

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sonja Vukšić

**Analiza zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb v
Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sonja Vukšič

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Analiza zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb v
Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

Analiza zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb v Sloveniji

Dolgotrajno brezposelne osebe, kot ena izmed težje zaposljivih skupin, se pri iskanju zaposlitve soočajo s številnimi dejavniki, ki jim onemogočajo pridobitev statusa zaposlene osebe. V ta namen sem se odločila, da bom v svoji diplomski nalogi analizirala zaposlitvene možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb. Izkazalo se je, da ima pri ustvarjanju zaposlitvenih možnosti le-teh, največjo vlogo država. Slednja preko različnih programov poskuša spodbuditi zaposlovanje brezposelnih oseb s čakalno dobo enega leta in več. Njihova uspešnost temelji na vključevanju motivacijskih dejavnikov v programe aktivne politike zaposlovanja, ki pozitivno vplivajo na samozavest vključenih oseb. Kot najbolj obetaven se je izkazal program »Klubi za iskanje zaposlitve«, saj je bilo med dolgotrajno brezposelnimi osebami, ki so bili v preučevanem obdobju člani le-tega, zabeleženih največ izhodov v zaposlitev. Tekom analize je bilo ugotovljeno, da je program posameznikom dvignil nivo samozavesti, kar je posledično vplivalo na boljši nastop pred delodajalci, vendar ni možno potrditi, da so posameznikove možnosti za zaposlitev večje. Na področju ustvarjanja zaposlitvenih možnosti se najslabše izkažejo delodajalci, ki med dolgotrajno brezposelnimi osebami ustvarjajo občutek pomembnosti kriterija starost kot ključnega pogoja za pridobitev zaposlitve.

Ključne besede: dolgotrajna brezposelnost, zaposlitvene možnosti, značilnosti dolgotrajno brezposelnih oseb, samozavest, aktivna politika zaposlovanja.

Analysis of employment possibilities of long-term unemployed persons in Slovenia

Long-term unemployed persons, as one of the more difficultly employable groups, are faced with many factors that preclude the acquirement of an employed person status while finding employment. Due to this fact I decided to analyze the employment possibilities of long-term unemployed persons in my paper. It was shown that in creating employment possibilities for long-term unemployed persons the biggest role is played by the state. The state, through various programs, tries to encourage employment of unemployed persons with a waiting list of one year or more. Their success is based on incorporating motivational factors into programs of active employment policies, which has a positive influence on the confidence of the people involved. The most promising program turned out to be "Klubi za iskanje zaposlitve" (Job finding clubs) because they had the highest number of success in finding employment between long-term unemployed persons, who were members of the club during the time of the research. I found out that the program raised the level of individuals' confidence, which consequentially improved performance during a job interview. With that said I cannot claim that the individual's chances for employment are higher. In the field of creating employment possibilities the smallest contribution is presented by the employers. They give the impression to long-term unemployed persons of the high importance of the age factor in acquiring employment.

Key words: long-term unemployment, employment possibilities, long-term unemployed persons' characteristics, confidence, active employment policy.

Kazalo

1	Uvod.....	6
2	Definiranje pojma brezposelnosti	8
2.1	Brezposelnost.....	8
2.2	Merjenje brezposelnosti	9
2.3	Vzroki brezposelnosti	9
2.4	Vrste brezposelnosti.....	10
2.4.1	Odkrita brezposelnost	10
2.4.2	Prikrita brezposelnost.....	12
2.5	Funkcije brezposelnosti	13
3	Posledice brezposelnosti	13
4	Dolgotrajna brezposelnost	14
5	Empirični del.....	15
5.1	Metodologija.....	15
5.2	Predstavitev dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji	16
6	Analiza zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb	23
6.1	Aktivna politika zaposlovanja.....	23
6.1.1	Klubi za iskanje zaposlitve	28
6.1.2	Zaposli.me/ Spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb.....	32
6.1.3	Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb	32
7	Sklep.....	34
8	Literatura	38
	PRILOGE.....	41
	PRILOGA A: Tabele	41
	PRILOGA B: Intervju z osebo A.....	43
	PRILOGA C: Intervju z osebo B	46

Kazalo tabel:

Tabela 5.1: Aktivno prebivalstvo od leta 1987 do leta 2010.....	16
Tabela 5.2: Brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti v obdobju med letoma 2005 in 2010.....	18
Tabela 5.3: Dolgotrajno brezposelne osebe glede na trajanje brezposelnosti, dec. 2005 – okt. 2010.....	19
Tabela 5.4: Starostna struktura dolgotrajno brezposelnih.....	20
Tabela 5.5: Spolna struktura dolgotrajno brezposelnih oseb, 2010.....	20
Tabela 5.6: Invalidnost med dolgotrajno brezposelnimi osebami, 2010.....	22
Tabela 5.7: Brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti, ki so se zaposlile v obdobju januar - oktober 2010.....	22
Tabela 6.8: Izhodi v zaposlitev do konca septembra (osebe vključene v APZ, v obdobju od januarja do konca septembra 2010).	26
Tabela A.1: Dolgotrajno brezposelne osebe po Območnih službah Zavoda, oktober 2010....	41
Tabela A.2: Delež najpogostejših vzrokov prijave dolgotrajno brezposelnih oseb na ZRSZ, dec. 2005 – okt. 2010.....	41
Tabela A.3: Dolgotrajno brezposelne osebe po poklicih, dec. 2005 – okt. 2010.....	42
Tabela A.4: Napotitve brezposelnih oseb k delodajalcem, 2005 - 2010.....	42

Kazalo grafa:

Graf 5.1: Delež dolgotrajno brezposelnih oseb v celotni brezposelnosti od leta 1987 do leta 2010.....	18
Graf 5.2: Deleži dolgotrajno brezposelnih oseb po izobrazbi.....	21

1 Uvod

V zadnjem času se razmere na trgu dela v Sloveniji slabšajo, kar nam vseskozi dokazuje stopnja dolgotrajne brezposelnosti, ki se je v letu 2010 ponovno povečala, glede na leto 2009. Kljub občutno višji stopnji dolgotrajne brezposelnosti je ta še vedno nižja od povprečja EU (UMAR 2011), kar nam daje upanje, da se bo stanje s časoma popravilo. Samo upati, da se bo dogajanje na trgu delovne sile v prihodnje izboljšalo, pa ni dovolj. Potrebno je ugotoviti, s katerimi prijemi lahko dolgotrajno brezposelnim osebam povečamo možnosti za pridobitev zaposlitve. Namen mojega diplomskega dela se skriva v poskusu analize zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb s ciljem ugotoviti, s katerimi načini lahko znižamo stopnjo dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji. So te priložnosti v največji meri rezultat dela države, ali je vse zgolj prepuščeno brezposelnim osebam s čakalno dobo enega leta ali več? Gre morda za nekaj povsem nepričakovanega in so pri tem glavno vlogo prevzeli delodajalci? Hkrati me zanima, kateri je tisti program aktivne politike zaposlovanja, ki dolgotrajno brezposelnim osebam najbolj koristi. Odgovore na zastavljena vprašanja, bom skušala pridobiti s preverjanjem ustreznosti hipotez. Zastavila sem si tri hipoteze, ki me bodo vodile skozi celotno diplomsko nalogo. Definicije hipotez so sledeče:

H1: Zaposlitvene možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb se večajo glede na večanje njihove samozavesti.

H2: Bistveni kriterij delodajalcev za izbiro potencialnega kandidata za prosto delovno mesto predstavlja starost brezposelne osebe.

H3: Delodajalci so nagnjeni k zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih oseb le v primeru, ko za to prejmejo subvencije.

Težko je reči, kakšne rezultate je možno pričakovati. Moje mnenje je, da na tem področju največ postori država, ki preko različnih programov poskuša spodbuditi zaposlovanje posameznikov znotraj kategorije težje zaposljivih skupin na trgu delovne sile, nikakor pa nočem trditi, da ima pri ustvarjanju boljših možnosti za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih oseb največji doprinos ravno država. Izpostavila bi tudi motiviranost dolgotrajno brezposelnih oseb za iskanje zaposlitve, saj je ravno pomanjkanje volje tisti poglobitni razlog, zaradi katerega nekdo obupa in se uda v usodo. Vendar, kako motivirati te

posameznike, in jih prepričati, da vse ni tako brezupno? Mislim, da je odgovor skrit v dodatnem izobraževanju, saj se posamezniki z izpopolnjevanjem svojega znanja in veščin počutijo bolj samozavestnejše in bolj pripravljene soočiti se z novimi izzivi. In kakšna naj bi bila vloga delodajalcev na področju dolgotrajne brezposelnosti? Sem mnenja, da slednjih problem dolgotrajne brezposelnosti niti ne obremenjuje, saj le-ti gledajo predvsem na svoje koristi. Ne ozirajoč se na ostale akterje na trgu dela, želijo iz vsake narejene poteze izveliči največji možni izplen. Na področju zaposlovanja to pomeni imeti delavce, ki imajo veliko znanja, izkušenj, redko zbolijo, so se pripravljene odpovedati svojemu družinskemu življenju, z namenom, da bi »živeli« samo za službo, uvrščene v starostno skupino med 30 in 40 let. Zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih oseb pa predstavlja vse prej kot to, saj v kategoriji dolgotrajno brezposelnih oseb prevladujejo predvsem starejše, invalidne in slabše izobražene osebe, zaradi česar imajo delodajalci zadržke pri zaposlovanju oseb znotraj te kategorije. Če se le odločijo za zaposlitev, je to zgolj v primeru, ko s strani države prejmejo določene subvencije. Delodajalci so mnenja, da te osebe niso dovolj motivirane za delo, da niso dovolj sposobne, da imajo določene omejitve, in so popolnoma nefleksibilne.

2 Definiranje pojma brezposelnosti

2.1 Brezposelnost

Biti brezposeln v današnjih časih, ko se soočamo z negotovostjo in številnimi gospodarskimi krizami, vsekakor ni zaželeno. Obstaja namreč nešteto dejavnikov, ki negativno vplivajo na gospodarsko rast, kar se posledično odrazi v višji stopnji brezposelnosti. Koga vse lahko uvrstimo v skupino brezposelnih oseb, nam podrobno predstavi Zakon o urejanju trga dela, ki je stopil v veljavo s 1.1.2011, in predstavlja nadomestek dotedanjega Zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti (ZRSZ 2011a). V zakonu je opredeljeno, da ima status brezposelne osebe oseba, ki aktivno išče zaposlitev, je zmožna za delo, je prijavljena na Zavodu ter je pripravljena sprejeti ustrezno oziroma primerno zaposlitev, ki jo ponudi Zavod ali drug izvajalec storitve posredovanja zaposlitve. Brezposelna oseba prav tako ne sme biti v delovnem razmerju, ne sme biti niti samozaposlena, ni kmet ali upokojenec, nima statusa dijaka, vajenca, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let, ter ni poslovodna oseba v osebni družbi, enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu (Zakon o urejanju trga dela, 8. čl.). »Za delazmožno po tem zakonu se šteje brezposelna oseba od dopolnjenih 15 do 65 let starosti, pri kateri ni prišlo do popolne nezmožnosti za delo po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali nezaposljivosti po predpisih o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov« (Zakon o urejanju trga dela, 9. čl.). Zakonska definicija ne odraža popolnoma realnega stanja, saj je iz nje lahko izključena večja skupina ljudi, ki morda prav tako išče zaposlitev, a se zaradi svojega statusa ne more uvrstiti na seznam brezposelnih oseb. Gre za skupine ljudi, kot so prvi iskalci zaposlitve, upokojenci, ki iščejo dopolnilni zaslužek, vdove in zaposleni s skrajšanim delovnim časom, katerih delovne zmožnosti niso povsem izkoriščene. Pri tem je potrebno izpostaviti, da obstaja možnost, da omenjena definicija zajema tudi takšne osebe, ki le navidezno iščejo zaposlitev (z namenom prejemanja denarnega nadomestila). Iz omenjenega sledi, da je meja med zaposlenostjo ter prikrito in odkrito brezposelnostjo vedno bolj nejasna, kar pomeni, da nam stopnja brezposelnosti preučevanega območja ne more z gotovostjo potrditi deleža brezposelnih oseb (Svetlik 1985).

2.2 Merjenje brezposelnosti

V Sloveniji se je podatke o brezposelnih osebah sprva zbiralo samo na podlagi evidence brezposelnih oseb, ki so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ), od leta 1996 naprej pa se podatke pridobiva tudi z Anketo o delovni sili, kar je skladno z metodologijo ILO za mednarodno primerjavo podatkov (Svetlik in drugi 2002; Statistični urad RS 2011a).

Poleg omenjene razlike, ki se nanaša na način zbiranja podatkov za merjenje brezposelnosti, se pristopa razhajata še v eni točki. Razlika se skriva v sami definiciji brezposelne osebe, saj se za določanje stopnje registrirane brezposelnosti upošteva definicija, ki jo najdemo v Zakonu o urejanju trga dela, medtem ko je za stopnjo anketne brezposelnosti relevantna sledeča definicija: »Brezposelna oseba po Anketi o delovni sili je oseba, ki v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem ni niti eno uro delala za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali družinsko blaginjo, vendar v zadnjih štirih tednih aktivno išče delo in ga je v dveh tednih tudi pripravljena sprejeti. Med brezposelne osebe spadajo tudi tiste osebe, ki so že našle delo in ga bodo začele opravljati po anketiranju« (Divjak in drugi 2010, 8). Ravno zaradi različnega načina merjenja stopnje brezposelnosti prihaja do razhajanja med ugotovljeno stopnjo registrirane in ugotovljeno stopnjo anketne brezposelnosti. Do razhajanj prihaja tudi na področju možnosti primerjanja pridobljenih podatkov z drugimi državami. Podatki, pridobljeni z Anketo o delovni sili, so primerljivi s podatki drugih držav, ki se poslužujejo enakega načina zbiranja podatkov. Na žalost pa podatki o registrirani brezposelnosti ne morejo služiti temu namenu, saj so uporabni zgolj za primerjavo na državni ali regionalni ravni (Svetin 2009). Težko trdimo, da je eden način boljši od drugega, saj ima vsak svoje prednosti kot tudi slabosti.

2.3 Vzroki brezposelnosti

Eden izmed osnovnih vzrokov za pojav brezposelnosti je neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili na trgu dela, do katerega pride zaradi številnih dejavnikov. Med najbolj vplivne procese, ki so marsikaterega delodajalca prisilila v odpuščanja, lahko uvrstimo: napredek tehnologije, upadanje števila delovnih mest, stečaje in gospodarsko krizo. Povsem mogoče in dopustno je, da je za pridobitev statusa brezposelne osebe odgovoren tudi posameznik, ki je prenehal delati po lastni volji. V tem primeru govorimo o tako imenovani prostovoljni brezposelnosti, ki ni pogosta, saj s tem dejanjem posameznik izgubi vse pravice

iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Tudi vedno intenzivnejše delo delavcev (nadurno delo) za mnoge pomeni izgubo delovnega mesta in s tem prehod v brezposelnost. Vzroke brezposelnosti lahko iščemo tudi v načinih reguliranja dogajanja na trgu delovne sile. S tem mislim predvsem na denarna nadomestila, katerih so deležne brezposelne osebe ob izgubi zaposlitve (Svetlik 1985). Verjetno obstajajo tudi številni drugi vzroki za nastanek brezposelnosti, ki so našim očem marsikdaj skriti.

