

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Žerdin

Ponudba in povpraševanje po delovni sili v Pomurju  
v obdobju 2003—2007

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Žerdin

Mentor: doc.dr. Miroljub Ignjatovič

Ponudba in povpraševanje po delovni sili v Pomurju  
v obdobju 2003—2007

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

*Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Miroljub Ignjatoviću za pomoč in strokovne nasvete pri izdelavi diplomskega dela.*

*Posebna zahvala tudi mami Ani, ki me je neprestano spodbujala in bodrila, fantu Borutu, sinku Tianu, ki je potrpežljivo spremljal celotno dogajanje ter sestram Karmen, Petri, Jasmini in Lauri, ki so mi pomagale kolikor je bilo v njihovi moči.*

*Še enkrat vsem,*

*Hvala.*

## **Ponudba in povpraševanje po delovni sili v Pomurju v obdobju 2003—2007**

Ponudba in povpraševanje po delovni sili sta najpomembnejša elementa trga delovne sile. Trg delovne sile pa je enako pomemben tako za gospodarstvo kot tudi za življenje ljudi. Ljudje se morajo neprestano vključevati v družbo, morajo se socializirati, to pa pomeni tudi, da se morajo vključevati v trg delovne sile, da lahko preživijo.

V Pomurju je trg delovne sile zelo obremenjen, saj imamo veliko število ponudnikov delovne sile in pa tudi povpraševanja po delovni sili, vendar se ne moreta povsem uskladiti. Problem je ta, da ponudniki delovne sile niso primerno kvalificirani, da bi se lahko zapolnila vsa delovna mesta. Ta problem privede do strukturne brezposelnosti, ki je prav v Pomurju najvišja. Problem brezposelnosti pa poskušajo reševati z aktivno politiko zaposlovanja, ki jo izvajajo na zavodu za zaposlovanje.

V diplomski nalogi sem teoretično predstavila, kako sploh nastane prosto delovno mesto in kaj mora oseba, ki se poteguje za prosto delovno mesto, postoriti. Primerjala sem podatke, ki kažejo, kakšno je stanje po posameznih uradih za delo. Pregledovala sem, katere osebe se prijavljajo na Zavod za zaposlovanje, ali je več oseb z višjo, ali z nižjo stopnjo izobrazbe. Preverjala sem tudi, ali APZ (aktivna politika zaposlovanja) kaj pripomore k zmanjšanju brezposelnosti in kakšne ukrepe APZ izvajajo.

**Ključne besede:** ponudba delovne sile (DS), povpraševanje po DS, trg delovne sile, APZ.

## **Supply and Demand for Labour in Pomurje in Periods 2003—2007**

Supply and demand for labour are two most important elements of the labour market. The labour market is important for the economy as well as the people's lives. People have to integrate in the society on a daily basis, they have to socialize; meaning, they have to participate in the labour market in order to survive.

The labour market in Pomurje is very burdened with the great number of supply and demand for labour. However, they are not balanced. The problem present people who do not have the appropriate qualifications in order to fill up all positions. The problem results in the structural unemployment with the highest rate in Pomurje. Through the active employment policy, the labour offices try to deal with the high unemployment rate.

In my degree dissertation, I have theoretically presented the processes of creating free positions and the obligations of a person that is interested in such positions. I have also compared the conditions of employment by individual labour offices. I have checked people that apply to the Employment Office, their level of education (higher, lower). I have also checked the efficiency of the AEP (active employment policy) if it helps to lower the unemployment rate and which measures they use to do so.

**Key Words:** labour supply, demand for labour, labour market, AEP

## KAZALO

1 UVOD .....	6
2 SPLOŠNO O TRGU DELOVNE SILE .....	10
2.1 Fleksibilnost trga delovne sile .....	12
2.2 Trg delovne sile v Sloveniji .....	15
2.2.1 Spremembe na trgu delovne sile v Sloveniji .....	16
4 IZOBRAŽEVANJE IN TRG DELOVNE SILE .....	17
5 POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....	19
5.1 Povezave med ukrepi aktivne politike zaposlovanja .....	21
5.2 Mehanizmi socialne politike kot regulatorji ponudbe in povpraševanja po delu .....	22
6 KAJ VPLIVA NA ZAPOSLOVANJE .....	24
6.1 Kaj je ponudba delovne sile in kaj povpraševanje po delovni sili? .....	24
6.2 Kako nastane povpraševanje po delovni sili? .....	26
7 METODE, MEHANIZMI IN POTI ISKANJA ZAPOSLOTITVE NA TRGU DELOVNE SILE .....	29
7.1 OBLIKE OZ. KANALI ISKANJA ZAPOSLOTITVE .....	30
7.1.1 Pasivne oblike iskanja dela .....	30
7.1.2 Aktivne oblike iskanja zaposlitve .....	33
8 PREDSTAVITEV POMURSKE REGIJE .....	35
8.1 Demografske značilnosti Pomurja .....	35
8.2 Gospodarsko stanje v Pomurju .....	37
8.3 Izobraževanje v Pomurju .....	38
8.4 Phare programi .....	40
9 GRAFIČNI IN STATISTIČNI PRIKAZ PONUDBE IN POVPRASHVANJA V POMURJU V LETIH 2003—2007 .....	42
9.1 Prijavljene in krite potrebe po uradih za delo v letih 2003—2007 .....	44
9.2 Nihanje števila prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje po stopnji izobrazbe .....	46
9.3 Spremembe na podlagi aktivne politike zaposlovanja (APZ) .....	49
10 SKLEP IN UGOTOVITVE .....	52
LITERATURA .....	56
PRILOGE .....	59
Priloga A: Prijavljene in krite potrebe po uradih za delo v letih 2003—2007 .....	59
Priloga B: Priliv brezposelnih oseb na Zavod za zaposlovanje po stopnji izobrazbe .....	60
Priloga C: Pokritost potreb po stopnji izobrazbe .....	61

## 1 UVOD

Uspešno gospodarstvo vsake države temelji na dobrem delovanju prebivalcev države. Gospodarstvo, ki je najpomembnejša dejavnost države, se gradi na uspešnem delovanju ljudi v njem. Ljudje najbolj pripomorejo k izboljšanju gospodarstva, če se vključujejo na trg delovne sile.

»Za nastanek trga delovne sile je bilo najprej potrebno, da je delovna sila postala blago.«  
(Svetlik 1985, 12)

Trg delovne sile je najbolj odvisen od dveh temeljnih dejavnikov, ki sta ponudba in povpraševanje po delovni sili. Prav tako pa se pojma ponudba in povpraševanje povezujeta s pojmom zaposlovanje. Zaposlitev je najpomembnejša za vse ljudi.

»Zaposlenost pomeni, da mora človek pri delu opravljati vrsto aktivnosti in se podrežati vrsti formalnih pravil, ki so za delovni proces in za delovne rezultate nepomembna. Z zaposlitvijo je namreč povezana vrsta materialnih in socialnih pravic, ki posameznikom zagotavljajo ugoden družbenoekonomski položaj.« (Svetlik 1985, 14) Zaposlitev je v družbi eno pomembnejše vprašanj, s katerim se ukvarja vsak državljan. Kje se lahko zaposli, kakšnega izobraževanja naj se loti, kaj je najprimernejša zaposlitev za posameznika, v čem se lahko najbolj izkaže ipd.

»Zaposlovanje je proces, v katerem nezaposleni in brezposelni posamezniki iščejo plačano delo pri delodajalcih; v katerem delodajalci iščejo in izbirajo delavce. Gre za proces, v katerem predvsem javne službe in pa zasebne agencije za zaposlovanje pomagajo tistim delavcem, ki sami ne zmorejo takoj preiti v prve ali nove zaposlitve, da najdejo sebi primerno delo, in delodajalcem, da najdejo primerne delavce.« (Svetlik 2001, 107)

Brezposelni in iskalci prve zaposlitve pa najlažje najdejo zaposlitev, če je gospodarska rast dobra. Hitrejša gospodarska rast je največji spodbujevalec zaposlenosti in najboljše sredstvo socialne varnosti ter družbene vključenosti prebivalstva.

Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela v številnih potezah na

ravni povprečja EU in v celoti upošteva in sledi smernicam politike zaposlovanja EU. Pet področij oziroma problemov pa bomo v prihodnjem obdobju razreševali z razvojno strategijo: prenizko delovno aktivnost prebivalstva v določenih starostnih skupinah, prenizko izobrazbeno in kvalifikacijsko raven, prevelik delež nezahtevnih delovnih mest, strukturna neskladja na trgu delovne sile in neenakost pri dostopu do dela in kapitala. (Urad vlade RS za komuniciranje 2002)

Čeprav je Slovenija majhna država v primerjavi z ostalimi članicami Evropske Unije, je zelo raznolika glede v naravnih danosti, zelo pa se poznajo tudi regionalne razlike. Slovenija je razdeljena na 12 regij. To so: Osrednjeslovenska, Obalno-Kraška, Gorenjska, Goriška, Savinjska, Dolenjska, Pomurska, Kraška, Podravska, Koroška, Spodnje-posavska in Zasavska.

Pomurje obsega štiri upravne enote (Murska Sobota, Lendava, Ljutomer in Gornja Radgona), na najnižji ravni pa sedemindvajset občin. (RRA Mura, Razvojna agencija Mura 2003 )

Ljudje v vsaki regiji se različno soočajo z delovanjem trga delovne sile, saj se razlikuje že samo gospodarstvo po posameznih regijah in pa razvoj regij.

V nalogi sem se usmerila v spremembe v zaposlovanju v Pomurju, konkretnije v Prekmurju. Proučevala bom, kakšne so bile spremembe v ponudbi in povpraševanju po delovni sili v Prekmurju v letih 2003—2007. Zanimalo me je nihanje teh dveh segmentov. Na začetku bom na kratko izpostavila, kakšna je bila situacija v ponudbi in v povpraševanju v Prekmurju leta 2000, omenila kaj se je odvijalo v letih od osamosvojitve do leta 2000, nato pa prešla na bistvo moje naloge. Konkretnije sem namreč želela preučevati, kaj se je dogajalo v petih letih od leta 2003 do leta 2007. Ker je Prekmurje najbolj oddaljena obrobna slovenska regija, vpliva tudi to na ponudbo in povpraševanje po delovni sili.

Hipoteze, ki sem si jih zastavila in ki jih želim preveriti na podlagi pregleda literature in analize podatkov, so:

1. Pomurje se od osamosvojitve poizkuša približati razvitosti osrednje Slovenije ne samo v gospodarstvu, ampak tudi na trgu delovne sile. Izkušnje v zaposlovanju po osamosvojitvi Slovenije so v letih 2003—2007 pripeljale do boljšega medsebojnega

delovanja segmentov ponudbe in povpraševanja po delovni sili. V tem obdobju je tudi v Pomurju trg delovne sile napredoval. Kljub slabemu razvojnemu stanju Pomurja, se tudi ta del Slovenije želi približati ostalim regijam. Gospodarstvo naj bi se decentraliziralo in pripeljalo do enakomerne razvitosti po vsej državi.

Hipoteza: Relativni razvoj gospodarstva v regiji povečuje povpraševanje po delovni sili, kar vpliva na zmanjšanje brezposelnosti v regiji.

2. Svetovalne službe, ki delujejo po šolah in zavodih, so bolj aktivne in boljše svetujejo, saj se na Zavod za zaposlovanje prijavlja vedno manj ljudi. Spremembe v izobraževanju in poudarjanje pomena čim višje stopnje izobrazbe je pripeljalo do tega, da se na Zavod za zaposlovanje prijavlja vedno manj ljudi z višjo stopnjo izobrazbe, saj so ti sposobnejši pri iskanju zaposlitve. Zato se na Zavod za zaposlovanje obračajo bolj posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe, tudi zato, ker se posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe, pogosto odločijo ostati v razvitejših predelih države. Tako prihaja do izseljevanja mladih v razvitejša območja.

Hipoteza: Predvidevam, da se na Zavod za zaposlovanje prijavlja več ljudi z nižjo stopnjo izobrazbe kot z višjo.

3. Socialna država vedno bolj poudarja delovanje aktivne politike zaposlovanja (APZ), saj se s tem zmanjšuje brezposelnost. Ukrepi, ki so predmet APZ, dobro vplivajo na ponudbo in povpraševanje delovne sile.

Hipoteza: Ukrepi aktivne politike zaposlovanja (APZ) v regiji vplivajo na zmanjšanje brezposelnosti oz. povečanje zaposlenosti.

V nalogi sem navedene hipoteze preverjala postopno. Sestavljena je iz naslednjih poglavij:

V prvem poglavju sem predstavila trg delovne sile na splošno, delovanje in značilnosti trga delovne sile v Sloveniji.

V drugo poglavje spada politika zaposlovanja, aktivna politika zaposlovanja (APZ). Omenjala sem tudi mehanizme socialne politike kot regulatorje ponudbe in povpraševanja po delu.

V nadaljevanju sledi poglavje o zaposlovanju in opis obeh segmentov zaposlovanja, ponudbe in povpraševanja. Zraven tega pa so omenjeni kanali zaposlitve, ki se pojavljajo poleg Zavoda



za zaposlovanje, kot največje institucije zaposlovanja, na katero se obračajo posamezniki.

Ker pa je proučevanje postavljeno v Pomursko regijo, je del diplomske namenjen opisu Pomurja, razvoju gospodarstva v Pomurju, APZ v Pomurju in kako APZ vpliva na ponudbo in povpraševanje v Pomurju ter kako se ponudba in povpraševanje gibljeta.

## 2 SPLOŠNO O TRGU DELOVNE SILE

Na trgu delovne sile se srečujeta ponudba in povpraševanje po delovni sili. Vendar trg delovne sile ne deluje kot vsak drugi trg. Iskalci zaposlitve z metodami iskanja zaposlitve ponujajo svojo delovno silo, podjetja in druge organizacije pa z različnimi metodami iščejo in zaposlujejo delavce.

Camloh Mrđenović (2004, 7) opisuje po Doeringeru, da v modelu klasičnega konkurenčnega trga delovne sile opredeljuje trg delovne sile kot borzo, na kateri se srečujejo kupci in prodajalci dela, da bi opravili svoj posel, in kjer je vsako delovno mesto v gospodarstvu nenehno dostopno vsem delavcem pod enakimi pogoji. V dinamičnem tržnem okolju mora biti delovno razmerje med delodajalcem in delojemalcem nestalne narave; vsak delojemalec lahko dobi nižjo ponudbo, vsak delodajalec pa lahko izgubi delavce, če jim plača manj, kot to določa trg. Raziskave o razumevanju delovanja trga delovne sile segajo daleč nazaj v zgodovino, odkar je Kerr (v Doeringer 1967, 207) raziskoval institucionalni trg delovne sile. Kerr pravi, da trg delovne sile ne deluje kot odprta in konkurenčna borza, ampak kot serija trgov z omejitvami, ki jih določajo geografski, poklicni in, kot najpomembnejši, institucionalni faktorji (npr. regulacija države, sindikalizem). Kerr deli trg delovne sile (TDS) na nestrukturirani in strukturirani trg delovne sile. Na nestrukturiranem TDS je edina povezava med delavcem in delodajalcem plača. Delavci si ne lastijo delovnega mesta, delodajalci ne delavca. Strukturirani TDS se deli na interni in eksterni trg. Interni TDS lahko predstavlja tovarna ali skupina obrtnikov, prednost se daje dosežkom, enakim priložnostim, stalnosti ali pa kombinaciji teh elementov. Eksterni TDS je sestavljen iz grozdov delavcev, ki so aktivno ali pasivno na razpolago za nova delovna mesta v okviru nekaterih geografskih in poklicnih omejitev, in iz vstopnega mesta oz. vstopnih mest, ki so jim (potencialno) dostopni.

Kot razberemo iz naslednjih opredelitev o trgu delovne sile, vsak posameznik doda in opisuje dejavnike, ki se pojavljajo ob pojmu trg delovne sile.

Beseda trg že sam po sebi pove, da gre za neke vrste trgovanja. Delavci prodajajo svoje delo in dejanja delodajalcem za neko določeno ceno oziroma plačo. To trgovanje pa se pojavlja v

različnih okoljih, ki imajo različne pogoje za trgovanje.

Trg delovne sile se manifestira na številne načine.

- Obstaja povpraševanje po delovni sili, ki ga v obliki potreb po delavcih izražajo organizacije. Objavljene potrebe po delavcih figurirajo kot povpraševanje po določeni vrsti in količini delovne sile. (Antončič in drugi 1984, 44)
- Delovno silo ponujajo posamezniki s tem, ko s prijavi na prosta delovna mesta ali s prijavi službam za zaposlovanje izrazijo željo po zaposlitvi. Pri tem se svobodno odločajo, ali bodo iskali zaposlitev ali ne ter v kateri organizaciji in pod kakšnimi pogoji se bodo zaposlili. (Antončič in drugi 1984, 44)
- Morda se trg delovne sile pri nas najočitneje manifestira na študentskih servisih, kjer že v zgodnjih jutranjih urah v vrstah čakajo ponudniki delovne sile in kjer posredniki dela objavljajo informacije o velikosti in ceni poslov, ki jih ponujajo oni in privatniki. (Antončič in drugi 1984, 44)

Elementi trga delovne sile so obravnavani različno. Vsi elementi pa so pomembni za delovanje tega trga, najbolj pomembna sta elementa, ki ju obravnavam v diplomski nalogi. To pa sta ponudba in povpraševanje po delovni sili. Teorije nam ju na različne načine predstavljajo.

