

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo
visokošolskega programa

**BREZPOSELNOST IN POLITIKA ZAPOSLOVANJA
V CELJSKI REGIJI**

Kandidatka: Aleksandra Založnik
Številka indeksa: 04027045

Mentor: red. prof. dr. Janez Malačič

Ljubljana, november 2008

POVZETEK

V Sloveniji je število ljudi, ki so ostali brez zaposlitve, začelo naraščati ob koncu osemdesetih let, ko se je država poslovila od sistema samoupravljanja in se odločila za tržni sistem gospodarjenja. Prehajanje v tržno gospodarstvo ni bilo preveč prijazno ljudem, čeprav je marsikdo pričakoval, da bo po prestopu iz socializma v kapitalizem postalo boljše in lepše. Ta prehod je močno vplival na razmere na trgu. Varnost zaposlitve se je zmanjšala, pojavili so se stečaji in odpuščanja delavcev, pojavile so se tudi težave pri iskanju zaposlitve. Rezultat tega je bila množična brezposelnost, za katero je bil posredno odgovoren socialističen družbenoekonomski sistem in značilnosti takratnega trga dela.

Moje diplomsko delo temelji na preučevanju pojava brezposelnosti, ki predstavlja zelo velik problem, in dejstvo je, da ga ne moremo zanemariti, ker vpliva na življenje posameznika.

Ključne besede: brezposelnost, aktivna politika zaposlovanja, regijska porazdelitev brezposelnosti.

SUMMARY

In Slovenia has number of unemployment people started to rising in late 80-is, when the country had left the system of self-management and decided for market economy system. Passing into market economy was not very friendly to the people, although many of them expected that will become better and nicer after changing from socialism to capitalism. This transition has strongly affected on market conditions. Employment safety has reduced, insolvency, discharging employees and problems with employment has appeared. And the result of all this was mass unemployment, for which was indirectly responsible socialistic socioeconomic system and characteristics of that time employment market.

My diploma is based on research of unemployment, which present very big problem and it is a fact that we can not ignore it because it has influence on every individual person.

Key words: unemployment, active employment policy, region share of unemployment.

KAZALO

POVZETEK	ii
SUMMARY	iii
1 UVOD	1
2 RAZMERE NA TRGU DELA V SLOVENIJI	2
2.1 STANJE NA TRGU DELA V SLOVENIJI.....	3
2.2 AKTIVNO PREBIVALSTVO	5
2.3 INDIKATORJI TRGA DELA.....	5
2.3.1 Kaj so indikatorji trga dela.....	5
2.3.2 Razvoj metodologije trga dela.....	6
2.3.3 Obseg metodologije podatkovnih baz politik na trgu dela.....	6
2.3.4 Anketna in registrirana brezposelnost.....	7
3 ZAKONODAJA IN INSTITUCIJE.....	10
3.1 ZAKONODAJA.....	10
3.2 INSTITUCIJE	11
3.2.1 Funkcije oziroma naloge Zavoda.....	11
3.2.2 Organiziranost Zavoda	12
3.2.3 Uradi za delo	12
3.2.4 Območne službe	13
3.2.5 Centralna služba	13
3.2.6 Vodstvo Zavoda	14
4 POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	15
4.1 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	15
4.1.1 Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji.....	15
4.1.1.1 Prvi ukrep – poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi	18
4.1.1.2 Drugi ukrep – usposabljanje in izobraževanje	20
4.1.1.3 Tretji ukrep – spodbude za zaposlovanje	22
4.1.1.4 Četrty ukrep – neposredno ustvarjanje novih delovnih mest.....	22
4.1.1.5 Ocena o zaposlitveni politiki v Sloveniji.....	23
4.1.2 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja v izbranih državah EU	24
4.1.2.1 Avstrija	24
4.1.2.2 Estonija.....	25
4.1.2.3 Nizozemska.....	25
4.1.2.4 Španija.....	26
4.1.2.5 Švedska.....	27
4.2 PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	29
4.2.1 Denarna nadomestila	29
4.2.2 Denarna socialna pomoč	29
5 ZAPOSLENOST	32
5.1 ZAPOSLOVANJE MLADIH.....	33
5.2 NOVI POKLICI PRIHODNOSTI.....	36
5.3 ZAPOSLOTITVE V TUJINI	38
5.4 KAKO DO ZAPOSLOTITVE V EU	39

6	BREZPOSELNOST	40
6.1	OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI.....	40
6.2	BREZPOSELNA OSEBA IN NJENE PRAVICE	40
6.3	VRSTE BREZPOSELNOSTI	42
6.3.1	Prostovoljna brezposelnost	42
6.3.2	Tehnološka brezposelnost.....	42
6.3.3	Odkrita brezposelnost	42
6.3.4	Frikcijska brezposelnost.....	43
6.3.5	Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja	43
6.3.6	Strukturna brezposelnost	43
6.3.7	Prikrita brezposelnost.....	43
6.4	POSLEDICE BREZPOSELNOSTI	44
6.5	PRIMERJAVA SLOVENIJE IN EU	44
7	RAZMERE V CELJU	46
7.1	ORGANIZIRANOST OBMOČNE SLUŽBE.....	47
7.2	STRUKTURA REGISTRIRANIH BREZPOSELNIH OSEB MED LETOMA 2002 IN 2007	48
7.3	STATISTIČNI PODATKI ZA LETO 2007	50
7.4	STATISTIČNI PODATKI ZA LETO 2008.....	53
8	ZAKLJUČEK	55
	LITERATURA	58
	VIRI	60
	SEZNAM SLIK IN TABEL	62
	PRILOGE	63
	Priloga 1: Število brezposelnih oseb v Celju in Sloveniji med letoma 2003–2007.....	63
	Priloga 2: Registrirane brezposelne osebe po izobrazbi, december 2007	63
	Priloga 3: Zaposlitve, december 2007.....	64
	Priloga 4: Novo prijavljene in odjavljene brezposelne osebe, december 2007	64
	Priloga 5: Novo prijavljene in odjavljene brezposelne osebe, januar-december 2007.....	65
	Priloga 6: Kategorije registriranih brezposelnih oseb, december 2007.....	66
	Priloga 7: Registrirane brezposelne osebe po starosti, december 2007	67
	Priloga 8: Aktivno prebivalstvo, september 2007.....	68
	Priloga 9: Prijavljena prosta delovna mesta, december 2007	68
	Priloga 10: Registrirane brezposelne osebe, december 2007	69
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	71

1 UVOD

Živimo v zelo dinamičnem svetu, kjer je brezposelnost v mnogih okoljih zelo velik problem. V Sloveniji narašča število socialno ogroženega prebivalstva. Za slovenski trg delovne sile so značilna velika strukturna neskladja: izobrazbena, poklicna in regionalna. Najbolje so pokrite potrebe po delavcih s štiriletno srednjo izobrazbo ter tistih brez poklicne izobrazbe. Najslabše pa so pokrite potrebe po delavcih z nižjo poklicno ter z več kot srednjo izobrazbo. Velike so regionalne razlike. V primerjavi z EU imamo višji delež dolgotrajno brezposelnih. Pri razreševanju tega vprašanja politika zaposlovanja doslej ni bila dovolj uspešna. To je mogoče pojasnjevati s prepletanjem dejavnikov, kot so prenizka stopnja in neprimerne oblike aktiviranja, prenizka zaposljivost, premalo prožno in s socialnimi instrumenti podprto zaposlovanje, regionalno šibko profilirani programi zaposlovanja ter nebrzdano neformalno delo oziroma siva ekonomija.

Cilj diplomske naloge je opredeliti problematiko brezposelnosti in ugotoviti njegovo stanje. Diplomska naloga je razdeljena na šest poglavij. Prvo poglavje pričnjam z razmerami na trgu dela v Sloveniji, kjer ugotavljam, da se razmere v zadnjih desetih letih izboljšujejo. Opisani so indikatorji dela, ki predstavljajo številčne podatke, na podlagi katerih je mogoče prikazati stanje na trgu dela. V drugem poglavju so predstavljeni zakonodaja in institucije. Pri instituciji so opisane naloge zavoda za zaposlovanje. Tretje poglavje je namenjeno politiki zaposlovanja, ki se deli na aktivno in pasivno politiko. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so usmerjeni k odpravljanju oz. zmanjševanju brezposelnosti. Ukrepi pasivne politike pa so usmerjeni k ščitenju socialnega položaja posameznikov (brezposelni in zaposleni). Četrto poglavje pa je namenjeno zaposlovanju. Ker se vse večje težave pojavljajo pri nas mladih, sem opisala prav tematiko zaposlovanja mladih ter s kakšnimi problemi se soočamo. Zanimalo me je tudi, kakšni poklici se bodo v prihodnje potrebovali in kaj moramo vedeti, če se želimo zaposliti v tujini. V petem poglavju pišem o brezposelnosti, in sicer, kakšne so njene posledice. Opisala sem vrste brezposelnosti, med katere spada prostovoljna, tehnološka, frikcijska, brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja, strukturna ter prikrita. Zadnje, šesto poglavje pa opisuje, kakšne so razmere v Celju in kakšna je struktura brezposelnih oseb glede na spol, starost in izobrazbo.

Če malo pomislimo, je lahko brezposelnost tudi izziv, da lahko iz vsake stvari potegnemo nekaj dobrega in koristnega. V vsaki stvari moramo videti izziv, saj tako lažje premagamo ovire, ki se nam postavijo na pot, ki nas vodi do cilja. Oviro pa najlažje premagamo tako, da se z njo soočimo in jo obidem ali preskočimo. Naj bo brezposelnost izziv, da si bomo pridobili še dodatna znanja, ki jih bomo s pridom uporabili na bodočem delovnem mestu.

2 RAZMERE NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Število brezposelnih je v Sloveniji po letu 1988 od nizke stopnje alarmantno poskočilo, gospodarska gibanja pa niso obetala in še ne obetajo skorajšnjega izboljšanja položaja. V Sloveniji se srečujemo s tako imenovano strukturno brezposelnostjo, brez dela ostajajo zlasti starejši od 40 let in ljudje z nižjo stopnjo izobrazbe in brez strokovne usposobljenosti. Zanje je zelo težko najti delo, težko je tudi najti možnosti za prekvalifikacijo. Podjetja v glavnem iščejo mlajše in strokovno usposobljene delavce in razpisujejo pogoje, ki so daleč od tega, kar predvideva naša zakonodaja. Ob zelo počasni rasti uradnega samozaposlovanja k blažitvi brezposelnosti po ugotovitvah Ekonomskega inštituta Pravne fakultete še največ prispeva delovanje črnega trga. Posebno pozornost zasluži skupina dolgotrajno brezposelnih, ki predstavlja okoli 60 % od vseh. Med njimi je polovica brezposelnih brez strokovne izobrazbe. Povprečna čakalna doba na zaposlitev se je podaljšala že na več kot dve leti. Število ogroženega prebivalstva v Sloveniji narašča.

V Sloveniji je resnično precej zelo revnih družin. Vprašanju ravnovesja med gospodarskim razvojem in socialno varnostjo ter pravičnostjo slovenska država ne posveča potrebne pozornosti in nanje ne odgovarja niti dovolj natančno niti pravočasno ter s tem dopušča dvom, ali je kvaliteta življenja njenih državljanov, torej »služenje ljudstvu«, res njena poglobljena skrb. Država je premalo občutljiva tudi, ko gre za spoštovanje človekovega dostojanstva in varovanje človekovih pravic.

Množica brezposelnih prinaša s seboj velike socialne pretrese in je že začela preoblikovati naš vrednostni in kulturni sistem. Cele regije še vedno praktično nimajo zaposlitvenih možnosti tudi za najslabša plačana dela (čeprav se stanje globalno izboljšuje).

Razmere na trgu dela v Sloveniji se v zadnjih desetih letih po ugotovitvah statistikov izboljšujejo. Delo išče vedno manj ljudi in hitreje ga najdejo. Konec leta 2007 je v Sloveniji živelo 2.019.000 oseb, kar je dobrih 30.000 več kot pred desetimi leti. Kljub temu da se število prebivalcev povečuje, predvsem na račun tujcev, pa je otrok vse manj. Njihovo število se je v desetih letih zmanjšalo in znaša 280.000.

Povprečen delovno aktiven prebivalec Slovenije je moški s slovenskim državljanstvom, poročen in star skoraj 40 let. Končano ima srednjo šolo in je zaposlen za nedoločen čas, najverjetneje v predelovalnih dejavnostih. Običajno opravi 40 ur dela na teden, njegov delovni teden pa se ne zdi zelo naporen, saj ne dela v izmenah, zvečer ali ponoči, prav tako ne ob nedeljah. Število brezposelnih se je v zadnjih desetih letih zmanjšalo za 23.000. Konec leta 2007 je bilo tako v Sloveniji 49.000 brezposelnih oseb, kar je po anketi o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih opredelitvah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Eurostata, pomenili 4,7-odstotno stopnjo brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti je bila konec leta 2007 najvišja med mlajšimi od 25 let.

V zadnjih desetih letih se je močno spremenila izobrazbena struktura brezposelnih oseb. Vse več je brezposelnih med višje izobraženimi, medtem ko se med osebami z doseženo nižjo ali srednjo izobrazbo stopnja brezposelnosti zmanjšuje. Povprečna brezposelna oseba je ženska s srednješolsko izobrazbo, stara 42 let, delo pa je iskala že več kot leto dni, ugotavljajo statistiki. Neaktivnih prebivalcev Slovenije, med katerimi prevladujejo upokojenci, sledijo učenci, dijaki in študenti, je bilo ob koncu lanskega leta 706.000. V zadnjih desetih letih se je delež zaposlenih oseb povečal, medtem ko se je delež samozaposlenih in pomagajočih družinskih članov zmanjšal. Pri tem se povečuje delež zaposlenih v storitvenih dejavnostih, kar močno pa je v omenjenem obdobju upadel delež zaposlenih v kmetijstvu ter nekmetijskih dejavnostih.

2.1 STANJE NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Gibanja na trgu dela v Sloveniji so ugodna. To je v veliki meri posledica visoke gospodarske rasti na eni strani in ukrepov aktivne politike zaposlovanja na drugi strani. V primerjavi z državami EU ima Slovenija eno najnižjih stopenj anketne brezposelnosti (4,7 %, povprečje EU je 7,1 %). Ob koncu marca 2008 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljenih 64.295 brezposelnih oseb. V primerjavi s februarjem se je brezposelnost zmanjšala za 4,0 %, v primerjavi z marcem 2007 pa je bilo brezposelnih manj za 13,4 %. V prvih treh mesecih letošnjega leta je bilo v povprečju na Zavodu prijavljenih 66.843 oseb, 13,5 % manj kot v primerljivem lanskem obdobju. Glavna težava pa ostaja strukturna brezposelnost, saj delodajalci iščejo delovno silo, ki je v evidenci brezposelnih ni. Zato se bodo v prihodnje še bolj kot doslej usmerili v pospeševanje ukrepov usposabljanja in izobraževanja, s ciljem, da brezposelne osebe pridobijo dodatna znanja in veščine, ki jih delodajalci potrebujejo.

Razmere na slovenskem trgu ponudbe dela so se v zadnjih petnajstih letih zelo spremenile. Iz relativne polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti zaposlitve, ki jo je desetletja zagotavljal prejšnji sistem, je v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva. Lahko bi celo rekli, da slovenski trg v zadnjih petnajstih letih doživlja zelo skrajšano in zato intenzivirano različico sprememb, ki so se zgodile v razvitih družbah v drugi polovici 20. stoletja.

Slovenija je na področju zaposlovanja v številnih potezah podobna povprečju EU in si prizadeva upoštevati njene smernice (MLFSA, 2003). Od razvitejših držav EU pa jo loči več značilnosti. Medtem ko je trend staranja prebivalstva in nizke rodnosti podoben večini evropskih držav, se stopnja aktivnosti giblje okrog povprečja EU. Izstopa zlasti nižja aktivnost starejših in mlajših generacij, ki sta pogojeni s poznim vstopom in zgodnjim izstopom iz trga dela. Čas zaključevanja izobraževanja na ljubljanski univerzi se podaljšuje in znaša okrog 8 let (Mihevc, 2003). Rodnost se je spustila na primerljivo zelo nizko raven. Glede na demografske napovedi se bo pod vplivom zniževanja deleža aktivnega prebivalstva Slovenija okrog leta 2011 začela

soočati s pomanjkanjem delovne sile (SGRS, 1999). Slovenija že sedaj na določenih segmentih domačo delovno silo nadomešča s tujo (gradbeništvo, trgovina, poslovne storitve, gostinstvo, komunalna dela, kmetijstvo). V zadnjem desetletju se število veljavnih delovnih dovoljenj za tujce giblje med 30 in 40 tisoč (ZRSZ, 2003), koliko je neprijavljenih delavcev, ni znano.

V kakovosti delovne sile merjene z izobrazbeno strukturo prebivalstva Slovenija bistveno zaostaja za razvitejšimi evropskimi državami. To bo glavna ovira za prehod v gospodarstvo in družbo znanja. Za več kot tretjino do polovico manj kot izobrazbeno razvite države ima prebivalstva s post sekundarno izobrazbo. O primanjkljaju visoko izobraženih je mogoče sklepati na različne načine. Eden od teh je razmerje med številom brezposelnih in zanje primernih delovnih mest glede na izobrazbo. Primanjkljaj visoko izobraženih se utegne povečati z uvajanjem novih tehnologij in zaradi odliva visoko usposobljenih v države EU, kjer so plače po večini višje.

Ocenjujemo, da je socialna ekonomija v Sloveniji podrazvita, podobno kot v večini EU držav, in da vsebuje številne neizkoriščene možnosti za nova delovna mesta. K socialni ekonomiji bi lahko šteli tudi javna dela oziroma lokalne zaposlitvene programe. Število mest v javnih delih se najbrž ne more bistveno povečevati, manjka pa tudi podatek o tem, koliko teh programov je preraslo v redno dejavnost, ki nudi stalno zaposlitev. Več delovnih mest bi nastalo tudi z ustrežnejšo davčno politiko, ki bi zniževala bruto stroške dela ter s spodbujanjem samozaposlovanja in podjetništva ali vsaj z odstranjevanjem davčnih in administrativnih ovir zanju. Ocenjujemo, da je kakovost delovnih mest v Sloveniji merjena s stopnjo zahtevanega znanja precej pod ravni razvitih držav. Deloma je to posledica nizke izobrazbene ravni, kar se kaže v pomanjkanju visoko usposobljenega kadra na posameznih segmentih trga delovne sile in v nizki stopnji brezposelnosti v tej skupini. Je pa tudi posledica premajhne prodornosti managementa. Selitev manj zahtevne proizvodnje iz Slovenije je bilo doslej malo, na primer v obutveni, elektro, farmacevtski in živilski industriji ter v nekaterih storitvah, kot so transportne. Raziskave govorijo o tem, da je mogoče dosedanjo gospodarsko rast pripisati predvsem stroškovnemu managementu in intenziviranju dela, ki je naletelo na zgornje meje v delovno intenzivnih proizvodnjah. S tega vidika bi za strateško usmeritev Slovenije veljalo, da je pridnosti treba dodati umnost. Glede drugih vidikov kakovosti delovnih mest so ocene težje, čeprav bi poudarek na intenziviranju dela in povečevanju deleža zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo (MLFSA, 2003), lahko predstavljal negativni kazalec.

Za slovenski trg delovne sile so značilna velika strukturna neskladja: izobrazbena, poklicna in regionalna. Najbolje so pokrite potrebe po delavcih s štiriletno srednjo izobrazbo ter tistih brez poklicne izobrazbe. Najslabše pa so pokrite potrebe po delavcih z nižjo poklicno ter z več kot srednjo izobrazbo. Pri razreševanju tega vprašanja politika zaposlovanja doslej ni bila dovolj uspešna. To je mogoče pojasnjevati s prepletanjem dejavnikov, kot so prenizka stopnja in neprimerne oblike aktiviranja, prenizka zaposljivost, premalo prožno in s socialnimi instrumenti podprto zaposlovanje, regionalno šibko profilirani programi zaposlovanja ter nebrzdano neformalno delo oziroma siva ekonomija.

Preslabo so razviti instrumenti, ki bi spodbujali prožne oblike zaposlovanja ob hkratnem zagotavljanju socialne varnosti na njihovi podlagi. Tudi pri teh delih bi delavci morali imeti možnost nabirati socialne ugodnosti – leta delovne dobe, ustrezna socialna in zdravstveno zavarovanje itd. Za delodajalce pa tudi ne bi smela biti stroškovno manj ugodna kot zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Zakon o delovnih razmerjih je izenačil zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo na domu in zaposlovanje preko posrednikov z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Socialne ugodnosti so določene tudi za te oblike zaposlitve v sorazmerju z delovnim časom (MLFSA, 2003). V primeru brezposelnosti so te osebe enako kot tiste zaposlene za polni delovni čas upravičene do denarnega nadomestila, saj je osnova za zavarovanje sklenjeno delovno razmerje. Problematična pa so dela, kjer ne gre za delovno razmerje (avtorska in priložnostna dela, študentsko delo) in jih tako ne ureja ZDR. Opaziti je naraščajoči razcep med starejšo generacijo z razmeroma visoko varnostjo dela in mlajšo, ki nosi večino bremen prožnega zaposlovanja, kot so manjša socialna varnost in druge ugodnosti ter slabši ekonomski položaj.

2.2 AKTIVNO PREBIVALSTVO

Za prikaz in analizo aktivnega ter vzdrževanega prebivalstva uporabljamo absolutne in relativne ter splošne in specifične kazalnike. Najpogosteje so stopnje aktivnosti in stopnje vzdrževanosti. Običajno jih izračunavamo na osnovi podatkov popisov prebivalstva. Splošna stopnja izraža razmerje med aktivnim in celotnim prebivalstvom in je praviloma izražena v odstotkih. Posebne ali specifične stopnje aktivnosti lahko računamo kot stopnje aktivnosti za posamezne subpopulacije. Pri tem celotno in aktivno prebivalstvo razdelimo po različnih znakih, npr. po spolu, dejavnosti, poklicu, izobrazbi ipd., nato pa izračunavamo stopnje aktivnosti.

$$a = (A / P) * 100$$

A= aktivno prebivalstvo

$$a = (928.025 / 2.025.866) * 100$$

P= celotno prebivalstvo

$$a = 45,8$$

a = splošna stopnja aktivnosti

2.3 INDIKATORJI TRGA DELA

2.3.1 Kaj so indikatorji trga dela

Indikatorji trga dela predstavljajo številčne podatke, na podlagi katerih je možno prikazati stanje oziroma trende na trgu dela v časovnem okviru. V kolikor gre za

poenotene indikatorje, je mogoča tudi primerjava v prostoru. Vsi indikatorji trga dela so razdeljeni po spolu.

2.3.2 Razvoj metodologije trga dela

Seveda predstavlja razvoj baze podatkov o izdatkih za in udeležencih trga dela, s katerim se želi zagotoviti primerljive podatke za nadgradnjo nekaterih vidikov smernic na področju zaposlovanja ter obenem upoštevati nacionalne posebnosti in ohranjati jasne povezave z ostalimi tesno povezanimi bazami podatkov, kot sta ESSPROSS in podatkovna baza OECD o politikah na trgu dela, velik izziv. Projekt je zato potrebno jemati kot srednjeročen in tak, ki se bo razvijal leto za letom.

Z delom na metodologiji politik na trgu dela je posebna delovna skupina, ki jo je sestavljalo 7 držav članic, 2 direktorata Komisije in OECD, pričela oktobra 1996. V tem času so bile izvedene pilotske raziskave in obravnavani številni osnutki, katerih rezultat je bila Metodologija podatkovnih baz politik na trgu dela iz aprila 2000.

2.3.3 Obseg metodologije podatkovnih baz politik na trgu dela

Obseg LMP podatkovne baze je definiran kot tak, ki vključuje vse ukrepe na trgu dela, ki jih je moč opisati kot javne intervencije na trgu dela, ki stremijo k doseganju učinkovitega delovanja in popravljanju nesorazmerij in ki se jih lahko loči od ostalih splošnih ukrepov politik zaposlovanja po tem, da delujejo selektivno v korist posameznih skupin na trgu dela.

Javne intervencije se nanašajo na ukrepe, ki jih sprejme splošna oblast in ki vključujejo izdatke, bodisi v obliki dejanskih izplačil ali v obliki prihodkov, ki se jim država odpove (davčne olajšave, socialni prispevki in vse ostale dajatve, ki so normalno plačljive). Splošno oblast je potrebno razumeti na način, da vključuje centralno vlado, deželne/pokrajinske oblasti, lokalno oblast in sredstva za socialno varnost.

Obseg baze podatkov je prav tako omejen na ukrepe na trgu dela, ki so na nek način eksplicitno namenjene skupinam oseb, ki se soočajo s težavami na trgu dela – v tem primeru imenovane ciljne skupine (torej na ta način izključuje bolj splošne zaposlitvene politike). Širše gledano to vključuje osebe, ki so nezaposlene, osebe, ki so zaposlene, vendar lahko izgubijo delo ne po svoji volji, neaktivne osebe, ki trenutno niso vključene v delovno silo, na način, da niso zaposlene ali nezaposlene v skladu z definicijami ILO ankete o delovni sili, ampak bi rade vstopile na trg dela in so pri tem na kakršen koli način ovirane. Brezposelne osebe so osebe, ki v zadnjem tednu pred anketiranjem:

- niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo), vendar
- aktivno iščejo delo (v zadnjih štirih tednih so se javili na Zavodu za zaposlovanje, poslale prošnjo za zaposlitev ipd.) in
- so takoj (v naslednjih dveh tednih) pripravljene sprejeti delo.

Med brezposelne osebe štejemo tudi tiste, ki so že našle delo, vendar ga bodo začele opravljati po anketiranju.

Ukrepi, ki vplivajo na trg dela, ampak niso posebej usmerjeni na ovirane skupine, se smatrajo za splošne zaposlitvene ukrepe in ne smejo biti vključeni v to bazo podatkov. Republika Slovenija želi kot polnopravna članica Evropske unije nadaljevati s strategijo razvoja trga dela in zaposlovanja, kot je opredeljena v sprejetih strateških dokumentih. EU si je zadala cilj ustvariti 10 milijonov novih delovnih mest do leta 2010. Seveda vsa ta nova delovna mesta ne bodo v Sloveniji, en del pa jih bo zagotovo moral biti. Makroekonomski kazalci v zadnjem času za Slovenijo niso posebej ugodni, gospodarska rast je nizka, prav tako rast produktivnosti in bruto družbenega proizvoda, beležimo tudi nižjo rast zaposlovanja od napovedi in, kar je najbolj zaskrbljujoče, zmanjševanje povpraševanja po delovni sili.

