

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**VPLIV MEDNARODNE MOBILNOSTI NA ZAPOS LJIVOST MLADIH
DIPLOMAN TOV**

MARINA RISTIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisan(-a) Marina Ristić, študent(-ka) Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtor(-ica) zaključne strokovne naloge z naslovom Vpliv mednarodne mobilnosti na zaposljivost mladih diplomantov, pripravljeno v sodelovanju s svetovalcem asist. dr. Gregor Pfajfar. Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo zaključne strokovne naloge na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbel(-a), da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v zaključni strokovni nalogi/diplomskem delu/specialističnem delu/magistrskem delu/doktorski disertaciji, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobil(-a) vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal(-a);
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predložene zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne _____

Podpis avtorja(-ice): _____

KAZALO

UVOD	1
1 MEDNARODNA MOBILNOST MLADIH	2
1.1 Trg delovne sile v Sloveniji.....	4
1.2 Izobraževanje mladih.....	6
1.3 Pridobivanje izkušenj med študijem.....	8
1.4 Položaj mladih diplomantov na trgu delovne sile v Sloveniji.....	10
2 EMPIRIČNI DEL: RAZISKAVA O VPLIVU MEDNARODNE MOBILNOSTI NA ZAPOS LJIVOST MLADIH DIPLOMANTOV	15
2.1 Namen raziskovalnega dela.....	15
2.2 Raziskovalna vprašanja.....	15
2.3 Metode zbiranja in urejanja podatkov.....	16
2.4 Analiza rezultatov in interpretacija.....	17
2.4.1 Študentje, ki so se udeležili mednarodne mobilnosti.....	17
2.4.2 Študentje, ki se niso udeležili mednarodne mobilnosti.....	20
2.5 Analiza raziskovalnih vprašanj.....	22
SKLEP	23
LITERATURA IN VIRI	25
PRILOGE	

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Pomoč pri odločitvi za udeležbo pri mednarodni mobilnosti</i>	18
<i>Slika 2: Dejavniki vplivanja na odločitev za udeležbo pri mednarodni mobilnosti</i>	19
<i>Slika 3: Dejavniki vplivanja na odločitev tujega delodajalca pri zaposlovanju diplomantov</i>	20
<i>Slika 4: Razlogi študentov, ki se niso udeležili mednarodne mobilnosti</i>	21
<i>Slika 5: Vrednote/dejavniki, ki so pomembni za delo ali študij v tujini</i>	21

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Razlaga pojmov</i>	14
---------------------------------------	----

UVOD

Biti mobilen je del našega vsakdanjega življenja. Sprememba službe, izobraževanja in sprememba bivanja so eni izmed mnogih dejavnikov, ki so sestavni del mobilnosti. V svoji diplomski nalogi sem se osredotočila na pretok ljudi in pretok znanja. Znanje postaja najpomembnejši del v življenju posameznika, saj se nenehno razvija skozi desetletja. Odkar je Slovenija postala članica EU, je pretok ljudi precej lažji, saj smo povrh vsega še dobili različne programe mobilnosti in usposabljanje, ki je omogočil izobraženim ljudem lažji odhod v tujino. Študij v tujini spremeni odnos posameznika do življenja, saj postane bolj samostojen in dovzeten za spremembe (Amuzie & Winke, 2009, str. 366-379). Mobilnost premosti vse razlike, ovire in različne dvome, ki nam preprečujejo, da bi uresničili svoje sanje. Ponuja nam spoznavanje različnih kultur in ljudi, širi razgledanost in možnosti, da postanemo boljši in močnejši na osebni ravni ter še veliko pozitivnih stvari, ki bi ugodno vplivale na naše življenje, kar nas posledično privede tudi do konkurenčnih prednosti na trgu delovne sile.

Cilj diplomske naloge je pomagati oziroma opogumiti študente za lažjo odločitev za odhod v tujino po izkušnje, nato pa bi v empiričnem delu na podlagi raziskave dokazala, kako lahko mobilnost vpliva na njihovo kariero in da se bodočemu diplomantu lahko uresničijo njegove sanje o najboljši službi.

Namen diplomske naloge je predstaviti programe na področju izobraževanja ter usposabljanja in prikazati mednarodno mobilnost kot pozitiven vpliv na študentsko življenje ter na njegovo zaposljivost. Metoda dela pri pisanju diplomske naloge pri teoretičnem delu je uporaba različnih knjig, ki se navezujejo na to temo, slovenskih in tujih člankov, publikacij in raznih analiz oziroma poročil iz Evropske komisije in drugih organizacij. Za tem sledi empiričen del naloge, v katerem s pomočjo anketnega vprašalnika predstavljam željene rezultate in, ali ima mednarodna mobilnost velik vpliv na zaposljivost mladih diplomantov. V raziskavo so vključeni dodiplomski študenti Ekonomske fakultete v Ljubljani, ki so bili že na katerikoli izmenjavi ali pa na praksi v tujini.

Diplomsko delo je razdeljeno na več poglavij, saj zajema teoretični in raziskovalni del. V prvem poglavju sta dve različni mobilnosti, in sicer mobilnost na področju izobraževanja in na področju usposabljanja. Vsaka mobilnost je na svoj način posebna, saj ima vsaka svoje področje delovanja. Cilj vseh pa je razširiti razgledanost posameznika ter ga obogatiti s svojim znanjem in neprecenljivimi izkušnjami. Pri tem pa tudi predstavljam programe usposabljanja, ki jih ima posameznik danes na voljo za zaposlitev v tujini. V poglavju opredelim tudi trg dela v Sloveniji ter primerjam razmere na trgu dela nekoč in danes ter predstavljam njune nepremostljive razlike. Predvsem se osredotočam na lastnosti delodajalcev ter na njihove načine zaposlovanja diplomantov. V to vključujem tudi vpliv vlade, ki je s svojimi zakoni med drugim vplivala tudi na različne oblike zaposlovanja mladih. Pri tem omenjam še izobraževanje kot eden izmed ključnih dejavnikov ter njegov povečan vpliv na

mlade. V tem poglavju se prav tako posvečam opisovanju lastnosti mladih ljudi ter vse večjemu zaposlovanju v oblikah fleksibilnega dela zaradi negotovih razmer na trgu dela. Predstavljam načine pridobivanja izkušenj mladih skozi študij. Izkušnje pridobivajo preko različnih študentskih del, strokovne prakse v okviru fakultete in s pomočjo mednarodne mobilnosti. Vse to podrobneje opišem in predstavim možnosti za zaposlovanje v organizacijah pri nas ali izven meja naše države. Za tem sledi opis težav, s katerimi se diplomanti srečujejo na trgu delovne sile. Pri tem tudi opredelim, kakšna je povezava med mobilnostjo in zaposlitvijo diplomantov v tujini in kakšni so razlogi, da se vsako leto vse več diplomantov seli v tujino. V drugem poglavju sledi raziskava, ki jo bom izvedla med diplomanti Ekonomske fakultete v Ljubljani, ki so se med letoma 2008 in 2011 udeležili študija ali bili na praksi v tujini med dodiplomskim študijem in ugotovila, kakšen je njihov odnos do mednarodne mobilnosti in hkrati v raziskavo zajela tudi tisti del populacije diplomantov, ki se niso udeležili mobilnosti in ta vzorca tudi primerjala. Temu sledi analiza in interpretacija rezultatov raziskave.

1 MEDNARODNA MOBILNOST MLADIH

Danes mobilnost ni samo premik z ene lokacije na drugo, ampak je kot prenos idej, sodelovanja, ki razvija povezanost ter podpira razumevanje različnih kultur. Čeprav je Slovenija zelo majhna država v primerjavi z ostalimi državami v Evropi, so se kljub temu med seboj tesno povezale z različno kulturo in narodi. Poleg tega so se med nami vseeno razvile določene razlike. Te so nastale kot posledica zgodovinskih dogodkov, geografskih različnosti in posebnosti ter kulturne dediščine. Vidne razlike lahko nadomestimo z neposrednimi izkušnjami in ustvarjanjem pogojev za odlične medsebojne odnose. S takim odnosom pokažemo svojo različnost, drugačnost svoje kulture, jezika, navad in običajev ter hkrati spoznamo in lažje sprejemamo različnost drugih. Vse te razlike pustijo v nas sledi ter nas naredijo posebne in z izkušnjami bogate (CMEPIUS, 2005). Življenje v tujini obogati posameznika na ravni samoiniciativnosti, odločnosti, prilagodljivosti in sposobnosti dela v timskem delu. Čas bivanja je tudi eden izmed dejavnikov, ki vpliva na osebnost in razvoj posameznika. Nekateri študenti se na začetku bivanja v tujini tudi soočijo s težavami, ki jih niso predvideli. Največkrat so te težave povezane z nezadostnim znanjem tujega jezika, ampak sčasoma opazijo, da te težave oziroma strah premagajo z druženjem s tujimi študenti, s sprejemanjem kulturnih razlik in s svojimi prepričanji (Behrnd & Porzelt, 2012, str. 213-223).

S članstvom v EU je mobilnost postala del našega vsakdanjika, saj nima nobenih omejitev z ekonomskimi razmerami, z oddaljenostjo ter je namenjena vsem ljudem, in ne samo redki izbrani in elitni skupini ljudi. Največjo stopnjo mobilnosti ima seveda tista skupina prebivalstva, ki jih take izkušnje najbolj privlačijo, in sicer so najbolj svobodni, znanja željni ter fleksibilni – mladi. Kot zanimivost: pomen mobilnosti še posebej narašča od sredine leta 1980 v EU na področju usposabljanja ter izobraževanja mladih (CMEPIUS, 2005). Mobilnost na področju izobraževanja je ena izmed glavnih sestavin in eden izmed načinov pretoka ljudi

ter spada med glavne cilje EU na področju izobraževanja, ki je temelj skupnih vrednot in spoštovanja različnosti (Jinyoung, 1998, str. 353). Evropska komisija ima pomembno vlogo na področju izobraževanja in usposabljanja v državah članicah in drugod. Pred leti izobraževanje ni bila glavna prioriteta Evropske komisije, ampak je po sprejetju Maastrichtske pogodbe v letu 1992 in Lizbonske strategije v letu 2000, postala sestavni del nalog Evropske komisije. Njena strategija je, da spodbuja sodelovanje z nacionalnimi vladami z namenom, da se izboljšajo pogoji za izobraževanje in usposabljanje ter da financira obsežne programe izobraževanja (Hegarty, 2010, str. 669-675). To področje je tudi pomembno orodje za promocijo zaposlovanja, zmanjšanje revščine in promocijo aktivnega evropskega državljanstva. Dejavnik na področju izobraževanja, ki je najbolj pomemben, je geografska oddaljenost. To najbolj vpliva na odločitev posameznika, kar pomeni, da čim večja je oddaljenost matične države do izbrane države izobraževanja, manjša je možnost, da bo študent v to državo odšel študirati (Jinyoung, 1998, str. 353). Učna mobilnost je pomemben način, s katerim si mladi pripomorejo vplivati na svojo prihodnjo zaposlitev. Bolj verjetno je, da bodo Evropejci, ki so bili mobilni v mladosti, v času učenja, mobilni tudi kasneje kot delavci v življenju. Delodajalci se zavedajo teh koristi in jih zelo cenijo. EU že dolgo podpira to vrsto mobilnosti s pomočjo različnih programov, ki jih ima na voljo, med katerimi je najbolj znan Erasmus (Evropska komisija, 2010, str. 10). Študij v tujini ima veliko pozitivnih učinkov na mlade predvsem na področju zaposlovanja. Posameznik ima veliko danih priložnosti za pridobivanje novega strokovnega znanja, izboljšanje tujih jezikov in znanja o različnih kulturah, katere mu lahko povečajo prednosti pred ostalimi posamezniki (Čelebič, 2008, str. 15-16). Študirati v tujini nekaj tednov oziroma mesecev ni nobenemu študentu več tuje, saj je to bistvenega pomena oziroma priporočljivi del študija. Veliko študentov odhaja zaradi različnih razlogov, kot je spoznavanje tuje kulture, biti razgledan, izboljšati znanje tujega jezika in še mnogo pozitivnih stvari (Behrnd & Porzelt, 2012, str. 213-223). Pojavijo se večje možnosti za prvo redno zaposlitev po končanem študiju, vpliva pa tudi pozitivno na razvoj kariere posameznika, katere empirične študije to tudi potrjujejo. Poleg vsega tega lahko tudi pozitivno vpliva na posameznikovo osebnost, saj bi se naučil prilagajati različnim situacijam, in sicer postal bi samostojen in samozavesten. Mobilnost študentov predstavlja pretok izobražene delovne sile in hkrati napredek v posameznikovi prihodnosti. Večja je verjetnost, da tisti, ki se bodo odločili za študij v tujini, izkoristili dane priložnosti za delo v tujini, še posebej, če je v tej državi veliko povpraševanja po določeni izobrazbi (Čelebič, 2008, str. 15-16).

Program Vseživljenjsko učenje je osrednji program EU na področju izobraževanja in usposabljanja. Ustanovljen je bil za obdobje 2007-2013 s sklepom Evropskega parlamenta in Sveta in je naslednik programov Socrates in Leonardo Da Vinci (2000-2006). Vseživljenjsko učenje je bistvenega pomena za konkurenčnost ekonomije znanja. Osnovni namen programa je prispevati k razvoju družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, več in bolj kakovostnimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ter varstvo okolja za prihodnje generacije. Program podpira izmenjavo, sodelovanje in mobilnost med sistemi

izobraževanja in usposabljanja v Evropi (European Commission, 2011). Vseživljenjsko učenje je razdeljen na štiri podprograme ter je namenjen številnim ciljnim skupinam na področju vzgoje in izobraževanja (Program Vseživljenjsko učenje, 2012). Podprogram Comenius (Priloga 5, Tabela 9) je namenjen dvigu kakovosti šolskega izobraževanja v Evropi ter mladim omogoča spoznavanje in razumevanje evropske kulturne ter jezikovne raznolikosti. Mladi skozi program pridobivajo osnovne spretnosti in kompetence. Cilj programa je izboljšanje kakovosti in povečanje obsega mobilnosti učencev in izobraževalnega osebja, izboljšanje kakovosti in povečanje obsega partnerstev med šolami, spodbujanje učenja živih tujih jezikov, povečanje kakovosti in evropske razsežnosti usposabljanja učiteljev ter izboljšanje pedagoških pristopov in šolske uprave (Program Vseživljenjsko učenje, 2012). Podprogram Erasmus (Priloga 5, Tabela 9) nudi udeležencem terciarnega izobraževanja različne priložnosti na področju izobraževanja, poučevanja, usposabljanja, razvoja in sodelovanja v mednarodnem okolju. Cilj Erasmus je spodbujati mednarodno mobilnost posameznikov in hkrati dvig kakovosti terciarnega izobraževanja (Program Vseživljenjsko učenje, 2012). Podprogram Leonardo Da Vinci (Priloga 5, Tabela 9) zajema področje poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja ter zajema naslednje aktivnosti (Program Vseživljenjsko učenje, 2012). Podprogram Gruntvig (Priloga 5, Tabela 9) pokriva izobraževalne potrebe osebja v vseh oblikah izobraževanja odraslih ter organizacij, ki izvajajo, omogočajo ali sistemsko urejajo to izobraževanje. Cilj tega je podpirati izobraževanje starajočega se prebivalstva ter ljudi, ki jim manjka osnovna izobrazba, ki so prikrajšani zaradi neugodnih družbeno gospodarskih razlogov, imajo posebne učne potrebe in se težje vključujejo oziroma ne sodelujejo v procesu učenja (Program Vseživljenjsko učenje, 2012).

