

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Jerneja Dežman
Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik

**Problematika brezposelnosti na Koroškem, s
poudarkom na mladinski brezposelnosti**

DIPLOMSKO DELO

Oktober, 2004

KAZALO

| | |
|---|-----------|
| SEZNAM TABEL, GRAFIKONOV IN PRILOG | 2 |
| UVOD | 3 |
| 1. SPLOŠNA OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI | 5 |
| 1.1. Pojem brezposelnosti | 5 |
| 1.2. Struktura in dinamika trga delovne sile | 6 |
| 1.3. Segmentacija delovne sile | 7 |
| 1.4. Klasifikacija brezposelnosti..... | 9 |
| 1.4.1. Prostovoljna brezposelnost | 9 |
| 1.4.2. Tehnološka brezposelnost | 9 |
| 1.4.3. Odkrita brezposelnost | 9 |
| 1.4.4. Prikrita brezposelnost | 11 |
| 1.5. Kako posameznik postane brezposeln | 11 |
| 1.5.1. Opustitev dela | 11 |
| 1.5.2. Odpustitev z dela | 12 |
| 1.5.3. Prva zaposlitev | 12 |
| 1.5.4. Ponovna zaposlitev | 13 |
| 2. PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI V KOROŠKI REGIJI | 14 |
| 2.1. Osnovna predstavitev regije | 14 |
| 2.2. Brezposelnost v Koroški regiji | 14 |
| 2.3. Analiza stanja na trgu dela v Koroški regiji | 16 |
| 2.3.1. Glavni problemi Koroškega trga dela | 18 |
| 2.3.2. Programi za reševanje problemov na Koroškem trgu dela | 22 |
| 2.4. Kategorije težje zaposljivih oseb na Koroškem | 24 |
| 3. BREZPOSELNOST MLADIH NA KOROŠKEM | 25 |
| 3.1. O brezposelnosti mladih na splošno..... | 25 |
| 3.1.1. Problemi mladih..... | 26 |
| 3.1.2. Trg delovne sile mladih..... | 27 |
| 3.1.3. Ovire mladih pri vstopu v zaposlitev..... | 29 |
| 3.1.4. Vzroki in posledice brezposelnosti mladih..... | 30 |
| 3.2. Brezposelnost mladih v Koroški regiji..... | 33 |
| 3.2.1. Glavni vzroki za mladinsko brezposelnost v Koroški regiji..... | 34 |
| 3.2.2. Trg delovne sile mladih v Koroški regiji..... | 35 |
| 3.3. Urejanje položaja mladih na trgu dela v Koroški regiji..... | 40 |
| 3.3.1. Izdelava zaposlitvenih načrtov..... | 40 |
| 3.3.2. Aktivna politika zaposlovanja..... | 41 |
| 3.4. Kakšne so možnosti za zaposlovanje mladih na Koroškem..... | 47 |
| 3.4.1. Projekt "Ostani tu"..... | 47 |
| ZAKLJUČEK | 51 |
| LITERATURA in OSTALI VIRI | 53 |
| PRILOGA | 56 |

SEZNAM TABEL IN GRAFIKONOV

TABELE

Tabela 2.1.: Gibanje registrirane brezposelnosti ter primerjava med Območno službo..... 15
Velenje, Koroško regijo in Slovenijo v letih 1997 – 2003

Tabela 2.2.: Brezposelnost v deležih v Območni službi Velenje v letih 2002 in

| | |
|---|----|
| 2003..... | 5 |
| Tabela 2.3.: Predvideno število zaposlenih v decembru 2004 v Območni službi Velenje po področjih dejavnosti..... | 7 |
| Tabela 2.4.: Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih oseb v aprilu 2004 v Koroški regiji..... | 18 |
| Tabela 2.5.: Predvidene zaposlitve v letu 2004 po strokovni izobrazbi..... | 19 |
| Tabela 2.6.: Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb v novembru 2003 v Koroški regiji..... | 24 |
| Tabela 3.1.: Kaj so največji problemi mladih?..... | 26 |
| Tabela 3.2.: Delež mladih med brezposelnimi (v %)...... | 33 |
| Tabela 3.3.: Delež brezposelnih mladih oseb od vseh brezposelnih v Koroški regiji..... | 33 |
| Tabela 3.4.: Vključeni v programe izobraževanja in usposabljanja v letu 2003 v Koroški regiji..... | 46 |

GRAFIKONI

| | |
|--|----|
| Grafikon 3.1.: Dijaki na Koroških srednjih šolah 2002/2003..... | 34 |
| Grafikon 3.2.: Zaposlitve in brezposelni po posameznih stopnjah izobrazbe 2002..... | 35 |
| Grafikon 3.3.: Zaposlitve in mladi brezposelni s VII stopnjo izobrazbe za leta 2000, 2001, 2002 in 7 mesecev leta 2003..... | 36 |
| Grafikon 3.4.: Struktura koroških študentov (tehnične fakultete in ostale) 2000/2001..... | 37 |
| Grafikon 3.5.: Predvideno število diplomantov 2003 (okvirna ocena)..... | 38 |
| Grafikon 3.6.: Zaposlitve, brezposelni do 27 let in pričakovano število diplomantov 2003..... | 39 |

PRILOGE

Priloga A: Koroški študenti vpisani na fakultete 2000 in 2003

Priloga B: Načrtovane zaposlitve v letu 2004 po skupinah in stopnjah strokovne izobrazbe v Območni službi Velenje

Priloga C: Ponudba del na Koroškem študentskem servisu (od 4.2. do 21.5 2004)

Priloga D: Intervju s tremi različnimi akterji na Koroškem trgu delovne sile

UVOD

Brezposelnost ni le problem Koroške regije, Območne službe Velenje, Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ampak je to tudi problem celotne države Slovenije, Evropske unije in številnih drugih držav po svetu. O problematiki brezposelnosti se je že ogromno pisalo, se še piše in se bo še veliko, saj je to eden izmed večjih globalnih problemov.

Pogoste spremembe zakonov in podzakonskih aktov na področju delovne-pravne zakonodaje vsekakor narekujejo zgledovanje države po zahodno evropskih državah, kar je posledica nedavnega vstopa v Evropsko unijo.

V diplomski nalogi se bom osredotočila predvsem na problematiko brezposelnosti v Koroški regiji, ki je ena izmed regij z najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti in je prizadela vse kategorije prebivalstva. Pri tem pa me še posebej zanima problematika brezposelnosti mladih na Koroškem, ki se mi zdi še posebej pereča, poleg tega pa bom tudi sama kmalu iskalka prve zaposlitve.

Mislim, da največji delež mladinske brezposelnosti predstavlja skupina mladih, ki je brez izobrazbe oz. imajo nizko stopnjo strokovne izobrazbe. Problem izobražene mladine pa je tudi v tem, da delodajalci raje zaposlujejo ljudi z delovnimi izkušnjami.

Na Koroškem je prisoten izrazit problem poklicnega neskladja, bega možganov in pomanjkanja uporabnih znanj. Regija je po vseh kazalcih razvitosti in uspešnosti vedno na zadnjem ali predzadnjem mestu v Sloveniji (visoka stopnja brezposelnosti, nizke plače, kar 70% predelovalne dejavnosti, le 6,6 višje in visoko izobraženih,...).

Skozi diplomsko nalogo bom skušala prikazati položaj mladih na trgu delovne sile v Koroški regiji, odkriti vzroke za visoko stopnjo mladinske brezposelnosti, analizirati stanje na trgu dela ter na podlagi tega poiskati možne rešitve za omilitev ali zmanjšanje problema mladih iskalcev zaposlitve.

Diplomsko nalogo sem razdelila na tri poglavja. Na začetku sem najprej opredelila pojem brezposelnosti, opisala strukturo in dinamiko delovanja trga delovne sile, ter pojasnila posamezne vrste brezposelnosti. Opisani so tudi vzroki, ki najpogosteje pripeljejo posameznika v stanje brezposelnosti; to so opustitev dela, odpustitev z dela, prva zaposlitev in ponovna zaposlitev.

Drugo poglavje zajema problematiko brezposelnosti v Koroški regiji; najprej sem predstavila osnovne značilnosti regije, sledi analiza stanja na trgu dela v regiji, kjer so opisani glavni problemi regije in programi, ki se izvajajo v okviru Regionalno razvojnega programa Koroške regije za reševanje teh problemov.

V zadnjem poglavju pa sem se osredotočila na brezposelnost mladih v Koroški regiji, pojasnila sem delovanje trga delovne sile mladih v Koroški regiji, glavne vzroke za

tamkajšnjo mladinsko brezposelnost ter skušala poiskati načine za ureditev položaja mladih na trgu dela v regiji ter možnosti za zaposlovanje mladih na Koroškem. Najprej pa sem opredelila tudi brezposelnost mladih na splošno, ovire mladih pri vstopu v zaposlitev, ter vzroke in posledice brezposelnosti mladih.

1. SPLOŠNA OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI

1.1. Pojem brezposelnosti

Med brezposelne se štejejo vse osebe, ki so v določenem času brez dela, so pripravljene delati in tudi aktivno iščejo zaposlitev (Ravnič po ILO v Svetlik, 1985:21).

Brezposelnost lahko opazujemo iz različnih zornih kotov. Velik ekonomski problem predstavlja zato, ker poleg brezposelne osebe prizadene tudi celotno družbo, saj pomeni neizkoriščenost razpoložljivih resursov. Je velik socialni problem, saj diskriminira

posameznike ter povečuje socialno diferenciacijo; poleg tega pa so ljudje brez zaposlitve podvrženi tudi raznim psihološkim in drugim pritiskom (Svetlik v Vidmar,1997:38).

Tudi po Malačiču je brezposelnost pomemben ekonomski, socialni in politični problem gospodarstva vseh družb v današnjem času. Brezposelni so delavci, ki niso zaposleni in aktivno iščejo zaposlitev. Je pojav, ki je zelo neenakomerno porazdeljen med posamezne kategorije prebivalstva (ženske, mladi, invalidi, starejši...), zapostavlja predvsem posameznike in stopnjuje socialno razlikovanje.

Pojav brezposelnosti se je najbolj razširil v kapitalističnem tržnem gospodarstvu, kjer funkcijo razdelitve delovne sile med uporabnike opravlja trg delovne sile. Delovna sila dobi vlogo enega izmed osnovnih produkcijskih faktorjev in s tem blagovni značaj. Trg zagotavlja tudi plačilo delovne sile in s tem določa delež narodnega dohodka, ki ga delavci dobijo za svojo reprodukcijo. Učinkovitost izvajanja teh funkcij je odvisna od mobilnosti produkcijskih faktorjev, popolnosti informacij in maksimizacijskega obnašanja. Če bi bile vse predpostavke polno konkurenčnega sistema v celoti uresničene, bi obstajala polna zaposlenost delavcev; ker pa te funkcije trg izvršuje le delno in nepopolno, je pojav brezposelnosti temeljna sestavina kapitalističnega produkcijskega sistema (Malačič v Centa, 1999:7).

1.2. Struktura in dinamika trga delovne sil

Trg delovne sile (Samuelson v Svetlik 1985:15-19) sestavljajo trije strukturni elementi:

- povpraševanje po delovni sili,
- ponudba delovne sile in
- cena delovne sile (rezultat ponudbe in povpraševanja).

Povpraševanje po delovni sili sestavljata dve zalogi (stocs):

1. prosta delovna mesta (aktualno povpraševanje),
2. zasedena delovna mesta (realizirano povpraševanje).

Ponudbo delovne sile pa sestavljajo tri zaloge:

1. vsi zaposleni delavci (realizirana ponudba),
2. iskalci zaposlitve oz. brezposelni delavci (aktualna ponudba),
3. osebe, ki niso zaposlene in ne iščejo dela, a so se sposobne in pod določenimi pogoji pripravljene zaposliti (potencialna ponudba).

Dinamiko trga delovne sile pa povzročajo tokovi med zalogami (flows).

- odtoki iz zaloge zaposlenih (realizirane ponudbe ali realiziranega povpraševanja): fluktuacija, ki je v ožjem smislu opredeljena kot proces menjave delovnih mest, trajen ali začasen umik s trga delovne sile, odpustitev dela ali odpustitev z dela.
- dotoki v zalogo brezposelnih, kjer se latentna ponudba spreminja v aktualno: iskalci prve zaposlitve in ponovni iskalci zaposlitve
- tokovi med prostimi delovnimi mesti in iskalci zaposlitve: podjetja objavljajo prosta delovna mesta med katerimi iskalci zaposlitve izbirajo in se odločajo.

1.3. Segmentacija trga delovne sile

Za razlago, zakaj nekateri posamezniki ali skupine zavzemajo na trgu delovne sile določene položaje, se uporabljajo segmentacijske teorije, ki so se v šestdesetih in sedemdesetih letih najprej oblikovale v Ameriki, kasneje pa tudi v Evropi. *"Njihova prednost je v tem, da so skušale povezati in pojasniti posamezne pojave na trgu delovne sile, kot so npr. razlika v plačah, poklicna segregacija, starostna, spolna in rasna diskriminacija itd. (Trbanc 1992:12)."*

Po Loveridgu in Mocku (v Svetlik:1985:77) segmentacija poteka vzdolž dveh osi:

a.) Socialna os

- značilni dejavniki diferenciacije so nagrajevanje, delovni pogoji, odgovornost, avtonomija in gotovost zaposlitve;
- trg pa se deli na primarni in sekundarni segment.

b.) Tehnična os

- značilni dejavniki diferenciacije so specifičnost delovnih nalog, zahtevane sposobnosti in položaj v hierarhiji;
- trg pa se deli na interni in eksterni segment.

Shema: Segmentacija trga delovne sile na dveh oseh (Loveridge in Mock v Svetlik 1985:78)

| | | | |
|---------|------------|------------|----------|
| | PRIMARNI | | |
| | primarni | primarni | |
| INTERNI | interni | eksterni | EKSTERNI |
| | sekundarni | sekundarni | |
| | interni | eksterni | |
| | SEKUNDARNI | | |

1. V primarnem internem segmentu so pomembna, centralna delovna mesta, ki so ključnega pomena, zato omogočajo kariero, visoko avtonomijo, dobre delovne pogoje, kot tudi dobre plače.

2. V primarnem eksternem segmentu najdemo delovna mesta, ki so prav tako dobro nagrajena in omogočajo avtonomno delo, a so manj tipična za podjetja. Čeprav so ponavadi zasedena z visoko izobraženimi kadri, je zanje potrebno krajše usposabljanje in ne omogočajo posebne kariere.

3. Sekundarni interni segment ponuja negotovo, neavtonomno, slabo nagrajeno delo, za katerega je potrebno manj znanja; na teh delovnih mestih, za katera so značilni tudi slabši

delovni pogoji, najdemo predvsem ženske in mlade, ki sestavljajo potencialni izvir strukturne brezposelnosti.

4. V sekundarnem eksternem segmentu prevladujejo imigranti in priložnostni delavci, ki so pogosto brezposelni. Ta nespecifična delovna mesta tudi ne zahtevajo posebnega usposabljanja; delo je negotovo, neavtonomno, izvaja se v slabih pogojih in je ponavadi tudi slabo plačano.

Po Ivančičevi (1999:206) se potrjuje domneva, da je za slovenski trg delovne sile značilna poklicna segmentacija. To pomeni, da prevladujoči vzorec poklicne mobilnosti predstavljajo prehodi znotraj iste poklicne kategorije, prehodi med poklicnimi skupinami pa so dokaj redki in zgolj med najbližjimi poklicnimi kategorijami. Najbolj zaprta je skupina strokovnjakov, saj visoko zahtevana raven specializiranega znanja, ki je potrebna za dostop do teh položajev, preprečuje priliv iz drugih poklicnih skupin. Za priliv od zunaj so bolj odprti poklici, ki temeljijo na manj specializiranih kvalifikacijah; to so predvsem nemanualni poklici, ki niso vezani na tradicionalno industrijo.

1.4. Klasifikacija brezposelnosti

To so vrste brezposelnosti, ki predstavljajo različne presežke, ki nastanejo na trgu delovne sile. So rezultat prevelike ponudbe delovne sile, premajhnega povpraševanja, neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili ali pa se pojavijo kot rezultat neustreznega delovanja trga delovne sile.

1.4.1. Prostovoljna brezposelnost

Za prostovoljno brezposelne se pogosto štejejo tisti posamezniki, ki niso pripravljeni sprejeti dela za nižjo plačo, kot se zdi njim ustrezna, ki se niso pripravljeni preseliti v kraj, v katerem so na voljo prosta delovna mesta, ali ki se niso pripravljeni prekvalificirati.

O prostovoljni brezposelnosti se veliko razpravlja v zvezi z različnimi oblikami pomoči, ki so jih deležni brezposelni. Po mnenju nekaterih je ta pomoč previsoka, zato delavce spodbuja, da zapuščajo delo, se ne zaposlujejo in so bolj izbirčni pri iskanju nove zaposlitve. Skratka, delavci se zato bolj neodgovorno obnašajo (Svetlik, 1985:26-28).

1.4.2. Tehnološka brezposelnost

Tehnološka brezposelnost nastaja na strani povpraševanja po delovni sili. Je posledica novih tehnologij, ki vplivajo na relativno zmanjševanje števila delovnih mest in na spremembe v njihovi strukturi. Temu sledi zmanjševanje zaposlovanja oz. odpuščanje delavcev. Do izrazito težkih posledic za zaposlovanje prihaja v primerih, ko nova tehnologija zamenja staro in se tako poveča produktivnost dela, hkrati pa ne omogoča kreiranja novih proizvodenj (Svetlik; 1985:34).

1.4.3. Odkrita brezposelnost

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

Odkrita brezposelnost analitiki navadno delijo na tri vrste: na frikcijsko brezposelnost, brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja in strukturno brezposelnost. Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja pa ločijo še na ciklično brezposelnost in brezposelnost zaradi neskladne rasti.

a.) Frikcijsko brezposelnost pripisujejo slabemu delovanju trga delovne sile, predvsem pa slabemu pretoku informacij o prostih delovnih mestih in iskalcih zaposlitve.

Kjer imamo opraviti s trgom delovne sile, je tako rekoč neizogibna. Le teoretično je mogoče, da trg brezhibno deluje, kar pomeni, da je usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili tekoče. Le teoretično je mogoče, da imajo delavci, ki ponujajo delovno silo, popolne informacije o prostih delovnih mestih in da imajo delodajalci, ki iščejo delovno silo, popolne informacije o iskalcih zaposlitve (Svetlik, 1985:34,35).

