

Oznaka poročila: ARRS-CRP-ZP-2012-05/39

ZAKLJUČNO POROČILO O REZULTATIH CILJNEGA RAZISKOVALNEGA PROJEKTA

A. PODATKI O RAZISKOVALNEM PROJEKTU

1. Osnovni podatki o raziskovalnem projektu

Šifra projekta	V5-1043
Naslov projekta	Analiza povpraševanja po delu v Sloveniji v okviru modela strateškega prestrukturiranja podjetij
Vodja projekta	18940 Polona Domadenik
Naziv težišča v okviru CRP	4.01.03 Struktura povpraševanja na trgu dela, gibanja, prihodnji trendi
Obseg raziskovalnih ur	542
Cenovni razred	A
Trajanje projekta	10.2010 - 09.2012
Nosilna raziskovalna organizacija	584 Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta
Raziskovalne organizacije - soizvajalke	7097 Univerza na Primorskem, Fakulteta za management
Raziskovalno področje po šifrantu ARRS	5 DRUŽBOSLOVJE 5.02 Ekonomija 5.02.01 Ekonomske vede
Družbeno-ekonomski cilj	11. Družbenopolitični sistemi, strukture in procesi

2. Raziskovalno področje po šifrantu FOS¹

Šifra	5.02
- Veda	5 Družbene vede
- Področje	5.02 Ekonomija in poslovne vede

3. Sofinancerji²

	Sofinancerji		
1.	Naziv	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve	
	Naslov	Kotnikova 28, 1000 Ljubljana	
2.	Naziv	Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo	
	Naslov	Kotnikova 5, 1000 Ljubljana	

B. REZULTATI IN DOSEŽKI RAZISKOVALNEGA PROJEKTA

4. Povzetek projekta³

SLO

V okviru projekta smo analizirali zaposlovanje slovenskih podjetij na vzorcu, ki predstavlja 77 odstotkov osnovnih sredstev vseh poslovnih subjektov v Sloveniji. Analiza je pokazala, da so velika in srednje velika podjetja postopoma zniževala raven zaposlenosti do vključno leta 2003 (tranzicijsko prilagajanje), v obdobju 2004-2008 pa je prišlo do manjšega povečevanja števila zaposlenih (posledica gospodarske rasti).

Analiza zadolženosti slovenskih podjetij kaže na izjemno resno situacijo na mikroekonomskem nivoju. Zadolženost slovenskih podjetij se je v zadnjem obdobju zelo povečala, delež lastniškega kapitala (v celotnem kapitalu podjetij) je drastično upadel. Zmanjšuje se kreditiranje gospodarstva in posledično lahko ugotovimo tudi drastično zniževanje investicij v osnovna sredstva podjetja (fizični kapital). Podjetja so leta 2009 za 44 odstotkov zmanjšala naložbe v fiksni kapital.

Raziskovalno-razvojna dejavnost je v analiziranih podjetjih (primerjalno gledano) dobro razvita, saj skoraj 80 odstotkov podjetij namenja za R&D vsaj 1 odstotek svojih celotnih prihodkov. Sami izdatki za R&D so se v recesijskem letu 2009 nekoliko znižali, vendar za manj kot 10 odstotkov v povprečju. To kaže na dolgoročno usmerjenost podjetij za vlaganja v raziskave in razvoj, ki vodijo do oblikovanja predvsem tehnoloških in komplementarnih kompetenc.

Prilagajanje podjetij na krizo je potekalo postopoma. Na podlagi ocenjenega dinamičnega modela povpraševanja po delu lahko podamo grobo oceno napovedi povpraševanja po delu na podlagi napovedi gospodarske rasti Slovenije v prihodnjih letih. V letu 2012 naj bi bila rast BDP negativna v višini 1,4 odstotka, kar naj bi vodilo do znižanja povpraševanja po delu za približno 1,852 odstotka (13.400 zaposlenih, če ne upoštevamo javnega sektorja). Leto dni kasneje (2013) se napoveduje gospodarska rast v višini 0,7 odstotka, kar naj bi ustvarilo (ob enakih predpostavkah) 6700 novih delovnih mest.

Zelene zaposlitve se v Sloveniji sistematično ne spremlja in niso opredeljene, se pa zanje izobražuje vse več študentov. Število ožje definiranih zelenih zaposlitev je v Sloveniji malo, število širše definiranih pa razmeroma primerljiv z ostalimi razvitimi državami.

Kar se identifikacije ključnih veščin prihodnosti tiče, kažejo rezultati intervjujev, da je v Sloveniji temeljni problem trga dela strukturno neskladje med ponudbo kompetenc in povpraševanjem po njih. Problem niso kompetence visokoizobraženih profilov, saj so na trgu dela najbolj iskani delavci s poklicno izobrazbo, sledijo nekvalificirani, nato delavci s 5. stopnjo izobrazbe. To seveda ni nov problem; z njim se že desetletja soočajo vse visoko razvite države (npr. Švica, Nemčija, Švedska) in ga rešujejo z odpiranjem trga dela migrantom.

Na podlagi ugotovitev iz analitičnega dela projekta v zadnjem poglavju predlagamo ukrepe za povečanje interne prožnosti na ravni podjetij in povečevanje stroškovne učinkovitosti (prenova sistema odpravnin).

ANG

The project analyzes the recruitment of Slovenian companies in the sample that represents 77 percent of all fixed assets of business entities in Slovenia. The analysis showed that the large and medium-sized enterprises gradually reduce the level of employment until 2003 (transition adjustment), while in the period 2004-2008 there was a slight increase in the number of employees.

Analysis of indebtedness of Slovenian companies shows an extremely serious situation on the microeconomic level. Indebtedness of Slovenian companies in the last period has increased, while the share of equity capital (total capital at the firm level) drastically decreased. The credit activity of economy was reduced and, consequently, we can see the drastic reduction of investments in fixed assets (physical capital). Companies in 2009 reduced investment in fixed capital by 44 percent if compared with 2008.

Research and development activity in the analyzed companies has been relatively well-developed, since nearly 80 percent of companies devoted at least 1 percent of its total revenue to R & D activities. Expenditure on R & D fell slightly during recession in 2009, but by less than 10 percent on average. This indicates a long-term orientation of companies to invest in research and development, leading to the formation of mainly technological and complementary competencies.

Firms adjusted their employment due the crisis gradually. Based on the estimated dynamic model of demand for labor we can give a rough estimate of future labor demand for Slovenia in the coming years. In 2012, the GDP growth is forecasted to be negative of 1.4 percent, which should lead to a reduction in the demand for labor by about 1.852 percent (13,400 employees, excluding the public sector). A year later (2013), forecasting economic growth is 0.7 percent, which might lead to create (under the same assumptions) 6700 new jobs.

Green jobs in Slovenia are not systematically monitored and are not yet defined, but more and more students choose that particular field of education. Shares in Slovenia are relatively comparable to shares in other developed countries.

As future identification of key skills is concerned, the results of the interviews show that in Slovenia, the basic problem of labor market consists of structural imbalance between the supply and demand of skills. The problematic part are not competencies of highly qualified profiles, as in the labor market the most wanted workers are those with vocational education, followed by unskilled, then workers with fifth level of education. This are not new problems as all highly developed countries (Switzerland, Germany, Sweden) has had these problems for decades and solved with the opening of the labor market for migrants.

Based on the findings from the analytical part of the project in the last chapter we suggest measures to increase internal flexibility at the

company level and increasing cost efficiency (renovation of severance pay model).

5. Poročilo o realizaciji predloženega programa dela na raziskovalnem projektu⁴

Predložen program dela je bil v celoti realiziran. Delno odstopanje je prišlo samo v primeru analize zelenih zaposlitev v slovenskem gospodarstvu, saj smo na podlagi kvalitativnih metod raziskovanja ugotovili, da teh zaposlitev skoraj ni. V času ekonomske krize, ko prihaja do velikega upada razpoložljivih delovnih mest, pa je vprašanje zelenih zaposlitev po našem mnenju dolgoročno strateško vprašanje novih investicij in posodobitev v prihodnosti. Kljub vsemu smo na podlagi registra SRDAP pripravili kratek povzetek zaposlovanja na področju zelenih zaposlitev.

6. Ocena stopnje realizacije programa dela na raziskovalnem in zastavljenih raziskovalnih ciljev⁵

Bistvenih sprememb v realizaciji programa dela ni bilo. Raziskovalci smo tekom trajanja projekta analizirali in raziskali tudi določene druge pomembne teme, ki so prav tako vezane na trg dela (oziroma vplivajo na delovanje trga dela) in pri sami prijavi na projekt niso bile podrobno opredeljene (to je na primer podrobnejši prikaz investicijske in raziskovalne dejavnosti v slovenskih podjetjih, ki vpliva na ustvarjanje delovnih mest v prihodnosti). Za samo razumevanje hipotez in dobljenih rezultatov se nam je to zdelo zelo pomembno.

7. Utemeljitev morebitnih sprememb programa raziskovalnega projekta oziroma sprememb, povečanja ali zmanjšanja sestave projektne skupine⁶

Sprememb programa raziskovalnega projekta ni bilo.

8. Najpomembnejši znanstveni rezultati projektne skupine⁷

Znanstveni dosežek			
1.	COBISS ID	20810726	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	Ali bolonjska reforma vpliva na zaposlovanje diplomantov? Prva dognanja iz Slovenije.
		ANG	Has the Bologna reform enhanced the employability of graduates?
	Opis	SLO	Članek opisuje zaposlovanje diplomantov v Sloveniji v obdobju med leti 2007 in 2009, ko je prišlo do postopnega vstopa prvih bolonjskih diplomantov na trg dela.
		ANG	The paper analyzes employability of graduates in Slovenia in the period of 2007 and 2009 when first Bologna graduates enter the labor market.
	Objavljeno v	MCB University Press; International journal of manpower; 2012; Vol. 33, iss. 1; str. 51-75; Impact Factor: 0.562; Srednja vrednost revije / Medium Category Impact Factor: 0.841; A': 1; WoS: NM, PC; Avtorji / Authors: Farčnik Daša, Domadenik Polona	
	Tipologija	1.01 Izvirni znanstveni članek	
2.	COBISS ID	20811238	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	Vloga izobraževalnega sistema in usposabljanja na delovnem mestu na inovacije
		ANG	The role of the education system and on-the-job training in innovation
	Opis	SLO	Članek na podlagi vzorca razvitih držav opisuje vpliv izobraževalnega sistema na število prijavljenih patentov na prebivalca, kar posredno meri inovacijsko sposobnost neke države. Pomembna komponenta inovacijske dejavnosti je tudi usposabljanje v podjetjih. V članku so predstavljeni podatki o usposabljanju v slovenskih podjetjih.
			Paper analyzes the impact of educational system on patents per inhabitant

		ANG	on the country level that indirectly measure the innovation activity of a specific country. An important determinant of innovation activity is also training in the firms. Data on on-the-job training in Slovene firms are presented in the paper.
	Objavljeno v		Institute of Economics; Ministry of Finance of the Republic of Croatia; Croatian economic survey ...; 2012; Vol. 14, no. 1; str. 43-67; Avtorji / Authors: Domadenik Polona, Farčnik Daša
	Tipologija		1.01 Izvirni znanstveni članek
3.	COBISS ID	20881894	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	Integralni pristop poslovni ekologiji in njegova uporaba na primeru države v tranziciji
		ANG	An integral approach to corporate environmentalism and its application to a country in transition
	Opis	SLO	V članku na osnovi empirične analize podatkov, pridobljenih z anketiranjem v 153 slovenskih industrijskih podjetjih, iščemo odgovore na vprašanji (1) v kolikšni meri slovenska industrijska podjetja vključujejo okolju prijazne aktivnosti v svoje splošne strategije in (2) ali je mogoče razviti tipologijo slovenskih industrijskih podjetij glede na stališča njihovih managerjev do okoljskih vsebin. Raziskava kaže, da na načelni ravni z vključevanjem okolju prijaznih aktivnosti v splošne strategije podjetij ni nobenih težav, težave pa se pojavijo pri implementaciji splošne in funkcijskih strategij (kadrovske še bistveno bolj kot trženjske). Večina naporov podjetij je namreč usmerjenih v razvoj novih proizvodov ter optimizacijo proizvodnih procesov. Aktivnosti, usmerjene na porabnike, ter aktivnosti v okviru dobavnih verig so (še) zanemarljive; enako velja za problematiko prevoza. Razloge za takšno stanje gre med drugim iskati predvsem v neobstoju podjetjem dostopnih okolju prijaznih tehnologij.
		ANG	The empirical research in this paper is based on the sample of 153 Slovenian industrial enterprises and aims to (1) find out to what extent do Slovenian industrial enterprises include relevant environment-friendly activities in their general company strategies; and (2) develop a typology of Slovenian industrial enterprises according to the attitudes of their managers to environmental issues. Our research shows that, judging by the manager attitudes, Slovenian industrial enterprises do seem to include relevant environment-friendly activities in their general company strategies. This is supposed to be the consequence of both top management engagement and its vision. However, this idyllic picture gets shattered when it comes to functional strategies implementation. While corporate environmentalism seems to be an integral part of marketing-production (complementary) capabilities and competences, an average company does not seem to link eco-initiatives to HRM strategy implementation.
	Objavljeno v		Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet; Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci; 2012; Vol. 30, sv. 1; Str. 89-113; Impact Factor: 0.400; Srednja vrednost revije / Medium Category Impact Factor: 1.032; A': 1; WoS: DI, GY; Avtorji / Authors: Prašnikar Janez, Ograjenšek Irena, Pahor Marko, Bajde Domen, Trobec Domen
	Tipologija		1.01 Izvirni znanstveni članek
4.	COBISS ID	20195558	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	SERVQUAL in izziv izboljšanja procesov
		ANG	SERVQUAL and the process improvement challenge
			V prispevku ugotavljamo (1) v kolikšni meri je merski instrument SERVQUAL za merjenje kakovosti storitev uporaben za izboljševanje

	Opis	SLO	procesov (tudi procesov kadrovanja) in (2) kakšne so značilnosti metodologije za uporabo merskega instrumenta SERVQUAL v namene izboljševanja procesov.	
		ANG	In our paper we strive (1) to find out to what extent is SERVQUAL helpful in process improvement (including personnel-related decisions); and (2) to determine characteristics of methodology that would call for application of SERVQUAL for process improvement purposes.	
	Objavljeno v		Wiley; Quality and reliability engineering international; 2011; Vol. 27, no. 5; str. 705-718; Impact Factor: 0.700;Srednja vrednost revije / Medium Category Impact Factor: 0.881; WoS: IF, IJ, PE; Avtorji / Authors: McCollin Chris, Ograjenšek Irena, Göb Rainer, Ahlemeyer-Stubbe Andrea	
	Tipologija		1.01 Izvirni znanstveni članek	
5.	COBISS ID		4448727	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	Ali varna prožnost vpliva na rezultate trga dela?	
		ANG	Do flexicurity policies affect labour market outcomes?	
	Opis	SLO	Članek analizira učinke varne prožnosti v državah članicah EU in vpliv komponent varne prožnosti (kot so zakonodaja varovanja zaposlitve, programi vseživljenjskega učenja, aktivna in pasivna politika trga dela) na uspešnost delovanja trga dela (zaposljivost, nezaposlenost in stopnje dolgoročne nezaposlenosti) v 20 državah EU v obdobju 1990-2008.	
		ANG	The paper examines the issue of flexicurity in the EU Member States and studies the relationship between flexicurity policy components (i.e., employment protection legislation, lifelong learning programmes and active and passive labour market policies) and labour market performance (i.e., employment, unemployment and long-term unemployment rates) in 20 EU Member States over the 1990-2008 period.	
	Objavljeno v		Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet - Studijski centar socijalnog rada <etc.>; Revija za socijalnu politiku; 2012; God. 19, br. 2; str. 107-130; Impact Factor: 0.143;Srednja vrednost revije / Medium Category Impact Factor: 0.966; WoS: WM; Avtorji / Authors: Laporšek Suzana, Dolenc Primož	
	Tipologija		1.01 Izvirni znanstveni članek	

9. Najpomembnejši družbeno-ekonomsko relevantni rezultati projektne skupine⁸

	Družbenoekonomsko relevantni dosežki			
1.	COBISS ID		20991206	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	Vrednostni sistem kot ključna determinanta vzdržnosti	
		ANG	On the value system as a precondition for sustainability	
	Opis	SLO	Članek analizira dejavnike sreče Slovencev ter v tem kontekstu obravnava seveda tudi področje zaposlovanja, dohodka, materialne blaginje, torej stvari, ki jih posamezniki največkrat dobijo s pomočjo dela. Rezultati kažejo, da Slovence najbolj osrečujejo osebna svoboda, ljubezen, prijatelji, družina, denar je po pomenu šele na sredi med 33 dejavniki, sta pa zaposlitev in pa zadovoljstvo pri delu višje rangirana, kar seveda nakazuje nap omen trga dela tudi za siceršnje vzdušje v državi. Empirična analiza s pomočjo rudarjenja po podatkih potrdi razvrstitev dejavnikov po pomenu.	
		ANG	The article analyzes the elements of happiness of Slovenians. It, of course, deals also with the issues related to the labour market: wages, income, material wealth, employment. While money is only average by ranking, employment and satisfaction with the job are ranked higher. This implies that labour market situation has an important impact also on the general	

		climate in the economy. Data mining is used to confirm the ranking of factors.
	Šifra	B.03 Referat na mednarodni znanstveni konferenci
	Objavljeno v	Faculty of Economics and Business; An enterprise odyssey; 2012; Str. 252-268; Avtorji / Authors: Redek Tjaša, Ograjenšek Irena, Kostevc Črt, Godnov Uroš
	Tipologija	1.08 Objavljeni znanstveni prispevek na konferenci
2.	COBISS ID	20810982 Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO Ujemanje, napačna izbira in tokovi na trgu dela na primeru (post) tranzicijske države
		ANG Matching, adverse selection and labour market flows in a (post)transition setting
	Opis	SLO Članek analizira zaposlitvene možnosti različnih skupin iskalcev zaposlitve na Hrvaškem - državi, za katero so značilne slabo razvite institucije trga dela s strogo zakonodajo varovanja zaposlenosti. Cilj članka je odkritje in analiza glavnih vzrokov visokih stopenj neaktivnosti in brezposelnosti na Hrvaškem, pri čemer se osredotočamo na različne zaposlitvene priložnosti različnih iskalcev zaposlitve: zaposlenih, nezaposlenih in neaktivnih. Članek primerja te probleme s problemi v Sloveniji, pri čemer izhaja iz pomembnega dejstva, da obe državi pesti podoben problem slabo razvitih institucij na trgu dela.
		ANG Paper analyzes the employment prospects of different groups of job-seekers in Croatia, a country characterized by underdeveloped labour market institutions with strict employment protection legislation. The aim of the paper is to discover the main causes of high inactivity and unemployment rates in Croatia, focusing on different employment opportunities for different types of job-seekers: employed, unemployed and inactive. Paper compares these problems with similar ones in Slovenia based on important fact that both countries witness similar problem of less developed labour market institutions.
	Šifra	F.02 Pridobitev novih znanstvenih spoznanj
	Objavljeno v	Carfax; Post-communist economies; 2012; Vol. 24, no. 1; str. 39-72; Impact Factor: 0.459; Srednja vrednost revije / Medium Category Impact Factor: 1.032; A': 1; WoS: GY; Avtorji / Authors: Tomić Iva, Domadenik Polona
	Tipologija	1.01 Izvirni znanstveni članek
3.	COBISS ID	19591654 Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO Izzivi trajnostnega razvoja v starajoči se družbi
		ANG The challenges of the sustainable development in an ageing society
	Opis	SLO Bruntlandova opredelitev trajnostnega razvoja vsebuje tri pomembne dimenzije: ekonomsko, družbeno in okoljsko. Staranje prebivalstva predstavlja grožnjo za vse tri, še posebej pa sta prizadeti ekonomska in družbena dimenzija, saj naj bi se s spreminjanjem vzorcev gibanja gospodarske rasti spreminjala tudi družbena razmerja (še posebej medgeneracijska pogodba). V prispevku diskutiramo pristope k zmanjšanju negativnih posledic staranja prebivalstva na trajnostni razvoj tako v splošnem kot na primeru Slovenije.
		ANG The Bruntland definition of sustainable development includes three important dimensions: the economic, social and environmental one. The ageing population poses a threat to all three of them, with the economic and social dimensions particularly affected: the patterns of economic growth are expected to change along with the relationships within the society (the intergenerational cohesion being particularly challenged). In

		this paper we discuss the approaches to diminishing negative consequences of ageing on sustainable development both in general and in Slovenia.	
	Šifra	B.03 Referat na mednarodni znanstveni konferenci	
	Objavljeno v	Institut Jožef Stefan; Soočanje z demografskimi izzivi v Evropi; Informacijska družba; 2010; Str. 79-82; Avtorji / Authors: Redek Tjaša, Ograjenšek Irena, Domadenik Polona	
	Tipologija	1.08 Objavljeni znanstveni prispevek na konferenci	
4.	COBISS ID	4163287	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	Varna prožnost, rezultati na trgu dela in produktivnost
		ANG	Flexicurity, labour market outcomes and productivity
	Opis	SLO	Članek analizira problem varne fleksibilnosti v državah članicah EU in ponazarja vpliv komponent politike varne prožnosti na rezultate, ki jih država dosega na trgu dela ter rast skupne faktorske produktivnosti v 20 državah članicah EU v obdobju 1998-2008.
		ANG	The paper examines the issue of flexicurity in the EU Member States and studies the impact of flexicurity policy components on labour market outcomes, and labour and total factor productivity growth in 20 EU Member States in the 1998-2008 period.
	Šifra	B.03 Referat na mednarodni znanstveni konferenci	
	Objavljeno v	Faculty of Management; Managing sustainability?; 2011; Str. 929-950; Avtorji / Authors: Laporšek Suzana, Dolenc Primož	
	Tipologija	1.08 Objavljeni znanstveni prispevek na konferenci	
5.	COBISS ID	20266726	Vir: COBISS.SI
	Naslov	SLO	Ali je bolonjska reforma izboljšala prehod diplomantov na trg dela?
		ANG	Did Bologna reform improve school-to-work transition of graduates?
	Opis	SLO	Članek opisuje zaposlovanje diplomantov v Sloveniji v obdobju med leti 2007 in 2009, ko je prišlo do postopnega vstopa prvih bolonjskih diplomantov na trg dela.
		ANG	The paper analyzes employability of graduates in Slovenia in the period of 2007 and 2009 when first Bologna graduates enter the labor market.
	Šifra	B.03 Referat na mednarodni znanstveni konferenci	
	Objavljeno v	Asociación de Economía de la Educación (AEDE); XX Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación, Malaga, 30 de junio y 1 de julio, 2011; 2011; 19 str.; Avtorji / Authors: Farčnik Daša, Domadenik Polona	
	Tipologija	1.08 Objavljeni znanstveni prispevek na konferenci	

10. Drugi pomembni rezultati projektne skupine⁹

V tem delu želimo izpostaviti sodelovanje Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani kot akademskega partnerja pri zasnovi in izvedbi raziskovalnih študij na temo stanja in gibanja števila in relevantnih struktur prebivalstva, zaposlenosti, zadovoljstva prebivalcev urbanih središč s kakovostjo življenja, njihovih pričakovanj v zvezi z nadaljnjim razvojem urbanih središč, v katerih živijo, itd. v okviru mednarodnega projekta ReNew Town (ReNewTown – New post-socialist city: Competitive and Attractive (šifra 3CE344P4)). Vodja projekta v Sloveniji je prof.dr.Irena Ograjenšek, na projektu pa sodelujeta tudi prof.dr.Polona Domadenik in prof.dr.Tjaša Redek.

Projekt smo uradno pričeli izvajati 1. aprila 2011, trajal pa bo do konca marca 2014. Konzorcij partnerjev, v katerem od slovenskih institucij sodelujeta Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani ter Mestna občina Velenje, vodi Institut Stanisława Leszczyckiego za geografijo in prostorsko načrtovanje, ki deluje v sklopu Poljske akademije znanosti.

Študije v okviru projekta ReNew Town predstavljajo osnovo za pripravo transnacionalne strategije razvoja mest do leta 2024. V Sloveniji smo poleg Mestne občine Velenje v analize stanja in trendov vključili tudi Mestno občino Nova Gorica, kot osnovo primerjave pa bomo uporabili vseslovenski reprezentativni vzorec meščanov, zato bodo rezultati analize relevantni tudi za oblikovalce razvojnih politik v ostalih slovenskih mestih s pečatom socialistične urbane dediščine.

Na osnovi izvedenih raziskav bomo pripravili transnacionalno strategijo razvoja mest do leta 2024. Strategija bo vsebovala nabor ukrepov in rešitev za izboljšanje investicijskih pogojev za investiranje v obnovo in revitalizacijo ciljnih objektov in javnih površin; modele za razvoj kulturne in socialne ponudbe; modele za razvoj podjetništva; modele za izboljšanje identifikacije stanovalcev z okoljem, v katerem živijo; itd.

11. Pomen raziskovalnih rezultatov projektne skupine¹⁰

11.1. Pomen za razvoj znanosti¹¹

SLO

Raziskovalna skupina je v okviru projekta objavila 14 znanstvenih člankov v indeksiranih revijah (SSCI), ki so posredno ali neposredno povezani s projektom "Analiza povpraševanja po delu v Sloveniji v okviru modela strateškega prestrukturiranja podjetij".

Sam nabor podatkovnih baz, ki smo jih preko Statističnega urada RS in anketiranja uspeli prodobiti v okviru projekta, pa daje slutiti, da bodo sodelujoči pri projektu svoja znanstvena dognanja lahko uspešno nadgrajevali v prihodnosti. Cilj CRP projekta ni znanstvena odličnost temveč obravnavati določene teme, ki so bile navedene v razpisu.

Kljub vsemu pa lahko poudarimo, da je del, ki proučuje investicijsko dejavnost slovenskih podjetij ter vlaganja v R&R in človeške resurse skupaj s proučevanjem delovanja trga dela in odzivom na šok, ki ga je prinesla ekonomska kriza, pomemben znanstveni prispevek. Širok nabor podatkov (1995-2010) nam je omogočil, da smo lahko predkrizno obnašanje podjetij primerjali z dogajanjem na trgu dela v času krize. Po našem vedenju je to eno prvih del na svetu, ki analizira mikroekonomsko dogajanje in odziv podjetij na trgu dela v času ekonomske krize.

Zaradi raznolikosti raziskovalne skupine in raziskovalcev, ki so eksperti na kvantitativni ali kvalitativni analizi, smo kvantitativno analizo podkrepili s kvalitativnim delom, ki je v večini potrdila domneve kvantitativne analize. Sama kvalitativna analiza zaradi svojega specifičnega raziskovalnega načina zajema podatkov je omogočila še globlji pogled v trenutno najbolj pereče probleme trga dela, ki se nanašajo na veščine in kompetence.

ANG

The research group working on submitted project published 14 scientific papers in indexed journals (SSCI), which are directly or indirectly related to the project "Analysis of the demand for labor in Slovenia in the context of firms' strategic restructuring".

The outstanding set of databases that we have formed through the Statistical Office and separate surveys during the project will enable researchers in the project to upgrade the scientific knowledge and contribute to academic literature in the future. The aim of the TR project is not to achieve scientific excellence but to deal with certain issues that have been mentioned in the tender and are relevant for policy makers.

Nevertheless, we have to point out that the part that examines the investment activity of Slovenian companies and investments in R & D and human resources, together with the study on firm-level adjustment to the shock brought about by the economic crisis, represent an important scientific contribution. A wide range of data (1995-2010) has allowed us to compare pre-crisis behavior of firms with what is happening in the labor market during the crisis. According to our knowledge this is one of the first in the world to analyze the micro evidence and the reaction of the labor market during the recent crisis.

Given the diversity of research groups and researchers who are experts in quantitative or qualitative analysis, quantitative analysis was complemented with the qualitative part, which confirmed the findings from quantitative research. However, by performing qualitative analysis (due to their specific research method of data capture) it was possible to get even deeper insight into the most pressing problems of the labor market, which relate to the skills and competencies.

11.2. Pomen za razvoj Slovenije¹²

SLO

Slovenija se trenutno nahaja v težkem položaju izhoda iz ekonomske in finančne krize in vse bolj je očitno, da so in bodo potrebne ključne strukturne reforme. Reforma trga dela je eden od stebrov novega institucionalnega sistema. Projekt v svojem delu vključuje vsa najbolj pomembna vprašanja, s katerimi se ukvarjajo nosilci ekonomske politike:

- reforma delovnopravne zakonodaje
- prenova sistema visokošolskega sistema
- vprašanje neskladnosti med veščinami iskalcev zaposlitve in povpraševanjem podjetij
- slaba investicijska dejavnost in zadolženost podjetij
- vprašanje R&R dejavnosti ter vlaganja v izobraževanje zaposlenih
- sprememba povpraševanja po zaposlenih z različnimi kvalifikacijami (različno izobrazbeno strukturo)

Sodelujoči raziskovalci, ki so priznani strokovnjaki, so na podlagi analiz podatkov, pridobljenih iz statističnih baz podatkov, vprašalnikov ter poglobljenih intervjujev, osvetlili vsako od teh pomembnih tem, na koncu pa pripravili še kratko razpravo na temo reform trga dela, ki bi Sloveniji omogočile čimhitrejši preboj iz ekonomske krize.

Dejstvo je, da sje glavni problem Slovenije relativno nizka produktivnost naših podjetij, ki je po eni strani posledica nizkih vlaganj v investicije tako v fizični kot mehki kapital podjetja (R&R ter izobraževanje in usposabljanje zaposlenih), po drugi strani pa relativno visoki stroški dela, ki posredno znižujejo pripravljenost podjetij na nove investicije.

V zadnjem poglavju projektne naloge predlagamo ukrepe nosilcem ekonomske politike, ki se nanašajo na povečanje notranje prožnosti in povečevanje stroškovne učinkovitosti (prenova sistema odpravnin). Po našem mnenju to predstavlja nabor dobrih ukrepov, ki bi lahko Sloveniji pomagali pri izhodu iz krize.

ANG

Slovenia is currently in a difficult situation on the way out of the economic and financial crisis and it is clear that the necessary and key structural reforms are urgently needed. Reforming the labor market is one of the basic pillars of the new institutional system. Submitted project includes all of the most important issues dealt with by economic policy makers:

- Reform of labor legislation
- Overhaul of the higher education system
- The issue of mismatch between the skills of job seekers and firms' demand
- Low investment activity and corporate indebtedness
- The issue of R & D activities and investment in employee training
- Change in demand for employees with different skills (different educational structure)

Participating researchers, the recognized experts, shed light on each of these important topics on the basis of data analysis obtained from statistical databases, questionnaires and in-depth interviews. They finally prepared a brief discussion on the topic of labor market reforms that would allow Slovenia fast exit from the economic crisis.

The fact is that main problem in Slovenia is relatively low productivity of firms. On one hand this is due to low investment in both physical and soft capital of the company (R & D, education and training). On the other hand, firms are struggling with the relatively high cost of labor, which indirectly reduce the willingness of companies to new investments.

In the last chapter of submitted project we propose set of measures relating to increase internal flexibility and cost efficiency (renovation of severance pay model). In our opinion, this is a good set of measures that could help Slovenia to cope with the crisis.

12.Vpetost raziskovalnih rezultatov projektne skupine.

12.1.Vpetost raziskave v domače okolje

Kje obstaja verjetnost, da bodo vaša znanstvena spoznanja deležna zaznavnega odziva?

- ☒ v domačih znanstvenih krogih
- ☒ pri domačih uporabnikih

Kdo (poleg sofinancerjev) že izraža interes po vaših spoznanjih oziroma rezultatih? [13](#)

Rezultate naše raziskave sproti posredujemo domači zainteresirani javnosti. Referat, ki je nastal na podlagi projekta, so sodelavci s Fakultete za management že predstavili na posvetovanju o reformi trga dela (september 2012).
Drugi način posredovanja spoznanj podjetjem je preko vsakoletne Poslovne konference Portorož (organizirana s strani sodelujočega pri projektu, Janeza Prašnikarja). Spoznanja iz raziskave za širšo javnost pogosto objavimo tudi v dnevniških časopisih (Delo, Večer, Dnevnik).

12.2. Vpetost raziskave v tuje okolje

Kje obstaja verjetnost, da bodo vaša znanstvena spoznanja deležna zaznavnega odziva?

- ☒ v mednarodnih znanstvenih krogih
- ☒ pri mednarodnih uporabnikih

Navedite število in obliko formalnega raziskovalnega sodelovanja s tujini raziskovalnimi inštitucijami:¹⁴

Projektna skupina preko bilateralnih sporazumov sodeluje z Ekonomsko fakulteto v Tirani, Albanija in Banja Luki. V okviru predstavitve analize trga dela, ki jo projektna skupina pripravlja za predstavitev na Poslovni konferenci Portorož, pa sodelujemo z Verico Markovsko (Makedonija), Ekonomsko fakulteto v Beogradu, Srbija, Ekonomsko fakulteto v Podgorici, Črna gora, Ekonomsko fakulteto v Splitu, Hrvaška, CERGE - EI, Praga, Republika Češka in Università di Napoli II, Italija.

Kateri so rezultati tovrstnega sodelovanja:¹⁵

Rezultati tovrstnega sodelovanja so priprava novih znanstvenih člankov (najprej za predstavitve na Poslovni konferenci Portorož, kasneje za resne akademske objave), poglobljanje mednarodnega sodelovanja (sodelovanje v komisijah za ocene doktorskih nalog- prof. Pastore z Università di Napoli II, Prof. Lizal in Prof. Munich z CERGE-EI) ter morebitno bodoče sodelovanje na mednarodnih projektih.

C. IZJAVE

Podpisani izjavljam/o, da:

- so vsi podatki, ki jih navajamo v poročilu, resnični in točni
- se strinjamo z obdelavo podatkov v skladu z zakonodajo o varstvu osebnih podatkov za potrebe ocenjevanja in obdelavo teh podatkov za evidence ARRS
- so vsi podatki v obrazcu v elektronski obliki identični podatkom v obrazcu v pisni obliki
- so z vsebino letnega poročila seznanjeni in se strinjajo vsi soizvajalci projekta
- bomo sofinancerjem istočasno z zaključnim poročilom predložili tudi študijo ali elaborat, skladno z zahtevami sofinancerjev

Podpisi:

*zastopnik oz. pooblaščen oseba
raziskovalne organizacije:*

in

vodja raziskovalnega projekta:

Univerza v Ljubljani, Ekonomska
fakulteta

Polona Domadenik

ŽIG

Kraj in datum: Ljubljana 9.10.2012

Oznaka prijave: ARRS-CRP-ZP-2012-05/39

Zaključno poročilo o rezultatih ciljnega raziskovalnega projekta - 2012

¹ Zaradi spremembe klasifikacije je potrebno v poročilu opredeliti raziskovalno področje po novi klasifikaciji FOS 2007 (Fields of Science). Prevajalna tabela med raziskovalnimi področji po klasifikaciji ARRS ter po klasifikaciji FOS 2007 (Fields of Science) s kategorijami WOS (Web of Science) kot podpodročji je dostopna na spletni strani agencije (<http://www.arrs.gov.si/sl/gradivo/sifranti/preslik-vpp-fos-wos.asp>). [Nazaj](#)

² Podpisano izjavo sofinancerja/sofinancerjev, s katero potrjuje/jo, da delo na projektu potekalo skladno s programom, skupaj z vsebinsko obrazložitvijo o potencialnih učinkih rezultatov projekta obvezno priložite obrazcu kot priponko (v skeniranem PDF formatu) in jo v primeru, da poročilo ni polno digitalno podpisano, pošljite po pošti na Javno agencijo za raziskovalno dejavnost RS. [Nazaj](#)

³ Napišite povzetek raziskovalnega projekta (največ 3.000 znakov v slovenskem in angleškem jeziku) [Nazaj](#)

⁴ Napišite kratko vsebinsko poročilo, kjer boste predstavili raziskovalno hipotezo in opis raziskovanja. Navedite ključne ugotovitve, znanstvena spoznanja, rezultate in učinke raziskovalnega projekta in njihovo uporabo ter sodelovanje s tujimi partnerji. Največ 12.000 znakov vključno s presledki (približno dve strani, velikosti pisave 11). [Nazaj](#)

⁵ Realizacija raziskovalne hipoteze. Največ 3.000 znakov vključno s presledki (približno pol strani, velikosti pisave 11) [Nazaj](#)

⁶ V primeru bistvenih odstopanj in sprememb od predvidenega programa raziskovalnega projekta, kot je bil zapisan v predlogu raziskovalnega projekta oziroma v primeru sprememb, povečanja ali zmanjšanja sestave projektne skupine v zadnjem letu izvajanja projekta (obrazložitev). V primeru, da sprememb ni bilo, to navedite. Največ 6.000 znakov vključno s presledki (približno ena stran, velikosti pisave 11). [Nazaj](#)

⁷ Znanstveni in družbeno-ekonomski dosežki v programu in projektu so lahko enaki, saj se projektna vsebina praviloma nanaša na širšo problematiko raziskovalnega programa, zato pričakujemo, da bo večina izjemnih dosežkov raziskovalnih programov dokumentirana tudi med izjemnimi dosežki različnih raziskovalnih projektov.

Raziskovalni dosežek iz obdobja izvajanja projekta (do oddaje zaključnega poročila) vpišete tako, da izpolnite COBISS kodo dosežka – sistem nato sam izpolni naslov objave, naziv, IF in srednjo vrednost revije, naziv FOS področja ter podatek, ali je dosežek uvrščen v A'' ali A'. [Nazaj](#)

⁸ Znanstveni in družbeno-ekonomski dosežki v programu in projektu so lahko enaki, saj se projektna vsebina praviloma nanaša na širšo problematiko raziskovalnega programa, zato pričakujemo, da bo večina izjemnih dosežkov raziskovalnih programov dokumentirana tudi med izjemnimi dosežki različnih raziskovalnih projektov.

Družbeno-ekonomski rezultat iz obdobja izvajanja projekta (do oddaje zaključnega poročila) vpišete tako, da izpolnite COBISS kodo dosežka – sistem nato sam izpolni naslov objave, naziv, IF in srednjo vrednost revije, naziv FOS področja ter podatek, ali je dosežek uvrščen v A'' ali A'.

Družbenoekonomski dosežek je po svoji strukturi drugačen, kot znanstveni dosežek. Povzetek znanstvenega dosežka je praviloma povzetek bibliografske enote (članka, knjige), v kateri je dosežek objavljen.

Povzetek družbeno ekonomsko relevantnega dosežka praviloma ni povzetek bibliografske enote, ki ta dosežek dokumentira, ker je dosežek sklop več rezultatov raziskovanja, ki je lahko dokumentiran v različnih bibliografskih enotah. COBISS ID zato ni enoznačen izjemoma pa ga lahko tudi ni (npr. v preteklem letu vodja meni, da je izjemen dosežek to, da sta se dva mlajša sodelavca zaposlila v gospodarstvu na pomembnih raziskovalnih nalogah, ali ustanovila svoje podjetje, ki je rezultat prejšnjega dela ... - v obeh primerih ni COBISS ID). [Nazaj](#)

⁹ Navedite rezultate raziskovalnega projekta iz obdobja izvajanja projekta (do oddaje zaključnega poročila) v primeru, da katerega od rezultatov ni mogoče navesti v točkah 7 in 8 (npr. ker se ga v sistemu COBISS ne vodi). Največ 2.000 znakov vključno s presledki. [Nazaj](#)

¹⁰ Pomen raziskovalnih rezultatov za razvoj znanosti in za razvoj Slovenije bo objavljen na spletni strani: <http://sicris.izum.si/> za posamezen projekt, ki je predmet poročanja [Nazaj](#)

¹¹ Največ 4.000 znakov vključno s presledki [Nazaj](#)

¹² Največ 4.000 znakov vključno s presledki [Nazaj](#)

¹³ Največ 500 znakov vključno s presledki (velikosti pisave 11) [Nazaj](#)

¹⁴ Največ 500 znakov vključno s presledki (velikosti pisave 11) [Nazaj](#)

¹⁵ Največ 1.000 znakov vključno s presledki (velikosti pisave 11) [Nazaj](#)

Obrazec: ARRS-CRP-ZP/2012-05 v1.00c

A5-ED-3A-DC-DF-4E-9E-F7-D1-56-1A-E7-36-84-3C-26-C2-2B-1C-A4

Ciljni raziskovalni projekt (Šifra projekta V5-1043)

Analiza povpraševanja po delu v Sloveniji v okviru modela strateškega prestrukturiranja podjetij

Zaključno poročilo

Projektna skupina Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani:

Prof. dr. Polona Domadenik (vodja projekta)

Dr. Daša Farčnik

Prof. dr. Irena Ograjenšek

Prof.dr. Marko Pahor

Prof. dr. Janez Prašnikar

Prof. dr. Tjaša Redek

Projektna skupina Fakultete za management Univerze na Primorskem:

Prof.dr. Primož Dolenc

Prof.dr. Milan Vodopivec

Prof.dr. Bojan Nastav

Ljubljana, 30. september 2012

POVZETEK

Namen pričujoče analize je skozi osnovne kategorije trga dela predstaviti dogajanje na trgu dela v Sloveniji od leta 2000 dalje z namenom oblikovanja ustreznih ukrepov za dvig povpraševanja po delu s strani podjetij. Zajeli smo obdobje do konca leta 2010, pri nekaterih kazalcih pa navajamo zadnji razpoložljiv podatek.

Analiza predstavlja uvod v široko analizo procesov na strani povpraševanja po delu z vidika strateškega prestrukturiranja podjetij, ki je načrtovana v drugem delu projekta. Analizo smo večinoma pripravili med novembrom 2010 in marcem 2011.

Glavni vir podatkov sta bili spletni podatkovni bazi Statističnega urada RS ter Eurostata, del podatkov pa smo pridobili tudi iz drugih virov. Uporabili smo tako podatke iz Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) kot tudi podatke iz ankete o delovni sili (ADS). Nekatere podatke so nam na Zavodu za Zaposlovanje RS in Statističnem uradu RS pripravili posebej glede na potrebe projekta. Zadnji del analize, ki se nanaša na vstop diplomantov na trg dela, je bil pripravljen na osnovi dostopa do mikropodatkov iz registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) in registra diplomantov.

Namen analize je prikazati značilnosti povpraševanja po delu s pomočjo kvantitativne in kvalitativne analize. V okviru kvantitativne analize razpolagamo s finančnimi podatki o 384 podjetjih v obdobju 1996-2010, na podlagi katerih lahko kvantitativno ovrednotimo gibanje zaposlovanja, produktivnosti in stroškov dela v odvisnosti od panoge, lastniške strukture, strukture nadzornega sveta in ostalih dejavnikov na ravni podjetja. Analizo smo večinoma pripravili med aprilom 2011 in februarjem 2012.

Kompleksnost analize je zahtevala oblikovanje več različnih baz podatkov, na podlagi katerih temelji predloženo poročilo. Glavni vir podatkov so bili podjetniški podatki iz bilanc stanja in uspeha za 384 slovenskih podjetij za obdobje 1996-2010 (vir AJPES) ter objavljena letna poročila podjetija, iz katerih smo pridobili podatke o višini investicij v obdobju 2006-2010, sestavi nadzornih svetov in tipu lastništva. V preteklem letu smo izvedli tudi dve anketi: s pomočjo prve ankete smo zbrali podatke o raziskovalno-razvojni dejavnosti in vlaganju v človeške vire v slovenskih podjetjih, s pomočjo druge ankete pa smo spremljali in ovrednotili potrebe po kompetencah v slovenskih podjetjih. V analizi smo uporabili tudi podatke iz Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) kot tudi podatke iz ankete o delovni sili (ADS).

Temeljne ugotovitve analize je mogoče povzeti v naslednjih točkah:

1. Tako anketni podatki kot tudi podatki iz registra kažejo, da je število aktivnega prebivalstva od leta 2000 do 2010 trendno raslo, čeprav je mogoče zaznati nihanja. V letu 2010 se je glede na 2007 število aktivnega prebivalstva z 1.042.000 povečalo na 1.045.000. Če gibanje aktivnega prebivalstva primerjamo z dinamiko delovno aktivnega prebivalstva vidimo, da je bilo največ delovno aktivnih v letu 2007 (994 tisoč), pri čemer je bila velika večina zaposlena v podjetjih. V letu 2010 je bilo delovno aktivnih le 963 tisoč ljudi. Če primerjamo deleže med spoloma vidimo, da je bilo več delovno aktivnih med moškimi, čeprav so zaradi hitrejšega povečevanja stopnje brezposelnosti med moškimi, v zadnjem letu razlike med spoloma izginile.
2. Od leta 2000 je stopnja brezposelnosti (tako anketna kot tudi stopnja registrirane brezposelnosti) upadala. Stopnja brezposelnosti je svoj minimum dosegla leta 2008, ko je bila stopnja anketne brezposelnosti 4,4%, stopnja registrirane brezposelnosti pa 6,3% (september 2008). Po letu 2008 je začela stopnja brezposelnosti zaradi ekonomske in finančne krize naraščati in v decembru 2010 je znašala 11,8%, kar pomeni povečanje za 5,5 odstotne točke v dveh letih in treh mesecih.

3. Regionalne razlike so precejšnje, jasno se odražajo razvojne razlike med razvitejšim zahodom in manj razvitim vzhodom Slovenije. Najvišjo brezposelnost tako praviloma beležijo pa področju Regijskega centra Zavoda za zaposlovanje v Mariboru in Murske Sobote, med nižjimi pa na področju Regijskega centra Zavoda za zaposlovanje Nova Gorica.
4. Zanimive so tudi strukturne značilnosti slovenskega trga dela. Podatki med leti 1995 in 2007 kažejo, da se med brezposelnimi sicer beleži padec števila tistih, ki so mlajši od 26 let, a se je do leta 2004 hkrati povečeval delež iskalcev prve zaposlitve. To odraža daljše izobraževanje posameznikov. Zaradi povečanja priliva v brezposelnost kot posledice upadanja gospodarske aktivnosti, ki je bil bolj izrazit v ostalih starostnih skupinah, se delež mladih med vsemi brezposelnimi znižuje. Ta podatek je zavajajoč saj se v absolutnem številu brezposelnost med mladimi povečuje.
5. V obdobju pred ekonomsko krizo lahko zasledimo večji delež brezposelnih žensk. V letih 2009 in 2010 se je spolna struktura brezposelnih uravnotežila, saj se je zaradi propada številnih tradicionalno moških panog (predvsem gradbeništva in nekaterih večjih podjetij v predelovalni dejavnosti) delež moških med brezposelnimi značilno povečal. Prav tako se je povečal delež brezposelnih, ki so starejši od 50 let. Zanimivo je tudi gibanje dolgotrajno brezposelnih. Po letu 2000 je najprej začel ta delež sistematično upadati, se po letu 2004 zopet povečevati; do leta 2004 je najprej upadel na 46,2%, nato pa do leta 2007 narasel na 51,2%. Najnižjo vrednost je ravno zaradi velikega priliva »novih« brezposelnih dosegel leta 2009 – 35% čeprav se je v absolutnem smislu njihovo število v zadnjih treh letih povečevalo in konec leta 2010 je več kot 47.000 ljudi iskalo zaposlitev dalj kot eno leto.
6. Podatki o zaposlovanju po dejavnostih kažejo skladnost s siceršnjim prestrukturiranjem gospodarstva in pa gospodarskimi gibanji. Tako lahko ugotovimo, da je od leta 2000 do 2010 prišlo do precejšnjega prestrukturiranja. Iz

podatkov je mogoče razbrati negativni trend v kmetijstvu, kjer je v desetih letih slabih 40% manj zaposlenih, v rudarstvu skoraj 50% manj, v predelovalnih dejavnostih pa okoli 20% manj zaposlenih kot januarja 2000. Pozitivne trende zaposlovanja pa izkazujejo druge raznovrstne poslovne dejavnosti, kjer se je od januarja 2000 do decembra 2010 zaposlenost povečala za 80%, informacijske in komunikacijske tehnologije, kjer je 50% več zaposlenih, nepremičnine, kjer je 78% več zaposlenih ter številne druge, tudi javna uprava ter javna podjetja. Na splošno lahko rečemo, da je mogoče beležiti sistematičen premik k povečevanju pomena storitvenih dejavnosti in za premik k dejavnostim z večjo dodano vrednostjo.

7. Trendi prehoda diplomantov na trg dela v obdobju 2007 -2009 se razlikujejo glede na način študija (redni in izredni). Izredni diplomanti so bili v večini pred diplomiranjem že zaposleni in so v naslednjih devetih mesecih le redki brezposelni našli zaposlitev. Med rednimi diplomanti pa je dinamika zaposlovanja odvisna od področja izobraževanja in tudi programa. V večini primerov je bilo največ diplomantov zaposlenih pred diplomiranjem s področja izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev, najmanj pa s področja zdravstva in sociale. Prav slednji pa so bili pri iskanju zaposlitve v naslednjih devetih mesecih po diplomiranju večinoma najuspešnejši. Sledijo jim diplomanti tehničnih ved torej naravoslovja, matematike in računalništva ter tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva. Zanimivo je, da če primerjamo diplomante novih bolonjskih programov in starih, ugotovimo, da je bil prehod diplomantov starih programov na trg dela bolj uspešen.
8. Na podlagi analize smo ugotovili, da se dinamika zaposlovanja diplomantov razlikuje tudi po posameznih visokošolskih institucijah znotraj enakih programov in področij izobraževanja. Tako so na primer visokošolski strokovni diplomanti storitev, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine, tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 in 2008 Univerze v Ljubljani bolj uspešni pri iskanju zaposlitve, na drugi strani pa so bolj uspešni od kolegov diplomanti zdravstva in sociale ter

družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2008 in 2009 Univerze na Primorskem. Med diplomanti, ki so opravili nov, torej bolonjski visokošolski strokovni program so bili med kolegi področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved najuspešnejši diplomanti Univerze na Primorskem. Med diplomanti univerzitetnih programov pred uvedbo bolonjske reforme so bili diplomanti tehničnih ved, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine pa tudi družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2007 Univerze v Mariboru po devetih mesecih po diplomiranju bolj uspešni od ljubljanskih kolegov. Enako je bil večji delež omenjenih diplomantov zaposlen pred diplomiranjem. So bili pa diplomanti storitev, umetnosti in humanistike ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 Univerze v Ljubljani bolj uspešni od svojih kolegov.

9. Analiza zaposlovanja slovenskih podjetij, ki predstavljajo 77 odstotkov osnovnih sredstev vseh poslovnih subjektov v Sloveniji, je pokazala, da so velika in srednje velika podjetja postopoma zniževala raven zaposlenosti do vključno leta 2003, v obdobju 2004-2008 pa je prišlo do manjšega povečevanja števila zaposlenih. Sklepamo lahko, da je bilo zniževanje zaposlenosti do leta 2003 odraz tranzicijskega prilagajanja (tako imenovanega defenzivnega prestrukturiranja), medtem ko je bilo povečevanje zaposlenosti v obdobju med leti 2004 in 2008 posledica gospodarske rasti. Zaposlenost se je v recesijskih letih 2009 in 2010 zmanjševala za dobrih 10 odstotkov na letni ravni.
10. Če primerjamo število zaposlenih s produktivnostjo in stroški dela v letu 2010 z letom 1996, vidimo, da je v obdobju 15 let število zaposlenih ostalo praktično nespremenjeno, medtem ko so se stroški dela povečali za skoraj 30 odstotkov. V istem obdobju se je produktivnost dela povečala za dobrih 50 odstotkov.
11. Če primerjamo produktivnost med različnimi skupinami podjetij glede na lastništvo, lahko ugotovimo, da je bila povprečna produktivnost najvišja v skupini podjetij, ki so imela koncentrirano lastništvo (velike lastnike), sledila so državna

podjetja in podjetja, ki so jih v obdobju proučevanja prevzeli tujci. Najnižjo produktivnost v izhodiščnem letu 1996 beležimo pri podjetjih z diverzificiranim lastništvom in tistih podjetjih, ki delujejo v okviru finančnih holdingov. Do leta 2008, ko je nastopilo obdobje krize, so v primerjavi z letom 1996, svojo produktivnost najbolj povečala podjetja v skupini podjetij s kapico in državnih podjetij. Podjetja, ki so bila olastninjena s strani tujcev oziroma so predstavljala novo naložbo tujcev v Sloveniji (t.im. »greenfield« investicije) so v tem obdobju v povprečju povečala svojo produktivnost za 84 odstotkov. Najmanj so produktivnost povečala podjetja, ki so šla v managerski odkup podjetja (MBO), na podlagi česar lahko sklepamo o omejenem investiranju v fiksne in neotipljive investicije v teh podjetjih, ki so vplivale na kasnejšo nižjo produktivnost. Največji padec produktivnosti zaradi krize so občutila podjetja v lastniški skupini velikih lastnikov, tujcev in države.

12. Če pogledamo zaposlovanje v različnih skupinah podjetij, lahko ugotovimo, da so samo podjetja iz skupine z diverzificiranimi lastniki izjemno povečala zaposlovanje tekom obdobja proučevanja. V tej skupini se je število zaposlenih v povprečju povečalo za več kot 100 odstotkov. V to skupino spadajo velika podjetja, ki so zaradi specifičnega sistema lastninjenja dobila veliko množico lastnikov in v zadnjem obdobju še ni prišlo do procesa lastniške konsolidacije. Zaradi določbe o sodelovanju pri upravljanju podjetij in velikosti podjetja so na odločitve v teh podjetjih v veliki meri vplivali zaposleni (ki so imeli pravico do imenovanja polovice vseh članov nadzornega sveta) in paradržavna sklada Slovenski odškodninski sklad in Kapitalska družba. Pri drugih skupinah podjetij je tekom obdobja prisoten trend zniževanja števila zaposlenih, tudi v obdobju najvišje konjunktore.

13. Analiza povpraševanja podjetij po delu v okviru dinamičnega modela povpraševanja je pokazala, da so slovenska podjetja bolj odzivna v obdobju gospodarske rasti. Prilagajanje zaposlenosti ekonomski recesiji pa poteka počasi, čeprav se je dolgoročna elastičnost povpraševanja po delu glede na prihodek občutno povečala v času krize. To pomeni, da na povpraševanje podjetij po delu

v večji meri vpliva padec povpraševanja po končnih proizvodih in storitvah na glavnih trgih kot stroški dela.

14. Na podlagi ocenjenega modela povpraševanja po delu lahko podamo grobo oceno napovedi povpraševanja po delu na podlagi napovedi gospodarske rasti Slovenije v prihodnjih letih. V letu 2012 naj bi bila rast BDP negativna v višini 1,4 odstotka, kar naj bi vodilo do znižanja povpraševanja po delu za približno 1,852 odstotka (13.400 zaposlenih, če ne upoštevamo javnega sektorja). Leto dni kasneje (2013) se napoveduje gospodarska rast v višini 0,7 odstotka, kar naj bi ustvarilo (ob enakih predpostavkah) 6700 novih delovnih mest.
15. Na uspešnost podjetij poleg lastniške strukture vpliva tudi struktura nadzornega sveta. V raziskavi smo ugotovili, da podjetja z večjim deležem politično opredeljenih (ali okuženih) nadzornikov dosegajo nižjo produktivnost kot podobna podjetja v okviru iste panoge. Prav tako podjetja z višjimi stroški dela na zaposlenega dosegajo nižjo produktivnost kot podobna podjetja v isti panogi. Sklepamo lahko, da večja izpostavljenost nadzornega sveta vladajočim političnim strukturam izčrpava podjetja na način prisvajanja presežnih ekonomskih rent (tudi na račun višjih plač), ki bi se lahko vložila v fiksni in mehki kapital podjetja. Na podlagi tovrstnega delovanja lahko sklepamo na slab razvojni in zaposlovalni potencial teh podjetij v prihodnosti.
16. Analiza zadolženosti slovenskih podjetij kaže na izjemno resno situacijo na mikroekonomskem nivoju. Zadolženost slovenskih podjetij se je v zadnjem obdobju zelo povečala, delež lastniškega kapitala (v celotnem kapitalu podjetij) je drastično upadel. Zmanjšuje se kreditiranje gospodarstva in posledično lahko ugotovimo tudi drastično zniževanje investicij v osnovna sredstva podjetja (fizični kapital). Podjetja so leta 2009 za 44 odstotkov zmanjšala naložbe v fiksni kapital. Te naložbe so se zmanjšale na polovico v skupini podjetij iz delovno intenzivnih panog, kar bo še dodatno vplivalo na zniževanje produktivnosti podjetij iz te

panoge. Tudi podjetja iz kapitalno intenzivnih panog so investicije v letu 2009 skrčile v povprečju za tretjino, če primerjamo z vrednostjo iz leta 2008.

17. Raziskovalno-razvojna dejavnost je v analiziranih podjetjih (primerjalno gledano) dobro razvita, saj skoraj 80 odstotkov podjetij namenja za R&D vsaj 1 odstotek svojih celotnih prihodkov. Sami izdatki za R&D so se v recesijskem letu 2009 nekoliko znižali, vendar za manj kot 10 odstotkov v povprečju. V letu 2006 je bilo v podjetjih v povprečju zaposlenih 35,5 ljudi v oddelku R&D, v letu 2009 se je to število nekoliko zmanjšalo na 33,3. Če pogledamo še število patentov, so proučevana podjetja v letu 2006 prijavila 2,1 patent v povprečju, leta 2008 2,4 patenta, v letu 2009 pa se je to število zmanjšalo za dobrih 20 odstotkov na 1,8 patenta na podjetje. To kaže na dolgoročno usmerjenost podjetij za vlaganja v raziskave in razvoj, ki vodijo do oblikovanja predvsem tehnoloških in komplementarnih kompetenc.

18. Zelene zaposlitve se v Sloveniji sistematično ne spremlja in niso opredeljene, se pa zanje izobražuje vse več študentov. Število ožje definiranih zelenih zaposlitev je v Sloveniji malo (1 odstotek vseh zaposlitev), število širše definiranih pa razmeroma primerljiv (2 odstotka) z ostalimi razvitimi državami. Največ novih zelenih zaposlitev generirali sektorji kot so: alternativni viri energije, gradbeništva, usmerjenega predvsem v izgradnjo energetske učinkovitih stavb, transport tako z vidika proizvodnje avtomobilov na alternativne vire energije, kot tudi izboljšava učinkovitosti porabe goriva, proizvodnja in recikliranje ekološko prijaznih proizvodov ter kmetijstvo in gozdarstvo, predvsem v smeri trajnostnega razvoja.

19. Aktivnosti slovenskih podjetij na področju spremljanja in načrtovanja kompetenc so omejena zgolj na peščico velikih uspešnih poslovnih sistemov. V vseh podjetjih, ki smo jih preučevali s pomočjo poglobljenih intervjujev, so s pojmom kompetence seznanjeni, vendar ga ne uporabljajo: govorijo o znanju in veščinah in na njihovi osnovi opredeljujejo posamična delovna mesta (pri nekaterih so

večje potrebe po znanju, pri drugih po veščinah – vse je odvisno od opisa del in nalog).

20. V preučevanih velikih podjetjih najdemo med viri za spremljanje in napovedovanje potreb po kompetencah naslednje: (a) letne ocenjevalne razgovore; (b) tekoče in letne pobude posameznih področnih ali funkcijskih vodij za izvajanje neformalnih izobraževanj (vodje opredelijo, katera delovna mesta potrebujejo katere vsebine) ter (c) letni nabor razvojnih prioritet organizacije. Na tej osnovi pripravljajo podjetja tako letne kot tudi strateške načrte, pri čemer velja izpostaviti dejstvo, da je planski horizont za strateško načrtovanje v večini podjetij le dvo- ali trileten, saj v sedanjih negotovih ekonomskih razmerah načrtovanje za daljše obdobje zaradi neobvladljivosti parametrov načrtovanja ni smiselno.

21. V preučevanih srednje velikih podjetjih so letni ocenjevalni razgovori ter letno kadrovske načrtovanje pomembna tema in formalizirani, medtem ko je v majhnih podjetjih t.i. fleksibilno prilagajanje potrebam lahko tudi mesečno, letni ocenjevalni razgovori pa so, če sploh potekajo, neformalni.

22. V zvezi z motiviranjem zaposlenih za pridobivanje in razvijanje kompetenc imajo veliki poslovni sistemi bistveno drugačne (finančne) možnosti za motiviranje (pa tudi izobraževanje) svojih zaposlenih. So pa v primerjavi z majhnimi in tudi srednje velikimi sistemi bistveno manj fleksibilni; skrbno letno načrtovanje na področju kadrovanja pogosto namreč lahko deluje kot omejitev (npr. ker ni bila predvidena zaposlitev kadra z določenimi kompetencami je v danem letu to zaposlitev nemogoče izpeljati; potreba se je pokazala prepozno) ali pa vodi v ustvarjanje kadrovske presežke (ker so posamezni vodje zaradi rigidnosti sistema izkazali večje kot so realne kadrovske potrebe).

23. Neposrednih aktivnosti slovenskih podjetij na področju sistematičnega uvajanja zelenih poklicev oziroma zelenih zaposlitev zaenkrat ni mogoče zaznati niti v največjih in najbolj uspešnih slovenskih podjetjih. To nam potrjujejo tako rezultati individualnih globinskih intervjujev, fokusne skupine kot tudi spletnega

anketiranja: v nobenem od preučevanih podjetij ne uporabljajo termina »zeleni poklici«, čeprav bi bilo mogoče s pomočjo seznama delovnih mest identificirati tista, ki se nedvomno klasificirajo kot »zelena« (npr. okoljevarstvene službe). Naši sogovorniki vidijo kot temeljni dejavnik takšnega stanja dejstvo, da zahtevajo »zelene« aktivnosti od podjetij izjemno velike investicije, ki pa jih v sedanjih ekonomskih razmerah podjetja niso voljna oziroma ne morejo zagotavljati. Tudi rezultat spletnega anketiranja je porazen: večina naših sogovornikov oziroma respondentov v spletni anketi še ni slišala za izraz »zelena zaposlitev« oziroma »zeleni poklic«.

24. Kar se identifikacije ključnih veščin prihodnosti tiče, so naši sogovorniki mnenja, da se bo v prihodnosti v Sloveniji še bolj izrazito poglobilo strukturno neskladje med povpraševanjem po kompetencah nekvalificiranih in polkvalificiranih profilov oziroma profilov s poklicno oziroma srednješolsko izobrazbo, ter njihovo ponudbo. Razen seveda, če se zaradi gospodarske krize ne bo zgodil 'veliki pok', ko bodo ljudje z višjo formalno stopnjo izobrazbe pripravljeni na pridobivanje kompetenc in zasedanje delovnih mest, ki so sicer vezana na nižjo formalno stopnjo izobrazbe. Naši sogovorniki si s tem v zvezi zastavljajo naslednji vprašanja: (a) kdo naj bi financiral tovrstne prekvalifikacije in (b) ali se ne bodo posamezniki z višjo formalno stopnjo izobrazbe, ki v domovini ne bodo našli ustreznega delovnega mesta, pričeli razgledovati po alternativah v tujini (pri čemer ne omenjajo samo bega možganov ampak tudi scenarije, po katerih naj bi bili posamezniki v tujini pripravljeni opravljati dela, ki jih v domovini ne bi hoteli, tj. dela, za katera je zahtevana nižja stopnja formalne izobrazbe, kot jo imajo, in so posledično slabše plačana).