*Temeljna konstitutivna elementa trga sta ponudba in povpraševanje. Rezultat srečevanja ponudbe in povpraševanja pa je cena blaga, ki se ponuja oziroma po katerem se povprašuje. Trg delovne sile ni izjema. To ugotavlja že Marx, ko pravi, da se posestnik delovne sile in posestnik denarja srečujeta na trgu kot enakopravna posestnika blaga. Toda navedeni elementi so le nujni, ne pa tudi zadostni pogoji za obstoj trga delovne sile. Ključnega pomena za obstoj trga delovne sile tako ni sam obstoj ponudbe in povpraševanja po delovni sili, niti ne interakcija med njima, pač pa dvosubjektivnost, ki pomeni, da delovno silo ponujajo drugi posamezniki in skupine, kot pa po njej povprašujejo. (Antončič in drugi 1984, 38)*

Elementa ponudba in povpraševanje v današnjem času zelo spreminjata trg dela. Fleksibilizacija, ki se pojavlja v modernem svetu, poizkuša izboljšati položaj ponudbe in povpraševanja po delu.

## **2.1 Fleksibilnost trga delovne sile**

Raziskovalci, ki se ukvarjajo z raziskovanjem in spoznavanjem fleksibilnosti zelo na široko razlagajo, kaj zajema pojem fleksibilnosti. Njihove razlage se v določenih segmentih dopolnjujejo, izhajajo iz podobnih stališč.

»Fleksibilnost trga je zelo širok pojem, ki zajema prilagajanje števila zaposlenih (opravljenih ur) povpraševanju, prilagajanje plač produktivnosti ter sektorsko in regionalno mobilnost delovne sile.« (Kajzer in drugi 2006)

V gospodarstvu moramo sploh ugotoviti, ali je trg delovne sile dovolj fleksibilen in sposoben vključevanja v moderno in globalizirajočo se družbo.

Za slovenski sistem zaposlovanja in delovna oz. zaposlitvena razmerja so značilne visoka stopnja časovne fleksibilnosti zaposlenih, intenzivna uporaba zaposlovanja za določen čas in visoka varnost zaposlitve oz. togost zunanjega trga delovne sile.

Fleksibilnost ima za dejavnike, ki se nahajajo na trgu delovne sile, različne pomene. Delovna sila in delodajalci se fleksibilizirajo na različne načine. Tudi samo okolje mora biti fleksibilno, da je lahko trg delovne sile fleksibilen.

Čeprav sem omenjala precejšnjo varnost zaposlitve oz. togost, se dogajajo spremembe. Fleksibilnost se v Sloveniji vseeno neprestano povečuje, nikoli ne vemo, če je fleksibilnosti dovolj. Povečanje razširjenosti delnih zaposlitev pa se pogosto interpretira kot pozitiven trend. Zaposlenost s krajšim delovnim časom povečuje fleksibilnost trga dela na strani povpraševanja, saj povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe pa povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni

delovni čas, zaposlenim pa omogoča tudi lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. (Kajzer in drugi 2006)

Avtorji poudarjajo dve strategiji fleksibilne uporabe delovne sile: povečanje sposobnosti zaposlenih za izvajanje vrste del in sodelovanje pri odločanju ter zmanjševanju stroškov z omejevanjem vključenosti delavcev v organizacijo. Ti dve strategiji različni avtorji različno poimenujejo. Atkinson (1984, 89-90) je fleksibilnost delil na funkcionalno in numerično, drugi avtorji pa na interno oz. eksterno fleksibilnost (Cappelli in Neumark v Kalleberg 2001, 480), klansko oz. tržno (Ouchi v Kalleberg 2001, 480), dinamično oz. statično (Colclough in Tolbert, Deyo v Kalleberg 2001, 480) in delovna razmerja, ki temeljijo na organizaciji oz. na delovnih mestih (Tsui idr. V Kalleberg 2001, 480).

Čeprav fleksibilnost pripisujejo bolj posameznim podjetjem, pa je ta pojav zelo pomemben tudi za sam trg delovne sile. Dandanes postavljajo v ospredje zaposlene, ki so fleksibilni, in pa zaposlitve, ki so fleksibilnega značaja.

Fleksibilnost pa je pomembna tudi za mlade, ki se želijo vključevati na trg delovne sile. Mlajša populacija (15—24 let) je zelo oz. najbolj izpostavljena povečani fleksibilnosti, predvsem mlade ženske. Povečana fleksibilnost, merjena skozi razširjenost delnih in začasnih zaposlitev, je nadpovprečno prizadela mlade. Leta 2005 je bilo v Sloveniji delnih zaposlitev pri mlajši populaciji 31,9 %, pri vseh ostalih populacijah je stanje pod 10 %, začasnih zaposlitev pa je leta 2005 spet največ pri mlajši populaciji (58,5%), pri ostalih populacijah pa je stanje pod 20%. (Kajzer in drugi 2006)

Stanojevič in drugi (2006, 7—13) pravijo, da njihove analize kažejo, da je sistem zaposlovanja in zaposlitvenih razmerij v Sloveniji tako tog kot fleksibilen. Pravijo, da sta na ravni zaposlitvenih razmerij togost in fleksibilnost v Sloveniji medsebojno »usodno« povezana. Slovenska podjetja so se lahko učinkovito prilagajala pritiskom konkurence na mednarodnih trgih, ker so zmogla kombinacijo »ameriške« in »nemške« fleksibilnosti. To kombinacijo so zmogla, ker so bila notranje močno povezana. Notranje močno pa so bila povezana, ker je slovenski sistem večini zaposlenih zagotavljal relativno visoko stopnjo stabilnosti zaposlitve.

Kako bi opredelili fleksibilne oblike dela in zaposlitve?

Najlažja je negativna definicija. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Poskus razvojne definicije bi bil naslednji: fleksibilne oblike dela in zaposlitve nastajajo zaradi gospodarske krize, in sicer pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države.

Funkcionalna opredelitev bi povedala, da te oblike dela omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami in da so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom. Za brezposelne so fleksibilne oblike dela in zaposlitve pogosto edina alternativa, za druge pa možnost dodatnega zaslužka, možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi, bolj dinamično življenje, pa tudi manjša ekonomska in socialna varnost ter tudi manjše možnosti profesionalnega razvoja. Za državo imajo fleksibilne oblike dela in zaposlitve dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in k manj socialnih problemov. Po drugi strani pa zagotavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev, tako da jim mora država kljub delu pogosto pomagati s svojimi socialnimi programi. (Pirher 1994, 123—125)

Pri nas smo še do nedavna priznavali za normalno skorajda le eno obliko dela oziroma zaposlitve. To je bila zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Ta oblika ima najbrž v zavesti ljudi še vedno enak pomen. Taka ostaja tudi v sistemu formalnih institucij, saj se le nanjo vežejo vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela. Zato je za delojemalce najprivlačnejša, za delodajalce pa običajno najdražja.

Seveda so ob zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom tudi druge oblike dela oziroma zaposlitve. Toda vse so bile neke vrste izjema. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je bila praviloma le zaradi težkih delovnih razmer, zdravstvenih ali socialnovarstvenih razlogov. Zaposlitev za določen čas naj bi uporabljali ob začasnem povečanju dela ali zaradi začasnega nadomeščanja delavcev. Podobno naj bi bilo pogodbeno delo primerno za enkratne naloge, za katere v delovnih organizacijah ni primernih delavcev oziroma so preobremenjeni. Ob tem pa vseskozi obstaja cela vrsta del, ki segajo v tako imenovano sivo cono oziroma na neformalno področje. (Pirher 1994, 123—125)

Delodajalci so seveda bolj zavzeti za delavce, ki so bolj fleksibilni. Vsekakor je za delodajalce to najboljše in najugodnejše. Vendar pa se starejši delavci bojijo teh fleksibilnih oblik dela. Mladi, ki rastejo v vse bolj fleksibilni družbi in gospodarstvu, bolj dojemajo in sprejemajo fleksibilne oblike dela. Podjetja se bolj pogosto zavzemajo za fleksibilnost delovnega časa in dela. S tem so tudi bolj zaščiteni kot delavci. Vse več, skoraj že večina delavcev je zaposlenih za določen čas oz. določeno obdobje. Tako se začnejo vrstiti težave. Vsi zaposleni, mladi in starejši, so zaskrbljeni nad tako zaposlitvijo, kajti vsak čas lahko ostane brez zaposlitve. Tako se mladi ne upajo odločati za otroke, s tem imamo negativni prirastek; večja se brezposelnost, ker starejši delavci ne morejo več dobiti zaposlitve. Začne se rušiti ves sistem ponudbe in povpraševanja.

## **2.2 Trg delovne sile v Sloveniji**

Slovenski trg delovne sile je v preteklem desetletju doživel hitro in obsežno transformacijo, kar je močno vplivalo na njegov obseg in strukturo. Po začetnem obdobju hitrega zmanjševanja števila delovno aktivnega prebivalstva je na vrsto prišlo strukturno prilagajanje evropskim in svetovnim razmeram, predstavljanje strukturne značilnosti kažejo na različno hitrost prilagajanja določenih segmentov trga delovne sile. (Ignjatovič 2002)

Število brezposelnih in stopnja brezposelnosti sta med temeljnimi kazalci uspešnosti prilagajanja trga delovne sile novim razmeram. Lahko ugotovimo, da Sloveniji za zdaj uspeva vzdrževati ravnotežje med določeno socialno varnostjo in ekonomsko učinkovitostjo, kar se kaže v postopnem zmanjševanju registrirane brezposelnosti in naraščanju števila prostih delovnih mest oziroma povpraševanja po delovni sili. (Ignjatovič 2002)

Fleksibilnost in prilagajanje trga delovne sile v Sloveniji sta prinesla nekaj sprememb. Ker je naš trg deloval še kot jugoslovanski trg, je moral po osamosvojitvi temeljito vnesti spremembe, ki lahko konkurirajo v Evropski uniji z drugimi članicami. Nekatera podjetja so spremenila svoja delovanja neopazno in zelo uspešno, nekatera pa so se morale spoprijeti s številnimi težavami, najhujša za trg delovne sile je odpuščanje delovne sile, ki otežuje življenje v Evropski uniji.

### 2.2.1 Spremembe na trgu delovne sile v Sloveniji

Na prehodu iz osemdesetih v devetdeseta leta je socialistični oziroma planski model regulacije zaposlovanja zamenjal socialno-tržni model, utemeljen na zasebni lastnini, delovanju trga dela in načelih socialne države (Pirher idr. 2000). Odpravljena je bila splošna zakonska zaščita pred odpuščanjem že zaposlenih, sprejete so bile pravne podlage za zapiranje neuspešnih podjetij, poenostavljeni so bili postopki za ustanavljanje novih podjetij. Opuščeni so bili zakonski predpisi, ki so predpostavljali in varovali trajno zaposlitev delavca na določenem delovnem mestu ter predvidevali, da je področje zaposlovanja relativno neodvisno od ekonomskih rezultatov. Na trgu delovne sile so se pričela sproščati ekonomsko pogojena neravnotežja med ponudbo in povpraševanjem (stečajni delavci ipd.). Z novim modelom regulacije je postalo zaposlovanje odvisno od gibanj na notranjih in zunanjih trgih blaga. To je vplivalo na:

- spremembo obsega in strukture »zalog« na trgu delovne sile (zmanjšanje števila zaposlenih, povečanje števila brezposelnih, rast števila malih delodajalcev);
- povečanje obsega in dinamike tokov med zalogami na trgu delovne sile (tokovi iz zaposlenosti v brezposelnost, iz brezposelnosti v zaposlenost, fluktuacija med zaposlenimi);
- naraščanje različnih vidikov neskladij med aktualnim povpraševanjem (izobrazbena, poklicna, socialno-demografska);

Če na kratko preletimo spremembe, ki so se pojavljale na trgu delovne sile v Sloveniji vse do vključevanja v Evropsko unijo in po vključitvi, ugotavljamo veliko nezadovoljstvo zaposlenih; večina zaposlenih trdi namreč, da je bila zaposlitev prej bolj stalna in varna, kot je zdaj. Ljudi premeščajo iz enega delovnega mesta na drugega, kar je značilno za fleksibilnost delavca oziroma prilagajanje, vendar se delavci branijo takšnega delovanja. Pojavlja se tudi prenasičenost nekaterih poklicev, preveč družboslovnih smeri (ekonomija, jezikoslovci, politične vede, sociologija), ki ne najdejo kasneje zaposlitve. Tako so brezposelni z neprimerno izobrazbo primorani sprejemati zaposlitve drugih smeri, če se želijo vključiti na trg delovne sile.



## 4 IZOBRAŽEVANJE IN TRG DELOVNE SILE

»Izobraževanje je načrtna in sistematična dejavnost, z vzgojnim namenom in z namenom po izpolnjevanju znanja« (Javornik in drugi 1990, 216)

Vsak posameznik se izobražuje že v otroških letih, da bi si pridobil določena znanja in da bi si pridobil določen poklic oz. nadaljnji pogoj za zaposlitev. Poznamo začetno in pa nadaljevalno izobraževanje. **Začetno izobraževanje** je izobraževanje, ki ga brez prekinitve opravi mladostnik od začetka obveznega izobraževanja dalje. **Nadaljevalno izobraževanje** pa je izobraževanje, v katero se vključujejo odrasle osebe, potem ko so bile po prekinitvi začetnega izobraževanja (samo)zaposlene, brezposelne ali neaktivne. (Svetlik 2002)

To pomeni, da ni dovolj izobraževanje, s katerim si pridobil določen poklic, ampak je dandanes pomembno vseživljenjsko učenje, neprestano nadgrajevanje predhodnega znanja, ki se uporablja v hitrem razvijajočem se svetu.

Pomembno pa je tudi, kako v Sloveniji poteka prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Izobraževalne institucije različno pripravljajo svoje izobražence na vstop na trg delovne sile. V sistemu **internih trgov** delovne sile imajo spričevala in diplome zaradi pomanjkanja poklicne specifične kvalifikacij skromno usmerjevalno funkcijo pri razporejanju na delovna mesta. Dostop do kvalificiranih položajev bi moral biti zato tesno vezan na izkušnje in merila mobilnosti, saj je posameznikovo potencialno produktivnost mogoče preveriti samo na podlagi njegove zaposlitvene kariere, najbolj zanesljivo na podlagi njene stalnosti.

Nasprotno pa **poklicni trgi** zagotavljajo popolnoma drugačne mehanizme doseganja kvalificiranih zaposlitvenih položajev. Ti položaji so sicer dostopni na zunanjem trgu, vendar le na podlagi ustreznih poklicnih spretnosti. Poklicni trgi delovne sile so izrazito orientirani k eksternim trgov in omogočajo mobilnost med delodajalci, seveda pod pogojem, da imajo tisti, ki se želijo zaposliti, zahtevane poklicno specifične spretnosti. (Ivančič 2008)

Izobrazbo in izkušnje pa posamezniki pridobivajo na različnih izobrazbenih institucijah, te so OŠ—osnovne šole, SŠ—srednje šole (gimnazija ali usmerjevalne, poklicne šole) in še VŠ—visoke šole ali UNI –univerze. Te izobraževalne institucije so skorajda že razporejene po celi

državi, vseeno pa poteka še decentralizacija visokih šol in univerz, potrebno je omogočiti dostop posameznikom do izobraževanja po celi državi.

V Sloveniji se vedno več mladih odloča za čim višjo izobrazbo. Svetovalci zaposlitve svetujejo mladim, naj vztrajajo pri izobraževanju. Že mladim v osnovnih šolah je namenjeno poklicno svetovanje, kam naj se usmerjajo, da bi čim lažje dobili zaposlitev po končanem šolanju. Vendar mora biti poklicno svetovanje gledano na dolgi rok, kajti izobraževanje lahko traja 8 ali več let, kar pa ne pomeni, da bo takrat iskan tisti poklic, za katerega se je posameznik odločil pred 8, 10 leti. Zato morajo Zavodi za zaposlovanje, v okviru katerih delujejo poklicni svetovalci, načrtovati za nekaj let naprej, kakšno je povpraševanje po delovni sili in kolikšna je zadovoljiva ponudba delovne sile, če vse potrebe lahko zapolnijo, da potem lahko pravilno svetujejo mladim. Tako mora delovati tudi politika zaposlovanja.

