejete Direktive o priznavanju poklicnih kvalifikacij in predlagala

Evropski okvir za kvalifikacije, tako da bo podpirala priznavanje kvalifikacij in sposobnosti z ustvarjanjem pogojev za transparentnost in vzajemno zaupanje. S tem bo omogočila akademsko in poklicno mobilnost v širšem kontekstu in ne le za poklice, urejene s podpisi.

Postopek priznavanja poklicnih kvalifikacij je odvisen od poklica, trajanja izobraževanja in usposabljanja, delovnih izkušenj ter pravil v posameznih državah. Za nekaj poklicev (arhitekt, zdravnik, medicinska sestra, babica, zobozdravnik in veterinar) veljajo področne direktive, ki omogočajo samodejno priznavanje pridobljene izobrazbe v vseh državah Evropske unije. Za vse ostale poklice pa se uporablja splošni sistem, ki ne priznava diplom za namen izobraževanja, ampak za namen zaposlovanja, če je posameznik izobraževanje in usposabljanje za svoj poklic opravil v drugi državi in ne tam, kjer bi se zaposlil (Your Europe, 2008).

Več evropskih direktiv ureja splošni sistem priznavanja diplom, postopek pa se med posameznimi članicami razlikuje. Na ravni Evropske unije ne obstaja krovna ustanova, priznavanje izvajajo izključno pristojne institucije v državi gostiteljici, institucije Evropske unije pa ne morejo spreminjati ali dopolnjevati odločitev nacionalnih ustanov za priznavanje kvalifikacij. To velja za dodiplomsko in podiplomsko izobraževanje (Turk, 2004, str. 32).

NARIC (National Academic Recognition Information Centres) je mreža sestavljena iz informacijskih centrov držav članic Evropske unije in kandidatk. Nastala je na pobudo Evropske komisije leta 1984. Mreža je namenjena hitrejšemu in lažjemu pretoku informacij s področja visokega šolstva, načinov priznavanja diplom in spričeval ter spodbujanju preglednosti obeh sistemov, kar omogoča tudi lažje vrednotenje (Vlada RS, 2008).

V želji, da bi posameznikom pomagali do učinkovitejše in celovitejše predstavitve znanj in sposobnosti, delodajalcem pa omogočili lažji pregled nad kandidati, je bila 15. decembra 2005 na evropski ravni sprejeta "Odločba o enotnem ogrodju za transparentnost kvalifikacij in kompetenc Europass". Odločba uvaja sklop dokumentov, ki omogočajo pregleden zapis znanj in izkušenj, pridobljenih v času izobraževanja, z delovnimi izkušnjami ali v prostem času. Dokumente Europass je mogoče pridobiti v 32 evropskih državah – Evropske unije, Evropske gospodarske skupnosti (Islandija, Liechtenstein, Norveška) in državah kandidatkah (Hrvaška, Turčija). So enake, standardizirane oblike in nosijo skupni logotip. Europass dokumenti so (Europass, 2008):

- Europass življenjepis – predpripravljen format za oblikovanje dobro strukturiranega in celovitega življenjepisa,
- Europass jezikovna izkaznica – standardizirana oblika za predstavitev jezikovnih znanj, ki temelji na šeststopenjski ocenjevalni lestvici,
- Europass mobilnost – zapis delovnih ali učnih izkušenj, pridobljenih v obdobju usposabljanja v tujini,
- Europass priloga k diplomu – dokument, ki povzema znanja in kvalifikacije, pridobljene v času visokošolskega študija,

- Europass priloga k spričevalu – dokument, ki povzema znanja in kvalifikacije, pridobljene v času poklicnega in strokovnega šolanja.

2.4. Diskriminacija

Dolgoročno gledano si je mogoče predstavljati, da bo ozemeljska prepoznavnost v Evropski uniji vedno bolj nepomembna in jo bo zamenjala globalna identiteta. Komu bi se zagotovo zdelo, da je gonilna sila v smeri evropskega povezovanja eno od zgodnjih znamenj tega trenda. Kakorkoli, za zdaj je ozemeljska prepoznavnost pomemben dejavnik, ki oblikuje svet, v katerem živimo. Manjše države kandidatke se bojijo, da bodo z vstopom v Evropsko unijo izpostavljene nenadzorovanim procesom in da bodo izgubile nacionalno prepoznavnost. Kakorkoli, prejšnje izkušnje članic unije kažejo, da manjše države vplivajo na oblikovanje odločitev Evropske unije. Nacionalne države so čvrst temelj Evropske unije. Iz zgodovinskega razloga bo Evropska unija vedno ostala zbir različnih narodnosti – v nasprotju z Združenimi državami Amerike, na primer. Kakršenkoli potencialni konflikt med nacionalnimi identitetami in skupno evropsko identiteto lahko preseže izgradnja pluralne evropske prepoznavnosti, take, ki bo vključevala in dovoljevala sožitje narodnostnih in drugih kolektivnih prepoznavnosti. Zdaj bolj izgubljena skupna evropska prepoznavnost se ne sme več razvijati v nasprotju – ali kakor alternativa – z obstoječimi nacionalnimi in drugimi kolektivnimi prepoznavnostmi, temveč bolj kot njihova nadgradnja ali dodatek (Drnovšek, 2002).

V 39. členu PES sta opredeljeni neposredna in posredna oziroma skrita diskriminacija. Neposredna diskriminacija pomeni, da nek predpis države članice razlikuje med domačimi državljani in državljani drugih držav članic. Država je odgovorna za kršitev 39. člena tudi kot oseba javnega prava (Potočnik, 2004, str. 308). Za posredno diskriminacijo gre v primeru, ko neka določba, kot pogoj za pridobitev pravice, ne predpisuje, da mora neka oseba imeti državljanstvo določene države članice, ampak postavlja nek drug pogoj, ki ga državljani domače države članice navadno izpolnjujejo, državljani drugih držav članic pa ne ali pa veliko težje (Tratnik, 2004, str. 101).

Prepoved diskriminacije velja, v prvi vrsti, za države članice, lokalne skupnosti in javnopravne institucije, ki državljanov drugih držav članic ne smejo obravnavati drugače, kot domače državljane. Ker gre v tem primeru za razmerje med posameznikom in oblastnimi organi, govorimo o vertikalnem učinku. Prepoved diskriminacije pa bi bila precej neučinkovita, če ne bi veljala v odnosu med dvema posameznikoma, v tem primeru govorimo o horizontalnem učinku (Tratnik, 2004, str. 102).

Tujci, zlasti priseljenci iz tretjih držav, so, tudi v primeru izdanih dovoljenj za delo, diskriminirani pri vstopu na trg delovne sile. Tu je izobrazba prvi selektivni pogoj za uveljavljanje enakih možnosti v dejanskem dostopu do dela. Ponekod ti postopki priznavanja kvalifikacij niso standardizirani in nimajo opredeljenih meril ocenjevanja, torej tudi ne omogočajo pritožb. Drugje pa so postopki tako podrobni, da načeloma nobena šolska izobrazba ne more biti primerljiva s tisto, ki je pridobljena v nacionalni državi. Gre za

posredno diskriminacijo, ki številnim nedržavljanom v praksi skoraj povsem onemogoča uveljaviti enake možnosti pri izobraževanju in pri zaposlitvi za kvalificirana dela v formalnem sektorju. V praksi zato trg delovne sile številnih držav Evropske unije v bistvu poudarja le domeno nacionalnega povpraševanja, ne omogoča pa uveljavljanje enakopravne ponudbe s strani tuje delovne sile. Taka posredna diskriminacija kvalifikacij prizadene, ne le etnične priseljence iz tretjih držav, temveč tudi državljane drugih držav Evropske unije na nacionalnem trgu delovne sile države priselitve (Verlič Christensen, 2002).

2.5. Splošne značilnosti na trgu dela

Prepletanje okoliščin in procesov hitrega tehnološkega razvoja, deindustrializacije in globalizacije prinaša na trg dela položaje, v katerih se morajo vsi udeleženci vesti vse bolj fleksibilno in se hitro odzivati na spremembe. S prehodom iz industrijsko naravnane v storitveno družbo se zmanjšuje število delovnih mest v industrijskih poklicih in povečuje število delovnih mest v storitvenem sektorju. Posledica tega so novi poklici in druge lastnosti delovne sile. Delodajalce vse bolj zanimajo, poleg širokega strokovnega znanja, tudi mehke spretnosti in lastnosti posameznikov. Vse bolj se poudarja sposobnost timskega dela, komunikacijske spretnosti, sposobnost in pripravljenost reševanja težav, samostojnost pri delu, pripravljenost na spremembe, odgovornost. Ugotovimo lahko, da prehajamo od drobne dela na specializirane delovne naloge k večjim, kompleksnejšim sklopom delovnih nalog. To pomeni spremenjeno naravo dela, delovnih razmerij, organiziranosti podjetij ter znanja in spretnosti, ki jih podjetja zahtevajo od svojih zaposlenih. Temeljnega pomena je, da posameznik čim bolj natančno ugotovi svoje lastnosti in značilnosti poklica oz delovnega mesta. Namen tega je usmeritev v najprimernejši poklic oz zaposlitev.

Novo tehnologije dajejo zunajšolskemu izobraževanju vse večji pomen. Ob tem nastajajo razlike tudi med načini izobraževanja in usposabljanja v različnih državah. Različno zasnovani formalni izobraževalni sistemi pa vodijo v nepreglednost kvalifikacij v evropskih in med evropskimi državami. Ravno za ureditev tega problema se zavzema EU. Naši strokovnjaki se že zavedajo, da mlade držijo v šolah, čeprav bi bili sposobni ustvarjalno delati. Veliko znanja, ki nam ga posredujejo, bo zastarelo, preden ga bomo lahko uporabili.

3. MLADI IN MOBILNOST

Kljub 6,5 milijonom novih delovnih mest, so mladi v EU še vedno brezposelni. Evropska komisija za sektor zaposlovanja je sporočila, da je kar 17,4 odstotka mladih brez službe in to kljub odprtju številnih novih delovnih mest. Poudarila je, da so nove možnosti v storitvenem sektorju, manj pa jih je v proizvodnji. Dodatnega zaposlovanja v javnem sektorju verjetno ne bo. Na splošno se je brezposelnost v EU sicer zmanjšala pod sedem odstotkov, vendar je, kot pravijo na komisiji, do uresničitve cilja, 70-odstotne stopnje zaposlenosti, še dolga pot. Slovenija je pri stopnji brezposelnosti mladih v sredini- taznaša namreč nekaj manj kot 17 odstotkov. Sloveniji je Bruselj svetoval, naj spodbudi dejavno staranje s poudarkom na zaposlenosti starejših delavcev. Za bolj prožen trg dela pa bi bilo dobro zaposlovanje mladih (N.D., 2008). Slovenija je izdelala nacionalni načrt, po katerem naj bi do konca letošnjega leta

dosegla 67-odstotno zaposlenost, 5,5-anketno brezposelnost, ohranila stopnjo zaposlenosti žensk nad povprečjem evropske petnajsterice ter dosegla povprečje pri moških. Med cilji je tudi ustvarjanje razmer za prvo zaposlitev mladih z višjo in visoko stopnjo izobrazbe. V Sloveniji je, po podatkih Eurostata, v storitvenih dejavnostih zaposlenih še vedno premalo ljudi. Sicer bi na zaposlovanje ugodno vplivalo tudi popolno odprtje trga, kar pomeni, da bi stare članice morale umakniti ovire za dostop delavcev iz novih članic na svoje trge. Kopačeva meni, da bi Slovenija pri zaposlovanju lahko dosegla lizbonske cilje. Ob tem opozarja, da so tudi med zaposlitvami, ki se ustvarjajo na novo, tri četrtine za določen čas; najbolj iskani so delavci s srednješolsko izobrazbo, povpraševanje po tistih z visoko ali višjo, pa celo upada (po podatkih zavoda za zaposlovanje z 18 odstotkov v letu 2004 na 15 odstotkov v letu 2006). S tem še zdaleč ne gremo k družbi, ki temelji na znanju, poudarjeni v lizbonski strategiji. Tudi zmanjševanje zaposlenosti mladih med 18. in 25. letom še zlasti skupine za njimi (od 25 do 35 let), ne kaže premika v prid temu. Še posebno problematična je namreč visoka stopnja brezposelnosti diplomantov, ki so nemalokrat žrtve povečane prožnosti trga dela. Kopačeva dodaja, da povečana prožnost trga dela sama po sebi ni slaba, vendar pri nas to pomeni predvsem zaposlovanje za določen čas in pogodbeno delo. Zaradi tega je nastala medgeneracijska delitev med tistimi, ki na trgu delovne sile zasedajo "varna" delovna mesta in so praviloma starejši, in mlajšimi, ki imajo prožnejše zaposlitve, te pa ponavadi pomenijo manjšo varnost zaposlitve in nižjo socialno varnost (Bandur, 2008). Po upanju evropskega komisarja za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Vladimira Špidla, bo Evropi do leta 2009 uspelo povečati število delovnih mest za pet milijonov in doseči globalni cilj 70-odstotne zaposlenosti do leta 2010 (B.D., 2008).

Z naslednjima tabelama (Tabeli 4 in 5) prikazujem strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti v Sloveniji.

Tabela 4: Starostna skupina registrirano brezposelnih oseb (v%)

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	jul.07
do 18 let	0.5	0.5	0.4	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2
nad 18 do 25 let	21.2	22	21.9	23.1	22.5	20.5	15.8	12.5
nad 25 do 30 let	11	12.1	13.5	15.1	16.3	17	16.8	16.1
nad 30 do 40 let	16.6	16.6	17.7	18.4	18.6	18.9	19	18.6
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008.

Podatki iz tabel (Tabela 4 in Prilogi 5, 6) prikazujejo, da je poglobljena težava, s katero se srečujejo mladi, precej višja negativna stopnja brezposelnosti kot v drugih starostnih skupinah.