Samuelson (2002:566) meni, da se frikcijska brezposelnost pojavlja zaradi nenehnega gibanja ljudi med regijami, službami ali med različnimi stopnjami življenjskega cikla.

Četudi bi bilo gospodarstvo polno zaposleno, bi še vedno obstajala skupina študentov, ki bi iskala delo, ko končajo šolanje, ali pa skupina staršev, ki spet vstopa med delovno silo, potem ko so dobili otroka.

b.) Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja se pojavlja le občasno zaradi cikličnih nihanj gospodarstva. Je posledica gospodarske recesije in zato izgine hkrati z oživljanjem gospodarske rasti. V tem primeru imamo opravka s ciklično brezposelnostjo.

Premajhno povpraševanje se lahko pojavlja tudi v času gospodarskega razcveta. Ni odvisno le od gospodarskih ciklov in traja daljše obdobje. Takšno stanje zasledimo v številnih razvitih, predvsem pa v manj razvitih deželah. Nastopi zaradi visokega naravnega prirastka prebivalstva, deagrarizacije, zaradi drugih nenadnih povečanj ponudbe delovne sile, zaradi neustrezne strukture investicij, hitrega tehnološkega razvoja in podobno. V tem primeru imamo opravka z brezposelnostjo zaradi neskladne rasti.

c.) Pri strukturni brezposelnosti sta glavni značilnosti njena pokritost z delovnimi mesti in pa dolgotrajnost. Pokritje brezposelnosti z neustreznimi delovnimi mesti pomeni, da med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej prihaja do določenih neskladij. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest. Ali bolje: delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi. Najpomembnejša neskladja ki so razlog za strukturno brezposelnost, nastajajo v poklicih, stopnji izobrazbe oziroma usposobljenosti in v regionalni razporeditvi delovnih mest oziroma iskalcev zaposlitve.

Zaradi počasnega in težkega prilagajanja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili je strukturna brezposelnost v nasprotju s frikcijsko praviloma dolgotrajna, kar je poleg pokritosti z neustreznimi delovnimi mesti njena druga značilnost (Svetlik; 1985:36,37).

1.4.4. Prikrita brezposelnost

Za prikrito brezposelnost bi smeli šteti samo tiste osebe, ki same hočejo biti bolj, bolj produktivno ali dalj časa zaposlene in osebe, ki niso zaposlene, ne iščejo aktivno zaposlitve, pa bi se vendarle želele zaposliti (Svetlik; 1985:38).

V okviru prikrite brezposelnosti štejemo še podzaposlenost in latentno brezposelnost.

a.) Podzaposlene ali delno brezposelne so osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih. Te osebe se ne morejo registrirati kot brezposelne osebe, da bi jih tako šteli v odkrito brezposelnost (Svetlik; 1985:39).

b.) Latentno brezposelni so ljudje, ki niso zaposleni, ne iščejo (več) zaposlitve ali pa se to iskanje nikjer ne registrira, vendar so se pripravljene takoj ali ob določenih pogojih zaposliti (Svetlik; 1985:43).

1.5. Kako posameznik postane brezposeln

Načine, kako posameznik postane brezposeln, opisujejo štiri glavni tokovi na trgu delovne sile. To so: opustitev dela, odpustitev z dela, prva zaposlitev in ponovna zaposlitev. (Tiffany in drugi v Svetlik 1985: 64).

1.5.1. Opustitev dela

Do opustitve dela prihaja iz različnih razlogov; bodisi delavec išče drugo zaposlitev, ki bo zanj ustrežnejša, bodisi ne želi ali pa ne more več delati.

V primeru, ko delavec išče drugo oz. ustrežnejšo zaposlitev sploh ni nujno, da postane brezposeln, saj lahko novo zaposlitev najde že prej, preden opusti staro.

Delavci pa ne opuščajo dela le zaradi boljše zaposlitve, ampak tudi, da bi se malce odpočili od prejšnje zaposlitve. K temu so bolj nagnjeni delavci, katerim delo ne daje posebnega zadovoljstva, ampak jim pomeni le instrument za pridobivanje dohodka in preživljanje in pa posamezniki, ki imajo v času brezposelnosti nič kaj manjše dohodke, kot pa so jih imeli v času zaposlitve ali ki v času brezposelnosti dobijo kakšne postranske zasluge (Svetlik, 1985:64).

1.5.2. Odpustitev z dela

Do odpustitve z dela pride iz različnih razlogov:

- zaradi cikličnih nihanj v gospodarstvu;
- zaradi tega, ker je bilo delo le začasno;
- zaradi strukturnih sprememb, katere privedejo do novih tehnologij in novih načinov proizvodnje kot tudi do dviga produktivnosti v obstoječih organizacijah.

Že od nekdaj se zapirajo in odpirajo nove tovarne, obrati, podjetja, organizacije. Delavci postanejo odvečni zaradi neustreznosti njihovih delovnih sposobnosti, zaradi zmanjševanja

obsega proizvodnje, ali pa postanejo odvečni v določenem kraju, v drugem pa bi lahko našli zaposlitev. V tem primeru je za razliko od prejšnjega izguba zaposlitve neprostovoljna.

Brezposelnost zaradi odpustitve z dela doleti predvsem delavce iz sekundarnega oziroma eksternega trga delovne sile, za katere je značilno, da so visoko zamenljivi in opravljajo nespecifična dela.

Zgoraj navedeni razlogi odpustitve z dela so predvsem ekonomske in tehnološke narave. Delavci pa so lahko odpuščeni tudi zaradi disciplinskih razlogov. Vsi razlogi odpustitve z dela pa so med seboj prepleteni in zaradi tega je discipliniranost delavca v času odpuščanja le še dodaten kriterij, zaradi katerega je delavec uvrščen v skupino ljudi, katerim grozi odpustitev (Svetlik, 1985:66).

1.5.3. Prva zaposlitev

Vsekakor je med ljudmi, ki iščejo prvo zaposlitev največ mladih, ki prihajajo iz šol. Dotok mladih iz šol med brezposelne je značilen za vse države. Prispevajo k vsem vrstam brezposelnosti:

- frikcijski, ker prvič iščejo zaposlitev; za to pa jim tudi primanjkuje ustreznih izkušenj, ki jih zahtevajo delodajalci;
- strukturni, saj sistem izobraževanja pogosto ne ali pa le težka sledi spremembam v strukturi proizvodnje;
- ciklični, ker je zapuščanje šol sezonsko neenakomerno.

K brezposelnosti zaradi prve zaposlitve prispeva tudi prehajanje iz samozaposlenosti v zaposlenost, ki se kaže kot opuščanje kmetijske ali obrtniške dejavnosti, lahko pa tudi kot opuščanje polne angažiranosti v gospodinjstvu. Problem pri teh ljudeh je ponavadi neustrezna usposobljenost, kar še posebej velja za ljudi, ki prihajajo iz podeželja kot tudi za bivše gospodinje. Ti ljudje potem največ prispevajo k strukturni brezposelnosti (Svetlik, 1985:67, 68).

1.5.4. Ponovna zaposlitev

Gre za kategorijo delavcev, ki so že bili zaposleni, a so delo opustili ali pa izgubili in se za nekaj časa umaknili s trga delovne sile, sedaj pa se želijo ponovno zaposliti.

Pri tem gre ponavadi za prehajanje med zaposlenostjo in samozaposlenostjo ali med študijem in zaposlenostjo in obratno.

Takšni cikli so v nekaterih državah značilni predvsem za ženske. Mlade ženske se ponavadi najprej zaposlijo, nakar se umaknejo s trga delovne sile in se za nekaj časa posvetijo družini, nato pa ponovno iščejo zaposlitev (Svetlik, 1985:68,69).

2. PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI V KOROŠKI REGIJI

Že pred obdobjem tranzicije so glede obsega in strukture brezposelnosti obstajale razlike med območnimi službami Zavoda, tranzicijske spremembe pa so se v brezposelnosti območnih služb odrazile na različne načine. Strukturne spremembe v gospodarstvu, ki jih je spremljala še gospodarska recesija, so najbolj prizadele območne službe z velikim deležem zaposlenih v industrijskem sektorju, predvsem v delovno intenzivnih panogah, kamor se uvršča tudi Območna služba Velenje in s tem tudi Koroška regija (ZRSZ, Gorše Dolinar, 2004:12).

2.1. Osnovna predstavitev regije

Koroška zaobjema tri doline: Dravsko, Mežiško in Mislinjsko; sestavlja pa jo dvanajst občin: Črna na Koroškem, Mežica, Prevalje, Ravne na Koroškem, Mislinja, Slovenj Gradec, Dravograd, Muta, Vuzenica, Radlje ob Dravi, Podvelka in Ribnica na Pohorju. V regiji so štiri upravne enote: Slovenj Gradec, Ravne na Koroškem, Dravograd in Radlje ob Dravi. Spada med manjše statistične regije in se razprostira na 1.041 kvadratnih kilometrih, kar predstavlja 5,1% površine države. Ima 74.077 prebivalcev (junij 2000), oz. 3,7 % prebivalcev cele Slovenije. Območje regije leži v severnem delu Slovenije in meji na Avstrijo. Regija je podpovprečno gosto naseljena - gostota poselitve znaša 71 prebivalcev na km², v povprečju v Sloveniji pa 98 prebivalcev na km² (RRP za Koroško regijo, 2001:15).

2.2. Brezposelnost v Koroški regiji

Koroška regija spada v okvir Območne službe Velenje, v katero se združuje šest uradov za delo: Dravograd, Radlje ob Dravi, Ravne na Koroškem in Slovenj Gradec, ki so del Koroške regije; Mozirje in Velenje, ki pa sta del Savinjske regije.

Brezposelnost je v velenjski regiji skokovito narasla v letih 1990 in 1991, sledila pa so dvoletna obdobja, v katerih je povprečno število brezposelnih izmenično naraščalo oz. upadalo. V letu 1999 so zabeležili padec povprečnega števila brezposelnih oseb za 6,8%. Trend upadanja se je nadaljeval tudi v letih 2000 in 2001. V letih 2002 in 2003 pa se je povprečna brezposelnost zopet povečala (ZRSZ, letno poročilo 2003:23).

V septembru 2003 je Območna služba Velenje postala območna služba z nadpovprečno brezposelnostjo. V decembru 2003 je znašala stopnja registrirane brezposelnosti v Območni službi Velenje 12,1%, v Sloveniji pa 11,0% (ZRSZ, maj 2004).

Tabela 2.1.: Gibanje registrirane brezposelnosti (v %) ter primerjava med Območno službo Velenje, Koroško regijo in Slovenijo v letih 1997 – 2003

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| OS Velenje | 12,7 | 13,3 | 12,4 | 10,7 | 10,5 | 11,5 | 12,1 |
| Koroška regija | 13,0 | 13,0 | 11,7 | 10,3 | 10,2 | 11,6 | 12,6 |
| Slovenija | 14,4 | 14,5 | 13,6 | 12,2 | 11,6 | 11,6 | 11,0 |

(Vir: ZRSZ, OS Velenje, letno poročilo 2003:23 in Izbrani socio-ekonomski kazalniki po regijah, UMAR 2003; SURS, preračuni UMAR)

Iz tabele lahko razberemo, da je bila registrirana brezposelnost v Koroški regiji vse do leta 2002 nižja od registrirane brezposelnosti v Sloveniji, nato pa jo z letom 2003 preseže. Brezposelnost v Sloveniji vse od leta 1998 pada, v Koroški regiji in tudi v Območni službi Velenje pa se je z letom 2001 začela višati.

Tabela 2.2.: Brezposelnost v deležih v Območni službi Velenje v letih 2002 in 2003.

| Upravna enota/delež | december 2002 | december 2003 |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|
| Dravograd | 5,9 | 6,5 |
| Radlje ob Dravi | 16,1 | 15,5 |
| Ravne na Koroškem | 22,3 | 20,3 |
| Slovenj Gradec | 12,6 | 12,5 |
| Koroška regija | 56,9 | 54,8 |
| Mozirje | 11,0 | 10,2 |
| Velenje | 32,0 | 35,0 |
| del Savinjske regije | 43,1 | 45,2 |
| Območna služba Velenje | 100,0 | 100,0 |

(Vir: ZRSZ, Območna služba Velenje, Poročilo za leto 2003)

2.3. Analiza stanja na trgu dela v Koroški regiji

Koroška je ena izmed najstarejših slovenskih industrijskih regij. Znana je predvsem po panogah, ki so predvsem tradicionalno industrijske (jeklarstvo, rudarstvo, kovaštvo, lesarstvo...). Po integralnih kazalcih razvitosti je bila leta 1970 med najslabše razvitimi slovenskimi regijami, deset let pozneje pa so bile prevladujoče industrijske panoge nadvse uspešne.

Prestrukturiranje gospodarstva Koroške regije v zadnjih desetih letih ni odvzelo vodilnega mesta industriji, saj še vedno zaposluje 70% zaposlenih, je pa močno vplivalo na rast brezposelnosti (strukturna brezposelnost), kot tudi na izgubo razvojne moči regije in obremenitve v okolju.

Na Koroškem je bilo še pred dobrimi desetimi leti zaposlenih 72% aktivnih prebivalcev v industriji, in sicer kar 70% od teh v treh velikih sistemih Železarni Ravne, Rudniku Mežica in Lesni Slovenj Gradec. Po razpadu velikih sistemov te panoge sedaj zaposlujejo le še 40% aktivnega prebivalstva (RRP za Koroško regijo, 2001:35).

Eden glavnih problemov Koroške regije je izguba razvojne moči. V preteklem obdobju so bili generator razvoja regije in stabilnosti delovnih mest veliki gospodarski subjekti, katerih razvojni oddelki so se z opuščanjem proizvodnih programov počasi ukinjali. Problem pa otežuje tudi dejstvo, da zaradi slabih zaposlitvenih možnosti in splošne nepriljubljenosti območja izgublamo mlad izobražen kader, ki se po končanem študiju le redko vrača v domače okolje.

Kljub spremembam v zadnjih letih ostajajo v gospodarski strukturi še vedno primarne predelovalne dejavnosti (Glej tabelo 2.3.) (RRP za Koroško regijo, 2001:21,77).

Tabela 2.3.: Predvideno število zaposlenih v decembru 2004 v Območni službi Velenje po področjih dejavnosti

| Področja dejavnosti | Število zaposlenih v dec. 03 | struktura v % | Število zaposlenih v dec. 04 | struktura v % | indeks 04/03 |
|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|
| KMETIJSTVO, LOV , GOZDARSTVO | 179 | 0,5 | 180 | 0,5 | 100,6 |
| RIBIŠTVO | 7 | 0,02 | 7 | 0,02 | 100,0 |
| RUDARSTVO | 2.429 | 6,2 | 2.155 | 5,5 | 88,7 |
| PREDELOVALNE DEJAVNOSTI | 20.875 | 52,9 | 21.002 | 53,7 | 100,6 |
| OSKRBA Z ELEK, PLINOM, VODO | 1.441 | 3,6 | 1.417 | 3,6 | 98,3 |
| GRADBENIŠTVO | 1.827 | 4,6 | 1.852 | 4,7 | 101,4 |
| TRGOVINA; POPRAVILA MOTORNIH VOZIL | 3.439 | 8,7 | 3.209 | 8,2 | 93,3 |
| GOSTINSTVO | 626 | 1,6 | 612 | 1,6 | 97,8 |
| PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE | 806 | 2,0 | 798 | 2,0 | 99,0 |
| FINANČNO POSREDNIŠTVO | 506 | 1,3 | 515 | 1,3 | 101,8 |

| | | | | | |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|-------------|
| NEPREMIČNINE. NAJEM, POSLOVNE, STORITVE | 643 | 1,6 | 642 | 1,6 | 99,8 |
| JAVNA UPRAVA, OBRAMBA, SOCIALNO ZAVAROVANJE | 837 | 2,1 | 814 | 2,1 | 97,3 |
| IZOBRAŽEVANJE | 3.030 | 7,7 | 3.005 | 7,7 | 99,2 |
| ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO | 2.195 | 5,6 | 2.235 | 5,7 | 101,8 |
| DRŽAVNE JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STORITVE | 650 | 1,6 | 636 | 1,6 | 97,8 |
| OBMOČNA SLUŽBA VELENJE | 39.490 | 100,0 | 39.079 | 100,0 | 99,0 |

(Vir: ZZRS, OS Velenje, rezultati ankete LP - ZAP)

2.3.1. Glavni problemi koroškega trga dela

Koroška se sooča s problemi, ki so globoko zakoreninjeni v regiji in bo za njihovo rešitev potrebno veliko prizadevanj, truda, časa, sodelovanja med pristojnimi institucijami in še kaj več bo potrebno za njihovo rešitev. Če jih na kratko omenim le nekaj, so to:

Nizka izobrazbena struktura prebivalstva; tako izobrazbena struktura brezposelnih oseb (ponudba), kot tudi zaposlenih, saj večina delovnih mest (povpraševanje) ne zahteva srednje, višje ali visoke izobrazbe. V regiji je na voljo le nekaj programov izobraževanja, poleg tega pa počasen in omejen razvoj dejavnosti ne ponuja kvalitetnih delovnih mest za strokovni kader, ki se zaradi tega po končanem študiju ne vrača na Koroško (RRP za Koroško regijo, 2001:108).

"Leta 1991 je imel 'povprečen Korošec za seboj 8,7 let šolanja. Le 6,6 % prebivalstva je imelo višjo ali visoko izobrazbo, kar je manj od slovenskega povprečja. Regija je zaradi dokaj nizke izobrazbene strukture zaposlenih konstantno na koncu lestvice po višini plač v Sloveniji (Čibron - Kodrin Andreja v Fužinar, april 2002, št.4, str.5)."