Kljub vsemu je stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji nižja, kot je povprečje v EU, registrirana in anketna brezposelnost pa se kljub neugodnim makroekonomskim razmeram še vedno znižujeta. Da bi ta trend obdržali tudi v prihodnje, bo potrebno še večjo pozornost nameniti politikam na trgu dela, med katerimi je aktivna politika zaposlovanja pomembna, ni pa edina.

V preteklosti so indikatorji na trgu dela v Sloveniji služili prvenstveno za spremljanje stanja na trgu dela in preverjanju uresničevanja ciljev. Med pripravami na vstop v EU pa je Slovenija prevzela evropski model indikatorjev na trgu dela in jim s tem dala dodatno težo. Indikatorji trga dela, ki so sedaj razviti, služijo kot podlaga za oblikovanje politik na trgu dela, omogočajo spremljanje, evaluacijo in nadzor nad učinkovitostjo, uspešnostjo, številom vključitev in izdatki politik na trgu dela. So podlaga za črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada in mehanizem za primerjavo z drugimi državami članicami pri izpolnjevanju ciljev in izvajanju smernic Evropske strategije zaposlovanja. Vse to z namenom v desetih letih doseči jedro držav članic z najbolj razvitim tržno socialnim gospodarstvom v Evropski uniji.

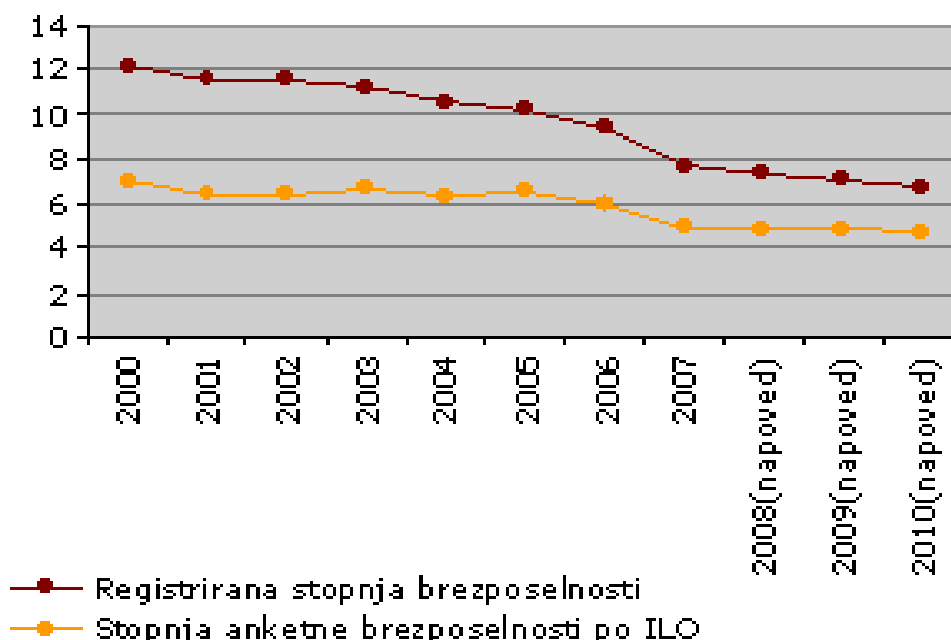
2.3.4 Anketna in registrirana brezposelnost

Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. Izračunana je po dveh metodologijah. Ena je anketna brezposelnost (ILO) in druga registrirana brezposelnost.

Pri stopnji registrirane brezposelnosti se primerja število oseb, registriranih pri enotah Zavoda RS zaposlovanje (registrirano brezposelnih), s številom aktivnih po registrskih virih, ki ga poleg registrirano brezposelnih tvorijo še zaposlene in samozaposlene osebe, kot jih mesečno evidentira SURS z raziskavo ZAP-M ali preko registra delovno aktivnih. Od leta 1997 spremljamo stopnji registrirane brezposelnosti na osnovi podatkov, ki jih uradno objavlja Statistični urad Republike Slovenije. Podatki so na voljo za nivo Slovenije, območnih službah ZRSZ, upravnih enot in občin. V celjski regiji se je stopnja registrirane brezposelnosti, kot odraz gospodarskega dogajanja, do leta 1997 ves čas povečevala in je konec istega leta presegla 18 %. Z umiritvijo gospodarske situacije se je posledično v naslednjih letih umirila tudi stopnja registrirane brezposelnosti, ki se postopno še vedno zmanjšuje.

Stopnja anketne brezposelnosti se ugotavlja s četrtnimi anketami o delovni sili. Anketa se izvaja skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Statističnega urada Evropske unije (Eurostat). Po teh so brezposelne tiste anketirane osebe, ki v referenčnem tednu niso bile delovno aktivne (v skladu z navodili), a aktivno iščejo delo (preko Zavodov za zaposlovanje, so poslale prošnje za zaposlitev ipd.) in so v naslednjih dveh tednih pripravljene sprejeti delo. Delovno aktivne pa so tiste osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) opravljale kakršnokoli delo za plačilo, dobiček ali družinsko dobrobit, ali imele status zaposlene ali samozaposlene, čeprav niso delale.

Slika 1: Stopnja brezposelnosti 2000–2010



Vir: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2007/ml/ML-brezposelnost%20Kraigher.pdf

Zaradi primerljivosti brezposelnosti z drugimi državami velja omeniti, da je stopnja anketne brezposelnosti (preračunana po metodologiji Eurostata) v letu 2007 znašala 4,7 %. V Evropski uniji (EU-25) je bila stopnja brezposelnosti 7,2 %, kar pomeni, da je bila stopnja slovenske anketne brezposelnosti nižja od evropskega povprečja. Višjo stopnjo brezposelnosti od slovenske so med drugim imele Slovaška (11,3 %), Poljska (9,6 %), Nemčija (8,4 %), Francija (8,3 %), Španija (8,3 %), Portugalska (8,0 %), Belgija (7,5 %), Madžarska (7,2 %), nižjo pa Nizozemska (3,2 %), Danska (3,7 %), Ciper (3,9 %), Avstrija (4,4 %) ter Irska (4,5 %).

3 ZAKONODAJA IN INSTITUCIJE

3.1 ZAKONODAJA

Dejavnost Zavoda za zaposlovanje RS opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju Zakon) iz leta 1991 (Uradni list Republike Slovenije, v nadaljevanju Ur. list RS, št. 5/1991, 12/1992, 71/1993, 38/1994, 69/1998, 67/2002, Uradno prečiščeno besedilo (ZZZPB-UPB1) 107/2006) in drugi podzakonski akti, pravilniki, predpisi in statut Zavoda RS za zaposlovanje. Naloge in pooblastila Zavoda za opravljanje dejavnosti na področju zaposlovanja, izobraževanja, štipendiranja in zavarovanja za primer brezposelnosti urejajo naslednji zakoni:

- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno (Ur. list RS, št. 36/2000, 7/2003);
- Zakon o zaposlovanju slepih invalidnih oseb (Ur. list RS, št. 12/1970);
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (Ur. list RS, št. 18/1976, 8/1990);
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Ur. list RS, št. 66/2000);
- Zakon o varstvu državljanov SFRJ na začasnem delu v tujini (Ur. list RS, št. 15/1980 in 61/1988), ki se uporablja kot republiški predpis na podlagi 4. člena Ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije;
- Zakon o evidencah na področju dela (Ur. list RS, št. 65/2000);
- Zakon o javnih naročilih (Ur. list RS, št. 39/2000, 102/2002 – popr.);
- Zakon o reviziji postopkov javnega naročanja (Ur. list RS, št. 78/1999, 90/1999 popr. 105/2002 Odl. US., 110/2002, 14/2003);
- Zakon o nadzoru državne pomoči (Ur. list RS, št. 1/2000, 30/2001);
- Zakon o Jamstvenem skladu in preživninskem skladu Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 25/1997 in 10/1998, 41/1999, 53/1999, 22/2000, 119/2002; prečiščeno besedilo 26/2003);
- Zakon o finančnem poslovanju podjetij (Ur. list RS, 54/1999, 110/1999, 97/2000, Odl.US U 264/1999-40, 50/2002, Skl.US U-I-135/00, 93/2002 Odl.US U-1-135/00-77);
- Zakon o javnih financah (Ur. list RS, 79/1999 , 124/2000 , 79/2001, 30/2002, 56/2002);
- Zakon o izvrševanju proračuna;
- Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (Ur. list RS, št. 67/1993, 39/1997, 52/1999, 42/2002);
- Zakon o delovnih razmerjih (Ur. list RS, 42/2002).

Poleg naštetih zakonov, ki se neposredno nanašajo na področje zaposlovanja, pa Zavod opravlja naloge na osnovi zakonov in predpisov, ki sicer urejajo druga sorodna področja. To so zlasti:

- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter
- šolska zakonodaja (poklicno usmerjanje in svetovanje ter izobraževanje).

Zavod je nosilec določenih nalog, opredeljenih v vladnih dokumentih in programih, kot so:

- Usmeritve aktivne politike zaposlovanja;
- Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (Ur. list RS 1992–2001) in
- Državni program za prevzem pravnega reda EU.

3.2 INSTITUCIJE

3.2.1 Funkcije oziroma naloge Zavoda

Področje dela z brezposelnimi osebami, delodajalci ter posredovanje zaposlitve sodi med osnovne naloge Zavoda RS za zaposlovanje. Obseg dela z brezposelnimi zajema osnovno informiranje o Zavodu, o statusu brezposelne osebe ter pomembnih splošnih vprašanjih s področja zaposlovanja, kompleksnejšo obravnavo brezposelne osebe – prijavo v evidenco brezposelnih oseb, individualno ali skupinsko informiranje o pravicah in obveznostih, izdelavo zaposlitvenih načrtov ... V okviru omenjenih aktivnosti se izvaja vrsto strokovnih in administrativnih postopkov – na nivoju centralne službe, območne službe, predvsem pa na uradih za delo, ki predstavljajo prvo stično mesto med našimi neposrednimi strankami – brezposelnimi osebami – ter med partnerji delodajalci. Ta partnerski odnos oz. pristop se iz leta v leto krepi – tako pri razreševanju problematike brezposelnosti na individualnem nivoju konkretne brezposelne osebe – kakor tudi pri reševanju problematike na regionalni ravni. Skupinske oblike dela predstavljajo eno izmed komplementarnih metod dela s strankami, ki nadgrajujejo individualno delo z učinki skupine in skupinske dinamike.

Delo z brezposelnimi osebami pomeni sposobnost prepoznavanja potreb, interesov in sposobnosti konkretne brezposelne osebe, kar obenem predstavlja nujno strokovno usposobljenost svetovalcev zaposlitve, svetovalcev specialistov in vseh sodelavcev, ki prihajajo v stik s strankami. Cilj je, da se v čim večji meri spodbudi brezposelne osebe k aktivnemu razreševanju njihovega osnovnega problema brezposelnosti. Tako je v ospredju usklajevanje interesov, želja in ciljev brezposelne osebe ter obenem zastavljenih ciljev Zavoda in razpoložljivih sredstev. Status brezposelnosti se je v zadnjih letih bistveno spremenil. Brezposelne osebe z vpisom v evidenco namreč prevzemajo tudi določene obveznosti, ki predstavljajo njihovo osebno aktivnost pri iskanju dela in zaposlitve – sodelovanje pri izdelavi zaposlitvenega načrta in izpolnjevanje dogovorov, aktivno iskanje zaposlitve in dokazovanje le-tega, zagotovitev dosegljivosti – prisotnosti, vključevanje v ustrezne programe aktivne

politike zaposlovanja. V omenjeni proces sodijo tako formalno-administrativni postopki, še posebej pa velja izpostaviti pomen vzpostavitve ustreznega, zaupnega odnosa med brezposelno osebo in delavcem Zavoda za doseganje skupnega cilja – zaposlitve.

3.2.2 Organiziranost Zavoda

Zavod je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Ustanovljen je na podlagi 61. člena Zakona. V letu 2007 je imel Zavod sedež v Ljubljani, Rožna dolina, Cesta IX / 6. Zavod deluje organizacijsko oziroma funkcionalno na treh ravneh, in sicer na sedežu Zavoda, kjer sta Vodstvo in Centralna služba, ter v območnih službah in uradih za delo po vsej Sloveniji.

Slika 2: Organizacijska shema Zavoda



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/Slo/04-organiziranost.html>

3.2.3 Uradi za delo

Uradi za delo (v nadaljevanju UD) neposredno povezavo zagotavljajo strankam njihove pravice s področja posredovanja zaposlitve in dela, zaposlitvenega svetovanja, uveljavljanja pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, izvajanja ukrepov zaposlovanja, poklicnega svetovanja mladini in odraslim ter štipendiranja.

3.2.4 Območne službe

Območne službe (v nadaljevanju OS) Zavoda opravljajo strokovne in operativne naloge s področja dejavnosti Zavoda na svojem območju, spremljajo in proučujejo gibanje zaposlenosti in brezposelnosti ter svetujejo in nudijo strokovno in operativno pomoč UD v okviru OS ter sodelujejo z delodajalci, izvajalci dejavnosti Zavoda in regionalnimi oziroma lokalnimi subjekti na trgu dela.

Slika 3: Območne službe Zavoda

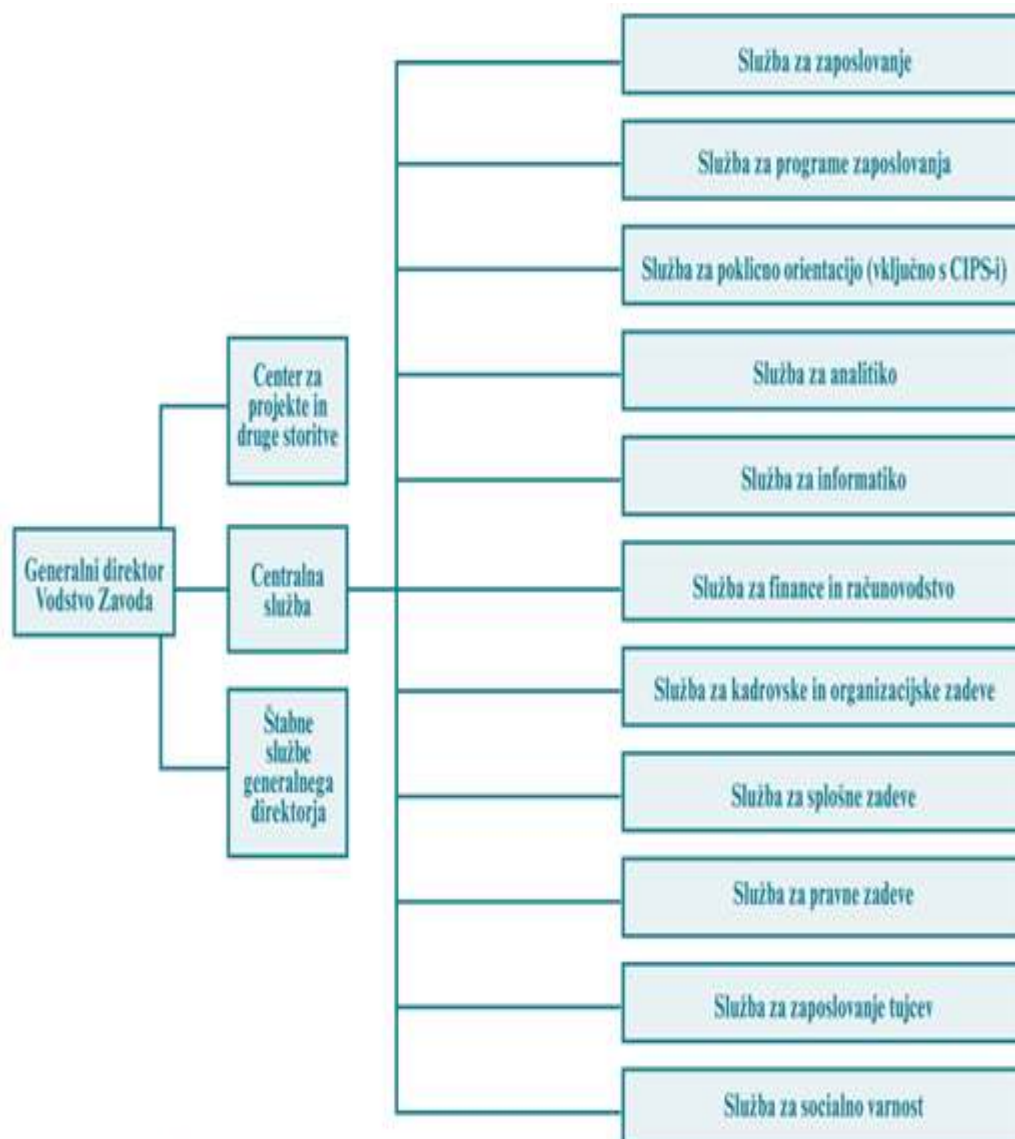


Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/Slo/04-organiziranost.html>

3.2.5 Centralna služba

Centralna služba (v nadaljevanju CS) zagotavlja enotno metodologijo za strokovno in operativno izvedbo postopkov s področja dejavnosti Zavoda ter vsem organizacijskim področjem v okviru Zavoda nudi informacijsko, analitsko, pravno, kadrovsko, finančno, računovodsko in razvojno-organizacijsko podporo.

Slika 4: Organiziranost centralne službe



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/Slo/04-organiziranost.html>

3.2.6 Vodstvo Zavoda

Vodstvo Zavoda zagotavlja organiziranje, vodenje in strokovni pristop pri izvajanju Zakona ter drugih zakonov in predpisov, katerih določila tudi zadevajo dejavnost Zavoda.

4 POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Ločnica med aktivno in pasivno politiko zaposlovanja je mestoma zelo nejasna. Po besedah Kopačeve (2004) se ta odnos razlikuje glede na sistemski in individualni vidik. S sistemskega vidika so ukrepi programi aktivne politike zaposlovanja neposredno naravnani k odpravljanju oziroma zmanjševanju brezposelnosti. Gre za programe in ukrepe, ki so namenjeni ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb.

Ukrepi pasivne politike zaposlovanja pa so usmerjeni predvsem k ščitenju socialnega položaja posameznikov (brezposelnih in zaposlenih) ter k zakonskemu urejanju nekaterih vidikov zaposlitvenih razmerij. Ukrepi pasivne politike zaposlovanja neposredno ne vodijo k zaposlovanju oziroma ga neposredno ne spodbujajo. Na individualni ravni pa med aktivno politiko zaposlovanja štejemo predvsem tiste ukrepe, ki posameznika aktivirajo in ga ne pustijo pri miru, medtem ko pasivni ukrepi puščajo posameznikom svobodo in v večji meri ščitijo njihov (pridobljeni) družbeni položaj (Kopač, 2002).

4.1 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ) lahko definiramo kot aktivnost, katere namen je podpora pri zaposlovanju in odpravljanje strukturnih neskladij na trgu dela. V današnjem času je APZ pomemben del evropske zaposlitvene politike in njeni cilji so hkrati cilji Lizbonske strategije. Sestavljajo jo ukrepi, kot so: usposabljanje (na delovnem mestu, integrirano ipd.), spodbude za zaposlovanje (različnih ciljnih skupin brezposelnih oseb), neposredno kreiranje delovnih mest. V nadaljevanju bom predstavila ukrepe aktivne politike zaposlovanja, način njihovega izvajanja in učinke posameznih ukrepov na trgu dela v Sloveniji. Predstavila bom tudi osnovne smernice EU na področju zaposlovanja in vlogo javnih zavodov za zaposlovanje.

4.1.1 Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji

Slovensko zaposlitveno politiko trenutno najbolj zaznamujeta oz. determinirata dva dokumenta:

- Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, ki izhaja iz prioritete, opredeljenih v evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih, ter razmer na trgu dela.
- Operativni plan razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 z namenom črpanja sredstev Evropskega socialnega sklada. Namen obeh dokumentov je v

fazi izvajanja aktivnosti prispevati k doseganju istih usklajenih ciljev, in sicer k zmanjševanju brezposelnosti, povečanju zaposljivosti in zagotavljanju socialne vključenosti.

Vključevanje v aktivnosti APZ se izvaja na območnih službah. Brezposelne osebe se vključujejo na podlagi zaposlitvenega načrta. Sredstva za izvajanje aktivne politike zaposlovanja se pred začetkom izvajanja posameznih ukrepov razdelijo na območne službe. Višina sredstev (kvote) se izračuna na podlagi strukture in števila brezposelnih oseb na določenem področju. Znotraj posameznih ukrepov oz. proračunskih postavk se na območnih službah, predvsem kadar gre za sredstva integralnega proračuna, sami odločajo, katere aktivnosti bodo in v kolikšnem obsegu jih bodo izvajali. Glede na svojo specifičnost pripravijo okvirne načrte, kasneje pa lahko sredstva tudi prerazporedijo (znotraj posameznih PP), če to zahtevajo spremenjene razmere na trgu. Kadar gre za sredstva ESS se praviloma izvajajo razpisi za dodeljevanje sredstev (predvsem subvencij) na centralni službi, vključevanje oseb pa poteka na območnih službah. Vladni Program ukrepov APZ je sprejet za obdobje 2007–2013 in vsebuje štiri ukrepe, s katerimi se neposredno vpliva na učinkovito delovanje trga in usklajuje ponudbo in povpraševanje po delovni sili. Ukrepi APZ so namenjeni za zmanjševanje števila brezposelnih, uravnavanje trga delovne sile in pospeševanju socialnih stikov ter spodbujanju razvoja delovnih sposobnosti med brezposelnimi. Pri čemer je glavni cilj ukrepov APZ vplivati na učinkovito delovanje trga dela ter usklajevanje ponudbe in povpraševanja po prostih delovnih mestih na eni strani in na drugi strani po ustrezni delovni sili.

Zavod bo aktivno sodeloval pri pripravi Načrta izvedbe Programa ukrepov APZ za leti 2008 in 2009. Program APZ se bo v letu 2008 financiral iz treh virov: integralnega proračuna, finančne perspektive za evropski socialni sklad 2004–2006 (financiranje se zaključuje z letom 2008) in nove finančne perspektive za evropski socialni sklad 2007–2013. V letu 2008 je za ukrepe APZ, ki jih je izvajal Zavod, predviden naslednji obseg sredstev:

Tabela 1: Obseg sredstev za ukrepe APZ

NAZIV UKREPA	Vrednost ukrepa (v EUR) 2008			
	Integralni proračun	EPD 2004–2006	OP RČV-RP 1,2,4 2007–2013	SKUPAJ
1. Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve – 7023	2.341.495	-	1.500.000	
2. Usposabljanje in izobraževanje – 4282	12.518.778	3.542.608	7.000.000	
3. Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja	9.510.000	1.398.080	12.400.000	
4. Programi za povečanje socialne vključenosti	19.863.127	496.492	5.362.500	
SKUPAJ	44.233.400	5.437.180	26.262.500	75.933.080

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/pn08/PN2008.pdf>

Tabela 2: Pregled aktivnosti, ki se bodo izvajale na ZRSZ po ukrepih APZ

NAZIV UKREPA / AKTIVNOSTI	Prednostne ciljne skupine	Število novo vključenih v 2007	Število novo vključenih BO v letu 2008	Ocena izhodov v zaposlitve v letu 2008
1 Svetovanja in pomoč pri iskanju zaposlitve				
1.1 Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje	Brezposelni, mladi, zaposleni in ostali, ki potrebujejo tovrstno pomoč	30.886	31.250	Se ne spremlja
1.2 Pomoč pri iskanju zaposlitve	Brezposelni in delavci v postopku izgubljanja zaposlitve			
1.3 Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev	Brezposelni in delavci v postopku izgubljanja zaposlitve			
2 Usposabljanje in izobraževanje				
2.1 Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije	Brezposelni, prednostno tisti s suficitarnimi poklici, ki se usposabljujejo za deficitarni poklic	13.608	13.460	4.440
2.2 Programi praktičnega usposabljanja	Brezposelni, prednostno tisti s suficitarnimi poklici, ki se usposabljujejo za deficitarni poklic			
2.3 Programi izobraževanja	Brezposelni, prednostno tisti, ki se izobražujejo za deficitarni poklic			
2.4 Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih	Zaposleni			
2.5 Preventivni in inovativni projekti na trgu dela	Brezposelni, zaposleni, delavci v postopku izgubljanja zaposlitve			
3 Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja				
3.1 Spodbujanje samozaposlovanja	Brezposelni, delavci v postopku izgubljanja zaposlitve	880	6.830	1.450
3.2 Subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb	Dolgotrajno brezposelni, starejši nad 50 let, mladi, prejemniki denarnega nadomestila ali denarnih pomoči pri CSD, invalidi			
3.3 Povračilo stroškov dela	Ciljne skupine opredeljene v 48a. členu ZZZPB			
4 Programi za povečanje socialne vključenosti				
4.1 Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti	Brezposelni, prednostno: Dolgotrajno brezposelne osebe z zaposlitveno oviranostjo, invalidi, posebej ranljive skupine brezposelnih oseb, prejemniki denarnega nadomestila ali denarnih pomoči na CSD, ženske, starejše nad 50 let	3.579	4.880	1.120
SKUPAJ		48.953	56.420	7.010

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/pn08/PN2008.pdf>

4.1.1.1 Prvi ukrep – poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi

Ukrep poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi se deli na več podaktivnosti:

- Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb, kamor spadajo centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS). Namen centrov je ciljni populaciji posredovati vse informacije, ki jih ta potrebuje pri iskanju zaposlitve. Poleg tega CIPS-i nudijo tudi druge storitve poklicne orientacije: individualno ali skupinsko svetovanje, predstavitev poklicev, delodajalcev ipd.
- Poklicna orientacija, ki se deli na:
 - Program Drugače o poklicih, ki zajema organiziranje različnih oblik povezovanja med šolami, uradi za delo, delodajalci in drugimi relevantnimi institucijami. Namen tega programa je predstavitev in spoznavanje različnih poklicev in motiviranje posameznika za delo v določenem poklicu. Promovira predvsem deficitarne poklice, s čimer se skuša zagotoviti večje ravnovesje na trgu dela.
 - Program Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe se deli na testiranje učencev z multifaktorsko baterijo testov in organiziranje taborov za Zoisove štipendiste. Na podlagi rezultatov se posameznika (učence v predzadnjem razredu osnovnih šol) seznanijo z njegovimi sposobnostmi, prednostmi in pomanjkljivostmi z namenom olajšati mu odločanje za poklicno pot. Program pomaga k zmanjševanju števila oseb, ki predčasno zapustijo šolanje, ter k izbiri poklica, ki je usklajen s sposobnosti in interesi posameznika.
- Podaktivnost Pomoč pri zaposlitvi je sestavljena iz več programov:
 - Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanja zaposlitve, ki je namenjen predvsem brezposelnim osebam, ki se srečujejo s težavami pri iskanju zaposlitve, tvorijo aktivnosti (delavnice), ki pomagajo posameznikom pridobiti večšine iskanja zaposlitve ter komunikacijske in socialne veščine. Učinki programa se merijo 6 mesecev po zaključku obdobja. Ta podaktivnost obsega izvajanje različnih delavnic za pridobivanje veščin za iskanje zaposlitve, seznanjenje s trgom dela, motiviranje za vključevanje v izobraževanje oz. pridobivanje znanj za povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb. Ker se je v letu 2007 nadaljeval trend upadanja števila brezposelnih oseb, se je to odražalo tudi v strukturi oseb, ki so ostajale prijavljene. Beležimo več dolgotrajno brezposelnih, kar posledično pomeni, da jim je motivacija za iskanje zaposlitve močno upadla, slabe izkušnje z neuspešnim iskanjem zaposlitve pa so že pustile težje posledice na njihovi samopodobi. Take osebe se ne želijo vključevati v programe, saj imajo občutek, da jim ne koristijo, ker so že vse poskusili, predvsem starejši pa se ne počutijo več primerne za zaposlitev. Za vzpodbujanje oseb k večji aktivnosti je potrebno veliko angažiranja s strani svetovalcev zaposlitve, predvsem pa veliko časa, zato tudi uspeha ni mogoče doseči hitro. Delavnice, ki se izvajajo znotraj te aktivnosti, so podobne delavnicam, ki se za obravnavo brezposelnih oseb uporabljajo tudi drugje v Evropi. Sami smo razvili nekaj modifikacij, da smo jih približali našemu načinu dela in

mišljenja. Dejansko merjenje uspeha takih delavnic je zelo kompleksno in zahtevno, zato ga pri nas ne izvajamo. Že vztrajanje v delavnici oz. nizek osip je za tako obliko lahko uspeh. V tujini so bile izvedene nekatere evalvacije, pri nas jih, predvsem zaradi visokih stroškov, niso izvajali. Predvidevamo, da imajo tovrstne delavnice enak oz. pozitiven vpliv na udeležence tudi pri nas. Vključevanje v skupinske oblike obravnav je pomembno tako z vidika udeleženca kot tudi izvajalca. Skupina, v katero se posameznik vključi, lahko s svojimi oblikami skupinske dinamike velikokrat ponudi uporabniku tako povratno informacijo, ki je od svetovalca pri individualnem svetovanju ne more dobiti. Koristi tudi pri komunikaciji, dvigu samopodobe in tudi k realnejšemu postavljanju ciljev. Smiselnost vključevanja oseb v take oblike nam potrdijo tudi odgovori na vprašalnike, ki jih izvajamo pred in po vključevanju v delavnice. Dogaja se, da se vprašane osebe na vprašanja o svojem vedenju o posameznih vprašanjih o iskanju zaposlitve, po končanem usposabljanju ocenijo nižje, kot so se ocenili v začetku, delavnico pa ocenijo kot zelo uspešno. To lahko pomeni, da so tekom delavnice spoznali svoje ovire za uspešen nastop na trgu dela in imajo tako bistveno več možnosti, da se z njimi spoprimejo in jih odpravijo. Vključevanje v delavnice bodo v bodoče še bolj spodbujali, hkrati pa poskušali pripraviti take oblike, ki bodo brezposelnim še bolj prijazne in privlačne.