Tabela 5: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2007 po stopnjah izobrazbe

		Skupaj	Stopnja izobrazbe						
			I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.+VIII.
2000	št.	106.601	43.454	6.903	1.705	27.328	22.421	2.592	2.199
	%	100	40.8	6.5	1.6	25.6	21	2.4	2.1
2001	št.	101.857	41.286	6.637	1.536	25.742	21.947	2.238	2.471
	%	100	40.5	6.5	1.5	25.3	21.5	2.2	2.4
2002	št.	102.635	41.542	6.679	1.482	25.533	22.424	2.118	2.858
	%	100	40.5	6.5	1.4	24.9	21.8	2.1	2.8
2003	št.	97.674	37.245	5.917	1.301	23.659	23.627	2.086	3.839
	%	100	38.1	6.1	1.3	24.2	24.2	2.1	3.9
2004	št.	92.826	33.493	5.127	1.076	21.817	24.598	2.134	4.582
	%	100	36.1	5.5	1.2	23.5	26.5	2.3	4.9
2005	št.	91.889	32.485	4.968	1.033	21.561	24.816	2.178	4.849
	%	100	35.4	5.4	1.1	23.5	27	2.4	5.3
2006	št.	85.836	29.375	4.337	888	19.932	23.743	2.278	5.283
	%	100	32	4.7	1	21.7	25.8	2.5	5.7
2007 januar- julij	št.	73.508	25,231	3.554	729	16.413	20.266	2.176	5.139
	%	100	27.5	3.9	0.8	17.9	22.1	2.4	5.6

Vir: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008.

Iz tabele 5 je razvidno, da se povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2007 pri VII in VIII stopnji izobrazbe povečuje.

3.1. Poklicna in geografska mobilnost

Leto 2006 je Evropska komisija razglasila za evropsko leto mobilnosti delavcev. Namen evropskega leta je povečati ozaveščenost o prednostih dela/iskanja zaposlitev v tujini ter pojasniti kako lahko Evropska unija pripomore k mobilnosti delavcev (Vlada RS, 2008). Poudarila je predvsem dva vidika mobilnosti delavcev:

- zaposlitvena mobilnost, ki se nanaša na pogostost zamenjave delovnega mesta delavcev in
- geografska mobilnost, ki se nanaša na gibanje delavcev iz ene regije v drugo v isti državi ali na gibanje med državami.

Delavci z izkušnjami zaposlitvene mobilnosti so ponavadi bolje usposobljeni za obvladovanje sprememb. Sprememba delovnega mesta lahko pomaga razviti nove spretnosti in znanja, okrepi zadovoljstvo z delom in poveča zaposljivost. Manj običajna geografska mobilnost, pa se bo, zaradi globalizacije, po vsej verjetnosti povečala. Preselitev v drugo državo zaradi dela ni vedno preprosta, a je lahko zelo koristna izkušnja, tako s poklicnega vidika, kot osebnega. Prva ovira je najti delo na neznanem trgu dela, nato se lahko zgodi, da v državi gostiteljici ne priznajo kvalifikacije in izkušnje delavcev ali pa se od delavca zahteva, da že ima določeno stopnjo znanja jezika države gostiteljice. Obstajajo tudi neizogibni upravni, pravni in osebni

stroški, ki so povezani s preselitvijo v drugo državo. Evropa se danes spopada s ključnim vprašanjem, kako olajšati geografsko mobilnost z zmanjševanjem preostalih ovir, bodisi pravne, praktične ali družbene narave.

Evropske službe za zaposlovanje, EURES, povezujejo Evropsko komisijo in javne zavode za zaposlovanje v državah Evropskega gospodarskega prostora. Vključeni so tudi drugi regionalni in nacionalni organi, ki se ukvarjajo z vprašanji zaposlovanja, ter lokalne in regionalne oblasti. Mreža EURES nudi storitve iskalcem zaposlitve in delodajalcem, ki želijo izkoristiti prednosti, ki jih ponuja načelo prostega pretoka oseb. Cilj je zagotavljanje storitev iskalcem zaposlitev in delodajalcem, ki želijo informacije in druge storitve v zvezi s prostim pretokom delavcev. V mrežo so vključeni člani EURES (nacionalni javni zavodi in Evropska komisija), v okviru čezmejnega sodelovanja pa tudi partnerji, kot so sindikati in delodajalske organizacije ter lokalne in regionalne oblasti. Mobilnost delavcev v okviru evropske zaposlitvene strategije je ne le ena izmed temeljnih pravic državljanov, temveč predstavlja tudi pomoč trgu delovne sile pri prilagajanju na razvojne spremembe. EURES igra vedno večjo vlogo pri ugotavljanju presežka in primanjkljaja delovne sile v različnih gospodarskih sektorjih ter pri premagovanju ovir zaradi neustrezne izobrazbe. Predvsem mladim pa, preko poklicnih izkušenj v tujini, poveča možnost zaposlitve. EURES sodeluje pri oblikovanju skupnega evropskega trga delovne sile, v določenih obmejnih območjih pa tudi integriranega regionalnega trga delovne sile. Preko spletnega portala so na voljo prosta delovna mesta, pri katerih delodajalci iščejo kandidate iz drugih držav. Prav tako pa se lahko iskanci zaposlitev prijavijo v bazo podatkov, ki je na voljo delodajalcem (EURES, 2008).

3.2. Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja

CMEPIUS (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja) je bil ustanovljen za strokovno tehnično podporo in izvajanje programov Evropske unije s področja izobraževanja in usposabljanja, na podlagi Uradnega lista Republike Slovenije št. 91/2002 ter 103/2006. Zagotavlja institucionalno podporo pristojnega ministrstva in usposabljanje za uveljavljanje Slovenije v mednarodnem okolju. Pomaga izvrševati potrebo po oblikovanju in celovitem strateškem razvoju mobilnosti, ki združuje vse razpoložljive evropske in nacionalne instrumente na tem področju. Ministrstva pri tem ohranjajo načrtovanje politike razvoja, Centru pa prepuščajo strokovne administrativne in tehnično organizacijske naloge (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

Evropska unija je za programsko obdobje 2007–2013, s ciljem neposredne podpore uresničitve Lizbonske strategije, sprejela poseben akcijski program s področja izobraževanja in usposabljanja, poimenovan Vseživljenjsko učenje. Tako kot že zaključeni programi (Socrates, Leonardo da Vinci, eLearning), je njegov temeljni namen vzpodbujati nadaljnji razvoj kakovostnega izobraževanja in usposabljanja, ki potekajo v sodelovanju s sodelujočimi državami, med katerimi so tudi EFTA države ter pridružene države, bodoče članice Evropske unije (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

CMEPIUS izvaja dejavnosti, ki so razdeljene v tri sklope: dejavnosti nacionalnih agencij programov Evropskih skupnosti, programe mednarodne mobilnosti, projekte in podporne aktivnosti. Okvir in pravna podlaga za njihovo izvajanje so nacionalni predpisi, ki urejajo izobraževanje, usposabljanje in javne finance in predpisi Evropske unije glede izobraževanja, usposabljanja in porabe proračunskih sredstev. Kot dopolnilo se uporabljajo tudi vsebinske usmeritve razvoja posameznega področja (izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje). Program dela in sredstva potrđita Evropska komisija in pristojno ministrstvo. Hkrati tudi spremljata in nadzirata delovanje Centra (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

Dejavnost nacionalnih agencij programov Evropskih skupnosti se nanaša na zaključevanje sodelovanja Slovenije v programih Socrates in Leonardo da Vinci ter na sodelovanje Slovenije v novem programu Vseživljenjsko učenje. Program Vseživljenjsko učenje sestavljajo štiri sektorski programi: Comenius (področje douniverzitetnega splošnega izobraževanja), Erasmus (področje višjega in visokega šolstva), Leonardo da Vinci (področje terciarnega poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja) ter Grundtvig (področje izobraževanja odraslih). CMEPIUS izvaja tudi nekatere naloge za program prečnih aktivnosti, in sicer: nacionalne podporne enote (NSS), aktivnosti eTwinning, ki je namenjena podpori Comenius programa in Študijski obiski, ki so namenjeni skupni podpori programa Vseživljenjsko učenje ter del projektnih nalog nacionalnega programa enote Ministrstva za šolstvo in šport, Eurydice. Izvaja tudi naloge nacionalne agencije Erasmus Mundus, programa Evropskih Skupnosti, ki podpira mednarodno sodelovanje samo na področju podiplomskega izobraževanja ter naloge nacionalne agencije bolonjskega procesa, v okviru programa Erasmus. S pomočjo projekta Evropske unije (HP Noordung) je nastal in deluje informacijski center za podporo mobilnosti raziskovalcev (ERA-MORE) (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

3.3. Program Vseživljenjsko učenje

Vseživljenjsko učenje je glavni program Evropske unije na področju izobraževanja in usposabljanja. Prizadeva si prispevati k razvoju Skupnosti kot družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, več in bolj kakovostnimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ob zagotavljanju varstva okolja za prihodnje generacije. Zlasti si prizadeva pospeševati izmenjavo, sodelovanje in mobilnost med sistemi izobraževanja in usposabljanja v Skupnosti, tako, da bo postal svetovna referenca za kakovost. Program nadaljuje aktivnosti prejšnjih programov (Socrates, Leonardo da Vinci, eLearning,...) in pobud, jih povezuje in vnaša nove aktivnosti. Aktivnosti se delijo na decentralizirane in centralizirane. Razlika je v tem, da je za izvajanje decentraliziranih aktivnosti (mobilnost, partnerstva, projekti prenosa inovacij, študijski obiski in pripravljalni obiski) zadolžena nacionalna agencija v posamezni državi (v Sloveniji CMEPIUS), medtem ko je za izvajanje centraliziranih aktivnosti, zadolžena Izvršna agencija v Bruslju. Ima svoje obdobje od 1. januarja 2007 do 31. decembra 2013, v katerem je za programske aktivnosti namenjenih 7 bilijonov evrov. Kar 80 odstotkov programskih sredstev je namenjenih decentraliziranim aktivnostim, za katere v Sloveniji na

leto namenijo približno 6,5 milijonov evrov (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

3.4. Mobilnost zaradi študija

Študij v tujini je z vstopom v Evropsko unijo postal laže dostopen in uresničljiv. Precejšnja motivacija, nadpovprečen učni uspeh ter posebni dosežki in talenti, so dobra odskočna deska za nabiranje znanja onstran meja. Evropski program študijske izmenjave Erasmus je, od ustanovitve pred dvajsetimi leti, že več kot poldrugem milijonu študentov omogočil študij na univerzah v 31 evropskih državah. Slovenija v programu sodeluje od šolskega leta 1999/2000. V začetnem letu sodelovanja je v programu Erasmus v Sloveniji sodelovalo 171, v lanskem študijskem letu pa že skoraj 900 študentov. V programu Erasmus je ob njegovi ustanovitvi sodelovalo 3000 študentov iz 11 držav, danes pa izkušnje v tujino vsako leto hodi nabirat že 150.000 študentov iz 31 sodelujočih držav. Cilj Evropske komisije je, da bi se število študentov, ki sodelujejo v programu, do leta 2012 podvojilo. V programu sodeluje 2500 visokošolskih izobraževalnih ustanov, med njimi sedem slovenskih, ki naj bi v tekočem letu na izmenjavo v tujino poslalo tisoč študentov ter preko 140 profesorjev. Iz tujine pa naj bi v Slovenijo prišlo preko 700 študentov. Med najbolj priljubljenimi državami so že od nekdaj Španija, Francija, Nemčija in Velika Britanija. Tuji študentje pa v Slovenijo najraje prihajajo iz Francije, Češke, Poljske, Nemčije, Italije, Španije, Portugalske in Avstrije. V analizi generalnega direktorata Evropske komisije za izobraževanje in kulturo je kot najboljša partnerica navedena univerza v Granadi, sledita pa univerza Complutense v Madridu in Karlova univerza v Pragi. Univerza v Ljubljani je zasedla 14. mesto (VB/MC, 2008).

Mednarodna pisarna Ekonomske fakultete nudi informacije o možnostih študija, štipendijah in pomembnih dogodkih v tujini, predstavlja najpomembnejši program študijskih izmenjav Socrates Erasmus in študijske izmenjave drugih bilateralnih sporazumov. Na spletnih straneh objavlja tudi informacije o angleških predmetih, saj študentje z njimi izpopolnijo znanje strokovne terminologije v angleškem jeziku, spoznajo tuje študente in ob vsem skupaj začutijo evropski utrip. Naloga Pisanje za mednarodno sodelovanje pa je tudi organizacija izmenjave profesorjev, kjer imajo študentje možnost poslušati predavanja tujega profesorja.

S tabelama 6 in 7 prikazujem število mobilnih študentov Ekonomske fakultete.

Tabela 6: Število Erasmus izmenjav študentov EF od leta 1999 do 2008

99/2000	00/2001	01/2002	02/2003	03/2004	04/2005	05/2006	06/2007	07/2008
18	26	48	51	94	145	192	240	253

Opomba: EF pomeni Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani

Vir: Interna gradiva Mednarodne pisarne Ekonomske fakultete.

Število Erasmus izmenjav na ekonomski fakulteti z leti narašča. Iz podatkov (Tabela 6 in Priloga 8), lahko razberemo, da se je prvo leto udeležilo izmenjave manj kot 1% vseh vpisanih študentov (0,71%), v zadnjem letu pa je odstotek izmenjav znatno višji, in sicer za 8,72 odstotni točki (9,43% vseh vpisanih študentov).

Tabela 7: Število Leonardo da Vinci izmenjav študentov EF od leta 1999 do 2008

99/2000	00/2001	01/2002	02/2003	03/2004	04/5	05/2006	06/2007	07/2008
0	3	18	13	2	2	2	17	1

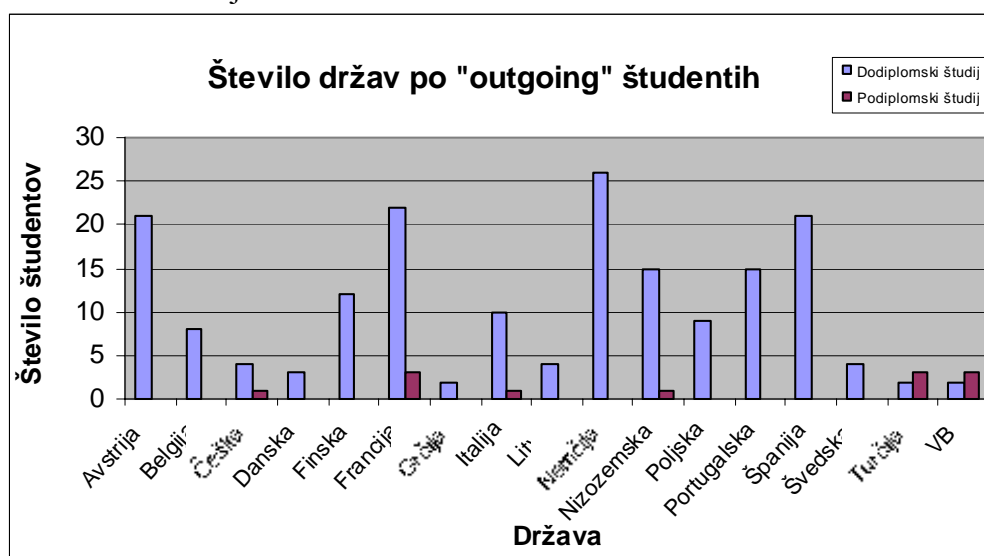
Opomba: EF pomeni Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani

Vir: Interna gradiva Mednarodne pisarne Ekonomske fakultete.