Tabela 2.4.: Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih oseb v aprilu 2004 v Koroški regiji

| Upravna Enota | Vsi (število) | Stopnja izobrazbe (delež %) | | | | |
|-------------------------------|------------------|-----------------------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | | I.in II. | III.in IV. | V. | VI. | VII.inVIII. |
| Dravograd | 467 | 42,8 | 24,6 | 29,8 | 0,9 | 1,9 |
| Radlje ob Dravi | 1.025 | 38,9 | 29,7 | 26,6 | 1,9 | 2,9 |
| Ravne na Koroškem | 1.464 | 42,2 | 26,3 | 26,5 | 2,0 | 2,9 |
| Slovenj Gradec | 884 | 40,6 | 25,7 | 27,4 | 1,0 | 5,3 |
| Koroška regija | 3.840 | 41,0 | 26,8 | 27,1 | 1,6 | 3,4 |
| OS Velenje | 7.119 | 40,1 | 25,6 | 29,0 | 1,9 | 3,3 |
| Slovenija (junij 2004) | 104.583 | 41,6 | 24,7 | 26,3 | 2,3 | 5,0 |

(Vir: Mesečne informacije Zavoda RS za zaposlovanje, 4/2004, str.14. in Gibanja na trgu dela 2000 – junij 2004, str.11)

V Koroški regiji je po izobrazbeni strukturi največ brezposelnih s prvo in drugo stopnjo izobrazbe, med katerimi izstopajo kmetovalci, pomožni delavci, delavci brez poklica, pomožni strugarji, obdelovalci lesa, šivilje in monterji. Med brezposelnimi s tretjo in četrto stopnjo izobrazbe je največ gozdarjev, ključarjev, lesarjev, avtomehanikov, prodajalcev in ročnih obdelovalcev kovin. S peto, šesto in sedmo stopnjo strokovne izobrazbe pa zaposlitev najtežje dobijo strojni, zdravstveni in ekonomski tehniki, ekonomisti, inženirji strojništva, višji upravni delavci, socialni delavci, diplomirani ekonomisti za analize in plan ter diplomirani pravniki (Večer: 2000, št.149, str.15 - Jasmina Detela).

Neskladje na trgu delovne sile; struktura brezposelnih se bistveno razlikuje od zahtev in potreb delodajalcev, kar posledično vpliva tako na brezposelne, ki ne najdejo zaposlitve, kot tudi na delodajalce, ki ne najdejo ustrezne delovne sile. Pri delovni sili gre na eni strani za pomanjkanje kadra določene poklicne strukture, na drugi pa za pomanjkanje specifičnih znanj vodstva podjetij oz. podjetnikov (RRP za Koroško regijo, 2001:108).

Tabela 2.5.: Predvidene zaposlitve v letu 2004 v Območni službi Velenje po strokovni izobrazbi

| | | Stopnja strokovne izobrazbe | | | | | |
|--------------------------|---|-----------------------------|--------|----------|------|-----|------|
| | | VSI | I.-II. | III.-IV. | V. | VI. | VII. |
| Dravograd | | 55 | 12 | 16 | 12 | 2 | 13 |
| | % | 100,0 | 21,8 | 29,1 | 21,8 | 3,6 | 23,6 |
| Radlje ob Dravi | | 137 | 23 | 85 | 16 | 4 | 9 |
| | % | 100,0 | 16,8 | 62,0 | 11,7 | 2,9 | 6,6 |
| Ravne na Koroškem | | 251 | 32 | 136 | 25 | 18 | 40 |
| | % | 100,0 | 13,0 | 55,1 | 10,1 | 5,7 | 16,2 |
| Slovenj Gradec | | 265 | 52 | 138 | 25 | 10 | 40 |
| | % | 100,0 | 19,6 | 52,1 | 9,4 | 3,8 | 15,1 |
| Koroška regija | | 708 | 119 | 375 | 78 | 34 | 106 |
| | % | | 16,8 | 53,0 | 11,0 | 4,8 | 15,0 |

(Vir: ZRSZ, OS Velenje, napoved zaposlovanja za leto 2004; rezultati ankete LP-ZAP 2004)

Izobrazbena struktura predvidenih zaposlitev, je podobna strukturi potreb po delavcih in pripravnikih, ki so jih delodajalci prijavili Območni službi Velenje v letu 2003. Največ, 53,0% predvidenih zaposlitev bo za delavce s III. ali IV. stopnjo izobrazbe, 16,8% za delavce s I. ali II. stopnjo izobrazbe, 11,0% za delavce s V. stopnjo strokovne izobrazbe, 4,8% za delavce s VI. stopnjo strokovne izobrazbe in 15,0% za delavce s VII. stopnjo strokovne izobrazbe. Visok delež zaposlitev visoko usposobljenih strokovnih kadrov kaže na nadaljevanje procesa prehoda v informacijsko družbo, ko postaja vse bolj pomembno znanje in s tem povezano višanje izobrazbene strukture zaposlenih.

Koroška podjetja, ki se po večini ukvarjajo s predelovalno industrijo, povprašujejo predvsem po tehničnih profilih vseh stopenj izobrazbe, medtem ko se osnovnošolci in maturantje po večini odločajo za družboslovne programe. Industrija v Koroški regiji zaposluje kar 70% vseh zaposlenih, poleg tega kar 75% prihodkov v regiji ustvarijo predelovalne dejavnosti, njihov delež pa naj bi se še povečeval.

Na koroških srednjih šolah "netehnične" programe obiskuje kar 81% dijakov, podobna situacija pa je prav tako pri strukturi študentov. Posledice so presežek maturantov in diplomantov družboslovnih smeri kot tudi precejšen primanjkljaj tehničnih kadrov, kar vodi k naraščanju števila mladih brezposelnih (*www.ostani tu*).

Leta 2000/2001 je na tehničnih fakultetah študiralo le 18% študentov. Tako je pričakovano število diplomantov iz tehničnih smeri za leto 2004 le okoli 10, medtem ko je pričakovano število diplomantov iz obeh pedagoških fakultet okoli 100. Pomemben pa je tudi podatek, da je podobna struktura študentov tudi na ravni cele Slovenije, kar pomeni, da tehničnega kadra primanjkuje po celi državi in da obstaja velika verjetnost, da se peščica koroških diplomantov tehničnih fakultet po končanem študiju sploh ne bo vrnila nazaj na Koroško.

(www.ostani tu)

Pomanjkanje delovnih mest, saj mala in srednja podjetja le malo zaposlujejo ker iz različnih razlogov, med katerimi je pogosto pomanjkanje ustreznega kadra, svoje dejavnosti ne širijo ali nadgrajujejo. Večina delodajalcev v malih podjetjih opravlja več funkcij hkrati (so hkrati direktorji, lastniki, računovodje, kadroviki, komercialisti...), v kar jih silijo razmere, saj si zaradi prevelikih stroškov ne morejo privoščiti strokovnjakov za posamezno področje.

Na Koroškem se izvaja le malo nacionalnih in mednarodnih programov, ki bi lahko podprli kadrovsko prestrukturiranje in razvojne aktivnosti na tem področju; do tega prihaja predvsem zaradi nedefiniranja strategije razvoja človeških virov in neusklajenega delovanja različnih institucij in podjetij s tega področja.

Za prebivalce Koroške je značilna velika pasivnost, nepripravljenost za vključevanje v razne projekte skupnosti, nemotiviranost za pridobivanje novih znanj in vključevanje v obstoječe programe usposabljanja.

Obremenjenost Koroške regije z njeno preteklostjo. Prebivalstvo je navezano na tradicionalno industrijo, ki je v preteklosti zagotavljala socialno varnost in je bila generator vsega razvoja in le počasi dojema vse te spremembe, ki so se zgodile v zadnjih desetih letih (RRP za Koroško regijo, 2001:108,109).

2.3.2. Programi za reševanje problemov na koroškem trgu dela

Z ustreznimi motivacijskimi aktivnostmi in prilagojenimi specifičnimi programi izobraževanja in usposabljanja je potrebno spodbuditi kadrovske prestrukturiranje za zagotovitev strukture, ki bo ustrezala novim trendom na področju gospodarskega razvoja.

Glede tega so bili v okviru Regionalno razvojnega programa Koroške regije že narejeni prvi koraki.

Pod okriljem programa Zaposljivost prebivalstva so razvili naslednje podprograme:

1. Podprogram: **Prilagajanje izobrazbene strukture iskalcev zaposlitve potrebam delodajalcev**, katerega cilj je motivirati brezposelne osebe za pridobivanje novih znanj, razviti potrebne vsebine, oblike in programe izobraževanja in usposabljanja, spodbuditi podjetja in podjetnike k učinkovitemu načrtovanju potreb po delovni sili in s tem spodbuditi izobrazbeno strukturo iskalcev zaposlitve ter jo čimbolj prilagoditi in približati potrebam delodajalcev. S tem se bodo povečale možnosti zaposlitve teh oseb.
2. Podprogram: **Izobraževanje in usposabljanje delodajalcev in zaposlenih oseb**, katerega cilj je prepoznati potrebe delodajalcev in zaposlenih po izobraževanju in usposabljanju, zastaviti prilagojene vsebine in oblike izobraževanja, izdelati dobre načrte poklicne kariere in poiskati vire financiranja za izvedbo zastavljenih aktivnosti.
3. Podprogram: **Lokalni trg dela**, na katerem želijo vzpostaviti stalen pretok informacij in s pomočjo sodobne informacijske tehnologije vzpostaviti učinkovite mreže, ki bodo povezovale oba pola na trgu dela - delodajalce in iskalce zaposlitve. S hitrim, aktualnim

posredovanjem informacij do specifičnih ciljnih skupin iskalcev zaposlitve in delodajalcev, se bo vzpostavil lokalni trg dela. V okviru le-tega, pa je potrebno zagotoviti in vzpostaviti sistem svetovanja za področje zaposlovanja, izobraževanja, delovno pravne zakonodaje ipd.

4. Podprogram: **Posebni programi in inštrumenti za specifične ciljne skupine** za spoznavanje specifične problematike in zahtev vsake posamezne ciljne skupine ter na tej osnovi razviti posebne programe in inštrumente za reševanje njihove problematike (RRP za Koroško regijo, 2001:136-139).

V okviru Regionalno razvojnega programa je bila narejena tudi SWOT analiza na temo Razvoj človeških virov:

| PREDNOSTI | SLABOSTI |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • obstoj izobraževalnih organizacij in njihova ponudba programov • obstoj številnih institucij, koncesionarjev in projektov, ki se izvajajo • mreža srednjih šol • programi visokošolskega in višješolskega izobraževanja • obstoj številnih društev, klubov ter organizacij, v katerih prebivalci sodelujejo • kadrovski in prostorski pogoji za organizacijo in izvajanje izobraževanj in usposabljanj v večjih središčih | <ul style="list-style-type: none"> • strukturno neskladje na trgu delovne sile • pomanjkanje kvalitetnih delovnih mest • ni usposobljenih kadrov za izvajanje razvojnih aktivnosti • enostranska usmerjenost programov - večinoma na brezposelne osebe • izobrazbena struktura prebivalstva • veliko število brezposelnih oseb iz ciljnih skupin, ki so težje zaposljive • pomanjkanje kadrovskega načrtovanja v podjetjih • neizdelane razvojne strategije podjetij |
| PRILOŽNOSTI | OVIRE |
| <ul style="list-style-type: none"> • razvoj novih programov in oblik izobraževanja in usposabljanja • ponovna vzpostavitev R-R oddelkov za pridobivanje mladih strokovnjakov • razvoj programov in inštrumentov za | <ul style="list-style-type: none"> • pomanjkanje finančnih sredstev za zaposlitev strokovnjakov • zagotovitev kvalitetnih pogojev bivanja • pomanjkanje specifičnih znanj za izvajanje razvojnih programov |

| | |
|--|---|
| <p>ciljne skupine brezposelnih oseb</p> <ul style="list-style-type: none"> • vzpostavitev lokalnega trga dela - spremljanje potreb in ponudbe, spremljanje informacij • vzpostavitev sistema svetovanja za kadrovsko področje • aktivnosti za povezovanje strokovnjakov in organizacij ter podjetij - sodelovanje pri izvajanju projektov | <ul style="list-style-type: none"> • nizka stopnja motiviranosti prebivalstva za vključevanje v aktivnosti • ni vzpostavljenega enotnega sistema informiranja in rednega pretoka informacij |
|--|---|

(RRP za Koroško regijo, 2001:68)

2.4. Kategorije težje zaposljivih oseb na Koroškem

Zaradi pretekle, predvsem industrijsko determinirane strukture gospodarstva med brezposelnimi osebami na Koroškem prevladujejo naslednje ciljne skupine: dolgotrajno brezposelni, ženske, brezposelni s I. in II. stopnjo izobrazbe, starejši, invalidi in pa mladi oziroma iskalci prve zaposlitve, katerim bom v diplomski nalogi posvetila tudi največ pozornosti.

Po podatkih (tabela 2.6.) ugotovimo, da je največja razlika med Slovenijo in Koroško regijo pri dolgotrajno brezposelnih, kjer je Koroška regija kar za 3,7% pod slovenskim povprečjem; prav tako je v Koroški regiji za 2,9% nižja brezposelnost oseb starejših od 50 let in žensk za 1,1%. Višja od slovenskega povprečja pa je v Koroški regiji brezposelnost iskalcev prve zaposlitve za 0,3% in starih do 26.let za 1,5%.

Tabela 2.6.: Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb v novembru 2003 v Koroški regiji

| Upravna enota | Vsi | Od vseh delež posameznih kategorij v (%) | | | | |
|------------------------------|---------------|--|-------------------------|------------------|-------------------------|-------------------|
| | | Ženske | Iskalci prve zaposlitve | Stari do 26. let | Dolgotrajno brezposelni | Stari nad 50. let |
| Dravograd | 483 | 52,4 | 28,0 | 31,9 | 36,6 | 19,9 |
| Radlje ob Dravi | 1.083 | 51,1 | 24,0 | 28,3 | 41,9 | 17,0 |
| Ravne na Koroškem | 1.500 | 54,1 | 20,7 | 24,1 | 50,7 | 20,7 |
| Slovenj Gradec | 947 | 48,2 | 25,3 | 30,4 | 43,5 | 16,2 |
| Koroška regija | 4.013 | 51,7 | 23,5 | 27,6 | 44,9 | 18,5 |
| Slovenija (leto 2003) | 97.674 | 52,8 | 23,2 | 26,1 | 48,6 | 21,4 |

(Vir: Mesečne informacije Zavoda RS za zaposlovanje, št.11,2003, str.13 in Gibanja na trgu dela 2000 –junij 2004, str.8)

Mnogi med njimi se hkrati uvrščajo v dve ali celo več ciljnih skupin. Zaradi specifičnih lastnosti vsake od teh skupin in vedno bolj pereče problematike pri reševanju njihovega statusa, zahtevajo posebno obravnavo, pristop in tudi razvoj specifičnih programov ter inštrumentov, s katerimi bo njihova situacija rešljiva. Spoznati je treba specifično problematiko in zahteve vsake posamezne ciljne skupine ter na tej podlagi tudi razviti posebne programe in inštrumente za reševanje njihove problematike (RRP za Koroško regijo, 2001:93,94).

3. BREZPOSELNOST MLADIH NA KOROŠKEM

"Sredi devetdesetih let je že bilo jasno, da mladi v Sloveniji postajajo vse bolj občutljivi na ogrožanje življenjskih možnosti. Večajo in množijo se težave v načinih prehoda mladih v svet odraslih in posebno v svet plačanega dela (Ule, 2000:11)."

3.1. O brezposelnosti mladih na splošno

Mladi, ki vstopajo na trg dela se vse pogosteje znajdejo v položaju, ko je njihova zaposlitvena kariera sestavljena iz izmenjavanja začasnih zaposlitev, brezposelnosti ter sodelovanja v programih aktivne politike zaposlovanja (Ivančič, 1999:121).

"Nezaposlenost mladih je najbrž najresnejši problem, ki ga je proizvedla sedanja recesija... V splošnem pri mladih opazamo podobne psihične posledice brezposelnosti kot pri odraslih, vendar, ker gre pri mladih za fazo prehoda iz otroštva v zrelost, so ti učinki dolgotrajnejši. Mladi imajo praviloma opravka s prvo zaposlitvijo... In vstop v delo jim odpira možnosti za poklicno prihodnost (Eisenberg in Lazarsfeld v Ule, 2000: 45)."

Po drugi svetovni vojni pa tja do šestdesetih let je večina mladih vstopala v svet dela kot pomagajoči družinski člani, vajenci ali mladi delavci že po 14. letu starosti; v zadnjih desetletjih pa se starostna meja za vstop v delo pomika v trideseta leta. Mladi namesto zgodnjega vstopa v delo množično vstopajo v nadaljnje faze izobraževanja. S tem je izobraževalni sistem začel delovati kot nekakšno zgodovinsko nadaljevanje organizacije dela ali bolje, kot nekakšen blažilec krize zaposlitvene družbe.

V osemdesetih in devetdesetih letih pa je brezposelnost mladih postala pereč problem v vseh razvitih ekonomijah. Nezaposleni so tako v sodobnih družbah, ki temeljijo na vrednotah dela in zaposlitve, postavljeni na obrobje, so marginalizirana in stigmatizirana populacija. Značilnost sodobne družbe je, da so najbolj ogroženi tisti, ki so že prej marginalizirani. To so mladi in starejši, manj izobraženi, ljudje etničnih in socialnih manjšin, duševno ali telesno prizadeti, ljudje, ki živijo na manj razvitih področjih... Nezaposleni so danes žrtve predvsem lastnega pesimizma in sovražnega odnosa družbe do njih (Nastran Ule, 2000: 45).

Geronna in Ryan (1991:10-12) menita, da so visoke stopnje brezposelnosti mladih posledica velikega obsega pritokov na trg delovne sile; za odrasle pa je značilno ravno obratno, kar pomeni, da je delež dolgotrajno brezposelnih pri mladih manjši kot pri odraslih. Dolgotrajno brezposelni so najbolj problematična skupina - izgubljajo na konkurenčnosti, izgubljajo svoje delovne zmožnosti in sposobnosti - kar je tudi vzrok, da jim politika namenja več zanimanja in skrbi kot pa mladim iskalcem zaposlitve.

3.1.1. Problemi mladih

Uletova in Miheljak (2000:46) sta v raziskavi dijaške mladine v devetdesetih letih ugotovila, da je strah pred brezposelnostjo največji problem mladih in je izpodrinil klasične mladostniške probleme vezane na preživljanje prostega časa in konflikte z odraslimi. Od tedaj je strah pred nezaposlenostjo konstantno visok. Čim bolj na koncu šolanja so, tem večji je njihov strah.

Tabela 3.1.: Kaj so največji problemi mladih?

| | Mladina 95 študenti/študentke | Mladina 93 dijaki/dijakinje | Mladina 85 splošen vzorec mladine |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| Zelo velik problem: | | | |
| brezposelnost | 66,8 | 72,1 | 41,8 |
| alkohol, droge | 60,6 | 68,6 | 11,9 |
| pomanjkanje denarja | 38,0 | 47,0 | 18,8 |
| osamljenost | 22,3 | 31,0 | 7,2 |
| problemi v šoli | 17,8 | 35,5 | 8,6 |

| | | | |
|-----------------------|------|------|------|
| storilnostni pritisk | 6,9 | 15,3 | / |
| pomanjkanje vzorov | 13,8 | 12,3 | 15,4 |
| dolgčas | 12,1 | 29,2 | 5,4 |
| konflikti z odraslimi | 11,5 | 18,5 | 6,5 |

N = 1.829 N = 2.354 N = 538

(Vir: Ule 2000:46)

Sociologi menijo, da se sodobne "postindustrijske družbe" vedno bolj jasno členijo v t.i. dvotretjinske družbe, kar pomeni, da imata na trgu delovne sile možnost le dve tretjini za delo sposobne populacije, ena tretjina pa je bolj ali manj za vedno odrinjena od zaposlitve. V to tretjino pa spadajo mnogi mladi - tudi mladi z višjo in visoko izobrazbo - ki ne najdejo trajne zaposlitve (Ule, 1995:122).

