

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NUŠKA BARLIČ

EVALVACIJA PROGRAMA USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NUŠKA BARLIČ
MENTOR: RED. PROF. DR. IVAN SVETLIK

EVALVACIJA PROGRAMA USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

EVALVACIJA PROGRAMA USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU

Kot odgovor na naraščajočo brezposelnost država posega na trg dela z izvajanjem politike zaposlovanja. Pri njenem oblikovanju izhaja iz prioritet nacionalnih in evropskih razvojnih dokumentov. Zavod RS za zaposlovanje je nosilec ukrepov aktivne in pasivne politike zaposlovanja s katerimi uravnava prilive in odlive na trgu dela. V okviru politike zaposlovanja je poudarek na izvajanju APZ do leta 2013, skladno z obdobjem programskih dokumentov EU. Usposabljanje na delovnem mestu je eden uspešnejših programov aktivne politike zaposlovanja, ki se izvaja od leta 1991. Z njim želi država zmanjševati brezposelnost zlasti med mladimi do 26 let, osebami brez delovnih izkušenj in neustrezno izobrazbo, invalidi, Romi in prejemniki socialnih transferov. Da bi lahko natančneje ocenili vpliv posameznega ukrepa na zaposlovanje, ga je potrebno evalvirati. Zavod program spremlja po številu vključitev, starosti in izobrazbi vključenih, trajanju brezposelnosti, prejemnikih socialnih transferov in izhodih v zaposlitev, podrobna evalvacija pa ni bila narejena. Rezultati evalvacije naj bi služili kot osnova za nadaljnji razvoj programa. Do vstopa Slovenije v EU se je program v celoti financiral iz državnega proračuna, po vstopu v letu 2004, sredstva za program prispeva tudi ESS. V diplomskem delu skušam oceniti učinke programa na zmanjševanje brezposelnosti in hkrati ugotoviti ali program res služi kot prednost pri zaposlovanju na strani delodajalca.

Ključne besede: trg dela, politika zaposlovanja, evalvacija, usposabljanje na delovnem mestu, Zavod za zaposlovanje.

EVALUATION OF THE IN-SERVICE TRAINING PROGRAMME

In response to the growing unemployment the state is taking measures in the labour market by implementing employment policy. The drawing up of the policy is funded on priorities of national and European development documents. The Employment Service of Slovenia is the carrier of measures of active and passive policy employment; it balances inflows and outflows in the labour market. In the context of the policy employment the stress is put on the implementation of the AEP (active employment policy) up to 2013, in accordance with the period of the European programme documents. The in-service training is one of more successful programmes of the active employment policy that is being implemented since 1991. This way the state wishes to reduce unemployment especially among young people up to 26 years, persons with no working experience and inappropriate education, disabled persons, Roma, and receivers of social transfers. In order to exactly assess the influence of an individual measure on employment, it should be evaluated. The Employment Service monitors the programmes through the number of inclusions, age and education of the included, unemployment period duration, receivers of social transfers and employment resulting from the programme, however, a detailed evaluation has not been made yet. The results of the evaluation should serve as the basis for further development of the programme. Before Slovenia became a member of the EU, the programme was completely financed from the national budget. After 2004 the means for the programme are also provided by the European Social Fund. In the diploma assignment I tried to evaluate the effects the programme has on unemployment reduction and at the same time determine if the programme is really the advantage for the employer.

Key words: labour market, employment policy, evaluation, in-service training, Employment Service.

KAZALO

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV	6
UVOD	7
1. STANJE NA TRGU DELA	9
2. POLITIKA ZAPOSLOVANJA	11
2.1 OBLIKOVANJE IN IZVAJANJE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	12
2.1.1 Aktivna politika zaposlovanja	14
2.1.2 Aktivna politika zaposlovanja do leta 2013	16
3. USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU KOT UKREP APZ	17
3.1 OPREDELITEV USPOSABLJANJA NA DELOVNEM MESTU	17
3.2 PREGLED NAD DOSEDANJIM IZVAJANJEM PROGRAMA	18
3.2.1 Obdobje 1991–1999	18
3.2.2 Obdobje 2000–2006	20
3.2.3 Cilji programa in ciljne skupine	21
3.2.4 Pogoji in način vključitve	22
3.2.5 Pravice in obveznosti vključenih	22
3.2.6 Obseg in trajanje programa	22
3.2.7 Izvajalci, način izbora in izvajanje programa	22
3.2.8 Financiranje in stroški programa	23
3.2.9 Izvajanje programa v OS Ljubljana v letu 2006	24
3.3 EVALVACIJA USPOSABLJANJA NA DELOVNEM MESTU V OS LJUBLJANA	26
3.3.1 Opredelitev evalvacije	26
3.3.2 Opredelitev raziskovalnega problema	27
3.3.3 Hipoteze	28
3.3.4 Anketni vzorec	30
3.3.5 Rezultati ankete – udeleženci usposabljanja	31
3.3.5.1 Spol	31
3.3.5.2 Starost	31
3.3.5.3 Izobrazba pred vključitvijo v usposabljanje	32
3.3.5.4 Iskalec prve zaposlitve	32
3.3.5.5 Trajanje brezposelnosti pred vključitvijo v program	33
3.3.5.6 Socialni transferi	33
3.3.5.7 Informacije o programu	34

3.3.5.8 Programi usposabljanja	34
3.3.5.9 Mesec vključitve v usposabljanje	35
3.3.5.10 Trajanje usposabljanja	35
3.3.5.11 Uspešnost usposabljanja	35
3.3.5.12 Zaposlitev pri delodajalcu, kjer je potekalo usposabljanje	36
3.3.5.13 Trajanje zaposlitve	36
3.3.5.14 Razlog neuspešnosti	37
3.3.5.15 Zadovoljstvo z izvedbo usposabljanja	37
3.3.5.16 Odnos izvajalca usposabljanja do udeleženca	38
3.3.5.17 Izboljšanje zaposljivosti zaradi vključitve v program	38
3.3.5.18 Možnosti za zaposlitev po uspešno končanem usposabljanju	39
3.3.5.19 Trenutni status udeleženca	39
3.3.5.20 Razlogi za nezaposlitev po končanem usposabljanju	41
3.3.5.21 Predlogi, pripombe	42
3.3.6 Rezultati ankete – izvajalci usposabljanja	43
3.3.6.1 Dejavnost organizacije	43
3.3.6.2 Velikost organizacije	44
3.3.6.3 Povprečen čas usposabljanja v mesecih	44
3.3.6.4 Število brezposelnih, ki so zaključili usposabljanje	45
3.3.6.5 Zaposlovanje novih delavcev	45
3.3.6.6 Iskanje novih delavcev	46
3.3.6.7 Zadovoljstvo z delom udeleženca	46
3.3.6.8 Zadovoljstvo s sodelovanjem Zavoda	46
3.3.6.9 Informacije o programu	47
3.3.6.10 Predlogi, pripombe	47
SKLEP	49
LITERATURA IN VIRI	53
SEZNAM PRILOG	56

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV

APZ – aktivna politika zaposlovanja

CIPS – Center za informiranje in poklicno svetovanje

DN – denarno nadomestilo

DP – denarna pomoč

DSP – denarna socialna pomoč

ESS – evropski socialni sklad

EU – Evropska unija

JAPTI– Javna agencija za podjetništvo in tuje investicije

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

MOD – Mednarodna organizacija dela

OS Ljubljana – Območna služba Zavoda za zaposlovanje, Ljubljana

PPZ – pasivna politika zaposlovanja

SURS – Statistični urad Republike Slovenije

UMAR – Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

ZUP – Zakon o splošnem upravnem postopku

ZZZPB – Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

UVOD

Hitro rastoča brezposelnost v devetdesetih letih v Sloveniji, je botrovala uvedbi prvih ukrepov aktivne politike zaposlovanja pri nas, ki so zajemali programe izobraževanja in usposabljanja, javna dela, programe in pomoči ob samozaposlitvi ter druge programe (npr. povračilo prispevkov za novo zaposlene, programi usmerjeni k invalidom). Za predstavitev programa Usposabljanje na delovnem mestu sem se odločila, ker me je zanimalo, kako se je program, ki ga Zavod izvaja že od začetka uvedbe ukrepov aktivne politike zaposlovanja, razvijal skozi čas ter vpliv, ki ga je imel na reševanje brezposelnosti. Drugi razlog za izbor programa pa je bil, da sem na začetku svoje delovne poti bila nekaj časa zaposlena kot svetovalka Zavoda za zaposlovanje za izvajanje tega programa. Program se je od njegovih začetkov do danes spreminjal, predvsem pa se je prilagajal stanju na trgu dela. Da bi se lahko spremenjenim razmeram tem bolje prilagajal, je potrebno predhodno oceniti učinke, ki jih ima program na zmanjševanje brezposelnosti. Zavod je za vsako zaključeno leto zbiral nekatere podatke o udeležencih programa kot so število vključenih, starost, izobrazba, trajanje vključitve itn. Zbrane podatke je analiziral. Izsledke teh analiz je upošteval pri nadaljnjem razvoju in izvajanju programa. Poglobljena evalvacija ni bila narejena. Evalvacija je tista, ki naj bi dala podatke, kako ustrezen je program, ki ga Zavod izvaja oz. ali dosega ciljno skupino. Zadnjo celostno analizo programov usposabljanja in izobraževanja je Zavod izvedel v letu 2002 za leto 2001 (glej Ignjatović in drugi 2002: 206). Izsledki so pokazali, da se je največ udeležencev zaposlilo v prvih treh do šestih mesecih po zaključku programov, kasneje delež uspešnih udeležencev pada sorazmerno s časom, ki je pretekel od zaključka programa. V raziskavi morebitni nenamerni učinki izvajanja politike zaposlovanja (zgrešitev in povečanje ciljne populacije, učinek zamenjave, substitucijski učinek, učinek nepotrebnosti, pobiranje smetane) niso bili kontrolirali, zato rezultati raziskave ne izkazujejo nujno dejanskega stanja. Z nalogo želim oceniti učinke programa na zmanjševanje brezposelnosti vključenih kategorij, to je mladih, dolgotrajno brezposelnih, brezposelnih z nižjo stopnjo izobrazbe in prejemnikov socialnih transferov. Hkrati želim ugotoviti ali program res služi kot prednost pri zaposlovanju na strani delodajalca.

Za izdelavo naloge bom najprej izbrala in pregledala razpoložljive vire, analizirala in interpretirala primarne vire (zakoni, programski dokumenti, drugi podzakonski akti) in

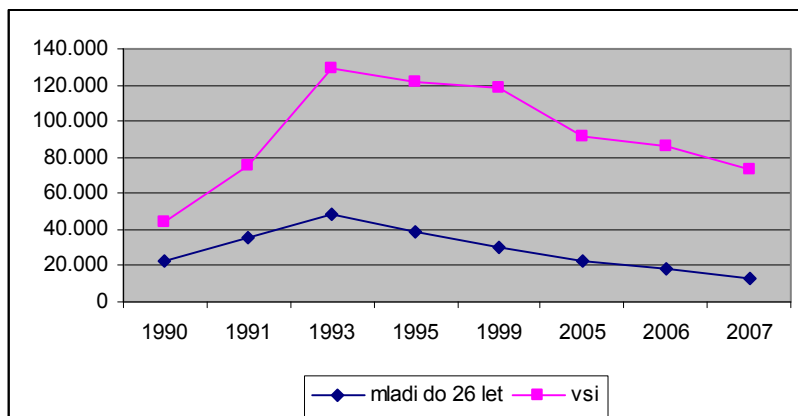
sekundarne vire (knjige, članki, raziskave, podatkovne baze), ki mi bodo služili za podlago teoretičnega dela naloge. Za izvedbo empiričnega dela naloge bom uporabila podatke iz teoretičnega dela, sekundarne podatke, pridobljene na Zavodu za zaposlovanje, ki se nanašajo na področje raziskave ter izsledke iz izvedene ankete, na podlagi katerih bom potrdila ali zavrnila postavljene hipoteze.

Diplomsko nalogo sem razdelila v tri tematske sklope. Kot osnova za strukturiranje naloge mi bo služil kibernetični model politike zaposlovanja. Prvi sklop bo namenjen predstavitvi stanja na trgu dela. V okviru politike zaposlovanja se bom osredotočila na oblikovanje in izvajanje le-te pri nas s poudarkom na izvajanju APZ do leta 2013, skladno z obdobjem programskih dokumentov EU. Kot podlago za izvajanje APZ do leta 2013, bom predstavila še njene ključne dokumente. V okviru tretjega sklopa bom predstavila usposabljanje na delovnem mestu kot ukrep aktivne politike zaposlovanja v OS Ljubljana, postavila hipoteze ter izvedla evalvacijo usposabljanja na delovnem mestu. V sklepnem delu bom podala ugotovitve iz izvedene raziskave.

1. STANJE NA TRGU DELA

Stanje na trgu dela je močno povezano z aktivnostjo na gospodarskem področju. Slovenski trg dela se je v začetku devetdesetih let poleg izgube trgov bivše skupne države, soočal še z izzivi, ki so bili pogojeni predvsem z spremembo gospodarskega in političnega sistema ter postopki privatizacije in denacionalizacije. Dolga leta je bila zaposlitev za nedoločen čas prevladujoča oblika zaposlitve (Barbo-Škerbinc in Vodopivec 1999). Ker država ni več ščitila delavcev pred odpuščanjem, se je varnost zaposlitve prebivalstva zmanjševala. Podjetja so imela prosto pot, da so odpuščala delavce, katerih delo je postalo nepotrebno. Tem delavcem se je na trgu dela pridružila še množica iskalcev prve zaposlitve. Povprečno število registrirano brezposelnih v Sloveniji je v letu 1990 znašalo malo manj kot 50.000, dve leti kasneje je število poskočilo na 100.000 in šele v letu 2003 padlo zopet pod 100.000 (graf 1.1). Največji delež med brezposelnimi so predstavljali mladi iskalci zaposlitve do 26 let. Njihov delež je v začetku devetdesetih let predstavljal polovico vseh registriranih iskalcev zaposlitve, ob koncu devetdesetih let pa se je zmanjšal na okoli 25 odstotkov, v letu 2006 se je približal 20-im odstotkom, na enaki ravni ostaja tudi v letu 2007. Država skuša s spremembami delovno pravne zakonodaje in ukrepi APZ postaviti pogoje za delovanje fleksibilnejšega trga dela, kar je tudi trend v ostalih državah EU.

Graf 1.1: Gibanje povprečne registrirane brezposelnosti v obdobju 1990–julij 2007



Vir: ZRSZ 1999, ZRSZ 2007a, ZRSZ 2007b, ZRSZ 2007c.

Glavne značilnosti slovenskega trga dela v devetdesetih letih lahko strnem v naslednje točke:

- država iz polne zaposlenosti preide v tržno gospodarstvo (pomanjkanje delovnih mest, strukturne spremembe),
- brezposelnost močno poraste,
- delovno aktivno prebivalstva upade v veliki meri zaradi predčasnega upokojevanja,
- poveča se delež žensk med brezposelnimi (kriza tekstilne in obutvene industrije),
- prestrukturiranje gospodarstva povzroči prehod delovno aktivnih iz kmetijstva in industrije v storitveni sektor,
- zaradi naraščanja brezposelnosti Zavod prične z izvajanjem ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki omogočajo povečanje fleksibilnosti na strani povpraševanja po delovni sili,
- delovna sila ima pomanjkljivo izobrazbo,
- prevladujejo zaposlitve za nedoločen čas, takšna pa so tudi pričakovanja med iskalci zaposlitve,
- primanjkuje delovnih mest za iskalce prve zaposlitve,
- trg dela ja tog (delež fleksibilnih oblik zaposlovanja je pod povprečjem EU),
- regijska neskladja na trgu dela.

Kot odgovor na naglo naraščajočo zlasti *strukturno brezposelnost*¹, je država intervenirala na trg dela s programi in ukrepi politike zaposlovanja.

¹ O strukturni brezposelnosti govorimo, ko ponudba delovne sile po svoji usposobljenosti ne odgovarja povpraševanju po njej. Hkrati je na trgu dela presežek in primanjkljaj ustreznih delavcev (Hribar Milič 1992a: 70).

2. POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Politiko zaposlovanja lahko opredelimo kot politiko,

ki naj bi bila v skladu s sprejetimi standardi, zagotavlja svobodno izbiro zaposlitve in enake možnosti vseh do dostopa do ustrezne kvalifikacije za ustrezno zaposlitev. Politiko in programe je treba sprejemati in izvajati v dogovoru z organizacijami delodajalcev, delavcev ter drugimi interesiranimi organizacijami. V skladu z nacionalno ureditvijo lahko načini učinkovanja politike zaposlovanja vključujejo tudi pogajanja o kolektivnih pogodbah glede varstva zaposlitve, reorganizaciji in redukciji delovnega časa, varstvu posameznih kategorij ter ekonomskih in socialnih posledicah prestrukturiranja panog (Kresal Šoltes 2006: 174).