## 5 POLITIKA ZAPOSLOVANJA

*V ožjem smislu politiko zaposlovanja opredeljujejo kot dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. Politika zaposlovanja v širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov, širšega kroga socialnih dejavnikov, ki so zainteresirani za zaposlovanje. Gre za delodajalce in njihova združenja, sindikate in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati svoj položaj oziroma položaj svojih članov. Tu bi lahko uvrstili še ženske, invalide in posamezna profesionalna združenja. (Svetlik 2002, 36)*

Ponudbo in povpraševanje po delovni sili povezujemo s politiko zaposlovanja. Je pomemben dejavnik med njima, saj ju medsebojno podpira in vpliva na njiju. Na eni strani pomaga ponudnikom delovne sile, na drugi strani vzpodbuja povpraševalce po delovni sili. Vsekakor pa teži k čim manjši brezposelnosti. Zato aktivno spreminjajo programe aktivne politike zaposlovanja in jih prilagajajo spremembam na trgu delovne sile.

- Kako bi opredelili aktivno politiko zaposlovanja (APZ)?

Janoski v Svetlik in Batič (2002, 174) pravi, da bi aktivno politiko zaposlovanja (APZ) lahko najbolj strnjeno označili kot nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne (zaposlene ali samozaposlene) vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost. Običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest. (Svetlik in Batič 2002)

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja opredeljuje vrste ukrepov z aktivnostmi/podaktivnostmi, katerih cilj je hitrejša in učinkovitejša zaposlovanje, zmanjševanje brezposelnosti, povečevanje možnosti za delovno-socialno integracijo in preprečevanje pasti brezposelnosti ter zmanjševanje regionalnih razlik v državi.

- Značilnosti aktivne politike zaposlovanja (APZ)

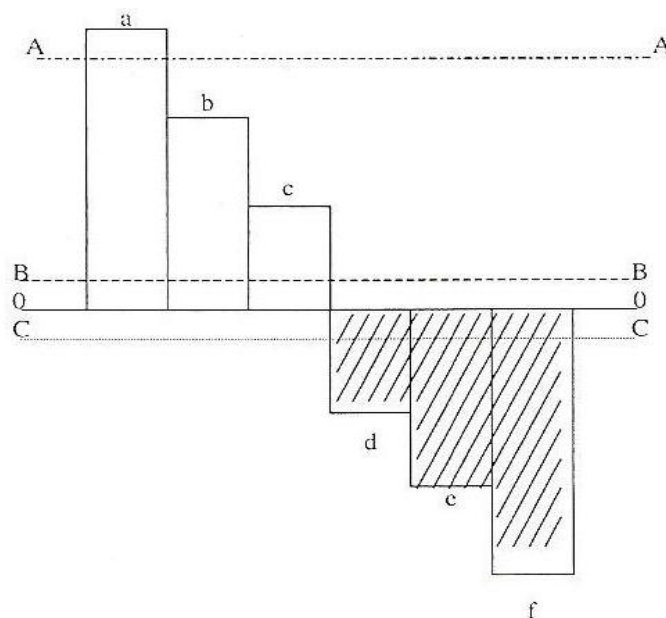
Značilnosti APZ je najlažje prepoznati iz njene utemeljitve, ki jo je grafično ponazoril Meidner (1969) (prevzeto iz Svetlik in Batič 2002, 177,178). Prikazuje jo skica 1. Zaradi heterogenosti in posledično omejene mobilnosti delovne sile nastajajo v času strukturnih

sprememb v gospodarstvu sektorji, kjer je delovne sile preveč, in sektorji, kjer je je premalo. Tako prihaja do brezposelnosti v sektorjih a, b in c in do nezasedenih delovnih mest v sektorjih d, e in f. Prihaja do strukturne brezposelnosti. To je načelno rešljivo na dva načina.

Prvi način reševanja je Keynesov. Skupno povpraševanje je treba dvigniti na raven AA. Tako se zmanjša brezposelnost, vendar se hkrati povečajo plače in poraste inflacija, saj so se primanjkljaji delovne sile v sektorjih d,e in f še povečali.

Drugi način je rešljiv s pomočjo APZ. Skupno povpraševanje se lahko poveča le na raven BB, ostane na ravni 00 ali se celo zniža na raven CC, če hkrati dosežemo boljše prilagajanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. To pomeni, da je na eni strani treba nekoliko spodbuditi povpraševanje v sektorjih a, b in c z javnimi deli, odpiranje posebnih delavnic in s subvencijami za regionalni razvoj in da je na drugi strani treba spodbujati mobilnost delovne sile iz sektorjev a, b in c v sektorje d, e in f z boljším obveščanjem o prostih delovnih mestih, prekvalifikacijami, spodbujanjem preselitev in podobnimi ukrepi.

Skica 5.1: Prikaz lokalnih trgov delovne sile z različnimi odnosi med ponudbo in povpraševanjem



\*Horizontalne črte predstavljajo različne ravni globalnega povpraševanja, ki ga določata davčna in denarna politika. Ravni ponudbe delovne sile v različnih sektorjih so označene s kratkimi stopničastimi črtami a, b, c, d, e, f. Ko je povpraševanje na ravni 0, beli stolpiči predstavljajo brezposelnost, črtkani pa presežke v povpraševanju po delovni sili (Meidner, 1969).

Vir: Svetlik in Batič (2002, 178).

Ob pojavu večje brezposelnosti v začetku 90-ih smo v Sloveniji po zgledu držav, ki se že dalj časa ukvarjajo s tovrstnim problemom, zasnovali ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Tako država posega na trg delovne sile, da bi selektivno uravnavala njegovo delovanje, zmanjševala njegove negativne učinke, zlasti pa, kolikor je to v njeni moči, preprečevala prehitro naraščanje števila brezposelnih, podaljševanje čakalne dobe na novo zaposlitev, brezperspektivnost brezposelnih in s tem povečevanje socialnih problemov.

### **5.1 Povezave med ukrepi aktivne politike zaposlovanja**

Aktivne politike zaposlovanja se zavodi za zaposlovanje poslužujejo na različne načine. Ukrepe prilagajajo potrebam v gospodarstvu in pa tudi potrebam posameznikom. Seveda jo prilagajajo tudi potrebam, ki se pojavljajo na določenih območjih oz. pokrajinah, kajti pokrajine so različno gospodarsko razvite.

Ukrepi, aktivnosti in pod aktivnosti aktivne politike zaposlovanja se med seboj lahko izključujejo, lahko si sledijo ali se dopolnjujejo, kar je odvisno od kompleksnosti težav brezposelnih oseb.

V nekaterih primerih je zaporedno vključevanje v različne aktivnosti, ki se dopolnjujejo in nadgrajujejo s ciljem povečevanja zaposljivosti oz. zaposlitve brezposelnih oseb, smiselno. V drugih primerih pa zaporedne vključitve v več različnih aktivnosti niso upravičene oz. racionalne, zato se zanje ne odločamo.

Zavodi za zaposlovanje in pa posredno tudi vlada spremljajo brezposelnost in pa možnost zaposlovanja po celi državi, zato preko teh informacij načrtujejo programe za APZ. Program ukrepov APZ 2007—2013 izhaja iz najnovejših napovedi. Cilj programa pa je sledeči:

- povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti
- preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost (znižanje deleža dolgotrajno brezposelnih) in povečanje prehoda v zaposlitev
- zmanjšati strukturno brezposelnost: povečevanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe, usposobljenosti in izboljšanjem veščin
- povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih
- spodbujanje novega zaposlovanja

- okrepitev socialne vključenosti ( znižanje deleža prejemnikov DN in DSP med brezposelnimi) (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2008)

Najpomembnejši vir sredstev za področje trga dela in zaposlovanja so zagotovo sredstva iz naslova programov aktivne politike zaposlovanja.

Zaradi stopnje brezposelnosti, ki je v Pomurju daleč nad povprečno stopnjo brezposelnosti v Sloveniji, smo deležni večjega deleža teh sredstev, kot pa bi bili ob upoštevanju zgolj deleža, ki ga naši brezposelni predstavljajo v Sloveniji (le- ta se giblje okrog 10 % vseh brezposelnih oseb v Sloveniji). Znesek in posledično tudi delež porabljenih nacionalnih sredstev za programe zaposlovanja v Pomurju pa je zagotovo odvisen tudi od uspeha naših delodajalcev pri kandidiranju na sredstva, ki so na razpolago v obliki javnih razpisov. Tovrstnega črpanja sredstev za programe APZ bo predvidoma čedalje več, saj bodo sredstva Evropskega socialnega sklada dostopna večinoma preko javnih razpisov. (RRA Mura, Regionalna razvojna agencija Mura 2003)

## **5.2 Mehanizmi socialne politike kot regulatorji ponudbe in povpraševanja po delu**

Socialna politika vsebuje dejavnike, ki zadevajo neke vrste pomoč posamezniku. Trbanc (1992, 94—108) pravi, da če lahko tržne mehanizme opišemo z besedami konkurenca, tveganje in negotovost, potem socialno politiko najbolje opisuje beseda varnost. Tako razmerje med tržnimi mehanizmi in državnimi mehanizmi socialne politike pomeni iskanje specifičnega ravnotežja med svobodo in varnostjo. Socialna politika vključuje pogoje upokojevanja, plačano odsotnost z dela zaradi določenih bolnišničnih vzrokov, porodniški dopust idr. Ti vsi dejavniki so pomembni pri zaposlovanju, pri ponudbi in povpraševanju delovne sile. S strani ponudbe delovne sile je pomembno, ali bo zaposleni deležen pravične pomoči ob morebitnem manjkanju na delovnem mestu. S strani delodajalca pa na primer to, ali se mu splača zaposliti posameznika, ki bo veliko delovnega časa na bolniškem zaradi bolnišničnih oz. zdravstvenih težav.

Socialna politika je najpomembnejši državni mehanizem redistribucije. Moderne države imajo določena pravila, katere osebe v državi so deležne socialne politike. Deklarativno izhajajo iz koncepta državljanstva in se legitimizirajo (tudi) z zagotavljanjem uresničevanja osnovnih civilnih, političnih in socialnih pravic za svoje državljane. Eksplicitno zajamčene socialne

pravice (opredeljujejo jih ustave, različni zakoni in določbe, le-te pa interpretirajo elite na oblasti) so ožje in se v različnih državah razlikujejo. Tako je obseg socialnih pravic v različnih državah različno definiran, prav tako kot tudi obseg dohodkov in storitev, ki jih priznane pravice vsebujejo. Minimalni standardi oz. programi (kot so npr.: socialne podpore revnim, nadomestila za primer brezposelnosti, za primer invalidnosti, starostne pokojnine ipd.) so splošno razširjeni in sprejeti, od tod naprej pa vsaka država sama določa, kako visoko bo postavljena njena socialna varnostna mreža. (Trbanc 1992, 94—108)

Ukrepi družinske politike, ki so jih predstavljali plačan porodniški dopust, plačana odsotnost z dela zaradi nege družinskega člana, družbeno organizirano in subvencionirano otroško varstvo, so ženskam omogočili, da so ostale zaposlene s polnim delovnim časom tudi potem, ko so si ustvarile družino.

Ugotovili smo tudi, da je obseg ponudbe in povpraševanja dela pomembno povezan s pogoji za upokojevanje. Od ponudbe in povpraševanja dela je seveda odvisno, koliko brezposelnih oseb bo lahko vključilo v zaposlitev, in s tem tudi, koliko denarja se bo od oseb, ki so se zaposlile, zbralo v državnem proračunu za pokojnine in kako dolga bo delovna doba, ali bo možno, da bo krajša, ker se bo zbrala zadostna količina sredstev, ki jih bodo prispevali posamezniki z aktivnim vključevanjem na trg delovne sile, ali pa se bo delovna doba podaljševala zaradi pomanjkanja sredstev.

Vsekakor je za vsakega posameznika, ki ponuja delovno silo, pomembna zakonodaja upokojevanja: pogoji upokojitve. S socialnega vidika pa je pomembno tudi za ženski spol, kako obravnavajo delodajalci ženske, ki imajo namen si ustvarjati družino oz. roditi otroke, kako je s porodniškim dopustom, potem bolniškim zaradi otroka itd. Te potrebe danes zelo vplivajo na ponudnike delovne sile in pa na celotno zaposlovanje.

## 6 KAJ VPLIVA NA ZAPOSLOVANJE

*Potrebe po delu so odvisne od tega, ali in koliko je koristi v produkcijskem procesu, na to pa vplivajo obseg kapitala, povpraševanje oziroma pričakovani proizvod, tehnologija in njene spremembe ter plače. Na ponudbo dela vpliva korist, ki jo imajo delavci od zaslužka, ta pa je odvisna od višine plač, potreb prebivalstva ter od demografskih dejavnikov. Dejanska zaposlenost je rezultanta ponudbe in povpraševanja po delu v danih institucionalnih okoliščinah. Za povečanje obsega proizvodnje potrebujejo podjetja (ob dani tehnologiji) več dela. Zato naraščanje proizvodnje vpliva tudi na povečevanje števila zaposlenih. (Križanič 2002)*

Povečevanje kapitala vpliva na večje ali manjše potrebe po delu. Ta povezava je odvisna od zakona padajočih donosov dela in kapitala. Od neke točke naprej je dodaten kapital mogoče angažirati le od dodatnem delu in obratno. Kadar je kapital relativno redek, delo pa obilen produkcijski faktor, je kapital v glavnem (razen pri nekaterih sektorjih z večjim vplivom naravnih danosti) pogoj za zaposlovanje in naraščanje kapitala vpliva na povečevanje zaposlenosti.

Križanič (2002, 97) pravi, da na zaposlovanje vplivajo tudi demografski, socialni ter institucionalni dejavniki, pa tudi spreminjanje tehnologije. Naraščanje prebivalstva vodi v povečevanje povpraševanja proizvoda, v danih institucionalnih okoliščinah pa povzroča tudi neposreden pritisk na povečevanje števila zaposlenih.

### **6.1 Kaj je ponudba delovne sile in kaj povpraševanje po delovni sili?**

Trg delovne sile je kot ene vrste borza, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje po delovni sili. Z delovno silo se trguje. Seveda se mora delovna sila dobro predstaviti in izkazati, da potem lahko pričakuje in pa zahteva določeno plačilo. Se pravi, da trg delovne sile ne more delovati brez ene od teh dveh sestavin, ponudbe ali povpraševanja.



## Analiza povpraševanja

Vse sile, ki na trgu delujejo preko kupcev, imenujemo povpraševanje. Delodajalcem primanjkuje delovne sile v njihovih organizacijah in zato dajejo povpraševanje po delovni sili. Povpraševanje po delovni sili je odvisno od faktorjev, ki jih lahko strnemo v štiri skupine.

Faktorji pa so naslednji :

- cena delovne sile
- cene ostalih dobrin in storitev, ki so komplementarne dobrine (to so tiste dobrine, ki se pri zadovoljevanju potreb dopolnjujejo in jih zato trošimo skupaj, npr. delavec in vsa zavarovanja, stroški malice, prevoza...)
- dohodek potrošnika
- preference, kamor uvrščamo potrošnikov okus, potrebe, želje

Povpraševanje deluje po naslednjem principu:

Delodajalcem primanjkuje delovne sile v njihovih organizacijah, zato povprašujejo po delovni sili po zavodih za zaposlovanje, preko oglasov, agencij za zaposlovanje itd.

Povpraševanje po delovni sili sestavljajo:

- količina delovne sile,
- trajanje dela,
- kraj dela,
- potek delovnega časa,
- ponudijo tudi, kakšna bi naj bila cena delovne sile
- zahtevajo še druge značilnosti delovne sile (izobrazba, delovne izkušnje, mobilnost delovne sile itd.). (Setnikar–Cankar 2002)

Povpraševanje pa se tudi spreminja. Poveča se, če se:

- poveča delodajalčev dohodek, in tako lahko pridobi še dodatno delovno silo
- povečajo preference po dodatni delovni sili
- zniža cena komplementarne dobrine (manj stanejo stroški, ki so pojavljajo poleg delovne sile, večjo količino delovne sile lahko najamejo) (Setnikar–Cankar 2002)

## Analiza ponudbe

Ponudba so vse sile, ki delujejo na trgu preko ponudnikov (prodajalcev). Analiza ponudbe je metodološko zelo podobna analizi povpraševanja. Tako kot na povpraševanje tudi na ponudbo vplivajo različni dejavniki. Dejavniki ponudbe delovne sile:

- cena delovne sile
- količina ponudbe delovne sile
- ponudba delavca (delavec ponuja svoje usluge oz. opravljanje določenega dela)

### **6.2 Kako nastane povpraševanje po delovni sili?**

V podjetju se potreba po novem sodelavcu pojavi nenadoma (odpoved ali smrt sodelavca, hitro povečanje dela) ali pa je posledica organske rasti podjetja in se razvija relativno počasi. Za nenadne potrebe podjetij se ponavadi izve prek medijev in zaposlitvenih agencij; delodajalcu je v interesu, da čim prej zapolni prazno delovno mesto. Pri teh delovnih mestih se informacija o potrebi podjetja hitro razve, zato prijavitelji zanj tekmujejo z nekaj 10 (100) iskalci dela.