"Mladi se najbolj bojijo, da bi se morebitna začasna nezaposlenost spremenila v trajno, da bi se torej preselili v omenjeno "odrinjeno" tretjino družbe, ki je obsojena na žalostno vegetiranje, socialne podpore, kratke občasne zaposlitve in brezperspektivnost. Daljša brezposelnost za mladega človeka pomeni izjemno frustracijo. Ekonomska osamosvojitvev oziroma zaposlitev je namreč danes najvažnejši kriterij za vstop v odraslost (Ule, 1995:122)."

3.1.2. Trg delovne sile mladih

Trg delovne sile mladih je predvsem zelo fleksibilen, saj so mladi iskalci zaposlitve velikokrat pripravljene sprejeti tudi slabše, manj plačane zaposlitve za krajši čas in pod slabšimi delovnimi pogoji.

Praviloma ostaja mladina po končanem šolanju le deloma vključena v proizvodni proces, drugi del pa čaka na zaposlitev ter črpa vir za svoj obstoj iz socialnih programov, ki jih financira država (Centa, 1999: 15).

Mladinski trg delovne sile ima naslednje značilnosti (Ashton v Trbanc, 1992:126-129):

- a.) **nivoji in načini vstopa** mladih na trg delovne sile, kjer gre pri nivojih za delež mladih, ki pri določeni starosti na posameznih izobrazbenih nivojih vstopajo na trg delovne sile; načini vstopa pa pokažejo razlike v strategijah rekrutiranja in zaposlovanja.
- b.) **struktura priložnosti**, pri čemer gre za različne delovne vzorce, ki so mladim na trgu delovne sile na voljo. V grobem gre za vzorce primarnega in sekundarnega segmenta. Delodajalci za dela sekundarnega segmenta najraje zaposlujejo prav mlade in ženske, saj to za njih pomeni manj zahtevno delovno silo.
- c.) **regionalne in lokalne razlike**, saj se lokalni trgi delovne sile med seboj precej razlikujejo tako po strukturi možnosti, kot tudi po priložnostih, ki jih nudijo.

Osnovna značilnost mladih na trgu delovne sile je mladost kot obdobje različnih prehodov in vključevanje v različne vloge tako na delovnem mestu, kot tudi pri oblikovanju raznih osebnih in socialnih odnosov. Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembni predvsem z vidika delodajalcev. To so:

- a.) **Znanje** - pri čem pa ni pomembno le znanje in spretnosti, kar si pridobijo skozi šolski sistem, ampak so pomembne tudi značilnosti, po katerih je na trgu delovne sile precejšnje povpraševanje: obvladovanje angleščine in tudi siceršnje znanje tujih jezikov, sposobnost uporabe računalnika, interneta, velika mobilnost, izkušnje z multinacionalnostjo, odprtost v svet...
- b.) **Delovne izkušnje** - brez katerih delodajalci ne morejo oceniti delovnih navad in kvalitet mladih. Posledično se delodajalci temu tveganju izognejo s tem, da mladim ob vstopu v zaposlitev ponujajo predvsem nestalne in fleksibilne oblike zaposlitve. Predhodna, občasna dela (med šolanjem ali med počitnicami) pa nudijo zelo disperzne izkušnje, ki se ponavadi ne navezujejo na stalno delo; pa tudi sicer velja, da mladi svoje izkušnje le stežka predstavijo na delodajalcem zanimiv način.
- c.) **Socio-kulturni kapital** - kateremu delodajalci v razmerah velike ponudbe delovne sile pripisujejo čedalje večji pomen. Pri tem so predvsem pomembne lastnosti kot so izobraženost, komunikativnost, fleksibilnost, razgledanost... (Trbanc, Verša, 2002:339-343).

Ne moremo pa mimo dejstva, da mladim pripisujejo tudi osebno negativne lastnosti, kot so samovoljnost, nestabilnost, nestalnost, manjšo odgovornost, večji absentizem..., kar vsekakor tudi vpliva na večjo stopnjo brezposelnosti mladih. Hkrati pa so mladi zelo

prilagodljivi in relativno nezahtevni glede delovnega časa, plač in delovnih pogojev (Trbanc v Geržina, 1996:121).

Če na to pogledam z vidika Koroške regije lahko rečem, da veliko mladih vstopa na trg delovne sile brez izobrazbe, z nizko ali neustrezno izobrazbo, ki tudi če zaposlitev dobijo, kmalu ugotovijo, da je njihov mesečni dohodek podoben denarnemu nadomestilu. Veliko mladih raje prejema denarno nadomestilo in se obenem spusti v sivo ekonomijo oz. delo na črno, kar jim prinese večji mesečni prihodek kot pa delavcu ki ves mesec dela v katerem od koroških podjetij, kjer so plače vse prej kot visoke.

Če se ustavim pri izkušnjah je treba povedati, da je na Koroškem izkušnje težje pridobiti, ker je tudi ponudba na študentskih servisih precej slaba (glej prilogo C). Ponujajo predvsem strežbe, pomoč pri prodaji in pa razna dela za tekočim trakom. Mladi, ki se šolajo in si želijo zaposlitev na zahtevnejših delovnih mestih, skorajda nimajo možnosti priti do izkušenj, delodajalci pa jih kljub temu zahtevajo.

3.1.3. Ovire mladih pri vstopu v zaposlitev

Po Ivančičevi (1999:48) so glavne ovire pri vstopu mladih v zaposlitev:

- zmanjšanje števila prostih delovnih mest zaradi gospodarske recesije;
- na trg dela prihaja več mladih iz šol kot pa je starejših, ki iz trga dela odhajajo;
- ekspanzija izobraževanja, ki je pripeljala do sprememb v vrednotenju splošnih poklicnih in akademskih izobrazbenih dosežkov;
- nujnost poklicnega prestrukturiranja vodi k izteku obdobja naglega porasta storitvenih poklicev ter obenem pomembno spreminja pogoje za dostop do zaposlitve tistih, ki prvič vstopajo na trg dela.

Ovire na trgu delovne sile - predvsem pa krčenje možnosti za zaposlovanje mladih - vplivajo na povečanje kriminala v družbi, narkomanije, nasilja ter vodijo do drugih socialnopatoloških pojavov za katere je lahko zadrževanje brezposelne mladine v šoli pomembno olajšanje, čeprav gre na prvi pogled le za odlaganje problemov (Medveš v Pečnik, 2001:20).

Zakaj delodajalci premalo zaposlujejo formalno bolj izobražene mlade ter se v podjetjih raje oklepajo že zaposlenih, čeprav manj izobraženih ljudi?

Ivan Svetlik (v Pečnik, 2001:22) odgovarja: "*Zaposleni so povsod zakonsko bolj zaščiteni kot mladi, ki vstopajo na trg delovne sile. Po drugi strani pa odpuščanje delavcev stane delodajalca veliko, zamenjava z novimi, mlajšimi pa mu teh stroškov ne poravnava. Svoje pa k temu prispeva tudi navezanost delavcev na podjetje in njihova izkušnost.*"

Mnogi avtorji opozarjajo na determinante položaja mladih na trgu delovne sile; Geronna, Ryan, in Richards (v Geržina, 1996:119) opozarjajo, da lahko vključevanje mladih v zaposlovanje predstavlja grožnjo interesom drugih soudeležencev, predvsem delavskim sindikatom in odraslim delavcem. Omenjena grožnja izhaja predvsem iz pripravljenosti mladih, da delajo za nižje plače kot pa so določene za delo odraslih, kar lahko ogrozi stabilnost obstoječih institucij.

Položaj mladih na trgu delovne sile je velikokrat odvisen tudi od ciljev delodajalcev, med katerimi nekateri štejejo zaposlovanje mladih kot znaten prispevek k svojim ciljem za doseg čim večjega profita in kontrole, kar je tudi razlog za izkoristek prednosti nizke cene in večje fleksibilnosti mladih.

3.1.4. Vzroki in posledice brezposelnosti mladih

Alenka Leskovšek (2000) v svoji diplomski nalogi opaža, da pri nas avtorji navajajo naslednje vzroke za mladinsko brezposelnost.

- **demografski vzroki**, kjer gre lahko za nenaden porast števila mladih ljudi, kar je ponavadi posledica baby boom generacije; v Sloveniji pa gre (Trbanc in Verša, 2002:343) za zniževanje rodnosti, ki se izraža v zmanjševanju pritoka mladih na trg delovne sile. Projekcija prebivalstva, ki se je za Slovenijo delala sredi devetdesetih, nakazuje primanjkljaj delovne sile okoli 2015. Projekcija je bila narejena ob predpostavkah imigracije, zmerne rasti produktivnosti, nizkega koeficienta rodnosti in zmerne gospodarske rasti.
- **ekonomski vzroki**, pri čemer gospodarska stagnacija povzroči, da je vedno manj delovnih mest;
- **strukturni vzroki**, pri čemer gre za težji položaj zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj; to so tudi predvsem iskalci prve zaposlitve, ki še niso tako zaščiteni z zakoni, predpisi in

kolektivnimi pogodbami kot ostali delavci. Tukaj lahko omenim tudi neusklajenost izobraževalnega in proizvodnega sistema, ki močno vpliva na brezposelnost mladih;

- **osebnostni vzroki**, pri katerih mlade ljudi povezujejo predvsem z negativnimi osebnostnimi karakteristikami.

Podobno bi vzroke za visoko brezposelnost mladih razvrstil tudi Junankar (1987:1-12); in sicer v tri skupine: ekonomske, strukturne in osebne. Največji poudarek daje ekonomskemu vzroku, med katerimi so najpomembnejši sprememba strukture gospodarstva od industrije k storitvam, kot tudi naraščanje deleža žensk v storitvenem sektorju, kar predstavlja mladini veliko konkurenco.

Poleg vseh teh vzrokov bi omenila še vplive iz okolja. Mladi so pogosto odvisni od materialne pomoči staršev in so zaradi tega večinoma vezani na lokalni trg delovne sile, ki pa se med seboj precej razlikujejo po strukturi možnosti in priložnosti, ki jih nudijo. Razlike v strukturi povpraševanja po delovni sili izhajajo predvsem iz razlik v industrijski strukturi, strukturi gospodarstva posamezne regije oz. okolja (Trbanc, 1992:128).

"Lisa M. Lynch je v analizi londonske mladine naštel naslednje spremenljivke okolja, ki vplivajo na možnost zaposlovanja mladih: kraj bivanja, poklic "glave" družine in zaposlitveni status ostalih družinskih članov (Junankar v Vidmar, 1997:30)."

"Posledice brezposelnosti so pri mladih iskalcih dela manj izrazite kot pri starejših delavcih. Večinoma so to namreč iskalci prve zaposlitve, ki žive še pri svojih starših, zato je brezposelnost zanje le podaljšanje predhodnega stanja in ne vodi v socialno ogroženost. Predstavlja pa za iskalce prve zaposlitve razočaranje in padec njihovih pričakovanj (Vranješ, 1995:53)."

Zajić (v Puškarič 1998:35) meni, da se posledice brezposelnosti razlikujejo po intenzivnosti ter so odvisne od več dejavnikov:

- vrste in trajanja brezposelnosti,
- družbenega položaja družine brezposelnega,
- osebnostnih značilnosti posameznika,

- mehanizma t.i. "socialne podpore", ki obsega materialno in psihično podporo, ki jo družina in širša družbena skupnost nudita brezposelni osebi.

Mnogi avtorji govorijo o posledicah brezposelnosti na mlade, kjer poudarjajo predvsem socialne, ekonomske, politične... Osebno menim, da so za mlade najhujše psihosocialne posledice, o katerih govori tudi Junankar (1987:7) in meni, da so brezposelni mladi bolj podvrženi tako telesnim kot tudi psihičnim boleznim.

Psihosocialne posledice brezposelnosti mladih - gre predvsem za spremembe v samopodobi posameznika, ki se odraža kot izguba samospoštovanja in samozaupanja, spremembe vrednot in moralno-etičnih predstav, zoženje življenjskega sveta... Vse to pripelje do redukcije življenjskih ciljev, zoženja dejavnosti kot tudi možnosti odločanja, umika v izolacijo in apatijo, zoženje socialnih stikov ter znižanja socialnega statusa. Daljša brezposelnost pa vodi tudi v negativen odnos do dela kot tudi v negativen odnos do družbe (Ule, 1995:122).

Brezposelnost deluje na mladega človeka kot stigma, kot socialni madež, ki znižuje vrednost v očeh vrstnikov in starejših ljudi. Brezposelnost pušča nepopravljive posledice na psihični strukturi osebnosti, ki se navzven kažejo kot sprememba v samopodobi posameznika (npr. izguba samozaupanja in samospoštovanja, spremembe vrednosti in moralno etičnih predstav, zoženje življenjskega sveta...) Daljša brezposelnost oz. nezmožnost najti zaposlitve sčasoma povzroči negativen odnos do družbe nasploh (Globočnik, 1996:101).

3.2. Brezposelnost mladih v Koroški regiji

V OS Velenje (kamor spada tudi Koroška regija) je stanje na področju brezposelnosti mladih še posebej zaskrbljujoče. Kot lahko vidimo iz tabele 3.2. je delež mladih med brezposelnimi v Koroški regiji v primerjavi s celotno Slovenijo vseskozi večji.

Tabela 3.2.: Delež mladih med brezposelnimi (v %)

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Koroška regija | 36,0 | 33,8 | 27,6 | 27,4 | 22,0 | 21,3 | 22,0 | 22,9 |
| Slovenija | 31,4 | 29,1 | 26,3 | 25,8 | 20,9 | 21,2 | 21,0 | 22,7 |

(Vir: Izbrani socio-ekonomski kazalniki po regijah, UMAR, 2003)

Delež brezposelnih mladih oseb od vseh brezposelnih v Koroški regiji (Tabela 3.3.) je najvišji v Dravogradu z 31,9%, sledijo Slovenj Gradec s 30,4%, Radlje ob Dravi s 28,3% in Ravne na Koroškem s 24,1%, v Koroški regiji pa je ta delež 27,6%

Tabela 3.3.: Delež brezposelnih mladih oseb od vseh brezposelnih v Koroški regiji (v %)

| Upravna enota | Vsi | Iskalci prve zaposlitve | Mladi do 26 let |
|-----------------------|--------------|-------------------------|-----------------|
| Dravograd | 483 | 28,0 | 31,9 |
| Radlje ob Dravi | 1.083 | 24,0 | 28,3 |
| Ravne na Koroškem | 1.500 | 20,7 | 24,1 |
| Slovenj Gradec | 947 | 25,3 | 30,4 |
| Koroška regija | 4.013 | 23,5 | 27,6 |

(Vir: Mesečne informacije Zavoda RS za zaposlovanje, OS Velenje; št.11/2003)

3.2.1. Glavni vzroki za mladinsko brezposelnost v Koroški regiji

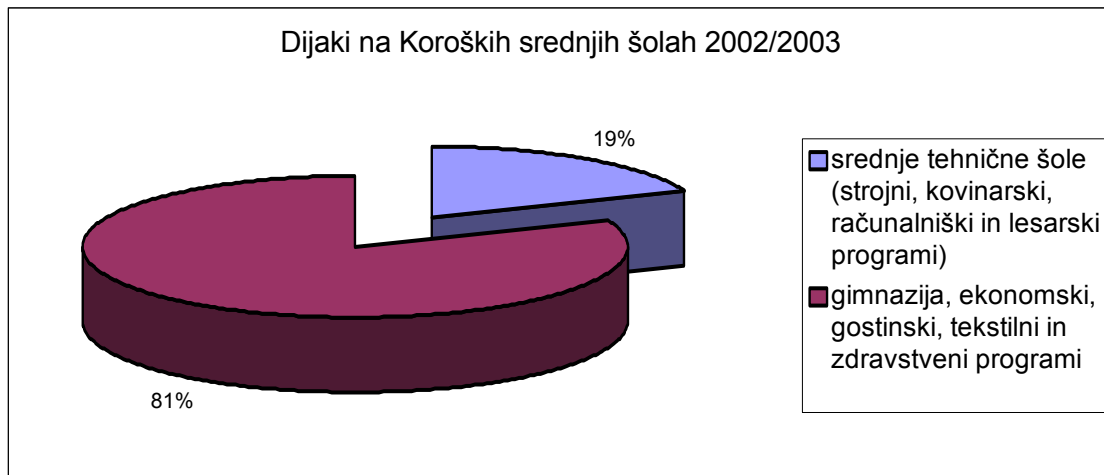
a.) nizka stopnja izobrazbe, saj je kar okoli 44 odstotkov brezposelnih mladih brez poklicne izobrazbe, 26 odstotkov pa ima končano peto stopnjo. To sta dve najbolj kritični skupini, saj je za njih najmanj potrebnih pri delodajalcih. Zanimiv je podatek, da število študentov narašča, sorazmerno z rastjo študentov pa ne narašča število zaposlitev s VII. stopnjo izobrazbe. Julija lani je bilo na zavodu prijavljenih okoli 100 brezposelnih visoko izobraženih mladih Korošcev (*www.ostani tu*).

Brezposelni mladi s peto stopnjo izobrazbe pa imajo še večje težave pri iskanju zaposlitve, saj jih delodajalci običajno zaposlijo le za obdobje nadomeščanja ali za pomoč, medtem, ko so zaposlitve za določen čas izjema (Večer, 2002, št.247, str.15 - Jasmina Detela).

b.) strukturno neskladje, ki je na Koroškem, kot smo že omenili še posebej veliko; poleg tega imajo mladi na trgu tudi določene pomanjkljivosti. Poleg delovnih izkušenj jim primanjkuje tudi t.i. mehkih znanj (znanja s področja komunikacije) in dodatnih strokovnih znanj (tuji jeziki, računalništvo...).

Podatki kažejo, da je na Koroškem velika ponudba diplomantov družboslovnih fakultet, podjetja pa povprašujejo predvsem po diplomantih tehničnih fakultet (potrebujejo predvsem strojnike in kovinarje - s četrto stopnjo izobrazbe; glej grafikon 4.1.).