2.4 Vrste brezposelnosti

Poznamo več vrst brezposelnosti, ki so posledica različnih vplivov na trgu delovne sile. V grobem bi lahko brezposelnost razdelili na odkrito in prikrito.

2.4.1 Odkrita brezposelnost

Odkrita brezposelnost zajema vse registrirane brezposelne osebe, pri katerih je vzrok za brezposelnost mogoče prepoznati v enem izmed štirih tipov odkrite brezposelnosti. Medtem, ko frikcijska in strukturna brezposelnost izhajata iz slabega delovanja trga delovne sile, pa ciklična brezposelnost in brezposelnost neskladne rasti izhajata iz premajhnega povpraševanja (Svetlik 1985).

2.4.1.1 Frikcijska brezposelnost

Če se osredotočimo najprej na lastnosti frikcijske brezposelnosti, ugotovimo, da je ta tip brezposelnosti najmanj problematičen. Do takšnega tipa brezposelnosti prihaja predvsem zaradi slabega ali oviranega pretoka informacij med delodajalci in potencialnimi delojemalci. Ker pretok informacij na trgu dela prej ali slej steče, bi lahko frikcijsko brezposelnost označili za kratkotrajno (Svetlik 1985). Pravijo, da »prava differentia specifica frikcijske brezposelnosti je njeno pokritje z ustreznimi prostimi delovnimi mesti. Kolikor je ustreznih prostih delovnih mest, tolikšna je tudi frikcijska brezposelnost« (Svetlik 1985, 35). Oziroma z drugimi besedami, frikcijsko brezposelni so tisti iskalci zaposlitve, katerim so na razpolago ustrezna delovna mesta. Skratka, vse dokler se bo družba razvijala in s tem potreba po delovni sili, bo določena frikcijska brezposelnost vedno obstajala (Drobnič 1985).

2.4.1.2 Strukturna brezposelnost

Če smo rekli, da bi frikcijsko brezposelnost označili za neproblematično, je pri strukturalni brezposelnosti ravno nasprotno. Za ta tip brezposelnosti je značilno, da med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej prihaja do določenih kvalitativnih neskladij. Gre za pokritost z neustreznimi prostimi delovnimi mesti, saj struktura brezposelnih oseb ne ustreza zahtevam prostih delovnih mest (Drobnič 1985). Do neskladij prihaja na področjih, kot so: stopnja izobrazbe, lokacija delovnega mesta, usposobljenost delavca, poklic delavca ali plače. Ker je reševanje takšnih neskladij v večini držav prepočasno in dolgotrajno, je potrebno poseči na trg delovne sile, in sicer s prilagajanjem politike zaposlovanja. V večini se neskladja razrešujejo preko trga izobraževanja in usposabljanja ter mobilnosti delovne sile (Svetlik 1985; Hrovatin 2003).

2.4.1.3 Ciklična brezposelnost

Za ciklično brezposelnost je značilno, da se pojavi predvsem v obdobju recesije, ko se zaradi pomanjkanja finančnih sredstev pojavi zmanjšanje povpraševanja po blagu na individualni ravni (Bubnov-Škoberne 1997). »To nadalje vpliva na zmanjševanje proizvodnje in investicij in na zmanjševanje povpraševanja po delovni sili« (Svetlik 1985, 36). Kot vidimo, se zaradi absolutnega pomanjkanja delovnih mest ustvarja presežek delovne sile, po kateri ni povpraševanja. To pomeni, da se takšna brezposelnost pojavlja le občasno, zaradi določenih cikličnih gibanj, s čimer je povezano tudi njeno trajanje; namreč, dolžina in globina gospodarskih ciklov nakazujeta čas trajanja brezposelnosti. Eden izmed možnih načinov, kako reševati ta problem, je javno spodbujanje povpraševanja. Gre za finančne spodbude številnim podjetjem z namenom, da si opomorejo in pričnejo ustvarjati nova delovna mesta (Svetlik 1985).

2.4.1.4 Brezposelnost zaradi neskladne rasti

Do brezposelnosti zaradi neskladne rasti prihaja zaradi nenadnih sprememb na strani ponudbe ali povpraševanja po delovni sili; povečanja ponudbe delovne sile (»baby boom«, imigranti, zdomci), hitrega tehnološkega napredka, neustreznih strukturalnih investicij, deagrarizacije in gospodarskega stanja države po vojni. Oblikovane rešitve za takšno stanje temeljijo predvsem

na pomoči tujih držav, vračanju imigrantov, industrializaciji ali na vlaganju v delovno intenzivno gospodarstvo (Svetlik 1985).

2.4.2 Prikrita brezposelnost

Na področju brezposelnosti poznamo tudi pojem prikrite brezposelnosti, ki kot takšna ni nikjer evidentirana, zaradi česar je še težje oceniti, kolikšen delež brezposelnih oseb se »skriva« znotraj te vrste (Svetlik 1985). »Za prikrito brezposelne bi smeli šteti samo tiste osebe, ki same hočejo biti boljše, bolj produktivno ali dalj časa zaposlene, in osebe, ki niso zaposlene, ne iščejo aktivne zaposlitve, pa bi se vendarle želele zaposliti« (Svetlik 1985, 38). Se pravi, z upoštevanjem treh kriterijev (posameznik nima dovolj dela, ima neustrezno delo ali bi se pogojno zaposlil), bi zajeli tudi ostale osebe, ki po definicijah ne sodijo v kategorijo brezposelnih oseb. Seveda moramo pri tem upoštevati kriterij prostovoljnosti in posameznikovo željo po zaposlitvi. Težko je trditi, da je neka oseba s skrajšanim delovnim časom prikrito brezposelna, če le-ta ne želi opravljati večjega števila ur dela dnevno. Bolj sistematična razdelitev pojma razdeli prikrito brezposelnost v dve skupini: latentna brezposelnost in podzaposlenost (Svetlik 1985).

2.4.2.1 Latentna brezposelnost

Znotraj latentne brezposelnosti uvrščamo osebe, ki nimajo zaposlitve, je tudi ne iščejo oziroma to iskanje ni nikjer zabeleženo. Takšne osebe bi zaposlitev sprejele takoj, a pod določenimi pogoji. Pogostokrat v to skupino uvrščamo apatične delavce, ki so zaradi dolgotrajne brezposelnosti že obupali nad iskanjem primerne in ustrezne zaposlitve. Tu so zajeti tudi tisti, ki bi se radi zaposlili, vendar se zaradi določenih ovir (družinske, osebne ali zakonske zadeve) ne morejo. Nekateri avtorji med latentno brezposelne uvrščajo zdomce, ki delajo v tujini. Za te se predpostavlja, da bi se v primeru, če bi se vrnil, bili pripravljeni zaposliti (Svetlik 1985).

2.4.2.1 Podzaposlenost

Znotraj druge kategorije prikrite brezposelnosti, podzaposlenosti, uvrščamo osebe, ki so podzaposlene ali osebe, ki bi kljub zaposlitvi želele delati več ali na bolj primernih delovnih mestih. Za razliko od oseb, ki smo jih uvrstili v skupino latentno brezposelnih, se podzaposlene osebe ne morejo registrirati, saj že imajo zaposlitev. Tu lahko izpostavimo

delavce, ki neprostoovoljno opravljajo dela s skrajšanim delovnim časom, kar je odraz fleksibilizacije trga delovne sile (Ignjatovič 2002). Nekateri med podzaposlene osebe uvrščajo tudi številne osebe, ki so vključene v programe aktivne politike zaposlovanja, kot so programi za usposabljanje in prekvalifikacije, programi subvencioniranja zaposlitev in programi javnih del. Velikokrat se v okviru podzaposlenosti omenja delavce, katerih delovna sila ni ustrezno izkoriščena, bodisi da opravljajo delo, drugačno od svojega poklica, ali delo, ki ne zahteva izkoriščenja njihovih delovnih zmožnosti (Svetlik 1985).

2.5 Funkcije brezposelnosti

Kljub nekaterim slabim lastnostim, ki jih s seboj prinese brezposelnost, le-ta v svoji naravi nosi številne funkcije, ki so pomembne za nemoteno delovanje trga delovne sile. Prva funkcija brezposelnosti omogoča vsem podjetjem lažje prilagajanje cikličnim gibanjem v gospodarstvu. Kriza v gospodarstvu namreč pomeni slabše razmere za poslovanje, s tem pa prihaja do zmanjševanja obsega dela. Končni rezultat takšnih okoliščin se izkaže v višji stopnji brezposelnosti, saj prihaja do številnih odpuščanj. Ravno nasprotno se delavcem godi v času gospodarskega razcveta. Podjetja zaradi dobrega poslovanja in širjenja svojih dejavnosti izkazujejo potrebo po povečanju delovne sile, kar rezultira v manjši stopnji brezposelnosti. Če preidemo na drugo funkcijo brezposelnosti, ugotovimo, da je ta smiselno povezana s prvo. Namreč, brezposelne osebe predstavljajo zadostno skupino delavcev (t.i. armada delavcev), ki je delodajalcem vedno na voljo, ko jo slednji potrebujejo. Kot tretjo funkcijo brezposelnosti lahko opredelimo ustvarjanje konkurence med zaposlenimi in brezposelnimi osebami, medtem ko za četrto funkcijo brezposelnosti velja, da vpliva na zniževanje delavskih mezd (z višanjem stopnje brezposelnosti se niža višina delavske mezde, in obratno) (Svetlik 1985).

3 Posledice brezposelnosti

Razsežnosti brezposelnosti je mogoče občutiti tako na mikro (na nivoju posameznika) kot tudi na makro ravni (na nivoju države). Kako posameznik doživlja izgubo zaposlitve, nam nazorno prikaže Harrisonov model vpliva brezposelnosti. Ta predvideva, da po izgubi službe pri posamezniku nastopi šok. Delavec je prepričan, da se mu godi krivica, in da si tega ni zaslužil. Temu obdobju naj bi sledilo obdobje optimizma, ko se oseba sprijazni z nastalo

situacijo in prične aktivno iskati novo zaposlitev. V kolikor v tem času ne najde zaposlitve, prične postopoma prehajati v pesimizem. Gre za obdobje, ko oseba dvomi v svoje znanje, sposobnosti, upada ji samozavest, dobi odpor za iskanje nove zaposlitve in pri sebi opaža le slabe lastnosti ter številne pomanjkljivosti, kar negativno vpliva na samospoštovanje, samozaupanje in motivacijo. Ob enem se pričnejo pojavljati prve večje finančne težave ter občutek dolgočasje in praznine v vsakdanjiku. Vse skupaj posameznika kaj kmalu privede, da se uda v usodo, saj dobi občutek, da se ne bo nič spremenilo. Nekateri se celo zaprejo vase in izogibajo družbi, saj se ne počutijo enakovredni ostalim ljudem. Ta oseba je čedalje bolj pasivna, saj zaradi apatije in razočaranosti nad svojim položajem ne naredi ničesar več, kar bi jo lahko privedlo do nove zaposlitve. Vsekakor je potrebno omeniti, da se vsaka izmed omenjenih faz razlikuje od človeka do človeka, sam razvoj le-teh pa je odvisen tudi od socialnega okolja, v katerem sem posameznik nahaja. Nedvomno je, da brezposelnost s seboj prinese številne ekonomske, socialne in psihološke težave, ki na marsikateremu posamezniku pustijo posledice. Izguba zaposlitve tako ne pomeni samo izgube finančnega dohodka, temveč poseže tudi po drugih aspektih življenja. Izkaže se, da izguba zaposlitve vpliva na strukturiranje prostega časa in apatijo, kar lahko vodi v socialno izključenost in osamo. Brezposelnost nima negativnih učinkov samo na posameznika, ki je ostal brez zaposlitve, temveč tudi na državo in ostale državljane. Lahko bi rekli, da gre za nek začaran krog, v katerega smo vpleteni vsi. V prvi fazi se širi siva ekonomija, država vedno več finančnih izdatkov namenja za zagotavljanje socialne varnosti namesto za izboljšanje izobraževalnega in zdravstvenega sistema ali stanovanjske politike mladih. Način, kako se spoprijeti z nastalimi posledicami brezposelnosti pa se razlikuje glede na posameznika in od države do države (Svetlik in drugi 2002).

4 Dolgotrajna brezposelnost

Nekaterim posameznikom izguba zaposlitve ne predstavlja večjih težav, saj se znajo novim razmeram hitro prilagoditi in kmalu najdejo novo zaposlitev. Statusa brezposelne osebe se oprimejo zgolj za kratek čas, njihova brezposelnost je tako kratkotrajna. Na drugi strani imamo skupino posameznikov, ki pri ponovnem iskanju zaposlitve niso tako uspešni. Njihovo iskanje zaposlitve se iz mesecev prelevi v leta, kar predstavlja resen problem bodisi na ravni gospodarstva kot tudi na individualni ravni. V tem primeru govorimo o dolgotrajni brezposelnosti, ki je po definiciji organizacije ILO opredeljena kot neprostovoljna odsotnost z

dela, ki neprekinjeno traja 12 mesecev ali več, in v tem času brezposelne osebe aktivno iščejo zaposlitev (Svetlik in drugi 2002, 34). Mnoge raziskave so potrdile, da je dolgotrajna brezposelnost skoncentrirana v t.i. marginalnih kategorijah na trgu delovne sile. Kot najbolj izpostavljene skupine bi v tem pogledu izpostavili mlade, ki iščejo prvo zaposlitev, starejše delavce, ki imajo pomanjkljivo izobrazbo ali določene fizične omejitve. V to skupino mnogi uvrščajo tudi ženske, ki so bile dalj časa odsotne iz trga dela zaradi nosečnosti in skrbi za otroka. Sem uvrščamo prav tako pripadnike etničnih manjšin, invalidne osebe, nekdanje zapornike in odvisnike (Svetlik in drugi 2002). Kdaj o dolgotrajni brezposelnosti govoriti kot o resnem problemu, ki kaže na nepopolno delovanje trga delovne sile? Na to vprašanje ne moremo podati pravega odgovora, saj težko potegnemo ločnico, kdaj je za nekoga nek problem resen in kdaj ni. Po večini se razsežnost pojma dolgotrajne brezposelnosti spreminja skladno z resnostjo problema, ki ga predstavlja dolgotrajna brezposelnost v preučevanem okolju (Drobnič 1985).

