

ANALIZA BREZPOSELNOSTI MLADIH DIPLOMANTOV Z VISOKO IZOBRAZBO

POVZETEK

Danes diploma ni več zagotovilo za zaposlitev. Pojavlja se razhajanje med potrebami po kadrih v realnem sektorju in presežkom poklicnih profilov, ki v svoji panogi ne najdejo ustrezne zaposlitve. Brezposelnost med mladimi diplomanti se je v zadnjih desetih letih povečala za 240 odstotkov. Osebe s suficitarnimi poklici imajo na razpolago malo delovnih mest, prav tako se srečujejo z veliko konkurenco in tako težje najdejo zaposlitev. Rifkin daje možno rešitev in pravi, da je potreben nov premislek o naravi dela. Da bi izboljšali sedanje razmere na trgu dela in omogočili mladim lažje vključevanje vanj, je treba razvijati in sprejeti nove oblike dela, ki omogočajo večjo prožnost.

Ključne besede: brezposelnost, trg dela, brezposelnost diplomantov, prožnost, zaposljivost

AN ANALYSIS OF UNEMPLOYMENT AMONG HIGHER EDUCATION GRADUATES – ABSTRACT

Today a degree is no longer a guarantee of employment. There is a gap between needs for personnel in the real sector and a surplus of professionals who cannot find a suitable or appropriate job in their field. The unemployment rate among young graduates has increased in recent years by 240%. There are few job openings for individuals in surplus professions, who, in addition, are facing a great deal of competition and, therefore, have difficulty finding employment. Rifkin presents a possible solution, making us rethink the nature of work. In order to improve the situation on the labour market and to enable the young to enter it, it is necessary to develop new forms of work, which would bring greater flexibility.

Keywords: unemployment, labour market, unemployment among graduates, flexibility, employability

UDK: 331.56:378

ALI NAJ MLADINA ŠTUDIRA?

Uspeh v osnovni šoli je prva odskočna deska za nadaljnji proces izobraževanja. Dobre ocene pomenijo, da se otroci vpisujejo na gimnazijo, to pa nadalje pomeni, da ob zaključku gimnazije nadaljujejo izobraževanje na fakulteti. Statusa študenta se veselijo sami, pa tudi starši, kajti nekako so prepričani, da uspešno zaključen študij z univerzitetno diplomom prinaša zagotovljeno zaposlitev. Želja vsakega starša je, da je njegov otrok uspešen v šoli, ob tem pa je prepričan, da z diplomom pride tudi dobro plačana zaposlitev in morda celo vzpon na družbeni lestvici. Vendar je današnje stanje

precej drugačno. Diploma ne pomeni več zagotovila za zaposlitev in v javnosti se vedno pogosteje pojavlja izraz »preizobraženost« (»overeducated«). O tem pojavu je poročal tudi The Economist, kjer v študiji z naslovom Education and the Wealth of nations govori o težavah, ki jih prinaša velik delež univerzitetno izobraženih mladih in na drugi strani dejstvo, da je vse več delovnih mest, kjer se zahtevajo le osnovne veščine. Postavlja se vprašanje, ali naj mladi študirajo ali ne. In v nadaljevanju sledi še tole: kaj bo s fakultetno izobraženimi mladimi, ki so tudi po leto ali več prijavljeni

na zavodu za zaposlovanje in čakajo na svojo prvo zaposlitev?

POMEN TERCIARNE IZOBRAZBE V INFORMACIJSKI DRUŽBI

UNESCO je izdal mednarodno standardno klasifikacijo izobraževanja ISCED, iz katere izhaja naziv terciarno izobraževanje in ki je temelj za mednarodno dogovorjene definicije za različne stopnje in smeri izobraževanja. Sistem je razdeljen na šest stopenj in zadnji dve sodita v terciarno izobraževanje, ki ga imenujemo tudi tretja raven izobraževanja. Ta raven vključuje študijske programe, ki nam omogočajo pridobitev višješolske, visokošolske in univerzitetne izobrazbe (stopnja 5 po ISCED) ter specialistično in magistrsko izobrazbo, prav tako pa tudi doktorat kot najvišjo akademsko kvalifikacijo (stopnja 6 po ISCED) (Education at a Glance, 2001: 149–150).