Število Leonardo da Vinci izmenjav je znatno manjše. Izstopajo le obdobja 01/02, 02/03 in 06/07, razlog so v Mednarodni pisarni obrazložili z dejstvom, da so v teh letih naknadno dobili še nekaj sredstev, ki jih druge institucije v Sloveniji niso uspele porabiti in so s tem podprli več študentov s štipendijami za izmenjavo.

Številne mednarodne študije kažejo, da v Erasmusu sodelujejo večinoma študenti iz socialno višjih slojev, zato želijo ministri Evropske unije najti odgovor na vprašanje, kako lahko države članice spodbujajo mobilnost študentov z vidika socialne podpore študentom iz družin v manj ugodnem socialno-ekonomskem položaju. V Sloveniji je za revnejše študente pomembno, da so druge oblike štipendij, v primeru krajših oblik mobilnosti, polno prenosljive (PM/TFE, 2007). Denar za štipendiranje »erazmovcev« prihaja iz sklada Evropske komisije, višina štipendij pa se iz leta v leto spreminja, glede na odobrena sredstva. V letu 2007/08 je za izmenjave za študij štipendija znašala 300 oziroma 330 evrov na mesec, za prakso pa je študent dobil 450 oziroma 480 evrov na mesec. Pri tem je treba poudariti, da erasmusov študent v skladu s pravili Evropske unije ni samodejno upravičen do te štipendije (Cerar, 2007). Program Erasmus se je izkazal kot zelo uspešen, vendar pa problem financiranja še vedno ni odpravljen. V nedavni anketi, ki so jo izvedli na spletnih straneh Evropskega parlamenta, je polovica vprašanih študentov, kot poglobljeno pomanjkljivost, navedla prav nezadostno financiranje (VB/MC, 2007).

Slika 1: Destinacije Erasmus študentov EF



* Lit = Litva

Vir: Interna gradiva Mednarodne pisarne Ekonomske fakultete.

Iz podatkov (Slika 1 in Priloga 7) je razvidna priljubljenost različnih destinacij. Najvišji položaj pripada Nemčiji, sledi ji Francija, tretje mesto si delita Avstrija in Španija. Najmanj študentov izbere Grčijo, Turčijo in Veliko Britanijo. Manj zanimanja za Grčijo izhaja tudi iz dejstva, da večina predavanj ni v angleškem jeziku. Univerze v Veliki Britaniji pa imajo omejeno razpisano število mest za študente naše fakultete.

3.5. Mobilnost študentov v okviru programa Socrates Erasmus

Erasmus je sestavni del programa Vseživljenjsko učenje in ni ločena ali vzporedna dejavnost. Podpira individualno mobilnost študentov, učnega osebja in drugih zaposlenih z upravičenih institucij, večstranske projekte in mreže. Individualna mobilnost in projekti intenzivnih programov so decentralizirane aktivnosti, izvajajo se na nivoju vsake sodelujoče države. Večstranski projekti in mreže pa so centralizirane aktivnosti, zanje objavi razpis Evropska komisija, ki tudi vodi celoten postopek od prijave do izbora. Organiziranje izmenjave študentov v okviru priznanih študijskih obdobj, je ena od aktivnosti Erasmus programa. To pomeni, da lahko študentje opravijo del svojega rednega študija na instituciji ene od držav članic Evropske skupnosti. Obdobje študija je časovno omejeno, študij na partnerski instituciji traja od najmanj 3 mesecev do največ 12 mesecev. Pogoj za izmenjavo študentov je podpisan bilateralni sporazum med matično in partnersko ustanovo (Erasmus izmenjavni študenti, 2008). Največ študentov gre v tujino za en semester, najpogostejši datumi odhodov so meseci september, oktober in januar. Takrat se začne nov semester in prihodi študentov sovpadajo s tem. Veliko študentov se pred odhodom odloči za jezikovne tečaje, da lažje komunicirajo v državi gostiteljici. Študenti lahko ostanejo v tujini od treh do 12 mesecev. Ta čas se upošteva v študijsko dobo tudi po vrnitvi, zato se mora prej sprejeti sporazume med univerzami (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

Evropski program sodelovanja na področju terciarnega izobraževanja študentom ponuja možnost, da del študijskih obveznosti ali praktično usposabljanje opravijo v eni od sodelujočih držav. Aktivnost je omogočena le študentom, katerih matična institucija sodeluje v Erasmus programu (ki je na nacionalnem razpisu pridobila ustrezno Erasmus univerzitetno listino in sredstva za individualno mobilnost).

S pridobitvijo statusa Erasmus, študent dobi možnost pridobiti finančno pomoč za izmenjavo, vendar v skladu s pravili Evropske unije do nje ni avtomatično upravičen. Izračun štipendije poteka na nacionalnem nivoju, izplačilo pa se vrši na posamezni sodelujoči instituciji. Mesečni znesek za posamezno destinacijo je za vse Erasmus študente enak. Na tuji instituciji so študentje vključeni v akademsko in družabno življenje oddelka. Obiskujejo predavanja in seminarje ter opravljajo predhodno dogovorjene obveznosti. Vse to je sestavni del njihovega študijskega programa na matični ustanovi.

Cilji mobilnosti za študij:

- omogočiti študentom pridobiti izobraževalno, lingvistično in kulturno izkušnjo študija v eni od sodelujočih držav;

- vzpodbujati sodelovanje med institucijami terciarnega sektorja izobraževanja in obogatiti izobraževalno okolje;
- prispevati k razvoju skupine visoko kvalificiranih, široko razgledanih in mednarodno izkušenih mladih posameznikov - bodočih strokovnjakov;
- olajšati prenos kreditnih točk in priznavanje v tujini opravljenih obveznosti z uporabo ECTS ali kompatibilnega sistema (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

Cilj mobilnosti študentov za prakso je preživeti v času študija obdobje v podjetju ali podobni organizaciji v drugi sodelujoči državi z namenom, da se posameznik prilagodi potrebam novega evropskega trga dela, pridobi specifične spretnosti in izboljša razumevanje ekonomske in socialne kulture države gostiteljice (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

V tabeli 8 prikazujem število odhajajočih študentov v članicah Evropske unije.

Tabela 8: Erasmus študentska mobilnost, število odhajajočih študentov

Država / Leto	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Avstrija	2.952	3.024	3.024	3.325	3.721	3.809	3.971
Belgija	4.404	4.427	4.521	4.620	4.789	4.833	4.971
Danska	1.764	1.750	1.752	1.845	1.686	1.793	1.682
Finska	3.486	3.286	3.291	3.402	3.951	3.932	3.851
Francija	16.824	17.161	18.149	19.365	20.981	21.561	22.501
Grčija	1.910	1.868	1.974	2.115	2.385	2.491	2.714
Irska	1.689	1.684	1.707	1.627	1.705	1.572	1.567
Italija	12.421	13.253	13.950	15.225	16.829	16.440	16.389
Luksemburg	87	126	104	119	138	116	146
Nemčija	15.715	15.872	16.626	18.482	20.688	22.427	23.848
Nizozemska	4.418	4.162	4.244	4.241	4.388	4.743	4.623
Portugalska	2.472	2.569	2.825	3.172	3.782	3.845	4.312
Španija	16.297	17.158	17.403	18.258	20.034	20.819	22.891
Švedska	3.087	2.726	2.633	2.656	2.667	2.698	2.530
Velika Britanija	10.056	9.020	8.475	7.973	7.539	7.214	7.131
Češka	1.249	2.001	2.533	3.002	3.589	4.178	4.725
Estonija	183	255	274	304	305	444	511
Ciper	42	-	72	91	64	93	133
Latvija	166	182	209	232	308	607	681
Litva	361	624	823	1.002	1.194	1.473	1.910
Madžarska	1.627	2.001	1.736	1.830	2.058	2.316	2.658
Malta	-	92	129	72	119	130	149
Poljska	2.813	3.691	4.323	5.419	6.276	8.390	9.974
Slovaška	380	505	578	653	682	979	1.165
Slovenija	170	227	364	422	546	742	879
Bolgarija	134	398	605	612	751	779	882
Romunija	1.699	1.899	1.964	2.701	3.005	2.962	3.261

Vir: Statistica portrait of the European union, 2008.

Vodilne tri države po številu Erasmus izmenjav so Francija, Nemčija in Španija. Med državami, ki so se skupaj s Slovenijo leta 2004 pridružile Evropski uniji, izstopata, po številu

mobilnosti študentov, Češka in Poljska. Visoko število izmenjav je možno opaziti tudi pri Romuniji. Iz podatkov lahko sklepamo, da se število Erasmus izmenjav iz leta v leto povečuje, kar je tudi eden od temeljnih ciljev programa Vseživljensko učenje, posredno pa tudi Lizbonske strategije z uresničevanjem na znanju temelječega gospodarstva.

3.6. Mobilnost študentov v okviru programa Leonardo da Vinci

S programi Leonardo da Vinci so začeli že leta 1995 in s povprečno 250 projekti letno so v svojih več kot desetih letih obstoja, razvili in zgradili močno zbirko inovativnih praks in procedur na področju izobraževanja in usposabljanja v Evropi. Najboljši izbor, v naslednjih letih prilagojen in prenešen na nove geografske regije in nova ekonomska področja. Program Leonardo da Vinci je bil že v svojem začetku v tesnem odnosu s poslovnim sektorjem in je povezoval politiko s prakso pri izvajanju strategij, zapisanih v Copenhagenski, Maastrichtski in Helsinski deklaraciji. Predstavlja je zelo pomemben prispevek tudi h krovni strategiji Evropske unije določeni v Lizbonski strategiji, da postane najbolj konkurenčno gospodarstvo na svetu (Leonardo da Vinci success stories, 2007).

Program Leonardo da Vinci je namenjen razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja v Evropi, povezovanju socialnih partnerjev, razvoju konkurenčnosti malih in srednjih podjetij in osebnem razvoju posameznikov na trgu delovne sile, dijakov in strokovnjakov na področju izobraževanja in usposabljanja ter kadrovske delavcev. Namen je prispevati k razvoju in povezovanju evropskega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, doseči osebni razvoj, mednarodno sodelovanje izobraževalnih, nevladnih ustanov, podjetij in socialnih partnerjev (Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2008).

Program Leonardo da Vinci nudi:

- projekte mobilnosti,
- projekte prenosa inovacij,
- partnerstva.

Projekti mobilnosti so namenjeni praktičnemu usposabljanju posameznikov (dijakov, delavcev, diplomantov in mentorjev) v tujini. Prijavitelji projektov mobilnosti so matične organizacije, kjer se posamezniki šolajo oziroma so zaposleni. Temeljni cilj projektov je pridobivanje novih poklicnih znanj, spretnosti in izkušenj, izboljšanje jezikovnega znanja, povečanje posameznikove zaposljivosti, mednarodnega sodelovanja, medkulturnosti, strpnosti, spoznavanje različnosti, delovnih navad (Arh, 2005, str. 162).

4. RAZISKAVA MOBILNOSTI ŠTUDENTOV

4.1. Problem

Iz teoretičnega dela izhaja vprašanje možnosti zaposlovanja mladih iz Slovenije v drugih evropskih državah. Problem je možno obravnavati na sistemski in individualni ravni.

Tematika je postala aktualna z vstopom Slovenije v Evropsko unijo, postopnim odpravljanjem zakonskih in drugih ovir za zaposlovanje v državah članicah Evropske unije ter z vse bolj izrazitimi globalizacijskimi trendi, ki delujejo na slovenski trg dela. Prepletanje okoliščin in procesov hitrega tehnološkega razvoja, deindustrializacije in globalizacije prinaša na trg dela položaje, v katerih se morajo vsi udeleženci vesti vse bolj prilagodljivo in se hitro odzivati na spremembe. Za spodbujanje razvoja trga dela in kakovosti človekovih zmožnosti je potrebno povečati mobilnost med mladimi. To pa predstavlja problem, ki ga je potrebno čim hitreje odpraviti, če želimo doseči cilje Lizbonske strategije in zmanjšati brezposelnost med mladimi.

4.2. Naloga

Dilema, kako daleč od doma in ali sploh smo pripravljeni delati, pesti marsikaterega študenta ali iskalca zaposlitve, ki želi graditi kariero. Mentaliteta Američanov in Zahodnih Evropejcev glede tega vprašanja je dokaj jasna. Za njih je nekaj povsem normalnega, da se preselijo v drugi kraj, zaradi boljšega delovnega mesta ali da se dnevno vozijo tudi v 200 kilometrov oddaljeno službo. Biti aktivno vključen v mednarodno sodelovanje oziroma mednarodni program posameznika bogati tako osebnostno kot strokovno. Bivanje v tujem okolju, na primer v času študijske izmenjave, je zahtevna a dragocena izkušnja. Posameznik je izpostavljen večjemu številu različnih še nedožitih situacij in ogromni količini novih informacij. Za Slovenijo je z vstopom v Evropsko unijo mobilnost postala del vsakdana. Mednarodna mobilnost ni več tako zelo odvisna od ekonomskih razmer, predvsem pa ni več oddaljena možnost, namenjena le redkim posameznikom. Proučevanje se nanaša na ugotovitev, kakšna je pripravljenost mladih na selitev oziroma kako mobilni so. Z vprašalnikom hočem ugotoviti, kakšna je pripravljenost študentov EF za selitev in delo v tujino.

4.3. Metodologija

4.3.1. Vprašalnik

Anketa je najpogostejši način zbiranja podatkov v ekonomiji, pa tudi v družboslovju nasploh. Instrument, s katerim zbiramo podatke v anketi, je anketni vprašalnik. Da bi ugotovila, kakšna je pripravljenost študentov EF za selitev in delo v tujini, sem se odločila, da izvedem raziskavo med študenti EF. Tako sem pripravila vprašalnik (predstavljen je v prilogi 9), ki je bil sestavljen iz zaprtega tipa vprašanj. Ovire in spodbude za mobilnost sem v raziskavi razdelila na osebne in sistemske. Sistemske ovire predstavljajo različni uradni postopki in urejanje dovoljenj ter postopek selitve in nepoznavanje tujega jezika. Med osebne ovire pa spadajo navezanost na partnerja, družino in prijatelje. Pri testiranju vprašalnika je sodelovalo 5 ljudi in mentorica z diskusijo. Ugotovljeno je bilo, da pri razumevanju vprašanj in trditev ni bilo večjih težav, tudi samo izpolnjevanje ni potekalo več kot 15 minut.

