

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

# **DIPLOMSKO DELO**

**DARJA PEČJAK VILAR**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**PREHOD IZ ŠTUDIJA V ZAPOSLOSTEV**

**Ljubljana, november 2002**

**DARJA PEČJAK VILAR**

## **IZJAVA**

Študent/ka \_\_\_\_\_ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom

\_\_\_\_\_, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_.

Podpis:

\_\_\_\_\_

<b>UVOD</b> .....	1
<b>1. ODRAŠČANJE IN OSAMOSVAJANJE</b> .....	3
1.1. Ekonomska neodvisnost .....	4
1.2. Podaljševanje odvisnosti .....	6
1.3. Ovire pri vstopu mladih v zaposlitev .....	7
<b>2. IZOBRAŽEVANJE IN VLOGA DRŽAVE</b> .....	8
2.1. Splošno .....	8
2.2. Odločitev posameznika za izobraževanje in usposabljanje .....	8
2.3. Poklicna orientacija .....	9
2.4. Neskladja med tehnološkimi in izobraževalnimi krogi .....	10
2.5. APZ in zmanjševanje strukturne brezposelnosti .....	11
<b>3. SPLOŠNE RAZMERE NA TRGU DELA</b> .....	12
<b>4. TRG DELA MLADIH</b> .....	13
4.1. PONUDBENA STRAN .....	13
4.1.1. Temeljne lastnosti mladinske delovne sile .....	13
4.1.1.1. Znanje .....	13
4.1.1.1.1. Rizična skupina .....	15
4.1.1.1.2. Vseživljenjsko izobraževanje .....	16
4.1.1.2. Delovne izkušnje .....	17
4.1.1.2.1. Načini in oblike pridobivanja izkušenj .....	17
4.1.1.3. Osebnostne lastnosti .....	19
4.1.2. Teže zaposljivi kadri in vloga APZ .....	19
4.1.3. Kanali iskanja zaposlitve, njihove značilnosti in učinkovitost .....	20
4.2. STRAN POVPRASEVANJA PO »MLADI« DELOVNI SILI .....	23
4.3. BREZPOSELNOST MLADIH .....	24
4.3.1. Dejavniki brezposelnosti mladih .....	29
<b>5. MLADI IZOBRAŽENCI IN PREOBLIKOVANJE GOSPODARSTVA</b> .....	29
5.1. Gospodarski razvoj .....	29
5.2. Človeški kapital .....	29
5.3. Različni vidiki ekonomske učinkovitosti izobraževanja .....	31
<b>6. POLITIKA TRGA DELA ZA SPODBUJANJE IN LAJŠANJE PREHODA</b> .....	34
6.1. Načini prehoda iz študija v zaposlitev .....	34
6.2. Vloga politike trga dela pri spodbujanju in lajšanju prehoda .....	36
6.2.1. Politika zaposlovanja mladih v državah članicah EU .....	36
6.2.2. Politika zaposlovanja mladih v Sloveniji .....	37
<b>SKLEP</b> .....	39
<b>LITERATURA</b> .....	41
<b>VIRI</b> .....	43

## UVOD

Prehod iz študija v zaposlitev je težka in odgovorna naloga vsakega posameznika, ki pa jo mora kar se da premišljeno izpeljati že zelo zgodaj. Gre namreč za prehod iz otroštva v življenje odrasle osebe. Odločitve, sprejete v tem obdobju, pa imajo najpogosteje posledice za vse življenje, najsi gre za izbiro prave šole, poklica ali pa uveljavitve na nekem delovnem mestu.

Značilnost zadnjega desetletja prejšnjega stoletja je ta, da so se pogoji odraščanja in vstopa v odraslost zelo zaostri. Na eni strani so mladim dane velike možnosti, na drugi pa so soočeni z veliko tveganji in izgubami ob nepravi odločitvi. Zato je moj namen v delu prikazati, kako pomemben je ta prehod, opozoriti prihodnje generacije na resnost in večplastnost tega problema, širšo skupnost pa pozvati k spodbujanju in lajšanju prehoda.

Delo sem razdelila na šest delov. V prvem želim prikazati, kako se je odraščanje in osamosvajanje v času spreminjalo in kaj pomeni odraslost. Opozoriti želim na trajanje, možne vzroke ter posledice podaljšanega prehoda. Navajam pa tudi ovire pri vstopu v zaposlitev.

Pomembno vlogo tako pri vsakem prehodu kot tudi skozi vse življenje ima izobraževanje, ki je dejavnik kakovostne delovne sile. Omenjam vidne rezultate izobraževanja oziroma organizacije, ki posamezniku pomagajo pri njegovi odločitvi s poklicno orientacijo. Seveda pa ne morem spregledati neskladja med tehnološkimi in izobraževalnimi krogi. Razložila bom tudi, kaj je strukturna brezposelnost in kakšen je način zmanjševanja le-te.

V tretjem delu bom orisala splošne razmere na trgu dela pod vplivom procesov hitrega tehnološkega razvoja, deindustrializacije in globalizacije.

Četrty del bo namenjen obravnavi posebnega segmenta trga dela, in sicer trga dela mladih. Navedla bom njihove glavne značilnosti, načine iskanja zaposlitve in pogled delodajalcev na »mlado« delovno silo. Prikazala bom tudi izobrazbeno strukturo mladih, ki je glavna težava njihove brezposelnosti.

Peto poglavje bom namenila povezanosti človeškega kapitala, katerega potencial so ravno mladi izobraženci, izobraževanja in gospodarstva.

V šestem delu pa bom predstavila vlogo politike trga dela pri spodbujanju in lajšanju prehoda ter navedla različne načine prehoda. Zanimala pa me je tudi politika zaposlovanja mladih v Sloveniji in za nas vse bolj aktualna politika zaposlovanja v EU. Z vključevanjem v Evropsko unijo moramo namreč računati tudi na integracijo v evropski trg dela.

Treba bo sprejeti evropske standarde na področju izobraževanja, poklicev, delovnih razmerij, zaposlovanja in socialnega varstva ter računati na migracijske tokove v obe strani.

Tema se mi je zdela zanimiva s stališča, da sem tudi sama en čisto mikroskopski delček v velikanskem mozaiku zaposlitvene problematike mladih, s stališča svojega dela v študentskem servisu, ki je eden od virov ekonomske in socialne varnosti omenjene populacije. Po drugi strani pa mi je to izziv, da podrobneje spoznam zahteve trga dela, sistem izobraževanja in usposabljanja, s tem pa tudi položaj in možnosti zaposlovanja mladih. Vse to pa upam, da mi bo koristilo pri delu, da bi lahko mlajši generaciji, s katero prihajam v stik, kakorkoli pripomogla k lažjemu prehodu iz študija v zaposlitev.

## 1. ODRAŠČANJE IN OSAMOSVAJANJE

Razvoj je skozi čas prinesel pomembne spremembe delovne sile. S kapitalizmom se je delovna sila razdelila na kvalificirano in nekvalificirano. V času obrti se je namreč vsakdo priučil točno določenega delovnega postopka, v drugih, pretežno družinsko organiziranih dejavnostih, pa se je ravno tako novi član naučil opravljati dejavnost družine. Šele z nastopom manufaktur in delitvijo dela, posebno pa z industrializacijo, se je pojavila nekvalificirana oz. preprosta delovna sila.

Znanstveno-tehnični napredek je zahteval kvalificirano – primerno strokovno usposobljeno delovno silo, ki je klasično usposabljanje ni več zagotovilo. Posledično je kapitalizem uvedel obvezno osnovno šolanje, ki je imelo dve dobri strani. Dvignil je izobrazbeno raven preproste delovne sile in razvil širok spekter poklicnih šol, s čimer se je povečevala kakovost delovne sile. Družina, ki je imela do sedaj poglavitno vlogo pri (re)produkciji delovne sile, je zaradi spremenjene prakse in kriterijev vključevanja posameznikov v ekonomsko aktivnost to vlogo izgubila. Zamenjal jo je trg dela, ki je deloval prosto, dokler se niso pojavile večje težave. Takrat so posredovali sindikati delavcev in sčasoma izboljšali delovne pogoje.

Prihodnost je prinesla socializem. V centralno-planskem socialističnem sistemu je veljala polna zaposlenost na podlagi planske razdelitve delovne sile. Za to je bila potrebna planska priprava kadrov - šolanje delovne sile in njihove kulturnotehnične ravni. V kapitalizmu administrativnega razporejanja delovne sile ni. Kandidati si iščejo delo sami, prek razpisov in natečajev, na podlagi lastnih odločitev. Načrtovanje je manjše, v večji pristojnosti podjetij. Pri tem pa se vnovič pojavi nezaposlenost (Malačič, 1985, str. 49).

Do šestdesetih let je večina mladih že po 14. letu vstopala v svet dela kot vajenci, mladi delavci ali pa pomagajoči družinski delavci. V zadnjih desetletjih pa se starostna meja vstopa v delo pomika v trideseta leta, kar sovpada s tem, da danes govorimo o obvezni srednji šoli za vso mladino, znatno pa se povečuje delež mladine, vključene v univerzitetni študij. S tem pa se zopet vrača vloga družine, saj šolajoči ostajajo dlje odvisni ravno od svojih staršev.

Kot je razbrati, ima družina dvojno vlogo pri oblikovanju delovne sile. Gre za reprodukcijo prebivalstva in reprodukcijo delovne sile. Število otrok se je s časom zmanjševalo in kvantiteto je zamenjala kakovost delovne sile. To se odraža tudi v tem, da imajo danes družine malo otrok, katere se trudijo čim bolj izobraziti. S tem starši že zelo zgodaj obremenijo otroke s svojimi pričakovanji glede njihovega šolskega uspeha, ki je pogoj za uspeh v življenju. Ob koncu 20. stoletja smo bili priča spremembi oz. izginjanju mladosti, ki pomeni prehodno fazo med otroštvom in odraslostjo (Ule, 2000, str. 18.). Ule navaja glavne razloge: podaljševanje šolanja čez klasično mladost, posploševanje izobraževanja na vse socialne sloje, vedno večjo individualizacijo izobraževalnih poti in profesionalizacijo socialnega nadzora. Že ob koncu otroštva (in nato skozi vse življenje) se

morajo otroci odločati o svojem nadaljnjem izobraževanju in zaposlitvi, zato se pojavi izginjanje koncepta mladosti in mladine.

Devetdeseta leta so prinesla rastoč pritisk na mlade, da pridobijo čim višjo in raznoliko izobrazbo, visoko kulturno raven in z njima povezana potrdila, ki omogočajo promocijo in tudi kariero. Vse pomembnejša postajajo tudi znanja, spretnosti in sposobnosti, pridobljene formalno ali neformalno - tudi v prostem času. Ta konkurenca med kandidati za zaposlitev podaljšuje čas izobraževanja. Spremembe so očitne tudi v šolskem sistemu, ki začenja šolanje otrok v vse zgodnejših letih ter ga podaljšuje v trideseta leta. Podatki o raziskavah v devetdesetih letih glede poteka odraščanja potrjujejo tezo o vedno večji razpršenosti doseganja poglobljenih točk odraščanja. Klasični kriteriji emancipacije mladih v zasebnosti in vrstniški kulturi se pomikajo v zgodnjo mladost in otroštvo (zaljubiti se), po drugi strani pa se ekonomski in družbeni kriteriji odraslosti pomikajo vse bolj proti tridesetim letom (zaposeliti se, ustvariti si družino ipd.) (Ule, 2000, str. 20).

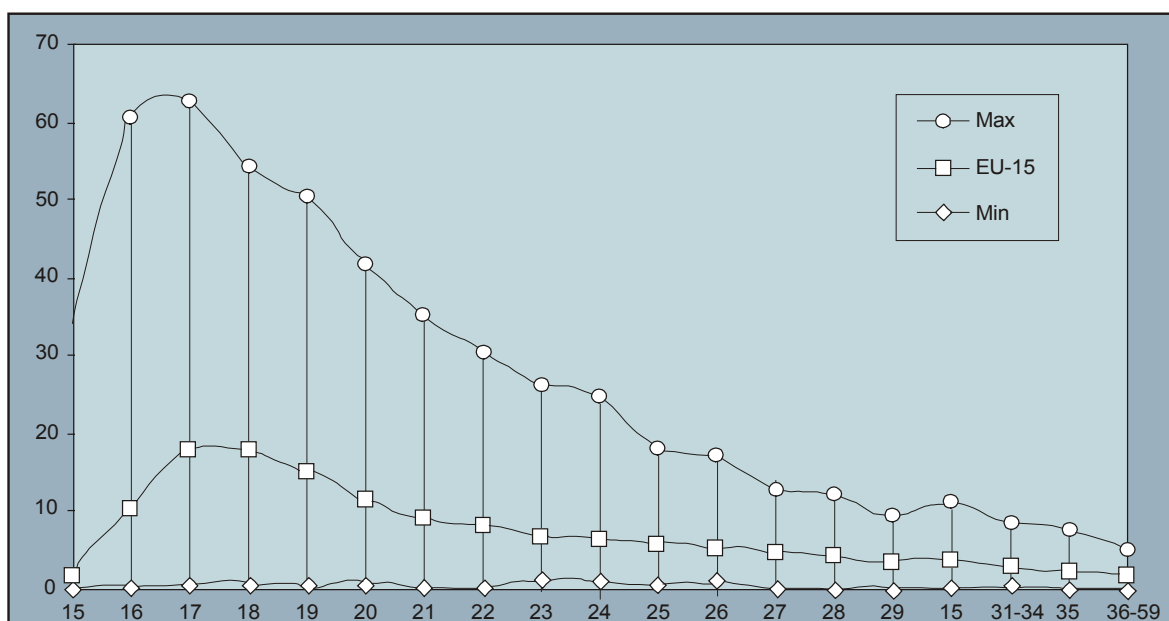
Prehod iz študija v zaposlitev je torej korak, ki ga mora vsak mladostnik, kar se da odgovorno, izpeljati in se nanj že zelo zgodaj dobro pripraviti. Gre namreč hkrati za prehod iz otroštva v življenje odrasle osebe, za katero pa je značilna izoblikovana lastna identiteta in družbeni položaj.

## **1.1. EKONOMSKA NEODVISNOST**

Mlajše odrasle osebe (stare od 15 do 18 let), ki po končanem šolanju še niso bile zaposlene, ne morejo uživati nikakršnih pravic iz dela in tudi ne pravic iz zavarovanja za brezposelnost, zato jih morajo preživljati starši. Da bi dosegle svoj družbeni položaj, se morajo zaposliti, saj jim to omogoča socialno-ekonomsko neodvisnost. Težnja po samostojnosti je razvidna že iz podatkov, da kar 53 % študentov opravlja različna dela že med študijem, pa naj gre za občasna honorarna dela, počitniška in sezonska dela ali pa za dela s krajšim delovnim časom (Socialni položaj študentov, 1999). V povprečju držav EU večina mladih, ki so zaposleni krajši delovni čas, tako zaposlitev opravlja, ker se ob tem še šolajo; od tega je 61 % mladih moških in 42 % mladih žensk (Smith, 1999, str. 193-194).