KAZALO

KAZALO	1
1 TRENDI NA TRGU DELA V SLOVENIJI V OBDOBJU 2000-2010 Z VIDIKA POVPRAŠEVANJA PO DELU	4
1.1 ANALIZA SLOVENSKEGA TRGA DELA	8
<i>1.1.1 Opredelitve osnovnih pojmov</i>	8
<i>1.1.2 Aktivno in neaktivno prebivalstvo v Sloveniji</i>	12
<i>1.1.3 Zaposlenost v Sloveniji v obdobju od leta 2000 do 2010</i>	23
<i>1.1.4 Strukturne značilnosti brezposelnih</i>	27
<i>1.1.5 Prilivi in odlivi v/iž registrirane brezposelnosti</i>	42
<i>1.1.6 Starostna in spolna struktura zaposlenih</i>	45
<i>1.1.7 Struktura zaposlenih po dejavnostih</i>	49
1.2 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELA	55
<i>1.2.1 Osnovni podatki o brezposelnosti mladih</i>	55
<i>1.2.2 Strukturne značilnosti brezposelnosti mladih</i>	58
<i>1.2.3 Prilivi in odlivi iz brezposelnosti in trajanje brezposelnosti pri mladih</i>	60
<i>1.2.4 Regionalne razlike v brezposelnosti mladih</i>	61
<i>1.2.5 Položaj mladih na trgu dela v primerjavi z EU</i>	62
1.3 PREHOD MLADIH DIPLOMANTOV NA TRG DELA	68
<i>1.3.1 Osnovni podatki o generaciji diplomantov v obdobju od leta 2007 do leta 2009</i> 69	
<i>1.3.2 Prehod diplomantov terciarnega izobraževanja na trg dela</i>	78
1.4 POVZETEK REZULTATOV ANALIZE TRGA DELA	97
2 ANALIZA POVPRAŠEVANJA PODJETIJ PO DELU OB UPOŠTEVANJU INVESTICIJSKE DEJAVNOSTI SLOVENSКИH PODJETIJ	102
2.1 UVODNA POJASNILA	103
2.2 ANALIZA GIBANJA PRODUKTIVNOSTI, ZAPOSLENOSTI IN STROŠKOV DELA V SLOVENSКИH PODJETJIH V OBDOBJU 1996-2010	105

2.3	ANALIZA INVESTICIJSKE DEJAVNOSTI V SLOVENSKIH PODJETJIH	120
2.4	INOVATIVNO OBNAŠANJE SLOVENSKIH PODJETIJ	143
2.5	POVPRAŠEVANJE SLOVENSKIH PODJETIJ PO DELU	149
2.5.1	<i>Neto stroški prilagajanja pri statičnih pričakovanjih</i>	<i>149</i>
2.5.2	<i>Racionalna pričakovanja o determinantah, ki določajo povpraševanje po delu</i>	<i>152</i>
2.5.3	<i>Izpeljava empiričnega modela ob upoštevanju institucionalne strukture trga dela v Sloveniji</i>	<i>158</i>
2.5.4	<i>Opis vzorca</i>	<i>162</i>
2.5.5	<i>Izračun kratkoročnih in dolgoročnih elastičnosti povpraševanja po delu</i>	<i>164</i>
2.6	GIBANJE POVPRAŠEVANJA IN NAPOVED POVPRAŠEVANJA PO POSAMEZNIH KVALIFIKACIJSKIH STRUKTURAH NA RAVNI PODJETIJ ..	166
2.7	ZAPOSLOVANJE V ZELENIH ZAPOSLOVNIH	172
2.8	POVZETEK REZULTATOV ANALIZE POVPRAŠEVANJA PO DELU	177
3	SPREMLJANJE IN PREDVIDEVANJE POTREB PO KOMPETENCAH V SLOVENSKIH PODJETJIH	181
3.1	UVODNA POJASNILA	181
3.2	OPREDELITVE OSNOVNIH POJMOV	183
3.2.1	<i>Znanje, veščine in kompetence</i>	<i>183</i>
3.2.2	<i>Opredelitev in tipologija kompetenc</i>	<i>188</i>
3.3	MEDNARODNA PRIMERJAVA DELOVANJA SLOVENSKEGA TRGA DELA Z VIDIKA PROUČEVANJA POTREB PO KOMPETENCAH	194
3.4	POMEN SPREMLJANJA KOMPETENC NA TRGU DELA	205
3.5	DEJAVNIKI SPREMEMB NA TRGU DELA IN TRENDI V PRIHODNOSTI	210
3.5.1	<i>Načrtovanje prihodnjih potreb na trgu dela</i>	<i>215</i>
3.5.2	<i>Anticipacija na trgu dela v Sloveniji</i>	<i>221</i>
3.6	SPREMLJANJE IN PREDVIDEVANJE POTREB PO KOMPETENCAH V SLOVENSKIH PODJETJIH: REZULTATI EMPIRIČNE ANALIZE	223
3.6.1	<i>Izhodišče</i>	<i>223</i>
3.6.2	<i>Poglobljeni intervju</i>	<i>223</i>
3.6.3	<i>Spletno anketiranje vodij kadrovskih služb v slovenskih podjetjih</i>	<i>233</i>
3.6.4	<i>Pregled rezultatov spletnega anketiranja</i>	<i>238</i>

3.7	POVZETEK REZULTATOV SPREMLJANJA IN PREDVIDEVANJA POTREB PO KOMPETENCAH V SLOVENSKIH PODJETJIH	253
4	PRIPOROČILA NOSILCEM EKONOMSKE POLITIKE.....	256
4.1	ALI JE UVELJAVITEV SISTEMA VARNE PROŽNOSTI ODGOVOR NA TEŽAVE SLOVENSKEGA TRGA DELA? 256	
4.2	REFORMA SISTEMA ODPRAVNIN	260
	LITERATURA	266
	PRILOGE	

1 Trendi na trgu dela v Sloveniji v obdobju 2000-2010

z vidika povpraševanja po delu

V Sloveniji je trg dela eden bolj problematičnih vidikov poslovnega okolja, kar potrjujejo številne raziskave konkurenčnosti (raziskava Doing Business, World Economic Forum (WEF) in IMD). Med najbolj problematična področja spadajo (po WEF): zakonodaja, ki ureja področje zaposlovanja in odpuščanja, razpoložljivost znanstvenikov in inženirjev, fleksibilnost določanja plač, možnost zaposlovanja tujcev, zaposlovanje žensk v zasebnem sektorju in sodelovanje med delodajalci in delojemalci. Delovnopravna zakonodaja, ki naj bi bila oblikovana z namenom zaščite zaposlenih pred arbitrarnim, nepravičnim in diskriminacijskim delovanjem delodajalcev, naj bi zmanjšala oziroma odpravila pomanjkljivosti trga, kjer tržne sile ne vodijo v porazdelitev tveganja za primer brezposelnosti in ne preprečujejo diskriminacije na osnovi spola, starosti ali rase. Pravni okvir s področja socialne varnosti zavaruje pred tveganjem nezaposlenosti ali bolezni in preko pokojninskega zavarovanja proti tveganju revščine v dobi ostarelosti. V primeru toge delovnopravne zakonodaje se pogosto pozablja, da v bistvu varuje obstoječe rente zaposlenih na račun aktivnega prebivalstva. Visoke odpravnine naj bi preprečevale tveganje brezposelnosti, vendar imajo koristi od tega samo zaposleni. Visoki stroški, po drugi strani, pa delodajalce odvrčajo od ustvarjanja novih delovnih mest in verjetnosti, da bo brezposelni našel novo zaposlitev, se tako znižuje.¹

Težave na trgu dela, ki so povezane z institucionalnimi značilnostmi trga dela, se kažejo v številnih problemih, s katerimi se srečujejo tako aktivno prebivalstvo kot podjetja in ovirajo boljše delovanje trga dela ter zavirajo hitrejšo gospodarsko rast. Posledice neučinkovitega delovanja institucij na trgu dela se na strani ponudbe dela kažejo predvsem v strukturni brezposelnosti posameznih skupin iskalcev zaposlitve na trgu dela, zlasti starejših z nizko stopnjo izobrazbe, ter mladih, ki imajo težave z iskanjem prve zaposlitve. Na strani povpraševanja po delu se togost slovenskega trga

¹ Domađenik (2007) v svoji študiji poroča, da so imeli starejši iskalci zaposlitve v Sloveniji v obdobju od leta 1997-2002 nižjo verjetnost, da bodo v časovnem obdobju enega leta iz brezposelnosti prešli v zaposlitev kot ostali iskalci zaposlitve.

dela in institucij izraža v počasnem prilagajanju podjetij, kar slabi našo konkurenčno pozicijo na tujih trgih. Proces prestrukturiranja slovenskih podjetij poteka že skoraj dve desetletji, vendar se podjetja še vedno srečujejo s problemom presežne zaposlenosti oziroma neskladja med ponudbo in povpraševanjem po delu (Domadenik, Prašnikar, Svejnar, 2008). Slabša prilagodljivost podjetij, predvsem tistih, ki so šla skozi proces lastninjenja, je tem podjetjem povzročila sorazmerno več težav tudi v obdobju finančne krize, ko so se mnoga izmed njih zaradi zahtev po radikalnem defenzivnem prestrukturiranju znašla v izgubah.

V obdobju prehoda iz samoupravnega v tržno gospodarstvo je preoblikovanje trga dela v precejšnji meri zaostajalo za reformami na trgu proizvodov in trgu kapitala. Posledica tega je bila, da so podjetja zelo počasi prilagajala število zaposlenih novim razmeram na trgu, mnogo podjetij pa je zaradi tega propadlo. Slovenija je v obdobju tranzicije imela nizke stopnje elastičnosti povpraševanja po delu glede na višino plače in obseg proizvoda v primerjavi z ostalimi državami v prehodu in razvitimi državami (Domadenik, Prašnikar, Svejnar, 2008). Velike strukturne spremembe v gospodarstvu so povzročile premik zaposlovanja iz primarnega in sekundarnega v terciarni sektorj. Večina oseb, ki so izgubile delo zaradi prestrukturiranja industrije, je težko ponovno našla zaposlitev. Glavno oviro pri uspešnem nastopu na trgu dela je predstavljala njihova (pre)nizka izobrazba ali neustrezna smer izobrazbe ter dejstvo, da osebe, ki so zaposlitev izgubile, niso bile vključene v različne oblike usposabljanja še v času svoje zaposlitve. Usposobljeni so bili predvsem za manj zahtevna dela v določeni industrijski panogi in razen svojih delovnih izkušenj niso imeli znanja in kompetenc, ki bi bile prenosljive v oziroma relevantne za delo v drugih panogah ali sektorjih. Velik del brezposelnih ni našel dela, čas njihove brezposelnosti pa se je podaljševal. V prvih letih novega desetletja pa se je situacija že izboljšala, tudi zato, ker se je število presežnih delavcev v prilivu občutno zmanjšalo v primerjavi z devetdesetimi leti prejšnjega stoletja.

Po vstopu Slovenije v EMU je trg dela prevzel tudi vlogo mehanizma za prilagajanje eksogenim šokom na strani agregatnega povpraševanja, kar je bilo prej mogoče absorbirati z drugimi instrumenti ekonomske politike, ki so znotraj EMU ali

odpravljeni ali pa omejeni. Ob omejeni fiskalni politiki ter izgubi vzvodov tečajne in denarne politike, lahko nepripravljenost širše javnosti in pomanjkanje politične volje za potrebne reforme na trgu dela resno ogrozijo makroekonomski položaj posameznih gospodarstev. Calmfors (1998, str. 4) tako trdi, da v kolikor pride do zmanjšanja povpraševanja v gospodarstvu zaradi šoka in so cene in plače popolnoma fleksibilne, realna deprecijacija valute preko sprememb menjalnih razmerij poskrbi za stabilizacijo gospodarstva. Če so nominalne plače in cene fiksne, pa mora do spremembe realnega tečaja priti s pomočjo spremembe nominalnega. Ta instrument znotraj EMU za posamezno gospodarstvo seveda ni več mogoč. Trg dela je tako postal pomemben faktor stabilizacije v primeru eksogenih šokov.

Podjetja se v času finančne krize ponovno soočajo z izzivom prilagajanja zaposlenosti povezanim z različno stopnjo negotovosti. Čeprav je negotovost precej pogost pojav v realnosti podjetij tudi v konjunkturi, so rezultati, povezani z zniževanjem stroškov, poznani zaposlenim v podjetjih z večjo gotovostjo kot rezultati povezani z generiranjem prihodkov. Ukrepi zniževanja stroškov so v veliki meri pogojeni z disciplino in relativno standardnimi managerskimi prijemi, ki vodijo do rezultatov v okviru relativno napovedljivega tveganja. Ukrepi, ki vodijo do povečevanja prihodkov, pa so po drugi strani že po naravi usmerjeni v predvidevanje bodočih odločitev ostalih agentov na domačem in tujih trgih (kupcev, konkurentov in vlade), ter kot taki podvrženi tveganju, ki ga je težko napovedati na podlagi preteklih dogodkov. Ustvarjanje novih delovnih mest ter povečevanje povpraševanja po delu tako temelji predvsem na strateškem prestrukturiranju podjetij, pri čemer se poudarja vpeljava novih tehnologij, proizvodov ali proizvodnih procesov. Podjetja v skladu s končnim povpraševanjem, ki v razvitih državah postaja vse bolj ekološko naravnano, in omejitvami EU v proces vpeljujejo »zelene« tehnologije, ki so varčnejše z vidika porabljene energije ter okoljsko prijazne. Ključno vlogo v tem razvoju igrajo inovacije, vlaganje v človeški kapital ter trženje. Vse to so komponente, ki dvigujejo prihodek podjetij in povpraševanje po delovni sili. Pojav ekonomske krize je drastično zavrl generiranje novih delovnih mest, nihče več ne govori o »zelenih« zaposlitvah temveč samo o ohranjanju obstoječih in morebitnih novih zaposlitvah. Podjetja se bolj kot z investiranjem ukvarjajo s problemom preživetja.

Namen pričujoče analize je skozi osnovne kategorije predstaviti dogajanje na trgu dela v Sloveniji od leta 2000 dalje in na podlagi empiričnih raziskav analizirati gibanje povpraševanja po delu od leta 1996 dalje, s posebnim poudarkom na prehodu mladih diplomantov na trg dela in analizi dogajanj v času krize. Ker povpraševanje po delu predstavlja izvedeno povpraševanje, ki je odvisno od končnega povpraševanja po proizvodih in storitvah podjetja, je za razumevanje dogajanj na trgu dela ključno razumeti tudi dogajanje na ravni podjetniškega sektorja, ki je povezano z investicijskimi odločitvami, vlaganji v R&R ter usposabljanjem zaposlenih. V drugem delu z analizo kompetenc še poglobimo razumevanje dogajanj na trgu dela.

Struktura prvega dela poročila je sledeča:

- v prvem vsebinskem delu natančno analiziramo dogajanje v Sloveniji, predstavljeni so podatki o aktivnem prebivalstvu, brezposelnosti, regionalni podatki, razlike na trgu dela po spolu, itd.;
- v drugem vsebinskem delu povzemamo glavne značilnosti stanja na trgu dela za mlade;
- v nadaljevanju sledi analiza vstopa mladih diplomantov na trg dela;
- v zadnjem delu prvega sklopa navajamo ključne ugotovitve.

Zaključki prvega in drugega dela poročila so sistematično navedeni na koncu poročila.

Temeljni vir za pripravo naloge so **statistični podatki** z naslednjih virov:

- Statistični urad Slovenije (Spletna podatkovna baza in posebne mikro baze podatkov);
- Eurostat (Spletna podatkovna baza);
- Zavod RS za zaposlovanje (Spletna podatkovna baza);
- AJ PES (balance stanja in balance uspeha slovenskih podjetij 1996-2010).

V okviru projekta smo raziskovalci izvedli več raziskav, v okviru katerih smo zbrali podatke za analize, ki so predstavljene v tem poročilu. Okvir raziskave in vzorec sta pri vsaki analizi posebej tudi opisana.

Dodaten vir so nam predstavljala tudi dela, ki so jih različni avtorji pripravili na podlagi razpoložljivih statističnih podatkov. Poročilo je določene dele povzelo iz predhodnega dela avtorjev raziskave in sicer:

- Malačič, J., Domadenik P., Pahor M. 2006. Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela. Zaključno poročilo študije. Ekonomska fakulteta.
- Dolenc, P., Vodopivec, M., Laporšek, S., Redek, T., Domadenik, P., Ograjenšek, I. *Analiza institucionalne strukture trga dela v Sloveniji : zaključno poročilo o raziskovalnem projektu*. Koper: Fakulteta za management, okt. 2010. XV, 305 str.

1.1 Analiza slovenskega trga dela

Namen pričujočega poglavja je predstaviti ključne podatke o trgu dela v Sloveniji v obdobju od leta 2000 do leta 2010, odvisno od razpoložljivosti podatkov. Analiziramo gibanje zaposlenosti ter različne vidike brezposelnosti (gibanje registrirane in anketne, prilive in odlive ter različne strukture).

1.1.1 Opredelitve osnovnih pojmov

Najprej podajamo opredelitve osnovnih pojmov. Vse so povzete s portala Statističnega urada Republike Slovenije, in sicer s strani metodoloških pojasnil s področja 'Trg dela' (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009). Najprej pojasnimo pojme, vezane na spremljanje registrskih podatkov, nato pa še tiste, ki so vezani na spremljanje anketnih podatkov.

1.1.1.1 Spremljanje registrskih podatkov

Aktivno prebivalstvo je sestavljeno iz dveh kategorij: delovno aktivnega prebivalstva ter registriranih brezposelnih oseb.

Delovno aktivno prebivalstvo sestavljajo zaposlene osebe; to so posamezniki, ki so v delovnem razmerju:

1. pri pravnih osebah (podjetja, družbe, zavodi, ostalo) ali pri podružnicah tujih podjetij; v to kategorijo sodijo tudi izvoljeni ali imenovani nosilci javne ali družbene funkcije; matere z otrokom, ki delajo po posebnih predpisih; lastniki podjetij, ki ta podjetja osebno vodijo in, ki niso zavarovani iz drugega naslova;
2. pri fizičnih osebah, kamor štejejo samostojni podjetniki posamezniki; in sicer najprej tiste osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali pa glavni poklic, ali pa tudi tisti, ki uporabljajo dopolnilno delo drugih posameznikov;
3. med zaposlene se od 12.1.2004 vključi tudi nabornike, ki prostovoljno služijo vojaški rok.

Točka (2) pri definiciji delovno aktivnega prebivalstva vključuje samozaposlene osebe. To so 'tiste osebe, ki:

- opravljajo gospodarsko oziroma pridobitno dejavnost (samostojni podjetniki posamezniki);
- opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic (npr. odvetniki, samostojni raziskovalci, duhovniki itd.);
- vrhunski športniki in vrhunski šahisti' (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

Registrirane brezposelne osebe so tiste osebe, ki so stare vsaj 15 let in ki zadostijo splošnim zdravstvenim pogojem za delo, so hkrati prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje, ter so pripravljene sprejeti zaposlitev in jo same tudi aktivno iščejo. Poleg tega ne smejo biti v delovnem razmerju, upokojeni, tudi ne študenti, dijaki,

vajenci ali pa vključeni v izobraževanja za odrasle, mlajši od 26 let, in v zaporu za obdobje, daljše od 6 mesecev. Hkrati tudi ne smejo biti samozaposlene osebe, lastniki oziroma solastniki gospodarskih družb ali pa lastniki, zakupniki, najemniki ali drugi uporabniki kmetijskega ali gozdnega zemljišča z dobičkom iz dejavnosti oz. katastrskim dohodkom, ki je presegal zakonsko določeno višino v letu prej (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

Število registrirano brezposelnih oseb je osnova za izračun stopnje registrirane brezposelnosti, ki je izračunana kot odstotek registriranih brezposelnih znotraj celotnega aktivnega prebivalstva (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

1.1.1.2 Spremljanje anketnih podatkov

Anketo o delovni sili po navodilih Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Statističnega urada Evropske unije (Eurostata), izvaja SURS in tako omogoča primerljivost z drugimi državami, ki izvajajo take ankete, in hkrati tudi časovno primerljivost podatkov s predhodnimi leti (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

Enota opazovanja so posamezniki, "ki pretežno živijo v izbranem gospodinjstvu. Gospodinjstvo je vsaka (družinska ali druga) skupnost oseb, ki skupaj stanujejo in skupaj porabljajo svoje dohodke za poravnavanje osnovnih življenjskih potreb (stanovanje, hrana in drugo)" (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009). Opredelitev ciljne populacije je osnovana na stalnem bivališču.

Anketa zajema trenutno odsotne člane gospodinjstva brez drugega stalnega ali začasnega bivališča, in tudi dijake srednjih šol, ki živijo v internatu. Ne zajema pa tistih, ki so živeli v institucijah (vojaki, bolniki, zaporniki ipd.) več kot dvanajst mesecev, študentov, ki med študijem ne živijo doma, in posameznikov, ki stalno ali začasno živijo v tujini (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

"Anketa o delovni sili je bila od leta 1993 do 1996 letna in se je izvajala v maju, od aprila 1997 pa poteka nepretrgoma. Podatke objavljamo četrtletno. Anketiranje

izvaja približno 50 anketarjev. Njihovo delo poteka na terenu in po telefonu. Vsako gospodinjstvo je anketirano tri zaporedna četrletja in po enem četrletju premora še dve zaporedni četrletji (skupaj torej petkrat). Prvo anketiranje poteka na domu, vsa ponovljena anketiranja pa so telefonska, če je gospodinjstvo opremljeno s telefonom; če ni, ga anketar tudi pri ponovljenih anketiranjih obišče na domu." Osebe razporedijo po skupinah med delovno aktivne, brezposelne ali neaktivne osebe glede na njihovo aktivnost **v tednu pred anketiranjem** (od ponedeljka do nedelje). (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

Delovno sposobno prebivalstvo so vsi, stari 15 let in več. **Delovno aktivno prebivalstvo** so tisti posamezniki, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali za družinsko blaginjo. Med delovno aktivno prebivalstvo se vključuje prav tako tudi vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki jih v zadnjem tednu pred anketiranjem ni bilo na delo, osebe, ki so začasni ali trajni presežki, in sicer do prenehanja delovnega razmerja, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoči družinski člani (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009). **Zaposlene osebe v delovnem razmerju** so tiste osebe, ki so zaposlene v podjetjih ali organizacijah, pri obrtnikih, kmetih, osebah v svobodnih poklicih in pa osebe, ki delajo preko javnih del. **Zaposlene osebe, ki opravljajo druge oblike dela**, so tisti posamezniki, ki opravljajo pogodbeno delo, delajo preko študentskega servisa in delajo za neposredno plačilo.

"Brezposelne osebe so osebe, ki v zadnjem tednu pred anketiranjem:

- niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo), vendar
- aktivno iščejo delo (v zadnjih štirih tednih so se zglasile na zavodu za zaposlovanje, poslale prošnjo za zaposlitev ipd.) in
- so takoj (v naslednjih dveh tednih) pripravljene sprejeti delo.

Med brezposelne osebe štejemo tudi tiste, ki so že našle delo, vendar ga bodo začele opravljati po anketiranju" (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

Aktivno prebivalstvo se deli na dve skupini, pri čemer so v prvi skupini delovno aktivni prebivalci in v drugi brezposelne osebe. **Neaktivno prebivalstvo** so posamezniki, stari 15 let in več, ki niso delovno aktivni ali pa brezposelni. **Stopnja aktivnosti** je izračunana kot odstotek aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu. **Stopnja delovne aktivnosti** je določena kot odstotek delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu. **Stopnja brezposelnosti** je izračunana kot odstotek brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu (Metodološka pojasnila 'Trg dela', 2009).

1.1.2 Aktivno in neaktivno prebivalstvo v Sloveniji

V Sloveniji se je od leta 2000 število aktivnih in delovno aktivnih ljudi povečevalo, do leta 2009 pa se je zmanjševalo število brezposelnih oseb. V letu 2010 se je izjemno povečalo število oseb, ki so anketno brezposelni, in sicer kar za 60 odstotkov. Registrski podatki kažejo, da je največji delež delovno aktivnih, okoli 80%, zaposlen pri pravnih osebah, okoli 10% pri fizičnih osebah, okoli 10% pa je samozaposlenih. Ta struktura ostaja relativno stabilna. V nadaljevanju podrobneje predstavljamo te podatke.

Tabela I.1: Aktivno, delovno aktivno, brezposelno in neaktivno prebivalstvo v Sloveniji, 2000-2009, v 1000, podatki povzeti po Anketi o delovni sili

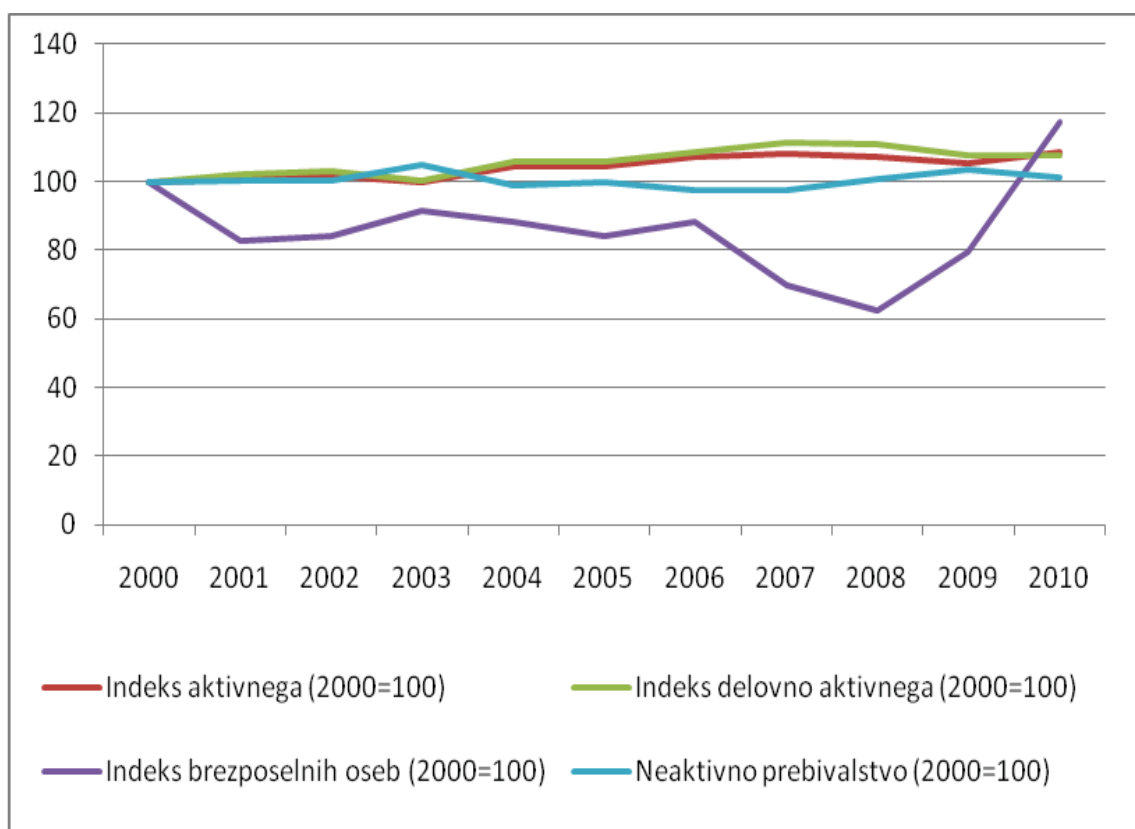
Leto	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Brezposelne osebe	Neaktivno prebivalstvo
Skupaj				
2000	963	894	69	706
2001	972	914	57	708
2002	981	922	58	707
2003	959	896	63	739
2004	1007	946	61	699
2005	1005	947	58	706
2006	1030	969	61	690
2007	1042	994	48	688
2008	1033	990	43	712
2009	1016	962	55	732
2010	1045	963	81	716
Moški				
2000	517	481	36	289
2001	527	497	29	286
2002	530	500	30	289
2003	519	488	32	303
2004	543	511	31	285
2005	542	512	30	288
2006	549	521	28	286
2007	563	542	20	280
2008	559	540	20	297
2009	546	516	30	312
2010	568	523	45	298
Ženske				
2000	446	413	33	416
2001	445	417	28	422
2002	451	423	28	418
2003	440	409	31	436
2004	464	434	30	414
2005	463	435	28	418
2006	481	448	33	404
2007	479	451	28	408
2008	474	450	23	415
2009	470	446	24	420
2010	477	440	36	417

Vir: Statistični urad RS, 2010.

Tabela I.1 prikazuje gibanje števila aktivnih, delovno aktivnih, brezposelnih in neaktivnih v obdobju med 2000 in 2010, vir podatkov predstavlja **anketa o delovni sili**.

Med leti 2000 in 2010 je celotno število aktivnega prebivalstva najprej naraščalo, in sicer je od leta 2000, ko je bilo aktivnih 963 tisoč ljudi, naraščalo do 2002, ko je doseglo 959 tisoč, nato je nekoliko upadlo, potem pa je do 2010 spet naraščalo in doseglo 1.045 tisoč oseb. Komplementarno z gibanjem aktivnih se giblje število delovno aktivnega prebivalstva, ki je od leta 2000, ko je bilo delovno aktivnih 894 tisoč ljudi, naraslo na 963 tisoč (2010), pri čemer je bil vrh dosežen leta 2007, ko je bilo delovno aktivnih skoraj milijon ljudi (994 tisoč).

Slika I.1: Indeks aktivnega, delovno aktivnega, neaktivnega in nezaposlenega prebivalstva, 2000=100



Vir: Statistični urad RS, 2010.

Tabela I.2: Indeks gibanja kategorij na trgu dela (leto 2000=100)

Leto	Indeks aktivnega (2000=100)	Indeks delovno aktivnega (2000=100)	Indeks brezposelnih oseb (2000=100)	Neaktivno prebivalstvo (2000=100)
Skupaj				
2000	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	100,9	102,2	82,6	100,3
2002	101,9	103,1	84,1	100,1
2003	99,6	100,2	91,3	104,7
2004	104,6	105,8	88,4	99,0
2005	104,4	105,9	84,1	100,0
2006	107,0	108,4	88,4	97,7
2007	108,2	111,2	69,6	97,5
2008	107,3	110,7	62,3	100,8
2009	105,5	107,6	79,7	103,7
2010	108,5	107,7	117,4	101,4
Moški				
2000	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	101,9	103,3	80,6	99,0
2002	102,5	104,0	83,3	100,0
2003	100,4	101,5	88,9	104,8
2004	105,0	106,2	86,1	98,6
2005	104,8	106,4	83,3	99,7
2006	106,2	108,3	77,8	99,0
2007	108,9	112,7	55,6	96,9
2008	108,1	112,3	55,6	102,8
2009	105,6	107,3	83,3	108,0
2010	109,9	108,7	125,0	103,1
Ženske				
2000	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	99,8	101,0	84,8	101,4
2002	101,1	102,4	84,8	100,5
2003	98,7	99,0	93,9	104,8
2004	104,0	105,1	90,9	99,5
2005	103,8	105,3	84,8	100,5
2006	107,8	108,5	100,0	97,1
2007	107,4	109,2	84,8	98,1
2008	106,3	109,0	69,7	99,8
2009	107,2	108,2	93,9	99,3
2010	107,0	106,5	109,1	100,2

Vir: Statistični urad RS, 2010.

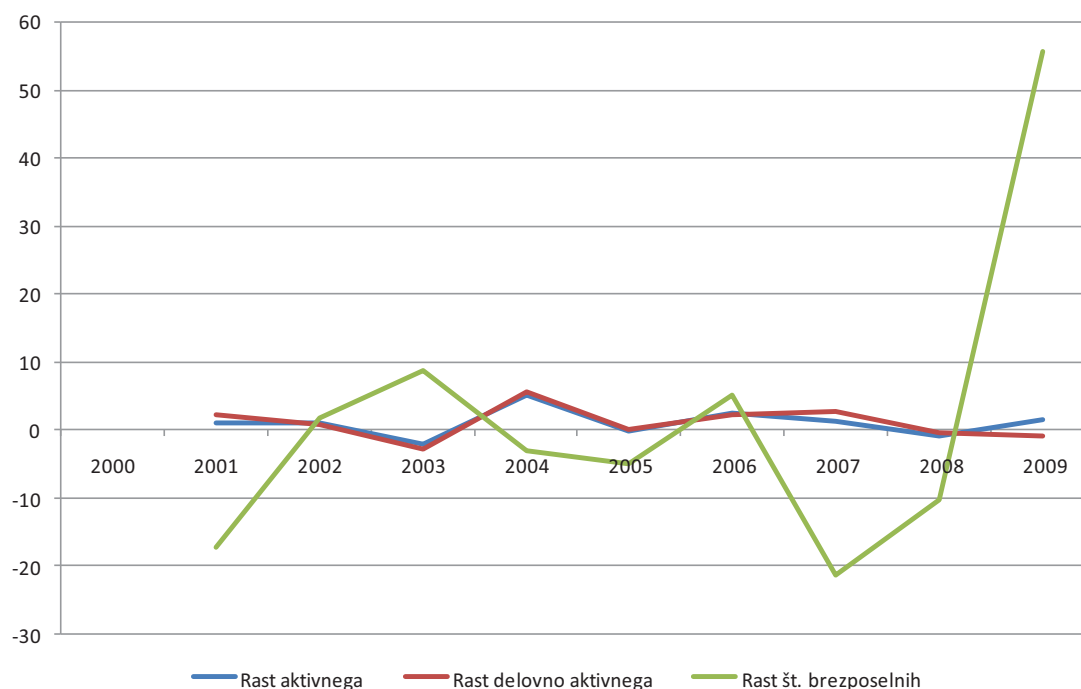
Tabela I.2 prikazuje gibanje posameznih segmentov na trgu dela. Indeksi, katerih osnova je leto 2000, kažejo, da se je aktivno prebivalstvo povečevalo, in sicer od leta 2000 do 2007, ko je bilo aktivnega prebivalstva za dobrih 8% več kot leta 2000. Podobno se je gibalo tudi aktivno prebivalstvo po spolu, v istem obdobju se je število

aktivnih moških povečalo za slabih 9%, žensk pa za dobrih 7%. Precej večje razlike v spolu je mogoče opaziti pri gibanju delovno aktivnega prebivalstva, saj je število delovno aktivnih moških od leta 2000 do leta 2007 naraslo za slabih 13%, število delovno aktivnih žensk pa za dobrih 9%. Precejšnje razlike v spolu so tudi na področju gibanja brezposelnih. Od leta 2000 do 2008 je število brezposelnih po ADS upadlo za slabih 38%, pri čemer je predvsem močno upadlo število brezposelnih moških, in sicer za kar dobrih 54%, medtem ko se je število brezposelnih žensk znižalo precej manj, do leta 2005 za približno 15%, nato je zopet doseglo raven iz leta 2000, v letu 2007 in 2008 sicer močno upadlo, ampak nato v letu 2009 naraslo in doseglo 93% ravni iz leta 2000. Pri moških je brezposelnost v letu 2009 dosegla le 83% ravni iz leta 2000. V letu 2010 je zaradi posledic ekonomske in finančne krize, številnih stečajev in odpuščanj na ravni podjetij, brezposelnost prvič presegla število iz leta 2000. Konec leta 2010 je bilo brezposelnih kar 17,4 odstotkov več ljudi kot leta 2000, pri čemer je viden znaten porast brezposelnosti pri moških. V letu 2010 se je zmanjšalo število neaktivnih ljudi kar lahko pripišemo temu, da so ljudje v času uradne brezposelnosti tudi v primeru prejemanja nadomestila aktivno iskali novo zaposlitev.

Slika I.2 prikazuje stopnje rasti aktivnega, delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih. Izstopata zlasti najprej močno znižanje števila brezposelnih med leti 2006 in izjemen porast števila brezposelnih zaradi krize, sicer pa večjih premikov ni. Res pa je, da so premiki v absolutnih številkah v obeh večjih kontingentih (aktivno in delovno aktivno) tudi po nekaj deset tisoč (

Tabela I.1), vendar pa merjeno v odstotkih premiki zaradi velike osnove niso veliki. Z vidika narodnega gospodarstva pa je tudi povečanje delovno aktivnega prebivalstva in aktivnega za 5% (leto 2004) izjemno pomembno, saj to pomeni premik za okoli 50 tisoč oseb. Tabela P1 v Prilogah prikazuje še stopnje rasti po spolu, vendar pa sistematičnega trenda razlik med spoloma v tem obdobju ni mogoče opaziti.

Slika I.2: Stopnje rasti delovno aktivnega, aktivnega prebivalstva in brezposelnih glede na preteklo leto med leti 2000 in 2008



Vir: Statistični urad RS, 2010.

Drugi vir podatkov o aktivnem prebivalstvu je **Statistični register delovno aktivnega prebivalstva** (SRDAP). Do leta 2005 je bil, po navajanju SURS (Metodološka pojasnila, 2009), vir podatkov o osebah, zaposlenih pri pravnih osebah, iz mesečnega raziskovanja Mesečno poročilo o plačah in zaposlenih osebah v podjetjih, družbah in organizacijah (ZAP/M). V SRDAP-u so zajete zaposlene in samozaposlene osebe, ki imajo obvezno socialno zavarovanje, pri čemer ni pomemben tip zaposlitve, torej ali imajo zaposlitev s polnim ali s skrajšanim delovnim časom. Register pa ne vključuje tistih, ki delajo po podjemnih pogodbah (pogodbi o delu), avtorskih pogodbah ali za neposredno plačilo, pomagajočih družinskih članov, samozaposleni, ki ne plačujejo socialnega zavarovanja, in državljani Republike Slovenije s stalno zaposlitvijo v tujini (Metodološka pojasnila, 2009).

Slika I.3: Gibanje delovno aktivnega prebivalstva po SRDAP, 2000-2010

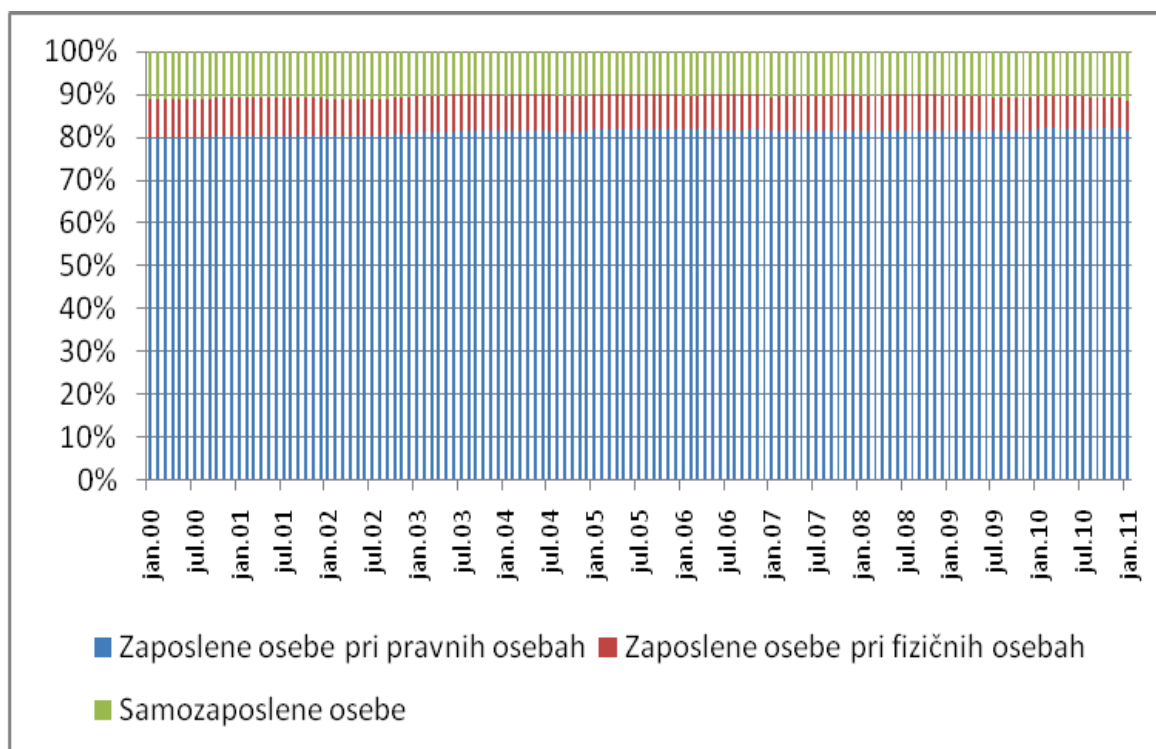


Vir: Statistični urad RS, 2011.

Slika I.3 prikazuje gibanje števila delovno aktivnega prebivalstva po SRDAP ter kako so posamezniki zaposleni. Podrobnejši podatki so v Tabelah P2 v Prilogah. Na začetku leta 2000 je bilo po SRDAP delovno aktivnih 758.182 ljudi, do konca leta 2008 je število poraslo na 880.252 ljudi. V vmesnem obdobju je bilo sicer mogoče zaznati nekaj nihanja v številu delovno aktivnega prebivalstva, zlasti sredi leta, kar je mogoče zaznati precej sistematično. Po rahlem upadanju konec leta, je mogoče zaznati ponovno rast v prvih mesecih naslednjega leta. Premik oziroma poskok v številu delovno aktivnega prebivalstva je mogoče zabeležiti med koncem leta 2004, ko je bilo delovno aktivnih 785.010 in januarjem 2005, ko je bilo delovno aktivnih 805.637 ljudi. Kot prikazuje

Slika I.3, je na gibanje delovno aktivnega prebivalstva močno vplivala tudi gospodarska kriza, saj je število delovno aktivnega prebivalstva od oktobra 2008, ko je z 888 tisoči doseglo višek, precej upadlo, in sicer na 820 tisoč v januarju 2011.

Slika I.4: Struktura delovno aktivnega prebivalstva po SRDAP glede na tip zaposlitve med leti 2000 in 2011 (posamezne kategorije kot delež vseh zaposlenih)

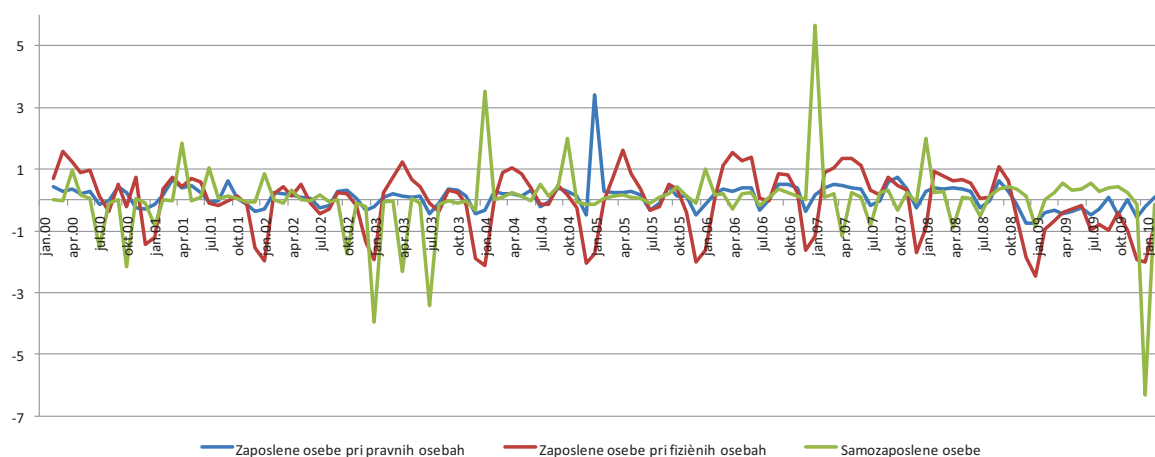


Vir: Statistični urad RS, 2011.

Slika I.4 prikazuje število delovno aktivnih glede na tip zaposlitve. Podrobnejši podatki in preračun v % celotnega delovno aktivnega prebivalstva je podan v Tabeli P3 in Tabeli P4 v Prilogah. Podatki kažejo, da je sama struktura zaposlovanja precej stabilna, saj se je odstotek zaposlenih v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu gibal med 88,7% (januar 2000) in 90,2% (september do december 2003). Največji delež vseh delovno aktivnih je zaposlenih v podjetjih, okoli 81%, pri čemer je tudi tu mogoče zaznati le manjša nihanja, največji delež je bil dosežen v prvi četrtini leta 2005, ko je narasel na 82%, najmanj pa junija leta 2000, ko je bil 79,9%. Število zaposlenih pri samozaposlenih osebah se je gibalo okoli 8%, pri čemer je bilo v letu 2009 in 2010 najmanjše, upadlo je na 7,5% do marca 2010, največji delež vseh delovno aktivnih pa je bil zaposlen pri samozaposlenih osebah v več mesecih druge polovice leta 2000, ko je dosegal 8,9%. Pri zaposlenih pri samozaposlenih osebah je mogoče zaznati rahel upad v pomenu tega zaposlovanja znotraj vseh možnosti. Poleg tega je mogoče opaziti, da je z napredovanjem gospodarske krize bila najbolj prizadeta ravno ta skupina, kar tudi kaže na izpostavljenost majhnih gospodarskih subjektov in pa verjetno opozarja tudi na manjšo stabilnost zaposlovanja pri samozaposlenih. Samozaposlenih oseb je bilo znotraj celotnega delovno aktivnega prebivalstva okoli 10%. Gospodarska kriza in težave z zaposlovanjem pri drugih gospodarskih subjektih ali samozaposlenih so pripeljale tudi do večjega pomena te skupine, saj je od oktobra 2008 do decembra 2009 delež samozaposlenih narasel z 10,1% na 10,9% znotraj vseh zaposlenih, nato pa je do marca 2009 znova upadel na 10,3%. V januarju 2011 pa se je delež zaposlenih pri fizičnih osebah prvič zmanjšal na manj kot 7 odstotkov kar posledično kaže na težave, ki jih imajo samostojni podjetniki v času ekonomske in finančne krize.

Slika I.5 prikazuje stopnje rasti posameznih tipov zaposlitev (pri pravnih osebah, pri fizičnih osebah in samozaposlitve) glede na pretekli mesec. Opaziti je mogoče sezonsko komponento pri zaposlitvah pri fizičnih osebah, praviloma so stopnje rasti te vrste zaposlitev močnejše od aprila do junija. Hkrati je mogoče opaziti, da je v krizi najbolj močno upadal ravno pomen tega tipa zaposlitve, saj so bile stopnje rasti zaposlovanja pri fizičnih osebah negativne od novembra 2008 (enako kot pri pravnih osebah), vendar pa so bile negativne stopnje rasti zaposlovanja pri fizičnih osebah višje kot pri pravnih osebah. Izrazita sta tudi skoka v pomenu samozaposlovanja v januarju 2007, ko je bila stopnja rasti samozaposlitev glede na pretekli mesec dobrih 5%, ter v januarju 2004, ko je bila dobre 3%. Zaposlitve pri pravnih osebah pa so najhitreje rasle v januarju 2005, ko je bila stopnja rasti glede na pretekli mesec dobre 3%.

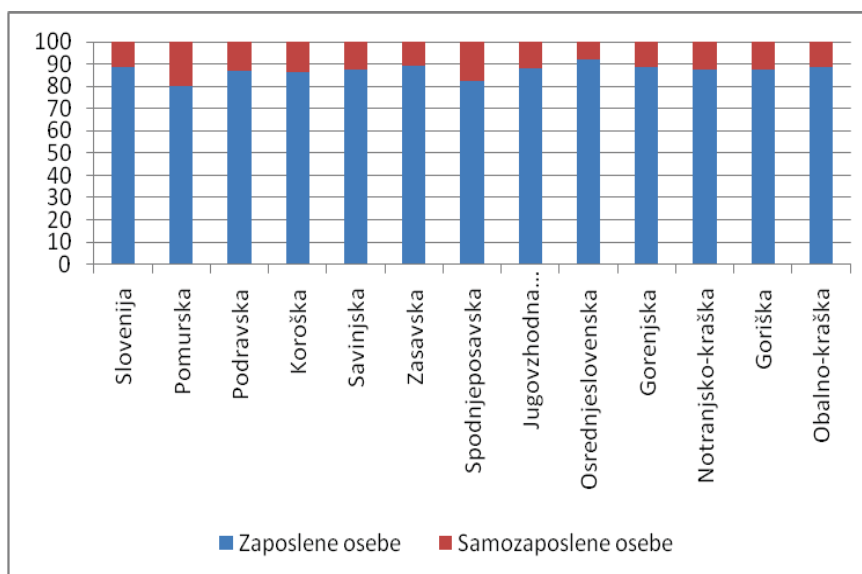
Slika I.5: Mesečne stopnje rasti posameznih tipov zaposlitev med letom 2000 in 2010



Vir: Statistični urad RS, 2010.

Slika I.6 prikazuje število delovno aktivnih po regijah v januarju 2011 in pomen posameznih tipov zaposlitev. Samozaposlitev ima največjo vlogo v pomurski in spodnjeposavski regiji, delež samozaposlenih pa je po vsej verjetnosti zaradi javne uprave najnižji v osrednji Sloveniji.

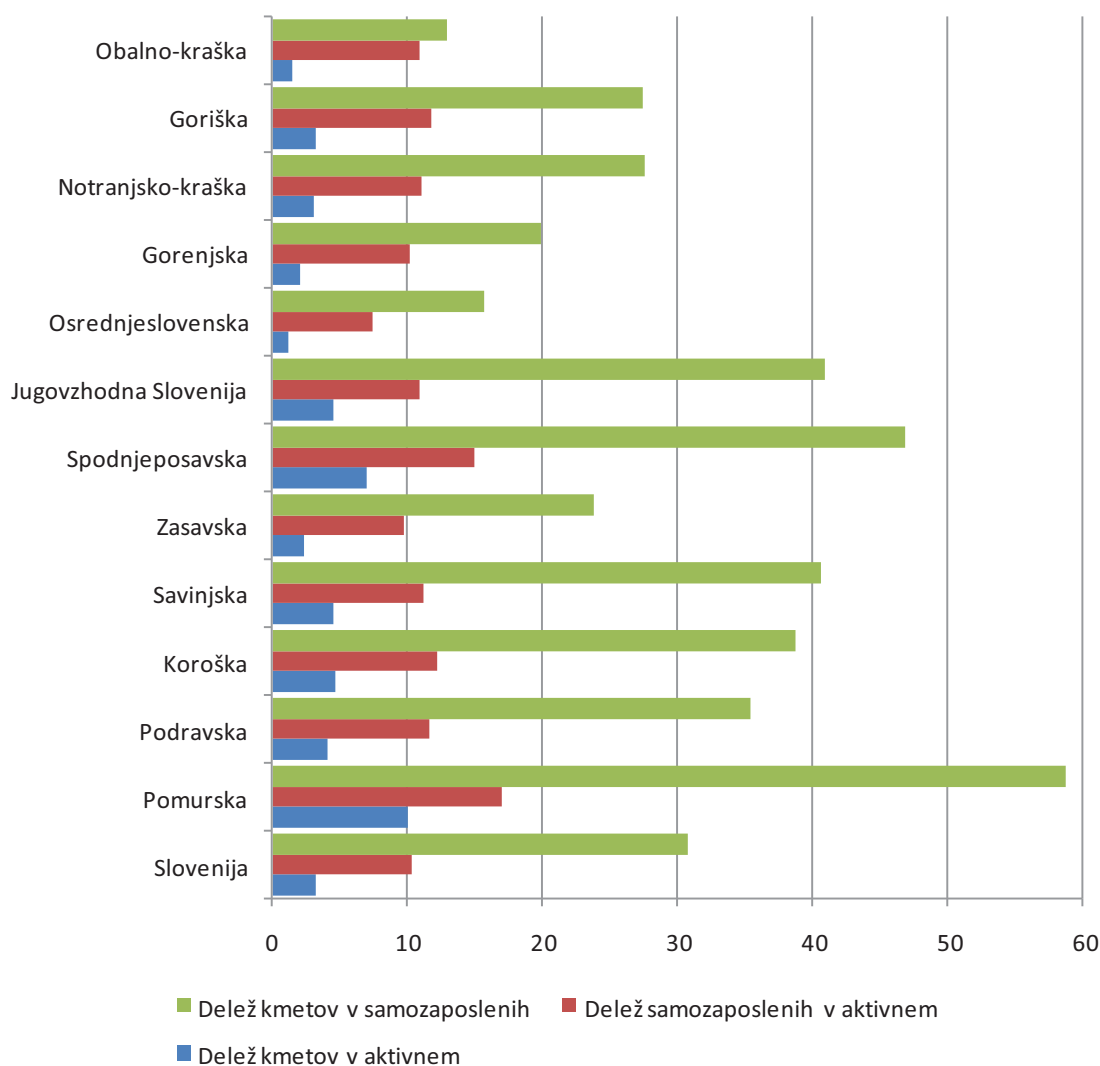
Slika I.6: Struktura delovno aktivnih po tipu zaposlitve in statističnih regijah, januar 2011



Vir: Statistični urad RS, 2011.

Slika I.7 prikazuje vlogo samozaposlenih v kmetijstvu, in sicer njihov delež med vsemi zaposlenimi in delež med samozaposlenimi. Opaziti je mogoče, da je v pomurski in spodnjeposavski regiji ter v jugovzhodni Sloveniji, ki imajo večje število samozaposlenih, tudi večji delež kmetov v aktivnem prebivalstvu in med samozaposlenimi. Iz tega je mogoče sklepati, da kmetijstvo kot panoga pozitivno vpliva na samozaposlovanje v neki regiji. Hkrati pa to deloma pojasni tudi nizek delež samozaposlenih v osrednjeslovenski regiji.

Slika I.7: Delež samozaposlenih v kmetijstvu med aktivnimi, med samozaposlenimi in delež samozaposlenih v aktivnem prebivalstvu, januar 2011

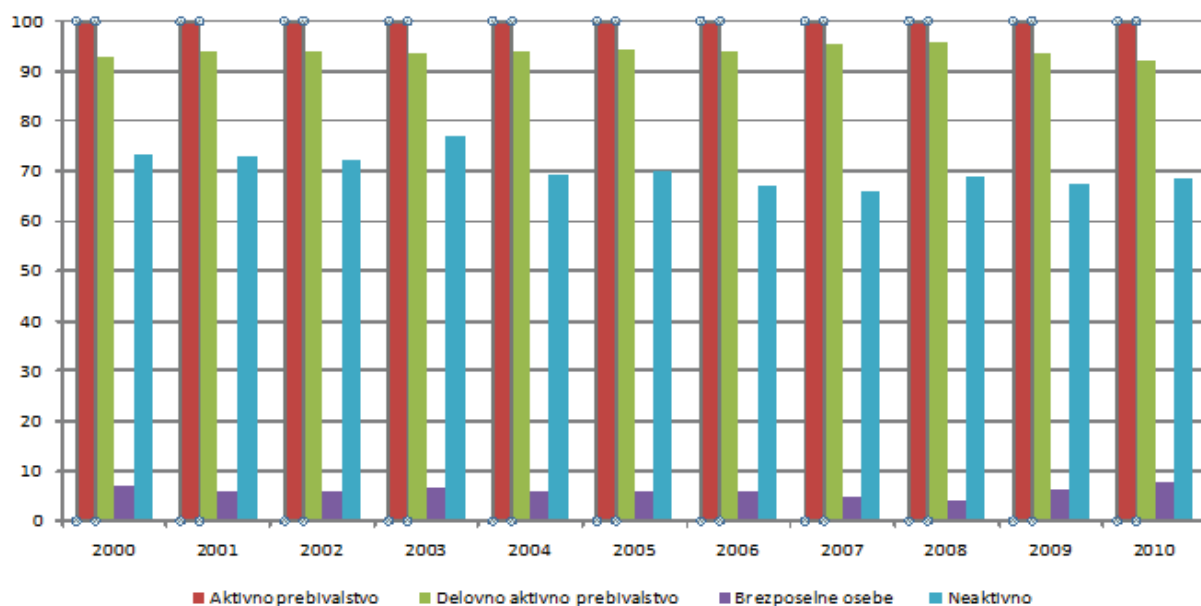


Vir: Statistični urad RS, 2011.

1.1.3 Zaposlenost v Sloveniji v obdobju od leta 2000 do 2010

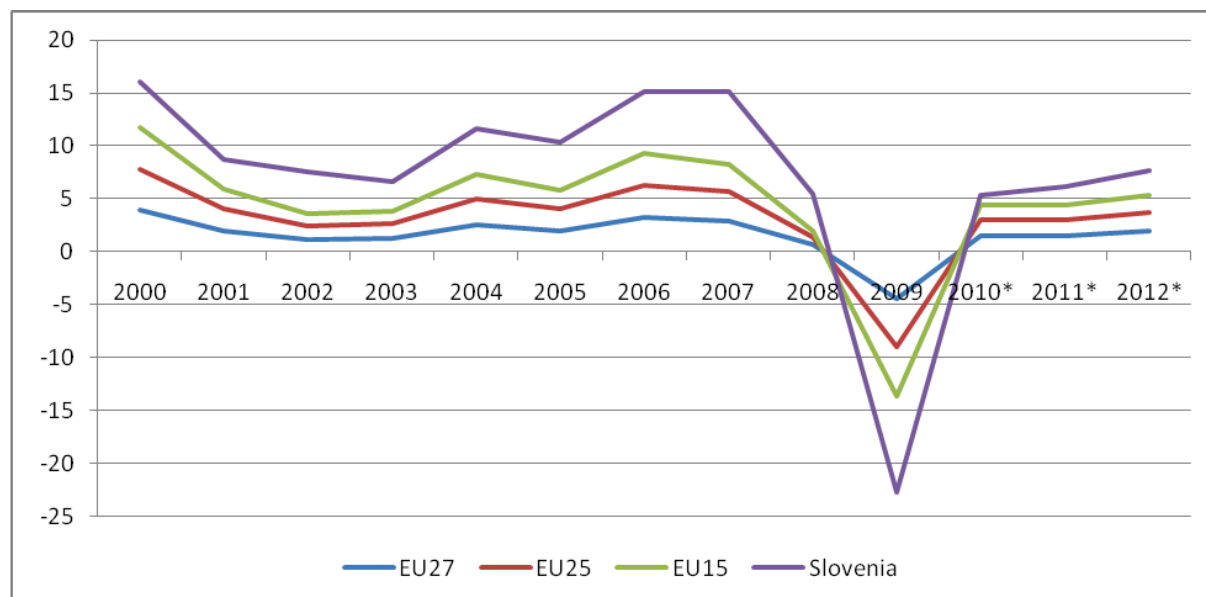
V zadnjem četrtletju 2010 je bilo zaposlenih 963 tisoč ljudi, kar predstavlja 92,2 % vsega aktivnega prebivalstva, 81 tisoč, kar predstavlja 7,8%, jih je bilo brezposelnih. Neaktivno prebivalstvo (716 tisoč) je bilo po številu enako 68,5% aktivnega. Delovno aktivno (torej zaposleno) prebivalstvo je doseglo največji del znotraj aktivnega leta 2008, ko je doseglo 95,84%, 95% je preseglo tudi v letu 2007 (Slika 8). Pri moških je ta delež v letih 2007 in 2008 presegel 96%, saj je dosegel 96,27% in 96,70%, medtem ko je pri ženskah leta 2008 skoraj dosegel 95%, saj je bil 94,94% (Glej Tabelo P1 v Prilogah). Od leta 2000 je bilo na področju gibanja števila zaposlenih mogoče opazovati pozitiven trend, saj so ti od leta 2000, ko je bil njihov delež med aktivnimi 92,8%, dosegli že omenjenih 95,84%. Vmes je bilo sicer mogoče zaznati rahel upad v letih 2003 in 2006, vendar pa je bilo v letih vmes mogoče zaznati pozitivne spremembe. Razlog za pozitivne trende je mogoče iskati v pozitivnih trendih na področju gospodarske rasti, ki je leta 2007 dosegla kar 6,8 %, medtem ko je leta 2008 že upadla na 3,5% in leta 2009 dosegla dno pri minus 9% (Slika 9). Napovedi Eurostata (2011) za obdobje med leti 2010 in 2012 za Slovenijo relativno ugodne, saj po 9% padcu gospodarske aktivnosti v letu 2009 napoveduje 0,9% rast v letu 2010, 1,7% v 2011 in 2,4% v 2012.

Slika I.8: Gibanje števila delovno aktivnih, brezposelnih in neaktivnih, izraženo v % aktivnega prebivalstva, 2000-2010, anketni podatki



Vir: Statistični urad RS, 2011.

Slika I.9: Realna gospodarska rast v Sloveniji, EU in območju evra med letoma 2000 in 2012, v % *

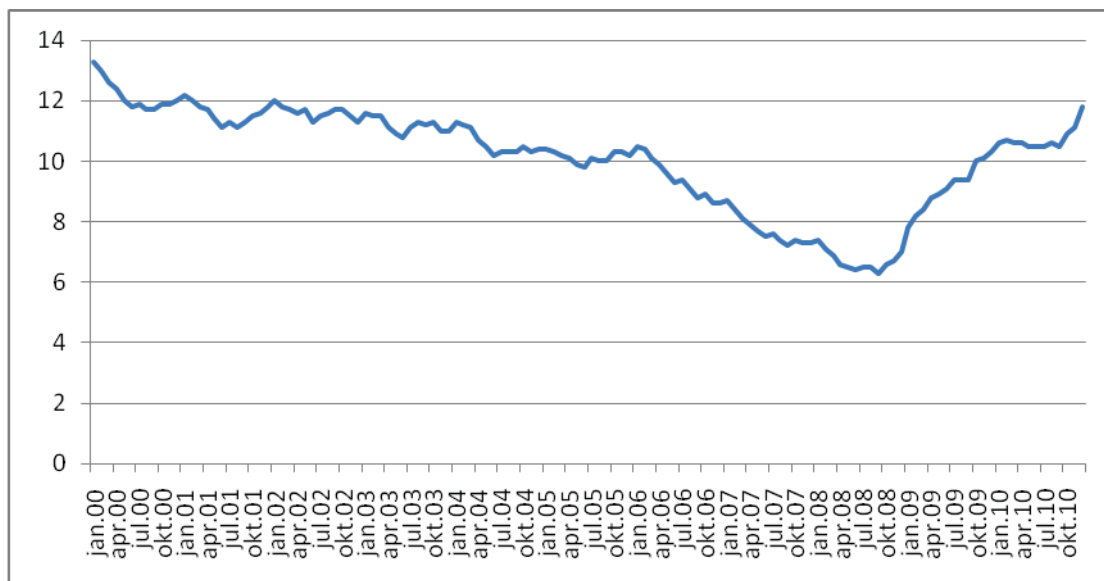


* Podatki za 2010, 2011 in 2012 so napovedi.

Vir: Eurostat, 2011.

Registrski podatki potrjujejo gibanje brezposelnosti (Slika I.10), ki jih kažejo anketni podatki. Od leta 2000 je bilo ob sezonskih nihanjih mogoče zaznati trend upadanja registrirane brezposelnosti, ki je minimum dosegla septembra 2008 z zgolj 6,3%, medtem ko se v nadaljevanju že pokaže učinek gospodarske krize, saj je bila stopnja brezposelnosti decembra 2010 kar 11,8%, oktobra 2010 pa 10,9%.

Slika I.10: Stopnja registrirane brezposelnosti, januar 2000-marec 2010



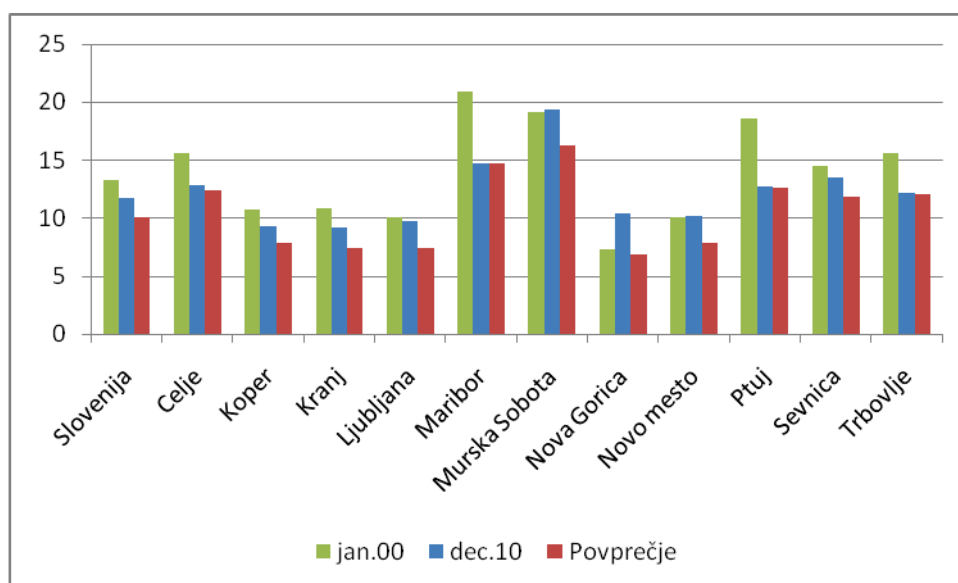
Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2010.

V Tabeli P5 v Prilogah so podani podatki o stopnji registrirane brezposelnosti po območnih službah. Pregled podatkov pokaže, da je stopnja registrirane brezposelnosti do oktobra 2008 upadala v vseh delih Slovenije, saj je negativni trend mogoče beležiti pri podatkih vseh območnih služb Zavoda za zaposlovanje. Nato pa se je ponovno začela rast stopenj brezposelnosti, najbolj močan porast je mogoče zabeležiti na območni službi v Murski Soboti, kjer je med oktobrom 2008, ko je bila 11,6%, in decembrom 2010, ko je bila 19,4%, narasla za skoraj 8 odstotnih točk. Drugod so bile razlike precej manjše.