Razvoj kadrovske potrebe zaradi organske rasti podjetja

Kadrovske potrebe iz naslova organske rasti so bolj zanimive za iskalce dela, le-te se v podjetjih namreč razvijajo počasi. Najprej za njo izvedo sodelavci, potem vodja oddelka, šele potem oseba, ki je odgovorna za kadrovanje, in čisto na koncu lahko izvejo posamezniki iz zaposlitvenih portalov in časopisov. Potreba po novem sodelavcu se razvija nekaj mesecev, šele v zadnji fazi jo podjetje začne aktivno oglaševati. To pa ne pomeni, da podjetje med razvojem potrebe ne kadruje. Če se v tem času predstavi kakšen posameznik, ki išče zaposlitev, podjetju kot ustrezen kandidat kadrovik ne bo objavljala zaposlitvenega oglasa, in tako bo imel ta posameznik precej manj konkurence za razpisano delo. (Zaletel 2006, 61)

### Štiri faze odprtja delovnega mesta

Večina prostih del ne bo nikoli oglaševana—javno oglaševanih z namenom zbiranja kandidatov je namreč le okrog 20 % vseh prostih delovnih mest. Kje se skrivajo (oglašujejo)

druga dela? Navadno nikjer, delovno mesto se zapolni s kandidati, ki so bili podjetju priporočeni, so že bili v njihovih bazah kandidatov ali so s podjetjem sami kontaktirali. (Zaletel 2006)

Na spodnjem grafu so štiri faze zapolnjevanja delovnih mest in odstotek delovnih mest, ki so zapolnjena do posameznih faz. Kar 80 % delovnih mest, bo zapolnjenih brez javne objave delovne potrebe podjetja.

Graf 6.1: Faze odprtja delovnega mesta.



Vir: *The very quick job search get you job in half the time, Michael Farr*

Vir: Zaletel (2006).

Zakaj je graf 6.1 pomemben?

Do druge faze odprtja posameznega delovnega mesta tekmujejo delavci le s sabo—to pomeni, da imajo večjo pozornost zaposlovalca; za delo, ki se odpira, se poteguje malo ali le en kandidat. Če bo delavec zaposlovalca prepričal, da bo lahko delo dobro opravljial, potem ne bo razpisa in delavec bo dobil delo.

Do tretje faze odprtja delovnega mesta tekmuje delavec le z bolj proaktivnimi iskalci zaposlitve, ki so prav tako uspeli izvedeti, da bo podjetje zaposlovalo. Sedaj ima delavec že manj pozornosti zaposlovalca in več konkurence, toda še vedno dobre možnosti za delo.

V četrti fazi za potrebo podjetja ve pol Slovenije, prijave prihajajo k zaposlovalcu prek vseh komunikacijskih kanalov, delavec ima skoraj nič zaposlovalčeve pozornosti in ogromno konkurence.

Kar 80 % delovnih mest nikoli ni oglaševano v medijih. To so skrita delovna mesta; za iskanje le-teh je potrebno imeti posebne prijeme, zahtevajo tehnike aktivnega iskanja dela. (Zaletel 2006, 61—63)

Odprtje delovnega mesta je zelo pomembno za ponudnike delovne sile na trgu delovne sile. Čim več se odpre novih delovnih mest, več možnosti imajo posamezniki, ki iščejo zaposlitev. Iskalci dela pa morajo razpisana dela iskati tudi na primernih mestih oz. se morajo na primeren način vključevati v iskanje dela.

## 7 METODE, MEHANIZMI IN POTI ISKANJA ZAPOSLOTITVE NA TRGU DELOVNE SILE

*Mehanizmi in poti zaposlovanja so neločljivi del dinamike trga delovne sile. Skozi te mehanizme se odraža institucionalna urejenost vsakega konkretnega trga, hkrati z dejanskimi vzorci vedenja in pričakovanji akterjev. Del mehanizmov zaposlovanja so tudi kanali zaposlovanja: ti so obenem začetna faza, iskanje stika med iskalci zaposlitve in delodajalci hkrati podlaga za prvo selekcijo kandidatov za zaposlitev.*

*Kanali zaposlovanja so ustaljeni načini zaposlovanja oz. mehanizmi srečevanja iskalcev zaposlitve in delodajalcev. Po eni strani iskalci zaposlitve tako iščejo stik s potencialnimi delodajalci, po drugi strani pa delodajalci iščejo kandidate z želenimi lastnostmi za prosta delovna mesta. Na kanale zaposlovanja, na njihove lastnosti in učinkovitost je torej možno gledati z dveh zornih kotov: z zornega kota ponudbe in povpraševanja po delovni sili. (Preželj in Svetlik 1992, 50—51).*

Metode iskanja zaposlitve in metode zaposlovanja je potrebno preučevati, ker vse metode ne delujejo enako. Organizacije uporabljajo različne metode zaposlovanja za različne kategorije delavcev. Metode iskanja zaposlitve pa so odvisne tudi od značilnosti (npr. spola, izobrazbe, starosti) samih iskalcev zaposlitve. Posamezne skupine iskalcev uporabljajo različne metode, vprašanje pa je, ali uporabljajo svojim značilnostim primerne in zato učinkovitejše. S proučevanjem metod zaposlovanja lahko iskalcem zaposlitve pomagamo pri iskanju zaposlitve, tako da jim razložimo, kako delujejo posamezne metode na iskalce zaposlitve različnih značilnosti in jih spodbujamo k uporabi različnih, njim primernih ter tako poskušamo preprečiti marginalizacijo iskalcev zaposlitve.

Uspešnost in učinkovitost metod zaposlovanja je mogoče preučevati z vidika tistega, ki zaposluje in/ali z vidika iskalca zaposlitve. ( Pirher in Svetlik 1994, 81)

Metode in oblike iskanja zaposlitve so pomemben del poti , ki poteka od brezposelne osebe do zaposlitve te osebe. Zato je pomembno, da ponudniki dela oz. brezposelne osebe poznajo vse oblike iskanja zaposlitve, preko katerih lahko pridejo do zaposlitve.

## **7.1 OBLIKE OZ. KANALI ISKANJA ZAPOSLOTITVE**

Delovna mesta so v poslovnem in javnem sektorju. Pri vseh velja enako, za prosto delovno mesto je potrebno izvedeti, kontaktirati s pravo osebo in se primerno predstaviti. Metode iskanja se v osnovi delijo na pasivne in aktivne metode. (Zaletel 2006)

Pri pasivnih metodah iskalec zaposlitve čaka, da bo podjetje objavilo oglas ali da bo podjetje z iskalcem kontaktiralo. Pri aktivnih metodah iskalec zaposlitve sam pride do podjetja in ga prepriča, še preden začne aktivno oglaševati na trgu dela.

### **7.1.1 Pasivne oblike iskanja dela**

Pri teh oblikah iskalec pričakuje, da bo delo zanj opravil nekdo drug. To so vse oblike, kjer je treba poslati prošnjo in čakati na povraten odziv od ponudnikov dela.

Med te oblike sodijo:

1. prijava na tiskane ali internetne zaposlitvene oglase
2. vpis v baze zaposlitvenih agencij ali headhunterjev
3. iskanje prek zavoda za zaposlovanje in zaposlitvenih klubov
4. pošiljanje prošenj na slepo

Te oblike navadno ne dajo dovolj velike pozornosti zaposlovalca-brez slednje, se pravi pošiljanja prošenj na slepo, ni možno dobiti zaposlitve. Te metode so sicer manj učinkovite, saj se prijavlja več iskalcev, vendar delujejo za petino iskalcev.

Podrobneje bi opisala še naslednje oblike pasivnega iskanja zaposlitve:

1. Iskanje dela prek zaposlitvenih oglasov:

Le 5 % iskalcev najde delo prek zaposlitvenih oglasov. Podjetja navadno objavijo zaposlitveni oglas takrat, ko so že izkoristila vse druge možnosti iskanja sodelavca. Oglaševanje jih stane od 200 EUR do 4000 EUR; nanje podjetje prejme kup prijav (pogosto neprimernih), te mora pregledati in urediti. Veliko dela in stroškov. (Zaletel 2006, 65)

## 2. Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih portalov:

Internetno kadrovanje je v zadnjih nekaj letih močno vplivalo na slovenski trg iskanja in ponudbe dela. V vsakem trenutku je na internetu objavljenih 2000 do 3000 aktualnih zaposlitev, nekatera podjetja kadrujejo ali sprejemajo prijave na oglase izključno prek interneta.

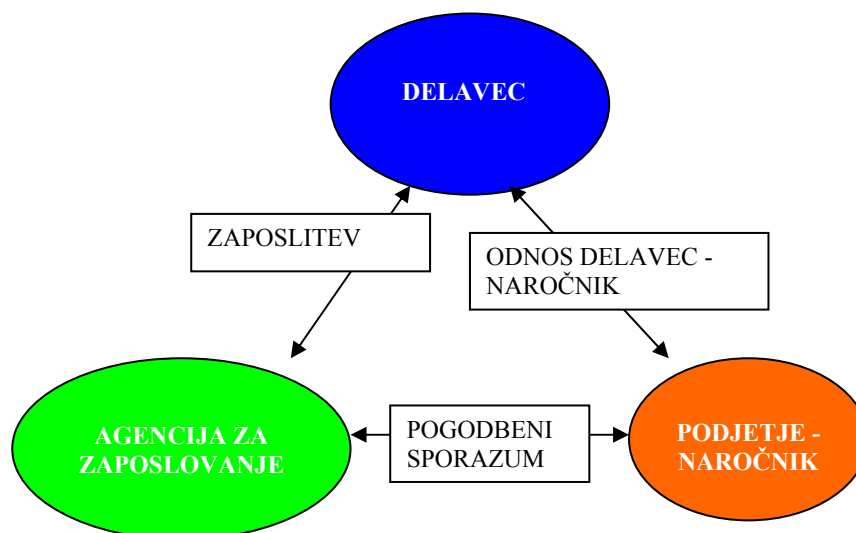
Iskanje dela prek interneta je za veliko iskalcev še vedno dokaj nova zadeva. Da je iskanje dela preko interneta učinkovito, ga je treba pravilno uporabljati. Večina uporabnikov spletnih oblik kadrovanja ne prejme zadovoljivih rezultatov spletnih prijav, pogosto zaradi neustrezne uporabe spletnih orodij. (Zaletel 2006)

## 3. Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij:

Zaposlitvene agencije podjetjem ponujajo storitve posredovanja pri iskanju novih sodelavcev. Zbirajo kadrovske potrebe svojih strank, jih objavljajo v medijih in zbirajo prijave nanje. Ustrezne prijavljene kandidate povabijo na intervju, najprimernejše kandidate pa napotijo še na intervju k stranki – podjetju, ki išče novega sodelavca.

Agencije iščejo kadre različnih profilov, od proizvodnih do vodstvenih delavcev. Ukvarjajo se tudi s storitvami posojanja delavcev – kandidata same zaposlijo in ga potem »posojajo« svojim strankam.

Slika 7.1: Delovanje agencije.



Vir: Zaletel (2006, 77).

#### 4. » Headhunting« ali lov na kadrovske glave:

» Headhunter« oziroma lovec na glave je človek, ki se profesionalno ukvarja z iskanjem uspešnih posameznikov za vodilnejša mesta. Podjetja lovca na glave najamejo za:

- iskanje profila sodelavcev, ki jih na trgu primanjkuje,
- iskanje vodilnih sodelavcev podjetja (top management),
- iskanje strokovnjakov.

Navadno podjetja izoblikujejo profil kandidata, ki ga iščejo, lovec na glave pa poišče ustrezne kandidate, ki jih potem predstavi naročniku. Idealni kandidat ustreza spisku zahtevanih lastnosti, naročnikovi poslovni kulturi in njegovim posebnim željam. V nekaterih primerih pa naročniki zahtevajo točno določenega človeka, kar pomeni, da mora lovec na glave poiskati načine, kako prepričati in pripeljati tega človeka v določeno podjetje. (Zaletel 2006)

#### 5. Zavod za zaposlovanje:

Zavod na svojih spletnih straneh [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si) ponuja več kot 1.000 razpisanih del. Del teh delovnih mest je že zapolnjen – zaposlovalci so namreč zavezani k oddaji povpraševanja po novem sodelavcu na zavod, četudi že imajo izbranega kandidata za delo. Kljub temu se brezposelnim iskalcem izplača biti prijavljen na zavodu, lahko so namreč upravičeni do finančne pomoči in nadomestil.

Zavod deluje za delovna mesta, ki zahtevajo nižjo stopnjo izobrazbe, slabše pa za dela z zahtevano višjo izobrazbo.

#### 6. Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS):

CIPS-i ponujajo informacije, ki jih iskalec zaposlitve potrebuje za iskanje zaposlitve in načrtovanje svoje kariere. Predstavljajo nekakšne centre za karierno samopomoč, ki delujejo v okviru Zavoda RS za zaposlovanje, kjer imamo—poleg ustreznih informacij o izobraževanju, usposabljanjih, poklicih, trgu dela – na voljo tudi tehnične pripomočke (računalnik, internet, iskalnik, TV), priročnike za iskanje zaposlitve in strokovno usposobljene svetovalce.



Namenjeni so predvsem:

- mladim, še posebno tistim, ki so na prehodu z nižje na višjo stopnjo izobraževanja;
- brezposelnim, ki potrebujejo informacije in poglobljeno poklicno svetovanje pri iskanju zaposlitve ali odločanju za dodatno izobraževanje;
- presežnim delavcem z namenom, da se izognejo prehodu v odkrito brezposelnost;
- zaposlenim, študentom, delodajalcem;
- staršem, učiteljem, svetovalcem zaposlitve, poklicnem svetovalcem in drugim zaposlenim na Zavodu ter šolskim svetovalnim delavcem. (Zaletel 2006, 80)

#### 7. Klubi za iskanje zaposlitve:

Klub za iskanje zaposlitve je program intenzivnega usposabljanja brezposelnih oseb za učinkovito in sistematično iskanje zaposlitve. Program se izvaja v skupini, traja 3 mesece, od tega je prvih 12 dni namenjeno usposabljanju, ostali čas pa intenzivnemu iskanju zaposlitve. Namen programa je, da člani kluba čim hitreje najdejo čim ustrežnejšo zaposlitev. (Zaletel 2006)

#### 7.1.2 Aktivne oblike iskanja zaposlitve

Približno 80 % delovnih mest zapolnijo iskalci, ki uporabljajo katerega od aktivnih pristopov iskanja zaposlitve. Zakaj? Večina podjetij noče izgubljati preveč časa in denarja za pridobivanje sodelavcev. Ko srečajo kandidata, ki je primeren glede niza veščin, znanj in izkušenj in jih prepriča, da bo dober sodelavec, ga zaposlijo. Aktivne oblike iskanja so oblikovane tako, da iskalec zaposlitve stori prvi korak do podjetja.

Med te oblike iskanja zaposlitve sodijo:

1. mreženje,
2. zaposlitveni sejmi,
3. multipliciranje vaše prisotnosti,
4. usmerjeno komuniciranje s podjetji.

##### 1. Mreženje kot oblika iskanja zaposlitve

Mreženje je iskanje zaposlitve s pomočjo oseb, ki jih iskalec pozna. Za prosta delovna mesta

lahko iskalec zaposlitve izve od prijateljev, bivših sošolcev, poslovnih partnerjev, prijateljev mame itd. Mreženje kot oblika iskanja zaposlitve temelji na osebnem priporočilu – določena oseba predlaga za izbrano odprto delovno mesto. Iskalcu lahko uredi sestanek s kadrovikom ali zgolj posreduje podatke o razpisanem delu in potrebah delovnega mesta.

## 2. Karierni zaposlitveni sejmi

Zaposlitveni sejmi so namenjeni srečevanju delodajalcev in iskalcev dela. Podjetja jih izkoriščajo za promocijo podjetja kot delodajalca in za spoznavanje primernih kandidatov.

## 3. Multiplicirajte svojo prisotnost pri zaposlovalcih

Sodelovanje z drugimi iskalci pri odkrivanju novih zaposlitvenih priložnosti. (Zaletel 2006)

## 4. Usmerjeno komuniciranje s podjetji

Kandidat se obrne na podjetje, s katerim bi želel sodelovati in se tam tudi zaposliti.

2 del:

## **8 PREDSTAVITEV POMURSKE REGIJE**

Ime Pomurje se prvič pojavlja leta 1859. Označuje področje ob reki Muri (Prlekija in Prekmurje), ki je za dolga leta presekala celovitost: Prlekija je pripadala avstrijskemu, Prekmurje pa madžarskemu delu avstro-ogrske monarhije. Prekmurje je bilo priključeno Sloveniji oz. SHS 1919, vendar vse do danes nima ustreznih prometnih povezav z Republiko Slovenijo.