1.1 Trg delovne sile v Sloveniji

Po letu 2000 je imela Slovenija ugodne gospodarske razmere, saj se je gospodarstvo že prestrukturiralo in postalo bolj konkurenčno ter veliko bolj izvozno. Ob koncu leta 2008 so se začele gospodarske razmere naglo poslabševati zaradi vpliva svetovne gospodarske recesije. Sčasoma je gospodarska kriza postala del našega vsakdanjika in njene posledice že čutimo na vsakem koraku. Na udarcu je predvsem Zavod za zaposlovanje, kjer imajo v zadnjih letih povečan priliv brezposelnih oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2012). Na trgu dela v Sloveniji po osamosvojitvi je bilo veliko korenitih sprememb. Na to so vplivali različni politični ukrepi, gospodarski in družbeni procesi. Te spremembe so bili vidne v izgubi trgov bivše Jugoslavije, privatizaciji organizacij, neizogibni pritiski iz mednarodnega okolja, upadu domačega kmetijstva in industrije zaradi uvoza tujih proizvodov, stečajih, v množičnih odpuščenjih delavcev kot posledica tehnološkega viška, povečala pa se je tudi rast pomena storitev. Ta prehod je hkrati povečal število brezposelnih in stopnjo brezposelnosti zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in sprememb, ki so se v tem času začele (Ignjatović, 2002, str. 177).

UMAR (2012, str. 37) pravi, da se je zaradi poslabšanja razmer na trgu dela država odzvala z zakonoma za ohranjanje delovnih mest in z izvajanjem programa aktivne politike

zaposlovanja. Sprejeta sta bila dva zakona, ki sta bila namenjena ohranjanju delovnih mest in hkrati ublažila padec zaposlenosti v Sloveniji. Januarja 2009 je bil sprejet Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa, ki pravi, da so organizacije lahko pridobile subvencijo za delavca v višini 60-120 € ter konec maja 2009 je bil tudi sprejet Zakon o delnem povračilu nadomestila, ki ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plač zaposlenim, ki so trenutno na začasnem čakanju na delo. Poleg tega namerava vlada z namenom zmanjševanja brezposelnosti jasneje opredeliti pravila za izvajanje univerzitetnih in visokošolskih strokovnih študijskih programov. Z manjšimi proračunskimi sredstvi naj bi racionalizirala oblikovanje in izvajanje študijskih programov ter zmanjšanje podvojenosti programov. Zaradi avtonomnosti državnih univerz pa država ne more neposredno vplivati na razpisana mesta na družboslovnih in naravoslovnih smereh (Šušteršič, 2012). Pri zaposlovanju obstajajo različni dejavniki, ki imajo na demografske trende velik vpliv. Eden izmed vplivov je zmanjševanje mladih delavcev, kar se še vedno tiče organizacij, ki so odvisne od mladih. Organizacijam pa se zmanjšujejo tudi možnosti zaposlovanja mladih, saj se med mladimi povečuje želja po nadaljevanju študija. Tipičen primer so predvsem predelovalne in storitvene organizacije. Plačila pri takih službah so sorazmerno porasla, da bi bila sprejemljiva za mlade. Posledica nezanimanja mladih za delo pa je zaposlovanje celo upokojencev ali ljudi iz drugih panog, kar posledično veča tudi stroške usposabljanja (Vukovič & Miglič, 2006, str. 69). Danes ima pri nas nižja raven aktivnosti še vedno dokaj velik vpliv na razmere na trgu dela. V obdobju med 2008 do 2011 se je stopnja delovne aktivnosti (15-64 let) zmanjšala za 4,2 odstotnih točk, in sicer na 64,4%. Stopnja brezposelnosti pa se je povečala na 8,2%, kar je za 3,8 odstotnih točk več kot leta 2008. Nižji ravni gospodarske aktivnosti so se prilagodile tudi organizacije v zasebnem sektorju, kjer se je prav tako zmanjšalo število zaposlenih, in sicer za 8,8%. Največ se jih je zmanjšalo v gradbeništvu in predelovalnih dejavnostih, katerih posledice so čutili mladi, nizko izobraženi ljudje ter moški. Na drugi strani pa se je v organizacijah javnih storitev v času krize število zaposlenih povečalo zaradi nedomišljenih linearnih omejitev zaposlovanja, ki zaradi vrtcev, domov za starejše ljudi in zdravstvenih storitev, niso bile realizirane. Čeprav je vlada sprejela Zakon o uravnoteženju javnih financ v sredini junija 2012, ki naj bi zahteval omejevanje zaposlovanja, je le-ta na žalost dobil nasprotni učinek na trgu delovne sile (UMAR, 2012, str. 1). OECD je v letu 2010 izvedel študijo o zaposlovanju mladih ter navedel ugotovitve pri ovirah zaposlovanja mladih. Najbolj pomembni oviri sta bili zgodnje opuščanje šolanja in pomanjkanje znanja. Ti dve oviri sta pomembni za trg dela, ki naj bi jih mladi pridobili z izobraževanjem. V njihovi študiji je še posebej poudarjen pomen kakovostnega izobraževanja in usposabljanja za lažjo preusmeritev v prvo zaposlitev. Po njihovem mnenju naj bi bile države članice EU usmerjene v politiko zaposlovanja, ki naj bi zmanjševala zgodnje opuščanje šolanja, spodbujala kombinacijo usposabljanja in dela ter omogočala mladim še druge priložnosti za pridobitev poklica (Svetlik, Glazer, Kajzer & Trbanc, 2002, str. 112).

Pridobivanje kadrovskega virov je pomembna dejavnost upravljanja kadrov. Organizacije pridobivajo kandidate z ugotovitvijo po potrebah v določenih oddelkih, konča pa se s

prejemanjem vlog za razpisana delovna mesta. V želji po razvijanju svojih ciljev, mora organizacija zmeraj privlačiti tiste ljudi, ki so za to usposobljeni in izobraženi (Vukovič & Miglič, 2006, str. 87). Pri iskanju kadrov, organizacije več ne bodo samo cenile znanje, razumevanje in izobrazbo, ampak bodo dajale prednost tudi tistim, ki spodbujajo ustrezne vrednote in stališča (Becket & Brookes, 2012, str. 79-82). Če organizacija pri tem uspešno privablja in hkrati odkriva ljudi tako iz notranjega kakor iz zunanjega organizacijskega okolja, bo s tem pridobila njihovo pozornost za zaposlitev ter dobila najustreznejše kandidate (Vukovič & Miglič, 2006, str. 87). Če pa ima organizacija v svojem interesu najemati nove delavce za doseg zastavljenih ciljev, mora stalno sodelovati z okoljem na področju trgov delovne sile. Zaradi potrebe po načrtu zaposlovanja morajo načrtovalci kadrovskega virov sproti ocenjevati in se prilagajati stanju na trgu dela tudi izven organizacije (Vukovič & Miglič, 2006, str. 60). Danes pa se večina organizacij raje odloči obdržati in zaposlovati nižje kvalificirane ljudi kot pa izkoristiti priložnost imeti izkušene mlade ljudi. S tem se tudi neposredno odrekuje prihodnjim inovacijam na trgu, ki bi podjetje postavilo v ospredje najboljših organizacij (Kuncinas, 2011). Nekateri delodajalci so že našli nov način usposabljanja kadrov, in sicer tako, da med seboj tekmujejo tako, da ponudijo visoko ceno za zaposlene v konkurenčnih organizacijah in si jih s tem pridobijo (Kocbek, 2009).

V Sloveniji je med mladimi zelo razširjeno študentsko delo, ki je predstavlja eno izmed začasnih in fleksibilnih del. Za delodajalce je to seveda zelo privlačno, saj imajo nizko obdavčitev, nimajo nobenih obveznosti za povračilo stroškov z delom, malice, zavarovanja ter regresa za letni dopust. Čeprav Zakon o uravnoteženju javnih financ vsebuje tudi zahtevo za povečanje koncesije na študentsko delo, ki je danes zelo razširjeno in posledično omejuje redno zaposlitev mladih, in sicer z 12% na 23%, ne bo imelo velik vpliv na odločitve delodajalcev pri zaposlovanju mladih pri opravljanju študentskega dela (UMAR, 2012, str. 51). Na žalost so slovenske organizacije še posebej motivirane za najem fleksibilnih oblik dela, saj jim omogoča, poleg vseh prednosti, še večjo izrabo delovne sile. Med temi izzivi, poleg iskanja teh oblik dela, bodo zadovoljili tudi ekonomske kriterije svojih organizacij in hkrati tudi potrebe zaposlenih po usklajevanju njihovega časa med delom in drugimi dejavnostmi izven službe. Tisti, ki bodo udeleženci v fleksibilni obliki dela, pa bodo prenesli največje težave na trg delovne sile (Ignjatović, 2002, str. 192).

1.2 Izobraževanje mladih

Izobraževanje je eno izmed ključnih sredstev za zmanjševanje strukturne brezposelnosti. V to spada tudi Slovenija, saj se pri nas povečuje število programov izobraževanja ter usposabljanja in hkrati tudi število vključenih oseb v to. Izobrazba mladih je tudi zelo pomembna v okviru zaposlovanja in ima ključno vlogo prenosa znanja na mlade generacije in zaposlene (Svetlik et al., 2002, str. 288). Stopnja vključevanja mladih v terciarno izobraževanje pri nas vsako leto narašča (UMAR, 2012, str. 36). Velik poudarek je predvsem na izobraževanje v šolah, vse več pa na delovnem mestu in krajših oblikah usposabljanja in samoizobraževanja (Svetlik et. al, 2002, str. 288). Čim bolj je razvito gospodarstvo in družba,

tem bolj se povečuje pomen kakovosti proizvodnih dejavnikov, posebej pri kakovosti človeškega faktorja. Ta človeški faktor je sestavljen iz značilnosti prebivalstva, zaposlenih in posameznika. Za te pridobljene značilnosti se je razvil izraz človeški kapital (glej Tabela 1). Iz tega sklepamo, da je izobrazba in z njo pridobljene sposobnosti, nagnjenja in znanja, najpomembnejši del zaloge človeškega kapitala (Bevc, 1991, str. 213).

Ena izmed bistvenih značilnosti družbenih sprememb v Evropi je razvoj civilne družbe. Vse te družbene spremembe vplivajo na boljšo izobrazbo ljudi. Brez izobrazbe bi ljudje prišli v situacijo, ko vseh pridobitev, ki jih je družba ustvarila, ne bi znali izkoristiti. To se odraža predvsem v znanstvenem in tehnološkem okolju v zadnjih desetletjih, ko je prišlo do zelo velikega razvoja. Dandanes se razvoj navzven odraža predvsem v času od odkritja do uporabe te storitve ali proizvoda ter hkrati se zaradi velike konkurence krajša življenjska doba določenih produktov, saj se nenehno na trgu pojavljajo izboljšani izdelki in njihovi alternativni izdelki (Florjančič, Ferjan & Bernik, 1999, str. 124). Izobraževanje prinaša veliko različnih vplivov. Z vidika posameznika ima izobraževanje na dolgi rok velik vpliv na njegovo produktivnost ter na zaslužke, z vidika družbe pa na gospodarsko rast, zaposlenost in na porazdelitev dohodka v družbi. To daje izobraževanju ekonomski pomen in zaradi tega v zadnjih 30 letih pojasnjujejo največje razlike v gospodarski rasti in razvitosti med državami ali regijami. V 90. letih so proučevali predvsem pozitivne učinke izobraževanja, danes pa preučujejo negativne učinke, in sicer učinke premalo kakovostnega in pomanjkljivega izobraževanja (Bevc, 1991, str. 213). Strokovno izobraženi in usposobljeni ljudje so eden izmed najpomembnejših dejavnikov razvoja, kvalitete in uspešnosti vsake organizacije, ne glede na to, ali ta organizacija proizvaja ali opravlja storitve (Možina, Jereb, Florjančič, Svetlik, Jamšek, Lipičnik, Vodovnik, Svetic, Stanojevič & Merkač, 1998, str. 177). Narašča tudi pomanjkanje visoko usposobljenih delavcev s strokovnim znanjem iskane panoge (Svetlik et al., 2002, str. 112). Povsem razumljivo je, da tako v svetu kot pri nas organizacije posvečajo izobraževanju zaposlenih vedno večjo pozornost (Možina et al., 1998, str. 177). Pojavljajo se tudi različna vprašanja na temo izobraževanja, in sicer razmerje med izobrazbeno ravno prebivalstva in tehnološko razvitostjo, razmerje med izobrazbenimi stopnjami prebivalstva in prevzemanje odgovornosti za izobraževanje, za katero so na koncu odgovorni delodajalci, država in posamezniki (Svetlik et al. 2002, str. 288). Iz tega lahko sklepamo, da je izobrazba in usposobljenost posameznika na določenem področju zelo pomembna zaradi razvoja posameznikove osebnosti in njegove konkurenčnosti na delovnem mestu.