Slika 1: Prikaz mladih po starosti, ki so se v EU-15 v letu 1997 izobraževali in delali hkrati, v %



Razlaga: EU-15: povprečna udeležba v izobraževanju / usposabljanju v EU-15,

Min: minimum pri vsaki starostni skupini v EU-15

Max: maksimum pri vsaki starostni skupini v EU-15

Vir: Descy, Tessaring, 2001, str. 337.

Iz slike je razvidno, da tudi v EU močno narašča število mladih, ki hkrati delajo in se izobražujejo. Kljub pridobljenim izkušnjam pa velja prehod v zaposlitev po končanem študiju še vedno za težavnega, tudi zaradi samih značilnosti trga dela.

Tabela 1: Stopnje brezposelnosti v Sloveniji po starostnih skupinah, 2. četrtletje

STAROSTNE SKUPINE	1996	1997	1998	1999	2000
15–24	18,9	15,6	17,7	16,6	14,8
25–49	6,3	6,1	6,5	8,3	5,7
50 +	3,9	2,8	3,9	4,7	7,1

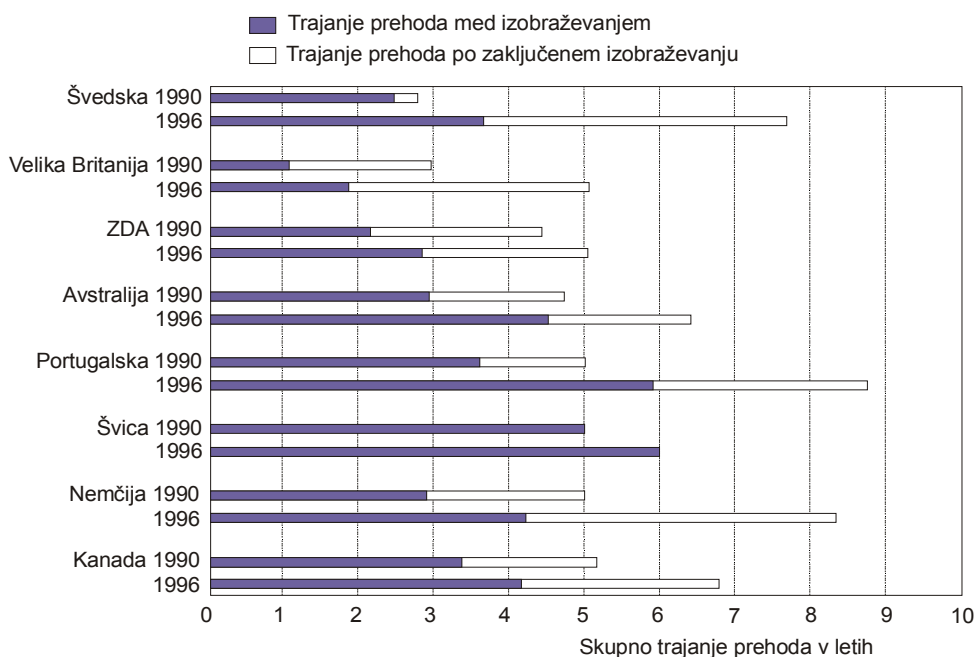
Vir: Statistični letopis RS, 2001, str. 245.

Podatki iz tabele 1 prikazujejo, da je poglobljena težava, s katero se srečujejo mladi, precej višja relativna stopnja brezposelnosti kot v drugih starostnih kategorijah.

## 1.2. PODALJŠEVANJE ODVISNOSTI

Trajanje prehoda iz osnovnega izobraževanja v zaposlitev se močno razlikuje med državami, opaziti pa je splošno tendenco podaljševanja v devetdesetih letih. V 15 državah OECD se je povprečno trajanje prehoda med letoma 1990 in 1996 podaljšalo skoraj za dve leti; s skoraj 5,5 let na skoraj 7,5 let.

Slika 2: Spremembe v trajanju in sestavi prehoda iz osnovnega izobraževanja v zaposlitev, 1990 - 96



Opomba: Države so razvrščene po kriteriju trajanja prehoda v letu 1990.

Vir: From initial education to working life, 2000, str. 70.

Iz slike je razvidno, da se po eni strani tranzicija v zaposlitev v mnogih državah OECD začne kasneje in traja dlje, pri čemer je lahko vzrok tudi zgodnejše kombiniranje izobraževanja z začasnimi in občasnimi deli (From initial education to working life, 2000, str. 70).

Vzroki za to so različni in kompleksni, nahajajo pa se tako v različnih izobraževalnih poteh, razmerah na trgu dela, kot tudi v tem, kaj se zgodi z mladimi, ko zapustijo osnovno izobraževanje (From initial education to working life, 2000, str. 11). Ne nazadnje so vzroki tudi v vedenju in vrednotah mladih, kulturnih vrednotah in tradiciji.

Samo trajanje prehoda lahko tudi časovno različno opredelimo; glede na začetek prehoda, ki ga lahko definirajo meje:

- starost, pri kateri se manj kot 75 % populacije še vedno izobražuje, in ne dela;
- povprečna starost, pri kateri mladi ljudje prvič zapustijo izobraževanje;
- prvo leto, ko izobraževanje ni več obvezno - to je čas, ko lahko mladi izbirajo med nadaljnjim izobraževanjem in zaposlitvijo; ta meja je tudi najbolj uporabna, saj za druge potrebujemo posebno zbiranje podatkov;

in konec prehoda, ki ga definira trenutek – starost, pri kateri se 50 % populacije ne izobražuje, temveč dela (From initial education to working life, 2000, str. 67-68).

Negotovost pri prehodu pa je vplivala tudi na podaljšano odvisnost od staršev. Kljub dostopnosti izobraževanja v Sloveniji, vsem pod enakimi pogoji, starši še vedno nosijo visoke stroške še neaktivne osebe, ki se nanašajo na šolske knjige in druge potrebščine pa tudi stroške bivanja, prevoza in prehrane. Tukaj gre lahko za odlašanje z vstopom v zaposlitev, s čimer mladi lahko doprinesejo k osebnotnem razvoju (čas za potovanja), po drugi strani pa lahko podaljševanje prehoda nastane tudi zaradi daljšega iskanja zaposlitve, vključitve v katerega od programov trga dela ali pa zgolj za neključenost v študij in hkrati zaposlitev.

S podaljševanjem prehoda v zaposlitev pa se odrivajo tudi odločitve za lastno gospodinjstvo in družino – rojstvo otroka; kar ima tudi neposredni vpliv na staranje prebivalstva, saj v Sloveniji rodnost pada. Ekonomska posledica tega pojava pa je premajhno število aktivnih prebivalcev na upokojenca.

Gre torej za večplasten proces, in ne le za en sam in enkraten dogodek. Današnja mladina se bo morala sprijazniti tudi s tem, da bo kasneje morala prehajati iz zaposlitve v izobraževanje.

### **1.3. OVIRE PRI VSTOPU MLADIH V ZAPOSILITEV**

Angelca Ivanič (1999, str. 48) povzema iz literature, ki obravnava prehod mladih iz šolanja v zaposlitev, naslednje pomembne ovire:

- nujnost poklicnega prestrukturiranja vodi k izteku obdobja nagle rasti storitvenih poklicev in hkrati pomembno spreminja pogoje za dostop do zaposlitve tistih, ki prvič vstopajo na trg dela;
- zaradi različnih razlogov prihaja na trg dela več mladih, kot pa je starejših, ki odhajajo s trga dela;
- zmanjševanje števila delovnih mest v obdobju večjih gospodarskih kriz;
- ekspanzija izobraževanja je pripeljala do sprememb v vrednotenju splošnih, poklicnih in akademskih izobrazbenih dosežkov.

Avtorica ugotavlja, da so različno izobraženi mladi, ki stopajo na trg dela, predvsem odvisni od poteka razvoja in spreminjanja kvalifikacij, ki jih zahtevajo delovna mesta.

## **2. IZOBRAŽEVANJE IN VLOGA DRŽAVE**

### **2.1. SPLOŠNO**

Izobraževanje kot načrtna in sistematična dejavnost z vzgojnim namenom in namenom po izpopolnjevanju znanja ima veliko vlogo v politiki zaposlovanja. Je odločujoč dejavnik kakovosti ponudbe dela, ki se v delovnih procesih srečuje s povpraševanjem po ustreznem znanju in sposobnostih, ki jih narekujejo nove tehnologije. Navsezadnje pa vpliva na gospodarsko rast, zaposlovanje in porazdelitev dohodka.

Znanje v družbi doživlja velike spremembe, nas notranje bogati predvsem pa mora dajati otipljive rezultate. Zato je treba poklicno oz. profesionalno pot skrbno načrtovati že zelo zgodaj, v osnovni ali najkasneje srednji šoli, pa potem skozi vse delovno obdobje zaradi povečane negotovosti zaposlitve. Ravno s stališča trga dela pa ima vzgojno-izobraževalni sistem še dve nalogi (Kajžar, 1993, str. 311):

- pri učencih in študentih mora čim bolj razvijati sposobnosti, ki jim bodo omogočale, da se bodo znali prilagajati in se znajti v okolju ter tudi sami odkrivati možnosti za zaposlitev, ki jih porajajo nove tržne možnosti in spreminjajoči se ekonomski procesi;
- izšolane kadre mora usposobiti za poklicno delo na delovnem mestu in hkrati za osebni razvoj.

Skozi informacije in pomoč, ki so na voljo posameznikom pri poklicnih svetovalcih v različnih institucijah, službah za zaposlovanje ali posebnih službah, ne gre zgolj za interes morebitnih ponudnikov dela in sistema zaposlovanja, ampak tudi za interes delodajalcev. Aktivno povezovanje vseh teh treh akterjev pa je cilj tudi aktivne politike zaposlovanja.

### **2.2. ODLOČITEV POSAMEZNIKA ZA IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE**

Ponavadi ima posameznik na voljo več možnosti izbire med različnimi izobraževalnimi smermi, programi ali poklici. Seveda pa je odločitev odvisna od njegove usposobljenosti, razmer na trgu dela, njegovih sposobnosti in zmožnosti. Med drugim pa odtehtajo tudi koristi in prednosti, pridobljene s študijem.

Dejavniki, ki vplivajo na odločitev za izobraževanje in se kažejo kot koristi študija so:

- plača
- produktivnost
- iskanje zaposlitve
- delovni čas
- negotovost zaposlitve
- prenizka ali previsoka usposobljenost glede na potrebe delovnega mesta
- večja fleksibilnost
- regionalna in poklicna mobilnost

- zaposlitveni obeti, kariera
- čas brez zaposlitve
- možnost samozaposlitve
- nadaljevanje študija.

To naj bi bili vidni rezultati izobraževanja (Descy, Tessaring, 2001, str. 320). Poleg teh pa obstajajo še manj vidni, kot so sloves, socialni status in drugi.

Po drugi strani pa je treba upoštevati direktne in indirektne stroške posameznika. Gre namreč za oportunitetne stroške, zaslužek ki bi ga posameznik v času, porabljenem za dodatno izobraževanje, zaslužil. Pozitivni rezultat bo vplival na odločitev posameznika o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju.

### **2.3. POKLICNA ORIENTACIJA**

Poklicna orientacija je dejavnost, ki ima namen pomagati posameznikom pri odločanju o izbiri nadaljnjega izobraževanja, poklica, zaposlitve in drugih vprašanj glede kariere. V Sloveniji se začne že v sedmem in osmem razredu osnovne šole. Vsem učencem je zagotovljeno poklicno informiranje, vključno z ogledi delovnih mest, dve predavanji (eno o poklicnem razvoju in odločanju in drugo o izobraževalnem sistemu in postopkih vpisa na srednje šole), testiranje sposobnosti, zagotovljeni so pripomočki za samostojno delo in vsaj ena ura individualnega poklicnega svetovanja pred dokončanjem osnovne šole. Na ravni srednjih šol pa je svetovanje manj aktivno, saj je do pred kratkim veljalo, da so dijaki že "usmerjeni". To pa je velika zmotna, saj so ravno dijaki tisti, ki v velikem številu po končani srednji šoli vstopajo na trg dela.

To dejavnost izvajajo poklicni svetovalci Zavoda za zaposlovanje skupaj s šolskimi svetovalnimi delavci. V glavnem pa se izvaja poklicno informiranje in svetovanje v Centrih za informiranje in poklicno svetovanje<sup>1</sup>. CIPS je bil ustanovljen ravno z namenom, da ponudi prave in zadostne informacije za lažje samostojno odločanje mladim, ki se prvič odločajo za poklic, in tudi odraslim brezposelnim. Informacije v CIPS-u so na voljo v različnih medijih, zagotavljajo pa jih v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvom za šolstvo, znanost in šport, Zavodom Republike Slovenije za šolstvo in šport, Gospodarsko zbornico Slovenije, Obrtno zbornico Slovenije, Andragoškim centrom Slovenije, obema slovenskima univerzama in šolami (Zavod RS za zaposlovanje <http://www.ess.gov.si>).

Pri zaposlovanju mladih so poleg svetovanja obstajali tudi drugi ukrepi pomoči. To so bili sofinanciranje pripravništva za mlade, oprostitvev plačevanja nekaterih prispevkov za delodajalce, ki zaposlujejo mlade. Teh dveh ukrepov država zaradi pomanjkanja finančnih sredstev ne nudi več. Tistim mladim, ki imajo obetavne ideje, nekaj podjetniških lastnosti in so se pripravljene samozaposliti, pa je zavod pripravljen ponuditi različne oblike usposabljanja, svetovanja in tudi izobraževanja za podjetništvo. V primeru samozaposlitve,

---

<sup>1</sup> V nadaljevanju CIPS.

je možno dobiti tudi finančno pomoč v obliki nepovratnih sredstev ali povračila prispevkov, ki jih mora plačevati vsak podjetnik.

#### **2.4. NESKLADJA MED TEHNOLOŠKIMI IN IZOBRAŽEVALNIMI KROGI**

Država, katere interesi se ujemajo z delodajalci, mora poskrbeti prek javnega šolstva za usposabljanje prebivalstva za delo, pa tudi za kakovostno zasebno življenje, prenos kulture na mlade generacije, ki je ena od socialnih skupin, v katere znanja in sposobnosti delodajalci ne vlagajo. Ivan Svetlik (Svetlik, Lorenčič, 2002a, str. 263) opozarja na poglobljanje neskladja med tehnološkimi in izobraževalnimi krogi. Neskladje se kaže takole: Nove tehnologije, ki prihajajo v vse krajših presledkih in spreminjajo delovna mesta, povzročajo, da delodajalci povprašujejo po delavcih z novimi kompetencami. Teh je na trgu zelo malo, heterogenost delovne sile pa onemogoča prehode, zato delodajalci dvignejo ceno dela, kar delavci razumejo kot signal za večletno samoizobraževanje. Preden pa dobimo nove diplomante, so delodajalci že pod vplivom naslednjih valov tehnoloških sprememb.

Res je tudi, da v dobi komunikacijske in informacijske tehnologije pridobivajo na pomenu pestra paleta medijev in svetovna omrežja, kjer se poudarja aktivno vlogo učencev in učiteljev kot svetovalcev, vendar je resničnost drugačna. Delodajalci vendar izbirajo nove delavce na podlagi potrdil o končani formalni izobrazbi.