Grafikon 3.1.: Dijaki na Koroških srednjih šolah 2002/2003



(Vir: Zavod Republike Slovenije za šolstvo – Enota Slovenj Gradec)

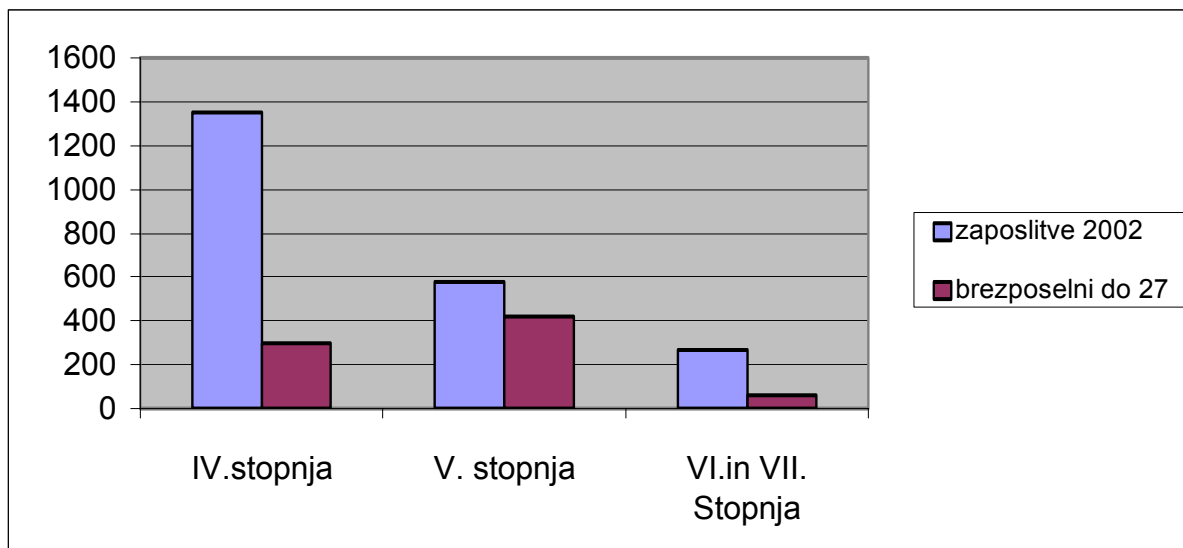
3.2.2. Trg delovne sile mladih v Koroški regiji

Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je bilo 31.7. 2003 na Zavodu prijavljenih več kot 800 mladih starih do 27 let, od tega jih je kar 94 imelo VII. stopnjo izobrazbe. Kot kaže grafikon 3.2. podjetja še vedno zaposlujejo največ kadrov s IV. stopnjo izobrazbe. Leta 2002 so jih zaposlili kar 1325, medtem ko se število zaposlitev s VII. stopnjo giblje okrog 50.

Najslabše razmerje med zaposlitvami in mladimi brezposelnimi je, kot je razvidno iz grafikona 3.2., pri V. stopnji izobrazbe, za katero je tudi največje število brezposelnih. Del vzroka za takšno stanje je dejstvo, da se izobrazbena struktura koroškega prebivalstva iz leta v leto zvišuje, medtem ko se struktura povpraševanja v zadnjih letih ni bistveno spremenila.

Mladi se zavedajo, da višja izobrazba pomeni boljše delovno mesto. Tudi tisti majhen delež osnovnošolcev, ki se odloča za triletno poklicno šolo se velikokrat naknadno odloči za program "tri plus dva" in si tako pridobi V. stopnjo izobrazbe. Na drugi strani pa podjetja še vedno najbolj povprašujejo po kadrih IV. stopnje izobrazbe, na primer po oblikovalcih kovin, leta 2002 so jih namreč zaposlili kar 292, kar znaša več kot je bilo vseh zaposlitev s VII. stopnjo izobrazbe.

Grafikon 3.2.: Zaposlitve in brezposelni po posameznih stopnjah izobrazbe 2002

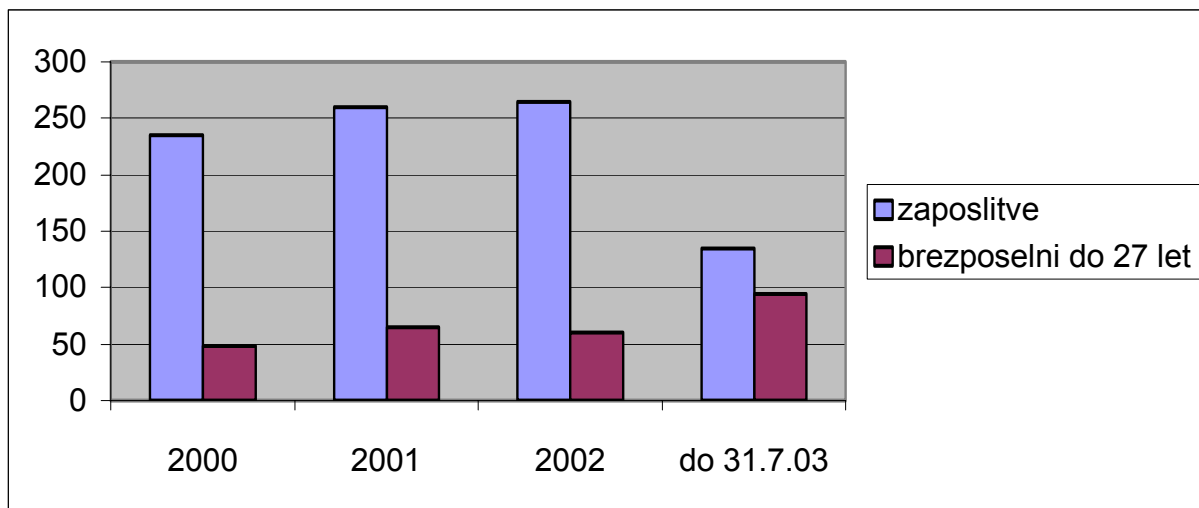


(Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje)

Število zaposlitev s VI. in VII. stopnjo izobrazbe ne narašča sorazmerno s številom študentov. Leta 2001/2002 so bili na obeh Univerzah vpisani kar 2803 koroški študentje, pričakovano število diplomantov za leto 2002 je bilo nad 300, medtem ko je bilo vseh zaposlitev s VII. stopnjo okrog 250. Za leto 2003 je bilo predvideno število diplomantov čez 400, v prvih sedmih mesecih pa so jih zaposlili komaj 130.

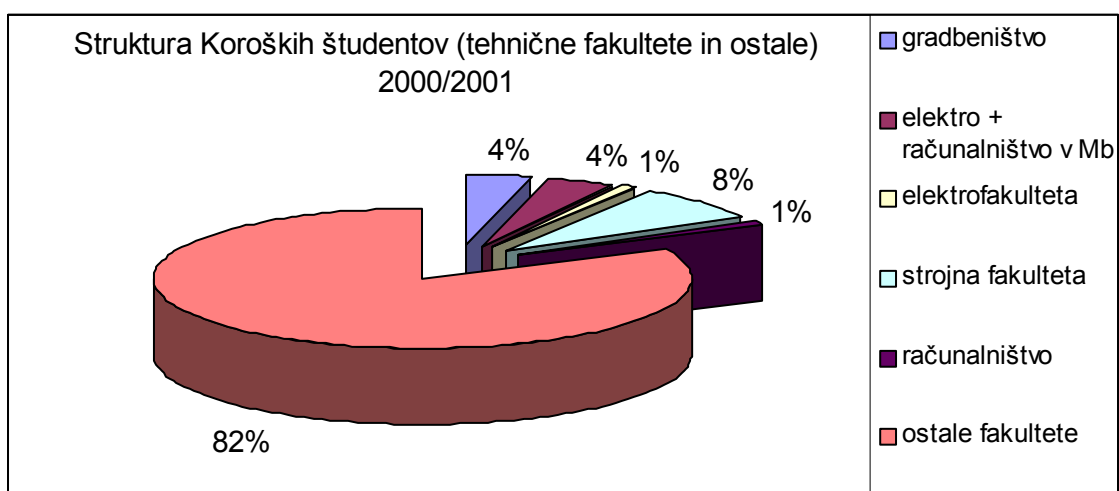
Razloge lahko najdemo pri kadrovski politiki koroških podjetij oziroma v njihovi strukturi poslovanja, saj podjetja večinoma še vedno zaposlujejo nižje izobražene kadre, v begu možganov, saj velik del najboljših koroških diplomantov namreč ostaja v kraju študija, ter v omejenem neskladju med ponudbo in povpraševanjem za visoko izobraženimi kadri. Dejstvo je namreč, da nekatera koroška podjetja iščejo določene visoko izobražene kadre s področja tehnike, pa jih ne najdejo.

Grafikon 3.3.: Zaposlitve in mladi brezposelni s VII stopnjo izobrazbe za leta 2000, 2001, 2002 in 7 mesecev leta 2003



(Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje)

Grafikon 3.4.: Struktura koroških študentov (tehnične fakultete in ostale) 2000/2001



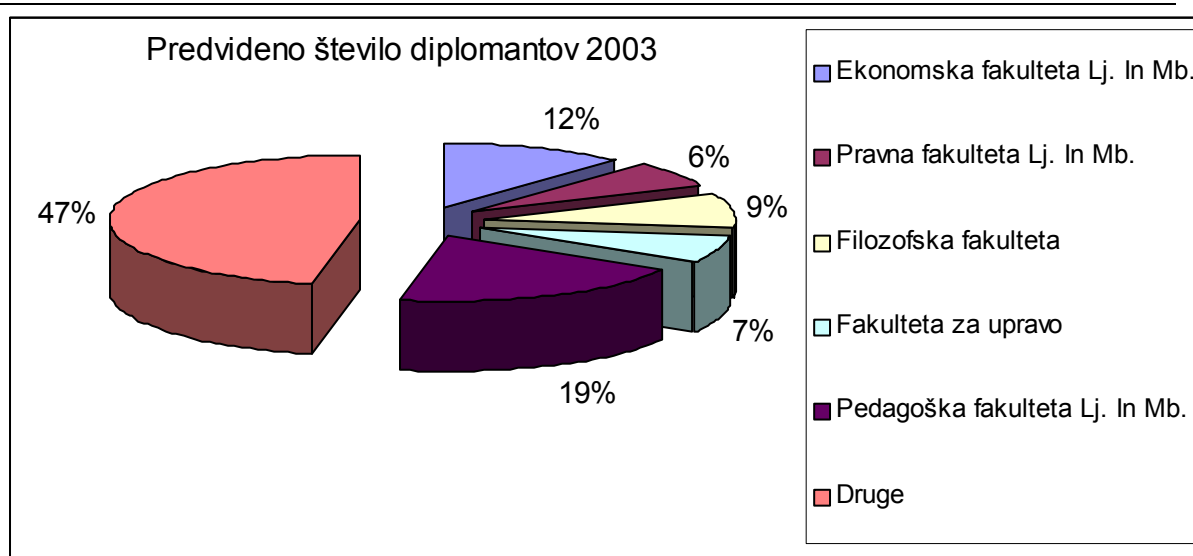
(Vir: RRP za Koroško regijo 2001)

Kot je razvidno iz grafa 3.4. je le 18% koroških študentov leta 2000/2001 študiralo na tehničnih fakultetah. Pričakovano število koroških diplomantov za leto 2003 iz

računalniških smeri je na primer 10, medtem ko je pričakovano število diplomantov obeh pedagoških fakultet okoli 100. Pomemben podatek pa je tudi dejstvo, da je podobna struktura študentov tudi na ravni Slovenije, kar pomeni, da tehničnega kadra primanjkuje tudi drugje po Sloveniji in obstaja velika verjetnost, da se tudi peščica koroških diplomantov iz tehničnih fakultet ne bo vrnila nazaj na Koroško.

Še slabše razmerje kot pri strukturi vseh študentov je med diplomanti družboslovnih in tehničnih fakultet, saj je dejstvo, da je prav pri slednjih med študenti največji osip, torej da prav na tehničnih fakultetah najmanjši delež vpisanih dejansko zaključi študij. Tako bo med pričakovanimi diplomanti za letošnje leto več kot polovica diplomantov petih družboslovnih fakultet.

Grafikon 3.5.: Predvideno število diplomantov 2003 (okvirna ocena)



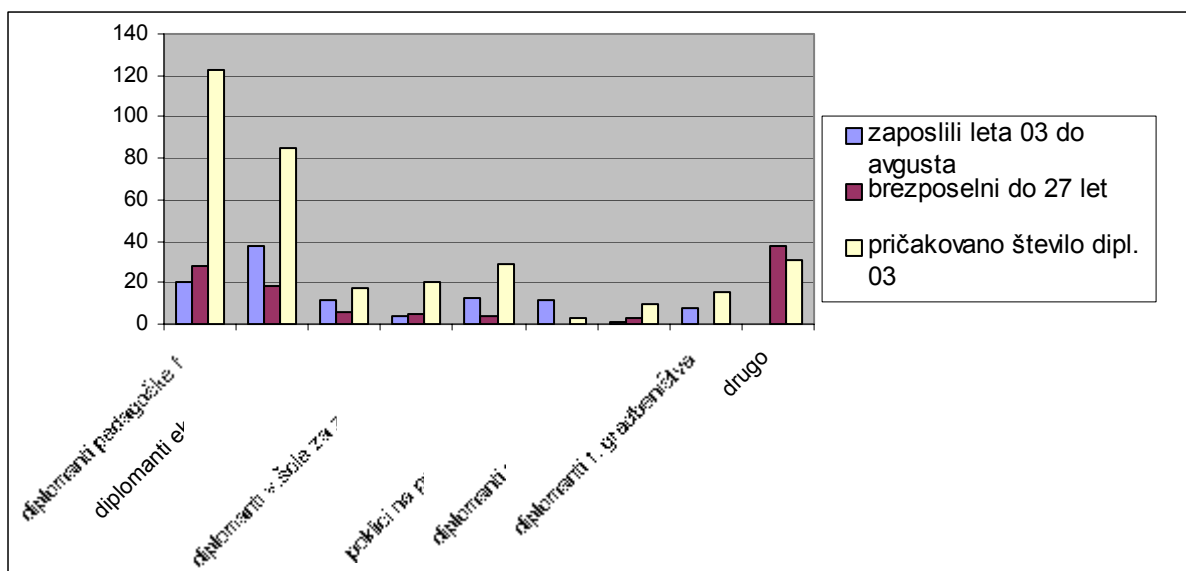
(Vir: RRP Koroška 2002)

Največ zaposlitev s VII. stopnjo izobrazbe je še vedno namenjenih ekonomistom, čeprav je potrebno poudariti, da število brezposelnih diplomantov obeh ekonomskih fakultet v

zadnjih dveh letih rahlo narašča in da se bo trend glede na število vpisanih verjetno nadaljeval.

Poseben primer so diplomanti obeh pedagoških fakultet. S strani koroških osnovnih in srednjih šol je bilo namreč ocenjeno, da bodo v naslednjih treh letih zaposlili le okrog 30 pedagoških delavcev. V zadnjih letih je bilo zaposlitev sicer nekaj več, v sedmih mesecih lanskega leta so jih zaposlili 20, omeniti pa je potrebno, da se je proces uvajanja devetletke na večini šol že zaključil, da so kapacitete zapolnjene in da je bilo julija lani na zavodu prijavljenih že 29 mladih profesorjev.

Grafikon 3.6.: Zaposlitve, brezposelni do 27 let in pričakovano število diplomantov 2003



(vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje; RRA Koroška, 2002)

Kar se tiče zaposlitev inženirjev strojništva, metalurgije, gradbeništva, računalništva in elektrotehnike bi glede na podatke Zavoda za zaposlovanje lahko sklenili, da ni potreb po

tovrstnih kadrih. Lani so zaposlili le enega inž. računalništva, enega inž. elektrotehnike, nekaj inž. gradbeništva, ter 10 inž. strojništva. Toda od koroških podjetij smo dobili informacije, da bi zaposlili še kakšnega inženirja računalništva, elektrotehnike, kemijske tehnologije in podobno, če bi le-ti bili na voljo in da bo potreba po tovrstnih kadrih v prihodnosti po njihovem mnenju še naraščala.

(<http://www.ostanitu.com/dokumenti/analizatrga.com>)

3.3. Urejanje položaja mladih na trgu dela v Koroški regiji

Vsaka država ima za reševanje svojih ključnih problemov številne mehanizme, s katerimi posega v probleme, ki jih skuša odpraviti ali vsaj omiliti. Predpogoj uspešnega reševanja je jasno oblikovana strategija razvoja države oz. njenih področij, saj brez nje ne moremo niti definirati niti kvantificirati problemov (Pečar, 2002:59).

Po Trbančevi (1992:142) lahko vključevanje mladih v proces zaposlovanja spodbujamo na več načinov. Mladi so brez izkušenj in informacij ter ne vedo, kako učinkovito iskati zaposlitev. V veliko pomoč so jim lahko že nasveti o tem, kje in kako iskati zaposlitev, kako napisati prošnjo za zaposlitev, kako se predstaviti potencialnemu delodajalcu, kako predstaviti svoje znanje in sposobnosti.

Politika zaposlovanja in njeni ukrepi naj bi bili odgovor na posledice ekonomskih, demografskih, kulturnih in socialnih razmer na trgu delovne sile.