Politiko zaposlovanja država oblikuje zaradi nepopolnosti delovanja trga dela (market failure). Na kakšen način bo posamezna država reševala problematiko brezposelnosti pa bo odvisno od sprejete politike zaposlovanja. Politika obsega postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov, zagotavljanje virov ter izvajanje dejavnosti za njihovo doseganje. Je del širšega dogovarjanja med državo in socialnimi partnerji. Politiko zaposlovanja v ožjem smislu pa predstavljajo dejavnosti države in njenih organov na področju zaposlovanja (Svetlik in Trbanc 2002a: 36).

Slovenija kot del evropskega prostora, se navezuje na evropsko politiko zaposlovanja. Temelji evropske politike zaposlovanja so bili postavljeni z Amstrdamsko pogodbo, jedro pa predstavljajo Luksemburške smernice. Pri sprejemanju politike zaposlovanja država izhaja iz značilnosti nacionalnega trga dela in prioritet opredeljenih v nacionalnih in evropskih razvojnih dokumentih. Pri tem je pomembno, da se na ravni države zagotovi usklajeno delovanje politik (ekonomska, socialna, fiskalna, izobraževalna, družinska), ki posredno ali neposredno vplivajo na delovanje trga dela ter uskladi delovanje vladnih resorjev, ki skrbijo za pospeševanje gospodarskega in socialnega razvoja družbe. Slovenija je z Nacionalnim programom razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (Ur. list RS 92/01) in programi APZ dala poudarek prehodu s pasivnih na aktivne ukrepe na račun povečevanja aktivnosti znotraj ukrepov APZ in povečevanja števila vključenih v te ukrepe. Hkrati so pridobile območne službe Zavoda pomembnejšo vlogo pri izboru ukrepov politike zaposlovanja v luči zmanjševanja regijskih neskladij na trgu dela.

Eden od ukrepov politike zaposlovanja je tudi usposabljanje na delovnem mestu, ki ga bom predstavila v tretjem poglavju. Politiko zaposlovanja država lahko oblikuje in izvaja skozi modele.

2.1 Oblikovanje in izvajanje politike zaposlovanja

Eden od modelov po katerem država lahko oblikuje in izvaja politiko zaposlovanja je kibernetiski model. Model prikazuje cikel politike zaposlovanja, ki obsega štiri faze (Svetlik in Trbanc 2002b: 37–40):

1. *Oblikovanje politike* oziroma izbira programov je faza, v kateri se določi, kdo in kako bo odločal o politiki zaposlovanja. Oblikovanje politike pa se razlikuje po izbiri oblik ali sredstev socialnega usklajevanja, ki so lahko vrednostna, socialna, ekonomska ali pravna.
2. V fazi *izvajanja politike* oziroma pretvorbe programov v operativne ukrepe, je potrebno odgovoriti na vprašanja kdo in kako bo vpeljal programe zaposlovanja v prakso in kakšna je organizacijska učinkovitost, kakšni so postopki odločanja in kako je izpeljana odgovornost, kdo zagotavlja finančne vire (javni, zasebni ali oboje) ter ali so zakonsko določeni le cilji ali tudi sredstva.
3. Tretja faza je *odziv na politiko zaposlovanja* tistih, ki jim je namenjena. Daje odgovore na to, koliko posamezni ukrepi ustrezajo ciljnim skupinam, ali delujejo na udeležence dovolj spodbudno, ali peljejo k cilju (zaposlitev), ali potekajo skladno s postavljenimi pravili, ali udeležencem nudijo notranje zadovoljstvo.
4. V zadnji fazi pa dobimo odgovor na to ali so se *oblikovalci politike zaposlovanja sposobni učiti na učinkih svojih programov*.

Ker je naloga namenjena evalvaciji programa politike zaposlovanja, bo v nadaljevanju poudarek predvsem na izvajanju in odzivu na politiko zaposlovanja.

Raznolikost programov na področju politike zaposlovanja zahteva ustrezna finančna sredstva, usklajeno delovanje in usposobljen kader oz. institucijo, ki bo programe izvajala. Pri nas je bila osrednja vloga za izvajanje politike zaposlovanja podeljena javnemu zavodu – Zavodu za zaposlovanje, ki v okviru svoje dejavnosti izvaja programe pasivne in aktivne politike

zaposlovanja. Osnovna razlika med obema politikama je v tem, da je APZ usmerjena v odpravljanje brezposelnosti z ohranjanjem in ustvarjanjem novih delovnih mest, izobraževanjem in usposabljanjem brezposelnih, vse v luči aktiviranja posameznika, medtem, ko so ukrepi PPZ naravnani k ščitenju socialnega položaja posameznika (zaposleni, brezposelni) in urejanju nekaterih vidikov zaposlitvenih razmerij. Finančna sredstva, potrebna za izvajanje in financiranje programov, se opredelijo v letni Pogodbi o izvajanju in financiranju programov, ki jo skleneta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Zavod. Sredstva za zavarovanje za primer brezposelnosti se pretežno zagotavljajo iz proračuna, delno pa s prispevki zaposlenih in delodajalcev od izplačanih plač. Primer porabe sredstev po postavkah proračuna za izvajanje politike zaposlovanja Zavoda, je prikazan v tabeli 2.1.1. Za izvajanje varstva brezposelnih, izvajanje programov APZ in štipendiranja je bilo v letu 2006 namenjenih skupaj 63.719.582.000 SIT (265.897.104 EUR) – proračun RS, ESS² in presežek iz preteklega leta, porabljenih sredstev pa je bilo 63.685.626.000 SIT (265.755.408 EUR). Nadzor nad financiranjem teh ukrepov izvaja več državnih institucij – Računsko sodišče, revizorji Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstva za finance ter drugih vladnih ustanov. Nadzor nad porabo sredstev dodeljenih za programe zaposlovanja s strani ESS se izvaja na podlagi *uredbe*³.

² ESS (Evropski socialni sklad) je najpomembnejši finančni instrument za podporo izvajanja Evropske strategije zaposlovanja z najdaljšo tradicijo med strukturnimi skladi EU. Ima nalogo spodbujati aktivno politiko trga dela, vseživljenjskega učenja, izboljšanja enakih možnosti žensk in moških oz. vseh, ki vstopajo na trg dela, prilagodljivost posameznika in podjetij ter razvoj podjetništva. Je eden od štirih strukturnih skladov, ki so namenjeni zmanjševanju razvojnih razlik med regijami. ESS je z vstopom Slovenije v EU postal sestavni del dejavnosti, ki jih izvaja Zavod za zaposlovanje (ZRSZ 2007č). V Sloveniji je bilo v obdobju 2004–2006 tretjino sredstev namenjenih vlaganju v človeške vire: 24 mrd sit, od tega 18 mrd sit prispeval ESS.

³ Uredba Komisije Evropske skupnosti št. 438/2001 z dne 2. marca 2001, določa podrobnejša pravila glede nadzora dodeljenih pomoči iz strukturnih skladov EU.

Tabela 2.1.1: Poraba sredstev po programih v letih 2005, 2006

Proračunska postavka	Vrsta odhodkov	Leto 2005		Leto 2006		Indeks 2006/2005
		SIT (v 1.000)	Delež v %	SIT (v 1.000)	Delež v %	
Trg dela in delovni pogoji (1001+1002+1003)		40.964.338	65,5	42.109.785	66,1	102,8
1001- urejanje sistema zap., brezposelnosti	koncesije na področju zaposlovanja	2.704	0,0	7.047	0,0	260,6
1002- varstvo brezposelnih	transferji brezposelnim skupaj	26.897.598	43,0	28.487.802	44,7	105,9
	denarna nadomestila	23.965.860	38,3	25.730.567	40,4	107,4
	denarna pomoč	2.913.839	4,7	2.736.341	4,3	93,9
	drugi transferji brezposelnim	17.899	0,0	20.894	0,0	116,7
1003- aktivna politika zaposlovanja		14.064.036	22,5	13.614.936	21,4	96,8
1906- izobraževanje	republiške štipendije	21.601.799	34,5	21.575.841	33,9	99,9
Poraba sredstev skupaj		62.566.137	100,0	63.685.626	100,0	101,8

Vir: ZRSZ 2006a, ZRSZ 2007c.

Za lažje razumevanje vloge, ki jo ima APZ znotraj politike zaposlovanja, jo bom predstavila v nadaljevanju. Njen poudarek je na izvajanju do leta 2013, kot to predvideva programski dokument (Program ukrepov APZ 2007–2013), ki ga je sprejela Vlada RS v letu 2006.

2.1.1 Aktivna politika zaposlovanja

Utemeljitelja APZ sta švedska ekonomista Rehn in Meidner. Oblikovala sta predlog modela gospodarskega in socialnega razvoja, v katerem sta poudarila, da je kot prvo potrebno znižati globalno povpraševanje, da bi tako omejili inflacijo, kot drugo, uveljaviti solidarnostno politiko plač, s čimer bi uresničili idejo socialne pravičnosti ter kot tretje, izdelati selektivne ukrepe, s katerimi bi spodbujali odpiranje delovnih mest v sektorjih s presežkom delavcev in jih tako usmerjali v sektorje, v katerih delovne sile primanjkuje. Zadnja sestavina modela je bila kasneje poimenovana aktivna politika zaposlovanja. Evropske države so pričele z njenim uvajanjem v šestdesetih letih predvsem zaradi povečevanja strukturne brezposelnosti, ki je predstavljala velik pritisk na nacionalne proračune, hkrati pa je bila velik izziv raznovrstnim programom države blaginje. V Sloveniji kot začetek uveljavljanja aktivne politike zaposlovanja lahko označimo

začetek devetdesetih let (Svetlik in Batič 2002: 174–175).

APZ je nastala kot dopolnitev makroekonomske in socialne politike. Njena glavna značilnost je neposredno in selektivno poseganje na trg dela, z namenom zmanjševanja odkrite brezposelnosti. Ukrepe, ki tvorijo APZ lahko strnemo v tri skupine (Klanjšček 1992a: 336–346):

1. *Ukrepi za uravnavanje ponudbe delovne sile*, so namenjeni pospeševanju poklicne in prostorske mobilnosti delavcev ter kapitala. Sem uvrščamo programe informiranja o prostih delovnih mestih, dodeljevanje subvencij za selitev, programe izobraževanja ter usposabljanja zunaj rednega izobraževalnega sistema.
2. *Ukrepi uravnavanja povpraševanja po delovni sili* so naravnani proti odpuščanju delavcev, izvajajo pa se preko subvencioniranja plač odvečnih delavcev, programov kreiranja novih delovnih mest in programov javnih del. Hribar Milič (1992b: 74) ugotavlja, da je tem ukrepom skupno, da so usmerjeni k ciljni populaciji kot so mladi, osebe brez izobrazbe, invalidi ter starejši.
3. *Ukrepi usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem*, kot osnovna dejavnost javnih služb zaposlovanja, so namenjeni predvsem organizaciji in delu služb zaposlovanja. Izvajajo se s pomočjo uvajanja novih oblik poklicnega svetovanja ter načrtovanja kariere, z izboljšavami informacijskega sistema o ponudbi prostih delovnih mest ter iskalcih zaposlitve in z uvajanjem intenzivnejših metod zaposlovanja.

Nekateri avtorji navajajo še druge skupine ukrepov, ki pa jih ni mogoče razvrstiti v nobeno od zgornjih (ukrepi za regulacijo delovnega časa, ki hkrati vplivajo tako na ponudbo kot tudi na povpraševanje po delovni sili). Klanjšček (1992b: 345) instrumente, s katerimi država lahko posega na trg dela razvršča med *pozitivne* (subvencije, podpore) in *negativne spodbude* (davki, prispevki, takse), *zakonske omejitve* (omejevanje nadurnega in nočnega dela), *kompensacije za trg dela*, ki slabo deluje (javne službe, premije za socialno varnost) in *pravno ureditev postopkov s spreminjanjem organizacij* (enotni pokojninski sistem- velja za vse organizacije). APZ lahko delimo tudi glede na cilje, ki jih ta zasleduje. *Ekonomski cilji* so usmerjeni na odpravo neskladja na trgu dela, povečevanje vrednosti delovne sile, tehnološko prilagajanje in anticiklično delovanje, medtem, ko naj bi *socialne cilje* dosegali s preprečevanjem marginalizacije,

redistribucijo brezposelnosti ter izboljšanjem socialnoekonomskega položaja posameznika na trgu dela.

2.1.2 Aktivna politika zaposlovanja do leta 2013

V Strategiji gospodarskega razvoja Slovenije (UMAR 2001) je med drugim opredeljena težnja, da se Slovenija na področju trga dela približa modelu skandinavskih držav predvsem pri prenosu dobrih praks ob upoštevanju posebnosti slovenskega prostora. Trgi dela skandinavskih držav so dokaj prožni ter varni. V ukrepe APZ te države vključujejo množico brezposelnih, ki se dokaj hitro ponovno zaposlijo. Poudarjeno je vseživljenjsko učenje, ki omogoča brezposelnim boljšo usposobljenost, večjo fleksibilnost in s tem večjo zaposljivost. Rezultat je nizka stopnja brezposelnosti s konkurenčnim gospodarstvom. Vse te cilje skuša zasledovati Slovenija ob sprejemanju zakonodaje na področju zaposlovanja do leta 2013. Ob tem naj bi upoštevala stopnjo gospodarskega razvoja, konkretni ukrepi in metode pa naj bi bili prilagojeni razmeram na trgu dela. Pravno podlago za izvajanje ukrepov APZ do leta 2013 predstavljajo naslednji ključni dokumenti:

- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
- Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013,
- Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007/2008 in
- Pravilnik o izvajanju aktivne politike zaposlovanja.

Program APZ podrobneje definira sklop neposrednih posegov na trg dela, Pravilnik o izvajanju APZ pa določa način izvajanja, nadzor nad porabo sredstev, spremljanje ukrepov ter metodologijo za določanje poklicev, katerih primanjkuje in tistih, ki jih je na trgu dela preveč. S katalogom ukrepov se podrobneje določi vsebina in način izvajanja aktivnosti (glej prilogi A in B). V katalogu so določene tudi aktivnosti, ki še trajajo, vendar novih vključitev za leto 2007 in 2008 ni predvidenih (glej prilogo C). Osnova za sprejemanje teh podzakonskih aktov je ZZZPB (Ur. list RS 107/06).

Posamezna območna služba Zavoda lahko omeji ciljne skupine glede na razmere na trgu dela. Dokument o omejitvi ciljnih skupin objavi na spletni strani Zavoda in MDDSZ ter na oglasnih

deskah območnih služb in uradih za delo. V letu 2006, so omejitve ciljnih skupin objavile tri območne službe: Trbovlje, Sevnica in Ljubljana.

Sredstva za izvajanje ukrepov APZ bodo razdeljena glede na potrebe in sicer bodo regije z nadpovprečno stopnjo registrirane brezposelnosti (pomurska, podravska, zasavska) deležne okoli 70% vseh sredstev APZ. V teh regijah se bo lahko izvajalo več aktivnosti in vključevalo večje število brezposelnih.

3. USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU KOT UKREP APZ

3.1 Opredelitev usposabljanja na delovnem mestu

V širšem smislu lahko usposabljanje na delovnem mestu opredelimo kot niz načrtovanih dejavnosti organizacije z namenom povečati znanje in delovne spretnosti zaposlenih ter skladno z zahtevami dela in cilji organizacije spremeniti njihova stališča in vedenje. Usposabljanje lahko razumemo kot sredstvo oblikovanja in razvoja kadrov zaradi zadovoljitve obstoječih in prihodnjih potreb organizacije. Koncept temelji na predvidevanjih (Miglič 2005a: 34):

- da je usposabljanje sistematiziran proces, kjer prevladujeta nadzor in načrtovanje, dopolnjena z evalvacijo njegove uspešnosti in učenjem iz izkušenj,
- da se usposabljanje nanaša na spreminjanje odnosov zaposlenih,
- da je namen usposabljanja izboljšanje delovne uspešnosti, ki se odraža tako na ravni zaposlenega kot organizacije.

