

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO**

DIPLOMSKA NALOGA
IZVAJANJE UKREPOV AKTIVNE POLITIKE
ZAPOSLOVANJA V OBČINI CELJE

Danijela Goranović

Ljubljana 2008

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO**

DIPLOMSKA NALOGA
IZVAJANJE UKREPOV AKTIVNE POLITIKE
ZAPOSLOVANJA V OBČINI CELJE

Mentorica: Doc. dr. Barbara Kresal

Danijela Goranović

Ljubljana 2008

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Danijela Goranović

Naslov naloge: Izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja v občini Celje

Kraj: Ljubljana

Leto: 2008

Št. strani: 107

Št. slik: 0

Št. tabel: 22

Št. grafov: 16

Št. bibl. opomb: 0

Št. prilog: 1

Mentorica: Doc. dr. Barbara Kresal

Deskriptorji: trg dela, brezposelnost, brezposelna oseba, politika zaposlovanja, aktivna politika zaposlovanja, ukrepi aktivne politike zaposlovanja.

Povzetek:

V diplomskem delu sem poskušala čim bolj opredeliti aktivno politiko zaposlovanja in njene ukrepe. Raziskavo sem opravila na Uradu za delo Celje s pomočjo anketnega vprašalnika, na katerega so odgovarjale brezposelne osebe.

V diplomski nalogi najprej opredelim trg dela, saj je to prostor, kjer se brezposelnost pojavlja. V naslednjem poglavju opredelim pojem brezposelnosti in njen nastanek ter vrste. Prav tako opredelim tudi brezposelno osebo, ki je opredeljena po ZZZPB. Na kratko sem predstavila tudi Zavod za zaposlovanje v RS in njegov nastanek.

V zadnjem poglavju teoretičnega uvoda pa se posvetim aktivni politiki zaposlovanja. Opredelila sem pojem APZ in njen nastanek v Sloveniji. Pred tem sem še opredelila Evropsko politiko zaposlovanja in njene skupne usmeritve na področju v EU. APZ je širok spekter ukrepov, ki se uporabljajo pri reševanju brezposelnosti oz. preprečevanju le te.

Raziskavo za diplomsko nalogo sem izvedla na Uradu za delo v občini Celje. Urad za delo sem obiskala ob uradnih urah in dnevih ter sem delila anketne vprašalnike tistim, ki so bili tam ob tistih dnevih.

Title: Deduction measures active employment policy in the municipality of Celje

Descriptors: labour market, unemployment, unemployed person, employment policy, active employment policy

Abstract:

In my diploma I tried as much as possible to define active employment policy and its measures. I conducted a research at the Employment Office Celje with the help of a questionnaire answered by unemployed persons.

In my diploma paper I first define labour market because it is the place where unemployment appears. In the following chapter I define the concept of unemployment and its occurrence and types. I also define unemployed person according to ZZZPB. Employment Service of Slovenia (ESS) and its creation is briefly described as well.

In the last chapter of theoretical introduction I focus on active employment policy. I defined the concept of AEP and its development in Slovenia. Prior to this, I also defined European employment policy and its common orientations in the area of the EU. AEP represents a wide range of measures which are used to solve unemployment or prevent it.

The research for my diploma was carried out at the Employment Office in the municipality of Celje. I visited the Employment Office during office hours on working days and distributed questionnaires to those present there at that time.

PREDGOVOR

Temo Aktivna politika zaposlovanja in brezposelnost sem si izbrala zato, ker sta ta dva pojma postala stalnica v svetu dela in nedela. Iskalce zaposlitve se z različnimi ukrepi in programi aktivne politike zaposlovanja spodbuja k aktivnemu iskanju zaposlitve, pri čemer se ti srečujejo z različnimi težavami, pa tudi izzivi. O tem sem se odločila pisati tudi zato, ker je problem brezposelnosti zelo razširjen in lahko doleti vsakogar, tudi mene.

Brezposelnost je danes zelo obsežen socialni in ekonomski problem, ki povzroča ne le probleme prizadetim posameznikom, ampak tudi zaposlenim, prav tako tudi državi.

Področje zaposlovanja je zelo zanimivo, saj se skozi čas razvija in je polno izzivov kot tudi negativnih posledic. Na trg dela prihajajo nove zaposlitvene možnosti in novi poklici, posledično s tem pa se umikajo tradicionalni poklici s trga dela. Prav tako se uvaja vedno novejšo tehnologijo dela, ki nadomešča delavce in ti zaradi tehnologije postajajo odvečni. Zaradi tega je potrebno usklajevanje med temi pojavi, kar države poskušajo reševati z različnimi ukrepi, predvsem z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki jih po potrebi kombinirajo z denarnimi dajatvami.

Dolgo časa je Slovenija poskušala problem brezposelnosti reševati z ukrepi pasivne politike zaposlovanja, kot so predčasno upokojevanje in denarne podpore. V zadnjih letih v ospredje vse bolj prihajajo ukrepi aktivne politike zaposlovanja v kombinaciji s pasivnimi ukrepi. Namen ukrepov aktivne politike zaposlovanja je predvsem ta, da posameznike v času brezposelnosti naredi »dejavne«. To pomeni, da z različnimi ukrepi poskrbi za to, da vsak brezposelni posameznik postane sam aktiven pri iskanju zaposlitve in tako tudi v času brezposelnosti ostane dejaven.

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so namenjeni predvsem dolgotrajno brezposelnim in tistim, ki so na trgu dela posebej izpostavljeni brezposelnosti (mladi, ženske, starejši delavci, nekvalificirani, invalidi, migranti).

Odločila sem se opraviti raziskavo za diplomsko nalogo na Uradu za delo v Celju

V uvodu diplomske naloge sem opredelila trg dela in fleksibilne oblike zaposlovanja, brezposelnost in posamezne vrste brezposelnosti ter njene posledice, na koncu sem še opredelila aktivno politiko zaposlovanja.

Želela bi se zahvaliti zaposlenim na Zavodu za zaposlovanje in na Uradu za delo v Celju, saj so mi bili v veliko pomoč pri izvedbi raziskave. Prav tako se zahvaljujem tistim, ki so bili pripravljeni odgovoriti na anketni vprašalnik ter so tako prispevali k mojemu diplomskemu delu.

Zahvaljujem se tudi mentorici doc. dr. Barbari Kresal, ki me je pri pisanju diplome usmerjala in strokovno popravljala.

Nazadnje se zahvaljujem staršem, ki so mi študij omogočili.

KAZALO

PREDGOVOR.....	5
KAZALO.....	7
<i>KAZALO TABEL</i>	<i>9</i>
<i>KAZALO GRAFOV</i>	<i>10</i>
1 TEORETIČNI UVOD.....	11
1.1 TRG DELA	11
1.2 PROŽNOST TRGA DELA	14
1.3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA.....	16
1.3.1 DELO ZA DOLOČEN ČAS	16
1.3.2 DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	16
1.3.3 DELO NA DOMU	17
1.3.4 ZAČASNO DELO PREKO ZAPOSLOTITVENIH AGENCIJ, KI ZAGOTAVLJAJO DELO DELAVCEV DRUGIM UPORABNIKOM	17
1.4 POLITIKA ZAPOSLOVANJA	17
1.4.1 LIZBONSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA	18
1.4.2 SMERNICE ZAPOSLOVANJA.....	20
1.5 BREZPOSELNOST.....	22
1.5.1 OPREDELITEV POJMA NASTANEK BREZPOSELNOSTI.....	22
1.5.2 VRSTE BREZPOSELNOSTI	23
1.5.3 BREZPOSELNE OSEBE	25
1.5.4 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI	27
1.5.5 HARRISONOV MODEL DOŽIVLJANJA BREZPOSELNOSTI.....	28
1.6 ORGANIZIRANO ZAPOSLOVANJE - ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE.....	29
1.6.1 OBMOČNA SLUŽBA CELJE	31
1.7 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI.....	32
1.7.1 OPREDELITEV POJMA.....	32
1.7.2 NASTANEK AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	34
1.7.3 PRAVNA UREDITEV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI.....	36
1.7.4 PROGRAMI IN UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA (2007- 2013) 38	
1.8 CILJNE SKUPINE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	42
1.8.1 MLADI.....	43
1.8.2 ŽENSKE.....	45
1.8.3 STAREJŠI	46
1.8.4 INVALIDI.....	47
2 PROBLEM.....	50

2.1	<i>OPREDELITEV PROBLEMA</i>	50
3	METODOLOGIJA	52
3.1	<i>VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE</i>	52
3.2	<i>MERSKI INSTRUMENT IN VIRI PODATKOV</i>	53
3.3	<i>POPULACIJA IN VZORČENJE</i>	53
3.4	<i>ZBIRANJE PODATKOV</i>	53
3.5	<i>OBDELAVA PODATKOV</i>	53
3.6	<i>HIPOTEZE</i>	54
4	REZULTATI	55
4.1	<i>SPOL ANKETIRANCEV</i>	55
4.2	<i>STAROST ANKETIRANCEV</i>	57
4.3	<i>IZOBRAZBA ANKETIRANCEV</i>	59
4.4	<i>ČAS TRAJANJA BREZPOSELNOSTI ANKETIRANCEV</i>	61
4.5	<i>PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O PROSTIH DELOVNIH MESTIH</i>	63
4.6	<i>PREPOZNAVNOST PROGRAMOV APZ</i>	65
4.7	<i>NAVAJANJE PROGRAMOV APZ</i>	66
4.8	<i>VKLJUČEVANJE V PROGRAME APZ</i>	68
4.9	<i>PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O POSAMEZNIH PROGRAMIH APZ</i>	73
4.10	<i>UDELEŽBA NA INFORMATIVNO MOTIVACIJSKEM SEMINARJU</i>	75
4.11	<i>OCENA INFORMATIVNO MOTIVACIJSKEGA SEMINARJA</i>	76
4.12	<i>OCENA PRVEGA POGOVORA S SVETOVALCEM/ KO ZAPOSLOTITVE</i>	77
4.13	<i>ZADOVOLJSTVO Z INFORMIRANJEM SVETOVALCA ZAPOSLOTITVE O MOŽNOSTIH, KI JIH PONUJA APZ</i>	78
4.14	<i>OCENA ZAPOSLOTITVENIH MOŽNOSTI S POMOČJO APZ</i>	80
4.15	<i>ZADOVOLJSTVO S POMOČJO, KI JO PONUJA ZAVOD PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE</i>	83
4.16	<i>PRIČAKOVANJA DO ZAVODA</i>	85
4.17	<i>PREVERJANJE HIPOTEZ</i>	89
5	RAZPRAVA	93
6	SKLEPI	96
7	PREDLOGI	97
8	LITERATURA IN VIRI	99
9	POVZETEK	101

10 DODATEK.....	102
10.1 ANKETNI VPRAŠALNIK	102
10.2 UKREPI APZ, KI SO SE IZVAJALI V OBČINI CELJE V LETU 2007	105

KAZALO TABEL

Tabela 1: Kategorije registriranih brezposelnih oseb, maj 2008	49
Tabela 2: Spol anketirancev	55
Tabela 3: Registrirane brezposelne osebe maj 2008	56
Tabela 4: Starost anketirancev	57
Tabela 5: Registrirane brezposelne osebe po starosti maj 2008.....	58
Tabela 6: Izobrazba anketirancev	59
Tabela 7: Registrirane brezposelne osebe po stopnji izobrazbe maj 2008.....	60
Tabela 8: Čas trajanja brezposelnosti anketirancev	61
Tabela 9: Registrirane brezposelne osebe v Celju maj 2008.....	62
Tabela 10: Pridobivanje informacij o prostih delovnih mestih	63
Tabela 11: Prepoznavnost programov APZ	65
Tabela 12: Navajanje programov APZ.....	66
Tabela 13: Vključevanje v programe APZ.....	68
Tabela 14: Število novo- sklenjenih pogodb z osebo, januar do april 2008	71
Tabela 15: Način pridobivanja informacij o ukrepih APZ.....	73
Tabela 16: Udeležba na informativno motivacijskem seminarju.....	75
Tabela 17: Ocena informativno motivacijskega seminarja	76
Tabela 18: Ocena prvega pogovora s svetovalcem/ ko zaposlitve.....	77
Tabela 19: Zadovoljstvo z informiranjem o možnostih, ki jih ponuja APZ.....	78
Tabela 20: Ocena zaposlitvenih možnosti s pomočjo APZ.....	80
Tabela 21: Zadovoljstvo s pomočjo, ki jo ponuja Zavod pri iskanju zaposlitve.....	83
Tabela 22 : Pričakovanja do Zavoda	85

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Zaposlenost po spolu v državah EU v letu 2006.....	46
Graf 2: Spol	55
Graf 3: Starost anketirancev	57
Graf 4: Izobrazba anketirancev	59
Graf 5: Čas trajanja brezposelnosti anketirancev	61
Graf 6: Pridobivanje informacij o prostih delovnih mestih.....	63
Graf 7: Prepoznavnost programov APZ	65
Graf 8: Navajanje programov APZ	67
Graf 9: Vključevanje v programe APZ	69
Graf 10: Način pridobivanja informacij o ukrepih APZ	73
Graf 11: Udeležba na informativno motivacijskem seminarju	75
Graf 12: Ocena informativno motivacijskega seminarja.....	76
Graf 13: Ocena prvega pogovora s svetovalcem/ ko zaposlitve	77
Graf 14: Zadovoljstvo z informiranjem o možnostih, ki jih ponuja APZ	78
Graf 15: Ocena zaposlitvenih možnosti s pomočjo APZ	80
Graf 16: Zadovoljstvo s pomočjo, ki jo ponuja Zavod pri iskanju zaposlitve	83

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 TRG DELA

Na splošno trg dela opredelimo kot prostor, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje. Iskalci na trgu ponujajo svoje delo, sposobnosti in znanja. Delodajalci ponujajo delovna mesta, na katere sprejemajo delavce.

Kot piše I. Svetlik (1985), sestoji trg dela iz treh strukturnih elementov:

- povpraševanja po delovni sili, ki ga sestavljajo prosta delovna mesta oziroma povpraševanje in zasedena delovna mesta,
- ponudbe delovne sile, ki jo sestavljajo vsi zaposleni delavci, vsi iskalci zaposlitve in osebe, ki niso niti zaposlene niti ne iščejo dela,
- srečevanja ponudbe in povpraševanja; rezultat teh dveh pa je cena delovne sile.

Smisel trga delovne sile je v tem, da ljudje tekmujejo med sabo. Vprašanje pa je, kdo bo bolje izkoristil dane priložnosti in se tako izognil tveganjem, ki se pojavljajo na trgu dela. Opravljanje storitev na trgu dela so posredovanje dela in zaposlitev z namenom čim večje uskladitve med ponudbo in povpraševanjem. Pri tem se pojavljajo težave, saj ni vedno možno uskladiti vseh povpraševanj in ponudb. Trg dela ima tako nezaželene socialne učinke, to so predvsem nepopolne informacije in asimetrija moči med udeleženci. To pomeni, da nimajo vsi posamezniki enakih priložnosti na trgu dela; nimajo vsi enakih pogojev vstopiti na trg dela in se na njemu izkazati.

Zaradi ekonomskih razlogov in socialnih posledic delovanja trga dela, je tega potrebno regulirati. Regulacija je lahko neposredna ali posredna. Neposredna regulacija pomeni »predpisano vedenje«; s tem so tudi predpisane sankcije v primeru kršitve predpisov. Ta se praviloma izvaja s pomočjo zakonov in uredb, ki določajo pravice in dolžnosti tistih, ki delujejo na trgu dela. Ukrepi pri posredni regulaciji so regulativni. To pomeni, da tem ukrepom niso predpisane takojšnje sankcije. S posredno regulacijo se ustvarjajo razmere, ki posameznike in organizacije usmerjajo k upoštevanju določene regulacije. Pri tej regulaciji

gre za različne ukrepe, ki so usmerjeni ali na dejavnike ponudbe delovne sile ali na dejavnike povpraševanja po njej.

Pri regulaciji trga dela poleg države igrajo pomembno vlogo tudi združenja delodajalcev in delavcev.

V današnjem času je trg dela preveč nasičen, kjer prihaja do nezmožnosti uskladitve ponudb in povpraševanja. Zaradi te nezmožnosti usklajevanja ponudbe in povpraševanja trga dela prihaja do brezposelnosti. Pri tem je najbolj problematična dolgotrajna brezposelnost. Nekaterih poklicev je na trgu dela premalo, drugih pa preveč. Ker prekvalifikacije trajajo predolgo, posameznik zaradi tega trpi, kajti v večini primerov ga doleti brezposelnost.

Na trgu dela prihaja do večnih neskladij med delavci in delodajalci. Zgodovina tega nerazumevanja je dolga in kakor kaže, bodo ta neskladja prisotna še v prihodnosti. Delavci in delodajalci se nikakor ne morejo uskladiti in dogovoriti; čeprav oboji hočejo isto: zakonsko varnost in dober zaslužek. Tako se delavci ščitijo s tem, da vedno manj želijo opravljati poklice, ki so »izkoriščevalski«, delodajalci pa z različnimi zakoni, ki jih ščitijo pred delavci, ki nočejo delati.

Lahko rečem, da se delavci in delodajalci vrtijo v krogu, iz katerega ne morejo izstopiti. Rešitve ne vidim samo v sprejemanju novih zakonov in pravilnikov, ki bodo ščitili delavce in delodajalce - ene pred drugimi, ampak v tem, da se eni do drugih začnejo obnašati spoštljivo, saj se morajo zavedati, da so eni od drugih odvisni in eni druge potrebujejo. Delodajalci potrebujejo delavce, da jim opravljajo določene dejavnosti. Delavci pa potrebujejo delodajalce, da jim ti dajo zaposlitev in da tako prejemajo spoštljiv zaslužek za delo. Zaradi tega bi bilo potrebno vzpostaviti večje zaupanje med delavci in delodajalci.

V osemdesetih letih je bila za slovenski trg dela značilna visoka stopnja zaposlenosti in visoka pravna zaščita zaposlenih. »Socialistična družbena pogodba« je temeljila na polni zaposlenosti, majhnih razlikah v plačah, odpuščanje pa je bilo skoraj nemogoče. Na delovno razmerje je bila vezana večina pravic.

Prvi odpusti so bili šele dovoljeni konec leta 1989 iz ekonomskih razlogov. Leta 1991 pa so bili skrajšani zakonsko določeni odpovedni roki.

»Transformacijska depresija s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let je povzročila številne spremembe, med drugimi tudi izrazito povečanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnosti zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele« (Ignjatović 2002: 12).

Leta 1993 je Slovenija prešla iz tranzicijske krize, saj so bili njeni gospodarski rezultati ugodni. Gospodarstvo se je prestrukturiralo, postalo je bolj konkurenčno in izvozno usmerjeno. Procesi gospodarskega prestrukturiranja so se v sektorski strukturi odrazili kot zmanjšanje kmetijskega in neindustrijskega sektorja, na drugi strani pa povečanju storitvenega sektorja (www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/Slo.pdf).

Gospodarska rast vpliva na razmere na trgu dela; povečuje se zaposlovanje in zmanjšuje se brezposelnost. Od leta 2004 se je število delovno aktivnega prebivalstva povečevalo. V primerjavi z državami EU ima Slovenija eno najnižjih stopenj anketne brezposelnosti.

Tako je Slovenija na področju trga dela na ravni povprečja EU; upošteva in sledi smernicam politike zaposlovanja.

Nekateri strokovnjaki navajajo nekaj značilnosti, po katerih se slovenski trg dela loči od najbolj razvitih EU držav.

Na kratko jih bom povzela:

- Prva taka značilnost, po kateri naj bi se slovenski trg razlikoval, je nizka stopnja delovne aktivnosti v določenih starostnih skupinah. Značilno je, da mladi vstopajo zelo pozno na trg dela, starejši pa iz njega izstopajo zelo zgodaj.
- Prenizka izobrazbena raven in kvalifikacijska raven je naslednja značilnost, saj Slovenija zaostaja za drugimi državami EU v deležu aktivnega prebivalstva z več kot srednjo izobrazbo. V zadnjih letih se izobrazbena raven izboljšuje pri mladih, ostaja pa problem pri starejših, ki zaradi nizke stopnje izobrazbe niso konkurenčni na trgu dela.
- Prevelik delež nezahtevnih delovnih mest, za katero je značilno, da se kakovost delovnih mest meri s stopnjo zahtevanega znanja. To je posledica nizke izobrazbene ravni, ki se kaže v pomanjkanju visoko usposobljenega kadra in v nizki stopnji brezposelnosti v tej skupini.
- Strukturna neskladja; značilno je, da so najbolj pokrite potrebe po delavcih z nižjo poklicno ter z več kot srednjo izobrazbo.
- Nezadostna fleksibilnost trga dela je naslednja značilnost, saj bi morala Slovenija doseči večjo fleksibilnost na trgu dela in lažji pretok ter mobilnost delovne sile. Ljudje pa bi morali postati bolj odgovorni za svoje delo, zaposlitev in izobraževanje.
- Zadnja značilnost, ki slovenski trg dela loči od najbolj razvitih EU držav, je neenak dostop do dela in kapitala. Visoka stopnja socialne varnosti in varne zaposlitve je posledica nizke prožnosti zaposlovanja. Posledica tega je dolgotrajna brezposelnost, saj škodi nekaterim skupinam.

(www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck2.pdf).

Moje mnenje, na zgornje navedbe je, da se, če upoštevam skupno evropsko politiko zaposlovanja trg dela drugih evropskih držav ne more bistveno razlikovati od slovenskega trga dela. Za vse države EU so zastavljeni isti cilji in opredeljene iste težave. Tako mislim, da se z zgornjimi težavami ne srečuje le Slovenija ampak tudi druge države. Razlika je mogoče le v tem, v kakšnih razsežnostih se zgoraj našteje značilnosti kažejo in kako posamezna država na njih reagira.

1.2 PROŽNOST TRGA DELA

Globalizacija je koristna za rast in zaposlenost. S seboj prinaša spremembe, na katere se morajo delavci in delodajalci hitro odzvati. Da se lahko prilagodijo, so potrebni prožnejši trgi dela, ki tudi nudijo visoko stopnjo socialne varnosti (B. Kresal 2007: 153).

V Sloveniji je bila dolgo časa znana samo ena oblika dela oziroma zaposlitve; to je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Na to obliko zaposlitve se še danes vežejo vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela. Zato večina ljudi še danes išče tako obliko zaposlitve.

Danes se opazi naraščanje tako imenovanih fleksibilnih oblik zaposlovanja, kar je posledica visoke stopnje brezposelnosti in pomanjkanja prostih delovnih mest. Posledica za naraščanje fleksibilnih oblik dela je tudi neprostovoljna zaposlenost v fleksibilnih oblikah zaposlitve. To pomeni, da iskalci zaposlitve dobivajo v večini primerov le možnost zaposlitve za določen čas. Tako iskalci zaposlitve skoraj nimajo vpliva na to, katero pogodbo o zaposlitvi bodo sklenili z delodajalcem. O njihovi »zaposlitveni usodi« odločajo delodajalci. Fleksibilne oblike zaposlitve pomenijo manjšo varnost in začasnost zaposlitve v primerjavi z rednimi oblikami. Mnoge vlade so trdile, da se bo z ukrepi večje fleksibilnosti dosegla pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje novih delavcev. Tako naj bi se rešila brezposelnost. Za državo fleksibilne oblike zaposlovanja pomenijo na eni strani možnost zaposlovanja in nižjo brezposelnost, po drugi pa zagotavljajo manj sredstev za državno blaginjo. Vse več raziskav kaže drugačne rezultate.

Ne glede na to, je tudi Slovenija od začetka devetdesetih začela uvajati različne oblike fleksibilnega zaposlovanja.

»Poleg začetnih stališč, da fleksibilne oblike zaposlitev spodbujajo zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter znižujejo brezposelnost na trgu dela, je vedno več študij, ki izkazujejo tudi drugačna, nasprotna stališča. Pogoste so raziskave, ki opozarjajo da fleksibilnost na trgu dela sama po sebi ne prispeva k rasti, konkurenčnosti, niti ne zmanjšuje brezposelnosti, temveč ima lahko tudi negativni povratni učinek« (B. Kresal 2007: 490- 491).

»Fleksibilne oblike zaposlitev pomenijo manjšo varnost zaposlitve, s tem pa tudi manjšo pripadnost delavcev podjetjem, kar posledično lahko negativno vpliva na produktivnost, kreativnost in inovativnost delavcev oziroma podjetij. Poleg tega je tudi interes delodajalcev za vlaganje v izobraževanje, usposabljanje in razvoj delavcev bistveno manjši. Poudarja se pomen stalnih delavcev, delavcev, ki so zaposleni v relativno stabilnejših oblikah zaposlitve, saj naj bi pozitivno vplivali na produktivnost in uspešnost poslovanja« (B. Kresal 2007: 491).

Kot piše B. Kresal (2007: 492), se pojem fleksibilnih oblik zaposlitev povezuje s pojavom »zaposlenih revnih«, saj nekateri delavci, kljub temu, da delajo »(p)ostajajo« revni, ker si z zaposlitvijo ne morejo zagotavljati dostojnega preživetja. Tako so delavci v fleksibilnih oblikah zaposlitve izpostavljeni večjemu tveganju za nastanek revščine.

Mislim pa, da je največja težava v tem, da je posameznik negotov in da nikoli ne ve, kdaj bo ostal brez zaposlitve. Ves čas mora posameznik razmišljati o tem, ali mu bodo pogodbo podaljšali ali ne. Tako napeto stanje v strahu negativno vpliva na kvaliteto življenja posameznika in njegove družine.

V Sloveniji narašča delež fleksibilnih oblik zaposlitev. Največji je delež zaposlitev za določen čas, naraščajo pa tudi začasne zaposlitve prek zaposlitvenih agencij. V fleksibilnih oblikah zaposlitev je opazen večji delež ranljivejših in zapostavljenih skupin delavcev.