Pomurje obsega 1336 km<sup>2</sup>, kar je 6,6 % površine Slovenije, in ima relativno dolgo mejo z Avstrijo, Madžarsko in Hrvaško. Prevladuje ravninski svet, vendar obstajajo strnjena območja hribovitega sveta. Slovenske gorice nudijo pobočja za vinogradništvo; za Goričko (467 km<sup>2</sup>), z idealnimi pogoji za sadjarstvo se pričakuje, da bo razglašeno za varovano območje. (RRA Mura, Razvojna agencija Mura 2003)

V naši regiji, Pomurju, je slabo stanje na vseh področjih, demografskem, gospodarskem itd. Po vstopu v Evropsko Unijo, so prikazovali boljše čase za Slovenijo in prav tako tudi za Pomursko regijo. Pomurski regiji so pripisovali boljše možnosti že zaradi same lege med dvema članicama Evropske Unije, Avstrijo in Madžarsko. Vendar nam vse to še ni prineslo kakšnih pomembnih sprememb, s katerimi bi ljudje bili zadovoljni.

### **8.1 Demografske značilnosti Pomurja**

Struktura prebivalstva v Pomurju se zelo spreminja. Število prebivalstva upada. Za Slovenijo in sodobna evropska prebivalstva je značilno, da se obnavljajo z nizko rodnostjo in nizko smrtnostjo.

Ta prehod je povzročila vsekakor vsestranska modernizacija socialnih, političnih, kulturnih in seveda ekonomskih razmer v družbi. Vse te današnje razmere in razmere iz preteklosti je potrebno poznati, če hočemo razumeti demografske razmere v Pomurju.

Če primerjamo število prebivalstva v letih 1991—2001 in še naprej do 2004, ugotavljam, da se je v dobrih desetih letih zmanjšalo za 15000 prebivalcev. Število prebivalstva se je iz 139.000 leta 1991, znižalo na okrog 124000 na koncu leta 2001, ko je bila povprečna starost

39,7 let. Od vseh prebivalcev je bilo znatno več starih ljudi kot otrok. Tega leta, 2001, je umrlo 434 oseb več kot se jih je rodilo, in 79 oseb več odselilo, kot se jih je v regijo preselilo. Leta 2006 pa je v Pomurju 122.198 prebivalcev, kar je 6,1 % celotnega slovenskega prebivalstva. (RRA Mura, Razvojna agencija Mura 2007)

Upad števila prebivalcev v Pomurju je vsekakor odvisna tudi od mladih, ki se ne odločajo ali pa zelo pozno za družine oz. za otroke. Nekoč so bile družine z več otrok, sedaj je le en ali mogoče dva otroka, redko najdemo velike družine. Posledično se prebivalstvo tudi stara, ker ni podmladka. Število pomurskega prebivalstva se zmanjšuje še od enega dejavnika, odhajanje mladih na izobraževalne institucije v druga mesta, in tako nekateri zaradi lažje možnosti za delo tam tudi ostanejo in se ne vračajo nazaj.

Priča smo zelo hitremu staranju prebivalstva. Že v obdobju od leta 1981 do leta 1995 se je delež prebivalstva, starih do 14 let, zmanjšal najbolj med vsemi regijami. V obdobju 1991—1997 so v pomurski regiji zabeležili negativno stopnjo rasti prebivalstva (- 3,1%), ki je višja kot v drugih slovenskih regijah. Postopoma nekateri deli Pomurja tako rekoč izumirajo (npr. Goričko in področja ob slovensko-madžarski meji). Skoraj 90% regije, kjer živi dve tretjini prebivalcev, ima status demografsko ogroženega področja. (RRA Mura, Razvojna agencija Mura 2003)

Ker se pomursko prebivalstvo čedalje bolj stara, bo to vplivalo na pomanjkanje demografskih rezerv za zaposlitev aktivnega prebivalstva v prihodnosti. Za regijo je značilna tudi prezgodnja umrljivost prebivalstva. Ta pa je posledica slabega finančnega stanja ljudi, ki si ne morejo privoščiti nekatere zdrave in pestre hrane.

Posebnost je enakomerna poseljenost, ki je enaka povprečju poseljenosti v Sloveniji, s trendom zmanjševanja prebivalstva. V Pomurju živi pretežni del madžarske manjšine v Sloveniji (7657 prebivalcev) in številna romska skupnost (687 prebivalcev, kar predstavlja skoraj tretjino vseh v Sloveniji). (RRA Mura, Razvojna agencija Mura 2003)

Ti podatki nam kažejo na neprijetno podobo Pomurja. Nadaljevanje tega lahko pripelje do izpraznjenja predela regije Pomurja v nekaj desetletjih. Lahko povemo, da je to tudi vzrok, da se Pomurje ne more sploh razvijati. Kajti za razvoj območja je potrebno veliko ljudi z voljo

po napredku in vsekakor dobro izobrazbo in znanjem.

## **8.2 Gospodarsko stanje v Pomurju**

Pomurje je najmanj razvita regija v Sloveniji, z globokimi strukturnimi problemi. Indeks BDP je v primerjavi s slovenskim povprečjem komaj 77,8. S samostojnostjo Slovenije oz. z izgubo dotedanjih trgov leta 1990 je tudi Pomurje utrpelo propad številnih podjetij, številna med njimi pa strukturne težave, katerih vpliv se pozna še danes. Takšen razvoj dogodkov ima za posledico neugodno gospodarsko in družbeno klimo v regiji. (RRA Mura, Regionalna razvojna agencija Mura 2003)

Glede na številke je torej Pomurje v primerjavi s Slovenijo, v dokaj slabem stanju, in bo moralo zelo dobro načrtovati razvoj v nadaljnjih letih. V Pomurju imamo nekatere naravne danosti—dobra lega za povezovanje med državami (sosede Avstrija, Madžarska, Hrvaška), primerna klima za kmetijstvo in turizem—ki bi lahko pripomogle k višji stopnji razvitosti gospodarstva v Pomurju, vendar se ljudje ne upajo odločati za te stvari, kajti te so še premalo cenjene v Sloveniji.

Za pomursko gospodarstvo je značilen velik delež intenzivnega kmetijstva, katerega razvoj omogočajo obširne ravnice. Pomurska regija se v preteklosti ni močno industrializirala, večina delavcev je zaposlenih v nekaj večjih podjetjih, ki pa večinoma sodijo v problematične dejavnosti. Močno so razvite zlasti tekstilna in živilsko-predelovalna in kovinsko-predelovalna industrija. V primerjavi z ostalo državo je slabo razvit storitveni sektor. Dolga desetletja je regija ležala ob dokaj tesno zaprti meji z Madžarsko, šele politične spremembe v preteklem desetletju so spodbudile razvoj določenih dejavnosti, kot sta promet in turizem. Turizem je panoga, ki se v zadnjih letih v Pomurju najhitreje razvija, saj naravne danosti omogočajo zlasti zdraviliški turizem in kmečki turizem ob vinskih cestah.

Največji delodajalci v regiji so naslednja podjetja: Mura d.d. Murska Sobota, Arcont d.d. Gornja Radgona, Naravni park Terme 3000 d.d. Moravske Toplice, Elrad International d.o.o. Gornja Radgona, Reflex d.o.o. Gornja Radgona, Terme Radenci d.o.o. Radenci, Radenska d.d. Radenci, Pomurka d.d. Murska Sobota, Varstroj d.d. Lendava, Planika Turnišče d.o.o. Turnišče, Nafta – Petrochem d.o.o. Lendava, Panvita Mesna industrija Radgona d.d., Epas d.o.o. Gornja Radgona, Varis d.d. Lendava, Pomurske mlekarnе d.d. Murska Sobota. (EURES, Evropski portal za zaposlitveno mobilnost 2008)

Za nadaljnji razvoj gospodarstva je pomembno izobraževanje tako mladih kot tudi starejših. V Pomurju manjkajo nekatere izobraževalne institucije, ki bi lahko pripomogle k obdržanju izšolanih ljudi, da ne bi izšolani ljudje, ki obiskujejo šole, višje šole in univerze v drugih večjih krajih, ostajali tam in se ne vračali v domači kraj.

### **8.3 Izobraževanje v Pomurju**

Glavni izobraževalni center v Pomurski regiji je Murska Sobota, kjer so regijske srednješolske ustanove, ljudska univerza in nekatere raziskovalne institucije. V Pomurju so srednje šole še v Lendavi, Rakičanu, Ljutomeru in Radencih. V regiji se izvaja samo en višješolski strokovni program, ki daje ob zaključku šolanja strokovni naziv komercialist. Visokošolski ali univerzitetni programi se ne izvajajo. Usmeritve srednjih šol, ki jih je osem, pa ustrezajo pretekli strukturi pomurskega gospodarstva. Na Ljudski univerzi v Murski Soboti si prizadevajo, da bi se v prihodnosti izvajalo več študijskih programov večih smeri. Postavljeni so načrti, da bi se šolstvo decentraliziralo in začelo razvijati tudi na obrobjih Slovenije.

Razvitost izobraževalnega sistema je ključnega pomena za razvoj Pomurske regije in njene konkurenčnosti. Ustrezno kvalificirana in visoko izobražena delovna sila je izhodiščnega pomena za njen gospodarski razvoj.

Pomembno vlogo v konceptu vseživljenjskega izobraževanja imajo ljudske univerze, ki delujejo v štirih središčih. Na ljudski univerzi se izobražujejo mladi in starejši, dopolnjujejo svoja znanja, nekaterim so potrebna za nadaljevanje dela, drugi si želijo večje razgledanosti v katere druge smeri.

Tudi izobraževanje odraslih je zelo pomembno na trgu delovne sile, saj morajo delavci dograjevati svoje znanje, včasih pa so pomembne tudi prekvalifikacije zaposlenih. Regijski sistem izobraževanja za odrasle je zelo omejen. Pomurska regija ima podpovprečen delež razpoložljivih programov za odrasle v primerjavi s Slovenijo (indeks glede na Slovenijo je 65). (RRA Mura, Razvojna agencija Mura 2003)

Obstaja nekaj institucij, ki se ukvarjajo s permanentnim izobraževanjem odraslih: ljudske univerze, Izobraževalni center Rakičan, Regionalni center ZOTKS, Klub PAC, CTZ Radenci. Specifična strokovna izobraževanja organizirajo tudi območne enote zbornic (gospodarske, obrtne in kmetijske), ter nekatera stanovska oz. strokovna društva (Klub managerjev, Pomursko društvo za kakovost, Pomursko društvo kadrovskih delavcev,...).

Posledica takšnega šolstva je tudi zelo nizka izobrazbena struktura prebivalstva. V Pomurju je izobrazbena struktura prebivalstva podpovprečna, saj znaša povprečno število let šolanja le 8,7 let, medtem ko je slovensko povprečje 9,6 let. Kar 60 % prebivalcev v Pomurju ima le osnovno šolo ali manj (v Sloveniji le 47 %). Zmanjševanje števila učencev v osnovnih šolah je večje, kot je zmanjševanje števila prebivalstva. (RRA Mura, Regionalna razvojna agencija Mura 2003).

Kot sem že omenila, bi decentraliziranost univerz v Sloveniji zelo dobro vplivala na izobraževanje v Pomurju. Ta pojav bi lahko dvignil izobrazbeno raven v Pomurju, kajti mladi se odločajo za tiste študije, ki so blizu doma, teh pa je zaenkrat še zelo malo, in še večinoma so to izredni študiji, kar pa si jih dosti ne more privoščiti, saj so samoplačniški.

V regiji je višja šola, kjer izvajajo tri višješolske študijske programe in sicer komercialist, računovodja, poslovni sekretar. Ena izmed srednjih šol je dislocirana enota višje šole iz Velenja, kjer se izvaja študijski program informatika. V regiji ni nobene visokošolske institucije niti se ne izvaja noben univerzitetni program, kar je zelo zaskrbljujoče. Tudi ni zadovoljivo razvite raziskovalne dejavnosti, kar ni pozitivno za gospodarski razvoj regije, za katero je značilen »beg možganov«.( RRA Mura, Regionalna razvojna agencija Mura 2006)

V izobraževanje izven regije se po osnovni šoli vključi le 15 % učencev. Velikokrat pri odločanju o šolanju odigrajo odločilno vlogo socialne razmere v družini, ki ne dopuščajo učencem šolanja izven domačega kraja. Štipendijske politike pa tako rekoč ni več. Odstotek učencev, ki se izobražujejo v štiriletnih šolah, znaša 61 % in se povečuje, kar je ugoden pokazatelj.

Število študentov, vpisanih na višje in visoke šole, je v pomurskih občinah podpovprečno (v šolskem letu 1995,96 je znašalo število študentov na 1000 prebivalcev le 16,5; slovensko povprečje je 23). (RRA Mura, Razvojna agencija Mura 2003)

Tudi zavod za zaposlovanje, v katerega so vključeni brezposelni, podpira in svetuje

nadaljevanja izobraževanja, tako mladim kot tudi starejšim. Zavod za zaposlovanje postavlja določene pogoje, ki spodbujajo brezposelne, ki nimajo niti osnovne šole ali kakšne poklicne šole, da si to pridobijo, in si s tem zagotovijo večjo možnost za zaposlitev.

Zavod za zaposlovanje deluje neprestano na podlagi državnih programov aktivne politike zaposlovanja, kjer se ukvarjajo tudi s prekvalificiranjem brezposelnih posameznikov. Zato je le ta v Pomurju zelo pomembna, še posebno, ker so se v letih 2003 in 2004 odvijali posebni programi za boljšo zaposlitev. To so bili tako imenovani Phare programi.

#### **8.4 Phare programi**

V okviru donacijske sheme Phare 2001 prekomejni program Slovenija–Madžarska, »Skupni ekonomski prostor« (Phare CBC) je OS Murska Sobota v sodelovanju s Centralno službo prijavila dva projekta ter za oba prejela donacijo. Razpis je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 103/2002, 29.11.2002. Razpisana donacijska shema je bila namenjena izključno Pomurju in sicer krepitvi obstoječega sodelovanja z županijo Zala in Železno županijo na Madžarskem, s ciljem izboljšati konkurenčnost regije.

Na delavnicah so sodelavci OS Murska Sobota zbirali ideje o možnih področjih in vsebinah prijavljenih projektov. Po premisleku so se odločili za prijavo naslednjih dveh projektov:

- Izobrazbo mladosti in letom
- Nove vzpodbude in priložnosti

**Prvi projekt nosi naslov »Izobrazbo mladosti in letom«.** Ciljna skupina v projektu so bili brezposelni mladi (stari do 26 let) in ženske, oboji brez strokovne izobrazbe in/ali s suficitarnimi poklici. Cilj, ki so ga imeli namen doseči, je bil, da bi motivirali brezposelne osebe za aktivno vlogo na trgu dela, izboljšali njihove zaposlitvene možnosti in s tem na dolgi rok zmanjšali stopnjo brezposelnosti. Vključiti so nameravali 50 mladih in 50 žensk. Projekt je predvideval modularno vključevanje ciljnih skupin brezposelnih oseb v različne programe aktivne politike zaposlovanja.

**Drugi projekt so poimenovali »Nove vzpodbude in priložnosti«.** Ciljna skupina je bila enaka ciljni skupini v prvem projektu. Vključiti so nameravali 30 brezposelnih mladih in 30 brezposelnih žensk. Cilji tega projekta so bili podobni, kot pri prvem: motiviranje brezposelnih oseb, vzpodbujanje za aktivno vlogo na trgu dela, izboljšanje njihovih



zaposlitvenih možnosti ter zmanjšanje brezposelnosti. Posebnost tega projekta naj bi bili t.i. svetovalci na terenu, ki naj bi brezposelne osebe spremljali pri iskanju zaposlitvene poti od same priprave zaposlitvenega načrta do njihovega izhoda. V projektu naj bi se usmerili predvsem na vključevanje brezposelnih oseb v delovno okolje in naj bi jim svetovalci na terenu pomagali komunicirati z delodajalci.

(Zavod za zaposlovanje Murska Sobota 2003, 62)

Phare programi so projekti, ki vključujejo brezposelne osebe oz. osebe, ki so prijavljene na zavod za zaposlovanje. Aktivna politika zaposlovanja izvaja še veliko drugih ukrepov, kajti s tem želi, da bi se brezposelni lažje in hitreje vključevali v delovno razmerje.