Organizacija usposabljanje usmerja preko služb pristojnih za usposabljanje oz. s pomočjo zaposlenih. V strokovni literaturi lahko zasledimo različno pojmovanja usposabljanja, največkrat ga zamenjujejo z učenjem in izobraževanjem. Usposabljanje kot ožji pojem se nanaša na sistematično pridobivanje novih spretnosti, pravil, načinov vedenja, ki se bolj vežejo na delovno okolje in delovni proces. Izobraževanje kot širši pojem pa zajema aktivnosti, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje svojega dela in ni nujno vezano na njegovo delovno okolje. Razlikovanje med obema pojmomoma ni vedno mogoče, saj se lahko prekrivata. Vendar razlike obstajajo (Miglič 2005b: 36):

- v tem, koliko se učni načrti izrazijo v vedenju,
- v učnih vsebinah, metodah,
- v času, ki je potreben za doseg učnega cilja in
- v okoliščinah, v katerih se izvajata.

Praviloma so programi usposabljanja krajši od izobraževalnih.

Usposabljanje, ki ga predstavljam in je tema naloge, je usposabljanje na delovnem mestu kot ukrep aktivne politike zaposlovanja, katerega pooblaščen izvajalec je Zavod. Konkretni izvajalci, ki jih Zavod izbere preko javnega povabila pa so zunanji operativni izvajalci. V obdobju 2007–2008 se izvaja kot podaktivnost znotraj ukrepa št. 2 Usposabljanje in izobraževanje in aktivnosti 2.2. Praktično usposabljanje.

3.2 Pregled nad dosedanjim izvajanjem programa

3.2.1 Obdobje 1991–1999

Začetek izvajanja programa sega v leto 1991. Do leta 1996 se je izvajal na podlagi ZZZPB, od 1997 dalje pa na podlagi Pravilnika o ukrepih APZ.

V devetdesetih letih se usposabljanje izvaja kot del programov priprave na zaposlitev oz. izobraževanja in usposabljanje, ki vključuje še funkcionalno usposabljanje, izobraževanje in *USO programe*⁴. Priprava na zaposlitev uravnava ponudbo delovne sile kot najpomembnejši instrument APZ. Hkrati je pravica brezposelnega, da pridobi ustrezna znanja in spretnosti za opravljanje dela. Priprava zajema strokovno usposabljanje in materialno pomoč pri usposabljanju. V obdobju 1993–1999 je bilo v usposabljanje vključenih 30.712 oseb (podatek za leto 1991, 1992 ni bil na voljo). V tem času se je zaradi težkega gospodarskega položaja večina

⁴ USO programi so programi poklicnega usposabljanja odraslih po končani osnovnošolski obveznosti, ki jih je izvajal Zavod za zaposlovanje v sodelovanju z izbranimi zunanjimi izvajalci. V devetdesetih letih jih preneha izvajati predvsem zaradi negotovega financiranja in jih nadomesti z usposabljanjem za življenjsko uspešnost (UŽU programi). Programe delno sofinancira EU.

organizacij v prvi vrsti ukvarjala s problemom podzaposlenosti in ne z odpiranjem novih delovnih mest. Med brezposelnimi je bila najmočnejše zastopana kategorija mladih do 26 let in težje zaposljivih z daljšo čakalno dobo na zaposlitev. Mladi iskalci zaposlitve so težko našli delo. Tako je večina izmed njih našla zaposlitev z vključitvijo v katerega od programov politike zaposlovanja. Med sklenjenimi pogodbami za zaposlitev so prevladovale pogodbe za določen čas. Po končanem pripravništvu mladi ponovno preidejo v brezposelnost.

Od 1993 dalje usposabljanje na delovnem mestu poteka kot usposabljanje z delovnim ali brez delovnega razmerja. Pri usposabljanju z delovnim razmerjem so vključeni že v času usposabljanja zaposleni. Program je namenjen brezposelnim, ki se jim kljub lastni aktivnosti ni uspelo zaposliti (mladi, iskalci prve zaposlitve, *dolgotrajno brezposelni*⁵, osebe brez poklica). Delodajalec, ki takšno osebo zaposli, mora pred pričetkom usposabljanja Zavodu predložiti vlogo (najkasneje 15 dni pred pričetkom), program usposabljanja ter zagotoviti mentorstvo med trajanjem usposabljanja. Pravice in obveznosti delodajalca in Zavoda se opredelijo v medsebojni pogodbi. Čas trajanja usposabljanja praviloma ne more biti daljši kot 6 mesecev. Dolgotrajno brezposelne osebe se lahko vključijo tudi v daljše usposabljanje, ki pa ne more biti daljše od 1 leta. Delodajalec se s pogodbo zaveže, da bo po uspešno končanem usposabljanju vključeno osebo zaposlil za najmanj 6 mesecev. Brezposelno osebo napoti k delodajalcu zaposlitveni svetovalci na podlagi zaposlitvenega načrta. Zavod se zaveže delodajalcu kriti stroške zajamčene plače (120% oz. 140%), zdravniškega pregleda, mentorstva (za iskalca 1. zaposlitve) ter nakupa materialnih pripomočkov za izvedbo usposabljanja do višine treh zajamčenih plač. Usposabljanje brez delovnega razmerja praviloma traja do 3 mesece. V ukrep Zavod vključuje težje zaposljive osebe, v primeru, ko se z delodajalcem ne more dogovoriti o zaposlitvi. Vključena oseba je volonter, ki za svoje delo na prejema nadomestila kot bi ga, če bi bil v delovnem razmerju. Največ takšnih vključitev so predstavljali kadri s področja zdravstva (bolničar, zdravstveni tehnik). Vključenim je Zavod kril stroške usposabljanja, prevoz, prehrano, denarno pomoč, če ta ni bila zagotovljena iz drugega vira. V letu 1995 je Zavod zaključil evalvacije nekaterih zaposlitvenih programov (pospeševanje samozaposlovanja, sofinanciranje pripravništva, javna

⁵ Med dolgotrajno brezposelne štejemo osebe, ki so brez zaposlitve več kot 12 mesecev zadnjih 16 mesecev ter mlade do 25 let, ki so brez zaposlitve več kot 6 mesecev zadnjih 8 mesecev (16. čl. Pravilnika o izvajanju APZ, Ur.list RS 5/07).

dela), da bi pridobil informacije, kako uspešni dejansko so. Kot posledica evalvacije so nastali prenovljeni programi politike zaposlovanja, nekatere pa so ukinili (sofinanciranje pripravništva). Spremembe so bile upoštevane pri skupni pripravi Pravilnika o izvajanju programov APZ.

3.2.2 Obdobje 2000–2006

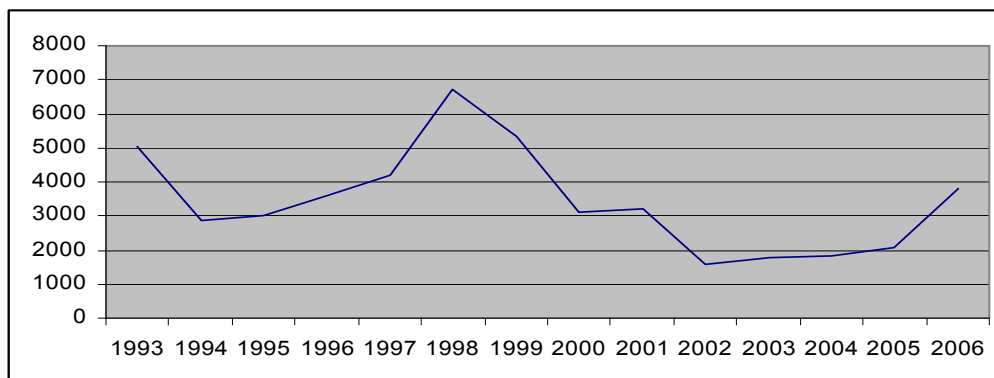
Po letu 1999 Zavod beleži manj vključitev v program zaradi spremembe 48. a člena ZZZPB (*povračilo prispevkov delodajalca*)⁶. V letu 2003 se izvajajo le pogodbe iz predhodnega leta (usposabljanje z delovnim razmerjem), novih vključitev ni. Leto kasneje, 2004, program ne poteka več v obliki delovnega razmerja. Program se od vstopa Slovenije v EU deloma financira iz sredstev ESS. Pomembnejši kazalec uspešnosti programa, ki ga spremlja Zavod, je izhod v zaposlitev po zaključku programa. Kazalci po katerih ocenjuje uspešnost programa so naslednji (MDDSZ 2006: 13):

- število in sestava vključenih (spol, izobrazba, starost, trajanje brezposelnosti, število invalidov, prejemnikov DN in DSP),
- delež oseb, ki so uspešno zaključile usposabljanje in
- delež oseb, ki so zaposlene 6 oz. 12 mesecev po uspešno zaključenem usposabljanju.

Iz dostopnih podatkov Zavoda je razvidno, da je v obdobju 1993–2006 bilo v usposabljanje na delovnem mestu skupaj vključenih 48.003 oseb. Gibanje števila udeležencev programa je prikazan v grafu 3.2.2.1.

⁶ 48. a člen ZZZPB opredeljuje povračilo prispevkov delodajalcu za novozaposlenega delavca. Po spremembi zakona, se je več delodajalcev odločalo za vključevanje v program APZ po 48. a členu zaradi večjih finančnih ugodnosti, kot pa za Usposabljanje na delovnem mestu.

Graf 3.2.2.1: Gibanje števila vključenih v usposabljanje na delovnem mestu po letih



Vir: ZRSZ 1999, ZRSZ 2007c.

3.2.3 Cilji programa in ciljne skupine

Usposabljanje na delovnem mestu je oblika priprave na zaposlitev z namenom pridobitve ustreznih veščin, znanj in spretnosti za opravljanje določenega dela. » Cilj aktivnosti je pospeševanje zaposlovanja in ponovne delovne integracije oseb, katerih obstoječa znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve ali ohranitve zaposlitve » (ZRSZ 2007d: 36).

Program je namenjen vsem brezposelnim. Na eni strani pomeni pomoč delodajalcu, da se že v času usposabljanja spozna z delavcem in njegovimi kompetencami, na drugi strani pa nudi brezposelnemu priložnost, da izkaže svoja znanja in spretnosti bodočemu delodajalcu. Prednostno se vključujejo zlasti tisti, katerih obstoječa znanja, spretnosti, veščine in delovne izkušnje so v neskladju s povpraševanjem na trgu dela. Usposabljanje se izvaja na konkretnem delovnem mestu pri izbranem delodajalcu, vendar ne v obliki delovnega razmerja.

Posamezna območna služba za vključitev v program lahko objavi omejitve ciljnih skupin določenih v katalogu.

3.2.4 Pogoji in način vključitve

Brezposelni se v usposabljanje vključijo na osnovi zaposlitvenega načrta, operativni izvajalci pa z javnim povabilom. Izvajalec programa je lahko pravna ali fizična oseba, registrirana za opravljanje dejavnosti, ki predloži ustrezen program usposabljanja ter v tem času tudi zagotavlja strokovno vodstvo za udeleženca.

3.2.5 Pravice in obveznosti vključenih

Delodajalec je dolžan spremljati prisotnost udeleženca v programu ter Zavodu po zaključku programa poročati o uspešnosti vključitve. Delodajalec mora na zahtevo Zavoda omogočiti nadzor nad izvajanjem in potekom programa. Pravice in obveznosti izvajalca, udeleženca ter Zavoda se določijo s pogodbami. Pogodba je sklenjena posebej za programe, ki so financirani iz državnega proračuna in programe, ki se financirajo iz ESS tako za udeležence kot za izvajalce.

3.2.6 Obseg in trajanje programa

Usposabljanje lahko traja od 1 do 3 mesece in se lahko podaljša za 3 mesece in sicer na podlagi mnenja strokovne komisije, ki jo imenuje direktor Zavoda. Usposabljanje za invalide lahko traja od 1 do 6 mesecev in se lahko podaljša za 6 mesecev ravno tako na predlog strokovne komisije.

3.2.7 Izvajalci, način izbora in izvajanje programa

Usposabljanje izvajajo delodajalci (operativni izvajalci) na podlagi javnega povabila. Prvo takšno javno povabilo je bilo objavljeno na spletni strani Zavoda junija 2005 za obdobje 2005–2007, naslednje marca 2006 za obdobje 2006–2007, ki je nadomestilo predhodnega. Zadnja sprememba javnega povabila je bila objavljena julija 2007. Na podlagi javnega poziva, delodajalec predloži naslednjo dokumentacijo:

- obrazec Podatki o delodajalcu,
- program usposabljanja,

- stroškovnik.

V javnem povabilu se lahko določi prednostno izvajanje usposabljanja pri določenih delodajalcih npr. s področja gradbeništva in pri delodajalcih, ki usposablajo za deficitarne poklice. Seznam deficitarnih poklicev določi vsaka območna služba za svoje območje. Seznam objavi na svoji spletni strani.

Predlog usposabljanja delodajalec v predpisanem roku predloži območni službi Zavoda, pristojni po sedežu delodajalca oz. na območno službo, s katere želi pridobiti delavca. Prispele predloge obravnava strokovna komisija Zavoda. Najkasneje v 30 dneh od prejetja predloga Zavod obvesti predlagatelja o ustreznosti njegovega programa. Za predloge, ki bodo zadostili pogojem iz povabila in za katere bo Zavod našel ustrezne delavce, bo sklenjena pogodba o usposabljanju. V primeru, da predlagatelj v 8 dneh od poziva Zavoda ne podpiše pogodbe, se šteje, da je svoj predlog umaknil (ZRSZ 2006b).

3.2.8 Financiranje in stroški programa

Program se financira iz sredstev ESS in sredstev integralnega proračuna. Udeležencu programa pripada:

- dodatek za aktivnost in prevoz.

Dodatek za aktivnost znaša 60% minimalne mesečne plače veljavne na dan vključitve, na mesec za polni delovni čas. Če usposabljanje traja krajši čas od polnega, je dodatek za aktivnost sorazmerno nižji. Dodatek za aktivnost in prevoz izplačuje izvajalec programa udeležencu na podlagi liste prisotnosti. Nastale stroške delodajalcu Zavod povrne na podlagi zahtevka in liste prisotnosti. Izvajalcu programa pripada:

- povračilo stroškov za aktivnost in prevoz udeleženca,
- povračilo stroškov programa (mentor, potni stroški mentorja, dodatno usposabljanje, svetovanje, zdravniški pregled, zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, materialna sredstva za delo udeleženca).

Pri usposabljanju do 3 mesece znaša višina povračila stroškov programa do 1,5 oz. do 2 minimalne mesečne plače, če se usposablja invalid. Pri daljšem usposabljanju, nad 3 mesece, je višina povračila do 3 oz. do 4 minimalne mesečne plače za invalida. Do povračila stroškov je izvajalec upravičen na podlagi zahtevkov in dokazil, kar se določi v pogodbi.

V primeru nenamenske porabe sredstev, se morajo ta vrniti v celoti oz. sorazmerni del. Če je bilo izvajanje programa prekinjeno zaradi razlogov, ki niso na strani delodajalca, je ta oproščen povrnitve sredstev. Enako velja za udeleženca programa.

Najkasneje v 8 dneh po zaključku usposabljanja mora izvajalec Zavodu posredovati poročilo o uspešnosti udeleženca.

3.2.9 Izvajanje programa v OS Ljubljana v letu 2006

OS Ljubljana je v letu 2006 beležila 673 novih vključitev (ZRSZ 2007e: 15). Vključevanje v program se je pričelo aprila, tako, da je glavnina vključitev potekala od maja do julija. Program se je izvajal na podlagi javnega povabila, ki je bilo objavljeno na spletni strani Zavoda 28. marca 2006. V povabilu je bilo določeno usposabljanje v času od 1 do 6 mesecev, vendar se je območna služba glede na število prejetih vlog naknadno odločila, da omogoči vključitev v programe usposabljanja večjemu številu brezposelnih, kjer usposabljanje ne bo tajalo več kot 3 mesece. Izjemoma je na podlagi predhodnega dogovora med Ministrstvom za pravosodje in MDDSZ Zavod vključeval v usposabljanje brezposelne do 6 mesecev za reševanje sodnih zaostankov (program Lukenda). To je bil predvsem kader v administraciji s IV. in V. stopnjo izobrazbe ter pravniki. Povabilo je bilo zaključeno maja 2006 zaradi velikega števila prejetih vlog, ki so izčrpala predvidena sredstva. Povabilo je bilo ponovno odprto jeseni, ko je Zavod za izvajanje programa pridobil dodatna sredstva in je trajalo do datuma navedenega v povabilu (15.11.2006). Strokovna komisija je pregledovala prejete vloge enkrat tedensko. Program se je izvajal kot aktivnost št. 2.2. Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja znotraj ukrepa št. 2. Usposabljanje in izobraževanje. Iz ESS je bilo financiranih 203 vključitev in 470 iz integralnega proračuna. Program se je financiral iz dveh virov – integralnega proračuna, iz ESS pa se je financiral po formuli 75%+ 25%, kjer je četrtno predstavljal državni proračun. Povprečni

skupni strošek na udeleženca je znašal 385.856,4 SIT (1.610 EUR). Usposabljanje se je izvajalo na podlagi enoletnega Programa ukrepov APZ za leto 2006, ki je vseboval nekaj pravic, ki so z novim programom ukrepov, sprejetim do leta 2013, urejene drugače. Udeležencu usposabljanja je pripadalo:

- povračilo stroškov javnega prevoza,
- povračilo stroškov bivanja največ do višine 20% minimalne plače, če je kraj bivanja od kraja izvajanja aktivnosti bil oddaljen več kot 1,5 ure vožnje z javnim prevozom,
- nadomestilo življenjskih stroškov v višini 60% minimalne plače; če je bil udeleženec prejemnik denarnega nadomestila oz. denarne pomoči po zakonih, ki urejajo socialno varstvo in denarne prejemke, mu je pripadalo nadomestilo v višini razlike med prejemki do višine 60% minimalne plače.