- Klubi za iskanje zaposlitve je skupinska oblika za pomoč brezposelnim, ki zajema obvezen, najmanj dvotedenski, izobraževalni del ter največ desettedensko podporo pri iskanju zaposlitve. V Klube se lahko vključijo osebe, ko so na ZRSZ prijavljene najmanj šest mesecev. V njih se udeleženci naučijo veščin iskanja zaposlitve in navezujejo stike s potencialnimi delodajalci.
- Delovni preizkus je program, ki omogoča posameznikom pridobitev delovnih izkušenj na konkretnih delovnih mestih – gre tudi za nekakšno možnost delodajalcev, da pred sklenitvijo delovnega razmerja kandidata preizkusijo. Učinki programa se merijo 6 mesecev po zaključku obdobja. Program je bil doslej eden najuspešnejših programov APZ.
- Zdravstveno-zaposlitveno svetovanje je program za pomoč pri iskanju ustrezne zaposlitve brezposelnim invalidom in drugim brezposelnim osebam z zdravstvenimi težavami (zmanjšanje možnosti negativnih zdravniških spričeval pred vstopom v zaposlitev) ali pri usmerjanju v ustrezno aktivnost APZ. Program predstavlja podporo rednemu svetovalnemu delu in se zaključi s pisnim mnenjem zdravnika.
- Podaktivnost Pomoč pri samozaposlitvi je svetovanje, kjer brezposelne osebe dobijo osnovne informacije o možnostih samozaposlitve. Največ vključenih v podaktivnost ima III.–IV. stopnjo izobrazbe in so stari od 30 do 40 let. Pomoč pri samozaposlitvi izvaja Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije s svojimi podizvajalci (lokalno – podjetniški centri, regionalno – razvojnimi centri itd.).

V letu 2007 je bilo za prvi ukrep porabljenih nekoliko manj sredstev od predvidenih (52,79 % predvidenih sredstev), čeprav je bilo vključenih 99,9 % predvidenega števila. Tako veliko število vključitev je bilo doseženo predvsem zaradi velikega števila vključenih v svetovanje. Svetovanje v vseh oblikah, tako individualno kot skupinsko in vključno s CIPS-i, predstavlja enega najpomembnejših in najbolj razširjenih storitev, ki jih Zavod nudi brezposelnim osebam in ostalim uporabnikom. Realizacija porabljenih sredstev je nižja od predvidene, čeprav je število vključenih v ukrep doseženo, predvsem na račun vključevanja brezposelnih oseb v podaktivnosti znotraj Pomoči pri iskanju zaposlitve.

4.1.1.2 Drugi ukrep – usposabljanje in izobraževanje

Ukrep Usposabljanje in izobraževanje sestavlja več podaktivnosti in programov:

- Podaktivnost Institucionalno usposabljanje in
 - enako imenovan program Institucionalnega usposabljanja sestavljajo tečajji, predavanja, seminarji in druge oblike aktivnosti za poglobljanje obstoječih ali pridobivanje novih znanj, kar povečuje zaposlitvene možnosti udeležencev.
 - Tudi program Izboljšanje računalniške pismenosti brezposelnih spada v program Institucionalno usposabljanje. Program je financiran s sredstvi Evropske skupnosti, njegov cilj pa je uveljavljanje standardizirane oblike kvalifikacij v obliki Evropskega računalniškega spričevala.
- Podaktivnost Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja pomeni vključevanje težje zaposljivih oseb v delovne procese na podlagi programa usposabljanja, na konkretnem delovnem mestu, pri delodajalcu z namenom usposabljanja za konkretno delo. V skladu s programom APZ imajo prednost delodajalci, ki opravljajo deficitarne poklice, ki se jih opredeli po posameznih območnih službah. Interes za to aktivnost se med delodajalci povečuje, vendar pa je zanimanje zanjo med višje izobraženimi manjše, ker so denarne pravice (nadomestilo življenjskih stroškov) neodvisne od zahtevnosti usposabljanja. V to podaktivnost je bilo vključenih manj oseb od predvidenih. Pravila vključevanja so bila zelo zahtevna, javno povabilo pa je bilo objavljeno razmeroma pozno, zato je bilo porabljenih le 38 % planiranih sredstev. Za leto 2008 je za delodajalce predviden bistveno bolj poenostavljen način kandidiranja na javno povabilo.
- Podaktivnost Formalno izobraževanje je namenjeno predvsem brezposelnim osebam brez poklicne oz. strokovne izobrazbe ter osebam s poklicno in strokovno izobrazbo, ki so na ZRSZ prijavljene več kot 6 mesecev. Vključijo se lahko osebe, ki jim je delovno razmerje prenehalo kot trajno presežnim delavcem zaradi stečaja, likvidacije delodajalca ali prisilne poravnave in so imele z delodajalcem sklenjeno pogodbo o izobraževanju. Ta podaktivnost prispeva k dvigu izobrazbene ravni prebivalstva, k odpravljanju strukturnega neskladja na trgu dela, k povečanju posameznikove zaposljivosti in vzpodbujanju vseživljenjskega učenja.

- Podaktivnost Projektno učenje za mlade (PUM) in Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU)
 - PUM je program, ki poteka po metodi projektne dela z aktivnim sodelovanjem mladih, ki so opustili šolanje (do 26. leta starosti). Namenjen je temu, da mladi spoznajo čim več različnih poklicev in da se po enoletnem trajanju programa vrnejo v sistem formalnega izobraževanja ali se zaposlijo. Ta program prispeva k dvigu splošne izobraženosti mladih brezposelnih oseb in k aktivnemu vstopu na trg dela. V PUM je bilo vključenih 65 % predvidenega števila oseb, porabljeno pa je bilo le nekaj več kot 35 % planiranih sredstev. Za vključevanje v to aktivnost Zavod vključenim izplačuje štipendijo in dodatek za prevoz, ostale stroške pa nosi Ministrstvo za šolstvo in šport.
 - UŽU je program, v katerega se vključujejo predvsem manj izobraženi odrasli, da pridobijo temeljne socialne spretnosti in spretnosti, povezane s pismenostjo.
- Skladi dela so peta podaktivnost drugega ukrepa, ki je namenjena večanju zaposlitvenih možnosti za delavce, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve. S tem naj bi preprečilo njihovo prehajanje v dolgotrajno brezposelnost.
- Podaktivnost Nacionalne poklicne kvalifikacije omogoča udeležencem pridobitev javne listine o poklicni kvalifikaciji (NPK), kar poveča njihovo zaposljivost in zmanjšuje strukturna neskladja na trgu dela. NPK lahko pridobi oseba starejša od 18 let, izjemoma tudi mlajša, če ji je prenehal status vajenca ali dijaka in izkazuje ustrezne delovne izkušnje.
- Podaktivnost Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih se deli na:
 - Program Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, zlasti iz sektorjev v preoblikovanju, je namenjen dvigu izobrazbene in kvalifikacijske ravni zaposlenih z namenom ohranitve delovnih mest, preprečevanju prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost ter povečanju zaposlitvenih možnosti presežnih delavcev.
 - V program Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih v perspektivnih sektorjih so vključene osebe, ki si dvigujejo nivo izobrazbe in s tem zaposljivosti (povečanje prilagodljivosti in odzivnosti na potrebe trga dela).
- Podaktivnost Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide omogoča, da se oseba vključi v delovne procese na konkretnem delovnem mestu z namenom usposabljanja za konkretno delo ter da se hkrati, preko subvencij, omogoči njena zaposlitev za eno leto za poln delovni čas.
- Usposabljanje na delovnem mestu v učnih delavnicah in učnih podjetjih je podaktivnost, v kateri se brezposelna oseba vključi v delovni proces na konkretnem delovnem mestu z namenom zahtevnejšega usposabljanja za konkretno delo. Usposabljanje traja od 3 do 6 mesecev in je namenjeno osebam z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo, osebam z upadom delovnih sposobnosti in invalidnim osebam, katerih znanja ne omogočajo neposredne zaposlitve.

Ugotovitve kažejo, da je celoten ukrep Usposabljanje in izobraževanje uspešen, pri brezposelnih osebah in delodajalcih zelo dobro ocenjen, kar kažejo tudi podatki iz ankete, ki jo je izvedel zunanji presojevalec za podaktivnost Usposabljanja na delovnem mestu. Kar 60 % vključenih je ocenjevalo, da jim bo vključitev pomagala do nove zaposlitve. Med delodajalci – izvajalci pa je bil ta odstotek še višji, kar 89 % jih je menilo, da bodo brezposelni z vključitvijo lažje prišli do zaposlitve.

4.1.1.3 Tretji ukrep – spodbude za zaposlovanje

V tretjem ukrepu je bilo izvedenih 33,3 % predvidenih vključitev, za kar je bilo porabljenih le 33,6 % predvidenih sredstev. V letu 2007 so predvidevali večje zanimanje delodajalcev, in s tem tudi višjo porabo na povračilu prispevkov delodajalcem. Za to podaktivnost je bilo rezervirano nekoliko več sredstev, vendar je bilo zanimanje delodajalcev zelo majhno, zato sredstva niso bila porabljena v celoti.

Ukrep spodbude zaposlovanja sestavlja nadaljnjih pet podaktivnosti:

- Podaktivnost Spodbujanje novega zaposlovanja je namenjena pridobitvi zaposlitve težje zaposljivim osebam, ki mora trajati najmanj eno leto.
- Subvencije za samozaposlitev so podaktivnosti v obliki enkratne nepovratne pomoči, ki je namenjena ustanovitvi podjetja v obliki povračila plač, prispevkov in davkov na začetku poslovanja. Cilj je ohranitev neprekinjene samozaposlitve za obdobje najmanj dveh let. Aktivnost se ne izvaja v obliki javnega razpisa, osebe iz ciljne skupine v aktivnost napoti ZRSZ na podlagi potrčila o udeležbi na delavnici usposabljanja za podjetništvo ter popolne in ustrezne vloge. Sklene se pogodba o dodelitvi subvencije za samozaposlitev in izplača subvencija v roku, ki bo določen v pogodbi.
- Podaktivnost Povračilo prispevkov delodajalca pomeni, da ZRSZ delodajalcu v določenem deležu povrne določene prispevke. Ob vključitvi v aktivnost mora delodajalec delavca zaposliti za predpisano obdobje najmanj dveh let.
- Tudi podaktivnost Nadomestitev dela plače invalida in težje zaposljivi osebi je namenjena izenačevanju možnosti zaposlovanja invalidov in težje zaposljivih oseb (starejši).
- Spodbujanje novega zaposlovanja starejših je namenjeno ustvarjanju novih delovnih mest za posebej ranljive skupine brezposelnih oseb (subvencioniranje) starejših od 50 let.

4.1.1.4 Četrti ukrep – neposredno ustvarjanje novih delovnih mest

Ukrep neposredno ustvarjanje novih delovnih mest je ukrep APZ, ki se deli na štiri podaktivnosti:

- Lokalni zaposlitveni programi – javna dela so zaposlitveni programi za osebe, ki v nekem okolju najtežje najdejo zaposlitev. Namenjeni so ohranitvi ali razvoju delovnim sposobnosti ter razvoju novih delovnih mest s spodbujanjem

delodajalcev za redno zaposlovanje udeležencev. Hkrati aktivirajo lokalne skupnosti za reševanje brezposelnosti na njihovem območju.

- Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu, osebne asistencije in oskrbovanje invalidov – » invalid invalidom« je aktivnost, katere cilj je zagotoviti trajnejše oblike zaposlovanja in odpiranje novih delovnih mest za dolgotrajno brezposelne osebe, ki so bile predhodno vključene v javna dela ali v program Tisoč novih možnosti.
- Samo ženskam je namenjena podaktivnost Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk. Cilj je povečanje njihovih zaposlitvenih možnosti in preprečevanje socialne izključenosti. Subvencija za zaposlitev se lahko odobri za najmanj 12 in največ 18 mesecev za polni ali krajši delovni čas. Na javni razpis za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih žensk so se lahko prijavili neprofitni delodajalci, ki imajo sedež na območju z višjo stopnjo brezposelnosti od povprečne v Sloveniji.
- Projekti netržnih zaposlitvenih programov so aktivnost, ki se nanaša na sofinanciranje zaposlitev brezposelnih oseb iz ciljnih skupin pri neprofitnih delodajalcih za poln delovni čas za najmanj eno leto (v območjih Slovenije, kjer je brezposelnost višja od povprečne).

V ta četrti ukrep je bilo vključenih 85 % predvidenih oseb, ob tem, da je bilo porabljenih le 82,2 % predvidenih sredstev. Razloge, da so bile vključitve in poraba pri subvencijah za neprofitne delodajalce nekoliko pod planom, gre iskati v tem, da so bile za ta ukrep zelo natančno določene ciljne skupine, ki se vključujejo (npr. težje zaposljive osebe) in delodajalci, ki aktivnosti izvajajo (neprofitni delodajalci). Pri takih delodajalcih in ciljnih skupinah večkrat prihaja do prekinitev zaposlitve, kar posledično pomeni manjšo porabo sredstev.

Lahko rečemo, da imamo v Sloveniji široko paleto možnosti za brezposelne osebe, da s pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja najdejo delodajalce in se zaposlijo. Enako velja za delodajalce, da pridobijo pomoč pri zaposlovanju nove delovne sile.

4.1.1.5 Ocena o zaposlitveni politiki v Sloveniji

Evropska komisija sicer ni podala stališča o sami aktivni politiki zaposlovanja v Sloveniji kot skupku ukrepov, vendar pa je v oceni nacionalnih programov reform v okviru izvajanja prenovljene Lizbonske strategije za rast in delovna mesta, konec leta 2006, za področje zaposlovanja v Sloveniji ugotovila rahlo, vendar še vedno ne zadostno, zvišanje zaposlenosti starejših. Kljub že izvajanim ukrepom na tem področju Komisija predlaga, da Slovenija okrepi pristop za ohranjanje starejših oseb na trgu dela. Opozarja tudi na še vedno perečo problematiko zaposlovanja mladih (izpostavlja izobražene), kjer še vedno niso vidni učinki obljube, da bo diplomantom omogočen dostop do službe v šestih mesecih po končanem študiju. Ovire za zaposlovanje mladih bi bilo treba odstraniti s povečanjem spodbud za delo, skupaj z izboljšanjem kakovosti izobraževanja in njegove odzivnosti na potrebe trga dela.

Ocena omenja pozitiven vpliv uvedbe kvot pri zaposlovanju invalidov, opozarja pa na potrebo po večji učinkovitosti služb za zaposlovanje pri preprečevanju brezposelnosti in ukrepih za aktiviranje, ki bi najbolj prikrajšanim pomagali do zaposlitve. Komisija ugotavlja, da je Slovenija v zadnjem letu začela izvajati večino glavnih reform zaposlovanja, vendar sugerira, da je potrebno okrepiti aktivnosti, ki pomagajo ljudem do zaposlitve, in aktivnosti, ki preprečujejo dolgotrajno brezposelnost v smislu večje pogodbene prilagodljivosti pri prejemkih in nadomestilih (strožji pogoji za njihovo prejemanje). Komisija ugotavlja, da bi bilo potrebno izboljšati delovanje služb za zaposlovanje, ki naj bi podpirale prehod na prožnejše pogodbene ureditve in strožje pogoje za pravico do socialnih prejemkov, pri čemer je treba dati prednost zagotavljanju storitev v zgodnji fazi brezposelnosti.

4.1.2 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja v izbranih državah EU

Države se med seboj razlikujejo po višini in strukturi izdatkov za aktivno politiko zaposlovanja. Skandinavske države tradicionalno največ namenjajo politiki zaposlovanja, še posebej izstopajo po izdatkih za aktivno politiko zaposlovanja. Ob začetku devetdesetih letih so se sredstva, namenjena za politiko zaposlovanja, povečala skoraj v vseh evropskih državah, kar je odraz poslabšane gospodarske situacije in večjega pomena aktivne politike zaposlovanja kot odgovora na obstoječo visoko brezposelnost.

4.1.2.1 Avstrija

V Avstriji se v programe aktivne politike zaposlovanja vključujejo osebe, ki so brezposelne ali jim le-ta grozi. Svetovalci Zavoda za zaposlovanje vključujejo v programe usposabljanja osebe, ki nimajo potrebnih kvalifikacij, s posebnim poudarkom na ogroženih skupinah (osebe brez šole, težje zaposljivi, invalidi, ženske z dolgimi prekinitvami v delovni dobi itd.). Svetovalci Zavoda za zaposlovanje odločajo o upravičenosti udeležbe. Udeleženci programov prejemajo plačilo, ki je enako znesku nadomestila za primer brezposelnosti.

Med programi APZ v Avstriji so programi usposabljanja, zaposlitvene subvencije in programi podpore. Programi usposabljanja, kot osnovna oblika APZ v Avstriji, se delijo na:

- formalno izobraževanje (poklicno šolanje, jezikovni in računalniški tečaji itd.), trajanje: od 4 tednov do 1 leta, odvisno od usposabljanja;
- programi urjenja za iskanje službe (pisanje prošenj, vodenje na pogovorih za službo itd.), trajanje: od 6 do 7 tednov. Urjenje poteka 3 dni v prvem tednu, potem pa enkrat na teden. Udeležba je obvezna, neudeležba se kaznuje z zmanjševanjem nadomestil;
- poklicna orientacija (izdelava načrta o karieri, oseba se usmerja glede programa formalnega usposabljanja itd.);

- programi integracije, ki nudijo psihološko in drugo pomoč pri reintegraciji udeležencev na trg delovne sile (na primer ukvarjanje s socialnimi problemi dolgotrajne brezposelnosti). Udeležencu se omogoča, da najmanj 50 % programa preživi na delu v posebnih ustanovah.

4.1.2.2 Estonija

Zakon o Zavodu za zaposlovanje v Estoniji določa naslednje ukrepe aktivne politike zaposlovanja:

- pomoč pri iskanju službe: informacije o možnostih zaposlitve, posredovanje, poklicno vodenje;
- usposabljanje: splošno in poklicno šolanje. Organizirajo jih lokalne pisarne Zavoda za zaposlovanje. Trajajo največ 6 mesecev. Prej ni bilo posebnih kriterijev za selekcijo (razen splošnih, da mora biti oseba registrirana kot brezposelna, z določeno preteklo delovno dobo), od leta 2001 pa Zavod za zaposlovanje določi selekcijske kriterije, ki jih mora svetovalec upoštevati glede na potrebe trga dela in značilnosti iskalca zaposlitve. Programi usposabljanja predstavljajo osnovni program z največ izdatki;
- subvencioniranje plač:
 - podpora brezposelnim osebam za spodbujanje podjetništva. Pogoji: brezposelna oseba mora imeti najmanj 18 let, zadostno izobrazbo ali potrebne izkušnje. Od leta 1995 je bilo vključenih od 380 do 460 oseb letno v tovrstni program;
 - spodbude delodajalcem za zaposlovanje težje zaposljivih oseb (invalidi, nosečnice, ženske z otroki, mlajšimi od 6 let, mladi med 16. in 24. letom, starejše osebe – 5 let do upokojitve, osebe, ki so bile v zaporu), skozi subvencioniranje plač. Subvencija znaša 100 % minimalne plače v prvih 6 mesecih in 50 % minimalne plače v drugih 6 mesecih.
- neposredno ustvarjanje delovnih mest;
- javna dela, ki jih organizirajo lokalne pisarne Zavoda za zaposlovanje. Od leta 2001 se financirajo iz proračuna lokalnih skupnosti, ne pa več iz državnega proračuna. Dodatno se v Estoniji izvajajo še številni drugi pilotski projekti za različne ogrožene skupine brezposelnih (mladi, starejši, invalidi), ki pa se financirajo iz državnega proračuna ter iz drugih virov (Phare programi itd). Študija o učinkovitosti APZ zaključuje, da so programi APZ v Estoniji slabše razviti v primerjavi s starimi državami članicami EU.

4.1.2.3 Nizozemska

Leta 2001 je Nizozemska porabila 5 milijard evrov za aktivno politiko zaposlovanja (nizozemski bruto domači proizvod znaša približno 450 milijard evrov). Vsaki brezposelni osebi v enem letu (mladim v 6 mesecih) od začetka brezposelnosti omogočijo svetovanje, ki vključuje: pomoč pri iskanju zaposlitve, jezikovne tečaje, usposabljanja, programe za pridobivanje delovnih izkušenj itd. Oblika svetovanja je

odvisna predvsem od značilnosti iskalca zaposlitve. Za vključevanje brezposelnih v določene programe je bila odgovorna Nacionalna javna uprava za nadomestila v primeru brezposelnosti in invalidnost ter občine – za prejemnike socialne pomoči. Od nedavnega pa izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja od javnih ustanov prevzema zasebni sektor. Javne ustanove in občine za izvajanje programov APZ izberejo različne pogodbene komercialne agencije. S spodbujanjem konkurence med pogodbenimi agencijami se želi doseči večja kakovost programov in večja učinkovitost pri porabi sredstev. Problemi pa so v tem, da so pogodbene agencije zelo malo odvisne od uspeha svojih programov (v glavnem dosegajo minimalno zastavljanje standarde). Velika raznovrstnost programov, ki jih ponujajo agencije, pa onemogoča ustvarjanje sistema usposabljanja za brezposelne na nacionalni ravni. Študija o učinkovitosti APZ zaključuje, da programi svetovanja in nadzora brezposelnih na Nizozemskem niso najbolj učinkoviti, kar predstavlja nevarnost za sistem socialne varnosti.

4.1.2.4 Španija

Španija ima visoko stopnjo brezposelnosti v primerjavi z drugimi državami članicami, čeprav od devetdesetih letih prejšnjega stoletja beleži visoko rast bruto domačega proizvoda (BDP) in nizko inflacijo. Posebej je izpostavljena visoka stopnja dolgotrajne brezposelnosti. Pomembne razlike v stopnji brezposelnosti so med regijami v Španiji. Tako je stopnja brezposelnost najvišja na jugu (npr. Andaluzija, 18 %), v pokrajinah kot so Navarra in La Rioja pa znaša 6 %. Na začetku devetdesetih letih je bila Španija med tistimi državami, ki so namenile najmanj sredstev za aktivno politiko zaposlovanja. Postopoma je povečevala financiranje APZ, posebej po uvedbi Evropske strategije zaposlovanja, tako da je leta 2002 dosegla EU povprečje (glede porabe odstotka BDP za APZ).

Veliki del teh sredstev je namenjen spodbujanju sklenitev delovnih razmerij za nedoločen čas ter podpori brezposelnim osebam za spodbujanje podjetništva. Ta del porabe je višji kot v drugih državah članicah. Manj sredstev pa je namenjenih za programe usposabljanja.

