

II. gimnazija Maribor



RAZISKOVALNI ESEJ

LOV NA SLUŽBO

(Naloga pri predmetu evropske študije)

Avtorica: Pia Grujčič, 4.a

Maribor, januar 2022

UVOD

Obdobje zaključevanja gimnazije pomeni čas v katerem se jaz in moji sovrstniki odločamo o svoji poklicni karieri. Da smo prišli na gimnazijo je bilo pomembno, da smo imeli dobre ocene v osnovni šoli, po opravljeni maturi pa je nujno potrebno, da nadaljujemo šolanje na fakulteti, saj smo gimnazijski maturanti. Kam torej naprej? Katera fakulteta je dobra? Kje bom dobila ustrezno znanje? Se naj odločim za študij v naravoslovni smeri, ali na družboslovni smeri? Kaj bi res rada počela v življenju? Kaj me veseli? A bom po koncu študija dobila delo? To so vprašanja, ki mi vedno bolj rojijo po glavi. Z naraščanjem števila posameznikov, ki se odločajo za nadaljnje šolanje in številom smeri študija, ki so na razpolago, se samo odločanje za študij in posledično opravljanje določenega poklica ne zdi več tako enostavno kot je bila morda pri prejšnjih generacijah. Danes velja, da se služba in osebni interesi, prosti čas, vrednote in tudi poklicne sposobnosti vedno bolj prepletajo in postajajo soodvisni. Postavljanje poklicnih ciljev je za mladostnike velika odgovornost tako do sebe kot do okolja. Poklicno odločanje zahteva aktivno udeležbo, angažiranost pri zbiranju informacij, svojem razmišljanju o željah in sposobnostih. Diploma danes ne pomeni nujno več zagotovila, da bomo dobili želeno zaposlitev, v svetu in pri nas se je pojavil izraz preizobraženost.

TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE IN PREIZOBRAŽENOST

Kako se torej lotiti iskanja prave fakultete?

V mladosti kot življenjskem obdobju potekajo procesi vključevanja v bistvene družbene vloge, oblikovanja lastne identitete in doseganja določene stopnje samostojnosti. V teh procesih igra pomembno vlogo tudi poiskati zase primeren študij, kar je za večino izredno stresen čas, še posebej, če še dijak ni odločen kaj želi početi v svojem življenju. Bilo bi idealno, če pri naših letih ne bi bilo potrebno občutiti toliko pritiska glede odločitve kje bomo nadeljevali svojo izobraževalno pot, vendar temu ni tako. Je seveda pomembna odločitev, saj se za zdaj odločamo kje bomo poskušali razširiti svoje znanje in pridobiti nove izkušnje na področju, ki nas trenutno najbolj zanima in v njem tudi vidimo potencialno možnost za zaposlitev. Pri tem moremo biti pozorni na dejstvo, da je pomemben vzrok brezposelnosti pri diplomantih točno smer študija, saj omeji uspešnost hitre zaposlitve zaradi preprosto prevelikega števila diplomantov na enem področju, ki si na že ozkem delovnem trgu postanejo konkurenca. Do tega pride, ker je vsako leto na določene študijske programe preveč vpisa, medtem ko na druge ne. Prav tako se pozna velika razlika ali se prijavimo na naravoslovni ali tehnični študij, kjer diplomanti pri zaposlovanju nimajo težav, saj je povpraševanje po teh poklicih zelo veliko, ali pa se prijavimo na družboslovni študij, kjer so delovna mesta močno omejena. Glavna stvar je, da pred odločitvijo pridobimo čim več informacij. Nasveti, izkušnje drugih (dobre ali slabe) so lahko odličen način, da si o določenem študiju ustvarimo svoje mnenje, kar je pomembno, da si lahko izbiro s tem mogoče malce olajšamo. V času pandemije je to še pomembneje, saj so za veliko dijakov, ne samo to leto, informativni dnevi, ki imajo pomembno vlogo pri izbri fakultete, na daljavo, kar pa je žal naša trenutna realnost.