Delodajalci so državni šolski sistem pripeljali do spoznanja, da je treba delovne zmožnosti posameznikov pred vstopom v delovni proces še izpopolniti. Po eni strani gre za ključne delavce s specifičnim znanjem za konkretno organizacijo, za katere skrbijo sami, in delavce z zunanjega trga, za katere je značilna večja prožnost zaposlovanja in se do njih vedejo po načelih trga.

Danes se država kot neposredni izvajalec izobraževalnih storitev počasi umika, obdržala pa bo regulativno vlogo. V devetdesetih je prišlo do nujno potrebne reforme izobraževalnega sistema, za katero je značilno, da bo podlaga boljši pripravi mladih generacij na vstop v svet dela. Pestrejša paleta programov, posebno v poklicnem in strokovnem izobraževanju, in sodelovanje partnerjev pri oblikovanju programov bodo omogočili pridobitev znanja, ki je bližje osebnim potrebam in potrebam delodajalcev. Splošni programi naj bi omogočali kasnejše specializacije. Ostale bodo ostre razlike med splošnim, poklicnim in strokovnim izobraževanjem. Uveden naj bi bil do sedaj pogrešan bolj študijski in problemski pristop izobraževanja, ki bo zamenjal do sedaj uveljavljen poudarek na množicah nepreglednih dejstev.

Krumboltz opozarja na predpostavke poklicne orientacije sodobne družbe, ki zadevajo posameznika v svetu dela in zaposlitve (Niklanović, Trbanc, 2002, str. 237):

- ljudje morajo razvijati svoje sposobnosti in interese, ne pa sprejemati odločitve samo na podlagi obstoječih uveljavljenih oz. razvitih lastnosti;
- ljudje morajo biti pripravljeni na spreminjanje delovnih nalog, saj ne morejo pričakovati, da bo delo ostalo nespremenjeno;
- ljudje potrebujejo spodbudo za akcijo, ne pa postavljanje diagnoze;
- svetovanje za kariero mora biti širše od zgolj svetovanja za izbiro poklica, saj so različna področja v življenju ljudi, glede katerih morajo sprejemati odločitve oz. na katera imajo njihove odločitve glede dela in zaposlitve vpliv, med seboj povezana.

## **2.5. APZ IN ZMANJŠEVANJE STRUKTURNE BREZPOSELNOSTI**

Svetlik in Batič navajata definicijo aktivne politike na Janoskem kot nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg dela, da bi med delovno aktivne (zaposlene ali samozaposlene) vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost (Svetlik, Batič, 2002, str. 174). Navadno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest. Njen cilj je zagotavljanje zaposljivosti in ekonomske aktivnosti čim širšemu krogu posameznikov. Njena razvojna vloga pa se kaže kot to, da posameznikom omogoča razvoj njihovih sposobnosti, izboljšuje položaj na trgu dela, s tem dviga vrednost človeškega kapitala ter omogoča strukturno prilagajanje gospodarstva. Skozi aktivno politiko zaposlovanja država neposredno posega na trg dela in s tem odpravlja njegove napake, kot je predvsem strukturna brezposelnost, v katero so ujete evropske države že od sedemdesetih let.

Po definiciji je strukturna brezposelnost »brezposelnost zaradi neskladja med ponudbo dela in povpraševanjem po njem. Predvsem je to dolgotrajna brezposelnost zaradi neskladij v izobrazbeni strukturi in usposobljenosti delovne sile ter zahtevami delodajalcev in zaradi prostorske razporeditve (ne)ustreznih delovnih mest oziroma iskalcev zaposlitve« (Svetlik, Batič, 2002, str. 176).

APZ dosega boljše prilagajanje med ponudbo in povpraševanjem po delu tako, da po eni strani spodbudi povpraševanje v sektorjih, kjer se pojavlja brezposelnost, z javnimi deli, odpiranjem posebnih delavnic s subvencijami za regionalni razvoj in na drugi strani spodbudi mobilnost delovne sile iz teh v sektorje, kjer se pojavlja do nezasedenost delovnih mest. To pa doseže z boljšim obveščanjem o prostih delovnih mestih, prekvalifikacijami, spodbujanjem preselitev in podobnimi ukrepi. Pri vsem tem pa so njihovi ukrepi selektivni oz. usmerjeni na posamezne ciljne skupine.

Njeni glavni cilji so poleg zmanjševanja stopnje brezposelnosti in povečevanja delovne aktivnosti prebivalstva naslednji:

- izboljševanje zaposljivosti prebivalstva
- razvoj podjetništva
- spodbujanje prožnosti podjetij in njihovih zaposlenih
- utrjevanje politike enakih možnosti za ženske in moške (Svetlik, Batič, 2002, str. 180).

V letu 1999 so v Sloveniji veljali programi in ukrepi APZ (Svetlik, Batič, 2002, str. 186):

- programi izobraževanja in usposabljanja za brezposelne in trajno presežne delavce
- spodbujanje samozaposlovanja
- javna dela
- pomoč delodajalcem pri prestrukturiranju odvečne delovne sile
- povračila prispevkov delodajalcem
- usposabljanje in zaposlovanje invalidov ter subvencioniranje invalidskih podjetij
- regionalni in lokalni zaposlitveni projekti ter lokalne razvojne pobude
- projekti prestrukturiranja podjetij
- skladi dela.

### **3. SPLOŠNE RAZMERE 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 ipd. Ugotovimo lahko, da prehajamo od drobitve 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.

Nove 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 držimo v šolah, čeprav bi bili sposobni ustvarjalno delati. Veliko znanja, ki jim ga posredujemo, bo zastarelo, preden ga bodo



lahko uporabili. Pot do diplome, magisterija in doktorata pa je pri nas daljša kot v številnih razvitih državah. Ne glede na čas trajanja dodiplomskega in podiplomskega študija (ki je pri nas nekje za dve leti daljši od Anglije, Danske in Nizozemske), pa nam evropski trg dela verjetno ne bo priznal bolj kakovostnih diplom. Iz tega sledi, da bi bilo koristneje kombinirati delo in izobraževanje že med študijem. Vmesen je že omenjeni podatek, ki ga navaja ŠOU Ljubljana, da ob študiju dela 53 % študentov ljubljanske univerze, kar pa ni povezano s formalnim izobraževanjem.

Po devetdesetem letu, ko smo prešli v tržno gospodarstvo, nas še vedno spremlja brezposelnost na razmeroma visoki ravni. Zavod RS za zaposlovanje opozarja na strukturna neskladja, ko se pojavlja brezposelnost in nezasedenost delovnih mest. Ravno izobraževanje je eno glavnih sredstev za zmanjševanje strukturne brezposelnosti. V ta namen pridobiva vse pomembnejšo vlogo v politiki zaposlovanja v Sloveniji.

## **4. TRG DELA MLADIH**

### **4.1. PONUDBENA STRAN**

Mladinski trg dela je po mnenju strokovnjakov poseben segment. Predstavljajo ga aktivne osebe stare od 15 do 24 let oz. 26 (za registrirano brezposelne). Le-ta je v zadnjih letih vse bolj diferenciran. Gre namreč za zaposlitvene možnosti med mladimi z različnimi izobrazbenimi stopnjami. Eni uspejo dobiti trajne, drugi le občasne zaposlitve.

#### **4.1.1. TEMELJNE LASTNOSTI MLADINSKE DELOVNE SILE**

V vsej literaturi je zaslediti, da delodajalci mladost pojmujejo s stališča treh lastnosti:

1. znanje
2. delovne izkušnje
3. osebnostne lastnosti.

##### **4.1.1.1. ZNANJE**

Najnovejše znanje je ena od vrlin oz. prednosti, ki jo prinašajo mladi s seboj na trg dela po končanem izobraževanju. Ugotovljeno je, da se čas študija podaljšuje. Po letu 1995 je zaslediti očiten trend vpisovanja v splošne programe izobraževanja, ki vodijo k univerzitetnemu študiju (Ivanič, 1999, str. 58). Poklicne namere mladih pa se ravna po trendih v zaposlovanju, značilnih za sodobna poindustrijska gospodarstva.

Tabela 2: Študenti, vpisani na višje strokovne šole in dodiplomski visokošolski študij v Sloveniji po letih

Leto	Študenti vpisani na višje strokovne šole	Indeks	Študenti vpisani na visokošolski študij	Indeks
1996/97	342	100	50667	100
1997/98	864	252,6	64678	127,7
1998/99	1478	432,2	74642	147,3
1999/00	2447	715,5	77609	153,2
2000/01	4760	1391,8	82812	163,4

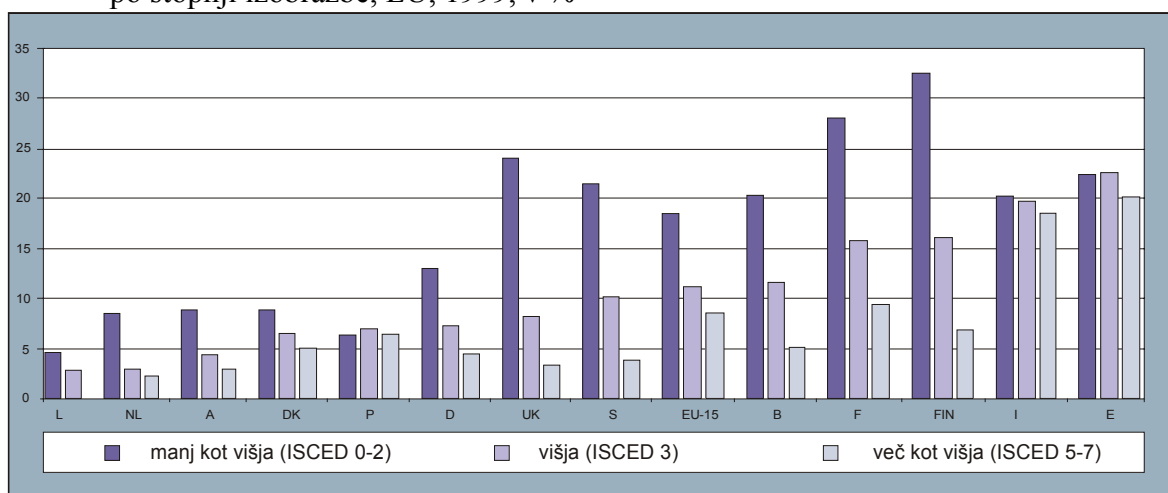
Vir: Statistični letopis RS, 2001, str. 127-128.

Tabela 2 prikazuje stalno naraščanje števila vpisanih študentov na višje strokovne šole in visokošolski študij v zadnjih letih.

Ob tem se dopolnjujejo tudi vsebine izobraževanja, ki vsebujejo tudi pridobivanje spretnosti in različne kompetence, ki predstavljajo izkazane zmožnosti posameznika, da obvlada načine dela in uporablja spretnosti, kvalifikacije ali znanje v običajnih in spremenljivih poklicnih razmerah. Sodobna družba pa »sili« odraščajočega človeka, da tudi v prostem času in z zabavo pridobi določene značilnosti, kot so npr. računalniško znanje, znanje tujih jezikov. Vse te lastnosti omogočajo mladim primerjalne prednosti pred drugimi kategorijami delovne sile.

Številne raziskave, med njimi tudi Community labour force survey, ki jo je izvedel Eurostat, so dokazale, kako pomembna je izobrazba pri zaposlitvi.

Slika 3: Stopnje nezaposlenosti mladih med 15 in 24 letom po stopnji izobrazbe, EU, 1999, v %



Opombe: Podatki so razporejeni glede na višješolsko izobrazbo (ISCED 3).

Iscedova stopnja 0: predšolska vzgoja.

Iscedova stopnja 1: primarno izobraževanje ali prvo obdobje osnovnega izobraževanja.

Iscedova stopnja 2: nižje sekundarno izobraževanje ali drugo obdobje osnovnega izobraževanja, ki se pogosto ujema z dokončanjem obveznega izobraževanja.

Iscedova stopnja 3: (višje) sekundarno izobraževanje, ki predstavlja fazo po obveznem izobraževanju. Strokovno in poklicno izobraževanje za delovno mesto tehnika.

Iscedova stopnja 4: posekondarno neterciarno izobraževanje, priprava za vpis v 5. stopnjo.

Iscedova stopnja 5: prvo obdobje terciarnega izobraževanja, izvajajo univerze in podobne institucije visokošolskega izobraževanja.

Iscedova stopnja 6: druga raven terciarnega izobraževanja, ki omogoča pridobitev najzahtevnejše znanstvene kvalifikacije (Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, 2001)

Vira: Descy, Tessaring, 2001, str. 337

UNESCOV priročnik za uporabo mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja Isced 1997 – Problemi pri uporabi Isceda 1997 v Sloveniji, 2001, str. 27, 31, 35, 41, 47, 53,61.

Iz tabele je razvidna večja stopnja nezaposlenosti med mladimi, posebno med nižje izobraženimi.

#### 4.1.1.1.1. RIZIČNA SKUPINA

Na drugi strani pa je določen delež ravno te kategorije delovne sile, ki ostaja brez izobrazbe, z nizko ali neustrezno izobrazbo. Trbanc jih imenuje osipnike in navaja, da je bilo konec devetdesetih kar 13 % mladih, ki niso v petih letih po vpisu na katerokoli srednjo šolo uspeli dokončati šolanja. Zslediti je učinke APZ tudi na tem področju, saj se država trudi tudi skozi zmanjševanje osipa dvigniti raven zaposlenosti.

Za to skupino mladih, ki predčasno izstopijo iz rednega šolanja je treba razviti programe osebnostnega razvoja in predpoklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki predstavljajo kombinacijo dela, usposabljanja in razvoja osebnostnih spretnosti (Svetlik, Lorenčič, 2002a, str. 287). To je namreč socialno in materialno najbolj prizadeta skupina. Tudi če jim

uspe pridobiti zaposlitev, so prvi spoznani za presežek delovne sile, saj je vse več sprememb, ki terjajo višjo izobrazbo ter novo znanje in usposobljenost.

V okviru Zavoda za zaposlovanje RS izvajajo Program izobraževanja brezposelnih oseb, imenovan Program 5000, ki je namenjen predvsem:

- osebam brez poklicne oz. strokovne izobrazbe
- osebam s poklicno in strokovno izobrazbo, ki v svojem poklicu ne morejo dobiti zaposlitve in so na zavodu prijavljeni več kot šest mesecev.

Eden od takih projektov je tudi program Projektno učenje za mlade (PUM), neformalni izobraževalni program, ki temelji na izkušnjah eksperimentalnega projekta »Center za mlajše odrasle«, ki ga z zunanjimi sodelavci razvijajo na Andragoškem centru RS.

S tem Slovenija povečuje zaposlitvene možnosti brezposelnih oseb z vključevanjem v izobraževanje po javno veljavnih programih za pridobitev osnovne, splošne, poklicne, strokovne in univerzitetne izobrazbe ter pridobivanje poklicnih kvalifikacij. Praviloma na področjih, kjer obstaja potreba po kadrih in s tem možnost zaposlitve.

