



UNIVERZA V MARIBORU  
FAKULTETA ZA ORGANIZACIJSKE VEDE

Diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija  
Smer: organizacija in management kadrovskih in  
izobraževalnih procesov

**ZAPOSLOVANJE IN BREZPOSELNOST  
OSEB, STAREJŠIH OD 40 LET**

Mentor: mag. Franc Belčič, višji pred.

Kandidat: Lučka Leskovšek Štruc

Kranj, november 2005

## **ZAHVALA**

Iskreno se zahvaljujem mentorju mag. Francu Belčiču za vse nasvete, usmerjanje in vsestransko pomoč pri izdelavi diplomskega dela.

Hvala tudi sodelavkam v Območni službi Trbovlje za strokovno pomoč pri pridobivanju statističnih podatkov.

## **ZAPOSLLENOST IN BREZPOSELNOST STAREJŠIH V ZASAVJU**

### **Povzetek**

Brezposelnost v Zasavju je v zadnjih desetih letih postala družbeni in socialni problem. Stopnja brezposelnosti je precej višja od republiškega povprečja, zaskrbljujoča pa je tudi struktura brezposelnih: več kot polovica je starejših od 40 let, večina med njimi je brez izobrazbe. Ob tem se pojavlja še en problem – dolgotrajna brezposelnost. Prisotna je predvsem pri težje zaposljivih – starejših, brez izobrazbe, ženskah, invalidih.

Za odpravo posledic (pre)majhnega zaposlovanja se je razvila vrsta ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Njihovi učinki so različni, večina programov pa le blaži posledice, ne odpravlja pa vzroka brezposelnosti.

Rešitve se kažejo predvsem v spremembi miselnosti in odnosu do starejših delavcev, konkretno pa tudi v nekaterih dodatnih ukrepih aktivne politike zaposlovanja.

Vsi ukrepi, sedanj in prihodnji, so lahko uspešni le, če k reševanju problema brezposelnosti pristopijo vsi, ki tako ali drugače sodelujejo na trgu dela.

### **Ključne besede**

- brezposelnost
- starejši delavci
- ukrepi aktivne politike zaposlovanja

## **EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT OF OLDER PEOPLE IN ZASAVJE**

### **Summery**

Unemployment became a social problem in Zasavje in last tenth years. Unemployment level is much higher from republic average, structure of unemployed people is also disturbing: more than half of them is namely older than 40 years, majority of them are without education. Under such facts another problem appears – long standing unemployment. It appears by those, who are heavily to employ – older, without education, woman, disabled.

Several types of measures of active policy programmes developed for expedition of consequences of (too)small hiring. Their effects are different. However all programmes only ease consequences not abolish a cause of unemployment.

Solutions show first in change of mentality and to relation to older workers, concretely in some extra measures of active policy programmes.

All measures, sittings and future, can only be successful, if all, that so or otherwise take part on labor market, join problem rescuing.

### **Keywords**

- unemployment
- older workers
- measures of policy programmes

## KAZALO

1. Uvod.....	2
1.1 Predstavitev problema.....	2
1.2 Predstavitev okolja.....	3
1.3 Metoda dela.....	4
2. Osnove .....	5
2.1 Zaposlenost in brezposelnost v OS Trbovlje .....	5
2.2 Potrebe po delavcih.....	10
2.3 Programi aktivne politike zaposlovanja.....	12
3.Obstoječe stanje .....	15
3.1 Struktura zaposlenih in brezposelnih oseb v OS Trbovlje.....	15
3.1.1 Število prebivalcev, število delovno aktivnih in registrirano brezposelnih oseb .....	15
3.1.2 Struktura registrirano brezposelnih oseb po različnih kriterijih.....	16
3.2 Objavljene potrebe po delavcih .....	22
3.2.1 Število objavljenih potreb .....	22
3.2.2 Število oseb, ki so se zaposlile glede na objavljene potrebe.....	25
3.3 Aktivna politika zaposlovanja .....	27
3.3.1 Definicija.....	27
3.3.2 Opis programov.....	28
4. Načini reševanja brezposelnosti starejših in dolgotrajno brezposelnih oseb....	33
4.1 Ocena smotrnosti programov aktivne politike zaposlovanja.....	44
5. Zaključki .....	50
5.1 Ocena stanja na trgu.....	50
5.2 Možnosti zaposlitve starejših in dolgotrajno brezposelnih oseb .....	51
6. Literatura in viri .....	53
Kazalo tabel .....	54
Kazalo slik .....	55

## 1. UVOD

### 1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V začetku devetdesetih se je trg dela v Sloveniji začel hitro spreminjati. Prehod na tržno gospodarstvo je povzročil dolgoročne posledice na področju zaposlenosti in brezposelnosti. Delovno aktivno prebivalstvo se je zmanjšalo, predvsem v velikih podjetjih, ki so zaposlovala tudi več tisoč ljudi. Odliv s trga dela je šel v dve smeri: upokojevanje in brezposelnost. Medtem ko se je upokojevanje počasi zmanjševalo, pa je majhno povpraševanje po delovni sili in prestrukturiranje gospodarstva povzročilo porast števila brezposelnih in doseglo vrh leta 1993 (Svetlik, 2002). Število brezposelnih je takrat doseglo 137.257 oseb (14% stopnja brezposelnosti). Še nekaj naslednjih let se število ni veliko zmanjšalo, komaj pred dvema letoma pa se je spustilo pod 100.000 registrirano brezposelnih. Sedanja stopnja brezposelnosti se giblje okrog 10%.

Naraščanje brezposelnosti ni bilo enakomerno razporejeno med populacijo, pač pa so bile nekatere skupine bolj prizadete. To so bili predvsem mladi do 26 let, ženske, starejši od 40 let, invalidi, osebe brez izobrazbe (Ivančič, 1999). Toda medtem ko se je delež mladih s pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) zmanjševal, pa se je število starejših in dolgotrajno brezposelnih strmo večalo. Iz statističnih podatkov o registrirano brezposelnih osebah v času samostojne države je razvidno, da se je delež starejših od 40 let vsako leto povečeval (v letih 1990 do 2000 se je ta odstotek povečal od 16,1% na 50,7%). Tu ima velik vpliv naš sistem izobraževanja, saj praktično ne more slediti hitrim spremembam na trgu dela. Le – ta namreč zahteva vedno nova znanja, hitra prilagajanja, neprestana izobraževanja in usposabljanja. Kdor ni pripravljen na te spremembe, ima manj možnosti za vnovično zaposlitev. Pri tem so starejši delavci v slabšem položaju – zaradi neposredne varnosti v preteklem sistemu se jim ni bilo potrebno dodatno izobraževati, danes pa je pomanjkljiva izobrazba eden glavnih razlogov za trajanje brezposelnosti v Sloveniji. Delodajalci namreč več povprašujejo po mlajših in bolj izobraženih kadrih (Mrgole-Jukič, 1998). Zaradi hitrosti razvoja tehnologij in znanja postajajo nosilci razvoja mladi, stari pa so manj pomemben del delovne sile. V preteklih letih je namreč prevladovala misel, da starejši delavci niso več primerni za zahtevne naloge, zato je bila upokožitev želja številnih zaposlenih.

V začetku devetdesetih so bili med brezposelnimi približno enako zastopani tako mlajši kot starejši delavci. Vzrok brezposelnosti mlajših je bil predvsem v velikem prilivu iz šol na trg dela in pomanjkanju novih delovnih mest, starejši pa so ostajali brez dela v glavnem zaradi stečajev in trajnih presežkov. Že leta 1999 je število starejših delavcev predstavljalo polovico vseh brezposelnih.

Osnovne značilnosti starejših brezposelnih oseb je njihova nizka izobrazba. Večina jih ima dokončano ali nedokončano osnovno šolo oz. krajše programe poklicnega usposabljanja. Nizka izobrazba je tako glavni razlog njihove težje zaposljivosti.

Poleg tega nimajo dovolj motivacije za izobraževanje oz. imajo do učenja pogosto odklonilen odnos. Redko se vključijo v programe APZ, namenjene pridobitvi izobrazbe, s tem pa se njihove možnosti za ponovno zaposlitev še zmanjšajo. K temu pripomore še njihovo »čakanje« na zaposlitev, ob tem postajajo starejši in še dalj časa brezposelni, s tem pa skoraj nezanimivi za delodajalce. V Sloveniji pomeni brezposelnost za starejše pogosto dokončno prekinitve delovne aktivnosti.

Razmere, v katerih bo mogoča prijaznejša politika do starejših delavcev, ustvarjajo vsi, ki so povezani s trgom dela. Država bi v svoji pristojnosti morala spodbujati vseživljenjsko učenje in s politiko zaposlovanja ohranjati zaposlitev starejših. Delodajalci pa bi se morali zavedati prednosti starejših delavcev za podjetje in zagotoviti, da se starost ne bi uporabljala kot negativno merilo pri zaposlovanju. Tudi sindikati bi si morali prizadevati za enake možnosti delavcev vseh starosti in s kolektivnimi pogodbami zagotoviti zadovoljitev posebnih potreb starejših.

Zgolj ukrepi APZ niso dovolj pri reševanju problema brezposelnosti starejših delavcev. Zastaviti je potrebno dolgoročne načrte, saj se rezultati ne morejo pokazati čez noč. Celovita politika bi morala spodbujati znanje kot vrednoto in poudarjati pomen vseživljenjskega učenja. Hkrati je potrebno doseči enakovredno konkuriranje na trgu dela tako mladih kot starejših, saj imajo tako eni kot drugi prednosti in slabosti. Edino merilo za izbiranje ustreznega delavca bi moralo biti njegova strokovna usposobljenost, znanje, izkušnje in osebnostne lastnosti.

## 1.2 PREDSTAVITEV OKOLJA

Omenjeni problem se pojavlja sicer po celotni državi, vendar so določena območja, kjer je brezposelnost višja kot drugje. Kot zaposlena v Območni službi Trbovlje (v nadaljevanju OS Trbovlje) bom vzela pod drobnogled Zasavje, ki ga ta območna služba zajema. Sem namreč spadajo upravne enote Hrastnik, Trbovlje, Zagorje in Litija. Do leta 2000 je OS Trbovlje organizacijsko spadala pod OS Ljubljano, sedaj pa že peto leto deluje kot samostojna območna služba. Zaradi tega bodo v primerjavo zajeti podatki od leta 2001 do 2004.

V okviru OS Trbovlje delujejo štirje uradi za delo: Trbovlje, Hrastnik, Zagorje in Litija. Svetovalke, ki so zaposlene na vseh uradih, se dnevno srečujejo z različno strukturo brezposelnih oseb. Vsaka skupina potrebuje drugačno obravnavo in velikokrat je potrebno precej občutka in taktnosti, da se spretno krmari med njihovimi težavami, pričakovanji, željami, in na drugi strani možnostmi, ki jih Zavod nudi. Za povprečno 4.000 brezposelnih, kolikor jih je v OS Trbovlje, je zaposlenih osem svetovalk, kar pomeni, da ena svetovalka »skrbi« za 500 oseb.

Poleg svetovalk so v OS Trbovlje zaposlene še štiri samostojne svetovalke za programe APZ in republiške štipendije, psihologinja, štiri referentke za prijavo in odjavo oseb, referentka za objave potreb po delavcih, vodstveni kader in nekaj delavk, ki so zaposlene preko javnih del. Delo vseh štirih uradov koordinira vodja urada za delo.

Področje OS Trbovlje pokriva 2,9% državne površine, po številu prebivalcev pa dosega 3,3% delež celotne populacije. Delež delovno aktivnih prebivalcev znaša približno 2,2% celotne delovno aktivne populacije v državi, delež brezposelnih pa se giblje okrog 4,1% in je v primerjavi z deležem prebivalstva zelo visok.

V zadnjih letih je bilo čutiti povečano poslovanje z nepremičninami in storitvami. Največ delavcev je bilo zaposlenih v trgovini, pri popravilu motornih vozil, izdelkih široke potrošnje in predelovalnih dejavnostih. Slednje sicer že nekaj let beležijo upad, kar gre predvsem na račun težav v tekstilni, obutveni in usnjarski industriji. Prav tako se zmanjšuje zaposlenost v lesni in papirni industriji, v proizvodnji naftnih derivatov in jedrskega goriva, v kovinski in električni industriji, v proizvodnji pohištva. Zaposlenost torej upada v tistih dejavnostih, ki so v preteklih letih predstavljala temelj gospodarstva in so zaposlovala tudi največ delavcev.

V Zasavju položaj še toliko bolj pereč. Celoten gospodarski razvoj je od nekdaj temeljil na rudarjenju in z njim povezanih dejavnostih – kovinarstvo, strojništvo, elektronika. Večina delovno aktivnega prebivalstva je bila zaposlena v teh dejavnostih, sploh moški del populacije. Ženske so delo poiskale v tekstilni in obutveni industriji – v Trbovljah je dolga leta obstajal obrat tržiškega Peka, kjer je bilo zaposlenih preko 300 delavk. Veliko je bilo tudi tekstilnih obratov – Ipoz (zaščitna oblačila in rokavice), kasneje Agrad, Deloza (zaščitna in ostala oblačila), Lisca (perilo), Predilnica (preja), Jutranjka (otročka oblačila)...Vsa ta podjetja so zaposlovala pretežno žensko delovno silo, brez izobrazbe. Večina se je v teh podjetjih zaposlila takoj po končani osnovni šoli, kasneje zaposlitve praviloma niso menjale. Veliko jih je v teh podjetjih dočakalo upokojitev.

Tako se je v zadnjih desetih letih število delovno aktivnega prebivalstva zmanjšalo za 23,1%, od tega največ v letu 2003 (6,6% padec). Večina je zaposlenih v nekmetijskem sektorju (50,2%) – še vedno največ v predelovalnih dejavnostih (34,5%). Slaba polovica (46,1%) delovno aktivnih je zaposlenih v storitvenih dejavnostih – največ v trgovini, popravilu motornih vozil, izobraževanju ter zdravstvu in socialnem skrbstvu. Najmanj je zaposlenih v kmetijskem sektorju, komaj 3,6% celotne delovno aktivne populacije.

### 1.3 METODE DE LA

Metoda dela bo predvsem zbiranje in obdelovanje podatkov po različnih kriterijih in primerjavah. Predstavljeni bodo podatki o zaposlenih in registriranih brezposelnih osebah v OS Trbovlje po različnih kriterijih. Hkrati bodo predstavljeni tudi najbolj pereči problemi v strukturi brezposelnih, to so starejši, dolgotrajno brezposelni, ženske, osebe brez izobrazbe. Podani bodo tudi podatki o objavljenih potrebah po delavcih v omenjeni OS ter njihova realizacija, opisani pa bodo tudi programi aktivne politike zaposlovanja v povezavi z zaposlovanjem preko teh programov. Poudarek bo predvsem na tistih programih, ki so pretežno namenjeni starejšim in težje zaposljivim. Vsi podatki bodo podani tudi v primerjavi z republiškim povprečjem.

## 2. OSNOVE

### 2.1 ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST V OS TRBOVLJE

#### Zaposlenost

Gospodarska rast tako v Sloveniji kot tudi v Zasavju je bila z izjemo leta 2004 nizka. Zaradi tega je bila aktivnost na trgu dela manjša, posledično pa je bilo nizko tudi zaposlovanje. Šele leta 2004 se je gospodarska rast povečala in je bila najvišja v zadnjih petih letih. Kot posledico je tako zaznati povečano gibanje na trgu dela in s tem tudi pri zaposlovanju. Obseg zaposlenosti v Republiki Sloveniji in v Zasavju se je povečal, prav tako potrebe po delovnih mestih in njihova realizacija. Vendar pa, medtem, ko se v državi delež delovno aktivnih prebivalcev povečuje, v Zasavju pada.

Tabela 1: Prebivalci v OS Trbovlje od 2001 do 2004

		2001	2002	2003	2004
Zasavje	prebivalci	65.864 <sup>1</sup>	65.628 <sup>2</sup>	65.557 <sup>3</sup>	65.517 <sup>4</sup>
	delovno aktivni	19.186	18.594	17.376	17.305
	delež delovno aktivnih v prebivalstvu (v %)	29,1	28,3	26,5	26,4
Slovenija	prebivalci	1.994.026	1.964.036	1.996.433	1.997.590
	delovno aktivni	779.041	783.499	777.247	782.206
	delež delovno aktivnih v prebivalstvu (%)	39,1	39,9	38,9	39,1

<sup>1</sup> – stanje 31.12.2001

<sup>2</sup> – stanje 31.12.2002

<sup>3</sup> – stanje 30.12.2003

<sup>4</sup> – stanje 30.6.2004

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (SURS)



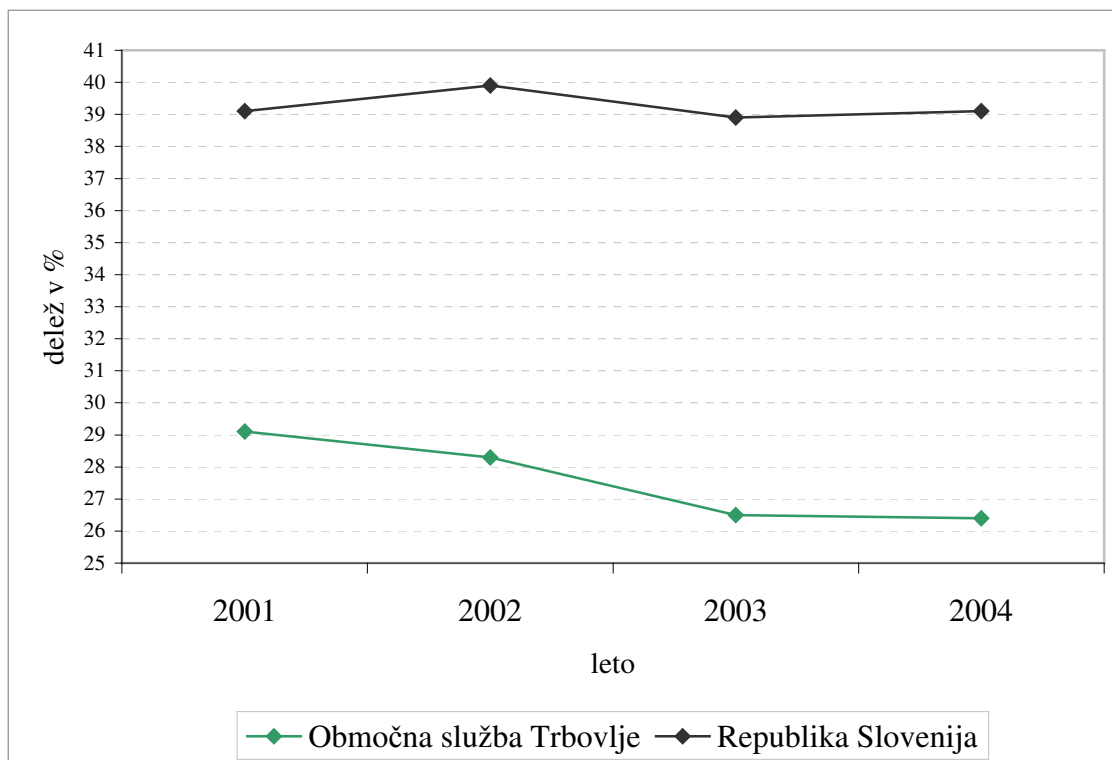
Tabela 2: Delež delovno aktivnega prebivalstva OS Trbovlje v celotnem prebivalstvu Republike Slovenije od 2001 – 2004 (v %)

	2001	2002	2003	2004
Območna služba Trbovlje	29,1	28,3	26,5	26,4
Republika Slovenija	39,1	39,9	38,9	39,1
razlika (OS Trbovlje – RS)	- 10,0	- 11,6	- 12,4	- 12,7

Vir: SURS

Delež delovno aktivnega prebivalstva v celotnem prebivalstvu je bil v OS Trbovlje za 10 odstotnih točk nižji od državnega povprečja, kar je zelo veliko. Ta negativna razlika se je še povečala, v letu 2004 je bila razlika že za 12,7 odstotnih točk. Dinamika je razvidna iz slike 1. Ker je prikaz v relativnih razmerjih verjetno premalo nazoren, si oglejmo še v absolutnem številu: če bi imela OS Trbovlje delež enak kakor v državi, bi bilo (hipotetično) v letu 2004 kar 8.312 več delovno aktivnih prebivalcev.

