

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo

**MERJENJE UČINKOVITOSTI ZAVODA
REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE**

Maja Car

Ljubljana, september 2012

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**MERJENJE UČINKOVITOSTI ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE
ZA ZAPOSLOVANJE**

Kandidatka: Maja Car

Vpisna številka: 04033170

Študijski program: Visokošolski strokovni študijski program Javna uprava

Mentor: red. prof. dr. Srečko Devjak

Ljubljana, september 2012

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Maja Car, študentka Fakultete za upravo, visokošolski študijski program Javna uprava, z vpisno številko 04033170, sem avtorica diplomskega dela z naslovom »Merjenje učinkovitosti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje«.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisna v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobeseidnega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Sanda Gajsar, prof. slovenščine.

Ljubljana, julij 2012

Podpis avtorice:

POVZETEK

V začetku devetdesetih let je Slovenija s prestopom države v tržno gospodarstvo stopila v stanje brez uradne zaposlitve – čas brezposelnosti. Nastopili so stečajni, povečale so se težave pri iskanju nove zaposlitve in zmanjšala se je varnost zaposlitve. Posledice so bile vidne po celotni državi, prav tako je izgubo občutilo tudi mesto Maribor, ki je praktično živelo od jugoslovanskega trga.

Namen diplomske naloge z naslovom Merjenje učinkovitosti in uspešnosti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je razširiti pojem brezposelnosti v zadnjih letih v Sloveniji, s poudarkom na merjenju učinkovitosti in uspešnosti Zavoda za zaposlovanje, izboljšavah ter ukrepih, ki bi brezposelnim omogočile lažji ter hitrejši vstop na trg delovne sile.

V teoretičnem delu sem se osredotočila na problem brezposelnosti v Sloveniji, vrste brezposelnosti, nato sem posebej definirala Zavod republike Slovenije za zaposlovanje, njegove značilnosti, naloge, vodenje samega Zavoda ter predstavila njegovo vlogo institucije na trgu dela in ključnega akterja pri odpravljanju brezposelnosti.

V empiričnem delu sem najprej predstavila aktivno politiko zaposlovanja kot osrednjo aktivnost Zavoda za zaposlovanje pri odpravljanju brezposelnosti. V tem delu sem dobila vpogled v učinkovitost programov, ki se odvijajo na trgu dela, z namenom ustvarjanja dodatnih delovnih zmožnosti in omejitve brezposelnosti. Kot primer sem izpostavila Podravske regije in podrobneje opisala programe ter ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki se odvijajo v Območni službi Maribor.

Za utemeljitev in argumentacijo postavljenih hipotez sem se poglobila v načine, dejavnike in kazalnike merjenja uspešnosti in učinkovitosti delovanja Zavoda za zaposlovanje ter naredila analizo učinkovitosti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v letu 2010. Na podlagi omenjene teorije in analize sem s pomočjo tabel in grafov zbrala zahtevane podatke in določene hipoteze ter jih na podlagi pridobljenih podatkov tudi sprejela oziroma ovrgla.

KLJUČNE BESEDE:

- brezposelnost;
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje;
- aktivna politika zaposlovanja;
- merjenje učinkovitosti in uspešnosti Zavoda RS za zaposlovanje.

SUMMARY

MEASURING THE EFFECTIVENESS OF THE INSTITUTE OF SLOVENIA

In the early nineties with crossing to market economy, Slovenia entered in to a period without a formal employment - time of unemployment in Slovenia. There were drastic changes in the field of employment. Bankruptcies appeared, finding a new job became more difficult and job security declined. In the period after the independence Slovenia lost much of its market. The consequences were seen throughout the country, as well city of Maribor felt the loss, which practically lived from the Yugoslav market.

The purpose of thesis entitled »Measuring efficiency and effectiveness of the Institute of the Republic of Slovenia for employment« is to broaden the concept of unemployment in recent years in Slovenia, with a focus on measuring the efficiency and effectiveness of the Employment Service, improvements and measures that would allow the unemployed to enter the labour market easier and faster.

In the theoretical part I focused on the problem of unemployment in Slovenia, the nature of unemployment and then I specifically defined the Institute of the Republic of Slovenia for employment, its features, functions, management of the Institute itself and its present role as an institution on the labour market and as a key player in tackling unemployment. In empirical part I presented the active employment policy as a central activity of the Employment Service in tackling unemployment.

In this part of the thesis I got an insight into the effectiveness of programs, which take place in the labour market in order to create additional job opportunities and limits unemployment. As an example I focused on the Podravje region and clarified the programs and measures of active employment policies, which take place in Maribor Regional Service.

To justify and argue the hypotheses I looked into ways, factors and indicators of measurement of efficiency and effective performance of the Employment Service of Republic Slovenia and made an analysis of effectiveness of it in 2010. Based on these theories and analysis, by using tables and graphs, I collected required data and on the basis of it adopted or disproved certain hypotheses.

KEYWORDS:

- unemployment;
- Service of Republic of Slovenia of Employment;
- active policy of labour market;

- measurement of the efficiency and effectiveness of the Service of RS of Employment.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA.....	III
POVZETEK.....	V
SUMMARY.....	VI
KAZALO.....	VIII
KAZALO PONAZORITEV	IX
1 UVOD	1
2 BREZPOSELNOST	3
2.1 Vrste brezposelnosti	3
2.2 Opredelitev (definicije) merjenja brezposelnosti	5
2.2.1 Registrsko merjenje brezposelnosti.....	6
2.2.2 Anketna brezposelnost	8
3 VLOGA ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE PRI ODPRAVLJANJU BREZPOSELNOSTI	10
3.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje	10
3.1.1 Upravljanje in vodenje Zavoda za zaposlovanje	10
3.1.2 Naloge in financiranje Zavoda za zaposlovanje	11
3.2 Aktivna politika zaposlovanja	12
3.2.1 Programi in ukrepi aktivne politike zaposlovanja	13
3.2.2 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki se izvajajo v Občini Maribor	15
4 SPREMLJANJE UČINKOVITOSTI IN USPEŠNOSTI ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE	22
4.1 Merjenje učinkovitosti in uspešnosti Zavoda za zaposlovanje	23
4.2 Kazalniki učinkovitosti in uspešnosti Zavoda za zaposlovanje	24
4.3 Aktivnosti povečanja učinkovitosti in uspešnosti Zavoda za zaposlovanje v letu 2010	28
4.4 Izvajanje sistema vodenja kakovosti ISO 9001:2008	29
4.5 Analiza učinkovitosti Zavoda Republike Slovenije v letu 2010	30
4.5.1 Starostna struktura registriranih brezposelnih oseb	32
4.5.2 Izobrazbena struktura registriranih brezposelnih oseb	33
4.5.3 Spolna struktura registriranih brezposelnih oseb	34
4.5.4 Struktura registriranih brezposelnih oseb po trajanju brezposelnosti	34
4.5.5 Dejavnosti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v letu 2010	35
5 ANALIZA REZULTATOV IN RAZPRAVA	44
6 ZAKLJUČEK.....	49
LITERATURA IN VIRI.....	51

KAZALO PONAŽORITEV

KAZALO GRAFIKONOV

GRAFIKON 1: GIBANJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI OD LETA 1988 DO 2010.....	7
GRAFIKON 2: NOVOPRIJAVLJENE BREZPOSELNE OSEBE V LETIH 2009 IN 2010 PO RAZLOGIH PRIJAVE	8
GRAFIKON 3:STOPNJE ANKETNE BREZPOSELNOSTI PO SPOLU OD LETA 2006 DO LETA 2010 (2. ČETRTLETJE).....	9
GRAFIKON 4: PRIMERJAVA DELEŽA BREZPOSELNIH PO UD Z DELEŽEM VKLJUČITEV V APZ.....	16
GRAFIKON 5: DELEŽ PRIHODKOV V LETU 2010 PO NAMENIH.....	31
GRAFIKON 6: PREJEMNIKI DENARNEGA NADOMESTILA – POVPREČJE LETA 2010.....	42

KAZALO TABEL

TABELA 1: PRIMERJAVA DELEŽA BREZPOSELNIH PO UD Z DELEŽEM VKLJUČITEV V APZ	17
TABELA 2: REGISTRIRANE BREZPOSELNE OSEBE PO STAROSTNIH RAZREDIH, 2010	32
TABELA 3: REGISTRIRANA BREZPOSELNOST V LETIH 2009 IN 2010 PO STOPNJAH IZOBRAZBE.....	33
TABELA 4: REGISTRIRANE BREZPOSELNE OSEBE PO SPOLU, 2010	34
TABELA 5: REGISTRIRANE BREZPOSELNE OSEBE PO TRAJANJU BREZPOSELNOSTI V LETIH 2009 IN 2010 (NA DAN 31. 12.).....	35
TABELA 6: BREZPOSELNI INVALIDI PO VRSTAH INVALIDNOSTI V LETIH 2009 IN 2010.37 (NA DAN 31. 12.)	37
TABELA 7: AKTIVNOSTI ZAVODA PRI IZVAJANJU ZZRZI.....	38
TABELA 8: IZVAJANJE EURES AKTIVNOSTI V LETU 2010.....	38
TABELA 9: VKLJUČITEV V UKREPE APZ V LETU 2010	40
TABELA 10: STRUKTURNE ZNAČILNOSTI PREJEMNIKOV DN, NA DAN 31. 12.	42
TABELA 11: ŠTEVILO INDIVIDUALNIH OBRAVNAV MLADINE IN ODRASLIH V OBDONJU OD LETA 2000 DO LETA 2010	43

1 UVOD

V diplomskem delu izhajamo iz predpostavke, da je zaposlovanje ljudi v Sloveniji, kakor tudi drugje po Evropi, v današnjem času velik problem. Brezposelnost je postala splošno razširjen in množični pojav, saj v Sloveniji, kot tudi v večini evropskih držav, brezposelnost narašča, kar še posebej velja za brezposelnost med mladimi. Izjema ni niti občina Maribor, kjer poskušajo brezposelne motivirati z različnimi izobraževanji, sestanki, pogovori in jih na takšen način spodbujati k uspešnemu iskanju zaposlitve. Zakaj je temu tako? Recesija je problem brezposelnosti še dodatno povečala, posledično pa je sledil tudi propad nekaterih podjetij. Mladi danes veliko časa namenijo izobraževanju oziroma študiju za pridobivanje čim višje izobrazbe, kar pomeni, da vstopajo v delovna razmerja dokaj pozno. Ljudje zaradi brezposelnosti trpijo, počutijo se nekoristne, izrabljene, nepomembne, osramočene, kar negativno vpliva na iskanje primerne redne zaposlitve. Da temu ne bi bilo tako in da bomo zmanjšali današnji problem brezposelnosti, bo potrebno razširiti učinkovite programe zaposlovanja, posameznikom pomagati, jih spodbujati k iskanju dela, jim vliti več volje ter znanja pri iskanju redne zaposlitve. Eden izmed ukrepov, ki je bistveno zmanjšal brezposelnost, je aktivna politika zaposlovanja, to je sklop ciljno usmerjenih programov ter ukrepov na trgu dela, katerega namen je omejiti brezposelnost in ustvariti dodatne delovne možnosti.

Z različnimi spodbudami in ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti se ukvarjajo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, kar pa ni dovolj za zmanjšanje brezposelnosti, zato želim ugotoviti in predstaviti probleme, ki pestijo ne samo občino Maribor ampak celotno Slovenijo.

Zanima nas torej, v kakšni meri opravijo svojo vlogo Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, kar merijo s kazalci uspešnosti in učinkovitosti. Sprašujem se, ali imajo ti zavodi natančno določene kazalnike za merjenje učinkovitosti in uspešnosti in ali lahko za take kazalnike v obstoječih evidencah najdemo primerne podatke.

Namen diplomskega dela je natančneje raziskati učinke zmanjševanja brezposelnosti in spoznati prispevek Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje k zniževanju brezposelnosti.

Cilj diplomskega dela je oceniti, kako učinkovit je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, pri tem bom poskušala ugotoviti, zakaj je število nezaposlenih tako visoko, zakaj ne dobijo službe, kdo je kriv za brezposelnost, kaj lahko storimo proti temu in kam nas takšno stanje vodi. Predstaviti želim, kakšne možnosti imajo brezposelni pri iskanju redne zaposlitve in kaj vse jim nudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Raziskati želim, koliko trenutni programi zaposlovanja in prekvalifikacije povečujejo ter izboljšujejo zaposljivost, glede na velikost ponudbe, ki ga nudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. V raziskavi bo prikazana tudi rešitev (kazalniki in postopki), ki bo omogočala merjenje in spremljanje učinkovitosti ter uspešnosti dela Zavoda Republike Slovenije za

zaposlovanje. V empiričnem delu naloge sem v okviru aktivne politike zaposlovanja izpostavila Območno službo Maribor, učinkovitost delovanja Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v letu 2010 pa prikazala na državni ravni.

Z raziskavo želim ugotoviti, ali:

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v resnici raziskuje in predvsem prilagaja svoje aktivnosti razmeram na trgu dela;
- se je v Območni službi Maribor v letu 2010 delež vključenih brezposelnih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja povečal glede na leto 2009;
- se je v letu 2010 brezposelnost glede na leto poprej zaradi aktivnih ukrepov in prizadevanj Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje zmanjšala;
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje z evidencami omogoča transparenten (jasen in razumljiv) način merjenja njegove uspešnosti in učinkovitosti.

Pri zbiranju, obdelavi in urejanju podatkov se bom omejila na literaturo, ki je dostopna v knjižnicah, na internetnih straneh ter v študijski literaturi. Menim, da omejitev pri pisanju diplomske naloge ne bo, kakor tudi ne bo problema pomanjkanja literature, saj je tema aktualna in so informacije, statistični podatki, primerjave ter analize dosegljive. Omejitev raziskave bi lahko predstavljalo le pomanjkanje podatkov in rezultatov merjenja učinkovitosti in uspešnosti Zavoda za zaposlovanje.

Pri programih in aktivnostih Zavoda za zaposlovanje se bom zaradi široke tematike omejila na Območno službo Maribor. Pri analizi v zadnjem delu naloge pa bom predstavila Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje na državni ravni.

Pri pisanju diplomske naloge bom uporabila deskriptivni pristop k raziskovanju, opisovanje. Osredotočila se bom na uporabo sekundarnih virov zbiranja podatkov, torej študijske literature, internetnih virov, strokovne literature in bom za ugotavljanje obstoječega stanja uporabljala statistične podatke, pridobljene na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, in sicer v letnih in mesečnih poročilih.

2 BREZPOSELNOST

Brezposelnost je glavni produkt delovanja trga delovne sile, saj jo le-ta nenehno generira. Presežek delovne sile, ki nastaja na trgu, je rezultat prevelike ponudbe, premajhnega povpraševanja ali neustreznega delovanja trga (Bagon et al., 1991).

Brezposelnosti se ne moremo izogniti, ostaja samo vprašanje, kje je tolerančni prag sprejemljivosti pojava v posamezni družbi. Stopnja brezposelnosti se povsod povečuje. Brezposelnost ni več posledica recesije, temveč tudi posledica uvajanja novih tehnologij, s katerimi izločajo iz trga vse več slabo izobraženih delavcev, ki imajo zelo majhne možnosti za ponovno zaposlitev (Bagon et al., 1991).

Pri brezposelnosti gre za zrcalo določenih odnosov in procesov v družbi. Brezposelnost lahko razlagamo na različne načine iz različnih zornih kotov: socialnega, ekonomskega, političnega in tudi psihološkega vidika. Vsekakor pa brezposelnost predstavlja družbi breme in strošek (Golmajer, 2008).

2.1 VRSTE BREZPOSELNOSTI

Ko preučujemo trg dela, se je potrebno zavedati, da obstaja več vrst brezposelnosti. Brezposelnost predstavlja finančno breme države ter prikrajšanje celotnega gospodarstva za del bruto domačega proizvoda (BDP) zaradi nedela posameznikov. Ukrepi za zmanjšanje brezposelnosti pa so odvisni od vrste brezposelnosti (Šifrar, 2008).

- Prostovoljna brezposelnost

Pomeni, da delavci oziroma zaposlene osebe niso pripravljene delati iz različnih subjektivnih razlogov in zato izstopijo iz delovnega procesa (Bagon et al., 1991).

Med prostovoljno brezposelne štejemo posameznike, ki niso pripravljene sprejeti dela za nižjo plačo, kot se jim zdi ustrezna, ki se niso pripravljene kvalificirati, ali posamezniki, ki se niso pripravljene preseliti v kraj, kjer so na voljo prosta delovna mesta. Čim bolj je posameznik pripravljen popustiti pri plači, oddaljenosti delovnega mesta od doma, delovnih pogojev in podobnem, ko se pogaja za zaposlitev, tem bolj neprostovoljna je njegova brezposelnost. O prostovoljni brezposelnosti se veliko razpravlja v zvezi z različnimi oblikami pomoči, ki so jo brezposelni deležni. Če je ta pomoč previsoka, jih to spodbuja, da zapuščajo delo, so bolj izbirčni pri iskanju nove zaposlitve ter se ne zaposlujejo (Šifrar, 2008).

- Tehnološka brezposelnost

Tehnološka brezposelnost nastaja zaradi inovacij ter uvajanja novih tehnologij in se ne pojavlja ciklično, temveč postaja trajna zaradi hitrega razvoja. Ta gibanja niso tako jasna, saj podjetja ohranjajo delavce za zalogo (Bagon et al., 1991).

- Odkrita brezposelnost

Kakšne vrste je odkrita brezposelnost, je odvisno od razmerja med povpraševanjem in ponudbo po delovni sili. Kar pomeni, da je odvisna od števila in vrste prostih delovnih mest na eni strani ter od števila in karakteristik iskalcev zaposlitve na drugi strani (Šifrar, 2008).

Ločimo:

- Frikcijska brezposelnost

Nastaja zaradi občasnih sprememb v proizvodnji in sezonskih nihanj, na katere trg delovne sile ne reagira dovolj hitro. Kakor hitro se posameznik odloči ter začne aktivno iskati zaposlitev, je do takrat, ko jo najde, brezposelna oseba. Ta vrsta brezposelnih ima pokritje z ustreznimi delovnimi mesti (Bagon et al., 1991).

Frikcijska brezposelnost se pojavi, kadar zaposlene osebe zamenjajo službe, vendar ne začnejo takoj z delom v novi službi. Torej brezposelni so le kratek čas, ko iščejo primerno službo ali čakajo, da prevzamejo novo delovno mesto. Ekonomisti ocenjujejo, da je v dinamičnih gospodarstvih občasna brezposelnost neizogibna in da ponavadi ne predstavlja resnega problema (Haralambos in Holborn, 2001).

Takšna brezposelnost je prisotna zaradi stalne menjave delovnega mesta prebivalcev, ki je normalno zaposleno. Torej se pojavi zaradi selitve prebivalstva med različnimi regijami in s tem povezanim iskanjem nove zaposlitve, začasne brezposelnosti šolajoče se mladine, ki šolanje konča in išče zaposlitev, menjave delovnega mesta zaradi potrebe po spremembi delovnega okolja in podobno. Takšni brezposelnosti pravimo, da je prostovoljna, pojavlja se v vsakem gospodarstvu, ki je na ravni polne zaposlenosti, in je plod prostovoljnih odločitev posameznikov o menjavi delovnih mest ter ni vezana na gospodarske razmere (Šifrar, 2008).

- Ciklična brezposelnost

Takšna brezposelnost se pojavlja zaradi pomanjkanja delovnih mest, za katero je lahko vzrok recesija ali procesi deagrarizacije v fazi rasti gospodarstva (Bagon et al., 1991).