4.3.2. Značilnosti vzorca

Vzorec predstavljajo študentje drugih letnikov bolonjskega programa na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in jih je skupno 113. Pri starem programu so se študentje ponavadi v tretjem letniku odločali o študijski izmenjavi Erasmus, ki bi jo opravljali v zadnjem letniku, se pravi četrtem. Pri novem programu pa dodiplomski študij traja tri leta. To je bil razlog, da sem anketirala študente drugih letnikov, ki imajo še možnost za izmenjavo na dodiplomskem študiju. Želela sem ugotoviti njihovo naklonjenost do mobilnosti nasploh in jih spodbuditi k razmišljanju o študijski izmenjavi. Pri zbiranju enot v vzorec sem želela zagotoviti zastopanost študentov vseh UPEŠ programov. Delež študentov posameznih programov, ki so zajeti v raziskavo, ni enak deležu študentov, ki so vpisani v posamezne UPEŠ programe na fakulteti.

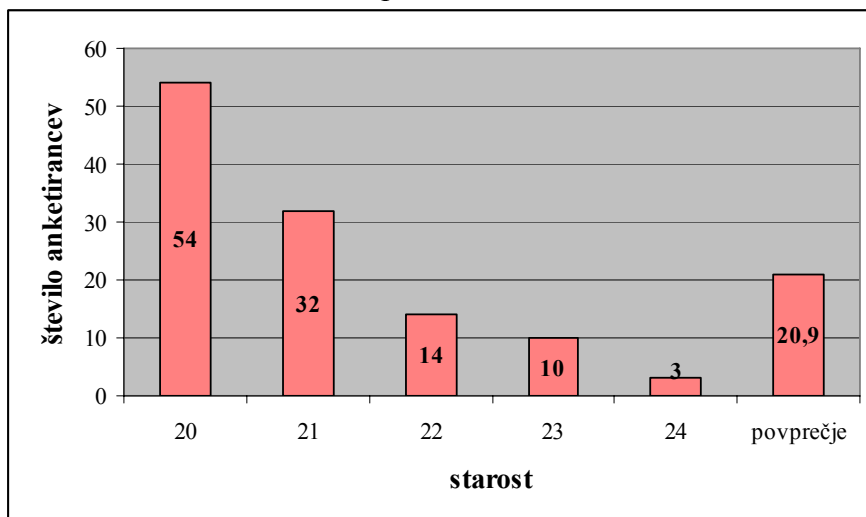
4.3.3. Način zbiranja podatkov

V marcu je potekalo izpolnjevanje vprašalnikov s strani študentov Ekonomske fakultete v Ljubljani. Zbiranje podatkov je potekalo več dni, saj je bil moj namen v raziskavo vključiti študente različnih programov, ki jih izvaja fakulteta. Vseh anket, ki jih je bilo moč dobiti, je bilo 120. Vendar so bile nekatere, zaradi manjkajočih odgovorov na posamezna vprašanja, nepopolne. Zaradi omenjene nevezorčne napake sem jih izključila in na koncu je bilo 113 vprašalnikov pripravljenih za statistično obdelavo. Pri analiziranju podatkov sem uporabljala osnovne statistične metode, med njimi opisne statistike in tehtana povprečja. Pri zadnjih treh vprašanjih sem uporabila petstopenjsko sumarno lestvico, ki anketirancem omogoča dokaj jasno izražanje ravni strinjanja oziroma nestrinjanja z določenim stališčem (Bregar et al, 2005, str. 105). V nadaljevanju so grafično predstavljeni rezultati ankete.

4.4. Rezultati in interpretacija

Rezultati vprašalnika so grafično prikazani s slikami in pisno interpretirani. Na sliki 2 je prikazano število anketirancev po starosti.

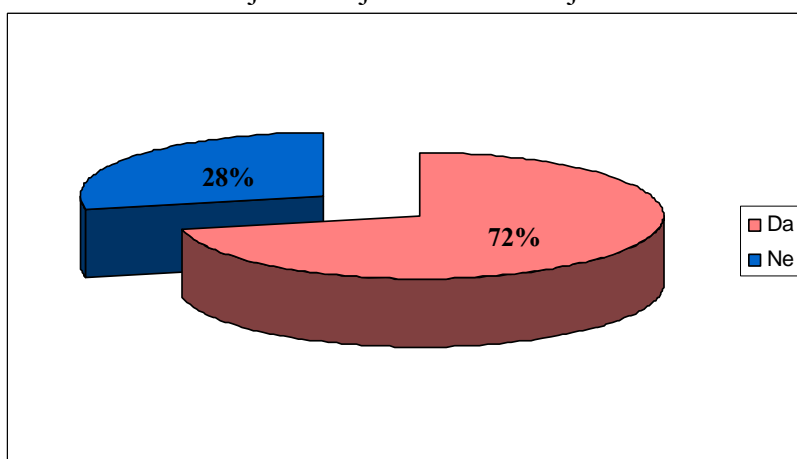
Slika 2: Število anketirancev po starosti



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Večina anketirancev je bila stara 20 let (54), saj je bila anketa izvedena na populaciji študentov drugih letnikov dodiplomskega študija Ekonomske fakultete v Ljubljani, najmanj pa jih je imelo 24 let. V povprečju so bili stari 20.9 let. Glede na spol pa je v analizi sodelovalo 58% študentk in 42% študentov. Večina vprašanih so bili študentje drugega letnika (86%), in 14% študentov tretjega letnika. Slika 3 prikazuje ali so vprašani kdaj razmišljali o selitvi v tujino.

Slika 3: Ali ste kdaj razmišljali o selitvi v tujino?

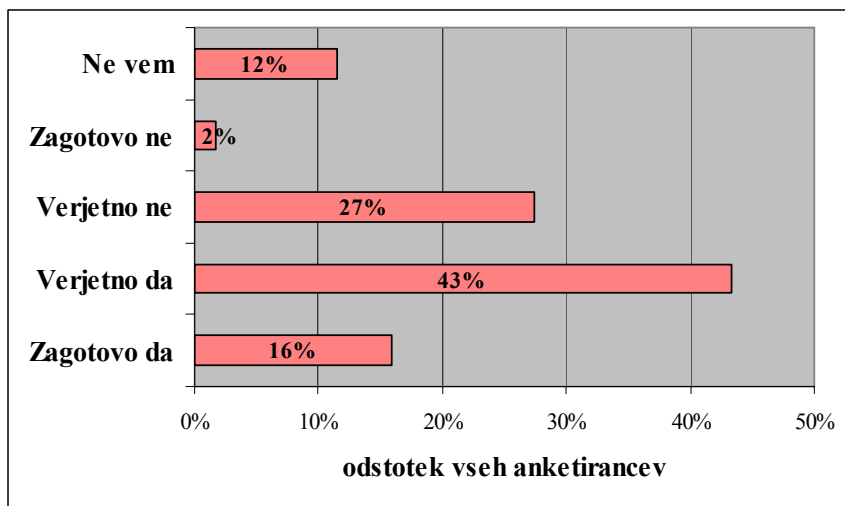


Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Na zgornje vprašanje je 81 anketirancev odgovorilo pritrdilno, kar predstavlja 72% vseh vprašanih. Negativni odgovor je podalo le 32 vprašanih, kar je 28%. Po končanem prvem letniku imajo študentje možnost za opravljanje študijskih obveznosti v tujini. Mednarodna pisarna Ekonomske fakultete v Ljubljani v mesecu decembru priredi predstavitev Socrates

Erasmus izmenjav, s tem verjetno marsikaterega študenta vzpodbudi k razmišljanju o študijski izmenjavi in selitvi v tujino. Na naslednji sliki (Slika 4) so navedeni deleži pripravljenosti preselitve v tujino zaradi ponujene primerne zaposlitve.

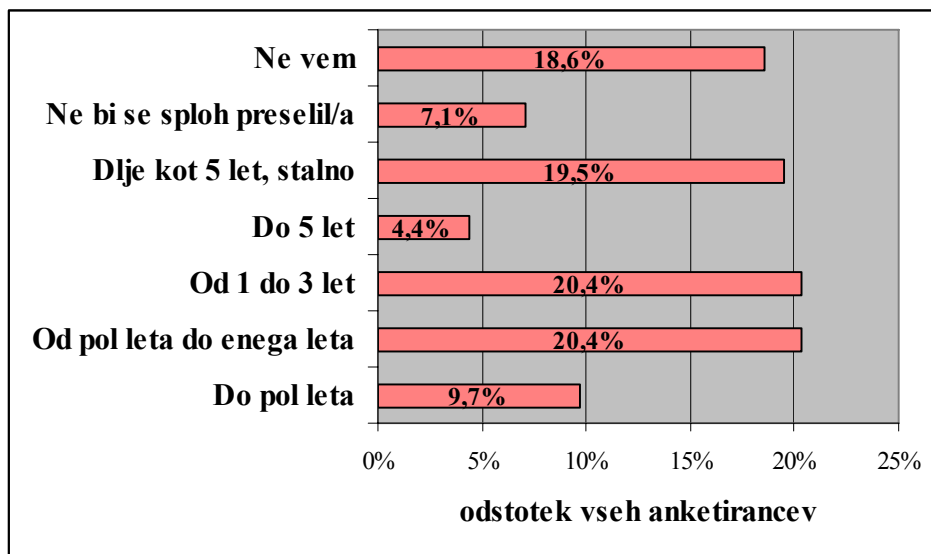
Slika 4: Če bi vam bila ponujena primerna zaposlitev, bi se bili pripravljeni preseliti v tujino zaradi dela?



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Zaradi primerne zaposlitve, bi se verjetno bilo pripravljeno v tujino preseliti dobrih 43% vprašanih (49 anketiranih), seveda pa je to le verjetnost, ki poraja dvom, kakšna bi bila njihova resnična odločitev. Za zagotovo da, pa se je odločil dokaj majhen delež vprašanih, samo 16%. Le slabih 2% je bilo zagotovo proti (2), 11,5% pa neodločenih (13), kar nam pove, da je večina vprašanih pripravljena za primerno nadomestilo oditi v tujino (več kot polovica). Rezultat me je pozitivno presenetil. S sliko 5 so predstavljeni deleži posameznih časovnih obdobij, za katere bi se bili anketiranci pripravljeno preseliti v tujino.

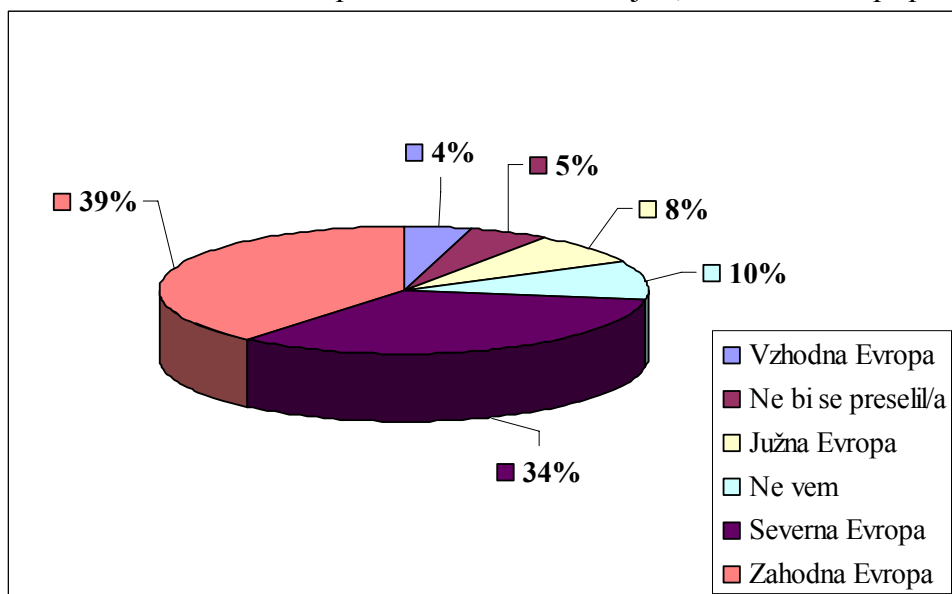
Slika 5: Za koliko časa bi se bili pripravljeno preseliti v tujino?



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Rezultati so pokazali, da ne obstaja obdobje, za katerega bi se večina anketiranih preselila v tujino. Iz slike je namreč razvidno, da so si štirje zelo različni odgovori po rezultatih zelo blizu. Neopredeljeni, več kot 5 let, od 1 do 3 let in od pol do 1 leta, so odgovori, pri katerih je rezultat približno 20%. Pričakovala sem, da bo obdobje od enega do treh let bolj izstopalo od ostalih obdobj, saj so študentje po končanem bolonjskem študiju večinoma stari manj kot 25 let. Z izkušnjo tujine bi si lahko v treh letih odprli marsikatera vrata in nabrali veliko izkušenj ter znanj. Ob vrnitvi bi bili še vedno mlajši od trideset let, ki pri mladih večinoma predstavlja neko prelomnico, s tem pa imeli še dovolj časa za uresničitev ciljev doma. Mislim, da je zato delež odhoda v tujino do 5 let, samo 4.4%, saj predstavlja predolgo dobo odsotnosti z domačega trga dela, kjer se imajo namen dolgoročno uveljaviti, za razliko od tistih, ki bi bili pripravljeni v tujini ostati več kot 5 let oziroma stalno in razmišljajo o graditvi kariere v tujini. Slika 6 prikazuje privlačnost posameznih delov Evrope glede na preselitve v tujino, po mnenju študentov Ekonomske fakultete.