Slika 1: Delež delovno aktivnega prebivalstva v OS Trbovlje glede na Republiko Slovenijo od 2001 - 2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

*Tabela 3: Hipotetično število delovno aktivnih v OS Trbovlje v letu 2004*

	<b>2004</b>
hipotetično število delovno aktivnih v OS Trbovlje	25.617
dejansko število	17.305
razlika	- 8.312

Vir: SURS

Delež zaposlenosti je bil v Zasavju v letu 2001 skoraj za 10 odstotnih točk manjši od republiškega povprečja. V zadnjih desetih letih se je tako število zmanjšalo za 23,1%, največji padec je zabeležen leta 2003. Takrat je bilo v Zasavju veliko stečajev in prisilnih poravnav, posledica pa velik priliv v brezposelnost.

Največ zaposlenih je bilo v podjetjih in drugih organizacijah, najmanj pa v kmetijstvu. V vseh štirih letih je večina zaposlenih delala v predelovalnih dejavnostih, kar je značilno za Zasavje (Letna poročila OS Trbovlje, 2001, 2002, 2003, 2004). Dolga leta je tu prevladovalo rudarstvo in z njim povezane dejavnosti. Šele z zapiranjem rudnika se je počasi začel razvoj tudi drugih panog – drobnega gospodarstva, trgovine, storitve. Podatki kažejo, da število zaposlenih v rudarstvu in predelovalnih dejavnostih iz leta v leto pada, večja pa se število delavcev v trgovini, zdravstvu, socialnih storitvah in izobraževanju. Precej težje kot preiti iz težke industrije v malo gospodarstvo pa bo prepričati miselnost predvsem zunanjih delodajalcev, da Zasavje niso več samo »rdeči Revirji«. Zaenkrat so namreč še redke investicije večjih podjetij v te kraje, le upamo pa lahko, da se bo to sčasoma spremenilo. Praznih industrijskih objektov je namreč dovolj, pa tudi delavci so pripravljene delati.

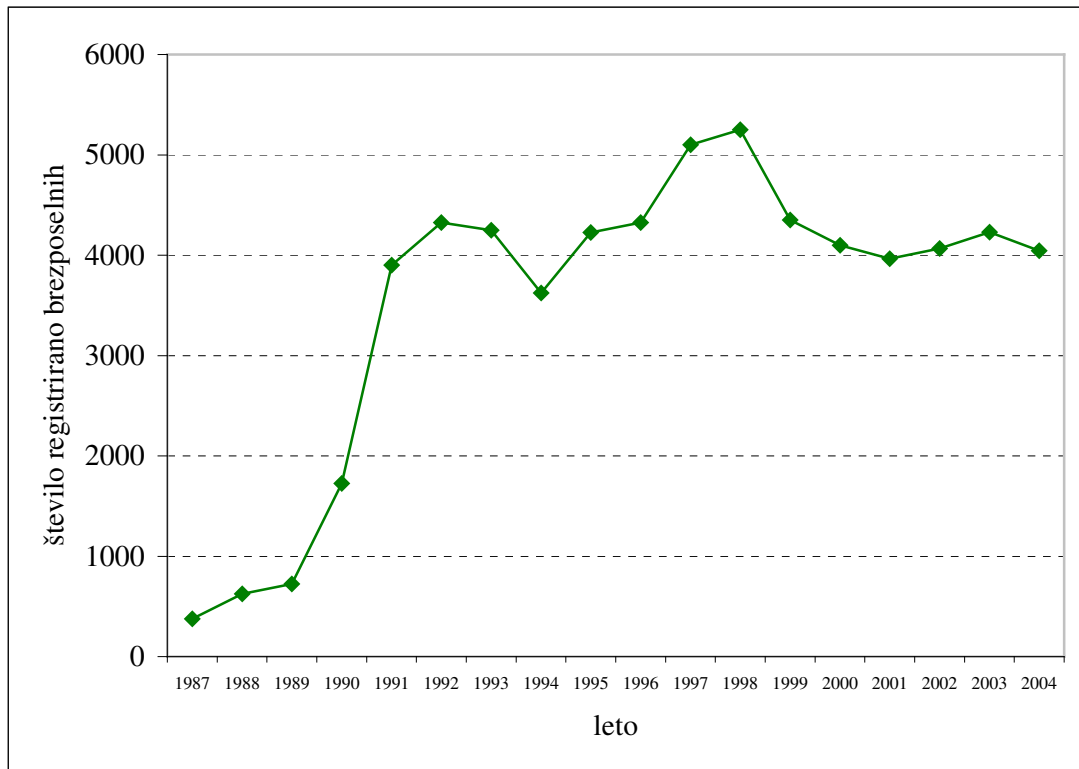
Tudi v Sloveniji je bilo (poleg delavcev v storitvenem sektorju) še vedno največ zaposlenih v predelovalnih dejavnostih, precej tudi v gradbeništvu. Število delovno aktivnih se zmanjšuje v rudarstvu in z njim povezanih panog, povečuje pa se v sektorjih za oskrbo z elektriko, plinom in vodo.

### **Brezposelnost**

Tako kot v celotni državi, je število brezposelnih oseb tudi v OS Trbovlje v zadnjih letih močno naraščalo. Registrirano brezposelnih je bilo največ leta 1998, ko je številka presegla 5.000 oseb. Po tem letu se je začel upad, ki je do danes število brezposelnih ustavil pri približno 4.000 osebah. Vidimo, da je v letu 2003 število rahlo naraslo – posledica množičnih stečajev, predvsem tekstilnih podjetij. V tem letu se je povečalo tudi število brezposelnih žensk, saj so omenjena podjetja večinoma zaposlovala prav žensko delovno silo.

Največ delavcev ostane brez dela zaradi prestrukturiranja podjetij, ki se ukvarjajo s težko industrijo. Tudi zapiranje rudnika igra svojo vlogo, čeprav se večina delavcev upokoji. Velik priliv v brezposelnost pa predstavljajo tisti, ki se zaposlujejo za določen čas in jim delodajalci ne podaljšajo delovnega razmerja.

Slika 2: Gibanje brezposelnosti v OS Trbovlje od leta 1997 do 2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje

Problem, ki se ob tem pojavlja, je struktura brezposelnih. V evidenci Zavoda je namreč vedno več starejših, oseb brez izobrazbe, žensk. Vsi ti postajajo dolgotrajno brezposelni, saj se ob hudi konkurenci za delovna mesta le težka primerjajo z mlajšim kadrom, ki ga delodajalci raje zaposlujejo. Poleg tega delo iščejo skoraj izključno samo na območju Zasavja, kar še dodatno zmanjšuje njihove možnosti.

Zavod jim skuša pomagati z različnimi ukrepi APZ, ki samo blažijo posledice, vzroka pa ne odpravljajo. V prvi vrsti bi bilo treba spremeniti tako miselnost delodajalcev pri zaposlovanju kot miselnost brezposelnih pri iskanju dela.

### **Stopnja registrirane brezposelnosti**

Če podrobneje pogledamo samo podatke za zadnja štiri leta, vidimo, da je delež brezposelnih oseb v OS Trbovlje v primerjavi z republiški podatki zelo visok. Medtem ko stopnja brezposelnosti v državi pada, pa se je Zasavju v letu 2003 celo povečala. Kot že omenjeno, je to posledica številnih stečajev podjetij, ki so zaposlovala tudi več sto ljudi. Med njimi je bilo veliko podjetij iz tekstilne, usnjarske

in obutvene dejavnosti. Druge možnosti zaposlovanja se v teh letih niso razvile, drobno gospodarstvo je šele na začetku.

*Tabela 4: Stopnja registrirane brezposelnosti v OS Trbovlje od 2001 - 2004*

	2001	2002	2003	2004
Zasavje	13,6	13,2	14,5	13,0
Slovenija	11,8	11,3	11,0	10,4

Vir: Letna poročila OS Trbovlje

### **Priliv v brezposelnost**

Največji priliv v brezposelnost je opazen v letu 2003, ko se je v Zasavju število brezposelnih povečalo, v celotni Sloveniji pa zmanjšalo. V tem letu je priliv v vseh kategorijah največji, še posebej izstopa priliv zaradi stečajev in trajnih presežkov. Vidimo tudi, da je v vseh teh letih delež prijavljen žensk zelo visok. Vzrok je v že prej omenjenih stečajih predvsem tekstilnih podjetij, ki so zaposlovala večinoma žensko delovno silo.

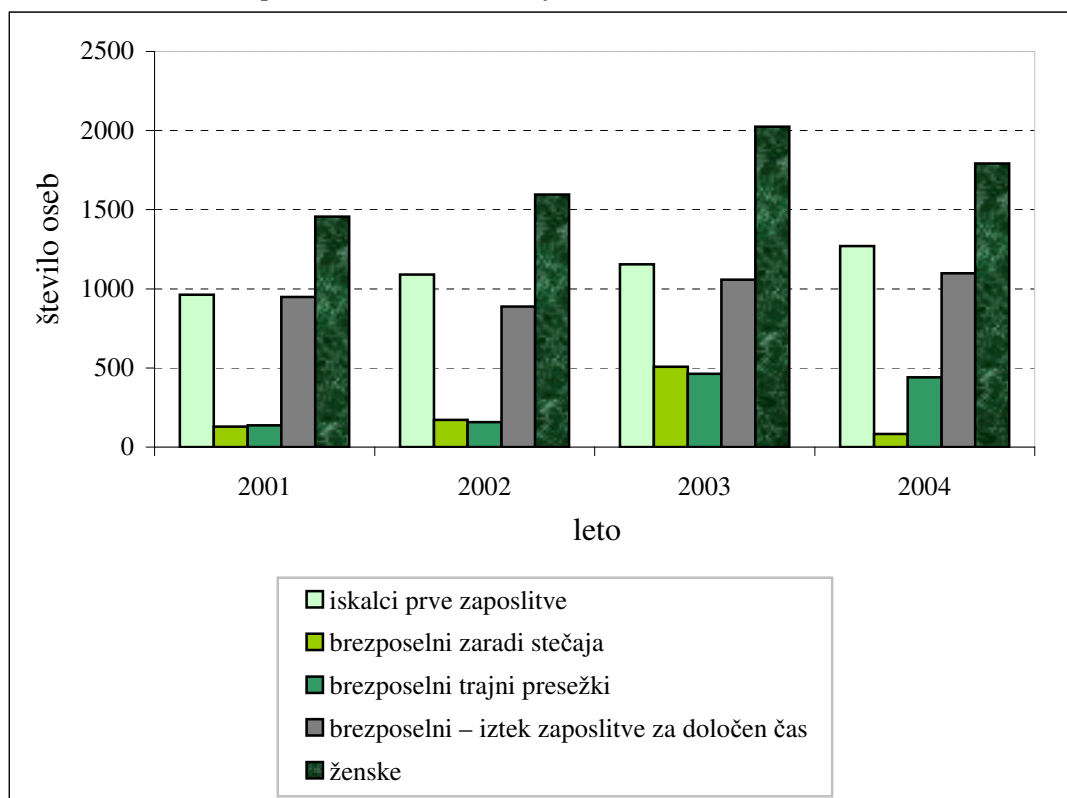
Slika 3 kaže, da je največ priliva med iskalci prve zaposlitve. Dejansko je res tako, predvsem ob koncu šolskega leta in v jeseni, ko marsikdo ni sprejet na želeno šolo. Res pa je, da iskalci prve zaposlitve dokaj hitro najdejo zaposlitev, večinoma sicer res le za določen čas, starejši delavci pa ostajajo prijavljeni na Zavodu. Vzrok je med drugim tudi v večji prilagodljivosti mladih. Če ne najdejo zaposlitve v domačem kraju, jo je vsaj večina pripravljena iskati in sprejeti izven Zasavja. Med starejšimi delavci pa je le malo takšnih, ki so se pripravljene vsakodnevno dalj časa voziti na delo. Ker so bili vrsto let navajeni hoditi na delo skoraj »čez čisto«, tudi sedaj iščejo zaposlitev v najbližji okolici.

V Sloveniji je slika samo delno takšna. Deleža iskalcev prve zaposlitve ter žensk se povečujeta, zmanjšujejo pa se deleži dolgotrajno brezposelnih (preko 1 leta), oseb brez izobrazbe ter starejših od 40 let. Prav pri teh treh skupinah pa se število v OS Trbovlje povečuje. Njihovi deleži predstavljajo največji problem brezposelnosti v Zasavju.

Čeprav zaenkrat ni pričakovati večjega priliva prav teh skupin, je potrebno skrbno spremljati dogajanje in spremembe na trgu dela v Zasavju. Še vedno je nekaj podjetij, ki zaposlujejo precej delavcev prav iz omenjenih skupin. Ob morebitnih težavah bi verjetno najprej prišlo do odpuščanja starejših delavcev, kar bi že tako visoko stopnjo brezposelnosti še povečalo.

Zanesljivo pa lahko zaenkrat pričakujemo prilive delavcev, zaposlenih za določen čas. Ker pa tu dnevno prihaja do prijav in odjav, večjega nihanja najbrž ne bo.

Slika 3: Priliv v brezposelnost v OS Trbovlje od 2001 -2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 - 2004

## 2.2 POTREBE PO DELAVCIH

Povpraševanje po delavcih je v OS Trbovlje zelo nihalo. Velik padec je zabeležen leta 1997 in 2002. Slednji je predvsem posledica novega Zakona o delovnih razmerjih, ki je začel veljati 1.1.2002<sup>1</sup>. V njem je namreč določeno, da morajo delodajalci podati potrebo po delavcu tudi v primeru podaljšanja delovnega razmerja za določen čas oz. spremembi iz določenega v nedoločen čas. Zaposlitev za določen čas je bilo leta 2003 namreč manj, kar je prav tako posledica novega zakona. Marsikateri delodajalec je namreč napačno razumel člen o zaposlitvi za določen čas in raje niso nič zaposlovali. Je pa v vseh teh letih naraščalo povpraševanje po delavcih z višjo izobrazbo, kar povzroča izobrazbeno neskladje, saj je v prilivu brezposelnih največ tistih brez izobrazbe, najmanj pa oseb z višjo in visoko izobrazbo. Dejstvo je tudi, da marsikateri visoko izobraženi kader dobi zaposlitev takoj po končani šoli in se niti ne prijavi v evidenco.

Potreb po delavcih z nižjo stopnjo izobrazbe je manj, dodatni problem pa predstavlja dejstvo, da je med osebami brez izobrazbe večina starejših delavcev. Vsi ti imajo dvojni problem – so brez izobrazbe ter starejši. To pa sta dejavnika, ki sta pri delodajalcu marsikdaj odločilna pri zaposlitvi novega delavca.

<sup>1</sup> – Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002

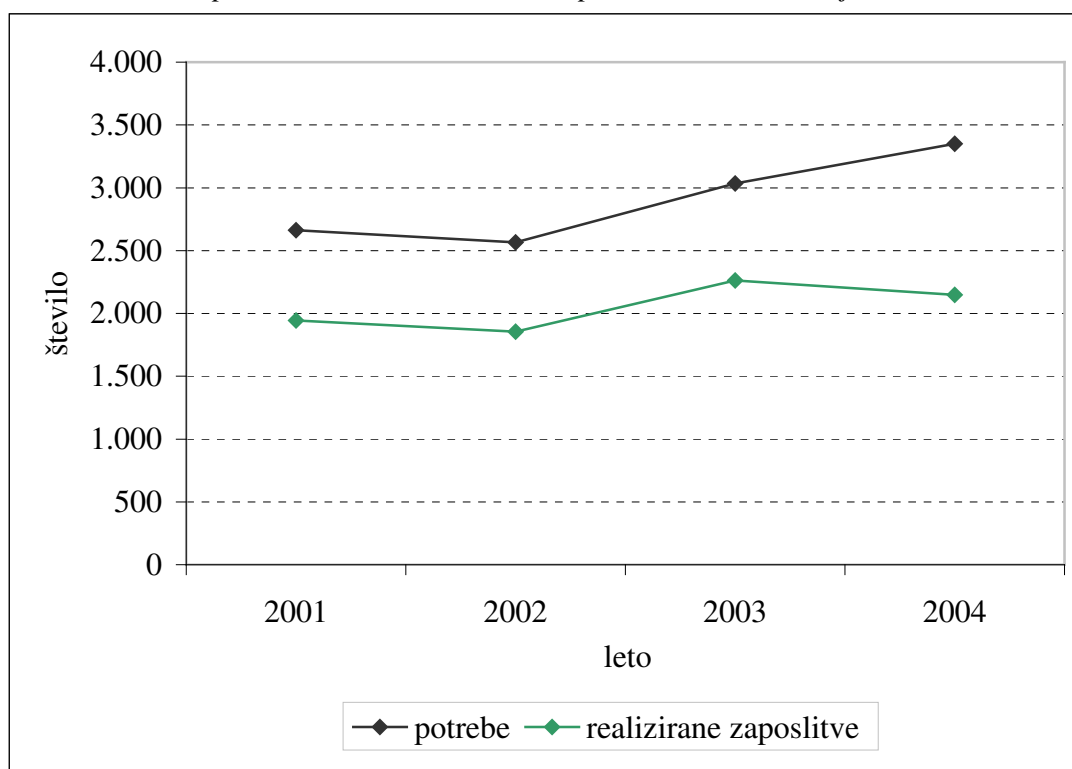
Tabela 5: Potrebe po delavcih in pripravnikih v OS Trbovlje od 2001 - 2004

	2001	2002	2003	2004
registrirane potrebe po delavcih	2.505	2.443	2.950	3.251
registrirane potrebe po pripravnikih	158	122	84	100

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Opazno je zmanjševanje povpraševanja po pripravnikih. Delodajalci le težka nudijo iskalcu prve zaposlitve priložnost, da svoje znanje preizkusi tudi v praksi. Vsi bi si sicer želeli čim mlajšega delavca, vendar že z mnogo izkušnjami. Premalo se zavedajo, da »nov« kader lahko oblikujejo po svojih željah in potrebah. Pri tem se lepo kaže napaka našega izobraževanja, ki se veliko premalo povezuje s prakso. Za razliko od tujine, kjer se učenci sproti praktično seznanjajo s poklicem in delom, se pri nas iskalci prve zaposlitve po končani šoli znajdejo na trgu dela nepripravljeni in s preveč teoretičnega znanja, da bi ga znali sàmi povezati s prakso.

Slika 4: Potrebe po delavcih in realizirane zaposlitve v OS Trbovlje od 2001 - 2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Navkljub večjim potrebam niso bile vse pokrite z zaposlitvami, kljub velikemu številu brezposelnih. To lepo kaže na že prej omenjeno strukturno neskladje. Čeprav

je največ povpraševanja po delavcih z višjo in visoko izobrazbo, pa se na objavljene potrebe zaposli največ delavcev s IV. stopnjo izobrazbe.

## 2.3 PROGRAMI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Aktivna politika zaposlovanja pomeni skupek programov in ukrepov, s katerimi skuša država usklajevati ponudbo in povpraševanje na trgu dela. Glavna cilja teh programov sta zadržanje čimveč delovno sposobnega prebivalstva med aktivnimi in preprečitev oz. zmanjšanje brezposelnosti. Aktivna politika se bistveno razlikuje od t.i. »pasivne politike zaposlovanja«, kamor štejemo predvsem denarno nadomestilo in pomoč, pravica do predčasne upokojitve in zakonsko določene omejitve na področju delovnih razmerij (Ignjatović, 2002). Aktivna politika so predvsem tisti ukrepi, ki posameznika aktivirajo in motivirajo, da tudi sam aktivno sodeluje pri iskanju zaposlitve.