Ciljne skupine za vključitev so bile (ZRSZ 2006c: 10):

- brezposelni brez ustrezne izobrazbe in brez delovnih izkušenj,
- brezposelni s suficitarnimi poklici, ki se usposabljujejo za deficitarne poklice,
- mladi do 26 let,
- invalidi,
- Romi,
- prejemniki DSP.

Prednost pri vključevanju znotraj ciljnih skupin so imeli mladi do 26 let ter iskalci prve zaposlitve, saj je bilo tovrstno usposabljanje učinkovito nadomestilo pripravništvu. Prednost med izvajalci so imeli delodajalci s področja gradbeništva, obdelave in predelave lesa, proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov ter delodajalci, ki so izvajali usposabljanje za deficitarne poklice. Zavod je sklepal, da med temi delodajalci ni bilo zanimanja, ker niso prejeli prijav.

Izvajalec brezposelno osebo po uspešno končanem usposabljanju ni bil obvezan zaposliti. Udeleženci programa so bili v času vključitve vodeni v evidenci brezposelnih. V letu 2007 je status udeleženca aktivnosti v mirovanju. Učinke programa na zaposlovanje za leto 2006 je Zavod meril po 30.6.2007.

3.3 Evalvacija usposabljanja na delovnem mestu v OS Ljubljana

3.3.1 Opredelitev evalvacije

V literaturi je zaslediti mnogo definicij evalvacije. Največkrat je definirana kot »sistematična uporaba metod družboslovnega raziskovanja za ocenjevanje načrta, implementacije in rezultatov ter učinkovitosti programov, politik oz. opazovane enote« (Rossi in Freeman v Štrajn in drugi 2000: 13). Evalvacija je pogajalski proces, ki vključuje vse udeležence (stakeholders) ter hkrati zahteva njihovo medsebojno sodelovanja (Štrajn in drugi 2000: 16). Služi kot temelj, na katerem se določajo izboljšave v izvajanju programov in ukrepov. Evalvacija obravnava program glede na njegovo spremljanje in na ocenjevanje procesa, hkrati pa ugotavlja upravičenost obstoječih programov. Rezultati naj bi potrdili ali pa ovrgli nadaljevanje programa (Miglič 2005c: 66). Evalvacija je sestavni del politike zaposlovanja in naj bi podala odgovore na zastavljena vprašanja kot so ali izbrani ukrepi in programi vodijo k doseganju ciljev, ali imajo stranske učinke in kateri so ti učinki, kako ekonomični so programi, kako zanesljive so bile napovedi itn. Evalvacija je lahko (Sagadin v Bezić in drugi 2003: 54):

- racionalna oz. teoretična,
- empirična oz. izkustvena,
- formativna oz. sprotna,
- sumativna oz. končna,
- interna oz. notranja.
- eksterna oz. zunanja.

Teoretična evalvacija je neločljivi sestavni del empirične evalvacije, saj presoja izbrane rešitve v funkciji dopolnjevanja spoznanj, empirična deluje v funkciji preizkušanja uspešnosti izbranih rešitev, formativna v funkciji izboljšanja razvoja novosti, sumativna v funkciji odločanja o nadaljni usodi programa, interna v funkciji zagotavljanja vsebinske veljavnosti ter eksterna v funkciji objektivnosti evalvacije. Notranjo evalvacijo izvaja organizacija sama, zato ni potrebno predhodno seznanjanje z njenim delom, vendar ostaja vprašanje objektivnosti, medtem, ko je za izvedbo zunanje evalvacije potrebno, da se izbrani evalvator dobro seznani z izvajanjem njenih programov.

Glede na namen je evalvacija lahko politična, birokratska ali razvojna (Bezić in drugi 2003: 54). *Politična* se lahko uporablja za nadzorovanje posameznikov, skupin in institucij. *Birokratska* služi predvsem kot primerjava delovanja med skupinami, institucijami, medtem ko *razvojna* evalvacija sledi cilju izboljšati osebno oz. timsko učinkovitost.

K evalvaciji lahko pristopamo z *vidika ciljev*, z *vidika smotrov* ali z *vidika procesov*. Ciljni pristop že v imenu nakaže, da je evalvacija usmerjena v uresničevanje neposredno opredeljenih končnih ciljev. Pristop z *vidika smotrov* pa upošteva opredeljene cilje in tudi smotre politike zaposlovanja. Procesni pristop vključuje celoten proces znotraj evalvacije (vhode, izhode, potek). Vhodi določajo obseg programa, pri izhodih se sprašujemo po učinkih programa, pri poteku pa smo pozorni na probleme in rešitve, ki jih program ponudi (Svetlik in Trbanc 2002c: 48). Glede na čas so evalvacije lahko *vnaprejšnje*, *sprotne* in *za nazaj*. Največ evalvacij je izvedenih za nazaj, po končanem programu oz. ko program traja že toliko časa, da je možno meriti njegove učinke. Poglavitna prednost sprotne evalvacije je v tem, da vseskozi daje povratne informacije o izvajanju programa in tako omogoča sprotno popravljanje. Vnaprejšnjih evalvacij se raziskovalci poslužujejo malokrat, ker so drage, predvsem pa zahtevajo veliko znanja, saj ge za neke vrste napovedi o verjetnih posledicah uporabe alternativnih programov ter ukrepov (Svetlik in Trbanc 2002č: 49).

Bistveni namen vsake evalvacije je uporabnost njenih rezultatov. Rezultati evalvacije pa nam služijo pri kreiranju novih oz. izboljšavi že obstoječih programov.

3.3.2 Opredelevitev raziskovalnega problema

Glede na to, da živim in delam na območju, ki ga pokriva OS Ljubljana, sem se odločila, da za to območje izvedem evalvacijo programa APZ. Po vsebini sta programu podobna Delovni preizkus in Usposabljanje na delovnem mestu za invalide. Delovni preizkus je zelo kratek in traja od 1 tedna do 1 meseca. Menim, da se v tako kratkem času delodajalec težko v celoti seznani z bodočim delavcem. Zavod ugotavlja, da je vključitev relativno malo. Verjetno za potencialne delodajalce ni finančno zanimiv (povprečni skupni strošek na udeleženca je znašal 42.044,39 SIT

oz. 175,45 EUR, po drugi strani pa je dokazovanje upravičenih stroškov postalo bolj zahtevno kot je bilo v predhodnih letih. Koristi iz programa so bile po presoji delodajalcev premajhne glede na vložen napor. Usposabljanje na delovnem mestu za invalide ravno tako beleži malo vključitev, nekoliko zaradi pomanjkanja prilagojenih delovnih mest pri delodajalcih in nekoliko zaradi preobsežne birokracije. Vključeni v program so specifična skupina s posebnimi potrebami, katerim Zavod namenja drugačno obravnavo. V evalvacijo jih ne zajamem.

Empirični del naloge je nastajal v drugi polovici leta 2007, zato sem za obdobje evalvacije izbrala leto 2006 in sicer šestmesečje od julija do decembra. Ker gre za krajše programe znotraj usposabljanja, je bilo smiselneje izbrati krajše obdobje, kjer so udeleženci že zaključili s programom, vtisi glede programa pa so bili še aktualni. Udeleženci programa so brezposelne osebe prijavljene na Zavodu za zaposlovanje v OS Ljubljana, ki pokriva 10 uradov za delo: Vrhnika, Logatec, Ljubljana, Grosuplje, Ribnica, Kočevje, Cerknica, Idrija, Kamnik in Domžale. V raziskavo sem zajela vse, ki so v izbranem šestmesečju usposabljanje zaključili. Ker pa sem želela pridobiti tudi mnenja izvajalcev programa, sem poslala anketni vprašalnik delodajalcem, ki so v izbranem obdobju usposabljali brezposelne. Za OS Ljubljana so značilne nekatere karakteristike, ki jih druge območne službe nimajo. OS Ljubljana je največja po številu gospodarskih družb. Na njenem teritoriju je tudi upravno središče države. Hkrati je največja območna služba Zavoda. Za leto 2006 so bila za ljubljansko regijo značilna ugodna gospodarska gibanja, kar se je posledično odražalo na trgu dela (glede na leto 2005 odliv iz brezposelnosti večji za 16,4%, priliv v brezposelnost manjši za 3,8%). Stopnja registrirane brezposelnosti je ob koncu leta 2006 v regiji znašala 6,5%, v Sloveniji pa 8,6%. Kot že omenjeno, je bilo več sredstev za izvajanje programov APZ namenjeno regijam z nadpovprečno stopnjo registrirane brezposelnosti, tako, da območna služba ni mogla financirati izvajanja dodatnih programov usposabljanja, čeprav je bilo po njih povpraševanje.

3.3.3 Hipoteze

V nalogi bom preverjala naslednje hipoteze:

Hipoteza 1: vključitev v program bistveno poveča možnost zaposlitve.

Menim, da vključitev v program pomembno vpliva na zaposljivost, saj udeleženec z vključitvijo

pridobi nove delovne spretnosti in izkušnje, ki jih drugače ne bi mogel. Te nove spretnosti so njegova prednost na trgu dela pred drugimi iskalci zaposlitve. Hipotezo bom preverjala na podlagi uspešnosti udeleženca na usposabljanju, trenutnega statusa udeleženca, mnenja o lastni zaposljivosti.

Hipoteza 2: izhod v zaposlitev po poteku programa bo odvisen od zadovoljstva vključenih.

Menim, da bo zadovoljstvo vključenih s programom ključno za nadaljevanje medsebojnega sodelovanja med delavcem in delodajalcem. Izhod v zaposlitev bom preverjala glede na trenutni status udeleženca usposabljanja, zadovoljstvo delavca in delodajalca, odnos izvajalca, trajanje usposabljanja.

Hipoteza 3: delodajalec pri zaposlovanju daje prednost kandidatom iz programa.

V tekmovalni ekonomiji je za delodajalca pomembno, da je čas uvajanja novega delavca čim krajši ob tem manjših stroških. Menim, da bi se uspešen kandidat na usposabljanju moral pri izvajalcu tudi zaposliti. Hipotezo bom preverjala na podlagi uspešnosti kandidata v programu, izjave delodajalca o zaposlovanju novih delavcev.

Hipoteza 4: prevladujejo vključeni z nižjo stopnjo izobrazbe.

Med registrirano brezposelnimi v regiji prevladujejo osebe s I. in II. stopnjo izobrazbe, zato pričakujem, da jih bo Zavod v večji meri vključeval v program. Hipotezo bom preverila z izjavo o doseženi izobrazbi udeleženca.

Hipoteza 5: programa se poslužujejo predvsem manjši delodajalci.

Izhajam iz dejstva, da mali delodajalec tako rešuje problematiko zaposlovanja zaradi zniževanja stroškov dela oz. pomanjkanja lastnih sredstev za novo zaposlovanje. Pri tem se poslužujejo različnih virov informacij o programih zaposlovanja. Hipotezo bom preverila z izjavo o številu zaposlenih, načinom iskanja novih delavcev, pridobitvi informacij o programu.

Izhodiščno merilo evalvacije bo *uspešnost* programa, ker me zanima ali so bili zastavljeni cilji Zavoda realizirani, predvsem dva – povečanje zaposljivosti med osebami z nižjo stopnjo izobrazbe, osebami brez delovnih izkušenj, mladimi do 26 let, prejemniki socialnih transferov ter

zmanjšanje deleža dolgotrajno brezposelnih. V letu 2006 je OS Ljubljana beležila največji delež brezposelnih ravno med dolgotrajno brezposelnimi, saj je znašal polovico vseh brezposelnih (51,2%). Merilo uspešnosti se bo v nalogi nanašalo na vprašanja: ali je bila zajeta ciljna populacija, kako zadovoljni so bili udeleženci programa, ali se je z vključitvijo v program povečala zaposljivost brezposelnih, ali so se vključeni po zaključku programa zaposlili. Naslednja merila bodo še *enakost*, *odzivnost* in *primernost*. Kriteriju enakosti se bom približala z vprašanjem o zadovoljstvu z izvajanjem programa in komentarji o programu, odzivnost udeležencev bom preverjala z njihovimi komentarji o programu, primernost pa bom preverjala z ugotovitvami o zaposljivosti udeležencev po zaključku programa s poudarkom na skupinah vključenih.

Izvedla bom končno evalvacijo, kjer so udeleženci že zaključili s programom. Uporabila bom anketni vprašalnik, izveden iz zastavljenih hipotez, statistične analize podatkov o stanju na trgu dela in z upoštevanjem meril evalvacije. Pri zadnjem vprašanju bom udeležencem dala možnost, da še sami pokomentirajo program s predlogi in mnenji za izboljšanje programa. Po izvedbi ankete bom preverila pridobljene podatke pri svetovalcih odgovornih za izvajanje programa na ZRSZ OS Ljubljana, z uporabo nestrukturiranega intervjuja. Izsledki raziskave bodo lahko služili Zavodu kot pomoč pri odločanju o nadaljnjem razvoju programa. K evalvaciji pristopam kot zunanja opazovalka.

3.3.4 Anketni vzorec

Seznam anketirancev je pripravil Zavod iz svojih podatkovnih baz. Anketa (glej prilogo E) je bila izvedena v času od 10.7. do 31.7.2007. Poslana je bila po pošti vsem, ki so v času od julija do decembra 2006 zaključili usposabljanje. Vzorec je zajel 321 oseb (107 moških in 214 žensk). Ker Zakon o varstvu osebnih podatkov Zavodu ne dovoljuje posredovanje podatkov o brezposelnih nepooblaščenim osebam, je anketo na izbrane naslove v mojem imenu poslal Zavod, OS Ljubljana. Vprašalniku je bil priložen dopis Zavoda (glej prilogo D) in kuverta z znamko in mojim naslovom. V času treh tednov je bilo vrnjenih 107 (33,3%) izpolnjenih vprašalnikov. Anketa je bila anonimna.

V raziskavo sem vključila tudi izvajalce usposabljanja. Anketni vprašalnik (glej prilogo G) sem poslala po pošti na naslove izvajalcev programa, ki so usposabljali tiste brezposelne, ki so usposabljanje končali med julijem in decembrom 2006. Vzorec je zajel 194 organizacij. Podatke o izvajalcih sem pridobila iz baze podatkov Zavoda. Podatke o izvajalcih mi je Zavod lahko posredoval, ker so izvajalci za izvajanje programa pridobili javna sredstva. Vprašalniku je bil priložen dopis Zavoda (glej prilogo F) in kuverta z znamko in mojim naslovom. V času treh tednov (19.7. do 10.8.2007) je bilo vrnjenih 98 (50,5%) izpolnjenih vprašalnikov. Tu je bil odziv anketirancev večji kot pri udeležencih.

3.3.5 Rezultati ankete – udeleženci usposabljanja

3.3.5.1 Spol

Med udeleženci usposabljanja so prevladovalе ženske (tabela 3.3.5.1.1). Brezposelni so se večinoma usposabljali v programih, v katere se lahko v enaki meri vključujejo tako ženske kot moški in glede na to, da je bilo med vključenimi več žensk kot moških, se to odraža v anketi. Ženske so tudi pogostejše odgovarjale na anketo. Spolna struktura udeležencev usposabljanja po podatkih Zavoda je nekoliko drugačna – moški 33% in ženske 66%.

Tabela 3.3.5.1.1: Udeleženci po spolu

Spol	N	%
Moški	26	24,3
Ženski	81	75,7
Skupaj	107	100,0

3.3.5.2 Starost

Udeležence sem razvrstila v pet starostnih skupin (tabela 3.3.5.2.1). Daleč največ udeležencev pripada starostni skupini 26 do 40 let, kamor so je uvrstila dobra polovica anketirancev (55,1%). Prednost pri vključevanju iz javnega povabila so imeli mladi in iskalci prve zaposlitve. Mladi brezposelni do 26 let predstavljajo drugo največjo skupino (26,2%). Med anketiranci ni bilo nikogar mlajšega od 18 let.