## 9 GRAFIČNI IN STATISTIČNI PRIKAZ PONUDBE IN POVPRASEVANJA V POMURJU V LETIH 2003—2007

V tem poglavju bom prikazala podatke, iz katerih razberemo razmerje med ponudbo in povpraševanjem v Pomurju, kako se je spreminjal vsak pokazatelj posebej. Poskušala bom razložiti vzroke in posledice za tako spreminjanje ponudbe in povpraševanja v Pomurju in kakšno je delovanje na Zavodu RS za zaposlovanje Murska Sobota, ki je območna služba za Pomurje. Območna služba Murska Sobota nadzoruje vsa delovanja vseh uradov za delo (UZD) v Pomurju. UZD so naslednji: UZD Gornja Radgona, UZD Lendava, UZD Ljutomer in UZD Murska Sobota.

Kot je bilo že zapisano, je Pomurje najbolj oddaljeno območje od glavnega mesta države, Ljubljane, kjer je več ali manj nakopičena gospodarska dejavnost. Je tudi najslabše razvito območje Slovenije že od leta 1991, ko smo postali neodvisna, samostojna država. Delovanje v Sloveniji je potekalo centralizirano, kakor še zdaj. Že nekaj časa poskušajo decentralizacijo v Sloveniji, kar pa se izvaja zelo počasi.

V letih od 1991 in vse do zdaj, se naše območje poskuša v razvoju približati osrednjemu delu Slovenije. V teh letih so se zgodili veliki preobrati v gospodarstvu Pomurja. Velika podjetja, ki so nekoč bila dokaj uspešna, so se znašla v hudih težavah, nenazadnje so se pojavljali številni stečaji. S tem se je pojavljala tudi velika brezposelnost, na trgu ni bilo več toliko povpraševanja po delovni sili.

Ponudba delovne sile pa je bila zelo raznolika (ponudniki z različnimi poklici, različne starosti, izkušnjami itd.), vendar neprimerna povpraševanju. Tako se je pojavljala brezposelnost starejših nad 50 let in pa tudi mladih, ki niso imeli nobenih delovnih izkušenj. Ponudniki delovne sile, ki so bili v letih od 25 do 50, so si s težavo našli druge zaposlitve, saj je povpraševanje po delovni sili bilo manjše, kot je bilo ponudnikov.

Aktivno prebivalstvo Pomurja predstavlja 5,4 % aktivnega prebivalstva Slovenije. Ob koncu leta 2007 je bilo v Pomurju aktivnih 50.426 prebivalcev. Glede na december leta 2006 se je število aktivnega prebivalstva povečalo za 0,9 % oz. 428 oseb. V povprečju je bilo v letu 2007 aktivnih 50.624 prebivalcev oz 0,5 % manj kot leto prej. Podatki kažejo tudi, da se je

število aktivnih prebivalcev v primerjavi z letom 2006 povečalo na območju vseh uradov za delo, in sicer v Gornji Radgoni za 3,7 %, v Ljutomeru za 1 %, v Murski Soboti za 0,2 % in tudi v Lendavi za 0,2 %. (Zavod za zaposlovanje Murska Sobota 2008)

Če pregledamo še brezposelnost, podatki kažejo, da se je število registrirano brezposelnih zmanjšalo na vseh štirih uradih za delo Območne službe Murska Sobota. Konec leta 2007 je bilo 7.610 registrirano brezposelnih oseb na Območni službi Murska Sobota. V primerjavi z decembrom leta 2006 je to za 5,2 % manj oz. za 418 oseb manj. V povprečju je bilo v letu 2007 brezposelnih 7.397 oseb, kar pomeni 13,9 % oz. 1.195 oseb manj kot v letu 2006. Če pregledamo še strukturno brezposelnost, se je tudi ta v letu 2007 zmanjšala pri vseh značilnih skupinah brezposelnih oseb, razen pri starejših od 50 let, v primerjavi z letom 2006. Februarja 2008 pa je stopnja registrirane brezposelnosti znašala 13,5 %, kar je za 6,4 odstotne točke več od državne.

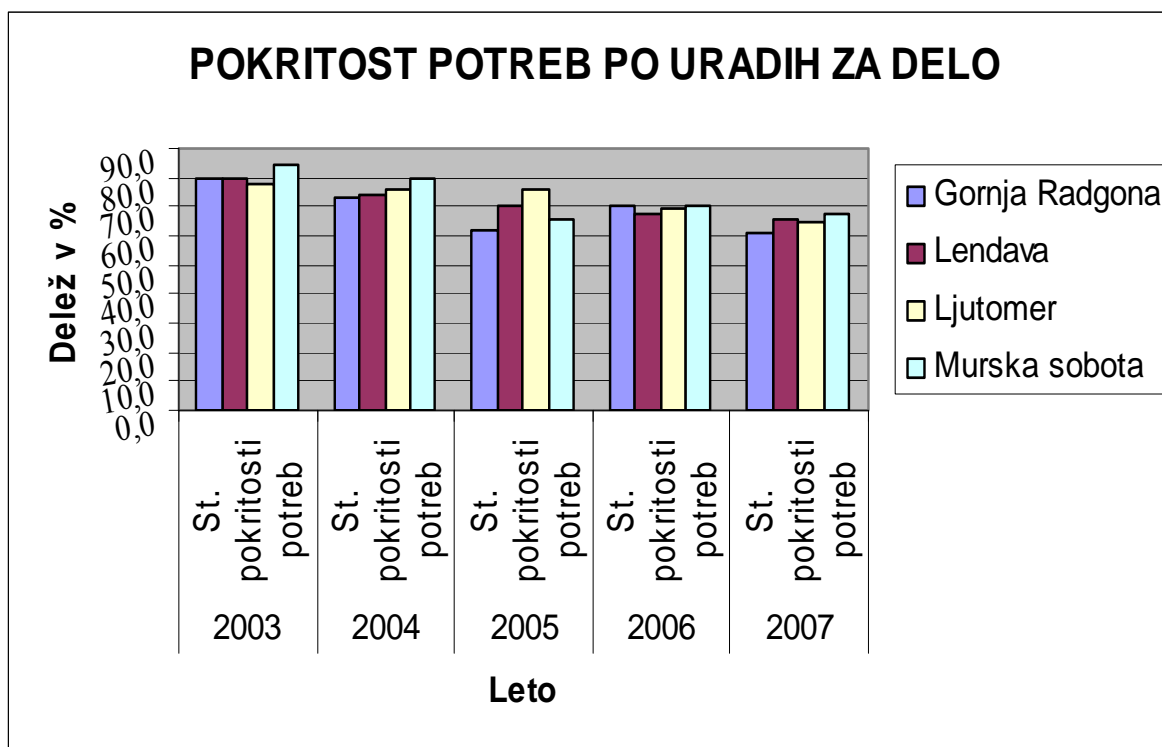
Skupno število brezposelnih oseb je bilo konec leta 2007 7.610. Število brezposelnih žensk se je zmanjšalo za 204, na 3945, a je njihov delež ostal nespremenjen. Število iskalcev prve zaposlitve že tretje leto zapored upada, leta 2006 je bilo 25,2 % ali 2026 oseb, leta 2007 pa 23,3% ali 1774 oseb, njihov delež se znižuje. Podobno je tudi z mladimi do 26 let, katerih je bilo konec leta 2007 1.527 oz. 20,1 %. Delež starih nad 50 let pa še vedno raste in je bil konec leta 2007 30,0 % oz. 2285 oseb. Dolgotrajno brezposelnih oseb je bilo 506 manj kot leta 2006, kar je 3956 oseb, znižal se je tudi njihov delež. Znižalo se je tudi število brezposelnih oseb brez strokovne izobrazbe, leta 2006 je bilo 4105 oseb, leta 2007 pa 160 oseb manj, čeprav njihov delež ostaja nad 50,0 %. (Zavod za zaposlovanje 2008).

Vseeno pa so v Pomurju tudi panoge, ki pa iščejo in povprašujejo po delovni sili. Največje povpraševanje po delavcih v regiji je v predelovalnih dejavnostih, predvsem v proizvodnji kovin in kovinskih izdelkov, gradbeništvu, gostinstvu ter v prometu, kjer je veliko povpraševanja po voznikih težkih tovornjakov in vlačilcev. (EURES, Evropski portal za zaposlitveno mobilnost 2008). Zaradi tega se tudi veliko ljudi odloča za prekvalifikacijo poklicev.

## 9.1 Prijavljene in krite potrebe po uradih za delo v letih 2003—2007

V grafu 9.1 je prikazano nihanje pokritosti potreb oz. spremembe med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili po uradih za delo v Gornji Radgoni, Lendavi, Ljutomeru in Murski Soboti.

Graf 9.1: Pokritost potreb po uradih za delo.



Pojem stopnja pokritosti potreb je delež med ponudbo in povpraševanje po delovni sili (DS) na posameznih zavodih za zaposlovanje v Pomurju.

Stopnja pokritosti potreb se izračuna po naslednjem postopku:

$$\text{St. pokritosti potreb} = (\text{krite potrebe} / \text{prijavljene potrebe}) * 100$$

Krite potrebe lahko drugače poimenujemo ponudba delovne sile.

Prijavljene potrebe pa povpraševanje po delovni sili, za katero povprašujejo delodajalci.

Če pregledamo, kako se je spreminjal delež med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili skozi obdobje 2003—2007 po posameznih uradih za delo, ugotovimo, da se je ta zmanjšal na

vseh štirih uradih za delo, v Gornji Radgoni, Ljutomeru, Lendavi in v Murski Soboti.. Urad za delo (UZD) Murska Sobota je največji urad v Pomurju, ki seveda pokriva največjo površino, zato se seveda na njega obrača največje število ponudnikov delovne sile in seveda povpraševanja po delovni sili. V letu 2003 je UZD imel najvišjo stopnjo pokritosti potreb, in sicer 84,6 %, sledi mu UZD Lendava, ki je drugi največji UZD v Pomurju, in sicer z 80 %, sledita še UZD Gornja Radgona z 79,8 % in UZD Ljutomer z 78 %.

V letu 2004 pride do znižanja na vseh uradih za delo, največji padec je bil na UZD v Gornji Radgoni in sicer za 7 %, na 72,8 %, potem na UZD Lendava za 6,4 %, to je na 73,6 %, na UZD Ljutomer je bil padec za 3 %, na 75,7 %, na UZD Murska Sobota pa za 4,5 %, na 80,1 %.

Ponovno velik padec je bil v letu 2005 na UZD Murska Sobota, za kar 15,5 %, to je na 65,6 % in UZD Gornja Radgona za 10,9 %, na 61,9 %, v Lendavi je bil padec za 3 %, na 70,2 %, na UZD Ljutomer pa se je stopnja pokritosti potreb dvignila za 0,9 %, na 76,4 %.

Rahlo povečanje se je pojavilo na UZD Gornja Radgona za 8,1 %, na 70 %, kjer je leto prej bil velik padec, pa tudi na UZD Murska Sobota za 4,3 %, to je na 69,9 %, kjer je bil leto prej prav tako velik padec; na UZD Lendava in Ljutomer pa so zabeležili naslednja padca: na prvem 3 %, na 67,2 %, na drugem za 7,1 %, na 69,3 %.

Tudi leta 2007 niso dosegli stanja iz leta 2003. Spet je bil padec na vseh uradih, in sicer se je na vseh uradih za delo dosegla najnižja stopnja pokritosti oseb. Na UZD Gornja Radgona je bila stopnja najnižja, ta je 60,8 %, na drugem mestu je bil UZD Ljutomer, 64,6 %, potem Lendava 65,4 %, najvišja stopnja je bila na UZD Murska Sobota 67,2 %. Povprečno se je stopnja pokritosti potreb zmanjšala za 16,5 %, kar je veliko zmanjšanje v tako kratkem obdobju 5 let.

Iz teh rezultatov lahko razberemo, da je povpraševanje po delovni sili precej višje od števila ponudbe delovne sile. Vendar pa je vprašanje še vedno isto: Zakaj je še vedno brezposelnost tako visoka, če je na razpolago toliko delovnih mest? Iz podatkov o brezposelnosti sem ugotovila, da brezposelne osebe nimajo primerne izobrazbe za določene poklice, ki so prijavljeni za potrebo po delovni sili, zato je potrebna prekvalifikacija delovne sile. Brezposelnost se je začela zmanjševati prav v letih 2003-2007. Iz prebrane literature je

razvidno, da se je brezposelnost zmanjšala prav v letu 2005, v katerem se je tudi stopnja pokritosti potreb zmanjšala za največ, in sicer na UZD Murska Sobota za kar 14,5 %.

## **9.2 Nihanje števila prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje po stopnji izobrazbe**

Pri preverjanju naslednje hipoteze sem preučevala, kako se spreminja delež prijavljenih na Zavod za zaposlovanje glede stopnje izobrazbe.

**Delež prijavljenih z določeno stopnjo izobrazbe** je razmerje med prijavljenimi z določeno stopnjo izobrazbe in vsemi prijavljenimi.

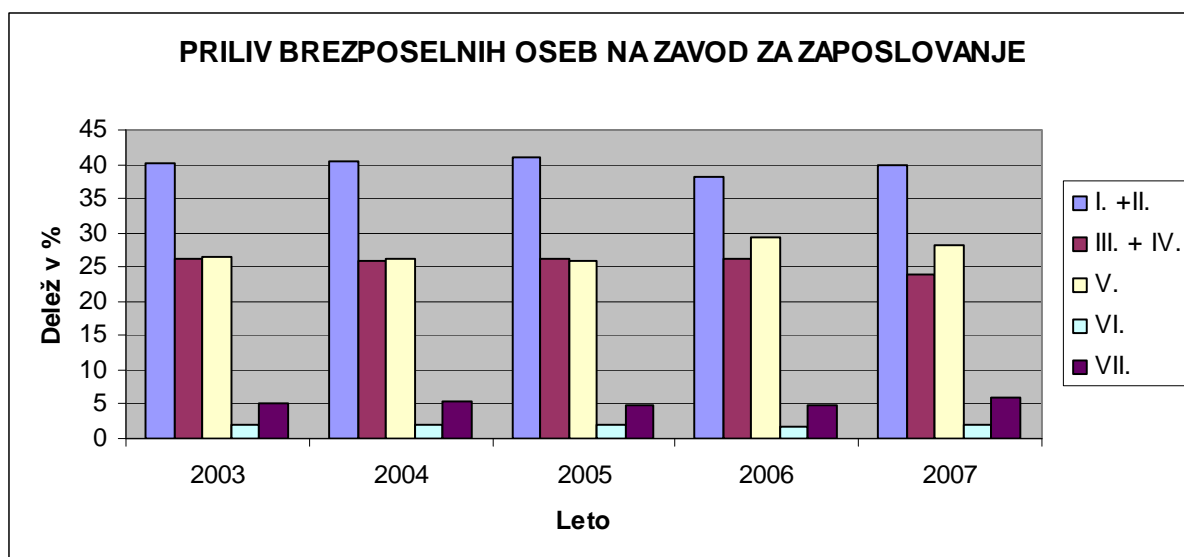
Delež prijavljenih sem izračunala tako, da sem vzela število prijavljenih z določeno stopnjo izobrazbe in to delila s številom vseh prijavljenih.

**Delež prijavljenih z določeno st. izobrazbe** = (dol. st. izob. / vsi prijavljeni za ZZZS) \* 100

Tabela 9.1: Deleži prijavljenih z določeno stopnjo izobrazbe.

PRILIV	2003	2004	2005	2006	2007
St. izobrazbe	Delež v %	Delež v %	Delež v %	Delež v %	Delež v %
I. +II.	40,1	40,4	41	38,1	39,8
III. + IV.	26,3	25,8	26,1	26,1	23,8
V.	26,6	26,3	26	29,2	28,3
VI.	1,9	2,1	2,1	1,7	2,1
VII.	5,1	5,4	4,8	4,9	6,0

Graf 9.2: Prijavljeni brezposelni na Zavod za zaposlovanje z določeno stopnjo izobrazbe.



Pomurje kot najmanj razvita regija v Sloveniji, kaže svojo podobo, tudi na nerazvitosti izobrazbeni ravni: v Pomurju je namreč največ oseb z najnižjo stopnjo izobrazbe, zelo malo glede na Slovensko povprečje pa je oseb s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe.

Če pogledamo graf, lahko opazimo, da je vsako leto skoraj enako število prijavljenih na Zavod za zaposlovanje. Tudi po stopnjah izobrazbe se vsakoletni priliv oseb ne razlikuje veliko. Kot sem zapisala v drugi hipotezi, se na Zavod za zaposlovanje prijavljajo v večjem številu osebe z nižjo stopnjo izobrazbe. Če primerjam po letih 2003—2007, ni velikih razlik. Leta 2003 je bilo prijavljenih oseb s I.+II. Stopnjo izobrazbe 40,1 %, enako v letu 2004, potem se v letu 2005 poveča za skoraj 1%, takrat je bila tudi največja brezposelnost, v letu 2006 se zmanjša število, in sicer za skoraj 3%, torej 38,1%, leta 2007 pa se spet dvigne skoraj na raven iz leta 2003, na 39,8%.