Nacionalni zaposlitveni inštitut (INEM) je avtonomni organ, povezan z ministrstvom za delo in socialne zadeve, ki upravlja z aktivnimi in pasivnimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja. V zadnjih letih INEM vse več svojih pooblastil prenaša na avtonomne pokrajine. Tako je danes struktura nacionalnih in lokalnih organov precej kompleksna, vključujoč paralelne strukture v določenih primerih. Avtonomne pokrajine in občine lahko ustanovljajo tudi svoje agencije, ki skrbijo za programe, ki jih zastavi INEM. Te agencije izvajajo svetovanja, nudijo pomoč pri iskanju službe, poklicna šolanja ter se na regionalni ravni dogovarjajo s socialnimi partnerji. INEM je leta 1994 prepustil svoj monopol pri storitvah pomoči pri iskanju službe, ko je vlada dovolila ustanovitev neprofitnih agencij in začasnih agencij za delo. Tako danes pomoč pri iskanju službe nudijo zasebne in javne (regionalne in nacionalne) ustanove.

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so:

- programi usposabljanja, ki so namenjeni predvsem mladim, dolgotrajno brezposelnim, slabo izobraženim, invalidom, priseljencem in ženskam. Programi usposabljanja vključujejo poklicno šolanje za brezposelne in delavnice za mlade. Programi se kombinirajo s praktičnim delom, včasih kot pripravništvo v zasebnih in javnih podjetjih. Na primer, INEM organizira eksperimentalni program za šolanje in vključitev v zaposlitev na področju komunikacijskih tehnologij. Program je delno financiran s strani podjetij (35 %), ki sodelujejo pri izvedbi programa. Socialni partnerji tudi pogosto organizirajo nadaljnje usposabljanje za zaposlene. Ker številne ustanove na nacionalni in regionalni ravni organizirajo usposabljanje za različne ciljne skupine, je oblikovan nacionalni sistem kvalifikacij in poklicnega šolanja, ki predpisuje šolske programe in spričevala.
- finančna pomoč: največ sredstev in udeležencev je vključenih v zagotavljanje dela za nedoločen čas; podpore so deležni tudi iskalci zaposlitve, ki želijo ustanoviti lastno podjetje – vnaprej dobijo plačana vsa nadomestila za primer brezposelnosti, ki jim pripadajo, subvencionirajo se jim stroški svetovanja pri ustanavljanju podjetja itd. Pomoč je namenjena tudi podpori večje mobilnosti delovne sile znotraj Španije.
- neposredno ustvarjanje delovnih mest: INEM v sodelovanju z drugimi javnimi ali zasebnimi neprofitnimi organizacijami zaposluje dolgotrajno brezposelne v družbeno koristnih delih. V nerazvitih pokrajinah se podobna javna dela organizirajo tudi na področju kmetijstva. Študija o učinkovitosti APZ zaključuje, da ima javni Zavod za zaposlovanje v Španiji malo nadzora nad iskalci zaposlitve. Vključevanje v programe je prostovoljno, določila o tem, kaj je ustrezna služba, so široko zastavljena ter so prepuščena diskreciji Zavoda za zaposlovanje. Javni Zavod za zaposlovanje je pogosto deležen kritik, da ni sposoben iskalcem zaposlitve najti ustrezne službe, tako da se v zadnjih letih vse večje število brezposelnih obrača na zasebne agencije za zaposlovanje.

4.1.2.5 Švedska

Srednjeročni načrti na Švedskem predvidevajo 80 % stopnjo zaposlenosti (za delavce stare 20–64 let) oziroma posledično polno zaposlenost. Struktura brezposelnih na Švedskem kaže na velik delež visoko izobraženih med brezposelnimi, kar je verjetno rezultat krize v sektorju informacijskih tehnologij in telekomunikacijah v zadnjih letih. Z usposabljanjem brezposelnih so na Švedskem začeli že leta 1960. Program usposabljanja za trg dela (AMU) vključuje brezposelne in tiste, ki jim le-ta grozi. Obstajajo poklicni in nepoklicni programi usposabljanja. Poklicni programi se izvajajo v podjetjih, na univerzah in v posebnih občinskih ustanovah, nepoklicni pa so na voljo znotraj priznanega šolskega sistema.

Programi nadomeščanja obstajajo od leta 1991. V teh programih brezposelna oseba nadomešča delavca, ki je odsoten zaradi usposabljanja. Tako se želi povečati

usposobljenost brezposelne osebe in ji omogočiti začasno zaposlenost. Ti programi so še posebej razširjeni v javnem sektorju – v zdravstvenih in podobnih službah. Leta 2005 so začeli z izvajanjem posebnega programa, s katerim zaposlena oseba pridobi možnost za počitek, rekreacijo, dodatno šolanje ali ustanavljanje podjetja, medtem pa se omogoči brezposelni osebi, da jo nadomešča pri delu. Ta program je večinoma namenjen brezposelnim osebam, ki jim grozi izguba nadomestil za primer brezposelnosti. Takim osebam program nudi zaposlitev do 6 mesecev v neprofitnem privatnem sektorju na delih, ki drugače ne bi bila opravljena. Obstajajo še drugi programi, na primer: denarna pomoč, s katero težje zaposljivim osebam krijejo 50 % plače in druge stroške, povezane z delom, ali podpora brezposelnim osebam za spodbujanje podjetništva itd.

Za usposabljanje odraslih od leta 1970 skrbijo občine. Programi vključujejo poklicno usposabljanje, pouk švedščine za priseljence, računalniške tečaje itd. Leta 1997 je bil uveden zelo obsežen program, ki je vključeval brezposelne in zaposlene osebe s slabo izobrazbo. Do dodatnega šolanja so bili upravičeni vsi tisti starejši od 20 let, ki živijo na Švedskem in so brez srednje šole. Poudarek programa je na dodatnem izobraževanju iz švedščine, angleščine in matematike. Program je za udeležence brezplačen, občine pa za izvajanje programov dobivajo subvencije.

Tabela 3: Poraba za aktivno politiko zaposlovanja (izraženo v % PPP)¹ deljeno s številom oseb na čakanju zaposlitve (nezaposleni in neaktivne osebe, ki bi delale, vendar niso kvalificirane kot nezaposlene)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Avstrija	-	-	2,2	1,0	1,0	1,3	1,8	1,8	2,3	2,3	2,7	1,5
Belgija	2,8	5,3	4,0	4,5	3,6	3,7	4,9	6,3	5,7	4,8	4,9	5,1
Češka	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1
Nemčija	1,9	5,3	5,1	4,9	3,2	3,8	4,4	4,4	4,2	4,4	3,6	3,2
Danska	-	4,9	7,8	8,0	8,9	9,7	13,2	12,8	13,9	15,6	12,6	12,5
Španija	-	0,8	0,3	0,3	0,3	0,5	0,8	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2
Finska	-	-	2,4	2,8	2,3	2,1	2,3	2,2	2,3	2,3	2,5	2,8
Francija	1,5	2,8	4,2	4,3	3,4	3,5	3,9	4,5	4,8	4,8	4,2	3,6
Grčija	0,0	0,3	0,4	0,4	0,4	0,2	0,4	0,4	0,5	0,4	0,2	0,3
Madžarska	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,2	0,2
Irska	1,2	1,9	2,0	2,6	2,1	2,9	3,8	4,5	5,2	4,9	4,8	4,8
Italija	-	-	-	0,5	-	0,8	0,9	1,0	1,4	1,5	1,7	1,3
Luksemburg	2,7	5,5	2,0	3,2	3,7	3,0	3,5	3,8	4,8	4,7	5,8	6,5
Nizozemska	2,8	3,9	2,3	3,1	2,3	1,6	2,5	4,0	7,2	7,4	8,0	6,5
Portugalska	-	0,6	0,8	1,0	0,5	0,9	0,8	1,1	1,5	1,3	1,3	1,4
Švedska	-	-	13,3	-	9,7	10,8	11,7	12,0	11,5	12,0	13,0	10,8
Anglija	1,0	1,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	0,8	0,6	0,7	0,6	0,8
Estonija	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0
Litva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,1
Latvija	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-
Slovaška	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0

Vir: http://ec.europa.eu/employment_social/employmentanalysis/eie/eie2006chap3en.pdf

¹ Purchasing power parity (PPP) pomeni po kupni moči in je izražena v %

4.2 PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

4.2.1 Denarna nadomestila

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje prejema iz republiškega proračuna poleg ostalih tudi sredstva za zagotavljanje socialno varstvenih pravic, ki imajo podlago v Zakonu in zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. V ta sklop sodijo denarna nadomestila in denarne pomoči.

Zavarovancem se iz zavarovanja za brezposelnost zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti volji ostali brez zaposlitve. Pogoji za uveljavitev denarnega nadomestila po spremembi Zakona je zavarovanje za brezposelnost pred prenehanjem delovnega razmerja, trajanje delovnega razmerja pred prenehanjem vsaj 12 mesecev v 18 mesecih ter da v času uveljavljanja denarnega nadomestila za zavarovanca ni na voljo ustrezne ali primerne zaposlitve.

Število upravičencev do denarnega nadomestila se je v letu 2007 zaradi ugodnih gibanj na trgu dela še naprej zniževalo. V letu 2007 je pravico do denarnega nadomestila na novo uveljavilo 20.061 upravičencev, kar pomeni, v primerjavi z letom 2006, zmanjšanje za 17,6 %, predvsem je bil nižji priliv oseb po redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi (tako zaradi stečaja kot tudi iz poslovnih razlogov), manj pa je bilo tudi upravičencev po prenehanju zaposlitve za določen čas. Ob koncu leta je bilo do denarnega nadomestila upravičenih 14.270 oseb, kar je za 7,3 % manj kot v enakem obdobju leta 2006. V povprečju je v letu 2007 mesečno denarno nadomestilo prejemale 15.041 brezposelnih oseb.

4.2.2 Denarna socialna pomoč

Denarna socialna pomoč (DSP) so sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki omogoča preživetje. Preživetje pa je omogočeno, če so upravičencu zagotovljeni dohodki, s katerimi razpolaga po plačilu davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost, v višini minimalnega dohodka, določenega z Zakonom o socialnem varstvu.

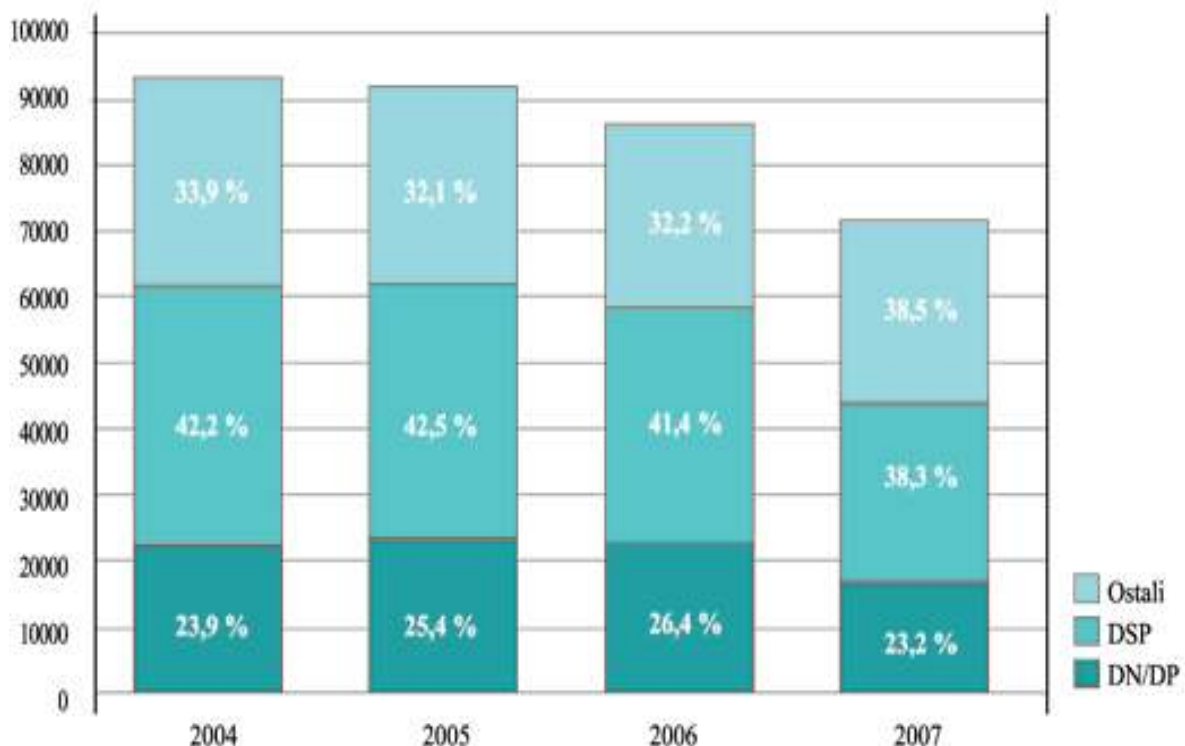
Denarno pomoč lahko uveljavi zavarovanec, ki mu je iztekla pravica do denarnega nadomestila, ter zavarovanec, ki mu je kot pripravniku prenehalo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, krajši od 12 mesecev. Pogoji za uveljavitev pravice je dohodkovni (80 % zjamčene plače na družinskega člana) ter premoženjski cenzus. S spremembo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je stopila v veljavo julija 2006, se denarna pomoč ne uvršča več med pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Skladno s prehodnimi določbami pa zavarovanci, ki so uveljavili pravico do denarne pomoči do uveljavitve novele Zakona,

zadržijo pravico v obsegu in trajanju v skladu s predpisi, veljavnimi do uveljavitve novele. Prav tako lahko zavarovanci, ki jim je pravica do denarne pomoči med brezposelnostjo mirovala, po prenehanju razloga za mirovanje zahtevajo izplačilo denarne pomoči za preostali čas prejemanja denarne pomoči. Ob koncu leta 2007 je tako denarno pomoč prejemale le še 430 brezposelnih oseb, v povprečju pa je Zavod v letu 2007 denarno pomoč izplačal 1.542 brezposelnim osebam mesečno.

Na podlagi Zakona o socialnem varstvu govorimo o štirih vrstah denarnih socialnih pomoči:

- Denarna socialna pomoč – za obdobje: dodeli se za določen čas, in sicer glede na okoliščine. Prvič se dodeli največ za tri mesece, ponovno pa največ za šest mesecev. Denarna socialna pomoč se lahko dodeli največ za obdobje enega leta, če zaradi starosti nad 60 let, bolezni, invalidnosti ali drugih okoliščin ni mogoče pričakovati izboljšanja socialnega položaja upravičenca
- denarna socialna pomoč – trajna: dodeli se upravičencu nad 60 let in tistemu, ki je trajno nezmožen za delo in je brez vsakršnih dohodkov oziroma prejemkov ter brez premoženja in nima nikogar, ki bi ga bil dolžan in sposoben preživljati, in živi doma. Trajno nezmožnost za delo ugotavlja invalidska komisija po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- izredna denarna socialna pomoč – za obdobje: se lahko dodeli v izrednih okoliščinah. To pomoč se lahko dodeli tudi, če upravičenec sicer presega »cenzus« za dodelitev denarne socialne pomoči, a se je iz razlogov, na katere ni mogel vplivati, znašel v položaju materialne ogroženosti. Dodeli se jo za obdobje, kar pomeni za materialno ogroženost, ki bo trajala več kot dva meseca.
- izredna denarna socialna pomoč – enkratna: velja enako kot za izredno denarno socialno pomoč – za obdobje, vendar se jo podeli v enkratnem znesku, ker gre za trenutno materialno ogroženost.

Slika 5: Prejemniki denarnega nadomestila (DN) in denarne pomoči (DP) ter denarno socialne pomoči (DSP) v brezposelnosti



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/Slo/12-pravice.html>

Tabela 4: Poraba za pasivno politiko zaposlovanja (izraženo v % PPP)² deljeno s številom oseb na čakanju zaposlitve (nezaposleni in neaktivne osebe, ki bi delale, vendar niso kvalificirane kot nezaposlene)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Avstrija	-	-	13,6	5,6	5,2	5,9	6,1	6,0	6,6	7,3	8,8	5,3
Belgija	8,2	13,2	9,5	9,7	10,4	8,4	11,4	13,6	12,9	12,7	12,3	13,3
Češka	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2	0,2	0,2
Nemčija	5,9	7,2	10,8	10,3	9,3	9,0	9,1	8,8	9,0	9,4	9,1	8,8
Danska	-	20,5	19,4	19,9	15,9	17,4	18,5	18,3	19,2	21,9	22,1	21,9
Španija	-	2,6	1,8	1,7	1,7	1,8	1,9	2,1	2,5	2,8	2,9	3,2
Finska	-	-	6,9	6,5	5,8	5,2	5,9	5,9	6,4	6,7	7,1	7,3
Francija	6,9	7,6	6,6	6,5	5,6	5,8	6,0	6,3	7,4	8,4	8,9	8,6
Grčija	0,1	0,4	0,5	0,6	0,7	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7	1,0	1,0
Madžarska	-	-	-	0,1	-	-	-	-	-	-	0,2	0,3
Irski	3,1	3,9	3,9	4,4	-	4,5	4,8	4,5	5,0	6,1	7,2	8,7
Italija	-	-	-	1,5	-	0,9	1,1	1,0	1,4	1,5	1,7	1,8
Luksemburg	10,8	19,0	12,7	13,5	7,8	6,0	12,0	11,4	12,9	12,9	17,8	16,0
Nizozemska	10,0	9,2	6,8	8,5	7,6	7,8	8,1	13,3	15,4	14,4	14,3	13,8
Portugalska	-	0,4	1,1	1,1	1,2	1,8	2,1	2,6	3,2	3,5	3,1	3,4
Švedska	-	-	14,3	-	10,4	10,7	11,5	11,8	9,2	9,7	15,3	14,2
Anglija	3,7	2,9	2,0	1,8	2,1	2,0	2,1	2,1	2,0	1,8	1,6	1,6
Estonija	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	0,1
Litva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0
Latvija	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	-
Slovaška	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1

Vir: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006chap3en.pdf

² Purchasing power parity (PPP) pomeni po kupni moči in je izražena v %

5 ZAPOSLENOST

Zaposlitev predstavlja v sodobni družbi osrednji del vsakdanjega življenja in ključni vir finančne neodvisnosti, statusa, prestiža, identitete ter socialne participacije. V sedanjem času je veliko pozornosti namenjene fleksibilnim zaposlitvam. Vse bolj se vpeljujejo nove nestandardne oblike zaposlovanja, kot so samozaposlovanje, zaposlitev za določen čas in s skrajšanim delovnim časom. Med različnimi oblikami fleksibilnega zaposlovanja narašča le zaposlovanje za določen čas, medtem ko je na primer delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom relativni nizek.

Zaposljivost je širok, ne zelo natančno definiran pojem, ki ga je v grobem mogoče razumeti kot zmožnost, da se bo oseba zaradi svojih znanj, spretnosti in različnih drugih individualnih lastnosti lahko sorazmerno hitro in brez večjih težav zaposlila. Poenostavljeno rečeno torej zaposljivost posameznika pomeni njegovo privlačnost za delodajalca in predstavlja skupek znanj, spretnosti, izkušenj in drugih lastnosti, ki jih delodajalci iščejo pri kandidatih za zaposlitev.

Od leta 1993 so v Sloveniji gospodarski rezultati ugodni. Gospodarstvo se je večinoma že prestrukturiralo in postalo bolj konkurenčno ter izvozno usmerjeno. Zaradi obsežnejše zunanjetrgovinske menjave in večje investicijske aktivnosti je bila v letu 2007 v državi dosežena visoka, kar 6,1 % gospodarska rast. Procesi gospodarskega prestrukturiranja, ki so potekali do konca osemdesetih let prejšnjega stoletja, so se v sektorski strukturi odrazili kot zmanjšanje kmetijskega in nekmetijskega sektorja ter povečanje storitvenega sektorja. Zmanjšal se je obseg proizvodnje posameznih dejavnosti, kot so rudarstvo, tekstilna, usnjarska, živilska in lesno – pridelovalna industrija. V predelovalnih dejavnosti se je povečala zlasti proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vlaken, proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas, proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov, proizvodnja strojev in naprav ter proizvodnja električne in optične opreme. Poleg predelovalnih dejavnosti pomembno področje dejavnosti predstavlja gradbeništvo, vse bolj se krepi trgovina, razvija se turizem, najhitrejša rast pa je na področju poslovnih interesov. Med večjimi, poslovno uspešnimi, podjetji ali podjetniškimi skupinami so: Lek, Gorenje, Krka, Merkur, Mercator, Revoz, Unior, Primorje, Petrol, Pivovarna Laško, Hidria, Helios, Sava.

Gospodarska rast vpliva tudi na razmere na trgu dela, kjer se povečuje zaposlovanje in zmanjšuje brezposelnost. Število delovno aktivnih prebivalcev se, kljub zapiranju delovnih mest v posameznih delovno intenzivnih panogah, od leta 2004 znova povečuje. Po podatkih za februar 2008 je bilo v državi 870.947 delovno aktivnih prebivalcev. Ugotovitve kažejo, da primanjkuje zlasti delavcev s področja gradbeništva, kovinarstva in strojništva, gostinstva ter strokovnjakov naravoslovnih in tehničnih ved ter strokovnjakov s področja zdravstva.

Najbolj iskani pa bodo (primanjkljaj na trgu dela) analitiki in snovalci informacijskih sistemov, inženirji strojništva, zdravniki, kuharji, natakarji, zidarji, tesarji,

elektroinštalaterji, livarji, varilci, monterji kovinskih konstrukcij, orodjarji, elekromehaniki, upravljalci orodnih strojev, vozniki težkih tovornjakov in vlačilcev, delavci za preprosta dela pri visokih gradnjah.

Težave pri zaposlovanju imajo brezposelni z nizko izobrazbo, s srednješolsko izobrazbo splošne smeri (npr. gimnazijski maturant) in diplomanti družboslovne smeri. Poleg izobrazbene smeri so za zaposlitev pogosto odločilnega pomena pridobljene delovne izkušnje in dodatna znanja (vozniški izpit, znanje tujih jezikov, računalniška znanja itd.).

Težave pri zaposlovanju (viški na trgu dela) pa bodo imeli sociologi, antropologi, filozofi, zgodovinarji. Politologi, vnašalci podatkov, uradniki za pisarniško poslovanje, uradniki na bankah, poklici za družbeno animiranje, šivalci, upravljavci strojev za šivanje oblačil, kurirji, vratarji, poklici za preprosta dela.

5.1 ZAPOSLOVANJE MLADIH

Med okoliščinami, ki pomembno vplivajo na zaposlovanje mladih v Sloveniji v zadnjih letih, velja poudariti izrazito podaljšanje izobraževanja in sorazmerno tog trg delovne sile. Podaljšanje izobraževanja sicer ugodno vpliva na izboljševanje izobrazbene strukture delovne sile, vendar pa na drugi strani povzroča nizke stopnje aktivnosti mladih. Slovenija ima v obeh »robnih« starostnih kategorijah (med mladimi in med starejšimi) relativno nizke stopnje aktivnosti, kar pomeni, da je s participacijo na trgu delovne sile zelo obremenjena relativno ozka starostna kategorija (stari 25 do 50 let). Problem dolgega izobraževanja je tudi v pomanjkanju delovnih izkušenj nas mladih, ki pogosto na trg delovne sile vstopamo šele po 24 tem letu ali kasneje in smo kot iskalci prve zaposlitve brez relevantnih delovnih izkušenj. S tega vidika se zdi nujno tudi pri visokošolskem študiju bolj spodbujati pridobivanje relevantnih delovnih izkušenj in vzpostavljanje stikov z delodajalci že med samim študijem. Dodatna težava podaljševanja izobraževanja pa je, da je naš interes mladih usmerjen predvsem na študij na področju družbenih in poslovnih ved ter prava, kjer je povpraševanja manj od ponudbe, zaradi česar v zadnjih letih narašča brezposelnost mladih diplomantov.

Relativno toga ponudba delovne sile v Sloveniji pomeni, da je varnost zaposlitve zaposlenih za nedoločen čas (kljub spremembam zaposlitvene zakonodaje) še vedno zelo visoka. Podjetja, ki zaradi zmanjšanja lastnih tveganj želijo imeti čim bolj fleksibilno delovno silo, tveganja prenašajo na novo zaposlene, večinoma na mlade. To dejansko pomeni, da v Sloveniji že prihaja do delitve trga na dva segmenta: enega s še vedno visoko varnimi zaposlitvami za tiste, ki so zaposleni za nedoločen čas, in drugega z bolj fleksibilnimi oz. negotovimi zaposlitvami (za določen čas, za nepolni delovni čas) za mlade. Pri fleksibilnih zaposlitvah mladih je potrebno omeniti tudi močan študentski trg delovne sile, ki ga delodajalci zelo favorizirajo, saj jim predstavlja najemanje poceni, fleksibilne in sorazmerno dobro usposobljene delovne

sile, do katere nimajo skoraj nobenih obveznosti (ker delo preko študentskega servisa ni urejeno kot delo v delovnem razmerju). Tako delo opravljeno preko študentskih servisov v marsičem že predstavlja (nelojalno) konkurenco drugim skupinam delovne sile, še posebej slabše izobraženim mladim, ki iščejo zaposlitve.

Zaposlovanje mladih v pretežno netrajnih, nestabilnih zaposlitvah ima lahko različne družbene in socialne posledice. Iz širšega družbenega vidika se jasno pokaže vzorec večje obremenjenosti mladih generacij s tveganji, ki jih prinašajo spremenjene razmere na trgih delovne sile, to pa sproža vprašanje medgeneracijskih razlik v obremenjenosti s tveganji. Te medgeneracijske razlike se sicer izravnavajo v zasebni sferi, saj smo mladi vse dlje ekonomsko in socialno odvisni od svojih staršev, kar posledično pomeni tudi večje razlike med nami glede na socio-ekonomske značilnosti in možnosti naših izvornih družin. Vprašanje, na katerega ne poznamo odgovora, je, ali pomenijo podaljšani in bolj dinamični vzorci prehodov nas mladih iz izobraževanja v koliko toliko stabilno zaposlitev res le podaljšan prehod, ali pa gre za oblikovanje novega delovnega oz. zaposlitvenega vzorca, ki ga bodo zdajšnje in prihajajoče mlade generacije ohranile vse življenje; vzorca, ki bi ga z vidika sedanjih delitev na trgu delovne sile lahko imenovali obrobni (marginalni). Če sedanje generacije mladih še lahko računamo na podporo staršev v dolgotrajnem procesu umeščanja na trg delovne sile, kaj nestabilni vzorec zaposlovanja pomeni za zaposlovanje prihodnjih generacij (katerih starši bodo že sami v nestabilnih zaposlitvah)?