Mladost je značilnost mladih na trgu delovne sile, ki je kot nekakšno obdobje različnih prehodov in vključevanja v različnih vlogah na delu ter hkrati na področju družbenih odnosov. Z vidika organizacij je novo znanje, neprecenljive izkušnje in osebnosti zelo pomembno pri zaposlovanju. Po končanem izobraževanju na različnih stopnjah mladi kmalu vstopijo na trg delovne sile, kajti v ospredje prihaja do izraza njihovo znanje (Svetlik et al., 2002, str. 339-343). Delodajalci radi pokažejo zanimanje, če diplomanti že imajo delovne

izkušnje ter znanje, ki črpa iz teh izkušenj ter sposobnost uporabljanja informacijske tehnologije (Husain, Mokhtar, Ahmad & Mustapha, 2010, str. 430-438). Med izobraževanjem študentje pridobivajo izkušnje, in sicer s pomočjo predavanj in vaj, ki so podana samo na osnovi teorije. Poleg tega se študentje ukvarjajo tudi z neformalnimi oblikami izobraževanja kot je uporaba nove tehnologije, s katerimi si oblikujejo družbeni status (Radišek, 2010). Z vidika nove tehnologije, ki zahteva nenehno izpopolnjevanje znanja, imajo mladi veliko prednost pred njihovo starejšo generacijo. To se opazi z uporabo računalnika, timskim delom, aktivno uporabo tujih jezikov med izobraževanjem ter komunikacijskimi spretnostmi (Svetlik et al., 2002, str. 339-343). S takšno vrsto izobraževanja se ločijo od množice ljudi, ki tega nima in posledično si lahko tudi zaradi tega v kratkem času najdejo zaposlitev. Poleg mladih pa imajo zaradi takšnega izobraževanja koristi tudi zaposlovalci, ki dobijo motivirane zaposlene, sledijo posamezniki, ki bogatijo svoje znanje, ter izobraževalci, ki predavajo množici ljudi svoje pridobljeno znanje (Radišek, 2010). Poleg vsega naštetega še vedno prihaja do podaljševanja izobraževanja, ki vodi k vse bolj kompleksnemu znanju, saj se programi vsak dan dopolnjujejo in spreminjajo zaradi tehnoloških sprememb. Sklop spretnosti, iznajdljivosti in kompetenc so ene izmed najpomembnejših dejavnikov, ki so poleg znanja, pridobljenega v šolskem sistemu, posledica odraščanja mladih v sodobnih družbah. Sicer pa lastnosti mladih lahko vplivajo na delodajalce na pozitiven ali negativen način. Pogosto jim pripisujejo, da so malo neodgovorni, zahtevni, nestalni in neučakani. Po drugi strani pa so mladi bolj nagnjeni k spremembam od njihovih starejših zaposlenih, inovativni, vztrajni, prilagodljivi, zaradi česar so pripravljene sprejeti slabše delovno mesto, začasne zaposlitve, delo v slabših delovnih razmerah glede na njihovo visoko izobrazbo (Svetlik et al., 2002, str. 339-343).

1.3 Pridobivanje izkušenj med študijem

V državah Evropske unije so že nekaj časa prisotne spremembe na trgu dela mladih, saj je možnost pri vstopu v prvo zaposlitev večja za stik z novimi zaposlitvenimi vzorci, pomanjkanje delovnih mest in brezposelnost, kot je za skupine ljudi, ki so na trgu že dalj časa. Dejstvo je, da vključenost mladih v krajša in občasna dela že postaja dolga tradicija. To je posledica mladih, ki se šolajo in tistih, ki so opustili šolanje in se še ne mislijo stalno zaposliti. V zadnjih 10 letih je v Evropi študentsko delo dobilo veliko zanimanja predvsem za raziskovalce, saj o študentskem delu govorijo kot o posebnem segmentu delovne sile, ki je seveda izrazito poceni in prilagodljivo za delodajalce (Svetlik et al., 2002, str. 346-347).

Študentsko delo je občasno delo, ki ga študent, dijak ali druga upravičena oseba opravlja preko pooblaščenega organizacije, kot je študentski servis, na podlagi napotnice, in pri katerem višina zaslužka ni omejena. Delo preko študentskega servisa po napotnici lahko opravlja le oseba s statusom dijaka ali študenta, ki je že dopolnila 15 let in ni vpisana v evidenco brezposelnih oseb na Zavodu RS za zaposlovanje oziroma ni v delovnem razmerju (Orehek, 2011). Za študentje je to privlačno, saj vsak mesec dobijo na svoj osebni račun nakazilo od študentskih servisov in seveda je to njihov vir zaslužka. Hkrati pa študentska dela podaljšujejo izobraževanje in neodvisnost od staršev ter pridobivanje za njih pomembnih izkušenj. Temu

pa moramo še dodati, da je upad stalnih zaposlitev postal splošen trend, kjer je treba poudariti, da na trgu obstajajo veliko dobrih zaposlitvenih priložnosti, ki so povezane s povpraševanjem po visoko usposobljeni in specializirani delovni sili (Svetlik et al., 2002, str. 346-347). Nedavno je bila narejena tudi raziskava, ki pravi, da študentsko delo vsebuje malo zahtevnega in lažje fizičnega dela in bi bilo smiselno povezati študentsko delo s pridobivanjem izkušenj, ki naj bi bila vstopnica za prvo stalno zaposlitev mladih. Hkrati pa študentsko delo uživa številne davčne in regulativne ugodnosti v primerjavi z drugimi oblikami zaposlitve (Šušteršič, Nastav & Kosi, 2010, str. 1). Pri pridobivanju izkušenj pa obstaja še strokovna praksa, ki se izvaja v 3. letniku visokošolskega strokovnega študija, ki študentu omogoča soočenje z realnimi poslovnimi izzivi v času študija. V okviru tega se študentje seznanijo z delom in poslovanjem določene organizacije ali druge družbene pravne osebe in začnejo uporabljati vsa pridobljena znanja na svoji fakulteti, ko naletijo na ekonomsko poslovni problem v tem podjetju. Cilj strokovne prakse je, da študent dobi kompetence, in sicer pridobitev sposobnosti upravljanja samega sebe, z delom in s težavami, pridobitev znanja o pomenu, možnostih in oblikah osebnega strokovnega izobraževanja ter o spodbujanju lastnega profesionalnega razvoja. Študent mora poznati konkretne situacije, različne vloge strokovnega sodelavca in procesov znotraj določene institucije in si tako razvije poklicne kompetence. V okviru strokovne prakse tudi sodeluje in komunicira z zaposlenimi v instituciji ter hkrati pridobiva tudi praktične izkušnje pri načrtovanju, vodenju, izvajanju in vrednotenju poslovanja organizacije (Strokovna praksa, 2012). Poleg opravljanja strokovne prakse v matični državi, se pojavlja tudi druga možnost opravljanja prakse, za katero se odloča vse več študentov. Ta praksa se izvaja v tuji organizaciji v drugi sodelujoči državi, katere namen je pomagati študentu prilagoditi se zahtevam evropskega trga dela, omogočiti pridobitev posebnih spretnosti in izboljšati poznavanje ekonomskega in socialno kulturnega okolja države gostiteljice skozi delovne izkušnje.

Program ERASMUS je podprogram novega programa Vseživljenjsko učenje, ki nudi podporo univerzam za razvoj evropske razsežnosti študija. Ta vrsta praktičnega usposabljanja je bila v preteklosti del programa Leonardo da Vinci. Študentje se v okviru programa Erasmus lahko odločijo, ali bi želeli opravljati praktično usposabljanje izven naših meja. Pogoji, ki jih morajo študentje izpolnjevati so, da morajo imeti status študenta na Univerzi v Ljubljani, velika želja študenta po opravljanju prakse, tekoče znanje jezika izbrane države ter primernost prakse z vrsto študija. Študijska praksa je lahko opravljena kot del študijske prakse ali v celoti v organizacijah oziroma v centrih izobraževanja v eni od držav članic EU, EFTA/EEA (Islandija, Liechtenstein, Norveška) ali v Turčiji, na Hrvaškem ali v Švici. Usposabljanja ni mogoče izvajati v institucijah EU, organizacijah, ki vodijo projekte EU, in na veleposlaništvih matičnih držav. Erasmus praksa pa lahko poteka tudi v kombinaciji z Erasmus študijsko izmenjavo. Študent si sam izbere organizacijo ali center izobraževanja, kjer bi želel opravljati študijsko prakso, saj imajo nekatere fakultete že podpisane sporazume z organizacijami po Evropi. Na tem področju so na voljo tudi različne posredniške agencije, ki storitve tudi zaračunavajo. Veliko študentov si zato sami poiščejo delodajalca. Usposabljanje traja

minimalno 3 mesece in največ 12 mesecev. Vsak študent je glede na nacionalna pravila države, kjer študira, upravičen do pridobitve finančne podpore iz programa ERASMUS. Ta štipendija pomaga kriti dodatne stroške, ki nastanejo zaradi same mobilnosti. Zneski in kriteriji dodelitve sredstev se med državami in akademskimi obdobji spreminjajo (Erasmus študijske prakse, 2012).

1.4 Položaj mladih diplomantov na trgu delovne sile v Sloveniji

V današnjem času je življenje mladih diplomantov na trgu dela težko in stresno. Zaradi pomanjkanja delovnih mest in slabe zaposljivosti diplomantov določenih študijskih programov, so študentje prisiljeni v prilagoditev svojih sposobnosti na trgu dela. Diplomanti se z vstopom na trg dela soočajo z neprijetno resnico o neusmiljenosti tega trga. Delodajalci namreč iščejo iskalce zaposlitve z izkušnjami, zato se mladi diplomanti že z iskanjem dela postavijo v podrejeni položaj z ostalimi iskalci zaposlitve njihove panoge (Kocbek, 2009). Pri mladih je razpoložljivi dohodek nižji od povprečja celotne populacije in od povprečja aktivne populacije, saj je pri njih stopnja tveganja revščine mnogo večja, zaradi česar nekateri rajši ostanejo brezposelni in doma (Jagodič, 2009). Mladi diplomanti v Sloveniji že nekaj let kot po tekočem traku dobivajo zavrnitve prošenj na prijave za službo, če se prijavljajo za službo v javni upravi, v javnih organizacijah ali pa bodisi v zasebnih gospodarskih organizacijah. Največja ovira pri iskanju službe pri mladih je pomanjkanje izkušenj, saj so dandanes že ustaljene zahteve pri delodajalcih (Kocbek, 2009). Nemalo mladih ima probleme s pomanjkanjem izkušenj in usposobljenosti za delo, saj večina nima iskanih določenih lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, samostojnost pri delu in podobno. Zaradi vsega tega delodajalci ne zaupajo mladim višjega in boljšega delovnega mesta, saj ne morejo oceniti njihovih delovnih navad, zato jim to predstavlja tveganje za zaposlitev. Namesto tega se rajši odločijo za bolj nestalne in fleksibilnejše oblike zaposlitve. Poudariti je treba, da večina mladih pridobi veliko izkušenj, ki pa seveda niso povezane z njihovim poklicem ob koncu izobraževanja, se pa pojavlja dejstvo, da mladi danes zelo težko predstavijo svoje izkušnje svojim delodajalcem na zanimiv način (Svetlik et al., 2002, str. 339-343). Delovne izkušnje so za njih zelo pomembne, saj pričakujejo, da bo novi delavec začel samostojno delati na svojih nalogah brez uvajanja. Na žalost obstaja veliko primerov, ko take mlade ljudi delodajalci večkrat zavrnejo in se hkrati odpovedujejo novim spremembam, idejam, znanju in celo talentu. Razlog izogibanja je predvsem v stroških. Menijo, da bi na ta način veliko privarčevali tako na času kot na denarju, saj so mentorji danes postali predragi za usposabljanje neizkušenih ljudi (Kocbek, 2009). Kljub izkušnjam, ki si jih mladi naberejo pri opravljanju občasnih študentskih del, pa vseeno nastane problematičen del, ko gre za prehod iz končanega izobraževanja v zaposlitev, zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile. Med ta problematičen del se šteje velik pritok mladih iskalcev, obseg netipičnih delovnih mest, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno. To se vidi predvsem v tem, da je relativna stopnja brezposelnosti mladih večja od stopenj brezposelnosti v različnih kategorijah ter od povprečja v delovni sili (Svetlik et al., 2002, str. 338). Veliko je neskladja tudi med ponudbo in povpraševanjem, ki imajo povezavo med vpisom mladih v določene izobraževalne

programe in zelo majhnim vplivom delodajalcev na vsebino programov (UMAR, 2012, str. 33). Zato bi morale fakultete oziroma šole posodobiti svoje študijske programe in se usmeriti na trenutno stanje na trgu dela (Becket & Brookes, 2012, str. 79-82). Kljub navedenim težavam dajejo delodajalci rajši prednost mladim. Mladi, ki prehajajo iz končanega šolanja v zaposlitev, še vedno ostajajo kot najobčutljivejša kategorija in hkrati zaradi tega so mladi deležni posebnega pravnega varstva in pomoči države (Svetlik et al., 2002, str. 338). V Veliki Britaniji ta problem že počasi rešujejo s tem, da vlada počasi uvaja shemo, na podlagi katere bodo študentje imeli možnost delati kot stažisti za občutno nižjo plačo in tako pridobili izkušnje in sloves pri organizacijah (Kocbek, 2009).

Iskanje prve zaposlitve je dolgotrajen in zahteven proces. Velike organizacije pri politiki kadrovanja pridobivajo delavce tako iz notranjega kot iz zunanjega okolja. Notranje kadrovanje je kadrovanje, katerega organizacije uporabljajo to politiko zaposlovanja svojih sodelavcev pri premestitvi oziroma pri napredovanju na boljše in višje delovno mesto v trenutku, ko se neko delovno mesto sprost zaradi upokojitve ali odhoda delavca. Zunanje kadrovanje pa se izvaja, ko organizacije povprašujejo po višjih vodstvenih položajih (Načini iskanja prve zaposlitve, 2012). Takšno kadrovanje lahko v organizacijo prinese veliko novih idej in elana. Pri tem pa še veliko prihrani pri stroških usposabljanja kadra, saj se z najemanjem izkušenih ljudi zmanjša obseg privajanja na določeno delo. Najboljše pri tem kadrovanju je tudi to, da nekdo iz zunanjega okolja, ki nima tesnih povezav z zaposlenimi ali obstoječimi projekti, lahko prinese veliko sprememb v organizacijo in spremeni vizijo organizacije na boljše (Vukovič & Miglič, 2006, str. 101). Pri zunanjem kadrovanju se uporabljajo najrazličnejše metode, kot so metoda neformalnega pridobivanja ali mreženje, stik s šolami (praksa, priporočila), spletno kadrovanje, kadrovske štipendije, javne službe za zaposlovanje, osebni pristop do delodajalca, zasebne agencije za zaposlovanje, obiski kariernih sejmov in objave oziroma oglasi v javnih medijih (Načini iskanja prve zaposlitve, 2012). Metoda neformalnega pridobivanja ali mreženje je pomemben način iskanja zaposlitve s pomočjo oseb, ki jih poznamo. Cilj tega je, da obvestimo čim večje število znancev o našem iskanju zaposlitve, pri tem pa naši znanci pomagajo pri iskanju potencialnih oseb. Mreženje uporabljajo organizacije, ki vse manj objavljajo prosta delovna mesta. Rajši nadomestijo s kadrom, ki ga poznajo oziroma ga nekdo priporoči kot pa izgubljati čas in energijo za iskanje novega kadra. Več ljudi poznajo in bolj kot so aktivni, večje možnosti imajo za pridobitev nove zaposlitve (Načini iskanja prve zaposlitve, 2012). Pri zaposlovanju na osnovi priporočil so kandidati, ki so že zaposleni, velikokrat izbrani, saj tako kadrovanje spada med cenejše metode. Zaposleni, ki so bili izbrani, ostanejo dlje v organizaciji zaradi dobro obveščene vira o iskanem delovnem mestu. Pri tem je potrebna previdnost, saj je tak način kadrovanja čisto manipuliranje in neformalno vodenje vseh zaposlenih. Spletno kadrovanje je v zadnjih letih postala ena izmed priljubljenih metod iskanja zaposlitve. To metodo imajo delodajalci za najcenejšo pridobitev kadra v svoji organizaciji, saj pridobijo kandidate z dobrimi računalniškimi in tehničnimi sposobnostmi. Poleg tega spletno kadrovanje ni samo koristno za iskalce zaposlitve, temveč tudi za organizacije, ki iščejo določene kadre. Pri oglasih v