Tabela 3.3.5.2.1: Udeleženci glede na starost

Starost	N	%
do 18	0	0,0
nad 18–26	28	26,2
nad 26–40	59	55,1
nad 40–50	11	10,3
nad 50	9	8,4
Skupaj	107	100,0

3.3.5.3 Izobrazba pred vključitvijo v usposabljanje

Pri vprašanju o izobrazbi pred vključitvijo v program je 79,4% udeležencev navedlo najmanj končano srednjo šolo (tabela 3.3.5.3.1). Udeležencev z višjo in visoko šolo je bilo 41,1%. Prevladovali so izobraženi brezposelni, katerih izobrazba ne ustreza potrebam trga dela.

Tabela 3.3.5.3.1: Udeleženci glede na izobrazbo

Stopnja izobrazbe	N	%
osnovna šola ali manj	6	5,6
Uso programi	2	1,9
poklicna šola	14	13,1
srednja šola	41	38,3
višja šola	10	9,3
visoka šola ali več	34	31,8
Skupaj	107	100,0

3.3.5.4 Iskalec prve zaposlitve

Med udeleženci programa je bilo 46,7% iskalcev prve zaposlitve. Pričakovala sem, da bo njihov delež najvišji v skupini do 26 let, vendar anketni podatki kažejo drugače (tabela 3.3.5.4.1). Temu je tako, ker se mladi zaradi povečanja lastne zaposljivosti pogosteje odločajo nadaljevati študij na fakulteti, zato kasneje vstopijo na trg dela.

Tabela 3.3.5.4.1: Iskalci prve zaposlitve po starostnih skupinah

Starost	N	%
do 18	0	0,0
nad 18–26	22	44,0
nad 26–40	27	54,0
nad 40–50	0	0,0
nad 50	1	11,1
Skupaj	50	100,0

3.3.5.5 Trajanje brezposelnosti pred vključitvijo v program

Anketirance sem razdelila v štiri skupine (tabela 3.3.5.5.1). Največ udeležencev (29,9%) je bilo brez zaposlitve več kot 1 leto (dolgotrajno brezposelni) ter od 3-6 mesecev. Med udeleženci usposabljanja so prevladovali tisti, ki so bili brez zaposlitve več kot 6 mesecev (52,3%).

Tabela 3.3.5.5.1: Udeleženci po trajanju brezposelnosti v mesecih

Čas trajanja brezposelnosti v mesecih	N	%
do 3	19	17,8
nad 3–6	32	29,9
nad 6–12	24	22,4
nad 12	32	29,9
Skupaj	107	100

3.3.5.6 Socialni transferi

Anketirance sem vprašala ali so bili pred vključitvijo v program prejemniki socialnih transferov (tabela 3.3.5.6.1). Največ udeležencev je bilo prejemnikov DSP (izplačuje center za socialno delo), 13,1% udeležencev je prejelo DP (izplačuje Zavod), pod »drugo« je DN navedlo 1,9% udeležencev (izplačuje Zavod). 33,6% udeležencev ni prejelo nobene denarne pomoči. Med udeleženci usposabljanja je bilo 60,8% prejemnikov različnih denarnih pomoči.

Tabela 3.3.5.6.1: Prejemniki glede na vrsto socialnih transferov

Socialni transfer	N	%
denarna socialna pomoč	49	45,8
denarna pomoč	14	13,1
drugo	2	1,9
niso prejemniki soc.transf.	36	33,6
ni odgovora	6	5,6
Skupaj	107	100,0

3.3.5.7 Informacije o programu

Najpogosteje je bil vir informacij o programu svetovalec zaposlitve (66,4%). Pod »drugo« je 6,6% anketirancev navedlo, da so informacije pridobili pri delodajalcu, v delavnicah za brezposelne ali CIPS-u, medtem, ko je manjši delež brezposelnih (3,7%) iskal informacije s pomočjo medijev in interneta (tabela 3.3.5.7.1).

Tabela 3.3.5.7.1: Kje so udeleženci pridobili informacije o programu

Informacije	N	%
svetovalec zaposlitve	71	66,4
sam iskal informacije	13	12,1
znanci	12	11,2
mediji	1	0,9
internet	3	2,8
drugo	7	6,6
Skupaj	107	100

3.3.5.8 Programi usposabljanja

Udeleženci so se usposabljali v 55 različnih programih (glej prilogo H). Največ se jih je usposabljal za opravljanje administrativnih del (27), številka pa je visoka zaradi usposabljanj na sodiščih.

3.3.5.9 Mesec vključitve v usposabljanje

Večina udeležencev se je v program vključila med majem in julijem – 74 (69,2%) zaradi odprtja povabila. Vključeni pred aprilom 2006, so se usposabljali še iz prejšnjega povabila. 1 udeleženec je navedel, da je pričel z usposabljanjem novembra 2005. Glede na to, da je usposabljanje lahko trajalo največ 6 mesecev, predvidevam, da mu je bilo le-to podaljšano.

3.3.5.10 Trajanje usposabljanja

Program je glede na javno povabilo lahko trajal od 1 do 6 mesecev. Večina udeležencev se je usposabljala do 3 mesece. Prevladovale so krajše oblike usposabljanja (tabela 3.3.5.10.1).

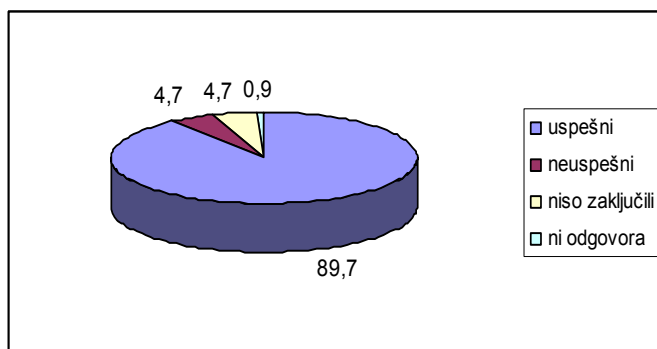
Tabela 3.3.5.10.1: Trajanje usposabljanja v mesecih

Trajanje usposabljanja v mesecih	N	%
od 1–3	66	61,7
od 3–6	34	31,8
12 mes.	1	0,9
ni odgovora	1	0,9
predčasno zaključili	5	4,7
Skupaj	107	100

3.3.5.11 Uspešnost usposabljanja

Na usposabljanju je bilo uspešnih 96 (89,7%) udeležencev (graf 3.3.5.11.1). Zavod navaja 70% uspešnih. Zaradi predčasne zaposlitve pri drugem delodajalcu 5 udeležencev usposabljanja ni končalo oz. ga je zaključilo kmalu po vključitvi. Glede na visok odstotek uspešnih, bi pričakovala, da se jih je večina zaposlila pri izvajalcu usposabljanja. Njihov delež je prikazan pri naslednjem vprašanju.

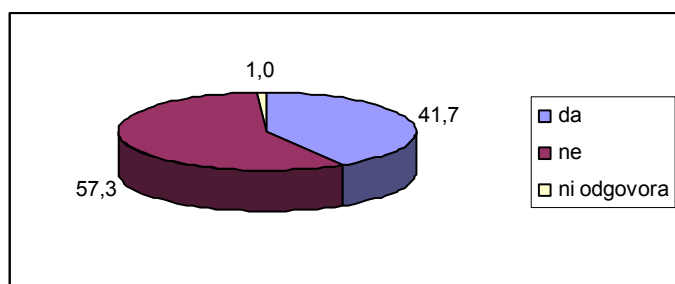
Graf 3.3.5.11.1.: Uspešnost usposabljanja (v %)



3.3.5.12 Zaposlitev pri delodajalcu, kjer je potekalo usposabljanje

Uspešne udeležence (96) sem vprašala ali jih je delodajalec po koncu programa zaposlil (graf 3.3.5.12.1). Kljub temu, da je bilo 89,7% udeležencev uspešnih, se jih je med njimi zaposlilo le 40 (41,7%). Zavod navaja 50% izhod v zaposlitev. Po izteku programa delodajalec udeleženca ni bil obvezan zaposliti, zato je slaba polovica delodajalcev to možnost izkoristila. V praksi vedno več delodajalcev gleda na zaposlovanje izključno kot na strošek (kratkoročni učinek) in ne presoja zaposlenega kot nosilca dodane vrednosti (dolgoročni učinek).

Graf 3.3.5.12.1: Zaposlitev pri izvajalcu usposabljanja (v %)



3.3.5.13 Trajanje zaposlitve

Udeležence, ki jih je izvajalec zaposlil (40), sem vprašala, za koliko časa so se zaposlili. Za nedoločen čas se je zaposlilo 67,5% udeležencev in 32,5% za določen čas. Pri zaposlitvah za določen čas se je polovica udeležencev zaposlila za 1 leto, drugo polovico predstavljajo krajše zaposlitve, kar kaže, da bodo zaposleni za določen čas najkasneje v 12 mesecih ponovno brezposelni, če jim delodajalec ne bo podaljšal pogodbe o zaposlitvi.

3.3.5.14 Razlog neuspešnosti

Neuspešne udeležence (5) sem vprašala, kje so bili razlogi za neuspešnost (tabela 3.3.5.14.1). Kot razloge neuspešnosti so navajali neustrezno vodenje, prekratko usposabljanje, nezmožnosti vključitve v delovno okolje ter pod »drugo« osebne težave. Nihče ni navajal težav zaradi samega dela npr. prezahtevno delo. Predlagam, da Zavod neuspešnim udeležencem namenijo dodatno svetovanje in jih nato po potrebi vključijo v ustrežnejši program. Vzorec je žal premajhen za podrobnejšo analizo.

Tabela 3.3.5.14.1.: Razlog neuspešnosti

Razlog neuspešnosti	N	%
delo je bilo prezahtevno	0	0,0
rezultati dela so bili pod povprečjem	0	0,0
neustrezno vodenje med usposabljanjem	1	20,0
nisem se uspel/a vključiti v delovno okolje	1	20,0
prekratko usposabljanje	2	40,0
drugo	1	20,0
Skupaj	5	100,0

3.3.5.15 Zadovoljstvo z izvedbo usposabljanja

Izhajam iz predpostavke, da bo izhod v zaposlitev po poteku programa odvisen tudi od zadovoljstva udeležencev na usposabljanju, zato sem jim vprašala, kako zadovoljni so bili z usposabljanjem (tabela 3.3.5.15.1). Večina (66,3%) je bila z usposabljanjem zadovoljna.

Tabela 3.3.5.15.1: Zadovoljstvo z izvedbo usposabljanja

Zadovoljstvo z izvedbo usposabljanja	N	%
nikakor nisem bil/a zadovoljen/na	5	4,7
nisem bil/a zadovoljen	6	5,6
delno sem bil/a zadovoljen/na	24	22,4
bil/a sem zadovoljen/na	47	43,9
zelo sem bil/a zadovoljen/na	24	22,4
ni odgovora	1	0,9
Skupaj	107	100,0

3.3.5.16 Odnos izvajalca usposabljanja do udeleženca

Na nadaljnje medsebojno sodelovanje med udeležencem in izvajalcem lahko pomembno vpliva odnos, ki ga ima izvajalec do udeleženca med usposabljanjem (tabela 3.3.5.16.1). Večina (72,8%) udeležencev je bilo z odnosom izvajalca zadovoljnih, četrtina (26,2%) pa si je želela boljšega odnosa, kar se odraža tudi v komentarjih ob koncu ankete. Udeleženci, ki z izvedbo usposabljanja niso bili zadovoljni, so večinoma odnos izvajalca označevali kot nezadovoljivega.

Tabela 3.3.5.16.1: Odnos izvajalca usposabljanja do udeleženca

Odnos izvajalca usposabljanja	N	%
nezadovoljiv	14	13,1
zadovoljiv	14	13,1
dober	33	30,8
zelo dober	45	42,1
ni odgovora	1	0,9
Skupaj	107	100,0

3.3.5.17 Izboljšanje zaposljivosti zaradi vključitve v program

Udeležence sem vprašala, ali se jim je zaradi udeležbe v programu izboljšala zaposljivost (tabela 3.3.5.17.1). 33,6% jih je menilo, da so se zaradi programa zaposlili, 29%, da je bil program koristen, 16,8% pa jih je bilo mnenja, da bodo zaposlitev lažje našli. Da je program zapravljanje denarja, je menilo 6,5% udeležencev. Pod »drugo« je 5 udeležencev navedlo, da je program mnogo bolj koristil delodajalcu kot kandidatu, saj so bili zanj poceni delovna sila. Druga skupina (8 anketirancev) je navedla, da jim je program koristil, ker so lahko pridobili izkušnje, ki so jih potrebovali, hkrati so bili zaradi tega bolj motivirani za iskanje zaposlitve.

Tabela 3.3.5.17.1: Izboljšanje zaposljivosti zaradi vključitve v program

Izboljšanje zaposljivosti zaradi vključitve v program	N	%
da, s pomočjo programa sem se zaposlil/a	36	33,6
da, zaposlitev bom lažje našel/la	18	16,8
program mi je koristil, vendar se nisem zaposlil/a	31	29,0
program je zapravljanje denarja in časa	7	6,5
drugo	13	12,1
ni odgovora	2	1,9
Skupaj	107	100,0

3.3.5.18 Možnosti za zaposlitev po uspešno končanem usposabljanju

Uspešne udeležence (96) sem povprašala po mnenju glede možnosti za zaposlitev po končanem usposabljanju (tabela 3.3.5.18.1). Večina (61,5%) je bila mnenja, da imajo sedaj več možnosti za zaposlitev, kot so jih imeli pred vključitvijo, 35,4% pa jih je menilo, da se ni nič spremenilo.

Tabela 3.3.5.18.1.: Možnosti za zaposlitev po uspešno končanem usposabljanju

Možnosti za zaposlitev po uspešno končanem usposabljanju	N	%
boljše kakor pred vključitvijo	59	61,5
enake kot pred vključitvijo	34	35,4
slabše kot pred vključitvijo	1	1,0
ni odgovora	2	2,1
Skupaj	96	100

3.3.5.19 Trenutni status udeleženca

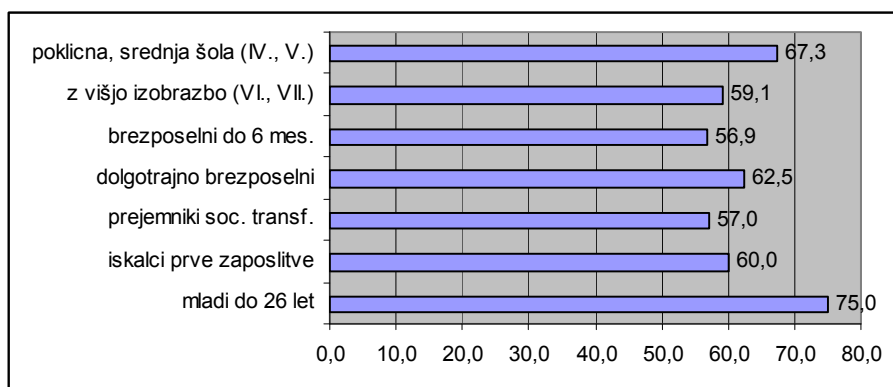
Glavni namen naloge je ugotoviti, v kolikšni meri je program vplival na zmanjšanje brezposelnosti oz. povečanje zaposljivosti, zato sem udeležence vprašala o njihovem trenutnem statusu (tabela 3.3.5.19.1). S pomočjo programa se je zaposlilo 60,8% udeležencev (odgovor c, d, e), brezposelnih je 35,5% udeležencev (odgovor a, b, f). V programe Zavoda (javna dela, usposabljanje) se je vključilo 5 udeležencev, 3 so nadaljevali študij. Čeprav so udeleženci javnih del v delovnem razmerju (posebna pogodba o zaposlitvi), je njihova obveznost, da si iščejo redno zaposlitev, zato sem jih v analizi uvrstila med brezposelne. Priložnostno delo ni redna zaposlitev, zato sem anketirance, ki so izbrali ta odgovor, uvrstila med brezposelne.