Glavni programi, ki jih izvaja OS Trbovlje od leta 2001 dalje, so:

### 1. Izobraževanje in usposabljanje

- programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve: sem spadajo programi informiranja in motiviranja, delavnice za iskanje zaposlitve in delavnice za odkrivanje poklicnega cilja
- klubi za iskanje zaposlitve: je daljša oblika usposabljanja, ki traja tri mesece in kjer udeleženci sistematično iščejo zaposlitev s pomočjo usposobljenih vodij kluba
- programi izpopolnjevanja in usposabljanja: omogočajo udeležencem pridobitev dodatnih znanj in veščin za opravljanje različnih del in nalog
- program 5000 oz. 10000: program za pridobitev strokovne izobrazbe (izvajajo se v skladu s programom izobraževanja, ki ga vsako leto pripravi Ministrstvo za šolstvo in šport in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, sprejme pa vlada Republike Slovenije)
- delovni preizkus: enomesečno poskusno delo pri določenem izvajalcu
- program usposabljanja z delom s sklenjenim delovnim razmerjem oz. brez sklenjenega delovnega razmerja: zaposlitev novih delavcev, ki pri delodajalcu pridobijo posebna znanja za konkretno delovno mesto.

### 2. Program subvencioniranja zaposlitve pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistencije in oskrbovanju invalidnih oseb – **program Invalidi invalidom.**

Namen programa je trajnejša oblika zaposlitve oseb, ki so bile predhodno vključene v programa Javna dela ali Tisoč novih možnosti in že imajo nekaj izkušenj pri pomoči starejšim osebam na domu.

### 3. Nadomestitev dela plače težje zaposljivi brezposelni osebi – subvencija v enkratnem znesku.

Program je namenjen izenačevanju možnosti zaposlovanja in pospeševanju zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb v podjetjih. Višina nadomestila se spreminja glede na dolžino zaposlitve brezposelne osebe.

#### **4. Skladi dela**

Namen sklada je povezovanje vseh socialnih partnerjev pri preprečitvi prehoda presežnih delavcev v odkrito brezposelnost in izboljšanje zaposlitvenih možnosti pri vključevanju v delo.

#### **5. Program subvencioniranja zaposlitev v nepridobitnih dejavnostih – Tisoč novih možnosti.**

Program je namenjen spodbujanju razvoja novih programov zaposlovanja na področju socialnega varstva, izobraževanja, kulture, varstva narave in kmetijske dejavnosti. Čas zaposlitve je tri leta, v program pa se lahko vključujejo osebe, ki so bile že vključene v javna dela.

#### **6. Subvencioniranje zaposlitve pri izvajanju pomoči na domu**

Program zagotavlja trajnejše oblike zaposlovanja za nekatere skupine brezposelnih (težje zaposljive).

#### **7. Spodbujanje samozaposlovanja**

Program je namenjen vsem, ki bi se radi samozaposlili, izvaja pa se v obliki dveh ukrepov:

- pomoč pri samozaposlitvi: pridobivanje osnovnih informacij o možnostih samozaposlitve in postopkov za njegovo realizacijo; program se izvaja v obliki raznih delavnih in seminarjev
- sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva: ukrep se izvaja v obliki nepovratnih finančnih sredstev osebam, ki so se samozaposlile.

#### **8. Usposabljanje in zaposlovanje invalidov in subvencioniranja invalidskih podjetij**

- zdravniška svetovalna služba
- strokovna komisija ZUZIO
- programi poklicne rehabilitacije
- programi delovne vključenosti
- sofinanciranje dela plače
- nova delovna mesta
- adaptacija delovnega mesta
- nadomestilo dela stroškov invalidskim podjetjem
- zaposlovanje invalidnih oseb.

#### **9. Javna dela**

To so lokalni ali državni programi zaposlovanja, ki se izvajajo v socialno varstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih področjih. Njihov namen je vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi delovnih sposobnosti brezposelne osebe. Cilj programa je tudi spodbujanje prehoda v redno zaposlitev.

V času vključenosti imajo osebe vse pravice iz delovnega razmerja (plača, povračilo stroškov za prehrano in prevoz, dopust,...) ter pravico do vključitve v izobraževanje in usposabljanje.



### **10. Lokalni zaposlitveni programi**

Namenjeni so vzpodbujanju odpiranju novih delovnih mest in zaposlovanju težje zaposljivih oseb na področju z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti. Zaposlovanje poteka v treh fazah (priprava delovnega mesta, preizkus delavca, realizacija zaposlitve).

### **11. Pospeševanja zaposlitev za krajši delovni čas**

Cilj programa je ohranjanje delovnih sposobnosti težje zaposljivih oseb, ki imajo interes in možnost zaposlitve za krajši delovni čas od polnega. Subvencija plače, ki jo prejme delodajalec, je odvisna od časa zaposlitve brezposelne osebe.

### **12. Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve**

Program je namenjen povečanju zaposlovanja vseh tistih, ki prvič začnejo opravljati delo v svojem poklicu. S tem se omogoči uvajanje v samostojno delo v stroki, poklicu ali dejavnosti vsem, ki imajo vsaj srednješolsko izobrazbo. Program se izvaja na področjih z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti.

Povedati je potrebno, da se niso vsi naštetih programi izvajali vsa štiri leta. Nekateri, sploh programi nadomestitve plače, se izvajajo šele zadnji dve leti in so se razvili glede na potrebe trga.

V nadaljevanju bodo bolj podrobno predstavljeni tisti programi, ki so namenjeni težje zaposljivim (starejši, dolgotrajno brezposelni, invalidi).

### 3. OBSTOJEČE STANJE

#### 3.1 STRUKTURA ZAPOSLENIH IN BREZPOSELNIH OSEB V OS TRBOVLJE

##### 3.1.1 Število prebivalcev, število delovno aktivnih in registrirano brezposelnih oseb

Zadnja leta je v upadu tako število prebivalcev, kot aktivno in delovno aktivno prebivalstvo. Število registrirano brezposelnih je nihalo, največje je bilo leta 2003. Število delovno aktivnega prebivalstva se je v zadnjih desetih letih zmanjšalo za 23,1%.

Zmanjševanje umrljivosti je posledica socialnega in ekonomskega napredka. Upadanje rodnosti je tako veliko, da zadnjih osem let beležimo negativen naravni prirast. Staranje prebivalstva se bo po napovedih nadaljevalo, kar bo imelo za posledico zmanjšanje delovno sposobnega prebivalstva in povečanje neaktivnega starejšega dela populacije. Večanje števila starejših vpliva tudi na druge ravni družbenega razvoja – starejši imajo namreč posebne potrebe po zdravstveni negi, socialni varnosti, izobraževanju, bivanju in druge življenjske potrebe. Za zadovoljitev teh potreb bo potrebno ustrezno spremeniti družbeno in ekonomsko ureditev (Belčič, 2002).

Hkrati z upadanjem delovno aktivnega prebivalstva pa se v strukturi brezposelnih oseb pojavljajo posebne skupine – starejši od 40 let, ženske, invalidi. Delež teh skupin med dolgotrajno brezposelnimi je daleč najvišji.

Tabela 6: Aktivno prebivalstvo v OS Trbovlje od 2001 – 2004

	2001	2002	2003	2004
število prebivalcev	65.864	65.628	65.557	65.517
aktivno prebivalstvo	23.186	22.441	21.548	21.026
delovno aktivno prebivalstvo	19.186	18.594	17.376	17.305
brezposelni (povprečje)	3.966	4.057	4.231	4.045

Vir: SURS in Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Če podrobneje pogledamo samo podatke OS Trbovlje, vidimo, da je delež brezposelnih oseb v zadnjih štirih letih v primerjavi z republiškimi podatki zelo visok. Kot že omenjeno, je to posledica številnih stečajev podjetij, ki so zaposlovala

tudi več sto ljudi. Med njimi je bilo veliko podjetij iz tekstilne, usnjarske in obutvene dejavnosti, ki doživlja krizo v celotni Sloveniji. Po zadnjih podatkih naj bi do konca leta 2006 delo v teh panogah izgubilo še nadaljnjih 12.000 ljudi. Ker je to specifična struktura delavcev, je problem še toliko bolj pereč, tudi zato, ker imajo ti ljudje specializirano znanje, ki ga težko uporabijo na drugih delovnih mestih.

*Tabela 7: Povprečno število registrirano brezposelnih oseb v OS Trbovlje od 2001 - 2004*

	2001	2002	2003	2004
Zasavje	3.966	4.057	4.231	4.045
Slovenija	101.857	102.635	97.674	95.565
delež (v %)	3,8	3,9	4,3	4,2

Vir: SURS in Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Delež brezposelnih se je precej povečal leta 2003, ko je bilo več stečajev in prisilnih poravnav. Priliv v evidenco Zavoda je bil takrat nad povprečjem, razlika pa je še bolj vidna zato, ker se je število brezposelnih v Sloveniji zmanjšalo.

### **3.1.2 Struktura registrirano brezposelnih oseb po različnih kriterijih**

V vseh štirih letih je neskladje med ponudbo in povpraševanjem precejšnje. Največ novih delovnih mest se pojavlja v storitveni dejavnosti, kjer pa delodajalci rajši zaposlujejo mlajše in bolj izobražene kadre. Kot posledica tega na Zavodu ostajajo prijavljeni tisti, ki novim delovnim mestom težje konkurirajo – starejši, osebe brez zadostne izobrazbe, invalidi... Kot dolgotrajno brezposelni pa so spet manj zanimivi za delodajalce, poleg tega se pri njih pogosteje pojavljajo zdravstvene težave, socialne omejitve, nepripravljenost na izobraževanje in usposabljanje, pa tudi njihova nemotiviranost za ponovno zaposlitev. Začaran krog je tako sklenjen.

Najbolj niha število oseb, starih do 30 let. Vzrok nihanja je v različnem prilivu iz šol in njihovega nadaljnega izobraževanja. Poleg tega je to skupina, ki jo delodajalci najpogosteje zaposlujejo za določen čas. Zaskrbljujoče pa je stanje oseb, starejših od 40 let. Kljub temu, da se delovna aktivnost starejših z novo zakonodajo postopoma daljša, je njihov delež v evidenci slaba polovica vseh prijavljenih. V primerjavi z republiškim povprečjem, ko delež starejših pada, v Zasavju ostaja na približno isti ravni.

Ker zaenkrat nič ne kaže na možnosti povečanega zaposlovanja starejših, to ostaja dolgoročen problem. Počasi se bo rešil šele takrat, ko bo večina teh delavcev na tak ali drugačen način dosegla pogoje za upokožitev.

Tabela 8: Delež brezposelnih oseb po starosti v OS Trbovlje od 2001-2004(v %)

	2001	2002	2003	2004
do 18 let	0,5	0,0	0,2	0,4
nad 18 do 25 let	28,5	29,0	27,1	27,8
nad 25 do 30 let	10,6	13,0	13,5	15,3
nad 30 do 40 let	17,7	18,0	17,0	16,4
nad 40 do 50 let	21,1	22,0	24,1	21,7
nad 50 let	21,7	18,0	18,0	18,4

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

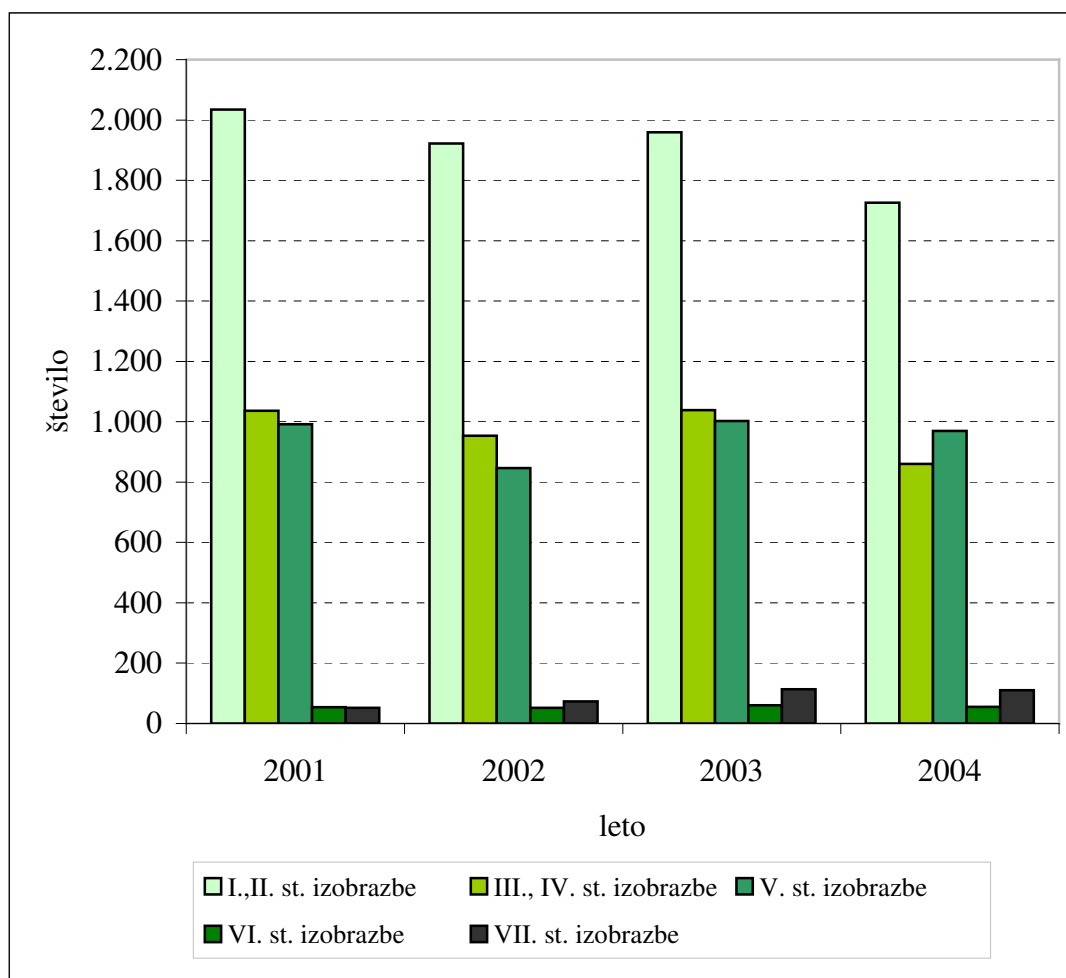
#### Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih

Zanimiva je izobrazbena struktura brezposelnih oseb. Vemo, da je ustrezna izobrazba eden izmed glavnih pogojev, ki jih postavlja delodajalec pri zaposlitvi novega delavca. Osebe z nižjo izobrazbo imajo bistveno manj možnosti za zaposlitev, saj je njihove ponudbe veliko, povpraševanja pa precej manj. Ker je oseb z nižjo izobrazbo skoraj polovica vseh prijavljenih na Zavodu, je logična posledica, da se njihova brezposelnost daljša, kar pa hkrati zmanjšuje njihovo konkurenčnost na trgu dela (Ivančič, 1999). Nasprotno pa je delež višjih in visoko izobraženih najmanjši in povpraševanje zaenkrat presega ponudbo.

Največji delež med brezposelnimi imajo osebe z dokončano ali nedokončano osnovno in nižjo poklicno šolo. Njihovo število se sicer zmanjšuje, s tem pa se že kaže učinek motiviranja oseb za izobraževanje in vključitev v različne programe za pridobitev izobrazbe. V proces informiranja brezposelnih o možnostih izobraževanja so se dejavno vključile tudi lokalne ustanove za izobraževanje, saj je bilo organiziranih veliko predavanj in delavnic v ta namen.

Kljub temu, da izobraževanje pri večini traja vsaj leto ali dve, je med mladimi veliko zanimanja za ta program. Najbolj so zainteresirani tisti, ki so že obiskovali katero šolo, pa jo iz različnih razlogov niso dokončali. Te osebe je lažje motivirati, saj poznajo proces izobraževanja, poleg tega imajo ponavadi že opravljenih nekaj obveznosti. Težje je pri tistih, ki niso nikdar obiskovali nobene šole, saj tudi sedaj ne kažejo nobenega interesa za izobraževanje. Ponavadi te osebe potrebujejo tudi pogovor s poklicno svetovalko glede svojih želja in možnosti, šele nato se lahko konkretno dogovarjamo o izbrani šoli.

Slika 5: Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih v OS Trbovlje od 2001 – 2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Zanimiva je tudi primerjava izobrazbene strukture starejših brezposelnih (nad 40 let) glede na vse brezposelne osebe. Iz podatkov popisa leta 2002 je razvidno, da je delež oseb brez izobrazbe med starejšimi brezposelnimi osebami precej večji kot pa med vsemi brezposelnimi. Če podatke primerjamo z republiškimi, pa je razlika še večja.

Vzrok je v največjem prilivu prav starejših delavcev, ki so brez izobrazbe. V podjetjih so opravljali enostavna dela, za katera ni bila potrebna dokončana šola. Vse, kar so morali znati, so se priučili sproti, ali pa so jih skupinsko uvajali kar njihovi nadrejeni v podjetju. Marsikje se jim čas uvajanja niti ni štel med delovno dobo, niti se jim usposabljanje ni upoštevalo kot interna kvalifikacija. Vendar je pridobljeno znanje včasih zadostovalo, tudi če so (redki sicer) menjali službo.

Danes pa seveda to ni dovolj. Ti delavci so nekonkurenčni med vso ponudbo delovne sile in le stežka nadomestijo ta primanjkljaj z drugimi sposobnostmi. Še najteže je

spremeniti njihovo miselnost glede izobraževanja oz. pridobivanja novih znanj, saj jim tega vrsto let ni bilo potrebno.

*Tabela 9: Deleži brezposelnih oseb po izobrazbi in starosti glede na popis leta 2002*

izobrazba (delež v %)	Zasavje		Slovenija	
	vsi	starejši od 40 let	vsi	starejši od 40 let
I., II.	50,0	59,7	45,6	53,8
III., IV.	24,8	24,5	26,3	26,7
V.	22,0	13,5	22,8	15,2
VI.	1,3	1,9	2,1	2,6
VII.	1,9	0,4	3,2	1,7

Vir: SURS (popis 2002)

Glede na letošnje podatke za OS Trbovlje (maj 2005) je struktura precej podobna – 57,8 odstotkov je starejših brez izobrazbe, 22,7 odstotne točke je takšnih s poklicno šolo, pri srednji, višji in visoki šoli pa je delež celo rahlo višji.

#### Struktura brezposelnih po spolu

Vidimo, da je v preteklih štirih letih več žensk kot pa moških ostalo brez zaposlitve. Delno je to posledica dejstva, da so bile v tekstilnih in obutvenih podjetjih zaposlene večinoma ženske, razlog pa se skriva tudi v tem, da moški lažje najdejo vsaj sezonsko zaposlitev (npr. gradbeništvo). Poleg tega se ženske hitreje sprijaznijo z brezposelnostjo in nehajo aktivno iskati zaposlitev. Veliko se jih posveti družini in so »polno zaposlene« z domačimi opravili.

*Tabela 10: Struktura brezposelnih oseb po spolu v OS Trbovlje od 2001 – 2004*

	2001	2002	2003	2004
moški	1.883	1.742	1.853	1.644
ženske	2.117	2.105	2.319	2.077

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Značilnost večine starejših žensk je, da si želijo čimprejšnjo upokojitve. Vendar zaradi daljšanja dobe delovne aktivnosti jim do tega pogoja manjka še kar precej let, zato jih poskušamo motivirati za ponovno zaposlitev tudi z ukrepi APZ.