Podatki kažejo tudi, da so regionalne razlike precejšnje (Slika I.11). Najmanjšo stopnjo brezposelnosti so med januarjem 2000 in decembrom 2010 v povprečju zabeležili v Novi Gorici, kjer je znašala 6,9%, medtem ko so najvišjo brezposelnost imeli v tem obdobju v povprečju imeli v Murski Soboti (16,3%) in v Mariboru

(14,7%). Tudi pregled zadnjih podatkov pokaže, da se razlike niso bistveno spremenile. Najnižjo stopnjo brezposelnosti so sicer decembra 2010 zabeležili v Kranju (9,2%), sledita Koper (9,3%) in Ljubljana (9,8%). Najvišje stopnje pa beležita Murska Sobota in Maribor, in sicer 19,4% v Murski Soboti in 14,7% v Mariboru.

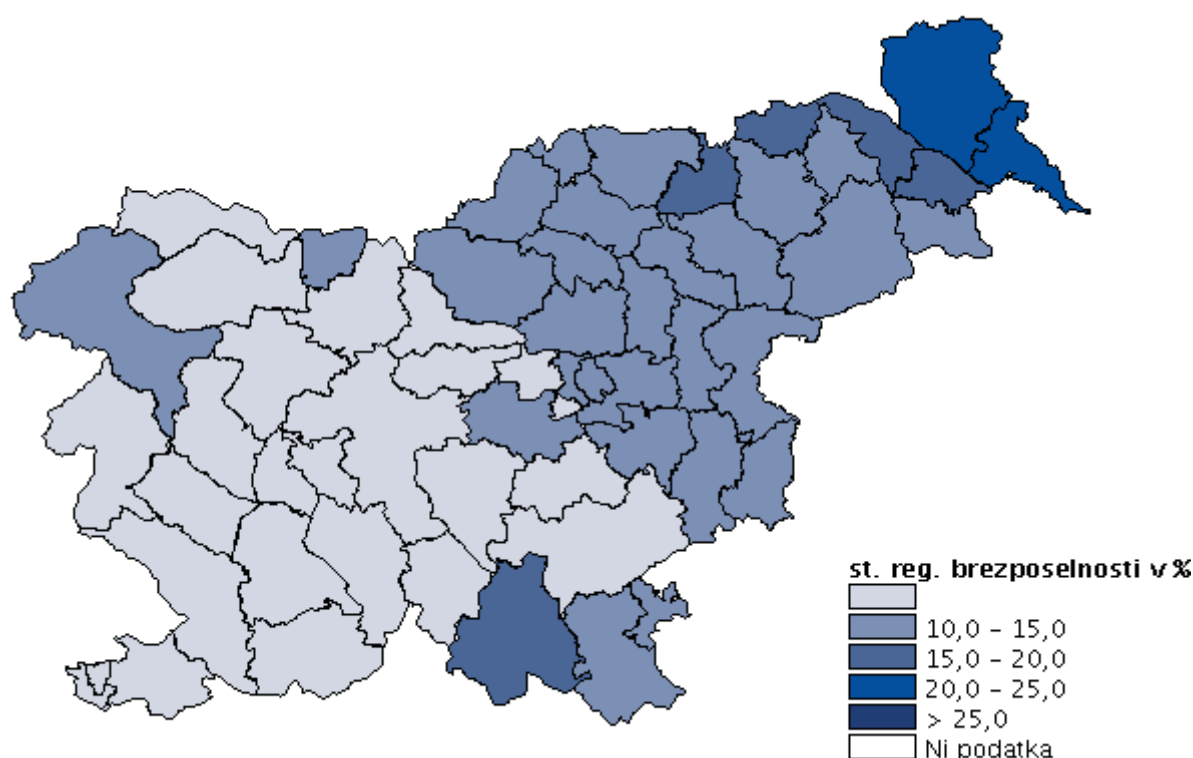
Slika I.11: Registrirana brezposelnost po območnih službah januarja 2000 in decembra 2010 ter navadno povprečje mesečnih stopenj registrirane brezposelnosti med januarjem 2000 in decembrom 2010, vse v odstotkih



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Statistične informacije, 2009.

Slika I.12 prikazuje stopnjo registrirane brezposelnosti po upravnih enotah za december 2010. Podatki pokažejo, da se razkol med gospodarsko razvitejšo zahodno polovico in pa maj razvitim severovzhodom kaže tudi v sistematično višji brezposelnosti, kar so pokazali tudi že podatki iz območnih služb.

Slika I.12: Stopnja registrirane brezposelnosti po upravnih enotah v decembru 2010



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Statistične informacije, 2010.

1.1.4 Strukturne značilnosti brezposelnih

V tej točki podajamo pregled glavnih strukturnih značilnosti brezposelnih oseb, kot jih zajema register.

Od leta 1995 je število brezposelnih močno upadlo: padlo je s 121 tisoč na 63 tisoč v letu 2008, nato pa naraslo na 110 tisoč konec leta 2010 (vse so povprečne vrednosti) (Tabela I.3 in Statistične informacije, 2010). Znotraj celotnega števila brezposelnih se je skozi proučevano obdobje zmanjševal delež mlajših od 26 let, leta 1995 je bil 32,2%, leta 2000 23,4%, konec leta 2010 pa le še 16,5%. Vendar pa je hkrati s tem mogoče opaziti tudi povečanje iskalcev prve zaposlitve, ki je opazno v letih med 2003 in 2006, saj je v tem obdobju njihov delež med nezaposlenimi porasel s približno

19% na celo 25% v letu 2004, nato pa je zopet upadel. Upad deleža mlajših od 26 let med vsemi brezposelnimi je mogoče pripisati zlasti trendu nadaljevanja izobraževanja oziroma vsaj vpisa na fakultete in s tem iskanja dela preko študentskih servisov. S tem se kratkoročno sicer reši problem nezaposlenosti, na dolgi rok pa se kaže kot pojav preizobraženosti (»over education«).

Tabela I.3: Strukturne značilnosti registrirano brezposelnih v Sloveniji, 2000-2010

Leto	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Iskalci prve zaposlitve	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 50 +	Invalidi
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	27,5	16,1
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47	27	18,3
2002	102.635	24	19,6	51,2	54,4	47	25,4	18,3
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	21,4	10,7
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	21	9,2
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	22,7	9,9
2006	85.836	21,2	22,3	54,8	48,8	39,3	25,4	10,9
2007	71.336	16,7	19,4	54,9	51,2	39,3	31,1	13,8
2008	63.216	14,4	16,9	52,8	51,1	40,1	30,6	16,8
2009	86.354	15,4	14,3	49,1	36,5	39,4	30,3	14,1
Dec. 2010*	110.021	16,5	14,6	50,9	39,4	36,3	30	17,3

*Opomba: Ker povprečni podatki za leto 2010 še niso objavljeni, navajamo podatke za december 2010.

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Podatki žal kažejo tudi, da se na trgu dela poslabšuje položaj žensk, saj se je njihov delež med vsemi brezposelnimi sistematično povečeval med 1995 in 2007 (narasel je s 46,7% na 54,9% v letu 2007) nato pa upadel na 49,1%. zadnji, za ženske sicer navidezno ugodni, rezultat mogoče pripisati predvsem učinku krize najprej na bolj

moške panoge in pa povečanje števila brezposelnih nasploh in znotraj tega seveda moških.

Zaskrbljujoče je tudi to, da se povečuje v povprečju delež tistih, ki so starejši od 40 let ali 50 let znotraj vseh brezposelnih. Po letu 1995 je bilo najprej mogoče zaznati hitro naraščanje deleža starejših od 40 let znotraj vseh brezposelnih; do leta 2000 je ta s 34% narasel na 51,7%. Nato pa je v letih od 2001 do 2004 ta delež upadal in padel na 42,8%, po letu 2004 pa je zopet rasel in do konca 2007 narasel na 52,1% (Zavod RS za zaposlovanje, 2009). Podobne trende je mogoče zabeležiti tudi med starimi 50 let ali več. Leta 2000 so predstavljali 27,5% vseh brezposelnih, nato je do leta 2004 njihov delež upadal, dosegel 21%, nato pa se je skokovito povečal in že leta 2007 dosegel 31,1% in ostal na okoli 30% tudi v letih 2008 in 2009 (Tabela I.3).

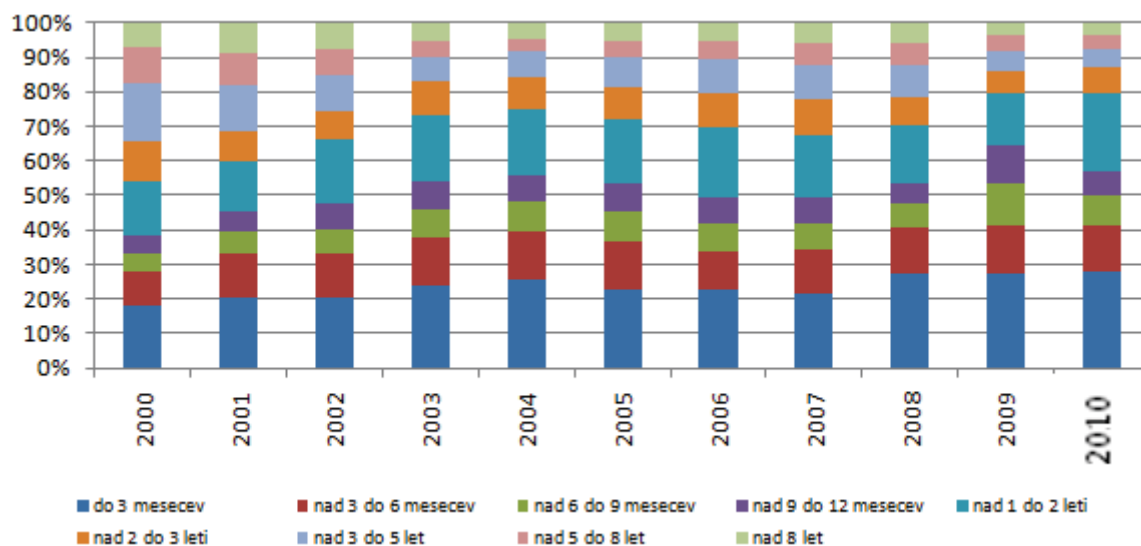
Leta 1995 je bila Slovenija še globoko v tranziciji, zato je mogoče razumeti zelo visok delež dolgotrajno brezposelnih, torej tistih, ki so brezposelni več kot eno leto. Po letu 1999 je začel ta delež sistematično upadati, vendar pa se je začel po letu 2004 zopet povečevati. Do leta 2004 je najprej upadel na 46,2%, nato pa do leta 2007 narasel na 51,2%. V letu 2009 pa je delež dolgotrajno brezposelnih upadel na 36,%%. Vendar je ta podatek potrebno ponovno pogledati v luči krize, saj je močno naraslo število vseh brezposelnih, večina od teh zaradi kratkega trajanja krize v letu 2009 še ni bila brezposelna eno leto, kar seveda vpliva na rezultat. Decembra 2010 je delež dolgotrajno brezposelnih v celotnem številu spet narastel.

Strukturo brezposelnosti po trajanju brezposelnosti bolj natančno prikazujeta tudi

Slika I.13 (in Tabela P6 v Prilogah). V obdobju med letoma 2000 in 2010 sta se najbolj povečala deleža tistih, ki so brezposelni manj kot 3 mesece mesecev (indeks števila brezposelnih 2010/2000 je bil 163) ter tistih, ki so brezposelni med 6 in 9 mesecev (indeks je bil 157). Upadalo pa je število tistih, ki so brezposelni dlje časa, sploh takih, ki so brezposelni nad 2 leti, zato je seveda upadel tudi njihov delež znotraj celotne brezposelnosti. To lahko pripišemo »selitvi« teh posameznikov med

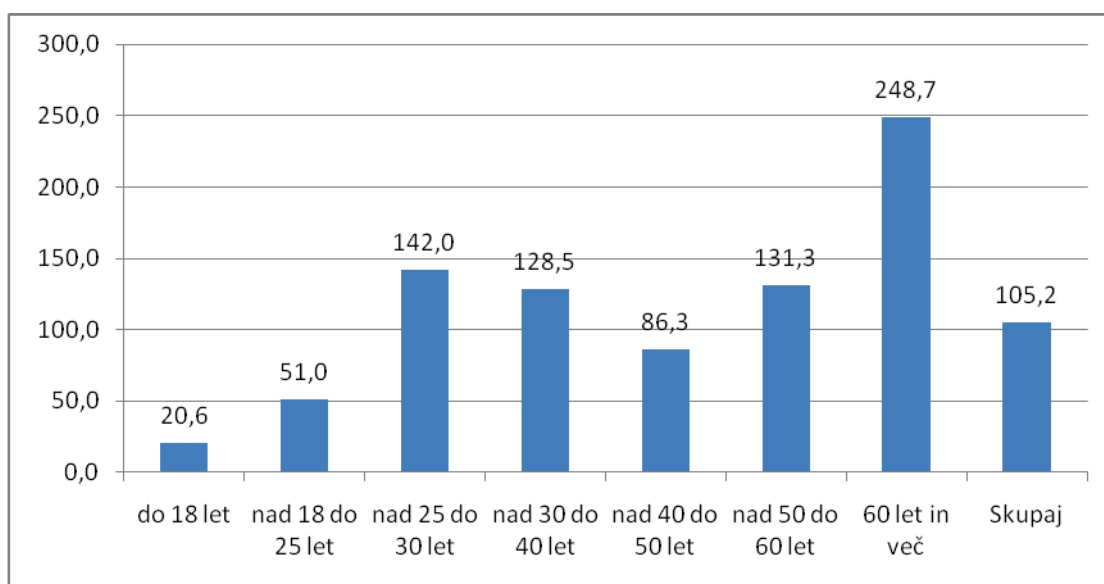
neaktivno prebivalstvo na podlagi zaostritve pogojev za pridobitev statusa registrirano brezposelne osebe.

Slika I.13: Registrirano brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Slika I.14: Indeks števila registrirano brezposelnih oseb v posameznem starostnem razredu v letu 2010 glede na leto 2000



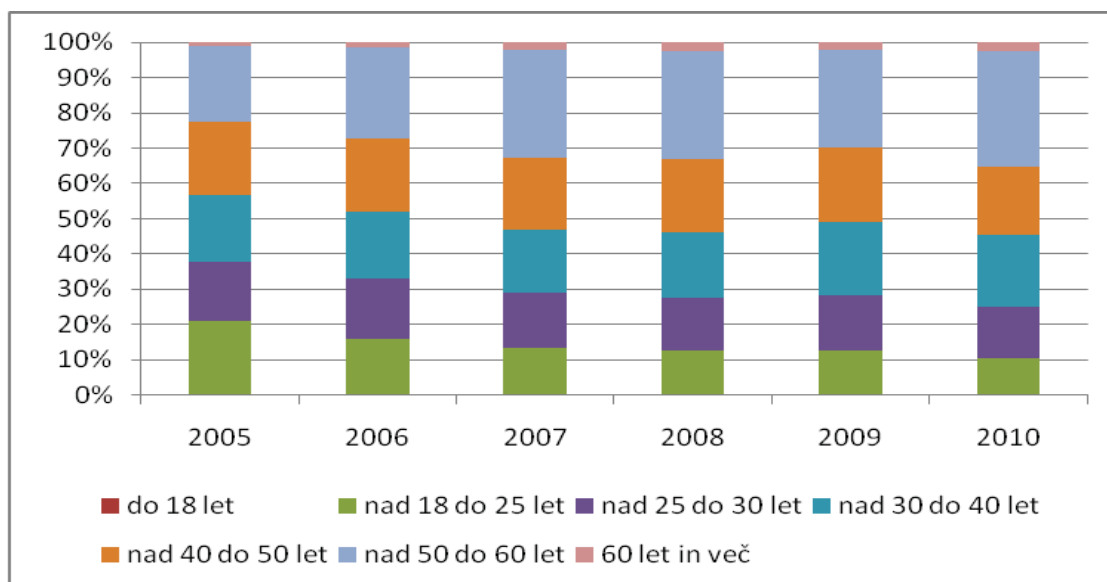
Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Slika I.14 prikazuje indeks števila registrirano brezposelnih oseb v posameznem starostnem razredu v letu 2010 glede na leto 2000. Najbolj se je med brezposelnimi povečalo število tistih, ki so stari 60 let in več. Razlog je potrebno delno iskati tudi v postopnem podaljševanju delovne dobe med leti 2000 in 2010, kar pomeni, da je ta skupina, ki je že sicer bolj ranljiva na trgu dela, postala še bolj izpostavljena. Povečalo se je tudi število tistih med 25 in 30 let, in sicer za 42%, ter število tistih med 30 in 40 let, in sicer za 28%. Najbolj pa je upadlo število mladih iskalcev zaposlitve, ki si svoj status na trgu dela rešujejo s podaljševanjem izobraževanja in občasnim delom preko študentskih servisov. Poleg tega pa se je zaradi gospodarskih gibanj povečalo tudi povpraševanje po poklicih, ki zahtevajo nižje stopnje izobrazbe, kar je tudi prispevalo k znižanju števila brezposelnih v teh starostnih skupinah.

Slika I.15 (podrobni podatki so v Tabeli P7 v Prilogah) prikazuje strukturo registrirano brezposelnih po starosti. Opaziti je mogoče upadanje deleža brezposelnih v starostnem razredu 18 do 25 let, in sicer predvsem v letih 2006, 2007 in 2008, v letih 2009 in 2010 pa je njihov delež spet rahlo narasel. Upadel je tudi delež mladih do 18 let, od leta 2000 z 0,5 na 0,1 % vseh v letu 2010. Med letoma 2000 in 2010 je narasel delež brezposelnih v starostnih razredih med 25 in 30 let, in sicer z 11% leta 2000 na 14,8% v letu 2010. Narasel je tudi delež brezposelnih v starostnem razredu nad 30 do 40 let, in sicer s 16,6% v letu 2000 na 20,3% v letu 2010. Povečanje deleža v celotni strukturi beležijo tudi stari nad 50 do pod 60 let, njihov delež je narasel z izhodiščnih 26,2% v letu 2000 na 30,6% v letu 2008, nato pa v 2009 upadel za 3 odstotne točke zaradi močnejšega povečevanja števila brezposelnih v drugih starostnih razredih, čeprav je njihovo število v enem letu naraslo za kar 6 tisoč (z 20 tisoč v letu 2008 na 26 tisoč v letu 2009), kar je v absolutnem merilu primerljivo s povečanji v ostalih starostnih skupinah, kjer se je število brezposelnih tudi povečalo za okoli 7 tisoč ljudi. V letu 2010 se je brezposelnost v tem starostnem razredu povečala tako v absolutnem kot v relativnem smislu. Če upoštevamo nižjo aktivnost v tem starostnem razredu,

pa je povečanje brezposelnosti v starostni skupini 50 do 60 let zelo problematično, sploh v luči težkega iskanja nove zaposlitve.

Slika I.15: Struktura registrirano brezposelnih po starosti



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Statistične informacije, 2011.

Analiza strukture brezposelnosti po stopnjah izobrazbe (

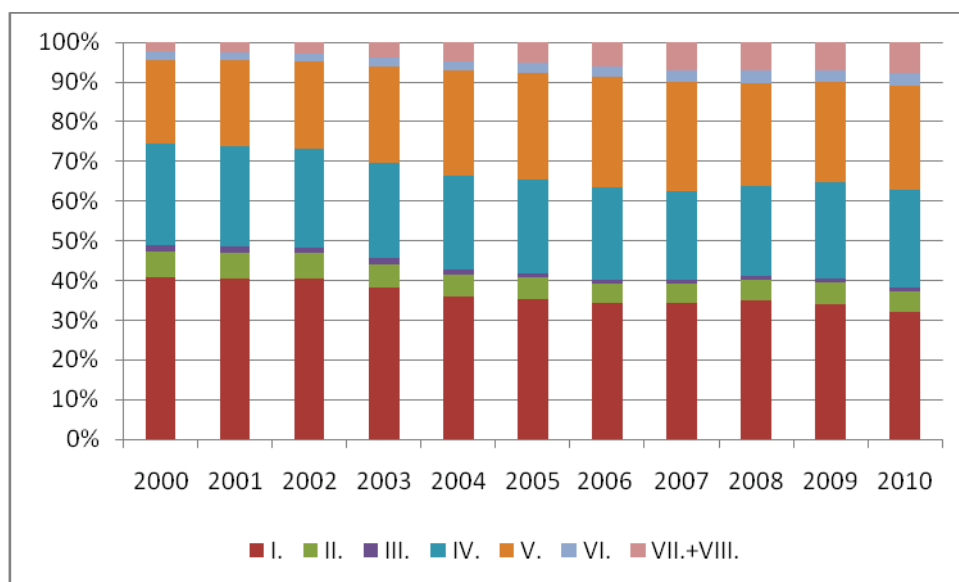
Tabela I.4) kaže, da je med leti 2000 in 2010 najbolj upadlo število brezposelnih med manj kvalificiranimi kadri (III., I. in II.), povečalo pa se je število brezposelnih z univerzitetno izobrazbo ali več (VII. in VIII.), in sicer za kar 245%. To je posledica večjega vpisa na univerze in posledičnega večjega priliva izobraženega kadra na trg.

Tabela I.4: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2010 po stopnjah izobrazbe: število brezposelnih po ravneh izobrazbe in indeks števila brezposelnih leta 2010 glede na 2000

Izobr. razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Indeks 2010/2000
Skupaj	106601	101857	102635	97674	92826	91889	85836	71336	63216	86354	100504	94,3
I.	43454	41286	41542	37245	33493	32485	29375	24573	22213	29310	32303	74,3
II.	6903	6637	6679	5917	5127	4968	4337	3429	3155	4744	5228	75,7
III.	1705	1536	1482	1301	1076	1033	888	696	631	818	875	51,3
IV.	27328	25742	25533	23659	21817	21561	19932	15884	14295	20973	24547	89,8
V.	22421	21947	22424	23627	24598	24816	23743	19562	16444	21831	26381	117,7
VI.	2592	2238	2118	2086	2134	2178	2278	2145	1957	2563	3355	129,4
VII.+VIII.	2199	2471	2858	3839	4582	4849	5283	5046	4502	6037	7607	345,9

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Slika I.16: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2010 po stopnjah izobrazbe



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2010.

Struktura brezposelnih po izobrazbi (

Slika I.16) kaže zanimiv trend zmanjševanja deleža brezposelnih z najnižjo izobrazbo znotraj vseh registrirano brezposelnih. Delež teh je namreč padel z dobrih 40% leta 2000 (40,8%) na 23% leta 2010. Podobno velja tudi za ostale nižje izobražene kadre, saj je med vsemi brezposelnimi upadel tudi delež tistih z II., III., IV. in V. stopnjo izobrazbe, narasel pa je delež tistih s VII ali višjo stopnjo izobrazbe. Leta 2000 je bilo namreč teh znotraj vseh brezposelnih le 2,1%, do leta 2010 pa je njihov delež narasel na 7,6%. Trend je mogoče povezati z naraščajočo željo po nadaljevanju izobraževanja in vzporednim manjšim zanimanjem za poklicno usposabljanje, kar vodi v pomanjkanje takšnih kadrov na trgu dela in posledično tudi zmanjševanje brezposelnosti med njimi. V letu 2010 se je zaradi ekonomske in finančne krize povečal delež brezposelnih, ki imajo V. stopnjo izobrazbe in več.

Tabela I.5 prikazuje letne stopnje rasti števila brezposelnih v posameznem izobrazbenem razredu. Od leta 2006 dalje je mogoče opaziti izrazito upadanje števila brezposelnih v razredih z najnižjo izobrazbo, saj je ta na primer v letu 2007 upadla tudi za 21% (II. in III. stopnja, tudi IV.). Opaziti je mogoče tudi hitro naraščanje števila brezposelnih s VII. in VIII. stopnjo, sploh v obdobju med 2001 do vključno z 2004, ko je stopnja rasti dosegla kar 34% (2003). V letu 2009 pa se je brezposelnost skokovito povečala v vseh razredih, večinoma so se stopnje rasti števila brezposelnih gibale okoli 30%, medtem ko je število brezposelnih z II. stopnjo naraslo za kar 50% glede na 2008. V letu 2010 se je naraščanje števila brezposelnih nadaljevalo, izrazito močno predvsem pri V. stopnji izobrazbe in več.

Tabela I.5: Stopnje rasti števila brezposelnih v posameznih izobrazbenih razredih od leta 2001 do 2010, v %

Izobrazbeni razred	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Skupaj	-4,45	0,76	-4,83	-4,96	-1,01	-6,59	-16,89	-11,38	36,60	16,39
I.	-4,99	0,62	-10,34	-10,07	-3,01	-9,57	-16,35	-9,60	31,95	10,21
II.	-3,85	0,63	-11,41	-13,35	-3,10	-12,70	-20,94	-7,99	50,36	10,19
III.	-9,91	-3,52	-12,21	-17,29	-4,00	-14,04	-21,62	-9,34	29,64	7,02
IV.	-5,80	-0,81	-7,34	-7,79	-1,17	-7,56	-20,31	-10,00	46,72	17,04
V.	-2,11	2,17	5,36	4,11	0,89	-4,32	-17,61	-15,94	32,76	20,84
VI.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	13,66	-5,36	-1,51	2,30	2,06	4,59	-5,84	-8,76	30,97	30,91
VII.+VIII.	12,37	15,66	34,32	19,35	5,83	8,95	-4,49	-10,78	34,10	26,00

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

V nadaljevanju določene strukturne značilnosti brezposelnih še bolj natančno prikažemo. Zanimajo nas vpliv spola, izobrazbe in pa starosti na brezposelnost, kar ilustriramo še s prikazom podatkov o trajanju brezposelnosti glede na omenjeni kategoriji (starost in stopnjo izobrazbe).

Tabela I.6 prikazuje čas trajanja brezposelnosti **glede na starost brezposelnih** po posameznih starostnih razredih od leta 2001 do 2010. Podatki so prikazujejo stanje na zadnji dan v letu.

Tabela I.6: Čas trajanja brezposelnosti po starosti od leta 2001 do leta 2010*

Leto	Skupaj	do 18	nad 18- 25	nad 25- 30	nad 30- 40	nad 40- 50	nad 50- 60	nad 60
Vsi								
2001	2l 7m 6d	0l 5m 27d	0l 10m 14d	1l 6m 1d	2l 4m 26d	3l 4m 21d	3l 11m 11d	6l 2m 5d
2002	2l 4m 11d	0l 6m 30d	0l 10m 18d	1l 5m 0d	2l 2m 13d	3l 0m 15d	3l 8m 8d	5l 6m 20d
2003	1l 10m 22d	0l 5m 1d	0l 9m 22d	1l 3m 15d	1l 11m 26d	2l 5m 29d	2l 9m 10	3l 10m 7d
2004	1l 9m 8d	0l 5m 3d	0l 9m 0d	1l 2m 10d	1l 10m 5d	2l 5m 6d	2l 6m 20d	3l 4m 12d
2005	1l 10m 21d	5m 16d	9m 10d	1l 3m 4d	2l 0m 4d	2l 7m 2d	2l 7m 15d	3l 4m 11d
2006	2l 0m 16d	5m 28d	9m 16d	1l 2m 17d	2l 1m 13d	2l 9m 7d	2l 8m 0d	3l 1m 28d
2007	2l 2m 2d	5m 15d	7m 19d	1l 1m 19d	2l 1m 25d	2l 11m 23d	2l 9m 4d	3l 4m 15d
2008	2l 0m 25d	4m 16d	6m 3d	11m 3d	1l 9m 26d	2l 8m 25d	2l 10m 8d	3l 5m 21d
2009	1l 6m 25d	4m 27d	6m 14d	9m 13d	1l 3m 23d	1l 11m 20d	2l 3m 3d	2l 11m 11d
2010	1l 7m 27d	6m 19d	8m 14d	10m 12d	1l 4m 11d	2l 0m 23d	2l 3m 10d	2l 10m 27d
Ženske								
2001	2l 6m 2d	0l 6m 9d	0l 11m 20d	1l 7m 20d	2l 6m 16d	3l 3m 29d	3l 9m 0d	6l 3m 16d
2002	2l 3m 23d	0l 7m 28d	0l 11m 21d	1l 6m 13d	2l 4m 5d	3l 0m 0d	3l 8m 12d	5l 7m 10d
2003	1l 11m 15d	0l 5m 18d	0l 11m 0d	1l 4m 21d	2l 1m 27d	2l 6m 22d	2l 11m 5d	3l 9m 6d
2004	1l 9m 26d	0l 5m 18d	0l 10m 3d	1l 3m 7d	1l 11m 22d	2l 6m 1d	2l 8m 3d	3l 8m 25d
2005	1l 11m 6d	6m 8d	10m 14d	1l 3m 25d	2l 1m 7d	2l 8m 0d	2l 8m 6d	4l 2m 11d
2006	2l 0m 25d	6m 20d	10m 11d	1l 2m 16d	2l 2m 9d	2l 9m 26d	2l 9m 20d	4l 0m 7d

Leto	Skupaj	do 18	nad 18- 25	nad 25- 30	nad 30- 40	nad 40- 50	nad 50- 60	nad 60
2007	2l 2m 8d	6m 0d	8m 6d	1l 1m 13d	2l 2m 27d	3l 1m 10d	2l 10m 3d	4l 11m 25d
2008	2l 1m 17d	6m 12d	6m 25d	11m 7d	1l 10m 26d	2l 11m 2d	3l 0m 19d	5l 2m 4d
2009	1l 8m 3d	5m 25d	7m 4d	9m 22d	1l 4m 23d	2l 2m 1d	2l 6m 2d	4l 10m 18d
2010	1l 9m 6d	6m 28d	8m 27d	10m 18d	1l 5m 12d	2l 3m 9d	2l 6m 8d	4l 3m 29d
Moški								
2001	2l 8m 11d	0l 5m 18d	0l 9m 4d	1l 3m 26d	2l 2m 22d	3l 5m 14d	4l 1m 4d	6l 2m 1d
2002	2l 4m 30d	0l 6m 10d	0l 9m 12d	1l 3m 0d	2l 0m 3d	3l 1m 2d	3l 8m 4d	5l 6m 18d
2003	1l 9m 27d	0l 4m 17d	0l 8m 11d	1l 1m 25d	1l 8m 27d	2l 5m 0d	2l 8m 1d	3l 10m 9d
2004	1l 8m 18d	0l 4m 20d	0l 7m 25d	1l 1m 1d	1l 7m 29d	2l 4m 5d	2l 5m 19d	3l 4m 1d
2005	1l 10m 2d	4m 29d	8m 2d	1l 2m 2d	1l 10m 14d	2l 5m 25d	2l 6m 28d	3l 3m 14d
2006	2l 0m 7d	5m 11d	8m 17d	1l 2m 17d	2l 0m 1d	2l 8m 11d	2l 6m 19d	3l 0m 27d
2007	2l 1m 26d	5m 7d	6m 29d	1l 1m 29d	2l 0m 8d	2l 9m 24d	2l 8m 7d	3l 2m 14d
2008	2l 0m 2d	3m 5d	5m 13d	10m 25d	1l 8m 17d	2l 6m 9d	2l 8m 8d	3l 3m 10d
2009	1l 5m 19d	4m 12d	5m 29d	9m 2d	1l 2m 19d	1l 9m 4d	2l 0m 24d	2l 8m 21d
2010	1l 6m 22d	6m 15d	8m 4d	10m 5d	1l 3m 9d	1l 10m 5d	2l 1m 2d	2l 8m 24d

* v letu 2000 teh podatkov še niso spremljali (Vir: Stanka Lindič, 28.6.2010)

Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2010.

Čas trajanja brezposelnosti je od leta 2000 do leta 2010 zanihal, najprej upadel, nato narasel, sedaj pa spet upada. Od leta 2000, ko je bil povprečni čas trajanja

brezposelnosti (ne glede na starost ali izobrazbo ali spol) 2 leti, 8 mesecev in 19 dni, je ta do leta 2004 upadel na 1 leto, 9 mesecev in 8 dni, nato pa do leta 2007 zopet narašča, narasel na 2 leti, 2 meseca in 2 dni, v zadnjih dveh letih pa je zaradi priliva novih brezposelnih zaradi krize znova upadel, leta 2010 je tako povprečno trajanje brezposelnosti znašalo 1 leto, 7 mesecev in 27 dni (Tabela I.6).

Tabela I.6 tudi jasno kaže, da se trajanje brezposelnosti podaljšuje s starostjo brezposelnih. Tako je bil mladostnik (do 18 let) v vsem proučevanem obdobju, torej med leti 2001 in 2008, brezposeln največ slabih 7 mesecev (2002), tisti nad 18 in do 25 let največ 10 mesecev in 18 dni (2002), tisti nad 25 in 30 let 1 leto, 6 mesecev in 1 dan (2001), tisti, stari nad 30 in do 40 let največ 2 leti, 4 mesece in 26 dni (2001), nato pa je v zadnjih treh starostnih razredih trajanje brezposelnosti še poskočilo na največ 3 leta, 4 mesece in 21 dni za tiste nad 40 in do 50 let, na 3 leta, 11 mesecev in 11 dni za tiste nad 50 in do 60 let ter na kar 6 let, 2 meseca in 5 dni za tiste nad 60 let. Tisti, ki so stari nad 60 let, zelo verjetno manj aktivno iščejo novo zaposlitev, verjetno to velja tudi za precejšen delež tistih, ki so stari nad 50 in do 60 let, saj imajo glede na trajanje delovne dobe in starost večje ugodnosti pri nadomestilih in tako lažje počakajo na upokojitev, ki je pri tej starosti blizu.

Če primerjamo podatke o trajanju brezposelnosti po spolu v različnih starostnih razredih, lahko ugotovimo, da so pri višjih starostih (40-50 in 50-60) v prednosti ženske, medtem ko so v nižjih starostnih razredih v prednosti bolj moški. V zadnjih dveh letih je zaradi krize sicer mogoče zaznati obrat, tako da je povprečno trajanje brezposelnosti po starostnih razredih za moške nižje, kar je rezultat večje prizadetosti tradicionalno bolj moških dejavnosti.

Tabela I.7 prikazuje čas trajanja brezposelnosti med letoma 2000 in 2010 **po izobrazbi in spolu**. Podatki so prikazujejo stanje na zadnji dan v letu. Od leta 2000, ko je bilo povprečno trajanje brezposelnosti 2 leti, 8 mesecev in 19 dni (2 leti 7 mesecev in 21 dni za ženske in 2 leti 9 mesecev in 17 dni za moške) je povprečno trajanje brezposelnosti močno upadlo do leta 2004, ko je bilo 1 leto, 9 mesecev in 8 dni (1 leto 9 mesecev in 26 dni za ženske in 1 leto 8 mesecev in 18 dni za ženske).

Nato je do leta 2007 zopet naraščalo in v letu 2008 doseglo 2 leti 2 meseca in 2 dni (2 leti 2 meseca in 8 dni za ženske in 2 leti 1 mesec in 26 dni za moške). Hkrati pa je v tem času stopnja brezposelnosti močno padla, kar lahko razumemo kot indikator tega, da so na trgu dela ostajale nezaposlene predvsem manj zaposljive skupine, ki jim pozitivna konjunktura ni pomagala. Do leta 2010 nato povprečno trajanje brezposelnosti zaradi prilivov novih brezposelnih v bazen brezposelnih hitro upadla, tako da je do leta 2009 dosegla 1 leto 7 mesecev in 21 dni (1 leto 8 mesecev in 3 dni za ženske in 1 leto 5 mesecev in 19 dni za moške). Čas trajanja je bolj upadel za moške, kar lahko razumemo kot indikator večje prizadetosti moških poklicev v trenutni krizi.

Tabela I.7: Čas trajanja brezposelnosti od leta 2000 do leta 2010 (maj) po izobrazbi in spolu

Leto	Skupaj	I	II	III	IV	V	VI	VII
Vsi								
2000	2l 8m 19d	3l 4m 10d	2l 11m 6d	3l 1m 20d	2l 5m 7d	1l 10m 22d	2l 3m 17d	1l 6m 15d
2001	2l 7m 6d	3l 3m 6d	2l 9m 26d	2l 11m 10d	2l 4m 16d	1l 8m 24d	2l 3m 0d	1l 3m 2d
2002	2l 4m 11d	3l 0m 16d	2l 6m 0d	2l 7m 27d	2l 1m 19d	1l 6m 25d	2l 2m 1d	1l 1m 8d
2003	1l 10m 22d	2l 6m 13d	2l 0m 14d	2l 4m 25d	1l 8m 8d	1l 3m 4d	1l 9m 1d	1l 0m 2d
2004	1l 9m 8d	2l 4m 15d	1l 11m 0d	2l 2m 2d	1l 7m 12d	1l 2m 16d	1l 7m 7d	1l 0m 26d
2005	1l 10m 21d	2l 6m 9d	2l 0m 28d	2l 5m 0d	1l 8m 19d	1l 4m 2d	1l 9m 11d	1l 1m 19d
2006	2l 0m 16d	2l 9m 5d	2l 3m 24d	2l 10m 21d	1l 10m 23d	1l 5m 3d	1l 10m 6d	1l 2m 2d
2007	2l 2m 2d	2l 11m 6d	2l 5m 4d	3l 1m 29d	2l 0m 25d	1l 5m 27d	1l 10m 28d	1l 2m 17d
2008	2l 0m 25d	2l 9m 3d	2l 2m 12d	2l 11m 27d	1l 11m 5d	1l 5m 10d	1l 10m 8d	1l 1m 23d

Leto	Skupaj	I	II	III	IV	V	VI	VII
2009	1l 6m 25d	2l 1m 18d	1l 7m 22d	2l 3m 25d	1l 5m 9d	1l 1m 17d	1l 4m 12d	11m 5d
2010	1l 7m 27d	2l 2m 23d	1l 9m 12d	2l 4m 13d	1l 6m 15d	1l 2m 27d	1l 4m 15d	11m 24d
Ženske								
2000	2l 7m 21d	3l 5m 0d	2l 10m 8d	3l 3m 12d	2l 2m 18d	1l 9m 18d	2l 0m 23d	1l 2m 19d
2001	2l 6m 2d	3l 4m 11d	2l 7m 22d	3l 1m 9d	2l 1m 6d	1l 7m 25d	1l 11m 14d	0l 11m 29d
2002	2l 3m 23d	3l 2m 13d	2l 4m 22d	2l 10m 10d	1l 5m 20d	1l 5m 29d	1l 11m 5d	0l 10m 21d
2003	1l 11m 15d	2l 9m 10d	2l 2m 11d	2l 7m 0d	1l 8m 19d	1l 3m 13d	1l 6m 17d	0l 10m 11d
2004	1l 9m 26d	2l 7m 18d	2l 0m 19d	2l 2m 15d	1l 7m 15d	1l 2m 20d	1l 4m 29d	0l 11m 6d
2005	1l 11m 6d	2l 9m 7d	2l 2m 13d	2l 4m 21d	1l 8m 16d	1l 4m 12d	1l 8m 13d	1l 0m 2d
2006	2l 0m 25d	3l 0m 0d	2l 6m 4d	2l 10m 22d	1l 10m 21d	1l 5m 1d	1l 9m 13d	1l 0m 15d
2007	2l 2m 8d	3l 2m 11d	2l 7m 17d	3l 2m 19d	2l 0m 24d	1l 5m 25d	1l 9m 20d	1l 0m 20d
2008	2l 1m 17d	3l 1m 0d	2l 5m 26d	3l 3m 4d	1l 11m 23d	1l 5m 14d	1l 8m 0d	11m 26d
2009	1l 8m 3d	2l 5m 10d	1l 10m 22d	2l 7m 24d	1l 7m 1d	1l 2m 5d	1l 3m 26d	10m 6d
2010	1l 9m 6d	2l 6m 16d	2l 0m 16d	2l 7m 25d	1l 8m 10d	1l 3m 18d	1l 3m 29d	10m 26d
Moški								
2000	2l 9m 17d	3l 3m 18d	2l 11m 22d	2l 10m 21d	2l 7m 11d	2l 0m 6d	2l 6m 2d	1l 10m 27d
2001	2l 8m 11d	3l 2m 0d	2l 11m 5d	2l 8m 0d	2l 7m 12d	1l 10m 5d	2l 6m 18d	1l 7m 18d
2002	2l 4m 30d	2l 10m 21d	2l 6m 23d	2l 4m 3d	2l 3m 15d	1l 8m 3d	2l 5m 1d	1l 5m 17d
2003	1l 9m 27d	2l 3m 13d	1l 11m 7m	2l 1m 9d	1l 7m 28d	1l 2m 23d	1l 11m 23d	1l 3m 5d

Leto	Skupaj	I	II	III	IV	V	VI	VII
2004	1l 8m 18d	2l 1m 11d	1l 9m 25d	2l 1m 9d	1l 7m 10d	1l 2m 11d	1l 9m 21d	1l 3m 27d
2005	1l 10m 2d	2l 3m 9d	1l 11m 26d	2l 5m 14d	1l 8m 22d	1l 3m 18d	1l 10m 16d	1l 4m 15d
2006	2l 0m 7d	2l 6m 7d	2l 2m 6d	2l 10m 20d	1l 10m 25d	1l 5m 6d	1l 11m 1d	1l 5m 7d
2007	2l 1m 26d	2l 8m 2d	2l 3m 18d	3l 0m 27d	2l 0m 26d	1l 6m 0d	2l 0m 11d	1l 6m 11d
2008	2l 0m 2d	2l 5m 18d	2l 0m 14d	2l 7m 17d	1l 10m 19d	1l 5m 5d	2l 0m 27d	1l 5m 11d
2009	1l 5m 19d	1l 10m 17d	1l 6m 5d	1l 10m 27d	1l 4m 0d	1l 0m 26d	1l 5m 2d	1l 0m 27d
2010	1l 6m 22d	1l 11m 22d	1l 7m 25d	2l 0m 8d	1l 5m 4d	1l 2m 3d	1l 5m 4d	1l 1m 10d

Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2010.

Če pogledamo podatke o trajanju nezaposlenosti po stopnjah izobrazbe, lahko v povprečju rečemo, da so v preučevanjem obdobju hitreje prišli do zaposlitve tisti s IV, V in pa VII ali višjo stopnjo izobrazbe. V najboljšem položaju so bili tisti s VII ali višjo stopnjo izobrazbe.

Če primerjamo razlike v spolu, lahko ugotovimo, da so bile pri najvišjih stopnjah izobrazbe v prednosti ženske, ki so bile v povprečju v proučevanem obdobju brezposelne manj časa kot enako izobraženi moški. Tudi pri šesti stopnji izobrazbe je mogoče v večini let zaznati to zakonitost, medtem ko pri nižjih stopnjah izobrazbe sistematičnih razlik ni, ponekod so razlike majhne, ali pa so eno leto so v prednosti ženske, drugo moški.

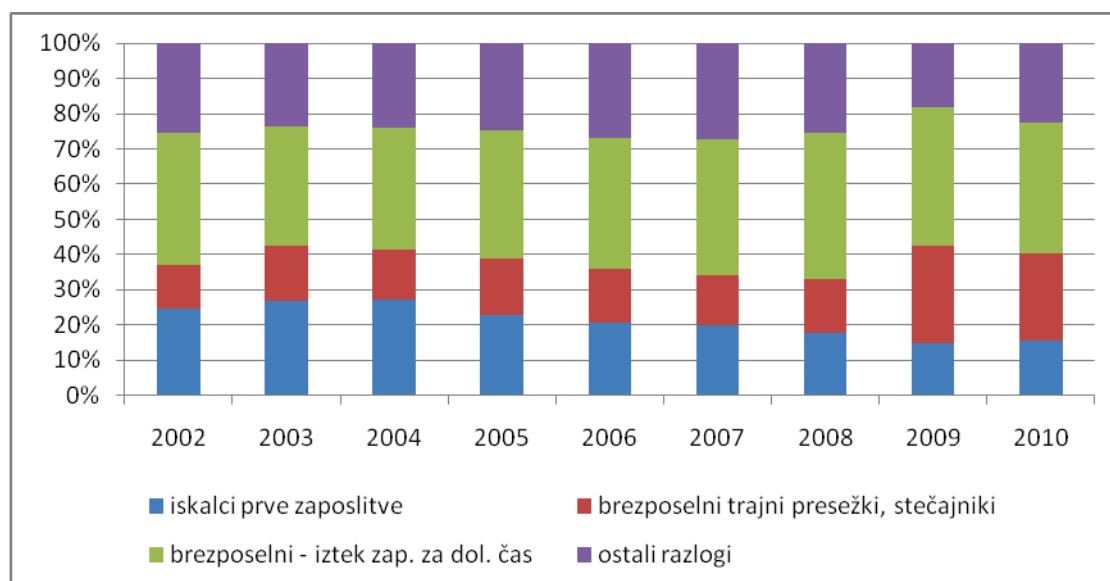
V zadnjih dveh letih, od 2008 dalje, je čas trajanja nekoliko hitreje padal pri moških (z izjemo recimo VI. stopnje izobrazbe), kar kaže na večjo izpostavljenost moških.

V naslednji točki podrobneje analiziramo prilive v stanje registrirane brezposelnosti in odlive iz nje.

1.1.5 Prilivi in odlivi v/iz registrirane brezposelnosti

Slika I.17 prikazuje gibanje strukture prilivov v brezposelnost. Od leta 2002 do 2007 ni prišlo do dramatičnih premikov pri glavnih razlogih za priliv v brezposelnost. Iskalci prve zaposlitve so leta 2002 predstavljali 24,5% vseh prilivov, do leta 2007 je ta odstotek najprej nekoliko porasel in leta 2004 dosegel 27,2%, nato pa je do 2007 upadel na 20%. Vendar pa je obdobje treh let padanja prekratko, da bi lahko z gotovostjo trdili, da se položaj iskalcev prve zaposlitve izboljšuje, upoštevati je potrebno tudi druge dejavnike, predvsem razlike v izobrazbi in možnosti zaposlitve, spolu.

Slika I.17: Prilivi v registrirano brezposelnost glede na vzrok, % vseh



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Odstotek prilivov, katerega vzrok so brezposelni trajni presežki in stečajniki, se je gibal med 12,5% (2002) in 15,8% (2005). Leta 2007 je bilo prilivov zaradi stečajev ali pa trajnih presežkov 14,1% vseh prilivov. Delež je razmeroma konstanten, je pa precej odvisen od trenutne gospodarske situacije in pa zelo odvisen od morebitnega

stečaja kakšnega večjega podjetja. Največji delež vseh prilivov, okoli 34-40%, predstavljajo tisti, ki se jim je iztekla zaposlitev za določen čas. Njihov delež je od leta 2003 naraščal, pri čemer je ta trend seveda povezan s tem, da se povečuje tudi odstotek zaposlitev za določen čas. V letih 2009 in 2010 se je zaradi krize povečal delež brezposelnih trajnih presežkov in stečajnikov, zmanjšal pa se je delež brezposelnih iz ostalih razlogov. V Tabeli P8 v Prilogah je prikazano tudi število po posameznih kategorijah.

Tabela I.8: Odlivi iz registrirane brezposelnosti

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ODLIV I.-XII.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ZAPOSLOTITVE	56,7	51,6	53,8	58,2	55	58,9	57,1	57,8	59,5
šli v prvo zaposlitev	11,7	10,5	11,9	11,9	10,7	11,5	10,2	7,2	7,8
brezposelni trajni presežki, stečajniki	5,9	6,6	7,8	8,7	8,3	7,6	7,2	12,9	14,1
ostale vključitve	39	34,5	34,1	37,5	36	39,8	39,6	37,7	37,5
ODLIV IZ RAZLOGOV, KI NE POMENIJO ZAPOSLOTITVE	37,1	40,5	43,9	38,1	40,4	38	37,2	33,7	33,5
PREHOD V DRUGE EVIDENCE	-	-	-	3,7	4,7	3,1	5,7	8,5	7,0
v evidenco po drugih zakonih	6,2	7,9	2,2	1,8	1,1	0,9	1,1	3,2	1,8

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Tabela I.8 prikazuje strukturo odlivov iz registrirane brezposelnosti. Največji delež odlivov, med 37,1% leta 2002 in kar 43,9% leta 2004, so predstavljali odlivi iz brezposelnosti, ki ne pomenijo zaposlitve. Ta delež je potem upadel in leta 2009 dosegal 33% vseh odlivov. Delež tistih, ki so zaposlili, je skupaj predstavljal v obdobju med 2002 in 2010 nekaj manj kot 60% vseh odlivov. Približno 10% vseh odlivov so predstavljali tisti, ki so šli v prvo zaposlitev, okoli 40% pa ostale vključitve.

V letih 2009 in 2010 je upadel delež tistih, ki so našli prvo zaposlitev, narasel pa je delež brezposelnih trajnih presežkov in stečajnikov. V Tabeli P8 v Prilogah je prikazano tudi število po posameznih kategorijah.

Tabela I.9 in Tabela I.10 prikazujeta stopnje rasti prilivov in odlivov po posameznih kategorijah od leta 2003 do 2010.

Tabela I.9: Letne stopnje rasti prilivov v registrirano brezposelnost glede na vzrok, 2003-2010, v %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PRILIV I.-XII.	7,9	1,4	-1,2	-4,4	-18,5	-3,8	61,7	-4,6
iskalci prve zaposlitve	18,7	2,2	-16,6	-14,1	-20,7	-15,1	35,8	-1,2
brezposelni trajni presežki, stečajniki	32,7	-5,4	9,4	-7,1	-25,4	3,7	194,5	-14,6
brezposelni - iztek zap. za dol. Čas	-1,4	2,6	4,4	-3,4	-15,3	4,2	53,3	-9,5
ostali razlogi	-1,1	3,2	1,8	4,8	-17,2	-10,4	14,6	18,3

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Trendi na področju odlivov so skladni s trendi o upadanju brezposelnosti. Od leta 2006 je tako mogoče opaziti precejšen upad prilivov, sploh v letu 2007, ko je glede na prejšnje leto število iskalcev prve zaposlitve in število brezposelnih trajnih presežkov upadlo za več kot 20%. V letu 2009 je glede na prejšnje leto zaradi krize mogoče opaziti izrazit porast v vseh kategorijah, najbolj izrazito pa je poraslo število brezposelnih trajnih presežkov in stečajnikov, in sicer za skoraj 200%. V letu 2010 se je povečal priliv med brezposelne zaradi ostalih razlogov.

Tabela I.10: Letne stopnje rasti odlivov iz registrirane brezposelnosti glede na vzrok, 2003-2010, v %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ODLIV I.-XII.	6,3	3,0	-8,2	12,9	-20,1	-12,6	15,2	14,0
ZAPOSLOTITVE	-3,2	7,4	-0,7	6,6	-14,5	-15,2	16,5	17,4
šli v prvo zaposlitev	-4,5	16,7	-7,9	1,3	-14,3	-22,3	-19,4	25,0
brezposelni trajni presežki, stečajniki	18,4	22,3	1,8	7,4	-26,8	-16,5	105,1	25,1
ostale vključitve	-6,1	1,7	1,2	8,1	-11,7	-12,8	9,6	13,3
ODLIV IZ RAZLOGOV, KI NE POMENIJO ZAPOSLOTITVE	15,8	11,8	-20,5	19,7	-24,7	-14,5	4,4	13,4
PREHOD V DRUGE EVIDENCE				41,2	-47,3	61,2	73,2	-6,8
v evidenco po drugih zakonih	35,4	-70,6	-27,2	-27,8	-36,3	5,3	235,0	-34,5

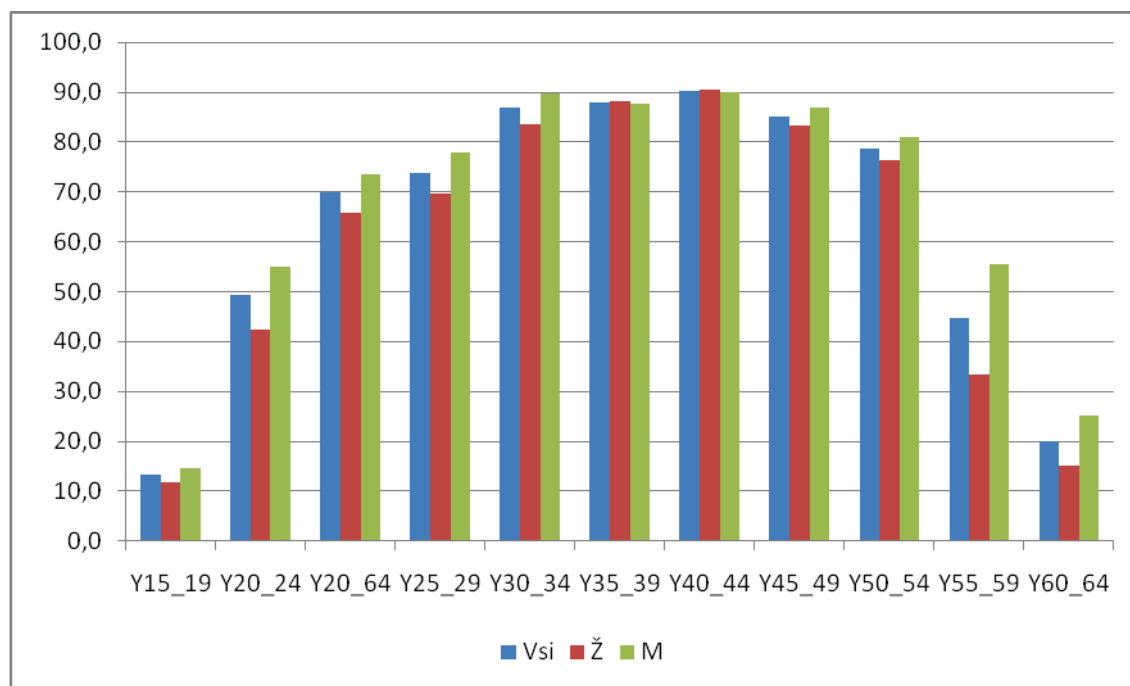
Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

Tabela I.10 prikazuje gibanje odlivov iz registrirane brezposelnosti po posameznih kategorijah. Najbolj izstopa leto 2009, ko se je izjemno povečalo število tistih, ki so prešli v druge evidence, kar za 235%. Povečalo pa se je tudi število odlivov zaradi zaposlitve trajnih presežkov in stečajnikov, in sicer za 105%. V letu 2010 lahko zaznamo pozitivne trende predvsem na področju zaposlovanja tistih, ki šele vstopajo na trg dela (prve zaposlitve). Za 13,4% pa se je povečalo število tistih, ki so prenehali z iskanjem zaposlitve in prešli med neaktivno prebivalstvo.

1.1.6 Starostna in spolna struktura zaposlenih

Starostno in spolno strukturo delovno aktivnega prebivalstva je mogoče razbrati iz stopenj zaposlenosti po posameznih starostnih razredih. Anketni podatki so povzeti po Eurostatu (2011).

Slika I.18: Stopnje zaposlenosti po posameznih starostnih razredih v četrtem kvartalu 2010, v %



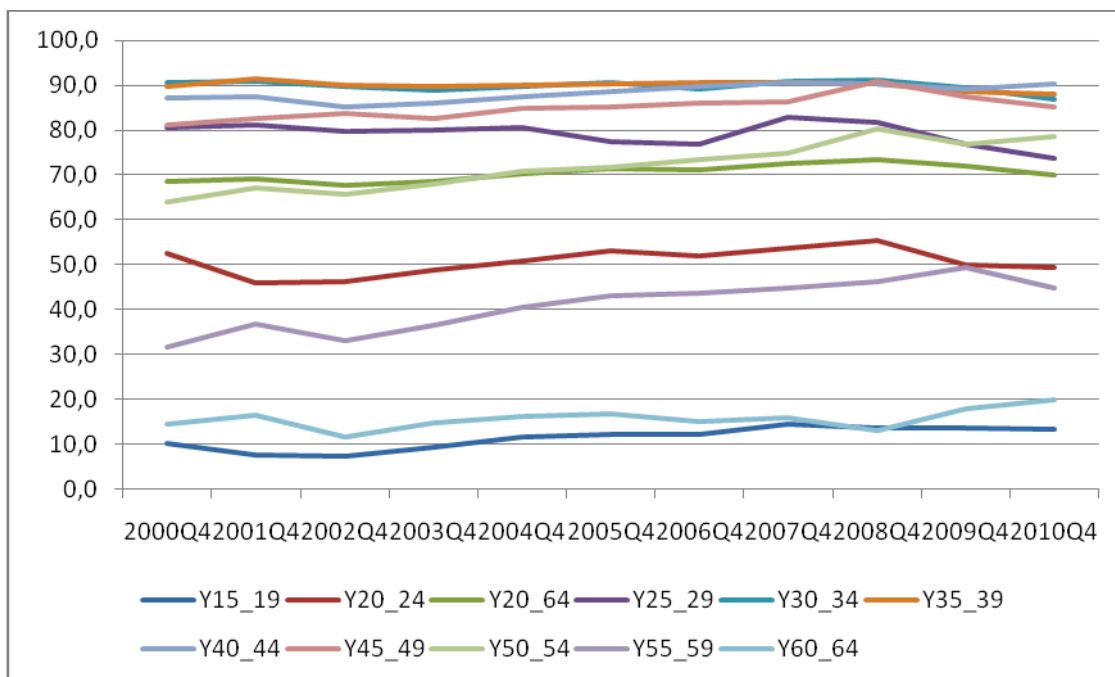
Vir: Eurostat, 2011.

Slika I.18 prikazuje stopnje zaposlenosti po posameznih starostnih razredih za ženske, moške in pa za celotno populacijo za leto 2010 (četrti kvartal). Podrobni podatki od leta 2000 dalje so v Tabeli P9 v Prilogah. Stopnje zaposlenosti so najvišje v starostnih razredih 30-34 let in 40-44 let, in sicer okoli 90%, tako za moške kot tudi za ženske, pri čemer so višje za moške v razredu 30-34 let za 2-3 odstotne točke in nižje v starostnem razredu 40-44 let. Najnižje stopnje zaposlenosti so bile v letu 2010 pri starostni skupini 15-19 let, in sicer okoli 13,3% v povprečju, 11,9% za ženske in 14,7% za moške. Zaposlenost je bila najnižja v tem starostnem razredu tudi v drugih letih od vključno 2000 dalje, vendar pa je mogoče opaziti, da se je močno povečala od leta 2000, saj je v povprečju narasla z 10,1% na 14% do leta 2007, nato pa spet upadla.

Opaziti je mogoče tudi, da stopnja zaposlenosti zelo hitro pada po 49. letu, saj je bila v povprečju v letu 2010 za starostni razred 45-49 let 85,2%, že pri naslednji starostnem razredu 50-54 let pa je padla na 78,7%. Pri razredu 55-59 let pa je stopnja zaposlenosti znašala zgolj še 44,8%.

Slika I.19 prikazuje gibanje stopenj zaposlenosti po starostnih razredih od leta 2000 dalje, in sicer za celotno populacijo v povprečju.

Slika I.19: Gibanje stopenj zaposlenosti od leta 2000 do leta 2010, v %



Vir: Eurostat, 2011.

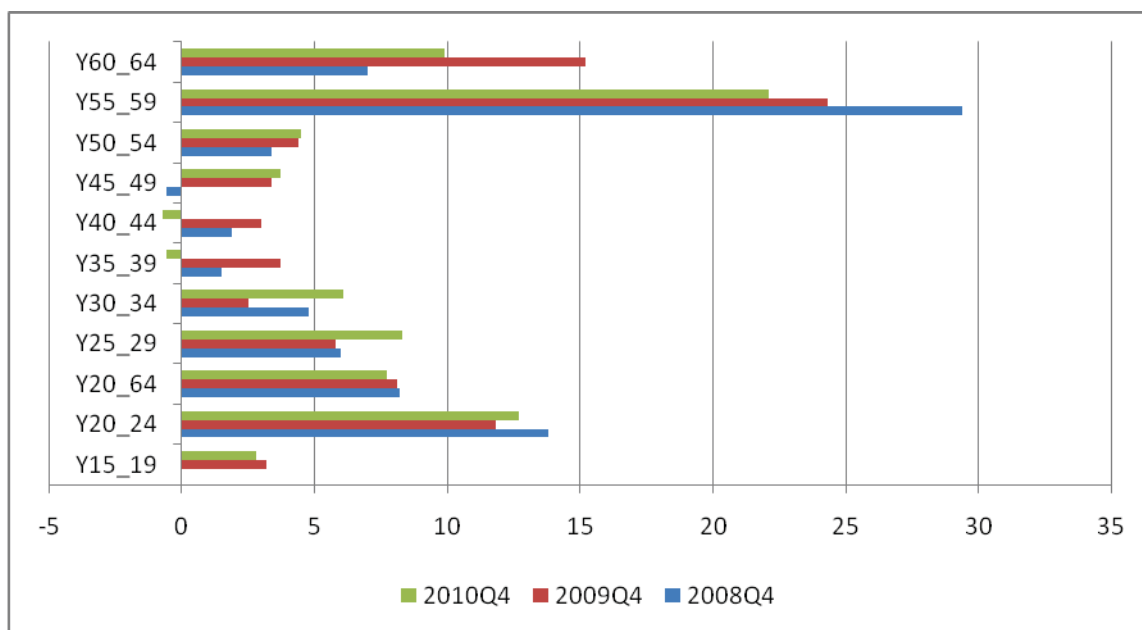
Od leta 2003 se je stopnja zaposlenosti starejših pričela povečevati, in sicer tako tistih, ki so stari med 50 in 54 let, kot tudi tistih, ki so stari med 55 in 59 let. Stopnja zaposlenosti tistih, ki so stari med 50 in 54 let, se je tako od leta 2003, ko je bila 68,1%, povečala na 78,7% v letu 2010. Stopnja zaposlenosti tistih, ki so bili stari od 55 do 59 let, pa je v istem obdobju narasla z 36% na 44,8%.

Tudi v ostalih starostnih obdobjih, razen v razredih 30-34 in 35-39 let, je bilo mogoče zaznati povečevanje stopnje zaposlenosti v obdobju 2000-2008, pri čemer so seveda razlike v napredkih med starostnimi razredi precejšnje. V letih 2009 in 2010 je v večini starostnih skupin prišlo do zmanjšanja zaposlenosti, pri čemer je iz podatkov razvidno, da se je le-ta najbolj zmanjšala pri mlajši in starejši populaciji.

Analiza stopenj zaposlenosti po spolu (Slika I.20) kaže, da je stopnja zaposlenosti žensk sistematično nižja od stopenj zaposlenosti za moške. V razredih 35-99 in 40-44 je stopnja zaposlenosti pri ženskah celo višja kot pri moških kar lahko spet povežemo z višjo nezaposlenostjo moških v zadnjih dveh letih. Višje razlike so v starostnih razredih med 20 do 24 let in 25 do 29 let, močno pa narastejo v starostnih razredih

od 50. leta dalje, v razredu 55-59 let v letu 2010 doseže razlika v stopnji zaposlenosti kar 22,1 odstotne točke.

Slika I.20: Razlika v stopnjah zaposlenosti med moškimi in ženskami
v obdobju 2008 - 2010, v % točkah



Vir: Eurostat, 2010.

Slika

I.20

in

Tabela I.11 prikazujeta gibanje razlik v stopnjah zaposlenosti med moškimi in ženskami od leta 2000 do 2010 po posameznih starostnih razredih. Razen precej sistematičnega zmanjševanja razlike v stopnjah zaposlenosti v starostnem razredu 50-54 let ni mogoče opaziti drugih sistematičnih trendov, so pa precejšnja nihanja v gibanju razlik, sploh v razredu med 25 in 29 let.

Tabela I.11: Gibanje razlik v stopnjah zaposlenosti med moškimi in ženskami (moški-ženske), 2000-2010, v odstotnih točkah

Razlike M-Ž	2000 Q4	2001 Q4	2002 Q4	2003 Q4	2004 Q4	2005 Q4	2006 Q4	2007 Q4	2008 Q4	2009 Q4	2009 Q4
Y15_19	4,2	4,9	3,3	4,5	5,4	4,6	4,1	6,8	0,0	3,2	2,8
Y20_24	8,6	10,6	8,5	14,7	13,9	6,9	9,1	14,3	13,8	11,8	12,7
Y20_64	9,9	10,1	11,1	11,1	11,2	9,9	10,8	11,0	8,2	8,1	7,7
Y25_29	6,9	2,8	3,2	6,2	8,0	7,3	13,5	8,3	6,0	5,8	8,3
Y30_34	3,0	2,7	5,1	0,8	0,5	3,0	5,1	3,7	4,8	2,5	6,1
Y35_39	0,7	4,4	3,2	4,6	3,8	4,9	4,3	7,4	1,5	3,7	-0,6
Y40_44	3,9	4,0	6,9	8,0	7,4	8,0	7,0	0,0	1,9	3,0	-0,7
Y45_49	6,3	5,0	6,5	2,8	4,8	5,3	2,9	2,2	-0,6	3,4	3,7
Y50_54	24,9	18,7	24,7	18,2	10,6	8,8	10,1	12,5	3,4	4,4	4,5
Y55_59	27,3	31,0	29,2	32,4	38,9	33,6	30,5	35,4	29,4	24,3	22,1
Y60_64	6,6	9,1	9,4	7,9	11,1	10,6	12,0	9,0	7,0	15,2	9,9

Vir: Eurostat, 2011.