javnih medijih je najbolj pogosta formalna oglaševalska metoda. Dobro oblikovani oglasi pritegnejo, poleg iskalcev zaposlitve, tudi bodoče stranke, poslovne partnerje, delničarje in druge zainteresirane. Ti oglasi tudi pritegnejo pozornost zaposlenih, saj ob ukinitvi kadrovskega oglaševanja postanejo zaposleni sumničavi in se bojijo odpuščanja. Dobro oglaševanje med drugim tudi učvrsti vezo med zaposlenimi in organizacijo, v kateri so zaposleni (Vukovič & Miglič, 2006, str. 109-110). Veliko mladih iskalcev zaposlitve se odloča za zasebne agencije za zaposlovanje ali pa za Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Glede na uspešnost pridobivanja služb se ljudje rajši odločajo za zasebne agencije. Zasebna agencija za zaposlovanje je organizacija, ki na podlagi koncesije, ki jo izda Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, sklene delovno razmerje z delavcem, ki mu priskrbi delo v neki drugi organizaciji. Agencija zagotovi delavcu delovno razmerje samo za določen čas, katero se nanaša med delavcem, zaposlitveno agencijo in naročnikom oziroma organizacijo, kjer je delo opravljeno. Tovrstne agencije so učinkovite za pridobivanje in sposojanje visoko usposobljenih profilov delovne sile, kot so delavci v informacijski tehnologiji in administraciji. Prav tako vzdržujejo bazo življenjepisov in iz nje izbirajo primerne kandidate glede na kriterije, ki jih priskrbi delodajalec (Gabrovšek, 2012). Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je ena ključnih organizacij na trgu dela. Je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje za območje Republike Slovenije. Zavod nudi pomoč pri iskanju zaposlitve tistim, ki so brezposelni. Pomaga tudi delodajalcem pri iskanju delovne sile in strokovni pomoči pri poklicni orientaciji, socialnim partnerjem ter javnosti. Poleg tega ima različne delavnice za svetovanje pri ustvarjanju karier, izvaja zavarovanje za primer brezposelnosti, ukrepe aktivne politike zaposlovanja, izdaja delovna dovoljenja, zaposluje tuje državljane, informira o trgu dela ter izdeluje strokovna gradiva s področja dejavnosti Zavoda (Zavod RS za zaposlovanje, 2012).

Prehod s fakultete na trg delovne sile je velik in zahteven korak. Večina podjetij želi ljudi z delovnimi izkušnjami, to pa jim mladi težko ponudijo. Izkušenj nimajo kje dobiti, razen če so si jih nabirali že med študijem, večina pa tudi zaradi zahtevnosti študija nima niti časa iskati delo. Delodajalci zagotavljajo, da iskalci zaposlitve niso vedno pripravljene na pomožne funkcije, zato se take stvari vedno znova ponavljajo. Ignjatović (2002, str. 190) pravi, da tisti mladi, ki so dobili svojo prvo zaposlitev po tranziciji v naši državi, njihove mlajše generacije ne poznajo več standardnega zaposlovanja, saj jih je večina zaposlenih v fleksibilnejših oblikah zaposlovanja. Med temi oblikami štejemo zaposlitve za določen čas, ki je že od nekdaj rezervirana za mlado populacijo. Menjavanje delovnih mest zanje pomeni drugačen in zanimiv življenjski stil, kar pomeni iskanje lastne identitete na različnih delovnih mestih. V današnjem času imajo fakultete nešteto možnosti za posredovanje del študentom za pridobivanje njihovih neprecenljivih izkušenj. Študentje imajo dve možnosti, in sicer pridobiti delo v domačem okolju ali izven meja svoje države. Zaradi zavedanja majhnosti naše države in našega gospodarstva, se študentje vse pogosteje odločajo za študij ali delo v tujini, kajti svet je v primerjavi s Slovenijo drugačen. Veliko mladih, ki so že izkusili takšen del študentske mobilnosti, pravijo, da si v tujini sam in da moraš biti v različnih situacijah

iznajdljiv ter da se tam štejejo predvsem znanje, disciplina, trdo delo, poštenost, pridnost in ne poznanstvo vplivnih ljudi (Kokošar, 2012). Spoznati kulturo, imeti željo po potovanju in po novih dogodivščinah so ključni dejavniki, ki začnejo spodbujati razmišljanje pri mladih za mednarodno mobilnost (Doherty & Dickmann, 2010, str. 378-400). Drugi razlogi, zaradi katerih se študentje tudi odločajo, so varnost, drugačno podnebje, prijaznost domačinov. Korejski študentje, ki so jim taki razlogi bolj pomembni kot samo znanje, se vse pogosteje odločajo za Avstralijo kot pa za ZDA ali Veliko Britanijo (Kahanec & Králiková, 2011, str. 20-27). Tisti študentje, ki že imajo izkušnje z mednarodno mobilnostjo, so bolj pripravljeni delati v mednarodnem okolju (Behrnd & Porzelt, 2012, str. 213-223). Študija kaže, da tisti študentje, ki se kljub temu niso udeležili mobilnosti, so bolj zaskrbljeni za svojo prihodnost (Doherty & Dickmann, 2010, str. 378-400). Na konferenci Svetovni slovenski kongres, ki je bila 4. julija 2012 v Ljubljani, in ga je vodil dr. Boris Pleskovič, so ugotovili veliko dejstev o mobilnosti Slovencev v tujino. Raziskava je pokazala, da veliko študentov oziroma mladih diplomantov, ki so se odločili za delo v tujini, so raje ostali v tistem delovnem okolju, kot da bi se vrnil nazaj v Slovenijo (glej Tabela 1). Obstaja velik interes ljudi za vrnitev nazaj v svojo domovino, ampak jih odbija dejstvo, da je delovno okolje nezanimivo in neodzivno. Potrjuje se pa tudi dejstvo, da tuji delodajalci take ljudi cenijo in jih primerno tudi nagrajujejo, tako da se naši mladini preprosto ne izplača oditi iz tujine (Kokošar, 2012). Zanimivost je tudi ta, da mladi diplomanti, ki po končanem študiju v tujini vseeno ostanejo v gostujoči državi, večajo ponudbo njenega človeškega kapitala. Tisti, ki se pa vrnejo nazaj po študiju domov, pa večajo ponudbo človeškega kapitala svoje matične države (Čelebič, 2008, str. 15-16). Vsako leto se več milijonov ljudi izseljuje v gospodarsko razvite države zaradi optimističnih pričakovanj na boljšo prihodnost (McKenzie, Gibson & Stillman, 2012). Geografska gibljivost ali migracija velja za zelo drag vidik prožnosti trga delovne sile. V to skupino preseljevanja spadajo predvsem bolj izobraženi mladi in je obseg takih migracij z vsakim dnevom vse večji (Bevc, 1991, str. 75-76). Nedavno je raziskava tudi pokazala, da študentje, ki so se odločili za mednarodno mobilnost, večajo verjetnost, da bodo ti kasneje delali v tujini, in sicer je takih med 18% ter 24% (Di Pietro, 2012). Tisti, ki se izselijo, so v življenju najbolj sposobni, imajo veliko energije in motivacije (Kokošar, 2012). Danes imamo za take migracije poseben izraz, namreč, imenujemo ga beg možganov. Raziskava o begu možganov v državah v razvoju je pokazala, da ima različne vplive na gospodarstvo. Danes je beg možganov v gospodarski politiki glavni problem številnih držav v razvoju (Stolz & Baten, 2012, str. 205-220). Spodaj v tabeli je prikazano, na kakšen način si razlagajo tuji avtorji določene pojme (glej Tabelo 1).

Tabela 1: Različni pogledi tujih avtorjev na pojav različnih migracij

Baruch, Y. Budhwar, P. S. Khatri, N.	Beg možganov je pojav, pri katerem visoko usposobljeni ljudje in z najboljšimi kompetencami zapustijo svojo državo in se izselijo v tujo državo zaradi boljših pogojev pri zaposlitvi in življenja.
Eide, E. R. Showalter, M. H.	Človeški kapital je osnova v ekonomiji in izobraževanju. Ponuja vpogled v različne teme kot je diskriminacija, neenakost, brezposelnost, priseljevanje in produktivnost.
Boyle, P.	Migracija je stalno gibanje posameznikov, družin ali skupin na nove geografske lokacije. Obstajajo tako krajše selitve kot daljše selitve. Krajše selitve so odhodi v službo ali šolo v oddaljeno mesto. Daljše selitve so odhodi v drugo državo za določen čas kot je izmenjava študentov v drugo državo.
Yeoh, B. S. A.	Emigracija ali izseljevanje pomeni odhod izobraženih ljudi iz domačega okolja oziroma države ter stalna naselitev v tuji državi zaradi različnih dejavnikov v upanju na boljše gospodarske ter življenjske razmere.

Vir: Y. Baruch, P. Budhwar & N. Khatri, Brain Drain: Inclination to stay abroad after studies, 2007, str. 99-112; E. R. Eide & M. H. Showalter, Human Capital, 2010, str. 282-287; P. Boyle, Migration, 2009, str. 96-107; B. S. A. Yeoh, Emigration, 2009, str. 434-439; Priloga 2.

Univerze v državah na Zahodu sprejemajo veliko število mednarodnih študentov. Ti študentje prinašajo veliko koristi državi gostiteljici, študentje pa v zameno dobijo veliko znanja ter višjo izobrazbo. Kljub vsem ugodnostim za študenta, pa prinašajo tudi neprijetnosti kot so stres v novem okolju, težave pri prilagajanju na okolje v državi gostiteljici, težave s sporazumevanjem v tujem jeziku ter diskriminacija (Smith & Khawaja, 2011, str. 699-713). Študentje, ki so odšli v tujino, lahko pričakujejo tudi zaposlitev na boljših delovnih mestih, kot bi jih imeli v svojem domačem okolju (Kuncinas, 2011). Razlogi, ki se največkrat pojavljajo, so raven plač, možnosti za boljše delo, napredovanje in študij, boljši življenjski standard ter delovne razmere v državi, v katero se mladi preselijo v primerjavi s stanjem doma (Bevc, 1991, str. 75-76). Večina študentov, ki študirajo v določeni državi, imajo namen ostati, da bi dokončali študij in se tam tudi zaposlili. Nekateri menijo, da je to najlažji način zaposlovanja pri tujem delodajalcu (Dreher, 2011, str. 1294-1307). Pri analizi dejavnikov za migracijo delovne sile po diplomi so uporabili podatke diplomantov iz naravoslovnih in tehniških fakultet iz 12 evropskih držav (glej Tabela 1). Ugotovili so razloge za migracije, in to so bile razlike v plačah, razlike v priložnostih na trgu dela, izmenjave študentov, in vse to se bo v prihodnje vse bolj povečevalo. Veliko mladih ljudi se odloča za migracije v države, kjer je povečan delež razvoja in raziskav, in sicer v ZDA, Kanado in Avstralijo. Tisti diplomanti, ki so imeli visoko povprečje na fakultetah, se bodo bolj verjetno preselili v te razvitejše države (De Grip, Fouarge & Sauermann, 2009). Če pogledamo z drugega vidika, so migracije kot izobraževanje, saj menimo, da so kot naložba v ljudi. To so odločitve, ki so

prepletene v več dimenzijah. Pri mnogih fazah migracij posameznika igrata izobraževanje in spretnost najpomembnejši vlogi in izvor tega je odvisen tudi od države, iz katere posameznik prihaja (Dustmann & Glitz, 2011, str. 327-439). Strokovnjaki menijo, da ima veliko priseljenih, visoko izobraženih ljudi velik in pozitiven vpliv na gospodarstvo, kjer priseljenc biva. Mednarodna mobilnost je kanal, prek katerega prispejo poleg izobraženih ljudi tudi študentje na študij ali prakso v tujino. Najbolj privlačne države so tiste, ki uporabljajo enega od petih jezikov sveta in to so angleški, nemški, francoski, španski ali ruski (Kahanec & Králiková, 2011, str. 20-27). Prisotnost migrantov lahko spodbuja tuje neposredne naložbe s spodbujanjem pretoka informacij preko mednarodnih meja. Odnos med neposrednimi tujimi naložbami in migracijami je močnejši za migrante s terciarno izobrazbo, saj priseljenci predstavljajo cenejšo možnost za reševanje pomanjkanja usposobljenih delavcev (Javorcik, Özden, Spatareanu & Neagu, 2011, str. 231-241). Uspeh migranta v izbrani državi je odvisen predvsem od njegove izobrazbe in sposobnosti ter uspešnosti prenašanja znanja na trg dela. Eden izmed razlogov je tudi, da pridobijo znanje v izbrani državi, ki bo imelo v njihovi matični državi velik donos. Te migracije lahko tudi vplivajo na prihodnje generacije, kot so otroci posameznikov, ki bi jih spodbudili za ta korak (Dustmann & Glitz, 2011, str. 327-439).

2 EMPIRIČNI DEL: RAZISKAVA O VPLIVU MEDNARODNE MOBILNOSTI NA ZAPOS LJIVOST MLADIH DIPLOMANTOV

V tem delu poglavja se predstavi raziskovalni del, s katerim skušam ugotoviti s pomočjo študentov Ekonomske fakultete v Ljubljani in z njihovimi odgovori potrditi ali zavrniti raziskovalna vprašanja. Pri tem tudi še opredelim namen, cilj raziskave in načine zbiranja podatkov.

2.1 Namen raziskovalnega dela

Namen raziskave je ugotoviti, kakšni so motivi za udeležbo študentov pri mednarodni mobilnosti in, ali to hkrati vpliva tudi na prihodnjo zaposlitev. Na drugi strani pa so prav tako zajeti v raziskavo študentje, ki se zaradi različnih razlogov niso udeležili mednarodne mobilnosti in kateri so ti razlogi in njihovo mnenje o vplivu tujine na zaposljivost mladih.

2.2 Raziskovalna vprašanja

Pred začetkom raziskovanja sem postavila glavno tezo, in sicer, da udeležba v mednarodni mobilnosti prinaša dolgoročne koristi za življenje diplomanta in njegovo prihodnost ter na njegovo zaposljivost v tujini. To tezo bom skušala potrditi s pomočjo 3 raziskovalnih vprašanj, ki sem jih postavila s pomočjo virov iz tujih člankov in rezultati raziskave.