Terciarno izobraževanje je del logičnega zaporedja v sistemu izobraževanja in pomeni pridobitev fakultetne izobrazbe, ustrezno diplomno ter vstopnico za vključitev v trg dela. Ko se posameznik odloča za izobraževanje, je poleg sposobnosti in materialnih možnosti zelo pomemben dejavnik tudi stališče do izobraževanja, kajti to je tudi temelj za motivacijo, ki je bistvenega pomena (Krajnc, 1977: 10). Motivacija je tista notranja sila, ki žene posameznika na poti proti cilju. Posamezniku omogoča, da dokonča višjo ali visoko šolo; prvi pogoj pa je, da ima normalne sposobnosti. Terciarno izobraževanje je v informacijski družbi to, kar je bila osnovna šola za časa Marije Terezije (Krajnc, 2007). Sodobna družba zahteva vedno več izobrazbe, posledično se vsem odpirajo enake možnosti za šolanje, ne glede na njihov socialni izvor (Krajnc, 1977: 19). Vsa gospodarstva so bila nekoč na točki, na kateri se je dogajal prehod iz industrijske družbe v informacijsko. Ko je prišla do te točke tudi Slovenija, se je začelo množično odpuščanje delavcev, ki so bili zaposleni v sekundarnem

ekonomskem sektorju. Njihova znanja niso zadoščala za informacijsko družbo in za potrebe, ki jih ta prinaša. Manjkala so znanja, ki jih zagotavlja terciarna raven izobraževanja, kajti le s temi znanji je mogoče konkurirati potrebam na trgu dela in vse bolj specifičnim zahtevam. Informacijska družba zahteva znanja, ki se obnavljajo in dopolnjujejo. Gre za sposobnost, ki je zelo odvisna tudi od motivacije in samozavedanja, da je treba v lastno znanje tudi nenehno vlagati in ga osveževati. Zavedati se moramo dejstva, da je sistem »osnovna šola – srednja šola – fakulteta – služba do upokojitve« že zdavnaj preživet in je stvar preteklosti. Šolski sistem, ki »proizvaja« diplomante, je zablodel, v njem je vse vnaprej določeno, opredeljeno, govorimo o predeterminiranosti in posledično prihaja do sindroma, imenovanega »zašolana mladina«, ki pomeni odmik izobraževanja od potreb realnega sektorja (o tem je na strokovnem posvetu o vseživljenjskem učenju v strategiji razvoja Slovenije govorila tudi dr. Krajncéva). Ta sistem omogoča šolanje in učenje, vendar v tem času šolajoči delajo le za šolo, izhajajo iz teorije, hkrati pa ne poznajo socialnih pojavov, ne poznajo točke napredovanja in vse to jih odmika od prakse. V nadaljevanju to pomeni neuskkljenost med ponudbo, ki jo omogoča šola, in povpraševanjem, ki se pojavlja na trgu. Prihaja do razhajanja med potrebami po kadrih, ki se pojavljajo v realnem sektorju, in presežkom poklicnih profilov, ki v svoji panogi ne najdejo ustrezne ali primerne zaposlitve.

MLADI BREZPOSELNI DIPLOMANTI

Danes smo priče hitri rasti brezposelnosti med mladimi diplomanti; ta se je v zadnjih desetih letih povečala kar za 240 odstotkov. Svoje je k temu dodala še svetovna gospodarska kriza, in čeprav se razmere na svetovnem trgu polagoma umirjajo, je pri nas stanje še vedno skrb zbujajoče. Konec marca letos je bilo v

Brezposelnost med mladimi diplomanti se je v zadnjih desetih letih povečala.