Po drugi strani pa smo priča vse večji zainteresiranosti mladih za nadaljevanje študija na višjih stopnjah, kar je velikokrat odziv na prezasedenost tradicionalnih delovnih mest – kot strah pred brezposelnostjo ali pa celo želja po boljših delovnih mestih. Zaradi takšnega prevelikega pritiska na višje in visoko izobraževanje država poseže z omejevanjem in s tem prelaga stroške na ramena posameznikov in njihovih družin. S tem pa že izvaja neke vrste selekcijo med zmagovalci in poraženci.

Podatki iz najnovejše Politike zaposlovanja (Svetlik et al., 2002) navajajo, da se je udeleženos mladih v izobraževanju (starih med 15 in 24 let) najbolj povečala v tistih državah EU, ki so prej imele najnižjo izobrazbeno strukturo; Španija, Irska.

#### **4.1.1.1.2. VSEŽIVLJENJSKO IZOBRAŽEVANJE**

Znano je, da delodajalci mladim in predvsem iskalcem prve zaposlitve namenljajo fleksibilne oblike zaposlitev. Te ne zagotavljajo ustreznega poklicnega položaja in stabilne poklicne kariere.

Tehnološke, organizacijske in racionalizacijske spremembe v podjetjih in s tem povezane spremembe v zahtevnosti in vrsti dela bodo v prihodnje zahtevale od zaposlenih ne le večkratno izpopolnjevanje, temveč tudi občasno temeljito obnovo znanja ali pridobitev višje stopnje izobrazbe. Kajti javno veljavne listine so edino formalno veljavno dokazilo o doseženi strokovni izobrazbi in kvalifikacijah.

#### 4.1.1.2. DELOVNE IZKUŠNJE

Ker mladi, ki iščejo prvo zaposlitev, nimajo zgodovine, delodajalci ne morejo presojudati njihovih delovnih navad in lastnosti. Ravno to pomanjkanje delovnih izkušenj vodi mlade v manj stalne in fleksibilne oblike zaposlitve.

Tabela 3: Pregled registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji 31.12.2001 po delovni dobi

Delovna doba (v letih)	Število oseb	% porazdelitve	Delež žensk %
brez delovne dobe	22.739	21,8	54,2
do 1 leta	8.047	7,7	50,1
nad 1 do 2	4.443	4,3	52,6
nad 2 do 3	3.115	3,0	52,6
nad 3 do 5	4.748	4,6	53,0
nad 5 do 10	8.987	8,6	50,6
nad 10 do 20	18.684	17,9	50,7
nad 20 do 30	23.263	22,3	52,0
nad 30	10.290	9,9	39,0
Skupaj	104.316	100,0	50,8

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002;

<http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/1p01/tabele/pregled/t18.htm>

Iz tabele je razvidno, da so prav mladi brez delovnih izkušenj oz. delovne dobe tisti, ki pomenijo najvišji delež brezposelnih oseb, kar 21,8 %.

V literaturi zasledimo, da različne države različno vrednotijo delovne izkušnje. V državah, ki imajo splošno naravnane izobraževalne sisteme, delodajalci zahtevajo tudi določene delovne izkušnje. Nasprotno pa države oz. šolstvo z vzporednim delovnim usposabljanjem svoje »diplomante« že do določene mere delovno usposobijo, na kar delodajalci računajo. V Sloveniji pa zaznavamo, da šele nekatere izkušnje dajejo uporabno vrednost osnovnemu znanju.

##### 4.1.1.2.1. NAČINI IN OBLIKE PRIDOBIVANJA IZKUŠENJ

Glede na različne izobraževalne programe mladi tudi na različne načine pridobivajo izkušnje za delo in tudi delodajalci različno cenijo pridobljene izkušnje. Poklicno izobraževalni programi so zasnovani tako, da dijaki v okviru izobraževanja pridobivajo poleg teoretičnega tudi praktično znanje in izkušnje, s kombiniranjem dela v šolskih delavnicah in obvezno prakso v podjetjih. Po končanem izobraževanju pa sledi pripravništvo pri delodajalcu in pripravniški izpit. Ta izpit je dobra preizkušnja za kandidata, saj s tem pridobi potrebne izkušnje, se uvede v delo, delodajalec pa preizkusi, ali ustreza pogojem določenega delovnega mesta. Splošni izobraževalni programi ravno

tako izvajajo redno delovno prakso. Gre torej za pridobivanje izkušenj prek vajeništva, štipendiranja in iz tega naslova obvezne prakse ter pripravništva.

Večina dijakov in študentov delovne izkušnje pridobi tudi pri opravljanju občasnih del med šolanjem in počitnicami (skozi delo prek študentskih servisov, pomoč v domačih delavnicah) skozi razne interesne dejavnosti in podobno. Študenti opravljajo občasna in začasna dela, ki niso povezana z izobraževalnim programom z namenom zaslužiti denar, zaradi želje po neodvisnosti, zaradi užitka, ki izhaja iz dela samega, in tudi z namenom, da si izboljšajo možnosti za pridobitev zaposlitve po končanem izobraževanju. Nekateri delajo tudi z namenom, da prispevajo k družinskemu proračunu. Za večino študentov je to glavni vir financiranja izobraževanja.

Izkušnje pa lahko pridobijo brezposelni tudi v okviru Zavoda za zaposlovanje RS, ki izvaja:

- Program funkcionalnega izpoplnjevanja in usposabljanja
- Program uvajanja v delo, ki poteka na delovnem mestu brez delovnega razmerja ali z njim.

Prvega izvajajo različne institucije v državi (zbornice, izobraževalne organizacije za odrasle) in udeležencem dajejo možnost pridobiti dodatno znanje, veščine in spretnosti za opravljanje določenih del.

Drugi pa pomeni pospeševanje zaposlovanja brezposelnih s pomanjkljivimi ali neustreznimi veščinami in spretnostmi za opravljanje konkretnega dela. Gre torej za pomoč brezposelnim kot tudi delodajalcem pri zaposlovanju novih sodelavcev s sofinanciranjem dela stroškov plače za vključeno osebo in stroške usposabljanja oz. izobraževanja. Za pridobitev teh ugodnosti mora delodajalec izdelati program uvajanja. Izvaja se na podlagi tripartitne pogodbe med Zavodom, delodajalcem in brezposelno osebo, iz katere izhaja tudi obveznost delodajalca, da vključeno osebo po uspešno končanem uvajanju tudi zaposli (Svetlik, Lorenčič, 2002a, str. 286).

Seveda pa je priporočljivo pred vključevanjem brezposelnih v katerikoli program izobraževanja ali pa pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi opraviti s kandidatom »delovni preizkus«. Program sofinanciranja delovnega preizkusa, ki traja največ mesec dni, je začel Zavod RS za zaposlovanje izvajati leta 2000. Pri delodajalcu ali v instituciji za poklicno usposabljanje se opravi preizkus znanj, veščin, spretnosti in interesov brezposelne osebe za opravljanje določenega poklica oz. dela. S tem delodajalec tudi spozna bodočega sodelavca oz. brezposelno osebo, ki se bo pri njem poklicno izobraževala.

#### **4.1.1.3. OSEBNOSTNE LASTNOSTI**

Ob branju različnih razpisov ugotavljamo, da delodajalci posvečajo vse večjo pozornost osebnostnim lastnostim. Žal se pogosto mladim pripisuje manjša odgovornost, zahtevnost, nestalnost, po drugi strani pa kvalitete, kot so večja dovezetnost za spremembe v delovnem procesu, inovativnost, manjša zahtevnost glede sprejema slabše zaposlitve, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporene zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah. Ravno slednje pa so lastnosti, ki jih delodajalci radi izkoristijo, saj vedo, kako se posamezniki odzivajo glede na svojo starost in katere značilnosti prevladujejo v različnih življenjskih obdobjih;

V obdobju osamosvajanja (nekje do 22 let starosti) zaposlitev pomeni predvsem neodvisnost in vir dohodkov. Karierizma v teh letih še ni zaznati. Pri takem kandidatu za delo ne potrebujemo veliko vlagati v motivacijo, saj ga motivira že občutek svobode. V obdobju dozorevanja (nekje do 29 let starosti) pa človek že začne razmišljati o svojem osebnem razvoju, oblikovanju kariere in začuti pripadnost podjetju kjer je zaposlen. V tem obdobju poskuša oblikovati svoj prepoznavni slog in poklicno usmeritev (Klarič, L.IX, str. 32). Na voljo so nekateri pristopi (osebna podpora, osebno poučevanje, načrtovanje kariere, pozitivni vzgled, letni razgovori, določevanje ciljev ipd.), kako spodbujati željo pri posameznikih, tako po izobraževanju kot tudi po določenem ravnanju, vendar je za lastni osebnostni razvoj odgovoren vsak sam.

#### **4.1.2. TEŽE ZAPOSLEJIVI KADRI IN VLOGA APZ**

Kot teže zaposeljive kadre pojmujeemo najbolj ogrožene ciljne skupine brezposelnih, med katere uvrščamo: mlade brez izobrazbe, dolgotrajno brezposelne, starejše, Rome, potencialne odvisnike idr. Ti so pogosto slabše izobraženi, imajo pomanjkljive delovne izkušnje, so pasivni, socialno in delovno izolirani, pogosto jih okolje ne spodbuja k iskanju zaposlitve.

Težja zaposeljivost namreč pomeni »vrsto ovirajočih stanj in naravnosti v zvezi s sposobnostjo za delo, ki so lahko posledica premajhne ali celo odsotne izobrazbe in poklicne usposobljenosti, resnih telesnih in/ali duševnih okvar ter družbene marginaliziranosti« (Svetlik et al., 2002b, str. 497). V okviru APZ oz. Zavoda RS za zaposlovanje so tej skupini namenjeni Programi osebnostnega razvoja, katerih temeljni cilj je razvoj socialnih veščin, izboljšanje samopodobe, povrnitev samospoštovanja in samozaupanja. Namen je tudi reaktivirati delovne navade, izboljšati funkcionalno pismenost in motivirati udeležence teh programov za aktivno reševanje lastne brezposelnosti.

#### 4.1.3. KANALI ISKANJA ZAPOSLOTITVE, NJIHOVE ZNAČILNOSTI IN UČINKOVITOST

Kanali iskanja zaposlitve ali kar kanali zaposlovanja so ustaljeni načini zaposlovanja. Gre za iskanje stika med iskalci zaposlitve in potencialnimi delodajalci oz. med delodajalci in potencialnimi kandidati z iskanimi lastnostmi za prosta delovna mesta. Predstavljajo podlago za prvo selekcijo kandidatov za zaposlitev.

Poznamo univerzalne kanale, ki se pojavljajo na vseh segmentih trga, za vsa dela in kategorije delovne sile. Tako kot obstajajo na trgu različne strukture delovne sile, se pojavljajo tudi posamezni kanali, ki so specializirani in zato primerni za posamezne vrste del.

Lahko so:

- formalni, kjer brezposelni pridobivajo informacije in iščejo zaposlitev v skladu z določenimi pravili in postopki,
- neformalni, kjer teh določenih pravil in postopkov ni,
- posredni, kjer informacije o možnih delodajalcih posredujejo posredniki oz. institucije, katerih dejavnost je posredovanje zaposlitev, sem pa prištevamo tudi vzpostavitev stikov prek medijev,
- neposredni, o teh govorimo, kadar brezposelni sami kontaktirajo možne delodajalce (osebno, pisno ipd).

Skozi čas so se razvijali različni kanali pa tudi njihova ponudba oz. sklop storitev, ki jih nudijo svojim strankam.

V Sloveniji poznamo specializirane institucije za iskanje zaposlitev. Gre za formalen posreden način iskanja. Ena od teh je Zavod RS za zaposlovanje – **javna služba za zaposlovanje**, katere glavne naloge so:

- posredovanje zaposlitev
- poklicno svetovanje
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti
- izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja
- izdaja delovnih dovoljenj tujcem
- izvajanje nacionalne politike štipendiranja
- izdelava analitičnega, razvojnega in drugega strokovnega gradiva temeljnih dejavnosti zavoda
- obveščanje o trgu dela.

Njegova temeljna dejavnost je zbiranje in posredovanje informacij o iskalcih zaposlitve in prostih delovnih mestih. Brezposelnim pa tudi svetujejo, jim organizirajo različne izobraževalne in delovne programe ter usposabljanja. Financira ga država. V skladu z napredkom tehnologije so tudi oni uspešno vpeljali možnost sodelovanja prek interneta.



## **Zasebne agencije za zaposlovanje**

Tudi te posredujejo med iskalci in ponudniki zaposlitev.

Lahko so:

- splošne
- specializirane
- visokospecializirane.

Specializirane agencije posredujejo zaposlitev le za določene poklice oz. panoge. Visoko specializirane večinoma iščejo strokovnjake, specialiste in managerski kader za podjetja. Pogosto se pri svojem delu, da bi našli za svoje kandidate primerno zaposlitev, poslužujejo oglaševanja v časopisih in tudi neposrednega kontaktiranja s podjetji. Svoje storitve posredovanja pri zaposlitvi zaračunavajo iskalcu oz. ponudniku zaposlitve, lahko pa je to bodisi ob vpisu v agencijo bodisi ob uspešno sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Načeloma so v splošnih agencijah plačniki iskalci zaposlitve, v visoko specializiranih pa delodajalci.

Tudi pri nas so se na trgu že pojavile agencije, ki ponujajo začasne, honorarne zaposlitve. Gre za zagotavljanje nadomestnih delavcev podjetjem, npr. ob sezonskih obremenitvah (trgatev). Te agencije imajo delavce zaposlene in jih podjetjem posodijo. Delodajalec, ki se odloči za tak način poslovanja, ne potrebuje kadrovske službe, ker ni potrebnega obračunavanja plač, regresov, odpovednih rokov in s tem povezanih velikih finančnih sredstev, poleg tega pa so to preizkušeni kadri. Ta način sodelovanja je zelo podoben načinu poslovanja agencij za posredovanje občasnih in začasnih del študentom in dijakom. Z uvedbo te možnosti je država naredila korak proti omejevanju sive ekonomije, saj je ravno honorarno delo tisto, kjer se prelije veliko neprijavljenih zaslužkov.

## **Oglasi in razpisi v tisku**

To je primer neposrednega formalnega iskanja zaposlitve, ki se pogosto uporablja za vse vrste del in pri vseh iskalcih zaposlitve. Delodajalci imajo možnost izbire določene zvrsti časopisa glede na to kakšne kandidate želijo pritegniti. Iskalci zaposlitve se ponavadi javljajo na oglase in razpise, objavljene v časopisih, sami pa razen v primerih iskanja delne, honorarne zaposlitve ali pa dela na domu redkeje dajejo oglase. Oglase v drugih medijih, kot je radio in televizija, objavljajo predvsem delodajalci, kadar želijo privabiti veliko različnih kandidatov, od katerih kasneje s selekcijo izberejo tiste, ki ustrezajo objavljenim pogojem.