Študirati v tujini je v večjih evropskih mestih ključna stvar vsakega študenta, saj si na ta način hitreje pridobijo službo (Kurup, 2011). Vsako leto se povečuje število študentov, ki si izberejo študij predvsem v azijskih državah ali pa v ZDA, saj se tam nahajajo najboljše šole

na svetu, ki ponujajo veliko znanja in usposabljanja. Poleg tega so takšne države privlačne zaradi nenehno razvijajočega se trga in ustvarjanja novih delovnih mest. Večina študentov se strinja, da je v tujini treba vložiti veliko energije, da te začnejo ceniti kot njihovega državljana in ne kot tujca (Middleton, 2010). Glede na to, da je bilo pri takšnih izmenjavah vloženo veliko truda, denarja in energije, bi bilo nesmiselno vrniti se nazaj v svojo matično državo (Kurup, 2011). Iz tega sledi moje prvo raziskovalno vprašanje.

RV 1: Študentje imajo večjo možnost zaposlitve v tujini po opravljeni mednarodni mobilnosti in po končanem študiju.

Študijska izmenjava ali študij v tujini lahko koristita pri iskanju zaposlitve (Gruden, 2012). Mnogi dodiplomski, podiplomski in mlajši slovenski strokovnjaki so izjavili, da se zaradi najboljših univerz na svetu, odličnih predavateljev ter razgledanih študijskih kolegov z vsega sveta, odločajo za študij v tujini. Poleg tega je to odlična priložnost za širjenje obzorja, osebni test zrelosti in samostojnosti (Bošnjak, 2012). Delodajalci so k temu bolj naklonjeni, saj študenti s tem izkažejo svojo neodvisnost in dobro znanje tujega jezika (Gruden, 2012). Pri tem lahko postavim svoje drugo raziskovalno vprašanje.

RV 2: Delodajalci se najraje odločajo za zaposlovanje mladih diplomantov, ki imajo izkušnje z mednarodno mobilnostjo.

Konec julija 2012 je bila končana raziskava s strani dr. Lawrence Hewicka iz Kanade v okviru Svetovnega slovenskega kongresa za iskanje službe v tujini. Ta raziskava je pokazala, da bi 86% slovenskih študentov odšlo na študij v tujino, če bi imeli možnost. Kot vzrok za to, jih je 79% navedlo pridobitev boljše izobrazbe, kar posledično vodi do boljnih služb ter višjega standarda (Zupanič, 2012). Poleg tega se v tujini dela v dobrem okolju ter kot mladi izobraženi ljudje imajo izvrstne možnosti za razvoj idej in teorij (Marn, 2012). Iz tega sledi moje tretje raziskovalno vprašanje.

RV 3: Študij ali zaposlitev v tujini pozitivno vplivata na kariero in življenje mladih diplomantov.

2.3 Metode zbiranja in urejanja podatkov

Pri zbiranju podatkov o vplivu mednarodne mobilnosti na zaposljivost mladih diplomantov sem si pomagala z odgovori anketnih vprašalnikov. Pri tem mi je pomagala predvsem Mednarodna pisarna Ekonomske fakultete v Ljubljani. S pomočjo njihove baze študentov treh generacij med študijskima letoma 2008/09 in 2010/11 so posredovale moj anketni vprašalnik študentom preko elektronske pošte v mesecu septembru. Poleg teh študentov, ki imajo izkušnje z mobilnostjo, sem se v anketnem vprašalniku osredotočila tudi na tisti del študentov, ki se te mobilnosti niso udeležili ter primerjala vzorca.

Empiričen del raziskave je bil zaprtega, odprtega in razvrstilnega tipa zaradi uporabe Likertove lestvice (glej Priloga 2). Zbiranje podatkov je trajalo 13 dni, in sicer od 8. septembra 2012 do 21. septembra 2012. Pri izpolnjevanju anketnih vprašalnikov je bil zelo velik odziv s strani študentov, tako da sem hitro zaključila z anketo. Stopnja odziva je znašala dobrih 64%, kajti od 180 anket, ki so bile posredovane študentom, sem jih zbrala 144. Med temi vprašalniki so bili tudi tisti, ki so bili delno rešeni in zato tudi takoj izločeni. Po izločitvi nepopolnih vprašalnikov, mi je ostalo še 115 vprašalnikov za obdelavo podatkov pri analizi. Anketni vprašalnik je bil v elektronski obliki in narejen na spletni strani MojaAnketa. Sestavljen je bil iz 15 vprašanj ter razdeljen na 3 sklope, in sicer, na splošne podatke o anketirancu, na odločitve o izmenjavi ter o vtisih po prihodu iz tujine. Izmed teh 15 vprašanj so bila tudi 4 vprašanja, ki so bila namenjena študentom, ki se niso mogli udeležiti študija ali prakse v tujini. Pri zbiranju podatkov za sestavo anketnega vprašalnika nisem imela nobenih omejitev ali problemov pri iskanju literature in virov. Pri vprašanju, katerega trditve so bile podane po Likertovi lestvici, sem uporabila tujo bazo znanstvenih člankov in sicer, povzela sem iz dveh člankov, tj. »The benefits of studying abroad« in »The role of self-determined motivation and goals for study abroad in the adaptation of international students«. V nadaljevanju sledijo grafično prikazani rezultati anketnega vprašalnika.

2.4 Analiza rezultatov in interpretacija

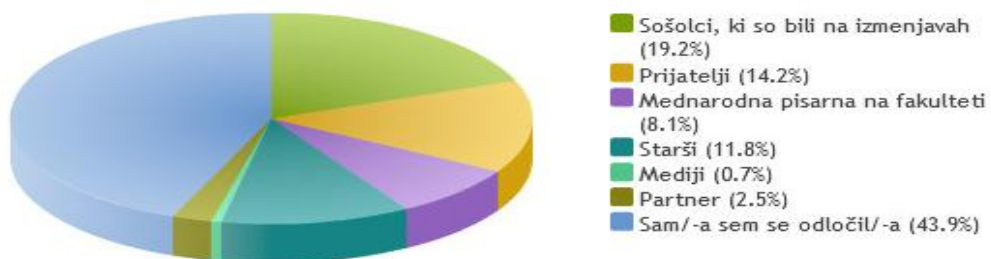
Na anketni vprašalnik je odgovorilo 115 študentov Ekonomske fakultete v Ljubljani, in sicer 44% študentov ter 56% študentk (Priloga 4, Tabela 1). V ta vzorec so bili zajeti študentje, ki so se udeležili mednarodne mobilnosti med študijskima letoma 2008/2009 in 2010/2011 kot tudi tisti, ki se niso udeležili te mobilnosti. Iz tega razloga bom rezultate predstavila v dveh delih, in sicer bom v prvi del uvrstila študente, ki imajo izkušnje z vrsto mednarodne mobilnosti, v drugi sklop analize rezultatov pa uvrstila tiste, ki še nimajo nobenih izkušenj z mobilnostjo.

2.4.1 Študentje, ki so se udeležili mednarodne mobilnosti

Po rezultatih anketnega vprašalnika se je študija ali prakse v tujini udeležilo 73,9% študentov (Priloga 4, Tabela 2). Študijske izmenjave v tujini se je udeležilo 84,7% študentov, strokovne prakse v tujini pa le 5,9% študentov. Na različnih fakultetah obstaja tudi možnost, da študent poleg študija v tujini lahko opravlja tudi prakso, ki je v okviru izobraževanja tudi pomembna za reference za prihodnjo zaposlitev. Takih študentov, ki so se vseeno odločili za to možnost, pa je bilo samo 9,4% (Priloga 4, Tabela 3). Možnost študija v tujini ali opravljanje prakse je možna predvsem za študente v 2., 3. letniku ali kot absolvent. Tisti, ki so se mobilnosti udeležili v 2. letniku, je bilo 27,1%, za mobilnost v 3. letniku se je odločilo največ študentov, in sicer jih je bilo 50,6%. Ostali študentje, ki so imeli status absolventa, se jih je po raziskavi najmanj odločilo za mobilnost in teh je bilo 22,4% (Priloga 4, Tabela 4). Pri izbiri držav se študentje največkrat odločajo za države zahodne Evrope, saj so bolj razvite v gospodarstvu in predstavljajo večje možnosti za izobraževanje, večina univerz v teh državah pa spada med

najboljše univerze v Evropi. Poleg tega nekatere države v zahodni Evropi slovijo po najboljših izmenjavah, kjer študent večkrat poveže študij z zabavo. Med te države se štejejo predvsem Španija, Portugalska in Nizozemska. Tri države, ki ne spadajo v zahodno Evropo ter so bile najmanjkrat izbrane za mobilnost s strani študentov, so bile Južna Koreja, Turčija in Poljska. Po rezultatih raziskave je bila Nemčija najbolj obiskana, in sicer 18% študentov, pri tem sledijo še Španija s 13%, Portugalska in Francija z 12%, Nizozemska z 9%, Avstrija in Italija s 6%, zatem sledijo države z najnižjo udeležbo, med katere spadajo nordijske države, države z apeninskega polotoka in britanskega območja ter države kot so Južna Koreja, Poljska in Turčija (Priloga 4, Slika 2). V tujini mora študent zaradi študija ali prakse preživeti kar nekaj tednov ali par mesecev, da opravi izpite v določenem roku ali uspešno prestane strokovno prakso. Po rezultatih raziskave je 21,2% študentov odgovorilo, da so bili od 3 do 4 mesecev v tujini, največ pa jih je odgovorilo, in sicer 60%, da so v tujini bivali od 5 do 8 mesecev, najmanj študentov pa je odgovorilo, da so bili v tujini celo leto, in teh je bilo po raziskavi kar 18,8% (Priloga 4, Tabela 5). Po vrnitvi nazaj v domače okolje je veliko študentov navdušilo predvsem njihova integracija s tujim okoljem, v katerem so bivali. Največ študentov je začutilo močno povezanost v lokalnem okolju in teh je bilo kar 74,1%, nekateri so bili na koncu razočarani, takih je bilo 17,6%, saj niso bili toliko sprejeti v tujem okolju kot so pričakovali. Ostali študentje so odgovorili, da se nikakor niso mogli povezati z okolico, in teh je bilo le 8,2% (Priloga 4, Tabela 6).

Slika 1: Pomoč pri odločitvi za udeležbo pri mednarodni mobilnosti



Iz Slike 1 lahko razberemo, da je na odločitev študentov največ vplivala njihova samoiniciativnost, in sicer 43,9%. Veliko informacij se dobi s strani njihovih sošolcev, ki so bili na izmenjavi ter jim lahko podajo subjektivne informacije, saj je teh bilo 19,2%. Za odločitev lahko študentom pomagajo tudi prijatelji, ki so bolj odprti k takim spremembam v življenju ter jih je bilo po raziskavi 14,2%. Za tem sledijo tudi starši, ki lahko pomagajo bodisi osebno bodisi s finančno podporo, in sicer teh je bilo le 11,8%. Pričakovali bi, da bodo anketiranci najpogosteje odgovorili, da jim je najbolj v pomoč Mednarodna pisarna, v moji raziskavi pa sem ugotovila, da je delež takih anketirancev, ki so tako menili le 8,1%. Najmanj odgovorov s strani anketirancev so dobili mediji z 0,7% ter partnerji z 2,5%, ki niso bili v največjo pomoč pri odločitvi za udeležbo pri mednarodni mobilnosti.

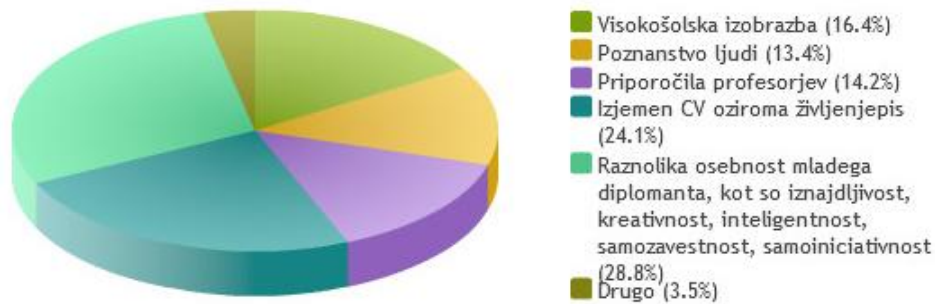
Slika 2: Dejavniki vplivanja na odločitev za udeležbo pri mednarodni mobilnosti



Kar 18,7% jih je odgovorilo, da sta osebna rast in samostojnost dva izmed pomembnejših dejavnikov pri odločitvi za mednarodno mobilnost, 17,1% študentov pa pravi, da jih je prepričalo predvsem novo okolje ter novi prijatelji. Sledijo neprecenljive mednarodne izkušnje, za katere je odgovorilo kar 16,9% študentov. Nekateri študentje, takih je bilo 16,6%, pravijo, da se večkrat pojavi tudi želja po nečem novem ali drugačnem v življenju. Kar 15,6% študentov je odgovorilo, da je med vsemi dejavniki pomembno tudi znanje in izpopolnjevanje tujega jezika. Pri odločitvah za udeležbo pri mobilnosti se je 9,2% študentov odločilo, da jim želja po možnosti karierne poti ni najbolj pomembna. Malo anketiranih študentov je odgovorilo, da študij na tuji fakulteti, ki naj bi imela večji ugled od domače fakultete, ni toliko pomembna, saj je takih bilo le 4,9%. Najmanj študentov pa je odgovorilo z 1,3%, in sicer, da trenutne razmere na trgu dela v domačem okolju ne igrajo pomembne vloge za odločitev pri udeležbi mednarodne mobilnosti. Večina anketirancev (60%) se je popolnoma strinjalo, da je zaposlitev v tujini neprecenljiva izkušnja in kar 40% se je strinjalo, da se poleg zaposlitve v tujini lahko začne karierna pot posameznika, 38,8% pa se jih popolnoma strinja s tem. Pri mladih, ki se odpravijo študirati ali delati v tujino, se pojavi možnost, da si s tem naberejo reference, ki jim bodo v pomoč pri iskanju boljše zaposlitve, ko se bodo vrnil nazaj v domače okolje. Po rezultatih ankete so se nekateri strinjali oziroma bili deljenega mnenja, saj je bilo takih kar 38,8%. Popolnoma se je strinjalo le 8,2% anketirancev. Večina tujih delodajalcev ceni znanje tujega jezika, prilagodljivost in osebne kompetence pri mladih, saj jim s tem večajo konkurenčno prednost v podjetju. Kar 60% se jih je strinjalo, 20% pa se jih je popolnoma strinjalo s to trditvijo. Hkrati pa delo v tujini prinaša višjo plačo kot bi jo imeli mladi v domačem okolju, kar so anketiranci (31,8% se je popolnoma strinjalo, 50,6% se je strinjalo) na to odgovorili. Poleg tega lahko mladi od delodajalcev pričakujejo varno zaposlitev, delo v boljšem in motiviranem okolju, s čimer se je popolnoma strinjalo le 2,4% anketirancev, kar me je zelo presenetilo, 35,3% pa se je strinjalo s tem. Glede z vidika študija pri posamezniku v tujini, in sicer, (48,2% se popolnoma strinja, 43,5% se strinja) so odgovorili, da se spremeni posameznikov pogled na življenje. Pri tem pa posameznik postane

sposoben, odgovoren in iniciativen, s čimer se je strinjalo 45,9% anketirancev, 35,3% pa se je pri tem popolnoma strinjalo. Anketiranci so se s 52,9% strinjali, da delo in študij v tujini povečujeta možnosti za zaposlitev ter so se s 50,6% strinjali, da se mladim, ki del študija opravijo v tuji državi, povečuje možnost, da bodo kasneje delali v tujini (Priloga 3).