Tudi primerjava podatkov z republiškim povprečjem pokaže, da se povsod po državi povečuje delež žensk v evidencah Zavoda. Že leta 1999 je ta delež presegel polovico vseh registrirano brezposelnih. Razveseljivo pa je, da je vsaj zadnje leto število prijavljenih žensk padlo, kar je posledica dejstva, da se jih je veliko vključilo v programe APZ (predvsem javna dela).

### Struktura brezposelnih po dobi iskanja zaposlitve

Iz že omenjenih vzrokov so starejši delavci najmanj zanimivi za delodajalce, zato v evidenci brezposelnih ostajajo najdlje. Ob tem se posledično pojavlja še en problem – dolgotrajna brezposelnost. Pomeni neposredno posledico neskladja med značilnostmi starejših brezposelnih in povpraševanjem.

Med dolgotrajno brezposelne osebe štejemo tiste, ki so več kot eno leto brez zaposlitve in prijavljeni na Zavodu.

Povprečni čas trajanja brezposelnosti pri starejših od 40 let je več kot 2 leti. Če se v tem času ne izobražujejo oz. na kakršenkoli način ohranjajo znanje in pridobivajo novega z različnim usposabljanjem, nimajo na trgu dela skoraj nobenih možnosti zaposlitve. V tem času delovnih zmožnosti ne ohranjajo, pač pa nazadujejo, saj delodajalci potrebujejo delavce z aktualnim znanjem. Če že uspejo priti na razgovor, pa velikokrat dajejo vtis, da jim ni veliko do nove zaposlitve. Ob takem odnosu jih delodajalec ne zaposli, kar zanje pomeni izgovor, da služb ni.

*Tabela 11: Deleži brezposelnih oseb po času iskanja zaposlitve v OS Trbovlje od 2001 – 2004*

	2001	2002	2003	2004
do 3 mesece	18,3	17,7	21,4	19,8
nad 3 do 6 mesecev	16,2	14,1	14,7	15,1
nad 6 do 12 mesecev	12,4	15,4	19,3	13,6
nad 12 do 24 mesecev	15,1	21,1	19,0	21,7
nad 24 mesecev	38,2	31,6	25,7	21,6

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Kljub temu, da število tistih, ki so prijavljeni na Zavodu več kot dve leti, upada, je skupno število dolgotrajno brezposelnih precej visoko in predstavlja večino vseh prijavljenih.

Določene družbene skupine so pojavu dolgotrajne brezposelnosti bolj izpostavljene kot druge – osebe brez izobrazbe, starejši delavci in ženske. Delež oseb brez izobrazbe se iz leta v leto sicer manjša, kar je razveseljivo, pa tudi pričakovano, ob tem, da je vsako leto več sredstev namenjenih za dvig izobrazbene ravni odraslih.

Zmanjšuje se tudi delež žensk, kar je posledica nekaterih ukrepov APZ, kamor so se prednostno vključevale predvsem ženske, kljub vsemu pa delež starejših od 40 let ostaja približno enak.

*Tabela 12: Deleži značilnih skupin med dolgotrajno brezposelnimi osebami v OS Trbovlje od 2001 – 2004*

	2001	2002	2003	2004
stari več kot 40 let	59,1	50,0	50,0	50,0
brez izobrazbe	55,1	54,8	54,8	57,7
ženske	ni podatka	57,0	59,2	56,6

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

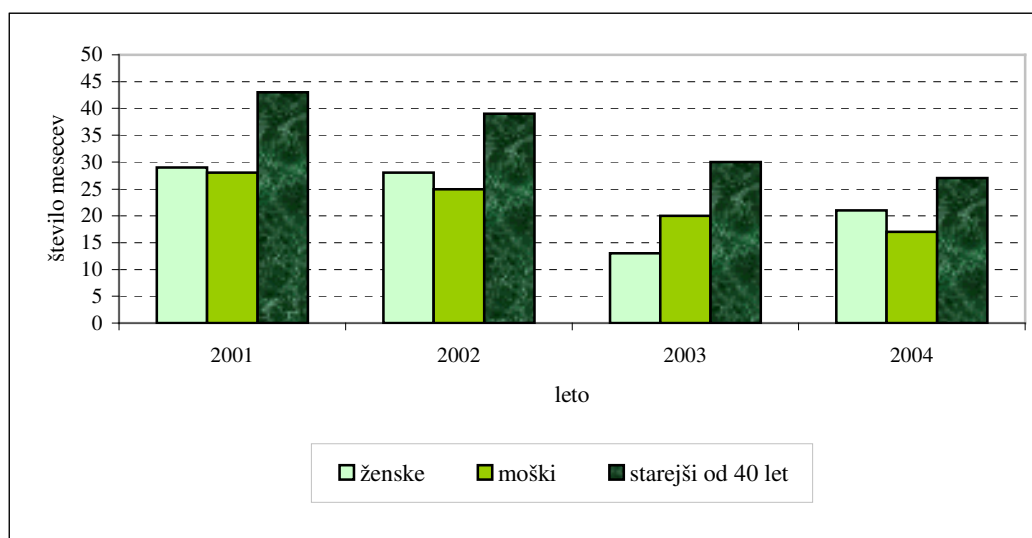
Med starejšimi od 40 let je več kot polovica takšnih, ki so brez izobrazbe, nad 50% pa se giblje tudi njihov delež dolgotrajne brezposelnosti. Njihovo povprečno trajanje brezposelnosti je najdaljše.

Vidimo, da se čas brezposelnosti pri starejših iskalcih in ženskah iz leta v leto krajša, kar je nedvomno posledica omenjenih ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Razlika je le pri ženskah v letu 2004, ko je bilo njihovo število spet večje. Pravzaprav ne odstopa toliko omenjeno leto, kot je razlika opazna leta 2003. Zaradi množičnih stečajev in prisilnih poravnjav, kjer je bil velik priliv prav žensk v odkrito brezposelnost, so se izvajale posebne akcije zaposlovanja žensk preko programov APZ – veliko se jih je vključilo v programe javnih del, nekaj se jih je zaposlilo preko posebnih programov APZ, ki so bili namenjeni prav delavcem iz stečajev in prisilnih poravnjav, nekatere so se vključile v izobraževanje za pridobitev izobrazbe ali v različne oblike usposabljanja.

Delež oseb brez izobrazbe se v nasprotju z ostalima skupinama povečuje. Delno je to posledica dejstva, da je v prilivu v brezposelnost veliko oseb brez izobrazbe, na drugi strani pa proces izobraževanje za pridobitev izobrazbe traja dalj časa. Upoštevati pa je potrebno tudi, da jih med vsemi šolajočimi nekaj tudi ne dokonča programa.



Slika 6: Povprečno trajanje brezposelnosti v OS Trbovlje (v mesecih) od 2001 – 2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

## 3.2 OBJAVLJENE POTREBE PO DELAVCIH

### 3.2.1 Število objavljenih potreb

Iz tabele 13 vidimo, da se je število potreb po delavcih v zadnjih štirih letih konstantno povečevalo, rahel padec je zabeležen le leta 2002. Vendar podatek na prvi pogled lahko vara – vse objavljene potrebe ne gredo na račun novih delovnih mest, pač pa jih je potrebno pripisati zahtevi novega Zakona o delovnih razmerjih, da je potrebno podati objavo tudi v primeru podaljšanja delovnega razmerja za določen čas oz. spremembi iz določenega v nedoločen čas.

Povečane potrebe po pripravnikih so posledica uvedbe programa, namenjenega iskalcem prve zaposlitve. Delodajalcem je namreč ob zaposlitvi pripravnika z najmanj srednješolsko izobrazbo omogočeno subvencioniranje plače novega delavca.

Tabela 13: Potrebe po delavcih in pripravnikih v OS Trbovlje od 2001 – 2004

	2001	2002	2003	2004
potrebe po delavcih	2.505	2.443	2.943	3.251
potrebe po pripravnikih	158	122	91	100
skupaj	2.663	2.565	3.034	3.351

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Tabela 14 nam pokaže objavljene potrebe po dejavnostih. Največ jih je bilo objavljenih v nekmetijskem sektorju in storitvenih dejavnostih. V nekmetijskem sektorju je bilo največ potreb zabeleženih v predelovalnih dejavnostih. V storitvah pa je bilo največ povpraševanja v trgovini in popravilu motornih vozil. Veliko potreb je bilo tudi v zdravstvu, izobraževanju in socialnem varstvu ter gostinstvu.

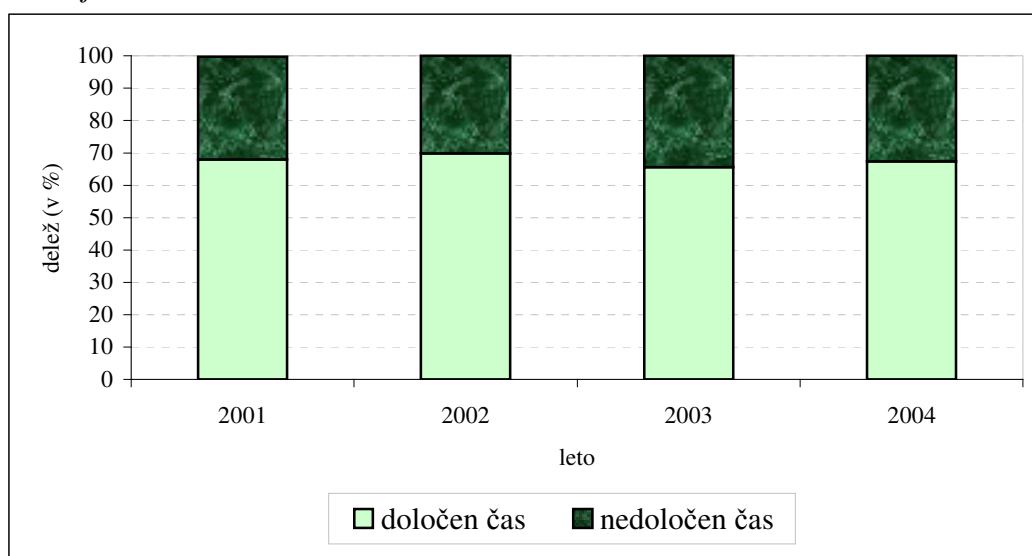
Tabela 14: število objavljenih potreb po dejavnostih za OS Trbovlje od 2001 – 2004

	2001	2002	2003	2004
kmetijske dejavnosti	10	3	6	10
nekmetijske dejavnosti	1.194	1.260	1.559	1.617
storitvene dejavnosti	1.459	1.298	1.468	1.620

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Preko 60% vseh potreb po delavcih delodajalci namenjajo zaposlovanju za določen čas. Ob tem delodajalci izkoriščajo možnost, ki jo na tem mestu nudi zakon in včasih preizkušajo delavce, dokler z nekom niso zadovoljni. Vendar pa ima zaposlitev poleg prednosti tudi svoje slabosti – delavec ne bo tako predan delu, če ve, da se mu bo delovno razmerje prej ali slej izteklo, poleg tega negotovost delovnega razmerja ne pripomore k motiviranosti in zavzetosti pri delu. Pri tem so dejansko najbolj prizadete mlade ženske v rodnem obdobju, saj se jih ob morebitni nosečnosti delodajalci na »lep način« znebijo.

Slika 7: Potrebe po delavcih in pripravnikih za določen in nedoločen čas v OS Trbovlje od 2001 - 2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Zaposlitve za določen čas niti pri starejših delavcih niso priljubljene. Starejši namreč potrebujejo dalj časa, da se navadijo dela in če se to delo hitro konča, imamo vedno manj motivacije in razlogov, da bi se ponovno učili novih spretnosti in navad.

Največji delež povpraševanja je odpadel na 7. glavno poklicno skupino. Po Standardni klasifikaciji poklicev so to poklici za neindustrijski način dela (Verša, 2000): ključavničar, zidar, elektromonter, elektroinstalater, tesar, šiviljec, varilec, avtomehanik, mizar. V tej skupini je tudi največ potreb za določen čas. Veliko občasnega dela je na razpolago tudi delavcem brez izobrazbe, ki opravljajo preprosta dela. Zaposlitev za nedoločen čas je največkrat ponujena strokovnjakom z višjo oz. visoko izobrazbo.

Največ potreb je bilo v povprečju objavljenih za naslednje poklice:

*Tabela 15: Najbolj iskani poklici glede na objavljene potrebe v OS Trbovlje*

stopnja izobrazbe	Poklici
I.	delavec brez poklica, pomožni delavec, gradbeni delavec
II.	voznik cestnih motornih vozil, čistilec metalurških izdelkov, obdelovalec kovin, zidar za zidanje in ometavanje
III.	strojni livar, strojni obdelovalec kovin, strojni predilec, bolničar
IV.	prodajalec, ključavničar, natakalar, zidar, voznik avtomehanik, električar energetik, kuhar, tesar, oblikovalec kovin
V	ekonomski tehnik, strojni tehnik, varuh predšolskih otrok, gimnazijski maturant, zdravstveni tehnik, elektrotehnik, lesarski tehnik, elektrotehnik-elektronik-energetik, gradbeni tehnik
VI.	inženir strojništva, ekonomist za analize in planiranje, inženir elektrotehnike, inženir lesarstva
VII.	profesor razrednega pouka, univ.dipl.ekonomist, profesor defektologije, profesor glasbene vzgoje, profesor slovenščine, univ.dipl.inž.elektrotehnike, profesor matematike, univ.dipl.inž.strojništva, univ.dipl.ppravnik

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Potrebe so različne glede na izobrazbo. Največ je povpraševanja po delavcih s IV. stopnjo izobrazbe, kar je logično. V Zasavju zaenkrat še vedno prevladuje industrijsko gospodarstvo, ki zaposluje večinoma moške s poklicno izobrazbo.

Zanimivo pa je, da kljub velikemu povpraševanju po delavcih z nižjo izobrazbo (I.in II.) še vedno največ teh delavcev ostaja v evidencah Zavoda. Vzrok je v strukturnem neskladju, saj se povpraševanje in ponudba zelo razlikujeta.

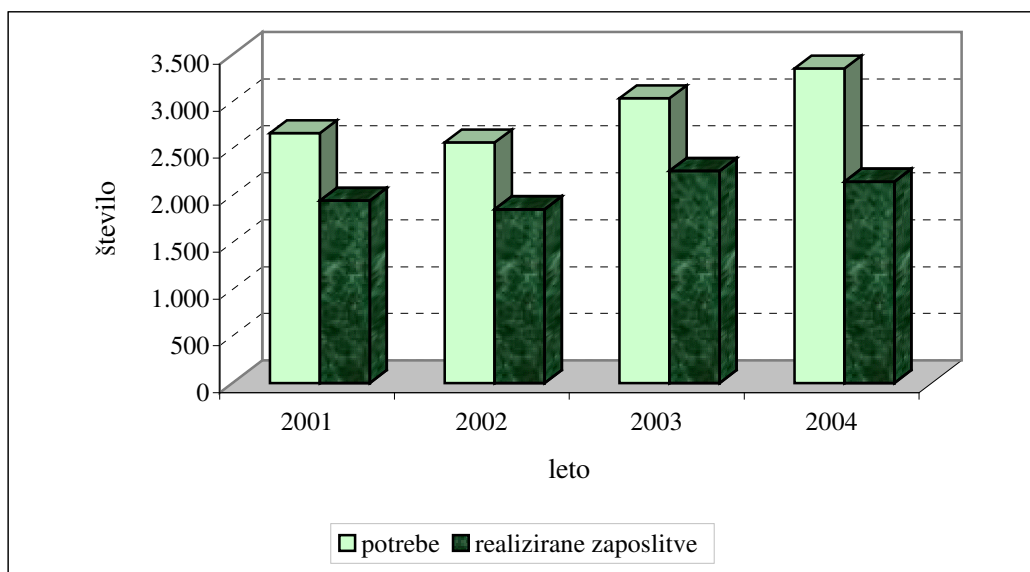
Precej povpraševanja ima sezonski značaj. Spomladi se poveča povpraševanje zaradi začetka pomladanskih opravil, poleti zaradi pričetka turistične in gostinske sezone, v jeseni pa se po dopustih ponovno poveča gospodarska aktivnost.

### 3.2.2 Število oseb, ki so se zaposlile glede na objavljeno potrebo

Realizirane zaposlitve glede na objavljene potrebe so v letih 2001 – 2003 približno 73%, v zadnjem letu pa je odstotek padel za 10 odstotnih točk. Potreb je bilo več kot prejšnja leta, zaposlitev pa manj. Vzrok je v povečevanju strukturnega neskladja, saj se v evidenci Zavoda povečuje število oseb brez izobrazbe, hkrati pa se povečujejo potrebe po višjih in visoko izobraženih kadrih.

Kot že omenjeno, je največ potreb še vedno po delavcih s IV. stopnjo izobrazbe. Veliko je tudi potreb po enostavnih delih, kjer je zahtevana dokončana osnovna oz. nižja poklicna šola. V Zasavju namreč delodajalci – glede na to, da je največ brezposelnih brez izobrazbe – še vedno najraje poslujejo v predelovalnih dejavnostih, saj predvidevajo, da ne bodo imeli težav z delovno silo. Ponavadi se sicer izkaže, da težave kljub temu so, saj struktura oseb brez izobrazbe ni takšna, s katero bi bil delodajalec zadovoljen. Poleg tega je včasih problem tudi pri osebah s poklicno šolo.

Slika 8: Razmerje zaposlitev glede na potrebe v OS Trbovlje od 2001 – 2004



Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Ker je naš šolski sistem zaradi usmerjenega izobraževanja za več let ukinil poklicno šolanje, prihaja do pomanjkanja določenih profilov (Kramberger, 1999). Cele generacije šolarjev, ki bi se sicer izšolali za poklic, so po neuspehih v srednjih šolah zapustili izobraževanje. S tem so nastale dvojne posledice: nizka izobrazba številnih prijavljenih oseb ter pomanjkanje določenih poklicev, po katerih delodajalci povprašujejo.

Delavci, ki imajo želen poklic, so se šolali še pred uvedbo usmerjenega izobraževanja. Vendar so danes že starejši in nekateri že razmišljajo o upokojitvi. Znanje, ki so ga pridobili takrat, danes velikokrat ni več aktualno, saj je razvoj potekal na vseh področjih z veliko naglico. Opravljati znajo stvari, ki jih danes opravljajo stroji, le redki pa imajo znanje upravljati stroje. Malokdo od njih se je pripravljen izobraževati in usposabljanje za nova delovna mesta. Marsikdo med njimi se boji upravljanje proizvodnje, kjer je vse avtomatizirano in računalniško vodeno.

Poleg tega jih ima veliko različne zdravstvene težave. V letih, ko so bili zaposleni, so se pri marsikomu pojavile poklicne bolezni, ki jih danes lahko le lajšajo, ne morejo pa jih odpraviti oz. pozdraviti.

*Tabela 16: Potrebe po delavcih in njihovo kritje glede na stopnjo izobrazbe v OS Trbovlje od 2001 – 2004*

	2001		2002		2003		2004	
	P	K	P	K	P	K	P	K
I.st. izobrazbe	558	481	637	436	778	588	700	499
II.st. izobrazbe	233	87	163	101	181	127	196	120
III.st. izobrazbe	38	27	31	25	53	39	58	40
IV.st. izobrazbe	921	615	796	578	923	657	1.134	733
V.st. izobrazbe	390	474	428	467	510	546	549	424
VI.st. izobrazbe	139	102	112	70	111	77	109	68
VII.st. izobrazbe	384	159	398	177	478	228	505	263

*P – potreb po delavcih*

*K – kritje potreb*

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Največ potreb je res bilo po delavcih s IV. stopnjo izobrazbe, vendar pa je pokritost potreb s kandidati približno 70%. Glede na objavljene potrebe je največ delavcev s V. stopnjo izobrazbe, saj jih objavljenim pogojem ustreza preko 100%. Velik delež pokritih potreb je tudi pri delavcih z najnižjo izobrazbo, najmanjši pa pri visoko izobraženem kadru.

