

2014

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ŠPELA LAMPE

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ŠPELA LAMPE

KOPER, 2014



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

**BREZPOSELNOST – PROBLEM ALI  
PRILOŽNOST  
ŠTUDIJA PRIMERA**

Špela Lampe

Koper, 2014

Mentor: izr. prof. dr. Žiga Čepar



## POVZETEK

V zaključni nalogi je obravnavana brezposelnost z vidika iskalca zaposlitve, ki lahko svoje stanje sprejme kot problem ali kot priložnost. Problem brezposelnosti je predstavljen kot problem posameznika, njegove okolice in družbe, v kateri živi. Zaključna naloga vsebuje splošni pregled trga dela v Sloveniji in prikaz različnih možnosti iskalca zaposlitve pri tem, da poišče ustrezno zaposlitev. Prikazani so pripomočki, ki so iskalcu zaposlitve na voljo (na splošno in na lastnem primeru), in opisani praktični primeri uspešnih iskalcev zaposlitve. Navedena so tudi praktična priporočila iskalcem zaposlitve.

*Ključne besede:* brezposelnost, zaposlovanje, delo, iskanje zaposlitve, zaposlitveni načrt, samozaposlitev, delodajalec.

## SUMMARY

The thesis deals with the view of the state of unemployment through the eyes of a job seeking individual, who has to accept her current state as either a problem or a new opportunity. The issue of unemployment is presented as an issue of the individual, her surroundings and the society in which she lives, followed by a general overview of the labour market in Slovenia and the possibilities given to unemployed people. Later dealing with mechanisms and leverages presented to the unemployed (in general and in my own case) and practical cases of successful job seekers. Finally the thesis presents various practical advices and guidelines to unemployed workers.

*Keywords:* unemployment, employment, labour, job hunt, labour plan, self-employment, work provider

UDK: 331.56(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
1.1	Opredelitev problema in teoretična izhodišča .....	1
1.2	Namen in cilji zaključne naloge .....	2
1.3	Metode za doseganje ciljev .....	2
1.4	Predpostavke in omejitve .....	3
1.4.1	Predpostavke .....	3
1.4.2	Omejitve .....	4
<b>2</b>	<b>Brezposelnost v Sloveniji .....</b>	<b>5</b>
2.1	Merjenje brezposelnosti .....	6
2.1.1	Registrirana brezposelnost .....	7
2.1.2	Anketna brezposelnost .....	7
2.2	Trenutne značilnosti slovenskega trga delovne sile .....	10
2.3	Kako brezposelnost vpliva na posameznika, družino in družbo .....	13
<b>3</b>	<b>Možnosti iskalca zaposlitve .....</b>	<b>17</b>
3.1	Pasivni iskalci zaposlitve .....	17
3.1.1	Prek ZRSZ-ja .....	18
3.1.2	Prek razpisa prostih delovnih mest (oglasil, potrebe po delavcih) .....	22
3.1.3	Vpis v baze življenjepisov .....	24
3.1.4	Pošiljanje prošelj na slepo .....	25
3.2	Aktivni iskalci zaposlitve .....	25
3.2.1	Mreženje .....	26
3.2.2	Neposreden stik z zaposlovalci .....	30
3.2.3	Samozaposlitev in podjetništvo .....	30
3.3	Brez iskanja zaposlitve .....	33
<b>4</b>	<b>Pasti pri iskanju zaposlitve .....</b>	<b>35</b>
4.1	Dovolj časa za iskanje zaposlitve .....	35
4.2	Napake v življenjepisu, prošnji za delo, razgovoru .....	36
4.3	Prevelike želje ali prevrednotenje lastne vrednosti .....	37
4.4	Podkvalifikacije ali prekvalifikacije .....	37
<b>5</b>	<b>Praktičen primer iskalca zaposlitve .....</b>	<b>38</b>
5.1	Pripomočki pri iskanju zaposlitve .....	39
5.1.1	Samoocena .....	40
5.1.2	Zaposlitveni cilji .....	41
5.1.3	Veščine iskanja zaposlitve .....	41
5.1.4	Trg dela .....	42
5.2	Uspešni primeri iskalcev zaposlitve .....	42
<b>6</b>	<b>Sklep .....</b>	<b>45</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>49</b>

## **PREGLEDNICE**

Preglednica 1: Primerjava stopenj registrirane in anketne brezposelnosti .....	8
Preglednica 2: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 2003 do leta 2012.....	11
Preglednica 3: Število samozaposlenih, ki so prejeli subvencijo po letih .....	32
Preglednica 4: Vključevanje v programe APZ-ja (po ZUTD) – samozaposlitev .....	33
Preglednica 5: Osebna PSPN-matrika .....	2
Preglednica 6: Prosta delovna mesta za VI., VII. in VIII. stopnjo .....	3

## **SLIKE**

Slika 1: Priliv v registrirano brezposelnost po vzroku prijave .....	12
Slika 2: Prejemniki denarnega nadomestila.....	19
Slika 3: Prejemniki denarnega nadomestila po starosti .....	20
Slika 4: Iskanje zaposlitve prek priporočil .....	27



## **KRAJŠAVE**

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
EUROSTAT	Statistični urad Evropske unije
ILO	Mednarodna organizacija za delo
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UMAR	Urad za makroekonomske analize in razvoj
ZUTD-A	Zakon o urejanju trga dela
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje



# 1 UVOD

## 1.1 Opredelitev problema in teoretična izhodišča

Večina ljudi si zagotavlja sredstva za svoje osnovne potrebe z zaposlitvijo. Vendar pa redna zaposlitev pomeni več kot le to, saj lahko zadovoljuje potrebe po ustvarjalnosti, spodbuja samozavest in zagotavlja pot do samouresničitve. V nasprotju s tem lahko ob brezposelnosti pričakujemo povečanje ravni stresa in zaskrbljenosti, depresijo in zmanjšanje samozavesti (Linn 1985).

Ljudje, ki iščejo zaposlitev, a je ne najdejo, so brezposelni. Brezposelnost je problem iskalcev zaposlitve, njihovih svojcev in prijateljev. Ne gre samo za neposreden finančni problem, temveč predvsem za negotovost, ki ima lahko celo vrsto posledic, od socialne stiske do psiholoških težav. Ljudje, ki so izgubili delo, pogosto doživljajo depresijo, tesnobo in poslabšane družinske odnose. Izgubo zaposlitve bi torej morali obravnavati celovito – ne samo kot ekonomski, temveč tudi kot psihološki problem, ki pušča dolgoročne posledice in s katerim se vsak spopada na svoj način.

Po drugi strani je brezposelnost tudi problem gospodarstva in države, ki prek socialnih transferjev zagotavlja podporo za brezposelne. Namesto da bi za delo sposobni ljudje pomagali k napredku države, so njeno breme.

Proti brezposelnosti se lahko borimo na več načinov, na primer institucionalno ali individualno. Statistika vsak znižani odstotek brezposelnosti objavi kot uspeh, vendar lahko znižanje stopnje brezposelnosti iskalcu zaposlitve vlije le kanček upanja, še vedno pa ne reši njegovega problema.

Management pomeni proces vodenja podjetja k izidom (Kralj 2003) skozi načrtovanje in snovanje, urejanje in povezovanje, poslovodenje in vodenje, merjenje in presojanje (Tavčar 2006). Na ta način se lahko vodijo največja podjetja kot tudi podjetja samostojnih podjetnikov. Vprašanje je, ali lahko vsa teoretična izhodišča managementa uporabimo pri najmanjši enoti, to je upravljanju samega sebe. Ali lahko potegnemo vzporednice med managementom manjšega podjetja ali enoosebne družbe in iskalcem zaposlitve? Pri manjšem podjetju govorimo o organiziranju nabave in poslovanja, o upravljanju s sredstvi ter o marketingu, prodaji in podpori, pri iskanju zaposlitve pa gre za podobne stvari, le da je predmet prodaje drugačen.

Manager ima v podjetju svoje naloge in cilje, ki jih mora doseči, ter pri tem uporablja sredstva in orodja, ki so mu na voljo v omejenem obsegu. Iskalec zaposlitve ima podobno vlogo. Njegova naloga je doseči zadovoljivo zaposlitev v določenem času z

uporabo sredstev, ki so mu na voljo, pri tem pa obdržati pozitivno bilanco in denarni tok.

Seveda moramo tudi pri iskalcu zaposlitve ločiti med različnimi vrstami brezposelnosti: strukturno, ciklično ali frikcijsko (Žižmond et al. 2005), ker vrsta brezposelnosti narekuje tudi način iskanja, predviden čas iskanja in predpogoje za pridobitev nove zaposlitve.

Brezposelnost nam daje tudi možnost novega začetka. Vsi poznamo zgodbe uspešnih podjetnikov, ki so ustvarili podjetje, v njem delali, potem pa ga prodali, ker so želeli poskusiti nekaj novega. Vprašanje, ki se zastavlja, je: »Kako in v čem se tak uspešni podjetnik loči od iskalca zaposlitve?« Najlažje je seveda reči, da ima podjetnik sredstva in socialno omrežje, ki mu omogočajo nov začetek. Prvi vtis je, da ima izraz brezposelnost v Sloveniji že v osnovi negativen prizvok – izraz *brezposelnost* je sicer podoben izrazu *unemployment*, ki se uporablja v ZDA, a tam uporabljajo tudi izraz *between jobs*, ki ima veliko bolj pozitiven prizvok.

## 1.2 Namen in cilji zaključne naloge

Namen zaključne naloge je ugotoviti, ali ima brezposelnost vedno samo negativni predznak ali pa je lahko tudi pozitivna življenjska priložnost.

Cilji zaključne naloge so naslednji:

1. odgovoriti na vprašanja:
  - kaj je brezposelnost in kakšne vrste brezposelnosti poznamo;
  - kako brezposelnost vpliva na posameznika in kako na družbo;
  - kakšne možnosti ima iskalec zaposlitve v Sloveniji;
2. na lastnem primeru opisati praktični primer iskalca zaposlitve, ki se znajde v za večino ljudi neprijetni situaciji – brezposelnosti, ne glede na to, ali gre za prvega iskalca zaposlitve ali za človeka z izkušnjami. Nadalje so cilji raziskati, kakšne možnosti ima nezaposleni, da najde zaposlitev v zanj sprejemljivem času in pod sprejemljivimi pogoji, ter poiskati in predstaviti nekaj uspešnih primerov iskalcev zaposlitve, ki so brezposelnost spremenili v priložnost;
3. na osnovi pridobljenega znanja pripraviti nekaj priporočil aktivnim iskalcem zaposlitve o tem, kako ravnati, da bodo možnosti uspeha čim večje.

## 1.3 Metode za doseganje ciljev

Pri izdelavi zaključne naloge bomo izhajali iz lastnih izkušenj in na lastnem primeru uporabili pridobljena znanja. Spremljali bomo brezposelnega (sebe) skozi celoten

proces iskanja, ustvarjanja priložnosti in pridobivanja nove zaposlitve. Pri iskanju zaposlitve in izdelavi zaključne naloge bomo uporabljali teoretična znanja managementa o načrtovanju, urejanju, vodenju, presojanju, upravljanju z orodji za analizo kupcev (zaposlovalcev), prodaji (iskalec zaposlitve prodaja samega sebe) in pogajanjih.

Pri izdelavi zaključne naloge bomo:

- proučili študijsko gradivo in učbenike ter drugo literaturo, pri raziskavi pa uporabili tudi splet in socialna omrežja, ki se ukvarjajo s problematiko brezposelnosti in samozaposlitve, ter na podlagi baz Statističnega urada Republike Slovenije (SURSTAT) ter Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) prikazali osnovne podatke o brezposelnosti v Sloveniji;
- s pomočjo spleta raziskali možnosti, ki jih za iskalce zaposlitve ponuja ZRSZ, predvsem z vidika aktivnih in samoiniciativnih iskalcev zaposlitve.

Do ugotovitve, ali je brezposelnost tudi priložnost, se je najlažje prebiti pri iskalcu zaposlitve, ki mu uspe pridobiti (samo)zaposlitev, ki je v skladu z njegovimi sposobnostmi, pričakovanji in potrebami. Skozi raziskane primere iskalcev zaposlitve bomo prikazali, ali je brezposelnost res lahko tudi priložnost.

## **1.4 Predpostavke in omejitve**

### ***1.4.1 Predpostavke***

Predpostavljamo, da:

- je trg dela glede delovanja ponudbe in povpraševanja podoben trgom drugih dobrin ob upoštevanju dejstva, da je na trgu dela ponudba delovne sile vedno višja od povpraševanja, zato je v uspeh pri iskanju zaposlitve treba aktivno vložiti svoj čas, energijo ali druga sredstva, ki jih ima iskalec zaposlitve na voljo;
- ima vsak iskalec zaposlitve možnosti, da zaposlitev tudi najde, ni pa nujno, da ta zaposlitev ustreza vsem njegovim kriterijem in pričakovanjem;
- iskanje zaposlitve temelji na pravičnem trgu delovne sile, kjer je pomembno, kaj si, kaj znaš in kaj ponujaš ter ne koga poznaš. S tem ni mišljeno, da iskalec zaposlitve ne more ali ne sme uporabiti svojega socialnega omrežja, temveč da ima zaposlovalec za izbiro kandidata enake, neodvisne in pravične kriterije.

V zaključni nalogi bomo uporabljali izraza *zaposlovalec* za pravno ali fizično osebo, ki išče delavce, in *delodajalec* za pravno ali fizično osebo, ki delavce že zaposluje.

#### ***1.4.2 Omejitve***

V nalogi bomo v empiričnem delu in tudi v poglavjih, ki opisujejo možnosti in pasti pri iskanju zaposlitve, izhajali predvsem iz perspektive lastnega primera brezposelnosti, in sicer skozi osnovno vprašanje, ali je brezposelnost lahko tudi priložnost. Časovno je raziskava v tem smislu omejena na čas brezposelnosti avtorice zaključnega dela in krajevno na območje Republike Slovenije, ki je območje, na katerem intenzivneje išče delo.

## 2 BREZPOSELNOST V SLOVENIJI

Brezposelnost je stanje, ko oseba, ki lahko in je voljna delati, nima uradne zaposlitve. Oseba za zadovoljevanje svojih potreb potrebuje stalnost in finančno varnost, brezposelnost pa pomeni njuno izgubo. Brezposelnost lahko privede do stresa, izgube samozavesti, nižje samopodobe in psiholoških bolezni, na primer depresije, zato ima velik vpliv na zdravje iskalca zaposlitve in tudi njegove okolice. Služba tradicionalno pomeni varen okvir, zanesljivost, socialne stike, cilje, materialno varnost, življenjske vire in možnost za zadovoljevanje različnih potreb (Pačnik 1995).

Brezposelnost je po drugi strani ekonomski kazalnik, ki se nanaša na število ali delež ljudi v gospodarstvu, ki so pripravljeni in sposobni za delo, vendar ne morejo dobiti zaposlitve. Ljudje, ki iz katerega koli razloga niso pripravljeni ali sposobni za delo, so »ekonomsko neaktivni« in jih ne vključujemo med podatke o brezposelnosti.

Brezposelnost ni samo trenutni pojav, temveč je stanje, s katerim se bomo morali naučiti živeti povsod po svetu.

Že v osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja so začeli s številnimi analizami brezposelnosti. Oblikovati so morali številne kriterije, po katerih so posameznike lahko šteli za brezposelne. K temu so veliko prispevali raziskovalci in sindikati, ki so že zgodaj vodili evidence o zaposlenosti in brezposelnosti svojih članov. V osemdesetih letih je Svetlik definiral brezposelnost kot »poseben družbenoekonomski položaj posameznika, ki ne more realizirati svoje delovne sile v družbeno priznanih in varovanih procesih proizvodnje, torej v sistemu formalne ekonomije, bodisi kot zaposlen bodisi kot samozaposlen delavec« (Antončič 1996).

Brezposelnost odraža določene odnose in procese v družbi. Z ekonomskega, socialnega in psihološkega vidika se kaže kot patologija družbe oziroma osebna stiska posameznika. Za narodno gospodarstvo pa pomeni nacionalno izkoriščanje proizvodnih dejavnikov, zmanjšanje dosegljivega bruto domačega proizvoda in nižje dohodke prebivalstva.

Študije strukture trga dela opredeljujejo tri temeljne vrste brezposelnosti, ki so:

- frikcijska brezposelnost;
- strukturna brezposelnost;
- ciklična brezposelnost.

*Frikcijska brezposelnost* je kratkotrajna brezposelnost. Največkrat gre za obdobje iskanja prve zaposlitve, kaže pa se tudi kot posledica redne fluktuacije, ki nastane zaradi zamenjave službe, ko delavci prenehajo z eno zaposlitvijo in čakajo na začetek nove.

Frikijska brezposelnost je prisotna na vseh trgih dela, tudi v gospodarstvih, ki imajo polno raven zaposlenosti. Vzroki za frikijsko brezposelnost so najpogosteje v slabem pretoku informacij o prostih delovnih mestih in iskalcih zaposlitve na trgih delovne sile. Takšna brezposelnost je obravnavana kot kratkotrajna, saj lahko traja od enega dneva do nekaj mesecev, da se služba in delavec najdeta (Ehrenberg 2000).

*Strukturna brezposelnost* se kaže kot posledica neusklajenosti med ponudbo kadrov na trgu delovne sile in povpraševanjem po njih. Vzroke za tako vrsto brezposelnosti največkrat najdemo v hitrem tehnološkem razvoju, ki spremeni razmerje iskanih kadrov.