5 Empirični del

5.1 Metodologija

Pri preverjanju postavljenih hipotez sem se odločila za uporabo sekundarnih virov, saj bi imela za opravljanje takšne raziskave premalo časa. Pri analizi zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb, sem se zato sklicevala na sledeče vire; kot prvega sem uporabila Analizo dolgotrajno brezposelnih oseb, prijavljenih na ZRSZ (ZRSZ 2010), kjer so podatke pridobili na podlagi evidence o brezposelnih. Gre za pripravljeno analizo s strani Zavoda, ki temeljito predstavi stanje dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji, za obdobje med januarjem in oktobrom 2010 (ZRSZ 2010). Vzporedno sem obravnavala tudi poročila dveh programov, ki sta namenjena spodbujanju zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb. To sta programa Zaposli.me (ZRSZ 2011b) in Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb (ZRSZ 2011c), ki preko subvencij poskušata vplivati na izboljšanje razmer na trgu delovne sile. Uporabila sem tudi rezultate raziskave Učinki klubov za iskanje zaposlitve iz leta 1999, ki so delo Metoda Tekavčiča. Raziskava je temeljila na primerjavi skupine izbranih dolgotrajno brezposelnih oseb, ki so v preučevanem obdobju bili člani kluba, in tistih, ki to niso bili (Tekavčič 1999). Omejitve takšnega pristopa vidim v nepopolnem razumevanju obravnavanega problema, saj pridobljeni podatki ne bodo prikazali celotne slike, kar lahko zoži mojo perspektivo ter me pripelje do napačnih interpretacij in razlag.

Za boljše razumevanje obravnavanega problema sem se odločila izvesti še dva intervjuja. Oba sem opravila z osebama ženskega spola, ki sta stari 49 in 52 let, ter spadata v kategorijo dolgotrajno brezposelnih oseb. Izpostaviti moram, da osebi nista želeli biti imenovani, zato ju naslavljam z osebo A in osebo B (Intervjuvanec A 2011; Intervjuvanec B 2011). Kot prednost intervjuja bi izpostavila, da gre za dve osebi, ki me osebno poznata, in sta bili zaradi tega verjetno bolj zgovorni in odkriti kot nekdo, ki me ne pozna. Slabo stran takšnega obravnavanja problema vidim v številu opravljenih intervjujev. Rezultate analize dveh intervjujev je težko posplošiti na ostale dolgotrajno brezposelne osebe, nam pa daje vsaj majhen pogled v mišljenje dolgotrajno brezposelnih oseb o njihovih zaposlitvenih možnostih. Poleg tega moram omeniti, da bi bilo ustrežnejše, če bi bila starostna in izobrazbena struktura intervjuvanih oseb bolj razgibana, saj sta bili obe intervjuvanki stari okoli 50 let ter imeli nizko stopnjo izobrazbe. Na žalost je bilo težko pridobiti še kakšno osebo, s katero bi lahko opravila intervju, ki pa bi bila za vrednotenje dobljenih rezultatov ključnega pomena. Dobrodošli bi bili tudi izvedeni intervjuji z delodajalci, ki bi nam odgovorili na naša predvidevanja, da neradi zaposlujejo dolgotrajno brezposelne osebe. Vendar močno dvomim, da bi bili njihovi odgovori iskreni, zato sem se odločila, da njihovega pogleda ne obravnavam.

5.2 Predstavitev dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji

Kako se je gibalo število brezposelnih oseb med letoma 1987 in 2010, nam nazorno prikazuje Tabela 5.1.

Tabela 5.1: Aktivno prebivalstvo od leta 1987 do leta 2010.

Leto	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Registrirane brezposelne osebe	Leto	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Registrirane brezposelne osebe
1987	974.215	959.031	15.184	1999	877.424	758.473	118.951
1988	975.260	953.918	21.342	2000	874.773	768.172	106.601
1989	971.703	943.485	28.218	2001	880.898	779.041	101.857
1990	953.973	909.350	44.623	2002	886.133	783.499	102.635
1991	916.376	841.297	75.079	2003	874.920	777.247	97.674
1992	893.620	791.027	102.593	2004	900.316	807.490	92.826
1993	895.535	766.448	129.087	2005	904.889	813.000	91.889
1994	897.363	752.307	127.056	2006	910.675	824.839	85.836
1995	871.706	750.223	121.483	2007	925.334	853.999	71.336
1996	864.690	744.891	119.799	2008	942.473	879.257	63.216
1997	868.619	743.430	125.189	2009	944.525	858.171	86.354
1998	871.249	745.169	126.080	I-X 2010	963.029	836.809	99.220

Vir: ZRSZ (2010, 6).

Medtem, ko se je število aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva od leta 1987 postopoma zmanjševalo, opazimo pri številu registriranih oseb ravno nasproten pojav (l. 1988: 21.342; l. 1990: 44.623) (ZRSZ 2010, 6).

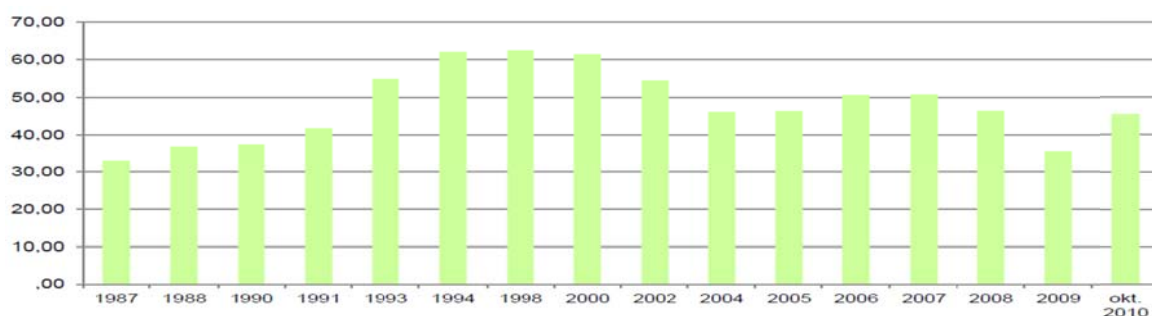
Gre za obdobje po letu 1987, ki je nakazovalo razpad nekdanje Socialistične federativne republike Jugoslavije (SFRJ), katera se je v naslednjih letih tudi razpadla. Razpad SFRJ in osamosvojitve Slovenije sta pomenila slabše pogoje za delovanje trga delovne sile, in s tem večanje problema brezposelnosti. Po letu 1991, se je namreč pričelo število registriranih brezposelnih oseb drastično povečevati. Vzrok takšnemu bliskovitemu naraščanju števila brezposelnih oseb pripisujemo zmanjšanju gospodarskega trga ob osamosvojitvi Slovenije (ZRSZ 2010, 6).

Iz zgornje tabele je razvidno, da leto 1993 (129.087) predstavlja najvišjo točko števila registriranih brezposelnih oseb, vse do danes. Od tega leta naprej in vse do leta 2008 (63.216), se je število brezposelnih oseb postopoma zmanjševalo (izjeme so leta 1997, 1998 in 2002). V letu 2009 (86.354) zopet opazimo rahel dvig števila brezposelnih oseb, kar je odraz svetovne gospodarske krize, ki je prizadela tudi Slovenijo. Posledice krize so prišle do izraza tako v letih 2010 (99.220) (ZRSZ 2010, 6), kot tudi 2011 (jan.-jun. 2011: 111.994) (ZRSZ 2011d).

»Stopnja registrirane brezposelnosti, izračunana kot delež brezposelnih oseb med vsemi aktivnimi prebivalci Slovenije, je do konca oktobra letošnjega leta znašala 10,6 %, kar je 1,5 odstotne točke več kot v letu 2009« (ZRSZ 2010, 5). Stopnja anketne brezposelnosti je v 4. četrtletju leta 2010 znašala 7,8 %, kar nas uvršča v sam vrh evropskih držav, glede na nizko stopnjo anketne brezposelnosti. Vendar, če pogledamo 4. četrtletje leta 2009 (6,4 %) ugotovimo, da se je ta zvišala za malo več kot 1 % (Statistični urad RS 2011b).

Kako se je gibal delež dolgotrajno brezposelnih v celotni brezposelnosti od leta 1987 do leta 2010, nam prikazuje Graf 5.1. Delež dolgotrajno brezposelnih oseb se je od leta 1987 (32 %) do leta 1998 (62 %) povečeval, na kar je upadal vse do leta 2004 (46 %). V letih 2005 (47,3 %), 2006 (48,6 %) in 2007 (51,2 %) zopet opazimo porast, medtem ko v obdobju med 2008 (47 %) in 2009 (36,5 %) opazimo upadanje deleža dolgotrajno brezposelnih glede na celotno brezposelnost. Zmanjšanje deleža dolgotrajno brezposelnih oseb je v letu 2009 večinoma odpadlo na račun povečanja deleža brezposelnih oseb s čakalno dobo do enega leta (ZRSZ 2010, 8).

Graf 5.1: Delež dolgotrajno brezposelnih oseb v celotni brezposelnosti od leta 1987 do leta 2010.



Vir: ZRSZ (2010, 8).

Gibanje števila brezposelnih oseb po trajanju brezposelnosti v obdobju med letoma 2005 in 2010, nam prikazuje Tabela 5.2.

Tabela 5.2: Brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti v obdobju med letoma 2005 in 2010.

Trajanje brezposelnosti	2005	2006	2007	2008	2009	I-X 2010
0 do 2 meseca	12.238	11.283	9.361	8.926	15.876	13.263
2 do 6 mesecev	18.340	16.568	13.280	11.595	22.088	21.768
6 do 12 mesecev	17.871	16.094	12.201	10.362	16.904	22.378
dolgotrajno brezposelni	43.441	41.891	36.494	32.334	31.487	41.811
Skupaj	91.889	85.836	71.336	63.217	86.355	99.220

Vir: ZRSZ (2010, 7).

Glede na trajanje brezposelnosti, je na ZRSZ prijavljenih največ takšnih oseb, ki so na Zavodu prijavljene več kot 12 mesecev (dolgotrajno brezposelne osebe). V letu 2005 (43.441) so na Zavodu zabeležili največ dolgotrajno brezposelnih oseb, najmanj pa v letu 2009, ko je bilo kot dolgotrajno brezposelnih opredeljenih 31.487 oseb. Da se bo število dolgotrajno brezposelnih še naprej povečevalo, v kolikor se ne bodo razmere na trgu dela spremenile na bolje, nam nakazujejo podatki za leto 2010. V tem letu je bilo na Zavodu registriranih 41.811 dolgotrajno brezposelnih oseb, kar predstavlja 42,1 % vseh brezposelnih oseb. Vedno več je tudi takšnih, ki so na Zavodu prijavljeni od 6 do 12 mesecev (22,5 %), kar pomeni, da bodo ti lahko kmalu pridobili status dolgotrajno brezposelne osebe. S tem bi se problem dolgotrajno brezposelnih oseb Sloveniji še dodatno zaostрил (ZRSZ 2010, 7).

Če pogledamo, kako dolgo so v povprečju dolgotrajno brezposlene osebe prijavljene na Zavodu, ugotovimo, da največji delež predstavljajo osebe s čakalno dobo enega leta (glej Tabela 5.3). Le-ta je v letu 2005 znašal 39,6 %, v letu 2010 pa se je povzpел kar na 53,7 %. Največ brezposelnih oseb, ki so na Zavodu prijavljene 2 leti, je bilo zabeleženih v letu 2005 (20,5 %), najmanj v letu 2010 (15,4 %) (ZRSZ 2010, 9).

Tabela 5.2: Dolgotrajno brezposelne osebe glede na trajanje brezposelnosti, dec. 2005 – okt. 2010.

Trajanje brezposelnosti	dec.05	dec.06	dec.07	dec.08	dec.09	okt.10
1 leto	16.983	16.006	12.460	10.849	14.780	25.071
2 leti	8.794	7.588	7.038	5.575	5.956	7.185
3 in 4 leta	8.133	7.643	6.879	6.245	5.848	6.291
5 do 8 let	4.175	4.153	4.329	4.306	4.176	4.298
8 ali več let	4.832	4.286	4.032	3.776	3.685	3.846
dolgotrajno brezposelni	42.917	39.667	34.738	30.751	34.445	46.691

Vir: ZRSZ (2010, 9).

Delež dolgotrajno brezposelnih oseb s čakalno dobo treh in štirih let se giblje okoli 19 %, glede na celotno število dolgotrajno brezposelnih oseb v preučevanem obdobju (2005 - 2010). Izjemi sta leti 2009 (17 %) in 2010 (13,5 %), ko je bil zabeležen najnižji delež. Presenetljiv je delež dolgotrajno brezposelnih s čakalno dobo od 5 do 8 let ter 8 in več let, ki je razmeroma visok. Delež posameznikov, ki so na Zavodu prijavljeni med 5 in 8 let, je v letu 2005 znašal 9,7 %, svojo najvišjo točko pa dosegel v letu 2008 (14 %), najnižji delež pa so zabeležili v letu 2010 (9,2 %). Tudi delež dolgotrajno brezposelnih s čakalno dobo 8 let in več let je svoj vrh dosegel v letu 2008 (12,3 %), v letu 2010 pa se je gibal okoli 8 % (ZRSZ 2010, 9).

Število dolgotrajno brezposelnih oseb se ne razlikuje samo glede na trajanje brezposelnosti, ampak tudi glede Območnih služb Zavoda. Največji odstotek dolgotrajno brezposelnih oseb, glede na celotno število brezposelnih oseb posamezne območne službe, najdemo v Območni službi Zavoda v Murski Soboti (55,4 %), nekoliko manj v Sevnici (51,9 %) in Novem mestu (49,9 %). Za Območne službe Zavoda v Velenju (42,5 %), Kopru (38,6 %) in Kranju (35,9 %) velja, da je delež dolgotrajno brezposelnih v primerjavi z ostalimi območnimi službami najnižji (glej Tabelo A.1 v prilogi A) (ZRSZ 2010, 11).

Struktura dolgotrajno brezposelnih oseb nam nazorno prikazuje, da niso vse kategorije dolgotrajno brezposelnih enako izpostavljene trajanju brezposelnosti. Številne dosedanje raziskave so dokazale, da so znotraj kategorije dolgotrajno brezposelnih oseb najbolj izpostavljeni mladi, iskalci prve zaposlitve, ženske, osebe z nižjo izobrazbo in starejše osebe (ZRSZ 2010, 13), kar med drugim prikazuje tudi Tabela 5.4.

Tabela 5.4: Starostna struktura dolgotrajno brezposelnih, 2010.

Starostni razred	dec.05	dec.06	dec.07	dec.08	dec.09	okt.10
do 18 let	40	24	18	15	18	17
18 do 25 let	5.460	3.724	1.953	1.383	2.103	2.938
25 do 30 let	5.894	5.200	3.778	2.729	3.719	5.297
30 do 40 let	8.107	7.497	6.028	4.923	6.230	9.001
40 do 50 let	10.763	9.927	8.600	7.480	8.178	10.877
50 let in več	12.653	13.295	14.361	14.221	14.197	18.561
Skupaj	42.917	39.667	34.738	30.751	34.445	46.691

Vir: ZRSZ (2010, 13).