### **3.3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

#### **3.3.1 Definicija**

Aktivna politika zaposlovanja je nabor programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne vključila ali v tem statusu obdržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi omejila brezposelnost.

Za uveljavitev APZ je najpomembnejši dejavnik strukturna brezposelnost. Le-ta je nastala kot posledica uvajanja novih tehnologij, ki so nadomeščale vedno večje število delavcev, ki so tako prešli v odkrito brezposelnost. Poleg tega zahtevajo nove tehnologije vedno nova znanja in spretnosti, ki jim vsi ne morejo slediti. Zlasti starejši delavci imajo s prilagajanjem večje težave kot mlajši. Z ukrepi poskušamo vplivati na možnosti oz. povečanje zaposlenosti tudi tistih skupin brezposelnosti, ki so zaradi naštetih vzrokov v slabšem položaju – starejši, invalidi, osebe z zdravstvenimi težavami...

Programi APZ pomenijo poseganje na trg dela v tej meri, da v glavnem ne dvigujejo povpraševanja, pač pa uravnava tako povpraševanje kot tudi ponudbo. Usmerjeni so na posamezne gospodarske kategorije, posamezne regije, socialne skupine, posamezne poklice, skratka na področja, kjer je potrebno uskladiti ponudbo in povpraševanje (Svetlik, 2002).

Programi APZ so ponavadi razdeljeni glede na uravnavanje ponudbe delovne sile (izobraževalni programi), za uravnavanje povpraševanja po delovni sili (programi za ohranjanje zaposlitev), za spodbujanje novega zaposlovanja in programi javnih del. Programi APZ pa se ponavadi razlikujejo tudi glede ciljnih skupin, panog in regij (Ignjatović, 2002).

V Sloveniji se je praktično začelo z izvajanjem APZ v začetku devetdesetih let, kar sovпада s hitrim naraščanjem števila brezposelnih. Zakonska podlaga za izvajanje programov je opredeljena v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti<sup>2</sup>, financirajo se iz državnega proračuna, vsako leto pa jih potrdi Vlada Republike Slovenije.

Tudi države Evropske unije dajejo vedno večji poudarek APZ, saj ta od posameznika zahteva aktivno iskanje zaposlitve in vključevanje v programe. Ukrepi se vse

---

<sup>2</sup> – *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, 1998*

bolj prilagajajo posamezniku, kar je prav, če želimo doseči zadovoljive rezultate vključevanje oseb v programe.

### **3.3.2 Opis programov**

Programi APZ, ki so namenjeni pretežno starejšim in dolgotrajno brezposelnim osebam, so:

1. Izobraževanje in usposabljanje:
  - programi pomoči in načrtovanju poklicnega cilja in iskanju zaposlitve (programi informiranja in motiviranja, delavnice za iskanje zaposlitve)
  - klub za iskanje zaposlitve
2. Javna dela
3. Nadomestitev dela plače težje zaposljivi brezposelni osebi – subvencija v enkratnem znesku
4. Pospeševanje zaposlitev za krajši delovni čas

#### **Izobraževanje in usposabljanje**

Prehajanje v tržno gospodarstvo od začetka prejšnjega desetletja spremlja visoka brezposelnost. Izrazito je predvsem strukturno neskladje, ki se kaže v hkratnem pojavljanju brezposelnosti in nezasedenih delovnih mestih. Jasno se kaže presežek delavcev s I., II. in V. stopnjo izobrazbe, premalo pa je kadrov s III., IV., VI. in VII. stopnjo izobrazbe. Ob tem se stalno pojavlja potreba po izenačevanju ponudbe in povpraševanja, in eden od načinov je tudi izobraževanje oz. usposabljanje brezposelnih.

Med programe izobraževanja in usposabljanja, kamor se vključujejo tudi starejši delavci, spadajo programi informiranja in motiviranja ter delavnice za iskanje zaposlitve.

Programi **informiranja in motiviranja** se izvajajo z namenom, da bi osebe same aktivno začele reševati svoj problem brezposelnosti. V sklopu teh programov se izvaja več različnih delavnic, ki so vse namenjene predvsem seznanjanju brezposelnih oseb z njihovimi pravicami in obveznostmi, možnostmi in oblikami pomoči. Predvsem starejši delavci potrebujejo več motivacije in vzpodbude, saj ima večina precej pasiven odnos do iskanja zaposlitve oz. možnosti, ki so jim na razpolago. Ponavadi niti ne vedo, kaj vse jim Zavod nudi kot pomoč pri povečanju njihove konkurenčnosti na trgu dela.

**Delavnice za iskanje zaposlitve** so programi pomoči, ki so namenjeni tistim, ki imajo izdelan poklicni cilj, potrebujejo pa pomoč pri usmeritvi in nastopu na trgu delovne sile. Predvsem starejši delavci se delavnice radi udeležujejo, saj se v današnjih razmerah na trgu dela le stežka znajdejo. Predvsem oblikovanje vlog in prijav na prosta delovna mesta, razgovori z delodajalci, zlasti pa huda konkurenca za vsako delovno mesto, vse to v začetku precej bega starejše. Občutek imajo, da ne

bodo nikoli dovolj obvladali veččin iskanja zaposlitve, da bi le-te prinesle rezultat. Vendar z vajo in pogumom marsikdaj prekašajo tudi mlajše konkurente, saj ponavadi pokažejo precej več interesa in zavzetosti za želeno delovno mesto. Po končani delavnici jim je velikokrat žal, da se je niso udeležili že prej, saj bi lahko pridobljene veščine že uporabili pri iskanju nove službe. Ponavadi je te ljudi lažje motivirati tudi za udeležbo pri kakšnem drugem srečanju, saj že vedo, da jim je vse to lahko le v pomoč.

**Klub za iskanje zaposlitve** je logično nadaljevanje delavnice Poti do dela in zaposlitve. Ta namreč traja dva dni in so brezposelnim v strnjeni obliki podane veščine iskanja zaposlitve. Klub pa traja tri mesece in je organiziran kot sistematično iskanje zaposlitve. S tem omogoča samostojno in aktivno delovanje oseb na trgu dela, »prakso« za razliko od teorije. V Klubu brezposelne osebe poleg pisanja vlog in prijav konkretno navezujejo stike z delodajalci, osebno ali po telefonu. S tem si pridobivajo izkušnje osebnega stika in se znebijo treme pred lastno predstavitvijo. Ker se včasih pokažejo rezultati navezovanja mreže osebnih stikov šele čez čas, se vse udeležence spremlja še tri mesece po udeležbi v Klubu.

Večini udeležencev je ponavadi žal, ko se Klub konča. Navadijo se mentorjev, ki jih usmerjajo, pa tudi drugih v skupini. Med seboj izmenjujejo izkušnje, zato velikokrat še naprej ohranjajo stike in se vzpodbujajo. Marsikdo tudi zaprosi, če bi se Kluba lahko ponovno udeležil.

*Tabela 17: Število vključenih v izobraževanje in usposabljanje v OS Trbovlje od 2001 – 2004*

	2001	2002	2003	2004
pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve	210	176	336	345
Klub za iskanje zaposlitve	96	49	54	53

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

## **Javna dela**

Javna dela so lokalni ali državni programi zaposlovanja, ki so namenjeni vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranjanju delovnih sposobnosti brezposelnih oseb. Organizirana so v neprofitnih in izjemoma tudi v profitnih sektorjih.

Cilj programa je socialna in delovna vključenost, dvig ravni znanja in spodbujanje prehoda v redno zaposlitev. Javna dela so namenjena predvsem osebam, ki se zaradi različnih vzrokov težje zaposlijo in so tako idealna možnost za starejše in dolgotrajno



brezposelne osebe. Vključijo se na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi, v kateri so vsa določila zakona o delovnih razmerjih. V času vključenosti imajo osebe pravice do usposabljanja in izobraževanja v okviru javnih del.

*Tabela 18: Število programov in število vključenih oseb v javna dela v OS Trbovlje od 2001 – 2004*

	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
število programov	85	54	68	89
število vključenih	347	260	245	320

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Kot že omenjeno, so javna dela v glavnem namenjena posebnim skupinam brezposelnim. To so starejši delavci, dolgotrajno brezposelni, osebe brez izobrazbe, ženske. Ker so to skupine, ki težje najdejo redno zaposlitev, so javna dela idealna priložnost, da se zopet vključijo v delovno sredino in se počutijo potrebne v družbi. Ker programi niso vezani na smer izobrazbe, ampak samo na stopnjo, vključene osebe opravljajo najrazličnejša opravila. Marsikdo odkrije novo zanimanje za določeno delo, izkušnje pa jim dajo dovolj motivacije, da se vključijo tudi v izobraževanje in usposabljanje. Ker so ves čas delovno aktivni, so tudi bolj motivirani za iskanje redne zaposlitve, napišejo več vlog in gredo na več razgovorov.

*Tabela 19: Starostna struktura vključenih v javna dela v OS Trbovlje od 2001 – 2004 (delež v %)*

	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
do 18 let	0,3	0,4	0,0	0,0
nad 18 do 25 let	24,5	38,1	34,3	32,8
nad 25 do 30 let	19,3	14,2	14,3	14,1
nad 30 do 40 let	15,9	14,2	16,3	13,7
nad 40	40,0	33,1	35,1	39,4

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

V letu 2003, ko je bil velik priliv stečajnikov in presežnih delavcev, so se iskale možnosti za njihovo ponovno vključitev na trg dela. Ena od teh možnosti so bila tudi

javna dela, vendar se je učinek pokazal šele v letu 2004. V programe so osebe namreč lahko vključene praviloma eno leto. Šele po izteku se lahko vključi druga oseba. V letu 2003 se je tako »pripravljala teren« za vključitev pretežno žensk v obstoječe programe.

Treba je omeniti, da iz leta v leto narašča zanimanje delodajalcev za programe javnih del. Velikokrat lahko le s pomočjo javnih delavcev opravijo potrebna dela, ne da bi jim bilo potrebno zaposlovati nove delavce. Za zaposlitev preko javnih del namreč ni potrebno podati potrebe po delavcu.

Razen v letu 2002 je bilo največ vključenih v javna dela starejših od 40 let. Javna dela torej dosegajo svoj namen – vključiti čim več starejših, dolgotrajno brezposelnih in oseb brez izobrazbe.

Čeprav imajo javna dela pri marsikaterem delavcu negativni prizvok, je čedalje več tistih, ki se želijo na ta način vključiti v delo. Sploh ženske so zelo zainteresirane za različne oblike pomoči starejšim ali invalidom. S tem dobijo občutek, da so še potrebne v družbi in ponavadi dobijo motivacijo tudi za druge oblike pomoči, ki jih Zavod nudi.

### **Nadomestitev dela plače težje zaposljivi brezposelni osebi – subvencija v enkratnem znesku**

Program je namenjen zaposlitvi težje zaposljivih oseb in presežnih delavcev ter delavcev iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko - obutvene dejavnosti ter delavcev iz dejavnosti carinskega posredništva. Delodajalec mora delavca zaposliti za poln delovni čas, zaposlitev pa mora trajati najmanj eno leto.

Zaradi visokih finančnih vzpodbud je zanimanje delodajalcev za ta program zelo veliko, večina zaposlitev je ponavadi realizirana v prvi polovici leta. Najbrž bi se lahko zaposlilo še veliko več oseb, vendar je program omejen s finančnimi sredstvi.

V letu 2003 se je s pomočjo tega programa zaposlilo 43 oseb, v letu 2004 pa že kar 83. Ciljne skupine so starejši od 50 let, dolgotrajno brezposelni in invalidi.

Za ta program vlada med delodajalci zelo veliko zanimanje, kljub temu, da so ciljne skupine tiste, ki so ponavadi najtežje zaposljive. To lepo kaže na miselnost delodajalcev, ki ob dovolj veliki finančni vzpodbudi najdejo načine in poti za zaposlitev teh oseb.

### **Pospeševanje zaposlitev za krajši delovni čas**

Program je podoben prejšnjemu, s to razliko, da pri slednjem ne gre za zaposlitev za polni, pač pa krajši delovni čas. Tudi tu so ciljne skupine med drugim težje zaposljivi, starejši, invalidi... Cilj je tudi preko tega programa zaposlitev čim večjega števila žensk. Zlasti starejšim ženskam zaposlitev za krajši delovni čas včasih celo

bolj ustreza od polnega. Ker imajo nekatere še druge obveznosti (varovanje vnukov, skrb za starše, morebitne zdravstvene težave), lažje usklajujejo delo in zasebne stvari. Zaposlitev mora biti vsaj 20 ur in ne več kot 30 ur tedensko. Tudi pri tem programu so finančna sredstva, ki jih prejme delodajalec, dovolj velika, da je zanimanje precejšnje.

*Tabela 20: Število vključenih v programa zaposlovanja v OS Trbovlje, 2003 in 2004*

	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
subvencija za težje zaposljive osebe	/	/	43	118
subvencija za zaposlitev za krajši delovni čas	/	/	7	8

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

## **4. NAČINI REŠEVANJA BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH IN DOLGOTRAJNO BREZPOSELNIH OSEB**

### **Zgodovina zaposlovanja v Zasavju**

Zasavje je svoje celotno gospodarstvo zgradilo na osnovi rudarjenja. Preden so odkrili premog, je bila zasavska pokrajina predvsem kmetijska. Ker so razvijajoči se rudniki rabili vse več delovne sile, so poleg domačinov začeli prihajati v Zasavje tudi delavci iz drugih krajev Slovenije, bivše Jugoslavije in iz tujine. Tako se je Zasavje iz izrazito kmečkega področja začelo razvijati v industrijsko področje. V zasavskih dolinah in njihovi okolici so se razvile steklarne, svinčarna, koksarna, opekarna, cinkarna, elektrarna, keramična, kemična in strojna industrija ter druge sekundarne panoge.

Vse te panoge so svojo dejavnost lahko širile zaradi potreb rudnika. Dela je bilo za vse (večinoma moške) dovolj. Izobrazba ni bila važna, za delo v rudniku in predelovalni proizvodnji je bila dovolj končana osnovna šola oz. zaključenih vsaj nekaj razredov. Priučevanje je potekalo kar na delovnem mestu, delavci so se usposobili za opravljanje točno določenega dela.

Da je Zasavje lahko sprejel množico delavcev od drugod, so se začeli pojavljati samski domovi, hotel, različne menze za prehrano. Tu je bila priložnost za ženske, da so se zaposlile v omenjenih obratih. Začela pa se je razvijati tudi druga industrija – tekstilna in obutvena, pa tudi trgovina ter gostinski obrati. V teh panogah so se zaposlovale večinoma ženske, ki so kasneje priložnost za delo našle tudi v storitvenem sektorju in javni upravi. Tako kot pri moških tudi pri ženski delovni sili za zaposlitev v proizvodnji ni bila potrebna dokončana poklicna ali srednja šola. Dovolj je bila pripravljenost za delo. Podjetja so organizirala interna usposabljanja, ki so ponavadi trajala več mesecev in se večinoma niso štela v delovno dobo.

Vzporedno s predelovalnimi dejavnostmi so se ustanovile tudi šole – rudarska, strojna in kovinarska, kasneje še ekonomske, trgovska in gostinska šola ter gimnazija. Toda ne glede na izobraženost, je bila zaposlenost visoka.

V osemdesetih, ko se je začelo prestrukturiranje gospodarstva, pa so se začeli tudi prvi stečaji in prehodi presežnih delavcev v odkrito brezposelnost. V začetku devetdesetih je brezposelnost skokovito narasla in se prvih nekaj let samo še povečevala. Šele leta 1999 se je začel upad. K situaciji je precej prispeval začetek zapiranja rudnika. Resda med brezposelnimi ni veliko rudarskih delavcev, saj so se zaradi benificirane delovne dobe upokojevali pod zelo ugodnimi pogoji. Zato pa so toliko večje posledice v drugih dejavnostih, ki so se vsa leta povezovala z rudarstvom. Čeprav se je o zapiranju rudnika govorilo dalj časa, večina industrije ni prilagodila svoje dejavnosti spremembam. In ko se je zapiranje dejansko pričelo, so bila podjetja popolnoma nepripravljena na spremembe in posledice. Potreba po težki

industriji je upadla, veliko delovne sile je bilo odveč. Prvi ukrep je bil upokojitev vseh, ki so imeli kakršne koli pogoje za to. Vendar so na ta način lahko »pomagali« le malo delavcem. Večina je zaradi zapiranja podjetij ostala brez službe.

Struktura teh delavcev je bila takšna, da se je leta nazaj zaposlovala brez večjih težav. Le-te pa so se pokazale sedaj, saj je bila večina brezposelnih brez izobrazbe in starejših od 40 let. Imeli so enostransko znanje, saj so celotno delovno dobo v večini opravljali le ozko specializirana dela, potrebe po izobraževanju ni bilo, zato so imeli do kakršnega usposabljanja izrazito odklonilen odnos. Pokazalo se je, da je veliko težje spremeniti njihovo miselnost kot sàmo stanje brezposelnosti.

Zaposleni v rudniku in težki industriji so pri tem delu tudi čustveno precej otrdeli. Navadili so se, da opravijo delo, ki zahteva veliko fizične moči in jim za čustvovanje in mišljenje ni ostalo veliko energije. Poleg tega je bilo Zasavje po drugi vojni izrazito komunistično in ni dovoljevalo kakšnega individualnega mnenja. »Rdeči revirji« so nosili to ime še dolgo po padcu prejšnjega režima in še danes Zasavje marsikdo označi s tem imenom. Po toliko letih socialne varnosti je bilo večini delavcev zelo težko sprejeti novo situacijo. Moškim še težje kot ženskam. In dokler se na nek način niso sprijaznili z lastno brezposelnostjo, tudi noben pogovor in ukrep APZ ni pomagal pri odpravljanju posledic. Večina je zelo zamerila državi, češ »toliko let smo jim dajali kurivo, energetske vire, sedaj pa naj poskrbi za nas«.

Težava pa je nastala tudi pri plačilu. Plačilni sistem v prejšnji ureditvi je bil vezan na delovno mesto, le-to pa ni vedno zahtevalo določene izobrazbe. Tako so veliko odgovornih delovnih mest zasedali delavci brez ustrezne izobrazbe in bili dobro plačani. Sedaj pa se težko sprijaznijo s tem, da je njihov položaj na trgu dela odvisen tudi od izobrazbe in da je plačilo temu primerno. Marsikdo sploh noče sprejeti službe, ker ni tako »dobra« kot prejšnja. Pri tem imajo moški veliko večje težave kot ženske, saj so dolga leta kot edini zaposleni prinašali domov plačo, ki je zadostovala za preživetje, danes pa temu ni več tako.

### **Stanje zaposlovanja danes**

Vzrok težje ponovne zaposlitve ni le v pomanjkanju delovnih mest, slabši konkurenčnosti, želji delodajalcev po mlajših delavcih. Vse to seveda vpliva na zaposlovanje starejših, velikokrat pa je vzrok dolgotrajne brezposelnosti v samih ljudeh. V zadnjih štirih letih se je namreč iz razgovorov z brezposelnimi oblikoval vedenjski vzorec, ki ga sedaj lažje prepoznamo kot pred leti. Gre za pasivnost in odpor starejših delavcev do iskanja nove zaposlitve, novega usposabljanja ali izobraževanja. Iz do sedaj varne zaposlitve se nenadoma znajdejo na trgu dela, kjer vlada huda konkurenca. Malo med njimi se jih zave, da se je potrebno hitro prilagoditi in poiskati drugo delo. Večina med njimi je popolnoma nepripravljena na nove razmere in kar čakajo, da bo nekdo nekaj ukrenil namesto njih. Ponavadi pričakujejo od delavcev na Zavodu, da jim bodo našli drugo službo, jezijo se na delodajalca, ker jih je tako grdo odpustil, na državo, ker nič ne ukrene, na razmere,

ker ni druge službe... Ogromno energije porabijo za razglabljanje o vzrokih svoje brezposelnosti, manjka pa jim veščin za iskanje nove zaposlitve (Ivančič, 1999).