Ciklična brezposelnost nastane zaradi gospodarskih ciklov. Kadar gospodarska aktivnost stagnira in stopnja rasti BDP nazaduje ali pa je celo negativna, se zaradi tega zmanjšuje celotno povpraševanje po delovni sili. Skoraj vsi sektorji zmanjšujejo proizvodnjo ter odpuščajo delovno silo zaradi recesije. Zato pa se brezposelnost lahko pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih, ne glede na vrsto dela. Šele v prihodnosti v drugi del cikla, v fazi oživljanja iz prosperitete, doseže gospodarstvo znižanje stopenj brezposelnosti (Šifrar, 2008).

- Strukturna brezposelnost

O strukturni brezposelnosti govorimo, kadar med ponudbo in povpraševanjem prihaja do neskladij ali da delovne sposobnosti iskalcev ne ustrezajo ali delovna mesta niso

prilagojena ljudem. Tako se pojavijo presežki enih in pomanjkanje drugih poklicev. Praviloma je ta brezposelnost dolgotrajna (Bagon et al., 1991).

Do strukturne brezposelnosti pride zaradi neenakosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, katere posledica je gospodarski razvoj, saj nekateri sektorji hitro rastejo, drugi pa nazadujejo. Strukturno brezposelni se težko prilagajajo novim, inovativnim razmeram na trgu delovne sile, to še posebej velja pri starejših kategorijah brezposelnih, ki so starejši od 45 let (Šifrar, 2008).

Strukturna brezposelnost se pojavi, ko so razpoložljivi tako delavci, ki iščejo zaposlitev, kot tudi delovna mesta, vendar delavci ne ustrezajo ponujenim delovnim mestom. Obstajata dve vrsti strukturne brezposelnosti, in sicer regionalna brezposelnost in sektorska brezposelnost (Haralambos in Holborn, 2001).

- Prikrita brezposelnost

Tukaj govorimo o podzaposlenih in latentno brezposelnih. Med prikrite brezposelne spadajo osebe, ki same nočejo biti boljše, bolj produktivne ali dalj časa zaposlene, ter osebe, ki niso zaposlene in ne iščejo aktivno zaposlitve, pa bi se vendar želele zaposliti (Bagon et al., 1991).

2.2 OPREDELITEV (DEFINICIJE) MERJENJA BREZPOSELNOSTI

Za merjenje brezposelnosti je potrebno najprej opredeliti strukturo prebivalstva, glede na aktivnost, ter opredelite nekatere kazalce, ki se nanašajo na aktivno prebivalstvo in predvsem na to, kdo je brezposelna oseba (Koželj, 2002).

Za merjenje brezposelnosti pa je tudi treba opredeliti oziroma definirati delovni kontingent, ki pa je definiran s starostjo. Med aktivno prebivalstvo v Sloveniji torej spadajo:

- ženske v starosti 15—59 let in
- moški v starosti 15—64 let (Koželj, 2002).

Statistika dela uporablja za aktivno prebivalstvo naslednje kazalce:

1. Stopnja aktivnosti izraža odstotni delež aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu ter kaže, kolikšen delež prebivalstva, starega nad 15 let, zares predstavlja delovno silo. Sem spadajo zaposleni, samozaposleni ter podjetniki, kako drugače gospodarsko aktivni in brezposelni.
2. Stopnja delovne aktivnosti izraža odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu.
3. Stopnja brezposelnosti predstavlja kazalec za merjenje brezposelnosti ter izraža delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu (Olenik, 2003).

Poznamo dva dejavnika aktivnega prebivalstva, demografski dejavniki in družbeno-ekonomski dejavniki. Med demografskimi so najpomembnejši število prebivalstva ter

njegove strukture po spolu, starosti in zakonskem stanu. Med družbeno-ekonomske, kamor spadajo tudi etnični, kulturni, politični in še nekateri drugi, pa omenimo strukturo gospodarstva po dejavnosti, dinamiko gospodarskega razvoja, stanje gospodarske razvitosti, šolsko in delovno zakonodajo ter varstvo pri delu, prakso in druge zdravstvene vidike, vpliv običajev in tradicije ter diskriminacijo po raznih znakih (Olenik, 2003).

V večini evropskih držav se na področju merjenja brezposelnosti uporabljata dve različni metodi:

- registrsko merjenje brezposelnosti in
- anketna brezposelnost (Olenik, 2003).

Podatki registrskega in anketnega merjenja brezposelnosti se razlikujeta med seboj, glede na način zbiranja podatkov in opredelitve kategorij. Pri razlagi gibanj na trgu dela je zato bolj smiselno uporabljati tako eno kot drugo vrsto podatkov (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

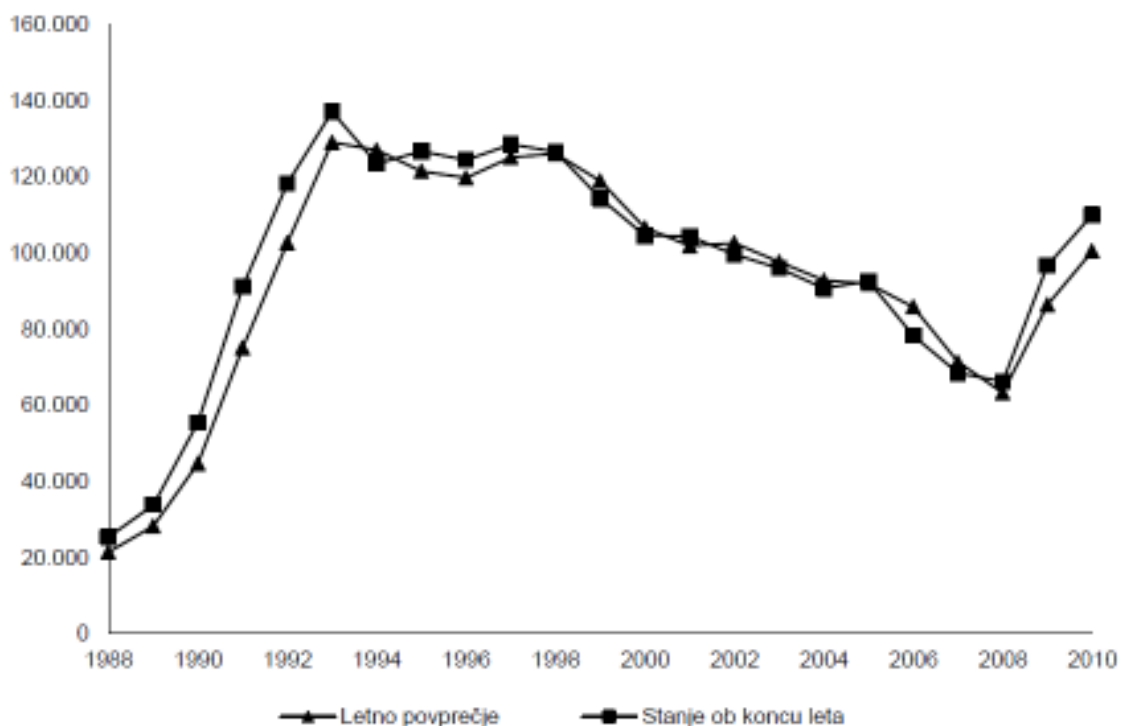
2.2.1 REGISTRSKO MERJENJE BREZPOSELNOSTI

Registrsko merjenje brezposelnosti se je razvijalo vzporedno z razvojem socialno-varstvenih mehanizmov. Tu gre za podatke, ki se zbirajo na uradih za zaposlovanje ali v sorodnih državnih ustanovah, sproti v in ob administrativnih postopkih, zato ne zahtevajo dodatnih sredstev za zbiranje in so nam na voljo (Olenik, 2003).

Administrativni registri so se pojavili kot prvi izmed vseh virov podatkov, povezanih z trgom dela, in so še danes aktualni vir podatkov o strukturi in velikosti zaloga na trgu dela. Administrativni viri podatkov o trgu dela niso primerni za kakršno koli resno mednarodno primerjavo. Brezposelnost sodi med tipični primer (Olenik, 2003).

Podatke o aktivnem prebivalstvu v Sloveniji dobimo torej iz registra zdravstvenih zavarovancev ter statistične raziskave po družbah, organizacijah in podjetjih. Iz registra brezposelnih oseb na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod RS za zaposlovanje) pa dobimo podatke o brezposelnih osebah (Olenik, 2003).

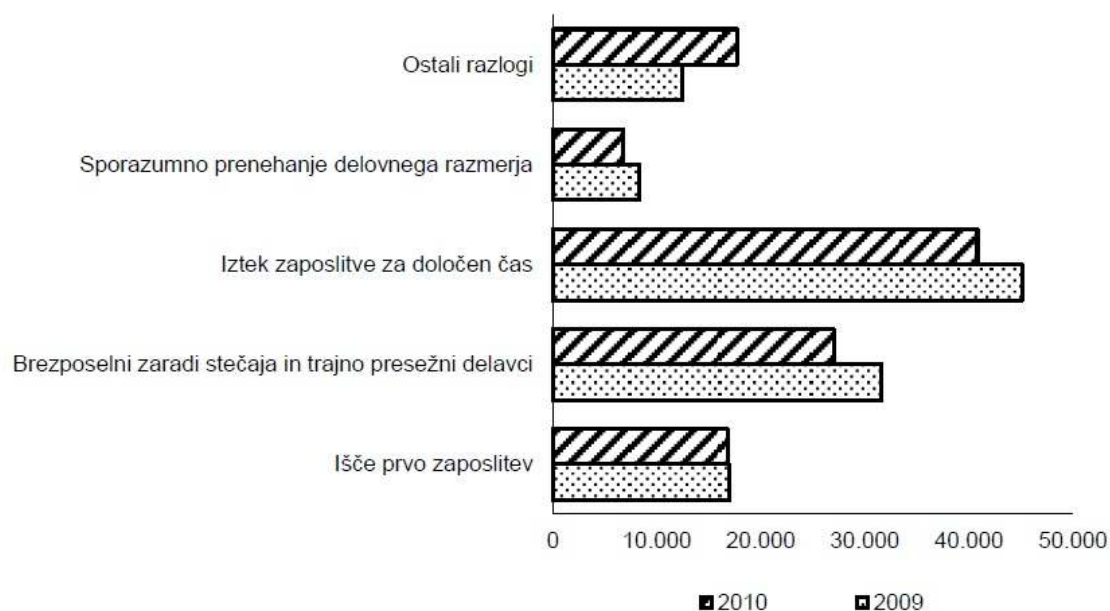
Grafikon 1: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1988 do 2010



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str. 31).

Graf gibanja registrirane brezposelnosti od leta 1988 do 2010 jasno prikazuje, da je bila v Sloveniji izjemno nizka brezposelnost ob koncu osemdesetih let. S prehodom v nov gospodarski sistem se je raven brezposelnosti začela dvigovati. Že leta 1994 je bilo registriranih več kot 120.000 brezposelnih oseb. Nakar je problem visoke brezposelnosti nekoliko omilil pokojninski sistem, katerega namen je bil omogočiti mnogim starejšim presežnim delavcem predčasno upokojevanje. Registrirana brezposelnost je upadala vse do svetovne gospodarske krize, ki je povzročila padec gospodarske aktivnosti, ki pa je posledice pokazal v obliki povečanja brezposelnosti v letu 2009 ter 2010. V letu 2010 so bile na Zavodu RS za zaposlovanje v povprečju prijavljene 100.504 brezposelne osebe, ob koncu leta se je število povečalo na 110.021 oseb. Kar pomeni, da je bilo, glede na leto 2009, povprečno število brezposelnih višje za 16,4 %, medtem ko primerjava stanj konec leta prikazuje 13,8 % porast. Kljub pozitivni gospodarski rasti v letu 2010 je brezposelnost porasla tudi v tem letu, a vsekakor v manjšem obsegu kot leto poprej. Gospodarske razmere v predelovalnih dejavnostih so se izboljšale v letu 2010, kar se je odražalo v manjšem številu brezposelnih oseb, ki so izgubile delo v teh dejavnostih. Za razliko od teh se je močno povečala brezposelnost zaposlenih v gradbeništvu.

Grafikon 2: Novoprijavljene brezposelne osebe v letih 2009 in 2010 po razlogih prijave



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str. 33).

Iz Grafa 2 je razvidno stanje oziroma razlogi prijavljenih brezposelnih oseb na Zavodu RS za zaposlovanje v letih 2009 in 2010. Zaradi vpliva gospodarske krize je ob koncu leta 2008 Slovenija zašla v recesijo, ki je zlasti močno zaznamovala leto 2009 in tudi 2010, kar pomeni, da se je stanje na delovnem trgu drastično spremenilo. Velika posledica gospodarske krize je stečaj velikega števila podjetij, kar pomeni izguba delovnih mest v Sloveniji. Leta 2009 je bilo več kot 30.000 oseb prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje zaradi stečaja in trajno presežnih delavcev, kar je nekoliko več kot v letu 2010. Največ oseb v teh dveh letih je postalo brezposelnih zaradi izteka zaposlitve za določen čas. Skoraj 20.000 oseb je bilo prijavljenih v Sloveniji kot iskalci prve zaposlitve. Leta 2009 pa je nekje 10.000 oseb ponovno iskalo novo zaposlitev zaradi sporazumnega prenehanja delovnega razmerja, kar pomeni več kot v letu 2010.

2.2.2 ANKETNA BREZPOSELNOST

V nasprotju z registrskim merjenjem brezposelnosti dobimo z anketnim zajemom podatkov sliko dejanske aktivnosti v populaciji v določenem referenčnem obdobju. Na podlagi anketnih podatkov je razvidno, koliko ljudi je bilo dejansko delovno aktivnih, ne glede na njihov status, in koliko ljudi je bilo dejansko brezposelnih, ne glede na to, ali so bili registrirani kot brezposelni ali ne (Olenik, 2003).

Anketa o delovni sili (ADS) je najboljše uradno anketiranje gospodinjstev v Sloveniji. Namen anketnega raziskovanja je pridobiti potrebne podatke o spremembah in stanju slovenskega trga delovne sile oziroma pridobiti informacije o strukturi, velikosti ter

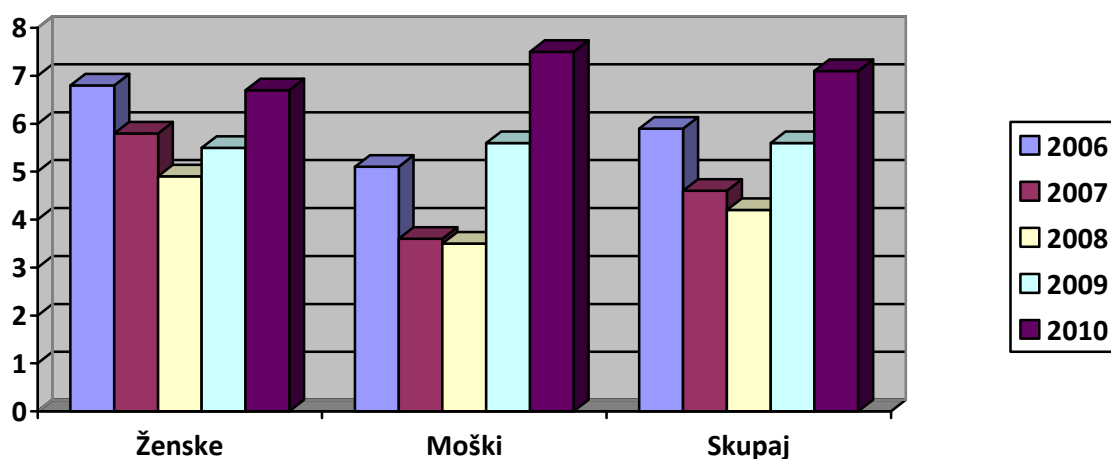
značilnostih aktivnega in neaktivnega prebivalstva Slovenije (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Torej gre za anketiranje reprezentativnega vzorca odrasle populacije, kjer je enota vzorčenja praviloma gospodinjstvo, enota opazovanja pa posameznik (člani gospodinjstva, stari 15 let ali več). Med samim anketiranjem se zberejo podatki v tako imenovanem referenčnem tednu (Olenik, 2003).

Med anketno brezposelne osebe štejemo osebe stare 15 let ali več, ki:

- niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo);
- aktivno iščejo delo (v zadnjih štirih letih so se zglasile na Zavodu RS za zaposlovanje ali javile na oglase za prosta delovna mesta);
- so pripravljene sprejeti delo v naslednjih dveh tednih;
- so našle delo, ki ga bodo začele opravljati po anketiranju (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Grafikon 3: Stopnje anketne brezposelnosti po spolu od leta 2006 do leta 2010 (2. četrletje)



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str. 46).

Zaradi še vedno neugodnih razmer sta se stopnja aktivnosti ter delovne aktivnosti znižali, vendar se je stopnja brezposelnosti zvišala. Graf prikazuje, da je zmanjšanje delovne aktivnosti in povečanje brezposelnosti v letih od 2006 do 2010 negativno vplivala na oba spola, vendar na moške bolj. Kljub temu so imeli moški višjo stopnjo aktivnosti (65,0 %) kot ženske (53,7 %) in prav tako višjo stopnjo delovne aktivnosti (60,1 %) kot ženske (50,1 %). V letu 2010 je bila stopnja brezposelnosti moških 7,5 % in je prav tako presegla stopnjo brezposelnosti žensk, ki je bila 6,7 %.

3 VLOGA ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE PRI ODPRAVLJANJU BREZPOSELNOSTI

3.1 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Zavod RS za zaposlovanje je priznan kot ena najpomembnejših in osrednjih institucij na področju zaposlovanja. Poleg svetovanja in posredovanja prostih delovnih mest izvaja še celo vrsto drugih aktivnosti s področja zaposlovanja in spodbujanja podjetništva za samozaposlovanje. Enote Zavoda RS za zaposlovanje najdemo v vseh občinah, njihov temeljni cilj na področju izvajanja aktivne politike zaposlovanja je zagotavljanje in vključevanje v proces dela in izobraževanje čim večjega števila brezposelnih oseb ter spodbujanje iniciativnosti za samozaposlovanje ter razvoj podjetništva (Bagon et al., 1991).

Je ključni instrument v reševanju strukturnih problemov na trgu dela. Države članice EU vzpodbujajo k procesom hitre modernizacije in okrepitve Zavodov RS za zaposlovanje (Svetlik et al., 2002).

Poleg vloge posrednika med delodajalci in delojemalci ima Zavod RS za zaposlovanje še številne druge naloge in vloge, s katerimi vpliva na obseg ter sestavo povpraševanja in ponudbe delovne sile. Izvaja vse aktivnosti, ki so povezane z javnimi službami za zaposlovanje, in sicer:

- posredovanje zaposlitev;
- poklicno svetovanje ter obveščanje;
- programi aktivne politike zaposlovanja in
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti (Svetlik et al., 2002).

Izvaja tudi dve dejavnosti, ki se navadno ne povezujeata z javnimi službami za zaposlovanje, to sta:

- izvajanje nacionalne politike štipendiranja (republiška in Zoisova štipendija) in
- izdaja delovnih dovoljenj tujcem (Svetlik et al., 2002).

3.1.1 UPRAVLJANJE IN VODENJE ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE

Zavod RS za zaposlovanje je organiziran enotno za območje Republike Slovenije, svojo dejavnost pa izvaja na sedežu in v organizacijskih enotah. Centralna služba in območna služba so organizacijske enote zavoda. Območne službe obsegajo eno ali več upravnih enot, poslujejo pa lahko neposredno ali po uradih za delo. Območne službe sodelujejo pri razvoju programov in politike zaposlovanja z drugimi partnerji na svojem območju ter lahko oblikujejo svet partnerjev območne službe Zavoda RS za zaposlovanje kot posvetovalno telo (Svetlik et al., 2002).