3.3.1. Izdelava zaposlitvenih načrtov

Območna služba Velenje v okviru Programov in ukrepov na področju zaposlovanja mlade do 26 let intenzivno napotuje k poklicnim svetovalcem, kjer skladno z mnenjem poklicnega svetovanja dopolnjujejo zaposlitvene načrte v smeri vključitve v izobraževanje. Zaposlitveni načrt je dogovor med brezposelno osebo in svetovalcem zaposlitve o predvidenih aktivnostih brezposelne osebe pri iskanju zaposlitve kot tudi vključevanju v programe aktivne politike zaposlovanja. Cilj zaposlitvenega načrta je jasno definiranje aktivnosti brezposelne osebe, ki naj ji v določenem časovnem obdobju ustvarijo možnosti za ponovno zaposlitev. ZRSZ ali pooblaščenca oseba sta po zakonu dolžna, da se zaposlitveni načrt brezposelne osebe izdela v roku 2 mesecev po njeni prijavi. Po pravilniku o merilih za izpolnjevanju obveznosti brezposelnih oseb in o prenehanju pravice do denarnih prejemkov iz zavarovanja za primer brezposelnosti zaposlitveni načrt določa:

- aktivnosti pri iskanju zaposlitve,
- aktivnosti pri vključevanju v programe APZ,
- predloge za vključitev in odločitve o vključitvi v posamezen program,
- ustrezno in primerno zaposlitev,
- ustrezno in primerno začasno ali občasno plačano delo,
- obveznost javljanja pri ZRSZ (ZRSZ, OS Velenje, letno poročilo 2003:39)

3.3.2. Aktivna politika zaposlovanja

Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2004 temelji na strateških ciljih Nacionalnega akcijskega programa razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 in temelji na strateških ciljih Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 in Evropski strategiji zaposlovanja. Strateški cilji v obdobju do 2006 so naslednji:

- dvig izobrazbene ravni, aktivnega prebivalstva in njegove usposobljenosti,
- zmanjšati strukturna neskladja, kar naj bi zmanjšalo delež dolgotrajno brezposelnih na okoli 40% in delež brezposelnih brez poklicne izobrazbe na okoli 25%,
- zagotovitev vključenosti v programe zaposlovanja vseh mladih brezposelnih, ki v šestih mesecih po nastopu brezposelnosti niso našli zaposlitve in tudi za vse ostale, ki se roku dvanajstih mesecev niso zaposlili,
- zmanjševanje regijskih neskladij na trgu dela,

- rast zaposlenosti, ki naj bi v povprečju do leta 2006 presegla 1% letno, ob pospešeni gospodarski rasti, kar bo omogočilo zmanjšanje stopnje registrirane brezposelnosti na okoli 8% do konca leta 2006,
- nadaljnji razvoj socialnega partnerstva na področju reševanja problema brezposelnosti in povečevanja zaposlovanja.

Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leto 2004 upošteva tudi Strategijo regionalnega razvoja Slovenije, ki jo je vlada sprejela sredi leta 2001. Med cilji navaja dvig zaposlenosti in izboljšanje človeškega kapitala v slovenskih regijah ter ustrezno institucionalno organiziranost z ustvarjenjem razvojne mreže organizacij na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, ki bo s kombiniranjem državnih in civilno družbenih organizacijskih struktur sposobna celovito, dolgoročno in strateško mobilizirati in usmerjati razvojne potencialne v regiji, ter povezati razvoj regij z nacionalnimi in mednarodnimi razvojnimi programi in projekti.

(Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004:3)

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je vrsta ukrepov s katerimi skuša država (npr. preko vlade, bank, različnih institucij...) zmanjšati brezposelnost, zagotoviti boljšo kvaliteto delovne sile kot tudi povpraševanja po delovni sili ter s tem zagotoviti učinkovitejše delovanje gospodarskih subjektov oz. gospodarstva v celoti. Razdelimo jih lahko v tri večje skupine:

- Ukrepi za reguliranje ponudbe delovne sile. Nanašajo se predvsem na različne oblike izobraževanja ter na različne oblike pospeševanja prostorske mobilnosti delovne sile in/ali kapitala.
- Ukrepi za reguliranje povpraševanja po delovni sili. Sem spadajo predvsem programi odpiranja novih delovnih mest, programi javnih del, kreiranja novih delovnih mest; v okviru makroekonomske politike znižanje davkov na dohodek in profit delodajalcev, znižanje socialnih prispevkov delodajalcev... Na povečano povpraševanje po delovni sili lahko vplivajo tudi ukrepi vezani na delovni čas (npr. delna zaposlitev, skrajšani delovni čas, omejevanje nadur ipd.).

- Ukrepi za reguliranje usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Zajemajo zbiranje podatkov in informacij o ponudbi in povpraševanju po delavcih, usmerjanje v različne programe APZ, planiranje in svetovanje poklicne kariere, vzpostavljanje stikov med delodajalci in delojemalci... (Hribar Milič, 1992:72,73).

V okviru ukrepov za učinkovit vstop Slovenije v Evropsko unijo, si je Evropska unija zastavila ambiciozen cilj do leta 2010 zmanjšati stopnjo mladinske brezposelnosti na povprečje treh najuspešnejših držav članic (2,9 %). Delež mladih brezposelnih v Sloveniji se je sicer že konstantno zmanjševal, zadnji dve leti pa se povečuje. Tistim mladim, ki šolanja ne dokončajo ali nimajo dokončane vsaj poklicne srednje šole, je potrebno omogočiti ponovno vključitev v programe izobraževanja ter jim na ta način povečati zaposlitvene možnosti in izboljšati pogoje za dolgotrajnejšo ohranitev delovnega mesta. V okviru APZ so zato predvideni posebni ukrepi za zaposlovanje mladih iskalcev prve zaposlitve z visokošolsko izobrazbo, ki spadajo med težje zaposeljive osebe (Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004, 2003: 16).

V okviru APZ se izvajajo različni ukrepi, programi in dejavnosti, v sodelovanju z različnimi institucijami v katere se lahko vključujejo mladi iskalci zaposlitve.

1.) Program pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve, saj ob prvem stiku s trgom delovne sile mladi nimajo izkušenj z iskanjem zaposlitve, zato niti ne znajo ponuditi svojega znanja in sposobnosti, niti ne znajo poiskati delodajalcev, pri katerih bi zaposlitev lahko iskali.

2.) Program osebnostne rasti. Namenjen je brezposelnim osebam, ki potrebujejo pomoč pri ponovni integraciji v socialno in delovno okolje. Cilj programa je razvoj delovnih navad udeležencev, izboljšanje samopodobe, vzpostavitev pozitivnejšega odnosa do dela in družbe....

V okviru tega programa, se je v letu 2003 izvajal program Projektnega učenja za mlade (PUM). Namen programa je motivirati udeležence za dokončanje prekinjenega izobraževanja, priprava za nadaljevanje ter pomoč pri učenju, pridobivanje funkcionalnega znanja in spretnosti ter izdelava poklicne in zaposlitvene strategije. Žal pa je program

slabo obiskan, saj se je v letu 2003 v program na področju Območne službe Velenje vključilo le 17 oseb.

3.) Programi izpopolnjevanja in usposabljanja omogočajo brezposelnim osebam pridobitev dodatnih znanj in veščin za opravljanje določenih nalog. Nudijo tečaje računalništva, tujih jezikov, administracije, prodaje, knjigovodstva ipd. V programe se vključujejo težje zaposljive osebe in ostale brezposelne osebe po 6 mesecih prijave na ZRSZ.

V letu 2003 se je v programe izpopolnjevanja in usposabljanja vključilo 289 oseb, od tega je bilo 68,5% vključenih na ZRSZ najmanj 6 mesecev. 96 oseb je programe zaključilo. Zaposlilo se je 98 vključenih oseb ali 33,9% vključenih.

4.) Klubi za iskanje zaposlitve. Gre za daljšo obliko usposabljanja brezposelnih oseb za uspešno iskanje zaposlitve, v katerega se vključujejo predvsem osebe med 18 in 26 letom starosti. Klub je skupinska oblika dela z brezposelnimi, katere namen je, da brezposelni čimprej najde ustrezno zaposlitev. Namenjen je predvsem iskalcem zaposlitve, ki se prvič soočajo s trgom delovne sile in pa dolgotrajno brezposelnim. V njem se člani seznanijo z najučinkovitejšimi metodami iskanja zaposlitve ter se jih naučijo uporabljati, spoznavajo nove metode pisanja prošenj za zaposlitev in se usposabljujejo za zaposlitveni oz. informativni pogovor z delodajalcem.

Članstvo v klubu traja tri mesece; v prvih štirinajstih dnevih spoznavajo in vadijo različne veščine iskanja zaposlitve, ki jih kasneje pri iskanju zaposlitve tudi prakticirajo.

Klub jim nudi tudi brezplačne telefonske pogovore, časopise, uporabo računalnika, znamke in pisemske ovojnice.

V Območni službi Velenje je v letu 2003 klub obiskovalo 124 brezposelnih oseb. Zaposlilo se je 60 brezposelnih oseb ali 48,4% vključenih brezposelnih oseb.

5.) Delovni preizkus. Program je namenjen preizkusu znanja, veščin, spretnosti in interesa brezposelnih za opravljanje določenih del oz. poklica. Predstavlja priložnost za delodajalca, da pred sklenitvijo delovnega razmerja, v času enega meseca, preveri sposobnosti bodočega delavca.

V let 2003 se je v ta program vključilo 117 brezposelnih oseb, uspešno ga je zaključilo 93 vključenih oseb. Od vseh vključenih v program, se je 85 oseb zaposlilo za določen čas in 5 oseb za nedoločen čas.

6.) Programi usposabljanja na delovnem mestu. Predstavlja pomoč delodajalcem pri zaposlovanju novih sodelavcev in pomoč brezposelnim s pomanjkljivim in neustreznim

znanjem, veščinami in delovnimi izkušnjami za opravljanje določenega dela. Program po letu 1996 nadomešča pripravništvo, zato je predvsem pomemben za mlade, ki prvič iščejo zaposlitev, saj jim problem pomanjkanja delovnih izkušenj otežuje zaposlovanje.

7.) Programi za pridobitev javno veljavne izobrazbe. Nizka izobrazbena struktura je eden poglavitnih vzrokov težje zaposljivosti mladih. Program 5000 in 10000 sta namenjena izobraževanju brezposelnih oseb, preko katerega se te vključujejo v javno veljavne programe za pridobitev formalne izobrazbe na vseh stopnjah. Program je pomemben predvsem za mlade, ki so opustili izobraževanje, saj jim omogoča da ga nadaljujejo in si s pridobitvijo višje izobrazbe izboljšajo zaposlitvene možnosti.

V letu 2003 se je v Program 10000 na novo vključilo 368 oseb, 223 oseb je šolanje nadaljevalo iz prejšnjih let. Skupno število vključenih v letu 2003 torej 591 oseb. 64% vseh vključenih je bilo mladih do 26 let, brez strokovne ali poklicne izobrazbe je bilo 40,4% vključenih brezposelnih oseb.

8.) Program javnih del. Program, ki je namenjen predvsem vzpodbujanju razvoja delovnih mest, ohranitvi in razvoju delovnih sposobnosti in povečanju socialne vključenosti brezposelnih. Zaposlitev je možna le za določen čas, ciljna skupina pa so predvsem mladi brez strokovne izobrazbe.

V letu 2003 je bilo v Območni službi Velenje vključenih v različne programe javnih del 330 brezposelnih oseb. Od tega 294 oseb ali 89,1% v lokalnih programih in 36 oseb ali 10,9% v nacionalnih programih.

9.) Spodbujanje samozaposlovanja. Osnovni namen ukrepa je pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest. Program vzpodbuja in usposablja brezposelne osebe, ki razmišljajo o lastni dejavnosti, s tem da jim nudi dostop do informacij, omogoča pa tudi vpogled v lastne sposobnosti in ocenitev realnosti podjetniških idej z vidika tržnih možnosti in potrebnih vidikov financiranja.

Na področju samozaposlovanja je bilo v prejšnjih letih opaziti upad zanimanja za podjetništvo pri brezposelnih osebah. V letu 2003 se je število brezposelnih oseb, ki so se odločile za program Usposabljanja za zaposlitev in kasneje za realiziranje zaposlitve, občutno povečalo.

Za podjetništvo se odločajo osebe, ki so v starostni skupini nad 35.let. V letu 2003 se je v Območni službi Velenje samozaposlilo 58 brezposelnih osebna na različnih stopnjah strokovne izobrazbe ali 57% več kot v letu 2002. Prevladuje V.stopnja strokovne izobrazbe, najpogostejše dejavnosti v katere se posamezniki samozaposlujejo pa so osebne

storitve, posredovanje, knjigovodske storitve, gostinstvo, šiviljstvo in oblikovanje ter gradbeništvo.

Vsi ti ukrepi in programi APZ so se v devetdesetih letih oblikovali kot odziv na potrebe, ki so nastajale na trgu delovne sile v času hitrih sprememb in so pozitivno vplivali na zaposlitveni položaj mladih. Ker se izobraževalni sistem ne more tako hitro odzvati, izobrazba pa postaja vse bolj pomembna, takšni programi pogosto nadomestijo primanjkljaj. Brezposelnost mladih se v zadnjih letih postopoma zmanjšuje, izobrazbena raven mladih se viša in z njo tudi zaposlitvene možnosti. Ne glede na trenutne razmere na trgu delovne sile, so se in se bodo mladi vedno srečevali s težavami, ki so povezane s prvim vstopom na trg delovne sile, zato imajo ukrepi na področju zaposlovanja mladih še toliko večji pomen in bodo tudi v naprej potrebni (Pečar, 2002:63-67, Poročilo OS Velenje za leto 2003, 2004:45-60).

Tabela 3.4.: Vključeni v programe izobraževanja in usposabljanja v letu 2003 v Koroški regiji

| Upravna enota | Skupaj na novo vključeni v mesecu (3+4+5+6+7+8+9+) | Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve | Klubi za iskanje zaposlitve | Projektno učenje za mlajše odrasle | Izpopolnjevanje in usposabljanje | Program >10000 < | Delovni preizkus | Usposabljanje z delom brez delovnega razmerja | Usposabljanje z delom s sklenjenim delovnim razmerjem | Vsi vključeni |
|-------------------|--|---|-----------------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------------|------------------|---|---|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Dravograd | 95 | 39 | 12 | - | 3 | 30 | 10 | - | 1 | 29 |
| Radlje ob Dravi | 198 | 56 | 32 | 7 | 10 | 68 | 19 | 6 | - | 71 |
| Ravne na Koroškem | 258 | 78 | 26 | 4 | 22 | 101 | 19 | 5 | 3 | 103 |
| Slovenj Gradec | 172 | 47 | 17 | 4 | 17 | 66 | 13 | 7 | 1 | 81 |
| Koroška regija | 723 | 220 | 87 | 15 | 52 | 265 | 61 | 18 | 5 | 284 |
| OS Velenje | 2.077 | 906 | 124 | 17 | 289 | 591 | 117 | 27 | 6 | 638 |

Pojasnila.

Stolpec 3: Registrirano brezposelne osebe, vključene v programe informiranja in motiviranja, delavnice za iskanje zaposlitve, delavnice za odkrivanje poklicnega cilja...

Stolpec 4: Registrirano brezposelne osebe, vključene v klub za iskanje zaposlitve, kjer registrirano brezposelne osebe aktivno iščejo zaposlitev in pridobivajo vse informacije, znanja in veščine za iskanje zaposlitve.

Stolpec 5: Brezposelne osebe, vključene v program Projektno učenje za mlajše osebe v šolskem letu 2002/2003.

Stolpec 6: Registrirano brezposelne osebe vključene v programe izpopolnjevanja in usposabljanja

Stolpec 7: Registrirano brezposelne osebe vključene v programe za pridobitev javno veljavne izobrazbe (vključeni v "Program 10000").

Stolpec 8: Registrirano brezposelne osebe vključene v delovni poizkus, katerega cilj je preizkus znanja veščin, spretnosti in delovnih navad.

Stolpec 9: Registrirano brezposelne osebe, vključene v usposabljanje z delom brez delovnega razmerja, ki se izvaja v konkretnih delovnih procesih z namenom zaposlitve na konkretnem delovnem področju ali povečanja zaposlitvenih možnosti brezposelnih oseb.

Stolpec 10: Registrirano brezposelne osebe, vključene v usposabljanje z delom s sklenjenim delovnim razmerjem, namenjen težje zaposljivim brezposelnim osebam, ki se izvaja pri delodajalcu z namenom zaposlitve na konkretnem delovnem področju.

Stolpec 11: Skupaj vse registrirano brezposelne osebe, vključene v vse vrste programov izobraževanja in usposabljanja v letu 2003.

3.4. Kakšne so možnosti za zaposlovanje mladih na Koroškem?

3.4.1. Projekt "Ostani tu"

Vzpodbuden je podatek, da so v Podjetniškem centru Slovenj Gradec in Klubu koroških študentov pripravili projekt z naslovom "Ostani tu", pri katerem gre za sodelovanje med dijaki oz. študenti in koroškimi podjetji. Dolgoročni cilj podjetja, ki ga podpirajo tudi ministrstvo za delo, družine in socialne zadeve in vse koroške občine je zaustaviti odliv visoko izobraženega kadra iz Koroške, ponuditi mladim kakovostna delovna mesta, da se bodo radi vračali domov ter s tem prispevali k uspešnosti regije, dopolniti njihovo znanje in sposobnosti ter jih informirati o kadrovskih potrebah koroške regije.

Rešitev, ki jo ponujajo izvajalci projekta, je organizacija različnih seminarjev in delavnic, prav tako pa si prizadevajo za vzpostavitev spletnega portala s celovitimi in ažurnimi informacijami

Namen dolgoročnega regijskega projekta je pomagati mladim najti perspektivno delo v domači regiji, dopolniti njihovo znanje in sposobnosti ter informirati o kadrovskih potrebah koroških podjetij. *"S projektnimi skupinami želimo vzpostaviti kontakt in sodelovanje med podjetji in študenti že v času šolanja, saj je pomanjkanje sodelovanja*

eden izmed glavnih vzrokov bega možganov iz naše regije" pravi vodja projekta Vili Pečnik in s tem opozarja na pasivnost študentov, ki zaradi različnih razlogov ne vzpostavijo stika s posameznimi podjetji v regiji, ki so zanimiva kot bodoči delodajalci. Projekt vključuje seminarje, razne publikacije, spletni portal, dneve odprtih vrat po podjetjih in šolah, brezplačna izobraževanja in podobno (<http://www.ostanitu.com/default.asp?menuid=0&id=22>).

V okviru projekta "Ostani tu" so anketirali koroška podjetja in organizacije. Okrog 2.000 delodajalcev (v regiji je 853 gospodarskih družb) so spraševali kakšne so njihove potrebe po visoko izobraženem kadru, možnostih opravljanja pripravništva, strokovne prakse in podelitvi štipendij; kakšna znanja pričakujejo od bodočih sodelavcev ter kako cenijo nekatere osebnostne značilnosti kandidatov za delo.

Na žalost je bil odziv slabši od pričakovanega, saj so podjetja vrnila le 44 anket. Delodajalci so v anketah navedli 89 potreb po visoko izobraženem kadru predvsem iz področja nabave in prodaje, strojništva, računovodstva, gradbeništva in informatike.

Dijaki in študenti lahko izbirajo med ponujenimi štipendijami za talivca, valjavca, kovača, brusilca, ključavničarja, programerja, tehnologa, raziskovalnega ali obratnega inženirja in podobno.