Tabela 3.3.5.19.1: Trenutni status udeleženca

Trenutni status udeleženca	N	%
brezposeln/a in nisem vključen/a v noben program	30	28,0
brezposeln/a in vključen/a v program	5	4,7
zaposlen/a za določen čas	45	42,1
zaposlen/a za nedoločen čas	18	16,8
samozaposlen/a	2	1,9
občasno opravljam priložnostna dela	3	2,8
drugo (študent)	3	2,8
ni odgovora	1	0,9
Skupaj	107	100

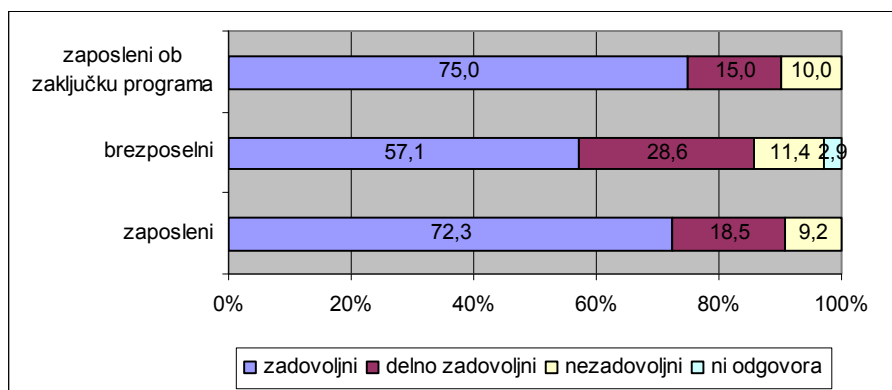
Vpliv programa na zaposljivost skupin udeležencev je prikazan v grafu 3.3.5.19.1. Najuspešnejši pri iskanju zaposlitve so bili mladi do 26 let.

Graf 3.3.5.19.1: Zaposleni po skupinah (v%)



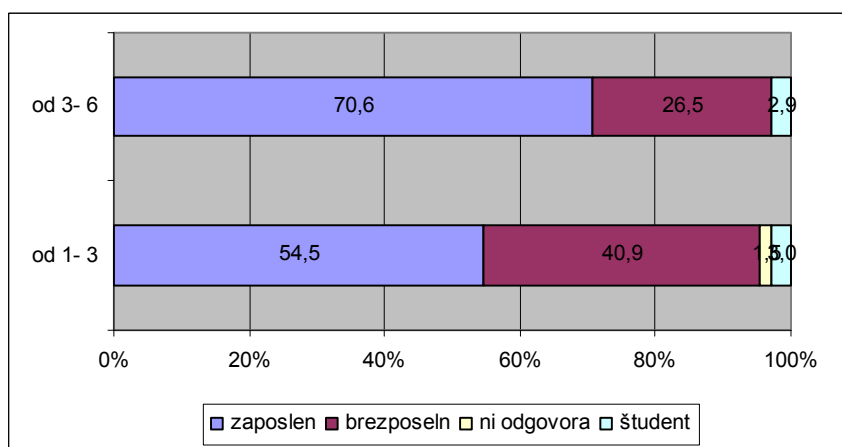
Kako zadovoljstvo s programom vpliva na izhod v zaposlitev sem preverjala med brezposelnimi, zaposlenimi udeleženci in med neposredno zaposlenimi po zaključku programa (graf 3.3.5.19.2). Najbolj so bili zadovoljni z usposabljanjem tisti udeleženci, ki jih je delodajalec po izteku programa zaposlil, najmanj pa udeleženci, ki so bili v času izpolnjevanja ankete brezposelni.

Graf 3.3.5.19.2: Zadovoljstvo z usposabljanjem (v %)



Udeleženci in izvajalci usposabljanja so navajali kot razlog nezaposlitve prekratek program. Ali je trajanje usposabljanja vplivalo na izhod v zaposlitev udeležencev sem preverila v grafu 3.3.5.19.3. Udeleženci z daljšim usposabljanjem so bili bolj uspešni pri iskanju zaposlitve.

Graf 3.3.5.19.3: Zaposleni in brezposelni po trajanju usposabljanja (v %)

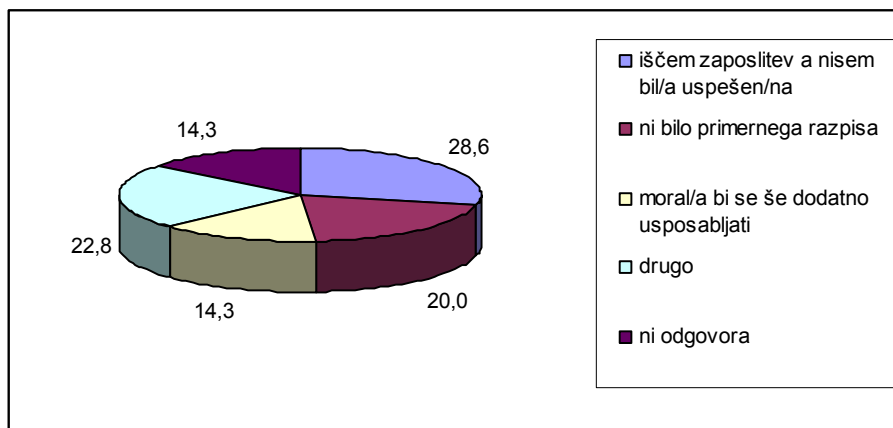


3.3.5.20 Razlogi za nezaposlitev po končanem usposabljanju

Pri vprašanju št. 19 je odgovor a ali b izbralo 35 anketirancev. Med njimi je razloge nezaposlitve navedlo 30 udeležencev. 28,6% jih je bilo kljub aktivnemu iskanju zaposlitve neuspešnih, 14,3% udeležencev je izrazilo željo po dodatnem usposabljanju, da bi bili bolj konkurenčni na trgu dela. Pod »drugo« so anketiranci kot razlog nezaposlitve navajali osebne težave, nezadovoljstvo z

obstoječim poklicem, potek pogodbe o zaposlitvi (zaposleni udeleženci), vključitev v javno delo, nespoštovanje določil glede povračila stroškov in izjavo delodajalca, da udeleženca ne more zaposliti, ker nima ustreznega delovnega mesta (graf 3.3.5.20.1).

Graf 3.3.5.20.1: Razlogi za nezaposlitev po končanem usposabljanju (v %)



3.3.5.21 Predlogi, pripombe

Predloge in pripombe na program je navedlo 50 (46,7%) anketirancev, od katerih jih je 44% izrazilo pohvale glede programa. Kritičnih je bilo 56% udeležencev. Anketiranci so navajali, da je program najbolj primeren za prve iskalce zaposlitve, ker le tako mladi pridejo do prvih delovnih izkušenj, starejšim delavcem pa koristi, ker postanejo zopet aktivni, saj se ponovno počutijo »potrebni družbi«. Program so kot dober ocenili udeleženci zato, ker omogoča pridobitev novih znanj in spretnosti in pozitivno učinkuje na motivacijo za reševanje brezposelnosti. Udeleženci so pohvalili zaposlitvene svetovalce na posameznih uradih, ker so se dejavno vključevali v reševanje brezposelnosti. Hkrati so izrazili željo, da bi Zavod izvajal več takšnih programov. Udeleženci so izrazili zadovoljstvo z delom Zavoda, ker brezposelnim omogoča opravljanje različnih tečajev (računalniški, jezikovni, ZUP...), ki povečujejo njihovo konkurenčnost. Menim, da bi bilo takšnih tečajev še več, če bi bilo na voljo več sredstev.

Kritike so se najpogosteje nanašale na neprimeren odnos izvajalca do udeleženca usposabljanja. Mnenje udeležencev je bilo, da so bili za izvajalca večinoma »vir poceni delovne sile«.

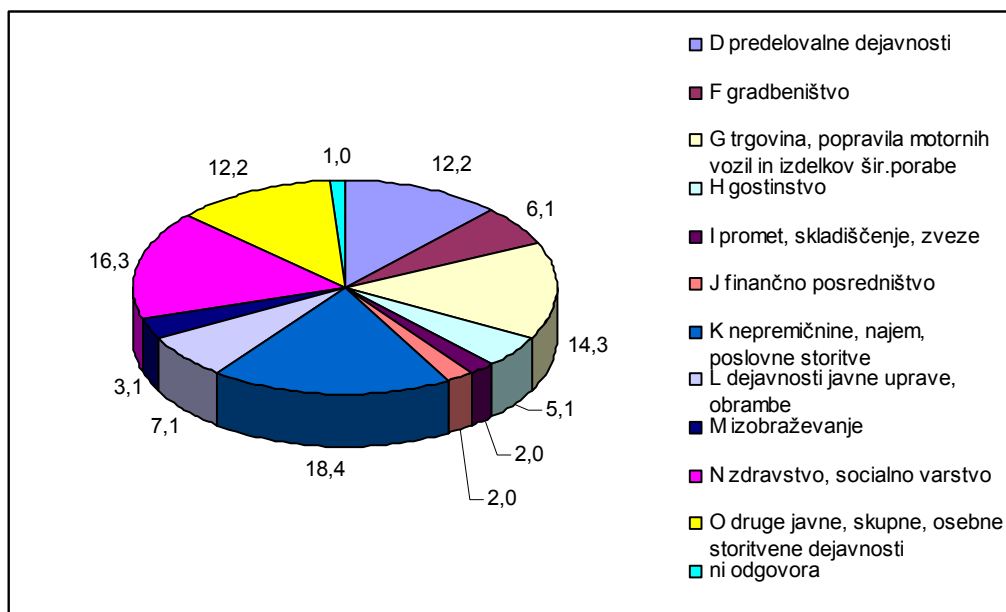
Udeleženci so navajali, da je bilo usposabljanje prekratko. Slaba stran programa je tudi, da se ne šteje v delovno dobo (ker ni redna zaposlitev). Večina kritičnih udeležencev je poudarila potrebo, da bi se izvajalo več nadzora nad delodajalci v smislu, da bi lahko usposabljali le tisti, ki bi po končanem programu uspešnega delavca lahko zaposlili. Udeleženci so pogrešali večjo informiranost o programu. Menili so tudi, da bi dejavnosti Zavoda za reševanje brezposelnosti morale biti v večji meri usmerjene k posamezniku. Nekateri udeleženci so zaradi pomanjkanja ustreznih delovnih mest raje nadaljevali študij v upanju na boljšo zaposlitev po študiju. Med usposabljanjem je nekaj udeležencev moralo opravljati dela, ki v programu usposabljanja niso bila predvidena npr. arhiviranje itn. V nekaterih primerih strokovno vodstvo med izvajanjem programa ni bilo zagotovljeno (odsotnost mentorja zaradi dopusta/ bolniške). Udeleženci predlagajo, da bi pri napotitvi na usposabljanje Zavod moral bolj upoštevati že pridobljeno izobrazbo kandidata. Udeleženci programa za svoje delo predlagajo višje plačilo. Kritike glede izvajanja programa sem preverila pri svetovalcih na Zavodu, kjer so mi povedali, da večjih pritožb udeležencev niso prejeli.

3.3.6 Rezultati ankete – izvajalci usposabljanja

3.3.6.1 Dejavnost organizacije

Dejavnosti izvajalcev sem smiselno razvrstila po standardni klasifikaciji dejavnosti (SURS 2002), (graf 3.3.6.1.1). Največ izvajalcev usposabljanja je bilo s področja poslovanja z nepremičninami, najemom in poslovnih storitev (18,4%), na drugem mestu so bili izvajalci s področja zdravstva in socialnega varstva (16,3%), na tretje mesto pa so se uvrstili izvajalci s področja trgovine (14,3%). D in F predstavljata nekmetijske dejavnosti, dejavnosti od G do O pa storitve. Večina izvajalcev usposabljanja (80,6%) se uvršča med storitvene organizacije, kjer je bila tudi dinamika zaposlovanja glede na predhodno leto v regiji največja (porast zaposlovanja za 4,6%).

Graf 3.3.6.1.1: Izvajalci po dejavnostih (v %)



3.3.6.2 Velikost organizacije

Po številu zaposlenih v organizaciji, so med izvajalci usposabljanja prevladovali mali delodajalci (tabela 3.3.6.2.1).

Tabela 3.3.6.2.1: Velikost organizacije glede na število zaposlenih

Število zaposlenih	N	%
do 30	76	77,6
nad 30–100	13	13,3
nad 100	9	9,2
Skupaj	98	100,0

3.3.6.3 Povprečen čas usposabljanja v mesecih

Prevladovala so krajše oblike usposabljanja do 3 mesece (tabela 3.3.6.3.1), saj se je Zavod zaradi velikega števila prejetih vlog naknadno odločil, da bo omogočil vključitev v program večjemu številu brezposelnih s krajšim usposabljanjem.

Tabela 3.3.6.3.1: Povprečen čas usposabljanja

Povprečen čas usposabljanja	N	%
od 1–3	68	69,4
nad 3–6	29	29,6
ni odgovora	1	1,0
Skupaj	98	100,0

3.3.6.4 Število brezposelnih, ki so zaključili usposabljanje

Med julijem in decembrom 2006 je usposabljanje zaključilo 351 udeležencev, največ pri delodajalcih iz javne uprave (20,5%) ter zdravstva in socialnega varstva (37,9%). Zavod navaja v istem obdobju 321 brezposelnih. Izvajalci so v anketi navajali tudi udeležence, ki so se usposabljali v celem letu in ne le v šestmesečju. Od tod razlika v številu udeležencev. V povprečju je eden izvajalec usposabljal 3,6 udeležencev.

3.3.6.5 Zaposlovanje novih delavcev

Izvajalcem programa sem zastavila vprašanje, komu bi dali prednost ob novem zaposlovanju (tabela 3.3.6.5.1). Večina (77,6%) jih je odgovorila, da usposobljenemu delavcu, ki je bil uspešen na usposabljanju, 15,3% pa jih je odgovorilo, da ne bodo zaposlovali. Program delodajalcem omogoča, da si kljub pomanjkanju lastnih sredstev za nove zaposlitve ob povečanem obsegu dela pomagajo z delavci, ki so prijavljeni kot iskalci zaposlitve na Zavodu. To velja predvsem za male delodajalce, ki so večinoma bili izvajalci programa. Pod »drugo« je 1 izvajalec navedel, da bi dal prednost le resnim kandidatom.

Tabela 3.3.6.5.1.: Prednost pri zaposlovanju novih delavcev

Prednost pri zaposlovanju	N	%
usposobljen delavec, ki je uspešno zaključil usposabljanje	76	77,6
ostali usposobljeni kandidati, ki se niso usposabljali v programu	4	4,1
iskali bi nove delavce z vključitvijo v druge programe zaposlovanja preko Zavoda	1	1,0
ne bomo zaposlovali	15	15,3
drugo	1	1,0
ni odgovora	1	1,0
Skupaj	98	100,0

3.3.6.6 Iskanje novih delavcev

Izvajalci usposabljanja so v letu 2006 nove delavce iskali pretežno na Zavodu za zaposlovanje (55,1%), (tabela 3.3.6.6.1). Za te delavce so lahko pridobili subvencije Zavoda.

Tabela 3.3.6.6.1: Iskanje novih delavcev

Iskanje novih delavcev preko Zavoda	N	%
da	54	55,1
ne	41	41,8
ni odgovora	3	3,1
Skupaj	98	100,0

3.3.6.7 Zadovoljstvo z delom udeleženca

Večina izvajalcev (66,3%), je bila z delom udeležencev zadovoljnih (tabela 3.3.6.7.1). Čeprav jih 77,6% trdi, da bi pri zaposlovanju dala prednost uspešnemu delavcu na usposabljanju, se to ni odražalo pri novem zaposlovanju.

Tabela 3.3.6.7.1: Zadovoljstvo z delom udeležencev

Zadovoljstvo z delom udeleženca	N	%
nikakor nismo bili zadovoljni	0	0,0
nismo bili zadovoljni	1	1,0
delno smo bili zadovoljni	28	28,6
bili smo zadovoljni	40	40,8
zelo smo bili zadovoljni	25	25,5
ni odgovora	4	4,1
Skupaj	98	100,0

3.3.6.8 Zadovoljstvo s sodelovanjem Zavoda

S sodelovanjem Zavoda je bilo zadovoljnih manj izvajalcev – 58,1%, nezadovoljnih je bilo 12,2% (tabela 3.3.6.8.1). Vzroke nezadovoljstva so izvajalci navedli pri zadnjem vprašanju.

Tabela 3.3.6.8.1: Zadovoljstvo s sodelovanjem Zavoda

Zadovoljstvo s sodelovanjem Zavoda	N	%
nikakor nismo bili zadovoljni	6	6,1
nismo bili zadovoljni	6	6,1
delno smo bili zadovoljni	25	25,5
bili smo zadovoljni	46	46,9
zelo smo bili zadovoljni	11	11,2
ni odgovora	4	4,1
Skupaj	98	100,0

3.3.6.9 Informacije o programu

Pridobivanje informacij o programu je bilo pri delodajalcih bolj razpršeno (tabela 3.3.6.9.1). Največ jih je informacije dobilo preko Zavoda za zaposlovanje (56,1%). Pod »drugo« so navajali, da so informacije dobili preko ustnega priporočila, zasebnih pogovorov, drugih izvajalcev usposabljanja ter internega obvestila ministrstva za pravosodje (sodišča). Z informiranjem so bili izvajalci na splošno zadovoljni.