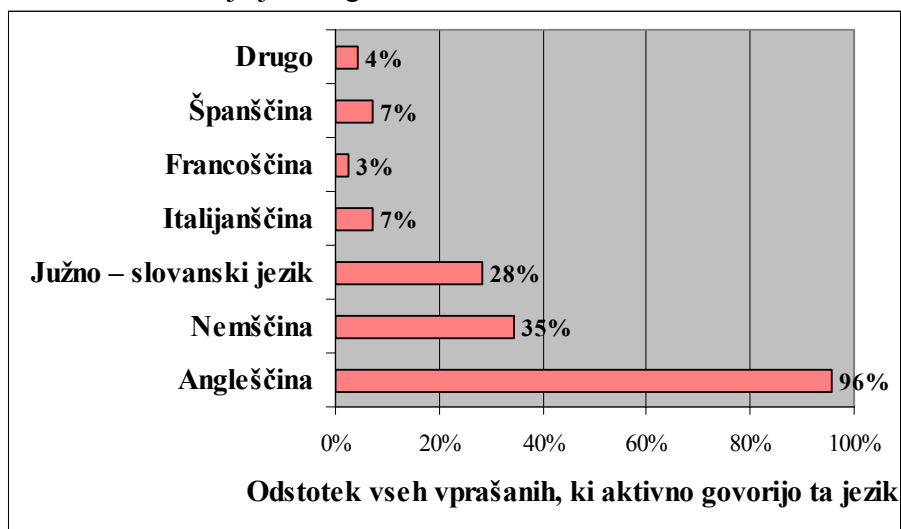
Slika 6: Če bi imeli dobro ponudbo za službo v tujini, kam bi se bili pripravljeni preseliti?



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Iz slike lahko razberemo, da je za anketirance najbolj privlačna destinacija zahodna Evropa, kar predstavlja 39% vseh vprašanih, kar je razumljivo, saj sta angleščina in nemščina najbolj aktivno govoreča jezika med študenti (glej tudi Sliko 6), s tem pa so tudi države Nemčija, Avstrija in Velika Britanija bolj privlačne za selitev. Sledi ji severna Evropa s 34%; najmanj zanimanja, le 4%, pa so vprašani pokazali za vzhodno Evropo. Čeprav so nam nekatere države vzhodne Evrope bolj znane na področju kulture in jezikovno lažje obvladljive, se je za delo v teh državah odločilo malo študentov. Predvidevam, da je vzrok v ne preveč dobrem mnenju, ki ga imamo o tem delu Evrope, kar pa je predsodek in bi lahko prej predstavljalo izziv, saj nam vsaka izkušnja drugačnosti prinese širino, potrebno v mednarodnem poslovanju. Presenetil me je dokaj nizek odstotek pri južni Evropi, saj je v vprašanju podano, da jim je ponujena dobra služba, zato bi pričakovala, da si več mladih želi dobre službe v toplih državah, kot so Italija, Španija, Portugalska in južni del Francije. Na sliki 7 so navedeni deleži tujih jezikov, ki jih vprašani aktivno govorijo.

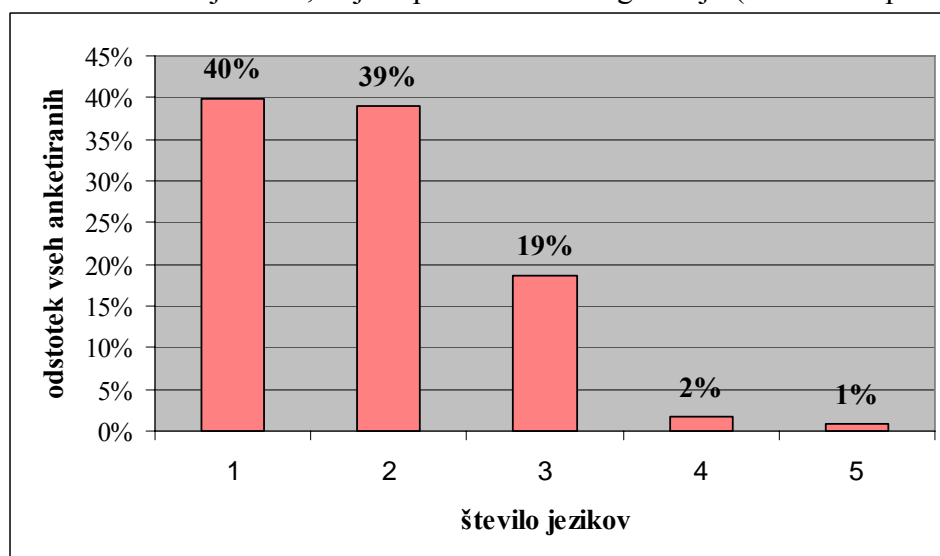
Slika 7: Katere tuje jezike govorite aktivno?



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Vseh 113 anketiranih govori kakšen tuj jezik, kar je povsem razumljivo, ker je tuj jezik eden od obveznih predmetov pri opravljanju mature po končani gimnaziji oziroma srednji šoli. Od tega jih več kot 95% govori angleško, temu sledi nemščina s 34.5%, ter južno-slovanski jeziki (hrvaščina, srbsščina, bosanščina, makedonščina) z več kot 28%. Presenečenje je francoski jezik, ki ga aktivno govori manj kot 3% anketiranih, pričakovala sem nekoliko višji delež, saj je pomen francoščine v diplomatskem jeziku velik, s tem pa tudi v sami Evropski uniji. Nizek delež italijanščine si razlagam z dejstvom, da je bila anketa izvedena na univerzi v Ljubljani, verjetno bi rezultati na Primorski univerzi pokazali višji odstotek. Slika 8 prikazuje število jezikov, ki jih študentje Ekonomske fakultete aktivno govorijo.

Slika 8: Število jezikov, ki jih vprašani aktivno govorijo (v % vseh vprašanih)

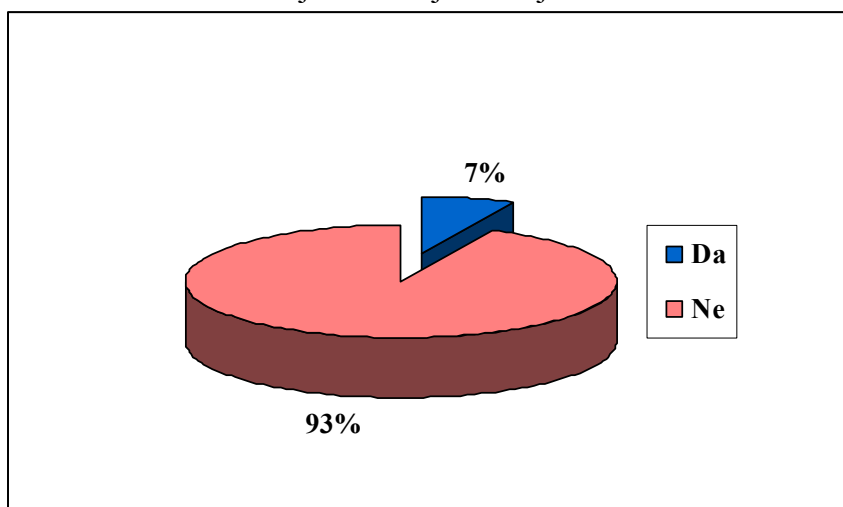


Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Večina vprašanih aktivno govori en ali dva tuja jezika (malo manj kot 40%). Presenetljivo je, da skoraj petina vprašanih študentov poleg slovenščine aktivno govori še 3 tuje jezike (Priloga 11). S temi rezultati lahko potrdim, da pomen aktivnega in tudi pasivnega znanja

tujih jezikov narašča, se pravi, da vedno več mladih upošteva slovenski izrek "več jezikov znaš, več veljaš". Večjezičnost pomaga graditi mostove med narodi in kulturami. Prispeva k legitimnosti, preglednosti in demokratičnosti procesa evropskega združevanja. Pospešuje mobilnost delavcev ter povečuje zaposljivost in konkurenčnost. Spodbuja strpnost in socialno vključenost. Jezik je sestavni del naše identitete in najbolj neposreden izraz kulture. V Evropi je jezikovna različnost dejstvo življenja. V Evropski uniji, ki temelji na "enotnosti v različnosti", je sposobnost sporazumevanja v več jezikih nujna, tako za posameznike, kot za organizacije in podjetja. Na naslednji sliki (Slika 9) prikazujem odgovore anketirancev na vprašanje ali so že kdaj bili na izmenjavi v tujini.

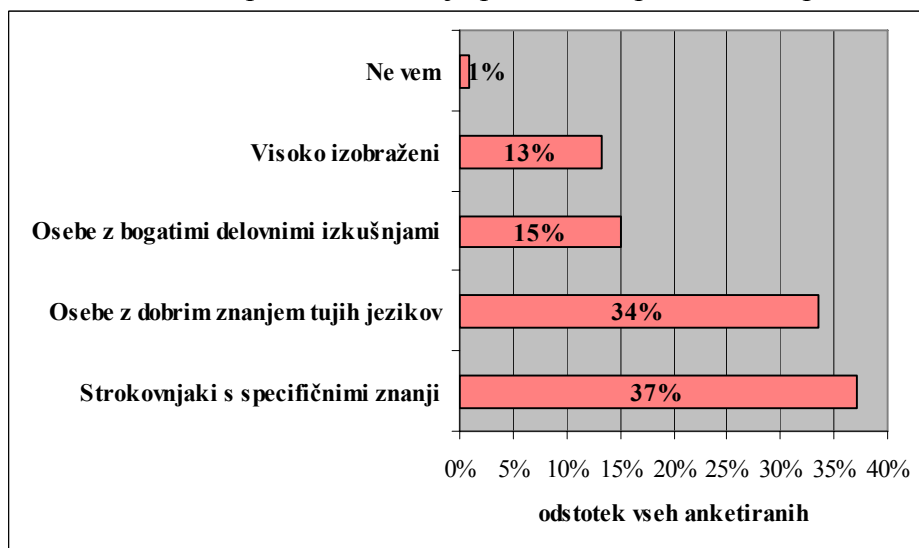
Slika 9: Ali ste bili kdaj na izmenjavi v tujini?



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Kar 93% vseh anketiranih še ni bilo na izmenjavi v tujini, kar je razumljivo, saj je bilo anketiranje izvedeno večinoma na vzorcu študentov 2. letnikov (izmenjave se ponavadi študentje udeležijo v višjih letnikih). Na sliki 10 so navedeni deleži mnenj anketirancev o tem kdo ima prednost pri zaposlitvi v tujini glede na znanja, izkušnje in izobrazbo.

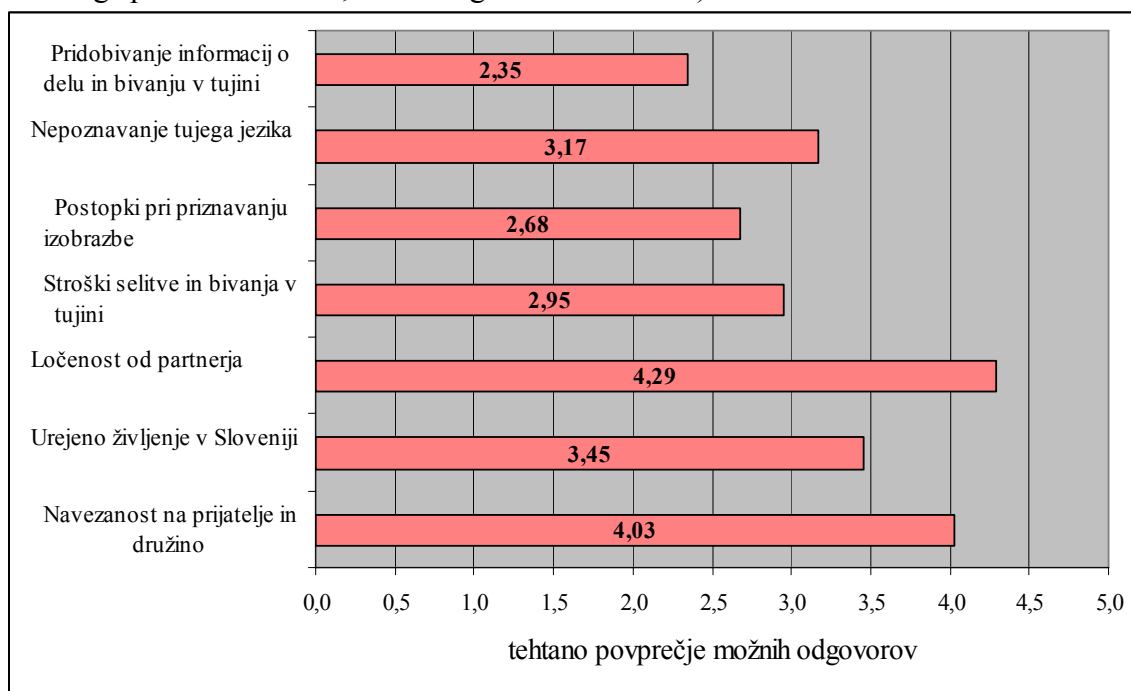
Slika 10: Kdo ima po vašem mnenju prednost za pridobitev zaposlitve v tujini?



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Po mnenju anketiranih študentov EF imajo največjo prednost pri pridobitvi zaposlitve v tujini strokovnjaki s specifičnimi znanji (več kot 37%), v to kategorijo štejem podiplomske specialistične izobrazbe in pa področja računalniškega programiranja, naravoslovnih znanosti in podobno. Sledijo jim osebe z dobrim znanjem tujih jezikov (več kot 33%). Rezultati kažejo, kot manj pomembno prednost, bogate delovne izkušnje, le 15%. Čeprav je delež pomembnosti visoke izobrazbe le 13%, pa ga moramo gledati v luči visokega deleža strokovnjakov s specifičnimi znanji, ki je najvišji - 37%, saj imajo ti najmanj visoko izobrazbo oziroma nadaljnje specializacije. Iz česar sledi, da je izobrazba eden od ključnih prednostih pogojev za pridobitev zaposlitve v tujini. Pričakovala sem nekoliko drugačne rezultate, saj je, po mojem mnenju, znanje tujega jezika bolj pomembno kot specifično znanje. Mladi ponavadi še nimajo nekih specifičnih znanj in bogatih izkušenj, a so raziskave pokazale, da so prav oni najbolj mobilni v Evropi. Menim, da bi Evropska unija morala bolj marketinško pristopiti k predstavitvi možnosti mobilnosti za mlade. Saj so mladi ponavadi bolj prilagodljivi in se hitreje priučijo novih znanj, s tem pa si zvišujejo svojo vrednost in so bolj konkurenčni v primerjavi z ostalimi na trgu dela. Z naslednjima slikama (Sliki 11 in 12) je prikazana pomembnost posameznih ovir in spodbud pri odločanju o selitvi v tujino.