Najpogosteje prihaja do neskladij v poklicih, stopnji izobrazbe in geografski razporeditvi delovnih mest in iskalcev zaposlitve. Če je mobilnost delovne sile nezadostna ali pa so usihajoči sektorji koncentrirani na določenih območjih (značilno za Slovenijo), je geografsko neusklajenost težko odpraviti in se posledice kažejo v visoki nezaposlenosti v določenih regijah (Smith 2000). Strukturna brezposelnost se kaže kot velik problem držav, ki se z njo spopadajo, je dolgotrajna in prizadene cele generacije ljudi. K njenemu zmanjševanju pripomorejo aktivna politika zaposlovanja z vključevanjem v programe in ukrepe predvsem tistih, ki imajo najslabše možnosti zaposlitve (starejši brezposelni, invalidi, dolgotrajno brezposelni brez izobrazbe ali z nizko stopnjo izobrazbe), pospeševanje mobilnosti delovne sile in večja prilagodljivost izobraževalnih programov potrebam trga delovne sile.

*Ciklična brezposelnost ali brezposelnost zaradi prenehanja povpraševanja* se pojavlja občasno zaradi nihanj celotnega gospodarstva, največkrat v času recesij. Pri tem se pojavi neskladje med številom ljudi, ki želijo delati, in številom delovnih mest, ki so na voljo. Podjetja ne povprašujejo po delovni sili, ker se zmanjša poraba v celotnem gospodarstvu. Ko gospodarska moč, merjena z bruto domačim proizvodom, pade, se poslovni cikel zmanjša, posledično pa ciklična brezposelnost naraste. Zmanjšuje se povpraševanje in prihaja do množičnih odpuščanj.

## **2.1 Merjenje brezposelnosti**

Večina razvitih držav na področju merjenja uporablja dve različni stopnji brezposelnosti:

- registrirana brezposelnost;
- anketna brezposelnost.

Rezultati obeh metod merjenja so različni, ker gre za dve različno opredeljeni metodologiji, pri katerih je brezposelnost različno pojasnjena. Razlike med podatki Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva, Registra brezposelnih oseb in



Ankete o delovni sili nastajajo zaradi različnega načina zbiranja podatkov in različnih definicij, vendar pa nam prikažejo problem z različnih zornih kotov. Na ta način lahko z večjo zanesljivostjo ugotavljamo, kakšna je zaposlenost in kako pristopiti k reševanju brezposelnosti.

### ***2.1.1 Registrirana brezposelnost***

Registrirana brezposelnost prikazuje osebe, ki so prijavljene na ZRSZ-ju in ustrezajo vsem merilom brezposelnosti, določenim z njegove strani.

Na ZRSZ-ju se lahko kot brezposelna oseba prijavi oseba, ki je zmožna za delo, aktivno išče zaposlitev in je pripravljena sprejeti ustrezno oziroma primerno zaposlitev. Poleg tega ne sme biti v delovnem razmerju, samozaposlena, poslovodna oseba v osebni družbi, enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo in zavodu ter kmet ali upokojenec, prav tako pa ne sme imeti statusa dijaka, vajenca, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od šestindvajset let.

Oseba je zmožna za delo od dopoljenih petnajst do petinšestdeset let starosti, če pri njej ni prišlo do popolne nezmožnosti za delo po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali nezaposljivosti po predpisih o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Državni portal Republike Slovenije 2013).

Stopnjo registrirane brezposelnosti izračunava SURS.

### ***2.1.2 Anketna brezposelnost***

Anketa se izvaja skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Statističnega urada Evropske unije (EUROSTAT). Po njihovih navedbah so brezposelne tiste anketirane osebe, ki v referenčnem tednu niso bile delovno aktivne (v skladu z navodili), vendar aktivno iščejo delo (prek ZRSZ-ja, so poslale prošnje za zaposlitev in podobno) in so v naslednjih dveh tednih pripravljene sprejeti delo. Delovno aktivne pa so tiste osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) opravljale kakršno koli delo za plačilo, dobiček ali družinsko dobrobit ali pa so imele status zaposlene ali samozaposlene osebe, čeprav niso delale.

**Preglednica 1: Primerjava stopenj registrirane in anketne brezposelnosti (v %)**

	2011				2012				2013	
	I-III	IV-VI	VII-IX	X-XII	I-III	IV-VI	VII-IX	X-XII	I	II
Registrski podatki										
Skupaj	12,3	11,6	11,5	12,0	12,3	11,6	11,6	12,4	13,6	13,6
Moški	12,0	11,2	10,9	11,3	11,9	11,1	11,0	11,9	13,4	13,5
Ženske	12,7	12,1	12,3	12,7	12,7	12,3	12,3	13,0	13,8	13,7
Anketni podatki										
Skupaj	8,5	7,8	7,9	8,7	8,6	8,2	9,2	9,6	...	...
Moški	8,6	8,0	7,9	8,2	8,4	7,7	8,5	9,1	...	...
Ženske	8,3	7,5	7,7	9,3	8,8	8,8	10,0	10,1	...	...

Vir: SURS 2013.

Iz tabele 1 je razvidna razlika med stopnjami registrirane brezposelnosti in stopnjami anketne brezposelnosti, pri čemer so registrski podatki ves čas višji od anketnih, saj zajemajo vse tiste brezposelne osebe, ki so prijavljene na ZRSZ. Stopnja brezposelnosti je na začetku leta višja, nato se skozi leto umiri in na koncu leta približa začetni stopnji. Skozi obdobje krize pa zmerno raste. Enako se dogaja s stopnjo anketnih podatkov, ki zajemajo brezposelne osebe, ki v referenčnem tednu niso bile delovno aktivne in aktivno iščejo delo ter so v naslednjih dveh tednih pripravljene sprejeti delo. Zaradi te strožje opredelitve brezposelnosti je stopnja anketne brezposelnosti v opazovanem obdobju približno 3–4 odstotne točke nižja od stopnje registrirane brezposelnosti.

#### 2.1.2.1 Statistika brezposelnosti

V tem delu zaključne naloge bomo v celoti upoštevali uradne podatke ZRSZ-ja, SURS-a in Urada za makroekonomske analize in raziskave (UMAR).

Obdobje recesije vpliva na zmanjševanje števila delovno aktivnih oseb in na njihovo razporeditev po sistemih. Za delodajalce to pomeni, da morajo poslovati premišljeno, in se v takih trenutkih odločajo za racionalizacijo stroškov na račun zaposlenih.

Trg dela se na dogajanje v gospodarstvu hitro odziva. Ko se pojavijo slabši pogoji poslovanja oziroma recesija, delodajalci hitro prilagodijo število zaposlenih manjšemu obsegu dela, posledice pa se kažejo v povečanju števila brezposelnih (ciklična brezposelnost). Po drugi strani pa se ob povečanju gospodarske aktivnosti delodajalci

odzivajo počasi in potrebujejo večletno stabilno gospodarsko rast, da ponovno povečajo število zaposlenih.

ZRSZ v svojih Strokovnih izhodiščih za leto 2013 navaja, da se je gibanje registrirane brezposelnosti močno povečalo v prvem letu gospodarske krize, torej v letu 2009. Zaradi neugodne strukture brezposelnosti in ob zelo slabih ekonomskih napovedih za slovensko gospodarstvo lahko v prihodnje pričakujemo dodatno poslabšanje na trgu dela, prav tako pa se bo slabšala tudi struktura brezposelnosti (dolgotrajna brezposelnost, visok delež starejših brezposelnih oseb, izobrazbena in poklicna neskladja).

Kriza je konec leta 2008 in v letu 2009 povzročila velika odpuščanja predvsem presežnih delavcev, delavcev stečajnikov, zato je brezposelnost močno narasla. Konec leta 2008 smo beležili 66.239 brezposelnih oseb, konec leta 2009 pa je to število naraslo na 96.672 brezposelnih oseb.

V letu 2010 je brezposelnost naraščala umirjeno, nato pa je konec leta 2010 močno narasla – skoraj polovica brezposelnih oseb je bila stara petdeset let in več ter je izkoristila možnost upokojitve konec leta 2010 po tedaj veljavni pokojninski zakonodaji.

V letu 2011 se je število brezposelnih gibalo podobno kot v letih pred krizo, kar pomeni, da se je sezonsko povečala v mesecu januarju in zadnjih mesecih leta, zmanjševala pa se je do meseca avgusta. Podobna gibanja so se pokazala tudi v letu 2012, ko je brezposelnost porasla samo v mesecih januarju in juliju.

Na gibanje brezposelnosti vpliva tudi priliv v brezposelnost in odliv iz nje. Dinamika priliva in odliva brezposelnosti se kaže predvsem v povečani dinamiki trga delovne sile, njegovi fleksibilnosti in velikosti povpraševanja. Ob visokih prilivih in odlivih je povprečni čas brezposelnosti kratek, kadar pa odlivi iz brezposelnosti ne dosežejo prilivov, se kratkoročno povprečni čas brezposelnosti sicer skrajša (zaradi večjega priliva v primerjavi z odlivom), dolgoročno pa se struktura brezposelnosti poslabša.

Vidimo lahko, da se je priliv v brezposelnosti močno povečal na začetku leta 2009 (prvo leto gospodarske krize), v naslednjih letih pa se je priliv počasi zmanjševal, vendar ostal na visoki ravni. Glede na leto 2011 se je priliv brezposelnih oseb v letu 2012 nekoliko zvišal. Ob poslabšanju gospodarskih razmer in ob javnofinančni krizi bo priliv v letu 2013 zagotovo še višji. Tu bi bilo treba omeniti tudi to, da se spremembe gospodarske strukture odražajo na prilivu v brezposelnost – več bo na novo prijavljenih visoko

izobraženih iskalcev zaposlitve, več bo brezposelnih iz storitvene dejavnosti in tudi iz državnega sektorja.

Negotove gospodarske razmere se odražajo tudi na strukturi priliva. Glavni razlog prijave brezposelnih oseb je iztek zaposlitve za določen čas. Pred krizo je delež brezposelnih, ki so se prijavi zaradi izteka zaposlitve za določen čas, naraščal in v letu 2008 se je v povprečju 4–10 oseb na novo prijavilo prav s tem razlogom. V prvih letih krize se je ta delež zmanjševal, in to predvsem zaradi izredne rasti drugih skupin na novo prijavljenih, s stabilizacijo razmer na trgu pa je začel znova naraščati (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013c).

## **2.2 Trenutne značilnosti slovenskega trga delovne sile**

Na trgu delovne sile se prav tako kot na vseh drugih trgih pojavljata ponudba in povpraševanje. Na eni strani podjetja povprašujejo po delu, na drugi strani pa ga iskalci zaposlitve ponujajo. Potrebe po delu so odvisne od tega, ali in koliko delo koristi v produkcijskem procesu, na to pa vplivajo obseg kapitala, povpraševanje oziroma pričakovani izdelki, tehnologija in njene spremembe ter plače. Na ponudbo dela vpliva korist, ki jo imajo delavci od zaslужka, ta pa je odvisna od višine plač, potreb prebivalstva in demografskih dejavnikov (Svetlik 2002). Dejanska zaposlenost je rezultanta ponudbe in povpraševanja po delu v danih institucionalnih okoliščinah.

Po hitri rasti v letu 2009 se je rast brezposelnosti od leta 2010 do septembra 2012 upočasnila. Zaradi neugodne strukture brezposelnosti in slabih ekonomskih napovedi za slovensko gospodarstvo lahko v prihodnje pričakujemo zaostrovanje na trgu dela, zaradi česar tudi ni možno pričakovati občutnega zmanjšanja brezposelnosti. Obenem je dejstvo tudi to, da se bo struktura brezposelnosti še nadalje slabšala.

UMAR je v Spomladanski napovedi gospodarskih gibanj napovedal rast brezposelnosti v letu 2013. V povprečju je bilo v letu 2012 okrog 110.000 brezposelnih, v letu 2013 pa naj bi brezposelnost porasla na okrog 120.000 oseb. Podobno se bo gibala stopnja registrirane brezposelnosti, in sicer je v letu 2012 dosegla višino 11,9 % in v letu 2013 13,1 %. V letu 2014 bo brezposelnost, podobno kot v letu 2013, ostala na relativno visoki ravni. Na visoko brezposelnost vplivata tudi neugodni starostna in izobrazbena struktura brezposelnih oseb.

Glede na napovedi UMAR-ja lahko v prihodnjih dveh letih pričakujemo poslabšanje na trgu dela, obenem pa naj bi se zmanjšalo tudi število zaposlenih v državnem sektorju, kar bo dodatno vplivalo na rast števila brezposelnih.

V letu 2013 pričakujemo nadaljevanje neugodnih gibanj iz leta 2012, ki pa naj bi se v drugi polovici leta še nekoliko poslabšala. Poleg običajnega sezonskega povečanja števila brezposelnih oseb v prvih mesecih leta zaradi izteka zaposlitev za določen čas, nato pa ponovno jeseni, ko se na ZRSZ prijavljajo mladi, ki končajo šolanje, bo v brezposelnost prešlo tudi več oseb, ki jim bo zaposlitev prenehala iz poslovnih razlogov.

Zaradi neugodnih gospodarskih razmer, ki so med drugim povezane z zaostrenimi finančnimi razmerami, se prav tako še vedno ne bo prekinilo odpuščanje zaradi stečajev. Zaposlitvene možnosti bodo glede na število brezposelnih oseb premajhne. Ocenjujejo, da se bo v letu 2013 povpraševanje delodajalcev po delavcih zmanjšalo predvsem zaradi omejitev pri zaposlovanju v sektorju država, in sicer zaradi krčenja gospodarske aktivnosti in potrošnje. Zaradi zamika pri prilagajanju trga dela gospodarski aktivnosti in zaradi strukturnih neskladij se razmere na trgu dela tudi v prihodnjih dveh letih ne bodo vidneje izboljšale. Prav tako sprejeta pokojninska reforma in reforma trga dela ob nadaljnjem upadanju gospodarske aktivnosti na kratek rok ne bosta bistveno vplivali na izboljšanje stanja na trgu dela. Letos in prihodnje leto tako pričakujejo večji odliv iz brezposelnosti zaradi upokojevanj, prožnejše oblike pogodbenih delovnih razmerij pa bodo delodajalcem omogočile večjo odzivnost na prilagajanje gospodarskim razmeram (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2013).

V letu 2014 bo brezposelnost, podobno kot v letu 2013, ostala relativno visoka.

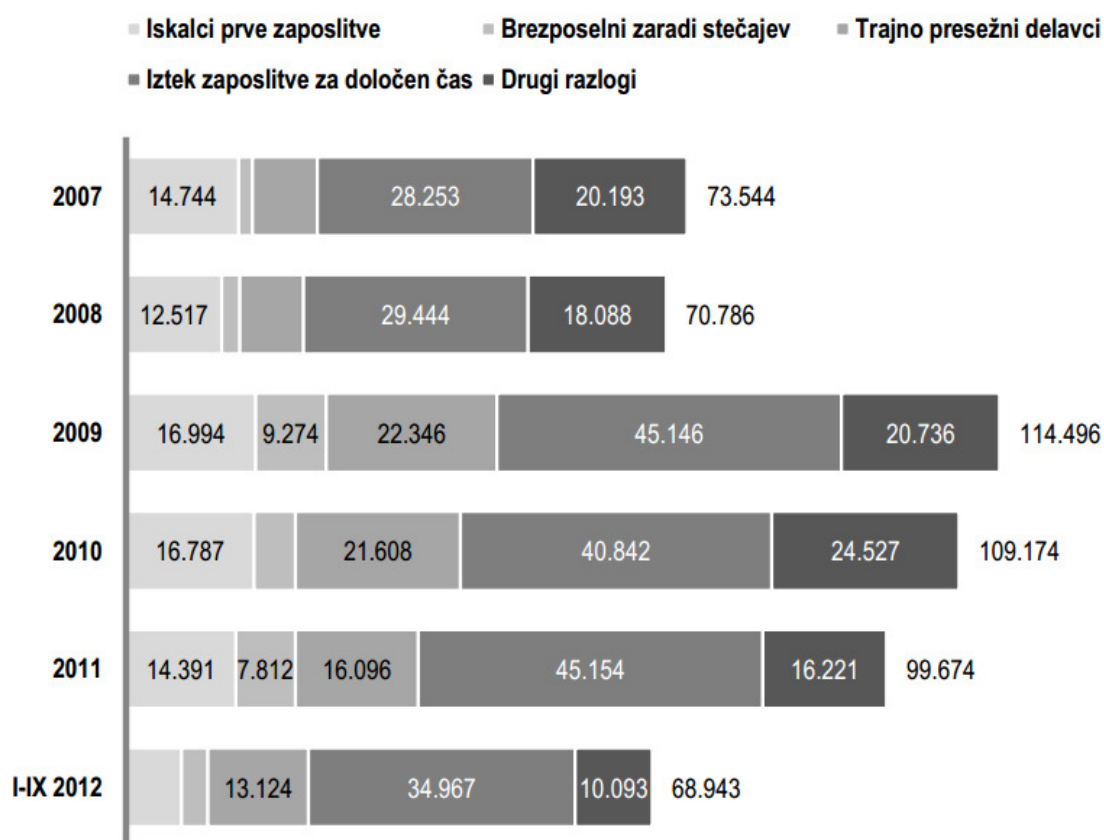
**Preglednica 2: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 2003 do leta 2012 – Slovenija**

Leto/obdobje	Registrirana brezposelnost		Indeks na predhodno obdobje		Stopnja registrirane brezposelnosti, povprečje (v %)
	Konec obdobja	Povprečje obdobja	Konec obdobja	Povprečje obdobja	
2003	95.993	97.674	96,4	95,2	11,0
2004	90.728	92.826	94,5	95,0	10,3
2005	92.575	91.889	102,0	99,0	10,2
2006	78.303	85.836	84,6	93,4	9,4
2007	68.411	71.336	87,4	83,1	7,7
2008	66.239	63.216	96,8	88,6	6,7
2009	96.672	86.354	145,9	136,6	9,1
2010	110.021	100.504	113,8	116,4	10,7
2011	112.754	110.692	102,5	110,1	11,8
I-IX 2012*	105.441	109.086	98,5	98,8	11,9

Vir: ZRZS 2013c.