Tradicionalni viri (klasični mediji), kot tudi drugi zunanji vplivi (svetovalne službe v prejšnjih šolah, prijatelji, starši, sodelavci, predvsem pa administracija, s katero pridejo potencialni šolajoči v stik) so na tako majhnem slovenskem trgu še zelo pomembni, predvsem, ko gre za osnovne informacije o študiju. Pomembna je strokovna in človeška profesionalnost tistih, s katerimi iskalci informacij na strani šole prvi pridejo v stik in ažurnost in atraktivnost spletne strani šole. Zaradi interaktivnosti družbenih omrežij imajo šole manj nadzora nad komunikacijo, tako glede vsebine sporočil, kot tudi časa komunikacije, še posebej, ko potencialni kandidati za študij še nimajo formalnega stika s šolo. Navidezni ranljivosti zaradi izgube nadzora nad komunikacijo se lahko uprejo le z močno digitalno blagovno znamko, kar pa zahteva investicije v znanje in kadre. Poudarek je na pozitivni uporabniški izkušnji, kjer pa

šolam manjka znanja in sredstev (Dostopno na: https://www.fos-unm.si/media/pdf/RUO/2018-7-4/RUO_135_Fornazaric.pdf).

Visokošolska inštitucija mora študentom zagotavljati priložnosti za razvoj lastnosti, ki jih potrebujejo, da lahko pridobijo, obdržijo in razvijajo kariero in zaposlitev. Dandanes se posamezniki ločijo po tem, koliko znanja premorejo in ali ga znajo tudi učinkovito uporabiti. Napredujejo tudi tista podjetja, ki poleg dobrega produkta vzpodbujajo tudi izobraževanje svojih zaposlenih. Znanje je tudi vrednota s pomočjo katere si posamezniki lahko zagotovijo uspešne kariere in tudi boljše življenjske pogoje. Jakopova navaja, da se število vpisov na terciarno raven v Sloveniji iz demografskih razlogov zmanjšuje, sorazmerno pa se delež mladih, ki se vpisujejo na terciarni študij povečuje. Jakopova prav tako navaja, da imajo večje tveganje za brezposelnost posamezniki, ki imajo na trgu dela večjo konkurenco, prostih delovnih mest pa ni veliko. V Sloveniji je izrazito malo delovnih mest, ki zahtevajo diplomu iz družboslovnih, pravnih, upravnih in poslovnih ved. Jakopova je primerjala stanje na Finskem in v Sloveniji. Ugotovila je da je brezposelnost mladih na Finskem najnižja na področju naravoslovja, matematike in statistike. Na drugi strani, pa je največje število brezposelnosti na področju inženiringa, gradbeništva in proizvodnje. Velika prednost finskega modela, je tudi ta, da se veliko bolj posvečajo sledenju in analiziranju kariernih poti svojih diplomantov po zaključku terciarnega izobraževanja kot v Sloveniji. Finski sistem je tudi uspešnejši zaradi tega, ker imajo izredno visoko kvalificirane pedagoške delavce, ki so pri svojem delu avtonomni. S pojmom preizobraženost so se v sedemdesetih letih začeli ukvarjati v ZDA, Gary Becker je kot eden izmed prvih raziskovalcev, ki je skušal prikazati, da je trg delovne sile ponekod prenasičen in ni sposoben sprejemati velikega števila univerzitetnih izobražencev. Njegova dognanja so kasneje potrdili tudi drugi raziskovalci

(Dostopno na: <https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?id=101862&lang=slv>).

ANALIZA TRGA DELA V SLOVENIJI

Leta 2021 je Zavod RS za zaposlovanje pripravil obsežno raziskavo o mladih na trgu dela. V poročilu ugotavljajo, da demografski trendi v Sloveniji niso ugodni, kar ima za posledico več starejših ljudi in manj za delo sposobnih mlajših ljudi. Prav tako ugotavljajo, da je v zadnjih treh desetletjih velik vpis na univerze in druge visokošolske institucije, obenem pa je manjši vpis v srednje poklicne šole.