Slika 3: Dejavniki vplivanja na odločitev tujega delodajalca pri zaposlovanju diplomantov

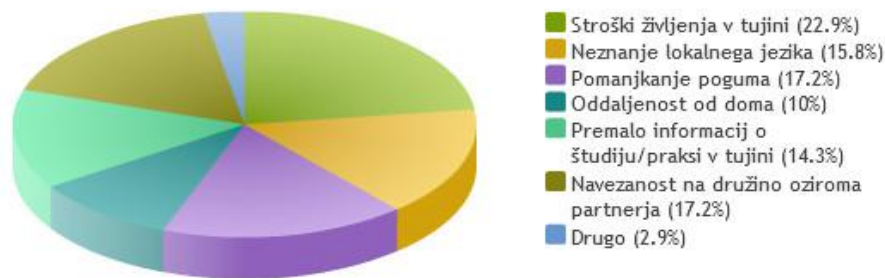


Rezultati raziskave kažejo, da kar 28,8% študentov meni, da je raznolika osebnost mladega diplomanta, kot so iznajdljivost, kreativnost, inteligentnost, samozavestnost in samoiniciativnost, ena izmed najpomembnejših dejavnikov, ki ima veliko prednost pri tujem delodajalcu kot ostali zgoraj navedeni dejavniki. Nekateri menijo, in sicer z 24,1%, da je poleg izjemnega karakterja diplomanta pomemben tudi njegov bogat življenjepis. Kar 16,4% študentov je odgovorilo, da visokošolska izobrazba igra tudi pomembno vlogo pri delodajalcu, saj to odraža njegovo razgledanost. Zatem sledijo priporočila profesorjev s 14,2% anketiranih študentov ter poznanstvo ljudi s 13,4% anketirancev, ki menijo, da temu prispeva tudi poznavanje ljudi z višjih položajev. Na zadnjem mestu sledijo drugi odgovori s 3,5% anketiranih študentov, pri katerem sem pustila prazno vrstico, na katero naj bi anketiranci napisali še ostale dejavnike, za katere menijo, da vplivajo na tovrstno odločitev tujega delodajalca. Nekateri anketiranci so napisali, da na tujega delodajalca pustijo dober vtis, kot je poznavanje tujih jezikov, izkušnje opravljanja del preko študentskega servisa, izkušnje dela v sami podružnici podjetja, posebna znanja posameznika, sreča ter znanje lokalnega jezika. Večina anketiranih študentov (81,2%) tudi zatrjuje, da mobilnost posameznika lahko poveča možnost za zaposlitev v tujini oziroma ustvarjanje kariere v tujini. Kar 15,3% anketirancev je negotovih, saj niso prepričani, da tujina lahko prinese možnost zaposlitve, ostalih 3,5% študentov pa je odgovorilo, da tujina ne prinaša nobene zaposlitve oziroma možnosti za ustvarjanje kariere (glej Priloga 4, Tabela 8).

2.4.2 Študentje, ki se niso udeležili mednarodne mobilnosti

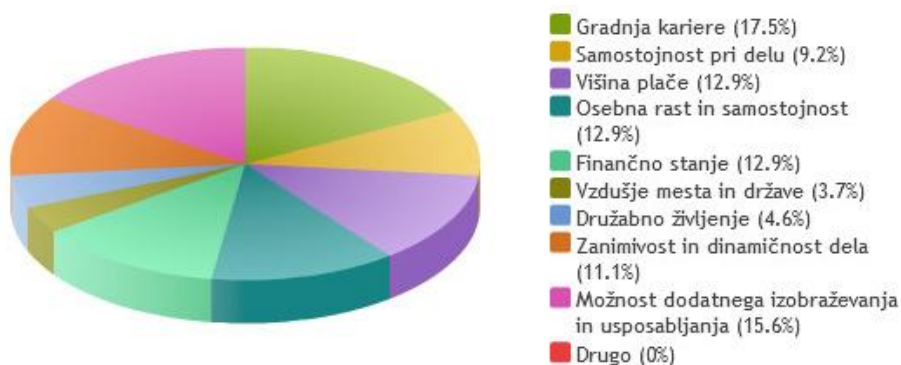
Po rezultatih anketnega vprašalnika se izmed 115 anketiranih študentov 26,1% študentov ni udeležilo mednarodne mobilnosti (Priloga 4, Tabela 2). Razlogi so bili različni, in sicer s strani akademskih, jezikovnih in osebnih področij. Sledijo grafično prikazani rezultati in njihova interpretacija.

Slika 4: Razlogi študentov, ki se niso udeležili mednarodne mobilnosti



Iz Slike 4 lahko razberemo, da večina anketirancev meni, in sicer 22,9%, da je strošek življenja v tujini, ki je povezan s samim študijem ter bivanjem, največji problem pri študentih. Nekateri študentje se zaradi pomanjkanja poguma in navezanosti na družino ali partnerja ne odločijo za odhod v tujino, saj se zaradi strahu, da bi izgubili prijatelje, družino in partnerja odrečejo svojim sanjam, in sicer takih anketirancev je bilo kar 17,2%. Poleg dveh omenjenih razlogov, ki se največkrat pojavljajo pri študentih, je tudi neznanje lokalnega jezika, za katerega se je odločilo 15,8% anketirancev. Vsako leto v mesecu decembru Mednarodna pisarna pripravi seminar o Socrates Erasmusu, na podlagi katerega se študentje sami odločajo za mobilnost v tujino. Presenetil me je rezultat, ki kaže, da 14,3% anketirancev meni, da je bil razlog tudi pomanjkanje informacij o študiju oziroma praksi v tujini. Nekateri anketiranci (10%) navajajo kot razlog tudi geografsko oddaljenost od doma. Ostali anketiranci so povedali tudi druge razloge za omejitev pri mednarodni mobilnosti, takih je bilo le 2,9%, in sicer, že službene obveznosti in nezanimanje.

Slika 5: Vrednote/dejavniki, ki so pomembni za delo ali študij v tujini



Večina anketiranih študentov (17,5%) meni, da je gradnja kariere ena izmed dejavnikov, ki bi pritegnil študente k mobilnosti. Kar 15,6% študentov je odgovorilo, da bi odšli v tujino, če bi bila ponujena možnost dodatnega izobraževanja in usposabljanja pri delu v tujini. Pri dejavnikih, kot so višina plače, osebna rast oziroma samostojnost ter finančno stanje, so anketiranci odgovorili z 12,9%, kar pomeni, da jim ti dejavniki prinašajo neko varnost, stabilnost in garancijo pri tujem delodajalcu in pri odločitvi odhoda v tujino. Eno izmed

vrednot, na katero so anketiranci odgovorili z 11,1%, je bila zanimivost in dinamičnost dela. Ostali anketiranci pa s 4,6% menijo, da družabno življenje za njih ni ena izmed najbolj pomembnih vrednot, zaradi katere bi odšli v tujino. Po rezultatih anketnega vprašalnika 95,7% oziroma 110 študentov priporoča mlajšim študentom dodiplomskega študija udeležbo pri mednarodni mobilnosti. Ostali anketiranci, ki jih je bilo le 4,3%, pa tega ne priporočajo ostalim študentom (Priloga 4, Tabela 7).

2.5 Analiza raziskovalnih vprašanj

Na podlagi rezultatov empiričnega dela raziskave sem se osredotočila na 3 glavna raziskovalna vprašanja, s katerimi sem skušala dokazati svoje prvo raziskovalno vprašanje, tj. da imajo študentje možnost zaposlitve v tujini po opravljeni mednarodni mobilnosti.

Za prvo raziskovalno vprašanje sta ključna 12. in 13. anketno vprašanje, v katerem so morali anketiranci razvrstiti dejavnike na lestvici od 1 do 5 glede na stopnjo njihovega strinjanja. Pri analizi pridobljenih rezultatov lahko ugotovim, da se je kar 39% popolnoma strinjalo oziroma 40% strinjalo s trditvijo, da se v tujini lahko začne karierna pot posameznika. Kar 53% anketirancev se je strinjalo tudi, da delo in študij v tujini povečuje možnost zaposlitve pri tujem delodajalcu ter kar več kot polovica anketirancev (51%) se strinja, da se tudi pri tistih, ki so opravljali del študija v tuji državi, pojavlja možnost, da bodo pokazali zanimanje za delo pri tujem delodajalcu. Pri 12. vprašanju pa je kar 81,2% anketirancev odgovorilo, da mobilnost študenta lahko poveča možnost zaposlitve v tujini po končanem študiju.

Na podlagi vzorčnih podatkov lahko sprejemem prvo raziskovalno vprašanje, da študentje lahko pričakujejo zaposlitev v tujini po končanem študiju, saj se jim je ta povečuje zaradi udeležbe v mednarodni mobilnosti. To lahko potrdim s podatkom, da se je skoraj več kot polovica anketirancev popolnoma strinjala z zgornjimi trditvami. Grafični prikaz vseh rezultatov je priložen k prilogam (Priloga 2 in Priloga 3).

Za drugo raziskovalno vprašanje sta najpomembnejša 13. in 14. vprašanje, na kateri so anketiranci odgovarjali o kriterijih zaposlovanja mladih diplomantov pri tujem delodajalcu. Na vprašanje o delodajalcih (14. vprašanje) je kar 28,8% odgovorilo, da največji vtis pri delodajalcu pusti raznolika osebnost diplomanta, 13,4% pa na podlagi poznanstva ljudi. Pri 13. vprašanju, pri katerem pride do izrazitega mnenja oziroma pokazatelja pri sklepanju raziskovalnega vprašanja, je 53% anketirancev odgovorilo, da se strinjajo s trditvijo, da delodajalci cenijo mlade in izobražene ljudi. Pri istem vprašanju so anketiranci s 60% odgovorili, da je zelo cenjeno znanje tujih jezikov, še posebej najbolj govoreči jeziki, ter prilagodljivost mladih na delovnem mestu.

Na podlagi vzorčnih podatkov tako sprejemem drugo raziskovalno vprašanje, da se tuji delodajalci pri zaposlovanju najbolj odločajo za mlade diplomante na osnovi njihove izobrazbe, sposobnostih, iznajdljivosti ter samostojnosti, kar pomeni, da se kljub temu, da je

družbeno mnenje, da so mladi nezanesljiva in nestalna delovna sila na trgu dela v domačem okolju, v tem primeru izkaže ravno nasprotno. To je najbolj vidno pri 13. vprašanju, kjer je kar 60% odgovorilo, da je zaposlitev v tujini neprecenljiva izkušnja. Grafični prikaz vseh rezultatov je priložen k prilogam (Priloga 2 in Priloga 3).

Za tretje raziskovalno vprašanje je najbolj pomembno 13. vprašanje, na katero so anketiranci odgovarjali o vplivu tujine na posameznikovo življenje in kariero. Pri tem vprašanju se je 46% anketirancev strinjalo, da študij oziroma zaposlitev v tujini spremeni posameznikovo osebnost, da postane bolj sposoben, odgovoren in iniciativen ter se je skoraj polovica anketirancev (48%) popolnoma strinjala, da delo v tujini spremeni posameznikovo osebnost. Poleg tega pa ima tujina pozitiven vpliv na mlade v smislu vrednosti, kot je sreča, zadovoljstvo, zdravje in mnogih drugih, ki so potrebne za doseg posameznikovih ciljev. Takih je bilo vsaj 34% anketirancev, ki so se strinjali s to trditvijo. Da pa mladi diplomanti lahko pričakujejo varno zaposlitev, delo v boljšem in motiviranem okolju je bilo kar 52% anketirancev negotovih.

Na podlagi vzorčnih podatkov lahko tretje raziskovalno vprašanje le deloma potrdim, saj ima tujina lahko hkrati tako pozitivne kot negativne vplive na življenje in kariero mladega diplomanta. Po rezultatih raziskave se anketiranci niso mogli odločiti za varnost in boljše delovno okolje, v katerem bi mladi diplomanti lahko delali pri tujem delodajalcu. Grafični prikaz vseh rezultatov je priložen k prilogam (Priloga 3).

SKLEP

Največja želja, cilj in ambicija pri študentih, ko vstopajo na trg dela, je najti svojo idealno službo. Kmalu za tem se soočijo s kruto realnostjo, ko začnejo iskati svojo prvo zaposlitev. S pošiljanjem prošenj potencialnim delodajalcem v nedogled, se jim vsaka vrata organizacij zaprejo, saj vsi ti iščejo izkušnje. Posledično se zaradi tega vsako leto v Sloveniji povečuje število diplomantov in s tem tudi narašča število brezposelnih na trgu dela. Žalostno je tudi dejstvo, da delodajalci niso pripravljeni zaposlovati diplomantov z visokošolsko izobrazbo, saj rajši iščejo ljudi z nižjo stopnjo izobrazbe. Veliko mladih se začne spraševati, kako naj dobijo med študijem že prvi stik z delodajalcem, če le ti na začetku zahtevajo pretekle izkušnje in hkrati mladi s tem padejo v začarani krog na trgu dela. Takšno spoznanje doleti predvsem študente iz družboslovnih smeri, saj so za študente iz zdravstva in informatike še vedno dosegljivi poklicni profili pri iskanju zaposlitve.