Upravni odbor Zavoda RS za zaposlovanje upravlja zavod, ki je sestavljen tristransko in ima 13 članov, od katerih štiri imenujejo organizacije delodajalcev, štiri organizacije delojemalcev, štiri predstavniki Vlade Republike Slovenije ter enega člana svet delavcev zavoda. Generalni direktor, ki ga imenuje in razrešuje Vlada Republike Slovenije na predlog ministra, pristojnega za delo, vodi in zastopa zavod. Upravni odbor in generalni direktor zavoda imata posvetovalno telo, ki se imenuje strokovni svet (Svetlik et al., 2002).

3.1.2 NALOGE IN FINANCIRANJE ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE

Glavne naloge, ki se izvajajo v Zavodu RS za zaposlovanje, so:

- posredovanje zaposlitev ter zaposlitveno svetovanje;
- programi in ukrepi politike zaposlovanja;
- zavarovanje za primer brezposelnosti;
- izdajanje delovnih dovoljenj za delo in zaposlovanje tujcev;
- poklicna usmeritev;
- državni program štipendiranja mladine;
- obveščanje o trgu delovne sile in
- izdelava razvojnega, analitičnega in drugega strokovnega gradiva temeljnih dejavnosti zavoda (Svetlik et al., 2002).

Pri izvajanju vseh nalog, Zavod RS za zaposlovanje uvaja nove metode dela s strankami ter uporablja nove komunikacijske in tehnološke možnosti. Svoje storitve si prizadeva čim bolj približati svojim strankam in prav tako se pri izvajanju posameznih programov zaposlovanja povezuje z različnimi institucijami na državni in lokalni ravni. Svoje izkušnje si pridobiva s povezovanjem s podobnimi institucijami po svetu in jih tako prilagaja slovenskim razmeram. Aktivno sodeluje tudi z mnogimi evropskimi zavodi za zaposlovanje, od leta 1994 je tudi član WAPES (Svetovnega združenja javnih zavodov za zaposlovanje), kjer je zelo aktiven pri izmenjavi informacij, izkušenj, organiziranju različnih mednarodnih delavnic in pri samem vodenju zveze (Svetlik et al., 2002).

Dejavnost Zavoda RS za zaposlovanje je financirana iz državnega proračuna. Na podlagi poslovnega načrta zavoda, ki ga sprejme upravni odbor zavoda, velja podpisana letna pogodba med Zavodom RS za zaposlovanje in Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, v kateri so natančno določeni letni cilji in osnovne dejavnosti zavoda. Zavod za zaposlovanje nadzira Računsko sodišče, ki letno pregleduje njegovo poslovanje. Nadzorno funkcijo pa imajo tudi revizorji Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstva za finance in drugih vladnih ustanov (MDDSZ, 2000).

Zavod RS za zaposlovanje spada po številu zaposlenih med najmanjše v Evropi, po obsegu svoje dejavnosti pa med največje. Zaradi slabših kadrovskih možnosti zavod posebno pozornost posveča strokovnemu usposabljanju zaposlenih, od vodilnih delavcev do delavcev, ki delajo s strankami. Vsi zaposleni v Zavodu RS za zaposlovanje, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem, poklicnim svetovanjem, zagotavljanjem socialne varnosti in

programi zaposlovanja, potrebujejo poseben strokovni izpit. Strokovni izpit pa morajo pred posebno strokovno komisijo opraviti tudi zaposleni v zasebnih agencijah za zaposlovanje, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela in so poslovni partnerji zavoda (Svetlik et al., 2002).

3.2 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je množica ciljno usmerjenih programov in ukrepov s katerimi država posega na trg delovne sile, da ustvarja dodatne delovne možnosti, povečuje poklicno, prostorsko in sektorsko mobilnost delovne sile, omogoča prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev za spremenjene pogoje v tržni konkurenci. Spodbuja tudi razvoj podjetniških iniciativ in samozaposlovanje kandidatov za delo (Olenik, 2003).

Osnovni namen in cilji aktivne politike zaposlovanja so zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov (Svetlik et al., 2002).

Z aktivno politiko zaposlovanja smo se seznanili v osemdesetih letih. V praksi pa se je začela uveljavljati v začetku devetdesetih let, ko se je ob uvajanju tržnega gospodarstva, ki je povzročilo zapiranje nedonosnih proizvodenj, odpravljanje podzaposlenosti, tehnološko posodabljanje in odpuščanje presežnih delavcev, začela hitro povečevati odkrita brezposelnost (Svetlik et al., 2002).

Interes za aktivno politiko zaposlovanja kot način zniževanja trdovratne brezposelnosti v Zahodni Evropi je začel hitro naraščati. Agregatne politike so prinesle različna razočaranja. Tako se je na eni strani stimulacija povpraševanja soočala s tveganjem naraščujoče inflacije, ki je dala skromne rezultate na področju zaposlenosti. Na drugi strani pa so se strukturne reforme na ponudbeni strani, ki naj bi odstranile različne nepravilnosti na trgu delovne sile, izkazale za težko izvedljive ali da se do rezultatov s pomočjo teh strategij pride prepočasi. V tej situaciji se zdi, da lahko aktivna politika zaposlovanja pripomore k rešitvi problema brezposelnosti (Calmfors, 1994).

Gospodarska kriza in kriza zaposlovanja sta v začetku devetdesetih let zahtevali hitro uvedbo blažilnih ukrepov, da bi se izognili socialnemu zlomu. Aktivna politika zaposlovanja se je uveljavljala kot del programov za razreševanje vprašanj presežnih delavcev. Začeli so nastajati programi za prekvalifikacije in dodatno izobraževanje delavcev za preusmerjanje odvečnih delavcev v samozaposlitev in odpiranje novih delovnih mest (Svetlik et al., 2002).

Ekonomске in politične spremembe v Sloveniji na začetku devetdesetih let, osamosvojitve Slovenije, prehod na tržno gospodarstvo, proces privatizacije in naraščanje brezposelnosti je narekovalo vse večje vlaganje države v ukrepe aktivne politike zaposlovanja. In tako so bili leta 1991 z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti opredeljeni različni ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so kvalitetno prispevali k

ohranjanju socialnega miru in k dvigu izobrazbenega nivoja ter funkcionalne usposobljenosti kadrov (MDDSZ, 2000).

3.2.1 PROGRAMI IN UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so posredno ali neposredno namenjeni zaposlenim oziroma brezposelnim osebam. Cilj vseh ukrepov aktivne politike zaposlovanja je vključevanje v delo in usposobitev za vključitev v delo ali ohranitev zaposlitve. In tako aktivna politika zaposlovanja predstavlja enega izmed glavnih instrumentov države za zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela ter blažitev posledic brezposelnosti (Kirsanov, 2007).

Zelo visoka stopnja brezposelnosti v Evropi v devetdesetih letih je uvrstila zagotavljanje visoke ravni zaposlenosti med pomembnejše družbenoekonomske cilje Evropske Unije. Leta 1997 so bile prvič oblikovane skupne usmeritve politike zaposlovanja v EU, ki določajo štiri osnovne stebre:

1. povečanje zaposljivosti prebivalstva;
2. pospeševanja podjetništva in podjetniške miselnosti;
3. povečanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih ter
4. izenačevanje možnosti zaposlovanja (Handyworld, 2004).

1. Povečanje zaposljivosti prebivalstva – I. STEBER

- Omogočiti nov začetek vsakemu mlademu brezposelnemu
Vsem mladim brezposelnim je potrebno po šestih mesecih brezposelnosti omogočiti ponoven začetek v obliki izobraževanja, delovne prakse, usposabljanja, kreiranja delovnih mest, preusposabljanja in drugih zaposlitvenih ukrepov (MDDSZ, 2000).

- Preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti
Omogočiti je treba ponoven začetek dolgotrajno brezposelnim osebam (MDDSZ, 2000).

- Nadomeščanje pasivnih ukrepov z razvojem aktivnih programov za povečanje zaposljivosti
Osnovni namen je vzpostaviti enako razmerje med izdatki za aktivno politiko zaposlovanja in ukrepov z razvojem aktivni in postopno doseganje povprečja ali najmanj 20 % treh najuspešnejših držav Evropske unije (MDDSZ, 2000).

- Razvoj socialnega partnerstva s ciljem izboljšanja zaposljivosti
Treba je zagotoviti razvoj možnosti vseživljenjskega učenja. Socialni partnerji se morajo v najkrajšem možnem času na posameznih ravneh dogovoriti o načinih usposabljanja, pripravnosti, pridobitvi delovnih izkušenj in drugih ukrepih za izboljšanje zaposljivosti (MDDSZ, 2000).

- Omogočiti razvoj vseživljenjskega učenja
Razviti je treba temelje za inovativno in dinamično prilagajanje ljudi spreminjajočim se zahtevam, ki so posledica hitrega tehnološkega razvoja (MDDSZ, 2000).

- Zmanjšanje opisa iz izobraževanja in olajšanje prehoda med šolo in delom
Treba je izboljšati kakovost šolskega sistema z namenom občutnega zmanjšanja števila mladih, ki iz različnih razlogov opustijo šolanje oziroma ne nadaljujejo šolanja po osnovni šoli (MDDSZ, 2000).

2. Pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti – II. STEBER

- Razvoj podjetniške kulture
Gre za povečanje stopnje podjetnosti prebivalstva s pomočjo promocije vrednot podjetniške kulture v okviru formalnega izobraževanja in usposabljanja odraslih (MDDSZ, 2000).

- Poenostavitev administrativnih postopkov in s tem povezanih režijskih stroškov
Občutno zmanjšanje odpiralnih stroškov ter skrajšanje časa, ki je potreben za odpiranje novega podjetja (MDDSZ, 2000).

- Pospeševanje samozaposlovanja in razvoja malih podjetij
Spodbujanje hitrejšega razvoja samozaposlovanja in malih podjetij s pomočjo vlaganja v usposobljenost in znanje nosilcev za poslovanje v širšem evropskem prostoru z novimi oblikami financiranja in zagotovitvijo cenejšega dostopa do kapitala (MDDSZ, 2000).

- Razvoj novih zaposlitvenih priložnosti v okviru lokalnih zaposlitvenih iniciativ
Pomembna je proučitev ukrepov za najboljše izkoriščanje možnosti oblikovanja novih delovnih mest na lokalni ravni ter novih aktivnosti povezanih s potrebami, ki jih trg še ne zadovoljuje, in priložnosti odprave ovir pri uresničevanju programov (MDDSZ, 2000).

- Zmanjšanje obremenitve povezane s plačami zaposlitev ter zmanjšanje davka na dodano vrednost za delovno intenzivne panoge
Znižanje stopnje davka na dodano vrednost v delovno intenzivnih panogah, z namenom povečanja njihove izvozne konkurenčnosti. Ter tudi postopno znižanje davčnih obremenitev, davčnih stroškov dela in drugih stroškov povezanih z delom, tako da se ohrani finančno ravnovesje v sistemu socialnega varstva (MDDSZ, 2000).

3. Povečevanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih – III. STEBER

- Modernizacija organizacije dela
Treba je doseči dogovor med socialnimi partnerji na vseh ravneh ter prilagoditi obstoječo zakonodajo, da bo omogočeno uvajanje fleksibilnih oblik dela, kar bo prispevalo k večji fleksibilnosti trga dela ob hkratnem zagotavljanju varnosti zaposlenih in k povečanju konkurenčnosti podjetij (MDDSZ, 2000).

- Prestrukturiranje gospodarskih sektorjev ter spodbujanje vlaganj v razvoj kadrovskih virov

Gre za vzpostavljanje kadrovskih infrastrukturnih pogojev za prilagajanje podjetij in zaposlenih, potrebnim strukturnim spremembam ter za povečanje vlaganja v razvoj človeških virov v podjetjih (MDDSZ, 2000).

4. Izenačevanje možnosti zaposlovanja – IV. STEBER

- Zagotavljanje enakih možnosti med spoloma in usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (ponovna vključitev na trg dela)

Zmanjševanje razlik v stopnji brezposelnosti med moškimi in ženskami z aktivnimi ukrepi pospeševanja zaposlovanja žensk, ki bi naj vplivali na zastopanost žensk v poklicih in v posameznih gospodarskih sektorjih. Povečanje dostopnosti storitev na varstvenem področju (MDDSZ, 2000).

- Ponovno vključevanje na trg dela

Zagotavljanje ponovnega vključevanja moških in žensk na trgu dela, še posebej po daljši odsotnosti, ter postopno odpravljanje ovir pri zaposlovanju (MDDSZ, 2000).

- Pospeševanje vključevanja invalidov na trg dela

Posebna pozornost je namenjena invalidom pri njihovem vključevanju na trg dela (MDDSZ, 2000).

3.2.2 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA , KI SE IZVAJAJO V OBČINI MARIBOR

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja se združujejo v programe aktivne politike zaposlovanja z namenom doseganja večje učinkovitosti pri zaposlovanju na določenem območju ter celovite strokovne obravnave in doseganja večje učinkovitosti pri zaposlovanju posameznih skupin brezposelnih oseb, vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja (Olenik, 2003).

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji so usmerjeni predvsem na tri glavna področja:

- povečanje zaposljivosti;
- zagotavljanje socialne vključenosti in
- kreiranje novih delovnih mest ter povečanje prilagodljivosti podjetij (Kirsanov, 2007).

Izvajalec večine programov aktivne politike zaposlovanja je Zavod RS za zaposlovanje na podlagi pogodb z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve. V Mariboru ukrepe aktivne politike izvaja Zavod RS za zaposlovanje Območna služba Maribor (V nadaljevanju OS Maribor), ki poleg upravne enote Maribor obsega še upravno enoto Pesnica, Lenart, Ruše in Slovenska Bistrica (Kirsanov, 2007).

V dokumentu Programa aktivne politike zaposlovanja za leto 2010 so bili sprejeti številni programi, ki pospešujejo zmanjšanje brezposelnosti. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so bili izvajani v občini Maribor za leto 2010, so:

1. ukrep I.: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve;
2. ukrep II.: izobraževanje in usposabljanje;
3. ukrep III.: spodbujanje zaposlovanja ter samozaposlovanja;
4. ukrep IV.: programi za povečanje socialne vključenosti (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

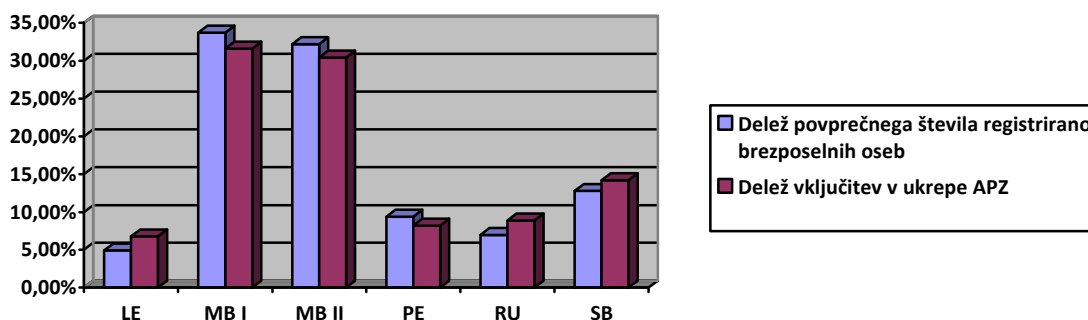
V letu 2010 je bilo v ukrepe aktivne politike zaposlovanja vključenih 77.534 brezposelnih oseb, torej kar 49,6 % več vključitev kot leta 2009. Na območju Območne službe Maribor pa je bilo vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja 7.632 brezposelnih oseb, kar pomeni da je za 32,7 % več vključitev kot v letu 2009 in 31,1 % vseh vključitev v Sloveniji, kar pa je manj kot leto prej (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

V letu 2010 so se na OS Maribor izvajale naslednje aktivnosti oziroma podaktivnosti:

- pomoč pri samozaposlitvi (1.939 oseb oziroma 19,1 % vseh vključenih);
- javna dela (1.223 oseb oziroma 12,1 % vseh vključenih);
- pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice (1.093 oseb oziroma 10,8 % vseh vključenih);
- institucionalno usposabljanje (1.076 oseb oziroma 10,6 % vseh vključenih);
- formalno izobraževanje (875 oseb oziroma 8,6 % vseh vključenih);
- subvencije za samozaposlitev (765 oseb oziroma 7,6 % vseh vključenih) (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Podatki v Grafu 4 prikazujejo, da je bilo število vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v letu 2010 višje od deleža brezposelnih oseb v UD Lenart, UD Ruše in UD Slovenska Bistrica ter nižje od deleža brezposelnih oseb v UD Maribor I, UD Maribor II in UD Pesnica.

Grafikon 4: Primerjava deleža brezposelnih po UD z deležem vključitev v APZ



Vir: Območna služba Maribor (2010, str.39).

Tabela 1: Primerjava deleža brezposelnih po UD z deležem vključitev v APZ

UD	Delež povprečnega števila registrirano brezposelnih oseb		Število vključenih v APZ		Delež vključenih v APZ	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Lenart	4,7	4,9	506	684	6,6	6,8
Maribor	63,7	65,9	4776	6278	62,6	62,0
Maribor I	32,4	33,7	2541	3198	33,3	31,6
Maribor II	31,3	32,2	2235	3080	29,3	30,4
Pesnica	10,8	9,4	636	831	8,3	8,2
Ruše	7,3	7,0	692	900	9,1	8,9
Sl. Bistrica	13,6	12,8	1022	1437	13,4	14,2
OS MB	100,0	100,0	7632	10130	100,0	100,0

Vir: Območna služba Maribor (2010, str.39).

V letu 2010 se je zaradi gospodarske krize število registrirano brezposelnih oseb na območju OS Maribor povečalo in to kar za 1.106 oseb. Zaprla so se mnoga delovna mesta, novih priložnosti za zaposlitev je bilo v tem letu znatno manj. Glede na to dejstvo so mnogi brezposelni rešitev iskali z odpiranjem samostojne dejavnosti. Zaradi tega se je interes vključevanja v ukrep spodbujanja samozaposlovanja zelo povečal na celotnem območju Slovenije. Podatki v Tabeli 2 kažejo, da je bilo med skupno 10.130 vključenih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja delež vključitev po posameznih uradih za delo naslednji:

- UD Lenart (6,8 %);
- UD Maribor I (31,6 %);
- UD Maribor II (30,4 %);
- UD Pesnica (8,2 %);
- UD Ruše (8,9 %);
- UD Slovenska Bistrica (14,2 %).

Tako je razvidno, da je delež vključitve v letu 2010 v primerjavi z letom 2009 višji na UD Lenart za 0,2 odstotne točke, na UD Maribor II za 1,1 odstotno točko in na UD Slovenska Bistrica za 0,8 odstotne točke. Na vseh ostalih uradih za delo se je delež vključitev nekoliko zmanjšal.

POKLICNO IN ZAPOSLOVNO INFORMIRANJE

Informiranje lahko poteka individualno in skupinsko, odvisno od prostorskih možnosti posameznega urada za delo. Informativna svetovanja kot skupinska oblika svetovanja so organizirana na vseh uradih za delo. V OS Maribor se je skupinskega informativnega svetovanja v letu 2010 udeležilo 6.355 brezposelnih od skupno 8.955 oseb, ki so bile vabljene (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Med aktivnosti s področja poklicne orientacije spadajo:

- poklicna orientacija šolajoče se mladine;
- poklicna orientacija odraslih;
- Zoisove štipendije (Kirsanov, 2007).
- Center za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)

Osnovni namen CIPS-a je izražen že v samem naslovu institucije. V letu 2010 je CIPS obiskalo 12.910 ljudi, kjer so lahko poiskali informacije iz področja zaposlovanja, štipendiranja, izobraževanja doma ali v tujini, spoznavali so različne poklice in izobraževalne ustanove. V primerjavi s predhodnim letom je število obiskov v CIPS-u ostalo približno na istem nivoju. Z razvojem skupinskih oblik dela se je pokazalo pomanjkanje manjših predavalnic, v katerih bi lahko istočasno potekalo delo različnih skupin. In tako je bilo v letu 2010 izvedenih 537 različnih delavnic s 6.989 udeleženci (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Poklicna orientacija

Poklicna orientacija se nanaša na vrsto različnih dejavnosti, ki posameznikom, tako mladim kot odraslim, pomaga pri odločanju o izbiri nadaljnjega izobraževanja, zaposlitve, poklica in pri drugih vprašanjih, povezanih z njihovo kariero. Ponavadi jih izvajajo poklicni svetovalci, na primer v izobraževalnih institucijah, kot so izobraževalni centri in šole, ter tudi v službah za zaposlovanje (zavodi RS za zaposlovanje) ali posebnih službah (Svetlik et al., 2002).