Če pogledamo III.+IV. stopnjo izobrazbe, se vidi precejšnja razlika glede najnižje stopnje izobrazbe. Tudi v tej skupini ni velikih nihanj med leti. V letu 2003 je bilo oseb, ki so se prijavile na Zavod za zaposlovanje 26,3%, naslednje leto 2004 se je zmanjšalo na 25,8%, spet leta 2005 povišalo na 26,1%, enaka vrednost 26,1% je bilo v letu 2006. V letu 2007 pa se je presenetljivo zmanjšala vrednost prijavljenih, in sicer je ta bila 23,8%.

Osebe s V. stopnjo izobrazbe so v procentih nihale, najbolj v zadnjih dveh letih 2006, ko se je

procent prijavljenih dvignil na 29,2%, in 2007, ko je bila vrednost 28,3%. Leta 2003 je bil delež prijavljenih 26,6%, naslednje leto 2004 26,3%, leta 2005 pa zanimivo najmanjši delež med tem obdobjem, in sicer le 26%.

Delež prijavljenih s VI. stopnjo izobrazbe je prav tako stagniral v celotnem obdobju. Leta 2003 je bil delež 1,9%, potem leta 2004 in 2005 enak delež 2,1%, 2006 se zmanjša za 0,4%, na 1,7%, spet leta 2007 ponovni dvig na 2,1%.

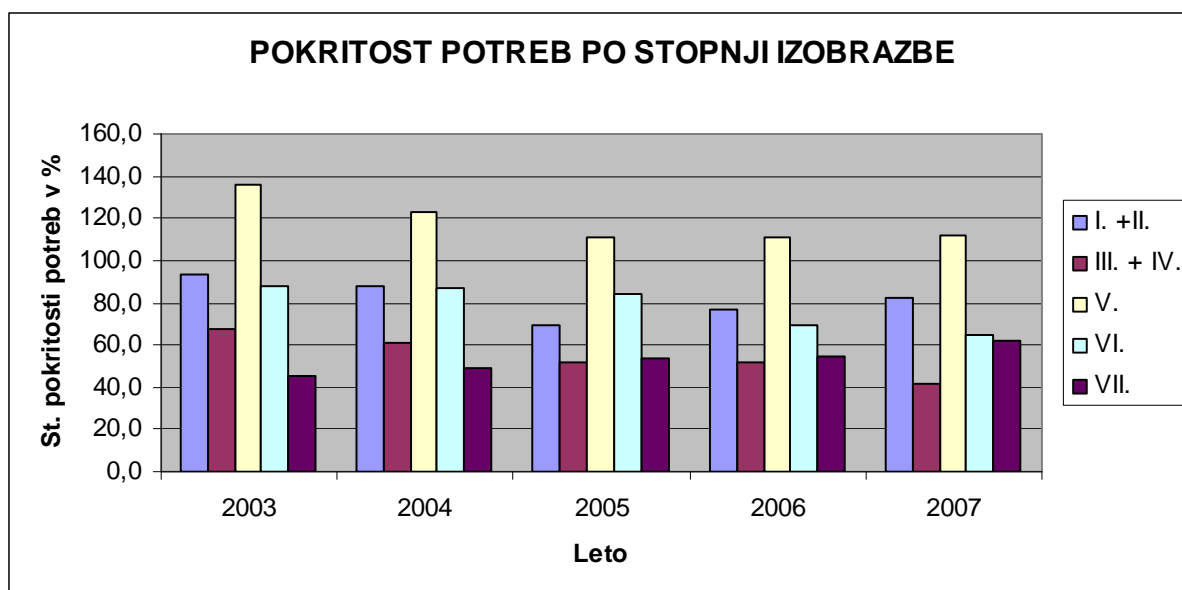
Glede pričakovanj, so me podatki o prijavljenih na Zavod za zaposlovanje s VII stopnjo izobrazbe rahlo presenetili. Bili so manjši kot pri deležih z nižjo stopnjo izobrazbe, leta 2003 je bil delež 5,1%, naslednje leto 2004 5,4%, leta 2005 se je rahlo zmanjšal na 4,8%, 2006 je bil večji kot leto prej za 0,1%, to je 4,9%. Leta 2007 je bil delež prijavljenih s to stopnjo izobrazbe največji, in sicer 6,0%.

Glede na podatke ne morem potrditi druge hipoteze, in sicer da je delež prijavljenih z nižjimi stopnjami izobrazbe vedno višji kot delež prijavljenih z višjimi stopnjami izobrazbe. Kajti delež prijavljenih z nižjo stopnjo izobrazbe ni vedno višji, ampak se konstantno giblje v 5-ih letih, od leta 2003—2007. Lahko pa potrdim, da se vsako leto prijavlja na Zavod za zaposlovanje več oseb z nižjo stopnjo izobrazbe, kot pa z višjo.

Prav leta 2007 pa se je povečal tudi delež prijavljenih s VII. stopnjo izobrazbe skoraj za 2%. Zakaj je temu tako? Moj odgovor bi bil, ta, da je število oseb s VI., VII. stopnjo izobrazbe večje, kajti vedno bolj se poudarja višja izobrazba ljudi. Vse izobraževalne institucije vedno bolj spodbujajo mlade, da se naj šolajo za čim višjo stopnjo izobrazbe, da naj širijo svoje znanje, kajti le tako lahko dandanes dobiš dobro in boljše plačano delo. Tudi starejši, ki so prijavljeni na Zavod za zaposlovanje, poizkušajo dosežati višje stopnje izobrazbe in si pridobivati različna znanja, mogoče bo to pretehtalo starost in bodo uspešno dobili zeleno zaposlitev. Seveda pa je razlog za manjše število prijavljenih z višjo stopnjo izobrazbe tudi ta, da vedno več teh šolanih ljudi ostane v krajih šolanja oz. v bolj razvitih krajih, kjer lažje najdejo zaposlitev.



Graf 9.3: Pokritost potreb po stopnji izobrazbe.



Primerjala bi graf 9.2 in graf 9.3. Graf 9.3 prikazuje, kakšna je pokritost potreb po stopnji izobrazbe. Lahko vidimo, da je največja pokritost potreb na V. in VI. stopnji izobrazbe. Visoka pa je tudi pokritost potreb na I.+II. stopnji izobrazbe. Iz tega lahko razberemo, da je zelo pomembna tudi delovna sila z nižjo stopnjo izobrazbe, čeprav kot že velikokrat poudarjam, vedno bolj spodbujajo ljudi za višjo stopnjo izobrazbe.

### **9.3 Spremembe na podlagi aktivne politike zaposlovanja (APZ)**

Aktivna politika zaposlovanja je zelo vplivala na zaposlovanje brezposelnih oseb. Tudi sama država je vedno dajala velik poudarek na aktivno politiko zaposlovanja. Že v prejšnjem poglavju sem predstavila vse značilnosti aktivne politike zaposlovanja. Ta vsebuje različne programe, izobraževanja idr.

Lahko potrdim tudi tretjo hipotezo, ki je naslednja: Ukrepi aktivne politike zaposlovanja (APZ) v regiji vplivajo na zmanjšanje brezposelnosti oz. povečanje zaposlenosti.

V Pomurju je vedno bilo največje število slabo ali sploh neizobraženih oseb. Zato so bili programi in pa ukrepi APZ potrebni. Ker so v APZ vključeni različni programi usposabljanja in izobraževanja, so se vanjo morale vključevati brezposelne osebe, ki so bile prijavljene na Zavodu za zaposlovanje.

**- Ukrepi APZ, ki se izvajajo v Pomurju , da bi zmanjšali brezposelnost so naslednji:**

1. **Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve** (Zdravstveno zaposlitveno svetovanje; Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve; UŽU- usposabljanje za življenjsko uspešnost, klubi za iskanje zaposlitve)
2. **Usposabljanje in izobraževanje** (Programi institucionalnega usposabljanja; Nacionalne poklicne kvalifikacije – NPK; Delovni preizkus; Usposabljanje na delovnem mestu; Formalno izobraževanje; PUM – projektno učenje za mlajše odrasle)
3. **Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja** (Subvencije za samozaposlitev; Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih – prejemnikov DSP; Spodbujanje novega zaposlovanja starejših)
4. **Programi za povečanje socialne vključenosti** (Javna dela; Projekti zaposlitvenih programov pri neprofitnih delodajalcih) ( Zavod za zaposlovanje 2008)

Podatki zbrani na Zavodu za zaposlovanje, kažejo, da je največ ljudi vključenih v program Javnih del, ki poteka preko različnih institucij, upravnih enot, občin. Tako ljudi poskušajo čim bolj aktivirati in jih vključevati v družbo.

Tabela 9.2 : Osebe vključene v program Javna dela v letih 2003—2007.

Leto	2003	2004	2005	2006	2007
Število oseb	1105	976	907	840	680

Vir: Zavod za zaposlovanje (2008)

Drugi najboljšežnejši program je program Pomoč pri načrtovanju poklicne poti. Ker je na Zavodu za zaposlovanje prijavljenih veliko oseb z nižjo ali nobeno izobrazbo, je potrebno te ljudi vključevati in jih pomagati kako priti do prave poklicne poti oz. do pravega dela.

Če podam število oseb, ki so se vključevale v program Pomoč pri načrtovanju poklicne poti v letih od 2003-2007, je naslednje:

Tabela 9.3: Osebe vključene v program Pomoč pri načrtovanju poklicne poti v letih 2003—2007.

Leto	2003	2004	2005	2006	2007
Število oseb	600	481	484	567	800

Vir: Zavod za zaposlovanje (2008)

Iz grafa 9.2 lahko razberemo, da se je v obdobju 2003—2007 zmanjšalo število prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje, čeprav je bilo še vedno veliko. Iz podatkov, ki sem jih preverjala v letnih poročilih z Zavoda za zaposlovanje, sem primerjala stopnje registrirane brezposelnosti, in sicer:

- leta 2003 je bila stopnja registrirane brezposelnosti 17,8 %;
- leta 2004 je bila stopnja registrirane brezposelnosti 17,9 %, kar je bilo za 0,1 % višja kot leto prej;
- leta 2005 je bila spet nižja za 0,9 %, to je 17,9 %;
- leta 2006 je bila kar za 3,1 % nižja stopnja registrirane brezposelnosti, to je 14,8 %;
- tudi leta 2007 je bila stopnja registrirane brezposelnosti, in sicer za 1 %, vrednost pa je 13,8%.

Lahko ugotovimo, da se je stopnja registrirane brezposelnosti več ali manj zmanjševala, tako da vsako leto redno delujejo po programih aktivne politike zaposlovanja.

## 10 SKLEP IN UGOTOVITVE

Ponudba in povpraševanje po delovni sili sta zelo gibljiva na trgu delovne sile. Proučujemo ju preko zavoda za zaposlovanje. Zavod za zaposlovanje je največja in tudi najstarejša institucija, ki je vključena v trg delovne sile, na katerega se obrnejo brezposelne osebe in pa seveda delodajalci, ki iščejo delovno silo. Seveda obstajajo tudi druge institucije, ki sem jih omenjala že v nalogi, preko katerih se izmenjujeta ponudba in povpraševanje po delovni sili.

Pri nas v Pomurju je vedno težje pripeljati ponudbo in povpraševanje po delovni sili do pravega sorazmerja, ki bi rešila vse težave, ki se pojavljajo na trgu delovne sile. Prihajalo je do različnih kriz v podjetjih. Podjetja so zapirala svoja vrata ali na veliko zmanjševala število zaposlenih. To so bila nekoč velika, močna in prepoznavna podjetja, kot so Mura, Planika, Pomurka mesna industrija itd. Bilo je veliko odvečne delovne sile, ki so jih podjetja postavila lahko rečemo »na cesto«.

Tako so se začele pojavljati problemi tudi na Zavodu za zaposlovanje. Na Zavodu za zaposlovanje rešujejo te probleme z aktivno politiko zaposlovanja. Preko raznih virov in literature sem skozi celotno nalogo ugotavljala, kako težko je zadovoljiti vso ponudbo delovne sile, ki se prijavi na Zavod za zaposlovanje. Vedno poskušajo z novimi predlogi in načrti za prihodnost, vendar se takih stvari ne da rešiti v kratkem obdobju, to lahko traja tudi deset ali več let. Krize morajo začeti reševati že na šolski ravni, s svetovanjem posameznikom, kako se naj usmerjajo in kako odreagirajo na trgu delovne sile. Seveda pa se morajo posvečati tudi zaposlenim, saj je dandanes pomembno vseživljenjsko učenje, kar spodbujajo podjetja; pozornost morajo namenjati tudi starejši populaciji, ki ima strašanske težave na trgu delovne sile. Tisti, ki so postali brez zaposlitve, se težko vključujejo v iskanje nove zaposlitve. Problem pa je tudi ta, da podjetja nimajo interesa, da bi zaposlovala starejšo populacijo ponudbe delovne sile, saj so vsi prepričani, da so starejši manj sposobni kot mlajši, vendar ni vedno temu tako.

- *Delovna mesta se ne ustvarijo čez noč in za ustvarjanje je potrebna vsaj 3% gospodarska rast, kar v primeru Pomurja pomeni za ohranjanje razlike v razvojnem zaostanku rast za najmanj 6%, za začetek dohitevanja pa še kaj več. V razgovorih s predstavniki gospodarstva in institucij sta bili kot najbolj kritični točki izpostavljeni*

*zaprtost podjetij in slabo povezovanje med podjetji in ljudmi. Ustvarjanje možnosti in priložnosti za povezovanje ljudi iz podjetij, nastajanje socialnih mrež in posledično povezovanja podjetij po nekapitalskih principih je ena ključnih nalog in priložnosti.*  
(Kampuš in drugi 2006, 13)

Namen diplomske naloge je bil preučevati, ali se ponudba in povpraševanje po delovni sili sorazmerno zmanjšujeta ali povečujeta. Za njuno delovanje je bilo pomembno preučevanje prijavljenih oseb na Zavodu za zaposlovanje s strani stopnje izobrazbe. Osebe z višjo stopnjo izobrazbe se niso prijavljale v tako velikem številu, kot osebe z nižjo stopnjo izobrazbe, čeprav se je število oseb z višjo stopnjo izobrazbe v zadnjih letih v Pomurju precej povečalo. Namen naloge je bil tudi pregled ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki so pomagali ponudbi in povpraševanju po delovni sili, in kako je aktivna politika zaposlovanja svetovala brezposelnim osebam in podjetjem, ki so zaposlovali.

V proučevanem obdobju, 2003—2007, je na Zavodu za zaposlovanje veliko število mladih. Kljub velikemu povpraševanju po delovni sili se vseeno ne odločijo, da bi se zaposlili. Vprašanje, ki se ob tem pojavi, je: »Zakaj se nočejo zaposliti?«. Problem brezposelnih mladih je neprimerna izobrazba. Iz virov sem ugotovila, da je tudi številno povpraševanje po delovni sili, včasih tudi dlje časa, kajti ni kandidatov, ki bi zapolnil določeno delovno mesto.

Razlogi, zakaj se brezposelna oseba noče zaposliti na razpisano delovno mesto, so naslednji:

- zaposlitveni delovni čas (določen čas, 3 mesece, 6 mesecev, podaljševanje delovnega časa...)
- neprimerna izobrazba
- finančna stran delovnega mesta (plača)

Na drugi strani je tudi veliko število starejše populacije, prijavljene na Zavodu za zaposlovanje. Ta populacija nima veliko izbire pri prostih delih, kajti povpraševalci po delovni sili postavljajo ponavadi tudi starostne pogoje, ki pa niso zakoniti. Vseeno poskušajo na Zavodu za zaposlovanje z raznoraznimi rešitvami. Mlade kot tudi starejše posameznike poizkušajo prekvalificirati v poklice, ki naj bi bili bolj iskani, kot so njihovi prvotni. Vendar jih kljub prekvalificiranosti veliko ne uspe najti zaposlitve.

Če gledamo ponudbo delovne sile, ki je prijavljena na Zavodu za zaposlovanje, po stopnji izobrazbe, lahko potrdim hipotezo, ki sem si jo zastavila na začetku naloge:

- da se na Zavod za zaposlovanje prijavlja veliko manj ponudnikov delovne sile, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe, kot ostali, ki imajo nižjo. Ne glede na to, da je oseb z višjo stopnjo izobrazbe po številu manj v Pomurju, se jih v sorazmerju z ostalimi, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, v procentih manj prijavlja na Zavod za zaposlovanje, kot brezposelne osebe. Ponudbe delovne sile z višjo stopnjo izobrazbe je čedalje več, vendar so si te osebe sposobne prej in spretneje najti zaposlitev kot osebe z nižjo stopnjo izobrazbe. Te osebe so iznajdljive in raziskujejo v vse smeri, da bi našle čim boljše zaposlitev. Tako si tudi veliko oseb z višjo stopnjo izobrazbe najde zaposlitev že v kraju šolanja ali v bolj razvitem kraju, kjer imajo možnost zaposlitve z izbrano izobrazbo. Ponudba delovne sile z nižjo stopnjo izobrazbe, ki je prijavljena na Zavodu za zaposlovanje, je deležna raznoraznih aktivnosti, kako si najti zaposlitev. Svetovalci na Zavodu za zaposlovanje prirejajo razne delavnice, kjer se brezposelne osebe lahko naučijo pisati kvalitetno prošnjo za zaposlitev, kje vse lahko iščejo zaposlitev, kako se moraš obnašati na razgovorih, itd.