Vse večja stopnja brezposelnosti, fleksibilnosti zaposlovanja in težko ustvarjanje življenjskih pogojev, zaradi česar jih večina začne posegati po prepovedanih substancah kot so alkohol in mamila, vse pozneje postanejo neodvisni od staršev ter se pozneje odločajo za poroko in starševstvo (Jagodič, 2009). Pri nas se z vsakim letom povečuje tudi število vpisov v terciarno izobraževanje, saj mladi diplomanti rajši nadaljujejo z izobraževanjem, saj si s tem podaljšujejo svoja študentska leta, imajo še vedno nekakšen status v družbi in upajo na nove

priložnosti ter izzive za morebitno zaposlitev glede na razmere na trgu dela. Ostali študentje, ki so ostali še vedno ambiciozni in iznajdljivi ne glede na razmere pri mladih, pa uberejo drugo pot, ki je dostopna vsakomur in ne le elitni skupini ljudi, in to je izmenjava študentov oziroma mednarodna mobilnost. Glede na statistiko je več kot 2,5 milijonov študentov že izkusilo mednarodno mobilnost v več kot 33 državah (European Commission, 2012). Vse več mladih študentov se odloča za takšno vrsto študija ali bodisi za opravljanje prakse v tujini, saj poklicnih profilov iz družboslovnih študijskih smeri počasi že zmanjkuje ali pa se na koncu koncev danes na žalost dobi zaposlitev le s pomočjo poznavanja vplivnih ljudi. Z drugega vidika, ki je vidno tudi iz raziskave, pa večina organizacij išče intelektualne, iznajdljive, izobražene ter ljudi z mednarodnimi izkušnjami, saj ti na našem trgu prihajajo v ospredje mednarodne organizacije. Za mobilnost obstaja nešteto razlogov, saj se vsi odločajo predvsem zaradi spremembe osebnostnih lastnosti, njene rasti in neodvisnosti, ki jih prinaša tujina. Nekateri se odločijo za udeležbo v mobilnosti zaradi iskanja novih priložnosti in preferenc na trgu dela z namenom, da bi postali konkurenčnejši od drugih posameznikov. Vsakdo se sprašuje, ali so te le sanje ali resničnost in ali je dostopna le študentom, ki imajo premožne starše? Mobilnost je dostopna vsakomur ne glede, v kateri sloj družbe študent pripada. Študentje imajo na voljo veliko štipendij, financirane s strani države ter drugih neprofitnih organizacij, možnosti najema študentskih kreditov, osebni prihranki ali pa delno financiranje mobilnosti tudi s strani svojih staršev. V diplomski nalogi sem se osredotočila tudi na tiste študente, ki se niso udeležili mobilnosti zaradi različnih razlogov, kot so pomanjkanje poguma, visoki stroški bivanja v tujini ter navezanost na družino ali partnerja, kot najpogostejši vzroki.

Menim, da bi morala vsaka fakulteta uvesti študij in prakso v tujini kot pogoj za status absolventa, saj študent po bolonjskem sistemu pridobi veliko teoretičnega znanja na različnih smereh, ki bi ga vodilo na pot v tujino po izkušnje. Ideja za povečanje mobilnosti je tudi ta, da bi država pokrila celotne stroške študija ali prakse v tujini, saj bi to bilo namenjeno kot nagrada za izbrane študente, ki imajo povprečje nad 8,5. S takšnimi pristopi bi študente dodatno motivirali in osredotočili k razmišljanju za nadaljnjo prihodnost ter zmanjšalo stopnjo brezposelnosti mladih.

Dejstvo je, da mednarodna mobilnost prinaša in bo v vseh večjih količinah tudi prenašala ideje in znanje ter prinesla zadovoljstvo, srečo in korenite spremembe v življenju mladih. Poleg tega odpira vrata mladim v svet, prinaša enkratne priložnosti ter bogati življenjepis z neprecenljivimi izkušnjami.

LITERATURA IN VIRI

1. Amuzie, G. L., & Winke, P. (2009). *Changes in language learning beliefs as a result of study abroad*. *System*, 37(3), 366-379.
2. Baruch, Y., Budhwar, P., & Khatri, N. (2007). Brain Drain: Inclination to stay abroad after studies. *Journal of World Business*, 42(1), 99-112.
3. Becket, N., & Brookes, M. (2012). Developing global competencies in graduates. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(1), 79-82.
4. Behrnd, V., & Porzelt, S. (2012). Intercultural competence and training outcomes of students with experiences abroad. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(2), 213-223.
5. Bevc, M. (1991). *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
6. Bošnjak, D. (2012, 25. julij). Študij in raziskovanje v tujini: trdo delo, a tudi dovolj družabnosti. Najdeno 5. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/druzba/znanost/studij-in-raziskovanje-v-tujini-trdo-delo-a-tudi-dovolj-druzabnosti.html>
7. Boyle, P. (2009). Migration. V *International Encyclopedia of Human Geography* (str. 96-107). Amsterdam: Elsevier.
8. CMEPIUS Slovenija. (2005). Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. Najdeno 14. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/publikacije/2012/cmepius_erasmus_studentsi_07_splet.pdf
9. Chirkov, V., Vansteenkiste, M., Tao, R., & Lynch, M. (2007). The role of self-determined motivation and goals for study abroad in the adaptation of international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(2), 199-222.
10. Čelebič T. (2008, september). *Mednarodna mobilnost študentov in pedagoškega osebja v terciarnem izobraževanju*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
11. De Grip, A., Fouarge, D., & Sauermann, J. (2009). *What affects international migration of European science and engineering graduates*. Social Sciences: Comprehensive Works. Bonn: IZA.
12. Di Pietro, G. (2012). *Does studying abroad cause international labor mobility*. Evidence from Italy. *Economics Letters*, 117(3), 632-635.
13. Doherty, N., & Dickmann, M. (2010). Mobility attitudes and behaviours among young Europeans. *International Journal of Career Management*, 15(4), 378-400.
14. Dreher, A. (2011). *Foreign Students and Migration to the United States*. *World Development*, 39(8), 1294-1307.
15. Dustmann, C., & Glitz, A. (2011). Migration and Education. *Handbook of the Economics of Education*, 4, 327-439.
16. Eide, E. R., & Showalter, M. H. (2010). Human Capital. V *International Encyclopedia of Education* (Third Edition) (str. 282-287). Provo: Elsevier.

17. *Erasmus študijske prakse*. Najdeno 19. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.ef.uni-lj.si/content/static_slovene/predmet/predmet.asp?l=100&li=1003&predmet_id=195124
18. European Commission. (2011, 11. april). The Lifelong Learning Programme: education and training opportunities for all. Najdeno 21. julija 2012 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/index_en.htm
19. European Commission. (2012, 24. september). ERASMUS for students – get a new perspective on Europe. Najdeno 28. september 2012 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/education/erasmus/students_en.htm
20. Evropska komisija. (2010, 15. september). Mladi in mobilnost. Najdeno 12. marca 2012 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/yom_sl.pdf
21. Florjančič, J., Ferjan, M., & Bernik, M. (1999). *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
22. Gabrovšek, T. (2012). Zasebne agencije za zaposlovanje. Najdeno 18. julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.ff.uni-mb.si/karierni-center/iskanje-zaposlitve/nacini-iskanja-zaposlitve.dot>
23. Gruden, U. (2012). Izzivi v tujini. Najdeno 15. decembra 2012 na spletnem naslovu <http://kc.uni-lj.si/izzivi-v-tujini>
24. Hegarty, S. (2010). Education and the European Union. V *International Encyclopedia of Education* (Third Edition) (str. 669-675). Amsterdam: Elsevier.
25. Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. A., & Mustapha, R. (2010). Importance of Employability Skills from Employers' Perspective. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 7, 430-438.
26. Ignjatović, M. (2002). *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
27. Jagodič, G. (2009, 16. november). Mladi v nezavidljivem položaju. Najdeno 19. september 2012 na spletnem naslovu <http://www.rtv slo.si/slovenija/mladi-v-nezavidljivem-položaju/217074>
28. Javorcik, B. S., Özden, C., Spatareanu, M., & Neagu, C. (2011). Migrant networks and foreign direct investment. *Journal of Development Economics*, 94(2), 231-241.
29. Jinyoung, K. (1998). Economic Analysis of Foreign Education and Students Abroad. *Journal of Development Economics*, 56, 337-365.
30. Kahanec, M., & Králiková, R. (2011). Higher Education policy and Migration: The role of International student mobility. *Dice Report*, 9(4), 20-27.
31. Kocbek, D. (2009, 12. januar). Kako mladim pomagati pri iskanju prve zaposlitve. Najdeno 9. julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.razgledi.net/2009/01/12/kako-mladim-pomagati-pri-iskanju-prve-zaposlitve/>
32. Kokošar, U. (2012, 22. julij). Pleskovič: V tujini težko najdete revnega Slovenca. Najdeno 23. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.siol.net/novice/gospodarstvo/2012/07/intervju_pleskovic.aspx
33. Kuncinas, P. (2011). *Brain Drain*. Najdeno 5. februarja 2013 na spletnem naslovu <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/898484927?accountid=16468>

34. Kurup, S. (2011). Undergraduate courses: Younger Indians head abroad. Najdeno 11. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/858768404/13C30CF3C344326F80/1?accountid=16468>
35. Marn, U. (2012, 12. oktober). Adijo pamet. Najdeno 19. decembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.mladina.si/116714/adijo-pamet/>
36. McKenzie, D., Gibson, J., & Stillman, S. (2012). A land of milk and honey with streets paved with gold: Do emigrants have over-optimistic expectations about incomes abroad. Najdeno 12. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://www.sciencedirect.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/science/article/pii/S0304387812000028>
37. Middleton, D. (2010). Option to go abroad; More prospective students set sights on M.B.A.'s in Asia. Najdeno 23. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/738300501/13C30D92BAD5252CE4C/2?accountid=16468>
38. Možina, S., Jereb J., Florjančič, J., Svetlik, I., Jamšek, F., Lipičnik, B., Vodovnik, Z., Svetic, A., Stanojevič, M., & Merkač, M. (1998). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
39. *Načini iskanja prve zaposlitve*. Najdeno 18. julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.ff.uni-mb.si/karierni-center/iskanje-zaposlitve/nacini-iskanja-zaposlitve.dot>
40. Orehek, N. (2011, 6. september). Primerjava študentskega dela, dela prek s.p. ter prek avtorske in podjetniške pogodbe. Najdeno 8. julija 2012 na spletnem naslovu <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/primerjava-studentskega-dela-dela-prek-s.p.-ter-prek-avtorske-in-podjetniške-pogodbe>
41. *Program Vseživljenjsko učenje*. Najdeno 4. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.razvoj.si/brosura-siritev-eu/?lng=sl&id=1121>
42. Radišek, M. (2010, 15. marec). Vaše neformalno znanje - adut v rokavu pri iskanju zaposlitve. Najdeno 23. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.portalznanja.com/Article/Detail/232>
43. Smith, R., & Khawaja, N. (2011). A review of the acculturation experiences of international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(6), 699-713.
44. Stolz, Y., & Baten, J. (2012). Brain drain in the age of mass migration: Does relative inequality explain migrant selectivity. *Explorations in Economic History*, 49(2), 205-220.
45. *Strokovna praksa*. Najdeno 31. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.ef.uni-lj.si/content/static_slovene/predmet/predmet.asp?l=100&li=1003&predmet_id=195124
46. Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., & Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
47. Šušteršič, J. (2012, 10. julij). Nasvet: Vse, kar morate vedeti o prvih iskalcih zaposlitve. Najdeno 29. septembra 2012 na spletnem naslovu http://podjetnistvo.finance.si/nasvet_vse_kar_morate_vedeti_o_prvih_iskalcih_zaposlitve_1_265406
48. Šušteršič, J., Nastav, B., & Kosi, T. (2010). Ekonomski vidiki študentskega dela. Najdeno 5. julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.sizad.si/podrocja-delovanja>

49. Tobianah, V. (2010). The benefits of studying abroad. *Canadian Jewish News*, 40(32), 12.
50. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. (2012). Ekonomski izzivi. Najdeno 14. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2012/EI2012_-_trg_dela.pdf
51. Vukovič, G., & Miglič, G. (2006). *Zagotavljanje kadrovskih virov*. Kranj: Moderna organizacija.
52. Yeoh, B. S. A. (2009). Emigration. V *International Encyclopedia of Human Geography*, 434-439.
53. Zavod RS za zaposlovanje. (2012, februar). Partner delodajalcem in iskalcem zaposlitve. Najdeno 20. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/_files/3281/zavod_partner_delodajalcem_in_iskalcem_zaposlitve.pdf
54. Zupanič, M. (2012, 5. oktober). Odliv izobraženih je tudi finančna izguba. Najdeno 18. decembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/novice/slovenija/odliv-izobrazenih-je-tudi-financna-izguba.html>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Seznam kratic	1
Priloga 2: Anketni vprašalnik.....	2
Priloga 3: Vidiki študija/zaposlitve v tujini.....	7
Priloga 4: Rezultati anketnega vprašalnika	8
Priloga 5: Prikaz rezultatov anketnega vprašalnika pri stopnjah strinjanja	10
Priloga 6: Podprogrami Vseživljenjskega učenja.....	11

Priloga 1: Seznam kratic

CMEPIUS	Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja
EEA	European Economic Area
ERASMUS	European Community Action Scheme for the Mobility of University Students
EFTA	European Free Trade Association
EU	Evropska Unija
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
UMAR	Urad RS za Makroekonomske Analize in Razvoj

Priloga 2: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni!

Sem Marina Ristić, absolventka Ekonomske fakultete v Ljubljani, ter izvajam raziskavo v okviru zaključne naloge, in sicer o vplivu mednarodne mobilnosti diplomantov na kasnejšo zaposljivost. Prosila bi Vas, če bi lahko izpolnili vprašalnik, ki se nanaša na mojo raziskovalno temo. Vsi podatki bodo namenjeni izključno v raziskovalne namene in bi Vas prosila, da iskreno odgovorite na vsa vprašanja.

Vprašalnik je anonimen! Za sodelovanje se Vam že vnaprej iskreno zahvaljujem!

Splošni podatki o anketirancih:

1. Spol:

- a.) Moški b.) Ženska

Odločitve pri izmenjavi

2. Ali ste bili kdaj na izmenjavi?

(Če ste na vprašanje odgovorili z DA, nadaljujte z reševanjem ankete, pri čemer Vam ni potrebno odgovoriti na 3. in 4. vprašanje)

- a.) Da.
b.) Ne.

(Tisti, ki ste odgovorili NE, izpolnite samo 3. in 4. vprašanje ter 15. vprašanje)

3. Kateri razlogi so bili, da se niste udeležili študija/prakse v tujini in hkrati vplivali na Vašo odločitev (možnih je več odgovorov)?

- a.) Stroški življenja v tujini.
b.) Neznanje lokalnega jezika.
c.) Pomanjkanje poguma.
d.) Oddaljenost od doma.
e.) Premalo informacij o študiju/praksi v tujini.
f.) Navezanost na družino oziroma partnerja.
g.) Drugo: _____

4. Katere vrednote oziroma dejavniki naj bi bili po Vašem mnenju pomembni za delo ali študij v tujini (možnih je več odgovorov)?

- a.) Gradnja kariere.
- b.) Samostojnost pri delu.
- c.) Višina plače.
- d.) Osebna rast in samostojnost.
- e.) Finančno stanje.
- f.) Vzdušje mesta in države.
- g.) Družabno življenje.
- h.) Zanimivost in dinamičnost dela.
- i.) Možnost dodatnega izobraževanja in usposabljanja.
- j.) Drugo: _____

5. S katero vrsto mednarodne mobilnosti ste se povezali?

- a.) Študijska izmenjava v tujini.
- b.) Strokovna praksa v tujini.
- c.) Oboje.