Analize trga dela v Sloveniji že vrsto let nakazujejo neskladnost med izobraževalnimi programi na srednjih šolah in na terciarnem nivoju s potrebami trga dela. Vpis mladih v strokovne šole je vedno manjši, potrebe po tej delovni sili se pokrivajo z zaposlovanjem tujcev. V zadnjih

letih se je sicer zmanjšal delež družboslovnih smeri na račun naravoslovja in tehnike, ki mladim omogoča hitrejše in lažje vključevanje v trg dela. Na trgu dela je veliko povpraševanja ravno po delavcih s poklicno izobrazbo. V zadnjih petih letih se je zaposlovalo več mladih brezposelnih, predvsem zato, ker so hitro odzivni, bolj aktivni pri iskanju zaposlitve, pripravljeni so sprejeti tudi fleksibilne oblike zaposlitve, po drugi strani pa je ravno mlade bolj prizadela kriza zaradi pandemije. Mladi, ki šele vstopajo na trg dela se pogosto zaposlujejo preko fleksibilnih oblik zaposlovanja, ko pa nastopi kriza pa so ponavadi prvi, ki izgubijo delo. Mladi se na zavodu za zaposlovanje prijavijo kot iskalci prve zaposlitve, so nadpovprečno izobraženi, imajo pa več možnosti za zaposlitev kot starejši iskalci zaposlitve. Velik minus pri mladih iskalcih zaposlitve je primankovanje izkušenj, saj je to pogosto ovira pri vključevanju v trg dela. Stopnja registrirane brezposelnosti se je do leta 2020 zniževala, zadnje leto pa se beleži porast.

(Dostopno na: https://www.ess.gov.si/files/14103/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2021.pdf).

MLADI IN PRVA ZAPOSILITEV

V Sloveniji kot mlade obravnavamo osebe, stare od 15 do 29 let, sicer naj bi se pod skupino mladih obravnavalo osebe do 24. leta, vendar je v Sloveniji to nekoliko drugače zaradi poznega vstopa na trg. Zaradi ugodnosti študentskega statusa in pomankanja rednih zaposlitev na trgu se odločijo za podaljšanje statusa, kar pa negativno vpliva na njihovo možnost najti zaposlitev, saj jim za to primanjkuje kvalifikacij in delovnih izkušenj. Zaradi velike brezposelnosti so mladi postali prednostna skupina v evropski politiki zaposlovanja. Jamstvo za mlade je postal politični dogovor v članicah Evropske unije. Je zaveza vseh držav članic, ki mlajšim od 30 let zagotovijo kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje šolanje, vajeništvo, pripravništvo oz. delovno prakso. V približno sedmih letih, tik pred pandemijo COVID-19, je bilo po vsej EU približno 1,7 milijona manj mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo. Izmerjena brezposelnost mladih v EU celo padla rekordno nizko na 14,9%, vendar je pandemija povzročila krizo brez primere, kar je še dodatno otežilo vključitev mladih na delovni trg in posledično brezposelnost. Okrepljeno jamstvo za mlade se dosega s prilagojenimi pristopi glede na potrebe posameznikov, vendar je v teh posebnih časih pomembno, da prav tako upoštevajo lokalne informacije o razmerah na trgu dela, ki so nastale zaradi posledic COVID-19.

(Dostopno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=1079>)

(<https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=148932&lang=slv>).