Slika 11: Kako bi Vas naslednji razlogi osebno lahko ovirali pri odločanju o selitvi v tujino? (1 – razlog sploh ne bi oviral; 5 – razlog bi močno oviral)

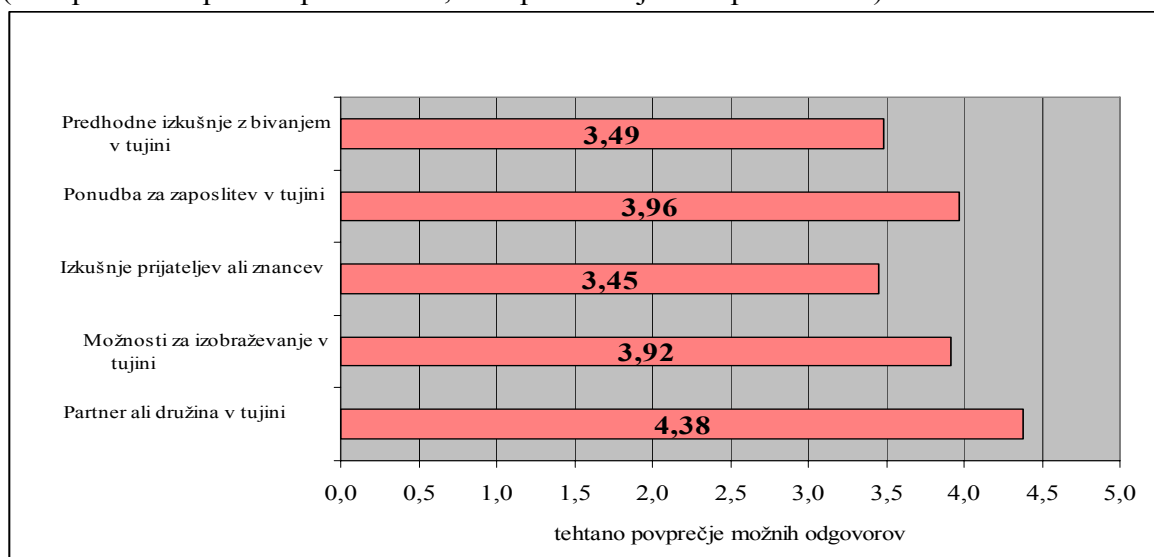


Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Raziskava je pokazala (Priloga 12), da za vprašane v povprečju največjo oviro pri preselitvi v tujino predstavljata ločenost od partnerja ter navezanost na prijatelje in družino, tako imenovani osebni dejavniki. Slovenija je majhna in mlada država, zato mnogi v njej vidijo dovolj izzivov in ugodja, da si ne želijo v tujino. Pričakovala sem nekoliko nižjo oceno pomembnosti ovire ločenost od partnerja, saj so anketirani študentje v povprečju stari 21 let, zato sem menila, da jim vloga partnerja še ne igra tako pomembne vloge. Ob tem pa tudi, da si želijo toliko izziva, da bi bili pripravljeni za nekaj let živeti v večji oddaljenosti od svoje

družine, saj današnja tehnologija (primer Skype) omogoča in olajša tudi več stokilometrsko komunikacijo. Pridobivanje informacij o delu in bivanju v tujini, tako imenovani sistemski dejavnik, na katerega država lahko vpliva, je po mnenju študentov najmanj problematično, to si lahko pojasnim z vedno večjo uporabo interneta in informacij, ki nam jih splet ponuja. Vendar je prejšnje vprašanje pokazalo, da imajo po mnenju študentov strokovnjaki največji uspeh pri pridobivanju dela v tujini, bi morali po nizki ocenitvi ovire o pridobivanju informacij o delu v tujini vedeti, da je vedno več možnosti za mlade, čeprav še nimajo specifičnih znanj in veliko delovnih izkušenj.

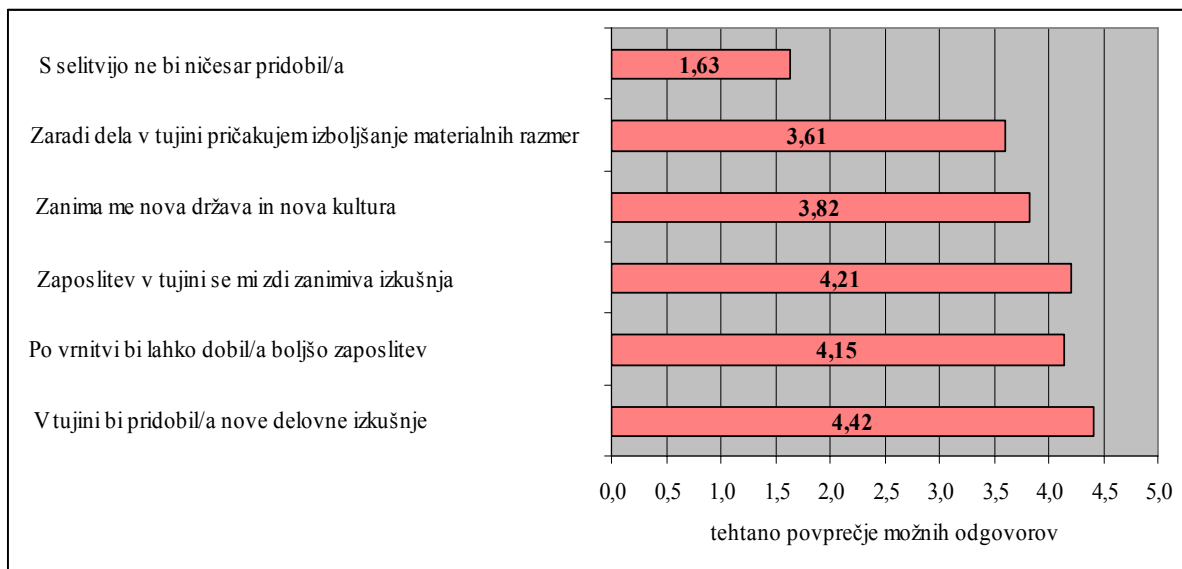
Slika 12: Kako pomembne se vam zdijo naslednje spodbude pri odločanju o odhodu v tujino? (1 – spodbuda sploh ni pomembna; 5 – spodbuda je zelo pomembna)



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Pri odločanju o odhodu v tujino je, po mnenju vprašanih, v povprečju najpomembnejša spodbuda partner ali družina v tujini (Priloga 12), seveda pa deluje kot ovira partner ali družina v domovini. Odgovori niso presenetili, saj so študentje pri predhodnem vprašanju poglavitno vlogo prav tako pripisali osebnim dejavnikom. Zelo pomembni so tudi vsi ostali dejavniki, pri katerih je tehtano povprečje odgovorov vseh anketirancev znašalo več kot 3.4. Zelo spodbujajoče je, da študentje možnost za izobraževanje v tujini vidijo kot pomembno spodbudo. Žal pa rezultati kažejo na pasiven odnos do odhoda v tujino, saj je delež pomembnosti že obstoječe ponudbe za zaposlitev v tujini, visoko ocenjena (3.96). Iz česar sledi, da čakajo na ponudbo, namesto, da bi možnost za zaposlitev sami poiskali. Vsak študent ima v današnjem času različne možnosti mednarodne mobilnosti v času študija. Lahko odide v tujino bodisi na počitnice, na jezikovni tečaj, opravi v tujini del študijskih obveznosti ali strokovno prakso, s tem si pridobiva izkušnje z bivanjem v tujini, kar tudi kasneje spodbujajoče vpliva na mobilnost. Slika 13 prikazuje kako pomembne se zdijo študentom Ekonomske fakultete izkušnje pridobljene s potencialnim bivanjem v tujini.

Slika 13: Kako močno se strinjate s trditvami, ki se navezujejo na Vašo potencialno selitev v tujino? (1 – sploh se ne strinjam; 5 – močno se strinjam)



Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Anketiranci se v povprečju najbolj strinjajo s trditvijo, da bi v tujini pridobili nove delovne izkušnje. Izkušnja tujine pripomore k osvojitvi dodatnih znanj, osebnosti rasti, samostojnosti in vzpostavljanju mreže poznanstev. Prav tako se jim odhod v tujino zdi pomemben, ker predstavlja zanimivo izkušnjo in možnost boljše zaposlitve v prihodnosti, s tujino si pridobijo drugačnost na trgu delovne sile in si s tem olajšajo pot do zaposlitve. Večina se s trditvijo, da s selitvijo v tujino ne bi nič pridobila, ne strinja (Priloga 12). Rezultati grafikona so zelo dobri in spodbudni, saj kažejo na zavedanje študentov o potrebnosti pridobivanja mednarodnih izkušenj.

SKLEP

Evropske države so si zadale cilj, da bodo do leta 2010 zgradile novo, na znanju temelječo družbo, z željo, da postane socialno in ekonomsko najbolj konkurenčna svetovna regija. Četudi se zgodi, da do leta 2010 evropske države cilja ne dosežejo, bodo do takrat vsaj vzpostavile mehanizme in urejene skladne sisteme, s pomočjo katerih bo zadani cilj prej ali slej izpolnjen.

Mladost predstavlja obdobje oblikovanja lastne identitete in različnih interesov kot smernice pri izobraževanju in delu. V mladosti je menjavanje položaja zelo pogosto in srečevanje z razpotji, kjer so potrebne odločitve na osnovi interesov. Potrebno je sprejemati veliko odločitev, katerih učinki segajo v nadaljnje življenje. Vsak študent, ki odide na mednarodno izmenjavo, pridobi neprecenljive izkušnje, ki mu koristijo za vse življenje. V novi generaciji evropskih programov na področju izobraževanja in usposabljanja je študentom na voljo vse več možnosti, tako za študij, kakor prakso v tujini. Mednarodna izkušnja v času študija ni samo dobro priporočilo za delodajalca, ampak nas osebno bogati.

Raziskava je pokazala, da se študentje Ekonomske fakultete v Ljubljani zavedajo pomembnosti izkušenj, ki jih pridobijo v tujini, a vseeno jih je samo polovica pripravljena oditi v tujino, poleg tega je bilo v diplomski nalogi zajeto le njihovo razmišljanje in bi bila dejanska številka verjetno še nižja. Kot smo videli, so vzroki v koreninah, katerih fizično bližino potrebujejo za svoj obstoj, čeprav je tehnična možnost komunikacije vedno lažja in cenejša, stroški potovanj pa ne predstavljajo večjih odrekanj. Predvidevam, da je mnenje študentov o Sloveniji zelo dobro, brezposelnost jim ne predstavlja rizika, tudi z ekonomskega vidika jim predstavlja dobro stoječo državo. Statistični podatki kažejo drugačno sliko, saj brezposelnost med diplomanti, ki iščejo prvo zaposlitev, ni zanemarljiva, a vseeno študentje odhoda v tujino ne vidijo kot dobrodošel izziv. Rezultati kažejo tudi na kar visok pomen udobja, kar je razvidno iz deleža najbolj priljubljenih držav, v katere so se pripravljene preseliti; to so države zahodne in severne Evrope, ki so v naših očeh varne in imajo visok standard. To potrjuje tudi nizek delež pri pripravljenosti odhoda v države, ki predstavljajo večji izziv in s tem bogatejše izkušnje, kot na primer v jugovzhodne države Evropske unije. Le te ne vzbujajo velikega navdušenja pri mladih kadrih, čeprav so tudi tam zaslužki, v primerjavi z našimi, lahko dvojni. Korporacije iščejo ljudi, ki so pripravljene delati na razvijajočih se trgih, Slovenci pa smo pri tem v edinstvenem položaju, ker, v primerjavi z drugimi, bolje razumemo kulturo teh držav. Ambicija dobrih mladih kadrov je, da gredo delat na zahod, veliko slovenskih podjetij pa dela na razvijajočih se trgih vzhoda in juga Evrope, zato iščejo posameznike, ki bi sodelovali pri širitvi. Priložnosti, ki se porajajo na teh trgih, so v primerjavi z zahodnimi trgi, kot je Nemčija, večje in bolj zanimive. Posamezniki, ki so pripravljene na odhod v tujino, pričakujejo ustrezno plačilo in življenjski standard. Možnost uspeha na jugovzhodnih trgih je večja, zato je večja tudi možnost za večji zaslužek.

Menim, da je zavedanje o pomembnosti in izkušnji, ki jo prinese tujina, prenizko, zato bi bilo potrebno spodbuditi zanimanje študentov za prakso in študij v tujini z večimi gostovanji tujih profesorjev in strokovnjakov, omogočiti študentom vsaj nekajmesečno bivanje v tujini, tako na tujih univerzah, kot v tujih podjetjih. Ekonomska fakulteta bi morala uvesti obvezno izmenjavo vseh študentov vsaj za en semester, kot je to že v praksi na ostalih evropskih fakultetah. Ne le, da nam izkušnja študija in dela v tujini poveča vrednost na trgu delovne sile, temveč nam tudi dvigne samozavest, nas uči prilagodljivosti in okretnosti. Z namenom spodbuditi in okrepiti pripravljenost študentov za mednarodno izmenjavo, predlagam več predstavitev v času študija, pripravo okroglih miz o priložnostih v Evropski uniji, predstavitev lastnih izkušenj študentov, ki so se izmenjave že udeležili. Priporočam aktivnejšo predstavitev CMEPIUSa in njihovih programov, kot so CEEPUS, Era More, in Erasmus Mundus, ter različnih možnosti financiranja.

Primerne bi bile tudi delavnice na tematiko, kako poiskati prakso v tujini, ki bi jo lahko vodili študentje, ki so že bili na izmenjavi oziroma, ki so že opravljali prakso v tujini. Zaradi krajšega dodiplomskega študija bi lahko prišlo do zamud pri izpeljavi izmenjav, zato priporočam pravočasna seznanjanja in opozarjanja študentov o pripravah na študijsko izmenjavo, saj si morajo na primer potrebne papirje urediti vsaj pol leta pred odhodom.

Leto medkulturnega dialoga, kot pravi Potočnik, je medkulturni dialog, kulturni dialog med kulturami na kulturni način. V to spada tudi odhod v tujino, saj s tem širimo kulturo in spoznavamo druge kulture.