Na Zavodu so ponavadi vključeni v različne delavnice, kjer spoznavajo načine iskanja zaposlitve, vendar se velikokrat izkaže, da se marsikdo sploh ni več pripravljen zaposliti. Nekaj časa še pišejo vloge in se prijavljajo na objave, ob prvih neuspehih pa vržejo puško v koruzo in rečejo, saj »tako ni dela«. Na dan pridejo vsi mogoči izgovori, zakaj »ni dela« - zdravstvene težave, starost, neznanje, neustrezna izobrazba, oddaljenost, neprimeren delovni čas... (Pačnik, 1995).

Velikokrat je potrebno najprej spremenit miselnost delavca, da je pripravljen sprejeti novo zaposlitev, šele potem preiti na dejansko iskanje novega dela.

### **Dolgotrajna brezposelnost**

Ob velikem deležu starejših delavcev v evidenci, se med njimi pojavlja še ena težava – dolgotrajna brezposelnost. Med dolgotrajno brezposelne osebe štejemo tiste, ki so več kot eno leto brez zaposlitve in prijavljeni na Zavodu. Te osebe predstavljajo eno najbolj aktualnih in resnih socialnih vprašanj s področja zaposlovanja. Možnosti za zaposlitev tistih, ki so več kot eno leto brez dela, upadajo z daljšanjem časa brezposelnosti. Njihove sposobnosti za opravljanje del se nenehno zmanjšujejo. Posledica tega je, da jih delodajalci zaradi njihove (pre)dolge odsotnosti s trga dela ne želijo več zaposliti.

Dolgotrajna brezposelnost je najhujša oblika brezposelnosti – osebe, ki so dalj časa brez zaposlitve, so bistveno bolj izpostavljene socialni in ekonomski izoliranosti, nezanimivi so za delodajalce, odvisni od različnih oblik socialne pomoči. Zaradi naštetega se pri tej skupini populacije pojavlja precej več kriminala in sive ekonomije. Poleg tega pa je med njimi tudi precej takšnih, ki bi sicer želeli delati, vendar so zaposlitev nehali aktivno iskati, ker so prepričani, da je ne morejo več dobiti. Ta oblika se največkrat pojavlja ravno med starejšimi delavci (nad 40 let) brez izobrazbe, ki med dolgotrajno brezposelnimi prevladujejo.

Osnovni razlog za dolgotrajno brezposelnost je strukturno neskladje na trgu dela oz. neskladje med ponudbo in povpraševanjem. Procesi, ki so pripeljali do današnjega stanja, so posledica globalizacije nacionalnih ekonomij, neuravnavanja finančnih trgov, upadanja tradicionalnih industrijskih panog in s tem zmanjševanja delovnih mest, ki zahtevajo uporabo predvsem ročnih veščin in spretnosti. Zaradi prilagajanja tem spremembam so bili delodajalci prisiljeni odpuščati številne delavce, le-ti pa se na drugi strani niso znali ali mogli hitro prilagoditi novim zahtevam s strani povpraševanja (Svetlik, 2002).

### **Zaposlovanje žensk**

Ob tem je mogoče izpostaviti še en problem – zaposlovanje in brezposelnost žensk. Za razumevanje spolnih razlik v zaposlovanju, je potrebno poznati neposredno zvezo

med aktivnostmi doma oz. zunaj doma, t.j. na trgu delovne sile. Ideologije zahodno evropskih industrijskih družb je postavljala zaposlenega moškega zunaj doma kot edinega hranilca družine. Šele v prvi polovici 20.stoletja je pričel prihajati v ospredje pomen aktivnosti moških in žensk na vseh področjih življenja (Ignjatović, 2002). V zadnjih desetletjih prejšnjega stoletja pa se je na trgu dela precej povečalo število žensk. Razlogi so bili predvsem širitev storitvenega sektorja in finančni pritiski, ki so marsikatero žensko takorekoč prisilili v zaposlitev. Na ponudbo in povpraševanje pa vpliva tudi večja izobraženost žensk, padanje rodnosti, več razvez, poudarjanje enakosti med spoloma. Toda kljub normativno enakim možnostim imajo ženske še vedno slabše zaposlitvene pogoje v primerjavi z moškimi, kar je povezano z neenako delitvijo neplačanega dela v družbi. Večino tega dela še vedno opravijo ženske – skrb za otroke, gospodinjska dela... (Mrgole-Jukič, 1998). Zaradi takšne delitve dela so ženske prikrajšane za možnosti na trgu dela. Delodajalci namreč predpostavljajo, da ženska takšne obremenitve ima oz. jih bo imela. Zato jo ima za manj zanesljivo.

Spremembe v Evropi kažejo, da mlajša generacija žensk zaradi vzgoje otrok manj časa ostaja izven trga dela, poleg tega pa svoje vloge ne vidi le v tradicionalni ženi in materi, pač pa tudi v poslovnem svetu.

Pri zaposlovanju žensk je v devetdesetih letih prišlo do sprememb, ki sprva niso bile tako opazne, na daljši rok pa so prinesle spremenjeno strukturo na trgu dela. Stečaji velikih proizvodnih podjetij v težki in strojni industriji ter zaprtja rudnikov so povzročili veliko brezposelnost predvsem moških, ki so bili zaposleni v teh dejavnostih. Ženske, zaposlene večinoma v storitvenem in javnem sektorju, niso bile tako hudo prizadete s pomanjkanjem dela. Vendar pa se je proti koncu devetdesetih že začela situacija obračati – moški so se ponovno zaposlovali, ženske pa so počasi izgubljale delo. Vzrok je v tem, da so delodajalci raje zaposlovali moške, najteže pa so novo zaposlitev našle ženske, mlajše od 26 let in starejše od 40 let. Toda med tema dvema skupinama obstaja velika razlika – medtem ko mlajše kljub daljši čakalni dobi vendarle nekako najdejo zaposlitev (največkrat sicer za določen čas), starejše delavke ostajajo v evidenci in veliko jih ob »čakanju« na delo »dočaka« le upokožitev. Poleg tega na stanje precej vpliva izobrazba – višja izobrazba zagotavlja dokaj stabilno zaposlitev, medtem ko nižja izobrazba pomeni tudi težjo zaposlitev in bolj negotovo delo.

Če pogledamo konkretne podatke za Zasavje, vidimo, da so značilen odraz sprememb v devetdesetih. Po stečaju številnih (predvsem) tekstilnih in obutvenih podjetij, ki so zaposlovala žensko delovno silo brez izobrazbe, je kar naenkrat veliko število žensk ostalo brez dela. Najbolj opazen priliv je v letu 2003, ko je bilo povprečno število žensk v evidenci Zavoda največje. Dejansko so to ženske, ki so se v podjetjih zaposlile po osnovni šoli, redke imajo opravljeno poklicno šolo. Večina se jih je priučila na delovnem mestu, potem pa so do izgube službe opravljale ista dela. Znanje, ki ga imajo, je danes neaktualno in nekonkurenčno na trgu dela. Večina teh žensk je starejša od 40 let. Vzgojena so bila v tradicionalni vlogi moškega in ženske, zato danes odklanjajo izobraževanje in preveliko aktivnost pri iskanju zaposlitve. Marsikateri je kar prav, da je doma in da »skrbi« za moža. Tudi

delodajalci so za zaposlovanje starejših žensk najmanj zainteresirani. Razlogi, ki jih navajajo, so zdravstvene težave, oddaljenost od doma, varovanje vnukov ali bolnih staršev... Ker ob tem same sebe nekako izločijo s trga dela, jih tudi delodajalci težko drugače obravnavajo.

Podatki kažejo, da se delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom zmanjšuje. Deloma je to posledica številnih stečajev in zapiranje podjetij s pretežno žensko delovno silo. Po drugi strani pa še vedno prevladujejo dejavnosti težke industrije, ki zaposluje večinoma moško delovno silo.

V primerjavi z republiškim povprečjem je v Zasavju med registrirano brezposelnimi nadpovprečno veliko žensk in dolgotrajno brezposelnih.

*Tabela 21: Deleži žensk med delovno aktivnimi, zaposlenimi in brezposelnimi v OS Trbovlje od 2001 - 2004*

	2001	2002	2003	2004
delovno aktivne	8.754	10.987	8.125	8.013
delež žensk med zaposlenimi (v %)	44,9	45,7	46,2	46,3
delež žensk med brezposelnimi (v %)	52,4	53,8	56,8	56,1

Vir: SURS in Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

### **Zaposlenost po dejavnostih**

Zasavska regija se uvršča med tradicionalna industrijska in rudarsko – energetska območja Slovenije. Industrija je večinoma stara, delež kmečkega prebivalstva je nizek, pokrajina je zaradi rudarjenja degradirana. Odkritje premoga je resda omogočilo razvoj industrije in pridobivanje električne energije, vendar pa so povzročili tudi velike gospodarske, socialne, zdravstvene in prostorske spremembe. Te se kažejo v strukturi prebivalstva, med katerimi še vedno prevladujejo rudarski, energetske in industrijski kadri, značilna je dnevna migracija zaposlenih.

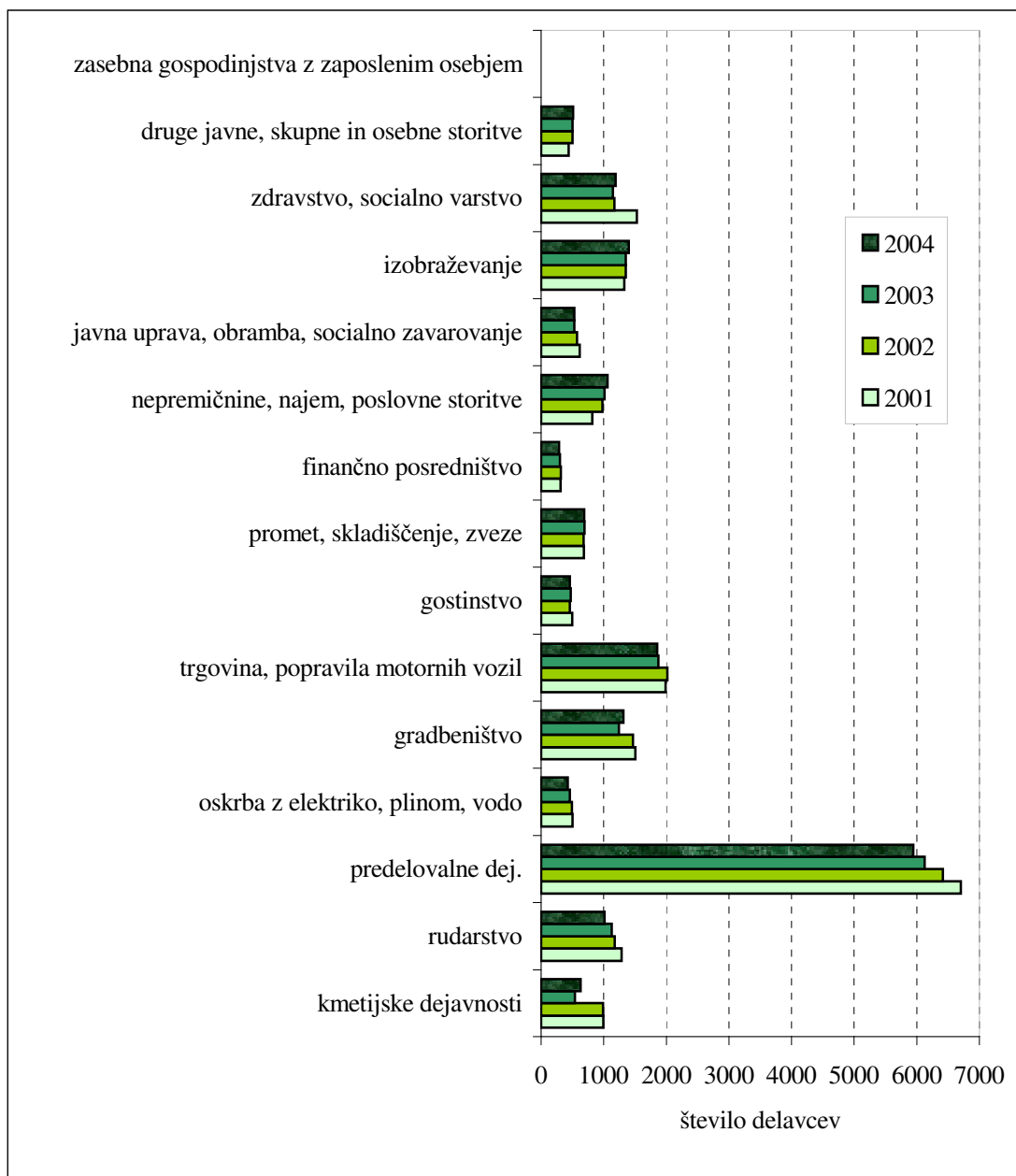
Večina delovno aktivnega prebivalstva je še vedno zaposlena v predelovalnih dejavnostih, čeprav je delež vsako leto manjši. Zelo počasi se povečuje število zaposlenih v storitvah (zdravstvo, socialne službe, izobraževanje). Glede na staranje prebivalstva bo potreba po teh storitvah vedno več. Prihodnost se tako kaže tudi v izobraževanju večjega števila ljudi (predvsem žensk) za nudenje teh uslug.

Gospodarska moč Zasavja je v primerjavi z ostalimi slovenskimi regijami podpovprečna (27,2% pod povprečjem). V regiji posluje 1,2% vseh gospodarskih družb, ki so registrirane v državi.



Razvojni potencial v Zasavju leži predvsem v vlaganju sredstev v infrastrukturo in vzpodbujanju podjetništva, s čimer bi se pospešil prehod iz industrijske regije v regijo s postindustrijsko gospodarsko strukturo.

*Slika 9: Zaposleni po dejavnostih v OS Trbovlje od 2001 - 2004*



Vir: SURS in Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

### **Vzroki in posledice staranja prebivalstva**

Kot že večkrat omenjeno, tako v Sloveniji kot tudi v Zasavju prihaja do staranja prebivalstva in s tem do zmanjševanja delovno aktivne populacije. Vzroki staranja so

predvsem zmanjševanje rodnosti in daljšanje življenjske dobe. Vse to vpliva na hitro naraščanje števila starejših, kar prinaša obsežne zahteve po širjenju mreže socialnih in zdravstvenih ustanov in služb (Belčič, 2002).

Za posameznika predstavlja delo uvajanje v družbo in je vir mnogih zadovoljstev in izkustev. Poklicno delo omogoča ekzistenco in določeno raven življenjskega standarda, izpolnjuje velik del delavčevega življenja in vpliva na vrsto drugih življenjskih aktivnosti. Človekovo delovno področje se skozi razvoj kariere širi, z upadanjem njegove telesne in duševne moči pa naj bi se zoževalo. Na ta način bi se lažje prilagodili času brez redne zaposlitve in razvili dejavnosti na drugih področjih. Ustvarjalnost, pridobljene izkušnje, zadovoljstvo nad uspehi, zaupanje vase, položaj v poklicu – vse to mnogim starejšim pomeni smisel življenja. Ali, kot navaja Ignatović (2002, str.132) »Delovna mesta oziroma zaposlitev imajo za posameznika vsaj tri različne pomeni: prispevajo k produkciji dobrin in storitev, zagotavljajo posamezniku in njegovi družini vir dohodka oziroma vir blaginje ter dajejo posamezniku občutek vrednosti, identitete in namena.«. Pomeni tudi vrednost, kakršno uživajo v očeh drugih ljudi. Kakor hitro pa ostanejo brez službe, so njihove izkušnje nepomembne in njihova vrednost v očeh okolice pade. Sedaj so samo še brezposelni. Prekinitev delovne dejavnosti pri marsikomu povzroči zdravstvene težave, pri večini pa se spremeni njihova duševnost. Slabše se prilagajajo novim razmeram. Velikokrat čutijo do novosti nezaupanje in bojazen. Dejstvo, da dosežemo višek svojih delovnih uspehov v zrelih letih, je treba pripisati večjim izkušnjam, delovnim navadam in spremembam osebnosti. Starejši delavci so bolj ustaljeni, pazljivi, vestni in bolj potrpežljivi. Na žalost pa so te lastnosti še vedno veliko premalo cenjene in upošteevane pri sprejemanju delavcev na novo delovno mesto.

Demografski trendi in ekonomski procesi pa ne vplivajo samo na aktivnost in neaktivnost starejših, pač pa tudi na tiste, ki so še na trgu dela. S staranjem prebivalstva se manjša njegova ekonomska aktivnost, zato pa se delovna aktivnost povečuje. Starejši ostajajo delovno aktivni vse dlje, s politiko poznejšega upokojevanja pa bo število delovno aktivnih starejših še naraščalo.

Raziskava v državah Evropske unije je pokazala, da je precejšen del starejših delovno aktivnih v samozaposlitvah in kot pomoč družinskemu članu. To bil lahko bila priložnost in možnost tudi v Zasavju, sploh pomoč soljudem. Za to sta namreč že izpolnjena dva osnovna pogoja: veliko starejših brezposelnih, predvsem žensk in staranje prebivalstva, s tem pa veliko tistih, ki takšno pomoč potrebujejo. Veliko mladih se namreč iz Zasavja izseli, tu pa ostanejo starši, stari starši in druge starejše osebe. Poleg tega domovi upokojeencev ne zmorejo sproti sprejemati vedno večjega števila starejših oseb. Pri tem bi prišla v poštev tudi zaposlitev za krajši delovni čas, s tem pa bi priložnost dobilo več brezposelnih.

Drug ukrep – samozaposlovanje – v Zasavju najbrž nima veliko možnosti. Večina starejših brezposelnih je brez ustrezne izobrazbe, poleg tega pa samozaposlitev zahteva precejšnjo mero samoiniciativnosti, ki je ti delavci nimajo, saj so dolga leta delali po navodilih svojih nadrejenih.

Število delovno sposobnega prebivalstva se torej zmanjšuje, aktivno prebivalstvo pa se stara – v takšnih razmerah bo delovalo slovensko gospodarstvo, zato je potrebno ustvariti takšne pogoje, da bodo starejši učinkovito vključeni v ekonomske aktivnosti. Če se bo nadaljeval trend upokojevanja pri nizki starosti in večanje števila starejših brezposelnih oseb, potem je pričakovati povečanje izdatkov za socialno varnost. Ob pomanjkanju delovne sile in izrinjanju starejših iz delovne aktivnosti bo to težko zagotoviti.

### **Urejanje položaja starejših na trgu dela v Evropski uniji**

V devetdesetih so posledice staranja prebivalstva začeli reševati na ravni skupne politike Evropske unije, na ravni politik držav in na ravni upravljanja s človeškimi viri v podjetjih. Ustanovljen je bil Evropski observatorij za staranje in starejše ljudi z namenom organiziranja različnih dejavnosti pri spremljanju tega problema. Že leta 1995 so bile predlagane prve akcije za odpravo strukturnega neskladja: prilagajanje delovnih razmer in usposabljanje med delom posebnim zahtevam starejših delavcev ter oblikovanje ukrepov za preprečitev izključevanja starejših s trga dela. Predlagane akcije so na ravni države vsebovale:

- ozaveščanje delodajalcev o posledicah odpuščanja starejših
- akcije za promocijo zaposlovanja starejših
- akcije za morebitne zakonske spremembe pri zaposlovanju starejših.