6. V katerem letniku študija ste se odločili za izmenjavo?

- a.) Drugi
- b.) Tretji
- c.) Absolvent

7. Katero državo ste si izbrali?

8. Koliko časa ste bili v tujini?

- a.) Od 3 do 4 mesecev.
- b.) Od 5 do 8 mesecev.
- c.) Celo leto.

9. Kdo vas je največ spodbujal za udeležitev v mednarodni mobilnosti (možnih je več odgovorov)?

- a.) Sošolci, ki so bili na izmenjavah.
- b.) Prijatelji.
- c.) Mednarodna pisarna na fakulteti.
- d.) Starši.
- e.) Mediji.
- f.) Partner.
- g.) Sam/-a sem se odločil/-a.

10. Kateri dejavniki so bili prisotni, ko ste se udeleževali mednarodne mobilnosti (možnih je več odgovorov)?

- a.) Znanje in izpopolnjevanje tujega jezika.
- b.) Novo okolje in novi prijatelji.
- c.) Neprecenljive mednarodne izkušnje.
- d.) Odprte možnosti za karierno pot.
- e.) Osebna rast, samostojnost.
- f.) Trenutne slabe razmere na trgu dela mladih v domačem okolju.
- g.) Študij na tuji fakulteti, ki ima večji ugled od domače fakultete.
- h.) Želja po nečem novem ali drugačnem.

Vtisi po prihodu iz tujine:

11. Kako bi ocenili svoje sprejemanje v okolju, v katerem ste preživeli nekaj časa v tujini?

- a.) Začutil/-a sem močno povezanost v lokalnem okolju.
- b.) Nisem bil/-a toliko sprejet/-a v tem okolju, kot sem pričakoval/-a.
- c.) Nisem čutil/-a nobene povezanosti v lokalnem okolju.

12. Ali lahko mobilnost posameznika poveča možnost zaposlitve v tujini oziroma ustvarjanje kariere v tujini?

- a.) Da.
- b.) Ne.
- c.) Ne vem.

13. V kolikšni meri se strinjate z trditvami v povezavi z zaposlovanjem mladih v tujini? Označite stopnjo strinjanja za naslednjimi trditvami; pri čemer pomeni 1 – popolnoma se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – sem nevtralen/-a , 4 – se strinjam, 5 – popolnoma se strinjam.

Trditev	1	2	3	4	5
Zaposlitev v tujini je neprecenljiva izkušnja.	1	2	3	4	5
V tujini se lahko začne karierna pot posameznika.	1	2	3	4	5
Posameznik postane sposoben, odgovoren in iniciativen.	1	2	3	4	5
Po vrnitvi posameznik lahko pričakuje boljšo zaposlitev.	1	2	3	4	5
Delo v tujini lahko spremeni posameznikov pogled na življenje.	1	2	3	4	5
Delo in študij v tujini zelo povečata zaposlitvene možnosti.	1	2	3	4	5
Mladi in izobraženi ljudje so bolj cenjeni pri tujih delodajalcih.	1	2	3	4	5
Mladi, ki del študija opravijo v tuji državi, bodo delali v tujini.	1	2	3	4	5
V tujini je zelo cenjeno znanje tujega jezika, prilagodljivost in osebne kompetence pri delodajalcih.	1	2	3	4	5
Višina plače v tujini je razmeroma višja kot v domačem okolju.	1	2	3	4	5
Mladi lahko pričakujejo varno zaposlitev, delo v boljšem in motiviranem okolju.	1	2	3	4	5
Tujina ima pozitiven vpliv na mlade, in sicer v obliki zadovoljstva, sreče, zdravja in samozavestnosti za doseg svojih ciljev.	1	2	3	4	5

14. Kateri so ti dejavniki, ki bi vplivali na prvo zaposlitev mladega diplomanta pri tujem delodajalcu (možnih je več odgovorov)?

- a.) Visokošolska izobrazba.
- b.) Poznanstvo ljudi.
- c.) Priporočila profesorjev.
- d.) Izjemen CV oziroma življenjepis.
- e.) Raznolika osebnost mladega diplomanta, kot so iznajdljivost, kreativnost, inteligentnost, samozavestnost, samoiniciativnost.
- f.) Drugo: _____

15. Ali torej priporočate mladim diplomantom udeležbo v mednarodni mobilnosti?

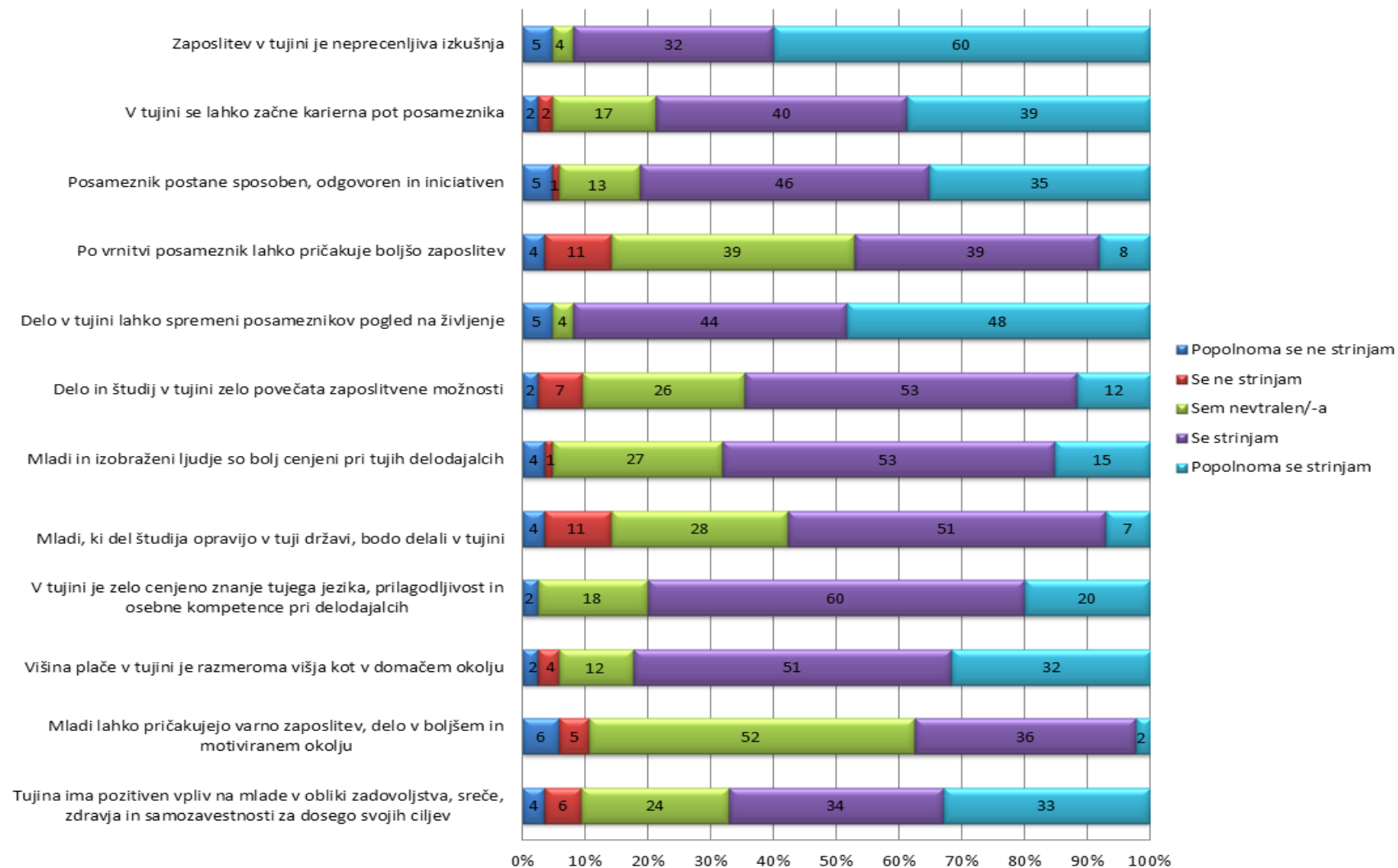
- a.) Da.
- b.) Ne.
- c.) Ne vem.

Vaše sodelovanje v raziskavi je pripomoglo k pridobitvi pomembnih podatkov za mojo diplomsko delo. Hvala za Vaše odgovore!

Če bi si želeli ogledati rezultate ankete, me o tem obvestite, saj Vam jih lahko pošljem.

Priloga 3: Vidiki študija/zaposlitve v tujini

Slika 1: Različni pogledi študentov z vidika študija/zaposlitve v tujini



Priloga 4: Rezultati anketnega vprašalnika

Tabela 2: Demografski podatki anketirancev

Spol	Število	Odstotek
Moški	51	44
Ženske	64	56

Tabela 3: Rezultati udeležb pri izmenjavah

Vrste odgovora	Število	Odstotek
Da	85	73.9
Ne	30	26.1
Vsi rezultati	115	

Tabela 4: Vrsta mednarodne mobilnosti

Vrste mobilnosti	Število	Odstotek
Študijska izmenjava v tujini	72	84.7
Strokovna praksa v tujini	5	5.9
Oboje	8	9.4
Vsi rezultati	85	

Tabela 5: Letnik študija na izmenjavi

Letnik študija	Število	Odstotek
Drugi	23	27.1
Tretji	43	50.6
Absolvent	19	22.4
Vsi rezultati	85	

Tabela 6: Čas bivanja v tujini

Čas bivanja	Število	Odstotek
Od 3 do 4 mesece	18	21.2
Od 5 do 8 mesecev	51	60.0
Celo leto	16	18.8
Vsi rezultati	85	

Tabela 7: Integracija v tujem okolju

Vrste integracije	Število	Odstotek
Začutil/-a sem močno povezanost v lokalnem okolju	63	74.1
Nisem bil/-a toliko sprejet/-a v tem okolju, kot sem pričakoval/-a	15	17.6
Nisem čutil/-a nobene povezanosti v lokalnem okolju	7	8.2
Vsi rezultati	85	

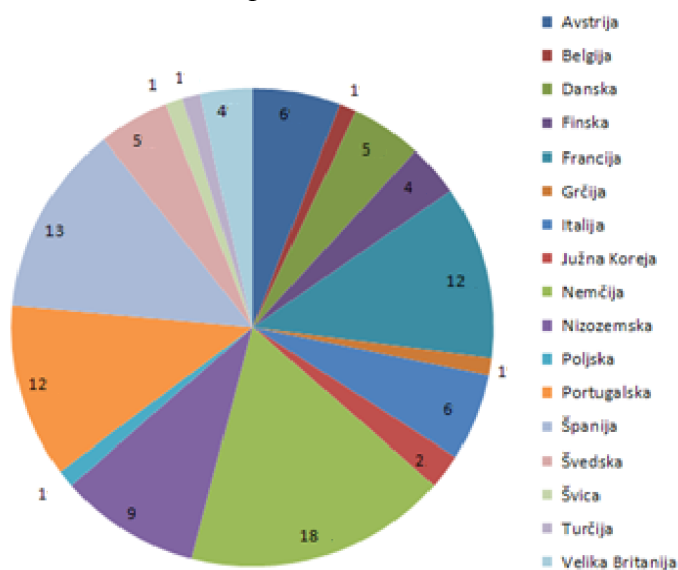
Tabela 8: Vpliv mobilnosti na povečanje zaposlitve oziroma ustvarjanje kariere v tujini

Vpliv mobilnosti	Število	Odstotek
Da	69	81.2
Ne	3	3.5
Ne vem	13	15.3
Vsi rezultati	85	

Tabela 9: Priporočitev udeležbe mednarodne mobilnosti študentov

Priporočitev udeležbe	Število	Odstotek
Da	110	95.7
Ne	0	0
Ne vem	5	4.3
Vsi rezultati	115	

Slika 2: Izbira držav pri mednarodni mobilnosti (v %)



Priloga 5: Prikaz rezultatov anketnega vprašalnika pri stopnjah strinjanja

Tabela 10: Prikaz rezultatov Likertove lestvice

Trditev	Ocena povprečja	Standardni odklon	Interval zaupanja ($\alpha=0,05$)
Zaposlitev v tujini je neprecenljiva izkušnja.	4,42	0,94	$4,22 < \mu < 4,62$
V tujini se lahko začne karierna pot posameznika.	4,11	0,93	$3,91 < \mu < 4,31$
Posameznik postane sposoben, odgovoren in iniciativen.	4,06	0,98	$3,85 < \mu < 4,27$
Po vrnitvi posameznik lahko pričakuje boljšo zaposlitev.	3,38	0,91	$3,19 < \mu < 3,57$
Delo v tujini lahko spremeni posameznikov pogled na življenje.	4,31	0,93	$4,11 < \mu < 4,51$
Delo in študij v tujini zelo povečata zaposlitvene možnosti.	3,65	0,87	$3,47 < \mu < 3,83$
Mladi in izobraženi ljudje so bolj cenjeni pri tujih delodajalcih.	3,75	0,86	$3,57 < \mu < 3,93$
Mladi, ki del študija opravijo v tuji državi, bodo delali v tujini.	3,47	0,91	$3,28 < \mu < 3,66$
V tujini je zelo cenjeno znanje tujega jezika, prilagodljivost in osebne kompetence pri delodajalcih.	3,95	0,77	$3,79 < \mu < 4,11$
Višina plače v tujini je razmeroma višja kot v domačem okolju.	4,06	0,89	$3,87 < \mu < 4,25$
Mladi lahko pričakujejo varno zaposlitev, delo v boljšem in motiviranem okolju.	3,24	0,83	$3,06 < \mu < 3,42$
Tujina ima pozitiven vpliv na mlade, in sicer v obliki zadovoljstva sreče, zdravja in samozavestnosti za doseg svojih ciljev.	3,87	1,06	$3,64 < \mu < 4,10$

Priloga 6: Podprogrami Vseživljenjskega učenja

Tabela 11: Aktivnosti/akcije podprogramov Vseživljenjskega učenja

Comenius	Erasmus	Leonardo Da Vinci	Gruntvig
Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja	Individualna mobilnost	Projekt mobilnosti	Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja
Comenius asistenti	Intenzivni programi	Projekti partnerstev	Obiski in izmenjave
Šole gostiteljice	Intenzivni jezikovni tečaji	Projekti prenosa inovacij	Gruntvig asistenti
Dvostranska šolska partnerstva	Pripravljalni obiski	Pripravljalni obiski	Projekti prostovoljnega dela starejših
Večstranska partnerstva			Učna partnerstva
Pripravljalni obiski			Gruntvig delavnice
E-twinning			Pripravljalni obiski
Individualna mobilnost študentov			

Vir: Program Vseživljenjsko učenje, 2012.