Med nami mladimi brezposelnimi velja kot ranljivo skupino izpostaviti slabo izobražene mlade, ki pa jim je bilo v zadnjih letih posvečene že precej pozornosti politike zaposlovanja. Skupina, ki v zadnjih letih narašča, so iskalci prve zaposlitve (brez delovnih izkušenj), med njimi pa so posebej kritični tisti, ki iščejo zaposlitev že več kot šest mesecev ali celo več kot eno leto. V Programu ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005 so iskalci prve zaposlitve sicer izpostavljeni kot ena od prioritarnih skupin, vendar ni povsem jasno, kako doseči načrtovano vključevanje mladih v zaposlitev najkasneje v šestih mesecih po prijavi na Zavodu za zaposlovanje. Glede na to, da narašča tudi brezposelnost mladih diplomantov, bi veljalo več pozornosti nameniti zagotavljanju karierno-orientacijskih spretnosti in spretnosti iskanja zaposlitve mladim že pred brezposelnostjo – že med šolanjem na srednjih in visokih šolah. Že med šolanjem bi bilo potrebno tudi spodbujati več sodelovanja z delodajalci, in to tudi pri študijih, ki so sicer bolj teoretični in splošni.

Posebej velja izpostaviti problematiko zaposlovanja nas mladih žensk. Podatki kažejo, da smo z brezposelnostjo bolj ogrožene, se pogosteje vračamo vanjo in bolj pogosto opravljamo zaposlitve za določen čas, in to kljub dejstvu, da smo mlade ženske v povprečju boljše (višje) izobražene kot mladi moški. Del tega dejstva je mogoče sicer pojasniti z vrsto izobrazbe mladih žensk (bolj pogosto družboslovne in poslovne vede), vendar pa še vedno precejšen del naše problematike lahko vežemo tudi na odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih žensk. Zaenkrat ne obstajajo ukrepi politike zaposlovanja, ki bi bili usmerjeni samo v zaposlovanje žensk (ali še bolj specifično mladih žensk), vendar bo potrebno, če se bo situacija še poslabševala, razmisliti tudi o tem.

Konec julija 2008 je bilo v Sloveniji prijavljenih 8096 brezposelnih, ki imajo manj kot 26 let. Pred desetimi leti je delež mladih brez zaposlitve pomenil četrtno vseh brezposelnih, leta 2007 se je zmanjšal na 16,4 odstotka, letos znaša 13,2. Delež brezposelnih s šesto in sedmo stopnjo izobrazbe med dolgotrajno brezposelnimi se je med letoma 2002 in 2007 povečal s 3,8 % na 7,7 %. V primerjavi z drugimi članicami EU je brezposelnost mladih pri nas pod povprečjem. A kljub temu je skrb zbujajoče dejstvo, da čakajo mladi diplomanti na prvo zaposlitev v povprečju 9,7 meseca.

Lastnosti, po katerih se mladi razlikujejo od starejših kategorij delovne sile, lahko opišemo kot konkurenčne prednosti ali pa slabosti mladih na trgu delovne sile. Gre za lastnosti, ki so lahko resnične, objektivno določljive (npr. novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj in podobno), lahko pa so le pripisane (kot splošne predstave, ki se vežejo na mlade oz. predstave, ki jih imajo o mladih delodajalci). Tako je mladim že tradicionalno pripisana manjša odgovornost, manjša pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost, nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti, zaradi katerih naj bi za delodajalce predstavljali tvegano delovno silo. Po drugi strani pa so mladi veliko bolj dovzetni za spremembe v delovnem procesu, bolj inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pogosto pripravljeni sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporno delo ali delo v slabših delovnih razmerah.

Sicer pa je prednost mladih kot delovne sile predvsem novejše in kompleksnejše znanje, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa. To velja za tiste, ki uspešno končajo izobraževanje na vsaj srednji stopnji. Poleg znanja imajo mladi več spretnosti in kompetenc, po katerih delodajalci zaradi spreminjajoče se narave dela in delovnih procesov veliko povprašujejo in ki pogosto predstavljajo dodatne pogoje oz. prednost v konkurenci za zaposlitev. Gre na primer za uporabo računalnika in različnih računalniških aplikacij, uporabo medmrežja, sposobnost iskanja in uporabe različnih informacij, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, projektno delo, aktivno uporabo tujih jezikov ipd.

Pomanjkanje delovnih izkušenj se običajno razume kot glavna konkurenčna pomanjkljivost mladih. Kljub temu da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji namreč šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost. Pogosto tisti, ki šele iščejo svojo prvo zaposlitev, niso povsem brez delovnih izkušenj. Vsaj deloma si jih namreč lahko pridobijo skozi različne delovne prakse med šolanjem, med počitniškim delom, prostovoljnim delom in opravljanjem različnih študentskih del, vendar te delovne izkušnje pogosto niso vezane na poklicno oz. profesionalno področje, za katero so se izobraževali in za katero iščejo zaposlitev.

5.2 NOVI POKLICI PRIHODNOSTI

Na vrednotenje posameznega poklica vpliva vrsta dejavnikov. Med pomembnejše okoliščine, ki povzdigujejo »vrednost« nekega poklica, sodijo domnevno zagotovljena eksistenca (»zanesljivi poklici«), tradicija, razvojne perspektive, promocija ... Zgodovina uči, da se tudi vrednotenje poklicev spreminja. Nekateri, nekoč cenjeni poklici, danes sodijo med najmanj privlačne. Na drugi strani nekateri poklici pridobivajo ugled. Nekoč »umazani« avtomehaničar je danes cenjen strokovnjak z znanji s področja računalništva, strojništva ali elektronike. V zadnjem desetletju je bilo poklicno izobraževanje v Sloveniji zapostavljeno in obravnavano kot drugorazredno. Preslabo poznavanje tovrstnega izobraževanja je pri osnovnošolcih zadnjih razredov in njihovih starših povzročalo razdvojenost in zmedo. Vpis v srednje poklicne šole se zmanjšuje in razloge gre iskati nedvomno tudi v spremenjenih gospodarskih razmerah, padanju natalitete, neustrezni poklicni orientaciji in drugje. Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje zato vpeljuje programe nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programe srednjega poklicnega izobraževanja, ki zagotavljajo povečanje vpisa v programe poklicnega izobraževanja.

Ko se posameznik odloča za izobraževanje, na izbor poklica vpliva veliko različnih dejavnikov, katerih pomembnost in vloga je odvisna od socialnega okolja in okoliščin, v katerih se nahaja posameznik. Na njegovo odločitev vplivajo tudi zunanji vplivi (uveljavljene norme, stališča vzornikov, staršev, prijateljev, zahtevnost izobraževalnega programa ...), ki ga spodbujajo v izobraževanje za določen poklic oziroma ga od njega odvrčajo. Hkrati na njegovo odločitev vplivajo še osebni motivi, cilji in pričakovanja. Pri poklicni odločitvi bi moralo biti osnovno vodilo: »Izberi si poklic, v katerem uživaš«, kajti delo se človeku manj odtuji, če ga opravlja z veseljem in zanimanjem. Le v takem primeru lahko dokaže svoje sposobnosti in doseže osebno rast. Takšna odločitev je mogoča le ob ustreznem informiranju.

Moderni poslovni svet je poln novih donosnih poklicev, ki se jih splača spremljati. Trenutno so na primer iskani strokovnjaki, ki znajo dešifrirati satelitske slike, internetni reporterji, poznavalci varnostnih sistemov, oblikovalci prodajnih prostorov, gostinskih objektov in wellness centrov, animatorji, ki znajo ustvariti »avro ambienta« in si izmišljajo inovativne načine za zadovoljevanje strank, iskani pa so tudi osebni stilisti in trenerji fitnesa oziroma vsi tisti, ki lahko ponudijo nekaj na »individualni ravni«. Po drugi strani pa so še vedno cenjeni tudi določeni »stari« poklici, kot so natakar, kuhar, knjigovodja ipd.

Ne smemo pozabiti, da je iznajdljivost ključ do uspeha. Ne smemo se bati lotiti katerega koli specifičnega in izvirnega dela, kar je danes lahko tudi delo od doma. Zaradi tehnoloških možnosti lahko svojo idejo kadar koli predstavite kjer koli, tudi na drugem koncu sveta.

- Strokovnjak na področju informacijske tehnologije: Od informacijske tehnologije sta odvisna pretok in arhiviranje informacij. Podjetja za takšne funkcije ponavadi najemajo programerje, a je paleta specializacij na tem področju izjemno široka – od administratorjev, podatkovnih baz prek

programskih inženirjev do spletnih oblikovalcev. Ta poklic se najhitreje razvija, zato je stalno izobraževanje nujno. Večinoma ta poklic omogoča, da si lahko sami oblikujemo delovni čas, prav tako pa ni potreben kodeks oblačenja.

- Strokovnjak na področju marketinga: Hiperprodukcija izdelkov in storitev je privedla do tega, da je obstoj podjetja na trgu postal odvisen od marketinških aktivnosti. Ker je »tržna tekma« vse bolj ostra, ima marketing vedno večjo vlogo v celotnem poslovanju podjetja. To delo zajema delo na projektiranju izdelkov, ki bi naj zadovoljil potrebe potrošnikov in bi naj bili seveda tudi konkurenčni; definiranje cenovne politike, plasiranje izdelkov do potrošnikov, tržna »taktika« in promocije. Poklic tržnika zahteva kreativnost in nove ideje, delo ni monotono, znanje s področja marketinga pa je mogoče uporabiti v vseh vejah industrije.
- Strokovnjak za finance in knjigovodstvo: Nobeno podjetje, ne glede na dejavnost, se ne more izogniti zaključnim računom in finančnim poročilom, če spada med »velike pravne osebe«, pa lahko pričakuje tudi oceno revizorjev. Če se ukvarjate z knjigovodstvom, delo zajema nadzor finančnega stanja podjetja z vidika zakonskih predpisov. Če pa se ukvarjate s financami, pa pripravo proračuna in predvidevanja prihodkov in odhodkov. Ta poklic je atraktiven zaradi dolge tradicije netržnega načina poslovanja in netransparentnosti finančnih transakcij, zaradi počasnega privajanja starejšega kadra na nove informacijske sisteme, nejasna in/ali počasna zakonska regulativa na področju veljavnih certifikatov.
- Strokovnjaki SAP: SAP je najbolj znana programska oprema za spremljanje in nadzor nad poslovanjem. Uporaba te programske opreme znatno zviša vrednost podjetja. Ta poklic zajema načrtovanje, koordinacijo in uvajanje modulov SAP. Ta poklic je perspektiven, ker število podjetij, ki želijo uporabljati SAP, presega število ljudi, ki znajo delati z njo.
- Strokovnjak za človeške vire: Delo na oddelkih, ki so se včasih imenovali kadrovske službe, danes pa so oddelki za upravljanje s človeškimi viri, ni več vezano na administracijo delovnih in zdravstvenih knjižic ali na informiranje zaposlenih o izplačilu regresa ali otroških dodatkov. Upravljanje s človeškimi viri je strateška funkcija v podjetju. Vodje HR (Human Resource) so v samem vrhu managementa podjetja. Področje delovanja je izjemno široko – pri delu s človeškimi viri se lahko specializirate za izbiro, sisteme nagrajevanja, odnose z zaposlenimi, izobraževanje in uvajanje zaposlenih, delavsko pravo, varnost pri delu ipd. Če lahko za katerikoli poklic uporabimo frazo »delo z ljudmi«, potem je to prav HR. V dobro organiziranih podjetjih oddelek HR res aktivno dela na izboljšavah medčloveških odnosov, pogojev dela in stalnem izobraževanju zaposlenih.
- Investicijski svetovalec: Glede na to, da je trenutni pokojninski sistem na vedno bolj majavih nogah, se pojavlja vse več prostovoljnih pokojninskih skladov. Zakonski pogoji, da bi tak sklad sploh lahko začel funkcionirati, pa je obstoj investicijskih svetovalcev. Ta poklic zajema delo z vrednostnimi papirji v okviru skladov, v katere se stekajo sredstva malih delničarjev oziroma tistih, ki varčujejo za »starost«.

Z gospodarskim in družbenim razvojem se število poklicev povečuje. To je posledica vse bolj razvejane družbene in tehnične delitve dela. Posamezni poklici so neposreden rezultat tehnične delitve dela znotraj proizvodne enote ali kake druge družbene ustanove. Hkrati pa je tehnična delitev dela povezana s splošno in posebno družbeno delitvijo dela, tako da so posamezni poklici in skupine poklicev tesno povezani s strukturo prebivalstva po dejavnosti. Nekateri poklici izgubljajo svoj relativni pomen, drugi pa ga pridobivajo. V tržnem gospodarstvu so spremembe posledica neprestanih sprememb v ponudbi in povpraševanju po proizvodih in storitvah različnih dejavnosti in podjetij. Spremembe se prenašajo s trga proizvodov in storitev trga dela, ki z njemu lastnimi mehanizmi (npr. različnim plačilom dela, nezaposlenostjo ipd.) povzročajo spremembe v strukturi prebivalstva po poklicih.

5.3 ZAPOSLOTITVE V TUJINI

Slovenski državljani imajo prost dostop do trga dela in lahko pod enakopravnimi pogoji kandidirajo na prosta delovna mesta v državah članicah Evropske unije, ki so se pridružile Uniji s 1. 5. 2004, to so Estonija, Latvija, Litva, Poljska, Slovaška, Češka, Madžarska, Ciper in Malta, med ostalimi članicami Evropske unije oziroma Evropskega gospodarskega prostora pa v Irski, Veliki Britaniji, Švedski, Španiji, Portugalski, Grčiji, Finski, Islandiji, Luksemburgu, Nizozemski in Italiji. Od začetka leta 2007 sta članici Evropske unije tudi Romunija in Bolgarija. Za zaposlitev v teh državah slovenski državljani ne potrebujejo delovnega dovoljenja. Za zaposlitev na Malti je sicer delovno dovoljenje potrebno pridobiti, vendar se le-ta izdaja avtomatično.

Slovenski državljani nimajo prostega dostopa do trga dela v naslednjih državah članicah, ki uveljavljajo t. i. prehodno obdobje na področju prostega pretoka delavcev: Avstrija, Nemčija, Francija, Belgija, Liechtenstein, Danska in Norveška. Ker te države še niso odprle trga dela za slovenske državljane, je za zaposlitev v teh državah praviloma potrebno pridobiti delovno dovoljenje, skladno z nacionalno zakonodajo posamezne države. Tudi te države članice pa naj bi si prizadevale, da članicam, ki so se priključile Evropski uniji leta 2004, olajšajo dostop do trga dela, zlasti pri poklicih, ki jih v posamezni članici primanjkuje. Zato je v nekaterih državah pri teh poklicih delovno dovoljenje lažje pridobiti. Najbolj iskani poklici v tujini so:

- na področju gostinstva: kuharji, natakarji, vodje strežbe, pomožno kuhinjsko osebje;
- na področju zdravstva: zdravniki, medicinske sestre, babice;
- na področju računalništva: sistemski inženirji, programerji, drugi računalniški specialisti;
- na področju gradbeništva in kmetijstva.

5.4 KAKO DO ZAPOSLOTITVE V EU

O državi, ki smo si jo izbrali za življenje in delo, moramo biti dobro obveščeni. Pozanimati se moramo o prostih delovnih mestih, delovnih in življenjskih pogojih, trgu dela, možnostih izobraževanja, za nasvete lahko prosimo lokalni ali regionalni urad za zaposlovanje, preverjajmo oglase za prosta delovna mesta v časopisih države gostiteljice. Naše možnosti za zaposlitev so najbolj odvisne od našega poklica, prav tako pa so pomembne tudi osebne lastnosti, izobrazba in znanje jezika. V državi članici lahko obstajajo regulirani poklici, za katere država predpisuje posebne pogoje, kot npr.: računovodje, učitelji, inženirji, zdravniki, veterinarji, farmacevti, arhitekti in drugi. Napisati moramo tudi jasen in strukturiran življenjepis (CV). EU je sprejela evropski standardni CV (European Standard Curriculum Vitae). Življenjepis napišemo v enem od glavnih jezikov EU oziroma v jeziku države, v kateri se nameravamo zaposliti.

Na zaposlitveni pogovor se moramo dobro pripraviti, ker bodo od nas pričakovali dokaz, da obvladamo jezik države gostiteljice ter predstavitev naših sposobnosti, strokovnega znanja in veščin. Potrebujemo pa še:

- življenjepis v ustreznem jeziku,
- overjen prevod diplome oz. dokazilo o izobrazbi,
- fotokopijo našega potrdila o zaključnem izpitu, diplomi ali drugi izobrazbi,
- potni list ali osebno izkaznico,
- kopijo rojstnega lista,
- ustrezen e-obrazec oz. dokazilo o urejenem zdravstvenem zavarovanju,
- ponekod tudi naše fotografije.

Pravijo, da če ne poznaš cilja, ne boš nikoli prišel do tja. Zato je najprej potrebno vedeti, kaj sploh želimo. Če bi nekdo ravno včeraj končal študij, njegov cilj pa bi bil priti v Bruselj, je ravno še ujel zadnji vlak. Slovenske kvote po evropskih institucijah še niso zapolnjene (bodo pa čez 5 let). Dober začetek je tudi praksa v eni izmed institucij. Treba je le poiskati po spletnih straneh posamezne institucije in poslati vlogo. Dober začetek je tudi praksa v eni izmed institucij. Delo v tujini ni nekaj idiličnega. Je trd boj z množico konkurentov, ki hočejo tvoje mesto. Je pa delo v tujini dobra izkušnja in se jo splača izkoristiti, če ima človek le možnost (Anže Logar – Svetovalec za Slovenijo, poslanska skupina EPP-ED, Bruselj).

6 BREZPOSELNOST

6.1 OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI

Brezposelnost definiramo kot stanje, pri katerem se del pripadnikov neke družbe, ki prebiva na določenem teritoriju in je sposoben za delo, ne more zaposliti v skladu s svojimi psihičnimi in fizičnimi sposobnosti ter v skladu s svojo strokovno kvalifikacijo ob običajni plači (Svetlik, 1992). Brezposelnost je že po svoji definiciji globoko konfliktno stanje, ki ga je možno presegati samo z veliko mero empatije, prepoznavanja in osebnega angažiranja. V tem soočanju zlahka pride do nasprotij, ki se razrešujejo s kompromisi, včasih pa so tu tudi predpisani postopki in je bistveno manj manevrskega prostora. Stanje brezposelnosti lahko traja različno dolgo. Praviloma je frikcijska kratkotrajna, strukturna brezposelnost pa dolgotrajna. V Sloveniji prevladuje strukturna brezposelnost, njena značilnost je, da ponudba delovne sile po svojem znanju in sposobnosti ne ustreza zahtevam prostih delovnih mest, gre za presežne delavce in za pomanjkanje ustreznih delavcev istočasno.

Brezposelnost predstavlja enega najresnejših problemov sodobnih razvitih tržnih družb. Na družbeni ravni brezposelnost pomeni neizkoriščenost dela aktivnega prebivalstva, slabost oziroma neuspešnost makroekonomske politike vlade in težak položaj tistega dela prebivalstva, ki se ne more zaposliti, pa bi si to želel. Z nastopom brezposelnosti se najprej spremeni materialni položaj. Delavec ne dobi več plače, ampak denarno nadomestilo za primer brezposelnosti, če ima do njega pravico. Čas prejemanja denarnega nadomestila je omejen. Glavni problem brezposelne osebe je pomanjkanje dela. Izključeni so iz delovnega in pogosto tudi iz socialnega okolja.

Status brezposelnosti se je v zadnjih letih bistveno spremenil – brezposelne osebe z vpisom v evidenco namreč prevzemajo tudi določene obveznosti, ki predstavljajo njihovo osebno aktivnost pri iskanju dela in zaposlitve – sodelovanje pri izdelavi zaposlitvenega načrta in izpolnjevanje dogovorov, aktivno iskanje zaposlitve in dokazovanja le-tega, zagotovitev dosegljivosti – prisotnosti, vključevanje v ustrezne programe aktivne politike zaposlovanja. V omenjeni proces sodijo tako formalno – administrativni postopki, še posebej pa velja izpostaviti pomen vzpostavitve ustreznega, zaupnega odnosa med brezposelno osebo in delavcem Zavoda – za doseganje skupnega cilja – zaposlitve.

6.2 BREZPOSELNA OSEBA IN NJENE PRAVICE

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v 16. členu definira status brezposelne osebe, ki mora izpolnjevati naslednje pogoje:

- ni v delovnem razmerju;

- ni lastnik ali solastnik podjetja, v katerem je v zadnjem koledarskem letu pred prijavo za iskanje zaposlitve ustvaril dohodek, s katerim se lahko preživlja, s tem da ustvarjeni dohodek letno ne sme biti nižji od zjamčenega nadomestila osebnega dohodka;
- ne opravlja samostojne dejavnosti kot redni poklic;
- ni lastnik, zakupnik, najemnik ali drug uporabnik kmetijskih ali gozdnih zemljišč ali drugih nepremičnin, od katerih se lahko preživlja na osnovi ustvarjalnega dohodka, s tem da ustvarjeni dohodek letno ne sme biti nižji od zjamčenega nadomestila osebnega dohodka;
- oseba, ki ni upokojenec, študent, dijak ali udeleženec izobraževanja ter udeleženec programa usposabljanja na delovnem mestu na podlagi ukrepov aktivne politike zaposlovanja in je:
 - zmožna za delo;
 - na razpolago za zaposlitev;
 - aktivni iskalec zaposlitve;
 - prijavljena na Zavodu za zaposlovanje.

Brezposelna oseba je zmožna za delo, če je stara več kot petnajst let in ne več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo ter izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje. Pravice po tem zakonu ima tudi brezposelna oseba, ki je ob nastanku ali med brezposelnostjo bila ali postala nezmožna za delo iz zdravstvenih razlogov, če vloži zahtevek najpozneje v 30 dneh od nastanka nezmožnosti za delo iz zdravstvenih razlogov. Ta rok ne teče med bolnišničnim zdravljenjem brezposelne osebe ali iz drugih utemeljenih razlogov, zaradi katerih brezposelna oseba ni mogla vložiti zahtevka.

Zavod zagotavlja pravice brezposelnim osebam enako obdobje, kot izplačujejo delodajalci nadomestila plače med začasno zadržanostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe po predpisih o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. Po izteku tega časa se nadomestilo v višini zadnjega izplačanega denarnega prejemka po tem zakonu zagotavlja iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja. Nezmožnost za delo iz zdravstvenih razlogov ugotavlja zdravnik, ki ga v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravstvo, imenuje minister, pristojen za delo. Brezposelna oseba je na razpolago za zaposlitev, če je dosegljiva Zavodu vsak delovni dan tri ure dnevno na naslovu prebivališča ali na naslovu, za katerega se dogovori z Zavodom. Čas dosegljivosti določi Zavod. Brezposelna oseba ima pravico biti odsotna zaradi osebnih razlogov ali zaradi drugega utemeljenega razloga do 18 delovnih dni v enem letu, o čemer se mora najmanj osem dni pred pričetkom odsotnosti dogovoriti z Zavodom, sicer se šteje, da ni na razpolago. Brezposelna oseba ima pravico biti tri dni odsotna z naslova, za katerega se je dogovorila z Zavodom, v primeru smrti zakonca, staršev ali otrok. V teh primerih ali v primeru nenadne bolezni mora obvestiti Zavod in mu predložiti ustrezno dokumentacijo v roku tri dni po prenehanju razloga za odsotnost. V času vključitve v program aktivne politike zaposlovanja se šteje, da je brezposelna oseba na razpolago. Šteje se, da je brezposelna oseba na razpolago tudi v času, ko je po napotilu ali s soglasjem Zavoda odsotna zaradi

opravljanja ustreznega ali primernega začasnega ali občasnega dela ali iskanja zaposlitve.

6.3 VRSTE BREZPOSELNOSTI

6.3.1 Prostovoljna brezposelnost

Za prostovoljno brezposelnost je značilno, da delavci niso pripravljeni delati iz različnih subjektivnih razlogov in izstopajo iz delovnega procesa. Danes se je koncept prostovoljne brezposelnosti razširil s področja plač na delovne pogoje, prekvalifikacije, selitve itd. Tako se za prostovoljno brezposelne štejejo posamezniki, ki niso pripravljeni sprejeti dela, ki je manj plačano, kot se njim zdi ustrezno. Prav tako sodijo v to kategorijo tisti, ki se niso pripravljeni preseliti v kraj, kjer so prosta delovna mesta, ki se nočejo prekvalificirati ali se jim zdi njihova izobrazba previsoka za ponujeno delovno mesto.

Čim bolj je oseba pripravljena popustiti pri plači, delovnih pogojih, oddaljenosti delovnega mesta od doma in podobnem, ko se pogaja za zaposlitev, tem bolj neprostovoljna je njena brezposelnost.

6.3.2 Tehnološka brezposelnost

Tehnološka brezposelnost nastaja zaradi novosti – vpeljevanje novih tehnologij, kar vpliva na zmanjševanje števila delovnih mest.

6.3.3 Odkrita brezposelnost

Odkrito brezposelnost predstavlja aktualna ponudba delovne sile. Kakšne vrste je odkrita brezposelnost, pa je odvisno od razmerja med aktualnim povpraševanjem in aktualno ponudbo delovne sile, torej od števila in vrste prostih delovnih mest na eni strani ter od števila in karakteristik iskalcev zaposlitve na drugi strani.

Odkrita brezposelnost se deli na frikcijsko brezposelnost, brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja pa se loči še na ciklično brezposelnost in pa brezposelnost zaradi neskladne rasti.

6.3.4 Frikcijska brezposelnost

Ta vrsta brezposelnosti se pojavlja zaradi stalne menjave zaposlitve prebivalstva, ki je normalno zaposleno. Do te brezposelnosti pride zaradi selitve prebivalstva med različnimi mesti in regijami in s tem povezanim iskanjem nove zaposlitve, začasne nezaposlenosti šolajoče se mladine, ki konča šolanje in išče zaposlitev, menjavanja zaposlitve zaradi težnje po spremembi delovnega okolja in podobnih reči. Tovrstna brezposelnost je le začasna, saj traja od enega dneva do nekaj mesecev in predstavlja samo obdobje med dvema stalnima zaposlitvama.