Fleksibilne oblike dela imajo po mojem mnenju zelo negativen prizvok, čeprav naj bi bile pozitivno usmerjene. Predvsem zaradi tega, ker pod posledicami fleksibilnih oblik zaposlitev trpijo delavci. Nekatere fleksibilne oblike zaposlovanja so za delavce zelo negotove. Če se že uvajajo številne fleksibilne oblike zaposlitev, bi bilo potrebno prilagoditi še vse ostale pravice delavcev. Čeprav se na trgu dela toliko poudarjajo fleksibilne oblike zaposlitev, se mi zdi, da je med vsemi udeleženci na trgu dela, trg dela tisti, ki je najmanj fleksibilen. Če se zahteva od delavcev, fleksibilnost, jim tudi mora biti ponujena varna možnost za izkoriščanje le te. Ne moremo nekaj zahtevati, če prej za zahtevo ne podamo pogojev.

Potrebno je tudi fleksibilne oblike zaposlitev približati delavcem in jih narediti bolj gotove. Zaposlitev mora posamezniku omogočiti preživetje v takih pogojih, ki jih zahteva družba (če družba od posameznika zahteva določene norme in vrednote, mora biti tudi sposobna ustvariti tak prostor, kjer jih lahko posameznik izpolni in to ne pod minimalnimi pogoji). Mislim pa tudi, da se »delodajalci« borijo le za fleksibilnost, ki omogoča hitrejše odpuščanje delavcev. Ko pa gre za primere, kjer je potrebno hitrejše in fleksibilnejše zaposlovanje, takrat gre pa vse prepočasi.

1.3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

1.3.1 DELO ZA DOLOČEN ČAS

Po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR, UR RS, št. 103/2007) je delo za določen čas izjema, v praksi pa je pravilo. Zaposlitev za določen čas je posebnost in je dovoljena le v posebnih primerih, ki jih določa zakon (nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, zaposlitev tujca, opravljanje sezonskega dela,...). Prav tako zakon predvideva razloge in trajanje pogodbe za določen čas, kar je določeno v 52. in 53. členu. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja je daljši od 2 leti. Seveda pri tem obstajajo izjeme, kot so zaposlovanje tujcev, poslovodnih oseb, nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

Delo za določen čas je oblika zaposlovanja, ki je v Sloveniji zelo razširjena. V taki obliki se najbolj pogosto zaposlujejo mladi in ženske.

1.3.2 DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Delo s krajšim delovnim časom je opredeljeno v ZDR od 64. člena do 66. člena. To je oblika zaposlitve, ki je redna po trajanju, vendar z bistveno krajšim delovnim časom od normalnega. Delo s krajšim delovnim časom tudi v Sloveniji postaja vse bolj razširjeno. Delavec, ki je zaposlen za krajši delovni čas, ima enake pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, le da te pravice uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje. Delavec lahko pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas sklene z več delodajalci, da tako doseže poln delovni čas

1.3.3 DELO NA DOMU

Delo na domu je tisto, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. V ZDR je delo na domu opredeljeno od 67. člena do 71. člena. Tako zakon določa, katero delo se lahko opravlja doma. O delu na domu mora delodajalec obvestiti inšpektorja za delo. Prav tako je delodajalec dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Delavec pa ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev.

1.3.4 ZAČASNO DELO PREKO ZAPOSLOITVENIH AGENCIJ, KI ZAGOTAVLJAJO DELO DELAVCEV DRUGIM UPORABNIKOM

Tak način dela je v ZDR opredeljen od 57. člena do 62. člena. Če hoče delodajalec opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu delodajalcu oz. uporabniku, mora imeti po ZZZPB koncesijo, šele potem lahko sklene z delavci pogodbo. V takem primeru delavec dela nikoli ne opravlja pri svojem delodajalcu, ampak pri uporabniku.

Ta oblika zaposlovanja postaja v Sloveniji vse bolj pogosta.

1.4 POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Po Svetlik, Trbanc (2002: 34- 36) je politika zaposlovanja v ožjem pomenu dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu, pa je politika zaposlovanja usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov. Lahko jo opredelimo tudi kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje.

O sistemih zaposlovanja se govori šele zadnjih nekaj desetletij, ko so se začele razvite države ponovno srečevati z naraščanjem predvsem strukturne brezposelnosti in ko se je država v sedemdesetih letih z aktivno politiko zaposlovanja in prenovo služb za zaposlovanje začela vmešavati v področje zaposlovanja.

Programi politike zaposlovanja, s katerimi država uravnava delovanje trga dela, so v zadnjih letih postali bolj razvejani. Izvajale so jih večje javne službe in za to so bila potrebna vse večja materialna sredstva.

Zdi se mi pomembno, da se razvija skupna politika zaposlovanja. S skupno politiko obstaja večja možnost, da se trgi dela vseh držav bolj uskladijo in skupaj rešujejo brezposelnost. EU si mora še naprej prizadevati za skupne cilje pri politiki zaposlovanja in reševanju brezposelnosti, saj vsaka država na tem področju prispeva svoje izkušnje, ki lahko skupaj pripeljejo do najboljših rešitev.

1.4.1 LIZBONSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA

Leta 2000 so se v Lizboni na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta dogovorili, da potrebujejo strategijo, ki bi EU do leta 2010 popeljala med najbolj konkurenčna gospodarstva na svetu. Tako so s sprejetjem Lizbonske strategije zaposlovanja podprli Luksemburško strategijo.

Lizbonska strategija si je za cilj postavila, da do leta 2010:

- dvigne stopnjo zaposlenosti na 70 %,
- dvigne stopnjo zaposlenosti žensk na 60 %,
- dvigne stopnjo zaposlenosti starejših na 50 %.

Po sprejetju lizbonske strategije so se začele pojavljati kritike. Lizbonska strategija zaposlovanja naj ne bi prinašala pričakovanih rezultatov. Na slabe gospodarske rezultate v EU je bilo potrebno odgovoriti z odločilnimi ukrepi, usmerjenimi v povečanje gospodarske rasti in zaposlovanja. Evropski svet se je tako moral osredotočiti na rast in zaposlovanje v Evropi; predstavil je novi dokument »Partnerstvo za rast in nova delovna mesta«. Tako naj bi se prenovljena lizbonska strategija usmerila v ustvarjanje novih in boljših delovnih mest ter vzpostavitev močnejše in trajnejše gospodarske rasti.

Proces iz Luksemburga je leta 1998 prinesel prve smernice za zaposlovanje, tako imenovane luksemburške smernice za zaposlovanje, ki so uvedle evropsko politiko zaposlovanja.

Smernice zaposlovanja so del integriranih smernic za 2008- 2010, ki temeljijo na treh stebrih:

- makroekonomskih politikah,
- mikroekonomskih reformah,
- politikah zaposlovanja.

Ti stebri skupaj prispevajo k uresničevanju ciljev trajnostne rasti in zaposlovanja ter krepijo socialno kohezijo.

»Ob upoštevanju lizbonske strategije in skupnih socialnih ciljev politike držav članic spodbujajo:

- polno zaposlenost; doseganje polne zaposlenosti ter zmanjševanje brezposelnosti in neaktivnosti s povečanjem povpraševanja in ponudbe po delovni sili je bistvenega pomena za vzdrževanje gospodarske rasti in krepitev socialne kohezije.
 - Izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnost dela; prizadevanja za povečanje stopnje zaposlenosti so povezani z izboljšanjem privlačnosti delovnih mest, kakovosti dela in večjo rastjo produktivnosti dela ter bistvenim zmanjšanjem segmentacije, neenakosti spolov in deleža zaposlenih, ki živijo v revščini.
 - Krepitev ekonomske, socialne in teritorialne kohezije; potrebni so določeni ukrepi za krepitev in povečanje izključenosti s trga dela, boj proti revščini, zlasti revščini otrok, preprečevanju izključenosti s trga dela, podporo vključevanju prikrajšanih oseb v zaposlovanje ter zmanjševanje regionalnih razlik na področju zaposlovanja, brezposelnosti in produktivnosti dela, predvsem v zaostalih regijah«.
- (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl08/17.7.08>).

»Evropska strategija zaposlovanja, ki sledi motu »Več in boljša delovna mesta za vse«, kot del lizbonske agende, poudarja ustreznost »flexicurity« modela. Štiristeberna struktura, ki poudarja zaposljivost, podjetništvo, prilagodljivost in enake možnosti, je dopolnjena z novimi cilji, kot so izboljšanje kvalitete dela, ustrezno razmerje med fleksibilnostjo in varnostjo, odprava diskriminacije na trgu dela, vseživljenjsko izobraževanje, politika aktivnega staranja, polno partnerstvo s socialnimi partnerji. Več poudarka kot prej se daje varstvu zaposlitve in varstvu na področju dela nasploh« (B. Kresal, 2006: 158).

1.4.2 SMERNICE ZAPOSLOVANJA

Smernice zaposlovanja določajo skupne cilje zaposlovanja in prednostne naloge EU in držav članic. Bile so sprejete kot integrirani sveženj evropske politike zaposlovanja in širših smernic ekonomskih politik.

Smernica 17. Izvajanje politik zaposlovanja, katerih cilj je doseči polno zaposlenost, izboljšati kakovost in storilnost pri delu ter okrepiti socialno in ozemeljsko kohezijo.

Politike bi morale omogočiti, da Evropska unija doseže 70 % skupno stopnjo zaposlenosti. Pri tem se je treba osredotočiti na to, da se spodbudi več ljudi, k zaposlitvi in ohranitvi zaposlitve, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite, izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem.

Smernica 18. Spodbujanje pristopa za zaposlovanje v vseh življenjskih obdobjih.

To naj bi se doseglo predvsem z obnovljenim prizadevanjem za ustvarjanje poti zaposlovanja za mlade. Z odločilnim ukrepanjem za večje sodelovanje žensk na trgu dela in odpravljanjem razlik med spoloma pri zaposlovanju. Z boljšim usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. S podporo za aktivno staranje. S sodobnimi sistemi socialne zaščite.

Smernica 19. Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se delo izplača, tudi težje zaposljivim in nedejavnim osebam.

To naj bi se doseglo s pomočjo aktivnih in preventivnih ukrepov na trgu dela, stalnega preverjanja spodbud in ovir, ki izhajajo iz sistemov davkov in dajatev, z razvojem novih zaposlitvenih možnosti na področju storitev za posameznike in podjetja.

Smernica 20. Izboljšanje ujemanja s potrebami trga dela.

To naj bi dosegli s pomočjo posodobitve in okrepitve institucij trga dela, zlasti zavodov za zaposlovanje, odpravljanjem ovir za mobilnost delavcev po Evropi, z boljšim predvidevanjem potreb po strokovni usposobljenosti ter ustreznim upravljanjem ekonomskih migracij.

Smernica 21. Spodbujanje prožnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev.

To naj bi se doseglo s prilagoditvijo zakonodaje o zaposlovanju, urejanjem vprašanja neprijavljenega dela, boljšega predvidevanja in pozitivnega upravljanja sprememb spodbujanja in razširjanja inovativnih in prilagodljivih oblik organizacije dela ter s podporo prehodom v poklicnem statusu.

Smernica 22. Zagotavljanje zaposlovanju prijaznih gibanj stroškov dela in mehanizmov določanja plač.

K temu naj bi prispevala spodbujanja socialnih partnerjev v okviru njihovih pristojnosti za oblikovanje pravega okvira za pogajanja o plačah in pregled vpliva stroškov dela, ki ne spadajo v plačo.

Smernica 23. Razširitev in izboljšanje naložb v človeški kapital.

To naj bi se doseglo z vključujočimi politikami izobraževanja in usposabljanja ter ukrepi z namenom občutnega olajšanja dostopa do začetnega poklicnega, srednješolskega in visokošolskega izobraževanja, vključno s pripravniki in podjetniškim usposabljanjem, z bistvenim zmanjšanjem zgodnjih osipnikov in učinkovitimi strategijami za vse dostopnega vseživljenjskega učenja v šolah, podjetjih, javnih organih in gospodinjstvih.

Smernica 24. Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti.

To naj bi se doseglo z dvigom in zagotavljanjem odprtosti in kakovosti izobraževanja in usposabljanja, z lajšanjem in večanjem raznolikosti dostopa vseh do izobraževanja in usposabljanja, z odzivanjem na nove poklicne potrebe, ključne sposobnosti in zahteve po strokovnih znanjih.

Evropski svet je marca 2008 potrdil zgoraj navedene integrirane smernice, ki se bodo uporabljale v obdobju 2008- 2010. Smernice za zaposlovanje se sprejemajo za obdobje treh let.

(<http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl08/>).

1.5 BREZPOSELNOST

1.5.1 OPREDELITEV POJMA NASTANEK BREZPOSELNOSTI

»O brezposelnosti v sodobnem pomenu lahko govorimo v povezavi z razvojem množičnega odvisnega dela. Na slovenskem ozemlju gre za čas od druge polovice 19. stoletja dalje. To obdobje zaznamuje liberalizem, uvedba pogodbene in obrtne svobode, industrializacija ustanavljanje velikih tovarniških obratov, industrijski način produkcije in s tem povezano nastajanje velikih industrijskih, delavskih središč, kamor se je steklo nastajajoče delavstvo« (B. Kresal 2006: 103).

Brezposelnost kot pojem se je pojavila v osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Takrat so začele nastajati različne analize, ki so pripomogle k temu, da so začeli brezposelne prešteti. Raziskovalci in sindikati so prispevali k opredelitvi brezposelnih oseb. Tako so določili, katere osebe naj bi se štele za brezposelne.

Množična brezposelnost po prvi svetovni vojni je spodbudila večjo skrb za brezposelne in posledično razvoj zakonodaje in različnih ukrepov na tem področju. Drugi val množične brezposelnosti je sledil v času svetovne gospodarske krize v 30. letih 20. stoletja.

Brezposelnost je eno najbolj perečih socialnih in ekonomskih vprašanj, s katerimi se ukvarjajo mnoge države, kamor spada tudi Slovenija. Predvsem pa brezposelnost predstavlja problem za posameznike, ki so brez zaposlitve.

Na družbeni ravni pomeni brezposelnost neizkoriščenost dela aktivnega prebivalstva, neuspešnost makroekonomske politike vlade in težak socialni položaj tistih, ki se ne morejo zaposliti, pa bi to želeli. O pojavu brezposelnosti govorimo, ko je ponudba delovne sile večja od povpraševanja po njej ali zaradi premajhnega povpraševanja in zaradi neustreznosti ponudbe glede na vrsto povpraševanja po njej.

Kot piše A. Bubnov-Škoberne (1997: 15), se s pojavom »brezposelnost označuje družbeno in individualno stanje. V družbi brezposelnost kaže, da v državi v določenem obdobju nimajo možnosti za zaposlitev vsi prebivalci v aktivni dobi, ki so zmožni za delo in iščejo zaposlitev. Individualno stanje brezposelnosti doleti osebo, ki ni zaposlena v delovnem razmerju ali ne

opravlja samostojno pridobitne dejavnosti kot samozaposlena oseba ter je zmožna za delo in išče zaposlitev.«

Naprej pravi, da je »brezposelnost med prebivalstvom družbeni pojav, ki vpliva na raven blaginje v državi in na občutek gotovosti med prebivalstvom glede možnosti za zaposlitev in ustvarjanje dohodkov z delom.«

Brezposelnost nekateri definirajo tudi kot socialni primer, saj stanje brezposelnosti povzroči, da posameznik z delom ne more ustvariti zaslužka, ker ne dobi primerne zaposlitve. Kljub temu, da se brezposelnost definira kot socialni primer, se po nekaterih znakih razlikuje od drugih socialnih primerov; te razlike so povezane z zmožnostjo za delo in z ugotavljanjem nastanka in trajanja primera brezposelnosti (M. Novak, A. Cvetko 2005: 148- 149).

V današnjem času se moramo zavedati, da je brezposelnost vsakodnevni pojav, s katerim se srečuje posameznik in hkrati z njim celotna družba. Zavedati se moramo tudi, da lahko vsak posameznik (ne glede na to koliko je star, kje živi, iz katerega družbenega razreda je) ostane v določenem času brez dela oz. zaposlitve. Razlike nastajajo pri ponovnem zaposlovanju oz. pri času, ki poteče, da si posameznik najde drugo delo. Pomembno je, kako se posameznik spopade z brezposelnostjo - ali brezposelnost vidi kot izziv in si išče takoj drugo zaposlitev, ali pa ne začne iskati nove zaposlitve in tako ostane dlje časa brez dela. Pri tem je pomembna naravnost ukrepov APZ, da posameznike aktivira, kar bi se moralo zgoditi čim prej.

1.5.2 VRSTE BREZPOSELNOSTI

Brezposelnost delimo na več vrst; po vzroku nastanka in posledicah, ki jih povzroča.

Vrste brezposelnosti povzemam po A. Bubnov- Škoberne (1997: 16):

- Ciklična brezposelnost, ki nastaja zaradi pomanjkanja v skupnem povpraševanju na individualni ravni in na ravni gospodarstva. Drugače povedano, zniževanje povpraševanja po produktih vpliva na zmanjševanje obsega proizvodnje, zmanjšan obseg proizvodnje pa povzroči zmanjšanje števila delovnih mest.
- Sezonska brezposelnost kot že ime pove nastaja zaradi sezonskih nihanj v razgibanosti proizvodnje in dela v določenih dejavnostih v različnih letnih obdobjih.
- Tehnološka brezposelnost nastaja zaradi uvajanja novih tehnologij in novih metod upravljanja in organizacije dela.

- Strukturna brezposelnost nastaja zaradi neskladja med izobrazbo oziroma usposobljenostjo, zahtevano za razpoložljiva delovna mesta, in dejansko izobrazbo in usposobljenostjo brezposelnih oseb.
- Frikcijska brezposelnost je posledica spreminjanja delovne sile in nastaja zaradi menjave zaposlitve v času, ko posameznik preneha z eno zaposlitvijo in čaka na začetek nove zaposlitve.

Dodajam še vrsto brezposelnosti po I. Svetlik (1985: 25):

- Prostovoljna brezposelnost; prostovoljno brezposelni so tisti posamezniki, ki niso pripravljeni sprejeti dela za nižjo plačo, kot se zdi njimi ustrezna, ki se niso pripravljeni preseliti v kraj, kjer so na voljo prosta delovna mesta, ali, ki se niso pripravljeni prekvalificirati.

Po M. Novak in A. Cvetko (2005: 151), pa še dodajam dve vrsti brezposelnosti, ki sta pomembni:

- Množična brezposelnost nastopi ob ekonomskih krizah v posamezni državi, ko ostane brez dela veliko število do tedaj zaposlenih delavcev, novo zaposlenih pa ni, ker ni delovnih mest. Ta oblika brezposelnosti je najhujša, saj je dolgoročna.
- Brezposelnost kot posledica globalizacije je najnovejša oblika brezposelnosti, kjer gre za pojav, ko delodajalci selijo svojo proizvodnjo v države s cenejšo delovno silo in zapirajo svoje proizvodne obrate v določeni državi. Ko v takih primerih postanejo ljudje brezposelni imajo seveda pravico do denarnih dajatev za brezposelne in do drugih dajatev. Za državo to pomeni večkratni izpad, saj ima več izdatkov.

1.5.3 BREZPOSELNE OSEBE

Osebe, ki iščejo zaposlitev glede na pravni status, delimo na zavarovance in brezposelne osebe.

Zavarovanci so tisti, ki se zavarujejo za primer brezposelnosti. Zavarujejo se lahko prostovoljno ali obvezno. Obvezno so zavarovani delavci v delovnem razmerju, kar je določeno v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, UR RS, št. 107/2006). Prostovoljno pa se lahko zavarujejo samostojni podjetniki, slovenski državljani v delovnem razmerju z delodajalcem v tuji državi in zakonci slovenskih državljanov, zaposlenih v tuji državi.

Za zavarovanca se po ZZZPB šteje brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti obvezno ali prostovoljno zavarovana za primer brezposelnosti in ima na tej podlagi pravico do denarnih prejemkov po ZZZPB.

V 15. členu ZZZPB je določeno, da se za primer brezposelnosti lahko zavarujejo:

- Samostojni podjetniki, osebe, ki samostojno, z lastnim delom, kot edini in glavni poklic opravljajo pridobitno dejavnost (samozaposlene osebe) in osebe, ki so lastniki gospodarskih družb, če niso zavarovani na drugi podlagi,
- Slovenski državljani v delovnem razmerju z delodajalcem v tuji državi, ki po vrnitvi v domovino ne morejo uveljavljati pravic za primer brezposelnosti na drugi podlagi in
- Zakonci slovenskih državljanov, zaposlenih v tuji državi, če so bili pred odhodom v tujino v delovnem razmerju (ZZZPB, UR RS, št. 107/2006)

Po ZZZPB je v 16. členu določeno, da je brezposelna oseba:

- oseba, ki ni v delovnem razmerju,
- samozaposlena oseba, katere dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljena brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in povečan za obračunane obvezne prispevke za socialno varnost, ni presegla zneska zajamčenega nadomestila plače in lastnik ali solastnik gospodarskih družb, ki ni zavarovan na drugi podlagi, in v katerih dobiček, zmanjšan za plačane prispevke za obvezno socialno zavarovanje, v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti ni presegal zneska zajamčenega nadomestila plače,

- lastnik, zaupnik, najemnik ali drug uporabnik kmetijskega ali gozdnega zemljišča s katastrskim dohodkom do višine, ki je določena kot podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje po predpisih o pokojninskem zavarovanju,
- oseba, ki ni upokojenec, študent, dijak, vajenec ali udeleženec izobraževanja v skladu s 53. b členom ZZZPB

in je:

- zmožna za delo,
- prijavljena pri zavodu,
- na razpolago za zaposlitev,
- aktivni iskalec zaposlitve.

Ne glede na določilo prejšnjega odstavka se za brezposelno osebo šteje oseba, ki je bila do nastanka brezposelnosti v delovnem razmerju in hkrati samozaposlena oseba, če njen dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in z upoštevanjem obračunanih obveznih prispevkov, ni presegal zneska zjamčenega nadomestila plače v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti. Za zavarovanca se po tem zakonu šteje brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti obvezno ali prostovoljno zavarovana za primer brezposelnosti in ima na tej podlagi pravico do denarnih prejemkov po tem zakonu.

Po statističnih definicijah so brezposelni tisti, ki so:

- »brez dela«, torej trenutno niso zaposleni za plačo ali samozaposleni,
- »trenutno na razpolago za delo«, kar pomeni, da so na razpolago za plačano zaposlitev ali samozaposlitev v referenčnem obdobju,
- »iskalci zaposlitve«, kar pomeni da z določenimi aktivnostmi (prijava na zavod, prijava na razpisana delovna mesta) v določenem obdobju poskušajo dobiti plačano zaposlitev ali samozaposlitev (A. Bubnov - Škoberne, 1997: 18).

Po standardih Mednarodne organizacije dela (MOD) se deli prebivalstvo na aktivno in neaktivno. Aktivno prebivalstvo se pa deli na tisto prebivalstvo, ki je običajno aktivno, in prebivalstvo, ki je trenutno aktivno.

1.5.4 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI

Brezposelnost ima dvojne negativne posledice:

- naraščanje izdatkov za dajatve brezposelnim
- zmanjševanje prispevkov za vsa področja socialne varnosti, ker so prispevki odvisni od števila zaposlenih in njihovih plač (Kavar - Vidmar 1993: 99).

Brezposelnost ima ekonomske in socialne posledice za družbo in posameznike. Negativne ekonomske posledice so predvsem zmanjšanje bruto družbenega produkta, gospodarska rast je zavirana, ob visoki brezposelnosti pa se zmanjša tudi povpraševanje po delovni sili. Socialne posledice čuti vsa družba.

Kot nekateri slovenski strokovnjaki pišejo (Radovan v Bubnov - Škoberne 1997:26), je brezposelnost eden od težjih socialnih primerov, ki človeka prizadene ekonomsko in še posebej moralno, ustvarja revščino in neenakost, je nesprejemljiva z vidika humanosti in družbene pravičnosti in tako povzroča družbene napetosti.

Kavar - Vidmar (1993: 108) piše o tem, da brezposelnost prizadetim ne povzroča samo materialnih problemov, ampak tudi vrsto drugih problemov, zlasti socialnih in emocionalnih. Izguba zaposlitve pomeni izgubo številnih človeških stikov in izključenost iz številnih dotedanjih aktivnosti. Brezposelnost za prizadete in njihove družine ne pomeni samo znižanja življenjskega standarda ampak tudi hujše materialne težave, izolacijo iz dotedanjega okolja, prikrajšanosti v kulturnem in družbenem življenju in osamljenosti. Prav tako brezposelnost staršev ustvarja socialno neenakost med otroki, lahko pa pomeni tudi začetek prehajanja revščine v naslednjo generacijo. Najhujša posledica brezposelnosti pa je, da je glavna pot v revščino.

I. Svetlik piše (1985: 95), da brezposelnost posameznike diskriminira in stopnjuje socialno diferenciacijo. Med posamezne kategorije prebivalstva je neenakomerno porazdeljena, kar sproža družbena vprašanja, kot so neenakost, marginalizacija in politična vprašanja, kot so družbeni konflikti, organiziranost in moč brezposelnih.

Brezposelnost povzroča revščino in demoralizacijo oseb, saj imajo željo in voljo delati a zaposlitve ne dobijo. Brezposelne osebe se počutijo zavržene in manjvredne ter izključene iz družbe.

Danes je najbolj problematična dolgotrajna brezposelnost, saj dolgotrajno brezposelni predstavljajo eno najbolj aktualnih in resnih socialnih vprašanj s področja zaposlovanja. Dolgotrajna brezposelnost je opredeljena kot »neprostovoljna« odsotnost z dela, ki traja več kot 12 mesecev oziroma kot obdobje, ko je oseba brez zaposlitve in jo aktivno išče, ta čas pa je daljši od 12 mesecev brez prekinitve (D. Dominkuš 2002: 321).

Dolgotrajna brezposelnost je najhujša oblika nezaposlenosti, ki s seboj prinaša veliko negativnih učinkov za posameznika in tudi državo. Možnosti za zaposlitev tistih, ki so brezposelni več kot eno leto upadajo z daljšanjem časa brezposelnosti, saj se zmanjšuje njihova sposobnost za opravljanje del, za katera so usposobljeni, delodajalci pa jih zaradi predolge odsotnosti z dela ne želijo zaposliti. V primerjavi z drugimi skupinami brezposelnih, so dolgotrajno brezposelni bolj izpostavljeni socialni in ekonomski izoliranosti, nezanimivi za delodajalce in odvisni od različnih oblik socialnih pomoči ali pa obsojeni na družbeno škodljivo vedenje (kriminal).