Podatki za leto 2012 prikazujejo stanje na september 2012 ali povprečje januar–september 2012. Pri medletnih primerjavah je uporabljeno ustrezno obdobje ali stanje preteklega leta. Izjema je povprečna stopnja registrirane brezposelnosti, kjer je podatek za leto 2012 iz obdobja januar–julij.

Iz tabele 2 je razvidno, kako se je gibal stopnja registrirane brezposelnosti skozi obdobje desetih let. Brezposelnost je od leta 2003, ko je bila relativno visoka, počasi padala in se umirjala ter v letu 2008 dosegla svoj minimum. Od nastopa gospodarske krize ta stopnja raste in je v letu 2012 dosegla najvišjo raven, ki pa se bo po napovedih v letih 2013 in 2014 še povečevala.



**Slika 1: Priliv v registrirano brezposelnost po vzroku prijave**

Vir: ZRZS 2013c.

Negotove gospodarske razmere se odražajo tudi na strukturi priliva brezposelnih oseb, kot je razvidno iz slike 1. Glavni razlog za prijavo je iztek pogodbe o delu za določen čas, kar se je močno povečalo v letu 2009. V naslednjih letih krize se je povečevala tudi prijava brezposelnih oseb iz drugih skupin.

### 2.3 Kako brezposelnost vpliva na posameznika, družino in družbo

Ljudje se različno odzovejo na dejstvo, da so ostali brez zaposlitve, za vse pa je to neprijeten položaj, ki v trenutku, ko nastane, sproži vrsto negativnih predstav o njem samem in njegovem položaju doma in v družbi.

Ostati brez službe je najprej velik šok za osebo, ki je delo izgubila, in prav tako za njegovo družino. Izguba službe postane problem, ki sega na vsa področja človekovega življenja. Vpliva na razum, čustva, socialnost. V vsaki izmed teh razsežnosti so stiske lahko velike in boleče. Ljudje smo si različni, zato so tudi reakcije na izgubo dela različne. Za nekoga to predstavlja nerešljiv problem, nekdo pa v tem vidi izziv, odkrivanje svojih sposobnosti. Vendar pa tako stanje počasi začne razjedati samospoštovanje človeka in njegovo samopodobo. Začne dvomiti o sebi, postaja negotov, demoraliziran, pogosteje se mu spreminja razpoloženje, loteva se ga malodušje. Ne zna se več braniti pred drugimi stresnimi dogodki. Čim dlje traja brezposelnost, hujši so občutki izolacije, odtujenosti, nemoči in brezupnosti.

Brezposelnost poleg načete samopodobe prizadene tudi finančno stabilnost, partnerske in družinske odnose, socialne stike. Raziskave kažejo, da imajo brezposelni v prvi fazi nezaposlenosti vso podporo družine in prijateljev. Po preteku 6–12 mesecev pa se ta podpora zmanjšuje, prihaja do napetosti v partnerskih odnosih in vse več je preprirov v družini. Brezposelnost enega ali celo več družinskih članov spremeni in ovira ustaljeni način zadovoljevanja življenjskih potreb v družini, pogosto pa imajo tudi občutek sramu, da imajo med sabo brezposelnega člana.

Po Blumu večina brezposelnih oseb prehaja skozi tri doživljajske faze (Bohak 1982). Prva faza je doživljanje šoka. Brezposelna oseba se poglobi v pregled poteka dogodkov, ki so privedli do sedanjega stanja. Lahko si privoščijo dopust in med tem snuje načrte, kako priti do nove zaposlitve. Aktivno in podjetno se loti načrtovanja in raziskovanja, samozavestno pristopa k problemu ter ga obravnava trezno. Pomoč in razumevanje ji nudijo tako družina kot prijatelji, saj vsi razumejo njeno stanje in ji skušajo pomagati. Sledi faza dejavnega iskanja zaposlitve, ko je brezposelna oseba še vedno aktivna in dejavna. Pričakuje, da bo v kratkem dobila boljšo zaposlitev ali vsaj tako, ki bo podobna zadnji. Daljši ko je čas nezaposlenosti, bolj se pojavljajo neprijetni občutki, nemoč, nezavedna napetost. Brezposelna oseba socialne stike čedalje bolj opušča, občutek sramu, da ne more zadovoljiti temeljnih življenjskih potreb, ji uničuje samospoštovanje. Postaja prizadeta, ker meni, da ne more več niti sebi niti drugim dokazati, kakšne naloge, zahteve in obveznosti je sposobna izpolnjevati. Začetna motivacija in upanje se zmanjšujeta in pojavljajo se različne zdravstvene težave, anksioznost kot stanječasne čustvene reakcije na stres, nespečnost, nemir itd. Zadnja faza je človekov zlom, ko

nastopijo čustvena otopelost, malodušje, brezciljnost, občutki zapuščenosti, depresija, krivda itd. Včasih se ti občutki sprevržejo v obtoževanje in agresijo do vsega, kar tako osebo obkroža, torej do družine, prijateljev in druge družbe. Izgublja upanje, polastita se je strah in črnogledost. Dela ne išče več intenzivno in tako postane podobna skupini apatičnih delavcev. Nastopijo bolezni, bolečine v ramenih, hrbtenici, križu, prsih, previsok ali prenizek krvni tlak, težave s prebavo, želodcem, ledvicami, jetri. Takšna oseba je ves čas utrujena, napeta in nemirna.

V času brezposelnosti je oseba podvržena različnim pritiskom in posledicam. Finančni položaj se v času brezposelnosti poslabšuje. Brezposelna oseba je odvisna od denarnih nadomestil, socialne pomoči in partnerjevih dohodkov, zato se kmalu začne omejevati pri osnovnih nakupih oblačil in hrane, opusti socialno in kulturno druženje, se ne izobražuje. Največkrat se zadovolji z branjem knjig, sprehodi in gledanjem televizije, postopoma pa se popolnoma izolira. Naslednja past oziroma pritisk nastane pri organizaciji vsakodnevnega življenja. Na začetku se brezposelna oseba počuti odlično, gleda, kako se drugi trudijo, in se sprašuje, čemu ves trud. Počasi začne tudi sama delovati, išče zaposlitev, piše prošnje, hodi na razgovore, postori vse okrog hiše, se ukvarja s hobiji, športom, prostovoljno dela. Sčasoma je vse narejeno in ostaja brez dela. Posledice se kažejo v nespečnosti, nemiru, prepirih. Taka oseba ne zmore več racionalno razporejati svojega časa, se ne izobražuje, hobiji niso več zanimivi, pred prijatelji in družbo jo je sram, postopoma se socialno izključi. Nakopičene odklonitve na prošnje ji spodkopavajo samospoštovanje in počuti se nepotrebno, nekoristno, tudi če ima podporo v družini. Ožigosanost in kritika družbe sta vedno prisotni, ljudje postavljajo neprijetna vprašanja v zvezi z zaposlitvijo. Pritiski prihajajo z vseh smeri – dlje ko traja brezposelnost, manj je oseba zanimiva za možnega delodajalca. Brezposelna oseba se znajde v stanju ujetosti, ker so delodajalci zaradi večjega povpraševanja bolj selektivni in spregledajo take osebe, istočasno pa tudi skrbneje izbirajo možne kandidate. Dolgotrajno brezposelni so v situaciji, ko se jim ponujajo samo slabše službe, kar jih pogosto napelje na to, da tako ponudbo zavrnejo. Slabo počutje se posledično pogloblja. Po eni strani brezposelna oseba potrebuje podporo vseh družinskih članov, po drugi pa se mora sama aktivno in prizadevno spoprijeti z iskanjem novega delovnega mesta. V današnjem času je pomembno, da si iskalec zaposlitve zniža pričakovanja ter sprejme tudi enostavnejša in začasna dela. Pri ohranjanju samopodobe se lahko brezposelne osebe prilagajajo tudi tako, da se ukvarjajo s hobiji, širijo socialno mrežo, delajo prostovoljno, prevzamejo nove naloge v okviru družine, se dodatno izobražujejo (Podržaj 2003).

Daljša brezposelnost oziroma nezmožnost najti zaposlitev sčasoma povzroči negativen odnos do družbe na splošno. Ljudje brez dela se počutijo majhne in nepomembne. Z



novim delovnim mestom si deloma pridobijo samozavest, toda nezaupanje in cinizem do družbe jim ostaneta (Bohak 1982).

Kakšna je povezanost med brezposelnostjo in splošno paleto družbenih problemov? Bolezni, prezgodnja smrt, poskusi samomora in dejanski samomori, razpad zakonske zveze, pretepanje otrok, rasni spori, huliganstvo itd. so le nekateri izmed takih primerov, vsi pa vplivajo na družbo kot celoto. Brezposelnost povzroča slabšo kakovost življenja, in sicer predvsem zaradi manjše finančne zmogljivosti. Dodatna obremenitev se kaže v pogledu zaposlenih oseb, ki brezposelne velikokrat krivijo za njihovo slabše finančno stanje. Napetost in razlikovanje v družbenih slojih se povečujeta. Če brezposelnost dejansko povzroči ali prispeva k tem problemom, lahko ogrozi stabilnost družbe s spodkopavanjem družine, povzročanjem rasnih napetosti in kriminalitete (Bohak 1982).

Vse tri faze doživljanja brezposelnosti so se pokazale tudi v primeru avtorice te zaključne naloge. Ko je izgubila službo, se ji to ni zdel velik problem, saj je potihoma pričakovala, da ji pogodbe za določen čas zaradi zmanjševanja stroškov in slabih ekonomskih razmer ne bodo podaljšali. Še preden je dobila uradno odpoved delovnega razmerja, je veliko razmišljala o zamenjavi kariere, bila samozavestna in se ni poglobljala v nevarnosti in pasti, ki spremljajo brezposelnega človeka. Odpoved sama je ni šokirala, zato je takoj začela aktivno iskati in raziskovati vse možnosti, ki so se ji ponujale. Sprememba se ji je zdela dobrodošel izziv, saj bi končno lahko delala nekaj, kar rada dela. Monotono pisarniško delo bo zamenjala za ustvarjalno delo. Prve mesece brezposelnosti je vestno izpolnjevala zahteve ZRSZ-ja za prejemanje denarnega nadomestila, pisala prošnje, prek znancev iskala priložnostna dela, jih prosila za informacije o možnih delodajalcih, pregledala vse spletne strani, ki objavljajo prosta delovna mesta, vestno pisala zaključno delo, se pripravljala na razgovore, raziskovala umetniško področje in možnosti, ki jih ima na tem področju, se izpopolnjevala, skrbela za družino, obiskovala sorodnike in prijatelje z namenom, da jih obvesti o svojem trenutnem stanju in da dobi povratne informacije, ki bi ji lahko pri tem pomagale. Čas je mineval hitro, imela je jasne cilje, družina jo je podpirala. Njeno finančno stanje se v času prejemanja nadomestila ni bistveno spremenilo in življenje je ustaljeno teklo naprej. Eden izmed projektov, ki si jih je zadala na začetku, je bil zmanjšanje stroškov v družinskem proračunu. Črtala je nekaj razvedrilnih in športnih aktivnosti, jih zamenjala s sprehodi in druženjem v družinskem krogu. Več se je ukvarjala z družino in bila pozorna na kakovostno druženje. Nekaj so kot družina prihranili tudi s prehrano, saj je lahko sama kuhala in ni bilo treba plačevati šolske prehrane ter obrokov zunaj doma. Počasi je imela dneve zapolnjene, prišle pa se tudi prve zavrnitve. Odgovorov na prošnje sploh ni prejemale. Dobila je občutek nemoči, počutila se je manj kot številka in notranje jo je razjedala jeza, da ni vredna niti odgovora, pa čeprav bi bil negativen. Pri

neposrednem stiku z delodajalcem je doživela hladen tuš, kar je še poglobilo njeno že načeto samozavest. Čas brezposelnosti je postajal vse bolj naporen, stresen, prepiri v družini so se kar vrstili in na koncu privedli do ločitve. Skozi svoje oči je videla, da je prijatelji in družina ne razumejo. Bolj ko so ji skušali pomagati, bolj se je zapirala vase in se jih, če je bilo le možno, izogibala. Skrbno je pazila, kaj se pogovarja, in če je pogovor nanesel na njeno zaposlitev, je krivdo po navadi prenesla na vse druge – sama je bila največji revež, ki se mu godi krivica. Njen odhod od doma in ločitev od otrok sta stanje še poglobila in upanje, da se bo postavila na noge, je umrlo. Začetna trma in borbenost sta postali tako oddaljena preteklost, da se ji ni zdelo možno niti pomisliti na to, da je vendarle nekje delo, ki čaka nanjo. Pomanjkanje denarja za pokrivanje osnovnih življenjskih potreb in plačevanje položnic jo je pripeljalo do zloma, postala je depresivna in brezvoljna. Cilji in pot so se izgubili. To, da se je treba ponovno aktivirati, da potrebuje finančno stabilnost zase in za otroke, je bila edina točka, na katero se je lahko osredotočila. Spraševala se je, kako naprej. Z majhnimi koraki! Najprej diploma, da dobiš potrditev in si začneš na novo graditi samopodobo. Potem sledita risanje in prodajo lastnih slik. Ob tem pa je treba počasi pisati prošnje in predvsem nikoli ne izgubiti upanja. Napisati to je sicer lahko, srečevati se z zavrnitvami pa je nekaj, kar človeka notranje počasi ubija, navzen pa se manifestira skozi različna bolezenska stanja.

Danes, po letu dni brezposelnosti, avtorici pričujoče zaključne naloge ostaja le malo upanja, da bo našla zaposlitev, obstaja pa močna volja za samostojno pot!

### 3 MOŽNOSTI ISKALCA ZAPOSLOTITVE

Uspešen nastop na trgu dela v veliki meri pogojujejo zmožnosti in znanja, ki jih ima iskalec zaposlitve, pomembno vlogo pa ima še vedno formalna izobrazba. Kot navaja priročnik *Moje delo* (MojeDelo.com brez datuma), se najlažje in najhitreje zaposlijo osebe z znanjem in izkušnjami, po katerih je povpraševanje zaposlovalcev večje od ponudbe, težave pa nastopijo pri tistih iskalcih, kjer povpraševanje ni dovolj veliko oziroma ga sploh ni.

Iskalci zaposlitve se ločijo po stopnji aktivnosti od najbolj pasivnega, ki dela sploh ne išče, pasivnega, ki se prijavlja na oglase, prijavi na ZRSZ, skratka čaka na priložnost (angl. pull), do aktivnega, ki priložnosti ustvarja. Vsak iskalec zaposlitve se sam odloči, koliko bo vložil v iskanje dela. Išče lahko samo prek oglasov, agencij ali ZRSZ-ja in tako ubere udobnejšo smer, ki pa ni preveč učinkovita. Lahko pa se odloči, da bo proaktiven, in ne čaka, da ga bo delo našlo, temveč ga poišče sam – neposredno v podjetjih, prek znanstev ali iznajdljivo išče poti do delovnih mest, ki še niso javno objavljena in tako prehitijo konkurenco.

Avtorica zaključne naloge si je že takoj ob izgubi zaposlitve zastavila cilje, do katerih lahko prideš s kombinacijo vseh možnosti, ki so ponujene iskalcu zaposlitve. Pri vsaki od danih možnosti bomo opisali tudi njeno izkušnjo ter njen lastni pogled in dosežek.

Sestavila si je seznam vseh prijateljev, znancev in sorodnikov ter jih prijazno poklicala in seznanila s tem, da je brezposelna. Poprosila jih je, naj jo obvestijo, če dobijo kakšno koristno informacijo pri svojih delodajalcih ali pri njihovih znancih. Prek znanke je tako opravljala priložnostna dela in si deloma zagotovila finančno varnost za nekaj mesecev. Vendar pa se je tudi pri metodi mreženja pokazalo, da dalj časa ko je nezaposlena, manj se okolica odziva na njen problem. Večinoma so jo prijatelji spraševali: »Ali si že dobila službo?« Taka in podobna vprašanja so v njej postopoma zmanjševala samospoštovanje in vedno težje se je osredotočala na iskanje zaposlitve s pomočjo uradnih pripomočkov in nasvetov, ki jih ponujajo ZRSZ in razne spletne strani. Ves čas nezaposlenosti se je dodatno izobraževala na področju umetnosti – slikarstva in vedno bolj razmišljala v smeri samozaposlitve. Intenzivno je začela delati v smeri raziskovanja, kaj je tisto, kar jo izpolnjuje, in kako svoje lastno veselje pretvoriti v posel.

#### 3.1 Pasivni iskalci zaposlitve

Pasivni iskalci čakajo, da bo podjetje objavilo oglas ali da bo z njimi vzpostavilo stik. Pričakujejo, da bo zaposlitev zanje poiskal nekdo drug.

Taki načini iskanja dela so manj učinkoviti in delujejo samo za petino iskalcev zaposlitve (MojeDelo.com 2013). Rdeča nit pasivnega iskalca zaposlitve je čakanje na javno informacijo o delu, vendar zanjo izvedo tudi drugi iskalci zaposlitve. To povečuje konkurenco in zmanjšuje možnosti konkretnega iskalca v boju za prosto delovno mesto. Zaradi velikega števila prošelj zaposlovalci niso pozorni na vsako prošnjo in imajo premalo časa za posameznega kandidata, zato so pasivne metode iskanja manj učinkovite.

Opazanja avtorice zaključnega dela kot pasivne iskalke zaposlitve so naslednja: pasivni iskalec se sčasoma ujame v past samopomilovanja in krivdo išče predvsem v drugih. Ni sposoben videti svojih napak in zanika pomanjkljivosti, ki so ga pripeljale do nastale situacije. Ne uči se iz napak, ki jih je naredil, prepusti se usodi in čaka, da se bodo problemi rešili v določenem obdobju. Taka pot je enostavna, vendar ga ne pripelje daleč. Le redkim se uspe izviti iz začaranega kroga obtoževanja drugih ter prevzamejo aktivno in samokritično vlogo iskalca zaposlitve.