Vzorci iskanja dela se med študenti močno razlikujejo. Nekateri so bolj pasivni iskalci dela, potrebno jih je spodbuditi k produktivnosti, spodbujati jih je treba, da se poslužujejo že obstoječih načinov zaposlovanja (kadrovske agencije, oglasi, zaposlitveni portali, objave na spletnih straneh podjetij, direktno povpraševanje pri delodajalcih, mreženja, zaposlitveni sejmi). Študenti morajo biti seznanjeni s tem, da podjetja iščejo nove sodelavce tudi preko preteklih izkušenj s študenti v obliki praks, študentskih del, s sodelovanjem preko seminarских in diplomskih nalog ter preko štipendiranja.

Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati na določene delovne sposobnosti, vendar v državah Evropski uniji nekateri delodajalci pri zaposlovanju ne vidijo delovnih izkušenj kot ključno merilo pri zaposlovanju pač pa raje stopnjo in vrsto izobrazbe. Raziskovalci to pojasnjujejo z razlikami v strukturah nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, ki mladim v obdobju šolanja zagotavljajo tudi različne vrste (delovnega) usposabljanja, v katero so na različne načine vpeti tudi delodajalci. V državah kot so Velika Britanija in države Južne Evrope delodajalci zahtevajo, zaradi bolj splošno naravnane izobraževanja kjer ne posvečajo veliko pozornosti praktičnemu delu, zato tudi določene delovne izkušnje. Nasprotno pa v državah, kjer so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja npr. dualni sistem, sistem različnih delovnih praks in sodelovanja delodajalcev pri izobraževanju. Takšni primeri so značilni za Belgijo, Nemčijo in Francijo, kjer delodajalci dajejo prednost stopnji in vrsti izobrazbe, saj vedo, da so diplomanti vsaj deloma delovno usposobljeni. V Sloveniji so analize pokazale, da delodajalci postavljajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo. Kljub temu da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost.

Deželakova navaja, da ima Slovenija v primerjavi z Veliko Britanijo, Nizozemsko ali globalno gledano Združenimi državami Amerike, Kanado ali Avstralijo relativno majhen poudarek na praktičnem delu v času univerzitetnega izobraževanja. Slovenski univerzitetni sistem je znan po tem, da študentom pripravi neverjetno široko in podrobno teoretično znanje, kar se smatra kot akademsko znanje. Obvezno praktično usposabljanje pa je pogosto okrnjen del študijskega programa. Pri tem se seveda opazi tudi razlika pri študijih naravoslovja in družboslovja, saj ima večina naravoslovnih programov že na sami fakulteti zagotovljeno praktično delo pod vodstvom profesorjev in ostalega kadra fakultete.

(Dostopno na: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=120717>, str. 35).

Prav tako med evropskimi državami opazimo občutne razlike, kako hitro diplomanti sploh pridejo do prve zaposlitve. Vlehuščičeva navaja, da Norveški diplomanti svojo prvo delo najdejo relativno hitro, in sicer znotraj enega meseca, na drugi strani pa več kot tretjina turških diplomantov čaka na svojo prvo zaposlitev tudi do 6 mesecev ali več. V Sloveniji ter Španiji so anketirani diplomanti svojo prvo zaposlitev v povprečju našli v obdobju štirih do petih mesecev. Načinov kako diplomanti pridejo do svojih zaposlitev je veliko. Največkrat je to preko zavodov za zaposlovanje ali preko osebnih stikov. V Sloveniji je najbolj razširjen kanal pridobitve zaposlitve na priporočilo že zaposlenega v potencialnem podjetju. Dandanes je socialna mreža posameznika ena izmed najpomembnejših pripomočkov, saj mu le-ta lahko učinkovito pripomore do pravih informacij o prostih delovnih mestih. Dostikrat delodajalci nekatere zaposlene najdejo preko neformalnih virov (prijatelji, znanci) in take kandidate tudi zaposlijo.

(Dostopno na: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/vlahusic-urska.pdf>).

MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA RAZISKOVALCEV IN ZNANSTVENIKOV V EVROPI

Evropa želi na čim več načinov vzpodbuditi vsestranski družbeni, gospodarski in kulturni razvoj, povečati evropsko konkurenčno rast ter ohraniti in izboljšati kakovosti evropskega načina življenja. Prav to želijo doseči z raznimi razpisi in financiranjem mladih talentov. Horizon Europe je ključni program EU za financiranje raziskav in inovacij s proračunom 95,5 milijarde evrov. Mladim raziskovalcem in raziskovalkam olajšuje sodelovanje v raznih projektih ter podpira ustvarjanje in boljše širjenje odličnega znanja in tehnologije. Del tega programa je prav tako program Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA), ki je že od leta 1996 eden od glavnih instrumentov Evropske unije za spodbujanje znanstvene odličnosti v okviru mednarodne in medsektorske mobilnosti pri doktorskem izobraževanju in podoktorskem raziskovanju. MSCA razpisi so namenjeni mednarodnemu vključevanju (polni zaposlitvi), ki bi pripomogli v raziskovalne kariere in raziskovalni razvoj raziskovalcev, tako v akademskem kot v ne-akademskem svetu. V Obzorju 2020 je Evropska komisija s tem instrumentom financirala 65.000 raziskovalk in raziskovalcev, tako tistih na začetku kariere kot že uveljavljenih, ter več kot tisoč evropskih univerzitetnih in inštitutskih mrež za doktorski študij (Dostopno na: <https://scholarships.unimelb.edu.au/awards/marie-skłodowska-curie-actions>).

Druga organizacija, ki je nastala, da bi spodbudila poklicni razvoj raziskovalcev je Euraxess, ki je evropska mreža pod Evropsko komisijo, ki se osredotoča na olajšanje mobilnosti raziskovalcev, obveščanje raziskovalcev o njihovih pravicah in razkrivanje prostih raziskovalnih mest v Evropi. Je eden od oglaševalskih kanalov, ki se uporablja za objavo oz. oglaševanje raziskovalnih delovnih mest na vseh ravneh. Euraxess prav tako podpira Slovenijo kot kakovostno študijsko destinacijo. Slovenija s svojimi šestimi univerzami in šestnajstimi javnimi raziskovalnimi inštituti, predstavlja veliko možnosti za raziskovalce v različnih disciplinah od medicine do nanotehnologije, družboslovja, inženiringa, umetne inteligence, znanosti o okolju itd. Euraxess prav tako ponuja mednarodnim raziskovalcem storitve kot so pomoč pri selitvi, iskanju zaposlitve, financiranju ter nudi podporo pri praktičnih zadevah. Tesno sodeluje z ustreznimi ministrstvi, lokalnimi oblastmi in veleposlaništvu, da olajša mednarodno mobilnost. Slovenska podružnica je del večje vseevropske mreže, ki sodeluje pri različnih projektih in aktivnostih ter si izmenjuje dragocena znanja in izkušnje (Dostopno na: <https://euraxess.ec.europa.eu/worldwide/africa/country-profile-slovenia>).

Mreža EURES, ki je začela delovati leta 1994, je evropska mreža za sodelovanje zavodov za zaposlovanje, ki naj bi olajšala prosti pretok delavcev. Načelo Evropske unije o prostem gibanju delavcev velja za eno najpomembnejših pravic državljanov EU. Pomeni, da se lahko v iskanju zaposlitve preselite v katero koli državo članico EU, pa tudi na Islandijo, v Lihtenštajn, na Norveško in v Švico. Uživati to pravico je vendarle lahko strah vzbujajoče ali pa se sliši tudi kot zelo zakompliciran postopek. EURES zaradi tega nudi pomoč ter podporo iskalcem zaposlitve in delodajalcem na tem področju. Sestavljajo jo Evropski koordinacijski urad, nacionalni koordinacijski uradi, Euresovi partnerji in Euresovi pridruženi partnerji. Partnerji v mreži so lahko javni zavodi za zaposlovanje, zasebne agencije za zaposlovanje, sindikati, organizacije delodajalcev in drugi pomembni akterji na trgu dela. Partnerji delodajalcem in iskalcem zaposlitve zagotavljajo informacije, vodenja ter druge oblike pomoči, delovno prakso in storitve zaposlovanja, dostop do informacij o življenjskih in delovnih pogojih v državah članicah EU, kot so davki, upokojitev, zdravstveno zavarovanje in socialna varnost, posebno podporo za delavce in delodajalce v čezmejnih regijah ter zagotavljanje informacij o podpori po zaposlitvi, kot so jezikovni tečajji in pomoč pri integraciji v ciljni državi. Evropski in nacionalni koordinacijski uradi pa nadzorujejo organizacijo dejavnosti na evropski oziroma nacionalni ravni. Ti si vseskozi močno prizadevajo, da bi državljanom Evropske unije zagotovili enake možnosti, kljub jezikovnim oviram, kulturnim razlikam, birokratskim izzivom, različnim zakonodajam o zaposlovanju in pomanjkljivemu priznavanju pridobljenih