Glavni razlog za dolgotrajno brezposelnost so strukturna neskladja na trgu dela oziroma neskladje med ponudbo in povpraševanjem, ter način kako se to ureja.

Z izgubo zaposlitve, izgubi oseba trdno in urejeno strukturo porabe časa in socialnih stikov. Ta pri posamezniku močno vpliva na vsakdanje življenje, saj pomeni izgubo večine socialnih stikov. Prav tako dolgotrajna brezposelnost močno vpliva na širjenje dela na črno ali »sive ekonomije«.

Trajanje brezposelnosti je povezano z odnosom do dela, tako je brezposelnost daljša, čim večje je nezadovoljstvo z delom. In čim dlje je posameznik brezposeln, tem manjša je verjetnost, da se bo ponovno zaposlil.

1.5.5 HARRISONOV MODEL DOŽIVLJANJA BREZPOSELNOSTI

Doživljanje brezposelne osebe ob izgubi zaposlitve po »Harrisonovem modelu vpliva brezposelnosti« (po RZZ, 1996 v D. Dominkuš 2002: 326):

- Po izgubi zaposlitve nastopi šok. Posameznik brezposelnost doživlja kot krivico in ni sposoben kritičnega odnosa do nastalega položaja.

- Sledi obdobje optimizma. Oseba se sprijazni z dejstvom, da je brez zaposlitve in začne aktivno iskati službo.
- Če ne pride do zaposlitve, se začne brezposelna oseba postopno vdajati pesimizmu. Ugotavlja, da ima velike težave pri iskanju dela. Dvomi o svojih sposobnostih, opaža pomanjkljivosti v svojem poklicnem znanju in ugotavlja negativen odnos delodajalcev do brezposelnih. Pojavijo se tudi finančne težave, nastajajo težave v družini, oseba pa vedno bolj izgublja stik s socialnim okoljem.
- Zadnje obdobje je obdobje vdanosti v usodo in apatija. Oseba čedalje bolj pasivno sprejema svoj položaj in zaposlitve ne išče več aktivno.

1.6 ORGANIZIRANO ZAPOSLOVANJE - ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE

Skozi zgodovinski pregled razvoja zavoda za zaposlovanje lahko vidimo, da zavod ni izum današnjega časa, saj so se s težavami, ki jih povzroča brezposelnost spopadali že v zgodovini. Od klasičnega posredovanja za delo in socialno zaščito delavcev, se je skozi različna obdobja razvoja spreminjala tudi vloga organiziranega zaposlovanja.

Posredovalniška funkcija med delodajalci in delavci na področju zaposlovanja je značilnost, ki označuje prvo obdobje organiziranega zaposlovanja.

Po koncu 1. svetovne vojne je država vstopila na reguliranje zaposlovanja - področje zaposlovanja se institucionalizira. Zaradi vračanja nekdanjih delavcev s fronte in ujetništva ter zaradi neurejene proizvodnje, ki je med vojno zastala, se je pojavila velika in pereča brezposelnost. Potrebno je bilo čim hitreje rešiti življenjsko eksistenco brezposelni delavcev s podporo. Ustanovljene so bile borze dela in zaščitna vloga za zagotavljanje eksistence brezposelnih delavcev. Prav tako so bili postavljeni pravni temelji zavarovanja za primer brezposelnosti.

Po tem obdobju je bila močnejše poudarjena zaščitna vloga delavcev, kar je bila posledica socialističnega razvoja in negiranje kapitalizma kot izkoriščevalskega sistema delavstva.

Kot piše B. Kresal (2006: 104), je prvotni liberalizem delovno razmerje prepustil pogodbeni svobodi. Pogajalsko močnejši delodajalec je določal pogoje zaposlitve, višino plačila, delovni čas itn. Zaradi eksistenčne odvisnosti od mezde, je bil delavec prisiljen sprejeti ponujeno delo pod nevzdržnimi pogoji, le tako je lahko preživel sebe in svojo družino.

Tudi SHS se je po koncu 1. svetovne vojne odzvala in sledila poskusom reševanja brezposelnosti v drugih evropskih državah. Z Naredbo 20.12.1918 je bila ustanovljena državna posredovalnica za delo. Hkrati se uvede z Naredbo 32.12.1918 podpora za nezaposlene. Oblikovala sta se dva modela skrbi za brezposelne: - delavsko socialno zavarovanje za brezposelnost, ki se financira iz prispevkov delavcev in delodajalcev, - sistem podpor za brezposelne, ki jih zagotavlja državna blaginja (B. Kresal, 2006: 107- 108).

Posredovalnice za delo so se preoblikovale v državne borze dela v začetku 20. stoletja. Takrat je bila sprejeta tudi poenotena jugoslovanska zakonodaja, ki je prinesla tudi enotno ureditev na področju skrbi za brezposelne. Leta 1927 se še državne borze dela preoblikujejo v javne borze dela, tako posredovanje dela ni več državna služba, temveč javna samoupravna služba, ki se je financirala iz prispevkov delavcev in delodajalcev.

V času gospodarske krize, ki se je začela v svetu 1929 so se reševanja brezposelnosti lotili z novo metodo, z organiziranimi javnimi deli. Pri nas so se posledice krize začele kazati od leta 1931- 32. Takrat je vlada odobrila 50.000.000 din izrednega kredita za podpiranje revežev, nezaposlenih delavcev in za izvajanje javnih del. V Sloveniji je bil leta 1933 ustanovljen t.i. Bednostni fond, katerega glavna naloga je bila izvajanje javnih del z namenom reševanja brezposelnosti.

Danes je Zavod organiziran enotno za območje RS. Dejavnost izvaja na sedežu in v organizacijskih enotah; te ustanove so centralne službe in območne službe. V Sloveniji deluje 12 območnih služb in 59 uradov za delo. Zastopa in vodi ga generalni direktor. Zavod upravlja upravni odbor zavoda. Ima 13 članov in je sestavljen tristransko (štiri so organizacije delodajalcev, štiri organizacije delojemalcev, štirje predstavniki Vlade RS in en član sveta delavcev zavoda). Dejavnost Zavoda RS za zaposlovanje se financira iz državnega proračuna.

Zavod je javna ustanova, ki je s svojimi storitvami glavni izvajalec politike zaposlovanja v državi in je najbolj odgovoren za izvajanje politike trga delovne sile.

Naloge Zavoda za zaposlovanje so:

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje;
- zavarovanje za primer brezposelnosti;
- programi in ukrepi politike zaposlovanja;
- izdajanje delovnih dovoljenj za delo in zaposlovanje tujcev;
- poklicna usmeritev;

- izdelava analitičnega, razvojnega in drugega strokovnega gradiva temeljnih dejavnosti zavoda.

1.6.1 OBMOČNA SLUŽBA CELJE

Območna služba Celje pokriva 8,3 % površine Slovenije. Pod občino spada šest uradov za delo, ki se nahajajo v upravnih enotah. Območna služba 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, Vransko in Žalec).

Območna služba z uradi za delo strokovno, organizacijsko vodi in izvaja osnovne poslovne funkcije zavoda. Aktivno se vključuje v mednarodne projekte, delovne in projektne skupine, sodeluje pri razvoju politike in programov zaposlovanja.

V regiji živi 12,9 % prebivalcev Slovenije. V regiji je zaposlenih 108.021 oseb. Avgusta 2007 je bilo brezposelnih 10.876 oseb. Brezposelnost v tej regiji je večja od slovenskega povprečja (7,5%) in znaša 9,3 %.

Savinjska regija je v začetku devetdesetih doživela hudo gospodarsko krizo, posledice pa se kažejo še danes. V Celjski regiji se je stopnja registrirane brezposelnosti, kot odraz gospodarskega dogajanja, do leta 1997 ves čas povečevala in je tako konec istega leta presegla 18%. Z umiritvijo gospodarske situacije se je posledično v naslednjih letih umirila tudi stopnja registrirane brezposelnosti, ki se postopno zmanjšuje.

Postopoma regija prehaja iz gospodarske stagnacije, saj ima pozitivne razvojne potenciale. Razvojne iniciative v regiji so usmerjene v turizem, posebej zdraviliški turizem, nadaljnji razvoj kovinske industrije in razvoj podeželja.

1.7 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

1.7.1 OPREDELITEV POJMA

Politika zaposlovanja se deli na aktivno in pasivno politiko. Med aktivno politiko (v nadaljevanju APZ), sodijo ukrepi in programi, ki so usmerjeni na usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili in ukrepi in programi, ki ponudbo in povpraševanje regulirajo. Ti programi so namenjeni ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb. Cilj teh ukrepov je doseganje visoke stopnje zaposlenosti. Tako socialne države skušajo omiliti težave, ki nastajajo pri delovanju trga dela z različnimi oblikami regulacije.

Ukrepi pasivne politike zaposlovanja so usmerjeni na zaščito socialnega položaja posameznika. Ti ukrepi ne vodijo direktno k zaposlovanju oziroma zaposlovanja ne spodbujajo. S temeljno pravico do socialne varnosti se upravičencem med nezmožnostjo za delo zagotavlja varen dohodek.

Socialna varnost se zagotavlja z dvema različnima sistemoma:

- sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti
- sistem socialnih pomoči.

Po mnenju nekaterih sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti in opredeljene denarne dajatve vplivajo na delovanje trga delovne sile. Pojavlja se dvom v tak način reševanja brezposelnosti, saj visoka nadomestila in dolgotrajna upravičenost negativno vplivata na delovanje trga dela in povzročata, da se ljudje ne zaposlijo.

V zadnjem času je opazno zaostrovanje pogojev za pridobitev dajatev in omejevanje višine in trajanja denarnih dajatev za čas, v katerem oseba ni aktivna ter uvajanje denarnih dajatev, ki so pogojene ali povezane z ukrepi aktivne politike zaposlovanja.

Obstajajo pa tudi nasprotna mnenja, ki še niso dovolj dokazana. Kot piše B. Kresal (2006: 156), Danska ruši zgoraj navedeno trditev, da naj bi denarna nadomestila za primer brezposelnosti destimulirala brezposelne k aktivnemu iskanju zaposlitev. Rešitev brezposelnosti tako naj ne bi bila v zmanjševanju pravic brezposelnih oseb do denarnih dajatev, ampak njihovo kombiniranje z ustreznimi učinkovitimi in obsežnimi aktivnimi ukrepi zaposlovanja.

Dodala bi še to, da je mogoče razlog za to, zakaj v Sloveniji ne deluje danski model ta, da se Slovenska in Danska kultura do dela razlikujeta. Verjetno na Danskem delodajalci poskrbijo boljše za svoje zaposlene, pa čeprav so nekateri zaposleni za določen čas. Kakor pa vem, v Sloveniji delavci in delodajalci nimajo tako »dobrih odnosov«. Tako prihaja do tega, da vedno manj ljudi želi delati. Raje prejemajo socialno podporo in gredo še kdaj »delati na črno«, kjer od nikogar niso odvisni in so oni tisti, ki določajo plačilo in pogoje dela. Da bi res delovalo tako kot na Danskem, bi po mojem mnenju bilo potrebno poleg kombiniranja spremeniti še odnos ljudi do dela in odnos delodajalcev do delavcev. Kakor koli obrnemo, ljudje kljub vsem težavam, ki ob in zaradi dela nastopajo potrebujejo delo za preživetje.

Ukrepi in programi aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), so neposredno naravnani k odpravljanju oziroma zmanjševanju brezposelnosti. Namenjeni so ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb, pa tudi delodajalcem.

Tako ukrepe APZ po Pravilniku o izvajanju ukrepov APZ (UR RS, št. 5/2007), delimo na tiste, ki so namenjeni brezposelnim osebam in na tiste, ki so namenjeni delodajalcem.

- Ukrepi in programi namenjeni osebam vključenim v programe APZ so: javna dela, sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva, pomoč pri samozaposlitvi, programi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, denarne dajatve, informativni programi in poklicno svetovanje.
- Ukrepi APZ namenjeni delodajalcem so: sofinanciranje prilagoditev delovnih prostorov, opreme in naprav za invalide, sofinanciranje odpiranja novih delovnih mest, nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest, sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja.

APZ bi najbolje opisali kot nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država posega na trg dela, da bi med delovno aktivne vključila in/ali tudi zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in zmanjšala brezposelnost (Svetlik, Batič 2002: 174).

APZ pomeni sodelovanje brezposelne osebe pri določenih aktivnostih, ki jih organizira in praviloma financira nosilec zaposlovanja ali država zaradi povečanja možnosti brezposelnih

oseb, da se čim prej redno zaposlijo s polnim delovnim časom za nedoločen čas. Tako ostane pravica do denarne dajatve v ozadju. Vključitev v programe APZ je povezana s temeljno obveznostjo brezposelne osebe, da aktivno sodeluje v določenem programu (M. Novak, A. Cvetko 2005: 169).

Brezposelna oseba se ima pravico vključiti v programe APZ, saj se tako povečajo njene zaposlitvene možnosti. Vključi se le, če ima izdelan zaposlitveni načrt, v katerem so določene aktivnosti pri iskanju zaposlitve in vključevanju v programe APZ. Po drugi strani pa je vključitev brezposelne osebe v ukrepe APZ dolžnost le te, saj brezposelna oseba ne more izbirati ali se bo vključila ali ne. Ali drugače povedano, lahko se odloči, da ne bo sodelovala v ukrepih in programih APZ, ampak to ima le negativne posledice za brezposelno osebo, ki so določene v ZZZPB.

Kot odgovor na slabšanje razmer na trgu dela konec osemdesetih let, je tudi Slovenija začela z razvojem programov in ukrepov aktivne politike zaposlovanja. V začetku devetdesetih let je bila spremenjena zakonodaja, ki je do tedaj veljala. Stara zakonodaja je ohranjala pravice zaposlenih in ni omogočala dejanske fleksibilnosti na trgu dela, zaradi tega so bile potrebne spremembe. Z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, iz leta 1991, so bili ustvarjeni pogoji za hitrejši prehode v stanje delovne neaktivnosti ter v stanje brezposelnosti, kar se je kazalo v naraščanju stopnje brezposelnosti. Tako so se v tem obdobju ukrepi APZ uveljavili kot programi za reševanje vprašanj presežnih delavcev (M. Ignjatović 2002: 17).

Z ukrepi APZ država posega na trg dela, da bi selektivno uravnavala njegovo delovanje, zmanjšala njegove negativne učinke, zlasti pa preprečevala prehitro naraščanje števila brezposelnih.

1.7.2 NASTANEK AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Konec štiridesetih let se je aktivna politika zaposlovanja najprej pojavila na Švedskem, kjer je dobila ime in teoretsko utemeljitev. K nastanku APZ je zelo prispevala močna socialdemokratska stranka, ki je med družbeni cilj v ospredje postavljala polno zaposlenost.

Po 2. svetovni vojni so na Švedskem v ospredje postavili vprašanje razmerja med brezposelnostjo in inflacijo. Zato je skupina švedskih ekonomistov izdelala naslednje predloge modela gospodarskega razvoja:

- Potrebno je znižati globalno povpraševanje, da bi omejili inflacijo,
- uveljaviti je potrebno solidarnostno politiko plač, kar pomeni, da naj ne bodo plače odvisne od profitnih stopenj podjetij in panog, temveč bolj od dela, ki ga delavci opravljajo. S tem naj bi se uresničila ideja socialne pravičnosti,
- zmanjšano povpraševanje in pospešeno prestrukturiranje gospodarstva bo stopnjevalo probleme brezposelnosti, zato je potrebno izdelati selektivne ukrepe, ki bodo spodbujali odpiranje delovnih mest v sektorjih, kjer se bodo pojavili, na prilagajanje ponudbe delovne sile in povpraševanju po njej. Ta zadnji predlog so pozneje poimenovali kot aktivno politiko zaposlovanja (Svetlik, Batič 2002: 175).

Vse tri predloge so poimenovali Rehn - Meidnerjev model.

Potrebo po razvoju APZ so zaznali že v šestdesetih letih v vseh razvitih industrijskih državah. Povečanje strukturne brezposelnosti je bil glavni dejavnik za uveljavljanje aktivne politike zaposlovanja, ki je mnoge države zajela sredi sedemdesetih let, saj so se takrat začele uvajati nove tehnologije, ki so zahtevale več znanja in sposobnosti od zaposlenih. Izobraževalni sistem je tem spremembam težko sledil. Nastalo je nesorazmerje med krajšimi tehnološkimi in daljšimi izobraževalnimi cikli.

Nova tehnologija je zahtevala nova znanja, za katera je bila potrebna temeljna prekvalifikacija. Takrat so se začele spreminjati razvojne usmeritve industrijskih držav. Opuščale so modele tako imenovanega ekstenzivnega razvoja in so prevzemale model tehnološko in po zanj intenzivnega razvoja. Značilno za ta model je bilo, da je treba z vse manj energije materiala in enostavnega dela in z več znanja narediti več kvalitetnih izdelkov in storitev.

Skozi čas razvoja so se programi in ukrepi množili ter spreminjali. Tako so se oblikovale tri skupine APZ:

- programi in ukrepi za uravnavanje ponudbe delovne sile, ki se dopolnjujejo s programi za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja,
- programi za uravnavanje povpraševanja po delovni sili oz. za ohranjanje zaposlitve,
- ukrepi za usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile (I. Svetlik, M. Batič 2002: 179- 180).

1.7.3 PRAVNA UREDITEV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Ustava Republike Slovenije iz leta 1991 vsebuje načela in pravila, ki vplivajo na dolžnost države, da pospešuje zaposlovanje. V 2. členu Ustave je Slovenija opredeljena kot socialna država - kar naj bi pomenilo, da država skrbi in zagotavlja pogoje za uresničevanje socialnih interesov posameznikov. Nadalje je z 48. členom Ustave zagotovljena svoboda do dela, kar pomeni, da vsakdo v državi prosto izbira zaposlitev in je vsakomur pod enakimi pogoji dostopna. Da je izvedljivo načelo socialne države, je v 66. členu določena dolžnost države, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo. Na podlagi tega mora država sprejemati aktivne ukrepe, da se lahko ustvarijo aktivne možnosti za zaposlitev.

Aktivna politika zaposlovanja je v Sloveniji urejena v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. ZZZPB iz leta 1998 je bil bistveno spremenjen in dopolnjen s poglavji, ki urejajo pospeševanje zaposlovanja in odpiranja novih ter ohranjanja produktivnih delovnih mest. ZZZPB iz leta 1998 je posegel v pravice brezposelnih oseb in določil, da je temeljna pravica brezposelne osebe vključitev v programe APZ in ne več uveljavljanje pravic iz naslova brezposelnosti.

Bolj natančno izvajanje ukrepov APZ in druga določila so urejena v Pravilniku o izvajanju ukrepov APZ.

V 3. členu ZZZPB (UR L RS, št. 107/2006) je določeno, da Državni zbor RS na predlog Vlade RS sprejme politiko zaposlovanja in program za njeno izvajanje.

Nadalje je v ZZZPB v 50. členu določeno, da program ukrepov aktivne politike zaposlovanja sprejme Vlada Republike Slovenije, po posvetovanju s socialnimi partnerji za določeno obdobje. V programu opredli ukrepe za neposredno uravnavanje trga dela, ciljne skupine in obseg sredstev.

Program za obdobje 2007 - 2013 vsebuje štiri ukrepe s posameznimi aktivnostmi, ki predstavljajo osnovna področja za natančnejše instrumente poseganja na trg dela v sodobnih družbah. Doslej je Vlada RS sprejemala program APZ za posamezno koledarsko leto. Pri takem načinu so se pokazale pomanjkljivosti, saj ta način ni omogočal uravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja. Zato je program APZ pripravljen za daljše obdobje od leta 2007 - 2013 in izvedbeni načrt za leti 2007 in 2008.

V 51. členu ZZZPB je določeno, da se sprejme podzakonski akt ukrepov aktivne politike, ki natančneje ureja izvajanje ukrepov APZ. Prav tako je določeno, da se na podlagi sprejetega

programa ukrepov APZ pripravi katalog, s katerim se podrobneje opredelijo posamezni programi. V njem se podrobneje določijo posamezne aktivnosti APZ, stroški, obdobje upravičenosti, način izplačil, način poročanja.

Pravilnik o izvajanju ukrepov APZ (UR L RS, št. 5/2007), podrobneje ureja izvajanje ukrepov APZ, ki so določeni s Programom ukrepov APZ za določeno obdobje in načrtom izvedbe. V 1. členu je določeno, da pravilnik ureja način izvajanja ukrepov, postopek izvedbe in aktivnosti, nosilca in izvajalca programa ukrepov APZ, ciljne skupine, merila upravičenosti in postopek za vključitev. Nadalje je v tem členu določen nadzor nad porabo sredstev in postopek vrnitve sredstev, spremljanje, poročanje in ovrednotenje. S Pravilnikom je v 9. členu določeno, da je nosilec Programa APZ ministrstvo, ki sodeluje z zavodom. Po potrebi se programi APZ razvijajo, oblikujejo spremljajo in vrednotijo. V 10. členu Pravilnika je določeno, da ukrepe izvajajo ministrstva, zavod ter pooblašene organizacije oz. delodajalci in skladi dela.

Program APZ opredeljuje ključne naloge na trgu dela in strateške cilje, ki jih bo uresničeval z ukrepi in aktivnostmi, ki so v njem opredeljeni. Najbolj ključne naloge, na katere se bo politika zaposlovanja odzvala, so predvsem visok delež dolgotrajno brezposelnih in strukturna brezposelnost, saj je visok delež brezposelnih brez izobrazbe oz. z nizko izobrazbo. Nadalje so za politiko veliki izzivi na katere se mora odzvati izredno nizka stopnja zaposlenih starejših (55- 64 let) in dokaj visoka stopnja brezposelnih mladih (15 - 24 let). Prav tako narašča število brezposelnih oseb z višjo in visokošolsko izobrazbo.

Strateški cilji APZ so tako povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti, preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost, povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih, spodbujanje novega zaposlovanja in okrepitev socialne vključenosti.

Prav tako je področje zaposlovanja urejeno tudi z mnogimi mednarodnimi akti, ki jih je tudi Slovenija ratificirala in jih mora pri delovanju upoštevati. Med mednarodnimi akti so na področju zaposlovanja najpomembnejši naslednji: konvencija št. 122 in priporočilo št. 122 o politiki zaposlovanja (1964), konvencija št. 88 o posredovanju dela (1948), konvencija št. 168 in priporočilo št. 176 o spodbujanju zaposlovanja in varstvu pred brezposelnostjo (1988) in priporočilo št. 169 o politiki zaposlovanja (1984).

1.7.4 PROGRAMI IN UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA (2007- 2013)

Program APZ vsebuje štiri ukrepe s posameznimi aktivnostmi, ki predstavljajo osnovna področja za natančnejše programe poseganja na trg dela.

Ti ukrepi so:

- ° Ukrepi 1- Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve
- ° Ukrepi 2- Usposabljanje in izobraževanje
- ° Ukrepi 3- Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja
- ° Ukrepi 4- Programi za povečanje socialne vključenosti

1.7.4.1 SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Namen ukrepa je svetovanje in pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve ter seznanjenje s poklicnimi možnostmi in poglobljena obravnava določenih skupin oseb, da se izboljšajo zaposlitvene možnosti in odpravljajo ovire pri iskanju zaposlitve. Ukrepi naj bi bili tudi predstavitev in uveljavitev aktivnosti programa APZ. Upravičenci tega ukrepa so vsi, ki tovrstno pomoč potrebujejo.

Aktivnosti, ki so se v letu 2007 izvajale v občini Celje so bile: Drugače o poklicih, Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve, Poti do dela in zaposlitve, Klub za iskanje zaposlitve, UŽU – Usposabljanje za življenjsko uspešnost.

Aktivnosti, ki se bodo izvajali v sklopu tega ukrepa so:

1. Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje: to so predvsem aktivnosti, ki pomagajo pri iskanju zaposlitve, aktivnosti, ki motivirajo osebe za iskanje zaposlitev ter omogočajo pridobivanje veščin za iskanje zaposlitve.

2. Pomoč pri iskanju zaposlitve: tukaj naj bi pomagali razni moduli poglobljenega svetovanja, pa tudi preizkušnje usposobljenosti za neko delo. To aktivnost dopolnjujejo še razne delavnice, seminarji, zaposlitveni klubi, ki razvijajo veščine in odpravljajo zaposlitvene ovire ter pomagajo pri razvoju kariere.

3. Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev: tukaj naj bi se izvajale nove oblike informiranja in svetovanja, motiviranja in pomoči pri iskanju zaposlitve. Pospeševali se bodo zlasti tisti poklici, pri katerih obstaja neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, z izobraževanjem in usposabljanjem za poklice.

1.7.4.2 USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE

Namen tega ukrepa je povečati zaposljivost in konkurenčnost na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih. Ciljne skupine tega ukrepa so brezposelne osebe, zaposleni in delavci v postopku izgubljanja zaposlitve ter delodajalci in strokovnjaki, ki bodo sodelovali pri pripravi standardov.

Aktivnosti, ki so se izvajale so bile: Institucionalno usposabljanje, Nacionalne poklicne kvalifikacije NPK, Delovni preizkus, Usposabljanje na delovnem mestu, Formalno izobraževanje, PUM – Projektno učenje za mlajše odrasle.

1. Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije: izvajali se bodo tečaji, predavanja, seminarji in druge oblike usposabljanja za pridobivanje dodatnega znanja. Izvajale se bodo aktivnosti za pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

2. Programi praktičnega usposabljanja: izvajali se bodo praktični programi usposabljanja, npr. usposabljanje na delovnem mestu, nadomestna delavnica, kjer bodo omogočali predvsem pridobitev praktičnih izkušenj na več delovnih mestih. Izvajali se bodo projekti za usposabljanje invalidov in spodbujalo se bo usposabljanje za iskane poklice.