## **Neposredno spraševanje v podjetjih**

Predstavlja neposredni kanal, pri čemer iskalci zaposlitve neposredno sprašujejo po podjetjih ali pa se na njih obračajo prek pismenih prošenj za delo. V navadi je, da se odklonjene prošnje za delo vodijo v bazah podjetij za primer kasnejše potrebe po delavcu. Ta kanal je učinkovit v primeru potreb po manualnih in administrativnih delavcih. V to obliko iskanja zaposlitve bi uvrstila tudi delo prek študentskih servisov, saj delodajalci

študente oz. dijake, ki so pri njih opravljali občasna ali začasna dela, že poznajo, poznajo njihovo znanje, sposobnosti, spretnosti, način dela in osebnostne lastnosti. Prednost takšnega navezovanja stikov z delodajalci prek dobrega študentskega servisa pa je tudi ta, da študent lahko pridobi tudi svojo referenčno listo.

### **Priporočila zaposlenih**

To je neformalna oblika posredovanja informacij, ki jo delodajalci pogosto uporabljajo pri zaposlovanju ozko specializiranih strokovnjakov ali delavcev v specifičnih – redkih poklicih. Za takšna dela velikokrat sploh ne objavljajo prostih delovnih mest, saj se takšni specialisti ponavadi med seboj poznajo, imajo poklicne stike, s tem pa odpade preizkušanje kandidatov, ki se tudi lažje neformalno vključijo v organizacijo. V nekaterih podjetjih uporabljajo to metodo tudi kot formalni način iskanja kandidatov za neko prosto delovno mesto.

### **Rekrutiranje s srednjih šol in fakultet; štipendiranje**

Večja podjetja ponavadi sodelujejo s šolami, kjer navežejo stik z obetavnimi študenti in jih štipendirajo v upanju, da se bodo po končanem izobraževanju pri njih zaposlili. Ti dijaki in študenti so njihov glavni vir tehničnega, profesionalnega in vodstvenega kadra. ISEC

### **Profesionalne organizacije, poklicna združenja, sindikati**

Profesionalne organizacije in poklicna združenja vodijo sezname svojih članov, posebej za redke poklice, na katere se v primeru potreb po delavcih delodajalci obračajo. Slednji pa lahko izkoristijo za rekrutiranje tudi občasna strokovna srečanja članov teh organizacij. Sindikati svojim članom nudijo informacije o prostih delovnih mestih, včasih pa imajo organizirane svoje borze dela.

### **Ostale metode**

Nekatera podjetja včasih organizirajo tudi dneve »odprtih vrat« kot način pridobivanja primernih kandidatov. Vse več iskalcev zaposlitve, agencij in delodajalcev pa pri iskanju dela oz. kadrov uporablja internet.

### **Učinkovitost kanalov zaposlovanja**

Z vidika iskalcev zaposlitve so učinkoviti tisti kanali, prek katerih se dejansko uspejo zaposliti. Gre za razmerje med vloženim naporom in pričakovanimi rezultati (Trbanc, 1992, str. 65).

Zanimiv pa je podatek, da okoli 70 % delodajalcev ne želi sodelovanja z Zavodom RS za zaposlovanje pri iskanju delavcev, saj le-ti ponavadi že poznajo oz. imajo delavca za to delovno mesto. Le-ti podajo le formalno prijavo – potrebo po delavcu, ki jo po 23. členu

Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) morajo podati (Uradni list RS, št. 42/2002, str. 4076). Delavca pa najdejo prek neformalnih virov (prijatelji, znanci ipd) na skitem trgu (Bojana Pribošič, Zavod RS za zaposlovanje).

Splošnega navodila, kako iskati zaposlitev, ni – razen: »Čim bolj aktivno in prek več kanalov«.

Pred tem pa mora vsak posameznik glede na stvarni gospodarski položaj in razmere na trgu dela pri sebi poiskati odgovore na vprašanja, kot so:

- Kaj znam in kaj bi rad delal?
- Kakšna je vizija mojega poklicnega in osebnega razvoja?
- Kaj bi rad v poklicni karieri dosegel?
- Koliko sem se za to pripravljeno žrtvovati (čas in cena študija)?
- Kakšen je moj časovni plan za doseglo določenih ciljev?

Da sploh lahko upamo na uspeh, pa moramo imeti izdelane jasne in cilje, razloge, biti moramo potrpežljivi in imeti realna pričakovanja. Ne sme nas biti strah pred spremembami, izdelati si moramo načrt in biti dejavni.

#### **4.2. STRAN POVPRASEVANJA PO »MLADI« DELOVNI SILI**

Tako kot morajo mladi posamezniki že zelo zgodaj ugotoviti svoje potrebe glede poklicne kariere in osebnega življenja, jih morajo definirati tudi delodajalci. Egon Tomažič (Tomažič, 2001, str. 11) omenja skrb zbujačo prakso, ki se je v preteklosti v glavnem ukvarjala z analizo dela in nalog kot sestavnih delov organizacijske strukture, bolj malo pa z oblikovanjem organizacijskih vlog in organizacijskih profilov, ki so vodili tudi k napačnim izborom kandidatov in s tem posledično do nezadovoljstva in slabih delovnih rezultatov. Zatorej je osnova za izbor pravega kandidata in za ujemanje osebnostne strukture kandidata s strukturo delovnega mesta treba v podjetju izdelati profil organizacijske vloge. S tem določi delodajalec osebnostne lastnosti, ki naj bi jih kandidat za delovno mesto imel:

- tehnično-funkcionalna znanja: temeljna znanja, splošna znanja, posebna znanja
- sposobnosti: funkcionalne sposobnosti, upravljalno-managerske sposobnosti, socialne, inovativne, emocionalne sposobnosti
- temeljno motivacijo: željo po doseganju rezultatov, po druženju, po vplivnosti in izvajanju moči.

Mlade pa največkrat že kar povezujemo z začasnimi in občasnimi deli ter deli s krajšim delovnim časom. Za ta dela so primerni ravno zato, ker se še šolajo, poleg tega pa občasno ali redno opravljajo dela oz. se še ne želijo stalno zaposliti. Obseg zaposlitev za določen čas je v državah z bolj reguliranim trgom dela večji, saj se z zaposlovanjem za določen čas (prva zaposlitev) delodajalci zaščitijo pred morebitno odvečno oz. neustrezno delovno silo. Dodati pa moramo, da je to tudi posledica splošnega upadanja razpoložljivih stalnih zaposlitev.

Ravno študentska delovna sila je pogosto »konkurent« svojim vrstnikom, ki so že končali izobraževanje pa so se prisiljeni redno zaposliti. V Sloveniji je od začetka devetdesetih let zaslediti ogromno zanimanje ravno za študentsko delo, saj je ta oblika delovne sile izrazito fleksibilna, glede prispevkov in dajatev pa za delodajalca najcenejša. Razrast študentskih servisov, posredovalnic študentskega dela, v zadnjih letih je dokaz o njihovi priljubljenosti. Njihova ponudba se ravno tako izboljšuje s konkurenco in uvajanjem sodobne tehnologije. S približevanjem EU in posledičnim urejanjem zakonodaje pa bodo sledile tudi na tem področju nekatere spremembe. Po napovedih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, naj bi se servisi v prihodnje ohranili. Zadnje leto je bilo zaslediti celo zmanjševanje ovir za vstop novih koncesionarjev.

V prihodnje predvidevamo, da se bo »konkurenca« med študentsko delovno silo in mladimi, ki prvič iščejo zaposlitev, nekoliko zmanjšala. Sprejet je bil namreč nov Zakon o delovnih razmerjih, katerega 216. člen določa, da lahko dijaki ali študenti opravljajo delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar največ 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu (Uradni list RS, št. 42/2002, str. 4101). Ta člen je bil pisan z namenom urediti razmere na samih sistematiziranih delovnih mestih. Vendar je po moji presoji zapisan zelo dvomljivo. Delodajalci, ki pri svojem poslovanju zaposlujejo študentsko delovno silo, se bodo v okviru tega člena morali prepustiti »subjektivni« presoji inšpektorja za delo. Po drugi strani pa se predvideva tudi povečanje odstotka koncesijske dajatve, zaradi katere bodo študenti postali nekoliko dražja delovna sila, kot je sedaj.

### **4.3. BREZPOSELNOST MLADIH**

Brezposelna oseba je oseba, ki je stara 15 let ali več, ki v določenem obdobju ni opravila nobenega dela za plačilo, aktivno išče delo in lahko začne delati v določenem roku (Svetlik et al., 2002b, str. 491).

Zajemamo jo lahko na dva načina, tako govorimo o:

- registrirani
- anketni brezposelnosti.

REGISTRIRANA BREZPOSELNOST pomeni odstotni delež registrirano brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu<sup>2</sup>. Vir za njen izračun je Zavod RS za zaposlovanje, objavlja pa jo Statistični urad RS (SURS). Po tej metodi velja v Sloveniji iskalec zaposlitve za registrirano brezposelno osebo če:

- nima redne zaposlitve, ni lastnik ali solastnik poslujočega podjetja oz. ni lastnik ali uporabnik nepremičnin, s katerimi se preživlja,

---

<sup>2</sup> »Aktivno prebivalstvo je aktivna družbena delovna sila. To je prebivalstvo, ki opravlja poklic, da bi si pridobilo sredstva za življenje. Sestavljeno je iz zaposlenega prebivalstva in brezposelnih. V preteklosti so ga ugotavljali s popisi prebivalstva, v zadnjem času pa vse bolj z anketami. Za opredelitev so pomembni načelni dogovori med statistiki o spodnji in zgornji starostni meji, aktivnosti gospodinj, kmečkih žena, vojakov, bolnikov, pomagajočih družinskih članov ipd.« (Malačič, 1995, str. 29)

- je sposoben in voljan delati ter sprejeti zaposlitev, ki je primerna njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti,
- se zaradi iskanja zaposlitve prijavi na območni enoti Republiškega zavoda za zaposlovanje.

Skladno z metodologijo in definicijami Mednarodne organizacije dela (ILO) pa SURS ugotavlja tudi ANKETNO STOPNJO BREZPOSELNOSTI, katere vir so podatki Ankete o delovni sili. Osredotočena je na snemanje dejanskih razmer odrasle populacije na trgu dela. ILO definira brezposelne osebe kot osebe, ki kumulativno izpolnjujejo naslednje pogoje:

- v tednu pred anketiranjem niso opravile nikakršnega dela za plačilo,
- so v štirih tednih pred anketiranjem aktivno iskale zaposlitev,
- so se v 14-ih dnevih od dneva anketiranja pripravljene zaposliti, če bi bila zaposlitev zanje na voljo.

Anketa je bila prvič uradno opravljena leta 1993 in izpolnjuje zahteve Eurostata (Otopal, 1999, str. 6, 14).

Tabela 4: Gibanje povprečne stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji letih od 1987 do 2002

Leto	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Povečana stopnja registrirane brezposelnosti (v %)	1,5	2,2	2,9	4,7	8,2	11,5	14,4	14,4
Leto	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 <sup>3</sup>
Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti (v %)	13,9	13,9	14,4	14,5	13,6	12,2	11,6	11,8

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002;

<http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/Statisticni>

Tabela 5: Gibanje anketne stopnje brezposelnosti v Sloveniji v obdobju od leta 1993 do leta 1998

Leto	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Stopnje anketne brezposelnosti (v %)	9,1	9,0	7,4	7,3	7,1	7,7	7,6	7,0	6,4

Vira: Poročilo za leto 1998, Republiški zavod za zaposlovanje, 1999, str. 26

Prva statistična objava, Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Statistični urad RS, 2000 – 2002, str. 1.

<sup>3</sup> Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti je za marec 2002.

Zaradi različnih metodoloških in vsebinskih razlogov, predvsem pa zaradi uporabe strožje mednarodne definicije brezposelnosti v anketi o delovni sili, lahko ugotovimo, da je število brezposelnih v Sloveniji na podlagi ankete precej nižje, kot pa ga objavlja Zavod RS za zaposlovanje na podlagi registriranih brezposelnih oseb (Malačič, 1995, str. 45). To je možno razbrati tudi iz konkretnih podatkov, ki jih navajam v tabelah 4 in 5. V tabeli 4 je vidno skokovito naraščanje povprečne stopnje registrirane brezposelnosti med letoma 1988 in 1993, čemur je sledilo umirjanje, po letu 1998 pa zasledimo upadanje. Iz primerjave podatkov, navedenih v omenjenih tabelah, ugotovimo značilno razliko med obema stopnjama brezposelnosti.

Tabela 6: Gibanje povprečnega števila in strukturnih deležev registrirano brezposelnih po značilnih skupinah v Sloveniji v letih od 1987 do 2002

Leto/mesec	Povprečno št. registriranih	Delež posameznih kategorij v letih od 1987 do 2002 (v %)					
		Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni več kot 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari nad 40 let
1987	15.184	50,6	30,1	48,8	33,1	57,7	17,0
1988	21.342	51,9	28,7	47,3	36,9	57,1	14,5
1989	28.218	51,5	29,1	18,9	42,7	55,4	15,0
1990	44.623	51,4	26,5	47,9	37,4	49,8	16,1
1991	75.079	47,8	22,2	44,7	41,8	46,1	19,0
1992	102.593	40,7	20,2	43,9	50,9	46,5	25,0
1993	129.087	37,4	19,0	43,8	54,8	45,3	28,2
1994	127.056	35,5	19,0	44,9	62,1	45,8	32,4
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	59,0	46,6	34,0
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	53,8	47,0	37,7
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	59,6	47,1	43,0
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	62,4	46,9	46,7
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	62,9	47,5	50,5
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	61,4	47,2	50,7
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	54,7	47,0	48,9
apr. 2002	104.325	24,1	18,8	50,5	54,3	47,4	50,3

- Deleži posameznih kategorij od povprečne brezposelnosti, razen deležev nad 1 letom in starih nad 40 let, ki so izračunani po stanju konec leta/meseca.

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002;

<http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/StatisticniPodatki/>

Ko govorimo o brezposelnosti mladih, moramo upoštevati, da je za njih značilna nižja stopnja aktivnosti, kar je posledica tega, da se velik del teh ljudi še šola in so zato neaktivni. Sama brezposelnost pa je lahko posledica težav pri prehodu v zaposlitev, lahko pa tudi oz. hkrati posledica opravljanja občasnih del. Trbanc in Verša v Politiki zaposlovanja (2002) navajata, da je v državah EU v zadnjih dvajsetih letih v skupini 15–24 let upadla aktivnost, povečal pa se je delež neaktivnih mladih. Vzrok naj bi bil ravno

kasnejši pritok mladih na trg dela zaradi podaljševanja šolanja. Navajata tudi, da je mladinska brezposelnost resen problem že nekaj desetletij v industrijskih družbah. V tem obdobju so omenjene stopnje brezposelnosti presegale 20 % in so bile večino zadnjega desetletja dvakrat višje kot povprečne stopnje brezposelnosti v delovni sili, stari nad 25 let. Še bolj pa se te stopnje razlikujejo med samimi državami (Trbanc, Verša, 2002, str. 348). Tabela 6 prikazuje omenjeni trend, v zadnjih letih pa je zaslediti rahlo izboljševanje položaja mladih.