Povpraševanje po delovni sili se povečuje in s tem posledično zmanjšuje ponudba delovne sile. To je bila prva postavljena hipoteza, ki jo hkrati tudi potrjujem po raziskovanju podatkov Zavoda za zaposlovanje. Podatki so pokazali, da se je povpraševanje po delovni sili iz leta v leto povečevalo, vsako leto se je povečevala tudi ponudba delovne sile, vendar je bilo povpraševanje po procentih večje. Tako se je brezposelnost zmanjševala. Po podatkih se je najbolj zmanjšala prav v letu 2005. Čeprav je bilo povpraševanje po delovni sili vedno večje od ponudbe delovne sile, je brezposelnost bila vedno prisotna.

Veliko vlogo pri zmanjševanju brezposelnosti pri nas ima aktivna politika zaposlovanja. Omenjala sem različne načrte in predloge za zmanjševanje brezposelnosti, ki jih izvajajo in so bili kar uspešni. Pomagali niso samo eni strani—ponudbi delovne sile, ampak so sodelovali tudi z nasprotno stranjo—povpraševanjem po delovni sili. S skupnimi močmi si prizadevajo še vedno zmanjšati sedanjo brezposelnost. Aktivna politika zaposlovanja že od osamosvojitve Slovenije deluje in pomaga problemom na trgu delovne sile. Lahko smo tudi zadovoljni, da jo državna sociala še vedno dobro usmerja in podpira v delovanju in načrtovanju programov.

Pomurje velikokrat opominja politiko države na svoje raznovrstne krize, v gospodarstvu, na trgu delovne sile, v šolstvu idr. Že nekaj let se dogajajo spremembe, ki so načrtovane s strani države. Država se je začela posvečati šolstvu in ga poskuša decentralizirati. V Pomurju poskušajo razvijati izobraževalne institucije, na podlagi katerih bi se izobraževani kader zadržal v svojem domačem okolju. Ta kader bi lahko ustanavljal, razvijal še večje potrebe po delovni sili, regijo Pomurje bi, razvili jo pripeljali na višjo raven in jo tako lahko približali ravni razvitejših regij v državi.

## LITERATURA

- Antončič, Vojko, Sonja Drobnič, Veljko Rus in Ivan Svetlik. 1984. *Tokovi Zaposlovanja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Camloh Mrđenović, A. 2004. *Interni trg delovne sile in fleksibilnost*. Magistrsko delo. Ljubljana: FDV. Dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag\\_camloh-mrdenovic-alenka.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_camloh-mrdenovic-alenka.pdf) (23. avgust 2007).
- Clifford, N., M. Morley in P. Gunnigle. 1997. Part-time work in Europe. *Employee Relations* 19 (6): 555-567.
- Doeringer, P. 1967. Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labour Markets. *Industrial & Labour Relations Review* 20 (2): 206-220.
- Javornik, M., D. Voglar, A. Dermastia, R. Pavlovec, B. Resman, J. Stergar, Z. Mlinar, P. Weiss in T. Wraber. 1990. *Enciklopedija Slovenije*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Glazer, Jože in Vanja Hazl. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 200—224. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Gulič, Andrej. 1998. Strategija razvoja Pomurja (Prekmurja in Prlekije). *Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja 6-7*: 5—70.
- Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
- Ignjatovič, Miroljub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 12—30. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ivančič, A. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
- --- 2008. Organiziranost izobraževalnega sistema kot dejavnik integracije mladih na trg delovne sile. *Družboslovne razprave* 57: 45-58. Dostopno prek: <http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/57-ivancic.pdf> (10. september 2008).
- Kajzer, A., T. Kraigher, F. Klužer, S. Kovačič, G. Kovačič, A. Brezigar, T. Masten Čelebič in D. Kidrič. 2006. Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995—2005. *Delovni zvezek* 5. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/dz/2006/dz05-06.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2006/dz05-06.pdf) (10.



september 2008).

- Kalleberg, A. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26 (1): 341—366.
- --- 2001. Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations* 39 (4): 479—504.
- Kampuš, A., T. Fulder in P.M. Hauser. 2006. *Osnutek strateškega dela RRP za področje gospodarstva*. Dostopno prek: [http://www.rra-mura.si/sl/informacija.asp?id\\_meta\\_type=2&id\\_informacija=266](http://www.rra-mura.si/sl/informacija.asp?id_meta_type=2&id_informacija=266) (15. julij 2007).
- Kramberger, A. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
- Ministrstvo za šolstvo in šport. 2008. *Izobraževanje v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.mss.gov.si/si/delovna\\_podrocja/izobrazevanje\\_v\\_sloveniji/](http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/izobrazevanje_v_sloveniji/) (15. januar 2009).
- Pirher, S. in I. Svetlik. 1994. *Zaposlovanje - Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Preželj, B. in I. Svetlik. 1992. *Zaposlovanje - Perspektive, priložnosti, tveganja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče d.o.o.
- RRA Mura, Razvojna agencija Mura d.o.o. 2003. *Regionalni razvojni program Pomurje 2000+*. Dostopno prek: [www.rra-mura.si/dokumenti/7/2/2006/RRP\\_2000,\\_april\\_2003-finale\\_469.doc](http://www.rra-mura.si/dokumenti/7/2/2006/RRP_2000,_april_2003-finale_469.doc) - 1860 KB (10. april 2009).
- --- 2005. *Predstavitev regije*. Dostopno prek: [http://www.rra-mura.si/sl/informacija.asp?id\\_meta\\_type=5](http://www.rra-mura.si/sl/informacija.asp?id_meta_type=5) (20. maj 2008).
- --- 2007. *Priloga 4: Analitični del človeških virov Pomurske regije*. Dostopno prek: [www.rra-mura.si/dokumenti/2/2/2007/Priloga\\_4\\_RRP\\_Pomurske\\_regije\\_ANALITICNI\\_DEL\\_CLOVESKIH\\_VIROV\\_739](http://www.rra-mura.si/dokumenti/2/2/2007/Priloga_4_RRP_Pomurske_regije_ANALITICNI_DEL_CLOVESKIH_VIROV_739) (10. april 2009).
- Setnikar-Cankar, S. 2002. *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
- Stanojevič, M., M. Rojec in M. Trbanc. 2006. Multinacionalna podjetja in (ne)fleksibilnost zaposlovanja v Sloveniji. *Družboslovne razprave* 53: 7—13. Dostopno prek: [http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/DR53-stanojevic\\_rojec\\_trbanc.pdf](http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/DR53-stanojevic_rojec_trbanc.pdf) (18. januar 2009).
- Svetlik, I. in M. Trbanc. 2002. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike

zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc, 34—55. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Trbanc, Martina. 1992. Različni socialno-blaginjski sistemi in trendi v socialnih politikah. *Družboslovne razprave* 14: 94—108. Dostopno prek: <http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/Rdr14Trbanc.PDF> (15. julij 2007).
- Urad vlade Republike Slovenije za komuniciranje. 2007. *Človeški kapital, delovna sila in trg dela*. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck2.pdf> (20. avgust 2007).
- Zaletel, A. 2006. *Kako uspešno iskati zaposlitev?* Ljubljana: Moje delo d.o.o.
- *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. 2008. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/NovinarskoSredisce/NovinarskeKonference/OSSevnica/06-02-08APZ.pdf> (10. september 2008).
- *Zavod za zaposlovanje Murska Sobota*. 2004. *Poročilo za leto 2003*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp03/lp2003ms.pdf> (10. 7julij 2007).
- --- 2005. *Poročilo za leto 2004*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp04/LP2004MS.pdf> (10. julij 2007).
- --- 2006. *Poročilo za leto 2005*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/P2005MS.pdf> ; (10. julij 2007).
- --- 2007. *Poročilo za leto 2006*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/LP2006MS.pdf> (16. julij 2007).
- --- 2008. *Poročilo za leto 2007*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007MS.pdf> (20. avgust 2008).
- Zelko, Ivan. 1996. *Zgodovina Prekmurja*. Murska Sobota: Univerzitetna knjižnica Maribor.

## PRILOGE

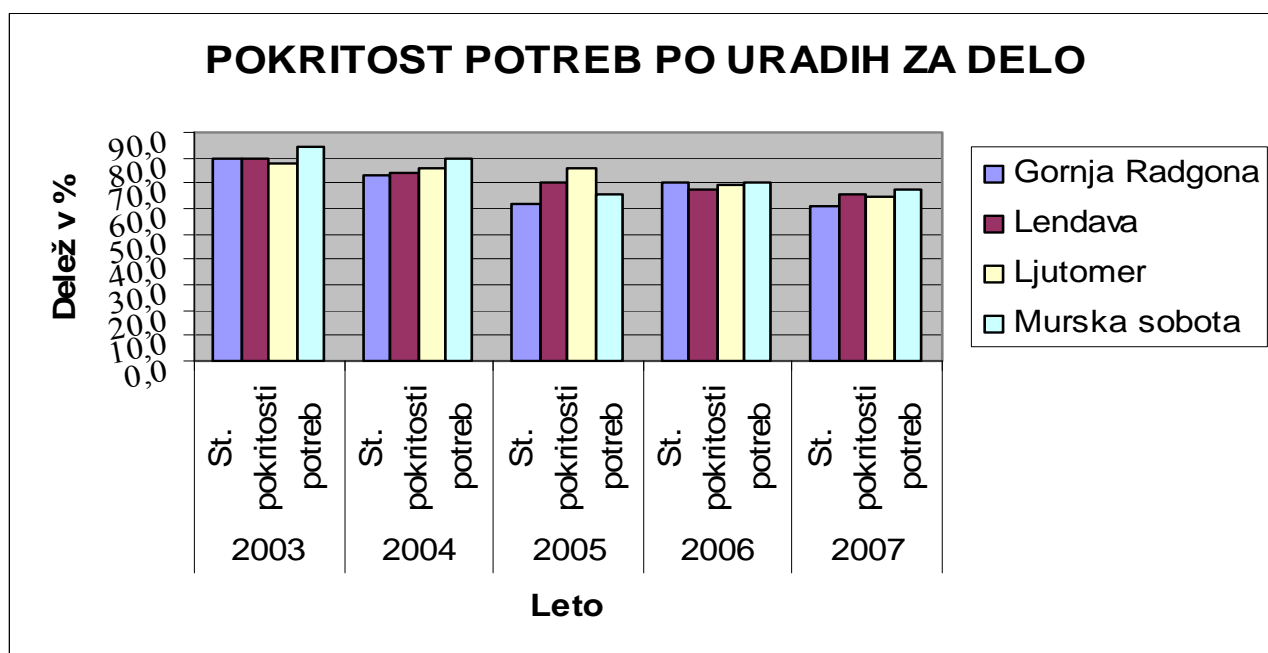
### Priloga A: Prijavljene in krite potrebe po uradih za delo v letih 2003—2007

Tabela A. 1: Prijavljene in krite potrebe po uradih za delo v letih 2003—2007

URAD DELO ZA	2003			2004			2005		
	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb
Gornja Radgona	1594	1272	79,8	1532	1115	72,8	2226	1378	61,9
Lendava	1489	1191	80,0	1584	1166	73,6	1618	1136	70,2
Ljutomer	1013	790	78,0	964	730	75,7	1233	942	76,4
Murska sobota	2947	2493	84,6	3272	2621	80,1	4491	2948	65,6
SKUPAJ	7043	5746	81,6	7352	5632	76,6	9568	6404	66,9

URAD DELO ZA	2006			2007		
	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb
Gornja Radgona	2241	1569	70,0	2152	1308	60,8
Lendava	2186	1468	67,2	1712	1120	65,4
Ljutomer	1412	978	69,3	1536	992	64,6
Murska sobota	4667	3260	69,9	4395	2954	67,2
SKUPAJ	10506	7275	69,2	9795	6374	65,1

Graf A.1: Pokritost potreb po uradih za delo

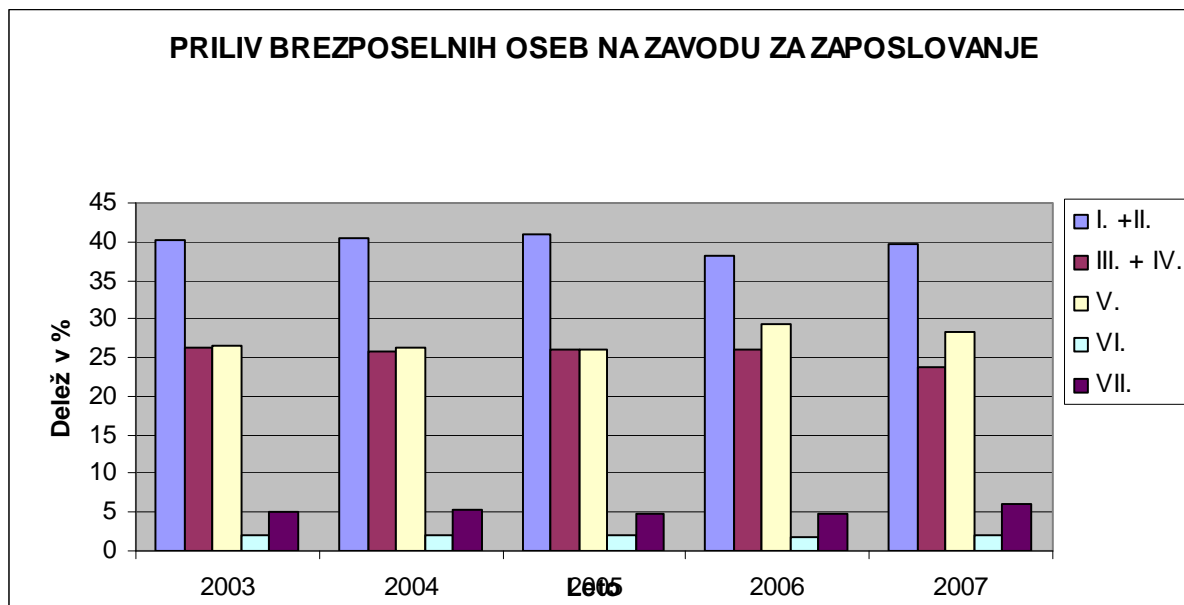


**Priloga B: Priliv brezposelnih oseb na Zavod za zaposlovanje po stopnji izobrazbe**

Tabela B.1: Deleži prijavljenih z določeno stopnjo izobrazbe

PRILIV	2003		2004		2005		2006		2007	
	Število	Delež v %	Število	Delež v %	Število	Delež v %	Število	Delež v %	Število	Delež v %
I. +II.	3412	40,1	3543	40,4	3482	41	2923	38,1	2816,0	39,8
III. + IV.	2236	26,3	2269	25,8	2214	26,1	2006	26,1	1686,0	23,8
V.	2268	26,6	2313	26,3	2210	26	2243	29,2	2002,0	28,3
VI.	160	1,9	182	2,1	175	2,1	130	1,7	152,0	2,1
VII.	440	5,1	472	5,4	406	4,8	376	4,9	423,0	6,0
SKUPAJ	8516	100	8779	100	8487	100	7678	100	7079,0	100,0

Graf B.1: Prijavljeni brezposelni na Zavod za zaposlovanje z določeno stopnjo izobrazbe



### Priloga C: Pokritost potreb po stopnji izobrazbe

Tabela C.1: Pokritost potreb po stopnji izobrazbe

STOPNJA IZOBRAZBE	2003			2004			2005		
	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb
I. + II.	1830	1712	93,6	1889	1657	87,7	2602	1808	69,5
III. + IV.	3159	2120	67,1	3241	1970	60,8	4113	2120	51,5
V.	987	1341	135,9	1143	1408	123,2	1516	1680	110,8
VI.	204	180	88,2	174	151	86,8	264	221	83,7
VII.	863	393	45,5	905	446	49,3	1073	575	53,6
SKUPAJ	7043	5746	81,6	7352	5632	76,6	9568	6404	66,9

STOPNJA IZOBRAZBE	2006			2007		
	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb	Potrebe	Krite potrebe	St. pokritosti potreb
I. +II.	3232	2474	76,5	2607	2146	82,3
III. + IV.	4521	2353	52,0	4652	1940	41,7
V.	1602	1781	111,2	1429	1597	111,8
VI.	245	170	69,4	238	154	64,7
VII.	906	497	54,9	869	537	61,8
SKUPAJ	10506	7275	69,2	9795	6374	65,1

Graf C.1: Pokritost potreb po stopnji izobrazbe