LITERATURA

1. Ambrosini Maurizio: La fatica di integrarsi, Immigranti e lavoro in Italia. Bologna : Societa editrice il Mulino, 2001. 109 str.
2. Appleyard Reginald T. International Migration: Challenge for the Nineties. Geneva: IOM. 1991. 83 str.
3. Arh Jelka: Programi Leonardo da Vinci II, Socrates II, in Mladina. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2005, str. 159-173.
4. AVU/MZ/MZ: Pogledi nekaterih organizacij na slovenski vstop v EU. STA, 2004.
5. B.D.: Cilj EU: v dveh letih do 70-odstotne zaposlenosti. Delo, Ljubljana, 4.3.2008
6. Bandur Simona: Statistični podatki ne razkrivajo usode ljudi. Delo, Ljubljana, 11.3.2008, str.19
7. Belčič Franc: Evropska unija in zaposlovanje. Kranj : Fakulteta za organizacijske vede, 2005. 12 str.
8. Bevc Milena, Prevolnik Rupel Valentina, Verlič Christensen Barbara: Migracije v Sloveniji v luči priključitve v EU. Ljubljana : Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2000. 185 str.
9. Boswell Christina: European Migration Policies in Flux Changing Patterns of Inclusion and Exclusion. London : The Royal Institute of International Affairs, 2003. 125 str.
10. Bregar L., Ograjenšek I., Bavdaž M.: Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: Izbrane teme. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 105 str.
11. Brewster Chris: Don't write off the expats. People management, B.k., 26.9.2002, str. 21.
12. Cerar Maja: V svet s štipendijo v malhi. Delo, Ljubljana, 1.10.2007, 68, str.47
13. Drnovšek Janez: Nacionalne identitete se morajo prilagoditi in preživeti. Delo, Ljubljana, 4.10.2002.
14. Kovač Bogomir: Globalizacija, migracijski tokovi in ekonomski razvoj na obrobju slovenskih migracijskih dilem. Bešter Romana et al.: Migracije, globalizacija, Evropska unija. Ljubljana : Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije, 2003, str. 43-78.
15. Kumar Andrej: Mednarodna ekonomika-učbenik. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2001. 258 str.
16. M. G. R.: Selitev za soncem ali boljšim življenjem. Delo, Ljubljana, 6.9.2007.
17. Malačič Janez: Demografija, teorija, analiza, metode in modeli. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2006, 339 str.
18. Malačič Janez: Demografske razmere in prebivalstvena politika v Sloveniji: Iz Jugoslavije v Evropsko unijo. Naše gospodarstvo, Maribor, 51(2005), 5/6, str. 11-18.
19. Mali Franc: Reemigracije znanstvenikov. Teorija in praksa, Ljubljana, 30(1993), 7/8, str. 656-659.
20. Moussis Nicolas: Evropska unija. Ljubljana : Litera picta, 1999. 575 str.
21. MZ/TS: Minister Potočnik: Tudi komisarski položaj je ena od možnosti. STA, 1.8.2003.
22. NA: Nič več beg, zdaj gre za izmenjavo možganov. Finance, Ljubljana, 2006, 40, str. 9.

23. Papastergiadis Nikos: The Turbulence of Migration: globalization, deterritorialization and hybridity. Cambridge, Polity Press, 2000. 213 str.
24. PM/TFE: Kucler Dolinar: Slovenija za pomoč revnim v programu Erasmus. STA, 15.11.2007.
25. Potočnik Janez: Evropsko pravo. Zbirka gradiv šole evropskega prava. Ljubljana : Primath, 2004. 891 str.
26. Puhl Jan: Eastern Europe's exodus, Going West for the Good Life. Spiegel online.
URL:<http://www.spiegel.de/international/europe/0,1518,474167,00.html> , 28.3.2007.
27. SMD/REUTERS/DPA: Reversing the brain drain. Poland Tries to Woo Its Young Back Home. Spiegel online,
URL:<http://www.spiegel.de/international/europe/0,1518,507079,00.html> 21.9.2007.
28. STA: N.D.: V EU mladi brez službe.
URL:http://24ur.com/naslovnica/novice/gospodarstvo/20080222_3118183.php
22.2.2008.
29. STA: Na Brdu za izboljšanje vključevanja mladih na trg dela.
URL:http://www.siol.net/eu/novice/2008/04/na_brdu_za_izboljsanje_vkljucevanja_mladi_h_na_trg_dela.aspx , 24.4.2008a.
30. Tratnik Matjaž: Osnove prava Evropske unije. Maribor: Obzorja, 2004. 264 str.
31. Turk Dunja: Priznavanje poklicnih kvalifikacij v EU. Finance, Ljubljana, 2005, 71, str. 32
32. Usenik Boštjan: Nemška brezposelnost upada, ogromne odselitve. Finance, Ljubljana, 2007, 4, str. 14
33. VB/MC: Erasmus študij v tujini omogočil že milijonu in pol študentov (tema). STA, 13.8.2008, 1, str. 1
34. Verlič Christensen Barbara: Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, 2002. 193 str.
35. Verlič Christensen Barbara: Migracijska politika Evropske skupnosti in Slovenija. Teorija in praksa. Ljubljana, 37(2002a), 6, str. 1117-1131.
36. Volk Linda: Odločilna ni plača, ampak delovne razmere. Delo, Ljubljana, 17.2.2004
37. Westwood Sallie, Phizacklea Annie: Trans-nationalism and the politics of Belonging. London: Routledge, 2000. 163 str.
38. Z.R.: Beg možganov?. Delo, Ljubljana, 5.3.2004.
39. Žerjavič Peter: Beg nemških možganov. Delo, Ljubljana, 9.12.2006.

VIRI

1. Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. CMEPIUS
URL: <http://www.cmepius.si/index.aspx> . 13.3.2008.
2. Državljanstvo EU. URL:<http://www.evropa.gov.si/drzavljanstvo/> , 20.2.2008.

3. Erasmus izmenjavni študenti. Univerza v Ljubljani. URL: http://www.uni-lj.si/mednarodne_izmenjave/program_socrates_erasmus/erasmus_izmenjavni_studenti.aspx , 29.11.2007.
4. EU v Sloveniji: Evropska komisija.
URL:http://ec.europa.eu/slovenija/dossier/growth_and_employment/index_sl.htm , 19.2.2008.
5. EURES: Evropski portal za zaposlitveno mobilnost.
URL:<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=eures&lang=sl&catId=1&parentId=0> , 13.3.2008.
6. Europass. URL: http://www.europass.si/pobuda_europass.aspx , 13.3.2008.
7. Eurostat. URL:<http://www.europa.eu.int/comm/eurostat> , 9.3.2008.
8. Greener Sue: International Human Resource management. Zapiski predavanj. Lille, ESPEME – EDHEC Business School Lille, december 2006.
9. Interna gradiva Mednarodne pisarne Ekonomske fakultete v Ljubljani, 28.4.2008
10. Interna gradiva referata Ekonomske fakultete v Ljubljani, 28.4.2008
11. Komisija evropskih skupnosti: Integrirane smernice za rast in delovna mesta (2005-2008). Bruselj, KOM (2005), 141. 12.4.2005.
12. Komisija evropskih skupnosti: Sporočilo spomladanskemu evropskemu svetu, Skupna prizadevanja za gospodarsko rast in nova delovna mesta, Nov začetek za Lizbonsko strategijo. Bruselj, COM (2005) 24, 2.2.2005.
13. Leonardo da Vinci Success Stories - Europe creates opportunities, Luksemburg, European Commission, 2007, str. 3 - 4
14. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Priznavanje izobraževanja-ENIC/NARIC URL:http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/priznavanje_izobrazevanja_enicnaric/ , 27.2.2008.
15. Statistical portrait of the European union 2008: European Year of Intercultural Dialogue. Eurostat statistical books. European Commission, 8.11.2007, str. 43.
16. Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. URL:<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm> , 9.3.2008.
17. Vlada Republike Slovenije. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
URL:http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/evropsko_leto_mobilnosti_delavcev_2006/ ,13.3.2008.

18. Vlada Republike Slovenije. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo URL:
<http://www.mvzt.gov.si/index.php?id=401> , 13.3.2008.
19. Vlada Republike Slovenije. Služba vlade RS za evropske zadeve.
URL:http://www.svez.gov.si/si/aktualne_teme/lizbonska_strategija/ , 19.2.2008.
20. Workpermit: Eastern Europe fears brain drain.
URL:http://www.workpermit.com/news/2006_02_20/europe/eastern_europe_fears_brain_drain.htm , 20.2.2006.
21. Your Europe. URL: <http://ec.europa.eu/youreurope/> , 25.2.2008.

PRILOGE

PRILOGA 1: Slovarček tujih izrazov in seznam kratic

PRILOGA 2: Primerjava BDP na prebivalca po kupni moči v državah EU v izbranih letih

PRILOGA 3: Stopnje brezposelnosti (v%) v državah EU v izbranih letih

PRILOGA 4: Stopnja brezposelnosti (v%) po starostnih skupinah, skupina pod 25 let

PRILOGA 5: Značilne skupine registrirano brezposelnih v Sloveniji

PRILOGA 6: Starostna skupina registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji

PRILOGA 7: Izbira odhajajočih študentov EF

PRILOGA 8: Število vpisov na EF (redni in izredni študij, ekonomija) in odstotek izmenjav

PRILOGA 9: Vprašalnik za študente Ekonomske fakultete

PRILOGA 10: Demografski podatki relevantnih anketirancev

PRILOGA 11: Število jezikov, ki jih vprašani aktivno govorijo

PRILOGA 12: Rezultati ovir in spodbud pri odločanju o preselitvi v tujino

PRILOGA 1: Slovarček tujih izrazov in seznam kratic

Alocation – razopreditev

Benefits – ugodnosti

Brain drain – beg možganov

Brain exchange – izmenjava možganov

Emigration – izseljevanje v tujino, odselitev iz države

Emigrant – izseljenec

Expatriate employees – nameščenec v mednarodni organizaciji

Face to face - poslovanje z osebnim stikom

Imigration – priseljevanje, priselitve v državo

Imigrant – priseljenec

Migracija - preseljevanje

Pull faktorji – dejavniki privlačnosti

Push faktorji – dejavniki spodbude

Readjustment – nanovo vzpostavljanje položaja, vloge

Recruitment – privabljanje

Shadowing – ocena nasprotne izbire glede na prihodek in napredovanje

BDP – Bruto domači proizvod

CMEPIUS – Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System

EFTA – European Free Trade Association - Evropska cona proste trgovine

EU – Evropska unija

EURES – Evropski portal za zaposlitveno mobilnost

Eurostat – Statistical office of the European Communities

Eurydice – The Information Network on Education in Europe

JEF – Mladi evropski federalisti

NARIC – National Academic Recognition Information Centres

NSS – Nacionalne podporne enote

PES – Pogodbe o Evropski skupnosti

RS – Republika Slovenija

STA – Slovenska tiskovna agencija

PRILOGA 2: Primerjava BDP na prebivalca po kupni moči v državah EU v izbranih letih

Država / Leto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Avstrija	127.6	127.9	129.0	129.0	128.9	127.7	128.5**	126.7**
Belgija	124.0	125.5	123.5	121.2	121.3	120.0	120.1**	118.0**
Danska	128.4	128.9	124.7	126.1	126.8	126.0	124.8**	121.4**
Finska	116.2	115.7	113.5	116.7	115.3	117.1	119.0**	118.2**
Francija	116.1	116.4	112.3	110.5	112.1	111.1	109.9**	107.6**
Grčija	87.5	91.1	92.4	94.0	96.3	97.4	98.9**	98.6**
Irska	132.7	130.3	126.1	131.7	134.7	130.3	126.8**	122.4**
Italija	118.3	112.4	111.2	107.1	105.3	103.6	101.9**	99.5**
Luksemburg	235.1	241.2	247.6	253.6	264.6	279.6	284.6**	284.7**
Nemčija	117.1	115.6	117.0	116.8	115.3	114.3	114.6**	112.9**
Nizozemska	134.2	133.9	129.9	129.7	131.3	130.8	131.9**	130.3**
Portugalska	77.6	77.3	77.0	74.9	75.5	74.6	73.9**	72.3**
Španija	98.5	100.9	101.4	101.4	103.1	105.1	104.7**	102.6**
Švedska	121.9	121.6	123.2	125.2	123.9	124.8	124.1**	122.5**
Velika Britanija	118.1	118.9	120.0	122.2	119.4	118.1	118.6**	116.4**
Češka	70.5	70.7	73.7	75.4	76.7	78.7	81.2**	82.0**
Estonija	46.3	50.0	54.6	56.8	63.0	68.5	72.2**	74.2**
Ciper	91.3	89.6	89.3	90.6	92.7	92.1	91.6**	90.1**
Latvija	38.9	41.4	43.5	45.8	50.0	54.2	58.8**	61.1**
Litva	41.6	44.2	49.1	50.6	53.2	56.2	60.1**	62.4**
Madžarska	59.1	61.7	63.5	63.4	64.3	65.0	64.1**	63.5**
Malta	78.2	79.8	78.7	76.9	77.5	77.1	77.3**	76.2**
Poljska	47.7	48.5	49.1	50.8	51.3	52.4	54.5**	55.5**
Slovaška	52.5	54.3	55.7	57.3	60.6	63.8	67.7**	69.8**
Slovenija	79.0	81.3	82.5	85.4	87.0	88.0	90.7**	91.1**
Bolgarija	29.4	31.1	32.6	33.9	35.4	36.7	38.3**	39.3**
Romunija	27.6	29.4	31.5	34.1	35.5	38.9**	40.4**	41.4**
EU-27	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

**Napoved

Vir: Eurostat, 2008.

PRILOGA 3: Stopnje brezposelnosti (v %) v državah EU v izbranih letih

Država / Leto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Avstrija	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2	4.7	4.4
Belgija	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.2	7.5
Danska	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.7
Finska	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9
Francija	8.3	8.6	9.0	9.3	9.2	9.2	8.3
Grčija	10.7	10.3	9.7	10.5	9.8	8.9	-
Irska	4.0	4.5	4.7	4.5	4.3	4.4	4.5
Italija	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	-
Luksemburg	2.0	2.7	3.7	5.1	4.5	4.7	4.7
Nemčija	7.6	8.4	9.3	9.7	10.7	9.8	8.4
Nizozemska	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2
Portugalska	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6	7.7	8.0
Španija	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3
Švedska	4.9	4.9	5.6	6.3	7.4	7.1	6.1
Velika Britanija	5.0	5.1	4.9	4.7	4.8	5.3	-
Češka	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3
Estonija	12.4	10.3	10.0	9.7	7.9	5.9	4.9
Ciper	3.8	3.6	4.1	4.6	5.2	4.6	3.9
Latvija	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9	6.8	5.9
Litva	16.5	13.5	12.4	11.4	8.3	5.6	4.3
Madžarska	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.2
Malta	7.6	7.5	7.6	7.4	7.3	7.3	6.3
Poljska	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7	13.8	9.6
Slovaška	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.3
Slovenija	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.7
Bolgarija	19.5	18.1	13.7	12.0	10.1	9.0	6.9
Romunija	6.6	8.4	7.0	8.1	7.2	7.3	-
EU-27	8.5	8.9	8.9	9.0	8.9	8.2	7.1

Vir: Eurostat, 2008.