kvalifikacij po vsej Evropi (Dostopno na: https://ec.europa.eu/eures/public/eures-services/what-can-eures-do-you_sl).

V Sloveniji spletni portal EURES deluje v okviru Zavoda RS za zaposlovanje. Slovenija si je z vstopom v EU olajšala zaposlovanje tujcev v Sloveniji oziroma Slovencev v tujini. 25. maja 2006 je začela uveljavljati prosto gibanje delavcev državljanov EU in EGP (Norveška, Lichtenstein, Islandija), kar pomeni, da za zaposlitev delavcev teh držav ni potrebno pridobiti delovnega dovoljenja. Edina obveznost slovenskih delodajalcev, ki zaposlujejo delavce držav EU, ki so popolnoma liberalizirale dostop na svoje trge dela za slovenske državljane, ostaja obveznost evidenčne prijave takega delavca Zavodu za zaposlovanje RS, ki sicer ni pogoj za dostop na slovenski trg dela, ampak služi le evidentiranju in spremljanju dogajanja na trgu dela. (Dostopno na: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/vlahusic-urska.pdf>).

Skozi raziskavo sem ugotovila, da je za brezposelnost mladih oz. težko vključevanje v delovni trg predvsem krivo pomanjkanje delovnih izkušenj diplomantov. Ne glede na to, da so zaključili visoko šolanje in imajo odlično izobrazbo, le te, ko pridejo na delovno mesto ali pripravništvo, zaradi pomanjkanja potrebnih znanj, ne znajo uporabiti. Ena od rešitev za to bi bila sprememba šolskega sistema tako, da bi na študijih mladi namenili enakovreden poudarek tako na osnove in na teorijo, kot tudi na praktično usposabljanje, saj se dandanes praksa skoraj vedno praviloma izvaja samo v šolskih kabinetih. Drug problem katerega bi lahko poudarili je padec zanimanja na določene poklice oz. študijske smeri. Kot prej je spet izredno pomembno, da je maldim nazorno predstavljeno kateri so npr. poklici prihodnosti, na katerem področju se najlažje v naši državi najde zaposlitev, na katerem področju v drugih državah, promoviranje poklicev, ki jih primanjkuje... Predstavljeni bi jim lahko tudi bili podatki o brezposelnosti, ter podatki, ki prikazujejo zahteve delodajalcev pri določenih poklicih, ter s tem povečali vpise na določene izobraževalne programe. Prednost zgoraj opisanih predgov bi lahko pripomogel k večji povezanosti med diplomanti in delodajalci, ki bi jim lahko predstavljali realnost trenutnega delovnega trga in bi nanj bili bolj pripravljeni. S tem bi posledično lahko pridobili večje zanimanje za določene poklice, ki jim še prej niso bili znani. Na ta način bi bilo mogoče študente bolj enakomerno porazdeliti med različne izobraževalne programe, kaj bi posledično pripomoglo na zmanjšano konkurenco na delovnem trgu in kasneje tudi manjšo brezposelnost mladih.