Osebe stare 50 let in več so v letu 2010 predstavljale večino dolgotrajno brezposelnih (39,7 %), medtem ko je bilo okoli 23 % dolgotrajno brezposelnih oseb starih med 40 in 50 let. Kot je bilo pričakovati, je delež dolgotrajno brezposelnih oseb znotraj starostne skupine 25 do 30 let najnižji (11,3 %), kar je za 8 % manj v primerjavi z deležem, ki ga predstavljajo osebe stare med 30 in 40 let (19,3 %) (ZRSZ 2010, 13).

Razlike med deleži dolgotrajno brezposelnih oseb je mogoče ugotoviti tudi glede na spolno strukturo dolgotrajno brezposelnih oseb (glej Tabelo 5.5). Če je dolga leta veljalo, da so ženske bolj podvržene dolgotrajni brezposelnosti, to danes ne velja več (ZRSZ 2010, 12).

Tabela 5.5: Spolna struktura dolgotrajno brezposelnih oseb, 2010.

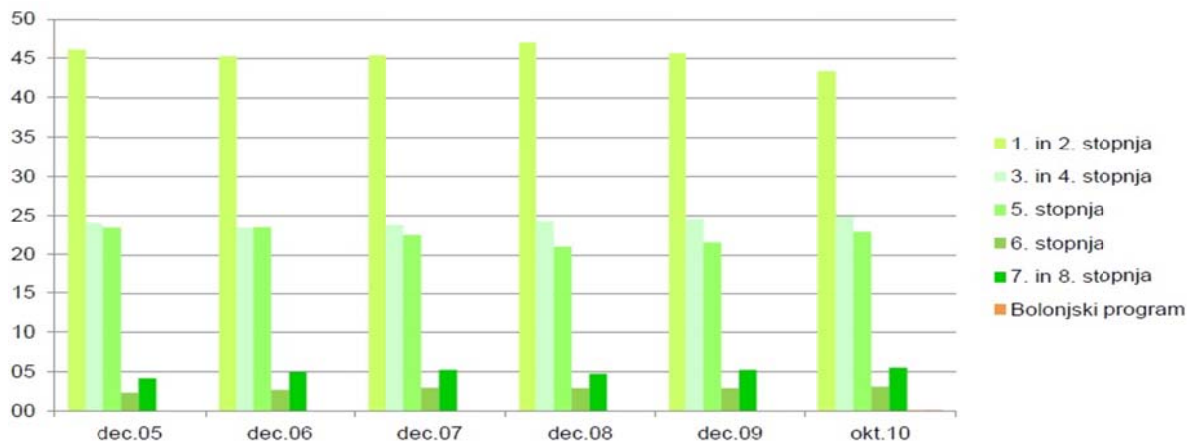
Območna služba	Povprečno število DBO I. 2010			Povprečno število DBO I. 2010 (v %)		
	Skupaj	Ženske	Moški	Skupaj	Ženske	Moški
OS Celje	4.714	2.440	2.274	100	51,8	48,2
OS Koper	1.987	918	1.069	100	46,2	53,8
OS Kranj	2.363	1.121	1.242	100	47,4	52,6
OS Ljubljana	9.401	4.254	5.147	100	45,3	54,7
OS Maribor	6.529	3.352	3.177	100	51,3	48,7
OS Murska Sobota	4.701	2.361	2.340	100	50,2	49,8
OS Nova Gorica	1.600	679	921	100	42,4	57,6
OS Novo mesto	2.264	1.097	1.167	100	48,5	51,5
OS Ptuj	1.818	934	884	100	51,4	48,6
OS Sevnica	1.881	923	957	100	49,1	50,9
OS Trbovlje	1.400	712	688	100	50,9	49,1
OS Velenje	3.153	1.604	1.549	100	50,9	49,1
Skupaj	41.811	20.395	21.415	100	48,8	51,2

Vir: ZRSZ (2010, 12).

Gospodarska kriza je povzročila, da sta se deleža med spoloma skorajda izenačila. V letu 2010 je bilo 21.415 dolgotrajno brezposelnih moških, kar v povprečju znaša 51,2 % celotnega števila dolgotrajno brezposelnih oseb. Delež žensk je v istem letu znašal 48,8 %.

Največ dolgotrajno brezposelnih žensk najdemo v Območni službi Zavoda v Celju (51,8 %), najmanj pa v Območni službi Zavoda v Ljubljani (45,3 %). Problem dolgotrajne brezposelnosti moških je najbolj izpostavljen v Območni službi Zavoda v Novi Gorici (57,6 %) in najmanj v Območni službi Zavoda v Celju (48,2 %) (ZRSZ 2010, 12). O naravi dolgotrajno brezposelnih oseb nam lahko marsikaj razkrije tudi izobrazbena struktura, predstavljena v Grafu 5.2.

Graf 5.2: Deleži dolgotrajno brezposelnih oseb po izobrazbi, za leto 2010.



Vir: ZRSZ (2010, 15).

Večina ima končano 1. in 2. stopnjo, zelo malo pa jih ima končano 6. stopnjo izobrazbe (2005 - 2010: 2,5 %). Delež posameznikov s končano 1. in 2. stopnjo izobrazbe se je v obdobju med letoma 2005 (46 %) in 2010 (43,3 %) gibal okoli 44 %, kar je skoraj za polovico več v primerjavi z deležem, ki ga predstavljajo osebe s končano 3. in 4. stopnjo (l. 2005: 24 %; l. 2010: 25 %) in 5. stopnjo izobrazbe (l. 2005: 23,5 %; l. 2010: 23 %). Zanimivo je dejstvo, da je delež dolgotrajno brezposelnih s 6. stopnjo večji od deleža oseb s končano 7. in 8. stopnjo. Vzroke lahko iščemo v pomanjkanju delovnih izkušenj oseb s končano 7. in 8. stopnjo (delež se je od leta 2005 do leta 2010 gibal okoli 5 %), saj so mnogokrat ravno izkušnje bistvenega pomena za delodajalca (ZRSZ 2010, 12).

V Tabeli 5.6 je predstavljena še ena značilnost, katero pripisujemo dolgotrajno brezposelnim osebam. V tabeli so prikazani deleži različnih kategorij invalidnosti med dolgotrajno brezposelnimi osebami.

Tabela 5.6: Invalidnost med dolgotrajno brezposelnimi osebami, 2010.

Kategorije invalidnosti	Ni invalid	Invalid							Skupaj	Skupaj
		vojaški invalid	delovni invalid (II., III. kategorije)	Kategoriziran mladostnik	Invalidna oseba po ZUZIO	Invalidna oseba po ZZRZI	ugotovljeno telesno okvaro	Invalidna oseba po predpisih EU		
št.	36.298	17	8.350	575	496	923	31	1	10.393	46.691
%	77,7	0	17,9	1,2	1,1	2	0,1	0	22,3	100

Vir: ZRSZ (2010, 16).

Med vsemi dolgotrajno brezposelnimi osebami je 22,3 % takšnih, ki naj bi bili zaradi določenih sposobnostnih omejitev invalidi. Največ dolgotrajno brezposelnih invalidov je bilo v letu 2010 zajetih znotraj kategorije delovnih invalidov (17,9 %) in le 2 % je bilo takšnih, ki so invalidi po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZRSZ 2010, 16). Kot najpogostejše vzroke za prekinitev delovnega razmerja dolgotrajno brezposelnim osebam lahko označimo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, nekoliko manj stečaje ter trajne presežke (glej Tabelo A.2 v prilogi A). Največ dolgotrajno brezposelnih oseb je uvrščenih v skupino poklicev, namenjenih preprostim delom, medtem ko je delež dolgotrajno brezposelnih znotraj skupine poklicev, kot so visoki uradniki, menedžerji in zakonodajalci, skorajda zanemarljiv (glej Tabelo A.3 v prilogi A) (ZRSZ 2010, 18). Da so dolgotrajno brezposelne osebe ena izmed težje zaposljivih skupin, v primerjavi z ostalimi kategorijami brezposelnih oseb, nam prikazuje Tabela 5.7.

Tabela 5.7: Brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti, ki so se zaposlile v obdobju januar - oktober 2010.

Trajanje bp.	0 do 3 mesecev	3 do 12 mesecev	1 leto	2 do 5 leta	5 do 8 let	8 ali več	DBO	Skupaj	Povprečno trajanje bp.
št.	15.338	23.655	6.918	1.185	177	83	8.363	47.356	6,9
%	32,4	50	14,6	2,5	0,4	0,2	17,7	100	

Vir: ZRSZ (2010, 19).

V obdobju od januarja do oktobra 2010 se je skupaj zaposlilo 47.356 brezposelnih oseb, od tega le 8.363 dolgotrajno brezposelnih, kar predstavlja 17,7 %. Delež slednjih je, v primerjavi z deležem brezposelnih oseb s čakalno dobo od 3 do 12 mesecev (50 %), zelo nizek in povsem pričakovan. Glede na spolno strukturo opazimo, da se je v tem obdobju zaposlilo več žensk (51,6 %) kot moških (48,4 %).

Večji del zaposlenih oseb (26,6 %) je bilo starih med 30 in 40 let, medtem ko so osebe stare med 50 in 60 let predstavljale le 17,8 % vseh dolgotrajno brezposelnih, ki so se v letu 2010 zaposlile. Odstotek zaposlenih s statusom invalida je znašal 5,9 %, kar je zelo spodbudno. Tudi stopnja končane izobrazbe dolgotrajno brezposelnih oseb se je izkazala kot pomemben kriterij za zaposlovanje. Delodajalci so tako v letu 2010 zaposlili največ dolgotrajno brezposelnih oseb s končano 5. stopnjo izobrazbe (30,2 %), približno 25 % jih je imelo končano 3. in 4. stopnjo. Podatki v Tabeli 5.7 nam potrjujejo tudi dejstvo, da možnosti za zaposlitev brezposelnim osebam z vsakim čakajočim letom na Zavodu upadajo. Največ zaposlitev je bilo mogoče zabeležiti med brezposelnimi osebami s čakalno dobo od 1 do 2 let (14,6 %), najmanj pa med tistimi, ki so na Zavodu prijavljeni 8 let ali več (0,2 %). Sodeč po Tabeli 5.7 imajo najboljše možnosti za zaposlitev brezposelne osebe, ki so na Zavodu prijavljene od 0 do 3 mesecev, saj se je znotraj te kategorije v preučevanem obdobju zaposlilo 15.338 oseb, kar pa predstavlja 32,4 % vseh zaposlenih brezposelnih oseb v letu 2010 (ZRSZ 2010, 19).

V letu 2010 je bilo k delodajalcem napotenih 133.680 brezposelnih oseb, med katerimi je bilo 36.151 dolgotrajno brezposelnih. K delodajalcem so bile pretežno napotene brezposelne osebe s čakalno dobo enega leta (27.187), število oseb, ki so na Zavodu prijavljene 8 let in več, se je gibalo okoli 820 (glej Tabelo A.4 v prilogi A) (ZRSZ 2010, 22).

Primerjava med številom k delodajalcem napotenih dolgotrajno brezposelnih oseb (36.151) z dejanskim številom zaposlitev teh oseb (8.363) (ZRSZ 2010, 22), tudi kaže, da delodajalci niso naklonjeni k zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih oseb. Kje iskati vzroke za takšno stanje? Se odgovor mogoče skriva v ravnanjih delodajalcev ali gre zgolj za nemotiviranost dolgotrajno brezposelnih oseb pri iskanju zaposlitve, ali za neustrezno oblikovanje programov namenjenih dolgotrajno brezposelnim osebam?

6 Analiza zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb

6.1 Aktivna politika zaposlovanja

Eden izmed načinov, kako povečati možnosti dolgotrajno brezposelnim osebam za pridobitev zaposlitve, predstavlja aktivna politika zaposlovanja (APZ). Pri aktivni politiki zaposlovanja gre za nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država skuša zmanjšati brezposelnost, kar danes predstavlja temeljni način uravnavanja zaposlovanja v državah EU.

Država, s pomočjo neposrednega in selektivnega posega, poskuša normalizirati delovanje trga dela. Namen takšne politike je zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov v določenih gospodarskih sektorjih in panogah (Svetlik in drugi 2002).

»APZ je bila na začetku prežeta z idejo polne zaposlenosti in je imela predvsem tri cilje:

- *razviti delovne sposobnosti ljudi in jih prilagoditi strukturnim spremembam tako, da bodo pospeševale gospodarsko rast;*
- *izboljšati možnosti zaposlovanja obrobnih skupin in tako prispevati k socialni enakosti;*
- *izboljšati razmerje med inflacijo in brezposelnostjo (upoštevati ekonomske cikle) tako, da bi stabilizirali zaposlovanje med recesijo in odstranili ozka grla na trgu delovne sile med razcvetom« (Svetlik in drugi 2002, 179).*

Od vsake brezposelne osebe se zahteva, da je nenehno aktivna, kar pomeni, da aktivno išče službo, se aktivno vključuje v programe aktivne politike zaposlovanja ali pa niža kriterije za izbiro zaposlitve. V primeru, da posameznik tega ne upošteva, izgubi vse pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (Svetlik in drugi 2002). »Varnost si mora v prvi vrsti zagotoviti vsak sam s svojim delom, do katerega naj bi prišel predvsem z lastnim prizadevanjem« (Svetlik in drugi 2002, 184). Gre za očiten znak, ki kaže na preusmerjanje politike zaposlovanja iz pasivne v aktivno. V Sloveniji za izvajanje aktivne politike zaposlovanja skrbi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), ki je za leto 2010 pripravili štiri ukrepe, preko katerih je skušal zmanjševati stopnjo brezposelnosti. Z vključevanjem v te programe bodo brezposelne osebe pridobile dodatna znanja, veščine in sposobnosti ter postale bolj konkurenčne na trgu dela. V letu 2009 je bilo za vključitev v programe aktivne politike zaposlovanja sklenjenih 51.539 pogodb (25,5 % pogodb je bilo sklenjenih z dolgotrajno brezposelnimi osebami), medtem ko je število sklenjenih pogodb v letu 2010 preseglo 59.500 (30,4 % pogodb je bilo sklenjenih z dolgotrajno brezposelnimi osebami). V ukrepe APZ je bilo v letu 2010 znotraj kategorije dolgotrajno brezposelnih, vključenih največ žensk (54,1 %), oseb starih med 30 in 40 let (28,7 %) in oseb s končano 5. stopnjo izobrazbe (32,8 %). Najmanj je bilo takšnih, ki pripadajo starostni skupini nad 50 let (18,2 %), ter tistih, ki imajo končano 6. stopnjo ali več (18,5 %) (ZRSZ 2010, 24).

V nadaljevanju so predstavljeni ukrepi APZ za leto 2010, s pomočjo kateri država poskuša zmanjšati stopnjo brezposelnosti:

1.ukrep: Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti brezposelnih oseb in odpravljanja ovir pri iskanju zaposlitve. Med zabeleženimi 9.995 vključitvami je bilo 3.499 dolgotrajno brezposelnih oseb (35 %).