V nadaljevanju so predstavljene metode pasivnega iskanja zaposlitve.

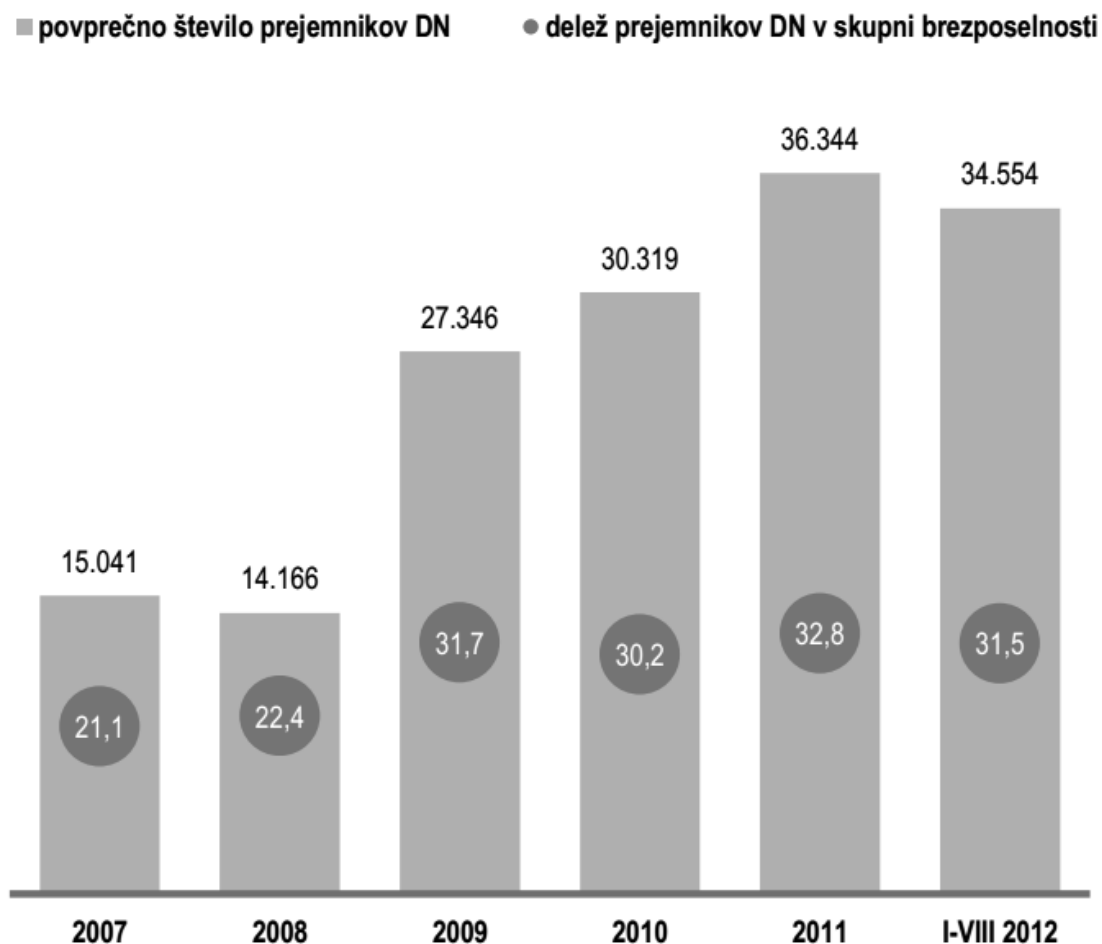
### **3.1.1 Prek ZRSZ-ja**

ZRSZ je osrednja in prva institucija, na katero se iskalci zaposlitve obrnejo, ko izgubijo službo ali ob prvem iskanju zaposlitve. Tu jim ustrezno svetujejo. Na ZRSZ se lahko prijavijo brezposelni iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, in drugi iskalci zaposlitve. Prijava poteka prek elektronske prijave, osebno v območnih službah z uradi za delo, po pošti z obrazcem *Prijava v evidenco brezposelnih oseb oz. iskalcev zaposlitve* ali prek pooblaščenca.

Brezposelni se na ZRSZ-ju vpišejo v evidenco brezposelnih oseb in na ta način pridobijo nekaj pomembnih pravic, kot so: pravica do denarnega nadomestila, pravica do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja ter pravica do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje eno leto pred izpolnitvijo pogojev za upokojitev. V času brezposelnosti so finance najočitnejši problem. Na ZRSZ-ju lahko tisti, ki so vpisani v evidenco brezposelnih oseb, zaprosijo za nadomestilo. Za to pravico je treba zaprositi posebej, če izpolnjujejo pogoje. V sklopu denarnega nadomestila je urejeno tudi obvezno zdravstveno zavarovanje, sicer si ga morajo brezposelni urediti sami.

Vse te pravice zavarovanci uresničujejo na podlagi predpisov, ki urejajo posamezno vrsto socialnega zavarovanja. Brezposelna oseba je tako v času prejemanja denarnega nadomestila pokojninsko, invalidsko in obvezno zdravstveno zavarovana.

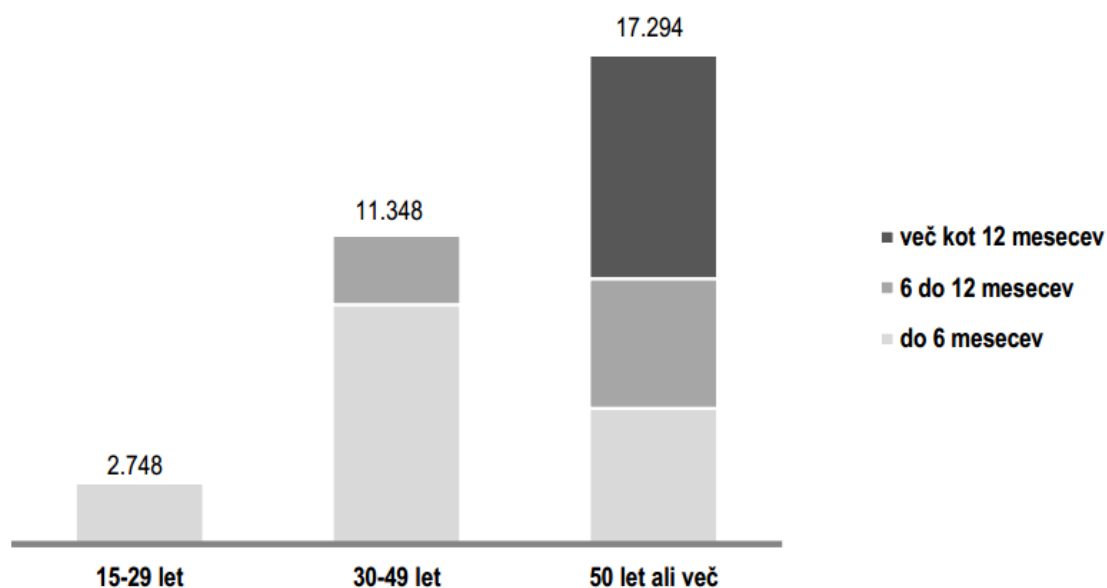
Za pridobitev nadomestila za primer brezposelnosti lahko brezposelni zaprosijo, če so bili v zadnjih dveh letih vsaj devet mesecev zavarovani za primer brezposelnosti (npr. zaposleni). Na podlagi trajanja in višine zavarovanja se določata tudi trajanje in višina nadomestila.



**Slika 2: Prejemniki denarnega nadomestila**

Vir: ZRZS 2013c.

Slika prikazuje povprečno število prejemnikov denarnega nadomestila od leta 2007 do leta 2012. Razvidno je, da je število prejemnikov v letu 2009, ko se je gospodarska kriza začela, močno naraslo zaradi odpuščanja presežnih delavcev, stečajev večjih delodajalcev in drugih sezonskih razlogov. Največ prejemnikov je v letu 2011, kar je posledica prijavljanja starejših oseb zaradi strahu pred uvedbo pokojninske reforme in zaostrenih pogojev za upokojitev. Prav tako je rast števila prejemnikov denarnega nadomestila povzročila tudi uveljavitev Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) z januarjem 2011 (Uradni list Republike Slovenije, št. 80/2010, 2010).



**Slika 3: Prejemniki denarnega nadomestila po starosti in času priznane pravice – avgust 2012**

Vir: ZRZS 2013c.

Slika prikazuje strukturo prejemnikov denarnega nadomestila po starosti in času priznane pravice v avgustu 2012. Razvidno je, da je starostna skupina mlajših prejemnikov dokaj majhna – običajno se jim ta pravica hitro izteče, pogosto pa se zaposlijo že med prejetjem denarnega nadomestila. Med prejemniki tako ostajajo zlasti starejši z daljšim obdobjem priznane pravice.

Oseba, ki se vpiše v evidenco brezposelnih, pridobi na ZRSZ-ju tudi pravico do:

- posredovanja zaposlitev;
- informiranja o trgu dela;
- osebnega svetovalca;
- pomoči pri iskanju zaposlitve in dela;
- nadomestila potnih stroškov in poštnih stroškov za aktivno iskanje zaposlitve;
- učenja veščin iskanja zaposlitve;
- podpore pri kariernem odločanju;
- pomoči pri uporabi orodij za samostojno vodenje kariere;
- možnosti vključitve v programe aktivne politike zaposlovanja (APZ);
- zavarovanja za primer brezposelnosti.

Oseba, prijavljena v evidenco brezposelnih oseb, lahko koristi tudi nekaj dodatnih ugodnosti, ki jih nudijo ZRSZ in posamezne ustanove:

- popust pri nakupu Urbane;
- brezplačen vstop na umetniške in kulturne dogodke, ki ji subvencionirata država in/ali občina;
- brezplačno članarino v knjižnicah po Sloveniji.

Vsaka pravica pa zahteva tudi dolžnosti oziroma obveznosti. Enako velja tudi za brezposelne osebe, ki so prijavljene v evidenco brezposelnih oseb:

- redno spremljanje objav prostih delovnih mest in pravočasno prijavljanje nanje;
- ustrezno odzivanje na vabila in napotnice ZRSZ-ja oziroma koncesionarjev;
- udeležba na zaposlitvenih razgovorih na vabilo zaposlovalca, ZRSZ-ja ali drugih izvajalcev ukrepov;
- če niso prejeli vabila na naslednji svetovalni razgovor, javljanje ZRSZ-ju v petnajstih dneh po poteku roka za izvedbo zadnje dogovorjene aktivnosti, določene v zaposlitvenem načrtu;
- uresničevanje vseh dogovorjenih aktivnosti v zaposlitvenem načrtu;
- vključevanje v ukrepe na trgu dela zaradi povečanja zaposlitvenih možnosti;
- sprejemanje zaposlitve in prizadevanje za pridobitev zaposlitve na razgovoru za zaposlitev;
- poročanje resničnih podatkov in njihovih sprememb najkasneje v treh dneh od nastanka spremembe;
- predhodni dogovor z osebnim svetovalcem o oprostitvi obveznosti iskanja zaposlitve in obveščanje ZRSZ-ja v roku osmih dni, kadar predhodni dogovor ni mogoč;
- uresničevanje drugih dogovorjenih aktivnosti v zaposlitvenem načrtu.

Prvo srečanje z realnostjo brezposelne osebe je bil za avtorico zaključne naloge pogovor na ZZRS, kjer se je vpisala v evidenco brezposelnih oseb oziroma iskalcev zaposlitve. Z vpisom v evidenco si je zagotovila nekaj pomembnih pravic. Najpomembnejša pravica v trenutku, ko ostaneš brez finančnega zagotovila v prihodnosti, je pravica do denarnega nadomestila, ki ga je avtorica zaključne naloge prejela devet mesecev. Na ZRSZ-ju so ji dodelili svetovalca, s katerim sta skupaj sestavila standardni zaposlitveni načrt. Zakaj standardni? ZRSZ sam v resnici ne more iskalcu zaposlitve poiskati delovnega mesta, temveč ga samo usmerja in spodbuja na težki poti iskanja novega delovnega mesta. Ugotovitev, da je ZRSZ le vmesni člen, je bila za avtorico zaključne naloge v nekem trenutku popolnoma nerazumljiva – dobila je občutek, da si želijo čim več brezposelnih oseb, saj jim ti zagotavljajo delo in mesečni zaslužek. Svetovanja so rutinski postopki in kmalu je ugotovila, da je to izguba časa. Na ZRSZ-ju je opravila dva posvetovalna razgovora, ki nista prinesla nobenih pozitivnih rezultatov. Pričakovanja, da ji bodo svetovali in ponudili možnosti v okviru programov aktivne

politike zaposlovanja (dodatno usposabljanje, javna dela, možnost samozaposlitve, dodatna izobraževanja, prekvalifikacija), niso obrodila sadov. Smiselno se ji zdi, da bi v te programe vključevali brezposelne osebe takoj na začetku, ko imajo še visoko samopodobo, samozavest in vztrajnost, in ne šele kasneje, ko je morala že v celoti na tleh.

### ***3.1.2 Prek razpisa prostih delovnih mest (oglas, potrebe po delavcih)***

ZRSZ na željo zaposlovalca javno objavi prosto delovno mesto oziroma vrsto dela in izvede vse potrebne postopke v zvezi s posredovanjem zaposlitve. Zaposlovalci iz javnega sektorja ali gospodarske družbe, ki so v večinski lasti države, pa morajo v skladu z Zakonom o urejanju trga dela (ZUTD-A) (Uradni list Republike Slovenije, št. 21/2013, 2013) prosto delovno mesto obvezno objaviti.

Iskalci zaposlitve lahko iščejo delo tudi prek oglasov, ki jih podjetja razpišejo v dnevnem časopisju, prek različnih zaposlitvenih portalov in domačih spletnih strani podjetij, kjer pogosto objavljajo potrebe po sodelavcih. Iskanje oglasov v časopisu je preteklost, hitrejše in učinkovitejše je namreč iskanje prek spleta.

Oglase ZRSZ objavlja na oglasni deski, prek svojega zaposlitvenega portala [www.poiscidelo.si](http://www.poiscidelo.si) in prek drugih portalov. Našteli bomo samo nekaj zanimivejših zaposlitvenih portalov, kjer si iskalci lahko ogledajo ponudbo delovnih mest in storitev, ki jih ponujajo: Addecco, Agencija M servis, Moje delo.com, Moja Zaposlitev.si in Zaposlitev.net. Vsem je skupno, da ponujajo veliko brezplačnih izdelkov in storitev, ki omogočajo iskanje prostih delovnih mest in enostavno prijavo nanje. Prosta delovna mesta iskalci zaposlitve iščejo po ključnih besedah, pri čemer lahko iskanje omejijo na izbrano področje regije, stopnjo izobrazbe, vrsto zaposlitve, dolžino delovnega časa. Oglase lahko iščejo po datumu objave, od najnovejšega do najstarejšega. Iskalec si lahko nastavi brezplačno obveščanje o aktualnih prostih delovnih mestih prek elektronske pošte. Iskalci zaposlitve lahko na portalu nastavijo tudi filtre, s pomočjo katerih lahko prilagodijo iskanje svojim zaposlitvenim željam in tako prejemajo samo ponudbe, ki so v okviru njihovih sposobnosti in kvalifikacij. Večina zaposlitvenih portalov ponuja možnost neposrednega stika z zaposlovalcem, tudi če ta nima razpisanega delovnega mesta. Prva možnost je, da v bazo portala vpišejo svoj življenjepis in jih bo zaposlovalec sam poiskal, druga možnost pa je, da izbranim zaposlovalcem sami posredujejo svojo prošnjo za delo.

Poleg razpisanih prostih delovnih mest zaposlitvene spletne strani ponujajo koristne karijerne nasvete, nasvete za pisanje dobrih življenjepisov, poučijo nas, kako se



pripraviti na zaposlitveni razgovor ter kako predstaviti svoja znanja, veščine in izkušnje na način, da takoj pritegnejo zaposlovalca. Opozorijo nas na napake, ki jih najpogosteje naredimo pri pisanju prijav, zaposlitvenega profila in na razgovorih.

Avtorica zaključne naloge se je vpisala v različne baze iskalcev zaposlitve prek spletnih strani. Napisala je kar nekaj prošenj zaposlovalcem in ugotovila naslednje: pasivno iskanje zaposlitve ne prinese pravega rezultata. Delodajalci prejmejo na stotine prošenj in jim časovno ne uspe pregledati vseh. Konkurenca med kandidati je zaradi številčnosti prošenj velika, pri čemer uspejo samo kandidati, ki so svojo prošnjo oblikovali na izviren način ali pa imajo za ponuditi nekaj res kakovostnega, nadstandardnega. Avtorica zaključne naloge je svojo prošnjo oblikovala dokaj preprosto, zato se je v poplavi prošenj gotovo izgubila, povratne informacije, da na delovno mesto ni izbrana, pa ni dobila od niti enega zaposlovalca. Takšno brezbrizno in predvsem neprofesionalno obnašanje delodajalcev govori tudi o stanju družbe na splošno, predvsem pa je v tem videti slabo stran gospodarske krize, ki močnejšemu prinaša še večjo moč, šibkejši pa se le stežka ali pa se sploh ne prebijejo do finančne varnosti prek zaposlitve. Osnovna poslovna kultura, vedenje in socialni čut sta se nekje na poti boja za obstanek v težkih časih izgubila. Poslovna kultura podjetja je nekaj, kar govori o podjetju, mu daje ugled v družbi, in prav žalostno je videti, da slovenska podjetja v veliki večini ne odgovarjajo na prošnje kandidatov, ki niso prišli v njihov ožji izbor za razpisano delovno mesto. To pri iskalcih zaposlitve povzroča dodatna osebna razočaranja in občutek nemoči. Avtorica zaključne naloge je mnenja, da je prav čas krize tisti čas, ki naj prevetri poslovni svet skozi cedilo. Ostanajo naj uspešni, napredni, družbeno in socialno ozaveščeni. Kar je slabo, poslovno neuspešno, tvegano, nepošteno, naj pade skozi to cedilo.