Večje število kadrovskih štipendij

Glede na to, da kadrovske štipendije koristijo ne samo študentom pač pa tudi njihovim bodočim delodajalcem jih je v državi premalo zato bi morali delodajalce stimulirati v dodeljevanje štipendij v večji meri. Namen kadrovskih štipendij je namreč povezovanje mladih in delodajalcev, kajti podjetja si lahko z dolgoročnim kadrovskim načrtovanjem zagotovijo razvoj ustreznih kadrov in na ta način spodbudijo razvoj podjetij. Prednost kadrovskih štipendij predvsem za mlade je v tem, da poleg uspešnega nadaljevanja oziroma zaključka izobraževanja, zagotavljajo takojšnjo prvo zaposlitev po končanem šolanju. Podjetje si tako na zaslugo štipendije zagotovijo bodočo delovno silo, hkrati pa imajo možnost spremljati dosežke svojih bodočih sodelavcev že v času njihovega študija. Posledično bi s tem lahko tudi zmanjšali pritisk na Zavodu za zaposlovanje. Štipendija bi seveda zelo pripomogla tudi študentom, saj bi z določeno opravljenimi praksami bolje spoznali svoje delodajalce, njihove zahteve še pred morebitno sklenitvijo delovnega razmerja. Delodajalec se lahko s svojim kadrovskim štipendistom dogovori tudi za druge obveznosti, kot so obvezna počitniška praksa, diplomska naloga, vezana na podjetje itd.. Kadrovske štipendije nasploh so v povprečju najvišje med vsemi vrstami štipendij, višino štipendije določi delodajalec, kar bi posledično lahko tudi predstavljalo nevarnost posameznikovega izkoriščanja štipendije.

(Dostopno na: <https://www.srips-rs.si/stipendije/kadrovske-stipendije>)

(<http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/vlahusic-urska.pdf>).

Ukinitev študentskega dela

Slovenija se sooča z nizkim številom pripravništev in praks, zato se vse več študentov vidi študentsko delo kot edini način pridobivanja delovnih izkušenj. Zaradi številnih zlorab študentskega dela, kar je sesulo mnogo segmentov trga dela mladih imajo diplomanti pri pridobitvi službe še večje težave. Študentsko delo je v Sloveniji prisotno že dlje časa. Po samem bistvu je študentsko delo začasno in občasno ter je izoblikovano tako, da ne posega v redni študijski proces posameznika. Sprva bi naj za študente predstavljalo dobrodošlo pripravo na redno zaposlitev, pri čem bi pridobili izredno pomembne delovne izkušnje, ki pa niso formalno priznane. Zaradi tega so mladi so na trgu dela, prav zaradi nepriznavanja teh izkušenj, glede na druge skupine depriviligirani. Poleg nepriznanih delovnih izkušenj pa se poraja še ena slabost študentskega dela kar pa je delodajalčevo izkoriščanje študentskega dela, kjer jim ponujajo le zaposlitve za določen čas ali pa delo preko študentskega servisa, hkrati pa od mladih zahtevajo in pričakujejo veliko prilagodljivost, fleksibilnost in na koncu za minimalen

dohodek upravljajo skoraj enako delo kot na podjetju redno zaposlen delavec. Vlahušičeva navaja, da je nekdanji minister za delo Janez Drobnič za časopis Finance napisal oster komentar o študentskem delu, v katerem ga je poimenoval kar nekakšno »legalno črno delo«. Meni, da študentsko delo samo začasno rešuje probleme posameznika, pri tem pa naredi veliko škodo samemu sebi, saj mladi po opravljenem delu nimajo nobenih formalnih delovnih izkušenj, so brez pripravništva, nimajo nobenega dne delovne dobe in v najhujšem primeru zaradi tega dela sploh niso imeli časa diplomirati. Škodujejo pa prav tako državi, kateri se zaradi nestabilnega študentskega dela viša brezposelnost, prav tako pa študenti ne plačujejo ne v zdravstveno niti v pokojninsko blagajno.