1.1.7 Struktura zaposlenih po dejavnostih

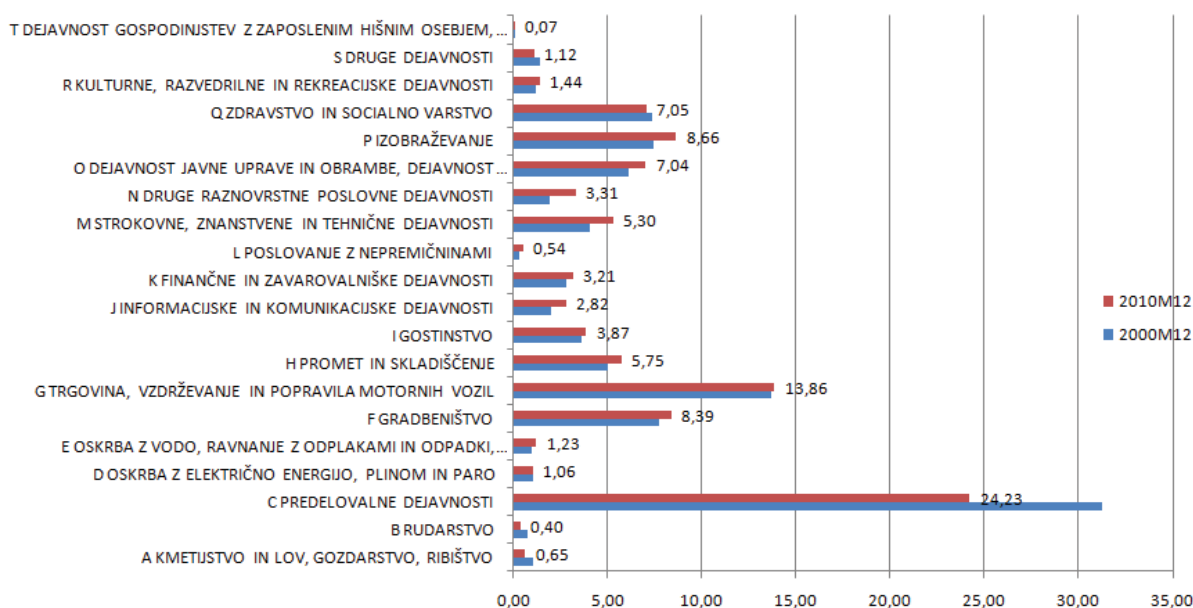
Slika

I.21,

Slika I.22 ter Tabela P10 v Prilogah prikazuje gibanje zaposlenih po dejavnostih med januarjem 2000 in decembrom 2010.

Slika I.21 prikazuje razliko med januarjem 2000 in decembrom 2010. Opaziti je mogoče, da je pomen predelovalnih dejavnosti precej upadel, saj je zaposlitev v predelovalnih dejavnostih v začetku leta 2000 imelo 31,22% vseh zaposlenih, konec leta 2010 pa le še 24,23% vseh zaposlenih. Največji porast zaposlovanja je viden v panogah prometa in skladišča, informacijskih in komunikacijskih dejavnostih, dejavnostih javne uprave ter izobraževanja.

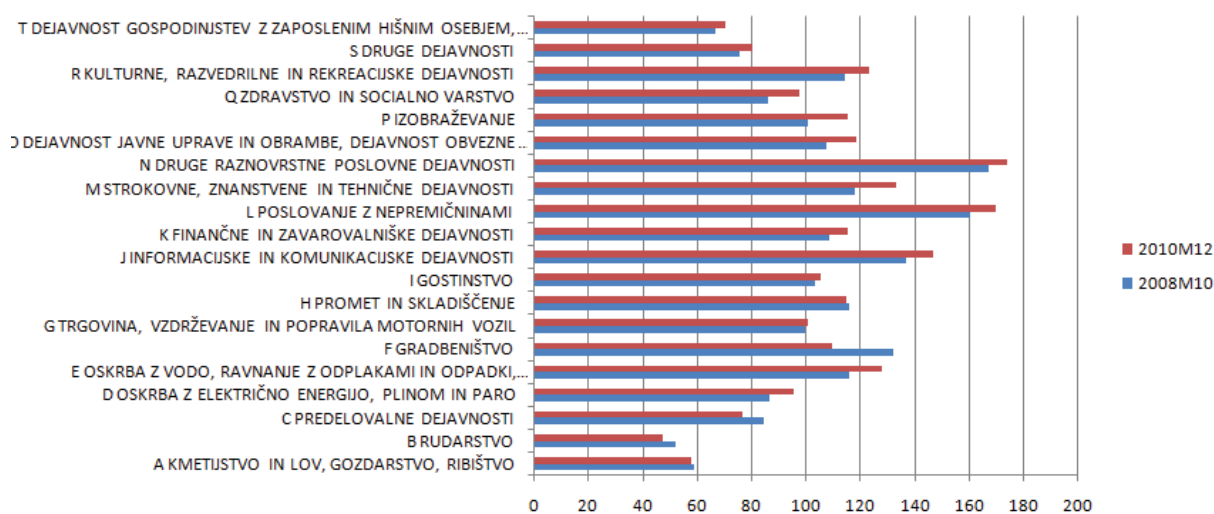
Slika I.21: Odstotek zaposlenih v posamezni dejavnosti med vsemi zaposlenimi v posameznem obdobju, primerjava 2000 in 2010



Vir: Statistični urad RS, 2011.

Slika I.22 primerja stanje po panogah po številu zaposlenih glede na izhodišče, januar 2000. Poudarek je na analizi posledic krize, saj primerja indeks števila zaposlenih glede na izhodišče v oktobru 2008, ko je bila brezposelnost najnižja, s podatkom za december 2010. Opaziti je mogoče močan upad v gradbeništvu, predelovalni dejavnosti in rudarstvu.

Slika I.22: Indeks števila zaposlenih decembra 2010 glede na januar 2000 in indeks števila zaposlenih oktobra 2008 glede na januar 2000 po dejavnostih



Vir: Statistični urad RS, 2011.

Tabela I.12 in Slika I.23 prikazujeta gibanje v vseh dejavnostih, in sicer indeks števila zaposlenih v posameznem izbranem mesecu glede na izhodišče, januar 2000.

Iz podatkov je mogoče razbrati negativni trend v kmetijstvu, kjer je v desetih letih slabih 40% manj zaposlenih, v rudarstvu skoraj 50% manj, v predelovalnih dejavnostih pa okoli 20% manj zaposlenih kot januarja 2000. Pozitivne trende zaposlovanja pa izkazujejo druge raznovrstne poslovne dejavnosti, kjer se je od januarja 2000 do decembra 2010 zaposlenost povečala za 80%, informacijske in komunikacijske tehnologije, kjer je 50% več zaposlenih, nepremičnine, kjer je 78% več zaposlenih ter številne druge, tudi javna uprava ter javna podjetja. Podrobnejši podatki so na voljo v Tabeli P11 v Prilogah.

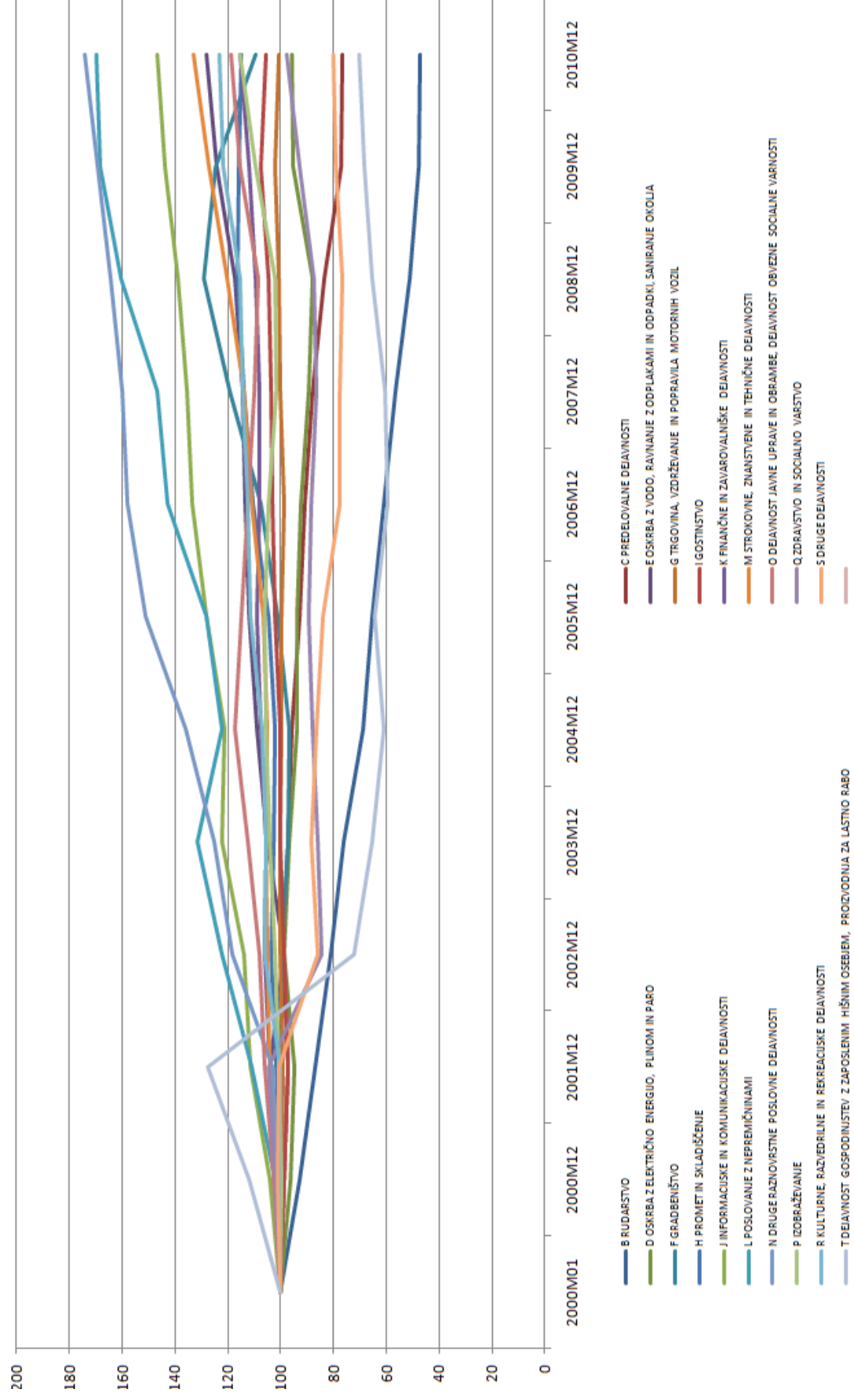
Tabela I.12: Indeks števila zaposlenih v izbranem mesecu glede na januar 2000 (januar 2000=100)

Leto, mesec	2000M01	2000M12	2001M12	2002M12	2003M12	2004M12	2005M12	2006M12	2007M12	2008M12	2009M12
A KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO	100	96,5	86,0	88,0	82,8	76,0	72,1	63,9	59,8	57,3	58,7
B RUDARSTVO	100	92,9	87,0	81,0	76,1	68,8	65,3	60,8	56,4	51,0	47,9
C PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	100	98,7	97,1	99,2	97,3	95,7	92,6	90,7	88,0	83,6	77,0
D OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO	100	96,2	94,7	98,9	96,6	93,8	94,0	92,1	89,4	87,8	95,2
E OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA	100	102,8	104,3	98,7	105,1	109,2	112,2	113,5	114,3	117,3	124,1
F GRADBENIŠTVO	100	100,8	99,9	99,9	97,2	96,8	101,3	107,5	119,4	129,0	124,5
G TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL	100	99,7	99,4	100,3	100,3	99,9	99,6	98,7	100,2	100,6	101,9
H PROMET IN SKLADIŠČENJE	100	100,3	101,8	103,5	102,8	102,1	104,5	110,3	114,1	116,3	115,7
I GOSTINSTVO	100	98,6	97,5	98,9	100,1	100,4	102,2	103,0	103,5	104,4	107,4
J INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI	100	104,0	111,2	113,7	122,1	121,4	128,3	133,6	135,3	138,9	143,7
K FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI	100	101,7	103,9	106,1	105,8	107,7	108,8	108,2	107,8	109,7	112,2
L POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI	100	102,3	111,0	122,4	131,6	122,3	128,0	142,6	146,7	160,3	168,4
M STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI	100	102,4	103,9	105,0	105,5	105,3	106,7	111,1	114,1	120,0	127,0

Leto, mesec	2000M01	2000M12	2001M12	2002M12	2003M12	2004M12	2005M12	2006M12	2007M12	2008M12	2009M12
N DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI	100	101,4	103,3	118,3	125,0	136,0	151,3	157,9	159,9	164,3	169,7
O DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI	100	102,6	105,9	107,9	112,5	117,3	115,0	112,6	109,8	108,3	115,7
P IZOBRAŽEVANJE	100	99,5	100,5	102,2	104,2	105,5	106,1	104,6	101,4	101,9	109,7
Q ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO	100	102,1	104,4	84,7	86,1	88,0	89,2	88,6	86,4	87,4	92,7
R KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI	100	100,5	100,4	106,1	105,8	107,3	111,4	112,5	114,2	115,3	121,7
S DRUGE DEJAVNOSTI	100	101,2	100,5	86,0	88,6	86,4	84,1	77,8	77,6	76,6	78,7
T DEJAVNOST GOSPODINJSTEV Z ZAPOSLENIM HIŠNIM OSEBJEM, PROIZVODNJA ZA LASTNO RABO	100	111,7	127,8	72,3	65,5	61,2	64,2	59,7	60,4	65,6	68,7

Vir: SURS, 2011.

Slika I.23: Indeks zaposlenosti po dejavnostih glede na januar 2000 (januar 2000=100)



Vir: Statistični urad RS, 2011.

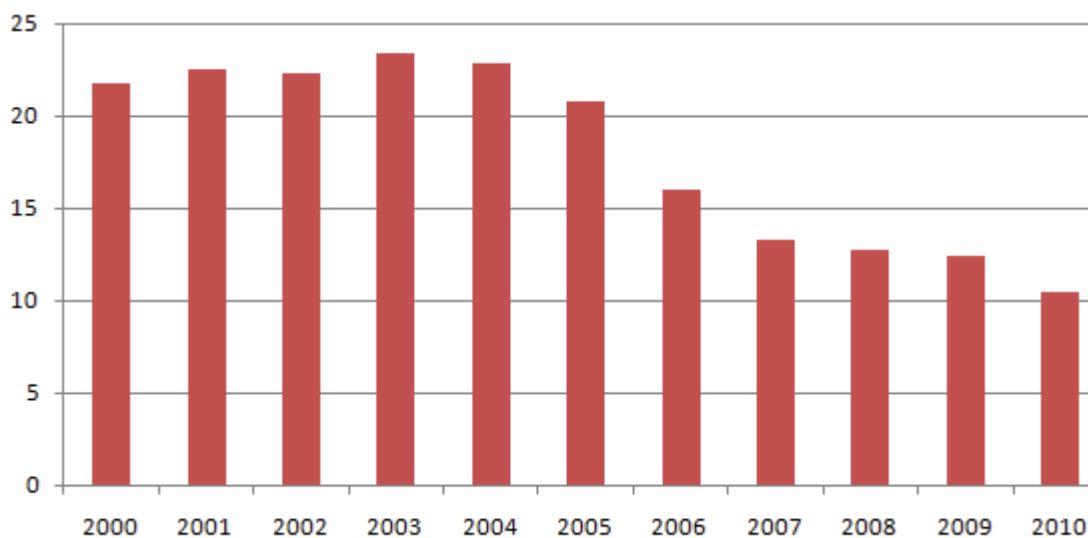
1.2 *Položaj mladih na trgu dela*

Mladi so na trgu dela ena od bolj ogroženih skupin. Podatki žal kažejo, da so poleg žensk in starejših ter invalidov tista skupina, ki jo zaznamujejo višje stopnje nezaposlenosti in/ali manj ugodni pogoji zaposlitve na trgu dela. V nadaljevanju predstavljamo nekaj osnovnih podatkov o mladih na trgu dela v Sloveniji.

1.2.1 Osnovni podatki o brezposelnosti mladih

Slika I.24 prikazuje gibanje odstotka mladih brezposelnih med vsemi brezposelnimi. Opaziti je mogoče, da se je po letu 2000 začel odstotek mladih med vsemi brezposelnimi povečevati in vrh dosegel leta 2003, ko je bilo v celotni strukturi brezposelnih kar 23,4% mlajših od 26 let. V obdobju od leta 2000-2003 je število brezposelnih upadalo, vendar trend ni bil enako izrazit pri vseh starostnih skupinah. Po letu 2005 je delež mladih v celotni strukturi brezposelnih začel upadati, najnižjo vrednost (10,4%) pa dosegel leta 2010. Poudariti moramo, da to ni bil rezultat boljše zaposljivosti, temveč drastičnega povečevanja brezposelnih v ostalih starostnih skupinah.

Slika I.24: Odstotek brezposelnih, ki so stari do 26 let, med vsemi brezposelnimi



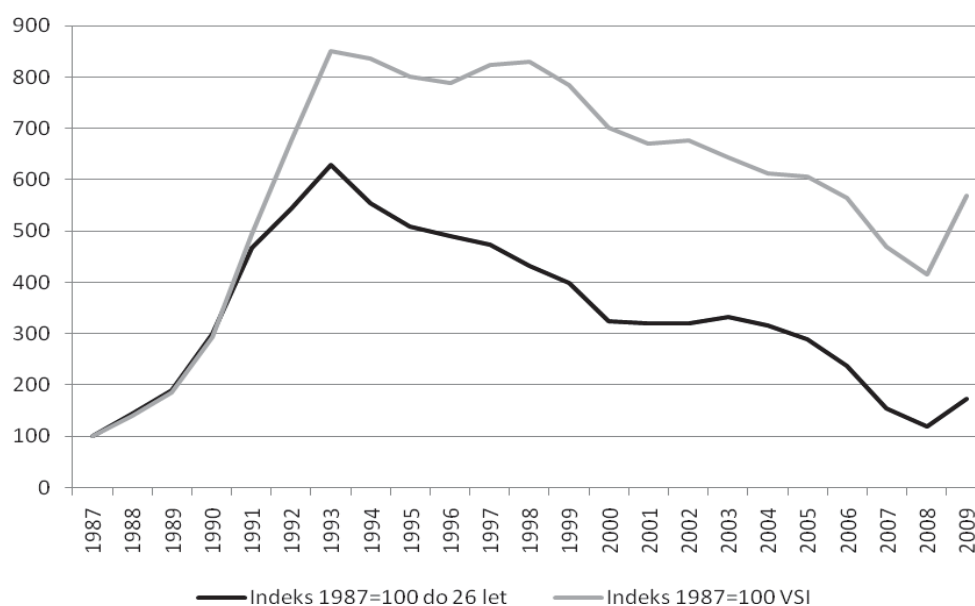
Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2011.

Na zniževanje deleža mladih v celotni brezposelnosti je v proučevanem obdobju pomemben vpliv imelo predvsem podaljševanje šolanja in povečan vpis v terciarno izobraževanje. Število diplomantov terciarnega izobraževanja se je v obdobju 1990–2010 izjemno povečalo. Do leta 2010 se je število vseh diplomantov v primerjavi z letom 1996 podvojilo, v primerjavi z leti pred 1990 pa kar potrojilo. Leta 1990 je študij končalo 6.538 diplomantov, nato pa se je ta številka z leti počasi začela zviševati. Med letoma 2001 in 2003 število diplomantov naraslo za 20 odstotkov, med letoma 1995 in 2003 pa kar za 192 odstotkov. Največji indeks rasti po letih zasledimo v letu 2002, ko se je število diplomantov v primerjavi s predhodnim letom povečalo za kar 22 odstotkov (Statistični letopis 2008, str. 129).

Gibanje deleža mladih brezposelnih med vsemi brezposelnimi je seveda tudi pod močnim vplivom gibanja števila ostalih starostnih skupin, zato ta upad deleža ni nujno dober indikator dejanskega dogajanja med mladimi na trgu dela. Slika 25 prikazuje gibanje indeksa števila mladih brezposelnih glede na leto 1987, ko je bilo med 15200 brezposelnimi približno 7600 mladih. Nato se je število mladih brezposelnih skokovito povečalo, povečevalo pa se je seveda tudi število vseh brezposelnih, pri čemer se je število vseh brezposelnih povečalo bolj, kar je tudi v skladu s podatki, ki jih prikazuje

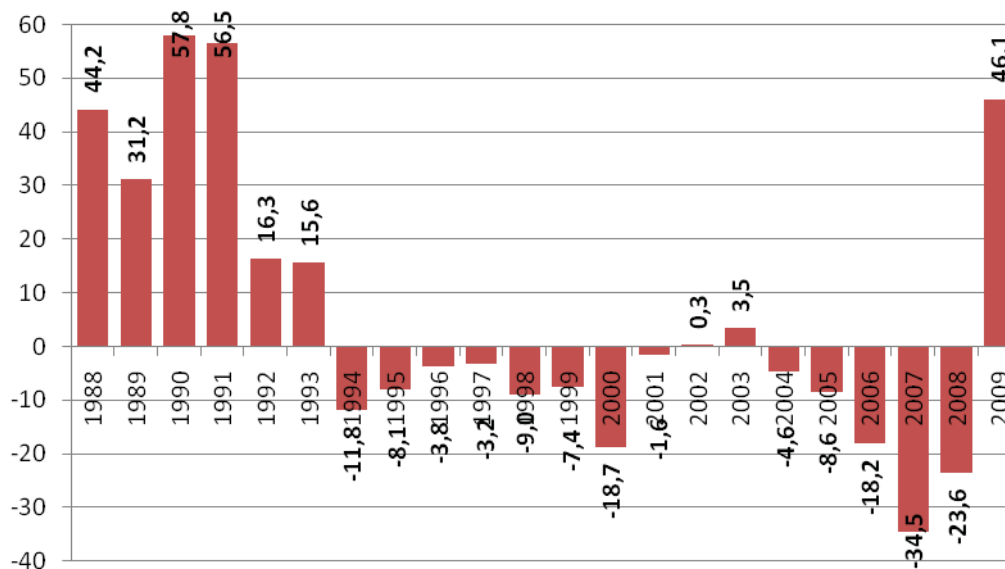
Slika **I.25**: nakazano je upadanje deleža mladih med vsemi brezposelnimi. Hkrati pa je mogoče opaziti tudi to, da je gibanje števila mladih in števila vseh brezposelnih zelo podobno.

Slika I.25: Indeks števila mladih brezposelnih (do 26 let) in vseh brezposelnih, 1987=100



Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2010.

Slika I.26: Stopnje rasti števila mladih brezposelnih (do 26 let) med leti 1988 in 2009



Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2010.

Število mladih brezposelnih je upadalo od leta 1993, ko je začelo upadati tudi število vseh brezposelnih. Število vseh brezposelnih je sicer ponovno naraslo v drugi polovici devetdesetih, vendar pa število mladih temu ni sledilo. Rahel porast je mogoče zabeležiti v letih 2002 in 2003 (Slika I.26). Po letu 2003, predvsem od leta 2005 začela hitro upadati, saj je tudi sicer celotna brezposelnost začela hitro padati. Trenutna gospodarska kriza pa je žal vplivala negativno na brezposelnost, tako celotno kot tudi brezposelnost mladih, ker je ta v letu 2009 glede na leto prej narasla za kar 46%.

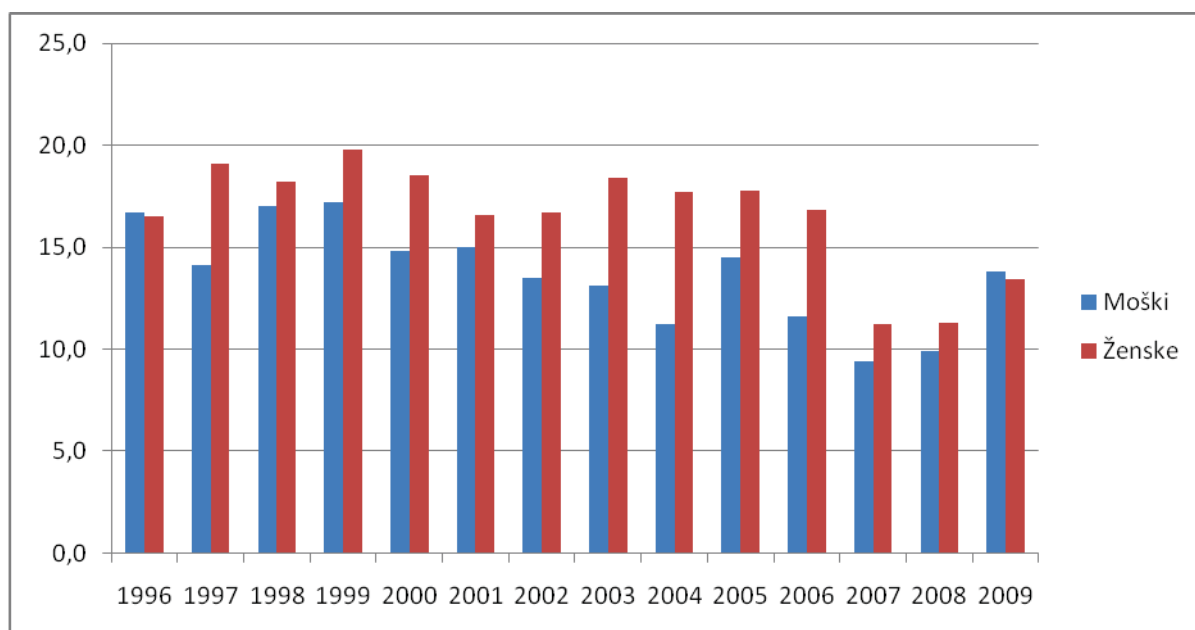
1.2.2 Strukturne značilnosti brezposelnosti mladih

Pomembne strukturne značilnosti brezposelnih mladih lahko razberemo, če primerjamo brezposelnost po spolu in izobrazbi.

Slika I.27 prikazuje brezposelnost mladih žensk in moških, pri čemer so zajeti mladi med 15 in 24 letom starosti, vir zajetja pa predstavlja Anketa o delovni sili.

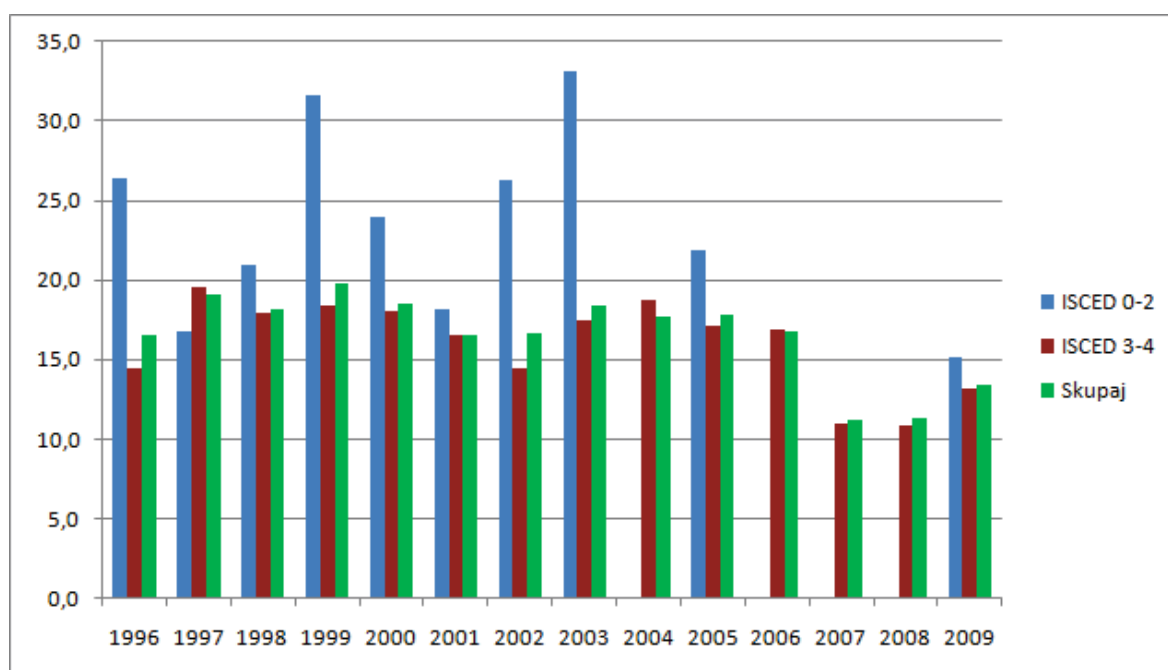
Strukturne značilnosti po spolu kažejo na višjo in bolj perečo problematiko brezposelnosti mladih žensk, katerih stopnja brezposelnosti je bistveno upadla vse do leta 2007, ko je Slovenija beležila najvišje stopnje gospodarske rasti. V letu 2009 je stopnja brezposelnih mladih moških prvič presegla stopnjo brezposelnih žensk, kar lahko povežemo s pojavom ekonomske in finančne krize, ki je relativno bolj prizadela podjetja iz predelovalne dejavnosti, v katerih so bili povečini zaposleni moški.

Slika I.27: Spolna struktura mladih brezposelnih (od 15 do 24 let) med leti 1996 in 2009



Vir: Eurostat, 2010.

Slika I. 28: Izobrazbena struktura mladih brezposelnih (od 15 do 24 let) med leti 1996 in 2009



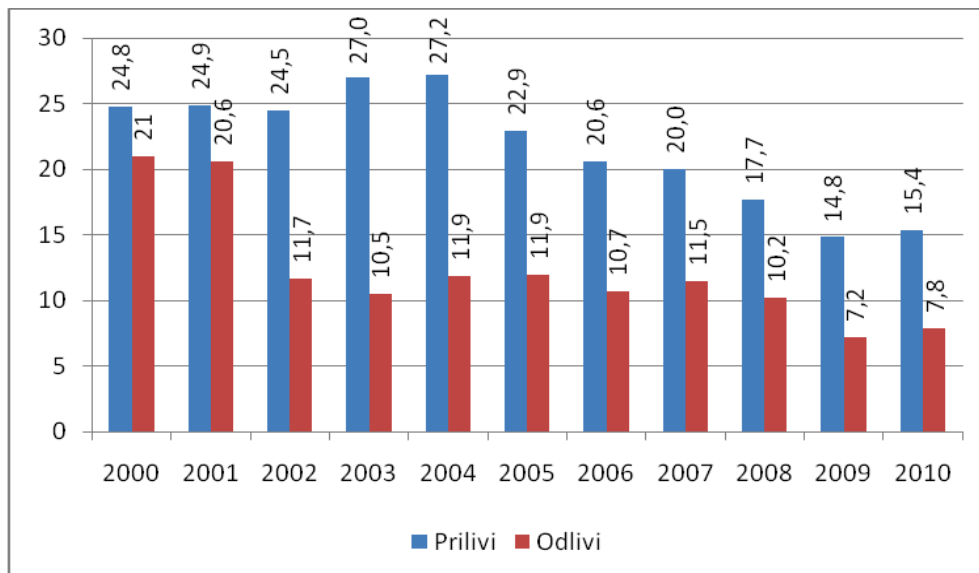
Vir: Eurostat, 2010.

Izobrazbena struktura mladih brezposelnih (Slika I. **28**) kaže na izjemno pereč problem zaposlovanja mladih, ki po klasifikaciji ISCED dosegajo stopnje izobrazbe med 0 in 2. To zajema nedokončano osnovnošolsko, dokončano osnovnošolsko in nižjo srednješolsko izobrazbeno raven. V letu 2003 je bila brezposelnost med mladimi, ki so iz sistema izobraževanja izstopili s poklicno izobrazbo (ali manj) preko 30 odstotkov. Stopnje brezposelnosti mladih s končano srednješolsko izobrazbo (raven izobrazbe dosega ISCED 3 ali 4) so bile na ravni povprečne brezposelnosti mladih v starostni skupini od 15 do 24 let. Na žalost podatka o stopnji brezposelnosti za to starostno skupino za mlade s končano univerzitetno ali visokošolsko izobrazbo ni, saj je pri starosti do 24 let veliko mladih še v procesu izobraževanja na univerzah ali samostojnih visokošolskih zavodih. O brezposelnosti mladih diplomantov zato poročamo v posebnem podpoglavju (3.5), kajti zajetje podatkov ne predstavlja Anketa o delovni sili, prav tako pa je starostno obdobje drugačno - od 25 do 30 let.

1.2.3 Prilivi in odlivi iz brezposelnosti in trajanje brezposelnosti pri mladih

Prilive in odlive mladih brezposelnih lahko spremljamo samo s pomočjo podatkov o novo prijavljenih iskalcih prve zaposlitve in vključenih v prve zaposlitve. Če pogledamo najprej prilive pri iskalcih prve zaposlitve med vsemi prilivi, lahko vidimo, da so ti narasli od leta 2002 do 2004, in sicer je bilo do leta 2002 med vsemi prilivi dobrih 24% tistih, ki so iskali prvo zaposlitev. Leta 2004 je ta odstotek narasel na dobrih 27, nato pa že naslednje leto močno upadel in upadal do leta 2009. V letu 2010 se je delež iskalcev prve zaposlitve ponovno povečal. Upadanje deleža po letu 2007 ne pomeni, da se je zmanjševalo število iskalcev prve zaposlitve. Delež je upadal predvsem zato, ker je močno naraslo število brezposelnih iz ostalih razlogov. Povedano potrjuje tudi Slika 29. Odstotek odliva prvih iskalcev zaposlitve med vsemi je bil do leta 2001 na ravni okoli 20 odstotkov, nato se je zmanjšal na okoli 11% in upadel na 7% v letih 2009 in 2010.

Slika I.29: Odstotek priliva in odliva iz registrirane brezposelnosti v prvo zaposlitev med vsemi odlivi iz registrirane brezposelnosti v Sloveniji od leta 2000 do 2010



Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2011.

1.2.4 Regionalne razlike v brezposelnosti mladih

Tabela I.**13** prikazuje število brezposelnih mladih do 18, med 18 in 25 let, do 25 let in vse brezposelne v letu 2010 po območnih službah Zavoda za zaposlovanje RS.

Tabela I.13: Regionalne značilnosti brezposelnosti mladih v letu 2010

URAD ZA DELO	DO 18	18 DO 25	DO 25	SKUPAJ	ODSTOTEK MLADIH MED VSEMI BREZPOSELNIMI
OS Celje	14	1355	1369	10727	12,8
OS Koper	3	463	466	5250	8,9
OS Kranj	4	586	590	7038	8,4
OS Ljubljana	14	1961	1975	22902	8,6
OS Maribor	5	1789	1794	14886	12,1
OS Murska Sobota	16	1111	1127	10100	11,2
OS Nova Gorica	3	290	293	3949	7,4
OS Novo mesto	32	461	493	4500	11,0
OS Ptuj	3	683	686	4769	14,4
OS Trbovlje	3	412	415	3207	12,9
OS Velenje	6	1042	1048	7209	14,5
Skupaj	103	10153	10256	94537	10,8

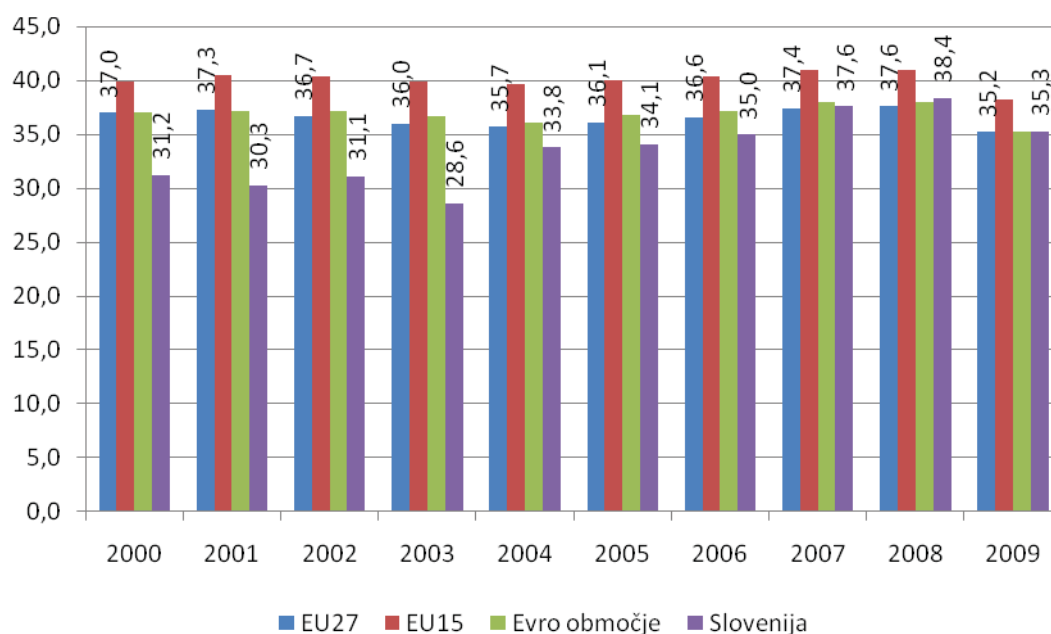
Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

1.2.5 Položaj mladih na trgu dela v primerjavi z EU

Položaj mladih na trgu dela se spreminja tako v Sloveniji kot tudi ostalih državah Evropske unije. Zaposlenost mladih je pomemben pokazatelj ureditve trga dela. V Sloveniji smo v preteklosti beležili nižjo stopnjo zaposlenosti mladih (15–24 let) kot je povprečje EU, kar je posledica visoke vključenosti mladih v izobraževanje v tej starostni skupini.

V letu 2007 je prišlo do zasuka, saj je stopnja zaposlenosti mladih v Sloveniji znašala 37,6 %, evropsko povprečje (EU-27) pa je bilo 37,4. V letu 2009 pa je mogoče znova zaznati upad zaposlenosti mladih, kar je povezano s krizo in večjim interesom mladih, da se izobražujejo, ker delovnih mest ni (Slika I.30).

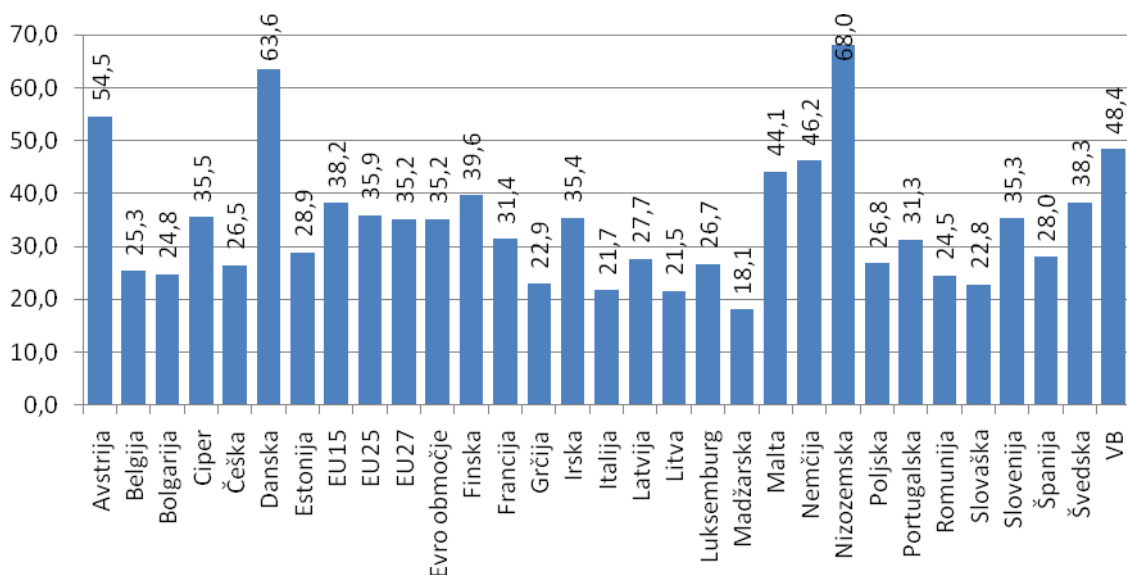
Slika I.30: Stopnja zaposlenosti mladih (15-24) v EU in v Sloveniji od leta 2000 do 2009



Vir: Eurostat, 2010.

Slika I.31 prikazuje stopnjo zaposlenosti mladih v državah EU v letu 2009. Najvišjo stopnjo zaposlenosti mladih ima z 68% Nizozemska, sledijo Danska, Avstrija, Velika Britanija, Malta in Nemčija. Zaposlenost mladih v Sloveniji je bila v letu 2009 35,3%, kar je praktično enako povprečju EU-27, ki je bilo v letu 2009 35,2%. Zaposlenost mladih se med državami razlikuje zaradi več razlogov, predvsem zaradi različnih institucionalnih okvirov (šolstvo, delovanje trga dela) ter gospodarskih trendov.

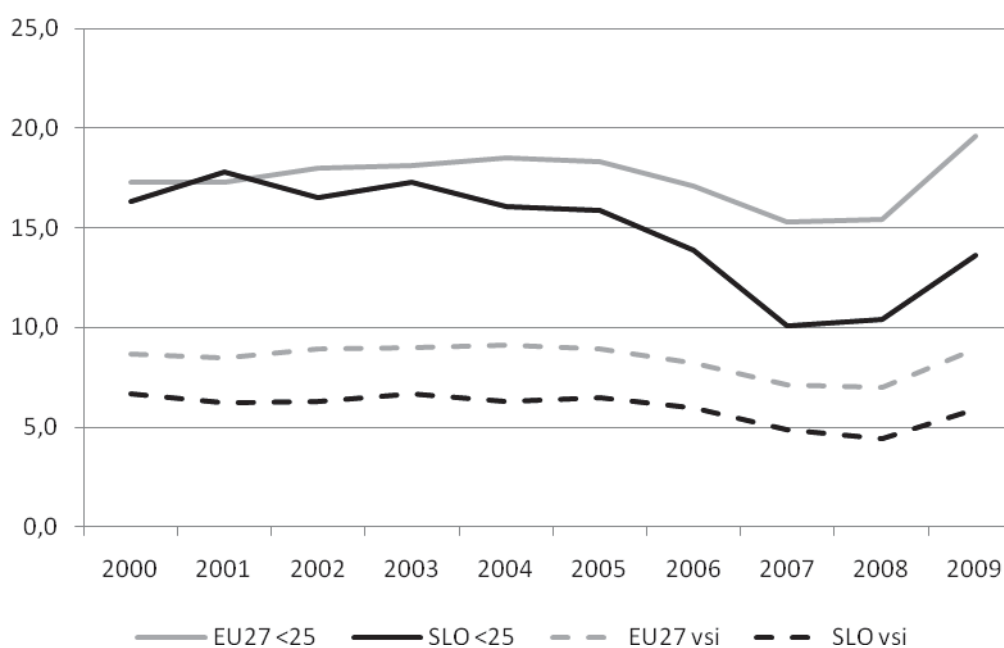
Slika I.31: Stopnja zaposlenosti mladih (15-24 let) v državah EU v letu 2009, v %



Vir: Eurostat, 2010.

Slika I.32 prikazuje stopnjo brezposelnosti mladih do 25 let, povprečno stopnjo brezposelnosti v Sloveniji in povprečje v državah EU-27.

Slika I.32: Stopnja brezposelnosti mladih do 25 let in vseh v EU in v Sloveniji, 2000-2009



Vir: Eurostat, 2010.

Kljub nizki stopnji zaposlenosti je pri starostni strukturi brezposelnosti v preteklosti najbolj izstopala stopnja mladinske brezposelnosti (starostna skupina od 15 do 24 let). Najvišjo stopnjo mladinske brezposelnosti smo v zadnjem desetletju beležili leta 1998, ko je ta znašala več kot 18 %. Omenjena stopnja se je po tem letu znižala, leta 2001 je znašala 16,6 %, pet let kasneje pa 14,7 %. Za mlade ženske je bila ta stopnja vseskozi še nekoliko višja. Leta 2008 je v zadnjem četrletju stopnja mladinske brezposelnosti znašala 11,1% (Aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili, 2004, 2005, 2006, 2008, Statistični letopis 2008, str. 131). Če primerjamo povprečne stopnje brezposelnosti starostne skupine 24-30 let med evropskimi državami, ugotovimo, da ima Slovenija nižjo stopnjo kot pa je povprečje EU. V letu 2007, kar je zadnje leto pred krizo, je povprečna stopnja mladinske brezposelnosti v EU znašala skoraj 15 %, leto prej 16,2 %, leta 2005 pa je bila 17,3 %. Najnižjo stopnjo brezposelnosti so v letu 2007 imele Nizozemska (5,9 %) , Norveška (7,3 %) in Danska (7,9 %) (Eurostat Yearbook, 2008, str. 260).

Gospodarska kriza je prizadela tudi mlade, zato so stopnje brezposelnosti mladih narasle, pri čemer pa se razmerje med državami ni bistveno spremenilo, še vedno je brezposelnost mladih nizka na Nizozemskem in v Avstriji (

Tabela I.**14**).

Tabela I.14: Stopnja brezposelnosti mladih v državah EU v letu 2010

DRŽAVA	2000	2007	2009	2010
Avstrija	5,3	8,7	10,0	8,8
Belgija	16,7	18,8	21,9	22,4
Bolgarija	33,7	15,1	16,2	23,2
Ciper	10,1	10,1	14,0	17,8
Češka	17,8	10,7	16,6	18,3
Danska	6,2	7,9	11,2	13,8
Estonija	24,4	10,0	27,5	32,9
Evro območje	15,4	14,8	19,4	20,1
Finska	21,4	16,5	21,5	21,4
Francija	19,6	19,6	23,3	23,3
Grčija	29,1	22,9	25,8	32,9
Irska	6,7	8,9	24,4	27,8
Italija	27,0	20,3	25,3	27,8
Latvija	21,4	10,7	33,6	34,5
Litva	30,6	8,2	29,2	35,1
Luksemburg	6,6	15,6	16,9	16,1
Madžarska	12,4	18,0	26,5	26,6
Malta	13,7	13,8	14,3	12,9
Nemčija	7,5	11,1	10,4	9,1
Nizozemska	5,7	5,9	6,6	8,7
Poljska	35,1	21,7	20,6	23,7
Portugalska	8,6	16,6	20,0	22,4
Romunija	20,0	20,1	20,8	22,1
Slovaška	36,9	20,3	27,3	33,6
Slovenija	16,3	10,1	13,6	14,7
Španija	24,3	18,2	37,8	41,6
Švedska	10,5	19,1	25,0	25,2
VB	12,2	14,3	19,1	19,6
EU-27	17,3	15,3	19,6	20,6

Vir: Eurostat, 2011.

Tabela I.15: Stopnja brezposelnosti mladih po spolu v EU-27 in Sloveniji med 2000 in 2010

OBMOČJE	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Skupaj											
EU-27	17,3	17,3	18,0	18,1	18,5	18,3	17,1	15,3	15,4	19,6	20,6
Slovenija	16,3	17,8	16,5	17,3	16,1	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7
Moški											
EU-27	16,6	16,9	17,9	18,1	18,4	18,3	16,9	15,1	15,6	20,8	21,4
Slovenija	14,6	15,7	15,0	15,6	13,9	14,5	11,6	9,4	9,9	13,8	15,2
Ženske											
EU-27	18,2	17,8	18,1	18,1	18,7	18,4	17,4	15,6	15,3	18,2	19,6
Slovenija	18,3	20,4	18,6	19,8	19,2	17,8	16,8	11,2	11,3	13,4	13,8

Vir: Eurostat, 2011.

Podatki o razlikah med stopnjo brezposelnosti mladih moških in mladih žensk (Tabela I.15) kažejo, da je bila stopnja brezposelnosti mladih žensk v Sloveniji do začetka krize večja od stopnje brezposelnosti mladih moških. V obdobju med letoma 2006 do 2008 sta obe stopnji močno upadli, od slabih 17% na dobrih 11%. Vendar je stopnja brezposelnosti mladih moških tudi nižja od povprečja EU-27, medtem ko je stopnja brezposelnosti mladih žensk začela padati pod povprečje EU-27 šele po letu 2006. Opaziti pa je mogoče, da je v času hitrega upada brezposelnosti, od 2006 dalje, hitreje upadala brezposelnost mladih moških, v času krize pa precej hitreje naraščala. V EU-27 so namreč razlike med spoloma precej manj očitne.

Točko lahko sklenemo z ugotovitvijo, da je položaj mladih na trgu dela v Sloveniji v primerjavi z EU kar ugoden. Mladi se izobražujejo, kar pomeni sicer nižjo zaposlenost, na drugi strani pa je tudi stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji nižja kot v EU-27.

1.3 *Prehod mladih diplomantov na trg dela*

Pomemben del raziskave predstavlja preučevanje prehoda diplomantov terciarnega izobraževanja, torej višjih, visokošolskih, magistrskih in tudi doktorskih študentov, generacij 2007, 2008 in 2009 na trg dela. Raziskava temelji na individualnih podatkih, do katerih je raziskovalna skupina pridobila dostop na Statističnem uradu RS in predstavlja primarni vir podatkov. V letih 2007-2009 so lahko diplomanti pridobili dodiplomsko izobrazbo po naslednjih programih:

- višješolski strokovni program,
- višješolski strokovni program (prejšnji) torej pred uvedbo bolonjske reforme,
- visokošolski strokovni prve bolonjske stopnje,
- visokošolski strokovni (prejšnji),
- visokošolski univerzitetni prve bolonjske stopnje,
- visokošolski univerzitetni (prejšnji).

Med podiplomskimi programi pa so lahko končali:

- enovit magistrski študij druge bolonjske stopnje,
- magistrski druge bolonjske stopnje,
- magistrski (prejšnji),
- doktorski študij tretje bolonjske stopnje,
- doktorski študij (prejšnji).

Analiza posebej preučuje prehod diplomantov na trg dela glede na področje izobraževanja kot so ta opredeljena v Mednarodni standardni klasifikaciji izobraževanja (ISCED) in visokošolski zavod. Predhodne študije o prehodu diplomantov na trg dela (Domadenik, Drame in Farčnik, 2010 in Farčnik in Domadenik, 2011) so ugotovile, da se zaposljivost diplomantov razlikuje glede na področje izobraževanja, kot tudi glede na program, ki so ga končali. Tako prvi del poglavja najprej prikaže prehod diplomantov na trg dela glede na različno področje izobraževanja in program, drugi del pa preučuje trende zaposlovanja diplomantov še med različnimi visokošolskimi inštitucijami. Na podlagi preliminarne rezultate smo

ugotovili tudi, da se trendi prehoda diplomantov na trg dela močno razlikujejo med rednimi in izrednimi diplomanti, zato smo vsako kohorto obravnavali ločeno. Poleg tega nam preučevana leta omogočajo orisati posledice gospodarskega stanja oziroma krize na zaposlovanje diplomantov.

Kot že omenjeno pri analizi uporabljamo zaščitene mikro podatke Statističnega urada Republike Slovenije o diplomantih in študentih, ki smo jim pripisali podatke iz Slovenskega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP). Na podlagi podatkov smo najprej izračunali delež zaposlenih diplomantov pred diplomiranjem nato pa delež po prvih treh mesecih po diplomiranju, prvih šestih in devetih mesecih.

1.3.1 Osnovni podatki o generaciji diplomantov v obdobju od leta 2007 do leta 2009

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2011) predstavljenih v Tabeli I.16 je v letu 2007 diplomiralo 16.680 diplomantov od tega je bilo 88,54 diplomantov dodiplomskih programov, 9,97 magistrskih in 2,49 doktorskih. V letu 2008 je diplomiralo 17.221 diplomantov, kar je v primerjavi s letom poprej 3,24 odstotno povečanje števila diplomantov. Največ (88,10 odstotkov) jih je diplomiralo na dodiplomskih programih, 9,55 na magistrskih in 2,35 na doktorskih. V letu 2009 pa je diplomiralo že 18.103 diplomantov od tega 86,82 odstotkov na dodiplomskih programih, 10,61 odstotkov diplomantov je pridobila magistrsko izobrazbo in 2,57 doktorat. V primerjavi z letom 2008 se je število diplomantov povečalo za 5,12 odstotka.

Tabela I.166: Število diplomantov po vrstah programov v letih 2007 do 2009

Vrsta programa	2007		2008		2009	
	SKUPAJ	% žensk	SKUPAJ	% žensk	SKUPAJ	% žensk
Višješolski strokovni	2.874	52,96	3.435	56,77	3.170	50,09
Visokošolski strokovni (prejšnji)	5.548	64,13	5.132	64,77	4.860	62,94
Visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja)	67	74,63	284	72,89	672	70,39
Visokošolski univerzitetni (1. bolonjska stopnja)	202	72,28	296	65,88	1.115	70,85
Visokošolski univerzitetni (prejšnji)	6.078	65,60	6.024	66,24	5.900	67,15
Skupaj dodiplomski programi	14.769	62,72	15.171	63,71	15.717	62,81
Enovit magistrski (2. bolonjska stopnja)	-		41	70,73	42	52,38
Magistrski (2. bolonjska stopnja)	75	44,00	202	54,46	442	61,99
Magisterij znanosti (prejšnji) in specialistični po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnji)*	1.421	57,49	1.402	57,77	1.436	56,75
Skupaj magistrski programi	1.496	56,82	1.604	57,36	1.878	57,99
Doktorat znanosti (prejšnji)	415	45,78	402	47,76	455	43,74
Doktorat znanosti (3. bolonjska stopnja)	-		3	33,33	11	90,91
Skupaj doktorski programi	415	45,78	405	47,65	466	44,85
SKUPAJ	16.680	61,77	17.221	62,76	18.103	61,82

* vključeni so tudi študenti specialističnega izobraževanja

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2011

Tabela I.16 prikazuje tudi delež ženske po posameznih programih. Delež žensk na dodiplomskih programih leta 2007 je bil 62,72, na magistrskih 56,82 in doktorskih 45,78. Enak trend upadanja deleža žensk po stopnjah izobrazbe lahko opazimo tudi v letih 2008 in 2009.

Zaradi manjkajočih podatkov pri nekaterih diplomantih in manjkajočih podatkih o diplomantih, ki so v letih 2007 in 2008 pridobili doktorat. Tabela I.17 prikazuje število diplomantov po posameznih programih in spolu, ki smo jih uporabili pri nadaljnji analizi.

Tabela I.17: Število opazovanih diplomantov po visokošolskih programih in spolu v letih 2007 do 2009

Vrsta programa	2007		2008		2009	
	SKUPAJ	% žensk	SKUPAJ	% žensk	SKUPAJ	% žensk
Višješolski strokovni	2.865	53,05	3.423	56,82	3.161	50,21
Visokošolski strokovni (prejšnji)	5.523	64,20	5.104	64,83	4.832	62,98
Visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja)	67	74,63	280	73,21	659	70,86
Visokošolski univerzitetni (1. bolonjska stopnja)	6.037	65,71	5.976	66,43	5.858	67,26
Visokošolski univerzitetni (prejšnji)	198	72,22	293	65,87	1.100	71,18
Skupaj dodiplomski programi	14.690	62,80	15.076	63,82	15.610	62,91
Enovit magistrski (2. bolonjska stopnja)			40	70,00	40	50,00
Magistrski (2. bolonjska stopnja)	73	45,21	186	59,14	421	62,95
Magistrski (prejšnji)	963	57,42	982	58,45	954	57,23
Specialistični (prejšnji)	429	59,44	386	56,99	412	57,52
Skupaj magistrski programi	1.465	57,41	1.594	58,47	1.827	58,46
Doktorski (prejšnji)					434	X
Doktorski (3. bolonjska stopnja)					11	X
Skupaj doktorski programi					445	44,94
SKUPAJ	16.155	62,32	16.670	63,31	17.882	62,01

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

V letu 2007 je opazovanih diplomantov, brez diplomantov, ki so pridobili doktorat, 16.155. Od tega jih je 90,93 odstotkov zaključilo dodiplomski študij. V letu 2008 je opazovanih diplomantov 16.670, tudi tokrat brez doktorandov, od katerih jih je 90,43 odstotka pridobilo diplomo. V letu 2009 je študij na terciarni ravni zaključilo 17.882 študentov, od tega 87,29 na dodiplomskih programih, 10,22 na magistrskih in 2,49 na doktorskih programih. Iz Tabele I.17 lahko enako opazimo trend zmanjšanja deleža žensk po stopnjah izobrazbe.

Tabela I.18 prikazuje število diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja (ISCED 97), odstotek diplomantov posameznega področja glede na število vseh diplomantov in odstotek žensk v posameznem področju izobraževanja. V preučevanih letih je največ diplomantov terciarnega izobraževanja diplomiralo na področju družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved in sicer 49,65 odstotkov v letu 2007, 49,89 v letu 2008 in 48,08 v letu 2009. Čeprav se je delež omenjenih diplomantov v zadnjih treh letih zmanjšal, se je njihovo število povečalo za 422. Sledijo jim diplomanti tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva, katerih je v preučevanih letih bilo okoli 12,5 oziroma 13,5 odstotka. Najmanj diplomantov terciarnega izobraževanja je diplomiralo na področju kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine in sicer okoli 2,5 odstotka vseh diplomantov. Po posameznih letih lahko vidimo, da se je odstotek diplomantov storitev povečeval in sicer iz 8,23 odstotka v letu 2007 na 10 odstotkov v letu 2009 oziroma za 437 diplomantov.

Število diplomantov terciarnega izobraževanja je po posameznih področjih izobraževanja zelo različno. Ženske prevladujejo na naslednjih področjih izobraževanja: izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev (okoli 85 odstotkov vseh diplomantov tega področja), zdravstvo in sociala (okoli 83 odstotkov), pa tudi umetnost in humanistika in družbene, poslovne, upravne in pravne vede. Na drugi strani diplomanti prevladujejo na bolj tehničnih področjih izobraževanja in sicer na področju tehnika, proizvodnje tehnologije in gradbeništva, kjer je žensk le dobra petina. Na področju naravoslovja, matematike in računalništva pa diplomantke predstavljajo dobro tretjino diplomantov.

Tabela I.19 prikazuje število opazovanih diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja (ISCED 97), odstotek diplomantov posameznega področja glede na število vseh diplomantov in odstotek žensk. Kot omenjeno so podatki o številu doktorandov na voljo samo za zadnje opazovano leto. Sicer se podatki o deležu diplomantov po posameznih področjih in deležu žensk bistveno ne razlikujejo.

Tabela I.18: Število diplomantov po področjih izobraževanja

Področje izobraževanja	2007				2008				2009			
	št. dipl.	% dipl.	% vseh	% žensk	št. dipl.	% dipl.	% vseh	% žensk	št. dipl.	% dipl.	% vseh	% žensk
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	1.492	8,94		84,99	1.421	8,25		85,71	1.421	7,85		86,77
2 Umetnost in humanistika	983	5,89		71,82	981	5,70		69,32	1.120	6,19		70,89
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	8.282	49,65		69,08	8.591	49,89		71,09	8.704	48,08		69,98
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	731	4,38		36,39	700	4,06		38,57	803	4,44		35,99
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	2.105	12,62		21,09	2.337	13,57		22,89	2.434	13,45		21,73
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	402	2,41		58,46	425	2,47		61,65	452	2,50		58,63
7 Zdravstvo in sociala	1.312	7,87		83,08	1.335	7,75		83,07	1.359	7,51		82,34
8 Storitve	1.373	8,23		41,73	1.431	8,31		43,82	1.810	10,00		48,18
SKUPAJ	16.680	100,00		61,77	17.221	100,00		62,76	18.103	100,00		61,82

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2011), lastni izračuni

Tabela I.19: Število opazovanih diplomantov po področjih izobraževanja

Področje izobraževanja	2007				2008				2009			
	št. dipl.	% dipl.	% vseh	% žensk	št. dipl.	% dipl.	% vseh	% žensk	št. dipl.	% dipl.	% vseh	% žensk
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	1.466	9,07		84,92	1.402	8,41		85,81	1.405	7,86		86,90
2 Umetnost in humanistika	911	5,64		72,89	900	5,40		70,44	1.084	6,06		71,22
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	8.142	50,40		69,48	8.431	50,58		71,56	8.580	47,99		70,37
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	609	3,77		36,12	583	3,50		36,71	794	4,44		36,02
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	2.018	12,49		21,11	2.244	13,46		22,86	2.416	13,51		21,69
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	384	2,38		58,33	401	2,41		62,09	451	2,52		58,76
7 Zdravstvo in sociala	1.268	7,85		83,99	1.291	7,74		84,04	1.348	7,54		82,34
8 Storitve	1.357	8,40		41,71	1.418	8,51		43,94	1.801	10,07		48,31
SKUPAJ	16.155	100,00		62,32	16.670	100,00		63,31	17.879	100,00		62,01

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Število diplomantov po visokošolskih inštitucijah

V preučevanih letih je bilo mogoče terciarno izobrazbo pridobiti na eni izmed štirih univerz (Univerza v Ljubljani, Univerza v Mariboru, Univerza na Primorskem in Univerza v Novi Gorici), na številnih višjih strokovnih šolah in samostojnih visokošolskih zavodih. Statistični urad Republike Slovenije število diplomantov po posameznih visokošolskih inštitucijah javno ne objavlja, zato so naslednje tabele pripravljene na podlagi razpoložljivih mikro podatkov, ki kot že omenjeno ne vključujejo doktorandov leta 2007 in 2008.

Iz Table I.20 lahko izberemo število diplomantov po posameznih visokošolskih zavodih. Več kot polovica diplomantov v letu 2007 je terciarno izobrazbo pridobilo na Univerzi v Ljubljani (51,19 odstotkov vseh diplomantov), nato pa se je v naslednjih proučevanih letih njihov delež zmanjšal.² Diplomantom terciarnega izobraževanja Univerze v Ljubljani sledijo diplomanti Univerze v Mariboru, ki jih je slaba petina v celotni generaciji. Diplomantov Univerze na Primorskem je bilo v letu 2007 5,67 odstotkov v letu 2009 pa 6,17. Število diplomantov Univerze v Novi Gorici je bilo manj kot pol odstotka (49 v letu 2007 in 62 skupaj z doktorandi v letu 2009). Iz Tabele 5 lahko vidimo, da se je število diplomantov Samostojnih visokošolskih zavodov povečalo za 373 diplomantov (brez doktorandov), višjih strokovnih šol pa za 3.161 diplomantov (brez doktorandov).

² Iz Tabele 20 je sicer razvidno, da se je število diplomantov Univerze v Ljubljani povečalo, vendar je potrebna previdnost, kajti v letu 2009 so vključeni tudi doktorandi.

Tabela I.20: Število opazovanih diplomantov po visokošolskih institucijah, njihov delež v celotni generaciji in delež žensk

Visokošolska institucija	2007			2008			2009		
	št. dipl.	% vseh dipl.	% žensk	št. dipl.	% vseh dipl.	% žensk	št. dipl.	% vseh dipl.	% žensk
Univerza v Ljubljani	8.270	51,19	64,74	8.160	48,95	64,69	8.760	48,99	64,68
Univerza v Mariboru	3.155	19,53	60,73	3.127	18,76	62,17	3.499	19,57	61,27
Univerza na Primorskem	916	5,67	72,27	846	5,07	72,46	1.103	6,17	72,80
Univerza v Novi Gorici	49	0,30	44,90	43	0,26	37,21	62	0,35	45,16
Višje strokovne šole	2.865	17,73	53,05	3.423	20,53	56,82	3.161	17,68	50,21
Samostojni visokošolski zavodi	900	5,57	65,89	1.071	6,42	70,68	1.297	7,25	66,31
SKUPAJ	16.155	100,00	62,32	16.670	100,00	63,31	17.882	100,00	62,01

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

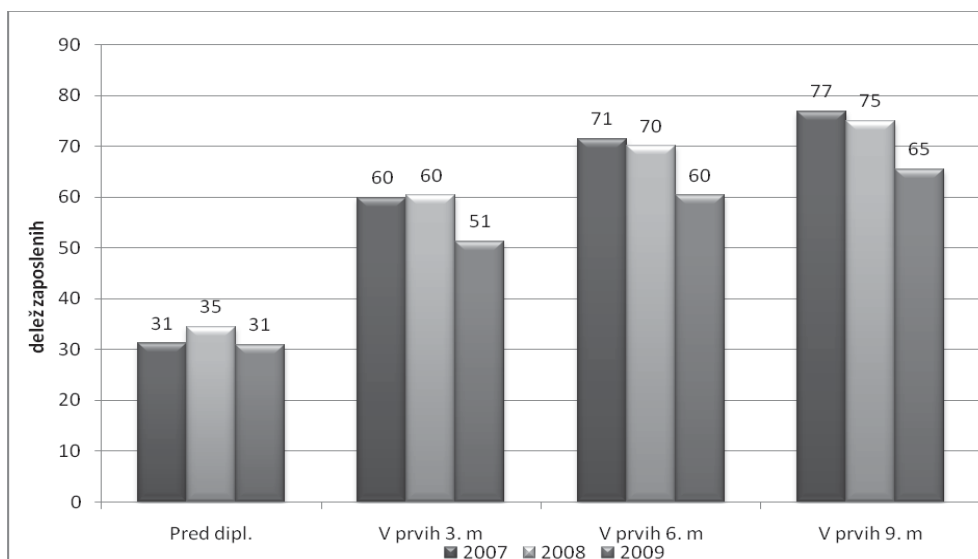
Delež diplomantk terciarnega izobraževanja se po posameznih visokošolskih institucijah razlikuje. Njihov delež je bil največji na Univerzi na Primorskem (dobrih 72 odstotkov), najmanjši pa na Univerzi v Novi Gorici.