Ena izmed možnosti pasivnega iskalca zaposlitve so tudi zaposlitvene agencije, kjer se lahko vpišeš v bazo iskalcev zaposlitve ali pa se pri agenciji zaposliš. Zaposlitvene agencije imajo obširne baze iskalcev zaposlitve na eni strani in kadrovske potrebe ponudnikov zaposlitve na drugi strani. Agencije iščejo kandidate različnih profilov, od proizvodnih do vodilnih kadrov, in najprimernejše kandidate po razgovoru napotijo na intervju v podjetje, ki išče novega sodelavca. Zaposlitvene agencije nudijo tudi storitev posojanja delavcev, pri čemer same zaposlijo delavca in ga potem oddajo svojim strankam.

Zaposlitvene agencije lahko zelo dobro izkoristijo iskalci pri prvi zaposlitvi in na začetku gradnje svoje delovne kariere, ker ponujajo nekaj prednosti. Imajo skrbno razvite in varovane baze iskalcev in ponudnikov dela, dodelijo jim svetovalca, ki se aktivno posveti iskanju njihove zaposlitve, jih pouči o učinkovitih metodah iskanja dela, jim pregleda in popravi življenjepis ter jih pripravi na zaposlitvene intervjuje.

Svetovalec ima v svoji bazi tudi ponudbe delovnih mest, ki niso nikjer javno objavljene, ker podjetja pogosto neposredno naročijo, da se jim poišče ustreznega kandidata. Agencija v primeru, da so iskalci zaposlitve vpisani v njihovo bazo in ustrezajo pogojem izbranega dela, vzpostavi stik z njimi in jih napoti na zaposlitveni intervju pri svoji stranki.

Agencija se lahko odloči, da iskalca zaposlitve zaposli in ga plačuje, dela pa pri podjetju, ki ga je najelo prek agencije. To je relativno nova oblika fleksibilnega načina zaposlovanja pri nas. Tudi pri tem načinu obstaja nekaj prednosti za iskalca zaposlitve, predvsem so prednosti v hitrem nabiranju izkušenj, saj se lahko zgodi, da v nekaj mesecih enako delo zamenja v več različnih podjetjih. Pri tem testira različna delovna okolja, delovna področja, širi svojo bazo izkušenj (več izkušenj pomeni večjo prednost pred drugimi), prihaja v stik z različnimi podjetji, in če sta mu v določenem podjetju delo in delovno okolje všeč, ima velike možnosti, da se v njem v prihodnosti tudi zaposli, saj pozna delovne procese in se je s svojim delom že dokazal, prav tako pa pozna ljudi, ki odločajo o novih sodelavcih.

Zaposlitvene agencije pa nimajo samo prednosti. Vsi, ki se vpišejo v njihovo bazo iskalcev zaposlitve ali se zaposlijo na agenciji, se morajo naprej pozanimati o agencijah in skrbno izbrati tisto, ki je vredna njihovega zaupanja. Preveriti je treba njihov način dela in kakšne pogodbe nudijo ter se posvetovati z nekom, ki agencijo pozna in ji zaupa. Največje slabosti oziroma kršitve agencij so neplačevanje dela in prispevkov, izplačevanje minimalnega osebnega dohodka in dela plačila neposredno (brez davkov in prispevkov) delavcu. Delavci, ki so zaposleni pri agenciji, imajo pogosto nizko varnost zaposlitve, manjšo ekonomsko varnost, manj finančnih ugodnosti (pridobitev bančnega kredita), pogosta mobilnost med podjetji lahko stresno vpliva na delavce, zaposlitev je nestalna, negotova, odvisna od potreb podjetij in sposobnosti agencij, da svojim delavcem stalno omogočajo naloge pri uporabnikih, nižje plače, kot jih imajo drugi delavci pri uporabnikih, neugodne delovne čase, manjše možnosti napredovanja.

Avtorica zaključne naloge izkušenj z zaposlitveno agencijo nima, ker se je zaradi slabih informacij, ki jih je dobila od znancev, ki so sami uporabili to metodo, odločila, da je tveganje neplačevanja in ureditve statusa zaposlitve preveliko.

### **3.1.3 Vpis v baze življenjepisov**

Z vpisom v baze življenjepisov iskalec objavi svoje zmožnosti in želje ter upa, da ga bo zaposlovalec, ki ima potrebe po tovrstnem profilu, sam poiskal. Ta metoda je primerna predvsem takrat, ko je ponudba delovnih mest večja od povpraševanja pri iskalcih v

poklicih, kjer je veliko potreb s strani zaposlovalcev, ali pri strokovnjakih z določenimi in redkimi kvalifikacijami. V času krize je ta metoda primerna predvsem za tiste, ki imajo zaposlitev, pa bi bili pripravljeni zamenjati delodajalca, če bi se pokazala primerna priložnost. Vpis v baze življenjepisov je zelo enostavna metoda, vendar z majhno možnostjo uspeha.

Avtorica zaključne naloge se je vpisala v tri baze življenjepisov (MojeDelo.com, mojaZaposlitev.com, zaposlitev.net) in redno sledila povpraševanju delodajalcev, vendar ni gojila veliko upanja, saj je ponudba njenega profila prevelika, povpraševanje pa majhno. Vsakršno pričakovanje bi samo še dodatno obremenjevalo njeno že načeto samopodobo.

### ***3.1.4 Pošiljanje prošelj na slepo***

Tudi pošiljanje prošelj na slepo je eden izmed možnih načinov iskanja zaposlitev, vendar podobno kot vpisi v baze življenjepisov z majhnimi možnostmi za uspeh. Kot smo že večkrat omenili, gre pri iskanju zaposlitve za samopromocijo in s tem tudi za samoprodajo. Možnosti prodajalca so večje, če pozna izdelek (sebe) in kupca (zaposlovalca) ter ne izgublja energije in časa z vsakim potencialnim zaposlovalcem, za katerega ne ve niti tega, ali išče njemu podoben profil.

V primeru avtorice zaključne naloge se je izkazalo, da je ta metoda popolnoma neuspešna in jo je tudi kmalu opustila. Možnost, da se zaposli z metodo slepega pošiljanja prošelj, je enaka možnosti, da ji delo najde ZRSZ.

## **3.2 Aktivni iskalci zaposlitve**

Aktivni iskalec zaposlitve podjetju ponuja sebe oziroma svoje zmožnosti, znanja, sposobnosti in veščine, ki jih uspešno uporablja pri reševanju del in nalog na delovnem mestu ter pri doseganju ciljev podjetja. Ker se zaveda, da večina podjetij noče izgubljati časa in denarja za iskanje novih sodelavcev, sam naredi prvi korak, pristopi k podjetju, mu ponudi svoje znanje, prednosti in razloge, zakaj naj ga podjetje zaposli. Išče skrivni trg dela prek znancev – mreženja, neposredno kontaktira zaposlovalce, ki že imajo izoblikovano potrebo po novih sodelavcih, niso pa še tega začeli javno oglaševati. Aktivni iskalec zaposlitve pri iskanju zaposlitve stori vse, da podjetje zanj izve, še preden se odloči za javno objavo potrebe po delavcu. Tako si ustvari prednost pred drugimi kandidati, saj potreba po delu še ni javno znana in se za to delo ne bo potegovalo veliko iskalcev. Skriti trg dela predstavlja 80 % vseh delovnih mest (MojeDelo.com 2013).

Avtorica zaključne naloge je priložnost za novo delovno mesto videla v svoji aktivni vlogi, saj je ves čas razmišljala pozitivno in bila polno zaposlena z novimi pristopi, kako prepričati delodajalca/kupca, da mu proda svoje znanje. Sebe je videla kot dodano vrednost, saj s svojim potencialom lahko pripomore k izboljšanju poslovanja podjetja. Past, v katero se je ujela, je bila ta, da se je ocenila previsoko in so ji že prve zavrnitve porušile precejšen del samozavesti. Mreženje je sicer obrodilo nekaj sadov, saj je dobila priložnostno zaposlitev in nekaj dni na mesec promovirala znano blagovno znamko. Pri tem se jenučila veliko novega, predvsem pa se je počutila koristno, da lahko prispeva v družinski proračun.

V nadaljevanju so predstavljene metode aktivnega iskanja zaposlitve.

### **3.2.1 Mreženje**

Mreženje je ena izmed najučinkovitejših metod za vstop na skriti trg dela. Mreženje je iskanje zaposlitve prek ljudi, ki jih iskalec zaposlitve pozna. V stik s potencialnimi zaposlovalci iskalca zaposlitve pripeljejo prijatelji, znanci, sorodniki in drugi ljudje, ki ga poznajo in verjamejo vanj. Poznanstva iskalcu zaposlitve pomagajo, da lažje pride v stik z možnimi ponudniki dela. Pri mreženju ne gre za to, da bi za zaposlitev iskalec prosil, temveč da na ta način vzpostavi prvi stik. Mreženje omogoča, da se seznanijo z neobjavljenimi delovnimi mesti ter je na tekočem s trendi in osebami na njegovem področju dela, ki ga lahko priporočijo potencialnemu zaposlovalcu ali nekemu, ki potencialnega zaposlovalca pozna. Oseba, ki v iskalca zaposlitve verjame, lahko uredi sestanek z zaposlovalcem, posreduje podatke o razpisnem delovnem mestu ali potrebah delovnega mesta ali pa lahko iskalca zaposlitve zaposlovalcu predlaga za izbrano delovno mesto. Mreženje v procesu iskanja zaposlitve zahteva sistematičen pristop – lotiti se ga je treba strukturirano, zahteva dobro organiziranost in nekaj več časa. Prav rezultati natančnega in vnaprej premišljenega mreženja se pokažejo kot najboljši pristop pri iskanju zaposlitve. Še lažje pa iskalci zaposlitve pridejo do zaželenega cilja, če metodo mreženja kombinirajo z drugimi znanimi metodami iskanja zaposlitve.

Iskalec mora najprej sestaviti listo mrežnih kandidatov oziroma identificirati mrežo. Razmisliti mora, koga vse bi lahko vključil v seznam, in to ne samo med ljudmi, ki jih pozna, temveč tudi širše. Iskati mora v različnih okoljih, predvsem med ljudmi, za katere misli, da mu lahko nudijo koristne informacije.

Akterji mreže iskalca zaposlitve so (Zaletel 2006):

- družina (ožji in širši krog);

- prijatelji in znanci;
- šola (sošolci, študijski kolegi, učitelji, profesorji);
- poslovna omrežja (zaposlovalci, sodelavci, poslovni partnerji);
- interesna omrežja;
- aktivnosti (hobiji, šport itd.);
- dogodki;
- ideje.



**Slika 4: Iskanje zaposlitve prek priporočil**

Ko ima iskalec pripravljen seznam ljudi, naj si vnaprej pripravi tudi potek razgovora:

- o čem jih želi obvestiti;
- kaj želi izvedeti od njih;
- kako mu lahko pomagajo.

Za iskalca zaposlitve so zanimive informacije o tem, ali imajo deležniki njegove mreže informacije o prostih delovnih mestih v določenih podjetjih, kaj ta podjetja iščejo, kakšno kulturo imajo, kakšno je delovno okolje, ali jim lahko uredijo sestanek z odgovornimi osebami in ali imajo kako drugo za iskalca zaposlitve pomembno informacijo. Pomembno je, da je iskalec zaposlitve v trenutku, ko vzpostavi stik z njegovim mrežnim akterjem, pripravljen. Pred sabo naj ima osnutek pogovora, tako da ima nad njim nadzor, pri sogovorniku pa naj vzbuja občutek organiziranosti in profesionalnosti. Če je možno, naj se dogovori za osebno srečanje.

Mreženje je veščina, ki zahteva recipročnost. S spoznavanjem novih ljudi, ki imajo drugačna znanja, interese in družbeni položaj ter jih zanimajo različne stvari, pa tudi z nudenjem pomoči in uslug v okviru svojega socialnega omrežja, lahko udeležene

omrežja tudi pričakuje informacije in usluge članov omrežja (nekaj da in nekaj dobi). Načeloma je bolje najprej nekaj dati in potem pričakovati protiuslugo. Ljudje se družijo z ljudmi, s katerimi vzpostavljajo stike (neposredno, pošta, telefon, internet).

Z dobrim poznavanjem večjega števila ljudi se priložnosti povečujejo. Seveda pa je to odvisno tudi od porazdelitve znancev. Če vsi pripadajo zaprti skupini, kjer vsi vedo in poznajo vse, potem je vseeno, ali iskalec zaposlitve pozna pet ljudi, ki bi mu pomagali, ali petdeset, ker tako ali tako vsi vodijo do enega cilja, vendar po različnih poteh. Prav zato iskalec zaposlitve za doseg svojih ciljev potrebuje veliko znancev v veliko skupinah. Običajno iskalec zaposlitve išče eno delo, kar pomeni, da potrebuje samo en uspešen zadetek. S tem je iskanje podobno taki prodaji, kjer je treba narediti samo en uspešen posel v določenem času. Tudi v primeru iskanja zaposlitve prek socialne mreže iskalec zaposlitve potrebuje samo eno pravo osebo, ki ga seznani z nekom, ki išče sodelavca z iskalčevimi zmožnostmi.

Znanci na položajih običajno lažje pomagajo iskalcu zaposlitve (dobro obveščeni vedo za priložnosti, poznajo primerne ljudi).

#### *Primerjava običajnega in spletnega socialnega omrežja*

Spletna socialna omrežja so zaradi možnosti tehnologije tudi krajevno bolj razpršena ter so predvsem in najprej obveščanje o statusu uporabnika. Spletna socialna omrežja imajo kar nekaj slabosti: manj je neposrednega dialoga, saj na spletnih socialnih omrežjih uporabniki v prvi vrsti objavljajo svoje stanje. V tem pogledu je spletno socialno omrežje v prvi vrsti osebna oglasna tabla, pri čemer pa uporabniki nimajo celotnega pregleda nad tem, kdo objave vidi. V naši spletni socialni mreži je veliko zvez, pri katerih uporabniki ne želijo, da vsi vedo, da so v stiski (npr. nezaposleni).

Fizični stik med deležniki pomeni prednost, vendar hkrati tudi slabost (fizični stik – trdnejša vez, virtualni stik – razpršenost). Ker Slovenci iščemo zaposlitev bolj v svoji bližini, virtualni stik ni posebna prednost.

Običajna socialna omrežja so trdnejša (trajna, gradimo jih od rojstva) in manjša.

#### *Pomen socialnih omrežij za iskalca zaposlitve*

Za iskalca zaposlitve socialna omrežja pomenijo:

- dostopne informacije o prostih delovnih mestih (spregledana, neobjavljena);
- možnosti priporočil;

- dostop do notranjih informacij (problemi, potrebe, spoznanje, kdo so ključne osebe, trendi podjetja);
- informacije za samozaposlitve (poslovne priložnosti).

Za vse vrste socialnih omrežij velja, da udeleženci ne morejo pomagati, če ne vedo, s kakšnimi problemi se srečuje iskalec zaposlitve ali da je celo brez nje. V veliko primerih se iskalec zaposlitve srečuje z dilemo: objaviti to, da nima službe, ali ne, saj lahko objava privede do občutka sramu, brezvrednosti in stigmatizacije.

### *Pasti spletnih socialnih omrežij*

Spletna socialna omrežja so poleg očitnih prednosti pokazala tudi veliko pasti, ki pa se jih uporabniki ne zavedajo dovolj dobro.

Prva past je trajnost objav na spletnih socialnih omrežjih. Informacije, objavljene na spletnem socialnem omrežju, tam ostanejo. Digitalna vsebina je trajna. To pomeni, da lahko zaposlovalec preveri iskalca zaposlitve na spletnem socialnem omrežju, in tam objavljene neprimerne slike iz najstniških let vsekakor ne pomagajo pri dogovoru. Iskalec zaposlitve svojo integriteto gradi tudi na socialnem omrežju – napake se vidijo in poznajo, pri čemer se je treba zavedati, da veliko stikov (prijateljev) na spletnih socialnih omrežjih še ne pomeni večjih možnosti iskalca zaposlitve.

Iskalec zaposlitve se mora zavedati, da s priporočilom njegov stik zastavi tudi svoje dobro ime, zato pred priporočilom vsak dobro razmisli.

Tudi avtorica zaključne naloge je že takoj na začetku sestavila seznam vseh prijateljev, znancev in sorodnikov ter jih prijazno poklicala in seznanila s tem, da je brezposelna. Poprosila jih je, naj jo obvestijo, če dobijo kakšno koristno informacijo pri svojih delodajalcih ali pri njihovih znancih. Prek znanke je tako opravljala priložnostna dela in si deloma izboljšala finančno varnost za nekaj mesecev. Vendar pa se je tudi pri metodi mreženja pokazalo, da dalj časa ko je nezaposlena, manj se okolica odziva na njen problem. Večinoma so jo prijatelji spraševali: »Ali si že dobila službo?« Taka in podobna vprašanja so v njej postopoma zmanjševala samospoštovanje in vedno težje se je osredotočala na iskanje zaposlitve s pomočjo prijateljev. Dobila je občutek, da jih s svojim problemom obremenjuje, zato se je počasi začela vedno manj družiti z njimi in jim razlagati, kaj se z njo dogaja.