(Dostopno na: http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_grigic-bozidar.pdf)

(<https://dk.um.si/Dokument.php?id=120717>)

(<http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/vlahusic-urska.pdf>).

ZAKLJUČEK

Torej, če povzamem: ena izmed prednosti Slovenije je, da ima brezplačno visoko šolstvo, kar pomeni, da imajo mladi enake možnosti za študij najvišji ravni. S tem se država zaveda pomena kvalitetnega in dobrega izobraževanja in vpliva le tega na gospodarski razvoj. Slovenija je prav tako povezana z drugimi državami EU tako na področju študija, kot pri ponujanju podore mladim raziskovalcem, mreža EURES pa pomaga pri iskanju zaposlitve po celotni Evropi. Po drugi strani je izobraževalni sistem v Sloveniji precej tog, saj se ne zna prilagajati trenutnim razmeram na trgu. Prv tako Slovenija ne beleži oz. raziskuje kaj se dogaja z diplomanti po koncu študija in se tem tudi ne more videti ali je bilo izobraževanje uspešno ali ne. V Sloveniji bi bilo potrebno vzpostaviti sistem sledenja zaposljivosti visokošolskih diplomantov, in raziskovati bi bilo potrebno potrebe po visokošolskih kadrih na trgu delovne sile.

Zelo pomembno bi bilo okrepiti sodelovanje z gospodarstvom, da izvejo katere vrste znanja pričakujejo po končanem izobraževanju. Z dobro načrtovano politiko in sodelovanjem bi na tak način lahko uravnavali preveliko število kadrov in deficitarne kadre na trgu dela. Seveda pa ne smemo pozabiti, da so v veliki meri pomembne individualne lastnosti posameznika, kot so znanje, značajske lastnosti, čut za odgovornost, pripadnost, zrelost in resnost.

Sama se podajam v družboslovne vode, in kot sem lahko raziskovala za namen te naloge me na trgu dela najbrž ne čaka nič dobrega, vendar upam, da bom po koncu študija lahko trdila obratno, saj je za pridobitev delovnega mesta poleg diplome kot sem omenila že prej pomembno znanje, zrelost, resnost, močna volja in velika želja po znanju.

VIRI IN LITERATURA

- <http://www.empatiko.si/2020/07/11/izzivi-kariernega-odlocanja-kaj-gre-lahko-narobe/> (15.1.2022)
- https://www.fos-unm.si/media/pdf/RUO/2018-7-4/RUO_135_Fornazaric.pdf (15.1.2022)
- https://www.ess.gov.si/files/14103/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2021.pdf (19.1.2022)
- https://mfdps.si/wp-content/uploads/2019/10/Povprasevanje_1-25.pdf (15.1.2022)
- <https://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6963-59-6.pdf> (18.1.2022)
- <https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?id=101862&lang=slv> (19.1.2022)
- <https://euraxess.ec.europa.eu/worldwide/africa/country-profile-slovenia> (19.1.2022)
- https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en (20.1.2022)
- <https://scholarships.unimelb.edu.au/awards/marie-sklodowska-curie-actions> (20.1.2022)
- <https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/about-msca> (20.1.2022)
- <https://intra.kth.se/en/administration/rekrytering/fragor-och-svar/euraxess> (18.1.2022)
- https://ec.europa.eu/eures/public/eures-services/what-can-eures-do-you_sl (18.1.2022)

- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=1079> (25.1.2022)
- <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=148932&lang=slv> (25.1.2022)
- <https://dk.um.si/Dokument.php?id=120717> (27.1.2022)
- <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/vlahusic-urska.pdf> (18.1.2022)
- <https://www.srips-rs.si/stipendije/kadrovske-stipendije> (24.1.2022)