2.ukrep: Usposabljanje in izobraževanje, z namenom pridobivanja novega znanja in dviga izobrazbene in kvalifikacijske ravni, zaradi vedno večje konkurenčnosti na trgu dela. Od 25.054 oseb, vključenih v ta program, je 25,6 % (6.402) dolgotrajno brezposelnih oseb.

3.ukrep: Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, z namenom dvigovanja ravni podjetništva in pomoč pri uresničevanju podjetniških idej. Izmed 17.930 vključitev je bilo 4.610 vključitev zabeleženih s strani dolgotrajno brezposelnih oseb (25,7 %).

4.ukrep: Program za povečanje socialne vključenosti, z namenom ponuditi pomoč osebam, ki imajo težave pri vključevanju na socialnem in delovnem področju. Preko organiziranja javnih del, pomoči na domu, osebne asistencije in različnih zaposlitvenih projektov, nudijo podporo tem osebam ter krepijo njihovo socialno vključenost (MDDSZ 2011). V ta program je bilo vključenih 6.579 brezposelnih oseb, med katerimi je bilo 3.586 dolgotrajno brezposelnih, kar predstavlja 54,5 % (ZRSZ 2010, 25).

Kot vidimo, je bil delež dolgotrajno brezposelnih oseb, vključenih v ukrepe aktivne politike v letu 2010, razmeroma visok, saj je pri vseh štirih ukrepih presegel 20 %. Ta je bil znotraj ukrepa Program za povečanje socialne vključenosti najvišji, saj je bilo med vsemi vključenimi brezposelnimi osebami v omenjeni program, kar 54,5 % dolgotrajno brezposelnih. Znotraj ukrepa Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja ter Usposabljanje in izobraževanje, je bil ta delež najnižji, saj ni presegel 26 %. Na podlagi navedenih podatkov lahko sklepam, da se država zaveda resnosti problema dolgotrajne brezposelnosti, saj se omenjena skupina brezposelnih sooča z večjimi težavami pri vključevanju na trg dela, v primerjavi z ostalimi skupinami (ZRSZ 2010, 25).

Po podatkih Zavoda je bila uspešnost izvajanih programov, glede na vse brezposelne osebe, 83 %. Uspešnost zaključenih programov dolgotrajno brezposelnih oseb je bila nekoliko nižja (80,3 %), a vseeno visoka (ZRSZ 2010, 26). To kaže, da je bila vsebina programov dobro zastavljena, saj je velika večina uspešno prestala zastavljen program. »Nadpovprečno uspešne so dolgotrajno brezposelne osebe, ki so bile vključene v naslednje aktivnosti ukrepov aktivne politike zaposlovanja: Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice, Klubi za iskanje zaposlitve, Skladi dela- presežni delavci in BO, Vključevanje brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte ter Pomoč pri samozaposlitvi« (ZRSZ 2010, 26).

Med 13.814 brezposelnimi osebami, ki so bile vključene v APZ, in so v letu 2010 dobile zaposlitev, je bilo v povprečju samo 18,4 % dolgotrajno brezposelnih, kar znaša 2.542 oseb (glej Tabela 6.8). Nizek odstotek zaposlenih dolgotrajno brezposelnih oseb, ki so bile v preučevanem obdobju vključene v ukrepe APZ, potrjuje naša predvidevanja, da delodajalci »neradi« zaposlujejo dolgotrajno brezposelne osebe. Slednjim se zaposlitvene možnosti z vključitvijo v programe verjetno niso precej povečale, saj bi bil odstotek v nasprotnem primeru višji. To bi kazalo, da so ti programi izrednega pomena pri ustvarjanju boljših možnosti za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb (ZRSZ 2010, 28).

Med uspešnejšimi programi, znotraj katerih je bil delež zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb najvišji, so bili: Klubi za iskanje zaposlitve (32,8 %), Potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (28,9 %), Priprava in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (24,2 %) ter Usposabljanje za življenjsko uspešnost (24,6 %). Za precej manj uspešna sta se izkazala sledeča programa: Vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte (15,2 %) in Programi institucionalnega usposabljanja (15,7 %), saj je bil tu odstotek zaposlitev med najnižjimi (ZRSZ 2010, 28).

Tabela 6.8: Izhodi v zaposlitev do konca septembra (osebe vključene v APZ, v obdobju od januarja do konca septembra 2010).

UKREP/AKTIVNOST/PODAKTIVNOST	SKUPAJ	DBO (v %)
1.1.4. Drugače o poklicih	1	100
1.2.1. Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve - delavnice	1.152	18,7
1.2.2. UŽU	57	24,6
1.2.3. Klubi za iskanje zaposlitve	344	32,8
1.2.4.1. Skladi dela - Mura	111	-
1.2.4.1. Vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte	79	15,2
2.1.1. Programi institucionalnega usposabljanja	1.519	15,7
2.1.2.1. Priprava za potrjevanje NPK	314	24,2
2.1.2.2. Potrjevanje NPK	277	28,9
2.2.1. Delovni preizkus	2.678	18,9
2.2.4.1. Usposabljanje na delovnem mestu 2009/2010	3	-
2.2.4.2. Usposabljanje na delovnem mestu 2009/2011	1.453	17
2.3.1. Formalno izobraževanje	146	20,5
2.3.2. PUM	5	20
3.1.1. Pomoč pri samozaposlitvi	5.675	17,6
Skupaj	13.814	18,4

Vir: ZRSZ (2010, 28).

Obe intervjuvani osebi sta izrazili, da bi jim vključitev v programe APZ verjetno pripomogla k izboljšanju njunih zaposlitvenih možnosti. To so zgolj predvidevanja in nezadosten dokaz, da ukrepi APZ povečujejo te možnosti. Na žalost se nobena od intervjuvanih oseb ni udeležila ponujenih programov Zavoda (razen tistega osnovnega), da bi lahko komentirali prispevek programov k povečanju možnosti za zaposlitev. Oseba A je bila mnenja, da jo v programe APZ niso vključili ker je prestara, medtem ko oseba B meni, da je na Zavodu prijavljenih preveč oseb in zato ne morejo pomagati vsem. Spodbudno je dejstvo, da sta obe izrazili željo po vključevanju v te programe, saj želita izkoristiti vse ponujene možnosti, da bi si čim hitreje našli zaposlitev (glej prilogi B in C) (Intervjuvanec A 2011; Intervjuvanec B 2011).

Kako razložiti uspešnost zgoraj navedenih programov APZ? Kaj jih dela drugačne in boljše, da je bilo med njihovimi člani, v letu 2010, največ izhodov v zaposlitev? Še preden poskusim odgovoriti na zastavljena vprašanja, bi izpostavila kritiko, ki se nanaša na strukturo vključenih oseb v ukrepe APZ.

V programe APZ je bilo vključenih zelo malo dolgotrajno brezposelnih oseb nad 50 let in več, ter tistih, ki so slabo izobraženi (ZRSZ 2010). Obe kategoriji sta na trgu dela najmanj zaželeni in imata zato najmanj zaposlitvenih možnosti. Je to preračunljiva poteza Zavoda, ki želi strukturo dolgotrajno brezposelnih oseb, vključenih v programe APZ, prilagoditi izpostavljenim kriterijem delodajalcev pri izbiri delavcev, ali gre zgolj za naključje? Delodajalci želijo, da so njihovi delavci mlajši, bolj izobraženi in zmožni fizičnih obremenitev, kar za pretežen del dolgotrajno brezposelnih oseb ne velja. Po eni strani se mi zdi smiselno, da se daje prednost osebam, ki imajo boljše možnosti, da se zaposlijo. Z vključitvijo v programe bi se jim te možnosti verjetno še dodatno povečale, kar izboljšuje njihov položaj na trgu dela. Poleg tega obstaja nevarnost, da se bodo slednje kaj kmalu znašle v skupini oseb, katerih možnosti so minimalne. Ukrepati je potrebno že na samem začetku brezposelnosti in v začetnih fazah dolgotrajne brezposelnosti, saj se zaposlitvene možnosti z vsakim letom zmanjšujejo. Vendar, ali to pomeni, da se to počne na račun prikrajšanja možnosti drugih? Ne smemo prezreti načela, da smo pred zakonom vsi enaki. Vsi naj bi imeli enake možnosti in ne bi smeli biti »tarče« diskriminacije. V tem primeru to pomeni, da so vse brezposelne osebe obravnavane enako, ne glede na zaposlitvene možnosti, ki jih imajo.

6.1.1 Klubi za iskanje zaposlitve

Pri programu Klubi za iskanje zaposlitve (job finding club) gre za posebno skupinsko obliko dela z brezposelnimi, ki jo je na koncu sedemdesetih let v ZDA prvič razvil Arzin (Brooks in drugi 2001). Glavni namen klubov je, da udeležencem programa čim hitreje najdejo ustrezno zaposlitev. Ob tem jih vodi načelo, da je mogoče za vsakega člana, ki želi delati, najti delo (Tekavčič 1999; Brooks in drugi 2001). »Izhajajo iz predpostavke, da se nekateri še niso uspeli zaposliti, ker niso odkrili zadostnega števila delovnih mest ali pa še niso uspeli na pravi način predstaviti svojih najboljših lastnosti« (Tekavčič 1999, 27-28). Klubi za iskanje zaposlitve so namenjeni predvsem dolgotrajno brezposelnim osebam in iskalcem prve zaposlitve, saj so njihove možnosti za zaposlitev manjše v primerjavi s drugimi skupinami brezposelnih oseb. To je tudi glavna naloga kluba, pomagati tistim iskalcem zaposlitve, katerih možnosti za pridobitev zaposlitve so majhne oziroma skoraj nične (Tekavčič 1999). Teden dni pred začetkom izvedbe programa se v prostorih kluba izvede srečanje nove skupine udeležencev programa in vodje kluba. Ta čas je namenjen predstavitvi dejavnosti kluba in uvodnemu spoznavanju udeležencev. Sam program je razdelan v tri tedne (15 delovnih dni) in poteka vsak delovni dan po štiri ure. Vsebina programa je v prvih dveh tednih namenjena pretežno usposabljanju za učinkovito iskanje zaposlitve, medtem ko je zadnji teden namenjen utrjevanju pridobljenih informacij, ko se le-ti predstavijo v t.i. informacijsko sobo. Tam jim je na voljo več možnih virov za učinkovito iskanje zaposlitve, od časopisov do interneta. Zelo pomemben element kluba predstavlja tudi vodja kluba, ki je v večini primerov ključnega pomena za posameznikov uspeh. Njegova naloga ni iskanje zaposlitev udeležencem, ampak učenje udeležencev, kako samostojno in uspešno najti ustrezno zaposlitev. Svojim udeležencem je vedno v oporo in pomoč, saj jim poskuša svetovati pri reševanju njihovih problemov. Njegova naloga je tudi ustvarjanje spodbudnega vzdušja in motiviranje udeležencev, da so le-ti nenehno aktivni, kljub številnim neuspehom (Tekavčič 1999). Kakšni so dejanski učinki Klubov za iskanje zaposlitve na člane kluba, je v letu 1999 poskušal ugotoviti Metod Tekavčič. Rezultati raziskave so pokazali, da se odgovor skriva v boljši samozavesti dolgotrajno brezposelnih oseb. Tekavčič je v svoji raziskavi primerjal dolgotrajno brezposelne osebe, ki so bile članice kluba z nečlanicami, in ugotovil, da se omenjeni skupini bistveno ne razlikujeta. Večjo razliko je bilo mogoče opaziti samo na področju samozavesti, ki je bila med člani kluba izrazitejša. Kar dve tretjini članov kluba je bilo mnenja, da se jim je samozavest povečala. Naučili so se, da zavrnitev ni potrebno jemati osebno, saj to ne kaže na njihovo manjvrednost (Tekavčič 1999, 33).

Do enakih ugotovitev so prišli tudi raziskovalci v Kanadi, kjer so analizirali uspešnost programa »45+ Job Finding Club«. Gre za program, ki je namenjen brezposelnim osebam v Kanadi, ki so starejše od 45 let. Udeleženci programa »45+ Job Finding Club« so izpostavili, da so se s pomočjo programa naučili veliko spretnosti pri iskanju zaposlitve, kar jim je utrdilo samozavest. Okoli 75 % jih je bilo mnenja, da je bil program zelo koristen, in jim bo pomagal pri ponovni zaposlitvi. To je bila za njih neprecenljiva izkušnja, ki jim bo v težkih časih predstavljala vir moči za nadaljnje iskanje zaposlitve (Armstrong-Stassen 2006, 3-5). Navedbe članov programa »45+ Job Finding Club« glede pridobitev, ki jim jih je prinesel program, se ujemajo z navedbami, ki jih je v raziskavi opisal Tekavčič. Največji napredek so opazili pri pisanju prošenj in izboljššanem nastopu pred delodajalci, kar jim je skupaj s povečano samozavestjo dalo občutek, da imajo večje možnosti za zaposlitev (Tekavčič 1999). Kot vidimo, moramo programe APZ graditi v smeri izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja znanja in vedenja o specifični tematiki, saj to pozitivno vpliva na samozavest brezposelnih oseb. Samozavest jim omogoča, da ne dvomijo v svoje sposobnosti in znanje, kar se posledično odrazi v boljšem nastopu pred delodajalci (Tekavčič 1999; Armstrong-Stassen 2006). Na takšen način pokažejo, da še imajo voljo za delo, da niso »lenuhi«, in da so pripravljeni dati svoj maksimum. To pomeni, da mora delavec najprej verjeti sam vase, če želi da bo vanj verjel tudi delodajalec. Enakega mnenja je bila oseba B, ki je dejala: »Samozavest lahko veliko pripomore k temu in možnosti za delo so večje. Mislim, da vsak delodajalec raje vidi samozavestno osebo, ki točno ve, kaj dela in kakšni so njegovi cilji, kot nekoga, ki samozavesti nima in zaradi tega lahko tudi slabše opravlja svoje delo« (Intervjuvanec B 2011). Tudi oseba A je poudarila pomembnost samozavesti pri iskanju zaposlitve. Kot pravi: »Čim nisem samozavestna, nimam nobene želje, da berem tiste oglase, ker itak vem, da me bodo zavrnil, če bi poslala prošnje« (Intervjuvanec A 2011). Poleg dodatnega usvajanja znanja je samozavest mogoče povečati z izvajanjem določenih motivacijskih delavnic, kjer bi se brezposelne osebe motiviralo za iskanje zaposlitve. In ravno to lahko prepoznamo v Klubih za iskanje zaposlitve. Na področju motivacije svojo nalogo opravi vodja kluba, ki je med izvajanjem programa v vsakodnevnem stiku s člani. Redno spremlja razvoj svojih članov in jim pomaga, ko pride do zastoja pri iskanju zaposlitve. Njegova dostopnost in podpora motivirata posameznike, da se ne vdajo v usodo ob neuspehu. Poleg motivacije ponujajo klubi nadgrajevanje znanja glede pisanja prošenj, zaposlitvenih razgovorov in načinov iskanja zaposlitve. Seznanjeni z morebitnimi scenariji pri iskanju zaposlitve, so udeleženci bolj odločnejši in pripravljeni na vse možnosti. Nič jih ne more presenetiti niti razočarati, saj se naučijo, da zavrnitev ne pomeni, da je krivda vedno na