3. Programi izobraževanja: izvajale se bodo aktivnosti formalnega izobraževanja, programi usposabljanja za življenjsko uspešnost in projektne učenja za mlade. S temi aktivnostmi naj bi se povečala zaposljivost in prilagodljivost brezposelnih oseb. Ob zaključku izobraževanja pridobijo javno veljavno listino.

4. Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih: aktivnosti so namenjene usposabljanju in izobraževanju zaposlenih. S tem naj bi se dvignila njihova izobrazba, prispevale pa naj bi še k

pridobivanju ustreznega znanja in zmožnosti, ki jih je treba dopolnjevati. S tem naj bi se ohranjala delovna mesta in preprečil prehod presežnih delavcev v odprto brezposelnost.

5. Preventivni in inovativni projekti na trgu dela: izvajale se bodo aktivnosti, s katerimi se preprečuje prehod v brezposelnost in/ali v dolgotrajno brezposelnost, vključno z dejavnostmi skladov dela. Iskali se bodo novi preventivni načini, ki bodo preprečevali prehod v odprto brezposelnost.

1.7.4.3 SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA

Ukrep naj bi spodbujal samozaposlovanje brezposelnih oseb, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najtežje zaposljivih (kot so prejemniki socialne pomoči), povečanje prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij. Aktivnosti predstavljajo državno pomoč, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju le te.

Upravičenci do tega ukrepa so brezposelne osebe ter zaposleni delavci v postopku izgubljanja zaposlitve.

Aktivnosti, ki so se izvajale v letu 2007: Subvencije za samozaposlitve, Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči, Spodbujanje novega zaposlovanja starejših.

1. Spodbujanje samozaposlovanja: aktivnost bo brezposelnim osebam in osebam v postopku izgubljanja zaposlitve zagotavljala svetovalno pomoč in subvencije za samozaposlitev. S tem naj bi se podpirale aktivnosti za spodbujanje podjetniške miselnosti.

2. Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb: aktivnost bo spodbujala novo zaposlovanje s subvencijami za zaposlitev težje zaposljivih brezposelnih oseb. Prav tako se bo spodbujalo zaposlovanje upravičencev do denarne socialne pomoči s subvencioniranjem delodajalca.

3. Povračilo stroškov dela: zagotovilo naj bi se povračilo davka na plače in prispevkov delodajalca, s tem naj bi se spodbudilo zaposlovanje težje zaposljivih skupin brezposelnih.

4. Spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij: aktivnost naj bi podprla in spodbudila mobilnost in uvedbo novih prožnih oblik zaposlitve. Podpirali se bodo inovativni prijemi in praksa delodajalcev, ki bodo razvijali zaposlitvi prijazno okolje za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, kakovostne sisteme za usposabljanja za vse delavce.

5. Ohranitev delovnih mest: s tem naj bi se ohranjala delovna mesta v podjetjih, ki so v prestrukturiranju v skladu z Zakonom o pomoči za reševanje in prestrukturiranje družb v težavah. Namen aktivnosti je tudi ohranitev produktivnih delovnih mest v gospodarstvu, ki so ogrožena iz različnih razlogov.

1.7.4.4 PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI

S tem ukrepom naj bi se spodbujala socialna vključenost ljudi. S tem naj bi se uresničevalo in uveljavljalo aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bi ljudi motiviralo in v katerem bodo lažje in hitreje našli delo in hkrati uživali potrebno raven socialne zaščite. Upravičenci so brezposelne osebe.

Aktivnosti, ki so se izvajale v letu 2007: Lokalni zaposlitveni programi – javna dela, Projekti zaposlitvenih programov pri neprofitnih delodajalcih.

1. Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti: te aktivnosti so namenjene spodbujanju socialnega vključevanja tistim, ki potrebujejo pomoč pri vključitvi na trg dela. Taki ukrepi so javna dela, pomoč na domu, osebna asistenca, zaposlitveni projekti za invalide. Namenjeni so spodbujanju novega zaposlovanja v neprofitnem sektorju in izenačevanju možnosti zaposlovanja teže zaposljivih. Aktivnosti so namenjeni predvsem dolgotrajno brezposelnim osebam in prejemnikom denarne socialne pomoči, da se ti ponovno aktivirajo na socialnem in delovnem področju.

2. Spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti: spodbujalo se bo oblikovanje in izvajanje netržnih zaposlitvenih projektov v storitvenem in nevladnem sektorju. Tako naj bi se razvili novi socialni programi ter socialnovarstvene storitve. Podpirajo se projekti, ki ustvarjajo delovna mesta v neprofitnem sektorju in nevladnih organizacijah. Spodbujale se bodo aktivnosti za pospeševanje nastanka novih enot socialnega podjetništva. Prav tako se bo spodbujal razvoj

zaposlitvenih zmogljivosti na podeželju ter drugih področjih, kjer obstajajo zaposlitvene priložnosti.

3. Inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju trga dela: podpiral se bo razvoj in izvajanje inovativnih projektov za krepitev socialne vključenosti in boja proti diskriminaciji. Sem sodi tudi zagotavljanje enakih možnosti z razvojem in podpora projektom za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja ter podpora pilotnim projektom.

(www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf)

1.8 CILJNE SKUPINE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Upravičenci do ukrepov APZ so določeni v 17. členu Pravilnika o izvajanju ukrepov APZ (UR L RS, št. 5/2007).

Na podlagi tega člena so upravičenci:

- brezposelne osebe, ki so upravičene na podlagi zaposlitvenega načrta,
- osebe, katerih delo je postalo nepotrebno,
- šolajoča se mladina in iskalci zaposlitve,
- zaposlenim.

V načrtu izvedbe za leto 2007 - 2008 je določeno, da se prednostnim ciljnim skupinam ob vključevanju nameni posebna pozornost. To so predvsem brezposelni, ki prejemajo denarno socialno pomoč v centrih za socialno delo in invalidi. Pomembna ciljna skupina so tudi mladi, predvsem iskalci prve zaposlitve. Za doseg cilja povečevanja stopnje zaposlenosti in stopnje aktivnosti starejših od 55 let se bodo v ukrepe APZ prednostno vključevale osebe, starejše od 50 let. Pri tem bo zagotovljeno upoštevanje načela enakosti spolov, zato da se odpravi neskladje v stopnji zaposlenosti in stopnji brezposelnosti med ženskami in moškimi.

V 16. členu Pravilnika o izvajanju ukrepov APZ so določene težje zaposljive osebe. Težja zaposljivost pomeni vrsto ovirajočih stanj in naravnosti v zvezi s sposobnostjo delati, ki so lahko posledica pomanjkljive ali celo odsotne izobrazbene ali poklicne usposobljenosti,

resnih telesnih in/ali duševnih okvar ter socialne prikrajšanosti (Brejc v Kavar- Vidmar 1993: 103).

Težje zaposljiva oseba je oseba, ki:

- je mlajša od 25 let,
- je iskalec prve zaposlitve in je pridobila strokovno ali poklicno izobrazbo pred manj kakor dvema letoma,
- ni dosegla stopnje srednjega poklicnega tehniškega izobraževanja oziroma splošnega srednjega izobraževanja,
- ima poklic, ki se uvršča med suficitirane v pregledu suficitiranih in deficitiranih poklicev in poklicnih področij,
- je starejša od 50 let,
- je dolgotrajno brezposelna oseba, kar pomeni, da je brezposelna 12 mesecev v zadnjih 16 mesecih ali, če gre za osebo mlajšo od 25 let, je brezposelna šest mesecev v zadnjih osmih mesecih,
- sama skrbi za enega ali več otrok, ki so stari manj od 26 let, če se redno šolajo, ali katere zakonec je brezposeln, ima ugotovljeno zaposlitveno oviranost,
- ima ugotovljen upad delovnih sposobnosti, ki nima za posledico statusa invalidnosti,
- je invalid, kar pomeni osebo, ki ji je z odločbo priznan status invalida ali lastnost invalidne osebe.

Opisala bom nekatere kategorije težje zaposljivih oseb:

1.8.1 MLADI

Mladost je življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse bistvene družbene vloge (Trbanc, Verša 2002: 338).

Eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih je prehod s področja izobraževanja v področje dela. Uspešen prehod v zaposlitev mlade postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj zaposlitev zagotavlja socialno - ekonomsko neodvisnost posameznikov. Kljub izkušnjam, ki si jih mladi naberejo pri opravljanju občasnih del, pa je dejanski prehod po končanem šolanju v zaposlitev problematičen zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile

oz. mehanizmov njegovega delovanja. To problematičnost dobro izražajo relativne stopnje brezposelnosti mladih, ki so višje od stopenj brezposelnosti v drugih starostnih kategorijah.

Med mlade kot take se štejejo osebe, ki so stare od 15 do 24 oz. 26 let.

Mladost je osnovna značilnost mladih na trgu delovne sile.

Značilnosti mladih, ko so pomembne z vidika delodajalcev:

- Znanje: glavna prednost mladih ob vstopu na trg dela je najnovejše znanje, ki ga s seboj prinesejo. Poleg znanja pa s seboj prinašajo še spretnosti in kompetence, ki so posledica načina odraščanja v sodobnih družbah oz. izkušenj, ki so jih nabrali med odraščanjem.
- Delovne izkušnje: za delodajalce so mladi delovna sila s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti.
- Sociokulturni kapital: za mlade so značilne lastnosti, ki so posledica socializacije, kot so izkušnje in osebne lastnosti, ki sestavljajo sociokulturni kapital.

Položaj mladih na trgu delovne sile se spreminja oz. spreminjajo se načini prehoda iz šolanja v zaposlitev, saj je opazno podaljševanje obdobja iz šolanja v zaposlitev. Povečanje negotovosti pri prehodu v zaposlitev vpliva na podaljševanje sprejemanja drugih vlog ter podaljševanje odvisnosti od staršev in družine.

Drugi trendi, ki vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile so: znižanje rodnosti, spremembe v izobraževalnih sistemih, spremembe na trgu delovne sile in spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade.

Aktivna politika zaposlovanja je v devetdesetih letih posegla v načine prehajanja mladih v zaposlitev in oblikovala številne ukrepe za izboljšanje položaja mladih na trgu delovne sile.

V Sloveniji sta razvita dva glavna načina prehoda iz izobraževanja v zaposlitev:

- Štipendiranje: je sistem financiranja mladih, v katerem šolajoči se mladi prejemajo določena sredstva za čas izobraževanja. Pogoji za pridobitev so različni. Dajalci štipendij so lahko podjetja ali država in še druge ustanove.
- Pripravnništvo: ureja način vključevanja mladih v prvo zaposlitev. Pripravnništvo delodajalcu omogoča presojo delavca, mlademu delavcu pa omogoča vpogled v delovni proces. Cilj tega ukrepa je bil, da država s sofinanciranjem stroškov zaposlitve spodbudi delodajalce, k zaposlitvi iskalcev prve zaposlitve (Trbanc, Verša 2002: 356- 358).

V Sloveniji je za zaposlovanje mladih značilno, da se zaposlujejo za določen čas, saj drugačne oblike zaposlitve ne dobijo. V Sloveniji mladi podaljšujejo obdobje izobraževanja. V tem času pa je za njih značilno delo preko študentskih servisov. Z deli preko študentskih servisov mladi pridobijo veliko delovnih izkušenj, ki se za redno zaposlitev ne upoštevajo.

Delodajalci te izkušnje ne želijo priznati. Mislim, da bi se tudi to področje moralo urediti, saj študenti opravljajo nekatera strokovna dela, kot če bi bili zaposleni. Delodajalci bi morali priznati te raznolike izkušnje mladih. Če so študentsko delo obdavčili, bi bilo tudi pomembno, če bi se le to tudi priznalo pri zahtevah o delovnih izkušnjah.

1.8.2 ŽENSKE

V zadnjem obdobju se pojavlja prikrita diskriminacija pri zaposlovanju žensk, saj delodajalci zahtevajo določena zagotovila v zvezi z načrtovanjem družine in materinstvom. Za slovenski trg dela je značilno, da so ženske bolj izobražene od moških, kljub temu pa njihov potencial ni izkoriščen. Visok je delež brezposelnih starejših žensk in mladih mater z majhnimi otroki. Ženske s trga dela izstopajo prej, kot moški. Starostna meja pri upokojevanju žensk je nižja kot pri moških.

Intenzivna vključenost žensk v plačano delo ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Obremenitev zaposlenih žensk je nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstev v javno sfero (organizirano varstvo otrok in javne prehrane).

Delitve dela med spoloma prikrajšajo tudi ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom za možnosti na trgu delovne sile. Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšajo življenjske zasluške in možnosti poklicnega napredovanja.

Značilna je visoka spolna segregacija na trgu delovne sile. Obstajajo razlike med plačami žensk in plačami moških. Evropska unija je tako sprejela številne direktive o enakih možnostih moških in žensk, ki bi zmanjšale spolne razlike.

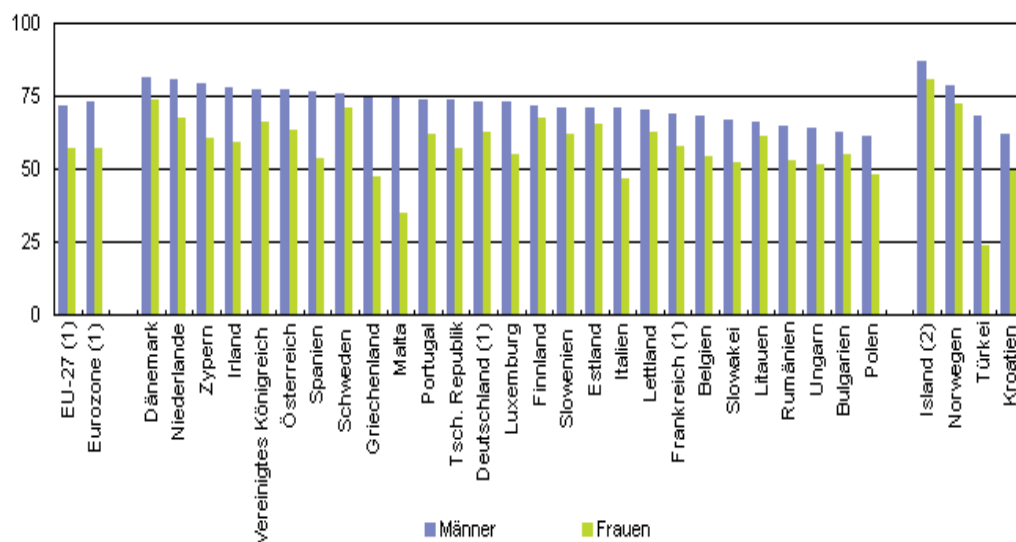
Vstop oz. ostajanje žensk na trgu dela, se skuša reševati s pravico do starševskega dopusta, ki ga lahko koristita oba starša, ter z očetovskim dopustom, ki naj bi motiviral moške, da se udeležijo vzgoje otrok in tako ostajajo doma. Poudarja se tudi vedno bolj pomen družini prijaznih podjetij, ki naj bi tudi prispevala k večjemu številu zaposlenih žensk in lažjem usklajevanju družine in dela.

Kot piše B. Kresal (2008: 233), je v Sloveniji večji delež žensk, ki so zaposlene za določen čas. Pravi še, da so mlade ženske najbolj izpostavljene tveganju, da bodo zaposlene za določen čas.

Poleg težav, s katerimi se ženske srečujejo na trgu dela, nastopijo še osebne težave, ki jih povzroči odnos delodajalcev do zaposlovanja žensk. Ženske so npr. »prisiljene izbirati med

družino in kariero, saj jim dostikrat ni omogočeno, imeti oboje. Če se že odločijo za to, je pomembno, da imajo dobro razvito socialno mrežo, ki jim lahko pomaga uskladiti oboje.

Graf 1: Zaposlenost po spolu v državah EU v letu 2006



Vir:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=2693,70381876,2693_70592044&_dad=portal&_schema=PORTAL

1.8.3 STAREJŠI

Svetovni trend staranja prebivalstva odpira vprašanje neugodnega položaja starejših na trgu delovne sile. Prebivalstvo se ne samo v Sloveniji ampak, tudi v drugih evropskih državah hitro stara. Številne družbenoekonomske spremembe v devetdesetih letih so vplivale na položaj starejših na trgu delovne sile. Gospodarska kriza je povzročila množičen prehod starejših iz delovne aktivnosti v neaktivnost. Pokojninska in zaposlitvena politika sta v prvi polovici devetdesetih spodbujali upokojevanje kot način reševanja številnih starejših presežnih delavcev. Mnogi delodajalci so nenaklonjeni starejšim delavcem, kar starejše postavlja na neugoden položaj.

Glede na družbenoekonomski položaj kot starejše aktivno prebivalstvo v Sloveniji opredelimo skupino v starosti med 45 in 65 leti.

Trendi staranja prebivalstva vplivajo na ekonomsko aktivnost starejših na trgu delovne sile. Posledice tega so:

- zmanjšuje se določen delež delovno sposobnega prebivalstva in posledično tudi število aktivnega prebivalstva,
- delovno aktivno prebivalstvo se stara,
- povečuje se število upokojencev.

Izobrazbena struktura starejših brezposelnih oseb je poleg starosti še eden razlog težje zaposljivosti.

»Brezposelnost je za starejše najmanj ugoden izhod iz delovne aktivnosti. Starejši, ki izgubijo zaposlitev, ostajajo brezposelni dlje časa in imajo omejene možnosti za ponovno zaposlitev« (Verša 2002: 383).

Delodajalci v primeru zaposlitve starejše osebe, nad 50 let, lahko preko javnega razpisa pridobijo subvencijo za zaposlene. V takem primeru mora biti zaposlitev sklenjena za eno leto in s polnim delovnim časom. Prav tako mora biti starejšim zaposlenim zagotovljena socialna varnost, ter plačani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

1.8.4 INVALIDI

Invalidi so ena najbolj ranljivih skupin na trgu dela. Pri zaposlovanju in razvoju poklicne kariere se soočajo z velikimi težavami. Kot piše B. Kresal (2007: 53), hendikepirani ljudje predstavljajo pomemben delež celotnega prebivalstva, približno 10 % na svetovni ravni in približno 15 % v okviru EU. Le manjši delež hendikepiranih oseb je vključen v redno zaposlitev, njihov delež med brezposelnimi pa je velik.

Invalidi so v očeh delodajalcev manj zanesljivi iskalci dela. Delodajalci verjamejo, da so invalidi premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Omejitev delovne zmožnosti invalidov naj bi po mnenju nekaterih delodajalcev prinašala organizacijske težave. Iz raznih študij je razvidno, da invalidi opravljajo dela, ki so fizično in umsko manj zahtevna, slabše plačana, nezanesljiva in manj ugledna. Tudi izobrazbena struktura invalidov je slabša, kar pomeni dodatno oviro za ponovno zaposlitev.

Na položaj invalidov na trgu dela vplivajo tako subjektivni kot tudi objektivni dejavniki. Ti so: »stanje v ponudbi in povpraševanju, vrsta poklica, delovna zmožnost ali prizadetost invalidov, predsodki in razmišljanja« (Drobnič 2002: 438).

Evropska unija si prizadeva za uveljavitev enakih možnosti in odpravo zapostavljanja invalidov, kar temelji na človekovih pravicah in polnem vključevanju vseh v družbeno življenje. Pri enakih možnostih gre za zaposlovanje, ki daje možnost za neodvisno življenje in socialno vključevanje. Strategija zaposlovanja daje prednost aktivnim ukrepom za hitro

posredovanje, tako se odprejo možnosti za invalide, da vstopijo na trg delovne sile. Poudarja se nova tehnologija, ki odpravlja ročno, rutinsko in mehanično delo. S tem te tehnologije odpirajo več in izboljšanje možnosti zaposlovanja za invalide.

Številni mednarodni dokumenti (Konvencija OZN o pravicah invalidov iz leta 2006, Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Evropska socialna listina) in ustave (v slovenski Ustavi je invalidnost omenjena na treh mestih) določajo pravico hendikepiranih oseb do enakih možnosti in obravnavanja, do enakopravnega vključevanja v življenje skupnosti, do pravice izbire in dostopnosti in odpravi vsakršne diskriminacije ter nujnosti podpore, ki bo zagotavljala neodvisno življenje hendikepiranih oseb in možnosti za njihovo enakopravno vključevanje v družbo (B. Kresal, 2007: 54).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (UR L. RS, št. 100/ 2005) določa, da Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov prek javnih razpisov daje finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev. Z uredbo o višini kvote v posameznih dejavnostih (UR L. RS, št. 111/ 2005), je Vlada RS določila kvoto, ki pomeni obvezni delež zaposlenih invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu.

Tabela 1: Kategorije registriranih brezposelnih oseb, maj 2008

Območna služba		Slovenija	OS Celje
Kategorije brezposelni			
Vsi	Št.	61.164	7,443
Ženske	Št.	32,605	4,124
	%	53,3	55,4
Iščejo prvo zaposlitev	Št.	10,326	1,179
	%	16,9	15,8
Stari do 26 let	Št.	8,387	1,091
	%	13,7	14,7
Stari 50 in več	Št.	21,891	2,473
	%	35,8	33,2
Dolgotrajno brezposelni	Št.	32,483	4,064
	%	53,1	54,6
Trajno presežni delavci	Št.	14,370	1,935
	%	23,5	26,0
Invalidi	Št.	10,511	1,038
	%	17,2	13,9

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2008/MI0508.pdf>

Kot je razvidno iz tabele, je med tistimi, ki na trgu dela veljajo za težje zaposeljive največ tistih, ki so dolgotrajno brezposelni in žensk. Število kar odstopa od ostalih kategorij težje zaposljivih.

2 PROBLEM

2.1 OPREDELITEV PROBLEMA

Kmalu bom sama iskalec prve zaposlitve, zato sem se odločila, da bom v svojem diplomskem delu obdelala zelo težaven socialni in ekonomski problem; to je brezposelnost. Z brezposelnostjo kot socialnim in ekonomskim problemom, se ukvarjajo mnoge razvite in nerazvite države, kakor tudi Slovenija. Z brezposelnostjo se ne ukvarjajo samo države ampak predvsem posamezniki, ki jih brezposelnost prizidane, kakor tudi zaposleni.

Varne zaposlitve ni več, saj se delavec ne more več zanesti na to, da bo podjetje poskrbelo za njegovo zaposlitev.

V današnjem času je vedno bolj pogosto, da so obdobja zaposlenosti pretrgana s krajšimi ali daljšimi obdobji brezposelnosti. Problem pa nastane, ko je posameznik dlje časa brez zaposlitve oziroma, se ne vrne po krajšem času na trg dela. Tako dolgotrajno brezposelni predstavljajo eno najbolj aktualnih in resnih socialnih vprašanj s področja zaposlovanja. Možnosti za zaposlitev tistih, ki so brezposelni več kot eno leto, upadajo z daljšanjem časa brezposelnosti, saj se zmanjšuje njihova sposobnost za opravljanje del, za katera so usposobljeni, delodajalci pa jih zaradi predolge odsotnosti z dela ne želijo zaposliti. Osebe, ki so dlje časa brezposelne, so v primerjavi z drugimi skupinami brezposelnih bolj izpostavljeni socialni in ekonomski izoliranosti, nezanimivi za delodajalce in odvisni od različnih oblik socialnih pomoči, ali pa so obsojeni na družbeno škodljivo vedenje.

Več brezposelnih in neaktivnih oseb pomeni večji pritisk na tiste ki so delovno aktivni, ker so oni tisti, ki z različnimi davki in prispevki financirajo delovanje vlad na področju socialne politike. Zato je dolgotrajna brezposelnost ena najhujših oblik brezposelnosti, saj prinaša veliko negativnih učinkov za posameznika in državo.

Za reševanje oziroma zmanjševanje brezposelnosti se uporabljajo različni programi in ukrepi. Poznamo aktivne in pasivne ukrepe, ki zmanjšujejo brezposelnost. Pasivni ukrepi so predvsem različne denarne dajatve za primer brezposelnosti. Pasivne ukrepe v zadnjem obdobju vedno bolj nadomeščajo ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki se tudi kombinirajo s pasivnimi ukrepi.

V Sloveniji so se ukrepi in programi APZ uveljavili kot programi za reševanje problema presežnih delavcev, ki so se pojavili konec 80. let.

Če upoštevamo dejstvo, da država daje vedno večji poudarek ukrepom APZ, me je zanimalo, kako so s temi ukrepi zadovoljni tisti, ki so jim namenjeni in kaj od teh ukrepov pričakujejo. S svojo raziskavo sem želela ugotoviti, koliko brezposelne osebe poznajo ukrepe APZ, s tem pa tudi predstaviti možnosti, ki jih le ti ponujajo.

3 METODOLOGIJA

3.1 VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE

Raziskava je kvantitativna in kvalitativna.

Poznamo odvisne in neodvisne spremenljivke.

Neodvisne spremenljivke so bile:

- spol,
- starost,
- stopnja izobrazbe,
- čas trajanja brezposelnosti.

Odvisne spremenljivke so bile:

- pridobivanje informacij o prostih delovnih mestih,
- prepoznavnost ukrepov APZ,
- navajanje ukrepov APZ,
- vključevanje v programe APZ,
- pridobivanje informacij o posameznih programih APZ,
- udeležba na informativno motivacijskem seminarju,
- ocena informativno motivacijskega seminarja,
- ocena prvega pogovora s svetovalcem/ ko zaposlitve,
- zadovoljstvo z informiranjem svetovalca/ ke zaposlitve o možnostih, ki jih ponuja APZ,
- ocena zaposlitvenih možnosti s pomočjo APZ,
- zadovoljstvo s pomočjo, ki jo ponuja Zavod pri iskanju zaposlitve,
- pričakovanja do zavoda.

3.2 MERSKI INSTRUMENT IN VIRI PODATKOV

Za merski instrument sem uporabila anketni vprašalnik, ki sem ga sestavila s pomočjo zaposlenih na Uradu za delo Celje in mentorice. Anketni vprašalnik vsebuje 16 vprašanj. Odgovori na vprašanja so bili podani vnaprej, le dve vprašanji sta bili odprtega tipa.