evidenci Zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod) prijavljenih 9.167 brezposelnih oseb s sedmo in osmo stopnjo izobrazbe, kar pomeni osem odstotkov vseh brezposelnih oseb (113.948 registriranih brezposelnih oseb, marec 2011). Za primerjavo sedanjega stanja nam lahko služi tudi podatek o tem, da je bilo v istem obdobju prejšnjega leta teh oseb 6.843 (6,92 odstotka vseh), kar je še dodaten kazalec poslabšanja stanja. Nadaljnji podatki nam pokažejo tudi sestavo znotraj posamezne območne službe Zavoda, kjer se delež giblje

podobno kot na državni ravni, izjema je Območna služba Ljubljana, kjer je diplomatom 3.153, kar znaša 11,3 odstotka vseh brezposelnih oseb, prijavljenih na tej enoti Zavoda. Iz statističnih podatkov izhaja tudi informacija, da je trenutno v Sloveniji skoraj 3.500 brezposelnih oseb, ki so diplomanti

sedme ali osme stopnje in so mlajši od 30 let, kar pomeni 12,4 odstotka, od tega pa je kar 75 odstotkov žensk. Mladi po koncu izobraževanja čakajo na prvo zaposlitev v povprečju deset mesecev.

Glede na potrebe trga dela je največ zaposlitvenih možnosti za diplomante strojnih in elektrosmeri, analitike in snovalce informacijskih sistemov, poklice s področja medicine, farmacije, na drugi strani pa so suficitarni poklici že nekaj časa tisti, ki so družboslovno usmerjeni, kamor sodijo sociologi, antropologi, filozofi, zgodovinarji, učitelji, ekonomisti. Osebe s temi poklici imajo na razpolago malo delovnih mest, prav tako pa se srečujejo z veliko konkurenco in posledično težje najdejo zaposlitev.

Na podlagi zapisanega se postavlja vprašanje, kaj narediti z milijoni mladih, ki bodo v vse bolj avtomatiziranem svetovnem gospodarstvu vse manj potrebni ali povsem nepotrebni. Rifkin daje možno rešitev in pravi, da je treba razmisliti o naravi dela ter raziskati alternativne načine (2007: 27).

Vstopanje na trg dela

Za lažje vstopanje mladih na trg dela obstajajo razne oblike pomoči, ki so namenjene delodajalcem in se izvajajo prek Zavoda. Dejstvo je, da mladi prihajajo s fakultet polni teoretičnega znanja, ki pa ga zelo težko vključijo v delovni proces. Delodajalec na drugi strani pa potrebuje delavca, ki bo lahko sledil zahtevam delovnega mesta. Marca se je iztekel razpis Absolvent, aktiviraj se, v tem trenutku je na voljo še program Usposabljanje na delovnem mestu. Zavedati se je treba trenutne situacije in krčenja finančnih spodbud na vseh postavkah, zagotovo pa je tudi želja države, da mladi diplomanti čim prej vstopijo v delovni proces, in tako je mogoče tudi v prihodnosti pričakovati podobne oblike pomoči.

Izobrazba bi morala pomeniti olajšavo, kajti mladi imajo sposobnosti, da se znajdejo in poiščejo pot iz nastale situacije. V zavest vseh pa mora priti dejstvo, da smo v času sprememb in da konec izobraževanja ne pomeni v istem trenutku tudi ustrezne zaposlitve. Da bi izboljšali sedanje razmere na trgu dela in mladim olajšali vključevanje na trg dela, pa je treba razvijati in sprejeti nove oblike dela, ki omogočajo večjo prožnost. V tej smeri se poudarjajo predvsem fleksibilne oblike delovnega razmerja, ki zajemajo pogodbeno delo, delo za določen čas, projektno delo, samozaposlitev in zaposlitev v družinskih podjetjih (Zupančič, 2009). To so oblike dela v prihodnosti in tega se je treba zavedati, ravno tako kot dejstva, da je delo za nedoločen čas v takšni obliki, kot jo poznamo zdaj, stvar zgodovine, ravno tako kot 40-urni delavnik.