Tabela 7: Stopnje aktivnosti mladih (od 15 do 24 let) za Slovenijo, povprečje držav članic EU in za nekatere izbrane države članice EU, leto 1996

MLADI (15-24 let)	Slovenija	EU 15	Nizozemska	Nemčija	Francija	Irska	Italija
Stopnja aktivnosti	30,8	46,6	61,1	52,5	35,2	43,5	38,5
Stopnja delovne akt.	30,9	36,6	54,1	48,0	25,5	35,6	25,4
Stopnja brezposelnosti	18,8	21,5	11,4	8,5	27,6	18,1	34,1

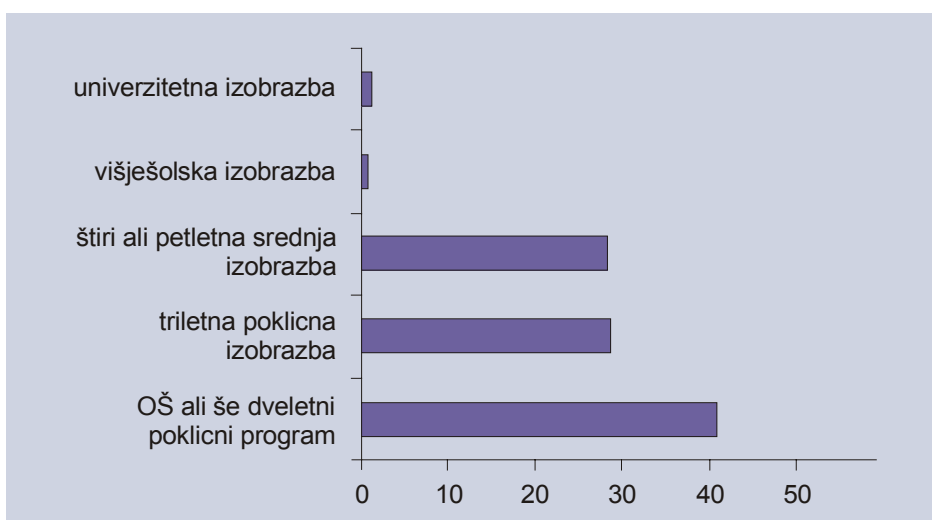
Vir: Trbanc, Verša, 2002, str. 348.

Iz tabele lahko razberemo, da so mladi v Sloveniji v povprečju manj delovno aktivni, kakor kažejo stopnje aktivnosti za države članice EU. Vendar pa dodajamo, da imamo tudi manj brezposelnih. Seveda pa so podatki za posamezne države članice različni.

Skrb zbujujoča je predvsem trajna brezposelnost, ker skozi to obdobje mladi še dodatno izgubljajo svojo konkurenčnost, delovno zmožnost in sposobnost. S tem navadno upade še aktivnost iskalcev, ki se privadijo takšnemu položaju in začnejo izkoriščati določene finančne ugodnosti, ki so jim na voljo kot brezposelnim.

Zanimiv je podatek, ki ga navajata Trbanc in Verša, da je povprečna doba brezposelnih prvih iskalcev zaposlitve povprečno 10 mesecev za tiste z najvišjo izobrazbo, za tiste z najnižjo pa kar 2 leti in 10 mesecev (Trbanc, Verša, 2002, str. 355). Od tod je zanimivo pogledati izobrazbeno strukturo mladih brezposelnih oseb.

Slika 4: Izobrazbena struktura mladih brezposelnih oseb v Sloveniji



Vir: Trbanc, Verša, 2002, str. 355.

Iz slike 4 je razvidna zelo neugodna izobrazbena struktura mladih v Sloveniji, saj je kar 41 % mladih brezposelnih tistih, ki imajo samo osnovnošolsko ali še dvoletne poklicne programe, 28,7 % jih ima triletno poklicno izobrazbo, 28,4 % jih ima štiri- ali petletno srednjo izobrazbo. Samo 0,9 % je višje izobraženih in le 1 odstotek mladih brezposelnih ima univerzitetno izobrazbo. Ker povpraševanje po boljše izobraženi delovni sili vse bolj raste, moramo opozoriti na slabše zaposlitvene možnosti mladih z najnižjo stopnjo izobrazbe. Tudi iz slike 3 je razvidna zelo neugodna izobrazbena struktura mladih skoraj za vse države članice EU. Ravno mladi z nižjo izobrazbo pa so tisti, ki težje najdejo zaposlitev.

Z naraščanjem brezposelnosti pri iskalcih prve zaposlitve, ki prihajajo iz srednješolskega izobraževanja, lahko govorimo o neskladju med kvalifikacijskimi zahtevami trga dela in ponudbo kvalifikacij. Gre namreč za izobraževanje, ki obsega velik delež specifičnega poklicnega znanja in spretnosti ter s tem možnost za zaposlitev v specifičnih poklicih in dejavnostih. Medtem ko imajo boljše izobraženi, katerih izobrazba ni vezana na točno določene poklicne položaje, boljše poklicne priložnosti. Vsakdo namreč pričakuje, da (Ivanič, 1999, str. 55):

- zaposlitev boljše izobraženih obljublja višjo mejno produktivnost,
- boljše izobraženi so v ugodnejšem konkurenčnem položaju,
- delodajalci povezujejo boljše izobraževalne dosežke z višjimi sposobnostmi in motivacijo,
- boljše izobraženi imajo več ključnih kvalifikacij,
- delodajalci uporabljajo meritokratski pristop pri selekciji zaposlenih.



### **4.3.1. DEJAVNIKI BREZPOSELNOSTI MLADIH**

Shavit in Muller sta dokazala, da vplivajo na način prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev in na možnosti, ki jih imajo mladi ob iskanju prve zaposlitve institucionalne značilnosti nacionalnih izobraževalnih sistemov. Po podatkih OECD pa naj bi bili takšni dejavniki še: splošne razmere ponudbe in povpraševanja na trgu dela, ukrepi regulacije trga dela in ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni brezposelnim in struktura spodbud z davčnimi in blaginjskimi sistemi (Trbanc, Verša, 2002, str. 349). Položaj mladih na trgu dela v Sloveniji in v državah EU rešujejo z medsebojnim sodelovanjem institucij izobraževanja, zaposlovanja, delodajalcev, sindikatov in države.

## **5. MLADI IZOBRAŽENCI IN PREOBLIKOVANJE GOSPODARSTVA**

### **5.1. GOSPODARSKI RAZVOJ**

Ko govorimo o napredovanju gospodarstva, moramo paziti na dve komponenti tega pojma. To sta rast, ki označuje količinska povečanja, in razvoj, ki označuje kakovostne spremembe na boljše. Senjur (1991, str. 13, 31) razlaga gospodarski razvoj kot proces ustvarjanja novih značilnosti gospodarstva. Za njegovo uresničitev je potrebno količinsko povečevanje gospodarstva kot tudi spremembe kakovostnih značilnosti, ki se izražajo s strukturnimi spremembami. Torej pomeni spremembo načina proizvodnje ob istočasnem povečevanju produktivnosti dela.

### **5.2. ČLOVEŠKI KAPITAL**

Vsa produkcija poteka ob pomoči človeka<sup>4</sup>, ki poleg delovnih sredstev in naravnih virov predstavlja eno od produktivnih sil. Delovna sila ima na voljo z določeno kakovost človeškega kapitala, ki zajema prirojene in pridobljene značilnosti posameznika oz. prebivalcev (Bevc, 1995, str. 81):

- zdravstveno stanje v najširšem pomenu,
- prirojene sposobnosti,
- sposobnosti, znanja in nagnenja (interesi), pridobljena od staršev ali v ožjem družinskem okolju,
- sposobnosti, znanja in nagnenja, pridobljena v širšem »nedružinskem« okolju in »nešolskem« okolju,
- praktične oz. delovne izkušnje,
- proizvodne in druge sposobnosti in znanja, pridobljena s formalnim in neformalnim izobraževanjem, izpopolnjevanjem ter usposabljanjem.

---

<sup>4</sup> Človek namreč organizira ves proces gospodarjenja in le-ta poteka zaradi ljudi in njihovega zadovoljevanja potreb.

Torej tudi človeški kapital s povečevanjem svoje vrednosti – z izobraževanjem, vpliva na uspešnost gospodarstva. T.W. Schultz ga z drugim kapitalom definira kot nekaj, kar nudi v prihodnosti storitve določene vrednosti. Zanj je v prihodnosti to vir zadovoljstva, zaslužkov ali obojega. Ker ni dosegljiv na trgu, se ga lahko pridobi samo z naložbami v človeka, od katerega se ne more ločiti in mu služi pri proizvodnji in potrošnji. Vlaganje vanj pa poteka skozi naložbe v izobraževanje, strokovno usposabljanje na delovnem mestu, v zdravstvo, ekonomske informacije in migracije (Bevc, 1991, str. 20).

Ker so v praksi odstopanja v cenah posameznih vrst človeškega kapitala glede na poklic, panogo, starost, spol, raso, geografski položaj, lahko posameznik ali družba poveča to vrednost na dva načina. To lahko stori z naložbo v realno povečanje količine človeškega kapitala ali z vlaganjem v povečanje cene novega ali že obstoječega, kar pomeni spremembo poklica ali preselitev iz kraja z nižjim v kraj z višjim zaslužkom za enako vrsto dela, pri čemer mora biti neto sedanja vrednost razlike v ceni večja kot sedanja vrednost stroškov selitve. Pogosto je takšna selitev ugodna za posameznika in neugodna za družbo. Razlike v cenah človeškega kapitala so tudi zaradi tveganja in negotovosti, monopolnega položaja določene vrste človeškega kapitala na trgu. Včasih je temu vzrok tudi gospodarska rast, ki poveča razne odklone v gospodarstvu in na trgu, seveda pa nanje vplivajo tudi različne oblike diskriminacije pri zaposlovanju, zaslužkih, poklicnem usmerjanju, izobraževanju in drugih oblikah pridobivanja človeškega kapitala (Kralj, 1996, str. 23-24).

S prehodom v devetdeseta leta smo se tudi Slovenci zavedli, da so le znanje, inovativnost, prizadevnost in prilagodljivost vir uspešnosti in razvoja. Tako mišljenje je privedlo do tega, da danes največ vlagamo ravno v človeški kapital, ki ga danes razumemo zlasti kot izobrazbo oz. znanje, pridobljeno z izobraževanjem. Kljub pomembnosti tega proizvodnega dejavnika pa Bevčeva (1991, str. 214) opozarja tudi pri njem na zakon padajočih donosov.<sup>5</sup> Zato je pri neki dani ravni gospodarske razvitosti države ob njenih zgodovinskih in drugih značilnostih v določenem trenutku, vpliv izobraževanja na gospodarsko rast in razvoj odvisen predvsem od:

- razpoložljive zaloge kapitala izobrazbe
- velikosti toka, s katerim se zaloga povečuje.

Velikost zaloge kapitala izobrazbe najbolje izmerimo s povprečnim številom let šolanja oz. izobraževanja prebivalstva, delovne sile in zaposlenih. Vir podatkov je popis prebivalstva in popis zaposlenih, opozoriti pa velja, da gre za oceno le dela dejanske zaloge tega kapitala, tistega, ki je pridobljen s formalnim izobraževanjem. Če upoštevamo samo ožjo kategorijo prebivalcev (25-64 let), je bilo v Sloveniji leta 1991 povprečno število let šolanja 9,9, kar pomeni dobro leto manj, kot je povprečje za države OECD (Bevc, 1999, str. 47). Velikost toka kapitala izobrazbe pa najbolje izrazimo s stopnjami zajetosti mladine

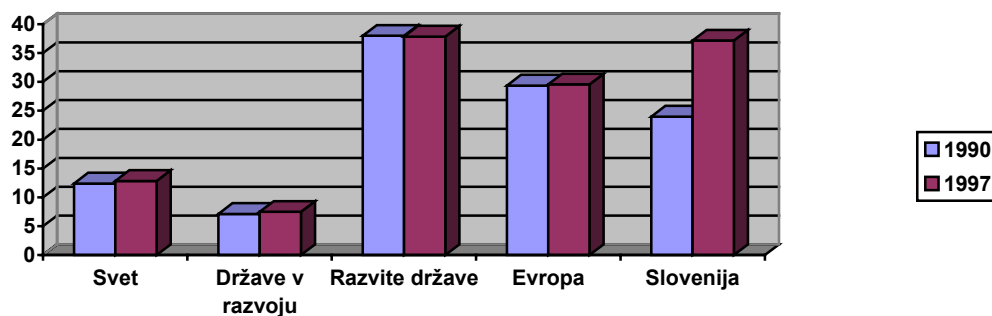
---

<sup>5</sup> V manj razvitih državah, kjer niso imeli dovolj dopolnjujočih dejavnikov (ustrezna tehnologija, zadosten naložbeni kapital ipd) kljub vlaganju ogromnih sredstev v izobraževanje, niso dosegli pričakovanih gospodarskih učinkov.

in odraslih v izobraževanje. Tudi tukaj govorimo o podatkih, ki se navezujejo na formalno izobraževanje.

Slika 5: Stopnja vključenosti prebivalcev v tretjo raven izobraževanja<sup>6</sup>  
- Slovenija v primerjavi z drugimi državami, v %

Vir: Bevc, 1999, str. 53.



Iz slike 5 lahko razberemo, da je Slovenija v devetdesetih letih doživela veliko rast števila prebivalcev, vključenih v tretjo raven izobraževanja<sup>7</sup>, s čimer danes dosegamo raven mnogih razvitih držav.

### 5.3. RAZLIČNI VIDIKI EKONOMSKE UČINKOVITOSTI IZOBRAŽEVANJA

Ekonomska učinkovitost izobraževanja se kaže na več nivojih. Z vidika (Bevc, 1995, str. 66):

- posameznika, vpliva na njegovo povečano produktivnost, kar se odraža tudi s prerazdeljevanjem zaslužkov k bolj izobraženim posameznikom,
- podjetja – govorimo o večji produktivnosti podjetja in s tem večjem obsegu njegove proizvodnje,
- družbe, pa vpliva na gospodarsko rast, zaposlenost in porazdelitev dohodka.

Za proučevanje razmerja med izobraževanjem in gospodarskim razvojem je najprimernejši postopek računanja stopenj donosa naložb v izobraževanje z analizo stroškov in koristi. Ocenjevanje učinkovitosti naložb v izobraževanje s to metodo je možno z vseh vidikov, posameznika, družbe in podjetja. Temelji na ugotavljanju neto učinka ocenjenih celotnih stroškov in učinkov izobraževanja z diskontiranjem na sedanjo vrednost, ki ga nato primerjamo z neto učinkom drugih potencialnih naložb.

<sup>6</sup> Naše višje, visoko in podiplomsko izobraževanje.

<sup>7</sup> Vsi vpisani so primerjani s starostno skupino 20–24 let. Zadnji stolpec se pri Sloveniji nanaša na leto 1997, pri drugih državah pa na leto 1995.