3.3 POPULACIJA IN VZORČENJE

Populacijo v raziskavi predstavljajo vsi brezposelni, ki so prijavljeni na Zavod za zaposlovanje v Celju.

Vzorec v raziskavi predstavljajo osebe, ki so v tistem času, ko sem delila anketne vprašalnike na Uradu za delo Celje, bile tam. Moj vzorec je priložnostno usmerjen.

3.4 ZBIRANJE PODATKOV

Raziskavo sem izvajala na Uradu za delo Celje. Na uradu za delo sem bila v mesecu maju, tri dni (ponedeljek, sreda in petek), ko je imel urad za delo uradne ure. Vprašalnik sem morala predhodno poslati zaposlenim na Uradu za delo, saj so se zaposlene morale prepričati o tem, da ne bom zahtevala podatkov, ki so zavarovani z Zakonom o varovanju osebnih podatkov.

Vprašalnike sem ponujala osebam, ki so bile tiste dneve naročene pri svetovalki za zaposlitev.

Anketiranci so vprašalnike izpolnjevali večinoma sami. Če so potrebovali pomoč, so me poklicali, saj sem bila ob izpolnjevanju anket ves čas prisotna na Uradu za delo.

Razdelila sem 128 vprašalnikov.

3.5 OBDELAVA PODATKOV

Zbrane podatke sem pregledala ročno in jih nato vnesla v računalnik. S pomočjo programa Excel sem podatke obdelala in jih ponazorila z grafi in tabelami. Nato sem podatke v računalniškem programu Word interpretirala. Za vsako vprašanje sem naredila tabelo in graf. Pri vprašanjih, kjer so bili odgovori prosti, sem analizirala izjave ter jih razvrstila po kodah in jih interpretirala.

3.6 HIPOTEZE

H₁: Predpostavljam, da so med dolgotrajno brezposelnimi in tistimi, ki so krajši čas brezposelni, razlike v oceni zaposlitvenih možnosti s pomočjo programov APZ.

H₂: Predpostavljam, da so tisti, ki so brezposelni krajši čas bolj zadovoljni s storitvami Zavoda kot tisti, ki so brezposelni daljši čas.

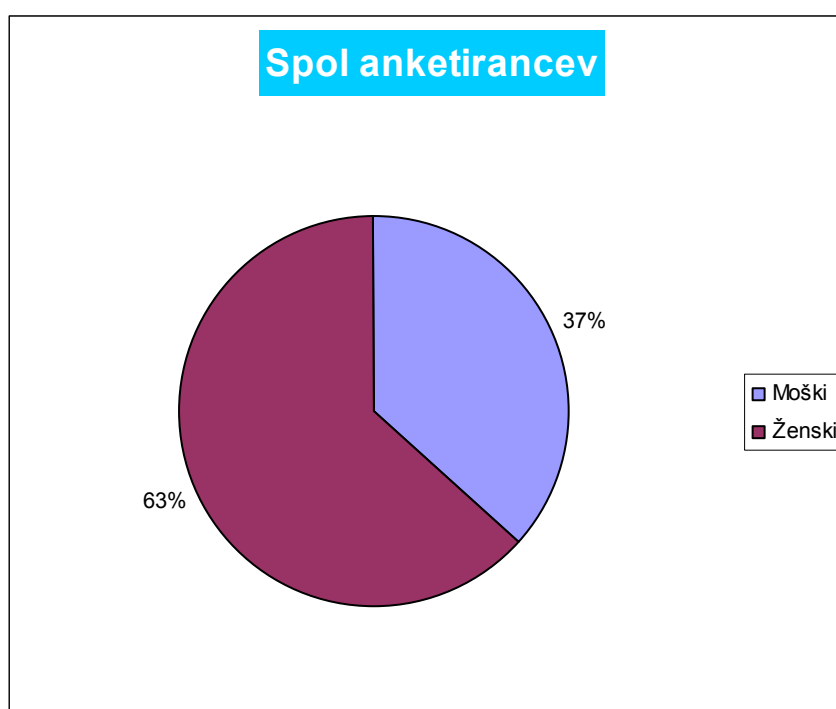
4 REZULTATI

4.1 SPOL ANKETIRANCEV

Tabela 2: Spol anketirancev

Spol	n	%
Moški	47	37
Ženski	81	63
SKUPAJ	128	100

Graf 2: Spol



Na anketni vprašalnik je odgovorilo 128 oseb. Kot je razvidno iz grafa, je delež moške in ženske populacije neenakovredno porazdeljen. Delež brezposelnih žensk je večji od brezposelnih moških. Brezposelnih žensk je 63 % (81), moških pa 37 % (47).

Tabela 3: Registrirane brezposelne osebe maj 2008

OS/ UR	SKUPAJ	
	Vsi	Ženske
Slovenija	61.164	32.605
OS Celje	7.443	4.124
UD Celje	2.383	1.332

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>

Če pogledamo podatke, ki so objavljeni na spleti strani ZRSZ, je od vseh brezposelnih skupaj večji delež brezposelnih žensk.

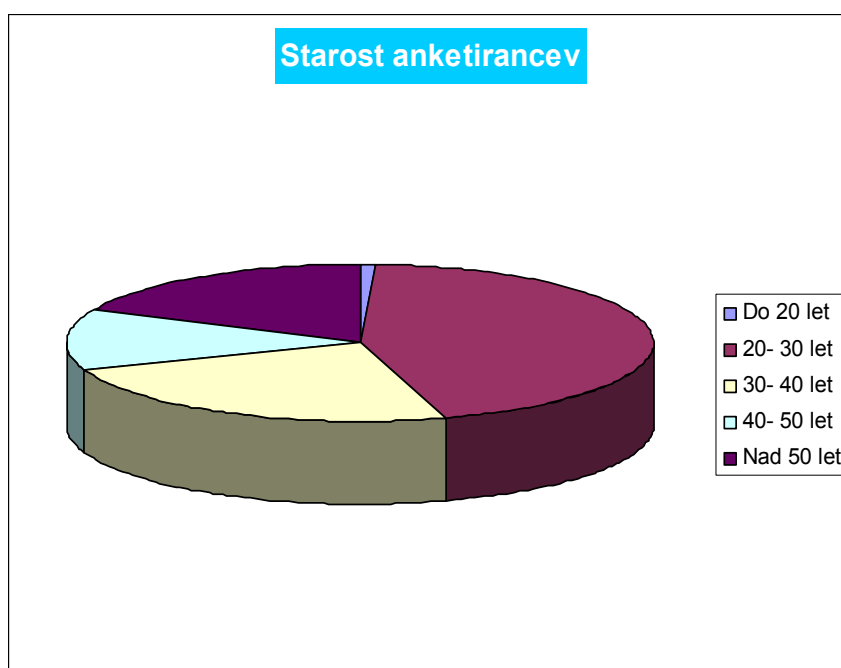
Iz podatkov, ki sem jih dobila z raziskavo, je tudi razvidno, da je tiste dni, ko sem opravljala raziskavo, na ZRSZ bilo več žensk. Tako je tudi v moji raziskavi večji delež brezposelnih predstavljajo ženske.

4.2 STAROST ANKETIRANCEV

Tabela 4: Starost anketirancev

Starost	n	%
Do 20 let	1	1
20- 30 let	57	44
30- 40 let	31	24
40- 50 let	16	13
Nad 50 let	23	18
SKUPAJ	128	100

Graf 3: Starost anketirancev



V raziskavi je bilo največ anketirancev starih od 20 - 30 let, kar predstavlja 44 % (57 oseb). S 24 % jim sledijo anketiranci, ki so stari 30 - 40 let. Nad 50 let jih je bilo 18 %. 13 % anketirancev je bilo starih od 40 - 50 let. 1 % pa predstavlja tiste, ki so stari do 20 let.

Tabela 5: Registrirane brezposelne osebe po starosti maj 2008

			LETA STAROSTI						
OS/ UR	SKUPAJ		Do 18	18- 25	25- 30	30- 40	40- 50	50- 60	60 +
	vsi	žen							
SLO	61.164	32.605	84	6.660	8.826	10.977	12.726	20.341	1.550
OS Celje	7.443	4.124	3	877	1.157	1.355	1.578	2.297	176
UD Celje	2.383	1.332	1	259	389	488	524	669	53

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>

Po podatkih, ki so objavljeni na spletni strani ZRSZ, je največ brezposelnih v starostni skupini od 50 do 60 let tako v celotni Sloveniji, kot tudi v celotni občini Celje. Tej skupini sledi starostna skupina od 40 - 50 let, prav tako na območju celotne Slovenije in v občini Celje. Najmanj brezposelnih je v starostni skupini do 18 let. Nato sledi skupina od 18 do 25 let in skupina od 30 do 40 let.

Iz podatkov sklepam, da je v starostni skupini do 18 in od 18 - 25 let malo brezposelnih zato, ker se tudi v Sloveniji podaljšuje doba izobraževanja pri mladih. Čas izobraževanja se iz leta v leto podaljšuje. Prav tako sklepam, da je število brezposelnih v skupini od 25 - 30 let višje zato, ker večina posameznikov v tej starosti izstopa iz šole in vstopa na trg dela, kjer mladi zelo težko dobijo zaposlitev.

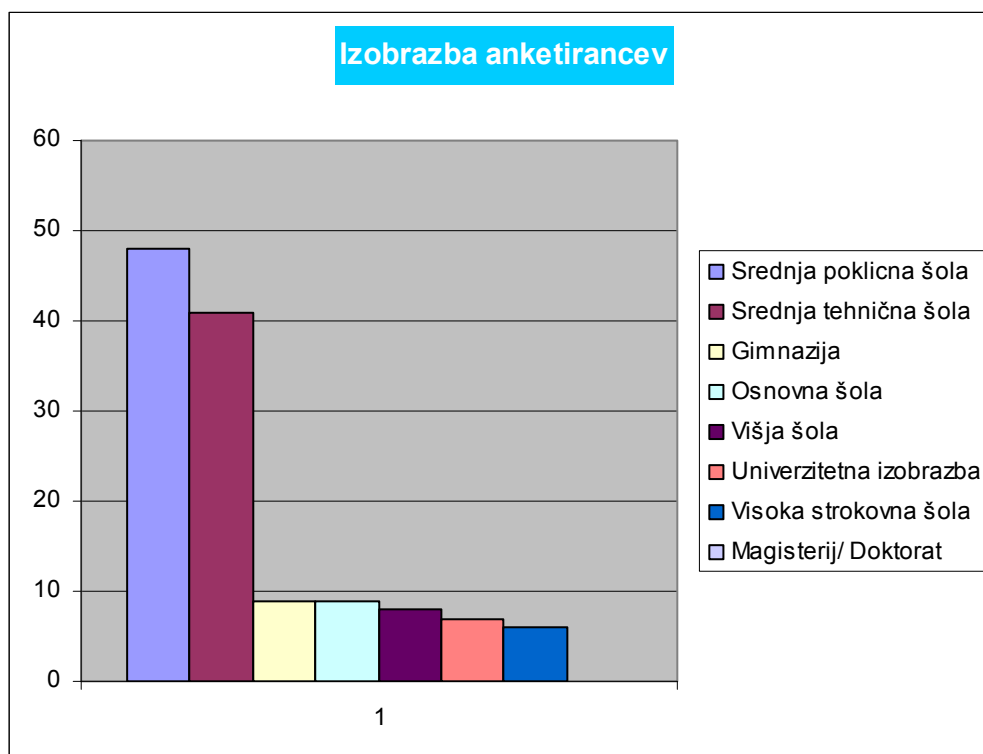
V raziskavi, ki sem jo izvedla, je bilo največ brezposelnih v starostni skupini od 20 do 30 let. Najmanj pa jih je bilo v skupini od 40 do 50 let. Visoko število brezposelnih je bilo tudi v starostni skupini od 30 - 40 let, pa tudi v skupini nad 50 let.

4.3 IZOBRAZBA ANKETIRANCEV

Tabela 6: Izobrazba anketirancev

Izobrazba	n	%
Srednja poklicna šola	48	38
Srednja tehnična šola	41	32
Gimnazija	9	7
Osnovna šola	9	7
Višja šola	8	6
Univerzitetna izobrazba	7	5
Visoka strokovna šola	6	5
Magisterij/ Doktorat	0	0
SKUPAJ	128	100

Graf 4: Izobrazba anketirancev



Največ anketirancev je imelo srednjo poklicno šolo (IV stopnjo izobrazbe), kar predstavlja 48 anketirancev oziroma 38 %. Srednjo tehnično šolo (V. stopnja izobrazbe) je imelo 41

vprašanih ali 32 %. Osnovno šolo in gimnazijo predstavlja enako število anketirancev, obeh je bilo po 9 oz. 7 %. Sledili so jim anketiranci z višjo šolo (VI stopnja izobrazbe), kar je predstavilo 8 oseb (6 %), nato osebe z univerzitetno izobrazbo (VII stopnja izobrazbe), ki jih je bilo 7 (5 %) in osebe z visoko strokovno izobrazbo 6 oseb oz. 5 %. Nihče od anketiranih ni imel dokončane magisterije ali doktorata.

Na območni službi Celje je bilo aprila 2008 prijavljenih 789 oseb s I.- II. stopnjo izobrazbe. Takih, ki imajo III.- IV. stopnjo izobrazbe. Oseb s V. stopnjo izobrazbe je bilo 765. S VI. stopnjo izobrazbe jih je bilo 93 in z VII. in VIII. stopnjo izobrazbe jih je bilo prijavljenih 138.

Ti podatki se ujemajo delno s podatki, ki sem jih jaz pridobila s svojo raziskavo.

Tudi v moji raziskavi največji delež predstavljajo brezposelni s IV. in V. stopnjo izobrazbe, kot je razvidno iz zgornjih podatkov.

Tabela 7: Registrirane brezposelne osebe po stopnji izobrazbe maj 2008

OS/ UR	Stopnja izobrazbe												
	Skupaj	I.- II.		III.-IV.		V.		VI.		VII.- VIII.		B.Š.	
	Št.	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%
SLO	61.164	24.536	40,1	14.453	23,6	15.941	26,1	1.934	3,2	4.285	7,0	15	0,0
OS Celje	7.443	2.752	37,0	1.888	25,4	2.194	29,5	214	2,9	393	5,3	2	0,0
UD Celje	2.383	785	32,9	616	25,8	752	31,6	95	4,0	135	5,7	0	0,0

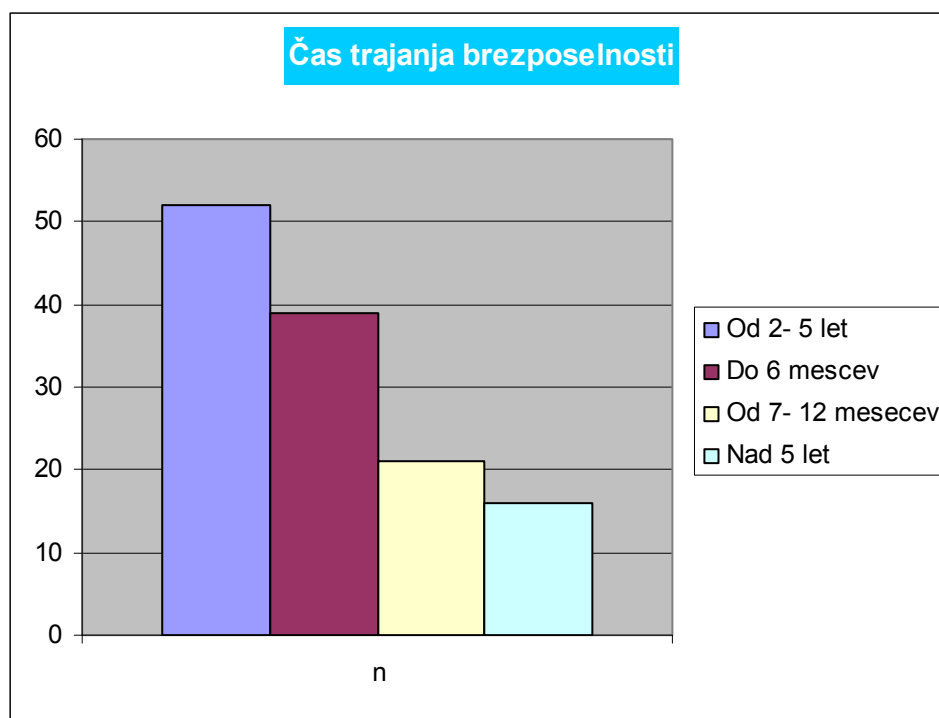
Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>

4.4 ČAS TRAJANJA BREZPOSELNOSTI ANKETIRANCEV

Tabela 8: Čas trajanja brezposelnosti anketirancev

Čas trajanja brezposelnosti	n	%
Od 2- 5 let	52	41
Do 6 mesecev	39	30
Od 7- 12 mesecev	21	16
Nad 5 let	16	13
SKUPAJ	128	100

Graf 5: Čas trajanja brezposelnosti anketirancev



V povprečju so anketiranci brezposelni od enega do pet let, kar predstavlja 40 % vseh anketiranih. To skupino že lahko štejemo med dolgotrajno brezposelne. Sledijo jim tisti, ki so brezposelni krajši čas, to je do šest mesecev, ti predstavljajo 30 % vseh vprašanih. Od sedem do dvanajst mesecev je brezposelnih 17 % vprašanih. 13 % pa jih je takih, ki so brezposelni več kot pet let in tudi predstavljajo dolgotrajno brezposelne.

Tabela 9: Registrirane brezposelne osebe v Celju maj 2008

Območna služba/ Urad za delo	n	%
OS Celje	7.443	12,2
Slovenija	61.164	100

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>

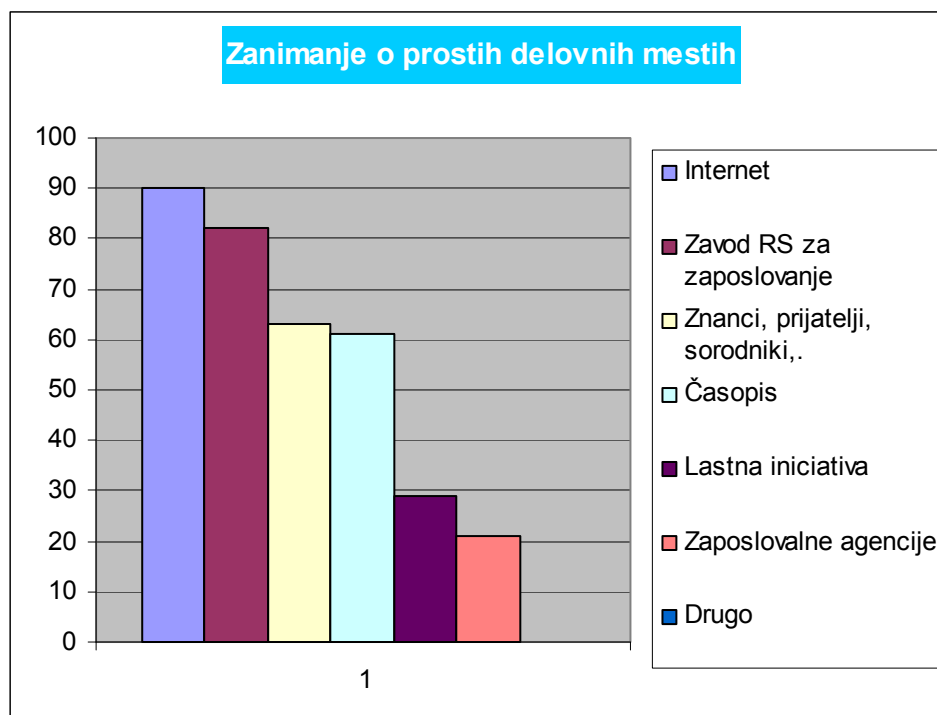
V mesecu maju 2008 je bilo na območni službi Celje prijavljenih 7.443 brezposelnih, kar znaša 12,2 %. V Sloveniji je v istem času število brezposelnih znašalo 61.164. Podatki v tabeli predstavljajo število brezposelnih v Sloveniji in v občini Celje.

4.5 PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O PROSTIH DELOVNIH MESTIH

Tabela 10: Pridobivanje informacij o prostih delovnih mestih

Zanimanje o prostih delovnih mestih	n	%
Internet	90	70, 31
Zavod RS za zaposlovanje	82	64, 06
Znanci, prijatelji, sorodniki,.	63	49, 22
Časopis	61	47, 66
Lastna iniciativa	29	22, 66
Zaposlovalne agencije	21	16, 41
Drugo	0	0

Graf 6: Pridobivanje informacij o prostih delovnih mestih



Največ anketirancev informacije o prostih delovnih mestih pridobiva preko interneta, kar predstavlja 90 anketirancev oz. 70, 31 %. Sledijo jim tisti, ki se o prostih delovnih mestih pozanimajo na Zavodu. Teh je 82 oz. 64, 06 %. 63 (49, 22 %) jih informacije pridobiva od znancev, prijateljev in sorodnikov. Preko časopisa išče delo 61 (47 %) anketirancev. Na lastno iniciativo službo išče 29 (22%) oseb, le 21 (16 %) pa informacije o prostih delovnih mestih išče preko zaposlovalnih agencij. Drugih opcij anketiranci niso navajali.

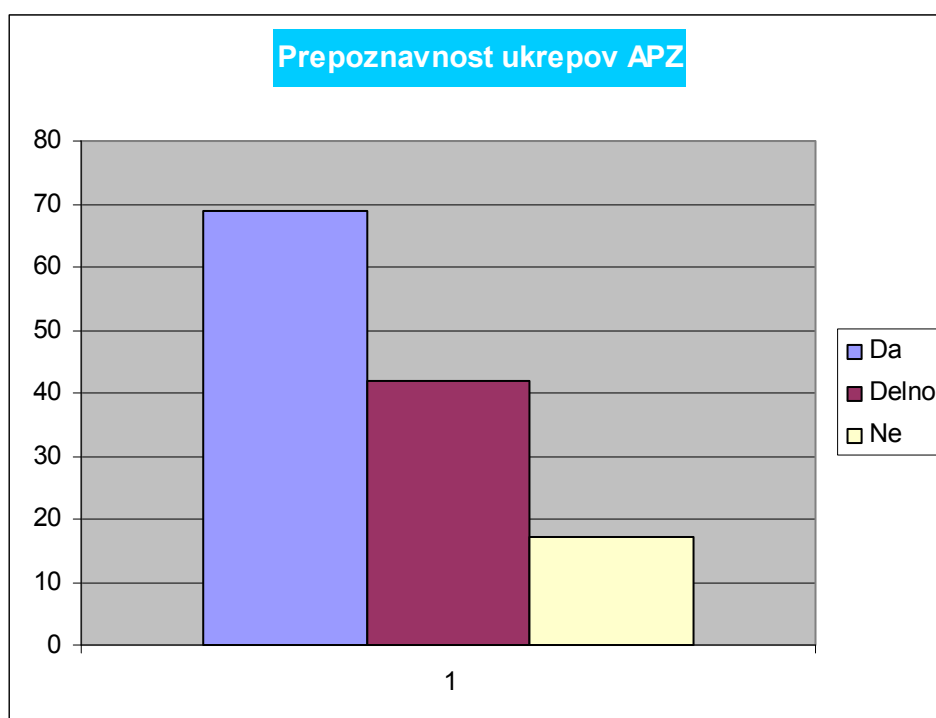
Iz podatkov lahko sklepam, da se pri iskanju zaposlitve večina brezposelnih poslužuje interneta, ker je ta danes najbolj dostopen, za delodajalce kakor tudi za iskalce zaposlitve. Nekateri brezposelni mogoče nimajo dostopa do interneta in za ogled prostih delovnih mest obiščejo ZRSZ. Prav tako se morajo brezposelni javljati na ZRSZ in si ob tej priložnosti pogledajo tudi prosta delovna mesta, kar je drug najbolj pogost možen odgovor - kjer se pozanimajo o prostih delovnih mestih. Najlažje je informacije o prostih delovnih mestih pridobiti od ljudi, ki so zaposleni v določeni organizaciji - ti imajo »informacije iz prve roke«, zato je tudi razumljivo, da veliko brezposelnih išče zaposlitev preko znancev in prijateljev. Časopis je tudi dokaj dostopno sredstvo, preko katerega se lahko išče zaposlitev. V zadnjem času pa se bolj pogosto iščejo zaposlitve preko zaposlitvenih agencij.

4.6 PREPOZNAVNOST PROGRAMOV APZ

Tabela 11: Prepoznavnost programov APZ

Prepoznavnost ukrepov APZ	n	%
Da	69	54
Delno	42	33
Ne	17	13
SKUPAJ	128	100

Graf 7: Prepoznavnost programov APZ



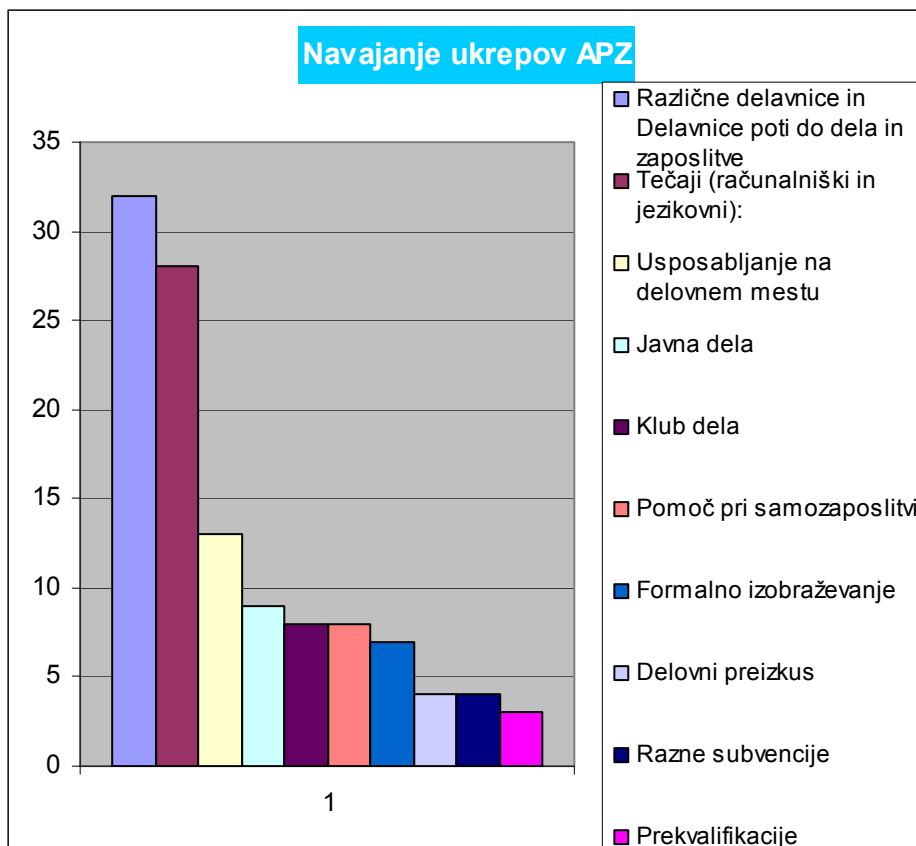
Rezultati raziskave kažejo, da anketiranci poznajo ukrepe APZ teh je 69 (54 %), 42 (33 %) anketirancev ukrepe pozna le delno. Le 17 (13 %) od 128 vprašanih pa ukrepov APZ ne pozna. Kot sem ugotovila, je prepoznavnost ukrepov visoka.