njihovi strani. Biti sposoben dojemati zavrnitev kot nekaj pozitivnega je možno zgolj ob utrjeni samozavesti, za katero so člani kluba vsekakor prepričani, da jo imajo. Tu se lahko navežem na svojo prvo hipotezo, ki predvideva, da se dolgotrajno brezposelnim osebam večajo zaposlitvene možnosti z večanjem njihove samozavesti. Hipoteze zaradi pomanjkanja trdnih dokazov, da večja samozavest pomeni tudi večje zaposlitvene možnosti, ne morem potrditi. Lahko zgolj predvidevam, da samozavest vodi k boljši motiviranosti dolgotrajno brezposelnih oseb za iskanje zaposlitve. To pomeni, da obstaja večja možnost, da bo samozavesten posameznik prej našel zaposlitev kot nekdo, ki je obupal in ne išče aktivno zaposlitve. Tako člani kot nečlani kluba so zaposlitev iskali na tradicionalen način, preko objav Zavoda ter vez in poznanstev. Nekolika odstopanja so se pojavila pri odgovoru časopisni oglasi, kaj je bil bistveni vzrok za to razlikovanje, pa avtor članka ni navedel (Tekavčič 1999). Najbolj pozitiven odnos do iskanja zaposlitve »preko zvez« so imeli člani Kluba za iskanje zaposlitve, čeprav se slednji zavedajo, da lahko zaradi vez zasede delovno mesto neustrezna oseba (Tekavčič 1999). Tudi osebi A in B se poslužujeta enakih načinov iskanja zaposlitve, ter menita, da naredita vse kar je v njihovi moči, da dobita zaposlitev (Intervjuvanec A 2011; Intervjuvanec B 2011). Večina članov kot nečlanov kluba je obdržala svoje stare prijatelje, če pa so jih že spoznali, je bilo to preko kluba oziroma preko različnih izobraževalnih programov. Kot pravi avtor, je bilo med pogovorom začititi, da se le ti radi gibljejo v družbi sebi enakih, saj se na takšen način počutijo enakovredne (Tekavčič 1999). Lahko bi rekli, da so si eden drugemu v oporo, saj morajo iti preko istih ovir v življenju. Kar dobra tretjina članov kot tudi nečlanov kluba je navedla, da ne spoznava novih prijateljev, saj so se zaprli vase. Prav tako menijo, da nimajo več skupnih interesov s tistimi, ki so zaposleni, saj ne vedo, o čem se z njimi pogovarjati (Tekavčič 1999, 34). Kot pomemben motivacijski dejavnik pri obeh skupinah se je izkazala družina, saj ta posameznike spodbuja k iskanju zaposlitve. Tudi osebi A in B sta izpostavili, da jima je družina v veliko oporo in pomoč (Intervjuvanec A 2011; Intervjuvanec B 2011).

Obe skupini sta izpostavili dejstvo, da je pri razgovorih njihova starost negativno vplivala na delodajalce, kar jim je dajalo občutek, da ne bodo dobili zaposlitve (Tekavčič 1999). To je verjetno poglavitni razlog, da je znotraj skupine dolgotrajno brezposelnih največ oseb starejših od 45 let. Prevladuje namreč mnenje, da le-ti niso dovolj motivirani za delo, da so manj fleksibilni, niso pripravljeni usvajati novih znanj, nimajo ustrezne izobrazbe, imajo težave s spominom in koncentracijo ter so šibkejše fizične moči v primerjavi z mlajšimi osebami. Gre za starostno skupino delovno aktivnega prebivalstva, ki je med delodajalci

najmanj zaželena. Iz lastnih izkušenj poznam osebo, ki je dobila največ odgovorov pri tistih delodajalcih, katerim v poslani prošnji ni navedla letnice rojstva. Tudi na podlagi intervjuja z osebama A in B sem prišla do podobnega zaključka. Ker je šlo zgolj za njuna sklepanja, mi nista mogli povsem potrditi, da je bila starost poglavitni razlog, da ju niso zaposlili. Pri obeh je opaziti, da sta takšen občutek pridobili na podlagi ravnanj delodajalcev in iz pogovorov s prijatelji. To smo lahko opazili pri osebi B, ki je povedala sledeče: »Prijatelj me je ne dolgo nazaj celo vprašal, zakaj se še trudim, ker me ne bo nihče vzel, saj sem prestara«. (Intervjuvanec B 2011). Ne glede na to, ali je starost za delodajalce pomembna ali ne, je takšno mišljenje vseeno prisotno med dolgotrajno brezposelnimi osebami. Intervjuvani osebi sta bili starejši, zato predvidevam, da je bil občutek še toliko bolj izrazitejši. Zdi se, da delodajalci, posredno s svojimi dejanji, vplivajo na mišljenje posameznikov, da je starost delavca pomembna. Starost naj bi bila po njihovem mnenju glavni razlog zakaj si nista našli zaposlitve (Intervjuvanec A 2011; Intervjuvanec B 2011). Na žalost samo ugibanja in predvidevanja ne morejo potrditi moje druge hipoteze, da je starost bistveni kriterij za izbiro brezposelne osebe za prosto delovno mesto. Tudi preko analize starostne strukture dolgotrajno brezposelnih oseb, ki so se zaposlile, težko trdim, da je bila posameznikova starost odločilna za njihovo izbiro. Prave vzroke je mogoče ugotoviti le s pomočjo delodajalcev, saj so oni tisti, ki poznajo razloge za končno odločitev. Čeprav določena dejanja navzven kažejo pomembnost kriterija starosti, je to težko dokazati. Kar se tiče motiviranosti, sta osebi A in B izrazili, da sta motivirani za iskanje zaposlitve ter želita delati, zato lahko trdim, da je napačno posploševati stereotipe na vse dolgotrajno brezposelne osebe. Niso vse dolgotrajno brezposelne osebe nemotivirane in ne želijo delati, kar sta dokazali osebi A in B. (Intervjuvanec A 2011; Intervjuvanec B 2011).

Intervjuvani osebi izpostavljata tudi problem slabe izobraženosti, saj ima ena končano srednjo šolo, druga pa samo osnovno. Izboljšanje svojih možnosti vidita le v izobraževanju, saj, kot pravi oseba B, da je: »danes vsako novo znanje koristno in nikoli ne veš, kdaj ti lahko pride prav« (Intervjuvanec B 2011), metem ko oseba A dvomi, da bi se v tem letih lahko učila, zato izobraževanje zanjo ne pride v poštev (Intervjuvanec A 2011).

Razni programi APZ zato ne bodo nikoli tako uspešni, kot bi si želeli, če ne bo prišlo do sprememb v ravnanjih delodajalcev (Armstrong-Stassen 2006). Verjetno se bo takšen trend še naprej nadaljeval, vse dokler ne bo prišlo do sprememb pri delodajalcih. Vendar, kako spremeniti miselnost delodajalcev, da bodo ti delovali v prid dolgotrajno brezposelnim osebam? Odgovor vidim v raznih subvencijah, ki bi delodajalce prepričale v zaposlovanje

dolgotrajno brezposelnih oseb. V mislih imam dva programa, ki sta namenjena prav spodbujanju zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb. To sta programa Zaposli.me in Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb.

6.1.2 Zaposli.me/ Spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb

V okviru tega programa država spodbuja zaposlovanje oseb iz določenih ciljnih skupin za katere velja, da so težje zaposljive. Kot eno izmed ciljnih skupin so opredelili dolgotrajno brezposelne osebe s čakalno dobo 12 mesecev ali več. Skupaj so v dveh razpisih prejeli 9800 vlog, katerih je bilo največ iz Ljubljane (34 %), najmanj pa iz Območne službe Nove Gorice (3 %) in Trbovlje (3 %). V program je bilo vključenih 7.432 brezposelnih oseb, za kar je bilo sklenjenih le 6.048 pogodb z delodajalci, saj so imeli možnost, da v program vključijo do 10 brezposelnih oseb. Največ delodajalcev se je odločilo, da bo v program vključilo eno osebo (82 %) in samo 1 % je bilo takšnih, ki so se odločili za 10 oseb. Med vključenimi osebami je bilo največ dolgotrajno brezposelnih (52 %), kar je bilo pričakovati. Mislim, da so razlogi skriti v finančnem vidiku, saj višina subvencije ni bila enaka za vse. Delodajalci so pri izbiri oseb za vključitev v ta program raje izbirali dolgotrajne brezposelne osebe, saj je bila višina subvencije enkrat večja v primerjavi z ostalimi kategorijami težje zaposljivih oseb. Le na podlagi predstavljenega primera težko trdim, da se delodajalci za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih oseb odločajo le na podlagi subvencij, nedvomno pa omenjeni primer nakazuje, da je višina subvencije odigrala pomembno vlogo pri odločanju delodajalcev pri izbiri brezposelnih oseb za vključitev v program (ZRSZ 2011b, 5-6). Podatek o številu ohranjenih zaposlitev po končanem programu na žalost ni bil na voljo, saj bi s pomočjo tega podatka lahko ugotovili, kako so delodajalci nagnjeni k zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih oseb, ko njihova zaposlitev ni več podprta s subvencijami.

6.1.3 Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb

Gre za program, preko katerega država s pomočjo subvencije spodbuja zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih oseb za polni delovni čas za obdobje 18 mesecev. Da bi se osebe iz ciljne skupine lahko zaposlile, so morale najprej uspešno prestati enomesečno usposabljanje na delovnem mestu. Za obdobje 2009-2010 je bilo na natečaju izbranih 483 vlog za 731 oseb od 1.259 obravnavanih vlog. Najpogostejši razlogi za zavrnitev vlog so bili neustrezni opisi projekta izvajalcev in neustrezna ali nepopolna dokumentacija. Največ izbranih vlog je bilo s strani delodajalcev iz Ljubljane (157), za skoraj polovico manj iz Maribora (75), najmanj pa

iz Novega mesta (7). Glede na število vključenih oseb v izbrani program se je izkazalo, da se je večina delodajalcev odločila za eno osebo (306), medtem ko se je za pet oseb odločilo samo 21 delodajalcev. Struktura vključenih oseb je pokazala, da je bila večina pogodb sklenjenih z dolgotrajno brezposelnimi osebami prijavljenimi v Območni službi Zavoda v Ljubljani (217), medtem ko jih je bilo najmanj v Območni službi v Trbovljah (11). Starostna struktura izbranih oseb kaže, da med njimi prevladujejo osebe v starostni skupini med 30. in 40. letom (266 oseb), sledijo pa jim osebe med 25. in 30. letom (177). Najmanj vključenih oseb je bilo znotraj starostne skupine 60 let in več (4). Tudi delež posameznikov, starih med 40 in 50 let, ni bil velik, kar kaže na prej omenjeno dejstvo, da igra starost pomembno vlogo pri izbiri kandidatov za zaposlitev. Tudi izobrazbena struktura nakazuje, da delodajalci preferirajo bolj izobražene osebe, saj je največ vključenih oseb imelo končano VII. stopnjo izobrazbe (269), nekoliko manj pa V. stopnjo (246) (ZRSZ 2011b, 6-15). »Najmanj je bilo vključenih oseb, ki imajo končano izobrazbo določeno s Bolonjskimi programi« (ZRSZ 2011c, 11). Število vključenih oseb s končano I.,II. in III. stopnjo ni preveč zadovoljivo. Glede na trajanje brezposelnosti je bilo največ oseb, ki so na Zavodu prijavljene od enega do dveh let (376), ter najmanj takšnih s čakalno dobo 8 let in več (6). Malenkost več jih je bilo znotraj skupine posameznikov s čakalno dobo od 5 do 8 let (20). »Rezultat programa je 30 % ohranjenih zaposlitev 12 mesecev po zaključku izvajanja programa« (ZRSZ 2011c, 2). Skratka, ne glede na to, ali je bil program v končni fazi uspešen, so moja predvidevanja o stigmatiziranju dolgotrajno brezposelnih oseb, glede na starost in čakalno dobo na Zavodu, ki sem jih opredelila v drugi hipotezi, potrjena. Izpostaviti moram, da je delež ohranjenih zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb po zaključenem programu zelo nizek. Na podlagi tega lahko sklepam, da se je večina delodajalcev za zaposlitev odločila zaradi subvencije. To sicer ne potrjuje moje tretje hipoteze, lahko pa na podlagi napisanega predpostavljam, da se pri izbranem primeru kaže dejstvo, da je večina delodajalcev zaposlila dolgotrajno brezposelne osebe z namenom pridobitve subvencije. Tudi izbrani osebi za intervju močno dvomita, da bi zaposlitev ohranili po končanju programa (glej prilogi B in C) (Intervjuvanec A 2011; Intervjuvanec A 2011). Ali je to res ali ne, ne morem trditi, lahko zgolj predvidevam, da med dolgotrajno brezposelnimi osebami prevladuje takšno mišljenje.

7 Sklep

Brezposelnost je problem, ki je v družbi vseskozi prisoten, in se najbolj izpostavi v času krize, ko so številni delodajalci, zaradi neugodnih gospodarskih razmer, »primorani« odpuščati večje število delavcev. Skladno s tem se prične število brezposelnih oseb povečevati, kar kažejo tudi zadnji podatki v Tabeli 5.1. Samo po sebi to ne bi bilo tako problematično, če bi si brezposelne osebe v razmeroma kratkem času našle novo zaposlitev. Če je bilo nekoč to mogoče, pa danes ni več tako enostavno, saj bi bila stopnja dolgotrajne brezposelnosti v nasprotnem primeru nižja (ZRSZ 2010). V Sloveniji so v letu 2010 kategorijo dolgotrajno brezposelnih v večini predstavljale osebe stare 50 let in več, s končano 1. in 2. stopnjo izobrazbe. Med njimi je bilo veliko takšnih, ki imajo status invalida, kar še dodatno zmanjšuje njihove možnosti za pridobitev zaposlitve. Če naj bi te lastnosti zmanjševale možnosti, je bila moja naloga, da ugotovim, kaj jih zvišuje. Ugotovila sem, da je potrebno graditi na povečanju samozavesti dolgotrajno brezposelnih oseb. Seveda je povečanje samozavesti zgolj eden izmed dejavnikov, ki pozitivno vplivajo na pridobitev zaposlitve. Izkazalo se je, da so osebe s čakalno dobo enega leta in več, programe aktivne politike zaposlovanja prestale veliko bolj uspešno, če je program vseboval določene motivacijske elemente (ZRSZ 2010). Pri iskanju zaposlitve so namreč potrebovale dodatno spodbudo, preko katere se jim je pokazalo, da njihov primer ni brezupen, in da se ne smejo vdati v usodo. Na stanje morajo gledati bolj optimistično, saj je z močno voljo in trdim delom mogoče doseči zastavljene cilje. Tudi intervjuvani osebi sta bili mnenja, da je samozavest pomembna pri iskanju zaposlitve, predvsem pa pri nastopu pred delodajalci. Zaradi pomanjkanja bolj trdnih dokazov, ki neposredno dokazujejo da večja samozavest pomeni večje zaposlitvene možnosti dolgotrajno brezposelnih oseb, ne morem potrditi svoje prve hipoteze. Lahko zgolj predpostavljam, da bi to vplivalo na njihove možnosti, saj so bili podatki o samozavesti pridobljeni na podlagi mišljenja in predvidevanja intervjuvanih oseb. Za najbolj uspešen program, ki s svojimi prijemi uspešno pomaga dolgotrajno brezposelnim osebam pri iskanju zaposlitve, se je izkazal program Klubi za iskanje zaposlitve. Ta je poleg predstavitve oblik načinov iskanja zaposlitve vseboval nekatere motivacijske elemente, kar je verjetno tudi vzrok tako dobrim rezultatom. Uspešnost programa se skriva v izpopolnjevanju nastopa dolgotrajno brezposelnih oseb pred delodajalci in v izboljšani tehniki pisanja prošenj, ki so prvi stik brezposelnih oseb z delodajalci. Tudi medsebojno druženje članov pozitivno vpliva na posameznikovo lažje soočanje s problemom brezposelnosti.