PRILOGA 4: Stopnja brezposelnosti (v%) po starostnih skupinah, skupina pod 25 let

Država / Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Avstrija	5.3	5.8	6.7	8.1	9.4	10.3	9.1	8.6
Belgija	16.7	16.8	17.7	21.8	21.2	21.5	20.5	18.9
Danska	6.2	8.3	7.4	9.2	8.2	8.6	7.7	8.2
Finska	21.4	19.8	21.0	21.8	20.7	20.1	18.7	16.5
Francija	19.6	18.9	19.3	19.1	20.4	21.0	22.1	19.2
Grčija	29.1	28.0	26.8	26.8	26.9	26.0	25.2	-
Irska	6.8	7.3	8.5	9.1	8.9	8.6	8.6	8.7
Italija	27.0	24.1	23.1	23.7	23.5	24.0	21.6	-
Luksemburg	7.1	7.1	7.7	11.0	16.8	13.7	16.2	17.5
Nemčija	7.5	7.7	9.1	9.8	11.8	13.9	12.5	11.2
Nizozemska	5.7	4.5	5.0	6.3	8.0	8.2	6.6	5.9
Portugalska	8.6	9.4	11.6	14.5	15.3	16.1	16.3	16.6
Španija	24.3	23.2	24.2	24.6	23.9	19.7	17.9	18.2
Švedska	10.5	10.9	11.9	13.4	16.3	21.7	21.5	19.1
Velika Britanija	12.1	11.7	12.0	12.2	12.1	12.9	14.1	-
Češka	17.8	17.3	16.9	18.6	21.0	19.2	17.5	10.7
Estonija	23.9	23.2	17.6	20.6	21.7	15.9	12.0	11.1
Ciper	10.1	8.1	8.1	8.9	10.5	13.0	10.5	9.5
Latvija	21.4	23.0	22.0	18.0	18.1	13.6	12.2	11.3
Litva	30.6	30.9	22.5	25.1	22.7	15.7	9.8	8.5
Madžarska	12.4	11.3	12.7	13.4	15.5	19.4	19.1	17.9
Malta	13.7	18.8	17.1	17.2	16.8	16.4	16.3	12.6
Poljska	35.1	39.5	42.5	41.9	39.6	36.9	29.8	21.8
Slovaška	36.9	39.2	37.7	33.4	33.1	30.1	26.6	20.1
Slovenija	16.3	17.8	16.5	17.3	16.1	15.9	13.9	9.3
Bolgarija	33.7	38.8	37.0	28.2	25.8	22.3	19.5	14.7
Romunija	20.0	18.6	23.2	19.6	21.9	20.2	21.4	-
EU-27	17.3	17.3	17.9	18.0	18.4	18.3	17.1	15.4

Vir: Eurostat, 2008.

PRILOGA 5: Značilne skupine registrirano brezposelnih v Sloveniji

	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 1995 do 2007						
Leto/obdobje	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
1995	121.483	32.2	19.7	46.7	61.9	46.6	34
1996	119.799	31.4	19.4	48.1	56.1	47	36.6
1997	125.189	29.1	18.3	48.8	57.4	47.1	40.8
1998	126.080	26.3	18.1	49.9	61.7	46.9	46
1999	118.951	25.8	18.7	50.6	63.7	47.5	48.5
2000	106.601	23.4	17.9	50.7	62.9	47.2	51.7
2001	101.857	24.1	18.8	50.8	58.9	47	50.5
2002	102.635	24	19.6	51.2	54.4	47	49.4
2003	97.674	26.1	23.2	52.8	48.6	44.2	44.1
2004	92.826	26.2	25.2	53.1	46.2	41.6	42.8
2005	91.889	24.2	24.3	53.8	47.3	40.8	43.6
2006	85.836	21.2	22.3	54.8	48.8	39.3	46.3
I - VII 2007	73.509	17.1	19.6	55	51	39.2	51.4

Vir: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008.

PRILOGA 6: Starostna skupina registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	jul.07	Indeks 2007/2000
do 18 let	505	523	359	285	270	274	180	116	23
nad 18 do 25 let	22.193	22.924	21.828	22.206	20.437	19.003	12.380	8.749	39,4
nad 25 do 30 let	11.467	12.588	13.471	14.524	14.754	15.750	13.174	11.297	98,5
nad 30 do 40 let	17.356	17.287	17.643	17.700	16.917	17.522	14.865	13.057	75,2
nad 40 do 50 let	24.453	24.249	23.455	21.326	19.408	19.097	16.319	14.716	60,2
nad 50 do 60 let	27.449	25.492	21.628	19.052	18.057	20.000	20.219	20.804	75,8
60 let in več	1.160	1.253	1.223	900	885	929	1.166	1.395	120,3
Skupaj	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	78.303	70.134	67,1
Struktura (v %)									
do 18 let	0.5	0.5	0.4	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	
nad 18 do 25 let	21.2	22	21.9	23.1	22.5	20.5	15.8	12.5	
nad 25 do 30 let	11	12.1	13.5	15.1	16.3	17	16.8	16.1	
nad 30 do 40 let	16.6	16.6	17.7	18.4	18.6	18.9	19	18.6	
nad 40 do 50 let	23.4	23.2	23.5	22.2	21.4	20.6	20.8	21	
nad 50 do 60 let	26.2	24.4	21.7	19.8	19.9	21.6	25.8	29.7	
60 let in več	1.1	1.2	1.2	0.9	1	1	1.5	2	
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	

Vir: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008.

PRILOGA 7: Izbira odhajajočih študentov EF

Država	Dodiplomski študij	Podiplomski študij
Avstrija	21	
Belgija	8	
Češka	4	1
Danska	3	
Finska	12	
Francija	22	3
Grčija	2	
Italija	10	1
Litva	4	
Nemčija	26	
Nizozemska	15	1
Poljska	9	
Portugalska	15	
Španija	21	
Švedska	4	
Turčija	2	3
VB	2	3

Opomba: EF pomeni Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani

Vir: Interna gradiva Mednarodne pisarne Ekonomske fakultete.

PRILOGA 8: Število vpisov na EF (redni in izredni študij, ekonomija) in odstotek izmenjav

<i>leto</i>	<i>1. letnik</i>	<i>2. letnik</i>	<i>3. letnik</i>	<i>4. letnik</i>	<i>Skupaj št. študentov</i>	<i>Št. Erasmus študentov</i>	<i>Odstotek izmenjav</i>
1999	715	641	624	556	2536	18	0.71%
2000	650	523	617	546	2336	26	1.11%
2001	591	546	601	626	2364	48	2.03%
2002	590	446	508	597	2141	51	2.38%
2003	769	398	478	457	2102	94	4.47%
2004	685	665	467	416	2233	145	6.49%
2005	754(UPEŠ)	601	681	475	2511	192	7.65%
2006	693(UPEŠ)	723(UPEŠ)	690	732	2838	240	8.46%
2007	759(UPEŠ)	546(UPEŠ)	732(UPEŠ)	645	2682	253	9.43%

Opomba: EF pomeni Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani

Vir: Interna gradiva referata Ekonomske fakultete, interna gradiva Mednarodne pisarne.

PRILOGA 9: Vprašalnik za študente Ekonomske fakultete

Spoštovani!

Pred Vami je vprašalnik, ki je podlaga za izdelavo diplomskega dela na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Naj Vas opozorim, da ne obstajajo niti pravilni niti napačni odgovori, zato Vas prosim, da poiščete odgovor, ki najbolje opiše Vaše razmišljanje. Na podlagi vprašalnika bom skušala ugotoviti, kakšna je pripravljenost študentov Ekonomske fakultete v Ljubljani za selitev in delo v tujini, vendar ne kot posameznika, ampak kot skupine ljudi, zato je Vaša anonimnost zagotovljena. Za Vaše sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem, Živa Juriševič.

1. Ali ste kdaj razmišljali o selitvi v tujino?
 - Da
 - Ne

2. Če bi Vam bila ponujena primerna zaposlitev, bi se bili pripravljeni preseliti v tujino zaradi dela?
 - Zagotovo da
 - Verjetno da
 - Verjetno ne
 - Zagotovo ne
 - Ne vem

3. Za koliko časa bi se bili pripravljeni preseliti v tujino?
 - Do pol leta
 - Od pol leta do enega leta
 - Od 1 do 3 let
 - Do 5 let
 - Dlje kot 5 let, stalno
 - Ne bi se sploh preselil/a
 - Ne vem

4. Če bi imeli dobro ponudbo za službo v tujini, kam bi se bili pripravljeni preseliti? (obkrožite le 1 odgovor)
 - V države S Evrope
 - V države J Evrope
 - V države V Evrope
 - V države Z Evrope
 - Ne bi se bila pripravljen/a preseliti
 - Ne vem

5. Katere tuje jezike govorite aktivno? (možnih več odgovorov)
 - Angleščina
 - Nemščina
 - Južno – slovanski jezik
 - Italijanščina
 - Francoščina
 - Španščina
 - Drugo

6. Ali ste bili kdaj na izmenjavi v tujini?
 - Da
 - Ne
 - Ne vem

7. Kdo ima po Vašem mnenju prednost za pridobitev zaposlitve v tujini? (obkrožite le 1 odgovor)

- Strokovnjaki s specifičnimi znanji
- Osebe z dobrim znanjem tujih jezikov
- Osebe z bogatimi delovnimi izkušnjami
- Visoko izobraženi
- Ne vem

Pri vprašanjih 9, 10 in 11, prosim ocenite spodbude in ovire pri odločanju o preselitvi v tujino. Ovrednotite vsak razlog ločeno in označite (tako, da obkrožite številko v ustrezni vrstici), do katere mere je posamezen razlog za Vas pomemben ali ne pomemben glede na podano lestvico.

8. Kako bi Vas naslednji razlogi osebno lahko ovirali pri odločanju o preselitvi v tujino?

(1 – razlog sploh ne bi oviral in 5 – razlog bi močno oviral)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| • Navezanost na prijatelje in družino | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Urejeno življenje v Sloveniji | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Ločenost od partnerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Stroški selitve in bivanja v tujini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Postopki pri priznavanju izobrazbe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Nepoznavanje tujega jezika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Pridobivanje informacij o delu in bivanju v tujini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

9. Kako pomembne se Vam zdijo naslednje spodbude pri odločanju o odhodu v tujino?

(1 – spodbuda sploh ni pomembna in 5 – spodbuda je zelo pomembna)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| • Partner ali družina v tujini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Možnosti za izobraževanje v tujini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Izkušnje prijateljev ali znancev | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Ponudba za zaposlitev v tujini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Predhodne izkušnje z bivanjem v tujini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

10. Kako močno se strinjate s trditvami, ki se navezujejo na Vašo potencialno selitev v tujino?

(1 – sploh se ne strinjam in 5 – močno se strinjam)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| • V tujini bi pridobil/a nove delovne izkušnje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Po vrnitvi bi lahko dobil/a boljše zaposlitev | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Zaposlitev v tujini se mi zdi zanimiva izkušnja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Zanima me nova država in nova kultura | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Zaradi dela v tujini pričakujem izboljšanje materialnih razmer | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • S selitvijo ne bi ničesar pridobil/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Spol: m / ž

Starost: _____

Letnik: _____

PRILOGA 10: Demografski podatki relevantnih anketirancev

Tabela 1: Spol

Število relevantnih anketirancev	113
Moški	47
Ženske	66

Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Tabela 2: Starost

Leta	20	21	22	23	24	Povprečje
Število relevantnih anketirancev	54	32	14	10	3	20,9

Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Tabela 3: Število relevantnih anketirancev po letniku

Letnik	2	3
Število	97	16

Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

PRILOGA 11: Število jezikov, ki jih vprašani aktivno govorijo

Jeziki	Število	Odstotek
1	45	39,8%
2	44	38,9%
3	21	18,6%
4	2	1,8%
5	1	0,9%

Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

PRILOGA 12: Ovire in spodbude pri odločanju o preselitvi v tujino

Tabela 4: Kako bi Vas naslednji razlogi osebno lahko ovirali pri odločanju o preselitvi v tujino? (1 – razlog sploh ne bi oviral in 5 – razlog bi močno oviral)

	1	2	3	4	5	Tehtano povprečje
Navezanost na prijatelje in družino	1	4	33	28	47	4,03
Urejeno življenje v Sloveniji	5	14	36	41	17	3,45
Ločenost od partnerja	9	3	7	21	73	4,29
Stroški selitve in bivanja v tujini	9	28	43	26	7	2,95
Postopki pri priznavanju izobrazbe	12	35	44	21	1	2,68
Nepoznavanje tujega jezika	6	26	34	37	10	3,17
Pridobivanje informacij o delu in bivanju v tujini	25	38	37	12	1	2,35

Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Tabela 5: Kako pomembne se Vam zdijo naslednje spodbude pri odločanju o odhodu v tujino? (1 – spodbuda sploh ni pomembna in 5 – spodbuda je zelo pomembna)

	1	2	3	4	5	Tehtano povprečje
Partner ali družina v tujini	1	4	13	28	67	4,38
Možnosti za izobraževanje v tujini	1	5	28	47	32	3,92
Izkušnje prijateljev ali znancev	4	9	41	50	9	3,45
Ponudba za zaposlitev v tujini	2	5	20	54	32	3,96
Predhodne izkušnje z bivanjem v tujini	6	12	34	43	18	3,49

Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.

Tabela 6: Kako močno se strinjate s trditvami, ki se navezujejo na Vašo potencialno selitev v tujino? (1 – sploh se ne strinjam in 5 – močno se strinjam)

	1	2	3	4	5	Tehtano povprečje
V tujini bi pridobil/a nove delovne izkušnje		1	7	49	56	4,42
Po vrnitvi bi lahko dobil/a boljšo zaposlitev	2	1	20	45	45	4,15
Zaposlitev v tujini se mi zdi zanimiva izkušnja	1	3	17	42	50	4,21
Zanima me nova država in nova kultura	6	7	24	40	36	3,82
Zaradi dela v tujini pričakujem izboljšanje materialnih razmer	2	12	39	35	25	3,61
S selitvijo ne bi ničesar pridobil/a	74	16	15	7	1	1,63

Vir: Lastna raziskava mobilnosti študentov EF, 2008.