4.7 NAVAJANJE PROGRAMOV APZ

Tabela 12: Navajanje programov APZ

Navajanje ukrepov APZ	n	%
Različne delavnice in Delavnice poti do dela in zaposlitve	32	25
Tečaji (računalniški in jezikovni):	28	21, 87
Usposabljanje na delovnem mestu	13	10, 16
Javna dela	9	7, 03
Klub dela	8	6, 25
Pomoč pri samozaposlitvi	8	6, 25
Formalno izobraževanje	7	5, 47
Delovni preizkus	4	3, 12
Razne subvencije	4	3, 12
Prekvalifikacije	3	2,34

Graf 8: Navajanje programov APZ



Na to vprašanje anketiranci niso imeli vnaprej podanih odgovorov. Neizpolnjeno polje za odgovor pustilo je 72 anketirancev. To je presenetljivo, saj je na vprašanje Ali poznajo ukrepe APZ z DA odgovorilo 56 (54%) anketirancev, z DELNO pa je odgovorilo 42 (33%) anketirancev.

Ostalih 56 anketirancev je odgovorilo naslednje.

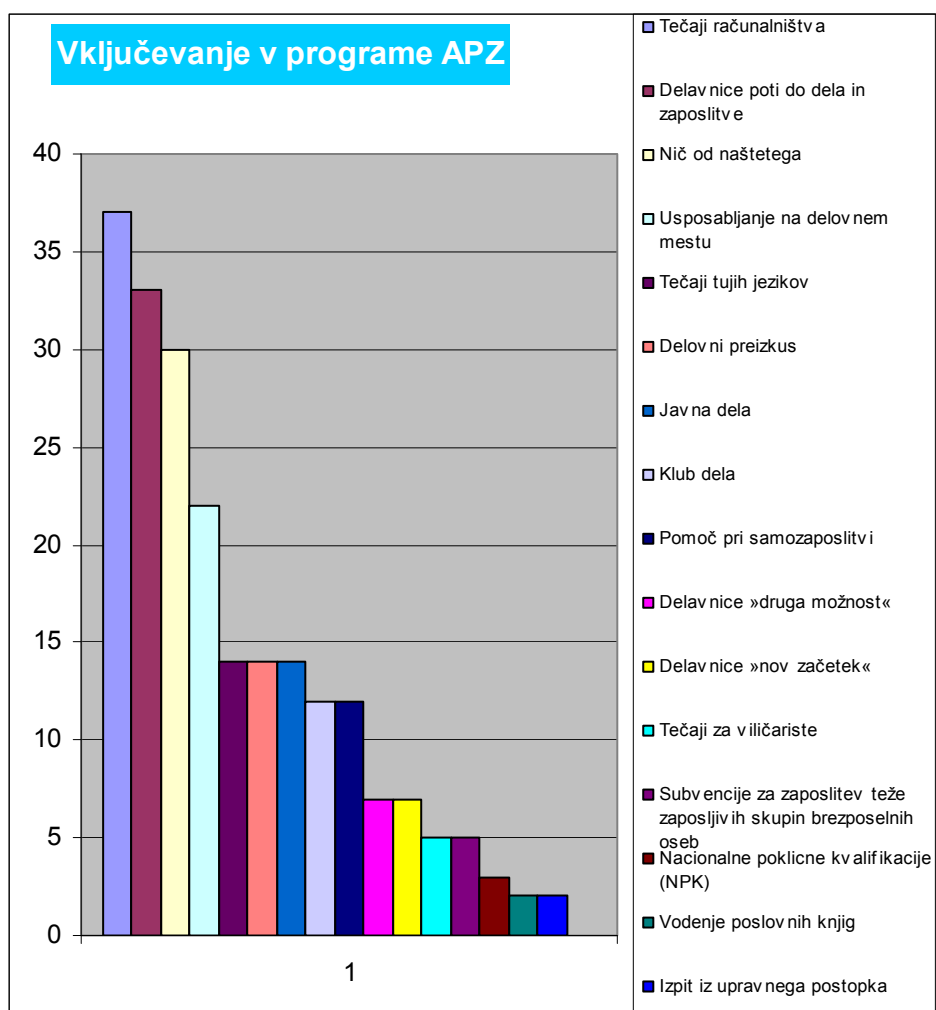
Največ anketirancev je kot ukrepe APZ navedlo različne delavnice in »Delavnice poti do dela in zaposlitve (32 oseb). Naslednji ukrep APZ, ki so ga navajali so bili tečaji računalništva in tečaji tujih jezikov, ki sem jih navedla pod tečaje (28 oseb). Temu je sledil ukrep Usposabljanje na delovnem mestu in sicer ga je navedlo 13 vprašanih. Javna dela je navedlo le 9 anketirancev. Klub dela in pomoč pri samozaposlitvi je navedlo isto število anketirancev (8 oseb). Formalno izobraževanje je navedlo 7 anketirancev. Delovni preizkus (4 osebe), razne subvencije (4 osebe) in prekvalifikacije (3 osebe) je navedlo zelo malo anketirancev.

4.8 VKLJUČEVANJE V PROGRAME APZ

Tabela 13: Vključevanje v programe APZ

Vključitev v ukrepe APZ	n	%
Tečaji računalništva	37	28, 91
Delavnice poti do dela in zaposlitve	33	25, 78
Nič od naštetega	30	23, 44
Usposabljanje na delovnem mestu	22	17, 19
Tečaji tujih jezikov	14	10, 93
Delovni preizkus	14	10, 39
Javna dela	14	10, 93
Klub dela	12	9, 37
Pomoč pri samozaposlitvi	12	9, 37
Delavnice »druga možnost«	7	5, 47
Delavnice »nov začetek«	7	5, 47
Tečaji za viličariste	5	3, 91
Subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb	5	3, 91
Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK)	3	2,34
Vodenje poslovnih knjig	2	1, 56
Izpit iz upravnega postopka	2	1, 56
Andragoško pedagoški izpit	0	0

Graf 9: Vključevanje v programe APZ



Pridobljeni podatki kažejo, da se je največ anketirancev vključilo v tečaj računalništva. Teh je bilo kar 37 (28,91%). Naslednji ukrep, v katerega se pogosto vključujejo, so »Delavnice poti do dela in zaposlitve« in sicer jih je bilo vključenih 33 (25,78%). V ukrep »Usposabljanje na delovnem mestu« jih je bilo vključenih 22 (17,19%). V »Javna dela«, »Delovni preizkus« in »Tečaje tujih jezikov« se je vključilo v vsak ukrep po 14 oseb, (10,93%). V »Klub dela« in »Pomoč pri samozaposlitvi«, je bilo vključenih po 12 oseb (9,37%). V »Delavnice druga možnost« in »Nov začetek« se je vključilo isto število oseb - v vsako po 7 oseb (5,47%). Zelo malo anketirancev je bilo vključenih v »Tečaje za viličariste«, (5 oseb), »Subvencije za težje zaposeljive«, (5 oseb), »Nacionalne poklicne kvalifikacije (3 osebe), »Izpit iz upravnega postopka (2 osebi) ter »Vodenje poslovnih knjig« (2 osebi). V ukrep »Pedagoško andragoški izpiti se od vprašanih ni vključil nihče.

Kar 30 oz. 14 % vprašanih se ni vključilo v nobenega od zgoraj naštetih ukrepov.

Odgovore na vprašanje, kjer so lahko anketiranci navajali posamezne programe APZ in kjer so obkrožali programe, v katere so se vključili, sem združila.

Najbolj pogost odgovor, ki so ga anketiranci navajali sami, je bil program APZ Delavnice poti do dela in zaposlitve in druge delavnice. Kakor je pokazal odgovor pri vprašanju, v katere ukrepe so se posamezniki vključevali, so bile različne delavnice in delavnice poti do dela in zaposlitve najbolj pogost odgovor - anketiranci so bili najbolj pogosto vključeni v različne delavnice. Naslednji program, ki so ga navajali anketiranci, so bili različni tečaji oz. tečaji tujih jezikov. Rezultatih, ki kažejo na to, kam so se posamezniki vključili, pa so pokazali, da v tečaje ni bilo vključenih veliko število oseb. Iz rezultatov, pa lahko sklenem, da je ukrep APZ različni tečaji zelo prepoznaven med brezposelnimi. Anketiranci so navajali tudi ukrep Usposabljanje na delovnem mestu, ki je po mojih rezultatih tretji najbolj pogost odgovor. V ta ukrep je bilo po mojih rezultatih vključenih 22 oseb. Čeprav se o javnih delih, kot ukrepu APZ veliko govori, je zelo malo anketirancev navedlo javna dela kot ukrep APZ. Iz rezultatov je razvidno da se je v ta ukrep vključilo 14 oseb. Sorazmerno isto število oseb je navedlo ukrep APZ Klub dela in Pomoč pri samozaposlitvi, kot jih je tudi bilo v te ukrepe vključenih. Subvencije za težje zaposljive je navedlo le malo število oseb (4), zelo malo pa jih je bilo v ta ukrep tudi vključenih. Ukrepe, Tečaji za viličariste, Nacionalne poklicne kvalifikacije in Vodenje poslovnih knjig ni navedel nihče od vprašanih. V ukrepe se je tudi vključilo tudi zelo malo vprašanih.

Iz rezultatov, ki sem jih dobila lahko sklepam, da anketiranci v večji meri poznajo le tiste ukrepe, v katere so bili vključeni.

Tabela 14: Število novo- sklenjenih pogodb z osebo, januar do april 2008

UKREP/AKTIVNOST/ PODAKTIVNOST	OBMOČNA SLUŽBA CELJE	CELOTNA SLOVENIJA
UKREP 1: SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE		
Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb	34.160	255.958
CIPS	840	21.639
Zdravstveno- zaposlitveno svetovanje	72	1.037
Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve- delavnice	279	1.525
Klubi za iskanje zaposlitve	51	569
UKREP 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE		
Programi institucionalnega usposabljanja	299	2.123
Potrjevanje NPK	3	96
Delovni preizkus	184	908
Usposabljanje na delovnem mestu 2007/08	163	1.056
Formalno izobraževanje	60	613
PUM	10	38
UKREP 3: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA		
Subvencije za samozaposlitev	-	11
Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb	11	76
UKREP 4: PROGRAMI ZA POVEČNJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI		

Lokalni zaposlitveni programi- javna dela 2007	341	2.923
SKUPAJ	36.866	289.632

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>

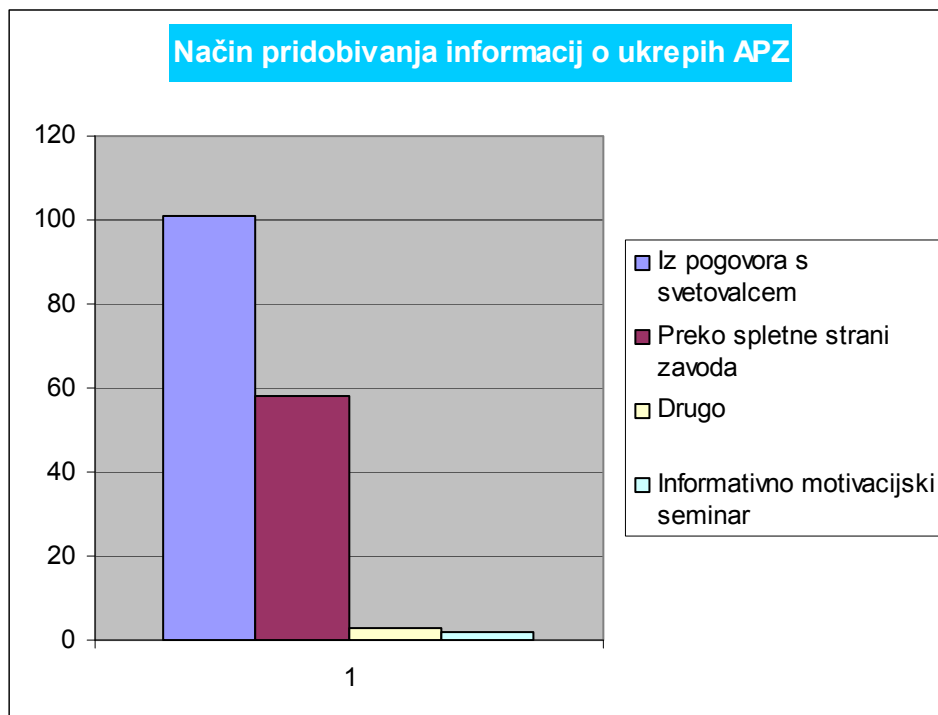
Iz podatkov, ki so objavljeni na spletni strani Zavoda je razvidno, da se brezposelne osebe v Celju najbolj pogosto vključijo v Centre za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS). Takih je bilo od januarja do aprila 2008, 840. Tej aktivnosti nato sledijo javna dela, kamor se je vključilo 341 oseb. V program institucionalnega usposabljanja se je vključilo 299 oseb, blizu temu ukrepu pa so delavnice Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve (279 oseb). Malo manj oseb je bilo vključenih v delovni preizkus (184) in Usposabljanje na delovnem mestu (163). Zelo malo oseb je bilo vključenih v Zdravstveno - zaposlitveno svetovanje (72), Formalno izobraževanje (60), Klube za iskanje zaposlitve (51) in Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb.

4.9 PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O POSAMEZNIH PROGRAMIH APZ

Tabela 15: Način pridobivanja informacij o ukrepih APZ

Način pridobivanja informacij o ukrepih APZ	n	%
Iz pogovora s svetovalcem	101	78, 90
Preko spletne strani zavoda	58	45, 31
Drugo	3	2, 34
Informativno motivacijski seminar	2	1, 56

Graf 10: Način pridobivanja informacij o ukrepih APZ



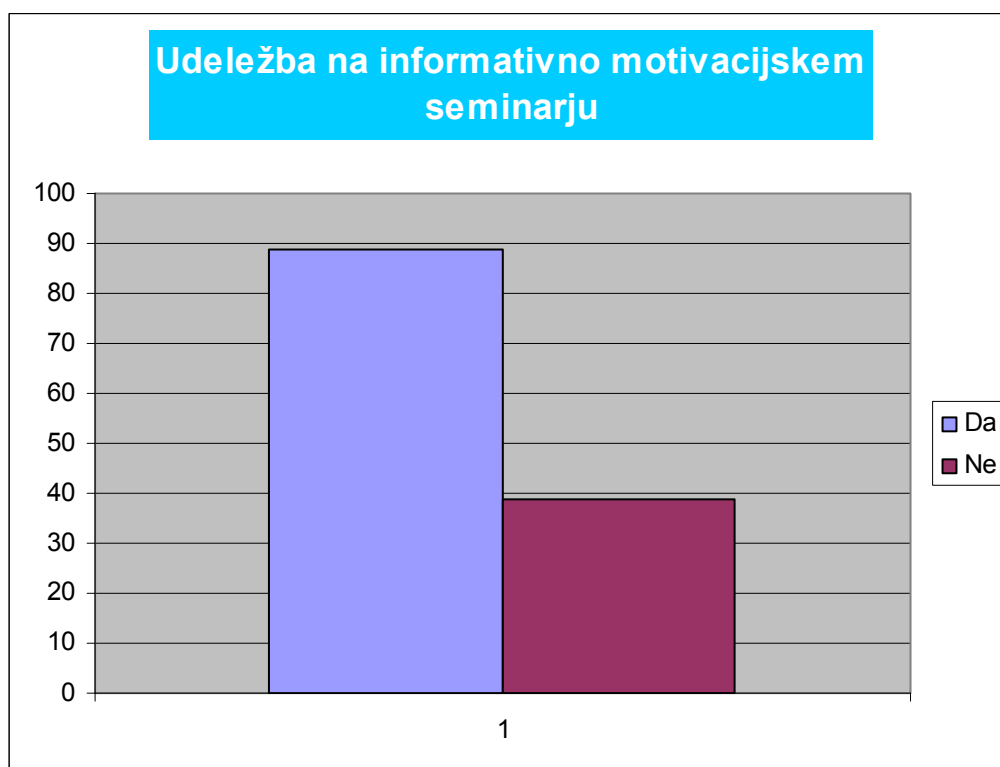
Določene informacije o ukrepih APZ največ anketirancev pridobiva iz pogovora s svetovalcem/ko (101 oseba), kar predstavlja 78,90 %. Preko spletne strani zavoda jih informacije pridobiva 45,31 % (58 oseb), 1,56 % vprašanih pa informacije dobi na informativno motivacijskem seminarju in 2,34 % jih je navedlo drugo. Niso pa navajali katerega vira so se posluževali.

4.10 UDELEŽBA NA INFORMATIVNO MOTIVACIJSKEM SEMINARJU

Tabela 16: Udeležba na informativno motivacijskem seminarju

Udeležba na informativno motivacijskem seminarju	n	%
Da	89	70
Ne	39	30
SKUPAJ	128	100

Graf 11: Udeležba na informativno motivacijskem seminarju



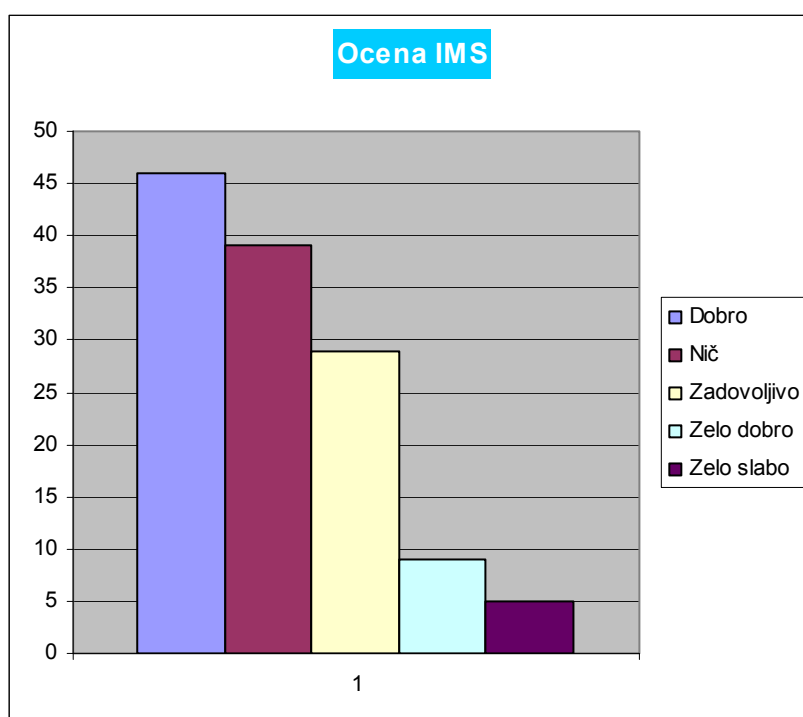
Informativno motivacijskega seminarja se brezposelni udeležijo takoj po prijavi v evidenco brezposelnih. Kot je razvidno iz rezultatov, se je 70 % anketirancev udeležilo IMS (89 oseb). 30 % anketiranih pa se IMS ni udeležilo (39 oseb).

4.11 OCENA INFORMATIVNO MOTIVACIJSKEGA SEMINARJA

Tabela 17: Ocena informativno motivacijskega seminarja

Ocena IMS	n	%
Dobro	46	36
Nič	39	30
Zadovoljivo	29	23
Zelo dobro	9	7
Zelo slabo	5	4
SKUPAJ	128	100

Graf 12: Ocena informativno motivacijskega seminarja



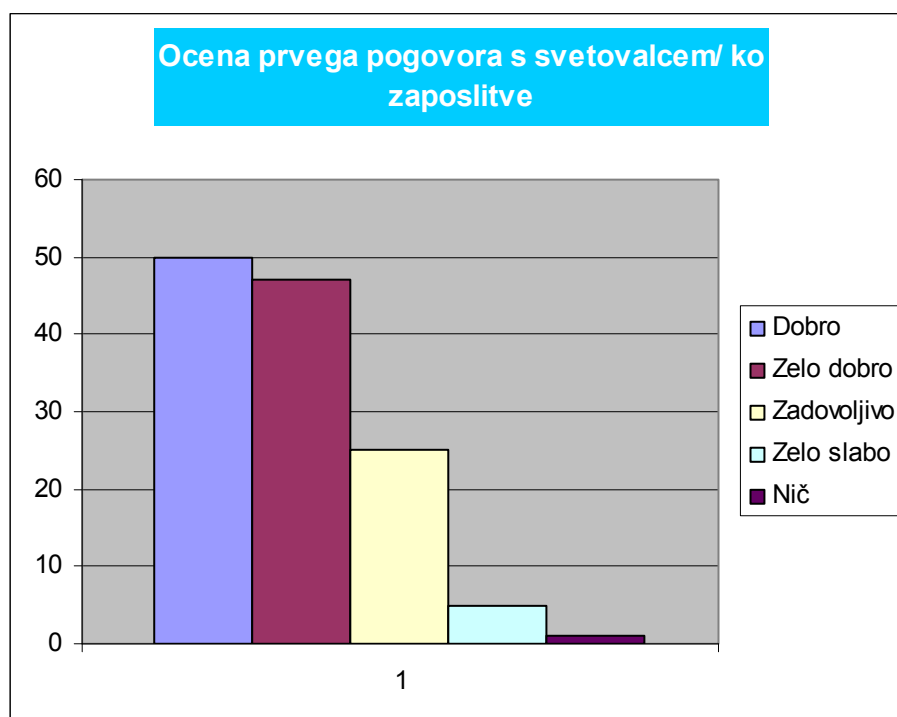
36 % vprašanih ocenjuje IMS kot dobro. Zadovoljivo je IMS ocenilo 23 % anketirancev. Kot zelo dobro je IMS ocenilo le 7 % vprašanih in zelo slabo 4 % anketirancev. Tistih 30 %, ki se IMS ni udeležilo, ga ni moglo oceniti, saj ga ne poznajo.

4.12 OCENA PRVEGA POGOVORA S SVETOVALCEM/ KO ZAPOSLOTITVE

Tabela 18: Ocena prvega pogovora s svetovalcem/ ko zaposlitve

Ocena prvega pogovora s svetovalko zaposlitve	n	%
Dobro	50	38
Zelo dobro	47	37
Zadovoljivo	25	20
Zelo slabo	5	4
Nič	1	1
SKUPAJ	128	100

Graf 13: Ocena prvega pogovora s svetovalcem/ ko zaposlitve



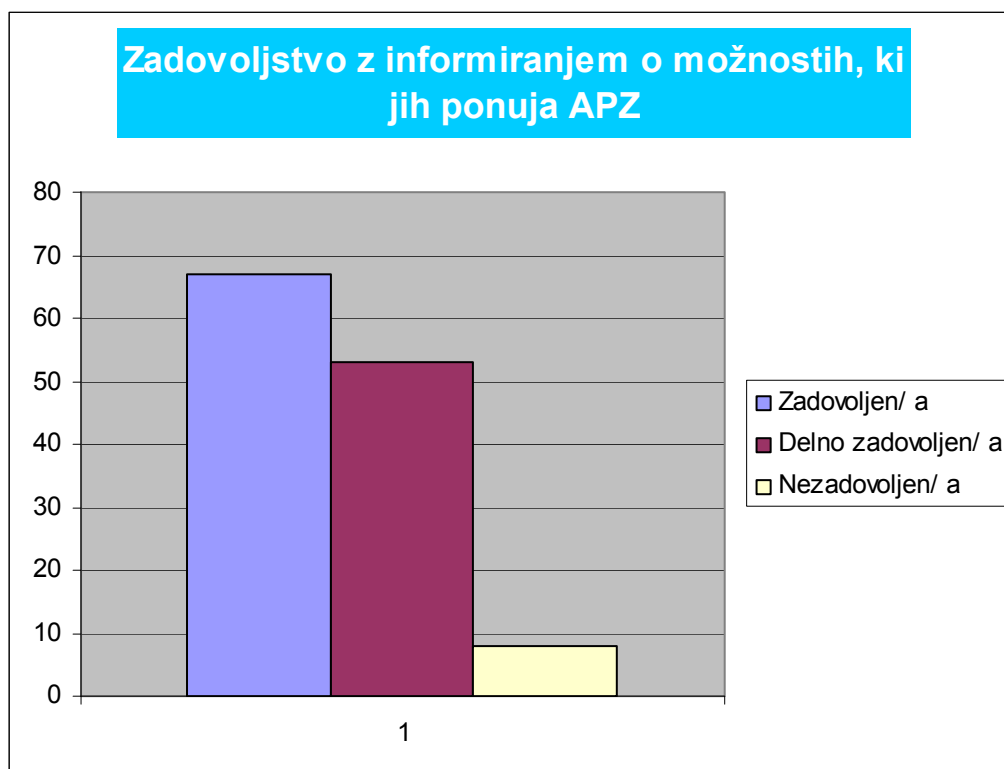
Prvi pogovor s svetovalcem je 38 % anketiranih ocenilo za dobro. Le z 1 % (37 %) razlike sledijo tisti, ki so pogovor ocenili z zelo dobro. Kot zadovoljivo je pogovor ocenilo 20 % anketirancev in kot zelo slabo 4 % anketirancev.