6.3.5 Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja

Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja je odkril in utemeljil ekonomist Keynes. In sicer se po njegovi teoriji ustvarjeni dohodek ne porablja niti v potrošnji niti v investicijah, kar povzroča premajhno povpraševanje po blagu. To vpliva na zmanjševanje proizvodnje in investicij. Z rastjo brezposelnosti se zmanjšujejo dohodki prebivalstva, potrošnja še naprej upada in podjetniki so prisiljeni k nadaljnjim omejitvam ekonomske aktivnosti in k odpuščanju delavcev.

6.3.6 Strukturna brezposelnost

Do te vrste brezposelnosti pride zaradi neenakosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, ki je posledica gospodarskega razvoja, saj nekateri sektorji oz. panoge hitro rastejo, druge pa nazadujejo, s tehnološkim razvojem pa se pojavljajo tudi povsem nove panoge. Tako se je v zadnjem desetletju zaradi razvoja računalništva in informacijske tehnologije močno povečalo povpraševanje po programerjih in drugih računalniških strokovnjakih, medtem ko je zaradi zmanjševanja deleža industrije v BDP močno upadlo povpraševanje po nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcih. Strukturno brezposelni se težko prilagajajo novim razmeram na trgu, še posebej če gre za starejše kategorije brezposelnih (starejši od 45 let). Strukturna brezposelnost se od ciklične in frikcijske razlikuje po tem, da mora biti pokrita z neustreznimi prostimi delovnimi mesti. Pokritje brezposelnosti z neustreznimi delovnimi mesti pomeni, da med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej prihaja do določenih neskladij.

6.3.7 Prikrita brezposelnost

Pri tej brezposelnosti gre za osebe, ki prostovoljno niso zaposlene, niti ne iščejo zaposlitve aktivno, vendar bi se bile pripravljene takoj ali ob določenih pogojih zaposliti. Primer za to so apatični delavci, ki ne iščejo več zaposlitve, ker so zaradi

velikih fizičnih in psihičnih naporov ter stroškov iskanja zaposlitve izgubili upanje v to, da bi jo iskali. Plača, ki jo nekateri delavci lahko pričakujejo ob eventualni zaposlitvi, v času velike in rastoče brezposelnosti, namreč ni vredna takih naporov in stroškov. Apatični delavci imajo pasiven odnos do iskanja zaposlitve, zato se njihovo iskanje nikjer ne registrira. Ko pa so časi za zaposlitev boljši, ti delavci poskusijo poiskati zaposlitev in se tako uvrstijo med registrirane brezposelne. Čim daljši je čas iskanja zaposlitve in čim večji so stroški in naporji za to, tem večja je prikrita brezposelnost. Vzroki za njen nastanek so apatija do trga delovne sile, neurejene osebne in družinske razmere ter zakonske omejitve zaposlovanja.

Prikrita brezposelnost predstavlja tudi zaposlene, ki imajo zaposlitev, vendar ničesar ne prispevajo k bruto domačemu proizvodu (BDP). Takšnih, ki na delovnem mestu ne delajo nič, ni veliko. Seštevek vseh nedelovnih ur in preračunanih ur na število zaposlenih pa pokažeta število prikritih brezposelnih. Prikrito brezposelnost lahko ugotavljamo le z ocenami.

6.4 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI

Brezposelnost poslabša kvaliteto življenja, saj prinaša manjšo finančno zmogljivost. Brezposelni se pogosto manj družbeno ter kulturno udeležujejo, pomembnejše postanejo osnovne človeške potrebe – hrana, obleka ter dom. Neredko imajo težave z organiziranjem svojega dneva.

Zaposleni brezposelne (ter obratno) pogosto vidijo kot vzrok za svoje slabše finančno stanje. S tem pride do napetosti ter še večjega razmika med družbenimi sloji. Med brezposelnimi je pogostejše deviantno vedenje, kot so nasilje, samomorilnost ter kriminal.

Zaradi manjšega dotoka davkov ter stroškov v obliki denarnih nadomestil je brezposelnost tudi za državo problematična. Posebno neugodna je pri mladih kadrih, ki ravnokar pridobljeno znanje hitro izgubijo, če ga ne uporabljajo. Zaradi podaljšanega prehoda v obdobje zaposlitve (ter s tem odraslosti) mladi izgubijo osebno ter socialno identiteto ter izgubijo mnoge družabne stike.

Nekateri avtorji pripisujejo porast brezposelnosti štirim dejavnikom: gospodarski recesiji, demografskim spremembam, socialno politiki minimalnih plač in pomanjkljivi izobrazbi oz. kvalifikacijam.

6.5 PRIMERJAVA SLOVENIJE IN EU

Pri primerjavi Slovenije in drugih držav Evropske unije (EU) izhajamo iz strukturnih kazalcev, ki merijo napredek držav pri doseganju ciljev Lizbonske strategije, na

področju trga dela. V celoti vzeto je slovenski trg dela v primerjavi s tistimi v drugih državah EU dokaj povprečen. Na nekaterih področjih Slovenija zaostaja, na nekaterih je boljša, na večini pa precej povprečna. Slovenija dosega lepe uspehe na področju brezposelnosti, saj je le-ta ena najnižjih v EU. To velja tudi za brezposelnost nekaterih posebej ogroženih skupin, kot so mladi in starejši zaposleni. Slovenija je tudi zelo uspešna na področju človeškega kapitala – osip mladih iz šolanja je nizek, ima tudi visok delež zaposlenih z najmanj srednjo izobrazbo. Velik napredek je bil dosežen na področju vseživljenjskega učenja – delež odraslih, vključenih v izobraževanje, se je več kot podvojil in je sedaj med najvišjimi v EU. Slovenija ima tudi razmeroma visoko stopnjo enakosti med spoloma, saj delovna aktivnost in brezposelnost žensk ne odstopa bistveno od moške, tudi razlika med plačama je med najnižjimi v EU. Slovenija najbolj zaostaja na zgornjem starostnem delu trga dela. Povprečna starost ob upokojitvi je najnižja v EU, delovna aktivnost starejših od 55 let je posledično tudi med najnižjimi.

Glede ostalih kazalcev pa je Slovenija zelo povprečna država, tako na področju delovne aktivnosti, uporabe fleksibilnih oblik zaposlovanja, kot tudi davčne obremenitve in pasti brezposelnosti.

7 RAZMERE V CELJU

V celjski regiji se je stopnja registrirane brezposelnosti, kot odraz gospodarskega dogajanja, do leta 1997 ves čas povečevala in je tako konec istega leta preseгла 18 %. Z umiritvijo gospodarske situacije se je posledično v naslednjih letih umirila stopnja registrirane brezposelnosti in se postopoma še vedno zmanjšuje. Tako je tudi v letu 2007 upadla. Še vedno pa je nesorazmerje med ponudbo in povpraševanjem. Celjska regija je bila konec leta 2007 z 9,3-odstotno stopnjo brezposelnosti nad slovenskim povprečjem.

Agencija Adecco, ki je na slovenskem trgu vodilno podjetje na področju upravljanja človeških virov, je v začetku leta 2008 opravila pregled dogajanja in razmer na slovenskem trgu dela in delovne sile v preteklem letu. Ugotovitve kažejo, da se celjska regija kljub intenzivnejšemu zaposlovanju in številnim novostim še vedno spopada z velikim nesorazmerjem med ponudbo in povpraševanjem, minulo leto pa so še posebej zaznamovale velike težave podjetij pri iskanju delavcev. Pozitivna gospodarska klima, pozitivna pričakovanja in gospodarska rast so dejavniki, ki so pomembno zaznamovali trg dela v celjski regiji v preteklem letu. Čeprav nekatera podjetja že ocenjujejo, da se je gospodarski cikel približal svojemu vrhu in da gre pričakovati upad, pa so tovrstne napovedi pogosto prehitre. Pozitivne trende lahko potrdijo tudi podatki na trgu dela v preteklem letu: brezposelnost je upadla, delodajalci so pričeli prilagajati delovna mesta za težje zaposeljive skupine ljudi, kot so invalidi, ženske in starejši, ne nazadnje pa so pristojne službe lani zaznale porast tudi v zaposlovanju tujcev. V Adeccu, pravi direktor celjske poslovne enote Klemen Žibret, lahko povsem upravičeno predvidevajo, da v sedanji brezposelnosti prevladuje neskladna in strukturna brezposelnost. Slednja izvira že iz devetdesetih let, ko je regija doživela hudo gospodarsko krizo. Ta je povzročila porast števila brezposelnih, predvsem pa so brez dela ostali starejši in slabše usposobljeni delavci. Neskladno brezposelnost predstavljajo zgolj začasno brezposelni, kot so npr. študenti, ki so pravkar dokončali študij, in ljudje, ki so se preselili in iščejo delo ipd. Upošteva je gospodarski cikel in gospodarsko strukturo v regiji so delodajalci lani največ povpraševali po delavcih v gradbeništvu, trgovini in kovinarstvu. V omenjenih panogah potrebe po kadrih presegajo ponudbo. Po besedah Klemna Žibreta pa obeti za letos niso nič kaj drugačni od dogajanj, ki so zaznamovali minulo leto. Predvsem pa bodo letošnje leto zaznamovali še vedno pozitiven dotok tuje delovne sile in prve napovedi krčenja gospodarske dejavnosti, s čimer bodo povezani manj pozitivni trendi zaposlovanja.

Med deficitarnimi kadri v celjski regiji že dalj časa manjkajo predvsem varilci, strugarji, ključavničarji, tesarji, zidarji, krovci in monterji, v preteklem letu pa so se jim priključili še kuharji, natararji ter seveda zdravniki in drugo medicinsko osebje.

Eden od pomembnejših dejavnikov pri uspešnem iskanju dela je seveda izobrazba. Brezposelni z višjo in visokošolsko izobrazbo ponavadi lažje najdejo službo, pri osebah s srednjo izobrazbo pa o zaposlitvi pogosto odloča smer šolanja. Z množičnim

vpisom na višje in visoke šole, ki narašča vse od druge polovice devetdesetih, pa postaja smer šolanja tudi vse pomembnejša za diplomante z višjo in visoko izobrazbo. Bistveno več zaposlitvenih možnosti imajo tisti z naravoslovno oziroma tehnično diplomom. Slabše zaposlitvene možnosti pa imajo delavci brez strokovne izobrazbe, med katerimi prevladujejo starejše osebe. Po statističnih podatkih ugotavljamo, da je v Sloveniji največ iskalcev zaposlitve s I. in II. stopnjo izobrazbe, tako je tudi v Celju. Najmanj iskalcev pa je tistih s VI. stopnjo izobrazbe. Glede na druge OS je Celje na vrhu iskalcev s V. stopnjo izobrazbe. Izobrazbena struktura zaposlenih brezposelnih oseb kaže, da delodajalci vedno bolj povprašujejo po bolj izobraženih delavcih. Največ iskalcev zaposlitve je pri ljudeh starih med 50 do 60 let, najmanj pa tistih, ki so stari do 18 let.

7.1 ORGANIZIRANOST OBMOČNE SLUŽBE

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Celjska območna služba je ena od dvanajstih območnih služb Zavoda RS za zaposlovanje (Celje, Koper, Kranj, Ljubljana, Maribor, Murska Sobota, Nova Gorica, Novo mesto, Sevnica, Velenje, Trbovlje in Ptuj). Organizacija Zavoda je opredeljena v Statutu ter Pravilniku o notranji organizaciji, ki je bil spremenjen v letu 2002.

Zavod deluje organizacijsko oziroma funkcionalno na sedežu Zavoda z vodstvom in Centralno službo ter območnih službah z uradi za delo. Območna služba Celje pokriva 8,3 % površine Republike Slovenije, kamor sodi šest uradov za delo, ki so locirani v šestih upravnih enotah, ter pokriva področje, kjer deluje 23 občin – Celje, Dobrna, Vojnik, Štore, Laško, Radeče, Slovenske Konjice, Vitanje, Zreče, Dobje, Šentjur, Bistrica ob Sotli, Kozje, Podčetrtek, Rogaška Slatina, Rogatec, Šmarje, Braslovče, Polzela, Prebold, Tabor, Vranksko in Žalec. Območna služba z uradi za delo strokovno organizacijsko vodi in izvaja osnovne poslovne funkcije Zavoda; zaposlovanje (zaposlovanje brezposelnih oseb, poslovanje z delodajalci, zaposlovanje tujcev, vezano na trg dela), poklicno orientacijo, programe zaposlovanja, izvajanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, republiške in Zoisove štipendije.

Poleg tega Območna služba Celje opravlja dejavnost analitike, odnosov z javnostjo, vezano na lokalno oziroma regionalno raven, pravno dejavnost ter splošne in kadrovske zadeve, ki zadevajo delovanje območne službe. Območna služba se aktivno vključuje tudi v mednarodne projekte, delovne in projektne skupine, sodeluje pri razvoju politike in programov zaposlovanja z drugimi partnerji na lokalnem nivoju (delodajalci, sindikati, organi lokalnih skupnosti, strokovnimi institucijami, izvajalci programov zaposlovanja) za skupno realizacijo ciljev.

Urbano središče Celje je tretje največje mesto v Sloveniji. S svojim zaledjem predstavlja staro industrijsko središče, z razvitimi tradicionalnimi dejavnostmi v prehranski, kemijski, kovinski industriji in storitvenih dejavnostih. Pomembno

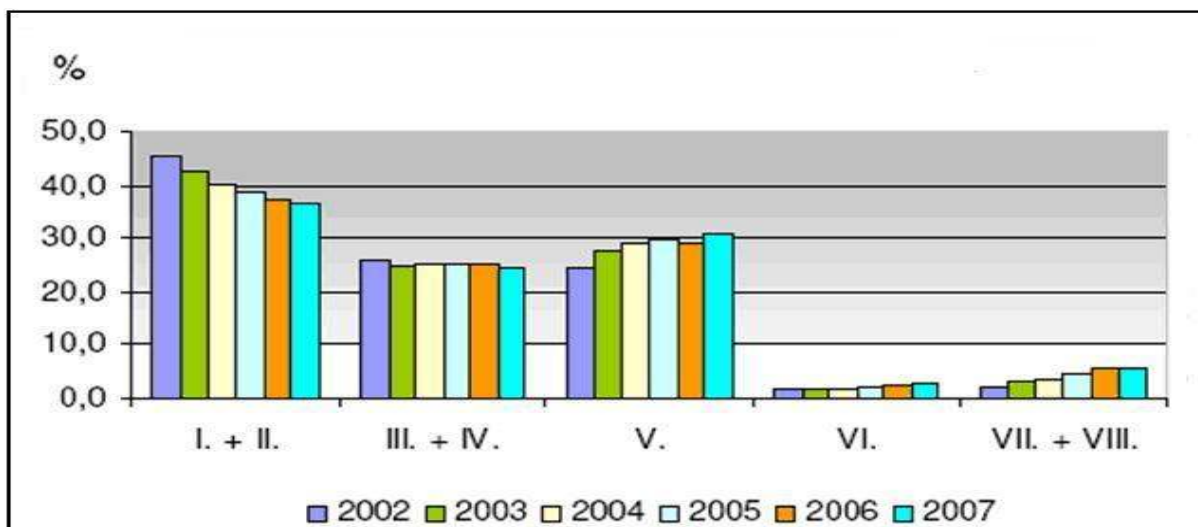
mesto je še Velenje, na območju katerega so skoncentrirani rudarstvo in energetika ter določene predelovalne dejavnosti (proizvodnja strojev in naprav, proizvodnja električne in optične opreme, proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov, obdelava in predelava lesa, proizvodnja tekstilij). Po zaposlenosti so najpomembnejše dejavnosti v regiji proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov, sledijo gradbeništvo, trgovina, promet, izobraževanje in zdravstvo. V celjski regiji se pojavljajo razvojne iniciative – regija sama vlaga v razvoj človeških virov. V Celju je vzpostavljeno Regijsko študijsko središče in Tehnološko inovativni center. Vodilne orodjarne v regiji se za lažje nastopanje na trgu in razvojne možnosti povezujejo v Orodjarski grozd. Prav tako so v Celju začeli graditi Tehnološki park, v katerem bo do leta 2013 zraslo 12 objektov in bo vsebinsko napolnjen s tehnološkimi podjetji, razvojnimi institucijami, tehnološkimi centri ter mednarodno univerzo.

7.2 STRUKTURA REGISTRIRANIH BREZPOSELNIH OSEB MED LETOMA 2002 IN 2007

Struktura brezposelnih oseb se spreminja zelo počasi, čeprav lahko opazimo pozitivne spremembe. Zmanjšal se je npr. delež brezposelnih brez izobrazbe in iskalcev prve zaposlitve. Povečal pa se je delež dolgotrajno brezposelnih ter starih 50 in več let. V veliki meri se omenjeni strukturni skupini prekrivata, saj je slabih 32 % dolgotrajno brezposelnih oseb starih 50 in več let. Precej se je povečal tudi delež brezposelnih žensk.

V Območni službi Celje je v primerjavi z republiškim povprečjem višji delež žensk, stečajnikov in presežnih delavcev, starih med 40 in 50 let ter občutno več dolgotrajno brezposelnih oseb. Pod republiškim povprečjem pa so iskalci prve zaposlitve, iskalci zaposlitve stari 50 in več let ter osebe brez strokovne izobrazbe.

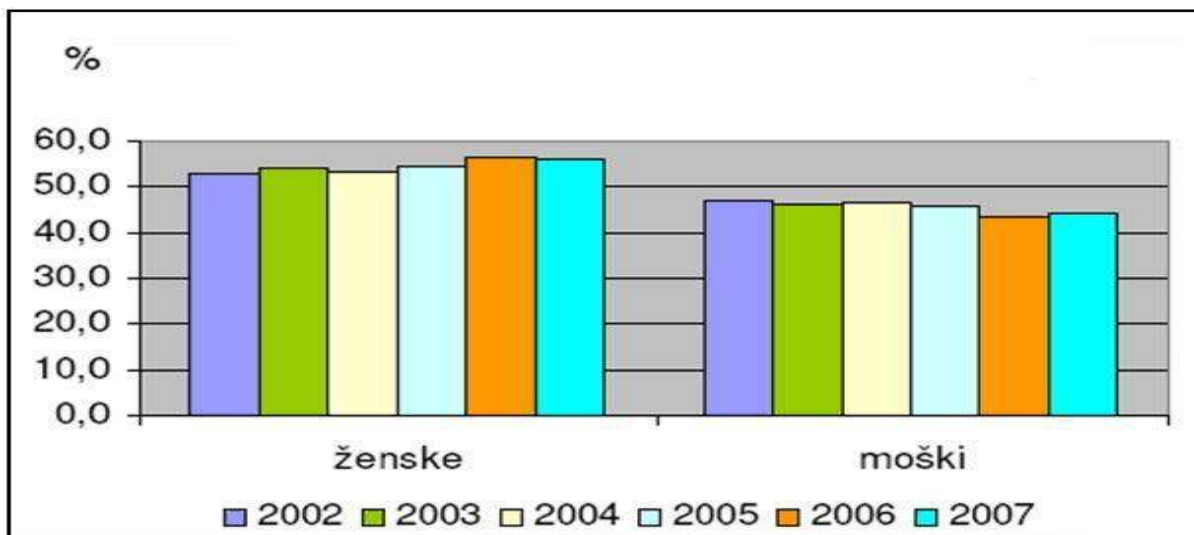
Slika 6: Gibanje izobrazbene strukture brezposelnih oseb



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007ce.pdf>

Iz slike lahko vidimo, da je največja brezposelnost oseb z nižjo izobrazbo, zadnja leta pa opazimo, da se povečuje brezposelnost tudi tistih z visoko izobrazbo.

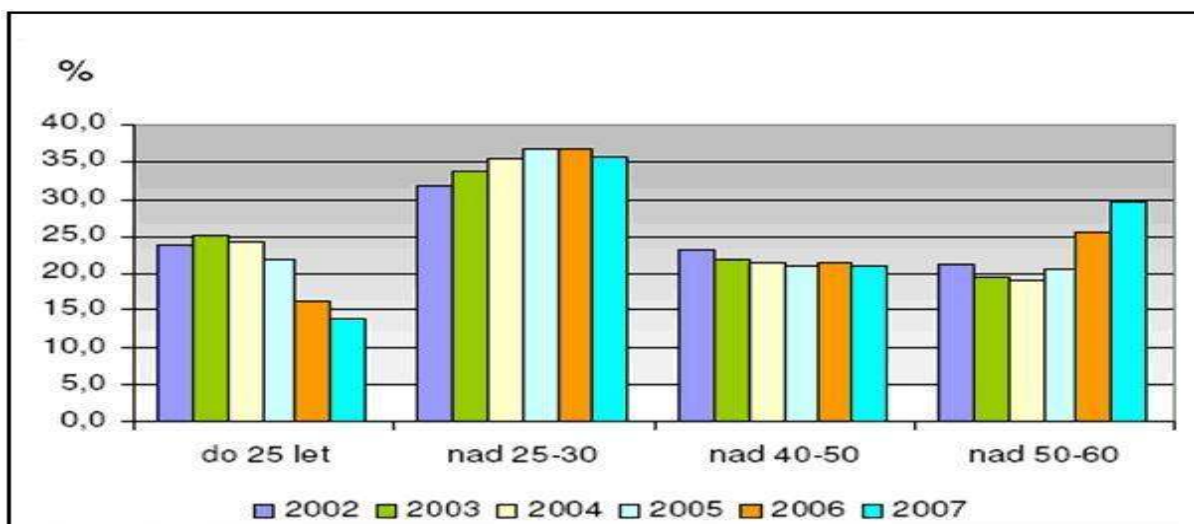
Slika 7: Gibanje strukture brezposelnih oseb po spolu



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007ce.pdf>

Iz slike razberemo, da se brezposelnost žensk zadnja leta rahlo povečuje, medtem ko se pri moških zmanjšuje.

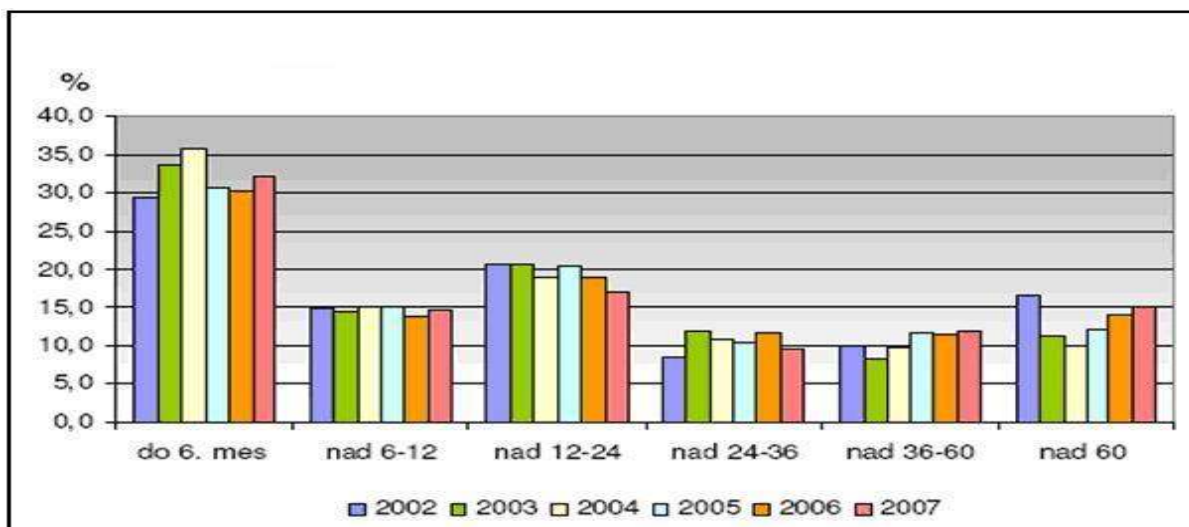
Slika 8: Gibanje starostne strukture brezposelnih oseb



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007ce.pdf>

Opazimo, da je največja brezposelnost med 25-imi in 30-imi leti in da se celo povečuje, medtem ko se brezposelnost mlajših od 25 let zmanjšuje. Se pa povečuje brezposelnost oseb med 50-im in 60-im letom.

Slika 9: Gibanje strukture brezposelnih oseb po času trajanja brezposelnosti



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007ce.pdf>

Po pričakovanju je trajanje brezposelnosti največje do 6 mesecev. Je pa presenetljiva ocena trajanja brezposelnosti nad 5 let, ki se je že zmanjševala, vendar se zadnja leta ponovno povečuje.

7.3 STATISTIČNI PODATKI ZA LETO 2007

Leto 2007 je bilo za Območno službo Celje uspešno, saj so se na trgu dela nadaljevala gibanja iz leta 2006. Visoka gospodarska rast v državi in regiji je pozitivno vplivala na rast zaposlovanja in upadanje brezposelnosti. S 5 % povečanjem zaposlenosti je regija celo prehitela slovensko povprečje za dobro odstotno točko, prav toliko pa tudi pri zmanjšanju brezposelnosti. Žal se kljub ugodnejšim kazalcem razmerja med regijo in Slovenijo niso spremenila. Po stopnji brezposelnosti je Celje še nad republiškim povprečjem, prav tako pa je vedno bolj zaskrbljujoče nesorazmerje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Celjska regija je v letu 2007 zabeležila rekordno število potreb po delavcih, ki pa so ostajala tudi nezasedena, saj v evidencah ni kandidatov, ki jih delodajalci najbolj iščejo. Pomanjkanje kadrov s tehničnimi poklici, struktura brezposelnih, med katerimi je veliko starejših in takšnih z zdravstvenimi težavami, sta v veliki meri vplivala na nekoliko nižje število zaposlitev, kot jih je bilo pričakovati ob začetku leta. Je pa bilo med zaposlenimi 60 % žensk, kar je ob manjši ponudbi delovnih mest za ženske zelo razveseljivo.

V decembru 2007 je bilo na območju celjske regije 80.440 delovno aktivnih oseb. Zaposlenost v regiji se je tako v enem letu povečala za 5,2 % oziroma za 3.945 delovnih mest, saj je bilo v decembru 2006 evidentiranih 76.495 delovno aktivnih oseb. V evidenco se je v letu 2007 v okviru območne službe Celje na novo prijavilo 5.289 brezposelnih oseb. V zaposlitev se je vključilo 5.494 oseb, kar znaša 91,9 %

realizacije glede na zastavljeni cilj. V ukrepe APZ se je vključilo 1.081 dolgotrajno brezposelnih oseb, kar znaša 90,8 % glede na zastavljeni cilj. Preko programa javnih del pa se je v zaposlitev vključilo 275 oseb.