1.3.2 Prehod diplomantov terciarnega izobraževanja na trg dela

V Sloveniji ima zaposlovanje diplomantov specifično dinamiko. Študentje se lahko odločijo za redni študij ali pa izredni študij, kamor se vpišejo študenti, ki ob študiju tudi delajo oziroma študenti, ki na redni študij niso bili sprejeti. Redno vpisani študenti v večini primerov z iskanjem zaposlitve pričnejo že pred uradnim zaključkom študija. Tako se je 14,86 odstotkov rednih študentov preučevanih let zaposlilo v zadnjem letu pred diplomiranjem t.j. v zadnjih dvanajstih mesecih pred diplomiranjem, od tega 3,41 odstotkov vseh diplomantov v mesecu diplomiranja. Prav tako je tekom študija zaposlen tudi del izrednih študentov, ki pa lahko po diplomiranju kandidira za delovno mesto, na katerem se zahteva višja stopnja izobrazbe bodisi pri istem delodajalcu ali pa na trgu dela poišče zaposlitev, ki ustreza višji izobrazbi. V povprečju je bilo 90,52 odstotkov vseh izrednih študentov v času študija zaposlenih. Ker je dinamika zaposlovanja različna za redne in izredne študente nadaljnje Slika I.33 prikazuje deleže zaposlenih diplomantov po posameznih letih posebej za redne študente in Slika I.34 posebej za izredne študente. Prikazan delež je kumulativni delež zaposlenih v obdobju.

Slika I.33 prikazuje trend zaposlovanja diplomantov, ki so študirali redno, po posameznih generacijah. Tako je bilo pred diplomiranjem zaposlenih 31 odstotkov diplomantov generacije 2007 in 2009 in 35 odstotkov generacije 2008. V prvih treh mesecih je bilo pri iskanju službe uspešnih okoli 30 odstotkov diplomantov generacije 2007, 25 odstotkov generacije 2008 in 20 odstotkov generacije 2009. Sklepamo lahko, da je vpliv krize negativno vplival na zaposlovanje diplomantov v prvih treh mesecih po diplomiranju. Po prvih devetih mesecih po diplomiranju je bilo zaposlenih 76,95 odstotkov vseh diplomantov generacije 2007, ki so študirali redno, 75,01 odstotkov diplomantov generacije 2008 in 65,46 odstotkov generacije 2009. Enako podatki nakazujejo negativni trend zaposlovanja diplomantov, ki ga lahko po vsej verjetnosti pripišemo gospodarskim razmeram v letu 2009 in 2010.

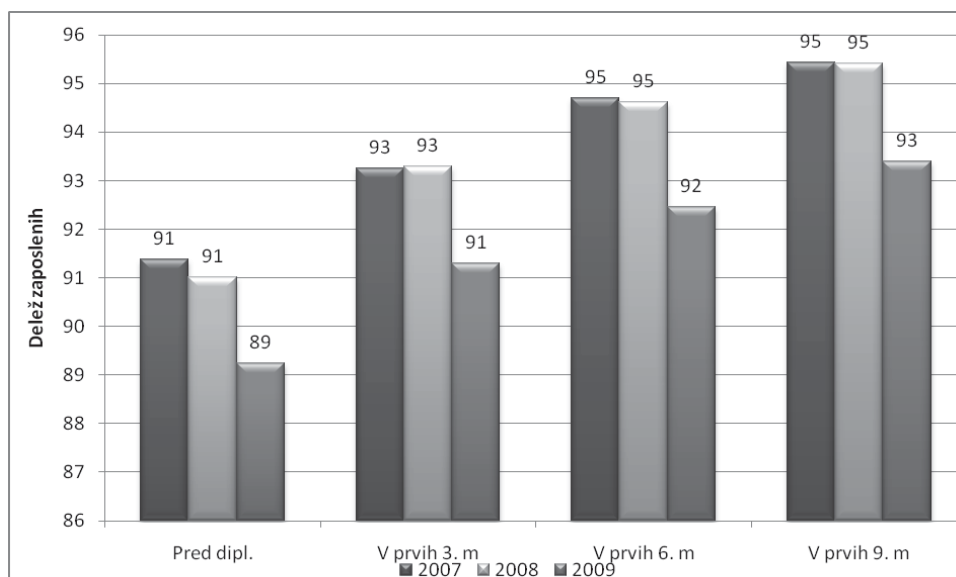
Slika I.33: Kumulativni delež zaposlenih rednih diplomantov po posameznih letih



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Trend zaposlovanja diplomantov, ki so študirali izredno je popolnoma drugačen in je predstavljen v Sliki I.34. Iz Slike I.34 lahko vidimo, da je bilo devetdeset odstotkov vseh študentov zaposlenih že pred samim diplomiranjem. V naslednjih treh mesecih po diplomiranju pa je zaposlitev našlo dodatnih dva odstotka diplomantov. Na podlagi tega lahko sklepamo, da diplomanti, ki so študirali izredno in pred diplomiranjem niso bili zaposleni niso primerljivo uspešni pri iskanju službe s svojimi rednimi kolegi. Poleg tega lahko sklepamo, da so le-ti izredni študenti manj sposobni. Po devetih mesecih po diplomiranju je bilo zaposlenih dobrih 95 odstotkov diplomantov generacije 2007 in 2008 in 93,39 odstotkov diplomantov generacije 2009. Tudi na podlagi podatkov o zaposlovanju izrednih diplomantov lahko opazimo vpliv gospodarskih razmer na zaposlovanje diplomantov.

Slika I.34: Kumulativni delež zaposlenih izrednih diplomantov po posameznih letih



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Zaradi tako različnih trendov zaposlovanja diplomantov, ki so študirali redno in tistih, ki so študirali izredno v nadaljevanju ločeno preučujemo vsako skupino diplomantov posebej. Enako zaradi različnih trendov zaposlovanja po posameznih letih preučujemo prehod diplomantov na trg dela za vsako generacijo posebej.

Poleg tega je študija Farčnik in Domadenik (2011) na podlagi enake podatkovne baze in uporabe probit modela ugotovila, da je verjetnost zaposlitve po diplomiranju odvisna od področja in vrste izobraževanja. Zato bomo v nadaljevanju preučevali prehod diplomantov na trg dela po posameznih letih diplomiranja in področju izobraževanja.

V letu 2007 je diplomo na višješolskem programu pridobilo 777 diplomantov, ki so študirali redno. Največ diplomantov zaposlenih pred diplomiranjem je bilo diplomantov tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva (59,39 odstotkov). Prav diplomanti tega področja izobraževanja so bili na koncu opazovanega obdobja, torej po devetih mesecih po diplomiranju najbolj uspešni, saj je bilo zaposlenih 84,26 odstotkov diplomantov. Enako lahko opazimo tudi v letu 2008, ko je bilo po devetih mesecih zaposlenih 83,61 odstotkov diplomantov. Najmanj so bili uspešni diplomanti

umetnosti in humanistike, medtem ko iz področja izobraževanih ved in izobraževanja učiteljev ter zdravstva in sociale ni diplomantov, ki so zaključili višješolski program. Več o prehodu višješolskih diplomantov generacije 2007 kot tudi 2008 in 2009 na trg dela je v Tabeli I.21.

Tabela I.21: Število rednih diplomantov višješolskih programov in kumulativni delež zaposlenih po letih

2007					
	št. dipl.	pred dipl.	prve 3 m.	prvih 6 m.	prvih 9 m.
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	337	50,74	60,24	68,55	73,29
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	18	x	x	x	x
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	197	59,39	76,14	80,71	84,26
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	27	x	x	x	x
8 Storitve	193	50,78	61,66	73,06	78,24
2008					
2 Umetnost in humanistika	10	x	x	x	x
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	428	62,85	69,86	72,43	75,00
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	28	x	x	x	x
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	244	58,61	74,59	79,51	83,61
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	25	20,00	44,00	56,00	68,00
8 Storitve	195	56,92	65,13	73,33	77,95
2009					
2 Umetnost in humanistika	x	x	x	x	x
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	259	39,77	47,10	51,74	55,98
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	35	31,43	42,86	51,43	60,00
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	240	43,33	62,50	67,08	71,25
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	58	x	x	x	x
8 Storitve	258	55,04	60,85	66,28	67,44

V poljih označenih z x je podatek zaradi varstva osebnih podatkov zakrit.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

V letu 2008 je višješolski program zaključilo 930 rednih diplomantov. Iz tabele I.21 lahko razberemo, da je bilo pred diplomiranjem sicer zaposlenih največ diplomantov

umetnosti in humanistike, vendar je pri tej interpretaciji potrebna previdnost. Pred diplomiranjem je bilo zaposlenih 8 od 10 diplomantov višjih strokovnih šol iz področja umetnosti in humanistike in se v naslednjih devetih mesecih opazovanja ni zaposlil noben dodatni diplomant.

V letu 2009 se je delež zaposlenih diplomantov višješolskih programov po devetih mesecih po diplomiranju zmanjšal v primerjavi s preteklimi opazovanimi leti. Tudi v generaciji diplomantov 2009 so bili najuspešnejši diplomanti tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva, vendar pa je bilo po devetih mesecih zaposlenih le 71,25 diplomantov. Sledijo jim diplomanti storitev, katerih je bilo v devetih mesecih po diplomiranju zaposlenih 67,44 odstotkov.

Visokošolski strokovni program pred uvedbo bolonjske reforme je v letu 2007 zaključilo 2.768 diplomantov, v letu 2008 2.615 diplomantov in v letu 2009 zaključilo 2.589 diplomantov, ki so študirali redno. Iz tabele I.22 lahko vidimo, da je bilo pred diplomiranjem zaposlenih največ diplomantov generacije 2007 iz področja izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev (54,23 odstotkov), ki jim sledijo diplomanti naravoslovja, matematike in računalništva ter področja tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva. Podoben trend lahko opazimo tudi v letih 2008 in 2009.

Med najuspešnejšimi pri iskanju zaposlitve v prvih devetih mesecih v vseh treh generacijah so bili diplomanti tehničnih ved in zdravstva in sociale ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev. Enako so bili v vseh preučevanih letih najmanj uspešni diplomanti umetnosti in humanistike, storitev ter družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved. Na primer v prvih devetih mesecih po diplomiranju je bilo zaposlenih zgolj 35,48 odstotkov diplomantov generacije 2009, ki so zaključili visokošolski strokovni program na področju umetnosti in humanistike. Več o prehodu diplomantov visokošolskih programov je v tabelah, kjer enako lahko opazimo negativen vpliv gospodarskih razmer na zaposlovanje diplomantov.

Tabela I.22: Število rednih diplomantov visokošolskih strokovnih programov in kumulativni delež zaposlenih po letih

2007					
	št. dipl.	pred dipl.	prve 3 m.	prvih 6 m.	prvih 9 m.
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	142	54,23	70,42	78,17	80,99
2 Umetnost in humanistika	x	X	x	x	x
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	1065	31,74	54,93	64,79	70,61
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	121	46,28	71,07	78,51	81,82
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	544	43,57	76,29	82,54	86,03
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	134	32,09	53,73	64,93	73,88
7 Zdravstvo in sociala	468	18,16	64,53	79,06	85,47
8 Storitve	280	32,14	47,50	59,29	65,71
2008					
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	122	X	x	x	x
2 Umetnost in humanistika	17	X	x	x	x
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	959	39,73	57,46	64,13	68,40
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	100	X	x	x	x
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	563	43,69	70,52	78,86	82,77
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	141	42,55	52,48	62,41	65,96
7 Zdravstvo in sociala	437	21,28	66,13	79,41	84,44
8 Storitve	276	35,14	49,28	54,71	60,14
2009					
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	157	36,31	76,43	83,44	87,26
2 Umetnost in humanistika	x	X	x	x	x
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	742	39,08	49,60	55,53	60,92
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	111	44,14	64,86	73,87	76,58
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	543	47,33	69,80	77,16	81,77
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	135	37,78	45,93	60,00	66,67
7 Zdravstvo in sociala	528	22,16	61,36	73,48	81,06
8 Storitve	342	42,11	53,80	58,48	61,70

V poljih označenih z x je podatek zaradi varstva osebnih podatkov zakrit.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Diplomanti visokošolskih strokovnih programov 1. bolonjske stopnje po področjih izobraževanja

Diplomantov visokošolskega strokovnega programa oziroma 1. bolonjske stopnje, ki so diplomo pridobili v letu 2007 je bilo zgolj 19, ki so vsi pridobili izobrazbo iz področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved. V letu 2008 je bilo takih diplomantov že 82 in jih je bilo po prvih devetih mesecih po diplomiranju zaposlenih 63,41 odstotka.

Tabela I.23: Število rednih diplomantov visokošolskih strokovnih programov 1. bolonjske stopnje in kumulativni delež zaposlenih po letih

2009					
	št. dipl.	pred dipl.	prve 3 m.	prvih 6 m.	prvih 9 m.
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	222	12,16	22,52	29,73	32,43
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	X	x	x	x	x
7 Zdravstvo in sociala	53	x	x	x	x
8 Storitve	9	x	x		

V poljih označenih z x je podatek zaradi varstva osebnih podatkov zakrit.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

V letu 2009 pa je bilo takih diplomantov že 222. Od tega jih je bilo zgolj 12,16 odstotka zaposlenih pred diplomiranjem, v devetih mesecih po diplomiranju pa skupno 32,43 odstotkov, kar lahko vidimo iz tabele 8. V letu 2009 je visokošolsko univerzitetno izobrazbo 1. Bolonjske stopnje pridobilo tudi 53 diplomantov storitev, podatki o številu diplomantov ostalih programov pa so statistično zaščiteni.

Diplomanti visokošolskih univerzitetnih programov (starih) po področjih izobraževanja

Največ diplomantov generacije 2007 je pridobilo visokošolsko univerzitetno izobrazbo pred uvedbo bolonjske reforme. Tako je leta 2007 diplomiralo 5.389 študentov, ki so študirali redno, leta 2008 5.316 in leta 2009 5.225. V letu 2007 je bilo najmanj zaposlenih pred diplomiranjem diplomantov zdravstva in sociale (3,75 odstotkov), vendar pa si je v prvih devetih mesecih zaposlitev našlo 96,93 odstotkov vseh diplomantov, kar je razvidno iz tabele I.24. Vendar pa je tudi v naslednjih opazovanih letih mogoče opaziti negativen trend zaposlovanja diplomantov zdravstva in sociale, kajti po prvih devetih mesecih po diplomiranju je bilo zaposlenih 92,45 odstotkov diplomantov generacije 2009. Med uspešnejšimi diplomanti pri iskanju zaposlitve so bili diplomanti tehničnih ved in naravoslovja, torej naravoslovja, matematike in računalništva (po prvih devetih mesecih po diplomiranju je bilo zaposlenih 83,16 odstotkov diplomantov generacije 2007) ter tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva (87,48 odstotka diplomantov generacije 2007 je bilo zaposlenih po prvih devetih mesecih po diplomiranju). Med najmanj uspešnimi so diplomanti umetnosti in humanistike, storitev ter družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved. Na primer le 59,70 diplomantov umetnosti in humanistike generacije 2008 je bilo zaposlenih v prvih devetih mesecih po diplomiranju.

Tabela I.24: Število rednih diplomantov visokošolskih univerzitetnih programov (stari) in kumulativni delež zaposlenih po letih

2007					
	št. dipl.	pred dipl.	prve 3 m.	prvih 6 m.	prvih 9 m.
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	1034	40,33	61,70	75,24	80,37
2 Umetnost in humanistika	720	27,22	42,78	52,92	60,00
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	2033	20,41	53,27	66,95	72,85
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	374	19,79	59,36	77,27	83,16
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	703	26,17	72,40	83,21	87,48
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	151	17,88	44,37	64,90	76,16
7 Zdravstvo in sociala	293	3,75	75,43	93,86	96,93
8 Storitve	81	29,63	51,85	58,02	72,84

2008					
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	992	39,52	65,12	78,33	83,37
2 Umetnost in humanistika	670	30,30	45,22	53,13	59,70
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	2018	25,22	54,11	65,16	72,50
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	x	x	x	x	x
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	695	30,94	72,81	82,59	85,04
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	169	19,53	45,56	61,54	72,78
7 Zdravstvo in sociala	335	4,78	69,25	92,24	95,52
8 Storitve	81	28,40	51,85	58,02	65,43
2009					
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	987	36,98	60,08	70,31	77,51
2 Umetnost in humanistika	718	28,13	45,26	53,48	59,89
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	1781	25,55	46,88	59,18	66,42
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	399	17,79	61,15	75,94	79,45
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	724	25,83	62,98	74,59	79,42
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	167	18,56	39,52	56,89	64,07
7 Zdravstvo in sociala	331	5,14	65,56	90,03	92,45
8 Storitve	118	29,66	42,37	50,85	59,32

V poljih označenih z x je podatek zaradi varstva osebnih podatkov zakrit.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Visokošolski univerzitetni program 1. bolonjske stopnje po področjih izobraževanja

Leta 2007 je univerzitetno visokošolsko izobrazbo po novem bolonjskem programu pridobilo zgolj 20 študentov, ki so študirali redno in sicer iz področja ter družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, zato z analizo nadaljujemo v letu 2008, ko je univerzitetno visokošolsko izobrazbo 1. bolonjske stopnje pridobilo 155 študentov. Od tega jih je bilo pred diplomiranjem zaposlenih le 3,22 odstotka po prvih devetih mesecih pa skupaj 12,26 odstotka. Čeprav se je število diplomantov po prvi bolonjski stopnji v letu 2009 povečalo na 828, se njihov prehod na trg dela ni bistveno izboljšal. Iz tabele 25 lahko vidimo, da je bilo po devetih mesecih po diplomiranju zaposlenih le 14,37 odstotka diplomantov.

Tabela I.25: Število rednih diplomantov visokošolskih univerzitetnih programov 1. bolonjske stopnje in kumulativni delež zaposlenih po letih

2009					
	št. dipl.	pred dipl.	prve 3 m.	prvih 6 m.	prvih 9 m.
2 Umetnost in humanistika	43	x	x	x	x
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	828	4,95	10,02	12,20	14,37

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Sicer je v letu 2009 visokošolski univerzitetni študij 1. bolonjske stopnje zaključilo tudi 43 diplomantov umetnosti in humanistike in tudi drugih področij izobraževanja, vendar pa je njihovo število in prehod na trg dela zaradi varstva osebnih podatkov statistično zaščiteno.

Magistrski program 2. bolonjske stopnje

Rednih diplomantov enovitega magistrskega programa 2. bolonjske stopnje ni bilo, zato z analizo nadaljujemo z magistri novega bolonjskega programa druge stopnje. Tudi teh je bilo v letu 2007 zgolj 7 in 26 v letu 2008, v letu 2009 pa 68. Od tega jih

je 44 zaključilo magisterij družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved in jih je bilo po prvih devetih mesecih zaposlenih 84,09 odstotkov.

Magistrski program (stari program)

Magisterij je v letu 2007 pridobilo 182 rednih študentov od tega so bili pred diplomiranjem zaposleni vsi diplomanti izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev, zdravstva in sociale ter storitev. Zaradi uvedbe novih magisterijev druge bolonjske stopnje se je število magistrstov starega programa z leto zmanjševalo. Leta 2008 jih je po starem programu magistriralo 175, leta 2009 pa 109. Zanimivo je, da se kumulativni delež zaposlenih diplomantov v opazovanem obdobju le malenkost spreminja. Kar pomeni, da so bili magistri zaposleni že pred zaključkom študija, poleg tega pa ostali, ki so uspešno zagovarjali magistrsko nalogo niso bili preveč uspešni pri iskanju zaposlitve takoj po zaključki.

Doktorski programi

Po novem doktorskem programu tretje bolonjske stopnje jih je v letu 2009 doktoriralo le 7, zato z analizo nadaljujemo z doktorji, ki so doktorirali po starem doktorskem programu. Teh je redno študiralo 194, katerih večina je bila zaposlenih pred doktoriranjem. Ostali doktoranti v iskanju zaposlitve v prvih devetih mesecih po doktoriranju niso bili uspešni.

1.3.2.1 Dinamika zaposlovanja po področjih izobraževanja in visokošolskih institucijah

Študija Domadenik, Drame in Farčnik (2010) je ugotovila, da je verjetnost zaposlitve diplomantov odvisna od visokošolske inštitucije na kateri diplomanti pridobijo izobrazbo. Tako bomo v nadaljevanju predstavili prehod diplomantov na trg dela po posameznih letih, področjih izobraževanja in visokošolskih zavodih. Pri tem pa bomo analizo prehoda višješolskih diplomantov na trg dela preskočili, kajti višješolsko

izobrazbo so diplomanti lahko pridobili na enem izmed številnih višjih strokovnih šol o čemer smo že poročali.

Analizo bomo začeli z diplomanti, ki so zaključili visokošolski strokovni program. Zaradi majhnega števila magistrstov tako po starem kot novem bolonjskem programu po posameznih zavodih in področjih izobraževanja se bomo v nadaljnje osredotočili zgolj na dodiplomske programe. Poleg tega smo v predhodnem poglavju ugotovili, da so bili v večini doktorski študenti zaposleni pred doktoriranjem in se ostali pred doktoriranjem nezaposleni doktorski študenti niso bili uspešni pri iskanju zaposlitve, zato v nadaljevanju ne bomo predstavili prehoda doktorskih študentov na trg dela.

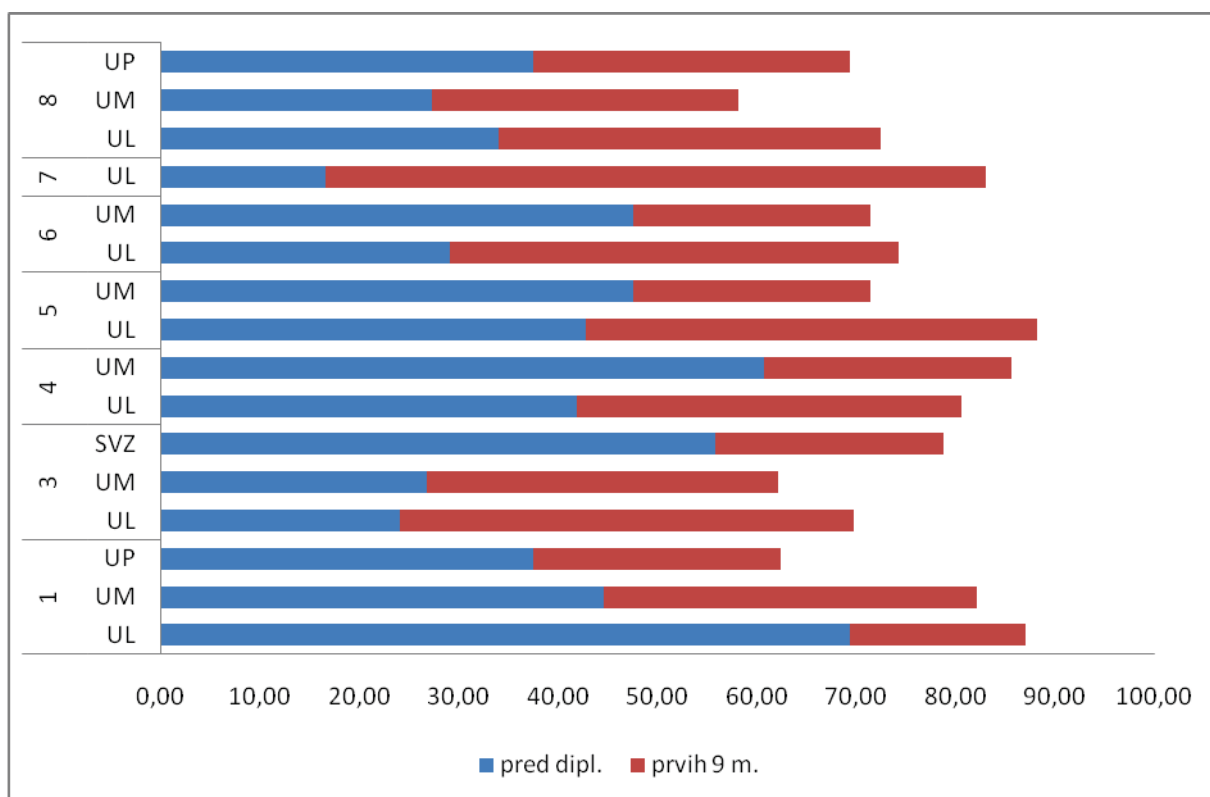
Zaradi dinamike zaposlovanja diplomantov terciarnega študija, ki so študirali izredno, torej razmeroma neznačilnega zaposlovanja pred diplomiranjem nezaposlenih diplomantov, se bomo osredotočili samo na diplomante, ki so študirali redno.

Pri naslednjih slikah bomo namesto področij izobraževanja uporabljali ISCED kode. Šifrant je v prilogi 3.

Visokošolski strokovni program pred bolonjsko reformo

Visokošolsko strokovno izobrazbo pred uvedbo bolonjske reforme je bilo mogoče pridobiti na eni izmed univerz in različnih samostojnih visokošolskih zavodov. Zaradi majhnega števila diplomantov Univerze v Novi Gorici v letu 2009, teh diplomantov posebej ne bomo predstavili. Zaradi istega razloga so vsi diplomanti samostojnih visokošolskih zavodov predstavljeni v eni skupini. Slike I.35, I.36 in I.37 prikazujejo delež zaposlenih diplomantov visokošolskih strokovnih programov za posamezno generacijo pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja .

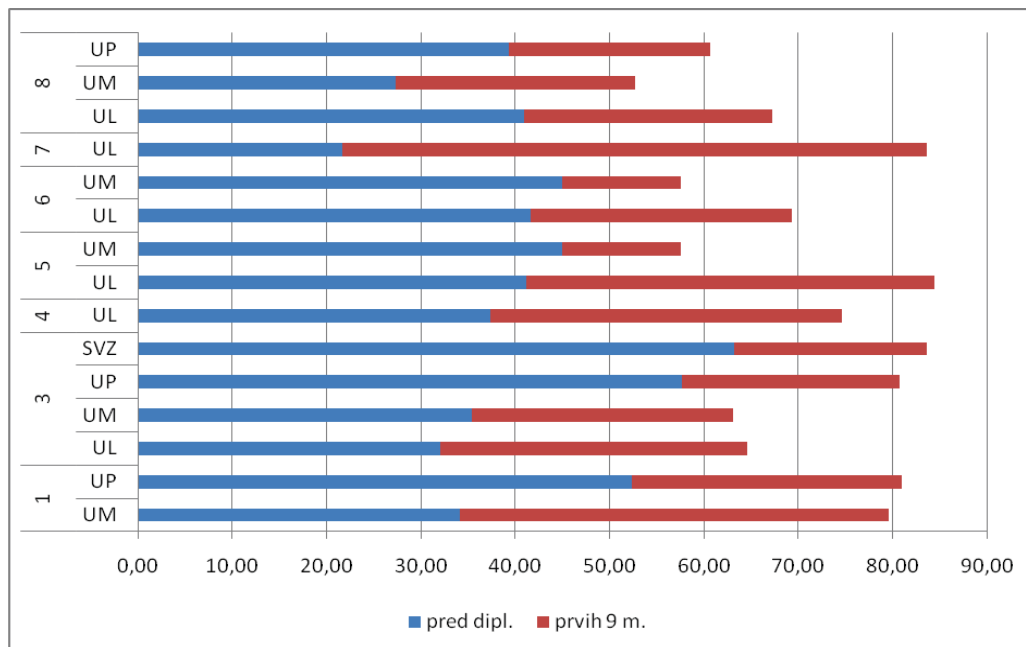
Slika I.335: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih strokovnih programov generacije 2007 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

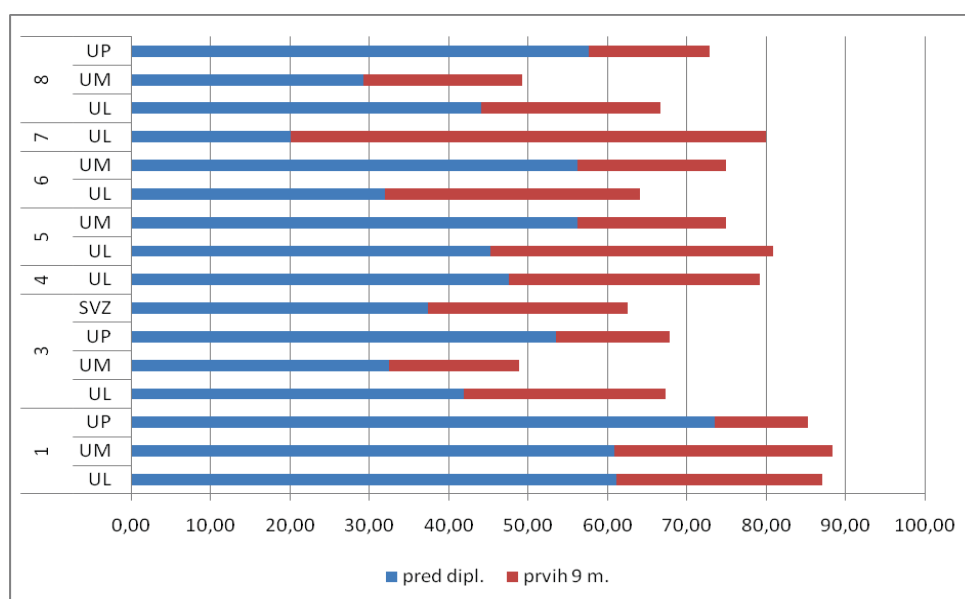
Slika nam omogoča da primerjamo uspešnost diplomantov pri iskanju zaposlitve po posameznih visokošolskih zavodih in področjih. Tako so bili diplomanti storitev, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine, tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 in 2008 Univerze v Ljubljani bolj uspešni pri iskanju zaposlitve od svojih kolegov, ki so diplomirali na drugi univerzi. Višješolski diplomanti zdravstva in sociale Univerze na Primorskem so bili v povprečju najuspešnejši pri iskanju zaposlitve. Enako so bili najuspešnejši diplomanti uspešnejši družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2008 in 2009, medtem ko so bili med diplomanti generacije 2007 najuspešnejši diplomanti Univerze v Novi Gorici, kar pa je zaradi majhnega števila diplomantov potrebno jemati s previdnostjo.

Slika I.36: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih strokovnih programov generacije 2008 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Slika I.37: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih strokovnih programov generacije 2009 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja

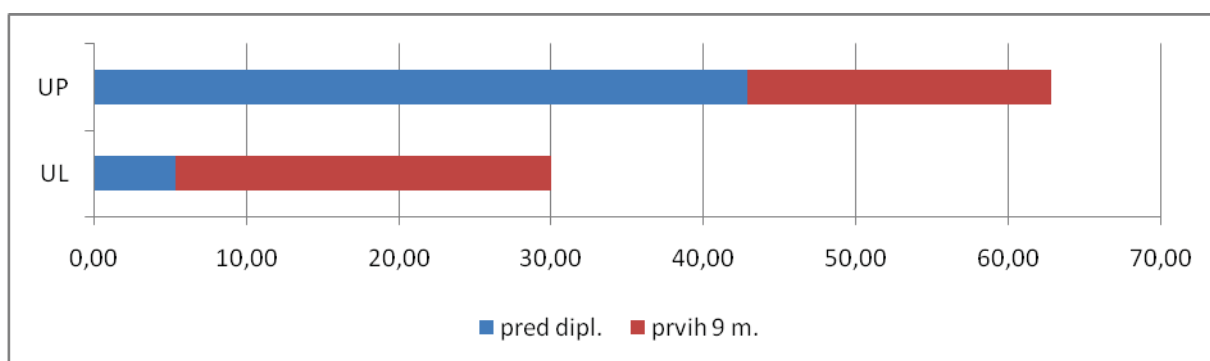


Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Visokošolski strokovni program 1. bolonjske stopnje

Zaradi majhnega števila diplomantov visokošolskih strokovnih programov prve bolonjske stopnje v letih 2007 in 2008 bomo predstavili zgolj prehod omenjenih diplomantov generacije 2009. Visokošolsko strokovno izobrazbo prve bolonjske stopnje je bilo v letu 2009 mogoče pridobiti na Univerzi v Ljubljani, Mariboru ali na Primorskem oziroma na enem izmed samostojnih visokošolskih zavodov. Vendar pa zaradi varovanja osebnih podatkov prikazujemo samo podatke za diplomante družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved. Med najuspešnejšimi diplomanti so bili diplomanti Univerze na Primorskem, ki jih je bilo po devetih mesecih zaposlenih 62,86 odstotkov, vendar zanimivo jih je bilo pred diplomiranjem zaposlenih že 42,86 odstotkov. Čeprav je v tem letu diplomiralo tudi nekaj diplomantov storitev in kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine so diplomirali samo na Univerzi v Mariboru, zato njihovega prehoda na trg dela ne moremo primerjati z diplomanti ostalih univerz.

Slika I.38: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih strokovnih programov 1. bolonjske stopnje generacije 2009 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja

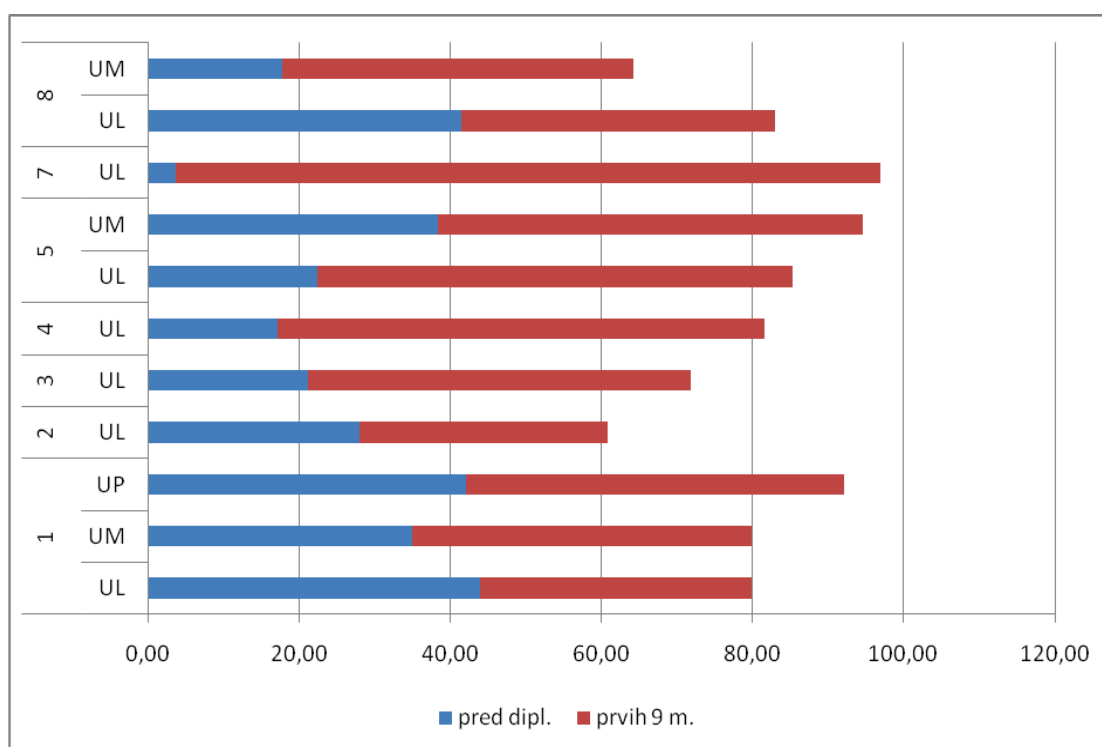


Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Visokošolski univerzitetni (stari - predbolonjski) program

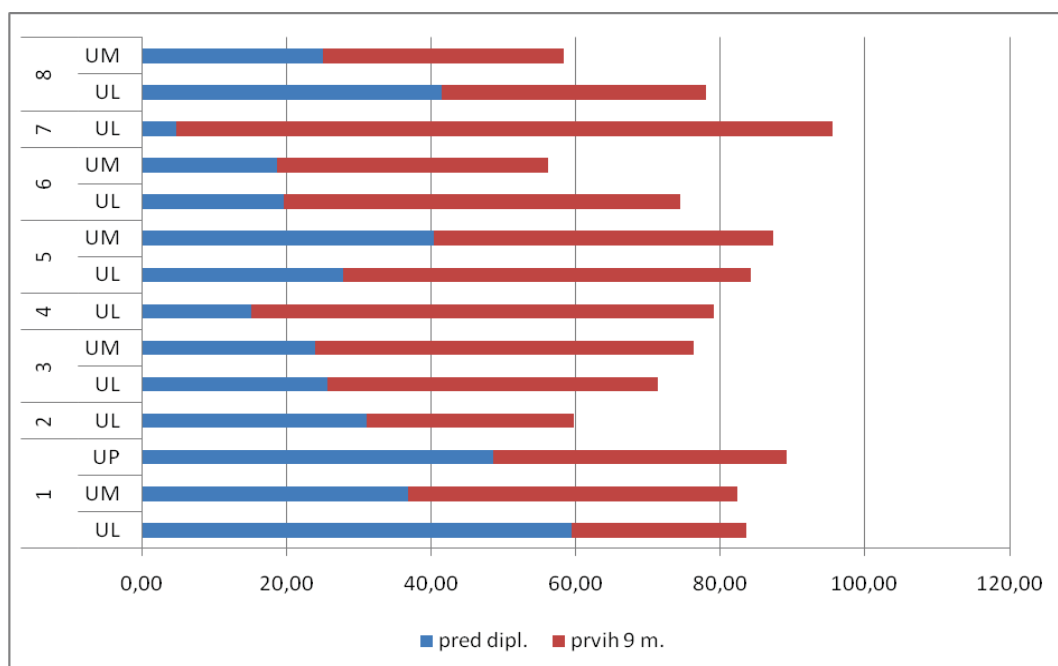
Slika I.39 prikazuje deleže zaposlenih diplomantov visokošolskih univerzitetnih programov (po starem programu) pred diplomiranjem in devet mesecev po diplomiranju po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja.

Slika I.39: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih univerzitetnih programov generacije 2007 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja



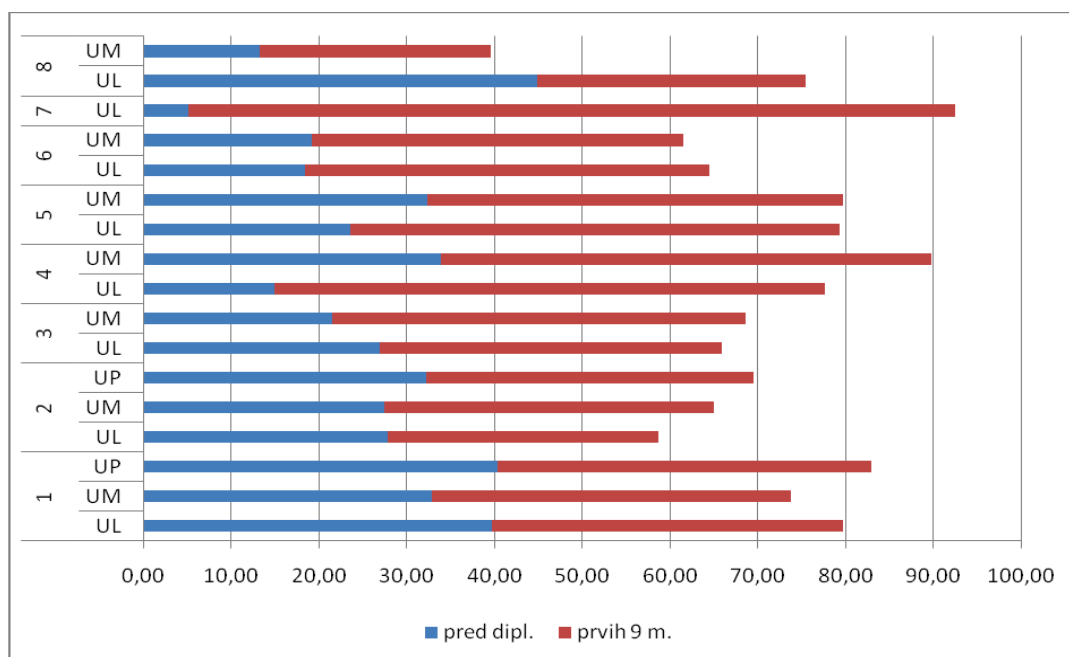
Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Slika I.40: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih univerzitetnih programov generacije 2008 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Slika I.41: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih univerzitetnih programov generacije 2009 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja



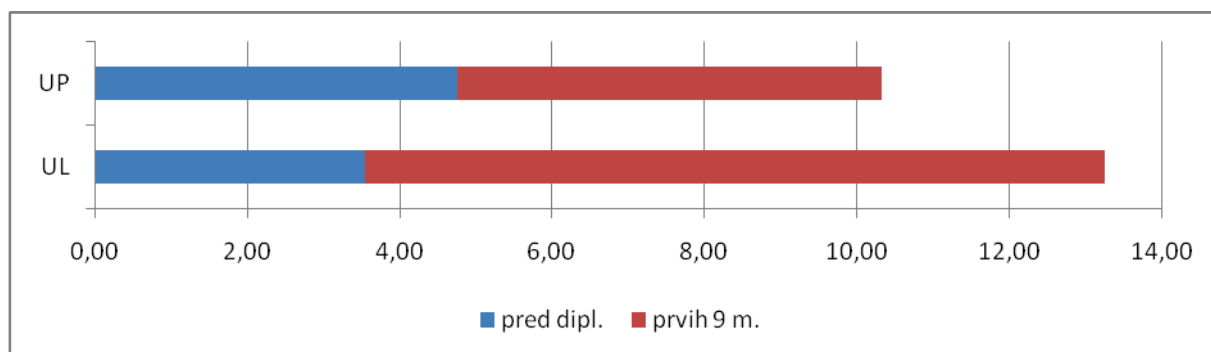
Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Iz zgornjih slik lahko ugotovimo, da so bili diplomanti tehničnih ved, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine pa tudi družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2007 Univerze v Mariboru po devetih mesecih po diplomiranju bolj uspešni od ljubljanskih kolegov. Enako je bil večji delež omenjenih diplomantov zaposlen pred diplomiranjem. So bili pa diplomanti storitev, umetnosti in humanistike ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 Univerze v Ljubljani bolj uspešni od svojih kolegov. Na podlagi zgornjih slik pa lahko vidimo, da so se trendi zaposlovanja po posameznih letih spreminjali. Tako so bili diplomanti generacije 2009 iz področja umetnosti in humanistike Univerze v Mariboru bolj uspešni pri iskanju zaposlitve kot ljubljanski kolegi, uspešnost diplomantov kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine generacije 2009 pa se bistveno ne razlikuje glede na zaključeno univerzo.

Visokošolski univerzitetni program 1. bolonjska stopnja

Kot že omenjeno so diplomanti visokošolskih univerzitetnih programov po prenovljenem bolonjskem programu manj uspešni pri prehodu na trg dela, kar prikazuje tudi Slika I.42. Na podlagi te slike pa lahko primerjamo uspešnost diplomantov po posameznih visokošolskih zavodih. Zaradi majhnega števila diplomantov v letih 2007 in 2008 nadaljujemo z analizo samo za leto 2009.

Slika I.42: Delež zaposlenih diplomantov visokošolskih univerzitetnih programov 1. bolonjske stopnje generacije 2009 pred diplomiranjem in devet mesece po njem po posameznih visokošolskih zavodih in področjih izobraževanja



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2010), lastni izračuni

Pri interpretaciji slike je potrebna previdnost, kajti na Univerzi v Ljubljani je v letu 2009 diplomiralo 649 diplomantov družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, katerih je bilo devet mesecev po diplomiranju zaposlenih le 13,25 odstotkov, medtem ko je na samostojnih visokošolskih zavodih diplomiralo 22 diplomantov, od katerih je bilo 86,36 odstotkov zaposlenih že pred samim diplomiranjem.

Poglavje lahko sklenemo z ugotovitvijo, da se dinamika zaposlovanja diplomantov razlikuje po posameznih visokošolskih inštitucijah znotraj enakih programov in področij izobraževanja. Tako so na primer visokošolski strokovni diplomanti storitev, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine, tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 in 2008 Univerze v Ljubljani bolj uspešni pri iskanju zaposlitve, na drugi strani pa so bolj uspešni od kolegov diplomanti zdravstva in sociale ter družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2008 in 2009 Univerze na Primorskem. Med diplomanti, ki so opravili nov, torej bolonjski visokošolski strokovni program so bili med kolegi področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved najuspešnejši diplomanti Univerze na Primorskem.

Med diplomanti univerzitetnih programov pred uvedbo bolonjske reforme so bili diplomanti tehničnih ved, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine pa tudi družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2007 Univerze v Mariboru po devetih mesecih po diplomiranju bolj uspešni od ljubljanskih kolegov. Enako je bil večji delež omenjenih diplomantov zaposlen pred diplomiranjem. So bili pa diplomanti storitev, umetnosti in humanistike ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 Univerze v Ljubljani bolj uspešni od svojih kolegov.

Analiza torej potrjuje, da je prehod diplomantov na trg dela odvisen ne samo od področja izobraževanja in programa, temveč tudi od tega na kateri visokošolski instituciji je diplomant pridobil svojo izobrazbo.

1.4 Povzetek rezultatov analize trga dela

Namen pričujoče analize je skozi osnovne kategorije trga dela predstaviti dogajanje na trgu dela v Sloveniji od leta 2000 dalje, pri čemer smo želeli odgovoriti vsaj delno že v tej fazi na naslednja raziskovalna vprašanja oziroma opisati naslednje stvari:

1. Splošne značilnosti in trendi na trgu dela v Sloveniji po letu 2000
2. Ponudbena stran trga dela:
 - a. Strukturne značilnosti trga dela (izobrazba, starost).
 - b. Položaj mladih na trgu dela.
3. Povpraševanje na trgu dela in evolucija zaposlenosti po sektorjih:
 - a. Sektorske značilnosti zaposlovanja, tipi zaposlitev, itd.
 - b. Vstop mladih diplomantov na trg dela

Naš prvi cilj se dotika opisa glavnih trendov na trgu dela, v okviru česar smo analizirali **gibanja aktivnega in neaktivnega prebivalstva**, zaposlenih in brezposelnih. Podali smo tudi pregled strukturnih značilnosti na trgu dela, pri čemer se del teh povezuje tudi z odgovori na druga raziskovalna vprašanja, zato se bodo nekateri opisi v tem delu teksta ponovili. Uporabili smo tako anketne kot tudi registrske podatke. Registrski podatki kažejo, da je število aktivnega prebivalstva od leta 2000 do 2010 trendno raslo, čeprav je mogoče zaznati nihanja. Podobno sliko dajejo tudi anketni podatki. Zadnji anketni podatki pa kažejo, da se je v letu 2010 glede na 2007 število aktivnega prebivalstva z 1.042.000 povečalo na 1.045.000. Če gibanje aktivnega prebivalstva primerjamo z dinamiko delovno aktivnega prebivalstva vidimo, da je bilo največ delovno aktivnih v letu 2007 (994 tisoč), pri čemer je bila velika večina zaposlena v podjetjih. V letu 2010 je bilo delovno aktivnih le 963 tisoč ljudi. Če primerjamo deleže med spoloma vidimo, da je bilo več delovno aktivnih med moškimi, čeprav so zaradi hitrejšega povečevanja stopnje brezposelnosti med moškimi, v zadnjem letu razlike med spoloma izginile.

Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je bila v obdobju 2000 -2008 relativno nizka. Najnižjo vrednost je registrirana stopnja brezposelnosti dosegla septembra 2008, ko je bila 6,3%. Po letu 2008 je začela stopnja brezposelnosti zaradi ekonomske in finančne krize naraščati in v decembru 2010 je znašala 11,8%, kar pomeni povečanje za 5,5 odstotne točke v dveh letih in treh mesecih. Omeniti je potrebno tudi, da so regionalne razlike precejšnje, jasno se odražajo razvojne razlike med razvitejšim zahodom in manj razvitim vzhodom Slovenije. Najvišjo brezposelnost tako praviloma beležijo pa področju Regijskega centra Zavoda za zaposlovanje v Mariboru in Murske Sobote, med nižjimi pa na področju Regijskega centra Zavoda za zaposlovanje Nova Gorica.

Zaskrbljujoča je tudi starostna struktura brezposelnih: zadnji dve leti (2006 in 2007) med vsemi brezposelnimi odločno prevladujejo s petimi odstotnimi točkami vodstva tisti v starosti nad 50 do 60 let. Leta 2006 je bilo med vsemi brezposelnimi skoraj 26% brezposelnih v tej starostni skupini, sledila je starostna skupina nad 40 do 50 let s skoraj 21%.

Zanimive so tudi **strukturne značilnosti slovenskega trga dela** ter primerjava teh kazalcev s podobnimi za EU.

Naj najprej analiziramo **položaj mladih** na trgu dela v Sloveniji. Podatki med leti 1995 in 2007 kažejo, da se med brezposelnimi sicer beleži padec števila tistih, ki so mlajši od 26 let, a se je do leta 2004 hkrati povečeval delež iskalcev prve zaposlitve. To odraža daljše izobraževanje posameznikov. Zaradi povečanja priliva v brezposelnost zaradi upadanja gospodarske aktivnosti, ki je bil bolj izrazit v ostalih starostnih skupinah, se delež mladih med vsemi brezposelnimi znižuje. Ta podatek je zavajajoč saj se v absolutnem številu brezposelnost med mladimi povečuje.

Analiza **stanja po izobrazbeni plati** v Sloveniji kaže najprej, da je primerjalno z EU-27 stanje v Sloveniji dobro. Na sploh je delež ljudi, ki imajo najmanj srednješolsko izobrazbo, v tranzicijskih članicah EU visok. Slovenija je bila v letu 2008 na devetem mestu, na prvih šestih so same tranzicijske države s Češko na

čelu, vmes pa so se do Slovenije od starih članic vrinile le Švedska in Nemčija. V letu 2008 je tako imelo vsaj srednješolsko izobrazbo 82% ljudi, v EU-27 pa 71,5. Stanje je dobro tudi na področju vseživljenjskega učenja, saj je v Sloveniji bilo v letu 2008 vključenih v vseživljenjsko učenje 13,9% ljudi, 9,6% pa v EU-27. Slovenija ima tudi izredno dobre kazalce glede odstotka tistih, ki zgodaj zapustijo cikel izobraževanja, torej imajo največ srednjo šolo in se ne šolajo dalje. V letu 2008 je bilo v EU-27 takih 15,2%, v Sloveniji pa le 4,3%, nekoliko več med ženskami (5,7%) in manj med moškimi (2,7%).

Z vidika izobrazbene strukture brezposelnih lahko ugotovimo, da se je od leta 2000 sistematično zmanjševal delež najmanj kvalificiranih znotraj vseh brezposelnih, povečeval pa se je delež bolj izobraženih. Trend je mogoče povezati z naraščanjem želje po nadaljnjem izobraževanju in pa s tem pomanjkanjem ustrezno izobraženega kadra na nižjih ravneh (do vključno IV. stopnje izobrazbe).

Podatki o zaposlovanju po dejavnostih kažejo skladnost s siceršnjim prestrukturiranjem gospodarstva in pa gospodarskimi gibanji. Tako lahko ugotovimo, da je od leta 2000 do 2010 prišlo do precejšnjega prestrukturiranja. Iz podatkov je mogoče razbrati negativni trend v kmetijstvu, kjer je v desetih letih slabih 40% manj zaposlenih, v rudarstvu skoraj 50% manj, v predelovalnih dejavnostih pa okoli 20% manj zaposlenih kot januarja 2000. Pozitivne trende zaposlovanja pa izkazujejo druge raznovrstne poslovne dejavnosti, kjer se je od januarja 2000 do decembra 2010 zaposlenost povečala za 80%, informacijske in komunikacijske tehnologije, kjer je 50% več zaposlenih, nepremičnine, kjer je 78% več zaposlenih ter številne druge, tudi javna uprava ter javna podjetja. Na splošno lahko rečemo, da je mogoče beležiti sistematičen premik k povečevanju pomena storitvenih dejavnosti in za premik k dejavnostim z večjo dodano vrednostjo.

Študijo trga dela na podlagi razpoložljivih statističnih virov pa sklenemo z **analizo prehoda slovenskih diplomantov generacij 2007 – 2009 na trg dela**, ki omogoča vpogled na trende zaposlovanja po posameznih področjih izobraževanja in lahko med drugim služi za analizo povpraševanja po delu oziroma povpraševanja po

profilih diplomantov. Iz analize lahko povzamemo, da se je število diplomantov terciarnega izobraževanja v preučevanih letih povečevalo. Povečevalo se je tudi število diplomantov novih bolonjskih programov tako visokošolskih kot tudi magistrskih in doktorskih.

Trendi prehoda diplomantov na trg dela se razlikujejo glede na način študija (redni in izredni). Izredni diplomanti so bili v večini pred diplomiranjem že zaposleni in so v naslednjih devetih mesecih le redki brezposelni našli zaposlitev. Med rednimi diplomanti pa je dinamika zaposlovanja odvisna od področja izobraževanja in tudi programa. V večini primerov je bilo največ diplomantov zaposlenih pred diplomiranjem s področja izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev, najmanj pa s področja zdravstva in sociale. Prav slednji pa so bili pri iskanju zaposlitve v naslednjih devetih mesecih po diplomiranju večinoma najuspešnejši. Sledijo jim diplomanti tehničnih ved torej naravoslovja, matematike in računalništva ter tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva. Zanimivo je, da če primerjamo diplomante novih bolonjskih programov in starih, ugotovimo, da je bil prehod diplomantov starih programov na trg dela bolj uspešen.

Na podlagi analize smo ugotovili, da se dinamika zaposlovanja diplomantov razlikuje po posameznih visokošolskih inštitucijah znotraj enakih programov in področij izobraževanja. Tako so na primer visokošolski strokovni diplomanti storitev, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine, tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 in 2008 Univerze v Ljubljani bolj uspešni pri iskanju zaposlitve, na drugi strani pa so bolj uspešni od kolegov diplomanti zdravstva in sociale ter družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2008 in 2009 Univerze na Primorskem. Med diplomanti, ki so opravili nov, torej bolonjski visokošolski strokovni program so bili med kolegi področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved najuspešnejši diplomanti Univerze na Primorskem.

Med diplomanti univerzitetnih programov pred uvedbo bolonjske reforme so bili diplomanti tehničnih ved, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine pa tudi

družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved generacije 2007 Univerze v Mariboru po devetih mesecih po diplomiranju bolj uspešni od ljubljanskih kolegov. Enako je bil večji delež omenjenih diplomantov zaposlen pred diplomiranjem. So bili pa diplomanti storitev, umetnosti in humanistike ter izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev generacije 2007 Univerze v Ljubljani bolj uspešni od svojih kolegov.

2 Analiza povpraševanja podjetij po delu ob upoštevanju investicijske dejavnosti slovenskih podjetij

Namen drugega dela zaključnega poročila je prikazati značilnosti povpraševanja po delu s pomočjo kvantitativne analize. V okviru kvantitativne analize razpolagamo s finančnimi podatki o 384 podjetjih v obdobju 1996-2010, na podlagi katerih lahko kvantitativno ovrednotimo gibanje zaposlovanja, produktivnosti in stroškov dela v odvisnosti od panoge, lastniške strukture, strukture nadzornega sveta in ostalih dejavnikov na ravni podjetja. Analizo smo večinoma pripravili med aprilom 2011 in februarjem 2012 ter nadgradili v obdobju med junijem in septembrom 2012.

Kompleksnost analize je zahtevala oblikovanje več različnih baz podatkov, na podlagi katerih temelji predloženo poročilo. Glavni vir podatkov so bili podjetniški podatki iz bilanc stanja in uspeha za 384 slovenskih podjetij za obdobje 1996-2010 (vir AJPES) ter objavljena letna poročila podjetija, iz katerih smo pridobili podatke o višini investicij v obdobju 2006-2010, sestavi nadzornih svetov in tipu lastništva. V preteklem letu smo izvedli tudi dve anketi: s pomočjo prve ankete smo zbrali podatke o raziskovalno-razvojni dejavnosti v slovenskih podjetjih, s pomočjo druge ankete pa smo spremljali in ovrednotili potrebe po kompetencah v slovenskih podjetjih. V analizi smo uporabili tudi podatke iz Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) kot tudi podatke iz ankete o delovni sili (ADS).

V drugem sklopu raziskave si sestavni deli sledijo kot navedeno spodaj:

- V prvem delu prikazujemo gibanje produktivnosti ter stroškov dela za vzorec velikih in srednje velikih slovenskih podjetij v obdobju 1996-2010;

- v drugem delu so prikazane osnovne značilnosti investicijske dejavnosti, vlaganj v R&D in usposabljanje zaposlenih
- v tretjem delu predstavimo analizo povpraševanja po delu slovenskih podjetij, ki temelji na empiričnem dinamičnem modelu povpraševanja po delu;
- zadnji del povzema rezultate.

2.1 Uvodna pojasnila

Države srednje in vzhodne Evrope so več kot deset let bile v središču najglobljih ekonomskih reform in politične transformacije v zgodovini. V začetku devetdesetih let je regija pričela z ambicioznim programom reform, ki naj bi omogočil prehod od sistema centralnega planiranja k tržnem gospodarstvu. Deset let kasneje je regija navkljub precejšnjim težavam dosegla precejšnje uspehe, pri čemer je precej držav postalo zelo integriranih v globalno gospodarstvo. Po gospodarsko cvetočih letih 2004-2008 je leta 2009 nastopila kriza, ki je nekdanje tranzicijske države prizadela še huje kot ostale članice EU. Podjetja nekdanjih tranzicijskih držav so se po manj kot dveh desetletjih ponovno soočila z upadom povpraševanja po svojih proizvodih, ki jim je sledilo nujno defenzivno prestrukturiranje.

V ozadju procesa privatizacije na začetku devetdesetih let se je v splošnem predpostavljalo, da zasebno lastništvo vodi v izboljšanje poslovanja kot rezultat depolitizacije in večje učinkovitosti. Sam proces privatizacije je bil bolj pomemben kot način njene izvedbe. (Djankov in Pohl, 1997) Ko je bila privatizacija končana, se je precej študij ukvarjalo z vprašanjem ali obstaja razlika v učinkovitosti med podjetji, ki so postala pretežno notranje oziroma podjetji, ki so postala pretežno zunanje lastniška (poglej, na primer, Frydman in Rapaczynski, 1994, Boycko in ostali, 1996, Hansmann, 1990, Earle in Estrin, 1997, Estrin in Rosevear, 1999) in to vprašanje je še vedno predmet mnogih razprav v regiji. V splošnem je s političnega vidika precej lažje izvesti proces privatizacije, ki lastniške pravice dodeli notranjim lastnikom in skoraj vse države na prehodu so skušale svoje programe privatizacije narediti bolj privlačne s tem, da so zaposlenim v podjetjih v procesu privatizacije dodelili poseben preferenčen status.

Proces lastninjenja v Sloveniji, ki je ustvaril družbo privatizacijskih lastnikov podjetij, je v zadnjih desetih letih pripeljal do poskusa konsolidacije lastništva. Mnoga podjetja so koncentracijo lastništva v odsotnosti in politični nezaželenosti tujih investorjev financirala z notranjimi viri sredstev. Ko je leta 2009 nastopil čas finančne krize, ki je vodil v globalno recesijo, so se številna slovenska podjetja znašla v težkem položaju, povezanem s financiranjem nastalega finančnega dolga. Vse to je izjemno pomembno, ko proučujemo vzroke današnje visoke stopnje nezaposlenosti in pričakovanja v prihodnje.

Vprašanja o učinkovitosti poslovanja podjetij v obdobju ekonomske krize so tesno povezana z vprašanji prestrukturiranja. Podjetja, ki so dosegla večjo dobičkonosnost v proučevanem obdobju, so v preteklosti po vsej verjetnosti izvedla obsežno prestrukturiranje. Po drugi strani, pa so podjetja, ki so bila pretežno v izgubah, bila uvrščena v skupino, ki se ni zadostno prilagodila spremenjenim razmeram poslovanja (glej, na primer, Domadenik in ostali, 2008). Carlin in ostali (1995) pa po drugi strani poudarjajo, da vzrok slabšega poslovanja ni nujno v neizvedenem prestrukturiranju, saj lahko podjetja dosegajo večjo produktivnost tudi zaradi drugih razlogov kot na primer monopolni položaj na trgu ali boljši začetni pogoji. Tako je potrebno v empiričnih študijah, ki proučujejo prestrukturiranje podjetij, poleg finančnih kazalcev in učinkovitosti, upoštevati tudi njihovo investicijsko obnašanje in različne vzode motivacije, ki izhajajo iz različnih lastniških struktur, vmešavanja politike v odločanje na ravni podjetij in institucionalno strukturo posameznih trgov.

Podjetja, ki poslujejo globalno in se soočajo z izzivom prestrukturiranja se morajo spoprijeti tudi z različno stopnjo negotovosti, ki je povezana z različnimi merami prestrukturiranja. Rezultati, povezani z zniževanjem stroškov, so poznani zaposlenim v podjetjih z večjo gotovostjo kot rezultati povezani z generiranjem prihodkov (strateško prestrukturiranje). Ukrepi zniževanja stroškov so v veliki meri pogojeni z disciplino in relativno standardnimi managerskimi prijemi, ki vodijo do rezultatov v okviru relativno napovedljivega tveganja. Ukrepi, ki vodijo do povečevanja prihodkov, pa so po drugi strani že po naravi usmerjeni v predvidevanje bodočih

odločitev ostalih agentov na domačem in tujih trgih (kupcev, konkurentov in vlade), ter kot taki podvrženi tveganju, ki ga je težko napovedati na podlagi preteklih dogodkov. Proces prestrukturiranja prihodkov v večini podjetij ni dosti različen od procesa ustanavljanja novega podjetja še posebej, če je prišlo do drastičnega zmanjšanja povpraševanja na starih trgih. Tovrstno prestrukturiranje s poudarkom na novih trgih in inovaciji proizvodov je s seboj prineslo več negotovosti in manj rutine kot ukrepi zniževanja stroškov.

Poglavje pričenjamo z analizo produktivnosti podjetij, ki so bila zajeta v osnovno obravnavano populacijo podjetij.

2.2 Analiza gibanja produktivnosti, zaposlenosti in stroškov dela v slovenskih podjetjih v obdobju 1996-2010

Za namen te analize smo oblikovali nabor podjetij, ki vključuje 384 velikih in srednjih slovenskih podjetij v menjalnem in nemenjalnem sektorju gospodarstva. Vsa izbrana podjetja zaposlujejo več kot 100 zaposlenih. 52,3 odstotka podjetij predstavlja menjalni sektor gospodarstva. 181 podjetij deluje s storitvenih panogah, ki so v večini usmerjene na domači trg. Izbrana podjetja so skupaj v letu 2010 razpolagala z 77 odstotki celotnih osnovnih sredstev (fiksni kapital) slovenskega gospodarstva v letu 2010. Če pogledamo distribucijo po panogah, je slabih 47 odstotkov podjetij delovalo v predelovalnih dejavnostih, 9,4 odstotka je bilo finančnih podjetij, 8 odstotkov podjetij je bilo iz dejavnosti oskrbe z vodo in ravnanja z odpadki, 6 odstotkov iz dejavnosti proizvodnje in distribucije električne energije, 9 odstotkov iz panoge trgovina, skoraj 6 odstotkov iz panoge prometa, ostalo pa so predstavljala podjetja s področja uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, gradbeništva, finančnega posredništva in drugo. Zaradi težavnosti primerjave dodane vrednosti (ter nerazpoložljivih podatkov) med podjetij iz predelovalne in večine storitvenih dejavnosti ter finančnim sektorjem, bank in zavarovalnic v analizo produktivnosti nismo vključili.