### **3.2.2 *Neposreden stik z zaposlovalci***

Aktivni iskalci sami iščejo in ustvarjajo priložnosti za zaposlitev. Tudi če zaposlovalec ne vidi potrebe po novem kadru, mu jo lahko aktivni iskalec sam predstavi na način, kot je na primer: »Obstaja priložnost za prodor na nemško tržišče, kjer sem odkril potrebe po vaših izdelkih. Za to bi potrebovali prodajnega predstavnika v Nemčiji. Odlično govorim nemško, imam zveze v Nemčiji, prepričan sem, da lahko pripomorem k uspehu vašega podjetja.« Seveda pa ustvarjanje takšnih priložnosti pomeni dobro predhodno pripravo – spoznavanje ciljnega potencialnega zaposlovalca, njegovih potreb, (še neodkritih) potencialov ipd. Z neposrednim stikom iskalec zaposlitve zmanjšuje tudi stroške in čas zaposlovalca, ki iskanje novega sodelavca vidi kot breme.

Cilj te metode je, da želi iskalec zaposlitve vzpostaviti osebni stik, kjer se lahko predstavi kot reševalec problema, ki ga ima podjetje. Iskalec zaposlitve razume zaposlovalčeve potrebe, zna razložiti, zakaj je primerno zaposliti prav njega, pripravljen je bolje kot zaposlovalec, razmišlja podjetniško in se obnaša kot dober prodajalec. Dober iskalec zaposlitve vedno prouči potencialne zaposlovalce in jim ponudi tisto, kar njihovo podjetje potrebuje, in s tem rešuje njihove probleme.

Pri tej metodi je avtorica zaključne naloge padla na izpitu že pri prvem delodajalcu. Obisk kadrovske službe v podjetju, ki ji ga je svetoval znanec, se je končal porazno. Razlog je poiskala v sebi in ugotovila, da se v resnici ne zna dobro prodati, kljub predhodni raziskavi podjetja in predstavitvi sebe kot možnega kandidata za rešitev njihovega problema. Izkazalo se je tudi, da je treba imeti delček sreče in izbrati pravi dan za obisk delavca, ki je zadolžen za pridobivanje novih sodelavcev. Vse predhodne zavrnitve in nato še poraz ob neposrednem obisku zaposlovalca so v njej še dodatno povečali občutke manjvrednosti, samopodobe in nemoči.

### **3.2.3 *Samozaposlitev in podjetništvo***

Kdo naj razmišlja o možnosti samozaposlitve? Iskalec zaposlitve bi se moral najprej vprašati, kakšne so njegove prednosti, kaj lahko ustvari in kaj lahko tudi proda. Aktivni iskalec, ki ima željo uresničiti lastno zamisel, ki ima idejo, zanimivo za druge, ki želi svoj hobi spremeniti v zaslužek, ki ima poklic in veščine, s katerimi lahko opravlja samostojno delo, ki ima veliko delovnih izkušenj in široko socialno mrežo, ki se ne boji izziva in verjame vase, bi moral poglobljeno razmišljati tudi o možnostih, ki mu jih nudi samozaposlitev.

Uspeh samozaposlitve ni odvisen samo od trdega dela, temveč se temelj uspeha začne pri razumevanju, kaj je tisto, kar iskalec želi delati, pri poznavanju svojih sposobnosti in



pri njihovem skrbnem izvajanju za dosego zelenega cilja. Znanih je kar nekaj uspešnih zgodb o ljudeh brez zaposlitve, ki so v kratkem času kot samozaposleni ustvarili uspešna podjetja. Te zgodbe se vrtijo izključno okoli tega, da so ti posamezniki prepoznali svoje sposobnosti, zmožnosti, znanje in vrednost ter iz tega s trdim delom in malo poslovne sreče ustvarili uspešno zgodbo. Znanje ni samo moč, uporaba in izvajanje znanja, sposobnost prenašanja tega znanja na druge na način, ki omogoča njegovo učinkovito uporabo, temveč je tisto, kar spremeni znanje v sredstvo ali izdelek vreden nakupa (Chernoff 2008).

Pri samozaposlitvi je pomembno vedeti, kako razporediti čas za ustvarjanje dohodka. Čas je dragocena valuta, ker ga ni mogoče podaljšati. Presežek časa in neomejena svoboda, kaj bodo ljudje z njim naredili, je prav tako eno izmed meril uspeha. Uspešno samozaposleni se osredotočijo na ustvarjanje aktivnih prihodkov (rezultati so sorazmerni z vloženim delom) ali pa pasivnih dohodkov (dohodki iz poslovanja ali izdelka, pri katerih se dohodek ustvarja tudi takrat, ko ne delajo (na primer izdaja e-knjig, najemnine, spletne trgovine) (Chernoff 2008).

Danes, ko je rednih in stabilnih zaposlitev vse manj, postajajo za mlade ljudi oblike samozaposlitve vedno bolj mikavne, v določenih primerih pa tudi edina možna izbira dela. Delo v lastnem podjetju ima številne pozitivne lastnosti: več svobode in prilagodljiv delovni čas, uresničevanje lastnih idej in projektov. Hkrati pa prinaša tudi večje tveganje in negotovost ter manjšo socialno varnost. Težko je pridobiti finančna sredstva za zagon podjetja, konkurenca na trgu je velika, problem predstavljajo tudi neplačila. Poleg tega podjetnik v primeru negativnega poslovanja in dolgov odgovarja z vsemi sredstvi, ki jih je v podjetje vložil, v primeru samostojnega podjetnika celo s svojim celotnim premoženjem. Ne glede na rezultate poslovanja je podjetnik ob plačevanju tekočih stroškov (računovodstvo, stroški poslovnega prostora in podobno) vsak mesec dolžan sebi (in svojim zaposlenim) zagotoviti tudi dohodek oziroma plačo ter plačevanje prispevkov za zdravstveno, pokojninsko in druga zavarovanja.

Pri samozaposlitvi so iskalcu zaposlitve na voljo različne oblike pomoči, kot so izobraževanja in subvencija ZRSZ-ja. Trenutna subvencija znaša 4.500 EUR. ZRSZ na svoji spletni strani podrobno pojasnjuje, kaj omogoča program samozaposlitve, kdo lahko pridobi subvencijo, za katere oblike samozaposlovanja ta velja in kakšen je postopek njenega pridobivanja (ZRSZ brez datuma). Za državo je uspešen primer samozaposlitve zelo pozitiven. Pomoč se izplača v enkratnem znesku iz sredstev, ki bi jih iskalec zaposlitve tako ali tako dobil iz podpore za nezaposlene, po opravljeni samozaposlitvi pa iskalec ni več strošek države ter s pomočjo davkov in prispevkov celo prispeva v državno blagajno.

Subvencijo za samozaposlitev lahko iskalci pridobijo, če so prijavljeni med brezposelnimi ali kot iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, pri tem pa so zaključili priprave na samozaposlitev, torej pridobili pozitivno presojo svoje poslovne ideje in opravili delavnico za samozaposlitev, ter izpolnjujejo še vse druge zahtevane pogoje.

V presojo poslovne ideje v okviru priprav na samozaposlitev se lahko iskalci vključijo, če so najmanj tri mesece prijavljeni na ZRSZ-ju v evidenci brezposelnih ali kot iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena.

Subvencija ima tudi nekaj pasti, na kar so opozarjali tudi v dnevnem časopisju (Nared 2011), zadevajo pa predvsem samozaposlene, ki se odločijo za ugotavljanje davčne osnove z upoštevanjem normiranih, pavšalnih stroškov, kot so:

- da je subvencija obdavčena z dohodnino;
- da je pomembno, v katerem mesecu začnejo s samozaposlitvijo in podobno,

na kar je opozorila tudi Varuhinja človekovih pravic.

### **Preglednica 3: Število samozaposlenih, ki so prejeli subvencijo po letih**

Leto	Število samozaposlenih, ki so prejeli subvencijo
2002	1.004
2003	1.183
2004	1.720
2005	1.643
2006	2.436
2007	417
2008	1.599
I-VI 2009	2.258

Vir: Nared 2009.

Samozaposlitev kot rešitev problema brezposelnosti se pokaže tudi v rasti števila prejemnikov subvencije za samozaposlitev. Prvi val gospodarske krize je povečal število prejemnikov, ki pa se je v naslednjih letih tudi zaradi prevelike obremenitve državnega proračuna zmanjševal.

**Preglednica 4: Vključevanje v programe APZ-ja (po ZUTD) – samozaposlitev**

	2007	2008	2009	2010	2011	I-IX 2012
Pomoč pri samozaposlitvi		3.255	6.545	7.951	6.204	232
Delavnice za samozaposlitev				6.386	4.994	1.227
Preveritev poslovne ideje						1.415
Subvencije za samozaposlitev 2011–2013					924	1.515
Subvencije za samozaposlitev 2012						334
Subvencije za samozaposlitev	417	1.599	4.330	1.350	2	
Subvencije za samozaposlitev 2010–2013			0	3.798	3.576	
<b>Skupaj</b>	<b>417</b>	<b>4.854</b>	<b>10.875</b>	<b>19.485</b>	<b>15.700</b>	<b>4.723</b>

Vir: ZRZS 2013c.

Najuspešnejša aktivacija brezposelnih je zaposlitev. ZRSZ prek programov APZ ponuja različne spodbude in pomoč tudi pri samozaposlovanju, vendar pa so ti programi močno finančno omejeni. Zaradi naraščanja števila brezposelnih, kar negativno vpliva na proračun države, se izvajanje APZ-ja iz leta v leto manjša, in to kljub ugotovitvam, da je samozaposlovanje ena izmed uspešnejših spodbud pri reševanju brezposelnosti.

Kot smo že zapisali, se je avtorica te zaključne naloge ves čas nezaposlenosti dodatno izobraževala na področju umetnosti – slikarstva in vedno bolj razmišljala v smeri samozaposlitve. Intenzivno je začela raziskovati, kako svoje lastno veselje pretvoriti v posel. Ideje so se počasi pretvarjale v izdelke, ki pa jih ni znala prodati. Tu je odločilno vlogo prevzela njena znanka, ki je odprla trgovino z dodatki za dom in darili. Njene izdelke bo prodajala v svoji trgovini in se tako izognila začetnim stroškom najema prostora. Rešitev za avtorico zaključne naloge se je pokazala v tem, da svoj hobi pretvori v popoldansko dejavnost in si še naprej intenzivno išče zaposlitev. Tako si bo zagotovila delno finančno varnost, istočasno pa bo še naprej delala v smeri, da se samozaposli.

### 3.3 Brez iskanja zaposlitve

Stanje brez iskanja zaposlitve pomeni ali popolno vdajo v usodo ali pa ureditev življenja tako, da je še vedno znosno, četudi brez zaposlitve. To pomeni:

- morebitno občasno opravljanje priložnostnih del;
- zmanjšanje življenjskih stroškov na minimum;

- pridobitev druge možnosti kritja življenjskih stroškov (pomoč družine, rente, najemnine).

Zaposlitve običajno ne iščejo:

- nezaposljivi (neprimeren profil, neprimerna izobrazba, starost, bolezen);
- tisti, ki ne potrebuje zaposlitve (materialna preskrbljenost);
- tisti, ki niso pripravljeni sprejeti dela za nižje plačilo, se preseliti, se prekvalificirati (tu se pojavlja vprašanje nadomestil in špekulacij v zvezi z njimi, ker ljudje nočejo delati).<sup>1</sup>

Nekaterim nezaposljivim iskalcem lahko pomagamo s prekvalifikacijo.

---

<sup>1</sup> Tukaj gre za poseben primer, kjer iskalec zaposlitve ne želi preseči okvirjev, ki si jih je postavil, ne glede na to, da njegova izbira predstavlja možnost, da zaposlitve sploh ne bo našel.

## 4 PASTI PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Iskanje zaposlitve je delo, ki pa lahko kmalu postane rutina. V sebi skriva tudi nekaj pasti, ki naj bi se jih iskalec zaposlitve zavedal, saj bi se tako lahko izognil nevarnostim, ki prežijo nanj, in izboljšal svoje možnosti za uspeh.

### 4.1 Dovolj časa za iskanje zaposlitve

Čas prejetja podpore za brezposelne je na prvi pogled za iskalca zaposlitve dovolj dolg, tako da lahko hitro zapade v navidezno udobje – delati ni treba, prostega časa je kar naenkrat dovolj, se bo sčasoma že nekaj našlo itd. Bolj ko se rok, ki si ga je postavil sam ali pa mu ga je postavilo okolje, izteka, nemirnejši postaja. Kmalu ugotovi, da mu časa zmanjkuje, da prostih služb ni, zato zapada v malodušje. Poiskati dobro službo pomeni veliko dela, ustvarjanja priložnosti, raziskovanja, sprejemanja negativnih odgovorov.

Kako najbolje izkoristiti dodatni prosti čas?

Prosti čas iskalca zaposlitve je čas, ko se ne ukvarja z vsakodnevnimi opravili in iskanjem službe. Aktivni iskalec zaposlitve naj ne bi imel več prostega časa kot redno zaposlen.

»Iskanje zaposlitve je zaposlitev s polnim delovnim časom!« To je običajno prva fraza, ki jo iskalec zaposlitve sliši. Ali je to res ali ne, je odvisno od več dejavnikov. Vsekakor je to na začetku res, ker se je treba dobro pripraviti. Iskalec zaposlitve se znajde v zanj neznanem okolju in za vsako opravilo potrebuje veliko časa. Vendar v primeru, da je priprava dovolj dobra, tudi iskanje dela kmalu postane rutina, ki pa v svoji navidezni »udobnosti« lahko hitro skriva veliko pasti. Iskalec zaposlitve se v novem okolju vedno bolj znajde, je vedno bolj pripravljen, se sproti uči in kot vsako delo, ki se ga opravlja dalj časa, tudi to postane rutina. Če iskalec zaposlitve ni dovolj aktiven, mu po eni strani ostaja vedno več prostega časa, po drugi strani pa se ga počasi loteva malodušje. Prav zato je nujno potrebno, da se načrtno loti tudi upravljanja svojega prostega časa. Prej omenjeno frazo bi tako lahko razširili: »Aktivno iskanje zaposlitve je zaposlitev s polnim delovnim časom!«

Pri iskanju zaposlitve bi lahko vpeljali metodo cikličnega upravljanja in malenkostnih izboljšav: poskus, padec, učenje, popravek.

Prav izboljšave na osnovi analize pa lahko iskalec zaposlitve opravlja v prostem času. Vsak neuspešni poskus zaposlitve, ne glede na to, do katere faze je iskalec prišel (prošnja, razgovor, poskusno delo), zahteva analizo:

- Zakaj poskus zaposlitve ni bil uspešen?
- Kje so vzroki?
- Kje so slabosti in kaj storiti za odpravo slabosti (npr. dodatna šolanja)?
- Kaj lahko iskalec naredi za izboljšavo celotnega postopka (npr. bolje pripravljen življenjepis, prošnja, zaposlitveni razgovor)?

Za iskalca zaposlitve je torej pomembno, da svoj čas razporedi tudi za pregled napak, ki jih je naredil pri procesu iskanja nove zaposlitve, da jih v prihodnosti ne bo ponavljal in izgubljal dragocenega časa.

#### **4.2 Napake v življenjepis, prošnji za delo, razgovoru**

Pri razgovoru še kako velja pravilo, da se prvi vtis naredi samo enkrat. Pravopisne napake v življenjepis in prošnji za delo, prenapihnjene reference, zamujanje na razgovor, osebna neurejenost, želja ugajati za vsako ceno in podobno večinoma zmanjšajo možnosti iskalca zaposlitve. Zavedati se je treba, da gre pri iskanju zaposlitve za prihodnji dogovor o sodelovanju. Obe strani iščeta čim bolj idealno rešitev, brez medsebojne kemije udeležencev pa seveda ne gre. Pri tem gre za precejšnje tveganje na obeh straneh, zato se poskušata čim bolj zavarovati s predhodnim zbiranjem informacij, preverjanjem referenc in podobno. Kakršne koli nedoslednosti v življenjepis ali referencah lahko vzbudijo sum pri zaposlovalcu. Seveda sta postopek in način odločanja različna v manjših in večjih ustanovah, a tega se mora iskalec zaposlitve zavedati in se na to ustrezno pripraviti. Zaposlovalci običajno iščejo profil delavca, ki bo ustrezal načinu delovanja podjetja in skupini, v kateri naj bi delovali. Tega običajno v razpisnih pogojih ni, zato se mora iskalec zaposlitve prej dobro pozanimati o okolju, v katerem želi delati.

Dobro pripravljen življenjepis je sestavljen iz:

- osebnih podatkov;
- fotografije in kontaktnih podatkov;
- opisa izobrazbe;
- opisa delovnih izkušenj (najprej podjetje, kjer je iskalec zaposlitve nazadnje delal);
- opisa drugih znanj (znanja tujih jezikov, znanja s področja računalništva, vozniški izpit in podobno);
- opisa osebnostnih lastnosti in zmožnosti (samoiniciativnost, samostojno delo, timsko delo, delo pod stresom);

- opisa dejavnosti v prostem času;
- prilog (dokazila o izobrazbi, priporočila in reference, dokazila o dodatnih izobraževanjih).

### **4.3 Prevelike želje ali prevrednotenje lastne vrednosti**

Poiskati idealno zaposlitev je težko. Velikokrat se zgodi, da iskalec zaposlitve čaka na boljšo priložnost, ker misli, da bo dobil primernejšo zaposlitev, pa naj ta pomeni boljše delo, višje plačilo, boljše okolje, zaposlitev, ki je bližje domu, ali kaj podobnega. Pojavlja se dilema: »Golob na strehi ali vrabec v roki?« Dalj časa kot iskalec zaposlitve izbira, bolj negotov postaja; pojavljajo se vprašanja, ali bi bilo bolje sprejeti ponujeno službo in potem iskati boljšo priložnost.

### **4.4 Podkvalifikacije ali prekvalifikacije**

Podkvalificiran delavec pomeni problem za delodajalca, ker dela ne bo opravljal zadovoljivo. Takega delavca je treba priučiti, kar povečuje stroške delodajalca. Prav zato zaposlovalci iščejo delavce, ki so dovolj kvalificirani.