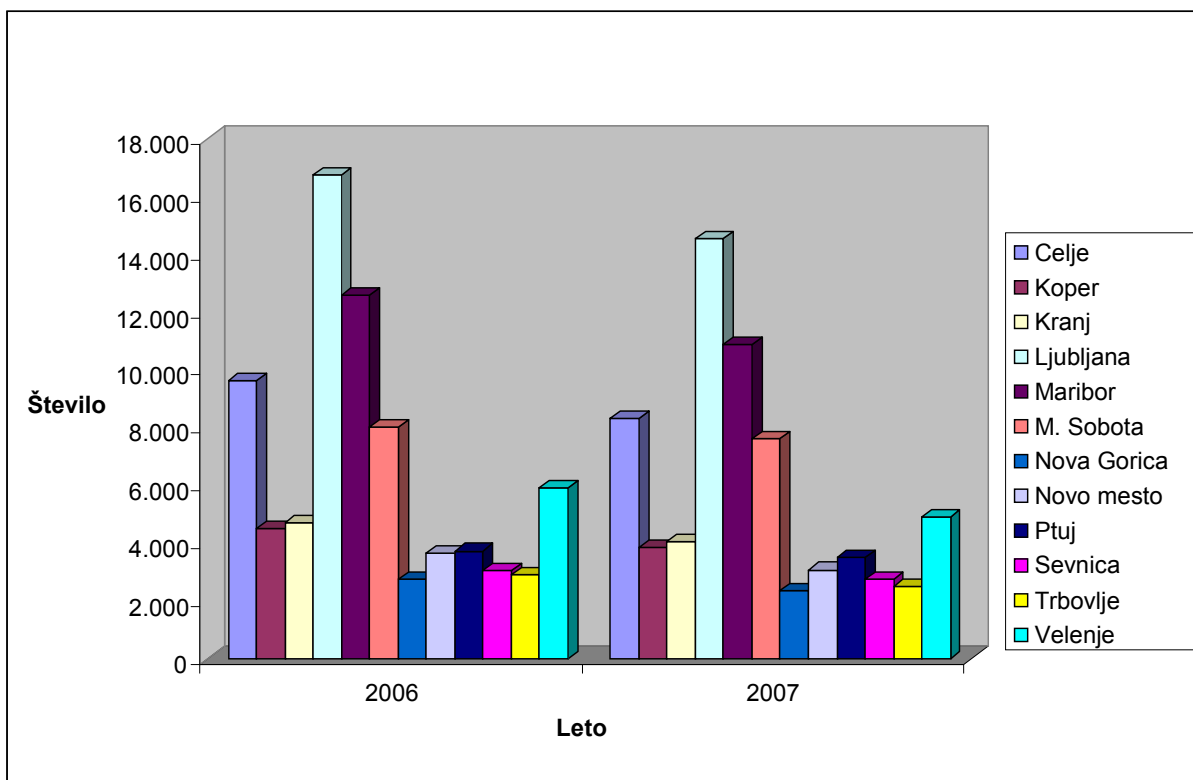
V letu 2007 je povpraševanje po delavcih in pripravnikih doseglo najvišji obseg do sedaj, saj smo evidentirali kar 22.285 potreb, kar je 11,4 % več kot v letu 2006. Povpraševanje po delavcih se je povečalo v vseh uradih za delo razen v Šentjurju. Najbolj v Uradu za delo Slovenske Konjice, in sicer za 28,4 %, zmanjšanje v Šentjurju pa je znašalo 7,7 %. V povprečju je bilo mesečno evidentirano 1.857 potreb. Najmanj potreb smo zabeležili v decembru (1.277 potreb), največ pa v juniju (2.138 potreb). Različen obseg povpraševanja v posameznih mesecih je v veliki meri posledica sezonskih vplivov. V pomladnih mesecih se povečajo potrebe po zaposlovanju v kmetijstvu in gradbeništvu ter gostinstvu, v začetnih poletnih mesecih velja to za šolstvo. Proti koncu leta se povpraševanje umiri, oziroma zmanjša in pade pod letno povprečje. Največji interes so delodajalci izrazili za delavce s III. in IV. stopnjo izobrazbe – 40,0 %, 34,0 % za delavce brez izobrazbe, 15,3 % za V. izobrazbeno stopnjo, 7,9 % za VII. in 2,9 % vseh potreb za delavce s VI. izobrazbeno stopnjo.

Nazivi poklicne izobrazbe po stopnji izobrazbe, za katere je bilo v letu 2007 prijavljenih največ potreb:

- III. stopnja izobrazbe: lesar, talivec, strojni obdelovalec kovin, maser, bolničar;
- IV. stopnja izobrazbe: pek, mizar, ključavničar, oblikovalec kovin, strugar, varilec, strojni mehanik, avtomehanik, električar energetik, tesar, zidar, voznik avtomehanik, voznik, prodajalec, kuhar, natakar;
- V. stopnja izobrazbe: strojni tehnik, elektrotehnik, gradbeni tehnik, trgovinski poslovodja, ekonomski tehnik, komercialist, zdravstveni tehnik, gimnazijski maturant;
- VI. stopnja izobrazbe: inž. strojništva, inž. gradbeništva, ekonomist;
- VII. stopnja izobrazbe: univ. dipl. inž. strojništva, dipl. inž. strojništva, univ. dipl. ekonomist, univ. dipl. pravnik, profesor razrednega pouka, profesor angleščine, doktor medicine, dipl. med. sestra.

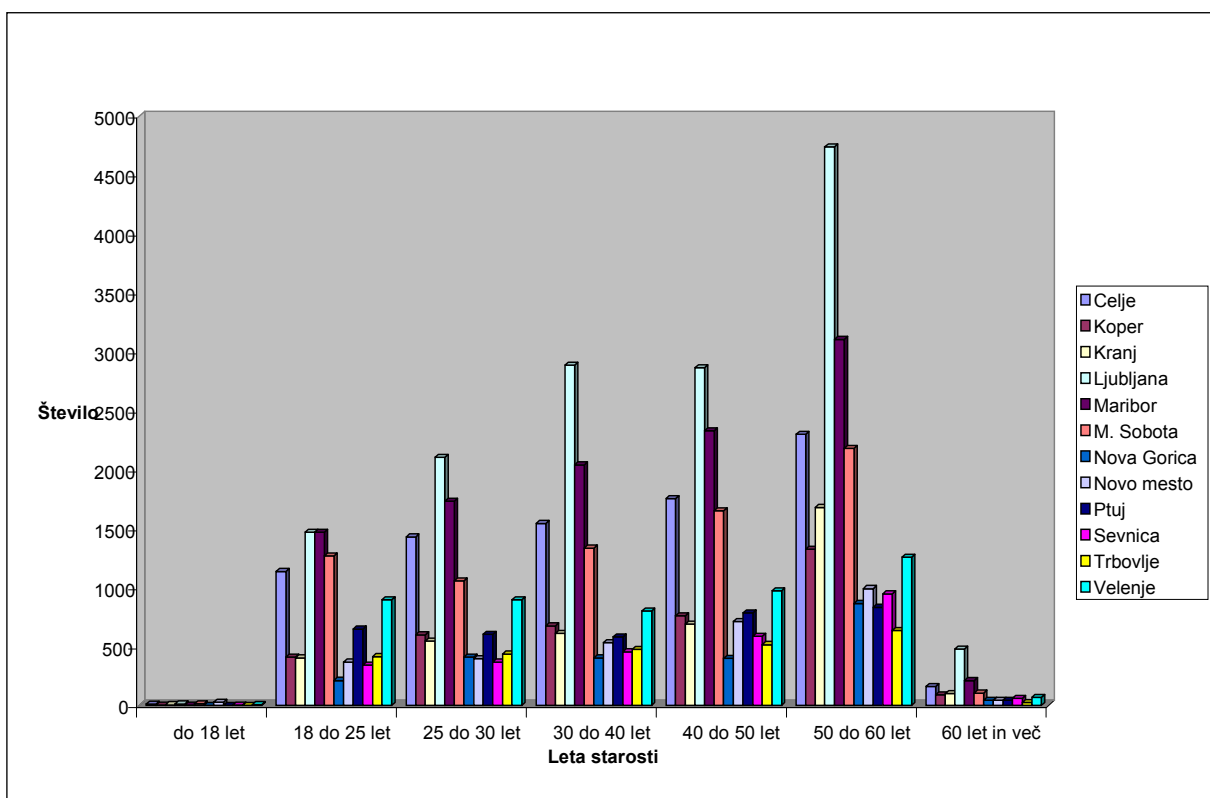
Iz tabel v prilogi lahko razberemo, da se število brezposelnih v Celju zmanjšuje. V Sloveniji je bilo v letu 2007 registriranih 68.411 brezposelnih oseb. V OS Celje jih je bilo 8.341. Glede na spol je še vedno več nezaposlenih žensk. Na porast deleža žensk med brezposelnimi je kriza določenih panog predelovalnih dejavnosti, predvsem tekstilne, usnjarske in obutvene industrije. V Sloveniji je bilo leta 2000 med brezposelnimi v povprečju 50,7 % žensk, v letu 2007 pa 53,7 % žensk.

Slika 10: Registrirane brezposelne osebe konec leta 2006 in 2007



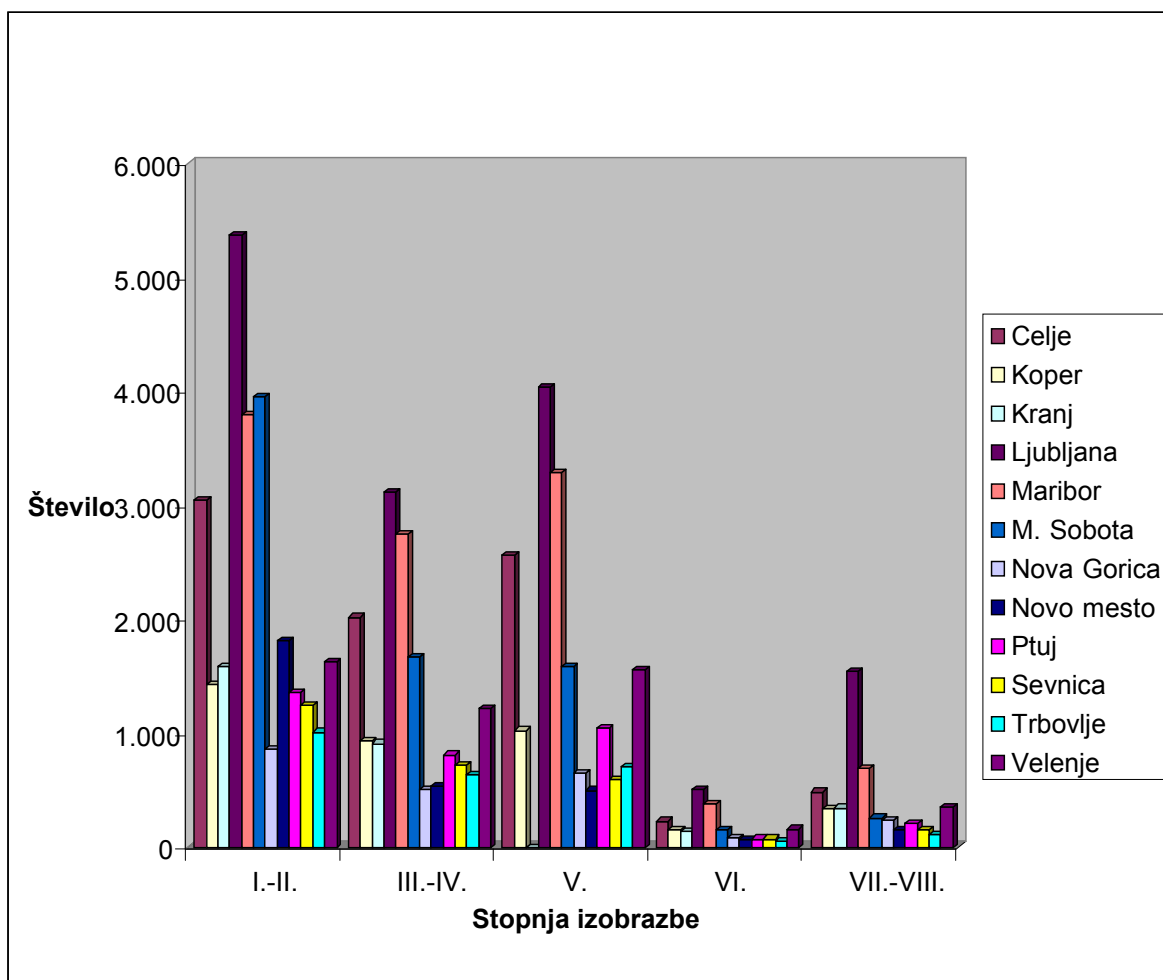
Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatistichniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Slika 11: Registrirane brezposelne osebe po starosti, december 2007



Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatistichniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Slika 12: Registrirane brezposelne osebe po izobrazbi, december 2007



Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

7.4 STATISTIČNI PODATKI ZA LETO 2008

Gibanja na trgu dela v Celju so zelo ugodna. Zaposlenost se je povečala za 12,2 % glede na preteklo leto (leto 2007). Konec septembra je bilo tudi manj brezposelnih oseb: 7.132, kar je 2,8 % manj kot mesec prej. V primerjavi s podatki ob koncu minulega leta so se znižali deleži iskalcev prve zaposlitve in brezposelnih oseb, starih do 26 let, povečal pa se je delež starih 50 let in več. Še ugodnejši so podatki o številu brezposelnih oseb – konec meseca septembra je bilo na Zavodu registriranih 7132 brezposelnih oseb, kar je 10,8 % manj kot v istem obdobju leta 2007. Septembra se je bilo na Zavodu Celja na novo prijavi 680 oseb. Število novo prijavih brezposelnih oseb se je v primerjavi z avgustom povečalo za 45,6 %. Glede registriranih brezposelnih oseb po starosti se je število brezposelnih oseb v vseh starostnih kategorijah zmanjšalo, razen v starostni kategoriji 60 let in več, kjer se je število povečalo za 26 oseb, kar znaša 16 % glede na konec leta 2007.

Konec septembra 2008 je bilo med brezposelnimi: 55 % žensk, 12,8 % starih do 26 let, 34,8 % starih 50 let in več, 12,5 % tistih, ki iščejo prvo zaposlitev, 25,8 % trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev, 54,7 % dolgotrajno brezposelnih oseb (eno leto in več) ter 14,6 % invalidov.

Brezposelnost je resda manjša, zato pa toliko bolj problematična, saj je za nekatere le malo možnosti, da bodo sploh še kdaj našli zaposlitev. Vse manj je namreč takih, ki ustrezajo merilom razpisanih delovnih mest. Problematična je tako izobrazbena struktura, saj kandidati pogosto nimajo izobrazbe, ki jo delodajalci zahtevajo. Poleg tega se med delodajalci umirja tudi povpraševanje po delovni sili. Najpogostejši razlog za brezposelnost je iztek zaposlitve za določen čas. Narašča tudi število presežnih in stečajnih delavcev.

8 ZAKLJUČEK

V Sloveniji je kar nekaj podjetij, ki se že zavedajo pomena človeškega kapitala, ki v svojih zaposlenih ne vidijo samo delovne sile kot številke. Če bi bila delovna razmerja vodena le po pravnih zakonitostih, ne bi bilo organizacije, ki bi bila izjemno uspešna, njeni zaposleni pa zadovoljni. Eno ključnih vprašanj ostaja zaposlovanje žensk, kjer je žal veliko prikrite diskriminacije zlasti mladih mater in starejših brezposelnih, ženske pa imajo za enako delovno mesto še vedno marsikje nižji dohodek in slabše pogoje. Po splošnih kazalcih sodi Slovenija med uspešnejše članice EU; ima na primer nadpovprečno izobraženo prebivalstvo, visoko stopnjo participacije osemnajstletnikov v izobraževanju, visoko stopnjo splošne zaposlenosti in nizko stopnjo brezposelnosti; vendar stopnje brezposelnosti mladih in iskalcev prve zaposlitve kljub zmanjševanju ostajajo visoke.

Brezposelnost in zaposlovanje lahko s pomočjo države uspešno rešujemo na različne načine, med katerimi je najpomembnejši program Aktivna politika zaposlovanja. Iz statističnih podatkov lahko vidimo, da brezposelnost iz leta v leto upada, kar je zagotovo razlog učinkovite aktivne politike zaposlovanja. Največja brezposelnost oseb je z nizko izobrazbo, zadnja leta pa opažamo, da se povečuje brezposelnost tudi tistih z visoko izobrazbo. Povečuje se tudi brezposelnost žensk, pri moških pa se zmanjšuje. Največja brezposelnost je med 25-imi in 30-imi leti in se celo povečuje, medtem ko se brezposelnost mlajših od 25 let zmanjšuje. Se pa povečuje brezposelnost med 50-im in 60-im letom. Zanimiv je tudi podatek, da se povprečna doba, ki jo iskalec dela preživi na enem delovnem mestu, krajša. V Sloveniji podatki raziskave Mojega dela kažejo, da 45 % tržnikov menja delo prej kot v dveh letih (66,7 % prej kot v štirih letih). Tudi na drugih področjih dela ni dosti drugače, povprečna doba zaposlitve je krajša od štirih let in stalno pada.

V zadnjih letih se v Sloveniji krepi aktivnost agencij za zaposlovanje, kar kaže na povečanje potreb po fleksibilnejših oblikah zaposlovanja. Eno izmed dejavnosti agencij predstavlja zagotavljanje delavcev drugemu delodajalcu, ki jo agencije opravljajo tako, da delavce, ki so pri njej zaposleni, na podlagi posebne pogodbe, posredujejo drugemu delodajalcu zaradi opravljanja dela. Za takšno obliko začasne zaposlitve se podjetja odločajo predvsem ob povečanem obsegu dela in sezonskih potrebah, saj jim agencije zaradi obsežnih kadrovskega baz praviloma lahko hitro zagotovijo dodatne delavce in s tem hiter odziv na tržne spremembe. Poleg opravljanja te dejavnosti se agencije ukvarjajo še s posredovanjem začasnih in občasnih del dijakom in študentom, izdelavo zaposlitvenega načrta, izvajanjem ukrepov aktivne politike zaposlovanja in pa tudi s posredovanjem zaposlitve in dela. Slednje pomeni, da za brezposelne in druge osebe iščejo zaposlitev ali delo in jih napotijo k delodajalcu zaradi sklenitve delovnega razmerja ali zaradi vključitve v delo.

Pogosto lahko iz različnih člankov preberemo, kako zelo je država neučinkovita pri zaposlovanju oz. brezposelnosti. Moje osebno mnenje pa je, da nekateri ljudje

premalo naredijo, da bi dobili primerno službo. Najlažje se je vpisati na Zavod za zaposlovanje in čakati, da nas bodo poklicali in ponudili službo. Seveda pa nam je Zavod v veliko pomoč pri iskanju zaposlitve, pomaga nam z različnimi delavnicami, pogovori s svetovalkami ...

Živimo namreč v času, ko zahteve razvitega trga dela v ospredju vse bolj postavljajo sposobnost nenehnega prilagajanja hitrim spremembam, potrebo po vseživljenjskem učenju, dodatnem strokovnem usposabljanju in izobraževanju ob delu. Od tega je zelo odvisna sposobnost posameznika, da dobi zaposlitev in jo zna tudi obdržati.

Pogosto pri iskanju zaposlitve, nad izobrazbo in izkušnjami, prevladajo zveze in poznanstva. Raziskava iz leta 2005 je pokazala, da se je 46,2 odstotka med 1075 anketiranimi zaposlilo s posredovanjem osebnih virov, to lahko prevedemo v zveze in poznanstva. S prijavo na razpis je službo dobilo 18,5 odstotka vprašanih, Zavod je pomagal vsakemu osmemu anketirancu, takoj po koncu izobraževanja se jih je zaposlilo slabih osem odstotkov. Takšni rezultati jasno kažejo spremembo selekcijskih mehanizmov na slovenskem trgu dela, kjer so kljub veliki ponudbi dobro izobražene in usposobljene delovne sile pomembnejši ekonomski, kulturni ali socialni kapital.

Statistike kažejo, da kar 75 % ljudi ni zaposlenih na delovnem mestu, ki odgovarja njihovim kvalifikacijam, osebnim ambicijam in željam, kar ustvarja veliko čustveno, pogosto pa tudi finančno nezadovoljstvo. Nikoli ne smemo sprejeti dejstva, da je kakršno koli delo boljše kot nobeno. Če nismo zadovoljni s svojim delovnim mestom in to nezadovoljstvo traja že dalj časa, imamo resnično težavo, ki jo moramo nujno rešiti. Služba mora biti skupek osebnih interesov, naših sposobnosti in kvalifikacij, saj bomo le tako lahko srečni. Najti moramo delo, ki odgovarja naši osebnosti. Raziskave so pokazale, da niti izjemno dobro plačani delavci niso srečni na delovnem mestu, če njihovo delo ni odraz ambicij in potencialov in če ga ne doživljajo kot možnost samouresničitve. Nikoli ne smemo prenehati upati, spremljati razpise prostih delovnih mest in nekega dne bomo našli službo, ki nas bo resnično zadovoljila.

Zanimanje za študij med mladimi in starejšimi se vedno bolj povečuje, predvsem zaradi zaposlitve oz. možnosti napredovanja, vendar se moramo zavedati, da dobra diploma samo odpira določena vrata, ko stopimo skozi, pa se srečamo z množico drugih faktorjev, ki nam bodo zagotovili službo. Če na razgovoru potencialnemu delodajalcu ne bomo simpatični, nam diploma ne bo veliko pomagala. Če pa že imamo službo, pa moramo tudi vedeti, kako jo obdržati, kako se učiti, se dokazovati, napredovati, uresničiti svoje ambicije in seveda, kako v svojem delu uživati. Med študijem nas običajno ne naučijo, kako naj opravljamo določeno delo, ampak se tega naučimo preko svojih izkušenj. Na fakulteti se ljudje večinoma naučimo, kako najti potrebne informacije, oborožimo se z metodologijami in koncepti, ki nam omogočajo nadaljnje bojevanje s problemi in iznajdljivost v poslovnem svetu. Če menimo, da smo z diplomo zaključili z učenjem in napredovanjem in pri tem tudi ostanemo, se bo naša kariera s tem začela in končala.

Brezposelnost je huda preizkušnja, vendar si lahko vsak sam pomaga tako, da si začrta svojo pot, kar mu zagotavlja srečnejše življenje in zdravo starost. Zelo pomembno pa je prilagajanje. Kdor se ne more prilagajati, bo težko obdržal katero koli delo. V vsakem obdobju našega življenja je pomembno, da ohranjamo in širimo svojo socialno mrežo. Podatki Zavoda RS za zaposlovanje kažejo, da brezposelnost iz leta v leto upada. To je le statistični podatek. Večina brezposelnih je v tem času sprejeta na delo, a se tam ne obnesejo. Marsikateri delodajalec se po preizkusni dobi samo zahvali. Če zaposleni ne zna navezati dobrega stika, komunikacije, se mu bo to pogosto dogajalo. Vedeti moramo, da se podjetje ne bo spremenilo, ampak je novi sodelavec tisti, ki se mora prilagoditi. Kdor se ne bo prilagodil, bo resnično težko obdržal katero koli delo. To velja za vse generacije, za starejše pa še toliko bolj tudi zaradi napačnih negativnih prepričanj delodajalcev o slabši usposobljenosti in prilagodljivosti. Na trgu dela je huda konkurenca. Za vsako delovno mesto je zunaj nekaj ducat kandidatov, ki nam lahko odtegnejo delovno mesto. V boju za zaposlitev bomo zmagali le, če se bomo razlikovali od ostalih kandidatov.

LITERATURA

KOPAČ, Anja. Pasivna politika zaposlovanja – sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.

SVETLIK, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc. Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.

IGNJATOVIĆ, Miroljub, Anton Kramberger, Samo Pavlin, Marjan Svetličič, Darja Štarkl in Martina Trbanc. Zaposljivost v Sloveniji. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2007.

AVSEC, Tamara, Valerija Čuček, Mojca Faganelj, Saša Mlakar, Anita Molka in Tomaž Ravnikar. Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju. Lisac&Lisac, Ljubljana, 2007.

ZALETEL, Aleš. Kako uspešno iskati zaposlitev?. Moje delo d.o.o, Ljubljana, 2006.

SENJUR, Marjan. Makroekonomija. Založba MER-MER, Maribor, 2001.

RIFKIN, Jeremy. Konec dela. Založba Krtina, Ljubljana, 2007.

MALAČIČ, Janez. Demografija, 6. izdaja, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 2006.

SKUBER, Elizabeta. Poklicna mobilnost–ključ do uspeha. V: KLINAR, Ana (ur.): Razprave z okroglih miz ob evropskem letu mobilnosti delavcev 2006, Mobilnost delavcev: izziv, priložnost, pravica, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2006, str. 60-61.

D.P. S študija na uspešno pot delovne kariere. Absolvent/08, 2008, str. 17.

A.S. Kako se predstaviti delodajalcu?. Poti do dela in zaposlitve?, 2004, 1. izdaja, str. 23.

TURNER, Colin. Rojeni za uspeh. Mladinska knjiga, Ljubljana, 1998.

IVANUŠA BEZJAK, Mirjana. Kako iskati zaposlitev?. Rotis, Maribor, 1995.

Color Media International d.o.o, Vaše delo mora delati za vas. Lepota in zdravje, 2008, let. 2, št. 4, str. 39–44.

VRBNJAK, Tatjana, Preživeti mesec. Bonbon, 2007, št. 87, str. 11–14.

ŠIMENC, Mojca, Vsak osmi Slovenec živi v bedi. Nika, 2007, št. 101, str. 13–15.

ČERNE, Tea, Po petdesetem letu nismo zreli le za upokojitev. NeDelo, 2008, št. 34, str. 7.

KRAJNC, Igor, Gospodarski razmah ali pohod revščine?. Ekspres, 2008, št. 4, str. 1–2.

VIRI

Ivan Svetlik, Prihodnost Slovenije v EU.

URL=«http://www.forum21.si/uploads/events/dr_ivan_svetlik-gradivo_brezglave.%20pdf?file=uploads/events/dr_ivan_svetlik-gradivo_brezglave.pdf«.18.5.2008.

Zavod RS za zaposlovanje, Zaposlovanje tujcev.

URL=«www.ess.gov.si/slo/iskanje-dela/iskanje-dela.htm«.14.5.2008.