Tabela II.1 kaže gibanje števila zaposlenih v velikih in srednje velikih slovenskih podjetjih, ki glede na osnovna sredstva predstavljajo kar 77 odstotkov celotnega slovenskega gospodarstva. Na podlagi podatkov lahko sklepamo, da je bilo povprečno število zaposlenih relativno konstantno vse do leta 2004, ko je pričelo naraščati. V letu 2008 so podjetja v povprečju zaposlovala 16 odstotkov več zaposlenih kot leta 2003. Za skoraj isti odstotek pa se je zaposlenost skrčila v recesijskih letih 2009 in 2010. Kar se tile dodane vrednosti na zaposlenega se je le-ta vseskozi povečevala do leta 2008. V obdobju med leti 1996 in 2006 se je povečala za več kot 93 odstotkov. Rahel padec je dodana vrednost na zaposlenega zabeležila v letu 2007. Že v letu 2009 pa beležimo padec produktivnosti za skoraj 18 odstotkov, ki se je nadaljeval tudi v letu 2010. V letu 2010 so opazovana podjetja v povprečju dosegala nekaj višjo produktivnost kot leta 2004. Stroški dela na zaposlenega so, podobno kot število zaposlenih, naraščali do leta 2008, potem pa upadli v letu 2009 za slaba dva odstotka in v letu 2010 za pol odstotka glede na predhodno leto. Naraščanje stroškov dela je v času gospodarske konjunktуре zaostajalo za naraščanjem produktivnosti dela, vendar je bilo tudi znižanje stroškov v letih 2009 in 2010 zgolj minimalno. To je v kontekstu institucionalne strukture trga dela v Sloveniji povsem razumljivo, saj so zaradi tripartitnih pogajanj o plačah le-te navzdol izjemno rigidne.

Če primerjamo število zaposlenih s produktivnostjo in stroški dela v letu 2010 z letom 1996, vidimo, da je v obdobju 15 let število zaposlenih ostalo praktično nespremenjeno, medtem ko so se stroški dela povečali za skoraj 30 odstotkov. V istem obdobju se je produktivnost dela povečala za dobrih 50 odstotkov.

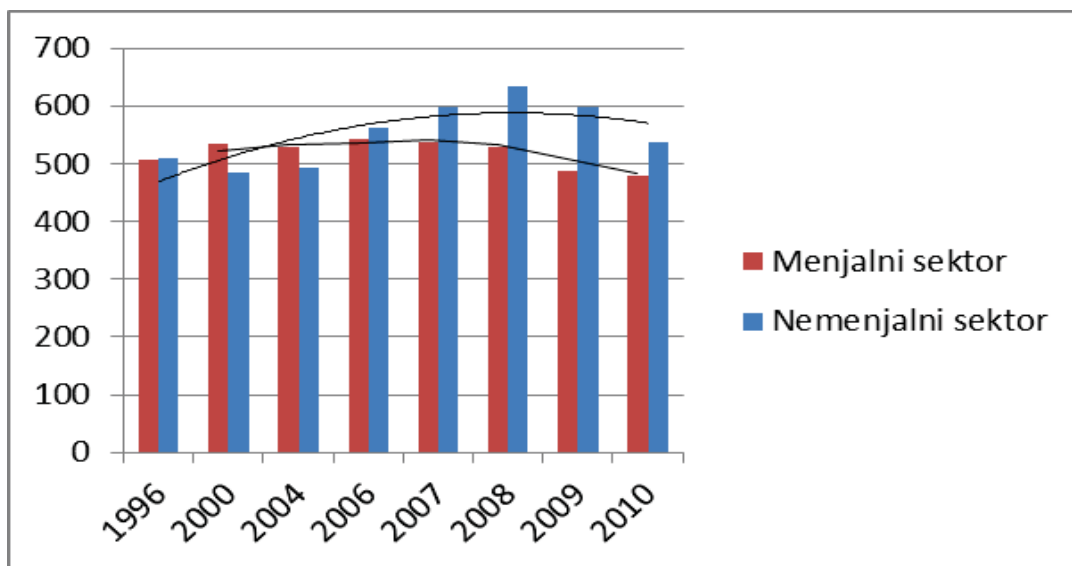
Tabela II.1: Gibanje števila zaposlenih, dodane vrednosti in stroškov dela na zaposlenega (v stalnih cenah) v izbranih podjetjih v obdobju 1996-2010

Leto	Število zaposlenih	Dodana vrednost na zaposlenega	Stroški dela na zaposlenega
1996	508,4	15369,3	10194,9
1997	511,9	16424,9	10437,9
1998	512,8	18559,3	10574,8
1999	502,9	17182,5	10308,2
2000	512,3	16747,4	10272,4
2001	516,6	17236	10804,5
2002	515,5	24440,2	11392,2
2003	500,5	21577	11784,4
2004	512,2	22595,8	12395,5
2005	546,5	26641,1	13278,6
2006	552,7	29774	13338,3
2007	567,7	28951,8	13296,6
2008	580,9	31283,3	13559,3
2009	541,2	25796,3	13296,6
2010	507,1	23226, 2	13208,9

Vir: Lastni izračun.

Če primerjamo gibanje povprečnega števila zaposlenih v menjalnem in nemenjalnem sektorju gospodarstva (Slika II.1), lahko opazimo, da je bilo povečevanje zaposlenosti v času konjunktore v nemenjalnem sektorju veliko bolj izrazito kot v primeru menjalnega sektorja. Prav tako se je menjalni sektor veliko hitreje in občutneje prilagodil na krizne razmere kot nemenjalni sektor.

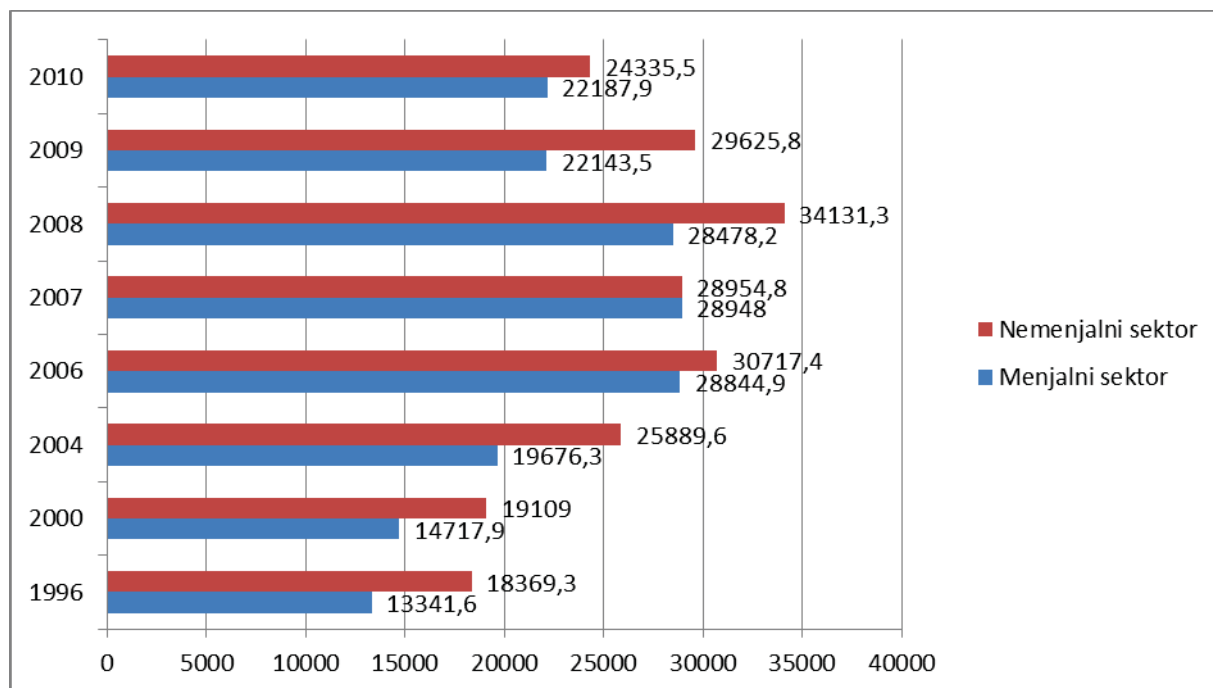
Slika II.1: Povprečno število zaposlenih v menjalnem in nemenjalnem sektorju gospodarstva, izbrana leta



Vir: Lastni izračun.

Nemenjalni sektor je tekom obdobja proučevanja (1996-2010) izkazoval višjo produktivnost kot menjalni sektor. V letu 1996 je bila produktivnost za skoraj 38 odstotkov višja v nemenjalnem sektorju, vendar je bila rast produktivnosti kasneje do leta 2007 v menjalnem sektorju veliko hitrejša. Recesija je menjalni sektor veliko hitreje in močnejše prizadela in produktivnost je bila leta 2010 v nemenjalnem sektorju višja za 9 odstotkov.

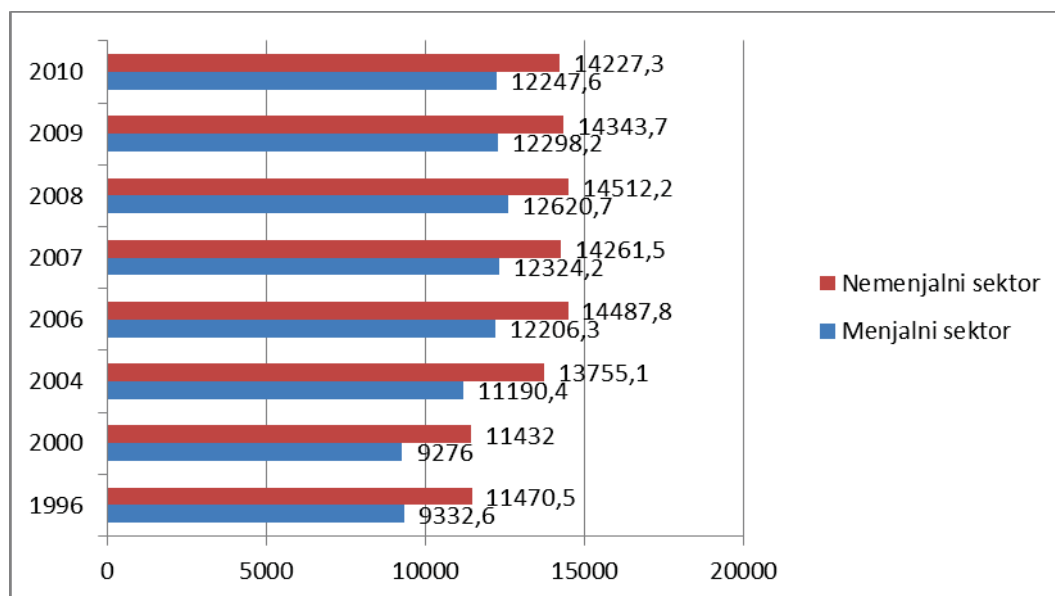
Slika II.2: Produktivnost dela v menjalnem in nemenjalnem sektorju, izbrana leta



Vir: Lastni izračun.

Plače so bile tekom proučevanega obdobja vseskozi višje v zaščitenem, nemenjalnem sektorju. V letu 1996 so povprečni stroški dela na zaposlenega v nemenjalnem sektorju presegali stroške dela v menjalnem sektorju za 22 odstotkov, v letu 2010 le še za 16 odstotkov. Sicer pa je v obeh sektorjih prisotna rast stroškov dela skozi celotno obdobje. V menjalnem sektorju so se stroški dela v 15-letnem obdobju povečali za 31 odstotkov, v nemenjalnem sektorju pa za 24 odstotkov.

Slika II.3: Stroški dela na zaposlenega v menjalnem in nemenjalnem sektorju, izbrana leta



Vir: Lastni izračun.

Zanimivo je tudi pogledati kaj se je dogajalo s produktivnostjo podjetij po različnih skupinah lastnikov. Večino podjetij v vzorcu predstavljajo podjetja, ki so v devetdesetih letih prejšnjega stoletja izpeljala process lastninskega preoblikovanja podjetij. Privatizacija družbenih podjetij je v Sloveniji potekala na podlagi kompromisnega modela, ki je v večini podjetij uveljavil kot nove lastnike zaposlene, pooblaščne investicijske družbe in državne sklade.³ Zaradi tega načina privatizacije se je slovenskim podjetjem pogosto očitalo, da je vladanje preveč insidersko, kot tako nepregledno in ne prispeva k povečanju učinkovitosti podjetij (Berglof, 2006). Prav tako se omenja neprijazen odnos do tujih naložb, ki je na eni strani povezan z državo in njenim vplivom na poslovno okolje, na drugi strani pa s težkim vstopom v omrežja podjetij. Na njihovem čelu so praviloma finančne institucije, ki so nastale v času privatizacije, torej državni skladi in pooblaščne investicijske družbe (Pahor, Prašnikar, Ferligoj, 2004). Samo po sebi se ponuja vprašanje, kako deluje nekoliko nenavadna lastniška struktura podjetij in tesna povezanost podjetij v lokalne

³ Glej Prašnikar, Svejnar (1993).

lastniške mreže na gospodarstvo ter njen vpliv tako na produktivnost podjetij kot tudi na povpraševanje po delovni sili.

Z vidika lastniške strukture in organizacijske dinamike smo vključena podjetja razdelili na sedem skupin⁴ (v oklepaju navajamo skrajšano ime za skupino):

- Podjetja s tujimi lastniki (TUJCI);
- Podjetja, ki so jih tekom obdobja proučevanja odkupili managerji (MBO);
- Podjetja z razpršenimi lastniki (DIVERZ_LASTNIKI);
- Podjetja, ki pripadajo finančnim holdingom s koncentriranimi in razpršenimi zasebnimi lastniki (HOLDINGI);
- Skupina podjetij »s kapico«, v okviru katere deluje podjetje mati, ki nadzoruje svoja hčerinska podjetja (KAPICA);
- Nova podjetja v lasti velikih lastnikov (domači podjetniki) ali družinska podjetja (VELIKI LASTNIKI);
- Podjetja v neposredni ali posredni državni lasti (DRŽAVA).

Primerjavo med produktivnostjo skupin podjetij prikazuje spodnja tabela (tabela II.2). Na podlagi primerjave podatkov lahko ugotovimo, da je bila povprečna produktivnost najvišja v skupini podjetij, ki so imela koncentrirano lastništvo (velike lastnike), sledila so državna podjetja in podjetja, ki so jih v obdobju proučevanja prevzeli tujci. Najnižjo produktivnost v izhodiščnem letu 1996 beležimo pri podjetjih z diverzificiranim lastništvom in tistih podjetjih, ki delujejo v okviru finančnih holdingov. Do leta 2008, ko je nastopilo obdobje krize, so v primerjavi z letom 1996, svojo produktivnost najbolj povečala podjetja v skupini podjetij s kapico (vendar je bilo to povečanje največje v letu 2007/2008, kar je lahko rezultat prerazporejanj zaposlenih med podjetji v skupini) in državnih podjetij. Podjetja, ki so bila olastninjena s strani tujcev oziroma so predstavljala novo naložbo tujcev v Sloveniji (t.im. »greenfield« investicije) so v tem obdobju v povprečju povečala svojo produktivnost za 84 odstotkov. Najmanj so produktivnost povečala podjetja, ki so šla v managerski odkup podjetja (MBO), na podlagi česar lahko sklepamo o omejenem

⁴ Več o tem si lahko bralec prebere v članku Bole in ostali, 2011.

investiranju v fiksne in neotipljive investicije v teh podjetjih, ki so vplivale na kasnejšo nižjo produktivnost. Največji padec produktivnosti zaradi krize so občutila podjetja v lastniški skupini velikih lastnikov, tujcev in države (če odmislimo podjetja s kapico, kjer je bilo povečanje produktivnosti v letu 2008 neverjetno, padec v letu 2009 pa tudi občuten).

Tabela II.2: Povprečna produktivnost po različnih skupinah podjetij glede na lastniško strukturo v obdobju 1996-2010 v stalnih cenah

	DIVERZ_LASTNIKI	HOLDINGI	KAPICA	MBO	VELIKI LASTNIKI	DRŽAVA	TUJCI
1996	11438,3	12325,5	16601,2	18533,7	20786,3	19960,5	17657,1
1997	14284,3	12738,7	16976,5	18210,8	19307,9	19030,0	19853,7
1998	14386,3	12680,6	17063,3	19264,0	16334,7	28707,7	19625,7
1999	13650,0	13230,6	17196,3	13659,1	15804,3	25395,8	16607,4
2000	13926,2	13651,9	17046,7	13930,0	14960,0	23941,6	12864,0
2001	14462,1	12208,6	18371,0	17902,6	14751,6	24217,5	14893,1
2002	19492,7	21004,4	17372,3	16612,3	17735,4	40599,6	17915,7
2003	19117,2	20620,6	17266,7	18321,9	15642,9	28853,5	22273,2
2004	17690,9	25292,8	17443,3	19213,1	13118,9	32180,3	23740,3
2005	15330,6	37951,9	17942,6	17341,8	19743,3	39366,9	27069,5
2006	14938,9	50336,9	17379,6	16514,1	21998,1	44600,7	27439,1
2007	15135,3	51387,2	18495,9	16649,0	21214,2	38464,4	29719,3
2008	15332,6	25226,4	54843,5	19447,5	22540,9	45124,3	32561,9
2009	15916,2	26020,9	16545,8	18312,4	18289,9	42738,0	23341,3
2010	14922,3	21461,3	14798,0	23252,0	14185,2	34935,3	22626,5

Vir: Lastni izračun.

Če pogledamo zaposlovanje v različnih skupinah podjetij, lahko ugotovimo, da so samo podjetja iz skupine z diverzificiranimi lastniki izjemno povečala zaposlovanje tekom obdobja proučevanja. V tej skupini se je število zaposlenih v povprečju povečalo za več kot 100 odstotkov. V to skupino spadajo velika podjetja, ki so zaradi specifičnega sistema lastninjenja dobila veliko množico lastnikov in v zadnjem obdobju še ni prišlo do procesa lastniške konsolidacije. Zaradi določbe o sodelovanju pri upravljanju podjetij in velikosti podjetja so na odločitve v teh podjetjih v veliki meri vplivali zaposleni (ki so imeli pravico do imenovanja polovice vseh članov nadzornega sveta) in paradržavna sklada Slovenski odškodninski sklad in Kapitalska

družba. Slednji so v večini primerov za nadzornike imenovali ljudi, ki so bili politično opredeljeni. Več o tem pišemo v nadaljevanju. Pri drugih skupinah podjetij je tekom obdobja prisoten trend zniževanja števila zaposlenih, tudi v obdobju najvišje konjunktore. To kaže na dejstvo, da so podjetja v obdobju 1996-2004 število zaposlenih postopoma prilagajala novim gospodarskim razmeram, ki so nastala na podlagi tranzicije. Ker je ureditev trga dela med bolj togimi v Evropi, je to prilagajanje trajalo kar 10 let. Najbolj izrazito se je število zaposlenih povečalo med letoma 2003/2004. V času recesije je bil upad zaposlenosti relativno majhen, kar je vodilo do večjega upada produktivnosti. Trg dela v Sloveniji se zaradi visokih stroškov odpuščanja, ki so povezani z odpravninami, ter birokratskih ovir, še vedno sooča s slabo prilagodljivostjo na spremenjene gospodarske razmere.

Tabela II.3: Povprečno število zaposlenih po različnih skupinah podjetij glede na lastniško strukturo v obdobju 1996-2010

	DIVERZ_LASTNIKI	HOLDINGI	KAPICA	MBO	VELIKI LASTNIKI	DRŽAVA	TUJCI
1996	540,31	406,13	362,58	147,00	283,47	704,39	710,38
1997	559,29	377,81	351,66	455,11	268,58	662,16	673,80
1998	533,68	357,11	341,31	636,80	263,89	657,17	727,87
1999	527,76	349,67	343,43	819,56	250,24	631,32	606,78
2000	554,13	335,67	344,79	843,78	281,43	612,08	637,71
2001	577,82	345,90	344,61	720,30	253,05	612,47	686,83
2002	611,41	311,97	364,00	612,09	251,45	580,94	712,17
2003	628,21	290,16	364,23	602,00	245,52	535,31	661,05
2004	692,74	297,60	363,31	553,00	251,92	515,77	663,64
2005	816,43	332,76	343,04	437,61	268,36	562,92	661,50
2006	951,46	307,79	341,09	399,58	274,54	560,09	648,14
2007	1087,72	312,61	299,52	475,45	376,76	568,97	686,77
2008	1074,18	305,27	350,25	457,36	380,73	629,67	680,06
2009	1141,00	285,65	341,25	372,93	371,13	572,75	638,72
2010	1064,97	262,53	325,04	374,05	356,71	506,65	659,58

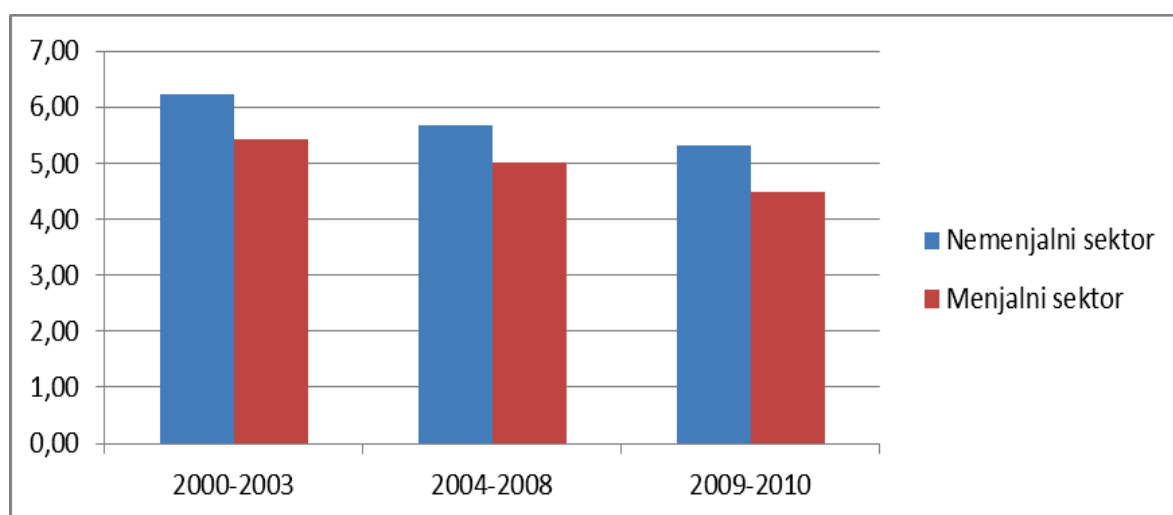
Vir: Lastni izračun.

Na analizirana podjetja in njihovo produktivnost, ki je temelj dinamičnega zaposlovanja, lahko pogledamo tudi z vidika strukture nadzornega sveta. Podatke o nadzornikih smo zbrali na podlagi javne objave članov nadzornega sveta. V obdobju

med leti 2000 in 2010 je v funkciji nadzornikov delovalo 3.668 oseb. Dobrih 25 odstotkov je bilo vsaj dvakrat imenovanih v nadzorne svete analiziranih podjetij. Kar 46 odstotkov teh oseb je bilo takšnih, pri katerih smo lahko na podlagi javno dostopnih podatkov o političnem udejstvovanju zagotovo sklepali, da so povezani z delovanjem političnih strank. Imenovali smo jih politično »okuženi« nadzorniki.

Če primerjamo povprečno velikost nadzornega sveta v analiziranih podjetjih, lahko vidimo, da se je zmanjševalo tako pri podjetjih, ki delujejo v okviru menjalnega sektorja, kot pri podjetjih v nemenjalnem sektorju gospodarstva.

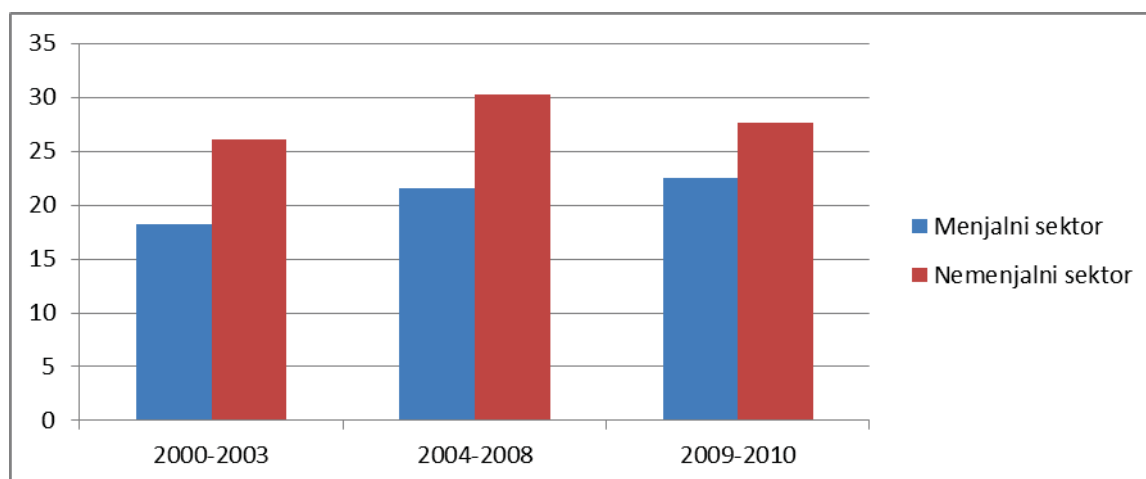
Slika II.4: Povprečno število članov nadzornega sveta v slovenskih podjetjih v obdobju 2000-2010



Delež politično »okuženih« nadzornikov v podjetjih iz našega vzorca se je v preteklem desetletju povečeval navkljub obljubam vladajočih struktur po umiku politike iz gospodarstva. Če je bilo politično »okuženih« nadzornikov v letu 2000 dobra petina, jih je bilo v letu 2010 skoraj četrtnina v povprečnem nadzornem svetu podjetij iz vzorca. Najvišji delež »okuženih« nadzornikov je bil v letu 2007, ko je bilo 27 odstotkov vseh nadzornikov povezanih s političnimi strankami. Slika II.5 prikazuje delež tovrstnih nadzornikov v podjetjih, ki delujejo v okviru menjalnega in nemenjalnega sektorja gospodarstva. V obdobju 2000-2010 je bil delež »okuženih« precej višji v nemenjalnem sektorju gospodarstva. Podjetja, ki delujejo v tem

sektorju, so manj podvržena globalnim pritiskom po zniževanju stroškov in s tega vidika zaradi rent, ki jih dosegajo na domačem trgu, bolj vabljiva za politično »okužene« kadre.

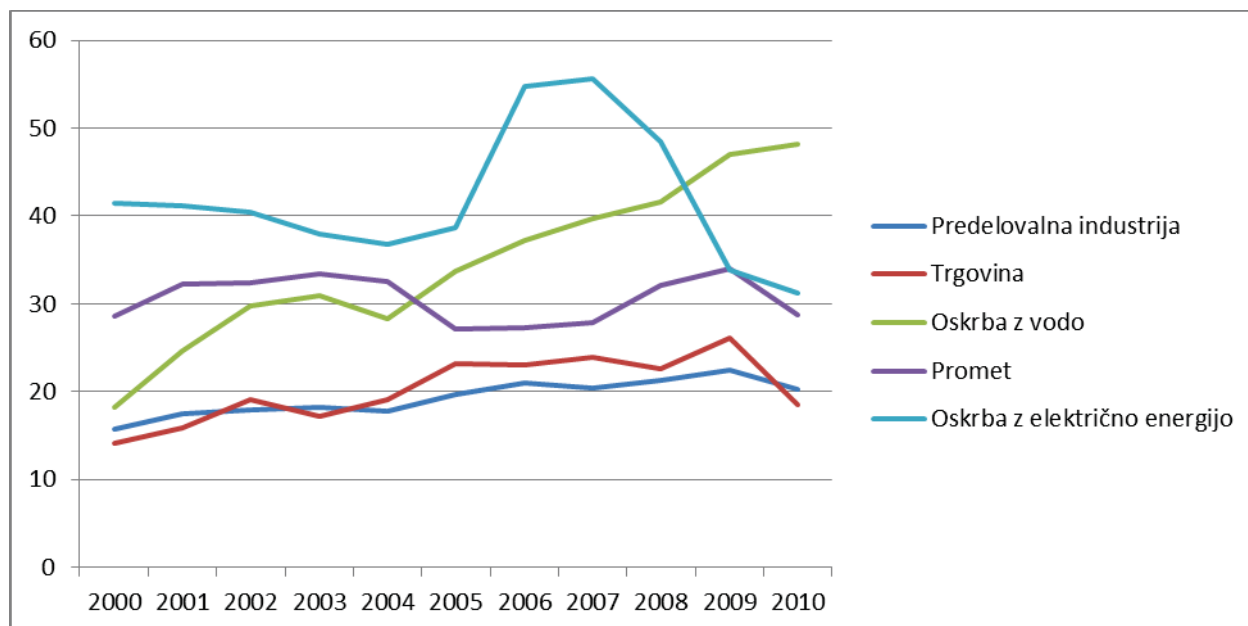
Slika II.5: Delež politično »okuženih« nadzornikov v slovenskih podjetjih v obdobju 2000-2010



Vir: Lastni izračun.

Če analiziramo »okuženost« nadzornikov po panogah (slika II.6), opazimo, da poleg tradicionalno infrastrukturnih panog (energetika) izstopajo tiste, kjer so po lastništvu udeležene lokalne skupnosti. Izjemno povečanje deleža politično okuženih nadzornikov je bilo v letih 2008-2010 najvišje v panogi oskrbe z vodo, ravnanja z odpadki in odpadki. Od vseh nadzornikov v teh podjetjih je bilo politično »okuženih« kar 50 odstotkov. Pretežen del lastništva v teh podjetjih je v rokah lokalnih skupnosti in sklepamo lahko, da se je političen vpliv lokalne politike v teh podjetjih občutno povečal. V proučevanem obdobju smo zaznali tudi povečan vpliv politike na kadrovanje v nadzorne svete energetskih podjetjih, kjer je bilo v letih 2007 in 2008 politično »okuženih« kar 55 odstotkov članov nadzornih svetov. V letih 2009 in 2010 je ta delež upadel na dobrih 30 odstotkov, kar pa je še zmeraj visoko glede na mednarodne primerjave. Skrb zbujaajoče je tudi povečevanje politično »okuženih« nadzornikov v podjetjih predelovalne industrije.

Slika II.6: Delež politično »okuženih« nadzornikov po panogah v obdobju 2000-2010



Vir: Lastni izračun.

Na podlagi empirične analize smo poskušali ugotoviti kakšen je vpliv političnega kadrovanja na produktivnost podjetij. V prvi fazi smo ocenili odstopanje produktivnosti posameznega podjetja od povprečja panoge. Povprečno produktivnost smo ocenili s pomočjo Olley-Pakes procedure za ocenjevanje produkcijske funkcije. Odstopanje residuala posameznega podjetja v določenem letu (e_{it}) v okviru obdobja 2000-2010 smo poskušali pojasniti s spremenljivkami na ravni podjetij na podlagi sledeča sistema enačb:

$$e_{it} = \beta_0 + \beta_1 * TRADABLE_i + \beta_2 * SIZE_i + \beta_3' * SB_STRUCTURE_{it} + \beta_4 * (LC/L)_{it} + \beta_5' * OWNERSHIP_i + \beta_6' * YEAR_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$SB_STRUCTURE_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 * PROFITPERK_{it} + \gamma_2 * SIZE_i + \gamma_3' * OWNERSHIP_i + \gamma_4 * e_{it} + \gamma_5 * TRADABLE_i + \gamma_6' * INDUSTRY_i + \omega_{it}$$

$$(LC/L)_{it} = \xi_0 + \xi_1 * SB_STRUCTURE_{it} + \xi_2 * L_{it} + \xi_3' * OWNERSHIP_i + \xi_4 * e_{it} + \xi_5 * TRADABLE_i + \xi_6' * INDUSTRY_i + \upsilon_{it}$$

$$OWNERSHIP_i = \lambda_0 + \lambda_1' * ROA_{it} + \lambda_2' * L_{it} + \lambda_3' * PROFITPERL_{it} + \lambda_4' * INDUSTRY_i + \rho_{it}$$

TRADABLE označuje menjalni sektor (1= menjalni sektor, 0=nemenjalni sektor), SIZE velikost podjetja (1=veliko podjetje, 0=ni veliko podjetje), SB_STRUCTURE skupino spremenljivk, ki meri strukturo nadzornega sveta (delež politično angažiranih nadzornikov, delež žensk kot nadzornic, delež tujcev – nadzornikov), LC/L stroške dela na zaposlenega, OWNERSHIP skupino slamnatih spremenljivk, ki označujejo različno skupino lastništva (strateško, nestratesko ter tuje lastništvo), YEAR leto, ε_{it} pa napako modela. To je naša osnovna enačba, katere ocenjene koeficiente prikazujemo v nadaljevanju.

Preostale tri enačbe pa pojasnjujejo spremenljivke iz prve enačbe, ki so endogene narave. Tako lahko sklepamo, da je struktura nadzornega sveta odvisna od dobička na enoto kapitala (PROFITPERK), velikosti (SIZE), lastništva (OWNERSHIP), sektorja (TRADABLE) ter panoge (INDUSTRY). Prav tako so stroški dela na zaposlenega odvisni od strukture nadzornega sveta (SB_STRUCTURE), lastništva (OWNERSHIP), sektorja (TRADABLE) ter panoge (INDUSTRY), lastništvo posameznega podjetja (OWNERSHIP) pa od finančnih kazalcev ROA in dobička na zaposlenega (PROFITPERL) v letih 1996-2000, ko se je oblikovala odločitev za način olastninjenja podjetja ali konsolidacije lastništva. Omenjene enačbe smo ocenili s pomočjo OLS in 3SLS metode in dobili sledeče rezultate.

Naša raziskava pritruje stališču, da politično opredeljeni nadzorniki znižujejo produktivnost podjetja glede na povprečje v panogi. Če primerjamo dve podjetji, ki sta v drugi polovici devetdesetih let prejšnjega stoletja izkazovali podobno produktivnost in delovali v isti panogi, je podjetje z večjim deležem politično opredeljenih nadzornikov v prvem desetletju tega stoletja izkazovalo nižjo produktivnost v primerjavi s podobnim podjetjem z manj politično opredeljenih nadzornikov. Manjšo produktivnosti bi lahko pojasnili s tem, da se politično opredeljeni nadzorniki ne kadrujejo po strokovnem načelu. Druga razlaga bi lahko bila, da ti nadzorniki v večji meri dovoljujejo črpanje ekonomskih rent, kar podjetjem zmanjšuje sredstva za vlaganje v otipljive in neotipljive naložbe. Maksimalno število tednov nadzornikov v podjetju predstavlja spremenljivko, ki meri »strokovnost« nadzornika. Nadzorniki, ki imajo daljši »staž«, so tisti, ki nadzorno funkcijo praviloma

dobro opravljajo. To kažejo tudi naši rezultati – daljši kot je »staž« najbolj izkušenega nadzornika v podjetju, večja je produktivnost tistega podjetja v primerjavo s panožno produktivnostjo v proučevanem letu. Statistično značilno so bolj produktivna tudi večja podjetja v panogi, medtem ko pozitivno odstopanje stroškov dela vodi v slabšo produktivnost podjetja. To lahko razložimo tudi tako, da v podjetjih pobiranje »političnih« rent poteka na način, da se del rent preusmeri tudi v višje plače, če primerjamo povprečno plačo v podjetju s plačo na ravni panoge.

Tabela II.4: Empirična ocena modela reziduala produktivnosti za posamezna podjetja, 2000-2010

Spremenljivke/Metoda	OLS (1)	3SLS (2)
Menjalni sector	-0.137*** (0.039)	0.008 (0.056)
Velikost	0.463*** (0.039)	0.606*** (0.055)
Stroški dela na zaposlenega (standardizirane vrednosti)	0.453*** (0.017)	-0.158*** (0.054)
ZNAČILNOSTI NADZORNEGA SVETA		
Delež politično opredeljenih nadzornikov	0.137 (0.083)	-1.070** (0.349)
Maksimalno število tednov nadzornikov v podjetju	0.0003*** (0.0001)	0.0003** (0.0001)
Nadzornik iz akademskega sveta	-0.171** (0.054)	0.122 (0.075)
Delež žensk	-0.023 (0.091)	0.069 (0.124)
ZNAČILNOSTI LASTNIŠKE SKUPINE		
Strateški lastniki	0.055 (0.051)	-0.518*** (0.144)
Nestrategski lastniki	0.095* (0.055)	-0.792*** (0.165)
Tuji lastniki	0.135* (0.071)	-0.321* (0.174)
Leta	Da	Da
Konstanta	-0.176** (0.077)	0.328** (0.160)
Popravljen R2	0.231	0.2046
Opazovanja	2577	1523

Opombe:

1. ***, ** in * označujejo statistično značilne ocene koeficientov pri 1%, 5%, in 10% testu.
2. Ocene OLS so popravljene za heteroskedastičnost ob upoštevanju Huber/White/Sandwich cenilke variance.

2.3 Analiza investicijske dejavnosti v slovenskih podjetjih

Slovenija je do pojava ekonomske in finančne krize spadala v skupino uspešnejših tranzicijskih gospodarstev, kjer se je preko pomembnih reform, kot so stabilizacija gospodarstva, liberalizacija trgov in povečanje tržne konkurence dosegel relativno uspešen prehod v tržno gospodarstvo. Številni ukrepi s strani države, kot so restriktivna monetarna in fiskalna politika ter varčevalna politika samih podjetij so pripomogli k temu, da so si slovenska podjetja (predvsem tista, ki so bila orientirana na zahodna tržišča), uspešno povečala konkurenčnost in prepoznavnost na novih trgih. Pri tem velja poudariti, da tuji kapital oziroma tuje direktne investicije za uspešno prestrukturiranje podjetji v devetdesetih niso igrale pomembne vloge.

V obdobju tranzicije je bilo zelo malo poudarka na učinkovitem razvoju trgov kapitala in dela, ter finančnega sistema v celoti. Kljub temu, da se je izvedla reforma bančnega sektorja, ki se je predvsem nanašala na največji dve banki v Slovenji, le ta ni odigral pomembnejše vloge pri financiranju gospodarstva.

Če želimo konkretnije proučiti investicijsko obnašanje slovenskih podjetij moramo upoštevati sledeče razvojne dejavnike, ki so bili že dokumentirani v študijah (na primer v Domadenik in ostali, 2008):

- Investicijska aktivnost podjetij v Sloveniji je bila v veliki meri odvisna od lastnih sredstev podjetja, kar je posledica nerazvitega finančnega sistema in kapitalskih trgov. V času ekonomske in finančne krize pa se je ta nerazvitost kazala skozi kreditni krč finančnega sistema.
- Kot drugo velja upoštevati, da v podjetjih ni bilo pomembno samo investiranje v fiksni kapital ampak so na osnovi reform, ki so jih izvajali v podjetju investirali v mehki kapital, kamor spadajo raziskave in razvoj, marketing, kadri in podobno. Rezultat tega je bila izboljšana konkurenčnost podjetja na trgu, večja prepoznavnost, izrazitejše uvajanje novosti pri proizvodih in proizvodnih procesih, itd..

- Rezultat masovne privatizacije je bil prehod lastništva podjetij iz skupnega, to je družbenega, v lastništvo številnih zasebnih skladov, paradržavnih skladov, drugih nefinančnih podjetij, zaposlenih v podjetjih, nekdanjih zaposlenih in upokojencev teh podjetij v devetdesetih letih. V zadnjih desetih letih se je pričel proces konsolidacije lastništva, ko so nekatera podjetja zaradi nakupov lastnih delnic zanemarila vlaganje v potrebne investicije
- Zaradi zakonodaje, ki je predpisovala za podjetja do 500 zaposlenih do ene tretjine, za podjetja do 1000 zaposlenih pa vsaj polovica članov nadzornega sveta mora biti zapolnjena s strani predstavnikov delavcev. Tak način funkcioniranja nadzornega sveta, kjer imamo na eni strani zagovornike kapitala na drugi pa delavcev, je vodil pogostokrat v omejevanje procesa prestrukturiranja, posledično investiranja. Z odpravo te določbe leta 2006 so kasneje večjo vlogo predvsem v srednjih in velikih podjetjih prevzeli sindikati.

Ker v delu proučujemo investicijsko aktivnost slovenskih podjetij od leta 2006 do 2009, je smiselno predstaviti kaj se je v tem obdobju dogajalo v finančnem in nefinančnem sektorju in kako so ti dejavniki vplivali na investicijsko obnašanje nefinančnega sektorja.

Makroekonomski pregled dogajanj v finančnem in nefinančnem sektorju gospodarstva

Pred izbruhom finančne in gospodarske krize, to je pred letom 2008, je Slovenija uživala pozitivne učinke relativno hitre in stabilne rasti v njenih najpomembnejših trgovinskih partnericah. Poleg močnega učinka izvoza je k hitri gospodarski rasti prispevalo tudi močno investicijsko povpraševanje države, ki v »dobrih letih« ni učinkovito vodila politike proračunskih presežkov. V letih pred finančno in gospodarsko krizo so na močnejšo gospodarsko rast dodatno vplivale še visoka likvidnost domačih kapitalskih trgov in finančnih posrednikov ter ugodne obrestne mere za zadolževanje v tujini. Slovenske banke so v razmerah ugodne likvidnosti ter obrestnega diferenciala videle priložnost za povečanje dobičkov ter so sodelovale pri spodbujanju poslov s podjetji, ki so razmere nekritično ocenjevala kot priložnost za

zunanjostno rast oziroma širjenje. Tako kot v razvitih državah tudi s strani slovenski regulatorjev ni prišlo do opozoril in ukrepov, ki bi preprečile zadolževanje na nerealnih temeljih in predpostavkah. Izbruh finančne in ekonomske krize je naenkrat spodmaknil temelje takšne nevzdržne gospodarske rasti in vrtinec stagnacije je zajel vsaj tri pomembne sektorje: nefinančne družbe, banke in državo. Država je poleg zmanjšanja investicijskega povpraševanja morala najti vire za blažitev socialnih učinkov krize. (Ovin in ostali, 2011).

Od leta 2006 naprej smo v Sloveniji beležili skokovito rast kreditiranja nefinančnega sektorja. Na tako visoko dinamiko rasti posojil je vplivala priključitev Slovenije k državam Evropske Unije in vstop v Evropsko monetarno unijo, kar je povzročilo konvergiranje slovenskih obrestnih mer na obrestne mere evro območja, ki je bilo celo hitreje od zniževanja inflacijske stopnje. Od jeseni 2005 do izbruha finančne krize so tudi obrestne mere slovenskih bank postopoma naraščale v skladu z zviševanjem referenčnih obrestnih mer na mednarodnih finančnih trgih, vendar je razlika med domačo inflacijsko stopnjo in inflacijsko stopnjo evro območja povzročila, da je bila takrat že skupna denarna politika Evropske centralne banke v lokalnih razmerah ekspanzivna. Domača fiskalna politika pa ni bila sposobna s procikličnim ravnanjem vplivati na zmanjševanje domače porabe z zniževanjem javnega trošenja.

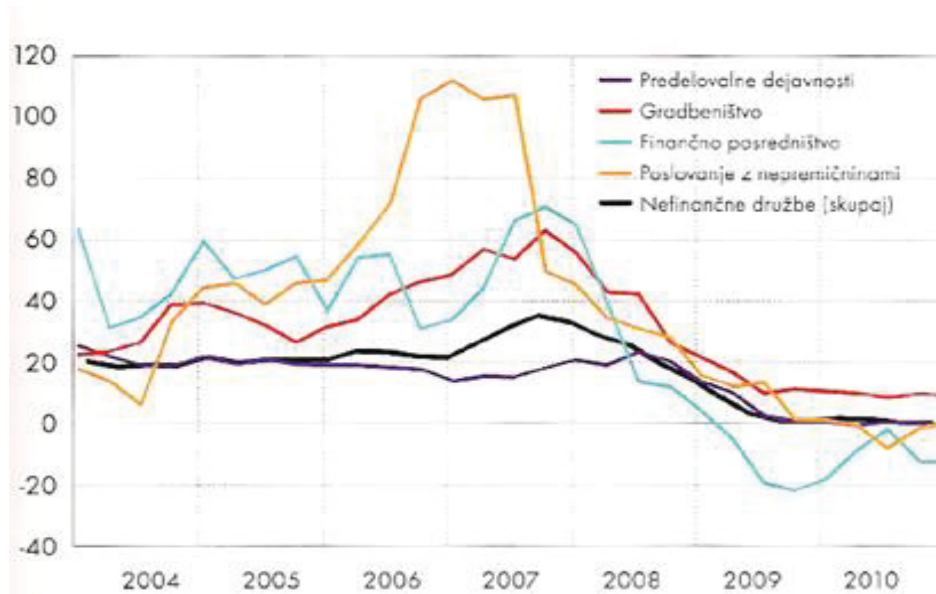
Visoko kreditno rast je, po drugi strani, omogočal tudi način financiranja slovenskih bank. Banke so z najemanjem tujih bančni posojil vztrajno povečevale takrat relativno cenejši način financiranja na grosističnem trgu v tujini ter vedno bolj zanemarjale spodbujanje domačega varčevanja, kar se je pokazalo v neugodnih posledicah za banke v času zaostrovanja finančne krize. Tretji dejavnik, ki je spodbudil masovno kreditiranje pa je bil proces prestrukturiranja naložb. Z odpravljanjem omejitev tako imenovanega deviznega minimuma se je začelo intenzivno prilaganje naložbene strukture bank in sicer za zmanjševanje naložb v vrednostne papirje in povečevanja deleža posojil v portfelju bank, kar je prispevalo k izboljševanju njihovega poslovnega rezultata. V letu zaostritve mednarodne finančne krize so banke zmanjšale delež naložb v vrednostne papirje na manj kot 16

odstotkov ter povečale delež posojil nebančnemu sektorju na več kot 70 odstotkov bilančne vsote (Košak in ostali, 2011).

Zaradi obilja likvidnih sredstev v finančnem sistemu je bila dostopnost podjetij do bančnih posojil po relativno ugodnih posojilnih pogojih velika. V razmerah vesplošnega poslovnega optimizma ne preseneča, da so stopnje rasti posojil v nekaterih izrazito cikličnih gospodarskih dejavnostih, kot je na primer gradbeništvo, poslovanje z nepremičninami ter holdingov, ki so bili aktivno vključeni v procese lastniške konsolidacije celo preseglo 60 odstotkov. To je bilo obdobje nekritičnega zadolževanja podjetij, ki ni od kreditojemalcev zahtevalo temeljite racionalne presoje tveganosti in uspešnosti projektov ob sklepanju kreditnih pogodb, saj je prevladovalo stališče, da je pospeševanje gospodarske rasti z željo čim hitrejšega doseganja vsaj povprečne gospodarske razvitosti držav članic evro območja edini cilj slovenske družbe (Košak in ostali, 2011).

Gibanje danih posojil posameznim gospodarskim dejavnostim v obdobju 2004-2010 prikazuje slika II.7.

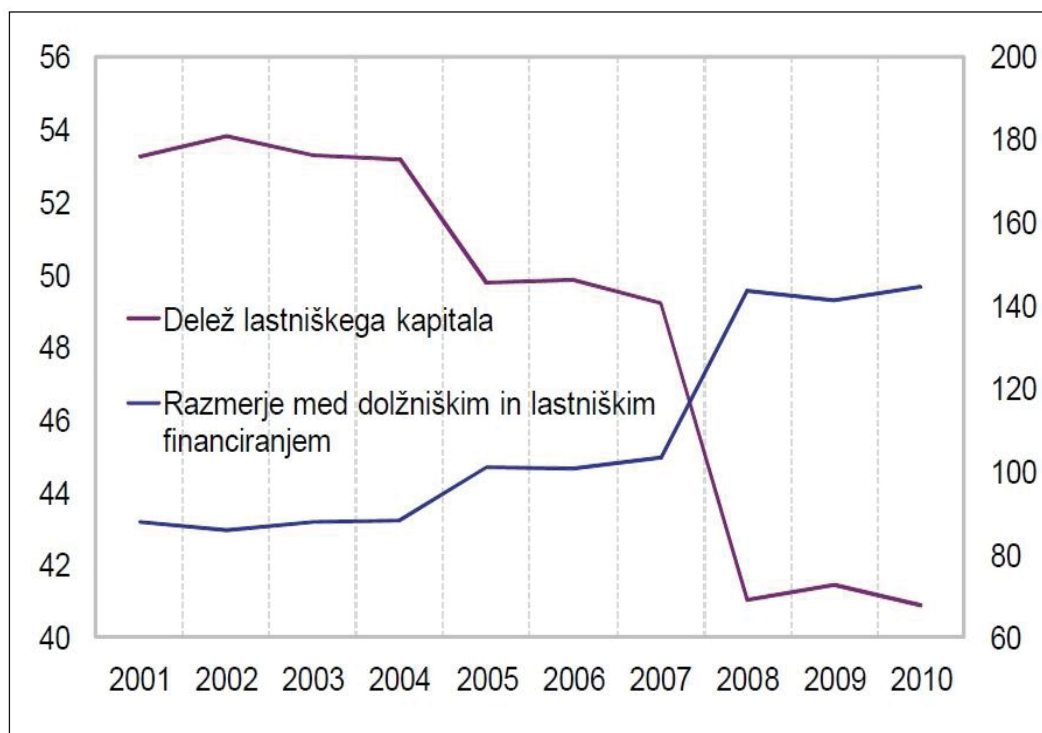
Slika II.7: Stopnje rasti posojil nekaterim ključnim gospodarskim dejavnostim v odstotkih



Vir: Banka Slovenije, Bančni Vestnik, št. 6, str. 25, letnik 2011

V takih razmerah ne preseneča dejstvo, da so podjetja svoje zadolževanje privedla do skrajnosti, saj se je razmerje med dolžniškim financiranjem in lastniškim kapitalom povzpelo z manj kot 90 odstotkov pred priključitvijo Slovenije v Evropsko Unijo na 147 odstotkov v letu 2008. Hkrati se je delež lastniškega kapitala v strukturi financiranja podjetij močno znižal, na okrog 41 odstotkov. Kot že omenjeno, so najhitreje svoje zadolževanje povečevala ravno podjetja iz izrazito cikličnih gospodarskih dejavnosti, kot so gradbeništvo, poslovanje z nepremičninami in tako dalje, ki jim je gospodarska konjunktura omogočala nadpovprečno rast, ter holdingi. Slednji so s kapitalskimi naložbami v različna pogosto med seboj poslovno nepovezana podjetja predvsem poskušali pridobiti lastniški vpliv nad čim večjim delom gospodarstva s prekomernim zadolževanjem in brez prave vizije razvoja podjetij ter z neučinkovitim korporativnim upravljanjem. Na Sliki II.8 lahko vidimo kako se je v podjetjih v obdobju od 2001 do 2010 spreminjal delež lastniškega kapitala in sicer se je vztrajno zmanjševal, pri čemer se je razmerje med dolžniškim in lastniškim financiranjem vztrajno povečeval v korist dolžniškega financiranja.

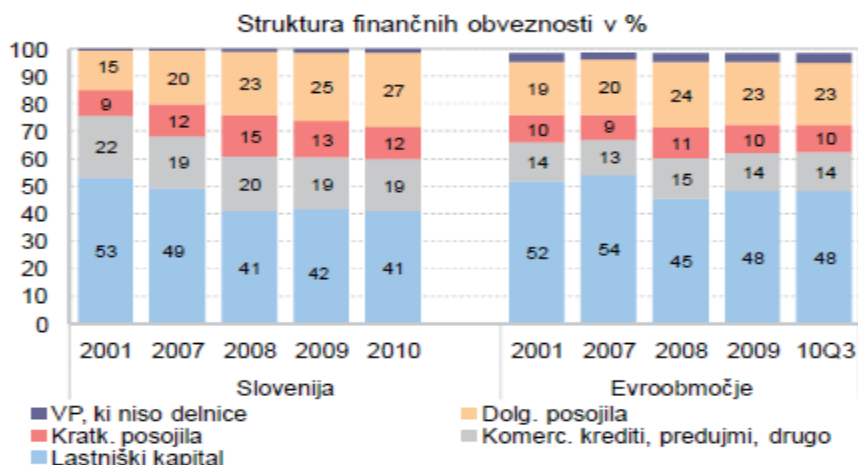
Slika II.8: Razmerje med lastniškim in dolžniškim financiranjem podjetij



Vir: Banka Slovenije, Bančni Vestnik, št. 6, str. 25, letnik 2011

Slika II.9 prikazuje strukturo finančnih obveznosti podjetij v odstotkih za obdobje 2001 do 2010 v Sloveniji in evro območju. Ugotovimo lahko, da se je v Sloveniji delež lastniškega kapitala v celotni strukturi finančnih obveznosti vztrajno zmanjševal s 53 odstotkov v letu 2001 na 41 odstotkov v letu 2010. Delež dolgoročnih posojil v celotni strukturi finančnih obveznosti se je z 15 odstotkov v letu 2001 povečal na 27 odstotkov v letu 2010. Prav tako se je delež kratkoročnih posojil v celotni strukturi finančnih obveznosti s 9 odstotkov v letu 2001 povečal na 12 odstotkov.

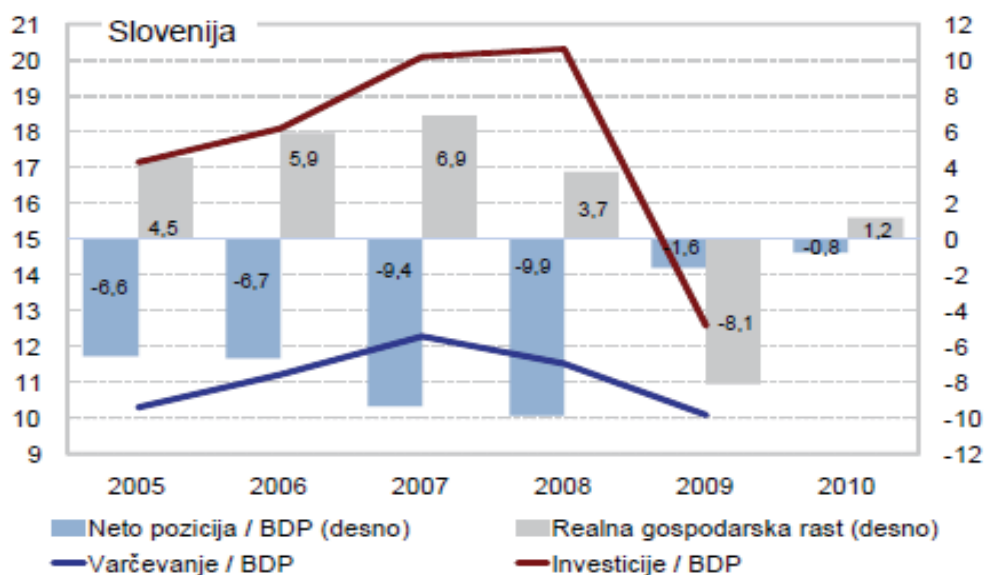
Slika II.9: Struktura finančnih obveznosti podjetji v % v obdobju 2001 do 2010



Vir: Banka Slovenije, Poročilo o finančni stabilnosti 2011, str. 5

Iz Slike II.10 je razvidno gibanje deleža varčevanje v BDP in delež investiranja v BDP v obdobju od 2005 do 2010. Od začetka leta 2006 do konec leta 2008 lahko zabeležimo kontinuirano rast tako deleža varčevanja v BDP kot deleža investicij v BDP, kateremu v letu 2009 sledi strmi padec pri obeh kategorijah. To dogajanje sovпада s prej omenjenim lahkomiselnim financiranjem bank in delno tudi konjunkturo v gospodarstvo. Drugi dejavnik, ki je prizadel podjetja, pa se nanaša na zmanjšanje povpraševanja, saj se ljudje na splošno izogibajo prekomernem in nepotrebnem trošenju. Banke se sedaj ukvarjajo s sanacijo lastnih naložb in s skrbjo zagotovitve prepotrebnega kapitala preko pridobivanja vlog ali iskanja drugih virov cenejšega financiranja in so pri kreditiranju zelo predvidne.

Slika II.10: Investicije, varčevanje, neto pozicija⁵ iz transakcij podjetij v odstotkih BDP in realna gospodarska rast v Sloveniji od 2005 do 2010



Vir: Banka Slovenije, Poročilo o finančni stabilnosti 2011, str. 5

V letu 2006 se je zgodila še ena sprememba, ki bi lahko pomembno vplivala na investicijsko obnašanje podjetij in sicer sprememba zakonodaje, ki določa udeležbo zastopnikov delavcev v nadzornem svetu. Od leta 1993 do leta 2006 je bil v veljavi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, za katerega velja, da predpisuje predstavništvo delavcev v nadzornem svetu. S to močjo se lahko upirajo pomembnim odločitvam o prestrukturiranju družbe ali blokirajo pomembne odločitve za uveljavljanje svojih interesov. Prevelika vključenost delavcev v organe odločanja lahko vodi do izkoriščanja resursov podjetja za zadovoljevanje osebnih koristi delavcev (na primer plače, bonitete), upravni odbor pa se obnaša, kot zunanji lastnik, ki teži k maksimiranju denarnih tokov, oboje pa tako posledično vpliva na investicijsko obnašanje podjetja. V letu 2006 je bil preoblikovan Zakon o gospodarskih družbah in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in sicer se poleg dvotirnega vodenja to je upravni odbor in nadzorni svet, se pojavi enotirni način vodenja, kjer se minimizira vpletanje predstavnikov delavcev v vodenje podjetja kar lahko posledično vpliva na investicijsko politiko v podjetju.

⁵ Neto finančna pozicija ponazarja razliko med finančnimi transakcijami iz sredstev in obveznosti v posameznem obdobju.

Podjetniško okolje in možnosti investiranja v Sloveniji

Preden se lotimo analize poslovnega in investicijskega obnašanje podjetij zajetih v vzorcu v obdobju 2006 do 2009, pogledjmo v kakšnem poslovnem okolju v omenjenem obdobju, so delovala podjetja v Sloveniji in kako so se odločala za investiranje.

Na podlagi ankete Statističnega urada Republike Slovenije o sedanjem in pričakovanem poslovnem stanju lahko sklepamo na dogajanje v poslovnem okolju v letih 2002-2010. Na podlagi slike II.11 lahko potrdimo že prej navedena dejstva in sicer od leta 2006 pa do tretjega četrtnetja leta 2008 je bil v Sloveniji v predelovalnih dejavnostih zaznan gospodarski razcvet, kar se je odražalo v takratnem in pričakovanem poslovnem stanju podjetji, v letu 2009 pa je zaznan strm padec ter drastično prevladovanje negativizma

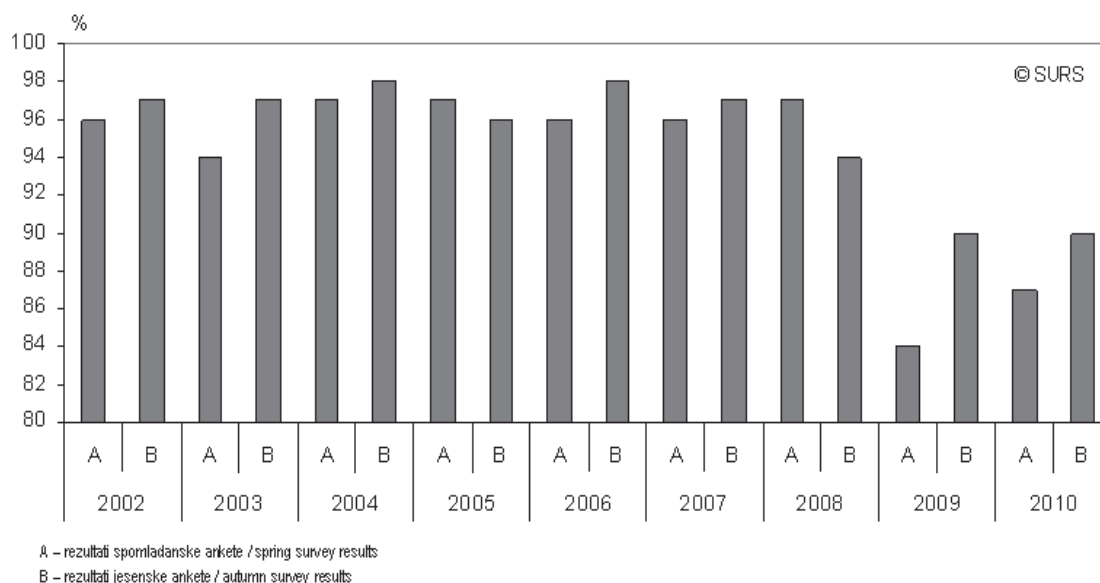
Slika II.11: Sedanje in pričakovano poslovno stanje po letih v predelovani dejavnosti v Sloveniji v obdobju med 2002 in 2010 po anketi Poslovne tendence – investiranje v industriji



Vir: SURS; Poslovne tendence – investiranje v industriji, nov. 2010

Slika II.12 prikazuje delež podjetij, ki so v anketi Poslovne tendence – investiranje v industriji pritrdilno odgovorila na vprašanje o investicijah. V obdobju konjunktore od leta 2006 do leta 2008 je investiralo preko 95 odstotkov vzorčnih podjetij v predelovalni dejavnosti, v letu 2009 pa se je ta odstotek zmanjšal na slabih 90 odstotkov v jesenski anketi in celo dobrih 80 odstotkov v spomladanski anketi.

Slika II.12: Delež podjetij, ki investirajo v fiksni kapital, v obdobju 2002-2010



Vir: SURS; Poslovne tendence – investiranje v industriji, nov. 2010

Vrednost investicij v osnovna sredstva po Slovenskih računovodskih standardih obsega:

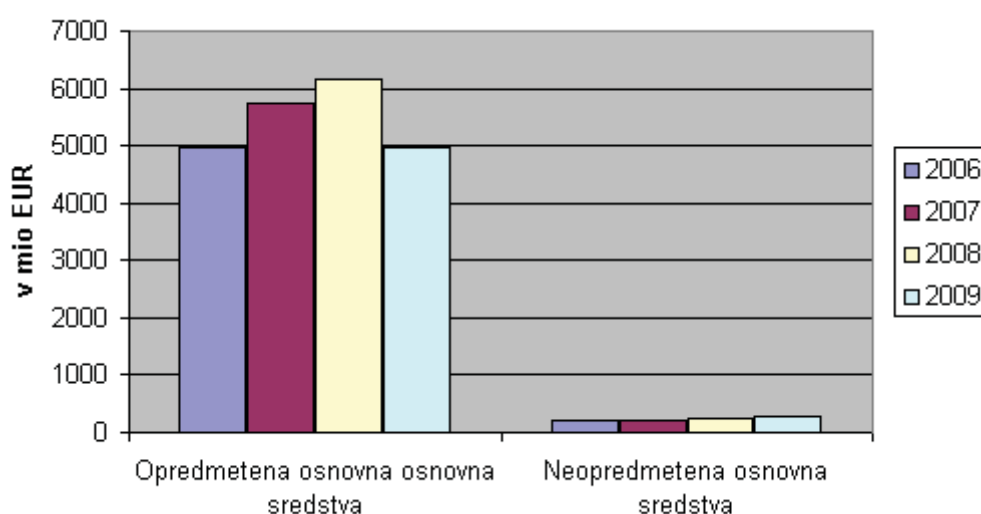
- nakupe osnovnih sredstev v tekočem oziroma poročevalskem letu,
- posodobitve, rekonstrukcije, in prenove že obstoječih osnovnih sredstev,
- lastno izgradnjo in pridobitev (brez plačila) osnovnih sredstev,
- nabavno vrednost osnovnih sredstev finančnem najemu,
- naložbeno nepremičnino, če je razvidno, da bo ta prenašala gospodarske koristi v obliki najemnin oziroma povečanje vrednosti, in če je njeno nabavno vrednost mogoče izmeriti.

Osnovna sredstva lahko delimo na opredmetena in neopredmetena osnovna sredstva. Ko govorimo o investicijah v fiksni kapital, mislimo na opredmetena

osnovna sredstva. Neopredmetena osnovna sredstva pa predstavljajo »mehki« kapital podjetja.