Pri poklicni orientaciji gre za dejavnost, ki omogoča posamezniku izbiro in uresničitev poklicnega cilja, ki ustreza njegovim osebnostnim značilnostim in željam ter značilnostim in zahtevam družbenega in ekonomskega okolja (Svetlik et al., 2002).

V letu 2010 je bilo izvedenih 5.440 informiranj, od tega 1.104 za mladino, 4.336 pa za odrasle. Poklicni svetovalci so v letu 2010 izvedli šest skupin različnih delavnic za odrasle, v katere je bilo vključenih 720 brezposelnih oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve

Ti programi so namenjeni posameznikom, ki še nimajo izoblikovanega poklicnega ali zaposlitvenega cilja, oziroma ne vedo, kako ga doseči. Cilj vključitve v programe je aktiviranje in motiviranje brezposelnih oseb za reševanje lastne situacije brezposelnosti na način, da pridobijo veščine iskanja zaposlitve, socialne ter komunikacijske veščine, ki so nujno potrebne za aktivno iskanje zaposlitve, pomoč pri načrtovanju poklicne poti, kreiranje svoje nadaljnje poti ter usposabljanje za učinkovitejše nastopanje na trgu dela (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

V okviru programov pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve je OS Maribor v letu 2010 izvajala naslednje programe:

1. 52 delavnic Poti do dela in zaposlitve (vključenih 651 oseb);

2. 10 delavnic Priprava na učenje (vključenih 120 brezposelnih oseb);
3. 6 delavnic Druga možnost je bilo namenjenih starejšim brezposelnim osebam. Delavnica udeležence motivira ter jim pomaga da spoznajo sami sebe, svoje potenciale, spoznajo trg dela, izboljšajo komunikacijo in pridobijo večšine aktivnega iskanja zaposlitve (vključenih 71 oseb);
4. 2 delavnici Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela. Gre za obliko težje zaposljivimi brezposelnimi osebami. Ta delavnica ponuja modularni pristop in predvideva možnost vključitve brezposelne osebe v tisti modul, ki je posamezniku najbolj potreben glede na njegove pretekle izkušnje, starost, izobrazbo in stopnjo poklicne zrelosti (vključenih 140 udeležencev);
5. 1 delavnica Nov začetek, namenjena težko zaposljivim mladim z večjimi ovirami pri zaposlovanju (vključenih 12 brezposelnih oseb) (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU)

V letu 2010 je bilo v tri delavnice Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Moj korak vključenih 29 oseb. Cilj teh delavnic je pridobitev ter obnovitev temeljnih spretnosti za obvladovanje življenjskih situacij (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Klubi za iskanje zaposlitve:

Klubi za iskanje zaposlitve so namenjeni usposabljanju udeležencev za sistematično iskanje zaposlitve, kar jim omogoča aktivnejše in samostojno delovanje na trgu dela ter zagotavlja pomoč pri hitrejšem iskanju zaposlitve. Udeleženci klubov se naučijo veščin, ki so pregled svojih kvalifikacij, delovnih izkušenj, znanj in drugih lastnosti, iskanje zaposlitev in vzpostavljanje stikov s potencialnimi delodajalci (Kirsanov, 2007).

Na območju OS Maribor je bilo v letu 2010 v klube vključenih 4.406 oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Zdravstveno zaposlitveno svetovanje:

Spada med aktivnosti aktivne politike zaposlovanja, namenjena je brezposelnim osebam, ki jo izvaja zdravnik specialist medicine dela, prometa in športa. Cilj te aktivnosti je pomoč brezposelnim invalidom in drugim brezposelnim osebam z okvaro zdravja pri iskanju ustrezne zaposlitve ali pomoč in svetovanje pri vključitvi v ustrezen ukrep aktivne politike zaposlovanja ter priprava mnenja v postopku ugotavljanja invalidnosti po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

V letu 2010 je bilo na območju OS Maribor v to aktivnost vključenih 473 brezposelnih oseb, kar pomeni 46 oseb manj kot leto prej (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE

Usposabljanje in izobraževanje predstavljata temeljni element pri doseganju razvoja zaposlenih, s katerim tudi dosežeta oziroma pripomoreta k uspehu organizacije, vendar le

v primeru, če so izobraževalni programi sistematično izvedeni ter usklajeni z resničnimi organizacijskimi potrebami.

V praksi se usposabljanje in izobraževanje brezposelnih v Sloveniji ne izvaja samo v okviru instituta (priprava za zaposlitev), ampak je izobraževanje zelo pogosto sestavni in spremljevalni del drugih ukrepov aktivne politike zaposlovanja (samozaposlovanje, podjetništvo, javna dela itd.) (Svetlik et al., 1993).

Priprave za zaposlitev izvaja Republiški zavod za zaposlovanje po vsej Sloveniji (Ljubljana, Maribor, Koper, Celje, Velenje, Murska Sobota, Novo mesto, Kranj, Nova Gorica), ki sofinancirajo pripravništvo in izobražujejo ter usposabljujejo (Svetlik et al., 1993).

PROGRAMI IZOBRAŽEVANJA

So namenjeni vsem brezposelnim osebam, prednost pri vključitvi pa imajo brezposelne osebe brez ustrezne izobrazbe, s suficitarnimi poklici, osebe brez delovnih izkušenj in prejemniki denarne socialne pomoči (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

V letu 2010 je bilo na območju OS Maribor vključenih v programe institucionalnega izobraževanja 1.076 oseb, od tega 676 žensk (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Usposabljanje na delovnem mestu

Usposabljanje na delovnem mestu je namenjeno povečanju sposobnosti ter pospeševanju zaposlovanja in ponovne delovne vključenosti oseb, katerih veščine, znanja, delovne izkušnje in spretnosti ne omogočajo neposredne zaposlitve ali ohranitve zaposlitve. Usposabljanje poteka na delovnem mestu izvajalca oziroma delodajalca in pomeni delovno vključenost brezposelne osebe v program usposabljanja. Cilj programa je povečanje konkurenčnosti vključenih oseb na trgu dela ter izboljšanje njihovih zaposlitvenih možnosti po zaključenem usposabljanju. V ta program je bilo leta 2010 vključenih 627 oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK)

V letu 2010 se je na Zavodu RS za zaposlovanje pričelo izvajanje programa priprave na ugotavljanje in potrjevanje usposobljenosti za opravljanje določenega poklica, s katerim se omogoča pridobitev Nacionalne poklicne kvalifikacije oziroma pridobitev potrdila, ki dokazuje usposobljenost za opravljanje poklica. V priprave na postopke ugotavljanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije je bilo vključenih 233 oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM)

Na območju OS Maribor je bilo leta 2010 v program projektne učenja za mlajše odrasle vključenih 21 oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA

Zavod spodbuja samozaposlovanje brezposelnih oseb v obliki dveh ukrepov, s ciljem pospeševanja podjetništva in odpiranje novih delovnih mest v malem gospodarstvu. Ta ukrepa sta:

- pomoč pri samozaposlitvi in
- subvencije za samozaposlitev

Pomoč pri samozaposlitvi:

Ta pomoč je namenjena brezposelnim osebam, ki se želijo zaposliti v lastnem podjetju in potrebujejo informacije pred vstopom na samostojno PODJETNIŠKO pot.

V tem programu je bilo leta 2010 na območju OS Maribor 1.939 vključitev. V okviru tega programa pa se je leta 2010 izvajalo individualno svetovanje. Zaradi velikega interesa za vključevanje v ta program je Zavod RS za zaposlovanje od meseca julija 2010 enkrat mesečno organiziral uro za bodoče podjetnike (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Subvencije za samozaposlitev:

Subvencija za samozaposlitev prispeva k odpiranju novih delovnih mest, saj se brezposelne osebe, ko pridobijo določena sredstva, lažje in hitreje odločijo za samostojno dejavnost. Višina subvencije za samozaposlitev je leta 2010 znašala 4.500 EUR.

Subvencija za samozaposlitev 2010—2013, v okviru katere je bilo posredovanih 820 predlogov za subvencijo, je bilo realiziranih samo 586, kar pomeni, da je v primerjavi s preteklim letom skupno število sklenjenih pogodb v letu 2010 za 19,0 % večje in od tega je samozaposlitev realiziralo 293 žensk. Med samozaposlenimi prevladujejo s 35,4 % trajno presežni delavci ter stečajniki, s 27,7 % dolgotrajno brezposelni ter stari med 40 in 50 let z 21,4 %, iz česar je razvidno, da je v obdobju recesije razcvet samozaposlovanja in možnost izhoda iz brezposelnosti (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

4 SPREMLJANJE UČINKOVITOSTI IN USPEŠNOSTI ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Pri ugotavljanju učinkovitosti ter uspešnosti se srečujemo s številnimi pojmi, ki so si med seboj podobni, a imajo različen pomen. Strokovna literatura jih povzema iz angleškega govornega področja, saj teorija izvira prav od tam. Ključni pojmi so:

- učinek (output), ki pomeni rezultat procesov ali dela institucije, njena storitev ali izdelek, kot na primer izdana odločba;
- vložek (input), to so proizvodni dejavniki, ki vstopajo v proces storitev ali proizvodnje blaga, ki so potrebni za opravljanje dejavnosti;
- izid (outcome), izraža uspešnost ter doseganje cilja, širšega od cilja institucije. Je družbeno določen cilj delovanja institucije in kaže vpliv delovanja institucije na okolje ter družbeno ovrednotenje delovanja institucije. Na primer raven brezposelnosti v regiji;
- kakovost (quality), izraža stopnjo zadovoljitve potrebe posameznika, pozitivne lastnosti proces in storitev;
- proces (process), obsega vse dejavnosti pri spreminjanju vložkov v učinke. Na primer obdelava podatkov (Podgoršek, 2009).

Uspešnost predstavlja merjenje vizije, cilja, izida institucije in ne le proizvodnih učinkov. Je stopnja, do katere organizacija uresničuje zastavljene cilje. Z vidika strank jo opredelimo kot stopnjo, do katere so zadovoljene zahteve strank. Organizacija pa je uspešna, kadar daje svojim odjemalcem dogovorjene koristi (Podgoršek, 2009).

Učinkovitost meri stroškovno učinkovitost procesov opazovane institucije, razmerje med vloženim delom ter številom učinkov ali vsemi vloženimi proizvodnimi faktorji (Podgoršek, 2009).

Osnovni razlog, zakaj se ukvarjamo z učinkovitostjo v Zavodih RS za zaposlovanje je, ker so potrebe večje od razpoložljivih sredstev. Od kakovosti, učinkovitosti ter uspešnosti je odvisna tudi kakovost javnih politik in njihova realna družbena vrednost (Pestotnik, 2003).

Za učinkovitejše delovanje ter poslovanje v Zavodu RS za zaposlovanje in institucijah nasploh je potrebna sprememba notranje organizacije, ki naj bi potekala preko treh sklopov:

1. izboljšanje hitrosti, natančnosti in kakovosti delovnih postopkov;
2. izgradnja sistemov kakovosti z namenom, da se vloga strank, njihova pričakovanja in želje razumejo kot pglavitno vodilo pri delu;

3. informacijski sistem mora zagotavljati hiter dostop do podatkov, njihovo ažurnost in natančnost. Omogočiti mora izvajanje pregledov ter analiz, s katerimi vodstvo pravočasno zaznava spremembe na obravnavanem področju (Pestotnik, 2003).

4.1 MERJENJE UČINKOVITOSTI IN USPEŠNOSTI ZAVODA ZA

ZAPOSLOVANJE

Merjenje uspešnosti in učinkovitosti zajema merjenje same organizacije, njenih delov in posameznikov, ugotavljanje zadovoljstva uporabnikov in zaposlenih ter ekonomičnost poslovanja (Podgoršek, 2009).

Ekonomičnost pomeni največjo možno zmanjšanje stroškov za dejavnike, porabljene za posamezne dejavnosti, ob upoštevanju ustrezne kakovosti. Meritve ekonomičnosti pa prikazujejo odnos dejanskih stroškov inputov in resursov, glede na planirano vrednost teh stroškov. Zavod RS za zaposlovanje posluje ekonomično, če plačuje za svoje inpute najnižjo možno ceno (Podgoršek, 2009).

Merjenje učinkovitosti delovanja prikazuje, da je proces učinkovit, kadar ima maksimalni output pri stalni porabi resursov – inputov ali pa minimalno porabo resursov – inputov za točno določen output. Najpogostejši način merjenja učinkovitosti delovanja je strošek dela na enoto storitve ali produktivnost dela (Podgoršek, 2009).

Merjenje končnih učinkov delovanja je zaradi določanja namenskih ciljev ena najtežjih meritev. Malo je izidov, ki jih lahko pripišemo le določenemu programu, ker se le-ti med seboj pogosto prepletajo ter tako dejavniki različno vplivajo na določen izid. Učinek delovanja se običajno navezuje na različne ravni managementa. Merila končnih učinkov pa lahko pomenijo kazalec strošek – učinek, kajti pogosto zajemajo stroške (Podgoršek, 2009).

Merjenje kakovosti storitev zajema kakovost v dveh oblikah, in sicer v širšem smislu (koncept TQM – total quality Management) je kakovostna storitev tista, katere lastnosti outputa in načina izvajanja dosegajo zahteve uporabnikov ali če je primerna glede na namen. V ožjem smislu pa ustreza bolj neposrednim potrebam uporabnikov, kot na primer dolžina čakanja, natančnost storitev, razpoložljivost (Podgoršek, 2009).

Delovanje Zavoda RS za zaposlovanje ima tudi finančne razsežnosti (proračunski prihodki, zaračunavanje uporabnikom javnih storitev). Gre za merjenje finančne uspešnosti, kjer je potrebno finančno planiranje. Zavod RS za zaposlovanje mora imeti pogoje za primerno gospodarjenje z izvajanjem plačil, gotovino, izterjavo dolgov, vračanje kreditov in s tem tudi primerna merila za uspešnost delovanja na finančnem področju (Podgoršek, 2009).

Merjenje celovite uspešnosti delovanja Zavoda RS za zaposlovanje je mešanica zgoraj opisanih razsežnosti. Nekatere razsežnosti so med seboj povezane in tudi v nasprotju z

drugimi (na primer dvig kakovosti ob višjih stroških). Za vsako vrsto javne storitve je potrebno izbrati primerna merila s področij teh različnih razsežnosti. Sistemski pristop vsekakor zahteva dobro poznavanje celote in medsebojnih povezav (Podgoršek, 2009).

4.2 KAZALNIKI UČINKOVITOSTI IN USPEŠNOSTI ZAVODA ZA

ZAPOSLOVANJE

Dejavnikov vplivanja na učinkovitost in uspešnost organizacije je veliko, zato jih je smotrno sistematično razdeliti po področjih, ki morajo biti dovolj široko opredeljena, da zagotovimo primerljivost med proučevanimi enotami (Podgoršek, 2009).

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) opredeli kazalnike kot nadomestne količinske mere, ki jih uporabljamo, kadar rezultatov delovanja ni mogoče meriti neposredno. V Zavodu RS za zaposlovanje je uspešnost lahko izražena nefinančno, da moramo med kazalnike vključiti tudi to dejstvo. V zadnjem času postajajo vse pomembnejši kazalniki kakovosti (Zavod RS za zaposlovanje želi poslovanje gospodarno in hkrati všečno) in kazalniki doseganja izida Zavoda RS za zaposlovanje. Kazalniki delovanja so potrebni iz notranjih in zunanjih razlogov, za presojo preteklosti in načrtovanje prihodnosti (Podgoršek, 2009).

Pri razvoju sistema kazalnikov moramo upoštevati naslednje:

- da morajo biti kazalniki za uporabnika razumljivi, sicer zanj niso informacije, temveč le podatki;
- da so relevantne informacije za uporabnika informacije, ki jih potrebuje;
- da sistem pomeni oblikovana skupina relevantnih kazalnikov kot celota;
- da morajo biti med kazalniki čim bolj prepoznavne vzročno-posledične zveze;
- da mora sistem kazalnikov omogočati opredeljevanje in spremljanje uresničevanja temeljnih ciljev sistema (Podgoršek, 2009).

Skupine teh kazalnikov predstavljajo primerljivost med proučevanimi enotami, zato so področja oblikovana, tako da predstavljajo pomemben del dejavnosti vsakega organa. S skupino kazalcev je možno predstaviti stanje na tem področju, saj posamezna skupina kazalcev predstavlja osnovno delovno področje menedžerjev (Podgoršek, 2009).

Teh pet skupin oziroma kategorij predstavlja prikaz specifičnega področja merjenja učinkovitosti in uspešnosti. S tem pa tudi osnovne kategorije sistema kazalnikov:

1. zmožnost zaposlenih;
2. tehnika in tehnologija;
3. organizacija;
4. kakovost in
5. izid (Podgoršek, 2009).

Prve tri skupine izražajo učinkovitost, četrta kakovost in zadnja uspešnost (Podgoršek, 2009).

1. Zmožnost zaposlenih

Zaposleni v Zavodu RS za zaposlovanje predstavljajo s svojim znanjem temelj razvoja organizacije. Usposobljenost zaposlenih je treba razvijati z različnimi oblikami izobraževanja in usposabljanja. Izobraženi in usposobljeni zaposleni so zelo pomemben proizvodni dejavnik učinkovitega in uspešnega Zavoda RS za zaposlovanje. Na učinkovito delo vpliva strokovna izobrazba, ki mora biti primerna, pomembna je tudi usposobljenost delavca, ki jo pridobi z izkušnjami na določenem delovnem mestu in dodatnim izobraževanjem. Kazalniki vlaganja v človeka pomenijo zlasti njegove možnosti v prihodnosti, saj se opirajo na izobrazbo, izobraževanje ob delu in na izkušnje (Podgoršek, 2009).

2. Tehnika in tehnologija

Učinkovitost se izraža v nizkih stroških dela in materiala na enoto proizvoda, to pomeni v učinkovitem izkoriščanju delovnih sredstev in predmetov dela. Zavod RS za zaposlovanje proizvaja proizvode in storitve. Naloge in delitev dela so definirane z zakoni in drugimi akti. Na učinkovitost vpliva tehnična opremljenost dejavnosti, predvsem računalniki, prevozna sredstva, sodobne telekomunikacije. Človek z delovnimi sredstvi učinkuje na predmet dela, ki jih v procesih spreminja v storitve ali proizvode. Sodobnejši predmeti dela pomenijo hitrejšo pot do storitev, posledično pa večjo celotno učinkovitost. Delitve nalog, velik obseg poslovanja, nujnost pri koordiniranju procesov in ljudi zahtevajo dobro razvito komunikacijo v organizaciji. Informacije, komunikacije in znanje postajajo tako najvažnejši dejavniki učinkovitosti ter uspešnosti. Informacija je osnovna prvina poslovnih procesov storitvenih dejavnosti. Za nemoten pretok informacij brez prevelikih izgub informacijske vrednosti je potrebna dobra komunikacija in ustrezna informacijska tehnologija. Sodobna informacijska tehnologija in njeno uvajanje vsekakor vplivata na strategijo, strukturo, cilje, komunikacijo, delovne procese, znanje in ljudi (Podgoršek, 2009).