Matematično bi lahko to izrazili v obliki (Malačič, 1984, str. 276-277):

Vrednost »človeškega kapitala« je enaka sedanji vrednosti prihodnjih zaslužkov:

$$CV = \frac{E_0}{(1+i)^0} + \frac{E_1}{(1+i)^1} + \frac{E_2}{(1+i)^2} + \dots + \frac{E_n}{(1+i)^n} = \sum_{t=0}^n \frac{E_t}{(1+i)^t}$$

CV = vrednosti »človeškega kapitala«

$E_t$  = neto zaslužki v času t

i = obrestna mera

Tokovi zaslužkov velikokrat niso gotovi, saj so ti tokovi lahko različni ali pa posameznik ne ve, kakšni bi lahko bili. Gre namreč za tveganje in negotovost, ki ju vključimo v formulo:

$$CV = \sum_{t=0}^n \frac{\left[ \sum_{j=1}^m (P_j E_j) \right] t}{(1+i+u)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{EVE_t}{(1+i+u)^t}$$

$P_j$  = verjetnost nastopa  $E_j$

EVE = pričakovana vrednost zaslužkov

$j \rightarrow m$  = število možnih izidov

t = čas

u = premija za negotovost

Da pa bo posameznik vedel, v katero vrsto »človekovega kapitala« investirati, mora vrednost le-tega primerjati s stroški za njegovo pridobitev. Tudi stroški nastopajo več let, zato jih je treba diskontirati. Ravno tako imamo pri stroških opraviti z določenim tveganjem in negotovostjo, ki navadno nista enaka tistim pri zaslužkih. S primerjanjem njunih sedanjih vrednosti dobimo neto sedanjo vrednost sredstev. Najbolje se bo posameznik odločil, če bo investiral v »človeški kapital«, ki ima največjo neto sedanjo vrednost, ki jo izračunamo:

$$NCV = \sum_{t=0}^n \frac{\left[ \sum_{j=1}^m (P_j E_j) \right] t}{(1+i+u)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{\left[ \sum_{k=1}^s (P_k E_k) \right] t}{(1+i+u')^t}$$

NCV = neto sedanja vrednost »človeškega kapitala«

$C_k$  = stroški pridobivanja tega kapitala

$P_k$  = verjetnost nastopa C

$u'$  = premija za negotovost za stroške

$k \rightarrow s$  = število možnih izidov za stroške

Ko je neto sedanja vrednost enaka nič, pomeni optimalno porazdelitev »človeškega kapitala. Če je večja od nič, gre za ugodno, če pa je manjša od nič, gre za neugodno količino in vrsto »človeškega kapitala«.

Zavedati se namreč moramo, da po »revoluciji« informacijske in komunikacijske tehnologije prihaja v ospredje znanje kot nov konkurenčni vir ljudi, ki delujejo kot strokovni delavci v organizacijah. Managerji spoznavajo, da brez njih organizacija kaj kmalu lahko izgubi svojo konkurenčno prednost. Zato se trudijo, da bi pritegnili in motivirali najboljše ljudi, ki jih je treba nagraditi, priznavati in zadržati, izobraževati, usposabljeni ter izboljševati. Pri vsem tem pa jim je treba biti na voljo in zadostiti njihovim težnjam. Priča smo torej zamenjavi vlog, ko se managerji podrejajo vodilni sili – znanju (Brumec, Zupanc, Jurcan, 1993, str. 391).

Kot potencial tukaj nastopajo iskalci prve zaposlitve, ki jih je treba usposobiti za produktivno vključevanje v organizacije. Ti intelektualni, strokovni delavci morajo poleg svojih interesov, znanja, spretnosti v različnih delovnih okoljih ponotranjiti tudi jasno opredeljene gospodarske cilje.

Država, ki je več let vlagala v izobraževanje tega potenciala, mora sedaj poskrbeti za primerno obliko aktivnega usposabljanja iskalcev prve zaposlitve. S tem namreč upraviči izdatke, po drugi strani pa ustvarja boljšo prihodnost. Brumec poudarja pomen delovno projektnih skupin in centrov usposabljanja ter angažiranje mentorjev in organizacij, ki iščejo mlade izobražence, pri tem pa nočejo tvegati z nepreverenimi in nezanesljivimi kadri.

Takšno skupno delovno okolje naj bi odpravljalo in blažilo socialne konflikte v življenjskem okolju iskalca prve zaposlitve. Takojšnje vključevanje v proces usposabljanja in dopolnjevanje znanja ter oblikovanje lastne kariere pa bi oblikovalo samozavestne posameznike, ki bi bili vključeni v središče družbenega dogajanja. Zagovarja stališče, da bi država na takšen način najhitreje dosegla uspeh (Brumec, Zupanc, Jurcan, 1993, str. 393).

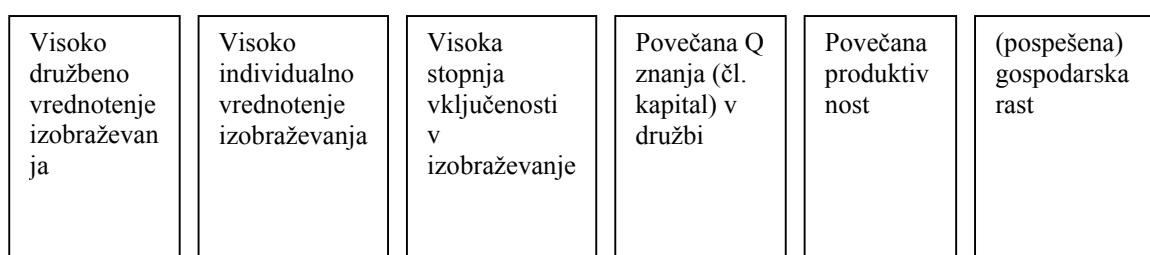
Eden od takšnih subvencioniranih programov usposabljanja je delovnoizobraževalna akcija Praktikum. Namenjena je iskalcem prve zaposlitve od V. do VII. stopnje formalne izobrazbe. Način dela je križanje različnega znanja in reševanje specifičnih problemov, ki se vežejo na domače izzive, sprejemanje odgovornosti za spreminjanje gospodarskih in družbenih razmer s svojim in pridobljenim znanjem v delovni skupini skozi konverzacijo. Mladim dajo vedeti, da bodo svoje znanje morali jutri prodati na trgu. Zato jim nudijo priložnost pridobiti tudi delovno rutino ter premostiti neizkušnost, ki se kaže v vseh fazah dela.

Tega se moramo še posebej zavedati, saj bo z vstopom v EU prišlo tudi do prostega pretoka delovne sile. Vse manj bo pomembno, katero šolo je posameznik končal, pomembno bo dejansko znanje. Na podlagi raziskave Znanje in izobraževanje v Sloveniji z vidika vključitve v EU, ki jo je vodila dr. Milena Bevc, lahko trdimo, da Slovenija še vedno zaostaja za mnogimi razvitimi državami EU in OECD pa tudi za nekaterimi državami kandidatkami za EU glede na končano prvo stopnjo sekundarnega izobraževanja

(zadnji 4 razredi osnovne šole). Zaostaja pa tudi po deležu najbolj izobraženih, tistih z doseženo terciarno stopnjo izobrazbe (višje, visoko, podiplomsko izobraževanje) (Štefe, 2002, str. 5).

Ob tem pa moramo opozoriti še na dejanski in potencialni beg možganov, ki se z odpiranjem trga večja, večja pa se tudi nevarnost pritoka tuje delovne sile, ki pomeni konkurenco domači. Jakoš Aleksander z Urbanističnega inštituta RS namreč navaja, da je kar polovica vsega prebivalstva, ki se seli, star ravno od 20 do 30 let, kamor pa zajamemo tudi proučevano skupino mladih (Jakoš, 1993, str. 93).

Slika 6: Vpliv visokega družbenega vrednotenja izobraževanja na gospodarsko rast in razvoj prek povezav



Vir: Bevc, 1991, str. 77.

Vse to pomeni, da bo v prihodnosti treba več pozornosti nameniti kakovosti izobraževanja in povečevanju uspešnosti dokončanja izobraževanja.

## 6. POLITIKA TRGA DELA ZA SPODBUJANJE IN LAJŠANJE PREHODA

### 6.1. NAČINI PREHODA IZ ŠTUDIJA V ZAPOSILITEV

Problematiko uveljavljenih oblik prehoda mladih iz študija v zaposlitev skuša reševati država skozi APZ. Trije glavni načini prehoda so:

- **štipendiranje** je sistem financiranja izobraževanja mladih v času šolanja iz različnih virov. Zaradi vedno večje socialne ogroženosti določenih slojev prebivalstva, ki bi zaradi slabega materialnega položaja ostali brez primerne izobrazbe, mora država pomagati pri izobraževanju. Gre namreč tudi za makroekonomski interes, da iz vsake generacije za trg dela pridobi čim več strokovno izobraženih in usposobljenih ljudi.

V Sloveniji poznamo:

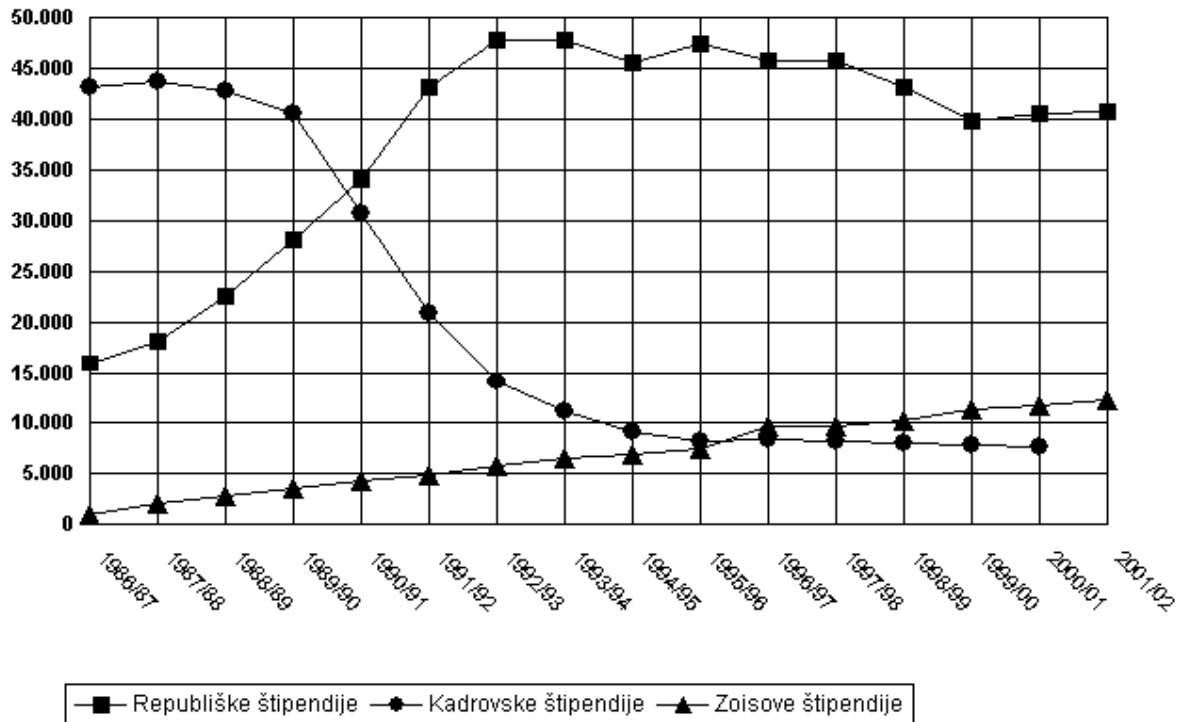
1. kadrovske stipendije, ki so mladim poleg olajšanega študija nudile tudi gotovo zaposlitev po končanem študiju. Število le-teh je zaradi ekonomske krize in presežka delovne sile močno upadlo.
2. državne stipendije:
  - a) republiške stipendije, namenjene socialno ogroženi mladini; število le-teh je z upadanjem števila kadrovske študij

raslo

b) Zoisove štipendije pa spodbujajo šolanje nadpovprečno nadarjene mladine.

Te štipendije, res da olajšujejo izobraževanje, ne zagotavljajo pa prve zaposlitve.

Slika 7: Štipendiranje v Republiki Sloveniji v šolskih letih od 1986/87 do 2001/02



<http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/1p01/pog16.htm>

Vir: Zavod RS za zaposlovanje; Letno poročilo, 2002;

Iz slike razberemo, kako se je z leti zmanjšalo število kadrovskih štipendij, zaradi tega je močno naraslo število Republiških štipendij, v zadnjih letih pa počasi narašča število Zoisovih štipendij.

- **pripravnništvo** je način vključevanja v prvo zaposlitev, ki pa je prirejeno vrsti in stopnji strokovne izobrazbe študenta oz. dijaka. Gre za omejeno obdobje, v katerem ima delodajalec priložnost presoditi, ali delavec ustreza postavljenim pogojem, iskalec pa na drugi strani spozna celotni delovni proces. Pripravnništvo se je pojavilo kot odgovor na pomanjkanje delovnih mest za mlade, ki prvič iščejo zaposlitev in zaradi pomanjkanja njihovih izkušenj. Država je v okviru APZ v letih 1991-1996 ravno zaradi ukrepa sofinanciranja stroškov pripravništva s tem dosegla pozitivne rezultate.
- **vajeništvo** oz. dualni sistem izobraževanja pa je zasnovan tako, da mladim omogoča izobraževanje neposredno z delovno prakso pri delodajalcih ob teoretičnem izobraževanju. Ta način prehoda pa je žal značilen predvsem za poklicno in strokovno izobraževanje.

## **6.2. VLOGA POLITIKE TRGA DELA PRI SPODBUJANJU IN LAJŠANJU PREHODA**

Aktivna politika zaposlovanja se zaveda, da je skupina mladih kategorija delovne sile, ki se na trgu dela srečuje s posebnimi težavami, ki so povezane s pomanjkanjem poklicne oz. strokovne izobrazbe, težjo zaposljivostjo ali pa celo s predčasno opustitvijo šolanja. V programu aktivne politike zaposlovanje za leto 1999 so prav za mlade do 26 leta namenjeni ukrepi, kot so:

- programi priprave na zaposlitev; namen teh je mlade naučiti, kako ponuditi svoje znanje in veščine ter poiskati delodajalca, ki bi jih lahko zaposlil;
- programi funkcionalnega izpopolnjevanja omogočajo kandidatom dopolniti znanje, ki so ga pridobili z rednim izobraževanjem;
- ukrep usposabljanja na delovnem mestu z delovnim razmerjem ali brez. Gre za pridobivanje manjkajočega znanja oz. veščin brezposelne osebe na delovnem mestu, s čimer se uvaja v delo;
- javna dela podobno spodbujajo odpiranje novih delovnih mest pa tudi ohranjajo in spodbujajo razvoj delovnih sposobnosti brezposelnih. Ob finančni pomoči se ob pomoči programa javnih del brezposelna oseba zaposli za določen čas. Prav mladi s pomanjkljivo strokovno izobrazbo so ciljna skupina tega programa;
- program 5000 je priložnost, da predvsem mladi, ki imajo pomanjkljivo izobrazbo, le-to dokončajo in si s tem pridobijo boljše možnosti za zaposlitev.