Bruto investicije v nova in rabljena osnovna sredstva po skupinah osnovnih sredstev v obdobju med leti 2006 in 2009 prikazuje slika II.13. V letu 2009 je bilo v primerjavi s predhodnim letom zabeležen največji upad investicij v osnovna sredstva to je za 22,2 odstotka in sicer v opredmetena osnovna sredstva se je investiralo v primerjavi z letom 2008 za 23,8 odstotkov manj, v neopredmetena osnovna sredstva pa se je investiralo za 6,3 odstotka več. V letu 2008 so je v primerjavi s predhodnim letom povečalo investiranje v osnovna sredstva in sicer za 7,1 odstotka. V opredmetena osnovna sredstva se je v letu 2008 za 6,7 odstotka investiralo več kot v letu prej, pri neopredmetenih osnovnih sredstvih pa je zaznano povečanje investiranja za 17,5 odstotka. Poglejmo še primerjavo za leto 2006 in 2007, tukaj pa velja, da so se investicije v osnovna sredstva leta 2007 povečale za 13,2 odstotka glede na leto 2006, pri čemer so se investicij v opredmetena osnovna sredstva povečale za 13,5 odstotka in investicije v neopredmetena osnovna sredstva so se povečale za 3 odstotke.

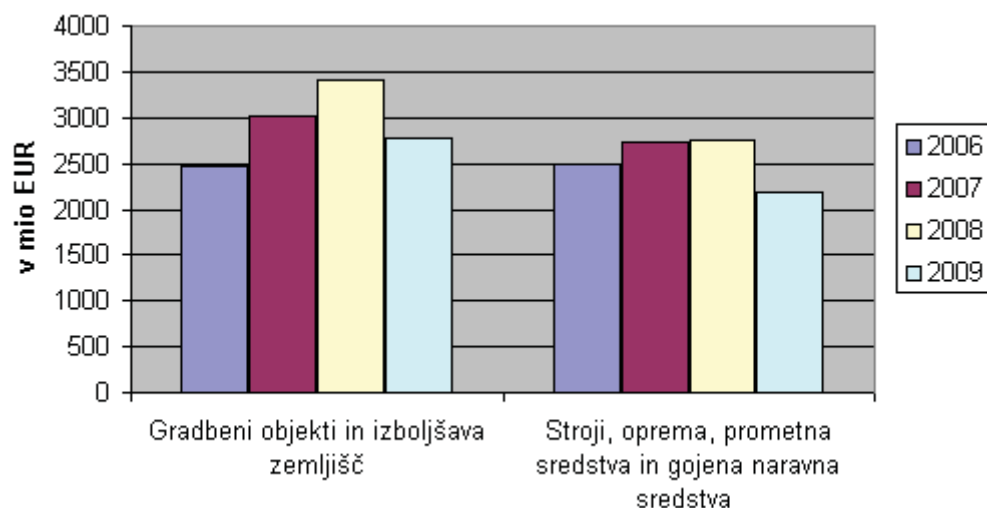
Slika II.13: Bruto investicije v nova in rabljena osnovna sredstva po skupinah osnovnih sredstev za obdobje 2006 do 2009



Vir: SURS, Statistične informacije, 2011

Na Sliki II.14 so prikazane bruto investicije v nova in rabljena opredmetena osnovna sredstva po skupinah, kot so gradbeni objekti in izboljšava zemljišč in stroji, oprema, prometna sredstva in gojena naravna sredstva. V letu 2009 je bilo v primerjavi s predhodnim letom zabeležen največji upad investicij v opredmetena osnovna sredstva, kot so gradbeni objekti in izboljšava zemljišč in to za 22,3 odstotka, prav tako je zabeležen upad investiranja v stroje, opremo, prometna sredstva in gojena naravna sredstva za 25,6 odstotka. V letu 2008 so je v primerjavi s predhodnim letom povečalo investiranje v gradbene objekte in izboljšavo zemljišč za 11,6 odstotkov, v stroje in podobno pa se je investiranje povečalo za 0,6 odstotkov. Poglejmo še primerjavo za leto 2006 in 2007, tukaj pa velja, da so se investicije v gradbene objekte in izboljšavo zemljišč povečale za 18 odstotkov, investicije v stroje, opremo, prometna sredstva in gojena naravna sredstva pa so se povečale za 8,6 odstotka. Trend investiranja nakazuje tako trend konjunktore v obdobju 2006 do 2008, kot trend recesije v obdobju 2009.

Slika II.14: Bruto investicije v nova in rabljena opredmetena osnovna sredstva po namenu investiranja za obdobje 2006 do 2009

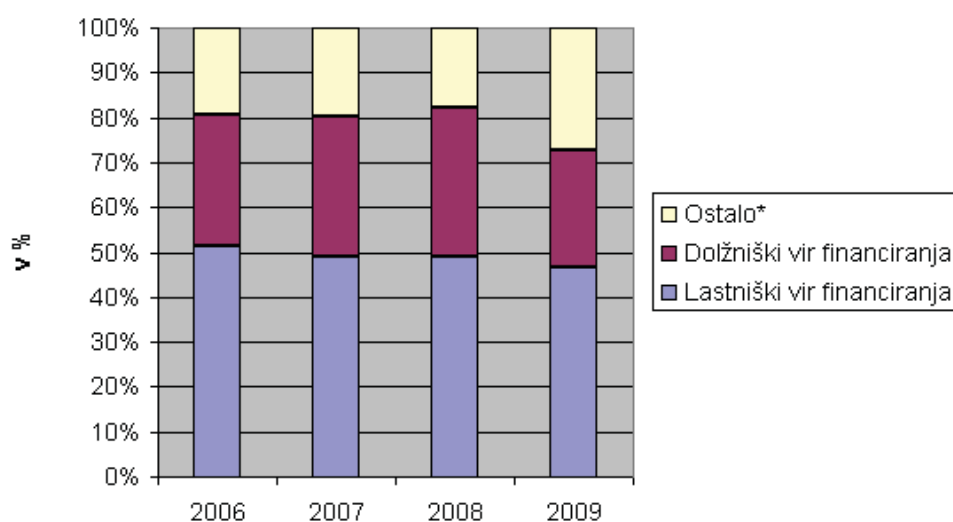


Vir: SURS, Statistične informacije, 2011

Slika II.15 prikazuje vire financiranja za bruto investicije v nova in rabljena osnovna sredstva v podjetjih za obdobje od 2006 do 2009 v Sloveniji. V letu 2009 je znašal

delež lastniškega vira financiranja v celotnih virih financiranja 46,74 odstotkov, kar je za 2,37 odstotne točke manj ko leto prej. Delež dolžniškega vira financiranja v celotnih virih financiranja v letu 2009 znaša 26,17 odstotkov, kar je za 6,93 odstotne točke manj kot predhodno leto. Delež kategorije ostalo (tukaj gre za pridobitev sredstev iz namenskih skladov in pridobitev osnovnih sredstev brez nadomestila) v celotnih virih financiranja znašajo 27,08 odstotka, kar je za 9,30 odstotne točke več kot predhodno leto. V letu 2008 je znašal delež lastniškega vira financiranja v celotnih virih financiranja 49,11 odstotkov, kar je za 0,14 odstotne točke več kot leto prej. Delež dolžniškega vira financiranja v celotnih virih financiranja v letu 2008 znaša 33,10 odstotkov, kar je za 1,76 odstotne točke več kot predhodno leto. Delež kategorije ostalo v celotnih virih financiranja znaša 17,79 odstotka, kar je za 1,90 odstotne točke manj kot predhodno leto. V letu 2008 je znašal delež lastniškega vira financiranja v celotnih virih financiranja 48,97 odstotkov, kar je za 2,41 odstotne točke manj kot leto prej. Delež dolžniškega vira financiranja v celotnih virih financiranja v letu 2008 znaša 31,34 odstotkov, kar je za 2,01 odstotne točke več kot predhodno leto. Delež kategorije ostalo v celotnih virih financiranja znaša 19,69 odstotka, kar je za 0,40 odstotne točke več kot predhodno leto.

Slika II.15: Viri financiranja za bruto investicije v nova in rabljena osnovna sredstva v podjetjih za obdobje 2006 do 2009



Vir: SURS, Statistične informacije, 2011

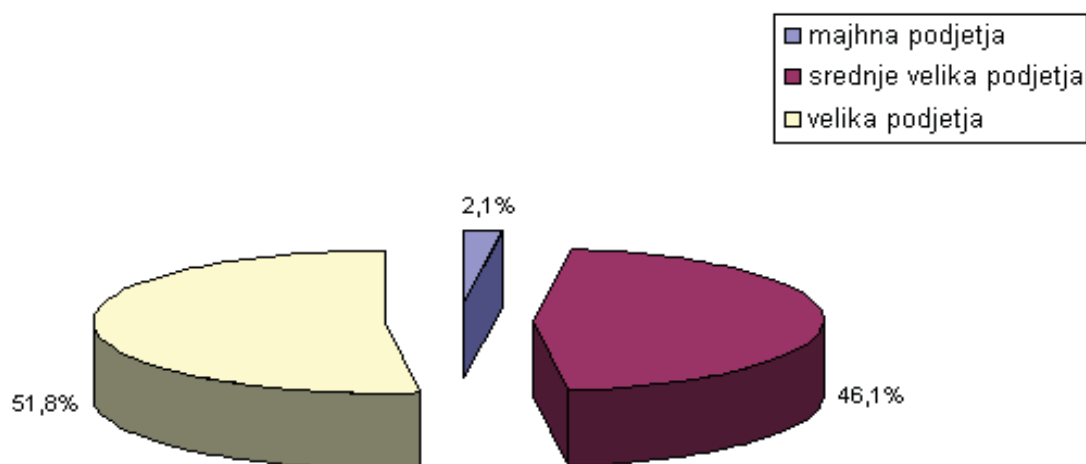
* Pridobitev sredstev iz namenskih skladov in pridobitev osnovnih sredstev brez nadomestila.

Investicijska aktivnost v anketiranih podjetjih

V analizo je bilo vključenih 191 podjetji, ki sodijo v različne dejavnosti predelovalne industrije in storitev. Analiza poslovanja in investicijskega obnašanja podjetji se nanaša na obdobje od 2006 do 2009. Kar se tiče vrednostno izraženih podatkov kot so na primer vrednost investicij in podobno smo za deflacioniranje uporabili indeks cen življenjskih potrebščin.

Iz slike II.16 je razvidno, da v opazovanem vzorcu največji delež predstavljajo velika podjetja in sicer 51,8 odstotka, kar pomeni 99 podjetij. Druga največja skupina so srednje velika podjetja, ki imajo 46,1 odstotni delež, kar predstavlja 88 podjetij. Na zadnjem mestu zastopanosti so majhna podjetja, katerih delež znaša 2,1 odstotka in to predstavlja 4 podjetja v vzorcu.

Slika II.16: Deleži podjetij po velikosti⁶ glede na število zaposlenih v opazovanem vzorcu podjetij



Vir: Lastni izračun.

⁶ Velikost podjetja glede na število zaposlenih:

- do 9 zaposlenih – mikro podjetje,
- od 10 do 49 zaposlenih – majhno podjetje,
- od 50 do 249 srednje velika podjetja,
- od 250 zaposlenih – velika podjetja.

V vzorcu so zajeta 103 delovno intenzivna podjetja, kar predstavlja 53,9 odstotka opazovanega vzorca, kapitalsko intenzivnih podjetij pa je 88, kar predstavlja 46,1 odstotek vseh opazovanih podjetij v vzorcu.

Tabela II.5: Struktura opazovanih podjetij glede na kapitalsko/delovno intenzivnost panoge, v kateri podjetje posluje

Kapitalsko / delovno intezivna dejavnost	Število podjetij
Delovno intezivno podjetje	103
Kapitalsko intenzivno podjetje	88
Skupaj	191

Vir: Lastni izračun.

Večina podjetij, ki so zajeta v vzorec, so v devetdesetih letih prejšnjega stoletja izpeljala proces lastninjenja. Kasneje je pri nekaterih podjetjih prišlo do procesa konsolidacije lastništva. Domnevamo lahko, da je investicijsko obnašanje podjetij tesno povezano z lastništvom podjetja, zato smo vzorec razdelili v sedem skupin, ki smo jih že opisali pri analizi produktivnosti. Porazdelitev podjetij po teh lastniških skupinah prikazuje tabela II.6.

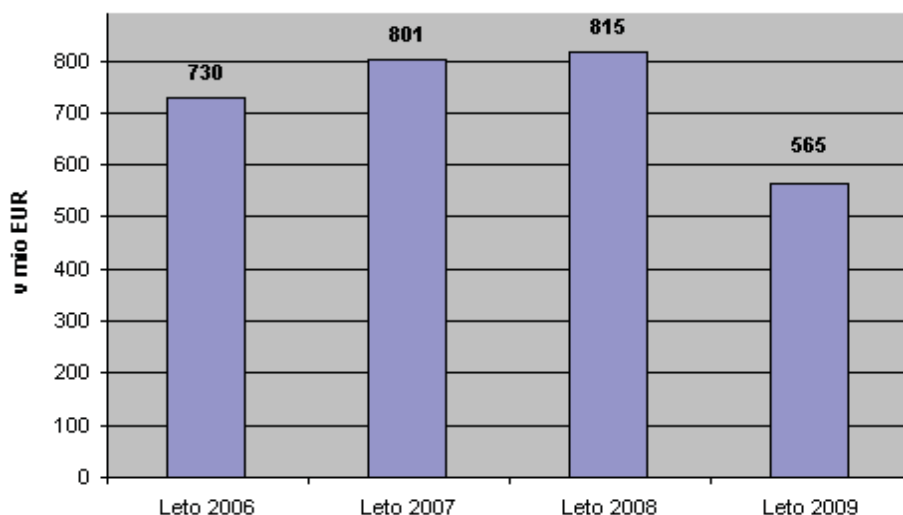
Tabela I.6: Struktura opazovanih podjetij glede na lastniško strukturo v letu 2006

Lastništvo	Število podjetij	Povprečna vrednost čistih prihodkov (v T EUR)	Povprečno število zaposlenih	Produktivnost (v T EUR)
Finančni holding - neznani lastniki	12	79.508	580	137
Finančni holding - znani lastniki	13	17.104	210	82
Koncentrirano tuje lastništvo	49	80.532	508	159
Managerski odkup	45	35.727	359	100
Neposredno lastništvo države	7	87.813	806	109
Lastniška struktura s "kapico"	20	60.125	458	131
Posredno lastništvo države	2	48.698	415	117
Razpršeno lastništvo	20	148.745	970	153
Veliki lastniki	23	27.680	236	117

Vir: Lastni izračun.

Ker je vzorec podjetij manjši kot v primeru proučevanja produktivnosti, ga bomo tokrat še enkrat opisali. V vzorcu je 12 podjetij takih, ki so v lasti finančnih holdingov z neznanimi lastniki, kar predstavlja 6,3 odstotka celotnega opazovanega vzorca podjetij, 13 podjetij je takih, ki imajo za lastnike finančni holding, katerega lastniki so znani, kar predstavlja 6,8 odstotkov celotnega opazovanega vzorca podjetij, 49 podjetij je s koncentriranim tujim lastništvom in predstavljajo 25,7 odstotka vseh opazovanih podjetij, 45 podjetij je dobilo lastnike z managerskim odkupim in njihov delež v celotnem vzorcu je 23,6 odstotka. Podjetij v neposrednem lastništvu države je v vzorcu 7, kar predstavlja 3,7 odstotni delež v celotnem vzorcu opazovanih podjetij, z lastniško strukturo s »kapico« je v vzorcu 20 podjetij, kar predstavlja 10,5 odstotkov celotnega vzorca. V vzorcu imamo 2 podjetji v posrednem lastništvu države, kar predstavlja 1 odstotek opazovanega vzorca, prav tako imamo 20 podjetij z razpršenim lastništvom, kar predstavlja 10,5 odstotka celotnega vzorca, 23 podjetij je v lasti velikih lastnikov in predstavljajo 12 odstotkov celotnega vzorca opazovanih podjetij.

Slika II.17: Vrednost investicij v obdobju od 2006 do 2009 v podjetjih zajetih v vzorec v mio EUR

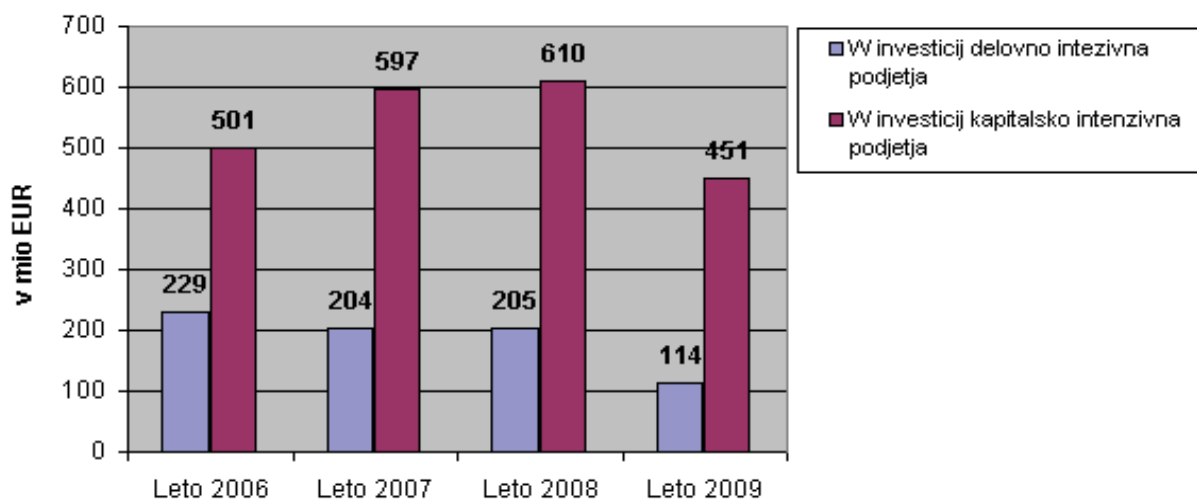


Vir: Lastni izračun.

Slika II.17 prikazuje znesek investicij za vsa podjetja zajeta v vzorcu skupaj. Iz prikazanega je razviden rahel porast investiranja od leta 2006 do leta 2008 in nato

strm padec za kar 44,3 odstotkov, predvsem zaradi gospodarske recesije oziroma naglega upada povpraševanja tako na domačem kot tujem trgu, slednje predvsem velja za podjetja v predelovalni dejavnosti.

Slika I.18: Vrednost investicij v obdobju od 2006 do 2009 v podjetjih zajetih v vzorec glede na delovno/kapitalsko intenzivnost podjetja v mio EUR

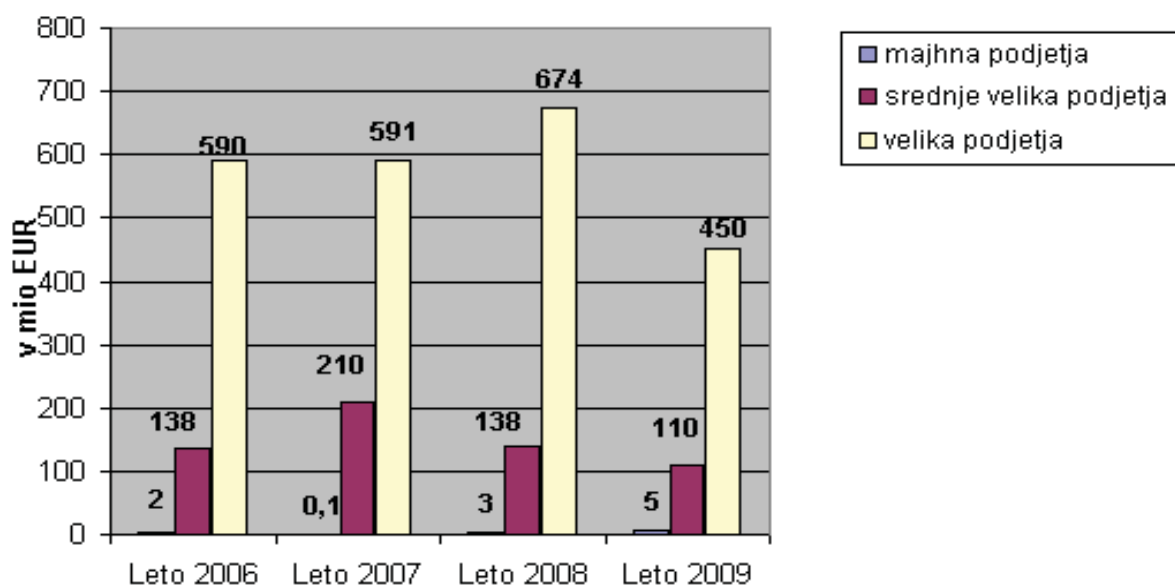


Vir: Lastni izračun.

Iz zgornje slike je razvidno, da so omenjenem obdobju veliko več investirala podjetja, ki so bila kapitalsko intenzivna. Prav tako je bil upad investicijske dejavnosti nižji pri slednjih, ki so v letu 2009 investirala 451 mio EUR oziroma 35,4 odstotka manj, kot leto prej. Delovno intenzivna podjetja so v letu 2009 investirala 114 mio EUR, kar je za 79,3 odstotka manj kot leto prej in kar za 337 mio EUR manj kot so investirala kapitalsko intenzivna podjetja. Leta 2008 so kapitalsko intenzivna podjetja investirala 610 mio EUR, kar je za 2,2 odstotka več, kot leto prej in za kar 405 mio EUR več kot so investirala delovno intenzivna podjetja. Slednja so v letu 2008 porabila za investicije 205 mio EUR, kar je za 0,4 odstotka več kot leto prej. V letu 2007 je bilo za investicije v kapitalsko intenzivnih podjetjih porabljen 597 mio EUR, kar je za 16 odstotkov več kot leto prej in za 393 mio EUR več kot v delovno intenzivnih podjetjih. Slednja so v letu 2007 porabila za investicije 204 mio EUR, kar je za 12,4 odstotka manj kot leto prej. V letu 2006 pa so kapitalsko intenzivna podjetja porabila za investicije 501 mio EUR, delovno intenzivna podjetja pa 229 mio EUR. Pri obeh vrstah podjetij je zaslediti enak trend gibanja vrednosti investicij in

sicer pri kapitalno intenzivnih podjetjih je v obdobju opazna od 2006 do 2008 kontinuirana rast vrednosti investicij in nagel padec v letu 2009. Za delovno intenzivna podjetja pa kljub gospodarski konjunkturi ni moč zaslediti drastičnih sprememb, kar se tiče povečanja obsega investiranja, je pa zaslediti močan padec obsega investiranja v letu 2009. Odsotnost rasti investicijske aktivnosti v času gospodarske konjunktore v delovno intenzivnih panogah lahko pripišemo procesu globalizacije in povečane konkurence podjetij iz Kitajske, kar je vplivalo na zniževanje dobičkov na tujih trgih. Ker so podjetja v večini primerov nove investicije financirala z notranjimi viri, so ob krčenju teh virov zmanjševala tudi obseg investiranja.

Slika II.19: Vrednost investicij v obdobju od 2006 do 2009 v podjetjih zajetih v vzorec glede na velikost podjetja

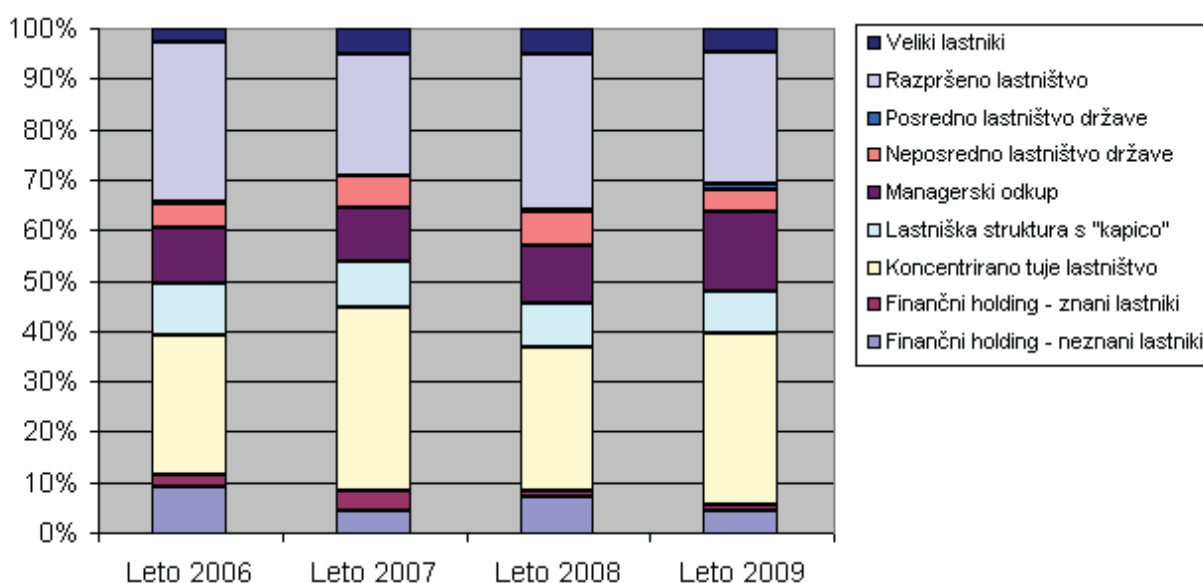


Vir: Lastni izračun.

Slika II.19 prikazuje vrednost investicij v obdobju 2006 do 2009 v podjetjih zajetih v vzorec glede na velikost podjetja. Upad investicijske aktivnosti se je v večji meri odrazil v velikih podjetjih. V letu 2009 so velika podjetja investirala v znesku 450 mio EUR, kar je za skoraj 50 odstotkov manj kot leto prej. V letu 2008 so velika podjetja investirala 674 mio EUR, kar je za 12,4 odstotka več kot leto prej. V letu 2007 so slednja investirala 591 mio EUR, kar je za 0,1 odstotka več kot leto prej, v letu 2006

pa so velika podjetja investirala 590 mio EUR. Obseg investicij so v kriznem letu 2009 znižala tudi srednje velika podjetja, ki so v tem letu investirala 110 mio EUR, kar je za 25,8 odstotkov manj kot leto prej. V letu 2008 so slednja podjetja investirala v vrednosti 138 mio EUR, kar je za 51,9 odstotkov manj kot prejšnje leto. Leta 2007 so srednje velika podjetja investirala 210 mio EUR, kar je 34,5 odstotkov več kot leto prej, v letu 2006 pa je bilo investirano v vrednosti 138 mio EUR.

Slika II.20: Delež investicij v obdobju od 2006 do 2009 v podjetjih zajetih v vzorec glede na lastniško strukturo

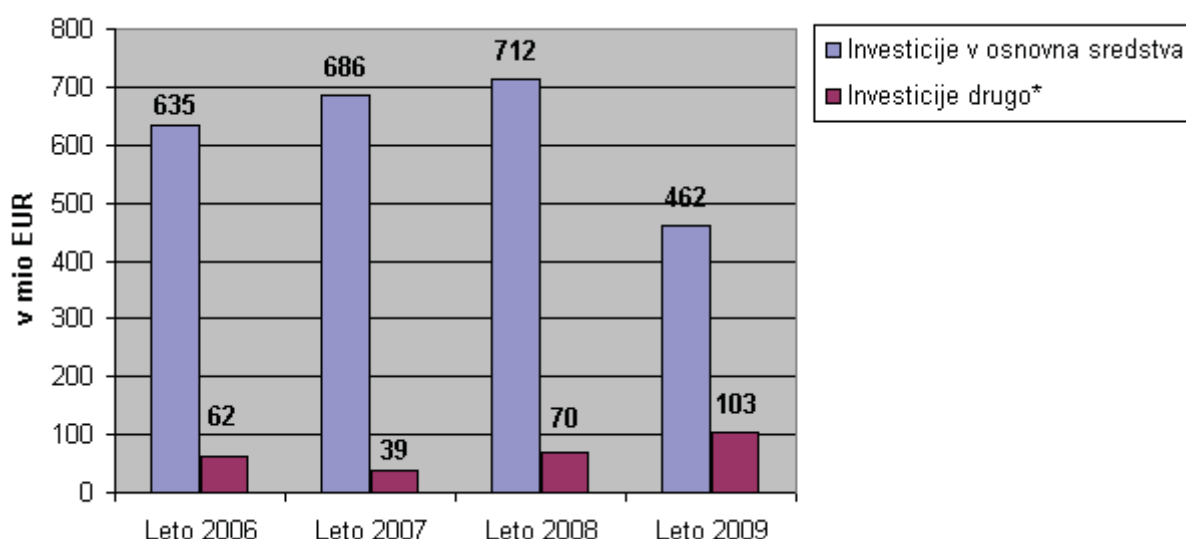


Vir: Lastni izračun.

Slika II.20 kaže delež investicij v obdobju od 2006 do 2009 podjetij glede na lastniško strukturo in sicer v letu 2006 največji delež investicij dosegajo podjetja, ki imajo razpršeno lastništvo in to 31,4 odstotka, sledijo jim podjetja, ki so v koncentrirani tuji lasti in sicer z 27,5 odstotkom. Najnižji delež investiranih sredstev v letu 2006 v opazovanem vzorcu pa imajo podjetja, ki so v posrednem lastništvu države in ta znaša 0,4 odstotka, drugi najnižji delež investicij v letu 2006 pa imajo podjetja, ki so v lasti finančnih holdingov z znanimi lastniki, delež le teh pa znaša 2,5 odstotka. V letu 2007 največji delež investicij dosegajo podjetja, ki imajo koncentrirano tuje lastništvo (36,4 odstotka), in tista podjetja, ki imajo razpršeno lastništvo (24,1 odstotka). Najnižji delež investicij v letu 2007 pa dosežeta tako kot v

letu 2006 podjetja, ki so v posredni lasti države (0,2 odstotka) in podjetja, katera so v lasti finančni holdingi z znanimi lastniki (3,8 odstotka). Enak trend velja za leto 2008 in 2009. Iz vzorca je razvidno, da so veliko bolj investicijsko aktivna v obdobju 2006 do 2009 podjetja, ki so v lasti tujcev oziroma tista, ki imajo razpršeno lastništvo. Najnižji delež investiranja pa imajo podjetja, ki so v posredni oziroma neposredni lasti države, podjetja, ki so bila deležna managerskih odkupov in podjetja, ki so v lasti finančnih holdingov.

Slika II.21: Vrednost investicij v obdobju od 2006 do 2009 v podjetjih zajetih v vzorec glede na vsebino investicij



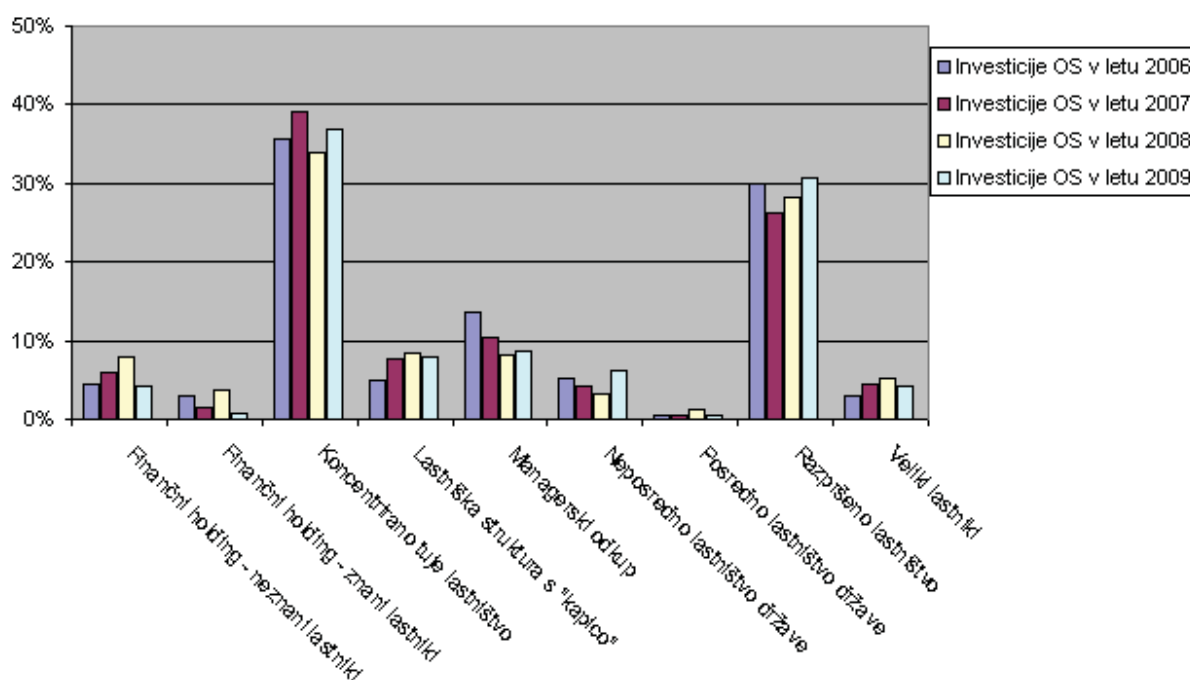
Vir: Lastni izračun.

* Investicije drugo – investicije v raziskave in razvoj, marketing, izobraževanje in podobno.

Slika II.22 prikazuje strukturo investicij v podjetjih zajetih v vzorcu v obdobju 2006 do 2009 in sicer v letu 2009 je bilo v osnovna sredstva investirano 462 mio EUR, kar je za 54,0 odstotkov manj kot preteklo leto. V kategorijo Investicije drugo pa je bilo investiranih v letu 2009 103 mio EUR, kar je za 32,1 odstotek več kot v leto prej. V letu 2008 je bilo v osnovna sredstva investirano 712 mio EUR, kar je za 3,6 odstotka več kot leto prej, v ostalo pa je bilo investirano v vrednosti 70 mio EUR, kar je za 43,8 odstotka več. Leta 2007 je bilo investirano v osnovna sredstva 686 mio EUR, kar je 7,5 odstotka več kot v letu 2006, kjer se je v osnovna sredstva investiralo 635

mio EUR. V kategorijo ostalo se je v letu 2007 investiralo 39 mio EUR, kar je za 59,2 odstotka manj kot leta 2006, v slednjem letu pa je bilo v kategorijo Investicije drugo za 62 mio EUR investicij. Iz Slike 14 je razvidno, da so podjetja v vzorcu večinoma investirala v fiksni kapital (osnovna sredstva) in ne toliko v mehki kapital (raziskave in razvoj, marketing, izobraževanje). V letih 2006, 2007 in 2008 delež investicij v osnovna sredstva za vsako leto posebej znaša več kot 90 odstotkov vseh investicij, le v letu 2009 je ta delež 81,8 odstotka, kar nam pove, da so podjetja poskušala izboljšati svojo konkurenčnost preko vlaganj v lastno infrastrukturo. Ker gre v vzorcu večinoma za predelovalne dejavnosti, tudi nismo mogli pričakovati velikih vlaganj raziskave in razvoj, splošno znano pa je tudi, da v Sloveniji primanjkuje podjetji, ki imajo visoko tehnološko dodano vrednost.

Slika II.22: Delež investicij v osnovna sredstva v obdobju od 2006 do 2009 v podjetjih zajetih v vzorec glede na lastniško strukturo



Vir: Lastni izračun.

Slika II.22 kaže delež investicij v osnovna sredstva v obdobju od leta 2006 do 2009 po lastniški strukturi. V letu 2006 so v osnovna sredstva največ investirala podjetja v koncentrirani tuji lasti in sicer je ta delež znašal 36 odstotkov vseh investicij v osnovna sredstva, najmanjši delež investicij je pripadel podjetjem v posredni lasti

države in sicer 1 odstotek. Podoben trend velja za vsa ostala leta in sicer v letu 2007 so največ v osnovna sredstva investirala podjetja, ki so v tuji lasti, delež znaša 39 odstotkov, najmanjši delež pa pripada ponovno podjetjem v posrednem lastništvu države in sicer 1 odstotek, v letu 2008 pa znaša največji delež investicij 34 odstotkov, v letu 2009 pa 37 odstotkov in obakrat ti deleži pripadajo podjetjem v tujem lastništvu. Iz zgoraj prikazanega je razvidno, da so v vzorcu opazovanih podjetij v obdobju 2006 do 2009 največ investirala podjetja v tuji lasti in tista, ki imajo razpršeno lastništvo, najmanj pa podjetja, ki so v posrednem lastništvu države. Pri podjetjih z managerskim odkupom, pa se delež investicij v triletnem opazovanem obdobju konstantno zmanjšuje, predvsem na račun vračanja finančnih dolgov, ki so jih lastniki teh podjetij najeli za nakup taistih podjetij in ne za kakršno koli drugo obliko investiranja oziroma izboljševanja konkurenčnosti samega podjetja.

Slika II.23: Gibanje čistih prihodkov od prodaje in investicij v osnovna sredstva v obdobju 2006 do 2009 za opazovana podjetja



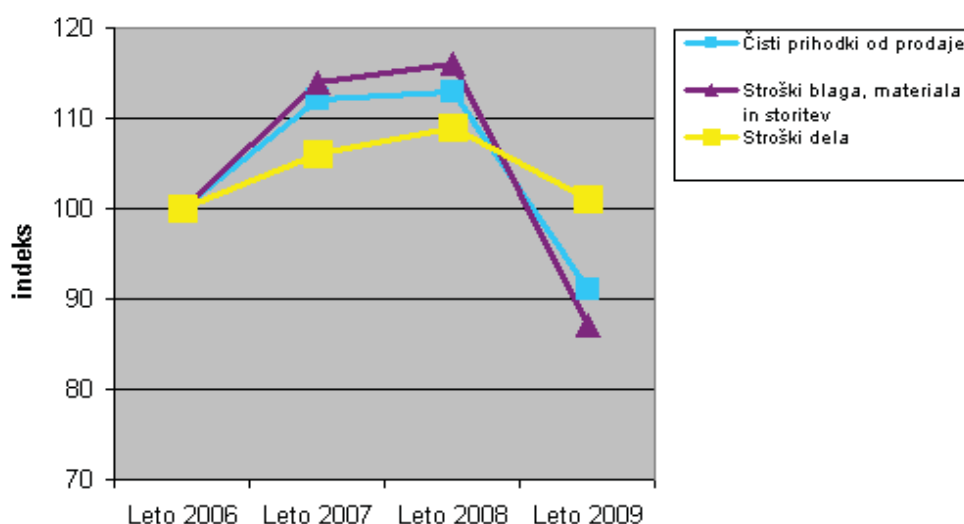
Vir: Lastni izračun.

Slika II.23 prikazuje gibanje čistih prihodkov od prodaje in investicij v osnovna sredstva v obdobju 2006 do 2009 za opazovana podjetja in sicer, kot osnova za izračun indeksa je vzeto leto 2006. Če pogledamo gibanje čistih prihodkov od prodaje in gibanje investicij v osnovna sredstva ugotovimo identičen trend gibanja in sicer za obe kategoriji velja, da sta naraščali v letu 2007 in 2008 v primerjavi z letom

2006. Za leto 2009 pa velja za obe kategoriji nagel padec v primerjavi z letom 2006. Trend gibanja za oba je logičen in sicer, če rastejo prihodki potem posledično podjetja več investirajo in obratno. Res pa je, da so investicije v osnovna sredstva v letu 2009 v primerjavi z letom 2006 dosegle večji padec, kot je bil padec čistih prihodkov od prodaje za taisto opazovano obdobje, kar nakazuje prociklično obnašanje.

Za primer si pogledjmo še primerjavo gibanja čistih prihodkov od prodaje, stroškov materiala, blaga in storitev, ter stroškov dela v obdobju od 2006 do 2009.

Slika II.24: Gibanje čistih prihodkov od prodaje, stroškov materiala, blaga in storitev, ter stroškov dela za obdobje 2006 do 2009 za opazovana podjetja



Vir: Lastni izračun.

Slika I.24 kaže gibanje čistih prihodkov od prodaje, stroškov materiala, blaga in storitev ter stroškov dela za obdobje 2006 do 2009 za opazovana podjetja. Iz slike je razvidno, da so se v obdobju konjunktore, to je od 2006 do tretjega četrtletja 2008, konstantno povečevale vse opazovane kategorije. Zaradi povečanega povpraševanja velja za obdobje 2006 do 2008 porast proizvodnih zmogljivosti, porast prodaje blaga in storitev in podobno, kar posledično pomeni porast čistih prihodkov. Povečanje prodaje posledično pomeni, da se več sredstev nameni za kritje stroškov blaga, materiala in storitev, prav tako se več zaposluje. Konec leta 2008 se začenja

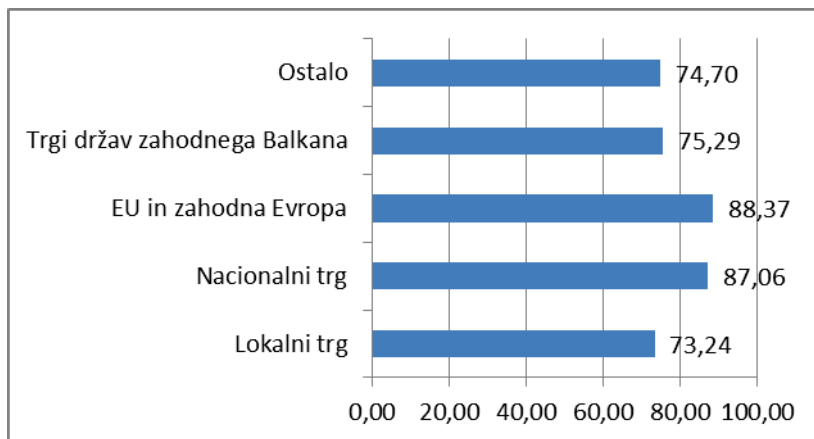
obdobje recesije, naglemu upadu povpraševanja sledi zmanjšanje proizvodnih zmogljivosti, manjše nabave materiala, blaga in storitev, ter posledično tudi odpuščanja. Vse zgornje navedbe so evidentno razvidne iz Slike II.24.

2.4 Inovativno obnašanje slovenskih podjetij

V okviru vprašalnika, ki je bil poslan 384 izbranim podjetjem iz vseh panog slovenskega gospodarstva (natančna razporeditev po panogah je prikazana v podpoglavju o produktivnosti podjetij) v obdobju med letom 2010 in 2011, se je s pripravljenostjo na sodelovanje odzvalo 85 podjetij. Za ta podjetja prikazujemo sumarne statistike inovativnega obnašanja. Podjetja, ki večjo pozornost namenjajo inovativni dejavnosti in več vlagajo v ta namen, imajo večjo verjetnost, da bodo v prihodnosti povečevala zaposlovanje delavcev.

Skoraj tri četrtine anketiranih podjetij svoje proizvode in storitve prodaja na lokalnem trgu in skoraj 90 odstotkov na nacionalnem trgu. Zanimivo je, da skoraj vsa podjetja izvažajo na trge ostalih držav članic EU, prav tako pa so za njih zanimivi trgi zahodnega Balkana. V povprečju so anketirana podjetja prodajala svoje proizvode in storitve na 3,72 trgov.

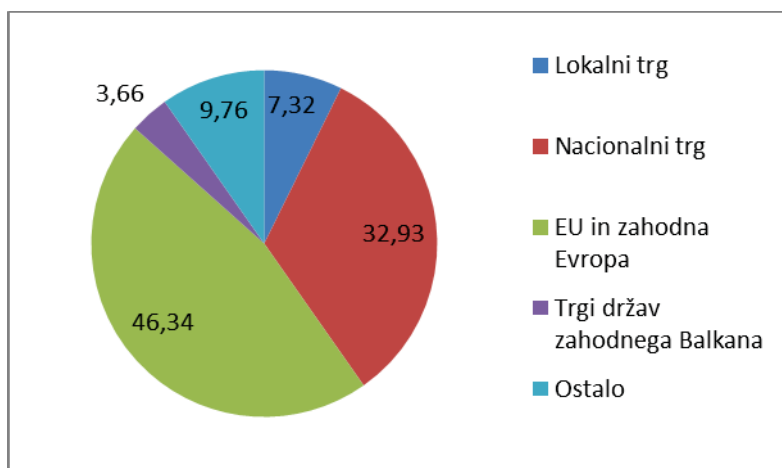
Slika II.25: Delež anketiranih podjetij, ki svoje proizvode in storitve prodajajo na navedenih trgih (v %)



Vir: Lastni izračun.

Kar 46 odstotkov podjetij je trge držav Evropske Unije označilo za najpomembnejši trg oziroma trg, na katerem podjetje dosega največji del svojih prihodkov od prodaje. Slaba tretjina podjetij kot najpomembnejši trg prepozna nacionalni trg, medtem ko trgi držav zahodnega Balkana navkljub veliki penetraciji ne predstavljajo najpomembnejšega vira prihodkov od prodaje.

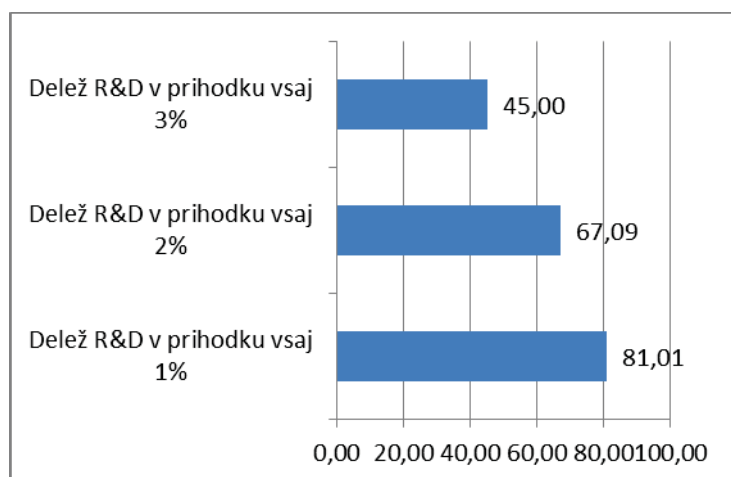
Slika II.26: Delež anketiranih podjetij, ki je navedeni trg označil kot trg, na katerem podjetje dosega največji delež svojih prihodkov od prodaje (v %)



Vir: Lastni izračun.

Presenetljivo je, da je kar 80 odstotkov podjetij potrdilo, da v raziskave in razvoj v letu 2009 vložilo vsaj 1 odstotek celotnih prihodkov od prodaje. Skoraj polovica je takšnih, ki je namenilo R&D precej več, vsaj 3 odstotke celotnih prihodkov od prodaje (Slika II.27). Povprečni izdatki za ta namen so se z 3,08 mio € v letu 2006 povečali na 3,6 mio€ v letu 2008 in rahlo upadli na 3,4 mio € v recesijskem letu 2009. V letu 2006 je bilo v podjetjih v povprečju zaposlenih 35,5 ljudi v oddelku R&D, v letu 2009 se je to število nekoliko zmanjšalo na 33,3. Če pogledamo še število patentov, so proučevana podjetja v letu 2006 prijavila 2,1 patent v povprečju, leta 2008 2,4 patenta, v letu 2009 pa se je to število zmanjšalo za dobrih 20 odstotkov na 1,8 patenta na podjetje.

Slika II.27: Delež R&D v prodaji (v %)



Vir: Lastni izračun.

29 odstotkov proučevanih podjetij je v zadnjih letih razvilo izdelek, ki predstavlja novost tudi v svetovnem merilu in na trgu pred tem ni obstajal. 60 odstotkov podjetij poroča, da so v preteklem obdobju razvili nov izdelek, ki predstavlja novost na trgih, na katerih delujejo, medtem ko je skoraj 90 odstotkov podjetij v preteklih letih razvijalo nove izdelke in izboljševalo obstoječe proizvode in storitve.

Relativno visok delež podjetij, ki vlaga v raziskave in razvoj, se odraža tudi na ravni tehnoloških kompetenc, s katerimi podjetja gradijo svojo konkurenčno prednost na

trgu. Kompetence kot take se nanašajo na sposobnost uporabe resursov, ki so razpršeni med opravljanje različnih poslovnih funkcij, proizvodov in trgov na vzdržen in sinhroniziran način. Kompetence se med podjetji razlikujejo in predstavljajo širši pogled in so bolj kot od panoge odvisne od strategije podjetja. Ključni sestavni deli kompetenc so sposobnosti (*capabilities*). Tehnološke kompetence vključujejo tako praktični in teoretični know-how kot tudi metode, izkušnje in opremo, ki so potrebni za razvoj novih proizvodov (Wang in ostali, 2004). Tehnološke kompetence vplivajo na vse štiri faze razvoja novih proizvodov (Swink in Song, 2007). V prvi fazi analize trga tehnološke kompetence pripomorejo k oceni tehnološke izvedljivosti in vključuje inženirske študije proizvodov in procesov. Prva faza se nadaljuje s fazo razvoja dizajna, prototipov proizvodov in sprejetjem končnega dizajna. V tretji fazi testiranja proizvodov so tehnološke kompetence drugotnega pomena. V zadnji fazi, komercializaciji proizvodov, tehnološke kompetence predstavljajo ključno vlogo v okviru načrtovanja proizvodnje. Od 38 do 47 odstotkov podjetij v našem vzorcu meni, da so njihove tehnološke kompetence boljše oziroma izrazito boljše kot v primeru konkurenčnega podjetja (tabela II.7).

Drugi tip kompetenc so trženjske kompetence. Podjetja, ki imajo visoko razvite trženjske kompetence, se zelo zavedajo potreb kupcev in so sposobni ustvarjati vrednost na vseh elementih proizvodov ali storitev, ki so relevantni za kupce (Day, 1994). V fazi tržne analize trženjske kompetence zagotavljajo oceno tržnih učinkov različnih naborov značilnosti proizvodov (Kahurana in Rosenthal, 1997) kajti ključno je razumeti konkurenčno pozicijo proizvoda, ki se uvaja na trg. Trženjske kompetence pridejo še posebej pomembne v zadnji fazi testiranja proizvodov, fazi komercializacije, kar vključuje izbiro ključnih kupcev in mest prodaje, promocije izdelkov in distribucijskih poti. V okviru analize smo ugotovili, da imajo podjetja slabše razvite trženjske kompetence (v primerjavi z tehnološkimi kompetencami), saj so posamezne komponente teh kompetenc boljše kot pri konkurenci le pri dobri četrtini oziroma polovici podjetij.

Komplementarne kompetence izražajo stopnjo usklajenosti med dvema skupinama. Vloga komplementarnih kompetenc je sledeča (povzeto po Wang in ostali, 2004): 1)

integracija različnih tehnoloških posebnosti; 2) kombiniranje različnih funkcionalnih posebnosti; 3) izkoriščanje sinergije med poslovnimi enotami; 4) kombiniranje resursov znotraj podjetja z eksternimi sposobnostmi, ki so zahtevane in 5) integriranje procesov dinamičnih kompetenc za boljše rezultate. Podjetje obe vrsti kompetenc uspešno ali manj uspešno dopolnjuje in s tem dosega komplementarne kompetence. Te kompetence so po mnenju analiziranih podjetij nadpovprečno dobre pri dobri tretjini analiziranih podjetij.

Tabela II.7: Tehnološke, trženjske in komplementarne kompetence v analiziranih slovenskih podjetjih (odgovori so podani primerjalno glede na glavne konkurente: 1 – občutno slabše kot konkurenca, 2- slabše kot konkurenca, 3 – enako kot konkurenca, 4- bolje kot konkurenca, 5 – občutno bolje kot konkurenca)

Tehnološke kompetence	1	2	3	4	5
R&D v podjetju je na visoki ravni.	2,35	11,76	47,06	28,24	10,59
Število razpoložljivih tehnoloških kompetenc znotraj podjetja ali strateškega partnerstva je precej visoko.	0,00	10,59	42,35	40,00	7,06
Mi smo dobri pri predvidevanju tehnoloških trendov.	0,00	7,14	50,00	39,29	3,57

Trženjske kompetence	1	2	3	4	5
Pridobivanje informacij o spremembah preference in potreb kupcev	3,61	15,66	55,42	22,89	2,41
Pridobivanje informacij o konkurenci v realnem času	1,18	15,29	52,94	25,88	4,71
Vzpostavljanje in upravljanje dolgoročnih odnosov s kupci	1,19	3,57	42,86	33,33	19,05
Vzpostavljanje in upravljanje dolgoročnih odnosov z dobavitelji	0,00	4,76	53,57	25,00	16,67

Komplementarne kompetence	1	2	3	4	5
Dober pretok tehnološkega in trženjskega znanja med poslovnimi področji	0,00	8,24	54,12	31,76	5,88
Intenzivnost, kvaliteta in obseg prenosa R&D znanja v sodelovanju s strateškimi partnerji	2,41	13,25	50,60	28,92	4,82
Razvoj proizvodov je stroškovno učinkovit	3,61	8,43	49,40	33,73	4,82
Aktivnosti poslovne enote so jasno opredeljene v korporativni strategiji podjetja	6,17	6,17	45,68	34,57	7,41

Vir: Lastni izračun.

2.5 *Povpraševanje slovenskih podjetij po delu*

V empirični analizi, ki jo bomo podrobneje predstavili v naslednjem podpoglavju, smo uporabili dinamičen model povpraševanja po delu. Zanj smo se odločili, ker na podlagi institucionalne ureditve trga dela v Sloveniji lahko sklepamo, da prilagajanje števila zaposlenih predstavlja dinamičen proces in predpostavka popolne prilagodljivosti spremenljivk, dela in kapitala v enem obdobju ne bi bila realna. Dinamična specifikacija enačbe tako omogoča uvedbo odloženih vrednosti, tako neodvisnih kot odvisnih spremenljivk. Formalno lahko splošni model povpraševanja po delu zapišemo z enačbo:

$$\ln L_{it} = a_0 + a_1 \ln(W)_{it} + a_2 \ln(W)_{it-1} + a_3 \ln Q_{it} + a_4 \ln Q_{it-1} + a_5 D_{it} + a_6 \ln L_{t-1} + \varepsilon_{it}, \quad (2)$$

kjer L predstavlja število zaposlenih glede na število delovnih ur, W so realni stroški dela na zaposlenega, Q so realni prihodki in D je slamnata spremenljivka. Stroške dela in prihodke smo deflacionirali s cenovnim indeksom industrijskih proizvodov.

Ta enačba je izpeljana ob predpostavkah, da podjetja minimizirajo stroške in se srečujejo s kvadratnimi stroški prilagajanja dela in kapitala. Nadaljnji predpostavki sta, da je stog kapitala konstanten, kar po Bosworthu et al. (1996) ustreza kratkemu obdobju, ter da se subjekti obnašajo racionalno.

2.5.1 **Neto stroški prilagajanja pri statičnih pričakovanjih**

Zaradi boljše ponazoritve vloge stroškov prilagajanja bomo najprej izpeljali enačbo dinamičnega povpraševanja po delu pri statičnih pričakovanjih. Pri njih se predpostavlja, da so vrednosti eksogenih spremenljivk, ki določajo ravnovesno raven zaposlenosti, enake tekočim vrednostim, katerim se mora raven zaposlenosti prilagoditi z določenim odlogom, ki je odvisen od prilagoditvenih stroškov. Zaposlenost se prilagaja svoji statični ravnotežni vrednosti ter delodajalci predvidevajo ravnotežno raven zaposlenosti sedaj in vsak trenutek v prihodnosti. V

vsakem trenutku podjetje na novo oblikuje pričakovanja o prihodnjem ravnotežnem delu ter predvideva, da je ta napoved nova trajna vrednost. Ta predpostavka je precej nerealna in jo bomo v nadaljnji analizi ovrgla, vendar lahko z njeno pomočjo bolj nazorno ponazorimo proces prilagajanja dejanske zaposlenosti ravnotežni.

Najbolj pogosta oz. univerzalna predpostavka prilagajanja povpraševanja po delu je predpostavka, da so stroški prilagajanja variabilni in da se povprečni stroški večajo z velikostjo prilagajanja. Enačbo stroškov prilagajanja se tako lahko zapiše (Hamermesh, 1996):

$$C(\dot{L}_t) = a|\dot{L}_t| + b\dot{L}_t^2, \quad a, b > 0, \quad (3)$$

Kjer $\dot{L}_t$ predstavlja spremembo dela v času. Mejni prilagoditveni stroški majhnega povečanja oz. zmanjšanja povpraševanja po delu so enaki $a + 2b|\dot{L}_t|$, kar pomeni, da je za podjetje nihanje med ravnotežji zelo drago. Sprememba zaposlenosti v zelo kratkem časovnem obdobju predstavlja za podjetje porast stroškov s kvadratom te spremembe. Stroški prilagajanja tako izhajajo iz neto sprememb v zaposlenosti. Med te spremembe se štejejo tako odpusti kot nove zaposlitve.

Ob predpostavki fiksne cene proizvodov in predpostavki, da vsi šoki vplivajo na plače, delodajalec v kateremkoli času $t = 0$ minimizira stroške oz. maksimizira dobiček (π):

$$\pi = \int_0^{\infty} (F(L_t) - w_t L_t - C_t(\dot{L}_t)) e^{-rt} dt, \quad (4)$$

kjer F predstavlja produkcijsko funkcijo (delo je edini variabilni produkcijski faktor). Kot lahko vidimo iz enačbe, podjetje diskontira prihodnje dobičke po konstantni stopnji r . Eulerjevo enačbo, ki opisuje optimalno pot prilagajanja, dobimo tako, da z metodo variacijskega računa izračunamo potreben pogoj za optimizacijo dobička glede na L :

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} - \frac{d}{dt} \left(\frac{\partial \pi}{\partial \dot{L}} \right) = 0. \quad 7$$

Eulerjeva enačba izgleda:

$$2b\ddot{L}_t - 2rb\dot{L}_t + F'(L_t) - w - ra = 0. \quad (5)$$

V ustaljenem stanju je povpraševanje po delu nespremenjeno, tako, da je $\ddot{L}_t = \dot{L}_t = 0$. Ravnotežno povpraševanje po delu je tako določeno:

$$F'(L_t^*) = w - ra. \quad (6)$$

Navedeni pogoj je klasično pravilo, po katerem podjetje izenačuje mejni produkt dela s stroški dela. V tem primeru vključujejo stroški, poleg plače (w), tudi amortizirane stroške povečanja oz. zmanjšanja zaposlenih za enega delavca (ra). Ravnotežno povpraševanje po delu se tako od statičnega ravnotežja razlikuje le v prilagoditvenih stroških (Hamermesh 1993, str. 211).

Kako se dejanska zaposlenost prilagaja šokom, ki vplivajo na ravnotežno zaposlenost, ob predpostavki statičnih pričakovanj o plačah in cenah, nam prikazuje naslednja enačba:

$$\dot{L}_t = \gamma(L^* - L_t). \quad (7)$$

7 $\frac{\partial \pi}{\partial L} = (F'(L_t) - w)e^{-rt},$

kjer $F'(L_t)$ predstavlja mejni produkt dela.

$$\frac{\partial \pi}{\partial \dot{L}_t} = (2b\dot{L}_t + a)e^{-rt}$$

$$\frac{\partial((2b\dot{L}_t + a)e^{-rt})}{\partial t} = e^{-rt}(-ar - 2rb\dot{L}_t + 2b\ddot{L}_t)$$

Zaposlenost se počasi prilagaja ravni zaposlenosti, katero podjetje trenutno predvideva za ravnotežno, in sicer je hitrost prilagoditve določena s stopnjo γ , katera je implicitna funkcija, ki se zmanjšuje s parametrom b in velikostjo razkoraka med L^* in L_t . Enačbo (7) se empirično testira neposredno tako, da se jo zapiše z diskretnimi spremembami v času in ravnotežno delo zamenjamo s spremenljivkami, ki ga določajo:

$$\Delta L_t = \gamma' (G(X_t) - L_{t-1}), \quad (8)$$

kjer X_t pomeni vektor determinant L^* , γ' predstavlja transponiran vektor in $G(\bullet)$ je funkcija, ki povezuje L^* z X_t . Ob predpostavki, da je G linearen in so vse determinante X_t tekoče vrednosti, enačba (8) dobi naslednjo tipično obliko (Hamermesh, 1993):

$$L_t = \lambda L_{t-1} + \beta X_t + \varepsilon_t. \quad (9)$$

λ in β sta parametra, X je vektor spremenljivk, ki določajo dolgoročne ravnotežne vrednosti L_t in ε_t je standardna napaka. Mediana odloga oz. potreben čas, da se sistem premakne na pol poti do ravnotežja, predstavlja rešitev enačbe $\lambda^{t^*} = 0,5$ za t^* . Slabost te enačbe je v tem, da je dinamika odzivov na šoke, za vsako spremenljivko, ki določa vektor X , enaka. To drži le pri sicer nerealni predpostavki, da imajo delodajalci statična pričakovanja.

2.5.2 Racionalna pričakovanja o determinantah, ki določajo povpraševanje po delu

V realnosti delodajalci ne oblikujejo pričakovanj o prihodnjih cenah in plačah statično, temveč na osnovi trenutne zaposlenosti in pričakovanega prihodnjega gibanja povpraševanja po delu. Prihodnje gibanje povpraševanja po delu pa oblikujejo na osnovi vseh trenutno razpoložljivih informacij (preteklem gibanju plač,

cen in preteklih šokov), kar pomeni, da oblikujejo racionalna pričakovanja. Ta pričakovanja, vključno z podedovanim delom, določajo tekoče povpraševanje po delu. V naslednjem obdobju se napoved in maksimizacija ponovita.

Brez predpostavk kvadratne produkcijske funkcije in kvadratnih stroškov prilagoditve je izpeljava povpraševanja po delu izjemno težka. Kvadratna funkcija proizvodnje se zapiše:

$$F(L) = (\alpha_{0,t} + \alpha_0)L_t - 0,5\alpha_1 L_t^2$$

Stroški prilagajanja so prav tako kvadratni kot v enačbi (3), le da je zaradi lažje izpeljave $a \equiv 0$. Funkcijo stroškov prilagajanja se tako lahko zapiše:

$$C(\Delta L) = 0,5b(\Delta L)^2 = 0,5b(L_t - L_{t-1})^2$$

Če se nadalje predvideva, da delodajalec želi maksimirati prihodnji pričakovani tok dobičkov, se enačbo (3) v diskretnem času, lahko zapiše:

$$\pi_t = E_t \sum_{i=0}^{\infty} R^i ((\alpha_{0,t+i} + \alpha_0)L_{t+i} - 0,5\alpha_1 L_{t+i}^2 - w_{t+i}L_{t+i} - 0,5b(L_{t+i} - L_{t+i-1})^2). \quad (4')$$

Parametre produkcijske funkcije predstavlja α , parameter $\alpha_{0,t+i}$ pa predstavlja stohastične šoke na produktivnost, kar pomeni, da je njegovo matematično upanje enako 0. E_t je simbol za pričakovanja v času t , se pravi v času, v katerem so sprejete odločitve o tekoči zaposlenosti in $R = (1 + r)^{-1}$. Ostali parametri in spremenljivke so enaki kot v enačbi (4).

Prav tako kot v prejšnjem podglavju se tudi tu izpelje Eulerjevo enačbo, seveda ne več v zveznem času, ampak v diskretnem, in sicer se dobi naslednjo enačbo za vsako $t + i$ obdobje:

$$RE_{t+i}L_{t+i+1} - (\alpha_1/b + 1 + R)L_{t+i} + L_{t+i-1} = b^{-1}(w_{t+i} - \alpha_{0,t+i} - \bar{\alpha}_0), \quad i = 0, 1, 2, \dots \quad (5')$$

Delodajalec implicitno reši tako enačbo za vsako obdobje i . Vsako obdobje i je pod vplivom predvidevanj v obdobju t , in sicer pričakovanj o prihodnjih vrednostih w in α_0 . Za lažji zapis naj velja:

$$k = (\alpha_1/b + 1 + R).$$

Če naj ima druga diferenca enačbe (5') rešitev, mora za parametra λ in μ veljati: $0 < \lambda < 1$ in $\mu > 1 + r$. Če to drži, lahko drugo diferenco zapišemo (natančnejšo izpeljavo glej priloga 1):

$$1 - kR^{-1}z + R^{-1}z^2 = (1 - \lambda z)(1 - \mu z),$$

kjer je z poljubna spremenljivka. Zgornje predpostavke pripeljejo do naslednje rešitve:

$$L_t = \lambda L_{t-1} - \lambda b^{-1} \sum_{j=0}^{\infty} \mu^{-j} E_t(w_{t+j} - \bar{\alpha}_{0,t+j} - \alpha_0). \quad (7')$$

Enačba na prejšnji strani jasno prikazuje povezavo med parametrom λ , ki opisuje dolžino odloga v modelu z diskretnimi intervali v času, in stopnjo s katero rastejo kvadratni stroški prilagajanja, b . Če gre b proti 0 (prilagoditveni stroški izginejo), gre k proti ∞ . Rešitvi držita, če gre μ proti neskončnosti, če to drži gre, λ proti 0. Toda če b limitira proti 0, ima rešitev Eulerjeve enačbe L_t odvisen le od w_t in $\bar{\alpha}_0 + \alpha_{0,t}$, se pravi je odvisen le od tekoče realizacije šoka, na produktivnost. To je smiselno, saj je povpraševanje po delu v tekočem obdobju, v odsotnosti prilagoditvenih stroškov, neodvisno od kakršnihkoli preteklih ali prihodnjih dogodkov.