3. Organizacija

Organizacija je proces organiziranja, tehničen proces kombiniranja med prvinami, procesi in proizvodi ter storitvami za doseg večje učinkovitosti. Poznamo naslednje organizacijske dejavnike, ki so pomembni za merjenje:

- izkoriščenost zmogljivosti in delovnega časa;
- izkoriščanje prostora;
- standardizacija;
- specializacija in
- kooperacija (Podgoršek, 2009).

Ti kazalci merijo, kaj lahko dosežemo z dobro organizacijo človeških in tehnoloških virov, ter prikazujejo, na katerih področjih Zavod RS za zaposlovanje deluje dobro in na katerih ne (Podgoršek, 2009).

4. Kakovost

Analiza izhodiščnega stanja je podlaga za izvajanje ukrepov in projektov izboljševanja kakovosti. Pogoj vsakega izboljševanja je poznavanje izhodiščnega stanja. Po izvedbi ukrepov je proces organizacije v novem stanju, ki se mora razlikovati od izhodiščnega, kar zahteva analiziranje, na primer: merjenje in vrednotenje rezultatov, doseganja ciljev, zadovoljstva strank in druge (Podgoršek, 2009).

Eden od pogojev za uspešno poslovanje Zavoda RS za zaposlovanje je ponudba kakovosti, ne le njenih vsebin, temveč tudi njen način izvedbe. Na področju Zavoda RS za zaposlovanje je državljani tisti, ki mu ponujajo svoje storitve. Zato je potrebno ugotoviti (na primer z anketo o zadovoljstvu strank) pričakovanja strank, na tej osnovi predpisati kodeks ravnanja oziroma enake standarde za kakovost storitev med vsemi uslužbenci (Podgoršek, 2009).

Kakovost se meri na ravneh organizacije, vodstva ter posameznika:

1. Na ravni organizacije je treba rezultate povezati z najnižjo možno organizacijsko enoto. Pri ugotavljanju kakovosti moramo poleg finančnih izpostaviti tudi nefinančne vidike. Uravnotežen sistem kazalnikov avtorjev Kaplana in Nortona temelji na odgovorih na vprašanja o tem, kako nas vidijo naši deležniki, v čem moramo biti odlični, kako nas vidijo naše stranke, kako lahko nadaljujemo z izboljševanjem ter ustvarjamo dodatno vrednost (Podgoršek, 2009).

2. Na ravni vodstva se je treba osredotočati na dejavnike, ki so v obsegu nadzora vodilnih delavcev in so vključeni v jasno opredelitev njihovega področja odgovornosti ter pristojnosti. Vrednotenje vodilnih delavcev mora izražati, kako je delo opremljeno in tudi katero delo je to (Podgoršek, 2009).

3. Na ravni posameznikov merjenje dela ter spremljanje delovnih rezultatov spodbujata notranjo kompetitivnost, zaposleni med seboj tekmujejo in si prizadevajo za razširitev sposobnosti, znanj, s katerimi bi lahko dosegali še boljše rezultate. Plačilo opravljenega dela naj temelji na doseženih rezultatih, dobro delo naj bo ustrezno nagrajeno, najboljši posamezniki naj bodo identificirani in razporejeni na najvišja delovna mesta. Sistem spremljanja delovanja mora biti povezan prav tako s sistemom usposabljanja. Pridobljeni podatki spremljanja delovne izvedbe posameznikov služijo za več namenov: načrtovanje in organiziranje dela, nagrajevanje dela, razporejanje virov. V Zavodih RS za zaposlovanje se uveljavlja tudi timsko delo. Pri vrednotenju timov je bistveno osredotočanje na individualne sposobnosti članov tima, delovno izvedbo posameznih članov ter članov kot celote (Podgoršek, 2009).

Z objektivnimi kazalniki je kakovost zelo težko ugotavljati, o čemer poroča tudi OECD, kjer ugotavljajo, da kakovosti ni lahko meriti. Storitvene organizacije praviloma skušajo meriti kakovost z oblikovanjem standardov. Nato pa primerjajo dejansko stanje s standardi. Za javne storitve praviloma ni standardov, zato je ta način spremljanja neuporaben. Tudi pričakovanja in potrebe strank se nenehno spreminjajo. Zaradi dinamike pojava ni možno

opazovati s statičnimi metodami, hkrati pa ni znano, kako spremeniti standard, ki bi moral biti predhodno ugotovljen, če niso znana pričakovanja strank (Podgoršek, 2009).

5. Izid

Uspešnost pomeni doseganje izidov, le-ti so definirani kot družbeno določeni cilji delovanja Zavoda RS za zaposlovanje. Zavod RS za zaposlovanje ne zasleduje cilja dobička in ne kapitalskega donosa. Smoter njegovega delovanja je družbeno določen. Vendar je cilj tudi poslovanje, saj želijo biti pri tem uspešni. Pomagajo si lahko z opisnimi kazalniki doseganja izida (Podgoršek, 2009).

Pomembno je razjasniti položaj Zavoda RS za zaposlovanje, kjer se bodo meritve izvajale. Položaj vpliva na oblikovanje sistema meritev, določa njihovo vsebino, njihovo predstavljanje, odgovornost, output sistema ter uporabo informacij o meritvah performanse. Že ob samem začetku projekta se je potrebno odločiti, ali bodo informacije o meritvah javne ali zaupne. Če je namen meritev usmerjen na zunanjo uporabo in politične namene, morajo biti tudi informacije splošnejše in dostopne javnosti (Podgoršek, 2009).

OECD ugotavlja, da v državah članicah uvajajo različne sistematične pristope za spremljanje Zavoda za zaposlovanje. Osrednje vprašanje merjenja delovanja ni, kako meriti, ampak kaj meriti in kako to opredeliti ter povezati z drugimi vidiki organizacijske strukture, delovanja in odnosov z okoljem (Podgoršek, 2009).

Pri merjenju učinkovitosti ter uspešnosti Zavoda RS za zaposlovanje se pojavljajo naslednji problemi:

- dobrine (storitve), ki se proizvajajo, niso tržne, niso merljive, niso deljive in niso med seboj konkurenčne;
- posamezna aktivnost lahko ima več različnih koristi na različnih področjih oziroma ima lahko več posameznih aktivnosti le en skupni učinek;
- financiranje poslovanja se izvaja s sredstvi, ki jih Zavod RS za zaposlovanje ne ustvari sam, ampak jih zagotavlja ustanovitelj, kar pa pomeni, da razpolaga le z omejenimi sredstvi, optimalno poslovanje pa ne pomeni ugoden rezultat oziroma dobiček;
- učinki poslovanja so neposredni (rezultati poslovanja) in posredni (posledice sprememb na osnovi kombinacije rezultatov njihovega delovanja in poslovanja), kar pa dodatno otežuje merjenje učinkovitosti in uspešnosti poslovanja;
- vložki v proces poslovanja so težje merljivi;
- temeljni pogoj za obstoj ni učinkovitost, saj lahko posluje relativno dolgo, kljub svoji neučinkovitosti in neuspešnosti (problem celotne javne uprave) (Pestotnik, 2003).

Da bi se učinkovitost in uspešnost delovanja povečali, bi moral Zavod RS za zaposlovanje v prihodnosti uveljaviti dodatne zahteve ter s tem tudi lažjo opredelitev kazalcev poslovanja, to pa so:

- jasnejša opredelitev ciljev;
- povečanje nadzora nad porabo sredstev;
- poostri nadzor nad delovanjem;
- izgraditi sistem za ocenjevanje delovanja in povezovanja financiranja z rezultati ocenitev;
- standardizirati učinek in proces delovanja po posameznih področjih (Pestotnik, 2003).

4.3 AKTIVNOSTI POVEČEVANJA UČINKOVITOSTI IN USPEŠNOSTI

ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE V LETU 2010

Slovenija je postavila zakonske in organizacijske okvire delovanja Zavoda RS za zaposlovanje, reforme spreminjajo organizacijsko strukturo, ker naj bi spremembe pozitivno vplivale na učinkovitost in uspešnost. A brez sistema merjenja, ki bi pokazal informacije o stanju pred organizacijsko spremembo ter po njej, se ne da ugotoviti, ali se je učinkovitost povečala ali zmanjšala. Pravne in organizacijske spremembe brez sistematičnega merjenja ne bodo veliko pripomogle k večji učinkovitosti. Tudi smernice Evropske unije in OECD zahtevajo od držav članic določitev pogojev za merjenje in merljivost javnega sektorja (Podgoršek, 2009).

V letu 2010 se gospodarske razmere in s tem tudi zaposlitvene možnosti v Sloveniji še niso izboljšale, zato je bilo za zaposlene na Zavodu RS za zaposlovanje nadvse intenzivno. Finančno-gospodarska kriza, ki je močno vplivala na naše življenje in delo, je tudi v letu 2010 prinesla povečan obseg števila brezposelnih oseb, predvsem zaradi izteka zaposlitev za določen čas, trajno presežnih delavcev ter stečajnikov (Zavod RS za zaposlovanje, 2010).

Zavod RS za zaposlovanje je v letu 2010 uspešno obvladoval povečan obseg nalog in zraven tega izvedel še vrsto dodatnih aktivnosti. Glavni cilj Zavoda RS za zaposlovanje kot javne službe za zaposlovanje je čim učinkoviteje in uspešneje pomagati ljudem pri iskanju primerne službe in delodajalcem, da najdejo prave kandidate za prosta delovna mesta. Temeljna dejavnost pa je posredovanje zaposlitev in dela. Zavod RS za zaposlovanje izvaja tudi druge aktivnosti, katerih cilj je usmerjen k povečanju zaposlitvene možnosti brezposelnih oseb. Govorimo torej o ukrepih aktivne politike zaposlovanja, ki so primerni za delodajalce kot tudi brezposelne osebe (Zavod RS za zaposlovanje, 2010).

Učinkovitost in uspešnost Zavodov RS za zaposlovanje v letu 2010 se kaže tudi z nadaljevalnim razvijanjem in posodabljanjem različnih storitev, s katerimi so se še bolj približali najširšemu krogu uporabnikov zavodovih storitev. Med pomembnejšimi projekti v letu 2010 štejemo Kontaktni center, s katerim je Zavod RS za zaposlovanje samo še povečal dostopnost in kakovost storitev, ki jih zagotavljajo uporabnikom s posredovanjem ažurnih in pravočasnih informacij (Zavod RS za zaposlovanje, 2010).

V okviru modernizacije so se leta 2010 odvijali še drugi pomembni projekti, ki so vplivali na učinkovitost in uspešnost Zavodov RS za zaposlovanje. Z vzpostavitvijo enotnega informacijskega prostora iskalcev zaposlitev so brezposelnim osebam omogočili elektronsko prijavo ter vložitev elektronske zahteve za denarno nadomestilo. Osnovali so tudi Izobraževalni center Zavoda RS za zaposlovanje, s pomočjo katerega se krepi kompetentnost zaposlenih na Zavodu RS za zaposlovanje, prav tako so k dvigu kakovosti storitev prispevali s pomočjo 45 novo zaposlenih svetovalcev zaposlitev ter vzpostavili info točko za tujce, prek katere nudijo informacije o bivanju, zaposlovanju in urejanju statusa tujcev. Poleg 20 zaposlenih sejmov so izvedli še 34 posvetov z delodajalci po Sloveniji (Zavod RS za zaposlovanje, 2010).

Za zagotovitev uspešnosti in učinkovitosti Zavodov vplivajo tudi zaposleni na Zavodu, saj lahko s kakovostnim posredovanjem brezposelnih oseb k delodajalcem in z izvajanjem ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter z izvajanjem še drugih aktivnosti in nalog, ki so v javnem interesu, prispevajo k zmanjšanju brezposelnosti in povečanju zaposlenosti (Zavod RS za zaposlovanje, 2010).

Da bi presodili, ali so bili cilji doseženi ter v kolikšni meri, ali kvaliteta storitev ustreza potrebam, ali bo treba uvesti dodatne oziroma nove ukrepe, s katerimi bi zahtevano kvaliteto dosegli, ali je porabljena optimalna višina stroškov, glede na dosežene rezultate, ali je usmerjanje porabe sredstev učinkovito, v kolikšni meri je poraba realizirana in ali je določena prioriteta programov ustrezna glede na razmere na trgu dela, so uvedli določene kazalce, ki jih potrebujejo kot sodila (Pestotnik, 2003).

4.4 IZVAJANJE SISTEMA VODENJA KAKOVOSTI ISO 9001:2008

Sistem vodenja kakovosti v Zavodu razumejo in izvajajo kot sistem za vzpostavljanje procesnega pristopa, skladen z zahtevami standarda ISO 9001:2008 ter Zavodu RS za zaposlovanje omogoča izvajati storitve, tako da se nenehno izboljšuje zadovoljstvo uporabnikov storitev in zadovoljstvo zaposlenih (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

V skladu z obstoječimi organizacijskimi predpisi letno pripravijo in obravnavajo več poročil, na primer: o ocenah, ki jih Zavod RS za zaposlovanje dosega kot dobavitelj, o ocenah o primernosti dobaviteljev, s katerimi Zavod RS za zaposlovanje sodeluje, o pripombah uporabnikov storitev Zavoda RS za zaposlovanje, o doseganju standardov storitev. V letu 2010 so pripravili tudi letno poročilo o izvajanju sistema vodenja kakovosti s predlogi izboljšav za obdobje od novembra 2008 do maja 2010. V drugi polovici leta so na tem področju pristopili k redefiniranju postopkov spremljanja in ocenjevanja dobaviteljev, Zavoda RS za zaposlovanje kot dobavitelja in standardov storitev. Prav tako so bile pripravljene in izvedene notranje presoje po sistemu vzorčenja (4 območne službe in Centralna služba) ter redna zunanja presoja po sistemu vzorčenja (6 območnih služb in Centralna služba) (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Zunanja presoja je bila za leto 2010 zaključena uspešno, saj niso bila ugotovljena nikakršna neskladja, prepoznanih je bilo kar nekaj dobrih praks, podanih tudi nekaj

priporočil, ki jih Zavod RS za zaposlovanje prepoznava kot priložnost za izboljšanje. V pripravi na obnovitveno zunanjo presojo so dopolnili "Poslovník sistema vodenja" skladno s standardom ISO 9001:2008 in na tej podlagi pripravili pregled sprememb ter predstavitev po OS. V oktobru 2010 je bil vzpostavljen nov, preglednejši ter celovitejši sistem spremljanja predlogov izboljšav. Obnovitvena zunanja presoja je potekala v dveh fazah:

- v novembru je bila opravljena presoja prehoda na nov standard ISO 9001:2008 in
- v decembru obnovitvena zunanja presoja pregleda vseh procesov (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Presojevalci niso ugotovili neskladij, bilo pa je prepoznanih kar nekaj dobrih praks ter veliko priložnosti za izboljšave. Na področju spremljanja zadovoljstva je bila v decembru 2010 izvedena raziskava o zadovoljstvu zaposlenih v Zavodu RS za zaposlovanje. Izpolnjene anketne vprašalnike je vrnilo 747 zaposlenih oziroma 71,7 % vseh zaposlenih na dan 30. 11. 2010. Višje število brezposelnih oseb je tako zahtevalo večji napor Zavoda RS za zaposlovanje pri zagotavljanju ustrezne obravnave brezposelnih oseb. V letu 2010 je Zavod RS za zaposlovanje še nadaljeval z operacionalizacijo doktrine dela, na področju izboljšave kvalitete zaposlitvenega načrta in na področju učinkovitosti posredovanja. Zavod je v letu 2010 izvedel 1.132.307 povezav z brezposelnimi osebami. Prav tako je na prosta delovna mesta, kjer so delodajalci želeli sodelovanje Zavoda RS za zaposlovanje, izvedel 135.617 napotitev brezposelnih oseb. Za boljše povezovanje delodajalcev in delojemalcev pa je Zavod RS za zaposlovanje organiziral 20 zaposlitvenih sejmov. Zavod RS za zaposlovanje je v tem letu tudi pospeševal prosti pretok delavcev in izvajal storitve znotraj omrežja javnih služb za zaposlovanje EU. EURES svetovalci pa so v letu 2010 izvedli 12.794 informiranj in svetovanj (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Poraba sredstev za financiranje strokovnih nalog in delovanja Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2010 je znašala 31.111.997 EUR. Največji delež porabljenih sredstev v Zavodu RS za zaposlovanje so v letu 2010 predstavljali stroški dela zaposlenih, ki so znašali 24.637.656 EUR, materialni stroški (vključno z davkom od pridobitne dejavnosti) pa so bili v letu 2010 realizirani v višini 6.474.342 EUR. Kar pomeni, da so za leto 2010 prihodki presegali odhodke, bil je realiziran pozitiven poslovni izid v višini 119.768 EUR (Zavod RS za zaposlovanje, 2010).

4.5 ANALIZA UČINKOVITOSTI ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE V LETU

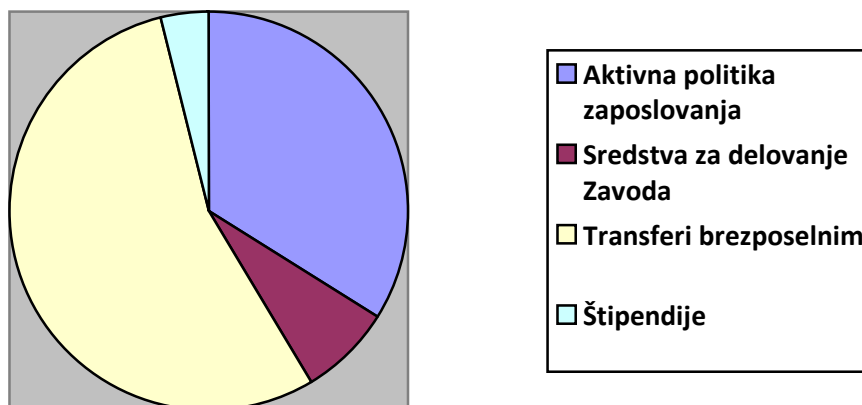
2010

V tem poglavju sem se osredotočila na analizo učinkovitosti Zavodov RS za zaposlovanje za leto 2010. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje v njihovih poročilih in poslovnih načrtih, s katero bom poskušala prikazati realno sliko državljanov Republike Slovenije na področju zaposlovanja, bom predstavila ter opredelila naloge oziroma cilj Zavodov RS za zaposlovanje, njihovo uspešnost in inovativnost projektov za leto 2010.

Zavod RS za zaposlovanje je osrednja javna ustanova na trgu dela, ki pomembno prispeva k povečanju zaposlenosti in zaposljivosti prebivalstva Slovenije. Ob koncu leta 2008 so se gospodarske razmere tudi v Sloveniji pričele naglo poslabševati zaradi vpliva svetovne finančno gospodarske krize. V skladu s tem so se tudi močno povečale naloge Zavoda RS za zaposlovanje, katerega namen je povečati učinkovitost Zavoda RS za zaposlovanje in s tem omogočiti večjo zaposljivost in manjšo brezposelnost prebivalstva (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Višina prispevkov za zaposlovanje Zavoda RS za zaposlovanje je v primerjavi z letom 2009 ostala nespremenjena. Graf 5 prikazuje delež prihodkov v letu 2010 po namenih. Največ, kar 54,8 %, je bilo namenjenih transferi brezposelnim, aktivni politiki zaposlovanja je bilo namenjenih kar 33,9 %, 7,5 % pa sredstvom za delovanje Zavoda RS za zaposlovanje, a najmanj štipendijam, samo 3,8 %.

Grafikon 5: Delež prihodkov v letu 2010 po namenih



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.14).

Na začetku predstavljam strukturo brezposelnosti v Sloveniji po vseh starostnih skupinah, izobrazbeni strukturi, spolni strukturi in strukturi brezposelnih oseb po trajanju brezposelnosti, da lahko lažje primerjam, ali Zavod RS za zaposlovanje prilagaja, raziskuje ter izboljšuje svoje aktivnosti razmeram na trgu dela diplomantov visokih šol in ali s podanimi evidencami omogoča jasn, razumljiv način merjenja učinkovitosti in uspešnosti Zavoda RS za zaposlovanje.