Podoben problem, ki pa bolj zadeva medsebojne odnose zaposlenih v organizaciji, je prekvalificiran delavec, ki po eni strani predstavlja potencialno nevarnost za druge delavce, ki so na višjih položajih in se lahko počutijo ogroženi, po drugi strani pa se zaposlovalec lahko vpraša, kaj je s takim iskalcem zaposlitve narobe, da ne dobi zaposlitve v skladu s svojimi kvalifikacijami. Poleg tega se lahko pojavi dvom o namenih iskalca zaposlitve, ker mu je lahko želena zaposlitev samo vmesna faza med iskanjem boljše.

Vse to predstavlja resno nevarnost za zaposlovalce, zato imajo tovrstni iskalci zaposlitve manj možnosti za uspeh.

## 5 PRAKTIČEN PRIMER ISKALCA ZAPOSLOTITVE

Ostati brez zaposlitve pri petinštiridesetih letih in po petindvajsetih letih delovne dobe je bilo v prvem trenutku za avtorico zaključne naloge nekaj popolnoma nepredstavljivega. Porajalo se ji je nešteto vprašanj, vsa pa so bila povezana s financami. Pokazalo se je, da je skrb za preživetje element, ki blokira zmožnosti človeka, tako da ne razmišlja več racionalno, ker situacijo obvladujejo čustva in strah. Iskalec zaposlitve potrebuje določen čas, da se umiri ter z oddaljenosti pogleda na nastali problem in ga začne reševati. Prva vprašanja, ki si jih je zastavila avtorica zaključne naloge, so bila:

»Kaj mi ponuja dana situacija: ali je to nerešljiv problem ali pa težavo lahko spremenim v priložnost?«

»Ali naj čakam, da se problem reši sam od sebe, ali pa naj aktivno pristopim in si poiščem delo, ki ga bom z veseljem opravljala?«

Odgovor je bil jasen: »Izkoristi znanje, pridobljeno v času študija, in na svoj način pristopi k reševanju obremenjujoče situacije!« Beseda priložnost je postala motivator, iskanje priložnosti pa dnevna naloga.

Prva naloga, ki si jo je zastavila, je bila osebna SWOT-analiza ali po slovensko PSPN-matrika. Gre za eno izmed najpogostejših in najpopularnejših analiz, ki jih managerji uporabljajo pri svojih dnevnih in tudi strateških odločitvah na vseh ravneh poslovanja, bodisi gre za izdelek, serijo izdelkov, analizo trga, konkurence in podobno. Analizo lahko uporabimo pri sebi, potencialnih delih in potencialnih zaposlovalcih, pod drobnogled pa vzamemo štiri vidike: prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti. Metodo je enostavno uporabiti. Najprej je treba razmejiti prednosti/slabosti in priložnosti/nevarnosti. Prva dva vidika se nanašata na *notranje dejavnike*, druga dva pa na *zunanje dejavnike*. Pri notranjih dejavniki imamo možnost vpliva, da se prilagodimo, razvijemo ali kako drugače ukrepamo. Priložnosti/nevarnosti se nanašajo na zunanje dejavnike, na katere nimamo vpliva in na katere se lahko samo prilagodimo.

Drugi korak, ki ga je opravila po posvetovanju na ZRSZ-ju, je bila priprava zaposlitvenega načrta. Za uspešno doseg cilja je treba imeti načrt. V poslovnem svetu gre za poslovni načrt, pri iskanju zaposlitve pa za zaposlitveni načrt. Na ZRSZ-ju pravijo, da je iskanje zaposlitve proces, ki zahteva organizacijo, načrtovanje, veliko časa in vloženega truda (ZRSZ 2013c). Iskalec zaposlitve se obnaša kot podjetnik – načrtuje, organizira, izvaja, kontrolira.

Pri iskanju zaposlitve gre za to, da medsebojni odnos opredelita dva: iskalec zaposlitve in zaposlovalec, seveda s pravicami in dolžnostmi, ki jih opredeljuje veljavna



zakonodaja, ter njunimi potrebami in interesi. Da bo proces imel čim več možnosti za uspeh in bo tekel čim bolj gladko, nemoteno in hitro, se je treba pripraviti ter uporabiti vse možnosti in orodja, ki so na voljo. Zaposlovalec ima svoje mehanizme ugotavljanja potreb po novih sodelavcih, načrtovanja zaposlitve, razpisa, zaposlitvenih postopkov, uvajanja novih sodelavcev. V zaključni nalogi obravnavamo predvsem stran iskalca zaposlitve, zato se v postopke zaposlovalcev (razen ko so za potrebe naloge nujni) ne bomo spuščali.

V osnovi se oba načrta (poslovni in zaposlitveni) ne razlikujeta preveč. V obeh je treba dobro poznati obe strani: prodajalca in kupca, iskalca zaposlitve in zaposlovalca in podobno. Iskanje zaposlitve je prodajanje samega sebe, samopromocija, in kot pri vsaki prodaji, je treba vedeti:

- Kaj iskalec zaposlitve ponuja?
  - Izdelek (samega sebe), njegove dobre lastnosti in slabosti.
  - Primeren čas za prodajo.
  - Primerno predstavitev.
  - Prodajne pogoje.
  - Garancijo.
- Komu ponuja?
  - Kdo je kupec?
  - Kakšne so njegove potrebe?
  - Kakšne so kupčeve želje?
  - Kdo odloča in kakšni so njegovi vzvodi?
- Trg.
- Konkurenco.

Prvi korak iskalca zaposlitve je poiskati možnosti, ki povečujejo verjetnost uspeha. Avtorica zaključne naloge si je pomagala s pripomočki, ki iskalcu zaposlitve olajšajo iskanje.

## **5.1 Pripomočki pri iskanju zaposlitve**

Iskalec zaposlitve ima na voljo več pripomočkov in napotil, lahko si pomaga s samooceno, prek katere kritično oceni svoje interese, lastnosti, zmožnosti. S pomočjo orodij veččin iskanja zaposlitve si zastavi zaposlitvene cilje, prek katerih lahko podrobno spozna trg dela. Omenjene pripomočke je uporabila tudi avtorica zaključne naloge. Pri samooceni je, da ta ne bi bila samo subjektivna, v pogovor vključila tudi družinske člane in prek njih dobila nekaj koristnih in zanjo zanimivih, pozitivnih

spoznanj. Sestavila si je tudi osebno PSPN-matriko, na podlagi katere je kasneje lahko preverila, kako se njeno pričakovanje pokriva z analizo potreb na trgu delovne sile. Ugotovila je, da je ponudba zaradi široko specializiranega profila (administracija, kadrovska služba) veliko večja od povpraševanja, možnosti zaposlitve za nedoločen čas pa zelo majhne. Prav zato si je pripravila tudi svoj zaposlitveni načrt in si zadala dve smeri njegovega uresničevanja. Prva pot je iskanje zaposlitve na področju dela, ki ga je opravljala do sedaj. To je vključevalo aktivno iskanje zaposlitve prek znanstev in prijateljev ter pisanje prošenj na podlagi potreb po delavcih, ki jih je našla na različnih zaposlitvenih portalih. Druga pot pa je potekala v smeri dodatnega izobraževanja na področju, ki jo zanima, veseli, vendar pa je finančno negotovo in ga še ne pozna dovolj dobro. Po letu dni nezaposlenosti se je odločila, da je samozaposlitev njena zadnja in edina možnost, da uresniči svojo priložnost.

### **5.1.1 Samoocena**

S samooceno se iskalec zaposlitve profilira in spozna. Tako bolje ve, kaj zmore in kaj si želi doseči. Ljudje imajo velikokrat napačne predstave o sebi in spoznavanje samega sebe je prvi korak. Samooceno sestavljajo naslednji elementi:

#### *Interesi*

Kakšni so interesi iskalca zaposlitve? Si želi delo poiskati čim prej in mu ni pomembno, v kakšno okolje gre, ali pa je iskanje zaposlitve izziv, proces samopreoblikovanja in možnost začeti nekaj novega? Interesi določajo, kaj iskalca zaposlitve zanima in kaj je pripravljen za njihovo doseglo narediti. Zaposlovalci vedo, da bodo iskalci zaposlitve v to, kar jih veseli, pripravljeni vložiti več energije, bodo bolj motivirani, se bodo hitreje učili in prilagajali novostim ter bodo boljše opravili delo. Če iskalec zaposlitve pozna svoje interese, mu je lažje pri odločitvah, na katere ponudbe zaposlovalcev se bo odzval in na kakšen način.

#### *Lastnosti*

Lastnosti opredeljujejo iskalca zaposlitve, na primer njegove sposobnosti, osebnostne lastnosti, motive, vrednote in stil življenja, s tem pa tudi iskalčevo socialno vedenje in njegovo osebnost. Lastnosti določajo, ali je iskalec ambiciozen, neodvisen, ima občutek za čas, kako se odzove v stresnih situacijah. Iskalec zaposlitve poišče situacije in izkušnje iz preteklosti ter skozi primer opiše, kako se je spopadal z njimi. Zaposlovalec bo tako lažje razumel, kakšne so lastnosti iskalca zaposlitve, ali bo pri delu učinkovit in kje lahko največ prispeva k doseganju ciljev organizacije.

## *Zmožnosti*

Zmožnosti iskalca zaposlitve določajo, kaj iskalec zaposlitve zna, v čem je dober, kakšne so njegove slabosti, skratka, kakšne so njegove veščine in znanja. Delodajalci za vsako delovno mesto določijo, katere zmožnosti mora imeti zaposleni, da bo lahko uspešno opravljal delo. Te zmožnosti bodo iskali v prijavi iskalca zaposlitve in o njih povprašali na zaposlitvenem pogovoru. Pri tem ne gre samo za poklicne zmožnosti, saj zaposlovalci v današnjem času zahtevajo sklop znanj, veščin, sposobnosti in osebnih lastnosti, vrednot, motivacijo, samopodobo, čustva, vzorce razmišljanja ipd.

Skupek poklicnih in splošnih zmožnosti predstavlja možnost, da bo iskalec zaposlitve dodeljeno delo dobro opravil. Če želi biti iskalec zaposlitve v današnjem svetu uspešen, mora nujno razvijati tudi splošne, prenosljive zmožnosti, kot so prilagodljivost, reševanje težav, komunikativnost, stresno delo, skupinsko delo in podobno. ZRSZ na svojih spletnih straneh ponuja vprašalnik, kjer lahko iskalec zaposlitve prek vprašalnika ugotovi, katere so njegove splošne in katere poklicne zmožnosti.

### **5.1.2 Zaposlitveni cilji**

Brez ciljev iskalec zaposlitve ne ve, v katero smer je namenjen. Prav zato si je cilje treba postaviti. Na primer: »Zaposlitev bom našel v šestih mesecih.« Ali pa: »Zaposlil se bom pri podjetju X v času Y na delovnem mestu Z.«

ZRSZ ponuja orodja za določanje zaposlitvenih ciljev, ki z raziskovanjem zaposlitvenih možnosti pomagajo pri določanju zaposlitvenih ciljev.

### **5.1.3 Veščine iskanja zaposlitve**

Da bo iskanje zaposlitve uspešno, je pomembno uporabljati kombinacijo orodij in načinov iskanja ter razviti veščine iskanja zaposlitve, ki vas uspešno pripeljejo do cilja – zaposlitve (ZRSZ 2013c). Veščin se mora iskalec zaposlitve priučiti, za kar obstaja veliko nasvetov okolice (prijateljev in znancev), literature in informacij na ZRSZ-ju.

Treba je ločiti med veščinami in znanji, ki jih zaposleni potrebuje za dobro opravljanje svojega dela, ter med veščinami in znanji, ki so potrebna pri iskanju zaposlitve. Na primer: vrhunski strokovnjak na svojem področju ni nujno uspešen iskalec zaposlitve. Njegovo znanje lahko pozitivno vpliva na odločitev zaposlovalca, vendar za uspešno iskanje zaposlitve potrebuje še druge veščine in znanja, ki jih pri opravljanju kasnejšega dela ne bo tako nujno potreboval.

Veščine, znanja, talenti, ki pozitivno vplivajo na uspeh, so predvsem veščine dobrega prodajalca, ki mora biti iznajdljiv, komunikativen (pisno in verbalno), všečen, z dovolj potrebnega znanja in vztrajnosti.

Z uporabo veščin in znanj mora iskalec zaposlitve pripraviti načrt (in se ga potem tudi držati), s katerim si poveča možnosti za uspeh. Načrt pomaga pri odkritju možnosti zaposlitve, pri pripravi prijave za delovno mesto, ki pri zaposlovalcu vzbudi zanimanje ter iskalca pripravi na razgovor in pogajanja.

Z naučenimi veščinami bo iskalec zaposlitve lažje odkril, kje in kako naj išče, se bolje pripravil na prijavo za prosta delovna mesta in zaposlitveni razgovor ter načrtoval, spremljal aktivnosti in s sprotnim učenjem postopek preverjal, preoblikoval ter izboljševal do izpolnitve cilja.

#### **5.1.4 Trg dela**

ZRSZ z objavami aktualnih delovnih mest, analizami, v katerih poklicih se zaposlujejo iskalci zaposlitve s podobnim profilom, in različnimi statističnimi podatki o izobrazbi/poklicu pomaga iskalcu zaposlitve pri poznavanju trga dela ter s tem povečuje možnosti pridobitve želene zaposlitve.

### **5.2 Uspešni primeri iskalcev zaposlitve**

V nadaljevanju prikazujemo nekaj uspešnih primerov dobre prakse, kjer so iskalci prek različnih kanalov, ki smo jih prej opisali, dobili zeleno zaposlitev. Primere smo poiskali v realnem življenju, med prijatelji in znanci (imena so izmišljena). Pri vsakem primeru smo tudi ocenili, ali je bila brezposelnost hkrati tudi priložnost ali ne.

#### *Prek ZRSZ-ja*

Ivan ima izobrazbo v deficitarnem poklicu. Takoj po končanem izobraževanju se je prijavil na ZRSZ in v nekaj tednih dobil zaposlitev. Ivan je iskal službo in jo tudi dobil, vendar ne kot zamenjavo za slabše delovno mesto, zato v tem primeru ne moremo pisati o brezposelnosti kot priložnosti.

#### *Prek razpisa prostih delovnih mest*

Mojca je učiteljica, tako da večina njenih potencialnih zaposlovalcev spada v javni sektor. S pazljivim spremljanjem razpisov in po nekaj razgovorih je dobila redno

zaposlitev na eni izmed srednjih šol. Tudi tu ni šlo za priložnost, ker je šlo le za začasno brezposelnost in pridobitev podobne zaposlitve kot prej.

#### *Prek zaposlitvenih agencij*

Jože je delal kot IT-strokovnjak na vodilnih mestih in ni aktivno iskal novih delovnih izzivov, dokler ga niso poklicali iz zaposlitvene agencije in mu ponudili delo pri večji multinacionalki. V tem primeru je šlo za zamenjavo delovnega mesta, vendar ne prek statusa brezposelnosti, torej tudi tukaj ne moremo pisati o brezposelnosti kot priložnosti. Tudi v tem primeru torej ni šlo za brezposelnost, ki bi se spremenila v priložnost, četudi je Jože dobil boljšo zaposlitev.

#### *Prek socialnih omrežij*

Maja se je še pred odpovedjo dela posvetovala s prijatelji in preverila, ali imajo kakšno informacijo o prostih delovnih mestih njenega profila. Pomagal ji je Janez, ki je poznal nekoga, ki je bil ravno v fazi odpiranja tujega predstavništva in je potreboval profil sodelavca, kot je Maja. Pogodba je bila za določen čas, a je Maji omogočila leto dni premora, v katerem je imela čas, da se odloči o nadaljnji poklicni poti. Tudi v tem primeru ne moremo pisati o brezposelnosti kot priložnosti, ker je Maja samo zamenjala zaposlitev in med menjavo zaposlitve sploh ni bila brezposelna.

#### *Neposreden stik z zaposlovalci*

Aleksander ni našel zaposlitve, a je začel delati honorarno kot hišnik na eni izmed šol. Njegovi delodajalci so kmalu ugotovili, da je resen, delaven in iznajdljiv, zato se mu ponudili redno delo. V Aleksandrovem primeru lahko trdimo, da je šlo za brezposelnost kot priložnost. Bil je aktiven iskalec zaposlitve, ki je iskal različne poti in priložnosti ter s tem uspešno našel boljše delo.

#### *Samozaposlitev in podjetništvo*

Gregor je bil leta zaposlen v slovenskih tehnoloških podjetjih, kjer je imel nalogo odpiranja novih tržišč. Ko je postal tehnološki višek, je sklenil, da bo izbral samostojno pot.

Pred pomembnim korakom je:

1. preveril, kakšne so možnosti njegove samostojne poklicne poti;
2. pripravil primeren poslovni načrt;
3. pridobil dva naročnika, ki sta mu zagotovila delo, ki je primerno njegovemu profilu;

4. na ZRSZ-ju opravil izobraževanje in pridobil subvencijo.

Postal je samostojni podjetnik, se dobro pripravil in takoj pridobil dva naročnika, ki mu omogočata preživetje, tako da od začetka posluje pozitivno.

Tudi v tem primeru lahko zapišemo, da je bila brezposelnost za Gregorja tudi priložnost, ker je kot brezposeln izkoristil vse možnosti in si sam poiskal boljšo zaposlitev.

#### *Posebni primeri*

Janja je zaposlena v enem izmed manjših zasebnih podjetij. Delodajalec dobro pozna zakonodajo in vrzeli v predpisih, tako da Janjo občasno odjavi in prijavi na ZRSZ ter tako pridobi določene ugodnosti kot zaposlovalec. V tem primeru lahko vsekakor govorimo o brezposelnosti kot o priložnosti, vendar žal samo za delodajalca.