Tabela 3.3.6.9.1: Informacije o programu

Informacije o programu	N	%
brezposelni	19	19,4
Zavod za zaposlovanje	55	56,1
Gospodarska zbornica, Obrtna zbornica	3	3,1
mediji	1	1,0
internet	12	12,2
drugo	6	6,1
ni odgovora	2	2,0
Skupaj	98	100,0

3.3.6.10 Predlogi, pripombe

Ob koncu ankete sem izvajalcem programa dala možnost, da pokomentirajo program. Predloge in pripombe je navedlo 36 (36,7%) izvajalcev, kjer sta 2 menila, da je program dober, ker delodajalcu omogoča preizkus delavca pred zaposlitvijo. Ostali izvajalci so bili do programa kritični, nekaj je bilo še predlogov za izboljšanje. Pripombe in predlogi so se nanašali na

postopke potrebne za pričetek programa, izvajanje programa in postopke refundacije. Strnila sem jih v naslednje točke:

- prezapleteni postopki refundiranja;
- prepočasno povračilo stroškov, zato izvajalci predlagajo, da se postopki poenostavijo prav tako obrazci, potrebni za poročanje;
- prekratki roki za oddajo poročil (8 dni);
- hitrejša odzivnost komisije za potrjevanje programov;
- programi usposabljanja so prekratki, saj v treh mesecih kandidat ne more v celoti osvojiti znanja za samostojno opravljanje dela;
- prenizke nagrade mentorjem;
- usposabljanje naj bo obvezno pred zaposlitvijo brezposelne osebe kot oblika preizkusa;
- možnost krajšega usposabljanja (manj kot 8 ur dnevno) glede na sposobnosti udeleženca;
- premajhna dostopnost svetovalca usposabljanja, delodajalci si želijo več uradnih ur oz. več svetovalcev, na katere bi se lahko obrnili z vprašanji glede programa;
- v primeru odklonitve ponujenega dela s strani brezposelne osebe, naj Zavod izvaja strožje sankcije;
- več aktivnosti nameniti brezposelnim, ki so na Zavodu prijavljeni dalj časa, ker izgubljajo motivacijo, delovne navade in storilnost;
- redno pošiljanje ponudb kadrov v podjetja, ki so zainteresirana za tovrstno sodelovanje.

SKLEP

Pričakovanja oseb, ki se prijavijo v evidenco brezposelnih na Zavodu za zaposlovanje so različna. Iskalci prve zaposlitve pričakujejo opravljanje pripravništva, ki pa po veljavni zakonodaji ni več obvezno. Osebe, ki so bile pred izgubo zaposlitve že zaposlene želijo uveljavljati denarne pravice iz naslova brezposelnosti. Oboji pa imajo skupno željo opravljati delo v svojem poklicu oz. na področju, na katerem so si pridobili izobrazbo (Kavar Vidmar 1993a: 105).

Poglavitna naloga Zavoda za zaposlovanje kot javne službe zaposlovanja je neposredno pa tudi posredno prispevati k povečevanju zaposljivosti državljanov z izvajanjem politike zaposlovanja. V letnem poročilu Zavoda za leto 2006 je opredeljena težnja, da Zavod do leta 2010 v središče pozornosti postavi zaposlitvene svetovalce, saj narava njihovega dela narekuje neposreden stik z brezposelnimi in delodajalci. Da bi pri svojem delu postali še uspešnejši, bo potrebno nenehno vlagati v njihovo izobraževanje in hkrati povečati število svetovalcev, zlasti specializiranih za obravnavo težje zaposljivih oseb. Le tako bi lahko omogočili kvalitetno spremljanje brezposelnih od prijave v evidenco brezposelnih do njihove zaposlitve. Omenjeno težnjo so izrazili tudi udeleženci raziskave, ki si želijo bolj kvalitetno svetovanje. Kavar Vidmar (1993b: 126–127) v raziskavi, ki jo je leta 1993 izvedla med zaposlitvenimi svetovalci ugotavlja, da je čas, odmerjen za svetovalno delo z brezposelnimi prekratek, zato so jih svetovalci prisiljeni obravnavati rutinsko. Svetovalci so predlagali ločitev svetovalnega dela od administrativnega, tesnejše sodelovanje z državnimi institucijami npr. pri izmenjavi podatkov in večji vpliv Zavoda na sprejemanje politike zaposlovanja.

Brezposelnost posamezniku otežuje zadovoljevanje vrste potreb in ga tako prikrajša za številne aktivnosti. Delo ne pomeni le osnovo materialne eksistence, temveč je eden pomembnejših pogojev za aktivno sodelovanje v družbi. Politika zaposlovanja, ki jo izvaja Zavod, posebno pozornost namenja prav ukrepom za zaposlovanje težje zaposljivih (mladi, iskalci prve zaposlitve, dolgotrajno brezposelni, invalidi...). Po podatkih Zavoda za zaposlovanja, usposabljanje na delovnem mestu pomembno prispeva k povečanju zaposljivosti težje zaposljivih. V kolikšni meri mu to uspeva, sem preverjala z evalvacijo. Prednostno je program namenjen iskalcem prve zaposlitve, ki so še posebno ogrožena skupina, ker nimajo delovnih

izkušenj, vsaj ne tistih, vpisanih v delovno knjižico. Po podatkih iz ankete, je bilo v program vključenih kar 46,7% iskalcev prve zaposlitve. Ker pripravništvo ni več obvezno, mladi vedno težje dobijo svojo prvo zaposlitev. Usposabljanje na delovnem mestu naj bi ta problem ublažil, četudi samo začasno. Druga problematična skupina so dolgotrajno brezposelni, katerih je bilo med udeleženci usposabljanja 29,9%. Naslednjo ciljno skupino predstavljajo prejemniki socialnih transferov, katerih je bilo med vključenimi največ, 60,8%, saj je cilj Zavoda, da te osebe čimprej zaposli, ker največ »stanejo«. Izsledki raziskave so pokazali, da se je s pomočjo programa zaposlilo od 57–75% oseb iz omenjenih skupin.

Postavljene hipoteze sem preverjala na vzorcu 33% udeležencev in 50% izvajalcev. Pri preverjanju prve hipoteze sem prišla do naslednjih ugotovitev: uspešnih na usposabljanju je bilo skoraj 90%, vendar se je med njimi pri izvajalcu usposabljanja po koncu programa zaposlilo manj kot polovica udeležencev. Blizu 80% udeležencev je menilo, da jim je usposabljanje koristilo, ker so tako pridobili nova znanja, spretnosti, hkrati so s programom dobili priložnost, da se bodoči delodajalec z njimi seznani. V času izpolnjevanja ankete je bilo zaposlenih 60,8% udeležencev, v opazovanih ciljnih skupinah se je delež zaposlenih gibal okoli 60% (graf 3.3.5.19.1). Najuspešnejši med njimi so bili mladi do 26 let. Hipotezo lahko potrdim.

Drugo hipotezo sem preverjala na podlagi trenutnega statusa udeleženca programa, zadovoljstva udeleženca in izvajalca, odnosa izvajalca in trajanja usposabljanja. S programom je bila zadovoljna večina udeležencev in izvajalcev, prav tako z odnosom delodajalca. Nekoliko manj so bili delodajalci zadovoljni s sodelovanjem Zavoda (postopki refundacije). Rezultati ankete so pokazali, da je bilo zadovoljstvo s programom pomembno za reševanje brezposelnosti, saj se drugače ne bi zaposlilo toliko udeležencev programa. Na zadovoljstvo je vplivalo več dejavnikov: motivacija udeležencev, dolžina usposabljanja, finančne ugodnosti za delodajalca in podobno. Hipotezo lahko potrdim.

S tretjo hipotezo sem ugotavljala ali bi delodajalec pri novem zaposlovanju dajal prednost kandidatom iz programa pred drugimi kandidati. Večina delodajalcev je izjavila, da bi dala prednost uspešnemu kandidatu iz programa, verjetno tudi zaradi možnosti pridobitve nadaljnjih subvencij. V praksi delodajalci dajejo velik poudarek preteklim delovnim izkušnjam, kar pomeni,

da bodo raje zaposlili delavca, ki bo te izkušnje že imel. Delodajalec bo raje zaposlil delavca, ki ga že pozna, ker se bo lahko hitreje vključil v delovni proces ob predpostavki, da bo imel za to na voljo dovolj sredstev. Na strani uspešnih udeležencev programa podatki kažejo nizek delež neposrednih zaposlitev pri izvajalcu usposabljanja. Tako ne morem zagotovo trditi, da delodajalec res daje prednost uspešnemu udeležencu iz programa.

Pri preverjanju četrte hipoteze anketni podatki kažejo, da so v usposabljanje bili vključeni izobraženi brezposelni, ki so končali vsaj srednjo šolo – 79,4% oz. 41,1% jih je imelo fakultetno izobrazbo. Hipoteze, da prevladujejo osebe z nižjo stopnjo izobrazbe tako ne morem potrditi. Konec leta 2006 je bilo v OS Ljubljana največ brezposelnih med osebami s I. in II. stopnjo izobrazbe (37,4%) (ZRSZ 2007e). Kot kaže, jih je Zavod vključeval v druge programe zaposlovanja.

Med izvajalci usposabljanja so prevladovali manjši delodajalci, ki so v letu 2006 nove delavce iskali pretežno na Zavodu za zaposlovanje, kjer so večinoma pridobivali informacije o programu. Zavod že nekaj let zapored ugotavlja, da velikost delodajalca pomembno vpliva na način zaposlovanja in intenzivnost sodelovanja z Zavodom, saj je ta pri tistih malih delodajalcih, ki so se za takšno sodelovanje odločili, najintenzivnejša glede na ostale delodajalce (ZRSZ 2003). Hipotezo lahko potrdim.

Povzamem lahko, da je bil program za vključene skupine brezposelnih zelo uspešen. Zavod navaja, da med brezposelnimi z višjo izobrazbo, ki niso iskalci prve zaposlitve, program ni tako zanimiv, saj so denarne pravice neodvisne od zahtevnosti usposabljanja. Na zaposljivost udeležencev je vplivalo trajanje programa, saj je bil delež zaposlenih, ki so se usposabljali v daljših programih bistveno višji kot pri ostalih udeležencih. Predlog Zavodu, da v bodoče raje izvaja manj programov, ki bodo kvalitetnejši in daljši, ob upoštevanju finančnih zmožnosti. Tekmovanje med gospodarskimi subjekti zahteva racionalno obnašanje udeležencev na trgu, malih delodajalcev še toliko bolj, zato je tovrstna pomoč Zavoda pri sofinanciranju delovne sile zelo zaželenja. Ker so bili uporabniki programa večinoma manjši delodajalci, je bilo temu primerno manj neposrednih zaposlitev. Neuspešnih udeležencev je bilo zelo malo, kar kaže na to, da je bila velika večina udeležencev močno motivirana, da se zaposli. Med udeleženci je bilo kar

nekaj pripomb na odnos izvajalca. Predlagam bolj intenzivno spremljanje izvajanja programov osebno pri delodajalcih in manj skozi različna poročila. Zavod vsako leto izvede določeno število preverjanj pri delodajalcih. Nadzor izvajajo sodelavci Zavoda za zaposlovanje. Po podatkih svetovalcev, Zavod v letu 2006 ni beležil večjih kršitev. Glede podanih pripomb na postopke potrebne za izvajanje programa pri delodajalcih se svetovalci strinjajo, da bi jih bilo potrebno poenostaviti, kar pa bo naloga Zavoda v prihodnosti.

LITERATURA IN VIRI

- Barbo-Škerbinc, Metka in Milan Vodopivec (1999): How Effective are Slovenian Active Labor Market Programs? *IB revija* 33(2–3), 35–40.
- Bezić, Tanja, Brigita Rupar in Jasna Škarič (2003): *Načrtovanje, spremljanje in evalvacija dela svetovalne službe*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Hribar, Milič, Samo (1992): Ukrepi aktivne politike zaposlovanja. V Ivan Svetlik in B. Preželj (ur.): *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, 70. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče d.o.o.
- Ignjatović, Miroljub, Anja Kopač, Ivan Svetlik in Martina Trbanc (2002): Slovenia's navigation through a turbulent transition. V Jorgen Goul Andersen (ur.): *Europe's new state of welfare: unemployment, employment policies and citizenship*, 206. Bristol: The Policy Press.
- Kavar, Vidmar, Andreja (1993): Brezposelnost. *Socialno delo – časopis za teorijo in prakso* 32(5–6), 105–110.
- Klanjšček, Ciril (1992): Zdravje, brezposelnost in politika zaposlovanja. *Teorija in praksa* 29(3–4), 336–346.
- Kresal, Šoltes, Katarina (2006): Komentar h konvenciji št. 122 (1964) in 88 (1948) MOD. V Mitja Novak, P. Končar in A. Bubnov-Škobrne (ur.): *Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem*, 174. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, GV Založba d.o.o.
- Miglič, Gozdana (2005): *Načrtovanje usposabljanja v državni upravi: analiza potreb po usposabljanju in evalvacija učinkov usposabljanja*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Direktorat za javno upravo, Upravna akademija.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006): *Program ukrepov APZ za obdobje 2007–2013*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- *Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006* (2001). Ljubljana: Uradni list RS 92, 8989–8997.
- *Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja* (2007). Ljubljana: Uradni list

RS 5, 549–554.

- *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006* (2006). Ljubljana: Uradni list RS 26, 2737–2747.
- Statistični urad Republike Slovenije (2002): *Standardna klasifikacija dejavnosti*. Dostopno na <http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=1891> (14. avgust 2007).
- Svetlik, Ivan in Martina Trbanc (2002): Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V Ivan Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 36–49. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, Ivan in Mavricija Batič (2002): Aktivna politika zaposlovanja. V Ivan Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 174–175. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Štrajn, Darko, Janez Kolenc in Franc Mali (2000): *Evalvacija*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Urad za makroekonomske analize in razvoj (2001): *Strategija gospodarskega razvoja Slovenije*. Dostopno na http://www.umar.gov.si/konference_in_projekti/projekti/ (1. junij 2007).
- *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti* (2006). Uradni list RS 107, 10839–10857.
- Zavod RS za zaposlovanje (1999): *Letno poročilo 1998*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp98/KAZALO.HTM> (1. julij 2007).
- Zavod RS za zaposlovanje (2003): *LPZAP 2002/2003*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Zavod RS za zaposlovanje (2006a): *Letno poročilo 2005*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm> (1. julij 2007).
- Zavod RS za zaposlovanje (2006b): *Javno povabilo delodajalcem za izvedbo programov usposabljanja na delovnem mestu za obdobje 2006–2007*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/JavniRazpisi/27-03-06/27-03-06JavnoPovabilo.htm> (4. junij 2007).

- Zavod RS za zaposlovanje (2006c): *Katalog ukrepov APZ 2006*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Zavod RS za zaposlovanje (2007a): *Gibanje registrirane brezposelnosti*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm> (30. december 2007).
- Zavod RS za zaposlovanje (2007b): *Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm> (30. december 2007).
- Zavod RS za zaposlovanje (2007c): *Letno poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/index.htm> (1. julij 2007).
- Zavod RS za zaposlovanje (2007č): *Evropski socialni sklad – naložba v vašo prihodnost*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/ESS/ess.htm> (1. julij 2007).
- Zavod RS za zaposlovanje (2007d): *Katalog ukrepov APZ 2007/2008*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Zavod RS za zaposlovanje OS Ljubljana (2007e): *Letno poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/LP2006LJ.pdf> (1. julij 2007).