V območju evra je bilo konec leta 2010 brezposelnih okrog 16 milijonov ljudi. Povprečna stopnja brezposelnosti je v državah članicah EU znašala pribl. 10,3 %, največja je bila v Španiji, in sicer 22,3 %, v Nemčiji pa le 5,5 % (Stewart, 2012).

Na Zavodu RS za zaposlovanje se je leta 2010 prijavilo 109.174 brezposelnih oseb. Od tega so bili najpogostejši razlogi za brezposelnost iztek zaposlitve za določen čas, kar 40.841 prijavljenih oseb, 21.608 je bilo presežnih delavcev, na novo prijavljenih je bilo 5.410 oseb, zaradi iskanja prve zaposlitve je bilo registriranih 16.787 oseb ter iz drugih razlogov 24.528 registriranih brezposelnih oseb (Andragoški center Slovenije, 2011).

V povprečju se je število registriranih brezposelnih oseb v letu 2010 povečalo na vseh starostnih razredih, na vseh izobrazbenih ravneh ter po obeh spolih (Andragoški center Slovenije, 2011).

4.5.1 STAROSTNA STRUKTURA REGISTRIRANIH BREZPOSELNIH OSEB

Mlade spremljajo velike težave glede zaposlovanja, še posebej pa to velja za zadnja tri leta. Res je, da so mladi bolj fleksibilni in pripravljeni sprejeti delo, ki zahteva dodatno izobraževanje ali usposabljanje, a jih delodajalci pogosto ne zaposlijo zaradi premalo delovnih izkušenj. Medtem pa starejši nekoliko težje najdejo zaposlitev, saj delodajalci pogosto dajejo prednost mlajšim kandidatom. Starejši pogosto nimajo ustrezne izobrazbe, pogosto se niso pripravljene dodatno izobraževati, oziroma so za to manj motivirani, zaposlitev običajno iščejo dalj časa in z daljšanjem brezposelnosti se njihove možnosti za zaposlitev še dodatno zmanjšujejo (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Visoka stopnja brezposelnosti mladih je predvsem posledica velikega obsega pritokov in ne toliko dolgotrajne brezposelnosti, medtem ko je za odrasle značilno ravno obratno. Delež dolgotrajno brezposelnih je večji pri odraslih kot pri mladini. Ker so dolgotrajno brezposelni najbolj problematična skupina, saj s trajanjem brezposelnosti izgubljajo konkurenčnost in s tem svojo delovno sposobnost, povprečno krajši čas brezposelnosti mladih v primerjavi z odraslimi narekuje manjše zanimanje in skrb politike za mlade (Ryan, 1991).

Vse do leta 2004 je delež starejših brezposelnih (50 let in več) upadal, po tem letu pa je začel naraščati. Najvišji delež brezposelnih oseb je bil v letu 2008, 34,7 %, v letu 2009 pa se je zmanjšal za 30,3 %. Sicer je število starejših brezposelnih v tem letu naraslo za več kot pet tisoč, vendar se je v tej brezposelnosti znašlo še več mlajših brezposelnih oseb. V letu 2010 pa so se razmere spremenile, brezposelnost se je zmanjšala, močno pa se je povečalo prijavljanje starejših oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

V letu 2010 je poraslo število brezposelnih v starostnih razredih od 25 let naprej, število brezposelnih, starih od 15 do 24 let se je od decembra 2009 do konca leta 2010 zmanjšalo za 5,4 %. Število brezposelnih oseb, starih od 40 do 49 let je poraslo za 2,1 %, od 25 do 29 let za 6,0 % ter od 30 do 39 let za 12,1 %. V starostnem razredu od 50 do 59 let je število brezposelnih poraslo za kar 35,0 %, starih 60 let in več pa je bilo več za 44,5 % (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Tabela 2: Registrirane brezposelne osebe po starostnih razredih, 2010

Starostni razred	jan.	feb.	mar.	apr.	maj	jun.	jul.	avg.	sep.	okt.	nov.	dec.
do 18 let	132	125	129	120	106	102	105	108	132	161	133	104
nad 18 do 25 let	12.045	11.730	11.357	11.113	10.560	10.225	9.846	9.746	9.541	12.365	11.853	11.308
nad 25 do 30 let	15.842	15.827	15.597	15.691	15.380	15.366	15.455	15.437	14.779	16.456	16.449	16.282

nad 30 do 40 let	20.791	21.072	21.067	21.306	21.260	21.414	21.636	22.011	21.793	21.740	21.851	22.311
nad 40 do 50 let	21.272	21.307	21.068	21.003	20.799	20.550	20.459	20.582	20.340	20.238	20.590	21.091
nad 50 do 60 let	27.457	27.613	27.558	27.919	28.073	28.235	28.582	28.796	28.911	29.250	30.388	36.040
60 let in več	2.052	2.110	2.117	2.164	2.223	2.295	2.323	2.352	2.412	2.473	2.567	2.885
Skupaj	99.591	99.784	98.893	99.316	98.401	98.187	98.406	99.032	97.908	102.683	103.831	110.021

Vir: Andragoški center Slovenije (2011, str.3).

Iz pridobljenih podatkov sklepam, da je v Sloveniji konec leta 2010 od vseh 110.021 brezposelnih oseb skupaj največ brezposelnih starostnikov med 50 in 60 letom starosti, torej kar 36.040 oseb. Zanimljivo malo je bilo brezposelnih oseb do 18. leta ter oseb starejših od 60 let, 2.885 brezposelnih. Od 18 do 25 let je bilo konec leta 2010 zabeleženih 11.308 oseb, 16.282 brezposelnih oseb je bilo med 25 in 30 letom in od 30 ter vse do 50 leta starosti je bilo registriranih okrog 21 tisoč brezposelnih oseb.

4.5.2 IZOBRAZBENA STRUKTURA REGISTRIRANIH BREZPOSLENIH OSEB

Tabela 3: Registrirana brezposelnost v letih 2009 in 2010 po stopnjah izobrazbe

		Skupaj	Stopnja izobrazbe							
			I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.+	B.Š.
31. 12. 2010	št.	110.021	34.493	5.451	897	26.980	29.409	3.942	8.549	300
	%	100,0	31,4	5,0	0,8	24,5	26,7	3,6	7,8	0,3
31. 12. 2009	št.	96.672	31.874	5.334	868	23.450	25.116	2.953	6.949	128
	%	100,0	33,0	5,5	0,9	24,3	26,0	3,1	7,2	0,0
Porast 31. 12. 2010 31. 12. 2009	abs.	13.349	2.619	117	29	3.530	4.293	989	1.600	172
	rel	13,8	8,2	2,2	3,3	15,1	17,1	33,5	23,0	0,0
Povprečje 2010	št.	100.504	32.304	5.228	875	24.547	26.381	3.355	7.607	208
	%	100,0	32,1	5,2	0,9	24,4	26,2	3,3	7,6	0,2
Povprečje 2009	št.	86.354	29.310	4.744	818	20.973	21.831	2.563	6.037	79
	%	100,0	33,9	5,5	0,9	24,3	25,3	3,0	7,0	0,0
Porast povp. 2010 Povp. 2009	abs.	14.151	2.993	484	58	3.573	4.550	793	1.570	130
	rel.	16,4	10,2	10,2	7,0	17,0	20,8	30,9	26,0	0,0

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.38).

Tabela prikazuje, da največjo skupino brezposelnih oseb predstavljajo osebe I–II stopnje izobrazbe, v letu 2010 jih je bilo prijavljenih več kot 37 tisoč, njihov delež v skupni brezposelnosti je bil 37,3 %. Večina brezposelnih oseb ima V in III–IV stopnjo izobrazbe. Delež V stopnje je v letu 2010 bil 26,2 %, pri III–IV stopnji pa 25,3 %. Brezposelnih s terciarno izobrazbo pa je bil 11,1 %.

Izobrazba je danes zelo pomemben dejavnik pri iskanju delovnega mesta. Pomembna je predvsem smer izobrazbe, saj so bolj uspešni iskalci zaposlitve, po izobrazbi, ki ima večje povpraševanje na trgu dela. Danes imajo večje možnosti za zaposlitev osebe z izobrazbo, po katerih obstaja na trgu dela povpraševanje, medtem ko stopnja izobrazbe, ki je v

preteklosti igrala veliko vlogo pri zaposlitvenih zmožnostih, danes ni več tako pomembna (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

4.5.3 SPOLNA STRUKTURA REGISTRIRANIH BREZPOSELNIH OSEB

V zadnjem desetletju je bil delež žensk brezposelnih oseb vedno višji od 50 % ter je iz leta v leto nenehno naraščal, kar je bila posledica zmanjševanja števila zaposlenih v določenih delovnih intenzivnih panogah, kot je na primer tekstilna industrija. Najvišji delež brezposelnih žensk je bil v letu 2007, kar 54,9 %, ki se je v letu 2008 začel zniževati. V letu 2009 je bil delež žensk prvič po dolgem obdobju nižji od 50 %, v letu 2010 pa se je še nekoliko zmanjšal, in sicer na 47,7 %. Komaj v času gospodarske krize je začel naraščati tudi delež moških, zaposlenost se je zmanjšala v posameznih dejavnostih, na primer v prometu, gradbeništvu, skladiščenju ter nekaterih panogah predelovalnih dejavnosti (proizvodnja kovinskih izdelkov, obdelava in predelava lesa, proizvodnja motornih vozil, strojev in naprav itd.), kjer se pretežno zaposlujejo moški (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Tabela 4: Registrirane brezposelne osebe po spolu, 2010

Stopnja izobrazbe	jan.	feb.	mar.	apr.	maj	jun.	jul.	avg.	sep.	okt.	Nov.	dec.
Moški	52.362	52.763	52.268	52.317	51.709	51.373	50.888	50.925	50.247	52.870	54.329	58.810
Ženske	47.229	47.021	46.625	46.999	46.692	46.814	47.518	48.107	47.661	49.813	49.502	51.211
Skupaj	99.591	99.784	98.893	99.316	98.401	98.187	98.406	99.032	97.908	102.683	103.831	110.021

Vir: Andragoški center Slovenije (2011, str.3).

Iz Tabele 4 je razvidno, da je bilo skozi vso leto 2010 več brezposelnih oseb moškega spola, tudi ob koncu leta 2010 je bilo zabeleženo kar 7.599 več brezposelnih moških kakor žensk.

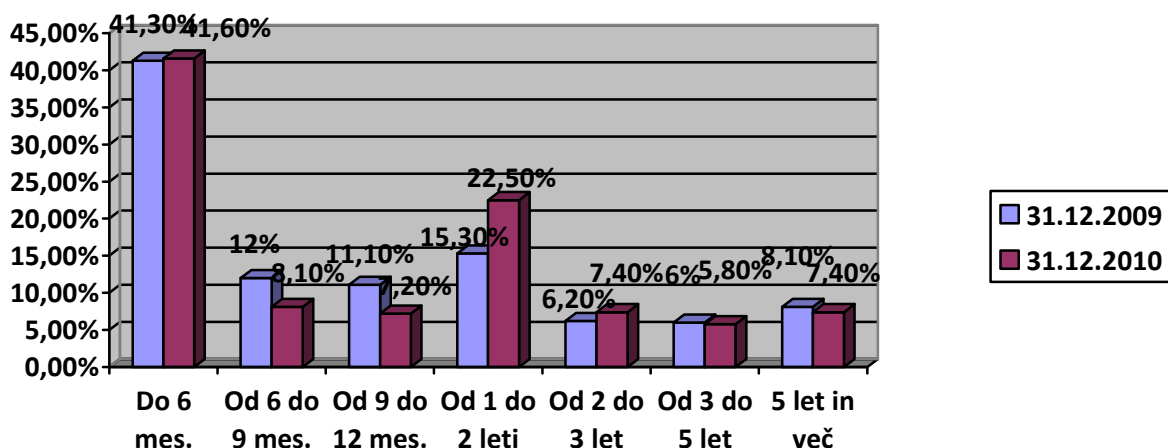
4.5.4 STRUKTURA REGISTRIRANIH BREZPOSELNIH OSEB PO TRAJANJU BREZPOSELNOSTI

Problem dolgotrajne brezposelnosti je pereč zaradi dejstva, da dlje, kot je nekdo brez dela, tem težje najde zaposlitev, kar je posledica dveh dejavnikov:

- učinek različnosti: dejstvo je, da se osebe, ki postanejo brezposelne, razlikujejo po sposobnostih, zmožnostih, nadarjenosti, izkušnjah itd., in tisti, ki imajo najbolj zaželjene lastnosti, se prvi zaposlijo.
- odvisnosti trajanja: aktivnost iskanja dela pada s trajanjem brezposelnosti, tudi sposobnosti se zmanjšajo, če jih ne uporabljamo. Dolgotrajno brezposelni so vse bolj onesposobljeni za ponovno zaposlitev, saj trajanje brezposelnosti deluje kot negativen izločevalen kriterij pri zaposlovanju. Čim dlje je posameznik brezposeln, tem manjša je verjetnost, da se bo ponovno zaposlil. Brezposelnost je za delodajalce indikator neprimernosti oziroma nesposobnosti kandidatov (Bosworth, 1996).

Struktura brezposelnosti z vidika trajanja se je v času gospodarske krize izboljšala, predvsem v letu 2009, ampak na račun obsežnega prijavljanja novih brezposelnih oseb, ki so skrajšali povprečni čas prijave na Zavodu RS za zaposlovanje. V letu 2010 so se prilivi umirili, dolgotrajno brezposelne pa so postale osebe, ki v prvem letu brezposelnosti niso našle zaposlitve (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Tabela 5: Registrirane brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti v letih 2009 in 2010 (na dan 31. 12.)



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.40).

Delež dolgotrajno brezposelnih v skupni brezposelnosti je bil konec leta 2010 42,5 %, kar je precej več kot v letu 2009, ko je bil 36,5 %, vendar še vedno precej nižji kot v predkriznem letu 2008, ko je pa bil 51,1 %. Konec leta 2010 je bilo manj kot eno leto brezposelnih 62.649 oseb, torej 0,7 % več kot konec leta 2009.

4.5.5 DEJAVNOSTI ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE V LETU 2010

Proces modernizacije Zavoda RS za zaposlovanje je bil v letu 2010 usmerjen predvsem v:

- dvig kakovosti, učinkovitosti in dostopnosti storitev za brezposelne in delodajalce;
- odpiranje različnih kanalov in oblik storitev za brezposelne in delodajalce;
- stopnjevanje intenzivnosti storitev in pomoči brezposelnim in delodajalcem;
- zagotavljanje visoke stopnje transparentnosti trga dela in zniževanje frikcijske brezposelnosti;
- zmanjševanje administrativnih obremenitev in papirnatega poslovanja s strankami;
- krepitev sodelovanja s socialnimi in drugimi partnerji na lokalni, regionalni in nacionalni ravni pri pospeševanju zaposlovanja;
- razvijanje javno-privatnega partnerstva pri izvajanju storitev, nadaljnji razvoj sistema zagotavljanja kakovosti skladno z mednarodnimi standardi ter nadgradnjo managerskega informacijskega sistema za učinkovito vodenje in obvladovanje poslovnih procesov (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Glede na veliko izbiro, pomembnih in dejansko potrebnih aktivnostih Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2010, sem izpostavila določene, za katere menim, da so zelo koristne in dejansko učinkovite, ki so namenjene delodajalcem in brezposelnim osebam za zmanjšanje brezposelnosti v republiki Sloveniji. To so aktivnosti in programi, s katerimi bom lahko ocenila učinkovitost ter uspešnost Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2010.

1. Obravnava brezposelnih oseb

V letu 2010 je Zavod RS za zaposlovanje nadaljeval z aktivnostmi za povečanje učinkovitosti obravnave brezposelnih oseb. V tem letu sta bili uvedeni dve novi spletni storitvi.

- elektronska prijava oseb v evidenco brezposelnih oseb in
- elektronska oddaja zahtevka za denarno nadomestilo (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Preko elektronske prijave se je do konca decembra v evidenco brezposelnih oseb prijavilo 3.114 oseb, zahtevkov za denarno nadomestilo pa je oddalo 1.058 oseb (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Med drugimi je v tem letu Zavod RS za zaposlovanje poenostavil postopke vodenja evidence brezposelnih oseb s pridobivanjem podatkov iz Centralnega registra prebivalstva (CRP). S pomočjo izmenjave podatkov z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije so bile tudi poenostavljene odjave brezposelnih oseb, na podlagi podatkov o vseh zavarovalnih podlagah prijav v zaposlitve ter upokojitve. Kar 1.132.307 povezav z brezposelnimi osebami so v letu 2010 opravili svetovalci na Zavodu RS za zaposlovanje. Zaradi povečanja zaposljivosti so bile brezposelne osebe vključene v različne skupinske oblike dela. V letu 2010 je bila pripravljena poleg starih oblik tudi nova delavnica Prava odločitev za zaposlitev, ki se bo izvajala v letu 2011, ter zaposlitveni kotiček, ki je dostopen vsem, ki iščejo zaposlitev in želijo pridobiti veščine za iskanje zaposlitve (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

2. Posredovanje zaposlitev

V letu 2010 so delodajalci prijavili skupno 174.613 prostih delovnih mest, od tega so pri 57.971 želeli posredovanje kandidatov iz evidenc Zavoda RS za zaposlovanje. Kar tudi pomeni, da je bilo v tem letu prijavljenih 8,2 % več prostih delovnih mest kot v letu 2009. Pripravljen je bil predlog nadgradnje komunikacije z delodajalci in brezposelnimi osebami po elektronski pošti v procesu posredovanja na prosta delovna mesta ter predlog vsebine SMS sporočil za določen namen, kot na primer soočenja, obveščanja brezposelnih oseb o prostih delovnih mestih, zglasitev na uradu za delo ipd. (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

3. Sodelovanje z delodajalci in delodajalskimi združenji

Zaradi stečaja podjetja se je v evidenco Zavoda RS za zaposlovanje prijavilo kar 5.410 oseb in 21.608 presežnih delavcev. S ciljem povečanja učinkovitosti posredovanja je

Zavod v letu 2010 opravil 1.898 obiskov pri delodajalcih, ki načrtujejo odpuščanje ali zaposlovanje večjega števila delavcev. Zavod RS za zaposlovanje je tudi aktivno sodeloval na 20 kariernih in zaposlitvenih sejmih po vsej Sloveniji in se povezal z lokalnimi Obrtno-podjetniški zbornicami, šolami, delodajalci, Gospodarsko zbornico in drugimi socialnimi partnerji (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

4. Posredovanje začasnega in občasnega dela dijakom in študentom

V letu 2010 je Zavod RS za zaposlovanje izvajal naloge posredovanja začasnega in občasnega dela dijakom in študentom, in sicer v omejenem obsegu za dela na območju, kjer so študentski servisi manj prisotni ter za potrebe Zavoda. V ta namen je bilo do konca leta izdanih 405 napotnic (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

5. Sodelovanje z agencijami za posredovanje zaposlitev

Račune za opravljeno storitev posredovanja brezposelnih oseb na prosta delovna mesta je v letu 2010 Zavodu RS za zaposlovanje izstavilo 5 agencij, in sicer za zaposlitev 77 brezposelnih oseb, bilo je tudi sklenjenih 12 pogodb o sodelovanju (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

6. Rehabilitacijsko svetovanje in zaposlitvena rehabilitacija invalidov

Je oblika poglobljenega kariernega svetovanja, ki zajema vse od informiranja in svetovanja o pravicah invalidov, ugotavljanja in analiziranja posebnih potreb pri zaposlovanju, ugotavljanja smiselnosti za začetek postopka ter izvajanje postopka za ugotavljanje invalidnosti, analizo zmožnosti ter sposobnosti osebe za vključitev v usposabljanje in zaposlitev, ugotavljanje potrebe po poglobljenih oblikah obravnave v okviru zaposlitvene rehabilitacije in vse do izdelave ocene zaposlitvenih možnosti invalida (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

**Tabela 6: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih 2009 in 2010
(na dan 31. 12.)**

Vrsta invalidnosti	Število brezposelnih invalidov		Porast	
	2009	2010	Število	%
Delovni invalidi in invalidi z ugotovljeno telesno okvaro	10.603	12.132	1.529	14,4
Kategorizirana mladina	933	958	25	2,7
Po ZUZIO in ZZRZI ¹	1.573	1.810	237	15,1
Vojaški invalidi	23	20	-3	-13,0
Skupaj	13.132	14.920	1.788	13,6

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.55).