Ker gre za skupino ljudi z enakimi problemi, se nihče med njimi ne počuti manjvrednega. Da niso edini v takšni situaciji, jih nekako »potolaži«. Poleg izpopolnjevanja veščin nastopanja predstavlja ta program odličen »izgovor« posameznika za druženje. Ker se večina brezposelnih oseb zapre vase in prekine stike z okolico, je to priložnost, da spoznajo nove ljudi in njihove življenjske zgodbe, ter ob tem zapolnijo željo po druženju. Vse skupaj nas pripelje do boljše motiviranosti posameznikov za iskanje zaposlitve, saj je s pravimi napotki in majhnimi triki, mogoče preseči stereotipe dolgotrajno brezposelnih oseb. Skratka, bistvenega pomena je, da se dolgotrajno brezposelno osebo motivira in se ji ulije novega upanja. To je »recept« za uspešnost posameznega programa aktivne politike zaposlovanja. Vendar je potrebno poudariti, da brezposelne osebe še vedno čutijo negativno naravnost delodajalcev glede njihove starosti. Delodajalci se raje odločajo za osebe, ki so mlajše od 45 let, kar posledično vpliva, da se znotraj kategorije dolgotrajno brezposelnih zgoščuje število oseb starejših nad 45 let, kar je pokazala tudi analiza starostne strukture. Tudi starostna struktura dolgotrajno brezposelnih oseb, ki so se v letu 2010 zaposlile, potrjuje dejstvo, da delodajalci raje izbirajo mlajše osebe. Toda pri tem v ospredje ne postavljajo osebe mlajših od 25 let, saj slednje nimajo dovolj izkušenj, kar pa je za delodajalce zelo pomembno. Čeprav gre za posredne podatke bi s predstavljenimi primeri načeloma lahko potrdila svojo drugo hipotezo, ki opredeljuje starost kot bistveni kriterij za izbiro posameznika za prosto delovno mesto. Potrebno bi bilo vprašati delodajalce, kateri kriterij je pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih osebah najpomembnejši, česar se nisem lotila, saj bi dvomila v iskrenost njihovih odgovorov. Razumevanje starosti kot nekaj slabega za pridobitev zaposlitve verjetno ni prišlo samo od sebe. Delodajalci nam namreč preko posrednih znakov sporočajo, da je starost pri njih nezaželena. Eden izmed znakov je seveda večje število brezposelnih oseb starejših od 45 let. Problem starosti ne zadeva samo dolgotrajno brezposelnih, temveč tudi vse ostale brezposelne osebe, ki se znajdejo na Zavodu v teh letih. Ne glede na kriterije zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb je potrebo spremeniti miselnost delodajalcev, vendar, na kakšen doseči to spremembo v mišljenju, ki je močno zakoreninjeno? Ena izmed rešitev se nahaja v spodbujanju zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb s subvencijami, česar so se v okviru aktivne politike zaposlovanja že lotili. Oba programa, ki sta namenjena spodbujanju zaposlovanja brezposelnih oseb s čakalno dobo enega ali več let (Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb in Zaposli.me) sta že na začetku pokazala svojo odličnost (ZRSZ 2010). Odziv delodajalcev je bil nad pričakovanji, a se je na žalost zaradi nepopolne dokumentacije in nerazumevanja navodil število izvajalcev zmanjšalo. Sedaj z vsakim razpisom poskušajo poenostaviti dokumentacijo, da bo prehod med izbiro izvajalcev

in zaposlitvijo brezposelne osebe predvsem enostaven in hiter. Je bil odziv delodajalec takšen samo zaradi subvencije, ali so vendarle naredili en korak naprej pri razumevanju problematike dolgotrajne brezposelnosti? Osebno menim, da se vzrok takšnemu stanju skriva v denarnih spodbudah delodajalcem v primeru zaposlitve dolgotrajno brezposelne osebe, čeprav tega nisem uspela povsem dokazati. Svoje tretje hipoteze tako nisem mogla potrditi, lahko pa na podlagi opisanih primerov nakažem, da ravnanja delodajalcev kažejo v tej smeri. Med delodajalci, posebej v času krize, so denarne spodbude še kako pomembne, ampak ne smemo biti črnogledi in misliti, da se vse konča na denarnih spodbudah. Za tem se skriva nekaj več, česar se mnogi delodajalci niti ne zavedajo. Gre za ponujeno možnost dolgotrajno brezposelnim osebam, da dobro izkoristijo svoj čas pri delodajalcih. V tem obdobju morajo delodajalcem dokazati, da so tudi dolgotrajno brezposelne osebe zmožne opravljati delo enako učinkovito in uspešno kot ostale brezposelne osebe. Mogoče je to odlična priložnost, da delodajalci premagajo svoje stereotipe glede zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb, za katere naj bi veljalo, da ne želijo več delati, da niso zmožni za delo zaradi svoje starosti, invalidnosti in slabe izobrazbe. Seveda ne moremo zanikati obstoja takšnih oseb, vendar te ne smejo metati slabe luči na preostale. Če sedaj odgovorim na vprašanje, ki sem si ju zastavila na začetku pisanja diplomske naloge. Priložnosti za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih oseb so v največji meri ustvarjene s strani države, predvsem preko različnih programov, bodisi da gre za delavnice ali subvencije za delodajalce. Vendar je potrebno izpostaviti, da ti programi ne bi bili tako uspešni, če ne bi bilo toliko poudarka na motivaciji teh oseb. Kot vidimo, morajo biti snovalci pri oblikovanju programov aktivne politike zaposlovanja pozorni na prej omenjene stvari, če želijo, da bodo novi programi uspešni tako, kot je bil Klubi za iskanje zaposlitev. Le-ta je eden izmed programov aktivne politike zaposlovanja, za katerega se je izkazalo, da je imel največji prispevek pri zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb v letu 2010. S pomočjo intervjuva sem uspela prikazati, da so dolgotrajno brezposelne osebe motivirane za iskanje zaposlitve, in želijo delati, kar je v nasprotju z mišljenjem delodajalcev.

Ne glede na vse, je potrebno tem osebam dati možnost, da se dokažejo pred delodajalci. V končni meri smo vsi krvavi pod kožo in imamo svoje prednosti in slabosti. Naša naloga ne temelji na obsojanju in stigmatiziranju dolgotrajno brezposelnih oseb, temveč na razumevanju njihovega položaja in ustvarjanja enakovrednih možnosti za njihovo zaposlovanje.

Potrebno je ugotoviti, kako in na kakšen način bi lahko združili moči države, posameznika in delodajalcev, da bi se stopnja dolgotrajne brezposelnosti znižala, ter bi imeli od tega vsi koristi. Mogoče, smo na dobri poti, saj smo naredili že velik korak s tem, da priznamo obstoj problema dolgotrajne brezposelnosti.

8 Literatura

1. Armstrong-Stassen, Marjorie. 2006. *45+ Job Finding Club*. Dostopno prek: <http://web2.uwindsor.ca/faculty/busad/AgingWorkforce/45+%20Job%20Finding%20Club%20Report%202006%20web.htm> (21. avgust 2011).
2. Brooks, Fred, Larry Nackerud in Ed Risler. 2001. Evaluation of a Job-Finding Club for TANF Recipients: Psychosocial Impacts. *Research on Social Work Practice* 11(1): 79-82.
3. Bubnov-Škoberne, Anjuta. 1997. *Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
4. Divjak, Matej, Samo Grošelj, Nuška Brnot in Kaja Malešič. 2010. *Aktivno prebivalstvo, Slovenija. Metodološka pojasnila*. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-009-mp.htm (23. avgust 2011).
5. Drobnič, Sonja. 1985. Polna zaposlenost delovne sile. *Družboslovne razprave* 3(31-42).
6. Hrovatin, Nevenka. 2003. *Uvod v gospodarstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Ignjatovič, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. MDDSZ. 2011. *Sprememba Načrta izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2010 in 2011*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/ (23. avgust 2011).
9. Statistični urad RS. 2011a. *Delovno aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili*. Dostopno prek: http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp (26. avgust 2011).
10. --- 2011b. *Sloveniji za 20. rojstni dan*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/SLO-20-let.pdf> (23. avgust 2011).

11. Svetin, Irena. 2009. *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija Metodološka pojasnila*. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm (8. avgust 2011).
12. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
14. Tekavčič, Metod. 1999. Učinki kluba za iskanje zaposlitve. *Socialno delo* 31 (1): 27-43.
15. UMAR. 2011. *Stopnja dolgotrajne brezposelnosti*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/SRS/4/PDF/stopnja%20dolgotrajne%20brezposelnosti.pdf (23. avgust 2011).
16. Intervjuvanec A. 2011. Intervju z avtorico. Ljubljana, 26. avgust.
17. Intervjuvanec B. 2011. Intervju z avtorico. Ljubljana, 26. avgust.
18. *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Ur. L. RS 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201080&stevilka=4304> (23. avgust 2011).
19. ZRSZ. 2010. *Dolgotrajno brezposelne osebe na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2251/Analiza_DBO.pdf (21. avgust 2011).
20. --- 2011a. *Novi zakon o urejanju trga dela širi krog upravičencev*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo?aid=180> (27. avgust 2011).
21. --- 2011b. *Poročilo o izvajanju programa »Zaposli.me/ Spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb«*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2420/Porocilo_o_vkljucitvah_v_Zaposli.me_2009_2010_feb%202011.pdf (23. avgust 2011).
22. --- 2011c. *Poročilo o izvajanju programa Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb 2009/2010*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2419/POROCILO_O_IZVAJANJU_PROGRAMA_DBO_2009-2010_april%202011.pdf (22. avgust 2011).

23. --- 2011d. *Trg dela v številkah*. Dostopno prek:
http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah (28. avgust 2011).

PRILOGE

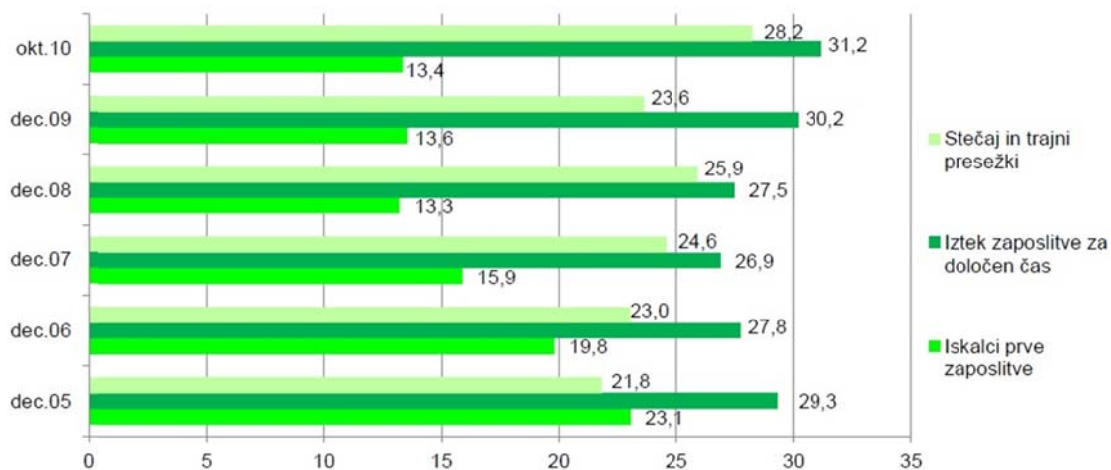
PRILOGA A: Tabele

Tabela A.1: Dolgotrajno brezposelne osebe po Območnih službah Zavoda, oktober 2010.

Območna služba	brezposelni	povprečno trajanje bp (v mes)	dolgotrajno brezposelni	št. DBO v %
OS Celje	11.073	20,7	5.260	47,5
OS Koper	5.789	15,1	2.232	38,6
OS Kranj	7.534	11,5	2.704	35,9
OS Ljubljana	24.750	17,7	10.774	43,5
OS Maribor	14.714	22	7.106	48,3
OS Murska Sobota	9.577	29,9	5.301	55,4
OS Nova Gorica	4.328	18,3	1.849	42,7
OS Novo mesto	4.898	27,7	2.443	49,9
OS Ptuj	4.577	16,7	2.016	44
OS Sevnica	4.009	24,8	2.079	51,9
OS Trbovlje	3.374	16	1.499	44,4
OS Velenje	8.060	17,8	3.428	42,5
Skupaj	102.683	19,8	46.691	45,5

Vir: ZRSZ (2010, 11).

Tabela A.2: Delež najpogostejših vzrokov prijave dolgotrajno brezposelnih oseb na ZRSZ, dec. 2005 – okt. 2010.



Vir: ZRSZ (2010, 17).

Tabela A.3: Dolgotrajno brezposelne osebe po poklicih, dec. 2005 – okt. 2010.

SKP	dec.05	dec.06	dec.07	dec.08	dec.09	okt.10
1 Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	0,9	1	1	1,1	1,1	1,1
2 Strokovnjaki	2,2	2,7	3,1	3,1	3,1	3,5
3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci	5,3	5,9	6,2	6,2	6,1	7,3
4 Uradniki	5,8	6,5	7,2	7,8	7,4	7,6
5 Poklici za storitve, prodajalci	8,8	9,4	10	10,6	10,8	10,7
6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,6
7 Poklici za neindustrijski način dela	9,4	10,3	11,1	12	12,7	14,4
8 Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	9,1	8,5	8,7	9,4	10,3	10,8
9 Poklici za preprosta dela	17,4	18,5	20,1	22,3	23,4	22,9
0 Vojaški poklici	0	0	0	0	0	0
Ni podatka	40,3	36,5	32	26,7	24,4	21
Skupaj	100	100	100	100	100	100

Vir: ZRSZ (2010, 18).