4.13 ZADOVOLJSTVO Z INFORMIRANJEM SVETOVALCA ZAPOSLITVE O MOŽNOSTIH, KI JIH PONUJA APZ

Tabela 19: Zadovoljstvo z informiranjem o možnostih, ki jih ponuja APZ

Zadovoljstvo z informiranjem o možnostih, ki jih ponuja APZ	n	%
Zadovoljen/ a	67	53
Delno zadovoljen/ a	53	41
Nezadovoljen/ a	8	6
SKUPAJ	128	100

Graf 14: Zadovoljstvo z informiranjem o možnostih, ki jih ponuja APZ



Z informacijami, ki so jih anketiranci dobili od svetovalk zaposlitve o možnostih, ki jih ponuja APZ, lahko rečem, da so bili vprašani zadovoljni, kar tudi pokaže rezultat. 53 % jih je

odgovorilo, da so bili zadovoljni. 41 % jih je bilo delno zadovoljnih. Le 6 % vseh anketirancev je bilo nezadovoljnih.

V podvprašanju so navedeni razlogi, ki dajejo odgovore, zakaj so oz. niso bili anketiranci zadovoljni z informiranjem svetovalca/ ke zaposlitve o možnostih, ki jih ponuja APZ.

RAZLOGI ZA ZADOVOLJSTVO, DELNO ZADOVOLJSTVO IN NEZADOVOLJSTVO Z INFORMIRANJEM O MOŽNOSTIH, KI JIH PONUJA APZ

Na to vprašanje so anketiranci odgovarjali prosto. Odgovore, ki so jih podali, sem razvrstila tako, da sem izpisala izjave, ki so kazale na zadovoljstvo, delno zadovoljstvo in nezadovoljstvo vprašanih. Od 128 vprašanih jih 84 ni podalo nobenega odgovora. Kot rezultat navajam le ključne kode, ki označujejo zadovoljstvo, delno zadovoljstvo in nezadovoljstvo.

ZADOVOLJEN/ A: z informacijami (15), s svetovanjem (6), zaradi truda in pomoči, ki jih nudijo zaposleni (4).

DELNO ZADOVOLJEN/ A: nezadostne informacije (11), že znani podatki (4).

NEZADOVOLJEN/ A: nerazumljive in nepopolne informacije (2), ni možnosti podaljšanja usposabljanja (1), premalo pristopa in posluha (1).

Anketiranci so v primeru moje raziskave, kot razloge, zadovoljstva z informiranjem o možnostih, ki jih ponuja APZ, navedli razlog, da so od svetovalke prejeli dovolj informacij o ukrepih in programih APZ. Nekateri tudi navajajo, da so zadovoljni zato, ker je svetovalka imela dober pristop do njih in jim je primerno svetovala. Navajajo tudi, da so zadovoljni zaradi truda, ki ga svetovalka vloži v delo z njimi.

Delno zadovoljni so anketiranci predvsem zato, ker v pogovoru s svetovalko niso dobili zadostnih informacij o programih in ukrepih APZ. Naslednji razlog, ki izraža delno zadovoljstvo anketirancev je bil ta, da so posamezniki že imeli določene informacije o ukrepih in programih APZ in v pogovoru niso izvedeli nič novega.

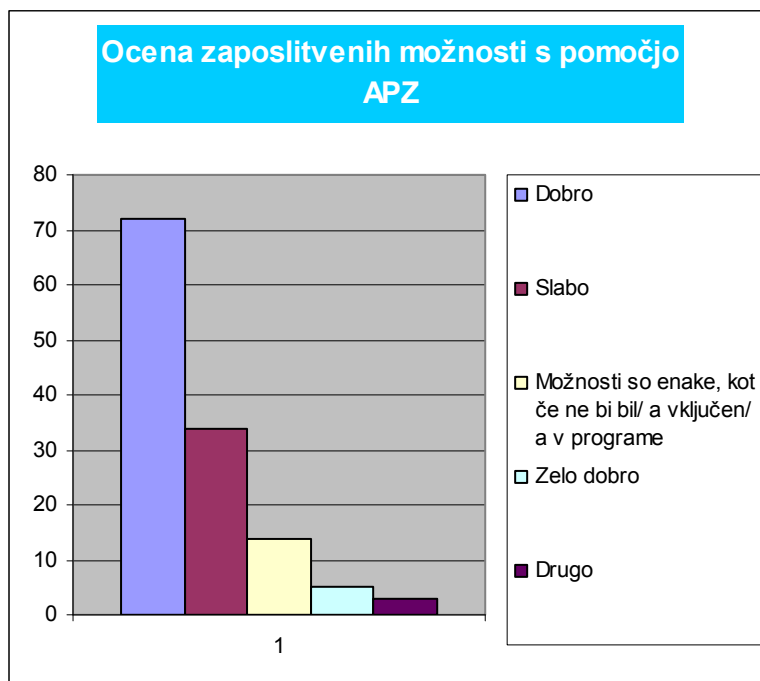
Anketiranci so bili nezadovoljni predvsem zato, ker svetovalke niso razumeli oziroma, ker jim svetovalka ni znala primerno svetovati o možnostih, ki jih ponuja APZ. Prav tako, pa tudi zato, ker niso dobili zadosti posluha in niso bile upoštevane njihove želje in nenazadnje, ker niso dobili dovolj informacij.

4.14 OCENA ZAPOSLOTITVENIH MOŽNOSTI S POMOČJO APZ

Tabela 20: Ocena zaposlitvenih možnosti s pomočjo APZ

Ocena zaposlitvenih možnosti s pomočjo APZ	n	%
Dobro	72	56
Slabo	34	27
Možnosti so enake, kot če ne bi bil/ a vključen/ a v programe	14	11
Zelo dobro	5	4
Drugo	3	2
SKUPAJ	128	100

Graf 15: Ocena zaposlitvenih možnosti s pomočjo APZ



Anketiranci svoje zaposlitvene možnosti s pomočjo ukrepov APZ ocenjujejo dobro, saj jih je 56% tako odgovorilo. Kot slabo je možnosti ocenilo 27 % vprašanih. Da so možnosti enake,

kot če ne bi bili vključeni v ukrepe APZ, meni 11 % vprašanih. Le 4 % anketiranih pa zaposlitvene možnosti ocenjuje kot zelo dobre.

Odgovori, zakaj tako menijo, so navedeni spodaj.

RAZLOGI ZA ZELO DOBRE, DOBRE, SLABE IN ENAKE MOŽNOSTI ZA ZAPOSLOITEV S POMOČJO UKREPOV APZ

Odgovore, ki so jih anketiranci napisali, sem si izpisala pod glavne kode, ki so bili navedene kot možni odgovori: zelo dobro, dobro, slabo, enako kot, če ne bi bil/ a vključen/ a. Pri pisanju rezultatov sem navedla izjave posameznikov, ki opredeljujejo določeno kodo.

Anketiranci, ki so odgovorili, da svoje zaposlitvene možnosti s pomočjo ukrepov APZ ocenjujejo kot zelo dobre, so to utemeljili z odgovori: s pomočjo javnih del pridobitev delovnih izkušenj (1), pridobitev ustrezne formalne izobrazbe (1), nudijo možnost za dodatno izobraževanje (1).

Tisti, ki možnosti ocenjujejo kot dobre so navajali, da se kljub nekaterim preprekam lahko še vedno zaposlijo (2), da tako dobijo več znanja in imajo večje možnosti (5), pridobijo delovne izkušnje (2) in se naučijo še enega tujega jezika (1). To vse pomaga pri zaposlitvi. Nekateri tudi menijo, da so možnosti dobre zato, ker so tako bolj informirani (4). Menijo tudi, da s pomočjo ukrepov APZ pridejo prej do službe in da tako tudi dobijo dobro službo (4).

Kot slabe ocenjujejo možnosti zato, ker niso vključeni v programe, v katere bi se radi vključili (5) in ker se ne more obiskovati več tečajev hkrati. Možnosti vidijo kot slabe tudi zaradi tega, ker menijo, da so prestari (2) ali zaradi invalidnosti (1). Tudi neznanje je razlog za slabe zaposlitvene možnosti (1). Nekateri tudi menijo, da se lahko zaposlijo, ne dobijo pa dela, ki ga želijo opravljati (1). Možnosti za zaposlitev vidijo tudi kot slabe zato, ker so nekatera dela že vnaprej oddana (1).

Da so možnosti zaposlitve enake, kot če ne bi bili vključeni v ukrepe APZ utemeljujejo z odgovori, ki pravijo, da je posameznik sam odgovoren ali si bo našel delo ali ne (3). Nekateri menijo, da so programi »uniformirani« (1). Drugi pa navajajo kot razlog to, da jih trenutna izobrazba ne bo pripeljala do zaposlitve (2). Anketiranci so kot razlog navedli kot tudi, da jih je na borzi preveč in ne morejo zadovoljiti potreb vseh brezposelnih (1).

Posamezniki, ki so svoje zaposlitvene možnosti ocenili kot zelo dobre in dobre so navajali, da s pomočjo ukrepov APZ predvsem pridobijo različna znanja in delovne izkušnje, kar jim pomaga pri zaposlovanju naprej. Prav tako ukrepi APZ nudijo možnost različnih usposabljanj, kjer se lahko tudi nauči tujih jezikov in druga usposabljanja, kar z uspešnim zaključkom dvigne vrednost posameznika na trgu dela.

Ker nimajo vsi brezposelni istih pogojev za vključitev v posamezne aktivnosti, ki jih izvaja Zavod, so nekateri ocenili, da je to slabo za zaposlitev. Nekateri bi se želeli vključiti tudi v več programov, pa to ni mogoče in zato svoje zaposlitvene možnosti ocenjujejo kot slabe, ker ne dobijo možnosti dodatnega izobraževanja.

Razlog, da ukrepi APZ ne pomagajo pri zaposlitvi, je ta, da je posameznik sam odgovoren ali si bo našel zaposlitev ali ne. Zaradi tega so mnenja, da ukrepi ne pripomorejo k večji učinkovitosti pri zaposlovanju, če se ne želiš zaposliti. Anketiranci tudi navajajo, da so možnosti za zaposlitev enake, kljub ukrepom APZ, saj je pri zaposlovanju bolj pomembna stopnja izobrazbe.

4.15 ZADOVOLJSTVO S POMOČJO, KI JO PONUJA ZAVOD PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Tabela 21: Zadovoljstvo s pomočjo, ki jo ponuja Zavod pri iskanju zaposlitve

Zadovoljstvo s pomočjo, ki jo ponuja Zavod pri iskanju zaposlitve	n	%
Delno	61	47
Da	52	41
Ne	15	12
SKUPAJ	128	100

Graf 16: Zadovoljstvo s pomočjo, ki jo ponuja Zavod pri iskanju zaposlitve



S pomočjo, ki jo ponuja zavod je 47 % anketirancev le delno zadovoljnih. 41 % vprašanih je zadovoljnih, 12 % pa ni zadovoljnih.

RAZLOGI ZA ZADOVOLJSTVO, DELNO ZADOVOLJSTVO IN NEZADOVOLJSTVO S POMOČJO, KI JO PONUJA ZAVOD PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

70 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo. Odgovore, ki sem jih dobila, sem izpisala in jih razvrstila po značilnostih oz. sem jih združila. Na koncu sem jih še razvrstila v določeno skupino odgovorov, ki kažejo na zadovoljstvo, delno zadovoljstvo in nezadovoljstvo.

ZADOVOLJSTVO: pomoč svetovalke (6), ponujene možnosti za delo/ zaposlitev (8), trud svetovalk (1), dobra obveščenost (1).

DELNO ZADOVOLJSTVO: premalo vabil (2), premalo napotitev (1), neprofesionalnost svetovalk (2) in nedelo svetovalk (2), neprimerne zaposlitve (3), premalo zaposlitev (3), prestroga pravila (1), ker moraš biti samoiniciativen (3), premalo informacij o zaposlitvah (1), ne morejo zadovoljiti vseh potreb (2).

NEZADOVOLJSTVO: nesmiselno vključevanje v delavnice (1), neprofesionalnost svetovalk (1), nerazumevanje in neupoštevanje (3), neustrezna delovna mesta (2), dogovorjena dela (1), premalo obsežno delo (2), ni dela (1).

Anketiranci, ki so na to vprašanje odgovorili so bili zadovoljni predvsem s pomočjo svetovalke in trdom, ki ga je ta nudila na Zavodu. Navajajo tudi, da so zadovoljni z zaposlitvami, ki se jim ponujajo na Zavodu.

Večje število anketirancev je bilo le delno zadovoljnih s pomočjo, ki jo nudi Zavod pri iskanju zaposlitve. Kot razloge navajajo predvsem, da s strani Zavoda dobijo premalo vabil in napotitev za dela. Delno zadovoljni so tudi zaradi neprofesionalnosti svetovalk in neupoštevanja njihovih predlogov in zahtev. Potem so nekateri navajali tudi to, da na Zavodu ponujajo le neustrezne in neprimerne zaposlitev, drugih zaposlitev je premalo. Navajajo tudi, da dobivajo premalo informacij o določenih zaposlitvah. Nekateri pa niso kritični in se zavedajo, da Zavod ne more zadovoljiti vseh potreb in da morajo biti samoiniciativni.

4.16 PRIČAKOVANJA DO ZAVODA

Pridobljene odgovore sem izpisala. Nato sem odgovore uredila po kodah. Kot rezultate pa navajam posamezne kode, ki jim pripisujem število odgovorov.

Tabela 22 : Pričakovanja do Zavoda

IZJAVE	KODE
Da bi skupaj z njimi našel službo.	ZAPOS�ITEV
Glede na mojo zadnjo izkušnjo, bi zavod lahko preverjal kompetence delodajalcev, ki iščejo delovno silo.	PREVERJANJE DELODAJALCEV
S sedanjo pomočjo sem zadovoljna.	ZADOVOLJSTVO
Delo.	ZAPOS�ITEV
Od zavoda pričakujem, da bi mi čim prej poiskal ustrezno zaposlitev, več tečajev.	ZAPOS�ITEV/ TEČAJI
Več napotnic za delovno mesto, za delo ki ga želim opravljati.	NAPOTITEV NA DELO
Kar dobro izpolnjuje moja pričakovanja.	ZADOVOLJSTVO
Več informacij s področja zaposlovanja.	INFORMACIJE
Naj me ne tlačijo nekam, kamor ne spadam, samo zato, da izpolnijo kvote.	RAZUMEVANJE
Ponavadi dobiš kakšno javno delo, to pa je s strani zavoda vse, pripravništvo pa zaposlitev moraš najti sam.	
Pravzaprav ne potrebujem več pomoči, kot jo dobim.	ZADOVOLJSTVO
To kar že nudijo glede iskanja zaposlitev.	ZADOVOLJSTVO
Še več informacij o zaposlitvi.	INFORMACIJE
Pomoč pri registraciji podjetja.	POMOČ
Več angažiranosti in spodbude pri samem zaposlovanju ter ponudbo ustreznih delovnih mest.	RAZUMEVANJE/ ZAPOS�ITEV
Več napotitev na razgovore.	NAPOTITEV NA DELO
Da bi plačilo prispevkov trajalo 24 mesev.	DALJŠI ČAS PREJEMANJA PREJEMKOV
Da mi omogočijo nadaljnje šolanje.	IZOBRAŽEVANJE
Višjo denarno pomoč pri samozaposlitvi.	DENARNO POMOČ
Mislim, da več ne morejo ponuditi.	ZADOVOLJSTVO
Želim si, da bi mi dali možnosti, da bi si pridobila boljši poklic.	IZOBRAŽEVANJE

Da bi imel za vse enake pogoje...	ENAKE POGOJE ZA VSE
Več zaposlitev, več zanimanja za brezposelne.	ZAPOSLOITEV/ RAZUMEVANJE
Da bi se cenaz za denarno pomoč znižal.	
Več usposabljanja na delovnem mestu, da pridobim prakso.	USPOSABLJANJE
Več izobraževanja za tuje jezike.	IZOBRAŽEVANJE
Čimprejšnjo zaposlitev.	ZAPOSLOITEV
Do sedaj sem dobila vsa pričakovanja.	ZADOVOLJNA
Nekaj primerneza za mojo starost.	
Sama si moram poiskati službo.	
Več ponudbe zaposlitev.	ZAPOSLOITEV
Čim več podatkov o prostih delovnih mestih, več dodatnih usposabljanj.	INFORMACIJE
Še druge, mogoč bolj perspektivne programe zaposlovanja.	PROGRAME
Več izbire.	IZBIRO
Da ti omogočajo zaposlitev, ki naj bi bila primerna za delo, ki bi ga opravljal.	ZAPOSLOITEV
Da bi imela možnost priučitve za svoj poklic, ker povsod iščejo delovne izkušnje.	IZOBRAŽEVANJE
Večjo pomoč pri iskanju zaposlitve, nov poklic, več posluha in načrtovanja.	ZAPOSLOITEV
Da mi poskušajo najti službo.	ZAPOSLOITEV
Več truda, da mi najdejo zaposlitev.	ZAPOSLOITEV
Prepoved razpisov, ki so že dogovorjeni, ker na ta način so brezposelni ogoljufani.	
Zaenkrat je še preveč pomoči.	ZADOVOLJANA
Da mi da možnost vključitve v kakršnokoli dodatno izobraževanje, ki bi mi omogočilo pridobitev znanj, ki jih do sedaj nimam.	IZOBRAŽEVANJE
Imam dovolj.	ZADOVOLJNA
Večjo pomoč pri dodatnemu izobraževanju	IZOBRAŽEVANJE
Širšo ponudbo.	PONUDBO
Da lahko pridem v program zaposlitve.	
Da bi z njihove strani bilo ponujeno več zaposlitev.	ZAPOSLOITEV
Sem zadovoljna.	ZADOVOLJNA

Sem zadovoljna.	ZADOVOLJNA
Več denarne pomoči.	DENAR
Več razumevanja in ne da te takoj vržejo z zavoda, ko odkloniš delo.	VEČ RAZUMEVANJA
Da mi ponudi takšno delo, za katero sem izobražen.	ZAPOSLOITEV
Omogočiti višjo izobrazbo in ne ponujati dela katera bi opravljali nižje izobraženi.	IZOBRAŽEVANJE
Večja izbira pri iskanju zaposlitve.	IZBIRO
Zaposlitev.	ZAPOSLOITEV
Zaposlitev.	ZAPOSLOITEV
Več podpore pri samozaposlitvi.	PODPORO
Urejanje potrdil in sestankov preko interneta.	INOVACIJE
Boljšo zaposlitev.	ZAPOSLOITEV
Da ureja vse kar je v njegovi moči.	
Več motiviranja, več usmerjanja, zaščito v zvezi za zaposlovanjem.	RAZUMEVANJE
Da se zaposlim v čim krajšem času in da mi zavod pomaga.	ZAPOSLOITEV
Več informacij.	INFORMACIJE
Sem zadovoljna.	ZADOVOLNA
Sem zadovoljna.	ZADOVOLJNA
Več delovnih mest.	IZBIRO
Več denarja.	DENAR
Več nasvetov.	RAZUMEVANJE
Bolj aktivno pomoč.	POMOČ
Da mi pomagajo najti ugodno rešitev.	POMOČ
Več izobraževanja, pomoč pri iskanju zaposlitve.	IZOBRAŽEVANJE
Dodatna izobraževanja.	IZOBRAŽEVANJE
Ustrezno delo.	ZAPOSLOITEV
Zaposlitev.	ZAPOSLOITEV

Število posameznih odgovorov izpisanih po kodah:

Zaposlitev (20), tečaji (1), informacije (4), napotitev na delo (2), zadovoljstvo (11), pomoč/podpore (4), razumevanje (5), daljši čas prejemanja prejemkov (1), izobraževanje (9), denarno pomoč (3), enake pogoje za vse (1), usposabljanje (1), večjo izbiro (3), inovacije (1), preverjanje delodajalcev (1).

Anketiranci od Zavoda najbolj pričakujejo, da z njegovo pomočjo pridejo do zaposlitve. Večina anketirancev, ki je na to vprašanje odgovorila, je napisala, da npr. od Zavoda pričakuje čimprejšnjo zaposlitev oz. da dobi ustrezno delo. Posledično temu pričakujejo več napotitev na delo. Veliko vprašanih pričakuje več izobraževanja, saj se veliko brezposelnih oseb želi izobraževati, da so tako bolj konkurenčni na trgu dela. Nekateri so mnenja, da na Zavodu dobijo premalo informacij, premalo razumevanja ter podpore. Zato si tega želijo več. Zelo malo anketirancev od Zavoda pričakuje več denarne pomoči, kar je presenetljivo, saj so nekateri strokovnjaki mnenja, da brezposelni izkoriščajo denarne dajatve, ki jih nudi država v času brezposelnosti. Bolj jim je pomembno to, da imajo več možnosti za vključevanje v izobraževanje in druge dejavnosti. Od Zavoda pa pričakujejo, da jim najde zaposlitev, ki jim ustreza. Nekateri se tudi počutijo neenakovredno obravnavane in so izpostavili željo po enakih pogojih za vse brezposelne. Ker so nekatera dela oddana že vnaprej, si nekateri želijo preverjanja delodajalcev. Zanimiv rezultat je tudi to, da je nekaj anketirancev tudi zadovoljnih z delom Zavoda.

Če upoštevamo dejstvo, da je namen in cilj ukrepov APZ aktivirati posameznike pri iskanju zaposlitve, še vedno veliko ljudi pričakuje od Zavoda, da jim bo ta našel zaposlitev. Ljudje imajo v zavesti predstavo, da je Zavod tisti, ki mora najti posamezniku zaposlitev, čeprav se mi zdi, da bi se morali zavedati, da Zavod služi le kot pomoč in je odgovornost za iskanje zaposlitve tako preložena na posameznika. To velja za izobraževanje. Brezposelni z nizko izobrazbo pričakujejo, da bo Zavod nudil veliko izobraževalnih programov, ki bodo zadostovali vsem in se tudi ne zavedajo preložene odgovornosti na posameznika, ki mora v današnji družbi poskrbeti v večji meri sam zase, čeprav ni pogojev za to. Tukaj prihaja do neusklajenosti potreb in ponudbe. Zavod kot ustanovo, bi po moje bilo potrebno redefinirati, saj vedno bolj prihaja v ospredje to, da ni naloga Zavoda, najti posamezniku službo, ampak mu pri tem le pomagati. Pri tem je seveda pomembno, da Zavod posamezniku res pomaga in ga usmerja ter mu daje potrebne informacije. Sklepne ugotovitve navajam tudi na podlagi

odgovorov, ki sem jih dobila pri vprašanju o zadovoljstvu, delnemu zadovoljstvu in nezadovoljstvu s pomočjo, ki jo posamezniki dobijo na Zavodu.

4.17 PREVERJANJE HIPOTEZ

Podatke, ki sem jih dobila o času trajanja brezposelnosti sem združila, tako, da sem dobila skupine tistih, ki so brezposelni krajši čas in tiste, ki so brezposelni dlje časa. Glede na to, da so ukrepi in programi med drugim namenjeni tistim, ki so brezposelni dlje časa, me je zanimalo, kako le ti ocenjujejo svoje zaposlitvene možnosti s pomočjo teh ukrepov. Predpostavljala sem, da obstaja razlika v oceni tistih, ki so krajši čas brezposelni in tistimi, ki so daljši čas brezposelni.

H₁: Predpostavljam, da so med dolgotrajno brezposelnimi in tistimi, ki so krajši čas brezposelni razlike v oceni zaposlitvenih možnosti s pomočjo programov APZ.

Ocena zaposlitvenih možnosti s pomočjo Ukrepov APZ Čas Trajanja brezposelnosti	Zelo dobro	Dobro	Slabo	Enako	Drugo	SKUPAJ
Tisti, ki so brezposelni 12 mesecev in manj	2	30	17	8	3	60
Tisti, ki so brezposelni dlje kot 12 mesecev	3	41	15	5	4	68
SKUPAJ	5	71	32	13	7	128

Izračun hi- kvadrata:

	f_0	f_t	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$(f_0 - f_t)^2 / f_t$
A	2	2,34	- 0,34	0,12	0,05
B	30	33,28	- 3,28	10,76	0,32
C	17	15	2	4	0,27
D	8	6,09	1,07	1,14	0,19
E	3	3,28	-0,28	0,08	0,02
F	3	2,66	0,34	0,12	0,05
G	41	37,72	3,28	10,76	0,29
H	15	17	-2	4	0,24
I	5	6,91	- 1,91	3,65	0,53
J	4	3,72	0,28	0,07	0,02
	128	128			X 1,98

$$X^2 = 1,98$$

$$Sp = 4$$

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$X^2 = 1,98 < X_{\alpha} = 9,49$$

Stopnja tveganja je: 9,49

Ničelno hipotezo lahko ohranim. Hi- kvadrat je 1,98; pri 4 stopinjah prostosti je 5 odstotkov hi- kvadratov 9,49 ali višjih.

Izračunan hi- kvadrat je manjši od vrednosti v tabeli kjer so določeni hi- kvadrati pri različnih stopinjah prostosti. To pomeni, da se 5 % lahko motim in obdržim ničelno hipotezo. Rečem lahko, da so razlike v oceni zaposlitvenih možnosti s pomočjo ukrepov APZ med tistimi, ki so brezposelni krajši čas in tistimi, ki so brezposelni daljši čas.

H₂: Predpostavljam, da so tisti, ki so brezposelni krajši čas bolj zadovoljni s storitvami Zavoda kot tisti, ki so brezposelni daljši čas.

Predpostavljala sem, da so tisti, ki so krajši čas prijavljeni na Zavodu kot iskalci zaposlitve bolj zadovoljni s storitvami zavoda. Če upoštevam Harrisonov model doživljanja brezposelnosti, so posamezniki ob nastopu brezposelnosti še nekaj časa motivirani oziroma optimistični in iščejo zaposlitev. Šele po daljšem času in večkratnih poskusih, ko zaposlitve ne najdejo padejo v depresijo. Zato sem predpostavljala, da so dolgotrajno brezposelni manj motivirani in so s storitvami Zavoda nezadovoljni, saj jim po daljšem času še vedno ni uspelo najti zaposlitve.