Zašolani mladi v sistemu šolanja zelo težko pridobijo vpogled v delo in delovni proces. Manjkajo jim izkušnje, praksa, nimajo informacij za odločanje ali dajanje predlogov. Delovne izkušnje v času študija lahko pridobivajo s študentskim delom, vendar tukaj večinoma ne gre za dela, ki bi bila povezana s študijsko smerjo, temveč za občasna, priložnostna dela, ki bolj ali manj prinašajo le finančno korist ali

vpogled v to, kaj pomeni vključenost v delovni proces. Malo študentov v tem času pridobi znanja ali informacije, ki bi jim služile kot odskočna deska za lažjo pridobitev prvega delovnega mesta po koncu študija, prav tako gre za pomanjkanje kompetenc, ki bi jim bile potrebne za lažjo umestitev v socialno okolje. Predlagano malo delo bi bila priložnost za mlade, da pridobijo vpogled in navežejo prvi stik ter tako prestopijo prag, ki vodi v razne oblike dela.

Lastnosti trga dela

Mladi se morajo zavedati, da je trg dela neizprosno in surov. Današnje delodajalce zanima, kaj posameznik zna, kaj zmore, kaj se je pripravil naučiti in kaj je pripravljen za to tudi narediti. Izobrazba ni več bistveni dejavnik in ima bolj simbolično vrednost, v ospredje stopa funkcionalno vrednotenje izobraževanja. Ta značilnost trga je v razvitih državah že precej bolj očitna kot pri nas, vendar z zakasnitvijo prihaja tudi v naš prostor. Spremenjenih zahtev trga se morajo zavedati tudi mladi diplomanti ter ozavestiti pravilo, da študij sam po sebi ne pomeni zaposlitve, temveč je čas študija idealno obdobje, v katerem je treba razvijati sposobnosti, pridobivati kompetence in se samouresničevati.

To pomeni, da je treba sebe graditi in se vsekozi tudi dograjevati ter tako oblikovati zdravo in čvrsto osebnost. Vodilo naj bo dejstvo, da vsa znanja, informacije, sposobnosti, kompetence, ki jih pridobivamo, koristijo najbolj nam samim in da z njimi oblikujemo sebe. S temi koristnimi dodatki mrežimo svojo osebnost in ji dodajamo vrednost.

Lastnosti mladih diplomantov

Moje izkušnje pri delu z brezposelnimi diplomanti kažejo zanimivo sliko, in sicer da gre za različne skupine mladih, ki jim je vstop na trg dela nekaj, kar se jim od začetka zdi samo po sebi umevno, sčasoma pa se to priča-

kovanje spreminja. Nikakor niso pripravljeni sprejeti prve službe in zelo hitro si postavijo (pre)visoke zaposlitvene cilje, predvsem pa ne upoštevajo dejstva, da so delodajalci še toliko zahtevnejši, kot so zahtevni sami. Zaposlitveni cilji so postavljeni v sodelovanju med stranko in svetovalcem in tukaj je naloga svetovalca v tem, da poskuša stranki pomagati poiskati realne zaposlitvene cilje. Realni pa so ti cilji šele takrat, ko se tudi stranka zaveda, kakšne so zahteve posameznega poklica,

kaj od teh zahtev stranka obvlada, kaj zna in kaj je v to pripravljena tudi vložiti. Že na tej točki mladi postopoma ugotavljajo, da jim šolsko znanje ne zadošča za potrebe posameznega delovnega mesta. V nadaljevanju to pomeni, da bo treba ali spremeniti zaposlitvene cilje ali pa dopolniti svoje znanje.

Naslednja ovira se pojavi pri postavki, imenovani plača; tukaj je slika enotna. Sistem študentskega dela je mladim povsem zameglil pogled na to, kakšne so realne plače na trgu dela, in predvsem skril dejstvo, da je v marsikaterem podjetju situacija precej drugačna od tega, kar pravi zakon. Posledično to pomeni, da so na tej točki mladi precej razočarani, kajti sanj o tem, da bo njihova prva plača precej presegala državno povprečje, je kaj hitro konec.