Od železarskih družb sta se odzvala le Metal in Energetika. V Metalu, kjer ima 7% zaposlenih visoko izobrazbo, bi v vzdrževanju zaposlili univerzitetno izobražena strokovnjaka s področja strojništva oz. elektrotehnike ter dva metalurga - z visoko strokovno izobrazbo v proizvodnji, ter s končanim univerzitetnim študijem v razvoju. Takoj bi tudi omogočili pripravništvo v vzdrževanju dvema univerzitetnima diplomantom strojništva, v razvoju in raziskovanju pa bi sprejeli univerzitetno izobraženega metalurga. Največje metalurško podjetje na Koroškem ponuja 12 štipendij za poklice talivec, valjavec in kovač ter dve štipendiji za študij metalurgije na univerzitetni ravni.

V Energetiki Ravne pa so izrazili potrebi po poslovnem sekretarju in vodji projekta na področju elektrotehnike; ponujajo pa tudi možnost opravljanja pripravništva in strokovne prakse. Sklepni dogodek projekta "Ostani tu 2002" je bil sejem zaposlitvenih možnosti po katerem je Alenka Kotnik, strokovna delavka na področju izobraževanja v Metalu povedala:

"Podjetje je na sejmu sodelovalo z namenom, da študentom predstavi potrebe po bodočih kadrih. Vizija podjetja je usmerjena v pridobivanje tehnično usmerjenega

kadra. Taka je bila tudi Metalova ponudba na sejmu. Razpis za štipendije za poklicno metalurško šolo neuspešno ponavljamo že tretje leto - tudi letos se za program predelovalec kovin na šoli ni prijavil nihče! Bilo je nekaj povpraševanja po strokovnih praksah - ker smo jih za letos odobrili že 13, novih interesentov nismo sprejeli. Pričakovala sem večji odziv. Na sejem sem šla z upanjem, da bom spoznala kakega novega dijaka oz. študenta metalurgije, vendar so bili v Slovenj Gradcu v glavnem le tisti, ki jih že poznam iz različnih predstavitvenih akcij in razpisov za štipendije. So pa o možnostih za štipendije in zaposlitev spraševali študenti ekonomije in organizacijskih ved. Čeprav v podjetju tudi sami skrbimo za pridobivanje kadra - skupaj s fakulteto za metalurgijo in materiale iz Ljubljane, smo ravenskim gimnazijcem predstavili študij in možnosti štipendiranja, skupaj s predstavniki srednje tehnične šole Ravne pa smo na roditeljskih sestankih propagirali poklic predelovalec kovin - se bomo sejma zaposlitvenih priložnosti udeleževali tudi v prihodnje (Andreja Čibron-Kodrin, Fužinar, 2002, št. 4, str.5)."

V okviru Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje Območne službe Velenje (Napoved zaposlovanja za leto 2004; rezultati ankete LP-ZAP) so napovedali:

- Do konca leta 2004 naj bi se število zaposlenih zmanjšalo za eno odstotno točko, v povprečju leta 2004 pa za 2,2 odstotni točki.
- Napovedi o izobrazbeni strukturi zaposlenih za leto 2004 kažejo nadaljevanje trendov iz preteklih let-dvig izobrazbene ravni zaposlenih. Po ocenah naj bi se število zaposlenih brez izobrazbe v letu 2004 zmanjšalo za 2,4%. Opazen je napovedan porast zaposlenih s VI. za 0,1% in s VII. stopnjo strokovne izobrazbe za 0,5%. Najvišji delež med stopnjami strokovne izobrazbe, kar 36,9% bodo še vedno zavzemali poklici s III. in IV. stopnjo izobrazbe. V vseh upravnih enotah velenjske regije je napovedan tudi porast zaposlenosti na VI. ali VII. stopnji strokovne izobrazbe.
- Znotraj nekmetijskih dejavnosti po področjih bo upad v rudarstvu največji, za 11,3%, v dejavnosti oskrbe z elektriko, plinom in vodo pa za 1,7%. V predelovalnih dejavnostih je predviden porast zaposlenosti za 0,6%, v gradbeništvu pa porast zaposlenih za 1,4%. V okviru storitvenih dejavnosti je pričakovati večjo zaposlenost v dejavnosti finančnega posredništva za 1,8% in v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva prav tako za 1,8%. V vseh ostalih dejavnostih storitvenega sektorja napovedujejo upad zaposlenosti.
- Za leto 2004 so poročevalske enote napovedale 1.755 novih zaposlitev kar je za 13,3% več kot v lanski oceni. V okviru Slovenije predstavlja ta delež 7,9% od vseh zaposlitev.

- Podjetja in organizacije ter samostojni podjetniki posamezniki so napovedali zaposlitev 1.496 delavcev 259 pripravnikov. Enote v nekmetijskih sektorjih so napovedale 79,5% vseh zaposlitev napovedanih v anketi, 19,5% vseh zaposlitev so napovedale enote v storitvenem in 1,0% v kmetijskem sektorju. Glede na področja dejavnosti je predvidenih kar trikrat več zaposlitev: v predelovalnih dejavnostih, v rudarstvu in v dejavnosti prometa, skladiščenja in zvez v primerjavi z letom 2003. Več naj bi zaposlovali tudi v dejavnosti nepremičnin, najema in poslovnih storitev. V dejavnosti javne uprave, obrambe in socialnega zavarovanja so napovedali število zaposlitev v enakem okviru kot v letu 2003, skupaj 32 zaposlitev.
- Največ, 45,6% predvidenih zaposlitev bo za delavce s III. ali IV. stopnjo strokovne izobrazbe, 28,1% za delavce s I. ali II. stopnjo izobrazbe, 9,7% za delavce s V. stopnjo strokovne izobrazbe, 3,5% za delavce s VI. stopnjo strokovne izobrazbe in 13,1% za delavce s VII. stopnjo strokovne izobrazbe. Visok delež zaposlitev visoko usposobljenih strokovnih kadrov kaže na nadaljevanje procesa prehoda v informacijsko družbo, ko postaja vse bolj pomembno znanje in s tem povezano višanje izobrazbene strukture zaposlenih. V primerjavi s Slovenijo je v velenjski regiji največ zaposlitev do IV. stopnje strokovne izobrazbe in najmanj napovedanih zaposlitev za V. stopnjo strokovne izobrazbe. To pa pogojujejo dejavnosti, ki so razvite v tem delu.
- Po rezultatih ankete bodo podjetja, organizacije in samostojni podjetniki posamezniki največ zaposlovali v okviru naslednjih poklicnih skupin: električarji (največ s I., II. in V. stopnjo strokovne izobrazbe), rudarji (največ s IV. stopnjo strokovne izobrazbe), gradbeniki (največ s IV. stopnjo strokovne izobrazbe), izdelovalci oblačil (največ s III. stopnjo strokovne izobrazbe) in nerazporejeni, kamor spadajo tudi delavci brez poklica, pomožni delavci, čistilke (največ s I. in II. stopnjo strokovne izobrazbe).
- V anketi za leto 2004 so podjetja, organizacije in samostojni podjetniki posamezniki napovedali 906 presežkov, največ do V. stopnje strokovne izobrazbe. Podjetja naj bi presežne delavce v letu 2004 razreševala na naslednje načine: 71,4% s preusposabljanjem in prezaposlitvijo, ter 28,6% s prehodom v odkrito brezposelnost.

ZAKLJUČEK

Koroška je ena izmed najstarejših slovenskih industrijskih regij, ki je znana predvsem po panogah, ki so tradicionalno industrijske kot so jeklarstvo, rudarstvo, kovaštvo, lesarstvo... Nizka in s preteklo industrijsko strukturo determinirana izobrazbena struktura brezposelnih oseb kaže na strukturno neskladje na trgu delovne sile, saj delodajalci iščejo delavce z drugimi poklici in znanjem, kot jih imajo brezposelne osebe; na eni strani gre za pomanjkanje kadra določene poklicne strukture, na drugi pa za pomanjkanje specialističnih znanj vodstva podjetij oziroma podjetnikom.

Koroška regija je ena izmed regij z najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti, ki je prizadela vse kategorije prebivalstva, tudi mladino, na katero sem se osredotočila v diplomski nalogi. Na Koroškem je značilno pomanjkanje delovnih mest, še posebej kvalitetnih delovnih mest za visoko izobražen kader. Posledica tega pa je izrazit odliv mladih, izobraženih kadrov, ki se po končanem študiju že nekaj let ne vračajo več na Koroško. Glavna vzroka za visoko brezposelnost mladih v Koroški regiji sta nizka stopnja izobrazbe, saj je kar okoli 44 odstotkov brezposelnih mladih brez izobrazbe, 26 odstotkov pa ima končano peto stopnjo in pa strukturno neskladje; podatki kažejo, da je na Koroškem velika ponudba diplomantov družboslovnih fakultet, podjetja pa povprašujejo predvsem po diplomantih tehničnih fakultet (potrebujejo v glavnem strojnike in kovinarje - s četrto stopnjo izobrazbe.

Kljub strukturnim spremembam v gospodarstvu, je še vedno največje povpraševanje po kadrih za delo v primarni predelovalni dejavnosti.

Z ustvarjanjem stimulativenega podpornega okolja in izboljšanjem dostopa do kapitala, znanja in informaciji je potrebno spodbuditi gospodarsko rast in hkrati zagotoviti skladen socialni in prostorski razvoj ter omogočiti prebivalcem kakovostno življenje v regiji.

Z ustreznimi motivacijskimi aktivnostmi in prilagojenimi specifičnimi programi izobraževanja in usposabljanja je potrebno spodbuditi kadrovske prestrukturiranje za zagotovitev strukture, ki bo ustrezala novim trendom na področju gospodarskega razvoja.

Prebivalcem Koroške regije je treba zagotoviti visoko kvaliteto bivanja na vseh področjih življenja in dela. Mladim je potrebno ponuditi priložnost za pridobivanje aktualnih znanj, jim s paleto kvalitetnih delovnih mest omogočiti uveljavitev na strokovnih poklicnih področjih.

Dejstvo je, da je znanje postalo najpomembnejši faktor razvoja moderne družbe. Brez ustrezno usposobljenih in motiviranih visoko izobraženih kadrov, predvsem s področja tehnike, koroška podjetja ne bodo mogla dovolj hitro posodabljati svojih produktov, zviševati dodane vrednosti pri proizvodnji in posredno uspešno konkurirati s tekmeči iz Slovenije, Evrope in drugih delov sveta, zato je kritična masa tovrstnih kadrov nujno potrebna. Nujno je potrebno dvigniti izobrazbeno strukturo prebivalstva in zagotoviti kritično maso strokovnjakov v Koroških podjetjih in organizacijah.

LITERATURA

1. Centa Barbara (1999): Brezposelnost in mladi v severnoprimerški regiji. Diplomatska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
2. Geržina Suzana (1996): "Zaposlovanje in brezposelnost". V Mladina v devetdesetih. Analiza stanja v Sloveniji. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
3. Globočnik Melita (1996): Nasilniško obnašanje mladih. Magistrska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
4. Gorše Dolinar Alenka, Spruk Viljem (2004): Gibanja na trgu dela 2000. ZRSZ, služba za analitiko, Ljubljana.
5. Hribar Milič Samo (1992): "Ukrepi aktivne politike zaposlovanja." Zbornik: Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Znanstveno in publicistično središče. Ljubljana.
6. Ivančič Angelca (1999): Izobraževanje in priložnosti trga dela. Znanstvena knjižnica FDV, Ljubljana.
7. Ivančič Angelca (1999): Iz izobraževanja v zaposlitev - usklajenost dosežene formalne izobrazbe in priložnosti na trgu dela. Sodobna pedagogika, št.2, str.48, Ljubljana.
8. Junankar P.N. (1987): From School to Unemployment. Macmillan Press Ltd., London.

9. Leskovšek Alenka (2000): Pospeševanje zaposlovanja mladih. Diplomaska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
10. Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004 (november 2003). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
11. Nastran Ule Mirjana (1996): "Sociološki oris mladosti/mladine." V: Mladina v devetdesetih. Analiza stanja v Sloveniji. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
12. Pečar Mateja (2002): Problem mladih na trgu delovne sile - primerjava med Slovenijo in obalno kraškim območjem. Diplomaska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
13. Pečnik Lidija (2001): Mladi in njihovi problemi pri iskanju prve zaposlitve. Diplomaska naloga. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
14. Puškarič Martina (1999): Brezposelnost mladih v Sloveniji. Diplomaska naloga. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
15. Rayn Paul, Garonna Paolo, Edwards C. Richard (1991): Macmillan Academic and Profesional Ltd, London.
16. Regionalni razvojni program za Koroško regijo 2001
17. Rončević Borut (2000): "Labour Market and Labour Market Policies in Slovenija". Zbornik: Labour Markets and Unemployment in South - Eastern Europe. Berlin
18. Samuelson Paul in Nordhaus William (2002): Ekonomija. Šestnajsta izdaja, naklada MATE d.o.o., Zagreb.
19. Svetlik Ivan (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Delavska enotnost, Ljubljana
20. Svetlik Ivan, Glazer Jože, Kajzer Alenka, Trbanc Martina (2002): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
21. Statistični urad Republike Slovenije: Statistični letopis 2003
22. Trbanc Martina (1992): "Mladi na trgu delovne sile." Zbornik: Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Znanstveno in publicistično središče. Ljubljana.
23. Vidmar Doroteja (1997): Brezposelnost mladih. Diplomaska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
24. Ule Mirjana in Mihelj Vlado (1995): Pri(e)hodnost mladine. Juventa, DZS, Ljubljana.

25. Ule Mirjana (2000): "Biografije negotovosti namesto biografij blagostanja." Zbornik: Socialna ranljivost mladih. Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino, Založba Aristej.
26. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje, mesečne informacije Območne službe Velenje, november 2003.
27. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje, mesečne informacije Območne službe Velenje, december 2003.
28. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje, mesečne informacije Območne službe Velenje, april 2004.
29. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje, mesečne informacije Območne službe Velenje, maj 2004.
30. Zavod Republike Slovenije za Zaposlovanje, Območna služba Velenje: Poročilo za leto 2003, Velenje.

OSTALI VIRI

1. Čibron-Kodrin Andreja (2002): "Ali Koroška potrebuje izobražence?" Informativni fužinar, št.4, str5,6.
2. Detela Jasmina (1999): "S pomočjo kluba laže do zaposlitve." Večer, št.24, str.13
3. Detela Jasmina (2000): "Po štiridesetem je kaj malo možnosti." Večer, št.149, str.15
4. Detela Jasmina (2002): "V Koroških občinah brezposelnost raste." Večer, št.247, str.15
5. <http://www.ostanitu.com>
6. <http://www.surs.com>
7. <http://www.ess.gov.si>
8. <http://www.ostanitu.com/default.asp?menuid=0&id=22>
9. <http://www.eurosplet.si/kss/>
10. Intervju z osebami: Kordež Tanja, Praznik Andrej, Korošec Irena, Mešl Maja, Kret Mirko, Milena Gartner-Delopst.

PRILOGE

Priloga A: Koroški študenti vpisani na fakultete 2000 in 2003

| | vsi študenti | | | | vpisani v 1. Letnik | | | |
|-----------------------------------|--------------|------|------|------|---------------------|------|------|------|
| | 2003 | | 2000 | | 2003 | | 2000 | |
| SKUPAJ VSI | 3021 | % | 2803 | % | 931 | % | 885 | % |
| Akademija za glasbo | 16 | 0,5 | 20 | 0,7 | 3 | 0,3 | 3 | 0,3 |
| Akademija za lik. umetnost | 12 | 0,4 | 8 | 0,3 | 2 | 0,2 | 1 | 0,1 |
| AGRFT | 3 | 0,1 | 3 | 0,1 | 0 | 0,0 | 2 | 0,2 |
| Biotehnična fakulteta | 98 | 3,2 | 90 | 3,2 | 23 | 2,5 | 31 | 3,5 |
| Ekonomska fakulteta Lj,Mb | 320 | 10,6 | 410 | 14,6 | 112 | 12,0 | 151 | 17,1 |
| Fakulteta za elektrotehniko | 164 | 5,4 | 122 | 4,4 | 60 | 6,4 | 50 | 5,6 |
| Fakulteta za arhitekturo | 21 | 0,7 | 16 | 0,6 | 4 | 0,4 | 2 | 0,2 |
| Fakulteta za družbene vede | 110 | 3,6 | 69 | 2,5 | 26 | 2,8 | 15 | 1,7 |
| Fakulteta za elektroteh.Lj | 38 | 1,3 | 25 | 0,9 | 11 | 1,2 | 11 | 1,2 |
| Fakulteta za farmacijo | 20 | 0,7 | 16 | 0,6 | 5 | 0,5 | 4 | 0,5 |
| Fakulteta za gradb. Lj,Mb | 113 | 3,7 | 123 | 4,4 | 47 | 5,0 | 63 | 7,1 |
| Fakulteta za kemijo | 45 | 1,5 | 59 | 2,1 | 16 | 1,7 | 27 | 3,1 |
| Fakulteta za kmetijstvo Mb | 30 | 1,0 | 24 | 0,9 | 15 | 1,6 | 7 | 0,8 |
| Fakulteta za matematiko in fiziko | 20 | 0,7 | 32 | 1,1 | 10 | 1,1 | 13 | 1,5 |
| Fakulteta za org. vede | 159 | 5,3 | 141 | 5,0 | 39 | 4,2 | 78 | 8,8 |