¹ ZUZIO – Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ZZRZI – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Iz Tabele 6 je razviden velik porast brezposelnih invalidov iz leta 2009 na leto 2010. Največje število brezposelnih invalidov je bilo delovnih invalidov ter invalidov z ugotovljeno telesno okvaro, kar 10.603 osebe v letu 2009, v 2010 pa je število naraslo na 12.132 oseb. Kar pomeni, da je 14,4 % porast števila brezposelnih invalidov v enem letu. Najmanj je bilo vojaških invalidov, v letu 2009 samo 23 oseb, v letu 2010 pa se je število zmanjšalo na 20 brezposelnih vojaških invalidov. V letu 2009 je bilo vseh brezposelnih invalidnih oseb 13.132, v letu 2010 je to število naraslo na 14.920 brezposelnih invalidnih oseb, kar pomeni, da je bila 13,6 % porast.

Z namenom povečanja zaposlovanja invalidov, torej zmanjšanja brezposelnosti te populacije, je bila marca 2010 vzpostavljena nova mreža izvajalcev storitev zaposlitvene rehabilitacije, s povečanjem strokovnih timov ter financiranjem podpornih storitev. V tem letu sta bili izvedeni tudi dve delavnici za strokovno izpopolnjevanje članov rehabilitacijskih komisij (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Tabela 7: Aktivnosti zavoda pri izvajanju ZZRZI

Aktivnost	Št. Oseb
Predhodna rehabilitacijska obravnava	1.006
Obravnave na rehabilitacijski komisiji	954
Vključevanje in spremljanje izvajanja zaposlitvene rehabilitacije vključno z izdelavo rehabilitacijskega načrta	2.034
Ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov	307
Zaposlitve brezposelnih invalidov	1.618

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.56).

Do konca leta 2010 je Zavod RS za zaposlovanje aktivno sodeloval pri izvajanju Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Aktivnosti, ki so bile izvajane, so:

- predhodna rehabilitacijska obravnava (1.006 oseb);
- obravnave na rehabilitacijski komisiji (954 oseb);
- vključevanje in spremljanje izvajanja zaposlitvene rehabilitacije, vključno z izdelavo rehabilitacijskega načrta (2.034 oseb);
- ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov (307 oseb);
- zaposlitve brezposelnih invalidov (1.618 oseb).

7. Sodelovanje v omrežju javnih služb za zaposlovanje EURES

Tabela 8: Izvajanje EURES aktivnosti v letu 2010

Aktivnost	Št. napotitev oz. št. informiranj/svetovanj

Delo z delodajalci	
Napotitve tujih iskalcev zaposlitve k našim delodajalcem	150
Informiranje/svetovanje delodajalcem s pomočjo omrežja EURES	2.254
Delo z iskalci zaposlitve	
Napotitve slovenskih iskalcev zaposlitve	1.271
Informiranje/svetovanje iskalcem zaposlitve s pomočjo omrežja EURES	8.362

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.58).

Zavod pospešuje prosti pretok delavcev in izvaja storitve v okviru omrežja javnih služb za zaposlovanje EURES (Evropski portal za zaposlitveno mobilnost). Storitve EURES so dostopne za vse, ki jih zanimajo nasveti ter informacije, povezane s prostim pretokom delavcev. Tabela 8 prikazuje izvajanje aktivnosti EURES-a v letu 2010. Največje število napotitev oziroma število informiranj in svetovanj je bilo v letu 2010, in sicer pri delu z iskalci zaposlitve, informiranje in svetovanje iskalcem zaposlitve s pomočjo omrežja EURES, kar 8.362. Najmanj, 150 napotitev oziroma informiranj in svetovanj, pa je bilo pri delu z delodajalci za napotitev tujih iskalcev zaposlitve k našim delodajalcem.

8. Večkanalno poslovanje

Večkanalno posredovanje storitev omogoča strankam oziroma uporabnikom izbiro sebi najprimernejšega kanala za komunikacijo z Zavodom RS za zaposlovanje. Eden izmed kanalov, preko katerega Zavod RS za zaposlovanje posluje ter posreduje svoje storitve, sta internet in eStoritve. Na področje eZavoda uvrščamo:

- informativne storitve, ki zagotavljajo učinkovit in preprost dostop do informacij ter povečujejo preglednost in izboljšujejo razumevanje temeljnih dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje;
- interaktivne storitve, ki zagotavljajo preglednost trga dela v Sloveniji;
- e-poslovanje za stranke Zavoda RS za zaposlovanje, ki nadomeščajo osebni kontakt in
- izmenjava podatkov z drugimi državnimi in javnimi ustanovami (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

9. Izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja

- Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

V letu 2010 je bilo v ta ukrep vključenih 16.203 oseb. Cilji skupine so svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, ki je namenjeno vsem brezposelnim osebam ter tistim, ki iščejo zaposlitev ali informacije o potrebah na trgu dela (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Usposabljanje in izobraževanje

28.031 brezposelnih oseb je bilo vključenih v letu 2010. Ta ukrep je namenjen vsem brezposelnim osebam brez poklicne izobrazbe ali s suficitarnimi poklici, mladim brez

delovnih izkušenj, brezposelnim mladim do dopolnjenega 25. leta starosti, prejemnikom denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči ter drugim težje zaposljivim brezposelnim osebam, še posebej invalidom, Romom in osebam z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

V letu 2010 je bilo 24.482 vključitev brezposelnih oseb. V ta ukrep se vključujejo dolgotrajno brezposelne osebe, prejemniki denarne socialne pomoči in denarnega nadomestila, brezposelne, ki so starejši od 50 let, mlade do dopolnjenega 25. leta ter iskalce prve zaposlitve (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

- Programi za povečanje socialne vključenosti

6.741 brezposelnih oseb je bilo vključenih v letu 2010. Ukrep je namenjen dolgotrajno brezposelnim osebam, brezposelnim, ki so starejši od 50 let, prejemnikom denarne socialne pomoči, mladim do dopolnjenega 26. leta starosti ter iskalcem prve zaposlitve, predvsem tistim brez ustrezne izobrazbe, glede na potrebe trga dela, Romom, invalidom in drugim brezposelnim osebam z ugotovljenimi zaposlitvenimi ovirami (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Tabela 9: Vključitev v ukrepe APZ v letu 2010

UKREP/AKTIVNOST/PODAKTIVNOST	REALIZIRANO SKUPAJ
UKREP 1: SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE	860.053
1.1.1 Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb	750.884
1.1.2 CIPS	92.966
1.1.4 Drugače o poklicih	19
1.1.5 Zdravstveno-zaposlitveno svetovanje	3.547
1.2.1 Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice	8.678
1.2.2 UŽU	398
1.2.3 Klubi za iskanje zaposlitve	2.264
1.2.4.1 Skladi dela – Mura	513
1.2.4.2 Skladi dela – presežni delavci in BO	340
1.3.4 Vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte	444
UKREP 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE	34.406
2.1.1 Programi institucionalnega usposabljanja	8.951
2.1.2.1 Priprava za potrjevanje NPK	1.737
2.1.2.2 Potrjevanje NPK	1.278
2.2.1 Delovni preizkus	6.544
2.2.4.1, 2.2.4.2 Usposabljanje na delovnem mestu	4.886
2.2.5 Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov/Absolvent – aktiviraj in zaposli se!	110

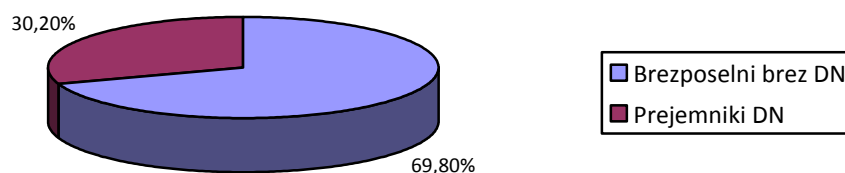
2.3.1 Formalno izobraževanje	4.451
2.3.2 PUM	184
2.4.2 Znanje uresničuje sanje	6.265
UKREP 3: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA	24.482
3.1.1 Pomoč pri samozaposlitvi	14.337
3.1.2 Subvencije za samozaposlitev	1.350
3.1.3 Subvencije za samozaposlitev 2010—2013	3.798
3.2.5 Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov DSP za leto 2008	1
3.2.5.1 Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov DSP za leto 2009	2
3.2.5.2 Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov DSP za leto 2010	148
3.2.7 Zaposli.me	1.146
3.2.7.3 Zaposli.me 2	2.984
3.3.1 Povračila prispevkov delodajalcem	150
3.4.1 Spodbujanje zaposlovanja za krajši delovni čas	75
3.5.7 Subvencija za zaposlitev (več kot 10 oseb)	491
UKREP 4: PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI	6.741
4.1.1 Javna dela	5.945
4.1.4 Subvencioniranje zap. pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistence	134
4.1.6 Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb 2009/2010	558
4.3.1 Spodbujanje razvoja socialnega podjetništva	104

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.68).

10. Denarno nadomestilo in denarna pomoč

S spremembo zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je stopila v veljavo leta 2006, se denarna pomoč ne uvršča več med pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti. V letu 2010 je Zavod RS za zaposlovanje v povprečju denarno pomoč mesečno izplačal le 6 brezposelnim osebam. Število upravičencev denarnega nadomestila je v januarju leta 2010, kakor tudi iz leta 2008 na leto 2009, kar naprej naraščalo, nato pa je v naslednjih mesecih vse do junija število upravičencev začelo upadati, v drugi polovici leta 2010 pa ponovno pričelo naraščati (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

Grafikon 6: Prejemniki denarnega nadomestila – povprečje leta 2010



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.80).

Graf 6 prikazuje delež prejemnikov denarnega nadomestila v povprečni brezposelnosti leta 2010, ki je znašal 30,2 %, kar pomeni, da se je v primerjavi z letom 2009 znižal za 1,5 odstotne točke. V povprečju je denarno nadomestilo v letu 2010 mesečno prejelo 30.319 brezposelnih oseb.

Tabela 10: Strukturne značilnosti prejemnikov DN, na dan 31. 12.

	Prejemniki DN (v %)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Starost						
18 do 25 let	3,9	2,4	2,4	4,4	2,6	1,8
25 do 30 let	7,6	6,6	6,0	8,5	7,0	5,2
30 do 40 let	16,3	13,8	12,5	16,0	17,7	14,0
40 do 50 let	24,0	20,1	16,6	18,9	23,7	15,7
50 let in več	48,2	57,1	62,6	52,3	49,1	63,2
Dosežena delovna doba						
do 2 leti	3,2	2,8	3,0	4,7	2,9	1,7
2 do 5 let	5,1	4,6	5,2	8,0	5,9	5,1
5 do 10 let	7,4	7,3	6,6	9,1	8,3	7,2
10 do 20 let	14,5	12,2	10,7	12,8	14,7	12,3
20 do 30 let	26,0	24,4	21,2	21,5	25,3	18,4
30 let in več	43,8	48,8	53,2	43,9	42,8	55,3
Stopnja izobrazbe						
I.—II. stopnja	34,4	33,4	33,8	36,1	35,7	31,9
III.—IV. stopnja	31,1	30,3	28,9	29,3	30,5	30,8

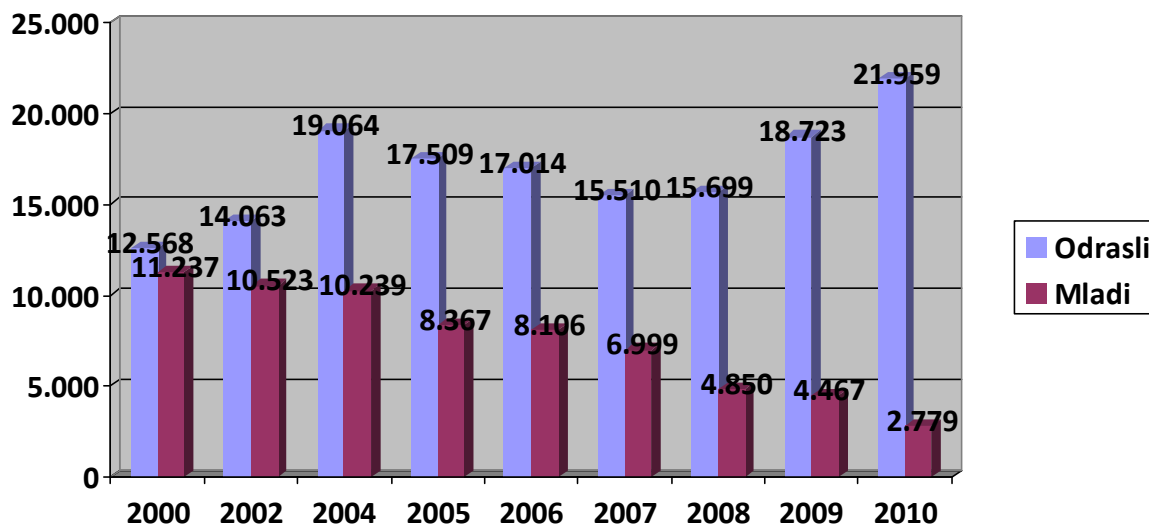
V. stopnja	25,4	26,0	25,8	24,0	23,6	25,3
VI. stopnja	4,2	4,6	4,7	4,1	4,0	4,9
VII.—VIII. stopnja	4,8	5,7	6,8	6,4	6,2	7,0
B.Š.	-	-	-	-	0,1	0,1

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.82).

V Tabeli 10 je razvidno, da največji delež upravičencev do denarnega nadomestila predstavljajo upravičenci s I. in II. stopnjo izobrazbe, in sicer 31,9 %, nato sledi III. in IV. stopnja izobrazbe s 30,8 % upravičencev, V. stopnja s 25,3 %, VI. stopnja s 4,9 % ter 7,0 % upravičencev je imelo VII. in VIII. stopnjo izobrazbe. Med upravičenci je bilo tudi 0,1 % bolonjskih diplomantov. Lahko rečemo, da se izobrazbena struktura upravičencev do denarnega nadomestila v primerjavi z letom 2009 ni bistveno spremenila.

11. Poklicna orientacija in štipendiranje

Tabela 11: Število individualnih obravn av mladine in odraslih v obdobju od leta 2000 do leta 2010



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010, str.84).

Na sliki je razvidna porast števila odraslih v vključevanje individualnih obravn av za leto 2010 v primerjavi z leti poprej. V letu 2010 je bilo vključenih v obravnave 21.959 odraslih oseb, medtem pa je vključenih mladine v individualne obravnave močno upadlo v tem letu, in sicer na samo 2.779 oseb.

Zavod RS za zaposlovanje je tudi v letu 2010 aktivno dodeljeval in izplačal štipendije upravičencem do Zoisove štipendije. Povprečno je v letu 2010 mesečno izplačal štipendije 5.647 Zoisovim štipendistom. Ob koncu decembra 2010 je Zoisovo štipendijo na Zavodu RS za zaposlovanje prejemale 4.119 oseb, od tega 1.197 dijakov in 2.922 študentov (Zavod RS za zaposlovanje, 2011).

5 ANALIZA REZULTATOV IN RAZPRAVA

Gospodarska ter finančna kriza je zaznamovala trg dela v letu 2010. Nestabilne razmere v gospodarstvu so vplivale na trg dela. V takih pogojih delovanja je bil položaj posameznika, širših skupin in delovne sile v veliki meri odvisen od dosežene izobrazbe, stopnje vključenosti v usposabljanje in izobraževanje ter od širine kvalificiranosti, pripravljenosti ter zmožnosti za prilagajanje spremembam.

V primerjavi z letom 2009 se je priliv v brezposelnost v letu 2010 zmanjšal. Porasel pa je odliv iz brezposelnosti. Brezposelnost je tako v letu 2010 porasla s 96.672 oseb konec leta 2009 na 110.021 oseb ob koncu leta 2010.

Z analizo strukture brezposelnosti sem želela ugotoviti ter nato predstaviti, ali Zavod RS za zaposlovanje prilagajajo, raziskujejo in izboljšujejo svoje aktivnosti razmeram na trgu dela ter ali s podanimi evidencami omogočajo jasn in razumljiv način merjenja učinkovitosti ter uspešnosti Zavoda RS za zaposlovanje. Ugotovili smo, da se je struktura brezposelnosti v letu 2010 precej spremenila. Na te spremembe je že od samega začetka gospodarske krize vplivalo obsežno prijavljanje presežnih delavcev, stečajnikov ter tudi tistih, ki jim je prenehala zaposlitev za določen čas, in iskalcev prve zaposlitve.

Analiza učinkovitosti Zavodov RS za zaposlovanje za leto 2010 je pokazala, da je Zavod RS za zaposlovanje v tem letu pomagal brezposelnim osebam in zaposlenim pri iskanju zaposlitve in izboljšanju njihove zaposljivosti, ob enem pa tudi zagotovil delodajalcem motivirane in ustrezne kandidate za čimprejšnjo zasedbo prostih delovnih mest.

Posledice gospodarskih težav čutijo predvsem brezposelne osebe, starejše od 50 let. Zelo pomemben dejavnik pri iskanju delovnega mesta v zadnjih letih je izobrazba, kar pomeni, da imajo veliko večje možnosti za zaposlitev osebe z izobrazbo, po katerih obstaja na trgu dela povpraševanje, medtem ko stopnja izobrazbe, v nasprotju z preteklostjo, danes ni več tako pomembna. Največjo skupino brezposelnih oseb po izobrazbi v letu 2010 predstavljajo osebe I.—II. stopnje izobrazbe. Ob koncu leta 2010 je bilo kar nekaj več brezposelnih oseb moškega spola, kar ni značilno za zadnje desetletje. Delež brezposelnosti moških je začel naraščati v času gospodarske krize, zaposlenost pa se je v teh letih zmanjšala v posameznih dejavnostih, predvsem v gradbeništvu, prometu, skladiščenju ter tudi v nekaterih predelovalnih dejavnostih, kot so na primer obdelava in predelava lesa, proizvodnja motornih vozil, strojev in naprav itd.

Cilj Zavoda RS za zaposlovanje je zagotoviti posamezniku ali organizaciji ustrezen storitev oziroma pomoč, glede na potrebe in zahteve strank. Ker so posledice gospodarske finančne krize zaznamovale trg dela v letu 2010, so zato narekovale sprejem oziroma izpopolnitev ukrepov in aktivnosti. Aktivnosti Zavoda RS za zaposlovanje so bile povezane oziroma usmerjene k sodelovanju z delodajalci, kakor tudi v neposredno informiranje o

možnostih zaposlitve, oblikovanju poklicnih ciljev, načrtovanju nadaljnje poklicne poti in aktiviranju brezposelnih oseb tudi s pomočjo programov aktivne politike zaposlovanja.

V letu 2010 je Zavod RS za zaposlovanje povečal tudi učinkovitost obravnave brezposelnih oseb. V sklopu tega sta bile v tem letu uvedeni dve novi spletni storitvi. Elektronska prijava oseb v evidenco brezposelnih oseb in elektronska oddaja zahtevka za denarno nadomestilo, ki vsekakor omogočata lažje in hitrejše poslovanje s strankami. Za izboljšanje veščin za iskanje zaposlitve je Zavod RS za zaposlovanje v tem letu poskrbel tudi za novo delavnico, Prava odločitev za zaposlitev, ki pozitivno vpliva na zmanjšanje brezposelnosti oziroma omogoča lažje iskanje nove zaposlitve.