Potrebe na trgu dela se spreminjajo in mladi se morajo zavedati, da morajo spreminjati tudi sebe in svoj pogled na trg dela in njegove zahteve. Zavod in svetovalec za zaposlitev nikakor nista rešitev za njihov problem, ponudita jim lahko le svetovanje in pomoč, kajti kaj bodo delali, kje bodo delali, za kakšen denar in kaj so za to pripravljene narediti, je zgolj in samo njihova odločitev in stvar presoje, ki jo morajo opraviti sami. Do te odločitve pa včasih potrebujejo manj, včasih pa več časa. To je odvisno predvsem od posameznika in od tega, kakšna so bila njegova pričakovanja: ali so bili cilji, ki si jih je postavil ob koncu izobraževanja,

Možnosti za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb se zmanjšujejo.

realni. Svetovalec psiholog je oseba, ki je na zavodu v pomoč pri svetovalnem delu svetovalcem zaposlitve, kajti s svojimi znanji lahko pripomore h kakovostnejši obravnavi stranke in njenega problema.

Kot smo že povedali, mladi na prvo zaposlitev čakajo do deset mesecev in glede na napovedi, da se bo število brezposelnih še naprej povečevalo, bo na trgu dela dovolj tudi tistih, ki že imajo delovne izkušnje in so kot taki delodajalcem bolj zanimivi. Za mlade bo to pomenilo dodatno oviro, kajti s tem se bo njihov čas prijave na zavodu še podaljšal, kar nadalje pomeni, da bodo prešli med dolgotrajno brezposelne. Dolgotrajno brezposelna oseba je tista oseba, ki je v evidenci brezposelnih oseb zavoda prijavljena eno leto ali več. Možnosti za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb pa se zmanjšujejo, kolikor dlje traja ta status. Da se to ne bi dogajalo, pa bi morali med seboj sodelovati vsi, ki so vpleteni v ta proces, in sicer tako mladi diplomant, ki se mora zavedati, da znanje, ki ga je pridobil v šoli, ne zadošča za trg dela, prav tako ima tukaj svojo vlogo zavod, ki mora mlade pripraviti na dejstvo, da se potrebe trga dela spreminjajo in da se je treba temu prilagajati, svoj del pa bo morala dodati tudi država in razmisliti o tem, kako mlade vključiti v trg dela oziroma jim omogočiti pridobivanje specifičnih znanj.

NOVA VLOGA UNIVERZE

Pojem univerze kot elitne institucije se pojavlja od srednjega veka, ko je bila univerza namenjena le ozkemu krogu ljudi. Današnja vloga je spremenjena in govorimo o množični instituciji, kar pa ima tudi svoje posledice (Jelenc-Krašovec, 2003: 44).

Univerze so se začele odpirati navzven in se tako prilagajati družbi, hkrati pa je to prineslo dostopnost študija večjemu številu študentov. Sočasno se je spreminjal tudi sistem in precej poudarka je bilo na ustvarjanju novih institucij, ki z drugačnimi programi in usmeritvami ter sodobnimi prijemi ponujajo alternativo tradicionalnim univerzam, hkrati pa jih dopolnjujejo (Van der Zee v Jelenc-Krašovec, 2003: 55).

Finska, denimo, ima organizirane centre za nadaljnje izobraževanje in podobno strategijo bi