SEZNAM PRILOG

PRILOGA A: Pregled programov znotraj aktivnosti APZ 2007–2008

1.1. POKLICNO IN ZAPOSLOVNO INFORMIRANJE, SVETOVANJE IN MOTIVIRANJE	2.1. INSTITUCIONLANO USPOSABLJANJE IN NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE	3.1. SPODBUJANJE SAMOZAPOSLOVANJA	4.1. SPODBUJANJE SOCIALNEGA VKLJUČEVANJA IN DELOVNE AKTIVNOSTI
1.1.1. Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih	2.1.1. Programi nacionalnega usposabljanja	3.1.1. Subvencije za samozaposlitev	4.1.1. Javna dela
1.1.2. CIPS- centri za informiranje in poklicno svetovanje	2.1.2. Nacionalne poklicne kvalifikacije a) Priprave na ugotavljanje, potrjevanje NPK b) Preverjanje, potrjevanje NPK	3.2. SUBVENCije ZA ZAPOSLOVITEV TEŽJE ZAPOSLOLJIVIH SKUPIN BREZPOSELNIH	4.1.2. Zaposlitveni programi pri neprofitnih delodajalcih v RS za leto 2007
1.1.3. Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe a) Ugotavljanje sposobnosti učencev z multifaktorsko baterijo testov b) Tabori za Zoisove štipendiste	2.2. PRAKTIČNO USPOSABLJANJE	3.2.1. Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih (prejemnikov DSP)	
1.1.4. Drugače o poklicih	2.2.1. Delovni preizkus	3.2.2. Spodbujanje novega zaposlovanja starejših v letu 2007	
1.1.5. Zdravstveno zaposlitveno svetovanje	2.2.2. Usposabljanje na delovnem mestu	3.3. POVRČILO STROŠKOV DELA	
1.2. POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE	2.3. IZOBRAŽEVANJE	3.3.1. Povračilo prispevkov delodajalca	
1.2.1. Delavnice- pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanja zaposlitve	2.3.1. Formalno izobraževanje		
1.2.2. Usposabljanje za življenjsko uspešnost	2.3.2. Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM)		
1.2.3. Klubi za iskanje zaposlitev	2.4. SOFINANCIRANJE USPOSABLJANJA IN IZOBRAŽEVANJA ZAPOSELNIH		
1.3. RAZVOJ, IZVAJANJE NOVIH OBLIK POMOČI IN PREDSTAVITEV	2.4.1. Sofinanciranje usposabljanja, izobraževanja zaposlenih (sektorji v preoblikovanju)		
1.3.1. Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela	2.4.2. Sofinanciranje usposabljanja, izobraževanja zaposlenih (perspektivni sektorji)		
1.3.2. Promocija zaposlovanja starejših			

Vir: ZRSZ 2007d: 2.

PRILOGA B: Pregled ukrepov APZ z oceno izhodov v zaposlitev v obdobju 2007–2008

UKREP	NAMEN UKREPA	CILJNE SKUPINE	AKTIVNOSTI	IZVAJALCI UKREPOV	OCENA IZHODOV V ZAPOSLOVITEV
1. Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve	Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, poglobljena obravnava, predstavitev in uveljavitev aktivnosti apz	Brezposelni, zaposleni, šolajoča se mladina	1.1. Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje, motiviranje 1.2. pomoč pri iskanju zaposlitve 1.3. Razvoj, izvajanje novih oblik pomoči in predstavitev	ZRSZ	Se ne spremlja
2. Usposabljanje in izobraževanje	Povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti ter z dvigom izobrazbene ravni zaposlenih in brezposelnih	Zaposleni, brezposelni brez poklicne izobrazbe, mladi do 26 let, mladi brez delovnih izkušenj, prejemniki socialnih transferjev (DN, DSP), druge težje zaposljive osebe (Romi, invalidi)	2.1. Institucionalno usposabljanje in nacionalne poklicne kvalifikacije 2.2. Praktično usposabljanje 2.3. Izobraževanje 2.4. Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih *2.5. Preventivni in informativni projekti na trgu dela	ZRSZ, skladi dela, MŠŠ, CPI, ACS	21.901
3. Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja	Spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih, spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih skupin brezposelnih, povečanje prilagodljivosti trga dela, povečanje sektorske, in regijske mobilnosti, ohranitev delovnih mest, podpora preoblikovanju podjetij	Dolgotrajno brezposelni, prejemniki DN in DSP, mladi do 26 let, iskalci prve zaposlitve, Romi, invalidi, osebe v postopku izgubljanja zaposlitve, ciljne skupine po 48. a členu ZZZPB	3.1. Spodbujanje samozaposlovanja 3.2. Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih 3.3. Povračilo stroškov dela *3.4. Spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij *3.5. Ohranitev delovnih mest	ZRSZ, MDDSZ, CSD, MG, JAPTI	19.046
4. Povečevanje socialne vključenosti	Spodbujanje socialne vključenosti	Dolgotrajno brezposelni, prejemniki DSP, starejši od 50, mladi do 26, iskalci prve zaposlitve, invalidi, Romi	4.1. Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti *4.2. Spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti *4.3. Inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju na trgu dela	ZRSZ, MDDSZ, CSD, JAPTI,	5.779

* projekti znotraj aktivnosti v letu 2007 niso predvideni

Vir: ZRSZ 2007d: 2–6, MDDSZ 2006: 23–26.

PRILOGA C: Pregled aktivnosti po trajanju vključitve v obdobju 2007/2008, ki se izvajajo iz leta 2006 (stari pravilnik), novih vključitev v letu 2007 ni predvidenih

AKTIVNOSTI	TRAJANJE VKLJUČITVE
Usposabljanja na delovnem mestu in integrirani programi za invalide	Od 1 do 3 mesecev, po uspešno končanem usposabljanju se med vključeno osebo in delodajalcev sklene pogodba o zaposlitvi vsaj za 12 mesecev
Nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi	3 leta z možnostjo podaljšanja za enako obdobje
Spodbujanje novega zaposlovanja starejših	Vsaj 12 mesecev
Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih	Trajanje se določi v pogodbi
Pomoč pri samozaposlitvi	Praviloma do 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za enako obdobje
Skladi dela	Do 12 mesecev oz. do nove zaposlitve
Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu, osebne asistence in oskrbovanja invalidov	3 leta z možnostjo podaljšanja za enako obdobje
Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk	Vsaj 12 mesecev
Projekti netržnih zaposlitvenih programov	Vsaj 12 mesecev

Vir: ZRSZ 2007d: 58–69.

PRILOGA D: Dopis za udeleženca programa Usposabljanje na delovnem mestu

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE
OBMOČNA SLUŽBA LJUBLJANA
Parmova ulica 32
1000 Ljubljana

Datum: 10. julij 2007

Udeležencem aktivnosti
»Usposabljanje na delovnem mestu« v letu 2006,

usposabljanje na delovnem mestu je eden od ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Izvaja se od leta 1991 dalje. Kot udeleženca programa Usposabljanje na delovnem mestu v letu 2006, vas vabimo k sodelovanju pri izpolnjevanju anketnega vprašalnika. Vprašalnik je pripravila študentka sociologije na Fakulteti za družbene vede, Nuša Barlič, kot del diplomske naloge z namenom evalvacije tega programa.

Anketa je anonimna. Z anketo želimo ugotoviti učinke in uspešnost programa v zmanjševanju brezposelnosti. Prosimo, da odgovorite na nekaj osnovnih vprašanj, izrazite vaše mnenje glede programa, zadovoljstvo z njim, ter opredelili stanje po končanem programu. Vprašanja natančno preberite in nanje iskreno odgovorite. Predvsem vas prosimo za odziv, saj bo več izpolnjenih vprašalnikov pokazalo realnejšo sliko o izvajanju programa, rezultati pa nam bodo služili pri nadaljnjem razvoju programa.

Prosimo vas, da izpolnjen vprašalnik v priloženi kuverti, na kateri je že izpisan naslov ter nalepljena znamka, vrnete najkasneje do **31. julija 2007**. S tem boste tudi študentki omogočili dokončanje diplomske naloge in študija.

Za vaše sodelovanje in zaupanje se vam vnaprej najlepše zahvaljujemo.

Lepo pozdravljeni.

Pripravila:
Antonija Pezdirc, Vodja oddelka PZ

DIREKTORICA OBMOČNE SLUŽBE
mag. Janita ERŽEN

Priloga: Anketni vprašalnik.

PRILOGA E: Vprašalnik za udeleženca programa Usposabljanje na delovnem mestu

1. Spol:

- a) moški
- b) ženski

2. Starost:

- a) do 18
- b) nad 18- 26
- c) nad 26- 40
- d) nad 40- 50
- e) nad 50

3. Stopnja poklicne/ strokovne izobrazbe pred vključitvijo v usposabljanje:

- a) osnovna šola ali manj (I., II)
- b) krajše izobraževanje- USO programi (III.)
- c) poklicna šola (IV.)
- d) srednja šola (V.)
- e) višja šola (VI.)
- f) visoka šola ali več (VII.)

4. Ste bili pred vključitvijo v usposabljanje iskalec prve zaposlitve?

- a) da
- b) ne

5. Koliko mesecev ste bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje pred vključitvijo v usposabljanje?

- a) do 3
- b) nad 3- 6
- c) nad 6- 12
- d) nad 12

6. Ste bili pred vključitvijo v usposabljanje prejemnik socialnih transferov?

- a) denarna pomoč
- b) denarna socialna pomoč
- c) drugo: _____

7. Kje ste izvedeli za možnost vključitve v program?

- a) svetovalec zaposlitve
- b) sam iskal informacije
- c) znanci
- d) mediji (TV, radio, časopisi, revije, zloženke)
- e) internet
- f) drugo: _____

8. Navedite delo za katero ste se usposabljali:

9. Mesec vključitve v usposabljanje: _____

10. Trajanje usposabljanja v mesecih:

- a) od 1-3
- b) od 3-6

11. Kako ste zaključili usposabljanje?

- a) uspešno
- b) neuspešno

12. Ste se po uspešno zaključenem usposabljanju zaposlili pri istem delodajalcu, kjer ste se usposabljali (odgovarjajo samo tisti, ki so usposabljanje zaključili uspešno)?

- a) da
- b) ne

13. Za koliko časa ste se zaposlili (odgovarjajo samo tisti, ki so pri vprašanju št. 12 obkrožili da)?

- a) za določen čas _____ mesecev
- b) za nedoločen čas

14. Če usposabljanja niste zaključili uspešno, navedite razlog:

- a) delo je bilo prezahtevno
- b) rezultati dela so bili pod povprečjem
- c) neustrezno vodenje med usposabljanjem
- d) nisem se uspel/a vključiti v delovno okolje
- e) prekratko usposabljanje
- f) drugo: _____

15. Kako ste bili zadovoljni z izvedbo usposabljanja?

- a) nikakor nisem bil/a zadovoljen/a
- b) nisem bil/a zadovoljen/a
- c) delno sem bil/a zadovoljen/a
- d) bil/a sem zadovoljen/a
- e) zelo sem bil/a zadovoljen/a

16. Kakšen je bil odnos izvajalca usposabljanja do vas?

- a) nezadovoljiv
- b) zadovoljiv
- c) dober
- d) zelo dober

17. Menite, da se je vaša zaposljivost z vključitvijo v program izboljšala?

- a) da, s pomočjo programa sem se zaposlil/a
- b) da, zaposlitev bom lažje našel/a

- c) program mi je koristil, vendar se nisem zaposlil/a
- d) program je zapravljanje denarja in časa
- e) drugo: _____

18. Menite, da so bile vaše možnosti za zaposlitev po uspešno zaključenem usposabljanju:

- a) boljše kakor pred vključitvijo
- b) enake kot pred vključitvijo
- c) slabše kakor pred vključitvijo

19. Vaš trenutni status:

- a) brezposeln/a in nisem vključen/a v noben program
- b) brezposeln/a in vključen/a v program, kateri: _____
- c) zaposlen/a za določen čas
- d) zaposlen/a za nedoločen čas
- e) samozaposlen/a
- f) občasno opravljam priložnostna dela
- g) drugo: _____

20. Kakšni so bili razlogi, da se po končanem usposabljanju niste zaposlili (odgovarjajo samo tisti, ki so pri vprašanju št. 19 obkrožili a ali b)?

- a) iščem zaposlitev a nisem bil/a uspešen/na
- b) ni bilo primerne razpisa
- c) moral/a bi se še dodatno usposablјati, izobraževati
- d) drugo: _____

21. Vaši predlogi, pripombe:

PRILOGA F: Dopis za izvajalca programa Usposabljanje na delovnem mestu

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE
OBMOČNA SLUŽBA LJUBLJANA
Parmova ulica 32
1000 Ljubljana

Datum: 19. julij 2007

Izvajalcem aktivnosti

»Usposabljanje na delovnem mestu« v letu 2006,

usposabljanje na delovnem mestu je eden od ukrepov, ki se izvaja v okviru aktivne politike zaposlovanja že od leta 1991. Kot izvajalca programa Usposabljanje na delovnem mestu v letu 2006, vas vabimo k sodelovanju pri izpolnjevanju anketnega vprašalnika. Vprašalnik je pripravila študentka sociologije na Fakulteti za družbene vede, Nuša Barlič, kot del diplomske naloge z namenom evalvacije tega programa.

Z anketo želimo ugotoviti učinke in uspešnost programa v zmanjševanju brezposelnosti. Ker bi radi tudi vaše mnenje o programu, vam pošiljamo vprašalnik, rezultati pa nam bodo služili pri nadaljnjem razvoju programa.

Prosimo vas, da izpolnjen vprašalnik v priloženi kuverti, na kateri je že izpisan naslov ter nalepljena znamka, vrnete. Prosimo vas, da to storite najkasneje do **10. avgusta 2007** in tako študentki omogočite dokončanje diplomske naloge in študija.

Za vaše sodelovanje in zaupanje se vam vnaprej najlepše zahvaljujemo.

Lepo pozdravljeni.

Pripravila:

Antonija Pezdirc, Vodja oddelka PZ

DIREKTORICA OBMOČNE SLUŽBE
mag. Janita ERŽEN

Priloga: Anketni vprašalnik.

PRILOGA G: Vprašalnik za izvajalca programa Usposabljanje na delovnem mestu

1. Dejavnost organizacije:

2. Število zaposlenih: _____

3. Povprečen čas usposabljanja vključenih (v mesecih):

- a) od 1-3
- b) nad 3-6

4. Število brezposelnih, ki so zaključili usposabljanje v obdobju 1.7.– 31.12.2006:

5. Pri zaposlovanju novih delavcev bi dali prednost:

- a) usposobljenemu delavcu, ki je uspešno zaključil usposabljanje v programu
- b) ostalim usposobljenim kandidatom, ki se niso usposabljali v programu
- c) iskali bi nove delavce z vključitvijo v druge programe zaposlovanja preko zavoda
- d) ne bomo zaposlovali
- e) drugo: _____

6. Nove delavce smo v letu 2006 pretežno iskali na Zavodu za zaposlovanje:

- a) da
- b) ne

7. Kako ste bili zadovoljni z delom udeležencev usposabljanja?

- a) nikakor nismo bili zadovoljni
- b) nismo bili zadovoljni
- c) delno smo bili zadovoljni
- d) bili smo zadovoljni
- e) zelo smo bili zadovoljni

8. Kako ste bili zadovoljni s sodelovanjem Zavoda za zaposlovanje pri izvedbi usposabljanja?

- a) nikakor nismo bili zadovoljni
- b) nismo bili zadovoljni
- c) delno smo bili zadovoljni
- d) bili smo zadovoljni
- e) zelo smo bili zadovoljni

9. Kje ste izvedeli za program Usposabljanje na delovnem mestu?

- a) brezposelni
- b) Zavod za zaposlovanje
- c) Gospodarska zbornica, Obrtna zbornica
- d) mediji (TV, radio, časopisi, revije, zloženske)
- e) internet
- f) drugo: _____

10. Vaši predlogi, pripombe:

PRILOGA H: Programi usposabljanja

Program
Kozmetični tehnik
Komercialist
Administrativno delo
Delo v trgovini
Skladiščnik
Sodni vpisničar
Koordinator šolskih skupin
Socialni/a delavec/ka
Delovni terapevt
Tehnik za sistemsko programsko opremo
Prevajanje
Mentor počitniškega varstva
Grafično oblikovanje
Delo v zemljiški knjigi
Svetovalec v pravosodju
Medicinska antropologija
Organizator prehrane
Delovni inštruktor
Pomočnik uredništva
Telefonska prodaja
Kuhinjski pomočnik
Ekološko kmetijstvo
Strokovni sodelavec na področju varstva okolja
Strokovno delo s socialno izključenimi
Socialni pedagog
Agronom
Zavarovalni zastopnik
Vzgojitelj predšolskih otrok
Restavrator
Laboratorijska diagnostika
Vrtnar
Delo s cvetnimi esencami
Trgovski poslovodja
Sodni zapisnikar
Pomoč in spremstvo
Šivilja
Asistent na fakulteti
Voznik
Habilitator
Nepremičninski zastopnik

Vodja vpisnika na sodišču
Računovodsko- knjigovodska dela
Operater na digitalnih printerjih
Bolniški strežnik
Čistilka
Svetovalec v centru za soc.delo
Receptor
Bibliotekar
Frizer
Delo z mladimi
Serviser računalnikov
Programer
Psiholog
Živilski tehnik
Vodenje gostinskega lokala