Problematika brezposelnosti na Koroškem

| | | | | | | | | |
|---|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| Kranj | | | | | | | | |
| Fakulteta za pomor. In promet | 28 | 0,9 | 21 | 0,7 | 14 | 1,5 | 2 | 0,2 |
| Fakulteta za računalništvo in informatiko | 19 | 0,6 | 18 | 0,6 | 5 | 0,5 | 8 | 0,9 |
| Fakulteta za strojništvo Lj, Mb | 211 | 7,0 | 217 | 7,7 | 77 | 8,3 | 65 | 7,3 |
| Fakulteta za socialno delo | 31 | 1,0 | 44 | 1,6 | 3 | 0,3 | 4 | 0,5 |
| Fakulteta za šport | 46 | 1,5 | 40 | 1,4 | 9 | 1,0 | 14 | 1,6 |
| Filozofska fakulteta | 290 | 9,6 | 225 | 8,0 | 86 | 9,2 | 67 | 7,6 |
| Medicinska fakulteta | 77 | 2,5 | 49 | 1,7 | 18 | 1,9 | 8 | 0,9 |
| Naravoslovnoteh. fakulteta | 45 | 1,5 | 37 | 1,3 | 18 | 1,9 | 16 | 1,8 |
| Pedagoška fakulteta Lj, Mb, Kp | 496 | 16,4 | 468 | 16,7 | 109 | 11,7 | 100 | 11,3 |
| Pravna fakulteta Lj, Mb | 144 | 4,8 | 192 | 6,8 | 45 | 4,8 | 50 | 5,6 |
| Teološka fakulteta | 13 | 0,4 | 18 | 0,6 | 3 | 0,3 | 5 | 0,6 |
| Veterinarska fakulteta | 24 | 0,8 | 21 | 0,7 | 6 | 0,6 | 2 | 0,2 |
| Visoka šola za turizem | 34 | 1,1 | 25 | 0,9 | 15 | 1,6 | 14 | 1,6 |
| Fakulteta za policijsko varnost | 51 | 1,7 | 21 | 0,7 | 21 | 2,3 | 12 | 1,4 |
| Visoka šola za podjetništvo | 11 | 0,4 | 15 | 0,5 | 1 | 0,1 | 4 | 0,5 |
| Visoka šola za management | 21 | 0,7 | 14 | 0,5 | 9 | 1,0 | 5 | 0,6 |
| Visoko šola za upravljanje in | 15 | 0,5 | 9 | 0,3 | 2 | 0,2 | 0 | 0,0 |
| Visoka šola za zdravstvo Lj, Mb | 113 | 3,7 | 87 | 3,1 | 31 | 3,3 | 33 | 3,7 |
| Fakulteta za upravo | 180 | 6,0 | 124 | 4,4 | 91 | 9,8 | 18 | 2,0 |
| Politehnika | 1 | 0,03 | 0 | 0,0 | 1 | 0,1 | 0 | 0,0 |
| Fakulteta za humanistične študije | 1 | 0,03 | 0 | 0,0 | 1 | 0,1 | 0 | 0,0 |
| Visoka šola za zdravstvo Izola | 1 | 0,03 | 0 | 0,0 | 1 | 0,1 | 0 | 0,0 |

(Vir: SURS 2003)

Priloga B: Načrtovane zaposlitve v letu 2004 po skupinah in stopnjah strokovne izobrazbe
v Območni službi Velenje

| VRSTA ISKALCEV | stopnja poklicne oz. strokovne izobr. | | | | | | | | SKUPAJ |
|-------------------------------|---------------------------------------|-----|------|-----|----|-----|------|-------|--------|
| | I. | II. | III. | IV. | V. | VI. | VII. | VIII. | |
| Pridelovalci rastlin | - | - | - | 1 | 4 | 2 | - | - | 7 |
| Pridelovalci hrane | - | - | - | 11 | - | 1 | - | - | 12 |
| Gozdarji | 5 | - | 2 | - | 1 | 1 | 2 | - | 11 |
| Lesarji | 10 | - | 3 | 36 | 14 | 3 | 7 | - | 73 |
| Geologi | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 |
| Rudarji | 62 | 26 | - | 128 | 12 | - | 1 | - | 229 |
| Metalurgi | - | 3 | 11 | - | 1 | - | 2 | - | 17 |
| Obdelovalci kovin | - | 17 | 14 | 91 | 5 | - | - | - | 127 |
| Monterji, Inštalaterji | - | - | - | 2 | - | - | - | - | 2 |
| Mehaniki, strojniki | - | 3 | - | 48 | 44 | 13 | 33 | - | 141 |
| Električarji | 100 | 68 | - | 19 | 23 | 11 | 22 | - | 243 |
| Računalničarji | - | - | - | - | - | 1 | 9 | - | 10 |
| Poklici za prenos inf. | - | - | 14 | - | - | - | - | - | 14 |
| Kemiki | - | - | - | 1 | - | - | 6 | - | 7 |
| Farmacevti | - | - | - | - | - | - | 4 | - | 4 |
| Gumarji | - | 33 | - | - | - | - | - | - | 33 |
| Keramiki | - | 1 | - | 6 | - | - | - | - | 7 |
| Tekstilci | - | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| Izdelovalci oblačil | - | 3 | 101 | 58 | 2 | 1 | 1 | - | 166 |
| Grafiki | - | - | - | 4 | 1 | - | - | - | 5 |
| Tapetniki | - | - | - | 14 | - | - | - | - | 14 |
| Barvarji in ličarji | - | - | - | 7 | - | - | - | - | 7 |
| Poklici za osebne storitve | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 |
| Geodeti | - | - | - | - | - | 1 | 1 | - | 2 |
| Gradbeniki | 20 | 7 | - | 136 | 4 | 7 | 11 | - | 185 |
| Gradbeniki za | - | 3 | - | - | - | - | - | - | 3 |

| | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|----------|---|-----------|-----------|---|-----------|---|----|
| zaključna dela | | | | | | | | | |
| Komunalci in sorodni | - | 4 | - | 4 | 1 | 1 | - | - | 10 |
| Poklici v cestnem prometu | - | 1 | - | 14 | - | 1 | - | - | 16 |
| Poklici v pretovorni dejavnosti | - | 2 | - | 1 | - | - | - | - | 3 |
| Trgovci | - | - | - | 32 | 2 | - | - | - | 34 |
| Poklici za gostin. in turizem | - | 7 | - | 8 | 1 | - | - | - | 16 |
| Ekonomisti in sorodni | - | - | - | - | 38 | 3 | 30 | - | 71 |
| Organizatorji in sorodni | - | - | - | - | - | 1 | 3 | - | 4 |
| Pravniki | - | - | - | - | - | 2 | 11 | - | 13 |
| Administratorji in sorodni | - | - | - | 3 | 1 | 1 | 2 | - | 7 |
| Vzgojitelji in učitelji | - | - | - | - | 3 | 4 | 46 | - | 53 |
| Družboslovci | - | - | - | - | - | - | 4 | - | 4 |
| Naravoslovci | - | - | - | - | 5 | - | 2 | - | 7 |
| Kulturniki | - | - | - | - | - | - | 3 | - | 3 |
| Likovniki in oblikovalci | - | - | - | - | - | - | 4 | - | 4 |
| Poklici v zdravstvu | - | - | 5 | - | 4 | 3 | 20 | - | 32 |

(Vir: ZRSZ, OS Velenje, interni podatki)

Priloga C: Ponudba del na Koroškem študentskem servisu (od 4.2. do 21.5 2004)

- 21.5. - pomoč pri strežbi, kuhinji...
- 21.5. - čiščenje poslovnih prostorov
- 21.5. - strežba
- 20.5. - anketiranje po gospodinjstvih
- 20.5. - strežba
- 20.5. - strežba jedi in pijač
- 19.5. - selitve
- 19.5. - degustacije in promocije
- 18.5. - fotokopiranje, prodaja biro opreme
- 18.5. - strežba
- 17.5. - delo v logistiki - transport
- 17.5. - strežba
- 17.5. - strežba
- 17.5. - pomoč pri strežbi
- 17.5. - strežba
- 17.5. - terensko anketiranje in osveščanje ljudi
- 17.5. - pomoč pri strežbi
- 17.5. - delo v trgovini
- 14.5. - strežba v slaščičarni
- 14.5. - strežba
- 12.5. - strežba med vikendi
- 11.5. - pomoč v proizvodnji

- 10.5. - strežba
- 10.5. - pomoč pri brušenju
- 10.5. - strežba
- 7. 5. - pomoč v avtoservisni pralnici, prodaja vozil
- 6.5. - čiščenje v separaciji
- 5.5. - polnjenje polic
- 4.5. - strežba in pomoč v kuhinji
- 4.5. - strežba
- 4.5. - čiščenje hiše in pomoč okoli hiše
- 4.5. - strežba v lokalu
- 4.5. - strežba v lokalu
- 4.5. - pranje avtomobilov
- 30.4. - strežba
- 29.4. - zavarovalniško svetovanje
- 29.4. - strežba
- 29.4. - strežba
- 29.4. - zavarovalniško svetovanje
- 26.4. - pomoč pri zidarskih delih
- 23.4. - strežba
- 23.4. - strežba
- 22.4. - brusilec
- 22.4. - pomoč pri prodaji tekstila
- 21.4. - proizvodnja
- 20.4. - strežba in delo v kuhinji
- 19.4. - v proizvodnji
- 19.4. - pomoč v trgovini
- 19.4. - pomoč v trgovini
- 16.4. - strežba
- 14.4. - delo v kovačnici
- 14.4. - delo v kuhinji in razvoz pic
- 9.4. - čiščenje
- 9.4. - zavarovalniško svetovanje
- 8.4. - srednje težko fizično delo v špediciji

- 6.4. - strežba petek in sobota
- 1.4. - strežba
- 31.3. - razvoz blaga po Sloveniji
- 30.3. - strežba
- 22.3. - strežba
- 22.3. - pomoč pri tesarskih delih
- 22.3. - razvoz pekarskih izdelkov
- 20.3. - promocije, degustacije
- 12.3. - prodaja kozmetike
- 4.2. - strežba

[\(<http://www.eurosplet.si/kss/e->](http://www.eurosplet.si/kss/e-)

[se.../menu.php3?se=4727b22a4c58c9160f242904e2219c3&site=delo&leto_in=200](http://www.eurosplet.si/kss/e-se.../menu.php3?se=4727b22a4c58c9160f242904e2219c3&site=delo&leto_in=200)

Priloga D: Intervju s tremi različnimi akterji na Koroškem trgu delovne sile

V Koroškem podjetju SŽ Metal Ravne na Koroškem d.o.o. je bila moja sogovornica kadrovnica ga. Milena Gartner - Delopst, v RM-MPI d.o.o. Črna na Koroškem pa direktor Mirko Kret.

S kakšno dejavnostjo se ukvarjate?

Milena Gartner-Delopst: *"Ukvarjamo se s proizvodnjo plemenitih jekel."*

Mirko Kret: *"Ukvarjamo se s predelovalno dejavnostjo – s proizvodnjo svinca in reciklažo izrabljenih akumulatorjev."*

Na Koroškem trgu delovne sile vlada veliko neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, saj se struktura brezposelnih bistveno razlikuje od zahtev in potreb delodajalcev –to pa bistveno vpliva tako na brezposelne, ki ne najdejo zaposlitve, kot tudi na delodajalce, ki ne najdejo ustrezne delovne sile.

Občutite to tudi pri vas?

Milena Gartner-Delopst: *"Srečujemo se predvsem s pomanjkanjem ustreznih kadrov. Pozna se, da ni več metalurške usmeritve, kar pomeni za našo industrijo, ki je 90% metalurška, da moramo kader, ki prihaja iz šole usposabljeni na našem področju dela, kar pa za nas predstavlja dodatne stroške."*

Mirko Kret: *"Na trgu delovne sile težje najdemo delavce (kvalificirane tehnične usmeritve) za delo v proizvodnji. Preveč pa je na trgu delovne sile s peto in šesto stopnjo izobrazbe, ki niso pripravljeni sprejeti dela proizvodnji (predvsem žensk), ki v težki industriji tudi ne smejo delati."*

Predvsem po kakšnem kadru povprašujete (glede na stopnjo in vrsto izobrazbe) in ali ga na Koroškem trgu delovne sile najdete?

Milena Gartner-Delopst: "*Vedno maj je primernih (kovinarjev) fantov, ki so motivirani za delo v naši proizvodnji. Eden vzrokov je tudi, da nismo dovolj konkurenčni z ostalimi podjetji glede višine plač. Primerno bi bilo čimprej ponovno razpisati oddelek triletne metalurške usmeritve.*"

Mirko Kret: "*Povprašujemo po kvalificiranih delavcih (tehnične usmeritve – moških, mladih brez zdravstvenih omejitev) in pa delavcih s sedmo stopnjo strokovne izobrazbe (tehnične smeri in z znanjem dveh tujih jezikov).*"

Ali na kakršenkoli način oz. s katerokoli ustanovo/organizacijo sodelujete pri kadrovskem prestrukturiranju za zagotovitev strukture, ki bo ustrezala novim trendom na področju gospodarskega razvoja?

Milena Gartner-Delopst: "*Sodelujemo s šolo (kovinarsko) in pa Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje – predvsem z Uradom za delo Ravne na Koroškem*"

Mirko Kret: "*Za zaposlene delavce v skladu z ISO standardom organiziramo izobraževanje preko javnega zavoda MOCIS v Slovenj Gradcu, ki deluje preko Andragoškega centra Republike Slovenije in se ukvarja predvsem z izobraževanja odraslih.*"

Med brezposelnimi mladimi prijavljenimi na Uradu za delo Ravne na Koroškem, sta se bila pripravljena pogovarjati z mano Tanja Kordež in Andrej Praznik, oba iskalca prve zaposlitve.

Kakšna je tvoja izobrazba?

Tanja Kordež: "Diplomirana univerzitetna pravnica."

Andrej Praznik: "Zdravstveni tehnik."

Kako dolgo si že brezposeln/a brezposelna?

Tanja Kordež: "Tri mesece."

Andrej Praznik: "Skoraj štiri mesece."

Katerih programov APZ se poslužuješ in kako uspešni se ti zdijo?

Tanja Kordež: "Vključila sem se v Klub za iskanje zaposlitve, kjer nas seznanjajo z metodami iskanja zaposlitve, pisanjem prošenj in pripravljajo na razgovor z delodajalcem. Glede uspešnosti programa pa se mi zdi še prehitro govoriti."

Andrej Praznik: "Tudi sam sem vključen v Klub za iskanje zaposlitve. Ravno čakam odgovore treh podjetij, kamor sem poslal prošnje za opravljanje strokovne prakse, ki je še nisem opravil. Kasneje pa, v primeru da zaposlitve ne dobim razmišljam tudi o nadaljnjem izobraževanju."

Zakaj si se vrnil/a nazaj na Koroško in nisi poskusila poiskati službe v Ljubljani?

Tanja Kordež: "Vrnila sem se hitro po opravljeni diplomi, ker imam na Koroškem fanta, s katerim načrtujeva gradnjo hiše in ker se mi tudi v Ljubljani ni obetala nobena služba. Upam, da se bo čimprej kaj našlo."

Andrej Praznik: " *Po končani srednji zdravstveni šoli sem šel v Ljubljano študirat fizioterapijo, pa sem po dveh letih obupal in se vrnil domov. Študija nisem vzel dovolj resno, kar bom v prihodnosti še najbrž obžaloval.*"

Kako nate vpliva brezposelnost?

Tanja Kordež: " *Do sedaj se mi še ne zdi preveč hudo, saj vidim, da je veliko mladih mojih let v podobnem položaju. Živim še pri starših, ki me tudi podpirajo, poleg tega pa sem velik optimist in mislim, da se bo v kratkem tudi zame na Koroškem našlo kakšno delo. Če pa bi se brezposelnost nadaljevala v dolgotrajno, pa bi bilo huje.*"

Andrej Praznik: " *Najbolj me moti pritisk staršev, ki me kar naprej sprašujejo, kdaj bom dobil kakšno zaposlitev. Še vedno živim pri njih, dobivam podporo, poleg tega pa tudi "na črno" opravljam priložnostna dela, vendar kljub temu imam nad sabo nekakšen črn oblak, ker sem pač brezposeln.*"

Na Uradu za delo Ravne na Koroškem sem govorila z vodjo Ireno Korošec, na Kovivis-u (Koroško višje in visokošolsko središče) pa s projektivno managerko Majo Mešl.

Ali se vam zdi, da so mladi brezposelni dovolj aktivni v programih Aktivne politike zaposlovanja?

Irena Korošec: " *Vsekakor ne. To bi lahko trdila le v primeru stodontne vključenosti mlade v programe Aktivne politike zaposlovanja. Večji interes za vključitve v programe Aktivne politike zaposlovanja, kjer gre predvsem za programe izobraževanja in usposabljanja kažejo mladi, ki že imajo določeno izobrazbo, kot pa mladi, ki izobrazbe nimajo oz. imajo I. ali II. stopnjo strokovne izobrazbe.*"

Katerih programov se najbolj udeležujejo?

Irena Korošec: " *Mladi se najbolj vključujejo v programe izobraževanja in usposabljanja, kjer sta najbolj obiskana "Program 10.000" in pa seveda program pomoči pri načrtovanju poklicne poti ter iskanju zaposlitve.* "

Na kakšen način bi lahko podjetja oz. delodajalci prispevali k zmanjševanju strukturnega neskladja na trgu delovne sile?

Irena Korošec: " *Ne gre le za to, kaj bi lahko za zmanjšanje strukturnega neskladja storila podjetja, saj niso le podjetja kriva za strukturno neskladje na trgu delovne sile. Sodelovati bi morale vse regijske institucije, ki se ukvarjajo s področjem človeških virov. S tem imam v mislih poleg podjetij, območne gospodarske zbornice, javne uprave, zavoda za*

zaposlovanja tudi šole in starše, ki imajo največji vpliv v času odločanja šolarjev in dijakov pri vpisu v nadaljnje šolanje oz. poklicu, ki ga želijo opravljati."

Maja Mešl: "Podjetja bi lahko pokazala malo več interesa glede reševanja tega problema, ponudila več štipendij in intelektualnega dela preko študentskih servisov, omogočala opravljanje strokovnih praks in podobno. Potrebno je predvsem več sodelovanja med podjetji in pa šolajočimi se mladimi, saj bi na ta način lahko spremenili miselnost podjetij o nesposobnosti mladih iskalcev zaposlitve in le-teh o neperspektivnosti koroških podjetij."

Kaj storite vi?

Irena Korošec: "Naše glavne naloge so posredovanje zaposlitev iskalcem, vključevanje ciljnih skupin v ustrezne programe, ki bi omogočili delovno angažiranje, usposabljanje oz. izobraževanje brezposelnih oseb, spremljanje stanja na trgu delovne sile... Z javnim zavodom Invel d.o.o. izvajamo dejavnost "Drugače o poklicih", ki je namenjen predvsem osnovnošolcem v zadnjih razredih osnovne šole, srednješolcem, študentom, brezposelnim mladim kot tudi učiteljem in poklicnim svetovalcem, ki bodo lahko поблиže spoznali poklice, ki jih zanimajo."

Maja Mešl: "V okviru projekta Mladi razvojni potencial Koroške bomo v drugi polovici septembra na koroških osnovnih in srednjih šolah izvajali seminarje o zaposlitvenih možnostih, v oktobru pa dneve odprtih vrat v koroških podjetjih. V sodelovanju s Podjetniškim centrom Slovenj Gradec pa želimo v okviru projekta Podjetništvo – izziv za mlade organizirati nekakšne podjetniške delavnice za mlade. S tem želimo povečati podjetniško miselnost in podjetnost med mladimi, širiti podjetniško kulturo, spodbuditi timsko delo in iskanje idej za lastno podjetniško kariero. Prizadevamo pa si tudi za vzpostavitev spletnega portala s celovitimi in ažurnimi informacijami."