lahko uveljavili tudi v Sloveniji. Na Finskem vlada ureja vpis na fakultete s strogimi vpisnimi pogoji in univerze obiskuje le četrtnina prijavljenih. Hkrati pa so uvedli tri možnosti za nadaljevanje izobraževanja. Prva možnost so t. i. poletne univerze, ki so samostojne institucije, ki ponujajo predavanja na univerzitetni ravni, navadno v poletnem času; namenjene so vsem kandidatom in ne podeljujejo akademskih stopenj, kandidati pa lahko pridobijo točke. Druga možnost vključuje odrasle v visoko šolstvo v okviru odprte univerze in prav tako ne podeljuje akademskih stopenj. Tretja možnost so centri za nadaljevanje izobraževanja, ki delujejo v okviru 12 finskih univerz. Ti centri organizirajo krajše programe za obnavljanje, izpopolnjevanje in posodabljanje strokovnega znanja in spretnosti. Za te centre je značilna poslovna in konkurenčna usmerjenost, cilj izobraževanja je zadostiti lokalnim potrebam na trgu dela. Njihova pomembna vloga je v tem, da organizirajo akademsko nadaljevanje izobraževanja, odprto univerzitetno poučevanje, akademske programe za usposabljanje brezposelnih diplomantov ter da se odzivajo na potrebe okolja in zadovoljujejo njegove specifične zahteve. Predavatelji prihajajo tako z univerzitetnih institucij kakor tudi iz lokalnega okolja oziroma so svetovalci na različnih področjih. Na podlagi njihovih znanj udeleženci pridobijo informacije s terena, ki torej izhajajo iz prakse in so uporabne. Programi izobraževanja so oblikovani kot ponudba za posebne ciljne skupine. Tisti, ki so namenjeni brezposelnim osebam, na trgu nimajo konkurence, kajti oblikujejo jih posamezniki z znanstvenih področij in ustrezajo ciljem politike izobraževanja (Mihevc, 1995: 80–85).

Postopno uvajanje podobnih oblik bi lahko bil model, ki bi ga bilo smotno povzeti tudi pri nas. Nosilec programov bi lahko bil zavod za zaposlovanje, neuniverzitetne institucije ali pa tudi koncesionarji, ki prihajajo na trg dela v letu 2012.

Temelj tega pristopa bi morale biti fleksibilne oblike programov, predvsem take, ki bi bile

usmerjene v praktični del, prav tako bi bilo treba upoštevati družbene zahteve glede izobraževanja kadrov, torej izobraževati kadre, ki so iskani in potrebni za nadaljnji razvoj posameznega sektorja, da bi se izognili izobraževanju na zalogo. Najpomembneje pa je upoštevati dejstvo, da so programi prilagodljivi glede na potrebe na trgu dela.

KAKO POMAGATI RAZHAJANJA MED IZOBRAZBO IN DELOM?

Kako pomagati mladim diplomantom in jih čim prej vpeljati v trg dela? Zelo zanimivo, a vendar zahtevno vprašanje, še posebno, če izhajam iz tega, da gre za generacijo Y. To so mladi, ki imajo zelo specifične lastnosti, in kot sem že omenila, je študentsko delo zanje v nekem obdobju res rešitev in nemalokrat tudi edini vir preživetja. Vendar gre za to, da mladi izgubijo stik z realnostjo in nimajo vpogleda v to, kaj se dejansko dogaja na trgu dela.

Glede na število strank, ki »pripadajo« posameznemu svetovalcu, je zadnje čase težava v tem, da za svetovalno delo zmanjkuje časa. Zato se postopoma uvajajo skupinske oblike dela, razne delavnice in zaposlitveni kotički, ki so eden izmed načinov, kako mlade pripraviti na prihodnost. Hkrati se predvideva »odprt sistem za stranke«, kar pomeni, da stranke k svetovalcem ne bodo več naročene, temveč bodo prišle takrat, ko bodo imele težavo ali vprašanje, in bodo same poiskale pomoč ali informacijo pri svetovalcu (taka je organizacija dela na območni službi Maribor, in sicer za stranke, ki so neposredno zaposeljive in nimajo ovir pri iskanju zaposlitve). V tem sistemu gre predvsem za to, da so stranke prepuščene same sebi in kot take tudi trgu dela, sočasno pa imajo v vsakem trenutku možnost poiskati dodatne informacije pri svetovalcu zaposlitve.