Evropska zaposlitvena strategija zmanjševanja brezposelnosti starejših tako temelji na ohranjanju aktivnosti starejših, vzpodbujanju vseživljenjskega učenja ter prilagajanje oblik zaposlitve. Poudarek je na postopnem upokojevanju, ki omogoča počasno opuščanje delovne aktivnosti ter na (finančnih) vzpodbudah delodajalcem za zadrževanje zaposlenosti starejših oz. njihovo ponovno zaposlovanje. V ta namen je večina držav Evropske unije prenovila svoj pokojninski sistem in uvedla možnost postopnega upokojevanja. Na ta način je starejšim omogočeno zmanjševanje števila delovnih ure in s tem delno upokojevanje. Nekatere države delodajalcem, ki na deloma prosto delovno mesto zaposlijo brezposelno osebo, sofinancirajo stroške in jih s tem spodbujajo k uporabi tega načina upokojevanja in hkrati zaposlovanja.

Omenjeni programi do sedaj niso prinašali večjih rezultatov. Več učinka prinašajo aktivnosti na področju posredovanja zaposlitev, izobraževanja in uveljavljanja v podjetjih ter spreminjanju odnosa do starejših delavcev.

Nekatere države so ustanovile javne agencije za zaposlovanje, ki se ukvarjajo samo z zaposlovanjem starejših. Druge organizirajo v svojih podjetjih tečaje za obnovev znanja iz dejavnosti, s katerim se podjetje ukvarja. V tečaje vključujejo starejše delavce, s tem pa jim dajo možnost izobraževanje in tudi napredovanja.

Države Evropske unije dajejo velik poudarek tudi na odnos kadrovske politik do starejših delavcev. Posebno pozornost dvigu zavesti posvečajo tistim strokovnjakom, ki sodelujejo pri izboru novih delavcev oz. napredovanju že zaposlenih (Svetlik, I., 2002).

Zaradi hitrega spreminjanja demografskih trendov je nemogoče temeljito urediti položaj starejših na trgu dela. Nekatere spremembe (odnos delodajalcev do zaposlovanja starejših in do vseživljenjskega učenja) trajajo dalj časa. Sedanja politika Evropske unije vključuje ukrepe, ki so preventivni – ohranjanje in podaljševanje delovne aktivnosti starejših – in kurativni – ponovno vključevanje neaktivnih ali dalj časa brezposelnih starejših v delovno okolje.

Odgovornost za položaj starejših na trgu dela morajo prevzeti vsi udeleženci ekonomskih aktivnosti, ne le država.

### **Urejanje položaja starejših na trgu dela v Sloveniji**

Položaj starejših na trgu dela v Sloveniji je vse bolj negotov in neugoden. Delodajalci v primeru presežnih delavcev uporabljajo starost kot merilo pri izboru presežkov. Zato število starejših brezposelnih iz leta v leto narašča. Kljub temu, da se povpraševanje po delavcih povečuje, imajo delodajalci do starejših pogosto odklonilen odnos, kar samo še podaljšuje njihovo brezposelnost. Za odpravo teh razlik se je razvila cela vrsta ukrepov APZ, prednostno namenjenih starejšim. Kakšni so učinki teh programov, bo navedeno v nadaljevanju.

Bistvo je, da morajo starejši delavci sami aktivno načrtovati svojo delovno kariero, da morajo izkoristiti vse možnosti izobraževanja in usposabljanja, zavedati pa se morajo tudi pomena vseživljenjskega učenja. Zgolj ukrepi APZ ne bodo odpravili brezposelnosti starejših, lahko samo blažijo posledice.

### **Povpraševanje in ponudba**

Na trgu dela je bilo po nekaterih poklicih večje povpraševanje kot po drugih. Ti poklici so: strugarji, rezkalci oz. delavci kovinarske stroke, zidar, voznik avtomobila, varuh otrok, inženir strojništva, poklici s področja elektrotehnike, inženir strojništva, določeni učitelji (za angleščino, slovenščino, razredni pouk, matematiko), zdravnik. Povpraševanja je bilo veliko tudi po poklicih v gostinstvu, predvsem po kuharju in natakarju.

Zanimivo je predvsem pomanjkanje kadra v kovinarski stroki. Glede na to, da je v Zasavju kovinarska šola, bi pričakovali, da bo delavcev s to izobrazbo dovolj. Vendar ni tako. Vpis v šolo je majhen, pa tudi tistim, ki jo dokončajo, delodajalci redko nudijo priložnost pridobiti si izkušnje. Vsi želijo zaposliti delavca, ki zna delati v svoji stroki, da ga ni potrebno uvajati in usposablјati. Vendar je večina teh delavcev ali zaposlena ali pa prijavljena na Zavodu, ker imajo toliko raznih težav (v prvi vrsti zdravstvenih, varovanje otrok ali vnukov, nasprotovanje partnerjev ponovni zaposlitvi...), da so ob tem skoraj nezaposljivi.

Pojavljajo pa se tudi presežki določenih poklicev. Zaradi stečajev, predvsem tekstilnih podjetij, je v evidenci veliko žensk z znanjem šivanja in krojenja. Njihovo

število je tolikšno, da daleč presega povpraševanje. Precej več od povpraševanja je tudi delavcev z ekonomsko šolo in prodajalcev.

Nekatere potrebe po delavcih so precej sezonskega značaja. Spomladi se povpraševanje po določenih delih poveča (pomladanska opravila, gradbeništvo), v začetku poletja se poveča potreba po gostinskih in turističnih delavcih, po poletnem zatišju pa se v jeseni ponovno dvigne povpraševanje. Še vedno je večina potreb za določen čas, saj delodajalci dobro izkoriščajo možnosti, ki jim na tem področju nudi zakon. Z zaposlitvijo delavca za določen čas se delodajalec izogne velikim finančnim stroškom (odpravnina), poleg tega mu ni potrebno pojasnjevati razlogov za prekinitev delovnega razmerja, pač pa samo počaka na iztek pogodbe. Res je, da marsikatero delo, ki je prvotno sklenjeno za določen čas, kasneje preide v nedoločen čas. Čas, ko delavec dela za določen čas, tako mnogokrat nadomesti poskusno delo.

Število potreb za določen čas ponavadi naraste spomladi in poleti, hkrati s sezonskimi potrebami po delavcih v gradbeništvu in gostinstvu. Največ potreb za določen čas je ponujenih delavcem s I. in II. stopnjo izobrazbe (med 70 in 80%), najmanj pa tistim z višjo in visoko izobrazbo (dobra polovica).

Z novim zakonom o delovnih razmerjih delodajalci ne smejo določevati spola ali starosti kot pogoja za zasedbo delovnega mesta. Pred uvedbo zakona je večina delodajalcev na potrebo zapisala starost do 35 ali 40 let. Toda kljub tej zakonski omejitvi še vedno prihaja do »tihe« diskriminacije. Mnogo brezposelnih pove, da jih delodajalci že pri razgovoru po telefonu vprašajo po starosti in jim s tem dajo vedeti, da nimajo možnosti za zaposlitev.

### **Zaposlovanje invalidov**

Do sedaj invalidi niso bili posebej omenjeni, čeprav je problematika njihovega zaposlovanja velika, včasih pa celo večja od problema zaposlovanja drugih skupin težje zaposljivih.

V očeh delodajalcev so invalidi manj zanesljivi delavci zaradi omejitev, ki jim onemogoča kakršnokoli delo. Delodajalci včasih celo precenjujejo stopnjo invalidnosti in si predstavljajo, da takšen delavec ne bo mogel delati nič. Zato pogosto vnaprej odklanjajo možnost zaposlitve invalida, kljub morebitnemu sofinanciranju njegove zaposlitve. Včasih pa delodajalci niti niso pripravljeni prilagoditi kadrovske načrte zaposlitvi invalida, čeprav to ne bi v ničemer spremenilo ciljev in poslovanja podjetja.

Med starejšimi delavci je stopnja invalidnosti največkrat posledica poklicnih bolezni, ki so se razvile zaradi dolgoletnega istega dela. Res je, da je včasih Zavod za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje bolj velikodušno podelil stopnjo invalidnosti kot danes. Zato lahko danes marsikateri invalid skoraj normalno opravlja zahtevano delo. Kljub temu so raziskave pokazale, da danes invalidi opravljajo predvsem tista dela, ki zahtevajo manjšo fizično in umsko moč. Ker je ustreznih

delovnih mest za invalide vedno manj, so ta omejena na dela, ki so slabše plačana in manj ugledna kot druga. Nizko plačilo je še posebej izrazito pri invalidih, ki so brez izobrazbe. Kot taka povzročajo osebno nazadovanje in ovirajo motivacijo.

Na trgu dela, kjer je danes pomembna delovna zmožnost posameznika, so invalidi v slabšem položaju od drugih. Njihova delovna zmožnost je namreč zmanjšana, kar takoj pomeni manjše možnosti pri zaposlitvi. Delodajalci namreč zaposlujejo kader, od katerih pričakujejo maksimalen učinek, hkrati pa čim manjše organizacijske in upravljalvske stroške.

V socialni politiki evropskih in tudi drugih držav se pogosto postavlja načelo enakih možnosti. Ker pa je v praksi to načelo velikokrat težko izvajati, država posega vmes z različnimi ukrepi za izenačevanje možnosti. Tako so tudi med ukrepi APZ nekateri, ki so namenjeni izključno invalidom, višina finančne pomoči pa je ob zaposlitvi takšnega delavca ustrezno višja (Svetlik, 2002).

### **Načini reševanja brezposelnosti starejših in dolgotrajno brezposelnih**

Nekaj možnih rešitev je že bilo nakazano. Gotovo je prvi ukrep sprememba miselnosti delodajalcev oz. celotne družbe, ki sodeluje na trgu dela. Zavedanje, da starejši delavci niso odvečna in nepotrebna delovna sila, ki ne morejo več doprinesiti k dobičku podjetja, je prvi korak k reševanju tega problema. Starejši s svojimi izkušnjami so lahko bogat vir informacij za novozaposlene, s svojo strpnostjo in potrpežljivostjo pa marsikdaj lahko tudi umirijo napete situacije. Poleg tega so starejši delavci bolj lojalni do delodajalcev, sploh če jih ti zaposlijo za nedoločen čas. Zaupanje povrnejo z zaupanjem, vestnostjo in marljivim opravljanjem svojega dela. Poleg tega starejši, sploh ženske, niso več obremenjeni z družinskimi obveznostmi in so bolj prilagodljivi glede morebitnih nadur ali podaljšanega dela. Mnoga podjetja bi lahko organizirala notranja izobraževanja, na katerih bi se starejši delavci usposobili za inštruktorje in nato kot mentorji prenašali svoje znanje na mlajše in novozaposlene delavce.

Izvedljiva bi bila tudi ideja o krajšem delovnem času. Sploh v povezavi s pomočjo na domu ali drugih oblikah socialne pomoči soljudem. Starejšim včasih celo bolj ustreza krajši delovni čas, saj jim ostane tako dovolj časa za ostale obveznosti. Poleg tega bi se na ta način lahko zaposlilo več ljudi. Podobno potekajo javna dela, ki so do sedaj eden redkih ukrepov, kjer se dejansko lahko zaposluje večina starejših brezposelnih.

Tudi samozaposlovanje je ena od možnosti. Mnogi ljudje skozi delovno kariero razvijejo konjičke in hobije, s katerimi se ukvarjajo v prostem času. Marsikdo to dejavnost razvije do te mere, da bi se lahko z njo tudi profesionalno ukvarjal. Nizko izobrazbo takšnih oseb se da dvigniti z ustreznim izobraževanjem, država pa bi na začetku lahko pomagala pri subvencioniranju davkov in prispevkov. Raziskave namreč kažejo, da samozaposlitev omogoča daljšo delovno aktivnost starejših, saj se lahko z dejavnostjo ukvarjajo tudi še po upokojitvi. Poleg tega lahko svojo spretnost izurijo do popolnosti in postanejo zelo iskani podjetniki.

Realna možnost je ustanovitev posebnih agencij za posredovanje dela samo starejšim oz. dolgotrajno brezposelnim. Te agencije bi lahko delovale kot samostojne enote ali v okviru Zavoda. Druga možnost je seveda boljša, saj je pri tej rešitvi nujno povezovanje več inštitucij, ki brezposelne dobro poznajo. Organiziranost Zavoda pa bi ob tej možnosti morala biti drugačna kot sedaj.

Seveda navedene možnosti veljajo za vse tiste, ki že sedaj aktivno iščejo zaposlitev in ne čakajo samo na pogoje upokojitve. Za vse tiste, ki pa niso preveč zainteresirani za ponovno zaposlitev, pač pa so zadovoljni s statusom brezposelne osebe, ker jim ta zagotavlja dovolj veliko socialno pomoč ter subvencioniranje mnogih stvari, bi bili potrebni drugačni ukrepi.

Eden izmed njih je gotovo prevetriti višino socialne pomoči, ki jo dobi večina le s potrdilom, da so registrirani v evidenci Zavoda. Ne ugotavlja se njihova dejanska potreba po pomoči. Poleg tega je višina te pomoči ravno tolikšna, da ob kakšnem »delu na črno« lahko prinese lep dohodek. Ob takšni situaciji brezposelni nato niso preveč zainteresirani za redno zaposlitev, saj bi glede na nizko izobrazbo dobili manjšo plačo od seštevka socialne pomoči, bonitet in zaslužkov pri delu na črno.

Ti delavci potrebujejo drugačno spodbudo za iskanje zaposlitve. Mogoče bi njihovo večjo aktivnost spodbudil denarni dodatek, ki bi ga dobili, ko bi našli zaposlitev. Namesto da se zaposlitev sofinancira delodajalcu, bi denar raje dobil delavec v obliki dodatka k plači. Pogoj bi seveda morala biti zaposlitev vsaj za eno leto, toliko časa pa bi se tudi sofinancirala njegova plača. Glede na to, da je izhodiščna plača delavcev brez izobrazbe majhna, bi tak dodatek morda motiviral brezposelne k večji aktivnosti. Ukrep bi morda najbolje deloval v kombinaciji z zmanjšanjem socialne pomoči, saj bi bil potem marsikdo prisiljen poiskati delo.

To je le nekaj predlogov, poleg že obstoječih programov APZ. Vsekakor bi nekateri ukrepi potrebovali dalj časa, da bi se izvedli, sploh zavest delodajalcev o zaposlovanju starejših. Če želimo, da bi se situacija vsaj v prihodnosti spremenila, je potrebno mišljenje začeti spreminjati sedaj. Pa ne le delodajalci, pač pa vsi sodelujoči na trgu dela. Absurd je namreč, ko starejši kadrovski delavec zavrne starejšega kandidata zaradi starosti. Uspeh pri vseh ukrepih in programih bi bil, če bi se to dogajalo le še izjemoma.

## **4.1 OCENA SMOTRNOSTI PROGRAMOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA**

Programi APZ, ki se izvajajo, so različno uspešni. Finančni vložek v programe ni vedno zagotovilo, da bodo učinki ukrepa temu sorazmerni. Včasih se z manjšimi sredstvi doseže večje rezultate kot z velikimi vložki. Res je tudi, da imajo različne regije različne težave in zato tudi programi niso povsod enako uspešni. Ponavadi največje rezultate prinesejo tisti, ki so prilagojeni specifičnim stanjem na določenem področju. Potrebno bi bilo izvesti raziskavo, ki bi zajela različna področja države in določila največje težave ter potrebe, ki se pojavljajo v njih.

## 1. Izobraževanje in usposabljanje

Za različne oblike izobraževanja so starejši različno zainteresirani. Če gre za krajše tečaje, potem na splošno ni težav. Sploh računalniški tečaji so tudi med starejšimi precej priljubljeni. Težje pa je, kadar jih poskušamo vključiti v kakšno motivacijsko delavnico. Starejši imajo že vnaprej odklonilen odnos do kakršnegakoli udejstvovanja. Tisoč in en izgovor najdejo, da jim nečesa ne bi bilo treba storiti. Sploh razne delavnice pri njih vzbujajo strah, saj jih povezujejo z učenjem. Tudi ko jim razložimo, kaj in kako, so še vedno precej skeptični. Drugače je seveda, ko se takšnih delavnic dejansko udeležijo. Takrat ponavadi rečejo, da jim je žal, ker se je niso udeležili že prej. Čeprav so te delavnice prilagojene skupini različnih ljudi tako po starosti, kot po izobrazbi, je udeležence strah ravno te raznolikosti. Mogoče bi morale nekatere delavnice potekati samo za starejše. Kakorkoli, dejstvo je, da so te oblike pomoči dobrodošle. Skupinsko delo vedno prinaša večje rezultate kot individualno, saj si udeleženci izmenjujejo izkušnje in spoznavajo, da se tudi drugi spopadajo s podobnimi problemi. Kljub temu, da jih je težko prepričati in motivirati za vključitev v katero izmed oblik usposabljanja, je na koncu velika večina zadovoljnih in pripravljenih, da pridobljeno znanje in vedenje uporabijo v praksi.

Na tem mestu bi veljalo posebej omeniti program 10000, to je program za pridobitev javno veljavne izobrazbe. V ta program vključujemo večinoma mlade, ki so brez izobrazbe oz. imajo končane nižje poklicne šole. Res je, da je tu potencial večji kot pri starejših. Vendar pa bi si mogoče marsikdo, ki je samo malo nad tisto mejo, ki označuje starejšega delavca, rad pridobil izobrazbo, saj ima do upokojitve še lepo število let, z višjo izobrazbo pa bi se njegove možnosti za zaposlitev precej povečale. Večji poudarek bi torej moral biti tudi na izobraževanju starejših, ne le mladih.

Pozabiti pa ne smemo niti na izobraževanje invalidov. Zaradi nizke izobrazbe in invalidnosti so omejeni na slabše plačana dela, zato bi dvig njihove izobrazbe povečal tudi njihovo možnost pri konkuriranju za boljša delovna mesta. Pri vključevanju v programe izobraževanja imajo invalidi prednost, vendar včasih premalo izkoriščajo to možnost. Marsikdo je zadovoljen s svojim statusom »pasivnega brezposelnega«, saj mu Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje izplačuje vsaj minimalna sredstva, poleg tega so iz tega naslova tudi obvezno zdravstveno zavarovani.

## 2. Skladi dela

Kot že rečeno, je namen sklada preprečitev prehoda presežnih delavcev v odkrito brezposelnost in izboljšanje zaposlitvenih možnosti pri vključevanju v delo. Program prinaša rezultate predvsem, kadar gre za napovedano odpuščanje večjega števila presežnih delavcev. Takrat se ti delavci vključijo v Sklad dela, s tem se prepreči njihova odkrita brezposelnost, hkrati pa imajo možnost iskanja zaposlitve pod mentorstvom in s pomočjo usposobljenih strokovnjakov. Ker skladi dela delujejo na lokalni ravni, se s tem povečuje število regionalnih pobud k izvajanju različnih programov in projektov preoblikovanja podjetij.



### 3. Program Tisoč novih možnosti

Cilj programa je spodbujanje razvoja novih programov zaposlovanja, predvsem na področju socialnega varstva, izobraževanja, kulture, varstva narave in kmetijskih dejavnosti. Gre za trajnejšo obliko zaposlitve za dobo treh let, vseh, ki so bili predhodno že vključeni v javna dela. Med brezposelnimi je za program vladalo precejšnje zanimanje, manj pa pri delodajalcih, čeprav je bila plača zaposlenega preko tega programa, sofinancirana s strani Zavoda. Vključitev je bilo malo, pač glede na interes delodajalcev.