## 6 SKLEP

V zaključni nalogi smo obdelali probleme, s katerimi se iskalec zaposlitve sreča, ter metode in pripomočke, ki mu možnosti za uspeh, to je pridobitev zaposlitve, povečajo. Zavedati se moramo, da je vsak iskalec zaposlitve samostojna, odrasla oseba, s svojo osebnostjo, prednostmi in slabostmi, predvsem pa s svojimi strahovi. Ti strahovi ter iz njih izhajajoče psihološke travme, ki jih izguba zaposlitve prinaša, so za večino iskalcev zaposlitve največja in najtežja ovira, s katero se morajo spopasti. Ker pa se vsak s svojimi osebnimi problemi spopada na drugačen način, so tudi osnovna priporočila zelo splošne narave.

Glede na zastavljene cilje smo odgovorili na vprašanje, kaj brezposelnost je, in ob tem ugotovili, da zanjo obstaja več razlogov, da ločimo več oblik brezposelnosti in da se iskalci zaposlitve s tem problemom spopadajo na različne načine.

Ugotovili smo tudi to, da brezposelnost negativno vpliva na posameznika, njegovo okolico in družbo v celoti ter da v veliko primerih posamezniki nimajo vpliva na to, da izgubijo zaposlitev, imajo pa različne možnosti, kako se s problemom spopasti. Zmanjševanje samozavesti, nižja samopodoba, občutek nemoči in finančna negotovost vodijo do depresije in drugih psiholoških bolezenskih stanj, ki vplivajo na iskalca zaposlitve, ga omejujejo in mu s tem še zmanjšujejo možnosti, da poišče ustrezno zaposlitev. Ker pa so brezposelni del družine in večje družbe, njihovo obnašanje, dejanja in razpoloženje vplivajo tudi na njihovo okolico. Po drugi strani pa so brezposelni tudi problem družbe, ker predstavljajo del nezadovoljnih državljanov, za katere je treba nekako poskrbeti – ali s socialnimi transferji ali pa z ustvarjanjem pogojev, ki povečujejo nova delovna mesta.

Ugotovili smo, da ima iskalec dovolj možnosti in orodij za uspešno zaposlitev, vendar je na drugi strani iskalcev zaposlitve bistveno več kot ponujenih delovnih mest. Na prvi pogled je APZ in predvsem njena izvedba dobro dodelana, po drugi strani pa smo prav s *posebnimi primeri* pokazali, da prihaja do neprimerne (nezakonite) uporabe ter do izkoriščanja iskalcev zaposlitve in družbe.

Po eni strani je bila izdelava zaključne naloge za avtorico lažja, ker se je tudi sama znašla v tej situaciji ter tako lažje razume probleme in naloge, s katerimi se vsakodnevno srečuje iskalec zaposlitve. Po drugi strani pa je zaključna naloga predstavljala poseben problem prav zato, ker ji je pridobljeno znanje samo potrdilo tezo, da so delovne izkušnje, pridnost in znanje samo predpogoji ter da še vedno najbolj velja, da priložnosti ustvarjajo predvsem dobro in razširjeno socialno omrežje ter kanček sreče.

Priporočila iskalcem zaposlitve so naslednja: osnovno pravilo pri iskanju zaposlitve je, da je treba k iskanju pristopiti aktivno, si postaviti cilje, pomagati s socialno mrežo in nikoli ne izgubiti upanja.

Iskanje zaposlitve je treba obravnavati kot učni proces, kjer se iz vsakega neuspešnega poskusa nekaj naučimo, analiziramo, zakaj nam ni uspelo, in to znanje vgradimo v naslednji poskus.

Tretjino dneva preživimo na delovnem mestu. Pri opravljanju dela, ki človeka ne izpolnjuje ter mu ne prinaša zadovoljstva in primerne nagrade, vztrajajo tisti, ki nimajo drugih možnosti. Prav zato je za iskalca zaposlitve zelo pomembno, da razmisli, kakšno delo si želi opravljati, pri kakšnem delu je najbolj zadovoljen in v čem je najboljši. Izkušnje kažejo, da je opravljanje dela, ki je tudi hobi ali je iz tega celo nastalo, najboljša pot do uspeha in samoizpolnitve.

Ali je torej brezposelnost problem ali je lahko tudi priložnost? Žal na to vprašanje ni splošnega odgovora, ker je to odvisno od iskalca zaposlitve, njegovega okolja in predvsem od njegovega dožemanja situacije, v kateri se je znašel. Brezposelnost iskalec zaposlitve vidi kot problem v primeru, ko gre za prvo iskanje zaposlitve ali pa je bil iskalec zaposlitve zadovoljen s svojo prejšnjo službo in mu zaposlitev predstavlja predvsem rešitev eksistenčnih problemov. Če želi doseči nekaj novega ali išče nove izzive in zadovoljstva, potem pa je brezposelnost priložnost za novo poglavje v življenju. Vse je odvisno od njegove perspektive, osebnosti in okolja, v katerem živi.

Kot kažejo trendi, je trg dela vedno bolj fleksibilen, zato bodo ljudje pogosteje menjavali svoje zaposlitve, posledično pa bo v nekem obdobju veliko brezposelnih. Pripravljeni bodo morali biti na menjavanje kariere ter na izgubo socialne in finančne varnosti. Meja med brezposelnostjo in zaposlenostjo postaja čedalje bolj zbrisana in nejasna, redno delo in varnost do upokojitve postajata vedno manj samoumevna. Obdobja brez zaposlitve bodo postala stalnica, zato se bodo morali ljudje soočati z njimi kot z življenjskim izzivom in ga pozitivno izkoristiti. Izgube delovnega mesta bodo spodbude in priložnosti za izboljšave, čas prebujanja, odkrivanja novih sposobnosti. Napredovali bodo posamezniki, ki bodo v izgubi zaposlitve sposobni videti priložnost zase, za druge pa bo brezposelnost ostala problem, vir nezadovoljstva in opravičilo za vse hudo, kar se jim dogaja. Pri iskanju bodo uspešni proaktivni, tisti, ki si bodo upali neposredno kontaktirati zaposlovalce, se jim predstaviti, narediti dober prvi vtis, predvsem pa tisti, ki bodo drzni pri reševanju problemov.

Če je delo naša vrednota, potem bomo delo vedno našli; zaposlitev je le ena od poti do cilja. Brez tveganja ni uspeha. Sprejemanje odločitev je pomembno in le tisti, ki so jih



pripravljeni sprejemati hitro in odločno, so uspešni. V krizi ne zmaga vedno najpametnejši, temveč pogosto najspretnejši in najbolj prilagodljiv – tisti, ki zna živeti s tveganjem in sprejemati odločitve.

Če bi iskalcu zaposlitve omogočili dostojno preživetje z opravljanjem honorarnih ali priložnostnih del na enostaven način, brez pretirane birokracije, bi s tem rešili kar nekaj problemov, ki so bili prikazani v zaključni nalogi. Zavrnen *Zakon o malem delu* naj bi urejal prav to problematiko, vendar zaradi izraženih slabosti, zmanjševanja pravic delavcev, neenakopravnega obravnavanja udeležencev in različnih interesov ni uspel. Raziskave in delo na področju večje enakopravnosti med udeleženci, ustreznost za vse kategorije delavcev in delodajalcev ter poenostavitev birokratskih postopkov bi bile primerne teme za kar nekaj novih zaključnih nalog.



## LITERATURA

- Antončič, Vojko in Meta Gnidovec. 1996. Zaposlitvena pot z vidika samostojnosti. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 143–160. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bohak, Janko. 1982. Psihofiziološki vidiki brezposelnosti. *Znamenje*, 6: 516-527.
- Chernoff, Marc. 2008. *4 secrets of the successfully self-employed*.  
[Http://www.marcandangel.com/2008/09/27/4-secrets-of-the-successfully-self-employed/](http://www.marcandangel.com/2008/09/27/4-secrets-of-the-successfully-self-employed/) (15. 6. 2013).
- Državni portal Republike Slovenije. 2013. *Registracija brezposelnih oseb in iskalcev zaposlitve*.  
[Http://euprava.gov.si/euprava/dogodkiPrebivalci.euprava?zdid=1036&sid=596](http://euprava.gov.si/euprava/dogodkiPrebivalci.euprava?zdid=1036&sid=596) (17. 4. 2013).
- Ehrenberg, Roland G., in Robert S. Smith. 2000. *Modern labor economics: theory and public policy*. New York: Addison Wesley Longman.
- Gruden, Urška. 2013. *Trendi v zaposlovanju*. [Http://kc.uni-lj.si/trendi-v-zaposlovanju](http://kc.uni-lj.si/trendi-v-zaposlovanju) (3. 8. 2013).
- Kralj, Janko. 2003. *Management: temelji managementa, odločanje in ostale naloge managerja*. Koper: Visoka šola za management.
- Kristan, Tina. 2009. *Samozaposlitev - ni vse med in mleko*.  
[Http://www.rtv slo.si/slovenija/samozaposlitev-ni-vse-med-in-mleko/208470](http://www.rtv slo.si/slovenija/samozaposlitev-ni-vse-med-in-mleko/208470). (18. 5. 2013).
- Linn Margaret W., Richard Sandifer in Shayna Stein. 1985. Effects of unemployment on mental and physical health. *American Journal of Public Health* 75 (5): 502–506.
- Nared, Marjetka. 2009. *Samozaposlovanje – pasti subvencij*.  
[Http://www.delo.si/zgodbe/ozadja/samozaposlovanje-pasti-subvencij.html](http://www.delo.si/zgodbe/ozadja/samozaposlovanje-pasti-subvencij.html) (18. 5. 2013).
- Pačnik, Tone. 1995. *Kaj storim, ko ostanem brez službe?* Ljubljana: Ara.
- Podržaj, Martina. 2003. *Doživljanje brezposelnosti*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Sazonov, Urška. 2013. *Zavedajte se svojih prednosti in delajte na pomanjkljivostih*.  
[Http://kc.uni-lj.si/swot-analiza](http://kc.uni-lj.si/swot-analiza) (3. 8. 2013).
- Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trebanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Tavčar, Mitja. 2008. *Management in organizacija: celostno snovanje politike organizacije*. Koper: Fakulteta za management.
- UMAR – Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2013. *Spomladanska napoved gospodarskih gibanj 2013*.  
[Http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/analiza/spomladanska\\_napoved\\_2013/PNGG\\_2013.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/spomladanska_napoved_2013/PNGG_2013.pdf) (16. 4. 2013).
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Uradni list RS, št. 80/2010.

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Uradni list RS, št. 21/2013.

Zaletel, Aleš. 2006. Kako uspešno iskati zaposlitev? Ljubljana: Moje delo.

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2013a. Veščine iskanja dela  
[Http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescineIskanjaDela/](http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescineIskanjaDela/) (8. 3. 2013).

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2013b. Iskalci zaposlitve – samozaposlitev.  
[Http://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/programi/samozaposlovanje](http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/samozaposlovanje) (18. 5. 2013).

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2013c. Strokovna izhodišča za leto 2013.  
[Http://www.ess.gov.si/\\_files/4595/strokovna\\_izhodisca\\_za\\_leto\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4595/strokovna_izhodisca_za_leto_2013.pdf) (13. 4. 2013).

Žižmond, Egon, Primož Dolenc, Aleš Delakorda in Matjaž Novak. 2005. Uvod v ekonomijo. Koper: Fakulteta za management.

## **PRILOGA**

Priloga 1: Zaposlitveni načrt



## **ZAPOSLOTIVENI NAČRT**

Zaposlitveni načrt sem pripravila na osnovi osebne PSPN-matrike, svojih želja in potreb ter ocene realnih možnosti, ki jih imam kot iskalka zaposlitve. Zaposlitveni načrt sestavljajo:

- samoocena,
- analiza potreb na trgu delovne sile,
- zaposlitveni cilj.

## SAMOOCENA

Preglednica 5: Osebna PSPN-matrika

Notranji dejavniki	Zunanji dejavniki
<p><b>Prednosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dolgoletne delovne izkušnje</li> <li>– osebnostne lastnosti:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– marljivost</li> <li>– zanesljivost</li> <li>– ročne spretnosti</li> <li>– iznajdljivost</li> <li>– proaktivnost</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Priložnosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dokončanje študija</li> <li>– prevetritev življenja in navad</li> <li>– spremeniti konjičke v posel</li> </ul>
<p><b>Slabosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– razpoloženjske motnje, depresija</li> <li>– upadanje samozavesti, nizka samopodoba</li> </ul>	<p><b>Nevarnosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– finančna negotovost, krediti</li> <li>– gospodarska kriza in s tem krčenje trga dela</li> </ul>

Z rezultati osebne PSPN-matrike dobimo dobro izhodišče, na katerem lahko nadgrajujemo svoje prednosti, odpravljamo pomanjkljivosti, izkoristimo priložnosti ter se izognemo nevarnostim. Na voljo imamo štiri strategije (Sazonov 2013):

- *Uporabimo prednosti in izkoristimo priložnosti.* Uporabimo dolgoletne delovne izkušnje in osebnostne lastnosti za dokončanje študija.
- *Premagamo slabosti, da izkoristimo priložnosti.* S samoizobraževanjem in duhovno rastjo prevetrimo življenje in se znebimo slabih navad.
- *Prepoznamo prednosti, ki nam lahko pomagajo pri premagovanju nevarnosti.* S pomočjo dolgoletnih delovnih izkušenj, iznajdljivostjo in ročnimi prednostmi poiščemo različne možnosti, ki nam bodo povečale finančno varnost.
- *Preprečimo, da bi se zaradi naših slabosti realizirale nevarnosti.* Z ukvarjanjem s hobiji in posledično s potrditvijo okolice, da so naši izdelki nekaj, od česar bi se dalo živeti, si dvignemo samozavest in samopodobo. Tako se lažje spopadamo s finančno negotovostjo.



## ANALIZA POTREB NA TRGU DELOVNE SILE

Z analizo potreb na trgu delovne sile ugotavljamo, kako se naša osebna PSPN-matrika ujema s povpraševanjem na trgu delovne sile in s pričakovanji zaposlovalcev.

**Preglednica 6: Prosta delovna mesta za VI., VII. in VIII. stopnjo strokovne izobrazbe ter bolonjskega študija po dejavnostih poslovnega subjekta v posameznem obdobju**

Dejavnost PS 2008	2008	2009	2010	2011	Do junija 2012	Skupaj
kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	94	87	72	77	25	355
rudarstvo	28	37	34	30	12	141
predelovalne dejavnosti	4.191	2.613	3.330	3.900	1.857	15.891
oskrba z električno energijo, plinom in paro	212	187	186	284	118	987
oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja	144	110	135	151	48	588
gradbeništvo	1.265	831	813	1.028	478	4.415
trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	3.130	2.160	2.307	2.324	965	10.886
promet in skladiščenje	730	367	376	423	176	2.072
gostinstvo	422	356	338	315	163	1.594
informacijske in komunikacijske dejavnosti	1.861	1.340	1.425	1.356	581	6.563
finančne in zavarovalniške dejavnosti	1.695	998	912	1.028	381	5.014
poslovanje z nepremičninami	377	213	237	230	88	1.145
strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	4.302	3.338	4.135	4.300	1.906	17.981
druge raznovrstne poslovne dejavnosti	1.075	733	832	791	444	3.875
dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	3.053	1.960	1.837	1.687	474	901
izobraževanje	8.957	9.191	9.498	8.642	2.025	38.313
zdravstvo in socialno varstvo	3.627	3.224	3.597	3.731	1.606	15.785
kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	529	485	540	426	204	2.184
druge dejavnosti	351	353	392	380	121	1.597

*Se nadaljuje*

*Priloga 1*

*Nadaljevanje*

Dejavnost PS 2008	2008	2009	2010	2011	Do junija 2012	Skupaj
dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo	9	12	17	13	7	58
dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	22	10	10	10	5	57
Skupaj	36.074	28.605	31.023	31.126	11.684	138.512

Vir: Gruden 2013.

Ker nimam zelo ozko specializiranega profila in je povpraševanje po delavcih v administraciji, kadrovske službi in podobnih profilih zelo majhno, ugotavljam, da mi statistika ne pomaga veliko, razpisi na ZRSZ, v dnevnem tisku ter na zaposlitvenih portalih pa tudi ne kažejo preveč optimistične slike.

*Ugotovitve:* objavljenih potreb po delavcih mojega profila, ne glede na izobrazbo in delovne izkušnje, je zelo malo.

## ZAPOSLOTVENI CILJI

Pri iskanju zaposlitve lahko uberem dve poti:

1. aktivno iskanje zaposlitve na področju, ki ga poznam in kjer bom lahko delo dobro opravljala ter mi bo zagotavljalo finančno varnost. V njem ne iščem samoizpolnitve, temveč je samo sredstvo preživetja;
2. samozaposlitev na obrtniškem, umetniškem področju, ki me veliko bolj veseli, a je negotovo in ga še ne poznam dovolj dobro. V tem primeru ne bi opravljala dela v poklicu, za katerega sem se izobraževala, vendar bi pri delu uporabljala vsa pridobljena znanja, kar mi povečuje konkurenčnost.

Izbira ene od dveh poti seveda pomeni tudi druge zaposlitvene cilje in aktivnosti, ki jih moram opraviti za doseg ciljev. Odločila sem se za samozaposlitev, kar v mojem primeru pomeni, da moram poskrbeti za:

- ustrezno organizacijsko obliko (npr. s. p.);
- pregled možnosti za pridobitev subvencije prek ZRSZ;
- izdelke, kupce, administracijo in podobno, skratka vse, kar s. p. potrebuje za opravljanje dejavnosti.

Iskala bom samozaposlitev na področju umetnosti, slikarstva, restavriranja starega pohištva. Na tem področju imam precej izkušenj, sedaj pa bom to pretvorila v posel.