Zagotovo pa bo še kar nekaj ljudi, ki bodo največjo spodbudo, pomoč in rešitev za svoj problem pričakovali od zavoda. Za vse te bo teža-

va pri iskanju zaposlitve še toliko večja, kajti dokler ne bodo prišli do spoznanja, da so sami odgovorni zase in svoj položaj, tako dolgo jim tudi svetovalci ne bo v pomoč. Pred kratkim je bilo pri meni mlado dekle, ekonomistka po izobrazbi, ki je skoraj leto dni prijavljena na zavodu in ima zelo nerealno postavljene cilje; čeprav sem želela doseči dogovor o tem, da spremeniva zaposlitvene cilje, je vztrajala pri svojem in bila precej presenečena nad idejo, naj razmisli o tem, da bi iskala zaposlitev tudi z nižjo stopnjo izobrazbe (v tem trenutku je na zavodu skoraj 2.500 ekonomistov z visoko izobrazbo).

Težave vidim tudi pri tistih mladih, ki so diplomirali na novejših študijskih smereh, kar velikokrat pomeni, da delodajalci ne poznajo teh poklicev. Tudi zanje je iskanje dela zelo zahtevna naloga, posebno če niso pripravljeni na to, da je treba razširiti migracijsko področje iskanja zaposlitve.

Opažam pa še eno lastnost, ki prav tako pomeni oviro pri iskanju zaposlitve. Kljub sposobnosti komunikacije, ki današnji mladini večinoma ne manjka, sem nemalokrat srečala stranke, ki so bile zelo presenečene, ko sem jim povedala, da je treba dejstvo »jaz sem brezposelna oseba« povedati vsem in na glas. Ta položaj ni sramoten in zavedati se je treba, da je trg dela primerljiv z ledeno goro; največji del ga je skritega in se ga ne vidi. Pomeni, da se dogaja tam, kjer mi ne vemo zanj, in prav zato je treba povedati okolici, da iščemo službo, da smo pripravljeni delati in se dodatno izobraževati. To je cilj in zanj si je treba prizadevati.

Glede na teze, ki sem jih navedla v začetku prispevka, lahko ugotovim naslednje: da fakultetna izobrazba v današnjem času ne pomeni zagotovljene zaposlitve in da mladi ob koncu izobraževanja pričakujejo in zahtevajo preveč. Dodatna težava so tudi nekateri poklici, ki jih uvrščamo med suficitarne, kjer imamo presežek kadra, ki se ponuja na trgu.

LITERATURA IN VIRI

- Strokovni posvet o vseživljenjskem učenju v strategiji razvoja Slovenije*. Dostopno na: www.ds-rs.si/dejavnost/posveti/besedila/mag [dostop 25. aprila 2011].
- Education and the Wealth of Nations* (1997). London: The Economist.
- Education at a Glance* (2001). Pariz: OECD.
- Jelenc-Krašovec, S. (2003). *Univerza za učečo se družbo*. Ljubljana: Sophia.
- Krajnc, A. (1977). *Izobraževanje – naša družbena vrednota*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Krajnc, A. (2011). *Menedžment vseživljenjskega izobraževanja. Vseživljenjsko izobraževane in zaposlovanje* (študijsko gradivo). Maribor: Fakulteta Doba.
- Krajnc, A. (2007). »Nove paradigme vseživljenjskega izobraževanja«. *Andragoška spoznanja*, 4: 10 – 28.
- Mihevc, B. in drugi (1995). *Visokošolsko izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Naisbitt, J. (1984). *Megatrends, The New Directions Transforming Our Lives*. New York: Warner Books.
- Rifkin, J. (2007). *Konec dela: zaton svetovne delavske sile in nastop posttržne dobe*. Ljubljana: Krtina.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2011). Dostopno na: http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela [dostop 20. aprila 2011].
- Aktiv (2011). Dostopno na: http://www.aktiv.si/novice/20110414/Seznam_suficitarnih_poklicev_se_je_podaljsal/ [dostop 13. aprila 2010].
- Zupančič, M. (2009). »Prožna varnost (flexicurity) kot izziv realnosti«. *Andragoška spoznanja*, 1: 25–30.