Čas trajanja brezposelnosti \ Možni odgovori	DA	NE	DELNO	SKUPAJ
Tisti, ki so brezposelni 12 mesecev in manj	25	4	33	62
Tisti, ki so brezposelni dlje kot 12 mesecev	27	11	28	66
SKUPAJ	52	15	61	128

Izračun hi- kvadrata:

	f ₀	f _t	f ₀ - f _t	(f ₀ - f _t) ²	(f ₀ - f _t) ² / f _t
A	25	25,19	-0,19	0,00361	0,0014
B	4	7,27	-3,27	10,693	1,471
C	33	29,55	3,45	11,903	0,403
D	27	26,81	0,19	0,0361	0,0013
E	11	7,73	3,27	10,693	1,383
F	28	31,45	-3,45	11,903	0,378
	128	128			X= 3,64

$$X^2 = 3,64$$

$$Sp = 2$$

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Stopnja tveganja je: 5,99

$$X^2 = 3,64 < X^2_{\alpha = 0,05} = 5,99$$

Ničelno hipotezo obdržim. Vrednost hi- kvadrata je nižja od vrednosti v tabeli, kjer je pri določeni stopinji prostosti določen hi- kvadrat. S 5 % stopnjo tveganja lahko trdim, da so dolgotrajno brezposelni manj zadovoljni s storitvami Zavoda, kot tisti, ki so brezposelni krajši čas.

5 RAZPRAVA

Trg dela je prostor, kjer se srečujeta ponudba delavcev in povpraševanje delodajalcev. Na trgu dela prihaja do težav takrat, ko ni mogoče uskladiti ponudbe in povpraševanja. Takrat nimajo težav samo posamezniki, ki ne dobijo dela, ampak tudi celotna družba. Trg dela je »socialno nepravilen«, saj nimajo vsi enakih možnosti na njem. Za regulacijo tega in vsaj delno pravično delovanje le tega, je potrebna zakonodaja, ki ureja njegovo delovanje. Prav tako pa so potrebni tudi različni programi in ukrepi, ki pomagajo vstopiti na trg dela tistim, ki nimajo drugih možnosti za vstop v svet dela oz. se jim ne dajo druge možnosti.

Brezposelnost je danes eden največjih socialnih in ekonomskih problemov, ki v določenem času, ko posameznik na trgu dela opravlja delo, lahko prizadene vsakogar in ne le določene skupine. Z brezposelnostjo se srečujemo vsakodnevno, v različnih oblikah (ali prizadene nas osebno, ali prizadene družinskega člana, ali bližnje, lahko pa tudi sodelavce). Posledice brezposelnosti čutijo tako posameznik, kot tudi družba. Prav tako pa lahko v brezposelnosti vidimo tudi izziv. Brezposelnost lahko posamezniku tudi koristi, saj ga prisili, da k zaposlitvi pristopi na različne načine. Tako lahko posameznik postane iznajdljiv, ker se mora soočiti z brezposelnostjo.

Slovenija je dolgo časa za reševanje brezposelnosti uporabljala le pasivne ukrepe politike zaposlovanja. Po spremembi ZZZPB leta iz 1998, se v ospredje vedno bolj postavlja ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki jih kombinira s pasivnimi ukrepi. Ukrepi APZ posameznike pri reševanju brezposelnosti »aktivirajo«, pripravijo jih do tega, da sami iščejo zaposlitev s pomočjo le teh. Po ZZZPB je vključitev v ukrepe APZ temeljna pravica brezposelnih oseb, hkrati pa tudi njihova dolžnost.

Iz raziskave je razvidno, da je večji delež brezposelnih žensk. Na splošno je značilno, da je med brezposelnimi več žensk kot moških, kar je tudi razvidno iz tabele št. 3, ki prikazuje število brezposelnih v Sloveniji in v občini Celje.

Največ anketirancev je bilo starih med 20 do 30 let, kamor po splošnih opredelitvah spadajo mladi iskalci zaposlitve. Iz tabele št. 5, ki prikazuje podatke, ki so objavljeni na spletni strani Zavoda, pa je razvidno, da je večji delež brezposelnih v starostni skupini od 50- 60, nato v

skupini od 40 - 50 in v skupini od 30 - 40. V starostni skupini od 25 - 30 je v primerjavi z ostalimi starostnimi skupinami malo manj brezposelnih.

Največ anketirancev je imelo srednjo poklicno izobrazbo, sledili so jim pa tisti s srednjo tehnično izobrazbo. Iz rezultatov lahko sklepam, da je večji delež brezposelnih tistih, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe. Zelo velik poudarek je na izobraževanju. Danes se posamezniki dlje časa izobražujejo, tako so lahko z višjo stopnjo izobrazbe bolj konkurenčni na trgu dela. Država s pomočjo različnih ukrepov APZ poskuša dvigniti izobrazbeno raven posameznikov, pa tudi posamezniki sami vedno več vlagajo v izobraževanje.

V povprečju so anketiranci brezposelni od enega leta do petih let, kar po splošnih statističnih definicijah predstavlja dolgotrajno brezposelne. Dolgotrajno brezposelni so tisti, ki so brez dela 12 mesecev in več. Ta brezposelnost predstavlja eno največjih težav. Čim dlje traja težje posameznik dobi zaposlitev, saj delodajalci ne želijo zaposlovati takih oseb iz različnih razlogov. Zato je potrebno posebno pozornost nameniti tej vrsti brezposelnosti, ker je najbolj trdovratna.

Rezultati kažejo na to, da so se anketiranci največ vključevali v različne delavnice in Delavnice poti do dela in zaposlitve ter tečaje. Iz tabele št. 14 je razvidno, da je bila večina iskalcev zaposlitve vključena v delavnico Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve ter CIPS. Iz tabele je tudi razvidno, da se je veliko posameznikov vključilo v Programe institucionalnega usposabljanja, delovnega preizkusa in usposabljanja na delovnem mestu. Zgoraj navedeni ukrepi so tudi najbolj prepoznavni med iskalci zaposlitve. Lahko sklepam, da je to zato, ker se v te programe tudi najbolj vključujejo. Pri tem je tudi poudarjena izobrazbena raven brezposelnih posameznikov. Posamezniki z vključevanjem v tečaje in delavnice dvigujejo svoje zaposlitvene možnosti.

Klub dela, Delovni preizkus, Prekvalifikacije, Formalno izobraževanje, Pomoč pri samozaposlitvi, Javna dela in Subvencije za težje zaposljive je navedlo le malo število oseb.

Podatke o ukrepih APZ posamezniki pridobivajo iz pogovora s svetovalcem/ ko. Večina anketirancev se je tudi udeležila informativno motivacijskega seminarja, ki ga je večina ocenila kot dobrega. Kot dobrega so anketiranci ocenili tudi prvi pogovor s svetovalcem/ ko. Le majhna je razlika pri tistih, ki so zadovoljni in tistih, ki so delno zadovoljni z informacijam, kaj vse ponuja APZ. Anketiranci so bili zadovoljni, ker so pri pogovoru dobili

vse informacije in primerno svetovanje. Delno zadovoljni pa so bili zaradi tega, ker niso pridobili zadosti informacij.

Zaposlitvene možnosti s pomočjo ukrepov APZ anketiranci ocenjujejo kot dobre. Menijo, da z ukrepi APZ pridobijo več znanja in delovnih izkušen, kar jim na trgu dela koristi. Glede na to, da so ukrepi in programi namenjeni temu, da bi posameznikom pomagali pri zaposlovanju, jih anketiranci, ki so sodelovali v raziskavi tudi kot take ocenjujejo. Iz rezultatov je razvidno, da so mnenja, da jim ukrepi in programi pri zaposlovanju koristijo.

S pomočjo, ki jo Zavod nudi brezposelnim, so anketiranci delno zadovoljni. Menijo, da Zavod deluje premalo profesionalno, da dobivajo premalo vabil za zaposlitve, in premalo napotitev. Mislijo pa tudi, da je potrebna samoiniciativa za iskanje dela in jim Zavod pri tem ne more veliko pomagati. Delno zadovoljni so tudi zaradi tega, ker na Zavodu ponujajo dela, ki ne ustrezajo njihovim kvalifikacijam.

Anketiranci od Zavoda pričakujejo več zaposlitev in napotitev na dela. Prav tako pričakujejo več izobraževanja in usposabljanja. Nekateri želijo tudi daljši čas prejemati denarne dajatve. Takih je bilo zelo malo. Veliko anketirancev pa je odgovorilo, da je zadovoljnih s pomočjo Zavoda.

6 SKLEPI

- Največ anketirancev predstavljajo dolgotrajno brezposelni. Ti se srečujejo z mnogimi težavami. Ne le, da imajo minimalna sredstva za preživetje, ampak so tudi skoraj izključeni iz družbe; njihovi socialni stiki so omejeni, nimajo strukture dneva itn.
- Država v ospredje vedno bolj postavlja ukrepe APZ, ki naj bi hitreje reševali oz. zmanjševali problem brezposelnosti. Kljub temu večina vprašanih še vedno išče zaposlitev oziroma jo pričakuje od Zavoda.
- Čeprav nekateri pričakujejo od Zavoda zaposlitev, se jih veliko zaveda, da je na področju zaposlovanja pomembna samoiniciativa in aktivna udeležba pri iskanju zaposlitve.
- Anketiranci so mnenja, da imajo z ukrepi APZ možnost pridobiti boljšo izobrazbo in delovne izkušnje, s čemer si izboljšajo možnosti na trgu dela. Zato se mi zdi pomembno, da ukrepi APZ postanejo bolj dostopni vsem, ki jih potrebujejo.
- Glede na odgovore sklepam, da so posamezniki sprejeli ukrepe APZ pri razreševanju brezposelnosti, saj jih je večina poudarila, da si želijo, da bi ukrepov bilo več in da bi bili bolj dostopni.
- Pomembno je, da se iskalci zaposlitve vključujejo v različne ukrepe in programe, saj morajo v času brezposelnosti ostati aktivni. Če zapadejo v »nedelo« bodo iz tega ven prišli le s težavo.

7 PREDLOGI

- Država naj poskuša s pomočjo Zavoda uvesti še več ukrepov in programov APZ, ali pa naj razširi dosedanje. Pomembno je, da se še naprej posveča pozornost aktivnim ukrepom, ki bodo posameznike vključevali v reševanje lastne brezposelnosti.
- Veliko anketirancev je napisalo, da se v programe ni moglo vključiti iz različnih razlogov. Mislim, da je pomembno, da so ukrepi APZ vsem enako dostopni, saj jih potrebujejo vsi brezposelni. Pogoji za vključitev bi morali biti za vse enaki, ali vsaj delno prilagojeni tako, da se lahko delajo izjeme.
- Tako kot se pričakuje od delavcev, bi tudi delodajalci morali biti bolj fleksibilni. Npr. pri zaposlovanju mladih bi lahko upoštevali bogate delovne izkušnje, ki so si jih nabrali s študentskimi deli.
- Preusposabljanje bi moralo potekati hitreje in bi po mojem mnenju moralo bolj temeljiti na praksi kot na teoriji. Delodajalci preveč zaupajo papirjem in formalnostim, kot sposobnostim posameznika.
- Da bi sodelovanje med delavci in delodajalci potekalo brez večjih težav, bi bilo potrebno delati na medsebojnem zaupanju med obema. Delavci se ne želijo pustiti več izkoriščati, zato je mogoče razumljivo, da so raje doma in prejemajo denarne dajatve. Tako imajo občutek, da izkoriščajo in niso oni izkoriščani. Mislim, da bi bilo potrebno delati na odnosu do dela in ne na še več ukrepih, ki omejujejo delavce.
- Mogoče bi bilo potrebno dodeliti delavcem tudi nekaj svobode, saj imajo v dosednji praksi le dolžnosti na eni strani do delodajalca, če so brezposelni pa do Zavoda. V vsakem primeru se morajo oni »izkazovati«. Zanimivo bi bilo, če bi se morali vsi delodajalci truditi, da pridobijo delavce, tako kot se sedaj delavci na različne načine trudijo pridobiti čim boljšo zaposlitev za preživetje.

- Fleksibilno zaposlovanje razumem kot pozitivno naravnano, mislim pa da se izrablja. Take oblike zaposlovanja naj bi spodbujale zaposlovanje in ne povzročale še več brezposelnosti in revščine. V njih lahko vidimo raznolike možnosti, saj nudijo prehode iz enega dela v drugo. To lahko pomaga predvsem tistim posameznikom, ki se »še iščejo«. Velik pomen pri fleksibilnih oblikah zaposlitev je treba dati varnosti delavcev.
- Delodajalci naj se ne zavzemajo le za fleksibilnost, ko gre za odpuščanje delavcev in tiste fleksibilne oblike dela, katere so za njih cenejše. Naj pokažejo še interes za fleksibilne oblike hitrejšega zaposlovanja - ko gre za zaposlovanje različnih skupin brezposelnih in za take fleksibilne oblike dela, ki lahko koristijo tudi posameznikom.
- Slovenija, bi se lahko zgledovala po drugih državah EU in nekatere ukrepe in programe APZ, ki so pri njih uspešni in izvedljivi uvedla tudi v Slovenijo. Mislim, da druge države EU v take programe vlagajo veliko več denarja in imajo več izkušenj na tem področju.

8 LITERATURA IN VIRI

- Kresal, Barbara. 2006. Reševanje brezposelnosti v Slovenski zgodovini. V. Darja Zaviršek, Vesna Leskošek (ured.), Zgodovina socialnega dela v Sloveniji: med družbenimi gibanji in političnimi sistemi. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Kresal, Barbara. 2008. Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalnopravne ureditve. Ljubljana: Delavci in delodajalci VIII, 2-3: 215- 245.
- Kresal, Barbara. 2007. Enake možnosti hendikepiranih oseb pri vključevanju na trg dela in predlogi de lege ferenda. Ljubljana: Pravniki let. 62, 1-3: 53- 62.
- Kresal, Barbara. 2007. Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. Ljubljana: Delavci in delodajalci VII, 4: 475- 496.
- Kresal, Barbara. 2006. Odpoved pogodbe o zaposlitvi: »Flexicurity« ali »Securibility«?. Ljubljana: Delavci in delodajalci VI, 2-3: 147- 162.
- Tičar, Luka. 2006. Vpliv tržnega gospodarstva na trg dela v luči varnosti zaposlitve. Ljubljana: Delavci in delodajalci VI, 1: 65- 82.
- Novak, Mitja, Cvetko, Aleksej. 2005. Socialna varnost. Maribor: Pravna fakulteta.
- Svetlik, Ivan. 1985. Brezposelnost in zaposlovanje, Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, Ivan. Glazer, Jože. Trbanc, Alenka. 2005. Politika zaposlovanja: Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Kavav- Vidmar, Andreja. 1997. Kakovost delovnega življenja. Socialno delo, št. 2/98: 81- 119. Ljubljana: VSŠD.
- Kavav- Vidmar, Andreja. 1993. Brezposelnost, Socialno delo, 32, 5-6: 99- 110.
- Bubnov- Škoberne, Anjuta. 1997. Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Več avtorjev. 2007. Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju. Ljubljana Lisac&Lisac, d.o.o..
- Ignjatović, Miroljub. 2002. Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list Republike Slovenije, št. 107/2006.
- Zakon o delovni razmerjih, Uradni list RS, št. 42/ 2002.

- Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, Uradni list RS, št. 5/ 2007.
- Mesec, Blaž. 1997. Metodologija raziskovanja v socialnem delu I. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Mesec, Blaž. 1997- 2003. Metodologija raziskovanja v socialnem delu II. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Mesec, Blaž. 2002. Rešene naloge iz statistike II. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

<http://www.ess.gov.si>

http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf

<http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf>

<http://www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/Zgodovina/PoudarkiMednarodneUreditve.htm>

<http://www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/Zgodovina/povzetek.htm>

<http://www.ess.gov.si/SLO/Eures/TrgDela/Slo.pdf>

<http://www.ess.gov.si/SLO/Eures/TrgDela/SavinjskaSlo.pdf>

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

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>

[http:// eu2008.si/si/News_and_Documents/](http://eu2008.si/si/News_and_Documents/)

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl08/st06/st06752.sl/08.pdf>

<http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck2.pdf>

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001-05-DE.PDF

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

9 POVZETEK

V diplomskem delu sem poskušala čim bolj opredeliti aktivno politiko zaposlovanja in njene ukrepe. Raziskavo sem opravila na Uradu za delo Celje s pomočjo anketnega vprašalnika, na katerega so odgovarjale brezposelne osebe.

V diplomski nalogi sem opredelila trg dela, saj je to prostor, kjer se brezposelnost pojavlja. V naslednjem poglavju opredelim pojem brezposelnosti in njen nastanek ter vrste, pa tudi njene posledice. Prav tako opišem brezposelno osebo, ki je opredeljena po ZZZPB. Na kratko sem predstavila tudi Zavod za zaposlovanje v RS in njegov nastanek.

V zadnjem poglavju teoretičnega uvoda pa sem se posvetila aktivni politiki zaposlovanja. Opredelila sem pojem APZ in njen nastanek v Sloveniji. Pred tem sem še opredelila Evropsko politiko zaposlovanja in njene skupne usmeritve na področju v EU. APZ je širok spekter ukrepov, ki se uporabljajo pri reševanju brezposelnosti oz. preprečevanju le te.

Raziskavo sem opravila na Uradu za delo v Celju. Vnaprej sem sestavila anketni vprašalnik, ki sem ga potem razdelila posameznikom, ki so prihajali na Zavod v tistem času, ko sem tam opravljala raziskavo.

Izpolnjene vprašalnike sem nato analizirala in obdelala podatke, ki so navedeni v poglavju rezultati. Podatke sem obdelala ročno in s pomočjo računalniških programov sem jih razvrstila v tabele in grafe. Rezultatom, ki sem jih dobila, sem dodajala še rezultate, ki jih mesečno objavlja Zavod na spletni strani, da bi z njihovimi podatki podkrepila raziskavo.

10 DODATEK

10.1 ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem študentka Fakultete za socialno delo in letos zaključujem študij. Za uspešen zaključek še moram napisati diplomsko nalogo. Naslov moje diplomske naloge je **Izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja – (v nadaljevanju APZ) v občini Celje.**

Prosila bi Vas, da rešite mojo anketo, ki mi bo zelo pomagala pri pisanju diplomske naloge. Anketa je anonimna.

Za Vaše sodelovanje se Vam zelo zahvaljujem.

Danijela Goranović

1. Spol (Obkrožite)

- a) Ženski
- b) Moški

2. Starost (Obkrožite)

- a) do 20 let
- b) od 20 do 30 let
- c) od 30 do 40 let
- d) od 40 do 50 let
- e) nad 50 let

3. Izobrazba (Obkrožite)

- a) osnovna šola
- b) srednja poklicna šola
- c) srednja tehnična šola
- d) gimnazija
- e) višja šola
- f) visoka strokovna šola
- g) univerzitetna izobrazba
- h) magisterij ali doktorat

4. Koliko časa ste že brezposelni? Navedite!

5. Kje se najpogosteje pozanimате o prostih delovnih mestih in zakaj na tem mestu?

- a) Zavod RS za zaposlovanje
- b) Časopis
- c) Internet
- d) Zaposlovalne agencije
- e) Znanci, prijatelji, sosedi,...
- f) Lastna iniciativa (od podjetja do podjetja)
- g) Drugo

6. Ali poznate ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki jih ponuja zavod RS za zaposlovanje? Obkrožite.

- a) da
- b) ne
- c) delno

7. Navedite jih nekaj.

8. V katerega od teh ukrepov ste se vključili vi? Obkrožite.

- a) Delavnice poti do dela in zaposlitve
- b) Klub dela
- c) Delavnica »druga možnost«
- d) Delavnica »nov začetek«
- e) Tečaji tujih jezikov
- f) Tečaji računalništva
- g) Tečaji za viličariste
- h) Vodenje poslovnih knjig
- i) Andragoško pedagoški izpit
- j) Izpit iz upravnega postopka
- k) Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK)
- l) Usposabljanje na delovnem mestu
- m) Delovni preizkus
- n) Pomoč pri samozaposlitvi
- o) Subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb
- p) Javna dela
- r) _____

9. Na kakšen način pridobivate informacije o posameznih programih APZ?

- a) Preko spletne strani zavoda
- b) Iz pogovora s svetovalcem/ ko zaposlitve
- c) preko informativno motivacijskega seminarja (IMS)
- d) _____

10. Ali ste se udeležili informativno motivacijskega seminarja (IMS) takoj po prijavi v evidenco?

- a) da
- b) ne

11. Kako ga ocenjujete?

1- zelo slabo, 2- zadovoljivo, 3- dobro, 4- zelo dobro

12. Kako ocenjujete prvi pogovor s svetovalcem zaposlitve? Obkrožite.

1- zelo slabo, 2- zadovoljivo, 3- dobro, 4- zelo dobro

13. Ste bili zadovoljni z informiranjem svetovalca zaposlitve o možnostih, ki vam jih ponuja APZ? Obkrožite.

- a) Zadovoljen/ a
- b) Delno zadovoljen/ a
- c) Nezadovoljen/ a

Zakaj? Odgovor naj se nanaša na zgoraj obkrožen odgovor.

14. Kako ocenjujete vaše zaposlitvene možnosti s pomočjo ukrepov APZ? Obkrožite.

- a) Zelo dobro
- b) Dobro
- c) Slabo
- d) Možnosti so enake, kot če ne bi bil/ a vključena v te programe
- e) _____

Napišite zakaj? (Odgovor naj se nanaša na vprašanje št. 16)

15. Ali ste zadovoljni s pomočjo, ki vam jo ponuja zavod pri iskanju zaposlitve?

- a) da
- b) ne
- c) delno

Napišite zakaj?

16. Kakšno pomoč bi še želeli, da Vam ponudi zavod oz. kaj od zavoda pričakujete? Napišite.

10.2 UKREPI APZ, KI SO SE IZVAJALI V OBČINI CELJE V LETU 2007

Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Drugače o poklicih: cilj programa je seznaniti šolajočo se mladino in brezposelne z različnimi, predvsem deficitarnimi poklici, z namenom lažjega odločanja pri načrtovanju kariere.

Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve: v program Druga možnost je bilo vključenih največ žensk (od 46 jih je bilo 29 žensk).

Poti do dela in zaposlitve: cilj programa je, da vključeni pridobijo veščine iskanja zaposlitve, komunikacijskih in socialnih veščin ter veščin vodenja kariere ter zagotavljanja strokovne pomoči. Namen vključitve je, brezposelne osebe aktivirati in motivirati za reševanje lastne situacije brezposelnosti.

Klub za iskanje zaposlitve: je skupinska oblika dela z brezposelnimi, katerih cilj je čim prej pridobiti zaposlitev, ki je za posameznika najbolj ustrezna. Klub iskalce usposobi za sistematično iskanje zaposlitve, kar jim omogoča samostojno in aktivnejše delovanje na trgu dela in zagotavlja pomoč k hitrejši zaposlitvi.

Invalidi in zaposlitvena rehabilitacija.

Zdravstveno zaposlitveno svetovanje: namen programa je pomoč brezposelnim invalidom in drugim brezposelnim osebam z zdravstvenimi omejitvami pri iskanju ustrezne zaposlitve, ali pomoč in svetovanje pri vključitvi v ustrezne ukrepe aktivne politike zaposlovanja ter priprava mnenja v postopku za priznanje statusa invalid in/ali uveljavitev pravice do invalida do zaposlitvene rehabilitacije po ZZRZI.

UŽU – Usposabljanje za življenjsko uspešnost: program je namenjen izobraženim odraslim, ki so se šolali 10 ali manj let in želijo nadaljevati šolanje ali se izobražujejo.

Usposabljanje in izobraževanje

Institucionalno usposabljanje: ti programi obsegajo različne tečaje, predavanja, seminarje, kjer si udeleženci pridobijo dodatna znanja, spretnosti in sposobnosti, s ciljem povečanja zaposlitvenih možnosti.

Nacionalne poklicne kvalifikacije: iskalci zaposlitve se neposredno vključijo v postopke preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, določenih s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti.

Delovni preizkus: cilj programa je, da si iskalci zaposlitve pridobijo delovne izkušnje na konkretnih delovnih nalogah pri delodajalcih.

Usposabljanje na delovnem mestu: cilj aktivnosti je pospeševanje zaposlovanja in ponovne delovne integracije oseb, katerih obstoječa znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve ali ohranitve zaposlitve.

Formalno izobraževanje: v ta program se vključujejo brezposelne osebe, ki jim ni mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve, zaradi tega se vključijo v ta program, s katerim si izboljšajo možnosti na trgu dela.

PUM - Projektno učenje: namen programa je spodbujanje mladih, da se vrnejo v izobraževanje, ga zaključijo oz. da se zaposlijo.

Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

Subvencije za samozaposlitve: namen je pospeševanje zaposlovanja brezposelnih oseb in oseb, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve, ki želijo uresničiti svojo poslovno idejo ter izkažejo pogoje in možnosti za uresničitev samozaposlitve.

Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči: ciljna skupina so dolgotrajno brezposelne osebe, ki so v zadnjih 16 mesecih prejemale denarno socialno pomoč najmanj 12 mesecev.

Spodbujanje novega zaposlovanja starejših: ciljna skupina so bili starejši nad 50 let.

Programi za povečanje socialne vključenosti

Lokalni zaposlitveni programi – javna dela: v program so se vključevale ciljne skupine brezposelnih oseb, ki težje najdejo zaposlitev in sicer: dolgotrajno brezposelne osebe, prijavljene na Zavodu 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih ter brezposelni Romi, dolgotrajno brezposelne osebe starejše nad 50 let, dolgotrajno brezposelne osebe s I. in II. stopnjo strokovne izobrazbe, invalidi.

Projekti zaposlitvenih programov pri neprofitnih delodajalcih: ciljna skupina so bile dolgotrajno brezposelne osebe, ki so že več kot dve leti prijavljene na Zavodu oz. so skupaj z vključitvijo v programe javnih del brez redne zaposlitve več kot dve leti ter brezposelne osebe z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo na zdravstvenem ali socialnem področju.

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