Trbanc in Verša v Politiki zaposlovanja (Trbanc, Verša, 2002, str. 360-361) ugotavljata, da je APZ skupaj s tržnimi trendi na slovenskem trgu dela dosegla ugodnejši položaj mladih. Ugotavljata tudi, da se njihova brezposelnost postopoma zmanjšuje, izobrazbena raven je vse višja, s tem pa tudi zaposlitvene možnosti. Ne glede na stanje trga dela pa bodo ukrepi s področja zaposlovanja mladih in prvega vstopa na trg dela vedno potrebni.

Zavedati se moramo namreč potrebe po usklajenosti med doseženimi kvalifikacijami in vrsto dela, ki z individualnega vidika zagotavlja optimalno izrabo znanja in spretnosti. Posledica tega je večje zadovoljstvo pri delu in večja produktivnost. Z vidika delodajalca in nacionalnega gospodarstva pa usklajenost izobrazbenih kvalifikacij in zahtev delovnega mesta preprečuje izgubo kadrovskih potencialov ob vstopu v zaposlitev, zmanjšuje stroške prilagajanja kvalifikacij potrebam delovnega procesa, končno pa zmanjšuje tudi stopnjo brezposelnosti (Ivanič, 1999, str. 48).

### **6.2.1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH V DRŽAVAH ČLANICAH EU**

Države članice EU imajo skupno politiko do zaposlovanja mladih, ki pa jo vsaka posamezno vključuje v svoje planske in izvedbene dokumente. Luxemburški sporazum (med članicami), ki zadeva usmerjanje in razvoj zaposlovanja, izvajajo članice tudi skozi smernice za zaposlovanje v EU v letu 1999. Kot poseben cilj pospeševanja zaposljivosti je zmanjševanje prehajanja mladih v dolgotrajno brezposelnost, ki se za razliko od drugih



starostnih skupin (12 mesecev) pri njih šteje nepretrgana brezposelnost več kot 6 mesecev. Vsaka država članica pri doseganju tega cilja uporablja različne načine, politiko in končno dosega tudi različne rezultate.

Ti ukrepi so bili (Trbanc, Verša, 2002, str. 360):

- priprava načrta zaposlitve in svetovanje mladim brezposelnim oz. zaposlitveni načrt
- pomoč pri iskanju zaposlitve
- olajšan prehod med izobraževanjem in delom; spodbujanje v dualni sistem izobraževanja.

Cilj EU pri pospeševanju zaposljivosti mladih je tudi zmanjšati osip iz vseh ravni izobraževanja, ker naj bi bil po njihovih izkušnjah skrb zbujač. Kar 18 % mladih v povprečju držav članic EU leta 1997 ni končalo izobraževanja. Gre namreč za dejstvo, da je le minimalna stopnja izobrazbe pogoj za vključevanje mladih na trg dela. V večini članic EU poskušajo ta problem reševati z izpopolnjevanjem in posodabljanjem sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja. EU pa skrbi tudi za socialno varnost mladih, saj spodbuja povečevanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih skozi modernejšo organizacijo dela. Spodbuja fleksibilne oblike zaposlovanja, ki so bolj priljubljene mladim. Še vedno pomeni problem razlikovanje med spoloma. Ugotovljeno je, da je aktivnost mlajših žensk v dobi reprodukcije precej manjša od moških, pri čemer pa ne gre zanemariti tudi usklajevanja dela in družinskega življenja pa tudi dostopnosti varstva za otroke.

## **6.2.2. POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH V SLOVENIJI**

Tudi za Slovenijo so mladi, ki se šolajo ali pa so brezposelni, osrednja ciljna skupina akcijskega programa zaposlovanja. Sestavljajo ga štiri glavni cilji:

1. Povečanje zaposljivosti prebivalstva – natančneje skupine mladih na dva načina:
  - a) nuditi priložnost vsakemu brezposelnemu mlademu, da se izobražuje, usposablja, preusposablja, ima delovno prakso;
  - b) zmanjšanje osipa iz poklicnih šol in olajšanje prehoda med šolanjem in zaposlitvijo. To poskuša doseči z izboljšanjem izobraževalnega sistema in z možnostjo vnovičnega izobraževanja in usposabljanja. Seveda vse z namenom prilagodljivosti gospodarskemu in tehnološkemu napredku.

Da bi ta cilj dosegli, bo treba prenoviti večino izobraževalnih programov v smislu usklajenosti s potrebami gospodarstva, ki narekuje tudi dualni sistem izobraževanja, vzpostavitev mreže med izobraževalnimi ustanovami in podjetji. Okrepiti pa bo treba tudi sistem poklicnega informiranja in svetovanja.

2. Pospeševanje podjetništva prebivalstva, s čimer skuša spodbuditi samozaposlovanje, odgovornost za lastno poklicno kariero in razvoj lastnih podjetij. Eden od takšnih ukrepov, ki ga je pri nas že zaslediti, so podjetniški inkubatorji v šolah.
3. Povečanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih, ki se nanaša na vso populacijo, bo vplivalo tudi na možnosti zaposlovanja mladih.

4. V Sloveniji kljub zmanjševanju brezposelnosti ta pri mlajših ženskah že nekaj let zapored narašča (Trbanc, Verša, 2002, str. 364). Za izboljšanje zaposlitvenih možnosti mlajših žensk pa je treba odkriti in odpraviti vse ovire, ki se nanašajo na njihove izobraževalne in zaposlitvene možnosti.

Kljub potrebam trga po večji fleksibilnosti in hitrem prilagajanju pa mladi ostajajo brez zaposlitve. Mladi morajo torej ugotoviti svoje interese in oblikovati poti za njihovo uresničevanje med vsemi danimi možnostmi.

## SKLEP

Poudarek na različnih konkurenčnih virih se spreminja. Soočeni smo s pomanjkanjem resursov, zato je znanje naš parameter razvitosti. Ravno najnovejše znanje pa je odlika mladih, ki prihajajo iz šol na delovna mesta. Vendar pa ravno tukaj naletijo na skeptičnost delodajalcev. Največkrat jim pripisujejo negativne lastnosti, kot so nezanesljivost, neodgovornost pa tudi dostikrat utemeljeno pomanjkanje izkušenj. To dokazuje podatek, da je med vsemi brezposelnimi najvišji delež – 21,8 % - tistih, ki nimajo delovne dobe.

Da bi dokazali družbi svojo »veljavo«, pa se morajo socialno-ekonomsko osamosvojiti. Tega se je zavedla tudi država na apel gospodarstva, in je izpeljala prepotrebno reformo izobraževalnega sistema. Njegov cilj je pri dijakih in študentih razvijati sposobnosti, prilagodljivosti, iznajdljivosti glede novih tržnih možnosti in spreminjajočih ekonomskih procesov ter usposobiti kadre za uspešno delo na delovnih mestih. Tako imenovano usmerjanje oz. poklicna orientacija otrok se začne že v sedmem razredu osnovne šole.

Otrokom v tem času stojijo ob strani tudi starši. Zaradi težavnosti prehoda, ki ga zastruje vse večja konkurenca na trgu dela, se prehod iz študija v zaposlitev podaljšuje. Med leti 1990 in 1996 se je namreč v 15 državah OECD povprečno trajanje prehoda podaljšalo za skoraj dve leti. S tem pa starši vse bolj prevzemajo na svoja pleča odgovornost za reprodukcijo bolj kakovostne delovne sile.

Pomena izobraževanja ob neugodni izobrazbeni strukturi mladih iskalcev prve zaposlitve kot sredstva odpravljanja strukturnih neskladij, ko se pojavlja brezposelnost in nezasedenost delovnih mest, se vse bolj zaveda država in deluje z aktivno politiko zaposlovanja. Gospodarstvo se ob tem še kako zaveda, da ljudje v najbolj produktivnih letih presedijo za šolskimi klopni. Posledica tega je upad aktivnosti mladih, ki z zamikom drugih življenjskih odločitev, kot je ustvarjanje lastne družine, vpliva na resen problem staranja prebivalstva. Izobrazba namreč prinaša tako vidne kot manj vidne rezultate, med katerimi so tudi boljši obeti in s tem tudi manjše ovire za vstop v zaposlitev. Po drugi strani pa je posledica »zavlačevanja« tudi neskladje med tehnološkimi in izobraževalnimi krogi, katerih ujemanje je vse pomembnejše na svetovnem trgu. Medsebojno sodelovanje institucij izobraževanja, zaposlovanja, delodajalcev, sindikatov in države je neizbežno potrebno.

V današnjem življenju ima poklic oz. zaposlitev pomembno vlogo, saj odločilno vpliva na kakovost življenja. Zato prava osebna poklicna odločitev zahteva predvsem aktivno udeležbo, samostojno presojo posameznika, ki je nikakor ne kaže prepustiti drugim osebam ali naključju. Le na tak način bo osebno zadovoljstvo in produktivnost posameznika na delovnem mestu večja.

Da bo temu res tako, se trudi tudi APZ. Bodoče iskalce zaposlitve spodbuja in jim lajša prehod iz študija v zaposlitev s štipendiranjem, pripravništvom in vajeništvom. Tudi v makroekonomskem interesu je, da iz vsake generacije za trg dela pridobi čim več

strokovno izobraženih in usposobljenih ljudi. Nato mora vsak posameznik poskrbeti, da je pri iskanju zaposlitve kar se da aktiven in da uporablja kar največ možnih kanalov zaposlovanja.

Brez jasno zastavljenega realnega cilja ne gre. Vsako pot do njega pa bi lahko orisala z naslednjim rekom:

»Namen je kot referenčna točka. Če bi potoval po neznani deželi proti zasneženemu vrhu gore, bi se ti včasih zgodilo, da bi kam napačno zavil. Vendar dokler vidiš goro, lahko tudi napreduješ v njeni smeri. V nekaterih primerih bi lahko naletel na ovire na cesti. Včasih bi ti lahko le-te onemogočile videti goro. Nekaj pa se zagotovo ne bo zgodilo. Ne boš pozabil poiskati gore. Veš, da ne moreš priti na vrh gore, če pozabiš, da obstaja. Smejal bi se ob misli, da si pozabil, da iščeš goro.« (Hubbard, 2001, str. 31).

## LITERATURA

1. Brumec Stanko, Zupanc Nada, Jurcan Nives: Prispevek mladih izobražencev k preoblikovanju gospodarstva. Izobraževanje brezposelnih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1993, str. 390-402.
2. Bevc Milena: Ekonomski pomen izobraževanja. Radovljica: Didakta, 1991. 273 str.
3. Bevc Milena: Izobraževanje – najpomembnejša naložba v povečanje kakovosti človeškega dejavnika. Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost, 1995, str. 65 – 81.
4. Bevc Milena: Financiranje, učinkovitost in razvoj izobraževanja. Radovljica: Didakta, 1999. 277 str.
5. Descy Pascaline, Tessaring Manfred: Individual performance, transition to working life and social exclusion. Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 441 str.
6. Ivanič Angelca: Iz izobraževanja v zaposlitev – usklajenost dosežene formalne izobrazbe in priložnosti na trgu dela. Sodobna pedagogika. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1999, str. 46-65.
7. Jakoš Aleksander: Regionalni demografski potenciali Slovenije glede na zaposlovanje. Izobraževanje odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1993, str. 90-1001.
8. Kajžar Ivan: Priprava študentov za zaposlitev in lastno konkurenčno ponudbo. Izobraževanje brezposelnih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1993, str. 302-316.
9. Klarič Roman: Vpliv izobraževanja na vodenje. Delo in kadri, Maribor, IX (2001), 2, str. 32-33.
10. Kralj Irena: Aktivnost prebivalstva, izobrazbena struktura in investiranje v človeški kapital v zasavski regiji. Diplomsko naloga poslovne šole. Ljubljana: EF, 1996. 30 str.
11. L. Ron Hubbard: Stopaj korak za korakom. Delo in kadri, Maribor, IX (2001), 9, str. 31.
12. Malačič Janez: Teorija »človeškega kapitala«. Ekonomska revija. Ljubljana, 35 (1984), 2 – 3, str. 189 – 390.
13. Malačič Janez: Sodobno obnavljanje prebivalstva in delovne sile. Ljubljana: DZS, 1985, 221 str.

14. Malačič Janez: Trg dela. Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost Slovenije, 1995, str. 7 – 30.
15. Niklanović Saša, Trbanc Martina: Poklicna orientacija. Politika zaposlovanja. Ljubljana: FDV, 2002, str. 230-254.
16. From initial education to working life. Making transition work. Education and skills. Paris: OECD, 2000. 203 str.
17. Otopal Alja: Programi, ki pospešujejo zaposlovanje brezposelnih. Diplomsko delo visoke poslovne šole. Ljubljana: EF, 1999. 36 str.
18. Senjur Marjan: Gospodarski razvoj in razvojna ekonomika. Ljubljana: Didakta, 1991. 375 str.
19. Svetlik Ivan, Batič Mavricija: Aktivna politika zaposlovanja. Politika zaposlovanja. Ljubljana: FDV, 2002, str. 174-198.
20. Svetlik Ivan, Lorenčič Meri: Izobraževanje in usposabljanje. Politika zaposlovanja. Ljubljana: FDV, 2002a, str. 256-291.
21. Svetlik et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana: FDV, 2002b. 498 str.
22. Štefe Tomaž: Izobrazba je eno, znanje nekaj drugega. Delo in kadri, Maribor, X (2002), 2, str. 5-6.
23. Tomažič Egon: Od opisa delovnih mest k organizacijskim vlogam, Delo in kadri, Maribor, IX (2001), 6, str. 10-11.
24. Trbanc Martina: Poti zaposlovanja. Zbornik. Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče, 1992, str. 50-68.
25. Trbanc Martina, Verša Doroteja: Zaposlovanje mladih. Politika zaposlovanja. Ljubljana: FDV, 2002, str. 338-369.
26. Ule Mirjana et al.: Socialna ranljivost mladih. Ljubljana: Aristelj: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, 2000. 247 str.

## VIRI

1. Eurostat (1997): European Labour Force Survey: Results 1996. Eurostat, Luxemburg.
2. Poročilo za leto 1998. Zavod RS za zaposlovanje, 1999.
3. Prva statistična objava, Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2000 – 2002, str. 1.
4. Socialni položaj študentov. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, 1999.
5. Statistični letopis RS 2001. Ljubljana: Zavod RS za statistiko, 2001. 662 str.
6. UNESCOV priročnik za uporabo mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja Isced 1997 – Problemi pri uporabi Isceda 1997 v Sloveniji. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, 2001.
7. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) (Uradni list RS, št. 42/2002).
8. Zavod RS za zaposlovanje. (URL: <http://www.ess.gov.si>), 03.07.2002.
9. Zavod RS za zaposlovanje. (URL: <http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/Statisticni>), 03.09.2002.
10. Zavod RS za zaposlovanje, 2002.  
(URL: <http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/StatisticniPodatki/>), 03.09.2002.
11. Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo, 2002.  
(<http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/LetnaPorocila/1p01/pog16.htm>)