Zavod RS za zaposlovanje je v letu 2010 povečal oziroma izboljšal učinkovitost posredovanja brezposelnih oseb delodajalcem. Pospešil je komunikacijo z delodajalci in brezposelnimi osebami po elektronski pošti v procesu posredovanja na prosta delovna mesta ter izpopolnil vsebino SMS, glede na namen, kot je soočenje, obveščanje brezposelnih oseb o prostih delovnih mestih, zglasitev na uradu za delo ipd.

V analizi sem izpostavila še nekatere aktivnosti Zavoda RS za zaposlovanje, ki so bile vidne v letu 2010, kot so sodelovanje z delodajalci in delodajalskimi združenji, posredovanje začasnega in občasnega dela dijakom in študentom, sodelovanje z agencijami za posredovanje zaposlitev, štipendije, sodelovanje v omrežju javnih služb za zaposlovanje EURES ter večkanalno poslovanje, ki so tudi pokazale, da so pomembne in dobronamerne za vse iskalce zaposlitve kot tudi za delodajalce. Edini problem je, da niso izkoriščene v takšni veliki meri, kot bi lahko bile.

Za brezposelne osebe, ki so manj konkurenčne na trgu dela, je Zavod redno izvajal različne ukrepe aktivne politike zaposlovanja, na podlagi katerih brezposelne osebe pridobijo potrebna dodatna znanja, usposobljenost, veščine ter si na ta način izboljšajo in povečajo zaposlitvene možnosti na trgu dela. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2010 je vseboval aktivnosti, ki so bile naravnane za doseganje ciljev Evropske strategije zaposlovanja. Za ukrepe aktivne politike zaposlovanja v letu 2010 je bilo namenjenih 114,2 milijonov evrov, na novo pa je Zavod RS za zaposlovanje v te ukrepe vključil kar 50.036 brezposelnih oseb.

Vladni program ukrepov aktivne politike zaposlovanja je bil sprejet za obdobje 2007—2013, ki vsebuje štiri ukrepe, s katerimi so tudi v letu 2010 vplivali na učinkovito delovanje trga in se usklajevali s ponudbo in povpraševanjem po delovni sili.

V letu 2010 je Zavod RS za zaposlovanje poskrbel tudi za nadaljevanje trenda naraščanja števila upravičencev denarnega nadomestila, čeprav ne tako izrazito, kot je bilo v preteklem letu. Na število upravičencev denarnega nadomestila v letu 2010 je vplivalo postopno okrevanje trga dela ter priliv delavcev v brezposelnost. V povprečju je denarno nadomestilo v letu 2010 mesečno prejelo 30.319 brezposelnih oseb.

S poklicno orientacijo Zavod RS za zaposlovanje predstavlja pomembno pomoč pri razvijanju vseživljenjskega učenja, doseganja gospodarske rasti in preprečevanja strukturnih neskladij na trgu dela. Zavod RS za zaposlovanje je tudi v letu 2010 skrbel za storitve poklicne orientacije brezposelnim osebam, šolajoči se mladini ter njihovim staršem, zaposlenim, presežnim delavcem, svetovalnim delavcem osnovnih in srednjih šol, ki so omogočale v času gospodarske krize pomoč brezposelnim osebam pri učenju veščin načrtovanja kariere, prepoznavanju njihovih kompetenc, iskanju priložnosti na trgu dela in prav tako odpravljanju ovir na poti zaposlitve. Tako je bilo v letu 2010 21.959 odraslih oseb vključenih v individualne obravnave, v tem letu je bil tudi vidno močan upad vključitve mladine v primerjavi z leti poprej, na 2.779 oseb.

Zavod RS za zaposlovanje se v največji meri usmerja na delo z brezposelnimi osebami, z namenom povečanja zaposljivosti in odpravljanja ovir na poti do dela. V letu 2010 je Zavod RS za zaposlovanje z učinkovito obravnavo in motivacijo iskalcev zaposlitve ter z vključevanjem v programe aktivne politike zaposlovanja prispeval k varni prožnosti, ki je v razmerah hitrih sprememb, ki so bile v letu 2010 na trgu dela, eden ključnih dejavnikov za gospodarski in družbeni razvoj.

RAZISKOVALNE HIPOTEZE

Z raziskavo sem želela ugotoviti, ali:

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v resnici raziskuje in predvsem prilagaja svoje aktivnosti razmeram na trgu dela;
- se je v Območni službi Maribor v letu 2010 delež vključenih brezposelnih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja povečal glede na leto 2009;
- se je v letu 2010 brezposelnost glede na leto poprej zaradi aktivnih ukrepov in prizadevanj Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje zmanjšala;
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje z evidencami omogoča transparenten (jasen in razumljiv) način merjenja njegove uspešnosti in učinkovitosti.

1. hipoteza

H 1: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v resnici raziskuje in predvsem prilagaja svoje aktivnosti razmeram na trgu dela.

Omenjeno hipotezo (H 1) lahko potrdim na podlagi ugotovitev, da se Zavod RS za zaposlovanje v precejšnji meri prilagaja z ukrepi aktivne politike zaposlovanja z namenom, doseganja večje učinkovitosti pri zaposlovanju na določenem območju ter celovite strokovne obravnave in doseganja večje učinkovitosti pri zaposlovanju posameznih skupin brezposelnih oseb. V dokumentu Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2010 so bili tako sprejeti številni programi, ki pospešujejo zmanjšanje brezposelnosti.

Iz tabel 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12 lahko razberem, koliko je brezposelnih, koliko Zavod RS za zaposlovanje naredi, oziroma se prilagaja razmeram na trgu dela ter dejansko koliko brezposelnih se udeleži različnih aktivnostih, ki so namenjene posebej za njih. Dobljeni

rezultati analize so v skladu s postavljeno hipotezo, ki predvideva, da Zavodi RS za zaposlovanje raziskujejo in predvsem prilagajajo svoje aktivnosti razmeram na trgu dela brezposelnih oseb v Sloveniji.

Ker sem pričakovala, da bo analiza pokazala, kako Zavod RS za zaposlovanje premalo vложи v delo, namenjeno brezposelnim osebam, moram poudariti, da sem zelo presenečena nad številnimi aktivnostmi, ki jih opravlja Zavod RS za zaposlovanje in da ni problem, da Zavod RS za zaposlovanje ne nudi različnih možnosti, ki nam pomagajo pri iskanju zaposlitve, ampak v tem, da tako mlade kakor starejše brezposelne osebe premalo aktivno iščejo zaposlitev, ne zanimajo se dovolj za boljše zaposlitvene možnosti oziroma za pomoč, temveč mladi rajši čim dlje študirajo, delajo na črno, živijo od staršev ali se preprosto prepustijo toku življenja ter zadovoljijo s tem, kar imajo.

2. hipoteza

H 2: V Območni službi Maribor se je v letu 2010 delež vključenih brezposelnih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja glede na leto 2009 povečal.

Glede na podatke, pridobljene z analizo Zavoda RS za zaposlovanje OS Maribor, lahko potrdim, da je od 15.544 registriranih brezposelnih oseb bilo vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanje 10.130 brezposelnih oseb, kar pomeni, da je za 32,7 % več vključenih kot v letu 2009. (Za leto 2009 so podatki o registriranih brezposelnosti znašali 14.438 oseb, od tega je bilo v programe aktivne politike zaposlovanja vključenih 7.632 oseb.)

Po izračunanih podatkih sem ugotovila, da je posledica večjega števila registriranih brezposelnih oseb tudi večje število vključenih oseb v programe aktivne politike zaposlovanja na območju OS Maribor. Torej lahko zastavljeno hipotezo (H 2) potrdim.

3. hipoteza

H 3: V letu 2010 se je brezposelnost glede na leto poprej zaradi aktivnih ukrepov in prizadevanj Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje zmanjšala.

Iz analize in priloženih grafov ter tabel je razvidno, da se je kljub aktivnim ukrepom in prizadevanjem Zavoda RS za zaposlovanje brezposelnost v letu 2010 v primerjavi z letom 2009 povečala zaradi gospodarske situacije in posledično veliko slabših razmer na trgu dela. Iz tabel in grafov v raziskavi sem ugotovila, da so se aktivnosti Zavoda RS za zaposlovanje (napotitve iskalcev zaposlitve k delodajalcem, informiranje iskalcev zaposlitve itd.) povečale, vendar kljub temu ni dovolj pripomoglo k zmanjšanju brezposelnosti v Sloveniji. Zato drugo hipotezo (H 2) ovržem.

4. hipoteza

H 4: Zavodi Republike Slovenije z evidencami omogočajo transparenten (jasen in razumljiv) način merjenja njihove učinkovitosti in uspešnosti.

Četrto hipotezo (H 4) ovržem, saj smo v poteku raziskave naleteli na težave, povezane z iskanjem in razpoložljivostjo javno dostopnih podatkov o rezultatih in načinih merjenja učinkovitosti in uspešnosti Zavoda RS za zaposlovanje.

Sicer je o načinih, postopkih ter kazalnikih merjenja učinkovitosti in uspešnosti Zavoda RS za zaposlovanje dostopne veliko teorije, vendar v javno dostopnih poročilih o samem poslovanju Zavoda RS za zaposlovanje ni oprijemljivih dokazov o takšnem načinu merjenja učinkovitosti in uspešnosti, kakor tudi ni konkretnih rezultatov tega merjenja. Ob iskanju teh informacij sem se obrnila na upravo Zavoda RS za zaposlovanje v Mariboru, od katerih sem dobila le določene informacije, povezane z njihovim merjenjem učinkovitosti in uspešnosti, in sicer da pri vrednotenju kakovosti poslovanja upoštevajo ISO 9001:2008, ki smo ga tudi opisali v besedilu naloge.

6 ZAKLJUČEK

Gospodarska kriza je pustila negativne posledice tako za posameznika kot za celotno družbo. Starejša in predvsem generacija mladih se je začela konkretno spopadati z vstopom na trg delovne sile oziroma z brezposelnostjo. Merjenje brezposelnosti v Sloveniji izvajamo na dva načina, in sicer kot registrirano in anketno brezposelnost. Izguba službe ponavadi močnejše prizadene starejše zaposlene, saj na splošno veljajo za težje zaposljive, zato se zraven pojavi strah, kako naprej. A prav tako tudi za mlade danes predstavlja brezposelnost velik problem. Posledice so za marsikoga obremenjujoče, saj se pojavljajo psihične težave, problemi s samospoštovanjem in ekonomska izključenost. Razlog brezposelnosti mladih je predvsem pomanjkanje delovnih izkušenj in neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu.

Zavod RS za zaposlovanje je ena ključnih ustanov na trgu dela, ki je na voljo vsem brezposelnim osebam, delodajalcem, osebam, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju, strokovnim institucijam, socialnim partnerjem, izvajalcem programov zaposlovanja ter javnosti. Da bi omejili brezposelnost, so uveljavili aktivno politiko zaposlovanja, ki je nabor programov ter ukrepov, s pomočjo katerih država posega na trg delovne sile, z namenom vključevanja čim večjega števila prebivalstva in obstanek že delovno sposobnega prebivalstva. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so bili izvajani v občini Maribor v letu 2010 so: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, izobraževanje in usposabljanje, spodbujanje zaposlovanja ter samozaposlovanja in programi za povečanje socialne vključenosti.

Osnovni razlog, zakaj se ukvarjajo z učinkovitostjo v Zavodu RS za zaposlovanje je, ker so potrebe večje od razpoložljivih sredstev. Za učinkovitejše delovanje ter poslovanje v Zavodu in institucijam nasploh je potrebna sprememba notranje organizacije, ki naj bi potekala preko treh sklopov, in sicer izboljšanje hitrosti, natančnosti in kakovosti delovnih postopkov, izgradnja sistemov kakovosti, poleg tega mora informacijski sistem zagotavljati hiter dostop do podatkov, njihovo ažurnost in natančnost, omogočiti mora tudi izvajanje pregledov ter analiz, s katerimi vodstvo pravočasno zaznava spremembe na obravnavanem področju.

Merjenje kakovosti storitev zajema kakovost v dveh oblikah. V širšem smislu (koncept TQM – total quality Management) je kakovostna storitev tista, katere lastnosti outputa in načina izvajanja dosegajo zahteve uporabnikov ali če je primerna glede na namen. V ožjem smislu pa ustreza bolj neposrednim potrebam uporabnikov, kot na primer dolžina čakanja, natančnost storitev, razpoložljivost. Delovanje Zavoda RS za zaposlovanje pa ima tudi finančne razsežnosti (proračunski prihodki, zaračunavanje uporabnikom javnih storitev). Gre za merjenje finančne uspešnosti, kjer je potrebno finančno planiranje. Zavod mora imeti pogoje za primerno gospodarjenje z izvajanjem plačil, gotovino, izterjavo dolgov, vračanje kreditov in s tem tudi primerna merila za uspešnost delovanja na finančnem področju.

Merjenje celovite uspešnosti delovanja Zavoda je mešanica zgoraj opisanih razsežnosti. Nekaterne razsežnosti so med seboj povezane in tudi v nasprotju z drugimi (na primer dvig kakovosti ob višjih stroških). Za vsako vrsto javne storitve je potrebno izbrati primerna merila s področij teh različnih razsežnosti.

V Zavodu RS za zaposlovanje merijo uspešnost in učinkovitost s kazalniki. V zadnjem času postajajo vse bolj pomembni kazalniki kakovosti in kazalniki doseganja izida Zavoda RS za zaposlovanje. Kazalniki delovanja so potrebni iz notranjih in zunanjih razlogov, za presojo preteklosti in načrtovanje prihodnosti. V splošnem poznamo pet skupin kazalnikov. Teh pet skupin oziroma kategorij predstavlja prikaz specifičnega področja merjenja učinkovitosti in uspešnosti. S tem pa tudi osnovne kategorije sistema kazalnikov, ki so možnost zaposlenih, tehnika in tehnologija, organizacija, kakovost in izid.

Sistem vodenja kakovosti v Zavodu RS za zaposlovanje razumejo in izvajajo kot sistem za vzpostavljanje procesnega pristopa, skladnega z zahtevami standarda ISO 9001:2008, ki Zavodu RS za zaposlovanje omogoča izvajati storitve, tako da se nenehno izboljšuje zadovoljstvo uporabnikov storitev in zadovoljstvo zaposlenih. V skladu z obstoječimi organizacijskimi predpisi letno pripravijo in obravnavajo več poročil, na primer o ocenah, ki jih Zavod RS za zaposlovanje dosega kot dobavitelj, o ocenah o primernosti dobaviteljev, s katerimi Zavod RS za zaposlovanje sodeluje, o pripombah uporabnikov storitev Zavoda RS za zaposlovanje, o doseganju standardov storitev. V zadnjem času je višje število brezposelnih oseb zahtevalo večji napor Zavoda RS za zaposlovanje za zaposlovanje pri zagotavljanju ustrezne obravnave brezposelnih oseb. V letu 2010 si je Zavod RS za zaposlovanje prizadeval izboljšati kvaliteto zaposlitvenega načrta in učinkovitost posredovanja.

Trenutno je v Sloveniji približno 107.000 registrirano brezposelnih oseb. Rezultati opravljene analize, kar zadeva stanje brezposelnosti v Sloveniji v letu 2010, so pokazali bistvene spremembe glede na leto 2009, ki je zabeležila več brezposelnih mladih oseb kot starejših. Zaskrbljujoče je dejstvo, da ima večina prijavljenih brezposelnih oseb III, IV in V stopnjo izobrazbe, tudi vedno bolj se stopnjuje naraščanje brezposelnih visokošolskih diplomantov. Dejstvo je, da se večina mladih še redno izobražuje in poleg šolanja opravlja razna dela za plačilo. Vse od časa gospodarske krize pa je začel naraščati tudi delež moških, saj se je zaposlenost zmanjšala v posameznih dejavnostih, predvsem v gradbeništvu.

LITERATURA IN VIRI

Literatura

1. BAGON, J. et al. (1991). *Poti do dela in zaposlitve*. Ljubljana: Panta rhei.
2. BOSWORTH, D. et al. (1996). *The Economic of the Labour Market*. Harlow: Addison Wasley Longman.
3. GOLMAJER, K. (2008). *Kadrovska funkcija in brezposelnost med mladimi*. Diplomsko delo.
4. HARALAMBOS, M. in HOLBORN, M. (2001). *Sociologija, Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
5. KIRSANOV, K. (2007). *Kadrovska funkcija in brezposelnost v občini Maribor*. Diplomsko delo.
6. KOŽELJ, L. (2002). *Analiza brezposelnosti v Sloveniji po letu 1990*. Diplomsko delo.
7. OLENIK, D. (2003). *Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji*. Diplomsko delo.
8. PESTOTNIK, B. (2003). *Proračunsko financiranje ter presoja učinkovitosti in uspešnosti poslovanja Zavodov republike za zaposlovanje*. Diplomsko delo.
9. PODGORŠEK, M. (2009). *Merjenje učinkovitosti delovanja (performanse) in kakovosti javnih storitev*. Diplomsko delo.
10. RYAN, P. et al. (1991). *The Problem of Youth*. London: Macmillian Academic and Professional ltd.
11. SVETLIK, I. et al. (1993). *Izobraževanje in trg dela*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
12. SVETLIK, I. et al. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. ŠIFRAR, I. (2008). *Analiza brezposelnosti med mladimi v Republiki Sloveniji*. Diplomsko delo.

Internetni viri

1. ANDRAGOŠKI CENTER SLOVENIJE (2011). *Registrirana brezposelnost v Sloveniji*. Dostopno 11. 11. 2011 na: <http://arhiv.acs.si/Info-mozaik/2011/40.pdf>.
2. CALMFORS, L (1994) *Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features*. Dostopno 15. 9. 2011 na: <http://www.oecd.org/dataoecd/50/4/33936463.pdf>.
3. HANDYWORLD (2004). *Zaposlitvena politika v EU*. Dostopno 12. 9. 2011 na: <http://www.handyworld-si.com/slo/article.php/20040903231227830>.
4. MDDSZ (2000). *Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of Slovenia*. Dostopno 30. 9. 2011 na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/jap_en.pdf.
5. STEWART, H. (2012). *The Guardian: Eurozone unemployment hits new record*. Dostopno 2. 2. 2012 na:

- <http://www.guardian.co.uk/business/2012/jan/06/eurozone-unemployment-hits-new-record>.
6. ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE (2010). *Predstavitveni pregled*. Dostopno 15. 9. 2011 na: http://www.ess.gov.si/_files/2672/predstavitveni_pregled_slo_2010.pdf.
 7. ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE (2010). *Predstavitveni pregled Zavoda RS za zaposlovanje*. Dostopno 19. 9. 2011 na: http://www.ess.gov.si/_files/2672/predstavitveni_pregled_slo_2010.pdf.
 8. ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE (2011). *Letno poročilo 2010*. Dostopno 12. 9. 2011 na: http://www.ess.gov.si/_files/2938/LETNO_%20POROCILO_2010_OS_SLOVENIJA.pdf.
 9. ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE (2011). *Letno poročilo 2010 OS Maribor*. Dostopno 5. 9. 2011 na: http://www.ess.gov.si/_files/2686/LETNO_%20POROCILO_2010_OS_MARIBOR.pdf.
 10. ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE (2011). *Letno poročilo za leto 2010*. Dostopno 18. 9. 2011 na: http://www.ess.gov.si/_files/2540/letno_porocilo_Zavoda_2010.pdf.

Pravni viri

1. (2010). Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) Ur.l. RS, št. 80/2010.
2. (2006). Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) Ur.l. RS, št. 107/2006.