Zavod RS za zaposlovanje, Zaposlovanje in delo tujcev.

URL=«www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Tujci/Tujci.htm«.19.4.2008.

Aleksandra Klinar, Trend poklicev prihodnosti.

URL=«<http://www.srednjiesolskivpisnik.si/splosno/trend-poklicev-prihodnosti/>«.21.4.2008.

Anže Logar, Zaposlitev v tujini.

URL=«<http://www.absolventbom.si/kariera-delo/zaposlitev-v-tujini/>«.21.4.2008.

STA, Statistiki opažajo izboljšanje razmer na trgu dela.

URL=«<http://www.racunovodja.com/sta/Novica.aspx?id=109010>«.14.4.2008.

Kariera, 10 vročih poklicev leta 2012.

URL=«<http://www.poslovni-utrip.si/?p=42>«.14.4.2008.

24ur, Evro inflacija in brezposelnost.

URL=«<http://24ur.com/novice/gospodarstvo/evro-inflacija-in-brezposelnost.html>«.14.4.2008.

Zavod RS za zaposlovanje, Možnosti zaposlovanja v državah Evropske unije.

URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Eures/ZaposlovanjeVTujini/ZaposlovanjeVTujini.htm>«.16.1.2008.

Martina Trbanc, Zaposlovanje in brezposelnost mladih.

URL=«<http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/KARIERA/karieraa/zaposlovanjetrbanc>«.11.12.2007.

Staša Baloh Plahutnik, Kazalniki trga dela.

URL=«www.stat.si/radenci/referat/BALOH%20PLAHUTNIK.doc«.16.4.2008.

Janez Malačič, Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela.

URL=«http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/trendi_zaposlovanja_migracij_slo_povzetek.pdf«.15.6.2008.

UMAR, Konjunkturna gibanja.

URL=«http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/I.pdf«.1.7.2008.

Mojca Finc, Brezposelnost med mladimi.

URL=«<http://www.delo.si/clanek/66904>«.09.09. 2008.

Effective European Active Labour Market Policies.

URL=«http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006chap3_en.pdf«.10.09.2008

Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007/2008.

URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf>«.18.04.2008.

Jana Rapuš Pavel, Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo.

URL=«<http://www.zzsp.org/revija/2005/05-3-329-360.pdf>«.09.09.2008.

Študentska organizacija Slovenije, Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja.

URL=«http://www.studentska-org.si/files/2008-04-strategija-zaposlovanja-mladih-v-druzbi-znanja_knjiga1.pdf«.18.04.2008.

Martina Trbanc, Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah.

URL=«http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Zbornik_Zaposlovanje_socialno_vkljucevanje.pdf«.28.05.2005.

Zavod RS za zaposlovanje, Poročilo za leto 2007.

URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007ce.pdf>«.27.10.2008.

Zavod RS za zaposlovanje, Informacije s tabelarnim pregledom.

URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>«.27.07.2008.

SEZNAM SLIK IN TABEL

Slika 1: Stopnja brezposelnosti 2000–2010	8
Slika 2: Organizacijska shema Zavoda	12
Slika 3: Območne službe Zavoda	13
Slika 4: Organiziranost centralne službe	14
Slika 5: Prejemniki denarnega nadomestila (DN) in denarne pomoči (DP) ter denarno socialne pomoči (DSP) v brezposelnosti	31
Slika 6: Gibanje izobrazbene strukture brezposelnih oseb	48
Slika 7: Gibanje strukture brezposelnih oseb po spolu	49
Slika 8: Gibanje starostne strukture brezposelnih oseb	49
Slika 9: Gibanje strukture brezposelnih oseb po času trajanja brezposelnosti	50
Slika 10: Registrirane brezposelne osebe konec leta 2006 in 2007	52
Slika 11: Registrirane brezposelne osebe po starosti, december 2007	52
Slika 12: Registrirane brezposelne osebe po izobrazbi, december 2007	53
Tabela 1: Obseg sredstev za ukrepe APZ	16
Tabela 2: Pregled aktivnosti, ki se bodo izvajale na ZRSZ po ukrepih APZ	17
Tabela 3: Poraba za aktivno politiko zaposlovanja (izraženo v % PPP) deljeno s številom oseb na čakanju zaposlitve (nezaposleni in neaktivne osebe, ki bi delale, vendar niso kvalificirane kot nezaposlene)	28
Tabela 4: Poraba za pasivno politiko zaposlovanja (izraženo v % PPP) deljeno s številom oseb na čakanju zaposlitve (nezaposleni in neaktivne osebe, ki bi delale, vendar niso kvalificirane kot nezaposlene)	31

PRILOGE

Priloga 1: Število brezposelnih oseb v Celju in Sloveniji med letoma 2003–2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Slovenija	95.993	90.728	95.575	78.303	68.411
Celje	12.143	11.667	11.754	9.644	8.341

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 2: Registrirane brezposelne osebe po izobrazbi, december 2007

Območna služba/ Urad za delo	Stopnja izobrazbe											
	SKUPAJ		I. - II.		III.–IV.		V.		VI.		VII.–VIII.	
	število	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%	
SLOVENIJA	68.411	27.057	39,6	15.781	23,1	18.610	27,2	2.088	3,1	4.875	7,1	
OS Celje	8.341	3.045	36,5	2.016	24,2	2.566	30,8	230	2,8	484	5,8	
UD Celje	2.629	859	32,7	655	24,9	845	32,1	96	3,7	174	6,6	
UD Laško	618	212	34,3	158	25,6	196	31,7	12	1,9	40	6,5	
UD Slovenske Konjice	890	313	35,2	211	23,7	285	32,0	24	2,7	57	6,4	
UD Šentjur	770	305	39,6	165	21,4	239	31,0	13	1,7	48	6,2	
UD Šmarje pri Jelšah	1.685	736	43,7	424	25,2	425	25,2	41	2,4	59	3,5	
UD Žalec	1.749	620	35,4	403	23,0	576	32,9	44	2,5	106	6,1	
OS Koper	3.871	1.431	37,0	926	23,9	1.023	26,4	155	4,0	336	8,7	
OS Kranj	4.041	1.578	39,0	909	22,5	1.069	26,5	142	3,5	343	8,5	
OS Ljubljana	14.560	5.363	36,8	3.111	21,4	4.030	27,7	511	3,5	1.545	10,6	
OS Maribor	10.895	3.797	34,9	2.748	25,2	3.287	30,2	374	3,4	689	6,3	
OS Murska Sobota	7.610	3.945	51,8	1.664	21,9	1.587	20,9	156	2,0	258	3,4	
OS Nova Gorica	2.337	865	37,0	502	21,5	647	27,7	86	3,7	237	10,1	
OS Novo mesto	3.077	1.810	58,8	539	17,5	500	16,2	71	2,3	157	5,1	
OS Ptuj	3.500	1.354	38,7	811	23,2	1.048	29,9	73	2,1	214	6,1	
OS Sevnica	2.773	1.240	44,7	715	25,8	595	21,5	75	2,7	148	5,3	
OS Trbovlje	2.505	1.009	40,3	629	25,1	699	27,9	55	2,2	113	4,5	
OS Velenje	4.901	1.620	33,1	1.211	24,7	1.559	31,8	160	3,3	351	7,2	

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 3: Zaposlitve, december 2007

Območna služba/ Urad za delo	2006				2007				RAZLIKA 2007 – 2006			
	dec.		jan. – dec.		dec.		jan. – dec.		dec.		jan. – dec.	
	število	%	število	%	število	%	število	%	abs.	%	abs.	%
SLOVENIJA	9.133	100,0	155.893	100,0	9.688	100,0	159.997	100,0	555	6,1	4.104	2,6
OS Celje	870	100,0	14.202	100,0	991	100,0	15.292	100,0	121	13,9	1.090	7,7
UD Celje	409	47,0	6.248	44,0	410	41,4	6.758	44,2	1	0,2	510	8,2
UD Laško	55	6,3	700	4,9	39	3,9	745	4,9	-16	-29,1	45	6,4
UD Slovenske Konjice	121	13,9	1.746	12,3	190	19,2	2.258	14,8	69	57,0	512	29,3
UD Šentjur	54	6,2	1136	8,0	63	6,4	954	6,2	9	16,7	-182	-16,0
UD Šmarje pri Jelšah	108	12,4	1.977	13,9	113	11,4	2.006	13,1	5	4,6	29	1,5
UD Žalec	123	14,1	2.395	16,9	176	17,8	2.571	16,8	53	43,1	176	7,3
OS Koper	676		11.733		732		12.119		56	8,3	386	3,3
OS Kranj	874		13.195		838		13.203		-36	-4,1	8	0,1
OS Ljubljana	3.103		49.536		3.281		53.403		178	5,7	3.867	7,8
OS Maribor	1.280		21.895		1.448		21.913		168	13,1	18	0,1
OS Murska Sobota	375		7.275		275		6.374		-100	-26,7	-901	-12,4
OS Nova Gorica	357		6.466		393		6.585		36	10,1	119	1,8
OS Novo mesto	446		7.504		479		8.545		33	7,4	1.041	13,9
OS Ptuj	398		7.986		397		7.051		-1	-0,3	-935	-11,7
OS Sevnica	180		3.970		227		3.622		47	26,1	-348	-8,8
OS Trbovlje	168		2.887		170		2.897		2	1,2	10	0,3
OS Velenje	406		9.244		457		8.993		51	12,6	-251	-2,7

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 4: Novo prijavljene in odjavljene brezposelne osebe, december 2007

Območna služba/ Urad za delo	Novoprijavljeni			Skupaj odjavljeni			Vključeni zaposlitev		Odliv iz evidence iz razlogov, ki ne pomenijo zaposl.	
	Razlika dec. 2007 - dec. 2006			Razlika dec. 2007 - dec. 2006			Razlika dec. 2007 - dec. 2006		Razlika dec. 2007 - dec. 2006	
	število	abs.	%	število	abs.	%	število	abs.	število	abs.
SLOVENIJA	5.005	-1.587	-24,1	4.949	-2.182	-30,6	2.543	-937	2.318	-711
OS Celje	523	-248	-32,2	580	-336	-36,7	326	-54	253	-205

UD Celje	195	-74	-27,5	200	-89	-30,8	109	5	91	-52
UD Laško	40	-18	-31,0	43	-19	-30,6	16	-9	27	-6
UD Slovenske Konjice	53	-45	-45,9	73	-64	-46,7	47	-21	25	-41
UD Šentjur	46	-37	-44,6	69	-24	-25,8	35	-16	34	-1
UD Šmarje pri Jelšah	92	-36	-28,1	81	-80	-49,7	52	-9	29	-59
UD Žalec	97	-38	-28,1	114	-60	-34,5	67	-4	47	-46
OS Koper	333	-111	-25,0	334	-73	-17,9	154	-23	168	-36
OS Kranj	345	-283	-45,1	378	-295	-43,8	219	-92	155	-121
OS Ljubljana	982	-180	-15,5	1.165	-460	-28,3	554	-248	604	-107
OS Maribor	691	-194	-21,9	754	-213	-22,0	399	-171	339	-12
OS Murska Sobota	790	-89	-10,1	391	-215	-35,5	160	-108	195	-52
OS Nova Gorica	147	-44	-23,0	165	-121	-42,3	97	-48	68	-38
OS Novo mesto	235	37	18,7	228	-61	-21,1	86	-54	139	8
OS Ptuj	311	-170	-35,3	257	-77	-23,1	155	-26	100	-31
OS Sevnica	164	-99	-37,6	184	-74	-28,7	117	4	67	-46
OS Trbovlje	154	-37	-19,4	174	-64	-26,9	96	-44	77	-14
OS Velenje	330	-169	-33,9	339	-193	-36,3	180	-73	153	-57

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 5: Novo prijavljene in odjavljene brezposelne osebe, januar-december 2007

Območna služba/ Urad za delo	Novoprijavljeni			Skupaj odjavljeni			Vključeni zaposlitev		Odliv iz evidence iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve	
	Razlika jan.-dec.2007 / jan.-dec.2006			Razlika jan.-dec.2007 / jan.-dec.2006			Razlika jan.-dec.2007 / jan.-dec.2006		Razlika jan.-dec.2007 / jan.-dec.2006	
	število	abs.	%	število	abs.	%	število	abs.	število	abs.
SLOVENIJA	73.544	-16.673	-18,5	83.436	-21.053	-20,1	49.117	-8.306	31.746	-10.437
OS Celje	8.313	-1.399	-14,4	9.607	-2.208	-18,7	5.494	-745	3.844	-1.288
UD Celje	2.968	-210	-6,6	3.450	-616	-15,2	1.856	-93	1.490	-451
UD Laško	577	-100	-14,8	708	-158	-18,2	400	-89	289	-53
UD Slovenske Konjice	951	-135	-12,4	1.097	-90	-7,6	641	-31	428	-54
UD Šentjur	753	-231	-23,5	900	-166	-15,6	521	-98	349	-50
UD Šmarje pri Jelšah	1.538	-281	-15,4	1.691	-416	-19,7	992	-99	664	-273
UD Žalec	1.526	-442	-22,5	1.761	-762	-30,2	1.084	-335	624	-407

OS Koper	4.851	-1.147	-19,1	5.471	-1.040	-16,0	3.286	-299	2.077	-641
OS Kranj	6.253	-2.181	-25,9	6.914	-3.284	-32,2	4.016	-921	2.695	-2.000
OS Ljubljana	15.032	-3.730	-19,9	17.247	-3.915	-18,5	9.657	-1.354	7.139	-1.913
OS Maribor	11.072	-2.240	-16,8	12.784	-2.282	-15,1	7.737	-1.323	4.710	-659
OS Murska Sobota	7.079	-599	-7,8	7.497	-2.020	-21,2	4.441	-956	2.664	-793
OS Nova Gorica	2.434	-834	-25,5	2.864	-1.014	-26,1	1.819	-467	1.020	-371
OS Novo mesto	2.844	-868	-23,4	3.433	-782	-18,6	1.836	-583	1.506	-124
OS Ptuj	4.587	-824	-15,2	4.829	-1.326	-21,5	2.915	-516	1.788	-703
OS Sevnica	2.829	-822	-22,5	3.126	-1.096	-26,0	1.935	-355	1.080	-641
OS Trbovlje	2.623	-482	-15,5	3.020	-722	-19,3	1.817	-194	1.066	-557
OS Velenje	5.627	-1.547	-21,6	6.644	-1.364	-17,0	4.164	-593	2.157	-747

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 6: Kategorije registriranih brezposelnih oseb, december 2007

Območna služba/ Urad za delo	Vsi število	Ženske		Iščejo prvo zaposlitev		Dolgotrajno brezposelni		Trajno presežni delavci in stečaj.		Invalidi	
		število	%	število	%	število	%	število	%	število	%
SLOVENIJA	68.411	36.704	53,7	13.329	19,5	34.738	50,8	14.904	21,8	10.346	15,1
OS Celje	8.341	4.655	55,8	1.582	19,0	4.450	53,4	2.005	24,0	1.074	12,9
UD Celje	2.629	1.463	55,6	500	19,0	1.348	51,3	596	22,7	278	10,6
UD Laško	618	359	58,1	124	20,1	333	53,9	127	20,6	59	9,5
UD Slovenske Konjice	890	484	54,4	197	22,1	466	52,4	188	21,1	144	16,2
UD Šentjur	770	447	58,1	156	20,3	420	54,5	152	19,7	94	12,2
UD Šmarje pri Jelšah	1.685	960	57,0	275	16,3	934	55,4	465	27,6	281	16,7
UD Žalec	1.749	942	53,9	330	18,9	949	54,3	477	27,3	218	12,5
OS Koper	3.871	2.033	52,5	543	14,0	1.722	44,5	975	25,2	613	15,8
OS Kranj	4.041	2.177	53,9	550	13,6	1.560	38,6	910	22,5	595	14,7
OS Ljubljana	14.560	7.372	50,6	2.644	18,2	7.584	52,1	3.500	24,0	2.173	14,9
OS Maribor	10.895	6.165	56,6	2.265	20,8	5.786	53,1	1.955	17,9	1.370	12,6
OS Murska Sobota	7.610	3.816	50,1	1.774	23,3	3.956	52,0	1.313	17,3	1.239	16,3
OS Nova Gorica	2.337	1.184	50,7	410	17,5	1.206	51,6	649	27,8	424	18,1
OS Novo mesto	3.077	1.616	52,5	717	23,3	1.784	58,0	698	22,7	566	18,4
OS Ptuj	3.500	2.028	57,9	814	23,3	1.537	43,9	635	18,1	615	17,6
OS Sevnica	2.773	1.527	55,1	467	16,8	1.517	54,7	666	24,0	558	20,1
OS Trbovlje	2.505	1.447	57,8	499	19,9	1.197	47,8	531	21,2	213	8,5

OS Velenje	4.901	2.684	54,8	1.064	21,7	2.439	49,8	1.067	21,8	906	18,5
-------------------	--------------	--------------	-------------	--------------	-------------	--------------	-------------	--------------	-------------	------------	-------------

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 7: Registrirane brezposelne osebe po starosti, december 2007

Območna služba/ Urad za delo	Skupaj vsi/žen	Leta starosti						
		do 18 let vsi/žen	18 do 25 let vsi/žen	25 do 30 let vsi/žen	30 do 40 let vsi/žen	40 do 50 let vsi/žen	50 do 60 let vsi/žen	60 let in več vsi/žen
SLOVENIJA	68.411/36.704	98/38	9.046/4.864	10.581/6.583	12.353/7.402	14.030/7.812	20.863/9.869	1.440/136
OS Celje	8.341/4.655	10/2	1.136/629	1.430/905	1.544/956	1.756/1.012	2.303/1.130	162/21
UD Celje	2.629/1.463	2/1	342/175	454/278	536/334	570/342	678/330	47/3
UD Laško	618/359	1/0	92/61	136/91	114/57	109/70	158/78	8/2
UD Slovenske Konjice	890/484	3/0	141/83	155/96	136/80	168/85	269/137	18/3
UD Šentjur	770/447	1/0	106/64	152/104	131/85	164/98	208/95	8/1
UD Šmarje pri Jelšah	1.685/960	1/0	214/124	245/155	309/206	422/247	461/222	33/6
UD Žalec	1.749/942	2/1	241/122	288/181	318/194	323/170	529/268	48/6
OS Koper	3.871/2.033	5/3	411/209	599/357	677/416	763/430	1.325/610	91/8
OS Kranj	4.041/2.177	6/3	404/204	546/343	613/375	690/378	1.680/869	102/5
OS Ljubljana	14.560/7.372	13/4	1.468/731	2.104/1.243	2.889/1.631	2.866/1.552	4.740/2.165	480/46
OS Maribor	10.895/6.165	5/1	1.469/815	1.732/1.135	2.042/1.287	2.330/1.394	3.105/1.507	212/26
OS Murska Sobota	7.610/3.816	15/7	1.268/676	1.057/669	1.335/747	1.650/771	2.179/936	106/10
OS Nova Gorica	2.337/1.184	1/0	213/93	410/233	405/234	400/225	866/396	42/3
OS Novo mesto	3.077/1.616	28/14	369/226	398/235	533/299	712/367	992/470	45/5
OS Ptuj	3.500/2.028	1/0	649/403	603/415	584/377	787/456	832/377	44/0
OS Sevnica	2.773/1.527	5/1	345/183	369/239	456/304	588/333	949/463	61/4
OS Trbovlje	2.505/1.447	1/0	415/231	437/274	475/295	517/321	635/324	25/2
OS Velenje	4.901/2.684	8/3	899/464	896/535	800/481	971/573	1.257/622	70/6

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 8: Aktivno prebivalstvo, september 2007

Upravna enota	Zaposlene osebe			Samozaposlene osebe				Delovno aktivno preb.	Aktivno preb.	Stopnja reg. brezpos. (v %)
	Skupaj	Pri pravnih osebah	Pri fizičnih osebah	Skupaj	s.p. posameznik	Osebe ki opr. poklic dejav.	Kmetije			
SLOVENIJA	771.563	700.090	71.473	87.804	46.827	6.901	34.076	859.367	926.025	7,2
OS Celje	70.034	61.391	8.643	9.848	4.504	417	4.927	79.882	92.564	8,8
UD Celje	32.682	30.277	2.405	2.506	1.510	210	786	35.188	37.720	8,6
UD Laško	4.749	4.206	543	878	313	22	543	5.627	6.261	7,7
UD Slovenske Konjice	9.251	7.874	1.377	1.141	499	39	603	10.392	10.801	7,7
UD Šentjur	4.086	3.212	874	1.215	451	24	740	5.301	11.108	7,9
UD Šmarje pri Jelšah	8.180	6.694	1.486	2.164	746	39	1.379	10.344	11.901	10,4
UD Žalec	11.086	9.128	1.958	1.944	985	83	876	13.030	14.773	9,2
OS Koper	52.211	46.350	5.861	6.285	4.540	536	1.209	58.496	55.229	5,9
OS Kranj	66.467	60.409	6.058	6.809	4.462	464	1.883	73.276	60.221	4,7
OS Ljubljana	269.655	253.589	16.066	20.895	12.798	3.347	4.750	290.550	310.400	5,7
OS Maribor	88.026	79.322	8.704	9.821	5.554	859	3.408	97.847	109.163	10,1
OS Murska Sobota	36.053	31.133	4.920	7.493	2.308	207	4.978	43.546	50.211	12,2
OS Nova Gorica	36.591	33.165	3.426	4.832	2.965	291	1.576	41.423	43.740	5,1
OS Novo mesto	41.544	37.461	4.083	5.157	2.255	183	2.719	46.701	49.935	6,3
OS Ptuj	23.752	20.078	3.674	5.014	1.726	150	3.138	28.766	26.352	8,0
OS Sevnica	20.511	16.900	3.611	3.946	1.645	119	2.182	24.457	24.979	8,4
OS Trbovlje	16.078	14.496	1.582	2.190	1.221	101	868	18.268	20.706	8,2
OS Velenje	50.641	45.796	4.845	5.514	2.849	227	2.438	56.155	82.498	7,5

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 9: Prijavljena prosta delovna mesta, december 2007

Območna služba/ Urad za delo	2006				2007				RAZLIKA 2007 – 2006			
	dec.		jan. – dec.		dec.		jan. – dec.		dec.		jan. – dec.	
	število	%	število	%	število	%	število	%	abs.	%	abs.	%
SLOVENIJA	15.857	100,0	227.934	100,0	14.180	100,0	242.927	100,0	-	-10,6	14.993	6,6
OS Celje	1.288	100,0	19.999	100,0	1.277	100,0	22.285	100,0	-11	-0,9	2.286	11,4
UD Celje	658	51,1	8.872	44,4	516	40,4	9.708	43,6	-142	-21,6	836	9,4

UD Laško	48	3,7	1.55	5,8	77	6,0	1.168	5,2	29	60,4	13	1,1
UD Slovenske Konjice	132	10,2	2.560	12,8	197	15,4	3.287	14,7	65	49,2	727	28,4
UD Šentjur	73	5,7	1476	7,4	101	7,9	1.363	6,1	28	38,4	-113	-7,7
UD Šmarje pri Jelšah	177	13,7	2.645	13,2	132	10,3	2.893	13,0	-45	-25,4	248	9,4
UD Žalec	200	15,5	3.291	16,5	254	19,9	3.866	17,3	54	27,0	575	17,5
OS Koper	1.071		16.346		927		18.553		-144	-13,4	2.207	13,5
OS Kranj	1.252		17.996		1.259		18.696		7	0,6	700	3,9
OS Ljubljana	5.623		73.733		5.146		81.345		-477	-8,5	7.612	10,3
OS Maribor	2.504		33.069		1.825		33.424		-679	-27,1	355	1,1
OS Murska Sobota	623		10.506		554		9.795		-69	-11,1	-711	-6,8
OS Nova Gorica	636		8.810		541		9.588		-95	-14,9	778	8,8
OS Novo mesto	797		11.760		697		12.962		-100	-12,5	1.202	10,2
OS Ptuj	662		11.452		637		10.794		-25	-3,8	-658	-5,7
OS Sevnica	272		6.075		343		6.014		71	26,1	-61	-1,0
OS Trbovlje	369		4.953		279		5.496		-90	-24,4	543	11,0
OS Velenje	760		13.235		695		13.975		-65	-8,6	740	5,6

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

Priloga 10: Registrirane brezposelne osebe, december 2007

Območna služba/ Urad za delo	Stanje konec meseca				Mesečno povprečje		Razlika dec. 2007 – dec. 2006	
	dec. 2006		dec. 2007		leta 2007		abs. %	
	število	%	število	%	število	%	abs.	%
SLOVENIJA	78.303	100,0	68.411	100,0	71.336	100,0	-9.892	-12,6
OS Celje	9.644	100,0	8.341	100,0	8.768	100,0	-1.303	-13,5
UD Celje	3.106	32,2	2.629	31,5	2.811	32,1	-477	-15,4
UD Laško	754	7,8	618	7,4	672	7,7	-136	-18,0
UD Slovenske Konjice	1.040	10,8	890	10,7	919	10,5	-150	-14,4
UD Šentjur	914	9,5	770	9,2	802	9,1	-144	-15,8
UD Šmarje pri Jelšah	1.836	19,0	1.685	20,2	1.711	19,5	-151	-8,2
UD Žalec	1.994	20,7	1.749	21,0	1.853	21,1	-245	-12,3
OS Koper	4.486		3.871		4.088		-615	-13,7
OS Kranj	4.724		4.041		4.298		-683	-14,5
OS Ljubljana	16.775		14.560		15.301		-2.215	-13,2
OS Maribor	12.601		10.895		11.546		-1.706	-13,5

OS Murska Sobota	8.028	7.610	7.397	-418	-5,2
OS Nova Gorica	2.773	2.337	2.474	-436	-15,7
OS Novo mesto	3.660	3.077	3.213	-583	-15,9
OS Ptuj	3.730	3.500	3.441	-230	-6,2
OS Sevnica	3.066	2.773	2.835	-293	-9,6
OS Trbovlje	2.899	2.505	2.656	-394	-13,6
OS Velenje	5.917	4.901	5.320	-1.016	-17,2

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2007/T01_osud07.pdf

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Izjavljam, da sem diplomsko delo izdelala samostojno pod vodstvom mentorja prof. dr. Janeza Malačiča. Strinjam se z objavo diplomske naloge na internetu.

Lektor diplomske naloge je Olga Kožel, profesorica slovenščine.

V Celju, 03.11.2008

Aleksandra Založnik