Tabela A.4: Napotitve brezposelnih oseb k delodajalcem, 2005-2010.

Čakalna doba	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Do 3 mesecev	33.937	58.249	81.300	68.469	55.693	37.333
3 do 6 mesecev	26.255	33.185	36.880	31.921	33.101	27.426
6 do 9 mesecev	17.392	21.086	19.823	16.911	18.314	19.144
9 do 12 mesecev	11.742	14.269	13.714	10.334	10.263	13.626
1 do 2 leti	21.099	30.440	30.865	20.610	14.864	27.187
2 do 3 leta	7.447	11.212	14.886	9.208	4.285	4.254
3 do 5 let	5.224	8.559	10.942	8.756	4.067	2.579
5 do 8 let	1.494	4.117	5.182	4.364	2.049	1.308
8 let in več	898	2.580	2.963	2.628	1.387	823
Skupaj DBO	36.162	56.908	64.838	45.566	26.652	36.151
Skupaj	125.488	183.697	261.555	173.201	144.023	133.680

Vir: ZRSZ (2010, 22).

PRILOGA B: Intervju z osebo A

1. ***Koliko časa ste brezposelni?*** Brezposelna sem 1 leto in 1 mesec.
2. ***Zakaj ste izgubili zaposlitev?*** Rekli so, da ni več dela zame. Da ukinjajo ta del proizvodnje, ker se jim tega več ne splača delati.
3. ***Kako ste se počutili, ko ste izgubili službo?*** Ne vem, kaj naj vam rečem, bilo mi je težko. Stiskalo me je pri srcu, občutila sem strah, nisem vedela, kaj pričakovati od življenja. Bila sem razočarana, da se mi je to zgodilo.
4. ***Ali ste zaradi izgube zaposlitve pričeli dvomiti v svoje znanje in sposobnosti?*** Na začetku sem mislila, da je bil problem v meni, da nisem dovolj sposobna. Sedaj, ko sem se že sprijaznila z dejstvom, da nimam službe, mi je lažje. Vem, da so me odpustili zaradi finančnih težav, in ne, ker ne bi znala delat.
5. ***Zakaj menite, da do sedaj še niste dobili zaposlitve?*** Točno ne vem zakaj, ampak verjetno zato, ker sem že v letih. Pa tudi šole nimam, saj imam končano samo osnovno šolo. Tudi izbira prostih delovnih mest ni preveč velika, tako da je vprašanje, kako si bom našla službo.
6. ***Ali v vas še vedno prevladuje želja in volja za iskanje zaposlitve?*** Da. Navajena sem delat, zato mi je bilo težko, ko sem izgubila službo.
7. ***Na kakšen način ste si do sedaj iskali delo?*** Ko sem se prijavila na Zavod, so mi rekli, da naj ne čakam samo na njih, da mi najdejo službo. Moram tudi sama kaj narediti. Mislim, da bom službo najhitreje našla prek prijateljev in sorodnikov. Občasno so mi z Zavoda pošiljali objave delodajalcev za prosta delovna mesta, ki so bila zame ustrezna. Moja naloga je bila poslati prošnjo, in upati, da mi bodo odgovorili.
8. ***Ali ste imeli v tem času kakšen razgovor z delodajalcem?*** Samo enkrat, a me niso poklicali.
9. ***Kaj menite, da je bil pglavitni razlog, da niste dobili zaposlitve?*** Mogoče je bil kdo boljši od mene in so izbrali njega.

10. **Mislite, da je bil vzrok v starosti?** Mogoče, me ne bi nič presenetilo. Sej bojo prej zaposlili nekoga mlajšega, ker mislijo, da imajo od njega več koristi.
11. **Kaj menite, kakšne so vaše možnosti glede pridobitve zaposlitve?** Ne vem, kaj me čaka v prihodnosti, za enkrat še nisem dolgo na Zavodu, tako da se ne ukvarjam s tem, zakaj še nisem dobile službe. Samo, glede na to, da je veliko poudarka na tem, da brezposelne osebe vedno težje najdejo zaposlitev, me malo skrbi, če mi bo uspelo hitro najti službo.
12. **Na kakšen način bi si lahko povečali svoje možnosti?** Težko, da se moje možnosti povečajo. Mogoče z izobraževanjem, samo ne vem, če bi se lahko v teh letih učila. Se pravi, da izobraževanje ne pride v poštev. To je edino, kar mi pride na pamet.
13. **Ali menite, da ste naredili vse v vaši moči, da bi si našli zaposlitev?** Naredila sem vse, kar bi morala. Redno sem se javljala na Zavodu, pisala sem prošnje, spraševala sem prijatelje za službo, ampak nič ni pomagalo.
14. **Ali so vas na Zavodu vključili v kakšen program aktivne politike zaposlovanja?** Bila sem samo na tistem skupinskem izobraževanju, kjer so nas naučili, kako pisati prošnje in kako nastopati pred delodajalci, kje iskati službe.
15. **Ali vam je to kaj pomagalo?** Ne vem, če mi je ravno pomagalo, saj še vedno nisem našla službe.
16. **Ali menite, da bi imeli večje možnosti za zaposlitev, če bi se vključili v več takih programov, ki jih ponuja ZRSZ?** Ne vem, če bi se vključila, bi mogoče vedela.
17. **Zakaj menite, da vas niso vključili v programe APZ?** Verjetno, ker mislijo, da mi nič ne more več pomagati. Pa tudi, mogoče, ker nisem tako dolgo na Zavodu.
18. **Kaj menite, kdo ustvari največ možnosti za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb? Je to država, delodajalci ali je v največji meri vse odvisno od vas?** Na začetku se mi je zdelo, da se na Zavodu zelo trudijo, in da bom z njihovo pomočjo našla službo. Ampak sčasoma je ta občutek minil, vedno sem se morala pred svetovalko dokazovati, da iščem službo in da hočem delati. Ugotovila sem, da moram sama narediti kaj več, če hočem dobiti službo. Delodajalci pa iščejo samo koristi, kaj njih briga, da se komaj preživljam. Njim bi bilo najbolje, če bi zastonj delala.

19. ***Kaj ste mislili s tem, da morate sami narediti nekaj več, če želite dobiti zaposlitev?***
To, da vsak dan spremljam oglase, da pišem tudi tistim delodajalcem, ki ne iščejo novih delavcev.
20. ***Kaj menite o vaši samozavesti? Se je ta v tem obdobju, odkar ste brezposelni, kaj spremenila? Ste bolj ali manj samozavestnejši?*** Težko ocenim, včasih se mi zdi, da sem samozavestna in da to zmorem. Ko pa pride kak slab dan, se opazi, da je moja samozavest nizka. Takrat se mi nič ne da, sem najraje doma. Po navadi samo spim in se izogibam ljudi. Mislim si, da se zaman trudim, da je bolje, če doma kuham in pospravljam, se vsaj ne bom obremenjevala ali me bo kdo vzel ali ne.
21. ***Ali menite, da vaša večja samozavest vpliva na vaše možnosti, da dobite zaposlitev?***
Verjetno ja, kot sem že povedala. Čim nisem samozavestna, nimam nobene želje, da berem tiste oglase, ker itak vem, da me bodo zavrnil, če bi poslala prošnje. Moji prijatelji takoj vejo, kdaj obupam. Vedno mi govorijo, saj bo bolje, ampak to ne pomaga. Malo me sicer potolaži, samo to ne spremeni mojega položaja.
22. ***Ali menite, da bi vam dodatna motivacija pomagala pri iskanju zaposlitve?*** Ja, počutila bi se bolje. Vem, da imam neko podporo, da imam nekoga na katerega se lahko zanesem.
23. ***Ali vi menite, da ste dovolj motivirani za iskanje zaposlitve?*** Se mi zdi, da sem dovolj.
24. ***Kdo vas pa največ motivira?*** Največ moja družina, ki me vedno sprašuje, če potrebujem kakšno pomoč. Tudi oni mi pomagajo iskati delo, berejo oglase, sprašujejo svoje prijatelje. Ko vidim, da se oni tako trudijo, je to motivacija zame, da ne obupam.
25. ***Ali menite, da bi vas delodajalci zaposlili, če bi za to dobili subvencijo?*** Verjetno, da ja. Ampak bi me zaposlili samo za toliko časa, dokler je to obvezno. Poznam kar nekaj znancev, ki se jim je to zgodilo. Jaz se ne bi zanašala na to.

PRILOGA C: Intervju z osebo B

1. **Koliko časa ste brezposelni?** Brezposelna sem 24 mesecev.
2. **Zakaj ste izgubili zaposlitev?** Njihov odgovor je bil, da v tem podjetju ni več toliko dela za takšno količino delavcev, vendar moje mnenje je, da sem službo izgubila, ker podjetje ni moglo več plačevati večjega kolektiva, zato so večji del zaposlenih z nižjo izobrazbo, npr. srednjo šolo, odpustili.
3. **Kako ste se počutili, ko ste izgubili službo?** Na začetku sem bila seveda razočarana, marsikaj mi je prišlo na misel, saj imam doma družino, ki jo je potrebno preživljati. Trenutno o izgubljeni službi ne razmišljam več, saj sem prepričana, da se za vsakogar, ki želi delati, najde služba.
4. **Ali ste zaradi izgube zaposlitve pričeli dvomiti v svoje znanje in sposobnosti?** Čeprav imam le srednješolsko izobrazbo, menim, da imam dovolj izkušenj in ravno tako zelo veliko znanj in sposobnosti na tem področju, saj sem bila zaposlena tam vrsto let.
5. **Zakaj menite, da do sedaj še niste dobili zaposlitve?** Mislim, da zaposlitve nisem še dobila, ker imam le srednješolsko izobrazbo, večinoma pa iščejo višjo/visoko. Mogoče ima tudi starost kaj pri tem, ker sem stara 49 let. Prijatelj me je ne dolgo nazaj celo vprašal, zakaj se še trudim, ker me ne bo nihče vzel, saj sem prestara.
6. **Ali v vas še vedno prevladuje želja in volja za iskanje zaposlitve?** Seveda. Odkar sem brezposelna, je moja želja in volja po zaposlitvi enaka. Pravijo «kdor išče, ta najde».
7. **Na kakšen način ste si do sedaj iskali delo?** Službo sem iskala pri različnih delodajalcih s pomočjo prošenj in življenjepisa, pri prijateljih in znancih, družini, vsakodnevno sem spremljala prosta delovna mesta preko interneta, ... vendar do sedaj žal ni bilo še nobenega uspeha.
8. **Ali ste imeli v tem času kakšen razgovor z delodajalcem?** Imela sem kar nekaj razgovorov z njimi. Po skupnem pogovoru je bil njihov odgovor »vas bomo poklicali«, vendar se nihče od njih ni držal dogovora.
9. **Kaj menite, da je bil pglavitni razlog, da niste dobili zaposlitve?** Kot sem že zgoraj omenila, menim, da sta razloga izobrazba in starost.

10. ***Kaj menite, kakšne so vaše možnosti glede pridobitve zaposlitve?*** Glede na to, da v 24 mesecih še nisem dobila službe, so možnosti majhne, vendar se bom potrudila in svoje možnosti povečala.
11. ***Na kakšen način bi si lahko povečali svoje možnosti?*** Glede na to, da imam s srednjo šolo veliko znanja in izkušenj, ne pa možnosti za novo zaposlitev, se bom po vsej verjetnosti vpisala v šolo in se še naprej izobraževala. Tako mi bosta šola in dolgoletne izkušnje pomagale napredovati na službeni poti.
12. ***Ali menite, da ste naredili vse v vaši moči, da bi si našli zaposlitev?*** Naredila sem veliko, ampak očitno še ne dovolj. Mislim, da bom imela s končano šolo več moči in boljše življenje z novo zaposlitvijo.
13. ***Ali so vas na Zavodu vključili v kakšen program aktivne politike zaposlovanja?*** Poleg tistega skupinskega izobraževanja, kjer se naučiš pisati prošnje, nisem bila še nikjer. Ko sem bila na zadnje s svetovalko na razgovoru, mi je omenila, da me bodo mogoče vključili v neke delavnice za načrtovanje poklicne poti, ali nekaj takega.
14. ***Ali menite, da bi imeli večje možnosti za zaposlitev, če bi se vključili v več takih programov, ki jih ponuja ZRSZ?*** Seveda, saj je danes vsako novo znanje koristno in nikoli ne veš kdaj ti lahko pride prav.
15. ***Zakaj menite, da vas niso vključili v programe APZ?*** Ne vem, mislim, da je na Zavodu prijavljenih preveč oseb, da bi lahko vsem omogočili vse mogoče programe, ki tam potekajo.
16. ***Kaj menite, kdo ustvari največ možnosti za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb? Je to država, delodajalci ali je v največji meri vse odvisno od vas?*** Absolutno je v veliki meri odvisno od mene, saj je pomembno, v kakšni luči bom prikazala svoje sposobnosti in znanja. Res je, da nas pri tem usmerja Zavod in nam ponuja veliko programov, v katere se lahko vključimo, ampak če človek nima volje in želje, mu tudi to nič ne pomaga.
17. ***Kaj menite o vaši samozavesti? Se je ta v tem obdobju, odkar ste brezposelni, kaj spremenila? Ste bolj ali manj samozavestnejši?*** Sem zelo pozitivna, delavna in močna oseba, zato nimam težav s samozavestjo. Prepričana sem in vem, da bom nekje

dobila službo in celo boljšo, kot je bila ta, kjer sem bila zaposlena. Še vedno imam željo delati, saj mi je doma že malo dolgčas.

18. ***Ali menite, da vaša večja samozavest vpliva na vaše možnosti, da dobite zaposlitev?***

Da. Samozavest lahko veliko pripomore k temu in možnosti za delo so večje. Mislim, da vsak delodajalec raje vidi samozavestno osebo, ki točno ve kaj dela in kakšni so njegovi cilji, kot nekoga, ki samozavesti nima in zaradi tega lahko tudi slabše opravlja svoje delo.

19. ***Ali menite, da bi vam dodatna motivacija pomagala pri iskanju zaposlitve?*** Dodatna motivacija je moja družina, ki mi veliko pomeni in verjame v moje zmožnosti.

20. ***Ali vi menite, da ste dovolj motivirani za iskanje zaposlitve?*** Mislim, da sem več kot dovolj, vendar se bom potrudila, da bom še bolj.

21. ***Kdo vas pa največ motivira?*** Kot sem omenila, moja družina, ki mi stoji ob strani in me pri vseh odločitvah podpira.

22. ***Ali menite, da bi vas delodajalci zaposlili, če bi za to dobili subvencijo?*** Ne vem, o tem še nisem razmišljala, ampak verjetno bi. Vendar to dvomim, da bi to bilo dolgoročno.