Tabela 22: Število vključenih v programe APZ v OS Trbovlje od 2001 – 2004

	2001	2002	2003	2004
izobraževanje in usposabljanje	846	670	767	898
javna dela	347	260	245	320
samozaposlovanje	43	23	31	68
invalidi – št. vključenih v usposabljanje in zaposlovanje	13	162	130	160
povračila prispevkov (program, ki se nadaljuje iz prejšnjih let)	206	46	255	112
subvencije za težje zaposljive	/	97	43	118
subvencije za iskalce prve zaposlitve	/	/	39	49
subvencije za zaposlitev za krajši delovni čas	/	/	7	8
subvencioniranje zaposlitev – pomoč na domu	/	/	2	1
lokalno zaposlitveni programi	/	/	11	48
spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb	/	/	/	6
sezonsko delo	/	/	/	20
vključeni v programe APZ – skupaj	1.455	1.258	1.530	1.815

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

#### 4. Subvencioniranje zaposlitve pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistencije in oskrbovanja invalidnih oseb – program Invalidi invalidom

Program vzpodbuja novo zaposlovanje in izenačevanje možnosti zaposlitve težje zaposljivih. Ciljne skupine so osebe, starejše od 50 let, dolgotrajno brezposelnih nad tri leta ter nekatere druge ciljne skupine. Gre za subvencioniranje plače, ki je višja pri zaposlitvi invalida. Višina subvencija je odvisna od stopnje brezposelnosti v posamezni regiji.

*Tabela 23: Število zaposlitev preko programa Invalidi invalidom v OS Trbovlje od 2001 -2004*

	2001	2002	2003	2004
število vključenih v programu Pomoč na domu	2	9	7	1
število vključenih v programu Invalidi invalidom	1	2	7	7

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Na razpis za oba programa se ponavadi prijavi več podjetij, težave so nato pri realizaciji zaposlitve, saj traja dalj časa, da se prilagodijo delovna mesta. Kljub temu pa je pomembno, da delodajalci pokažejo interes za tovrsten program in dajo s tem možnost zaposlitve tudi invalidom.

#### 5. Spodbujanje samozaposlovanja

Program je eden od ukrepov APZ, ki je namenjen samozaposlitvi in s tem odpiranju novih delovnih mest v malih podjetjih. Oblika pomoči, namenjena brezposelnim, se je z leti spremenila. Vsi, ki se samozaposlijo, imajo pravico do dveh ukrepov:

- pomoč pri samozaposlitvi (bodoči podjetnik pridobi osnovne informacije o možnostih samozaposlovanja, o potrebnih postopkih, pogojih in drugih dejavnikih, ki jih mora upoštevati ob registraciji obrti ali podjetja). V okviru ukrepa se lahko udeleži potrebnega izobraževanja oz. usposabljanja.
- sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva (vse osebe, ki se samozaposlijo, so upravičene do nepovratne finančne pomoči).

*Tabela 24: Število samozaposlitev v OS Trbovlje od 2001 – 2004*

	2001	2002	2003	2004
število sklenjenih pogodb o sofinanciranju stroškov	14	21	31	68

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

Vidimo, da se delež brezposelnih, ki se odločijo za samozaposlitev, iz leta v leto povečuje. Razveseljivo je tudi dejstvo, da je med njimi precej oseb, ki so stare od 40 do 50 let, njihov delež znaša približno 30%.

#### 6. Usposabljanje in zaposlovanje invalidov in subvencioniranja invalidskih podjetij

Za uspešno vključevanje invalidov v programe APZ je potrebno ugotoviti njihove sposobnosti, oviranosti in invalidnost. V obravnavo je na Zavodu vključenih več svetovalcev, programi, ki se izvajajo v ta namen, pa so:

- zdravniška svetovalna služba (izvaja se v okviru redne dejavnosti Zavoda, namenjena pa je brezposelnim osebam z zdravstvenimi težavami, ki aktivno iščejo zaposlitev oz. se nameravajo vključiti v program izobraževanja)
- strokovna komisija ZUZIO (postopek predvideva obravnavo brezposelne osebe, ki ima zdravstvene težave, rezultat obravnave pa je lahko različen – izpolnjevanje oz. neizpolnjevanje pogojev za pridobitev statusa invalidne osebe ter morebitni drugi postopki, ki so potrebni za ugotavljanje invalidnosti)
- zaposlitvena rehabilitacija in programi delovne vključenosti (program je namenjen izenačevanju možnosti zaposlovanja invalidov oz. težje zaposljivih oseb, ki imajo posebne potrebe in ovire pri zaposlovanju)
- nadomestilo dela stroškov invalidskim podjetjem (namenjeno je pokrivanju stroškov invalidskim podjetjem za zaposlene invalide, vendar pa podjetja zaposlujejo večinoma tiste invalide, ki so pridobili status v matičnem podjetju, redko pa se odločijo za zaposlitev invalida, prijavljenega v evidenci Zavoda).

Tabela 25: Število zaposlitev invalidov v OS Trbovlje od 2001 - 2004

	2001	2002	2003	2004
število zaposlenih invalidov	10	6	27	28

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

#### 7. Javna dela

Vpeljana so bila v letu 1991, v zadnjih letih pa so postala pomemben ukrep APZ. Sploh pri zaposlovanju starejših in dolgotrajno brezposelnih se je program izkazal kot smotrni, saj je večina zaposlenih ravno iz ciljnih skupin težje zaposljivih. Program ima še eno pozitivno prednost, večina vključenih namreč ponovno dobi motivacijo za aktivno iskanje in marsikdo je pri tem bolj uspešen kot pa pred vključitvijo v program. Po grobih ocenah najde zaposlitev približno četrtnina vključenih v pol leta po zaključku programa, ta delež pa še narašča. To dokazuje, da imajo programi poleg socialne tudi zaposlitveno funkcijo, razveseljivo pa je tudi, da je vsako leto več delodajalcev zainteresiranih za ta program.

Glede na strukturo vključenih, iz tabele 19 vidimo, da je delež starejših visok, kar je prav. Programi so sicer namenjeni različnim starostnim skupinam, vendar pa je razveseljivo, da se vanj vključuje toliko starejšim. Marsikomu je to edina možnost zaposlitve in tudi edini vir zaslužka. Poleg tega pa je pomembno, da so zopet med ljudmi in da se čutijo koristne.

Med starejšimi marsikdo dela v programu javnih del tudi do upokojitve. Program namreč omogoča, da starejši in invalidi lahko delajo v programu preko enega leta, kot je sicer predpisano.

*Tabela 26: Število in delež zaposlitev iz javnih del v OS Trbovlje od 2002 - 2004*

	2001	2002	2003	2004
število zaposlitev iz javnih del	ni podatka	11,9	16,7	16,2
delež zaposlitev iz javnih del (v %)	ni podatka	31	41	52

Vir: Letna poročila OS Trbovlje 2001 – 2004

#### 8. Nadomestitev dela plače težje zaposljivi brezposelni osebi – subvencija v enkratnem znesku

Program je namenjen izenačevanju možnosti zaposlovanja in pospeševanju zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb v podjetjih.

Pri tem programu se je najbolj pokazala miselnost delodajalca, da je z dovolj veliko finančno spodbudo mogoče najti možnost zaposlitve. Morda bi program še vedno dosegel takšen uspeh kot ga sicer, če bi finančne zneske prepolovili, ob tem pa bi se lahko zaposlilo enkrat več ljudi. Zaradi zlorab, do katerih prihaja in jih je skoraj nemogoče preprečiti vnaprej, bi bilo morda bolje izplačilo delodajalcu rahlo spremeniti. Sedaj so vsa finančna sredstva nakazana naenkrat, ob dokazilu o zaposlitvi delavca. Bolje bi bilo, če bi bila izplačila mesečna ali trimesečna ob dokazovanju delodajalca, da je delavec še vedno v delovnem razmerju. V tem primeru bi bilo veliko manj težav pri izterjavi neupravičeno prejetih zneskov.

#### 9. Pospeševanja zaposlitev za krajši delovni čas

Cilj programa je ohranjanje delovnih sposobnosti težje zaposljivih oseb, ki imajo interes in možnost zaposlitve za krajši delovni čas od polnega. Program bi kazalo razširiti na določena področja zaposlovanja oz. ga pogojevati z zaposlitvijo več skupin težje zaposljivih oseb.

## 5. ZAKLJUČKI

### 5.1 OCENA STANJA NA TRGU DELA

Sklepi, ki jih lahko naredimo ob podanih statističnih podatkih, so:

- število prebivalcev v Zasavju se iz leta v leto zmanjšuje, zmanjšuje se tudi število delovno aktivnega prebivalstva. Podatek je zaskrbljujoč, saj je v primerjavi z republiškim povprečjem delež delovno aktivnih bistveno manjši
- brezposelnost je skokoviti narasla v začetku devetdesetih, najvišja je bila leta 1998, zadnja leta pa se giblje okrog 4.000 registrirano brezposelnih oseb
- delež brezposelnosti je v primerjavi z državnim povprečjem višji, za približno 3 odstotne točke
- med vsemi registrirano brezposelnimi v OS Trbovlje je več kot polovica starejših od 40 let, več kot polovica je tudi žensk
- od vseh starejših od 40 let je dobra polovica brez izobrazbe
- velika večina registrirano brezposelnih je v evidenci Zavoda prijavljena več kot eno leto, kar že označujemo kot dolgotrajno brezposelnost
- kljub velikemu številu brezposelnih precej potreb po delavcih ostane brez kritja, vzrok je v strukturnem neskladju med ponudbo in povpraševanjem
- največ potreb je po delavcih s IV. stopnjo izobrazbe.

To so nekateri sklepi, ki so tudi najbolj zaskrbljujoči. Delež starejših se ne zmanjšuje bistveno, tudi izobrazbena struktura se le počasi dviga, pa še to bolj na račun mlajših, in ne toliko starejših. Zelo velik je delež dolgotrajno brezposelnih.

Podatki, ki so na voljo, so resda zgolj številke. Vendar pa precej točno odsevajo dejansko stanje v Zasavju. Kljub manjšim potrebam se delo vendarle najde, treba pa je v iskanje in navezovanje stikov z delodajalci vložiti ves svoj čas in energijo. Veliko jih obupa pri iskanju zaposlitve, sploh če se rezultati ne pokažejo dovolj hitro. Lažje je sprejeti »dejstvo«, da dela ni, kot pa vložiti še več truda in vztrajati še naprej. Zlasti starejši hitro obupajo. Resda svoje starosti ne morejo spremeniti, lahko pa spremenijo svoj odnos do nje. Ko se naučijo, da je starost lahko njihova prednost in se kot taki predstavijo delodajalcem, tudi uspehi ne izostanejo.

Ukrepi APZ, ki se izvajajo, prinašajo različne učinke. Resda so delno prilagojeni regijam, vendar pa bi se mogoče dalo še bolj prilagoditi programe dejanskim potrebam v določenem delu Slovenije. Tu mislim predvsem na finančna vzpodbude, ki so namenjene delodajalcem ob zaposlitvi brezposelne osebe. Tudi če bi bili zneski manjši, bi bili še vedno lahko zanimivi za delodajalce. Še več poudarka bi potrebovali programi za zaposlitev starejših in dolgotrajno brezposelnih oseb. Glede na to, da se njihov delež v evidenci brezposelnih povečuje, bi se posledično povečalo tudi njihovo zaposlovanje. Posebno pozornost pa bi veljalo nameniti krajšim oblikam usposabljanja za starejše, saj so takšna izobraževanja najbolj smiselna pri tej skupini brezposelnih oseb.

## **5.2 MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE STAREJŠIH IN DOLGOTRAJNO BREZPOSELNIH OSEB**

Nekaj možnosti za zaposlitev starejših je že bilo nakazanih, vendar določena terjajo svoj čas, zato so morda manj primerna. Reševati problem zaposlovanja starejših je potrebno pričeti danes, saj se z vsakim dnem število starejših brezposelnih le še povečuje.

Ukrepi, ki bi bili lahko vključeni med programe APZ, so predvsem:

1. Več zaposlitev za krajši delovni čas; če delodajalec potrebuje delavca za polni delovni čas, lahko zaposli dve brezposelni osebi.
2. Samozaposlovanje; čeprav je že sedaj število starejših, ki se samozaposlijo, veliko, bi bilo treba še bolj poudarjati smiselnost tega programa, zlasti dejstvo, da je to lahko dolgoročna rešitev, ki jo je mogoče podaljšati še v upokojitev.
3. Subvencioniranje zaposlitve težje zaposljive osebe se je izkazal za zelo učinkovit program; morda bi kazalo razmisliti o manjši finančni vzpodbudi na račun večjega števila zaposlitev. Tudi država bi lahko v ta program namenila več sredstev kot sedaj, saj se le-ta v obliki davkov in prispevkov kmalu povrnejo.
4. Vredna razmisleka pa je tudi ideja o dodatku k plači delavcu, ki najde zaposlitev vsaj za dobo enega leta; dodatek bi bil lahko obratno sorazmeren z izobrazbo, saj bi bili s tem nižje izobraženi delavci bolj motivirani za iskanje zaposlitve.
5. Vključevanje starejših in dolgotrajno brezposelnih v kakršnekoli programe usposabljanja in izobraževanja; vsaka aktivnost je boljša kot nobena, poleg tega pa vsako pridobljeno znanje le prispeva k večji ponudbi delavca.
6. Vzpodbujanje programa javnih del; javna dela so ukrep, s pomočjo katerega se zaposli največ brezposelnih oseb, tudi potem, ko končajo z vključitvijo. Je vsestransko pozitiven ukrep, saj poleg zaposlitve za določen čas prinaša še druge učinke – večjo motiviranost za iskanje zaposlitve, odkritje novega zanimanja in s tem vključitev v izobraževanje oz. usposabljanje, delovna in socialna vključenost v času opravljanja dela, navezovanje stikov z drugimi ljudmi.
7. Ustanovitev agencij za posredovanje dela samo starejšim in dolgotrajno brezposelnim, lahko kot samostojne enote ali v okviru Zavoda. Ker bi bile postavke točno določene (namenjene starejšim), bi se svetovalci lažje dogovarjali o morebitni zaposlitvi z delodajalci.

Nekaj možnosti je, tudi takšne, ki niso nujno povezane z velikimi finančnim sredstvi. Velikokrat so nekatere rešitve odvisne le od dobre volje in interesa vseh prizadetih. Res pa je, da je potrebno problem začeti reševati pri vrhu, saj mora vsak ukrep imeti zakonsko podlago. Premalo se zavedamo, da so delodajalci in delojemalci odvisni eden od drugega in da se lahko kdorkoli znajde na katerikoli strani. Včasih je potrebno stvari pogledati in poskušati rešiti najprej s človeškega vidika, šele nato z ekonomskega. S takšnim pristopom bi se morda odprle tudi poti za dolgoročno reševanje problema brezposelnosti v Zasavju in nasploh v Sloveniji. Nujno pa je, da se osvobodimo nekaterih predsodkov glede zaposlovanja starejših, saj nam ti velikokrat preprečujejo videti problem objektivno. Včasih so rešitve in ukrepi lahko čisto enostavni, če pokažemo malo človečnosti in ponudimo roko v pomoč.

## **6. LITERATURA IN VIRI**

### **Literatura**

Belčič, F. (2002) Proces zaposlovanja kadrov, Založba Moderna organizacija, Kranj

Ignjatović, M. (2002) Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

Ivančič, A. (1999) Izobraževanje in priložnost na trgu dela, Znanstvena knjižnica FDV, Ljubljana

Kramberger, A. (1999) Poklici, trg dela in politika, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

Mrgole-Jukič, T., Kozmik, V., Ačimovič, B. (1998) Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes, Zgodovinski arhiv, Ptuj

Pačnik, T. (1995) Kaj storim, ko ostanem brez službe, Ara, Ljubljana

Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (2002) Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

Verša, D. (2000) Šifrant poklicne in strokovne izobrazbe, Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana

### **Viri**

Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje, OS Trbovlje (2001)

Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje, OS Trbovlje (2002)

Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje, OS Trbovlje (2003)

Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje, OS Trbovlje (2004)

Statistični urad Republike Slovenije, <http://www.stat.si/popis2002/si/default.htm>

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS, št. 5/1991, 12/1992, 71/1993, 38/1994, 69/1998, 67/2002

Zavod RS za zaposlovanje, <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/eures.htm>

<http://www.rth.si/index.php?id=2807>



**KAZALO TABEL**

Tabela 1: Prebivalci v OS Trbovlje od 2001 do 2004.....	5
Tabela 2: Delež delovno aktivnega prebivalstva OS Trbovlje v ..... celotnem prebivalstvu Republike Slovenije od 2001 – 2004 (v %)	6
Tabela 3: Hipotetično število delovno aktivnih v OS Trbovlje v letu 2004.....	7
Tabela 4: Stopnja registrirane brezposelnosti v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	9
Tabela 5: Potrebe po delavcih in pripravnikih v OS Trbovlje od 2001 – 2004....	11
Tabela 6: Aktivno prebivalstvo v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	15
Tabela 7: Povprečno število registrirano brezposelnih oseb v OS Trbovlje od 2001 - 2004 .....	16
Tabela 8: Delež brezposelnih oseb po starosti v OS Trbovlje od 2001-2004 (v %). ....	17
Tabela 9: Deleži brezposelnih oseb po izobrazbi in starosti glede na popis leta 2002.....	19
Tabela 10: Struktura brezposelnih oseb po spolu v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	19
Tabela 11: Deleži brezposelnih oseb po času iskanja zaposlitve v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	20
Tabela 12: Deleži značilnih skupin med dolgotrajno brezposelnimi osebami v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	21
Tabela 13: Potrebe po delavcih in pripravnikih v OS Trbovlje od 2001 – 2004...	22
Tabela 14: število objavljenih potreb po dejavnostih za OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	23
Tabela 15: Najbolj iskani poklici glede na objavljene potrebe v OS Trbovlje.....	24
Tabela 16: Potrebe po delavcih in njihovo kritje glede na stopnjo izobrazbe v OS Trbovlje od 2001 – 2004 .....	26
Tabela 17: Število vključenih v izobraževanje in usposabljanje v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	29
Tabela 18: Število programov in število vključenih oseb v javna dela v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	30
Tabela 19: Starostna struktura vključenih v javna dela v OS Trbovlje od 2001 – 2004 (delež v %). ....	30
Tabela 20: Število vključenih v programa zaposlovanja v OS Trbovlje, 2003 in 2004.....	32
Tabela 21: Deleži žensk med delovno aktivnimi, zaposlenimi in brezposelnimi v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	37
Tabela 22: Število vključenih v programe APZ v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	46
Tabela 23: Število zaposlitev preko programa Invalidi invalidom v OS Trbovlje od 2001 –2004.....	47
Tabela 24: Število samozaposlitev v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	47
Tabela 25: Število zaposlitev invalidov v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	48
Tabela 26: Število in delež zaposlitev iz javnih del v OS Trbovlje od 2002 – 2004.....	49

## **KAZALO SLIK**

Slika 1: Delež delovno aktivnega prebivalstva v OS Trbovlje glede na Republiko Slovenijo od 2001 – 2004.....	6
Slika 2: Gibanje brezposelnosti v OS Trbovlje od leta 1997 do 2004.....	8
Slika 3: Priliv v brezposelnost v OS Trbovlje od 2001 -2004.....	10
Slika 4: Potrebe po delavcih in realizirane zaposlitve v OS Trbovlje od 2001 - 2004 .....	11
Slika 5: Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	18
Slika 6: Povprečno trajanje brezposelnosti v OS Trbovlje (v mesecih) od 2001 – 2004.....	22
Slika 7: Potrebe po delavcih in pripravnikih za določen in nedoločen čas v OS Trbovlje od 2001 – 2004.....	23
Slika 8: Razmerje zaposlitev glede na potrebe v OS Trbovlje od 2001 – 2004...	25
Slika 9: Zaposleni po dejavnostih v OS Trbovlje od 2001 - 2004.....	38