Če se predvidevajo statična pričakovanja, ima enačba (7'), na desni strani, le vrednosti tekočih w in α_0 in to ne glede na vrednost λ . V tem primeru ta enačba nakazuje enak proces prilagajanja kot enačba (9). Ob zelo poenostavljenih predpostavkah stohastičnega procesa, ki povzroča šoke na plače in produktivnost, se lahko enačbo (7) zapiše v obliki, ki jo je mogoče konkretno oceniti. Te predpostavke so naslednje; procesi, ki povzročajo zgoraj omenjene šoke, sledijo avtoregresijskemu procesu prvega reda (AR(1))⁸, s parametri ρ_w in ρ_α . Optimalni napovedi $\alpha_{0,t+j}$ in w_{t+j} sta v tem primeru :

$$E_t(\alpha_{0,t+j}) = \rho_\alpha^j \alpha_{0,t}$$

in

$$E_t(w_{t+j}) = \rho_w^j w_t.$$

S substitucijo zgornjih enačb v (7') se dobi naslednje člene v vsoti:

$$\mu^{-j} (\rho_w^j w_t - \rho_\alpha^j \alpha_{0,t} - \bar{\alpha}_0),$$

ki predstavljajo tri konvergentna geometrijska zaporedja. Tako se enačbo (7') lahko zapiše:

$$L_t = \lambda L_{t-1} - \lambda b^{-1} (w_t (1 - \rho_w / \mu)^{-1} - \alpha_{0,t} (1 - \rho_\alpha / \mu)^{-1} - \bar{\alpha}_0 (1 - 1 / \mu)^{-1}). \quad (7'')$$

To enačbo je mogoče oceniti, saj so dosegljive vse potrebne vrednosti spremenljivk. Ta enačba sicer ne vsebuje nič več podatkov kot enačba (8), ki je izpeljana za primer statičnih pričakovanj, vendar pa daje zaradi eksplicitno specificirane predpostavke racionalnih pričakovanj osnovo za ocenjevanje optimalne dinamične poti povpraševanja po delu (Hamermesh, 1993).

⁸ V splošnem se lahko proces (AR(1)) zapiše: $y_t = a_0 + a_1 y_{t-1} + \varepsilon_t$

Ponavadi proces, ki opisuje gibanje w in α_0 , ni tako enostaven. V primeru, ko bi w in α_0 sledili avtoregresijskemu procesu drugega reda (AR(2)), bi enačba (7'') vsebovala tudi odloženo plačo in odložene šoke. V splošnem bi enačba vsebovala vektorje tekočih in odloženih spremenljivk, kateri vplivajo na oblikovanje pričakovanj o spremenljivkah vključenih v enačbo.

Ob predpostavki, da so ta pričakovanja linearna funkcija spremenljivk v vektorju, jih lahko zapišemo kot:

$$E_t(w_{t+j} - \alpha_{0,t+j}) = \sum_{n=0}^N \psi_{nj} X_{t-n} ,$$

kjer ψ_{nj} predstavlja vektorje spremenljivk, N je najbolj oddaljeno preteklo obdobje, katerega informacije o eksogenih spremenljivkah X racionalen delodajalec v času t še upošteva. To pomeni, da se lahko enačbo, ki je empirično enaka enačbi (9), zapiše:

$$L_t = \lambda L_{t-1} + \sum_{n=0}^N \psi_n X_{t-n} , \quad (9')$$

kjer vektor ψ_n vključuje vse vektorje ψ_{nj} , $j=1,2,\dots$. Ta enačba omogoča ocenjevanje modela delnega prilagajanja v primeru racionalnih pričakovanj, seveda ob že omenjenih predpostavkah o strukturi produkcije in strukturi prilagoditvenih stroškov. Glavna prednost takšne specifikacije povpraševanja po delu je, poleg uporabe racionalnih pričakovanj, da ponuja eksplicitno rešitev za povpraševanje po delu, za primer, ko je ravnotežna zaposlenost vključena v model. Podjetje se ne prilagaja več cilju, temveč postane del optimizacijskega procesa določenega podjetja.

Tako kot v podpoglavju o statičnih pričakovanjih je tudi tu potrebno povezati teoretično izpeljavo s takšno obliko enačbe, da se jo bo dalo ocenjevati. Enačba (9)

se ob upoštevanju racionalnih pričakovanj, katera dovoljujejo bolj kompleksen avtoregresijski proces L_t -ja in proces drsečih sredin X -a spremeni v:

$$L_t = \sum_{i=1}^K \lambda_i L_{t-i} + \sum_{m=1}^M \sum_{\tau=0}^{Nm} \mu_{m\tau} X_{m,t-\tau}. \quad (10)$$

V tej enačbi se ocenjujejo parametri λ_i in $\mu_{m\tau}$. Čeprav je ta enačba manj restriktivna kot enačba (9), ima to pomanjkljivost, da ne omogoča ločevanja med učinkoma racionalnih pričakovanj o prihodnjih vrednostih spremenljivk in učinkom stroškov prilagajanja na povpraševanje po delu. Ko so pričakovanja o vrednostih spremenljivk ($E_t(\cdot)$) enkrat oblikovana (ta pričakovanja so oblikovana tudi na osnovi preteklih zaposlenosti, ki so bila pod vplivom preteklih šokov), nam opazovani odlogi odražajo stroške prilagajanja dejanske zaposlenosti ravnotežni zaposlenosti, katere prilagajanje je neodvisno od vira šoka. To nam prikazuje enačba (11):

$$L_t = \lambda L_{t-1} + \sum_{m=1}^M \sum_{i=0}^{\infty} \beta_{im} E_t(X_{m,t+i}) + \varepsilon_t. \quad (11)$$

Proces oblikovanja pričakovanj ($E_t(X_{m,t+i})$) sloni na napovedih, ki so oblikovane pod vplivom preteklih X -ov, tako, če zanemarimo kakršnokoli nelinearnost, se ocenjevana oblika enačbe (11) poenostavi v :

$$L_t = \lambda L_{t-1} + \sum_{m=1}^M \sum_{i=0}^{Nm} \mu_{m\tau} X_{m,t-\tau}. \quad (12)$$

Če predpostavimo, da so determinante X -a tekoče in odložene plače in tekoči in odloženi prihodki v podjetju, lahko, (zgornjo) enačbo zapišem kot:

$$\ln L_{it} = a_0 + a_1 \ln(W)_{it} + a_2 \ln(W)_{it-1} + a_3 \ln Q_{it} + a_4 \ln Q_{it-1} + a_5 D_{it} + a_6 \ln L_{t-1} + \varepsilon_{it}, \quad (13)$$

kjer L predstavlja število zaposlenih glede na število delovnih ur, W so realni stroški dela na zaposlenega v i -tem podjetju, Q so realni prihodki poslovanja i -tega podjetja

in D je slamnata spremenljivka, ki meri razlike med podjetji, katere niso rezultat različnega prilagajanja na trgu dela (na primer dejavnost poslovanja).

2.5.3 Izpeljava empiričnega modela ob upoštevanju institucionalne strukture trga dela v Sloveniji

V okviru empiričnega modela smo se odločili za izpeljavo dinamičnega modela povpraševanja po delu. Model predpostavlja podjetja, katerih glavni cilj je maksimizacija dobička in ker se podjetja srečujejo z omejitvami, ki jih predstavlja Cobb-Duglasova produkcijska funkcija, maksimizacija dobička pomeni minimizacijo stroškov. Predpostavlja se tudi dolgoročno ravnotežje, ki se mu podjetje prilagaja s kvadratnimi prilagoditvenimi stroški. V primeru, da podjetje deluje v konkurenčnem okolju, kjer trg dela deluje brez frikcij, je **prilagoditev popolna** in se izvede v okviru enega leta kot reakcija na spremembe v proizvodni in/ali stroških dela ($a_0=0$ in $a_2=0$ in $a_4=0$). O **delnem prilagajanju** govorimo, ko podjetja svojo zaposlenost prilagodijo postopoma ($a_0 \neq 0$ in/ali $a_2 \neq 0$ in/ali $a_4 \neq 0$). Vzrok delnega prilagajanja lahko iščemo v višini prilagoditvenih stroškov ali zakonodajni ureditvi trga dela, ki podjetjem otežuje predvsem zniževanje števila zaposlenih. Skrajni primer je **popolna rigidnost**, ko ni nikakršnega prilagajanja števila zaposlenih v primeru sprememb eksogenih spremenljivk ($a_1=a_2=a_3=a_4=0$).

V primeru Slovenije lahko predpostavljamo, da imajo podjetja težave s prilagajanjem števila zaposlenih predvsem v primeru morebitnih odpuščanj, ker so stroški odpuščanja relativno višji kot v ostalih državah. Tekom procesa prehoda v tržno gospodarstvo je Slovenija postopoma reformirala trg dela, vendar se je po več kriterijih, združenih v tako imenovani indeks varovanja zaposlitve (EPL- employment protection legislation) uvrščala med tiste države z bolj togo institucionalno ureditvijo na trgu dela. Kljub postopnemu zniževanju indeksa EPL za Slovenijo je ta leta 2008 Slovenijo uvrstil na 20.mesto po fleksibilnosti trga dela med 25-imi državami Evropske Unije.

Tabela II.8: Indeks zaposlitvene prožnosti v Sloveniji v obdobju med leti 1991 in 2010 ter povprečne vrednosti držav OECD in EU-

15

	Slovenija								povprečje OECD 2008	povprečje EU-15 2008
	1991–1992	1993	1994–1997	1998–2003	2003–2007	2008–2010				
Indeks zaposlitvene varnosti (EPL), skupaj¹	4,2	4,0	4,1	3,1	2,7	2,8		2,2	2,4	
(a) Zašitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved	3,8	3,8	4,0	4,0	2,7	3,0		2,1	2,3	
Postopkovne ovire	5,0	5,0	5,0	5,0	3,0	4,0		2,1	2,4	
Odpovedni rok in odpravnina	3,1	3,1	3,1	3,1	1,8	2,0		1,7	1,9	
Težavnost odpuščanja	3,3	3,3	4,0	4,0	3,3	3,0 ²		2,6	2,7	
(b) Urejenost začasnih oblik zaposlenosti	4,4	3,9	3,8	1,3	2,0	2,5		2,1	2,3	
Zaposlitev za določen čas	3,3	2,3	2,0	2,0	2,3	1,5		1,7	2,1	
Agencijsko posredovanje dela	5,5	5,5	5,5	0,5	1,8	3,5 ³		2,5	2,5	
(c) Skupinski odpusti	4,7	4,9	5,3	5,3	4,8	2,9		3,0	3,2	

Opombe:

1. Skupni indeks EPL za obdobje 1991–2007 je preračunan po metodologiji OECD (verzija 2, ki vključuje 18 meril). Po letu 2008 je indeks izračunan po verziji 3, ki obsega 21 meril (dodatni kriteriji so: (i) nadaljši dovoljeni rok, v katerem lahko delavec poda pritožbo na neupravičeno odpoved; (ii) administrativna odobritev in zahteva po rednem poročanju agencij za zagotavljanje oziroma posredovanje dela in (iii) zahteva, da agencijski delavci prejemajo enako plačilo in so jim zagovoljeni enaki pogoji dela kot rednim delavcem.
2. Vrednost indeksa po verzijah 1 in 2 metodologije OECD znaša 3,5. Višja vrednost indeksa po metodologiji 3 je posledica dodatnega metila pri ocenjevanju indeksa.
3. Vrednost indeksa po verzijah 1 in 2 metodologije OECD znaša 2,3. Višja vrednost indeksa po metodologiji 3 je posledica dodatnega metila pri ocenjevanju indeksa.

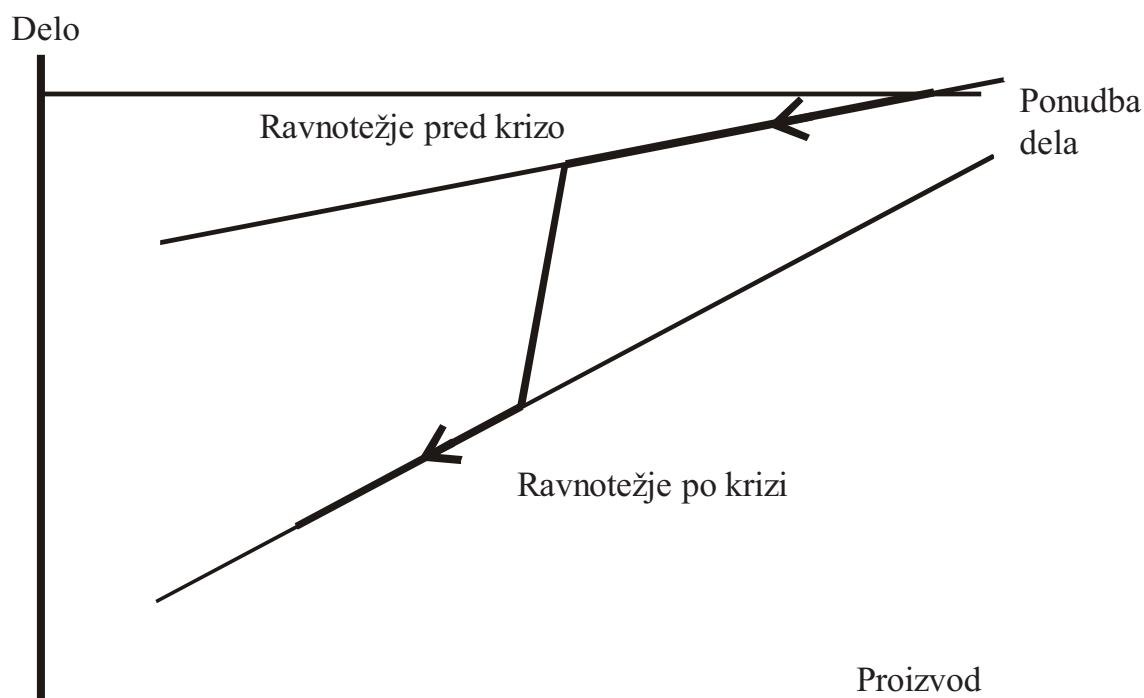
Vir: Vodopivec in ostali, 2011.

Vpliv krize na prilagajanje na trgu dela bi lahko opisali z modelom, ki pravi, da prilagajanje vodi k dolgoročnemu tržnemu ravnotežju na trgu dela. Ekonomija se v tem procesu premakne iz relativno stabilnega pred-kriznega ravnotežja v popolnoma drugačno tržno ravnotežje. Za prehodno obdobje je model povpraševanja po delu pogosto interpretiran kot model delnega prilagajanja (Kőrösi, 1998).

V prekriznem ravnotežju so obnašanje podjetij in zaposlenih določali primanjkljaji na trgu dela. Podobno kot je Kőrösi (1998) predvideval v primeru prehoda iz centralno-planskega v tržno gospodarstvo, lahko sedaj sklepamo, da so bile elastičnosti povpraševanja glede na prodajo v pred-kriznem ravnotežju majhne, ker so se podjetja bala, da bodo težko odpuščala presežne delavce v primeru padca prodaje. Za prehodno obdobje se pričakujejo precej višje elastičnosti glede na prodajo in glede na plače, medtem ko naj bi bile dolgoročne elastičnosti neznailne, ker ni stabilnega ravnotežja. Za obdobje po krizi se nasprotno pričakujejo stabilne dolgoročne elastičnosti in kratkoročne elastičnosti nekje med kratkoročnimi elastičnostmi drugih dveh obdobj.

Slika II.28 nam prikazuje preprosto grafično predstavitev teh predpostavk. Ko se prihodki podjetij na začetku krize zmanjšujejo, se podjetja zaradi visokih stroškov odpuščanja in pričakovanj o kratkotrajnosti krize ne odločajo za zniževanje zaposlenosti v večji meri. Elastičnost je tako majhna. Po šoku, ki ga je povzročila kriza na trgih največjih trgovinskih partneric slovenskih podjetij in upad rasti BDP-ja, so podjetja začela pospešeno zmanjševati odvečno delovno silo, kar pomeni veliko elastičnost povpraševanja po delu na prodajo. Ko se situacija normalizira in postane tržno obnašanje dominantno, elastičnosti padejo, vendar ostanejo višje kot v predkriznem ravnotežju.

Slika II.28: Prehod iz ravnotežja pred krizo v ravnotežje po krizi



Vir: Prirejeno po Kőrösi, 1998.

Osnovno enačbo zaposlenosti smo ocenjevali v logaritemski obliki, tako da koeficienti neodvisnih spremenljivk predstavljajo elastičnosti. Podobne specifikacije enačbe povpraševanja po delu so uporabili številne avtorji, tudi Domadenik in ostali (2008). Formalno lahko model zapišemo sledeče, pri čemer kjer L predstavlja število zaposlenih glede na število delovnih ur, W so realni stroški dela na zaposlenega v i -tem podjetju, Q so realni prihodki poslovanja i -tega podjetja in D je slamnata spremenljivka, ki meri razlike med podjetji, katere niso rezultat različnega prilagajanja na trgu dela (na primer dejavnost poslovanja, lastništvo, sprememba zakonodaje in podobno):

$$\ln L_{it} = a_0 + a_1 \ln(W)_{it} + a_2 \ln(W)_{it-1} + a_3 \ln Q_{it} + a_4 \ln Q_{it-1} + a_5 D_{it} + a_6 \ln L_{t-1} + \varepsilon_{it}, \quad (13)$$

Kratkoročno elastičnost zaposlenosti glede na realno plačo predstavlja a_1 , dolgoročno elastičnost pa dobimo z naslednjim razmerjem: $(\alpha_1 + \alpha_2)/(1 - \alpha_6)$. Vse ostale kratkoročne in dolgoročne elastičnosti zaposlenosti glede na tekoče in odložene prodaje ter glede na dejavnosti, so izračunane analogno zgornjima elastičnostima.

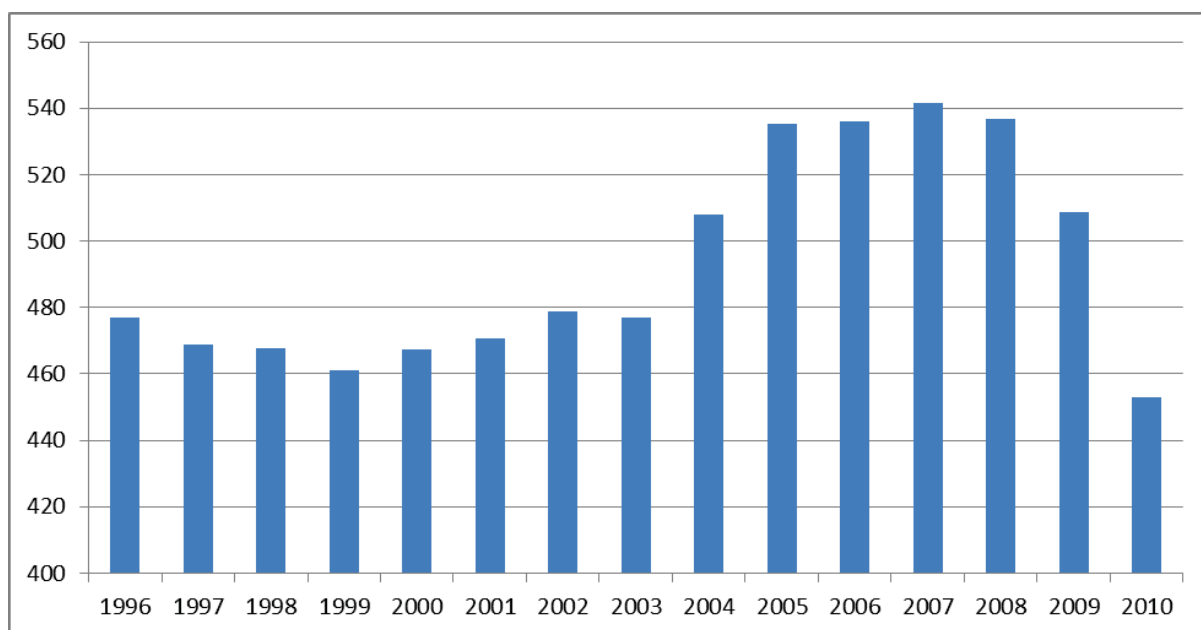
Oznako *i* pri spremenljivkah, ki pomeni i-to podjetje, smo uporabili, ker smo model ocenjevali s panelno obliko podatkov.

2.5.4 Opis vzorca

Vzorec zajema 384 slovenskih velikih in srednjih podjetij v obdobju 1995-2010, ki skupaj razpolagajo skoraj s 77 odstotki vrednosti osnovnih sredstev (fizičnega kapitala) v slovenskem gospodarstvu. Vir podatkov so bilance stanja in uspeha Agencije RS za javnopravne evidence (AJPES).

Na spodnji sliki je prikazano gibanje števila zaposlenih v podjetjih, ki smo jih vključili v vzorec. Glede na to, da vzorčna podjetja predstavljajo 77 odstotkov slovenskega gospodarstva glede na vrednost opredmetenih osnovnih sredstev lahko sklepamo, da slika ponazarja splošno gibanje števila zaposlenih v slovenskem gospodarstvu. To nenazadnje potrjujejo podobni rezultati števila zaposlenih na podlagi analiz Statističnega urada RS.

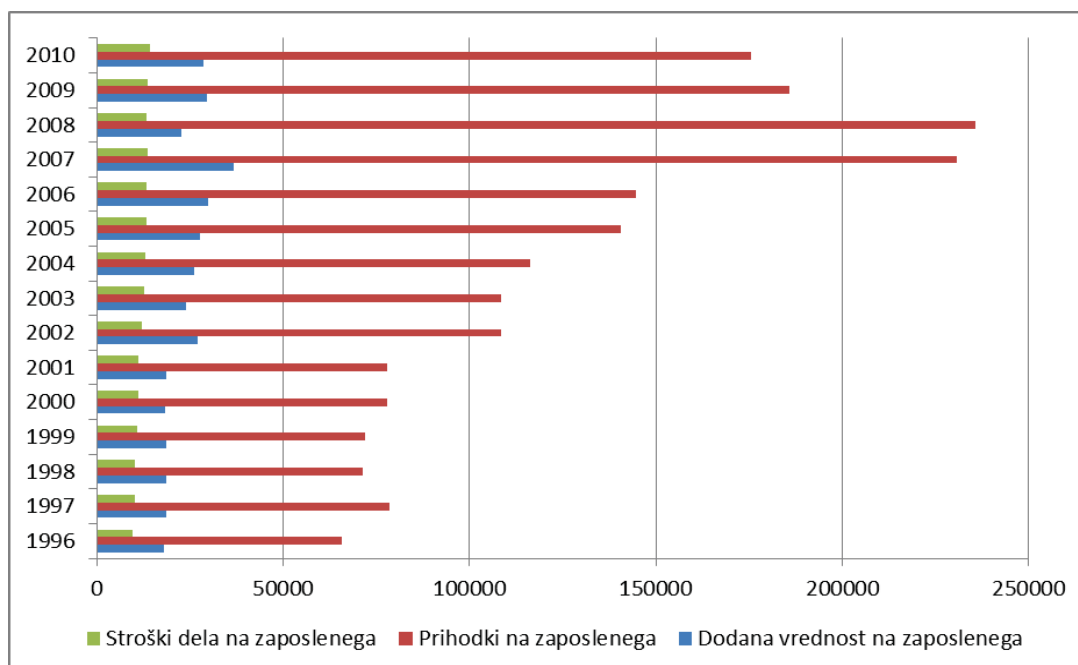
Slika II.29: Povprečni število zaposlenih v analiziranih podjetjih v obdobju med leti 1996 in 2010



Vir: AJPES, lastni izračuni.

Število zaposlenih je bilo precej stabilno vse do leta 2003, ko je pričelo hitro naraščati. Povprečno podjetje je v letu 2004 povečalo število zaposlenih kar za 6,4 odstotka, v obdobju med 2007 in 2003 pa kar za 13,5 odstotka v povprečju. V letu 2008 je sledil manjši padec, ki se je še poglobil v letih 2009 in 2010. Zanimivo je, da je bila v letu 2010 povprečna zaposlenost v vzorčenih podjetjih kar za 6,5 odstotka nižja kot zaposlenost v letu 1996. Ker se je v tem času rahlo povečevala zaposlenost v javnem sektorju gospodarstva ter priliv v upokojevanje, se ta nižja zaposlenost nivceloti odrazila v povečanju števila brezposlenih, ki se je v tem obdobju povečala s 6,9 na 7,3 odstotka (vir Eurostat). Seveda je potrebno pogledati tudi gibanje prihodkov, dodane vrednosti in stroškov dela na zaposlenega, kar prikazuje spodnja slika.

Slika II.30: Povprečni celotni prihodki, dodana vrednost in stroški dela na zaposlenega v stalnih cenah iz leta 2010 za opazovana podjetja v obdobju 1996-2010



Vir: AJPES, lastni izračuni.

Tako kot število zaposlenih je tudi povprečna prodaja izjemno rasla po letu 2003. V letu 2005 so se povprečni prihodki iz prodaje povečali kar za 21 odstotkov (leto poprej za 6 odstotkov), medtem ko se je dodana vrednost povečala za 6,3 odstotka. Največji padec prihodkov se je zgodil leta 2009 (skoraj za 22 odstotkov), podjetja pa so na podlagi tega znižala zaposlenost za 5,5 odstotka. Zanimivo je, da stroški dela na zaposlenega v povprečju naraščajo skozi celotno proučevano obdobje kar dokazuje specifično institucionalno strukturo slovenskega trga dela – tripartitno določanje višine plač, visoki stroški odpuščanja ter interne fleksibilnosti.

2.5.5 Izračun kratkoročnih in dolgoročnih elastičnosti povpraševanja po delu

Tabela II.9: Prikaz izračunanih kratkoročnih in dolgoročnih elastičnosti na podlagi ocene dinamičnega povpraševanja po delu

Elastičnosti	1996-2002		2003-2007		2008-2010	
	OLS	DiffGMM	OLS	DiffGMM	OLS	DiffGMM
Kratkoročna elastičnost L glede na Q	0.552 ^a (0.000)	0.398 ^a (0.453)	0.621 ^a (0.000)	0.807 ^a (0.000)	0.398 ^a (0.000)	1.323 (0.497)
Dolgoročna elastičnost L glede na Q	0.701 (0.000)	0.721 (0.240)	0.333 ^a (0.029)	0.409 ^a (0.000)	0.868 (0.000)	0.556 ^b (0.033)
Kratkoročna elastičnost L glede na W	-0.986 ^a (0.000)	-0.688 (0.869)	-0.977 ^a (0.000)	-0.551 (0.105)	-0.765 ^a (0.000)	0.645 (0.754)
Dolgoročna elastičnost L glede na W	-1.509 ^a (0.698)	-1.030 (0.487)	-2.000 (0.000)	0.141 (0.910)	-2.565 (0.000)	-0.575 (0.465)
N	1344	1344	1117	1117	1656	1656

Vir: Lastni izračuni.

V tabeli II.9 prikazujemo ocene kratkoročnih in dolgoročnih elastičnosti povpraševanja po delu glede na stroške dela (W) in prihodek (Q). V prvi fazi smo koeficiente izračunali po metodi najmanjših kvadratov, ki pa zaradi endogenosti stroškov dela in prihodka daje pristranske rezultate. V drugi fazi smo empirično funkcijo ocenili z metodo GMM (natančneje Difference GMM), ki jo je za ocenjevanje empiričnega modela povpraševanja po delu prilagodil Hayakawa (2009). Pri vseh specifikacijah je bil Hansen test neznačilen, kar pomeni, da ne moremo zavrniti ničelne hipoteze o ustreznosti instrumentov, vsaj en odloženi koeficient pa statistično značilno različen od nič (delno prilagajanje). Ker je koeficient odložene vrednosti števila zaposlenih precej velik (nad 0,9 v primeru metode OLS in nad 0,6 v primeru metode DiffGMM) lahko sklepamo, da je prilagajanje števila zaposlenih na spremembe v stroških dela in prihodkih precej slabo. Zanimivo je, da je koeficient stroškov dela tekom proučevanega obdobja neznačilen, kar je posledica specifične institucionalne strukture, ko dogovarjanje o višini plač poteka na nivoju panoge oziroma na nivoju gospodarstva. Pregled posameznih koeficientov pokaže, da so rezultati cenilk OLS in DiffGMM zelo podobni, pri čemer so ocene po metodi OLS očitno precejšene.

Kratkoročna elastičnost povpraševanja po delu glede na prihodke se je povečevala v času gospodarske rasti, medtem ko je bila dolgoročna elastičnost nekoliko nižja. Zanimivo je, da je najvišjo vrednost tako v kratkem kot dolgem obdobju elastičnost dela glede na prihodek dosegla v kriznih letih 2008-2010, kar pomeni, da so se takrat podjetja soočala z izrazitimi omejitvami na strani povpraševanja. Tako v času ekspanzije kot tudi gospodarske recesije so bile spremembe povpraševanja, ki so se odrazile v prihodkih, glavna determinanta povpraševanja po zaposlenih. Podobno o velikosti elastičnosti in gibanju poročajo na primeru Češke (glej Babecky e tal, 2011). Na podlagi ocenjenih koeficientov bi lahko sklepali, da bi se v primeru povečanja prodaje za 1 odstotek, povpraševanje po delu v povprečju povečalo med 0,398 in 0.807 odstotka v kratkem obdobju in nekaj manj na dolgi rok.

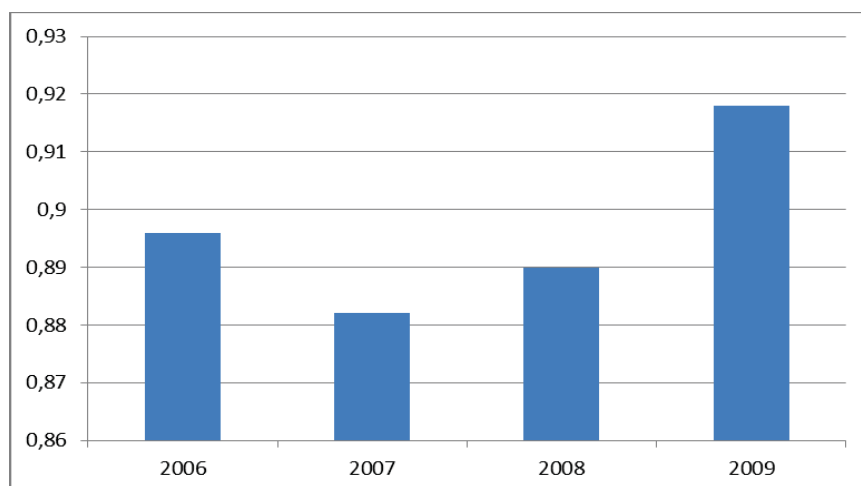
Po drugi strani pa lahko na podlagi nestatistično značilnih koeficientov dolgoročnega povpraševanja po delu glede na stroške dela in statistično značilnih koeficientov

kratkoročnega povpraševanja po delu glede na stroške dela sklepamo, da je večina prilagajanja števila zaposlenih glede na stroške potekala na račun zaposlitev za določen čas. Na dolgi rok med stroški dela in številom zaposlenih ni statistično značilne povezave. Podobno so precej nizke in/ali neznačilne rezultate elastičnosti povpraševanja po delu dobili v študijah, ki so proučevale določene tranzicijske države (Poljska, Slovaška, Madžarska) v začetku devetdesetih let (glej Babecky et al., 2011).

2.6 Gibanje povpraševanja po posameznih kvalifikacijskih strukturah na ravni podjetij in napoved povpraševanja v prihodnosti

Ugotovitve iz podpoglavja 2.5 potrjujejo tudi podatki iz študije, ki smo jo izvedli v okviru projekta in temelji na pridobitvi podatkov na ravni podjetij. Sami podatki so manj reprezentativni, saj je sodelovalo le manjše število podjetij. V okviru vprašalnika, ki je bil poslan 384 izbranim podjetjem iz vseh panog slovenskega gospodarstva (natančna razporeditev po panogah je prikazana v podpoglavju o produktivnosti podjetij) v obdobju med letom 2010 in 2011, se je s pripravljenostjo na sodelovanje odzvalo 85 podjetij. Anketirana podjetja so v povprečju poročala, da imajo preko 80 odstotkov zaposlenih na podlagi pogodb za nedoločen čas. Ker se je raziskava izvajala v letu 2010, smo podatke pridobili za štiri leta 2006-2009. Ko je izbruhnila finančna in ekonomska kriza, se je delež zaposlenih za nedoločen čas pričel povečevati, kar pomeni, da je bilo večino prilagajanja na ravni podjetij izvedenega na podlagi nepodaljševanja pogodb zaposlenim za določen čas.

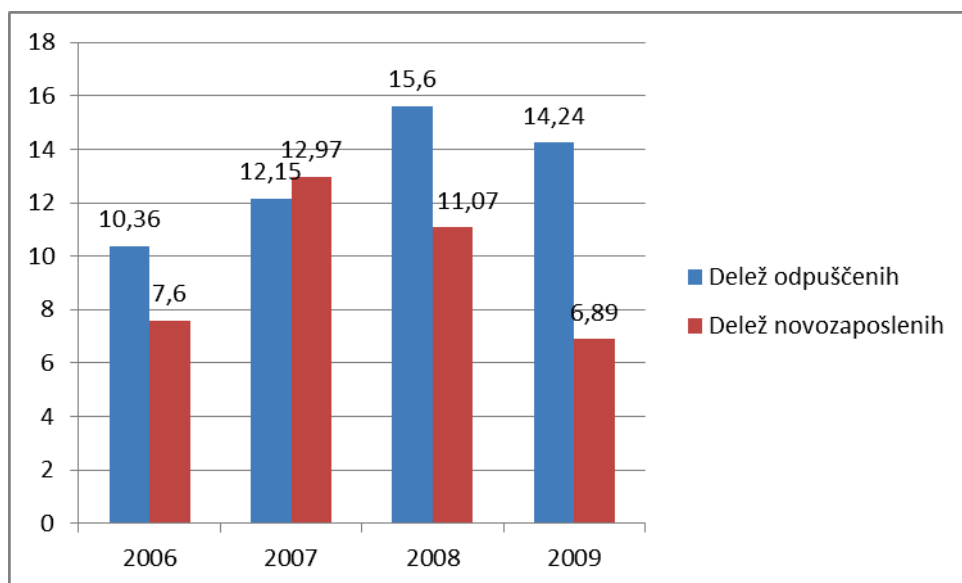
Slika II.31: Delež zaposlenih za nedoločen čas v podjetjih, vključenih v raziskavo



Vir: Lastni izračuni.

Če pogledamo dinamiko odpuščanja in zaposlovanja v vzorčnih podjetjih, vidimo, da so najbolj povečala odpuščanje v letu 2008, zaposlovanje pa se je najbolj zmanjšalo v letu 2009. V povprečju so v tem letu podjetja povečala odpuščanje na 15 odstotkov vseh zaposlenih v podjetju kar je občutno več kot v primeru podjetij, za katera smo ocenjevali dinamično funkcijo povpraševanja po delu. Če pogledamo še strukturo odpuščenih delavcev, vidimo, da gre predvsem za zaposlene za določen čas. V letu 2009 so brez podaljšanja pogodbe ostali skoraj vsi zaposleni za določen čas v analiziranih podjetjih. Seveda pa moramo ob tem upoštevati, da je bila tudi večina novih zaposlitev za določen čas.

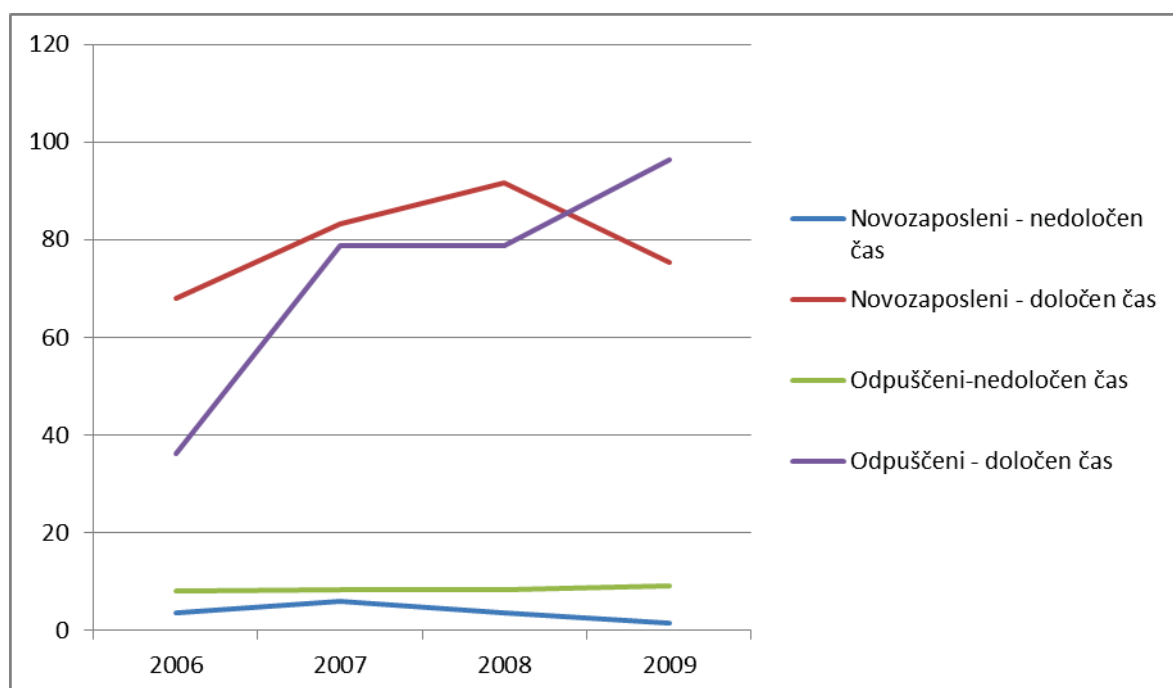
Slika II.32: Delež odpuščenih in novozaposlenih glede na vse zaposlene v podjetjih, vključenih v raziskavo



Vir: Lastni izračuni.

Na podlagi spodnje slike lahko vidimo, da se večina dinamike na trgu dela odvija preko zaposlitev za določen čas. Delež novozaposlenih za določen čas in odpuščenih, ker jim je potekla pogodba o zaposlitvi, se je povečal predvsem v času krize. Odpuščanje zaposlenih za nedoločen čas se ni bistveno spremenilo, zaposlovanje za nedoločen čas pa kaže trend padanja.

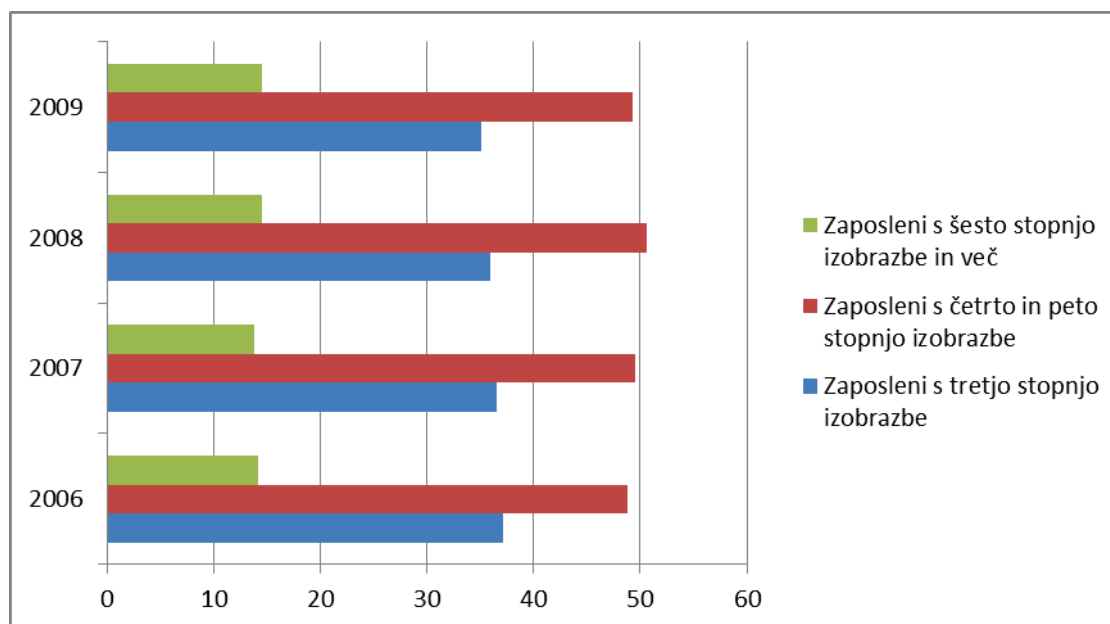
Slika II.33: Delež odpuščenih in novozaposlenih glede na vrsto pogodbe v podjetjih, vključenih v raziskavo



Vir: Lastni izračuni.

Če primerjamo delež zaposlenih z določeno stopnjo izobrazbe po letih, potem lahko ugotovimo, da odpuščanje in/ali zaposlovanje ni bilo pristransko v korist/škodo ljudi v določeni izobrazbeni skupini. Prav tako to ponazarja dejstvo, da ni primanjkljaja ljudi z določeno stopnjo izobrazbe na trgu dela.

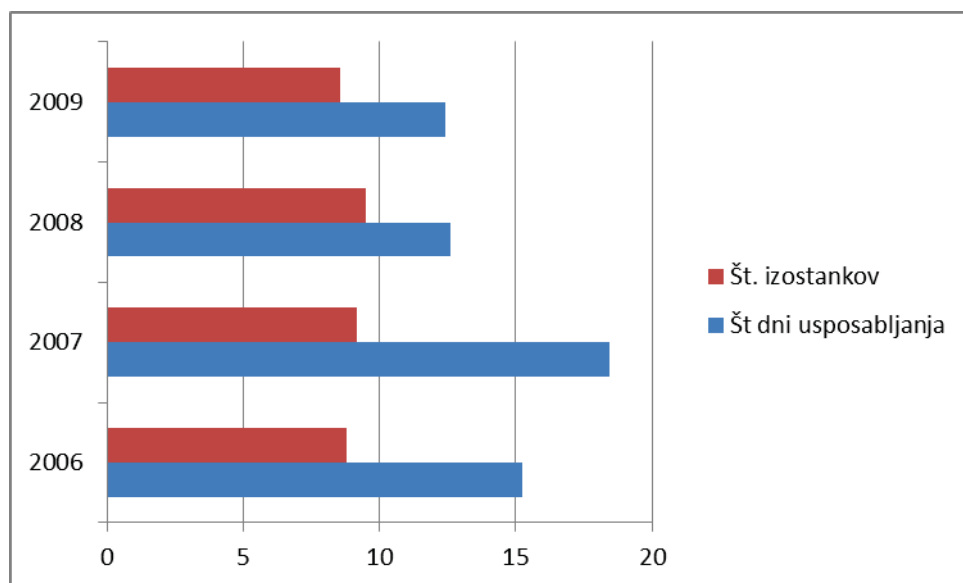
Slika II.34: Delež zaposlenih z določeno stopnjo izobrazbe na vse zaposlene v podjetjih, vključenih v raziskavo



Vir: Lastni izračuni.

Finančna in ekonomska kriza, ki je občutno posegla v notranje vire sredstev za podjetja, se izrazito kaže tudi v zmanjšanju finančnih sredstev za usposabljanja. Povprečni zaposleni v podjetju vzorcu se je leta 2006 usposabljal 15,25 dni, leta 2009 pa kar petino manj – le še dobrih 12 dni. Rahlo se je tudi povečevalo število izostankov na zaposlenega zaradi bolniške odsotnosti.

Slika II.35: Povprečno število dni usposabljanja in bolniški izostanki na zaposlenega v vzorčnih podjetjih



Vir: Lastni izračuni.

Podrobnejša analiza povezav med izobrazbo in velikostjo prodaje na zaposlenega v obdobju med leti 2006 in 2009, pokaže, da obstaja močna korelacija med deležem zaposlenih s šesto stopnjo izobrazbe in več ter velikostjo celotne prodaje. Podobno je korelacija med deležem zaposlenih z nižjo izobrazbo in prodajo na zaposlenega. V podjetjih, ki so v proučevanem obdobju zabeležila nadpovprečno visoko prodajo na zaposlenega (90 centil) je bilo v strukturi trikrat več zaposlenih s šesto ali višjo stopnjo izobrazbe kot v podjetjih iz 10 centila po prihodku na zaposlenega ter dvakrat več zaposlenih s šesto ali višjo stopnjo izobrazbe kot v medianskem podjetju. To nedvoumno kaže na to, da podjetja, ki želijo tekmovati z izdelki z visoko dodano vrednostjo, v svoji strukturi zaposlenih potrebujejo visoko usposobljene kadre.

Na podlagi ocenjenega modela povpraševanja po delu lahko podamo grobo oceno napovedi povpraševanja po delu na podlagi napovedi gospodarske rasti Slovenije v prihodnjih letih. V letu 2012 naj bi bila rast BDP negativna v višini 1,4 odstotka, v letu 2013 pa pozitivna v višini 0,7 odstotka. Če upoštevamo zadnji razpoložljiv podatek, da je število zaposlenih, ki ne vključuje širšega javnega sektorja, okrog 725.000 zaposlenih (vir:SURS), bi lahko na podlagi izračunanih elastičnosti sklepali, da bi padec BDP v višini 1,4 odstotka vodil do znižanja povpraševanja po delu za

približno 1,852 odstotka (upoštevamo velikost koeficienta kratkoročne elastičnosti povpraševanja po delu glede na prihodek v primeru difGMM modela) oziroma dobrih 13.400 zaposlenih. Leto dni kasneje (2013) se napoveduje gospodarska rast v višini 0,7 odstotka, kar naj bi ustvarilo (ob enakih predpostavkah) 6700 novih delovnih mest.

Gibanje stroškov dela je v preteklosti neznailno vplivalo na gibanje zaposlenosti. Predvidevamo lahko, da bi reforme trga dela, ki bi bile usmerjene v zagotavljanje bolj prožnega sistema zaposlovanja in odpuščanja (več o tem govorimo v poglavju 4), zagotovile tudi večjo elastičnost zaposlovanja glede na stroške dela. V tem momentu pa je težko predvidevati njihov učinek.

Na podlagi gibanja zaposlenih po kvalifikacijski strukturi na ravni podjetij smo ugotovili, da se sama struktura bistveno ne spreminja, zato lahko sklepamo, da bo to zniževanje povpraševanja v letu 2012 oziroma povečanje povpraševanja v letu 2013 enakomerno za vse kvalifikacijske strukture.

2.7 Zaposlovanje v zelenih zaposlitvah

Klimatske spremembe vplivajo tudi na trg dela. Na eni strani se vse več ljudi zaposluje na delovnih mestih, ki prispevajo k ohranjanju okolja, na drugi strani pa se število ljudi zaposlenih v energetsko intenzivnih sektorjih, ki najbolj onesnažujejo okolje vztrajno zmanjšuje (OECD, 2008). Klimatske spremembe in uvajanje trajnega gospodarskega razvoja, ki med drugim temelji tudi na ohranjanju okolja vplivajo na trg dela na vsaj štiri različne načine: ustvarjanje novih delovnih mest in poklicev usmerjenih v ohranjanje okolja, nadomeščanje oziroma substitucija obstoječih delovnih mest, ukinjanje delovnih mest in preusmeritev oziroma transformacija delovnih mest za potrebe ohranjanja okolja. Medtem, ko se na ravni države vse več pozornosti namenja trajnostnemu razvoju, zelenim zaposlitvam, ki prispevajo k ohranjanju okolja, v Sloveniji namenjamo malo pozornosti. To dokazuje dejstvo, da na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije, delovna mesta, ki bi jih posebej označili za zelena statistično ne spremljajo.

Zelene poklice lahko opravljajo delavci različnih področij izobraževanja odvisno od definicije zelenih poklicev. Prav tako se pri sami definiciji lahko osredotočimo na dva aspekta in sicer na klasična okoljevarstvena delovna mesta, ki so neposredno povezana z varstvom okolja in pa delovna mesta, ki so usmerjena v ustvarjanju novih proizvodov in storitev, ki so okoljevarstveno naravnane.

Veščine, ki se povezujejo s pojavom zelenega gospodarstva, lahko v splošnem razvrstimo v dve skupini: generične in specifične veščine (Szovics et al, 2009). Druga skupina veščin je za razvoj zelenega gospodarstva še posebej pomembna. V Sloveniji lahko specifične veščine pridobijo študenti dveh področij izobraževanja kot ju definira Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (ISCED 97). Prvo področje je področje izobraževanja Varstvo okolja, kjer si študenti pridobivajo znanje iz področja nadzora nad onesnaževanjem okolja (okoljevarstvena tehnologija), naravnega okolja in divjih živali ter komunalne sanitarne storitve. Poleg omejenega pa področje izobraževanja Vede o naravi, vključuje študente, ki si pridobivajo znanje iz podpodročja okoljskih in okoljevarstvenih ved. Slednji so del manjše podskupine, število teh pa Statistični urad Republike Slovenije ne vodi ločeno. V nadaljevanju so prikazani trendi števila diplomantov omenjenih dveh področij izobraževanja, ki predstavljajo letno absolutno povečanje ponudbe za opravljanje zelenih poklicev.

Tabela II.10 prikazuje število diplomantov iz področja ved o življenju in varstva okolja po posameznih letih. Iz tabele je razvidno, da se je število diplomantov ved o življenju v zadnjih letih v večini povečevalo. Njihov delež v celotni generaciji se je v zadnjih letih gibal okoli enega odstotka, največji je bil v letu 2010, ter v letu 2011 upadel na 1,61 odstotka. Bolj zgovoren pa je podatek diplomantov varstva okolja, ki se z razliko od diplomantov ved o življenju izobražujejo prav za ohranjanje okolja. Prav tako je njihovo število v letih večinoma naraščalo od 100 diplomantov leta 2004 do 223 diplomantov leta 2011. Njihov delež v celotni populaciji je manjši v primerjavi z diplomanti ved o življenju in je v letu 2011 znašal malenkost več kot odstotek vseh diplomantov. Diplomo iz področja varstva okolja si večina diplomantov pridobi na eni izmed višjih strokovnih šol. V letu 2009 je bilo takih skoraj 89 odstotkov (SURS, 2011).

Tabela II.10: Število in delež diplomantov iz področja vede o življenju in varstva okolja po posameznih letih.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Vede o življenju</i>								
Število diplomantov	180	212	155	206	197	212	369	330
Delež diplomantov v celotni populaciji (v %)	1,21	1,34	0,90	1,24	1,14	1,17	1,87	1,61
<i>Varstvo okolja</i>								
Število diplomantov	100	125	174	185	232	191	191	223
Delež diplomantov v celotni populaciji (v %)	0,67	0,79	1,01	1,11	1,35	1,06	0,97	1,09

Vir: Lastni izračuni.

OECD (2008) zelene zaposlitve oziroma »green jobs« definira vse zaposlitve v kmetijstvu, proizvodnji, raziskavah in razvoju, administraciji in storitvah, ki bistveno prispevajo k ohranjanju in izboljševanju kvalitete okolja. Večinoma vključuje poklice, ki pomagajo k ohranjanju ekosistemov in biodiverzitete, uvajanje strategij za zmanjšanje porabe energije, materialov in vode, de-karbonizacija ekonomije in zmanjševanje odpadkov in onesnaževanja. Mednarodna organizacija za delo definira zelene zaposlitve kot tiste, ki pripomorejo k zmanjševanju negativnih vplivov na okolje in vodijo k okoljsko, ekonomsko in socialno trajnem razvoju podjetij in gospodarstva. Natančneje so to zaposlitve, ki zmanjšujejo porabo energije in materialov, omejujejo toplogredne pline, minimizirajo odpadke in onesnaževanje, ščitijo in ohranjajo ekosisteme (ILO, 2012). Nadaljnje OECD (2004) definira vse dejavnosti, ki pripomorejo k čistejšimi tehnologijam, produktom in storitvam, ki zmanjšujejo vplive na okolje in zmanjšujejo uporabo energije ter odpadkov.

Pregled zelenih poklicev v širšem pojmovanju pa je razmeroma težko analizirati, kajti nekateri poklici neposredno niso povezani z ohranjanjem okolja, vseeno pa

pripomorejo k ohranjanju le-tega. Taki so na primer poklici kot so razvijalci novih tehnologij, poslovnih praks, strokovnjaki, ki se ukvarjajo z učinkovitejšo rabo energije in razvojem novih oziroma obnovljivih virov energije, razvijalci metod in tehnik, ki zmanjšujejo odpadne materiale, raziskovalci v raziskovalno-razvojnih oddelkih, tehniki kot tudi zaposleni v javni upravi (inšpektorji, zaposleni za predloge in nadzor programov za ohranjanje okolja), znanstveniki in akademiki.

Zato ob pomanjkanju opredelitve zelenih zaposlitev v Sloveniji, v tem delu sledimo opredelitve zelenih zaposlitev ameriškega Bureau of Labour Statistics (2012) kot tudi spletnega ameriškega portala O*NET Resource Center (2012), ki je objavil listo 204 zelenih poklicev. Na podlagi Standardne klasifikacije poklicev (SKP) bi lahko kot klasična okoljevarstvena delovna mesta definirali naslednje poklice: Ekolog/Ekologinja (2211.05), Laboratorijski tehnik/laboratorijska tehnica za ekologijo (3211.04), Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za okoljsko zdravstvo in higieno (3222.01), Predsednik/predsednica komisije za zaščito okolja (1143.02). Zanimiv je pogled zaposlovanja diplomantov na omenjenih delovnih mestih. Na omenjenih delovnih mestih se je zaposlilo 5 diplomantov generacije 2009. V večini so se diplomanti generacije 2009, ki so diplomirali iz področja varstva okolja zaposlovali na naslednjih delovnih mestih: prodajalec/prodajalka, natakarji/natakarice, tehniki/tehnice za gradbeništvo, geodezijo in podobni poklici, vojaški poklici, nekaj pa se jih je zaposlilo tudi na delovnih mestih strokovnih sodelavec/strokovnih sodelavk za pripravo in spremljanje programov v javni upravi. Pregled poklicev diplomantov kaže na razmeroma nerazvito panogo zelenih poklicev v ožjem pojmovanju.

Na podlagi standardne klasifikacije poklicev smo poskusno opredelili skupine poklicev in poklicev, ki se v širšem aspektu usmerjene k ohranjanju okolja. Med njimi smo sicer izključili visoke državne uradniki ter poljedelce in vrtnarje.⁹

⁹ Skupine poklicev, ki smo jih vključili obsegajo: Menedžerje/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe v kmetijstvu, lovstvu in ribištvu; Menedžer/menedžerka proizvodne in operativne enote družbe za javno higieno; Menedžerji/menedžerke raziskovalne in razvojne enote družbe; Menedžer/menedžerka enote za kakovost v družbi; Menedžerji/menedžerke manjših družb v kmetijstvu, lovstvu, gozdarstvu in ribištvu; Menedžerji/menedžerke manjših družb v rudarstvu, predelovalnih dejavnostih, za oskrbo z elektriko, plinom in vodo; Menedžer/menedžerka manjše družbe za javno higieno; Meteorologi/meteorologinje; Kemiki/kemičarke; Geologi/geologinje, geofiziki/geofizičarke ipd.; Tehnolog/tehnologinja za gradbene materiale; Vodnogospodarski

Nadaljnje na podlagi Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) v tabeli II.11 navajamo število in delež zaposlenih, ki so opravljali zeleni poklic, kot zgoraj opredeljeno. Na analizo so uporabljena decembrska stanja, razen za leto 2010, ko je uporabljeno septembrsko stanje. Število delavcev, ki so opravljali enega izmed zelenih poklicev, se je v preučevanih letih povečeval, njihov delež pa ostaja majhen in znaša okoli 0,01 odstotka. Na primer septembra leta 2010 je bilo na ožje opredeljenih delovnih mestih za ohranjanje okolja zaposlenih 106 delavcev od vseh zaposlenih delavcev, od tega večina 77,3 odstotka na delovnem mestu Laboratorijski tehnik/laboratorijska tehnica med drugim tudi za ekologijo (SURS, 2011).

Tabela II.11: Število in delež zaposlenih, ki so opravljali zeleni poklic po letih.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Zeleni poklici (ožje pojmovanje)</i>						
Število	76	78	80	88	94	106
Delež	0,010%	0,010%	0,010%	0,010%	0,011%	0,013%
<i>Zeleni poklici (širše pojmovanje)</i>						
Število	21.724	21.477	21.502	22.025	21.519	21.678
Delež	2,790%	2,690%	2,596%	2,607%	2,623%	2,666%

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2012)

Pregled števila delavcev, ki so opravljali enega izmed širše pojmovanih zelenih poklicev je enako podano v tabeli II.11. Iz tabele je razvidno, da se je delež zelenih zaposlitev v zadnjih šestih letih najprej zmanjševal, nato pa z zadnjih letih začel povečevati. Omenjeni delež se je gibal okoli dobrih dveh odstotkov. Primerljivih

inšpektor/vodnogospodarska inšpektorica; Inženir strojništva, energetik/inženirka strojništva, energetičarka; Kemijski tehnologi/kemijske tehnologinje, živilski tehnologi/živilske tehnologinje ipd.; Inženirji/inženirke rudarstva, metalurgije ipd.; Biologi/biologinje, ekologi/ekologinje ipd.; Agronomi/agronomke; Svetovalec/svetovalka za veterinarstvo; Svetovalec/svetovalka za zdravstvo; Tehniki/tehnice za fiziko, kemijo ipd.; Tehniki/tehnice za elektrotehniko ipd.; Tehniki/tehnice za kemijsko, živilsko tehnologijo ipd.; Tehniki/tehnice za rudarstvo, metalurgijo ipd.; Laboratorijski tehniki/laboratorijske tehnice v zdravstvu, biomedicini, biologiji, farmakologiji ipd.; Vzdrževalec/vzdrževalka komunalne opreme; Upravljalci/upravljalke energetskih procesnih naprav; Delavci/delavke za preprosta komunalna dela ipd.

podatkov ostalih razvitih držav je relativno malo. V Španiji je odstotek primerljiv in je v letu 2010 znašal okoli 2,2 odstotka in je predstavljal 2,4 odstotka BDP (Sustainlabour, 2012). V Združenih državah je bilo v letu 2010 3,1 milijona zelenih delovnih mest, kar predstavlja 2,4 odstotka vseh zaposlenih, v Braziliji celo 6,6 odstotka (ILO, 2012). Največ se je na globalni ravni povečeval delež zaposlenih v sektorjih za obnovljive vire energije, energijske učinkovitosti ter ohranjanje okolja. V Evropski uniji je kar 14,6 milijonov ljudi zaposlenih na delovnih mestih, ki ohranjajo bio-diverziteto in obnavljajo naravne resurse in gozdove.

Največ novih zelenih zaposlitev generirali sektorji kot so: alternativni viri energije, gradbeništva, usmerjenega predvsem v izgradnjo energetske učinkovitih stavb, transport tako z vidika proizvodnje avtomobilov na alternativne vire energije, kot tudi izboljšava učinkovitosti porabe goriva, proizvodnja in recikliranje ekološko prijaznih proizvodov ter kmetijstvo in gozdarstvo, predvsem v smeri trajnostnega razvoja.

2.8 Povzetek rezultatov analize povpraševanja po delu

Temeljne sklepe kvantitativnega dela raziskave lahko povzamemo v naslednjih točkah:

1. Analiza zaposlovanja slovenskih podjetij, ki predstavljajo 77 odstotkov osnovnih sredstev vseh poslovnih subjektov v Sloveniji, je pokazala, da so velika in srednje velika podjetja postopoma zniževala raven zaposlenosti do vključno leta 2003, v obdobju 2004-2008 pa je prišlo do manjšega povečevanja števila zaposlenih. Sklepamo lahko, da je bilo zniževanje zaposlenosti do leta 2003 odraz tranzicijskega prilagajanja (tako imenovanega defenzivnega prestrukturiranja), medtem ko je bilo povečevanje zaposlenosti v obdobju med leti 2004 in 2008 posledica gospodarske rasti. Zaposlenost se je v recesijskih letih 2009 in 2010 zmanjševala za dobrih 10 odstotkov na letni ravni.
2. Če primerjamo število zaposlenih s produktivnostjo in stroški dela v letu 2010 z letom 1996 vidimo, da je v obdobju 15 let število zaposlenih ostalo praktično

nespremenjeno, medtem ko so se stroški dela povečali za skoraj 30 odstotkov. V istem obdobju se je produktivnost dela povečala za dobrih 50 odstotkov.

3. Če primerjamo produktivnost med različnimi skupinami podjetij glede na lastništvo, lahko ugotovimo, da je bila povprečna produktivnost najvišja v skupini podjetij, ki so imela koncentrirano lastništvo (velike lastnike), sledila so državna podjetja in podjetja, ki so jih v obdobju proučevanja prevzeli tujci. Najnižjo produktivnost v izhodiščnem letu 1996 beležimo pri podjetjih z diverzificiranim lastništvom in tistih podjetjih, ki delujejo v okviru finančnih holdingov. Do leta 2008, ko je nastopilo obdobje krize, so v primerjavi z letom 1996, svojo produktivnost najbolj povečala podjetja v skupini podjetij s kapico in državnih podjetij. Podjetja, ki so bila olastninjena s strani tujcev oziroma so predstavljala novo naložbo tujcev v Sloveniji (t.im. »greenfield« investicije) so v tem obdobju v povprečju povečala svojo produktivnost za 84 odstotkov. Najmanj so produktivnost povečala podjetja, ki so šla v managerski odkup podjetja (MBO), na podlagi česar lahko sklepamo o omejenem investiranju v fiksne in neotipljive investicije v teh podjetjih, ki so vplivale na kasnejšo nižjo produktivnost. Največji padec produktivnosti zaradi krize so občutila podjetja v lastniški skupini velikih lastnikov, tujcev in države.
4. Če pogledamo zaposlovanje v različnih skupinah podjetij, lahko ugotovimo, da so samo podjetja iz skupine z diverzificiranimi lastniki izjemno povečala zaposlovanje tekom obdobja proučevanja. V tej skupini se je število zaposlenih v povprečju povečalo za več kot 100 odstotkov. V to skupino spadajo velika podjetja, ki so zaradi specifičnega sistema lastninjenja dobila veliko množico lastnikov in v zadnjem obdobju še ni prišlo do procesa lastniške konsolidacije. Zaradi določbe o sodelovanju pri upravljanju podjetij in velikosti podjetja so na odločitve v teh podjetjih v veliki meri vplivali zaposleni (ki so imeli pravico do imenovanja polovice vseh članov nadzornega sveta) in paradržavna sklada Slovenski odškodninski sklad in Kapitalska družba. Pri drugih skupinah podjetij je tekom obdobja prisoten trend zniževanja števila zaposlenih, tudi v obdobju najvišje konjunktуре.

5. Na uspešnost podjetij poleg lastniške strukture vpliva tudi struktura nadzornega sveta. V raziskavi smo ugotovili, da podjetja z večjim deležem politično opredeljenih (ali okuženih) nadzornikov dosegajo nižjo produktivnost kot podobna podjetja v okviru iste panoge. Prav tako podjetja z višjimi stroški dela na zaposlenega dosegajo nižjo produktivnost kot podobna podjetja v isti panogi. Sklepamo lahko, da večja izpostavljenost nadzornega sveta vladajočim političnim strukturam izčrpava podjetja na način prisvajanja presežnih ekonomskih rent (tudi na račun višjih plač), ki bi se lahko vložila v fiksni in mehki kapital podjetja. Na podlagi tovrstnega delovanja lahko sklepamo na slab razvojni in zaposlovalni potencial teh podjetij v prihodnosti.
6. Analiza zadolženosti slovenskih podjetij kaže na izjemno resno situacijo na mikroekonomskem nivoju. Zadolženost slovenskih podjetij se je v zadnjem obdobju zelo povečala, delež lastniškega kapitala (v celotnem kapitalu podjetij) je drastično upadel. Zmanjšuje se kreditiranje gospodarstva in posledično lahko ugotovimo tudi drastično zniževanje investicij v osnovna sredstva podjetja (fizični kapital). Podjetja so leta 2009 za 44 odstotkov zmanjšala naložbe v fiksni kapital. Te naložbe so se zmanjšale na polovico v skupini podjetij iz delovno intenzivnih panog, kar bo še dodatno vplivalo na zniževanje produktivnosti podjetij iz te panoge. Tudi podjetja iz kapitalno intenzivnih panog so investicije v letu 2009 skrčile v povprečju za tretjino, če primerjamo z vrednostjo iz leta 2008. Vpliv zmanjšanja investiranja na zaposlovanje v prihodnosti je zagotovo negativen.
7. Raziskovalno-razvojna dejavnost je v analiziranih podjetjih (primerjalno gledano) dobro razvita, saj skoraj 80 odstotkov podjetij namenja za R&D vsaj 1 odstotek svojih celotnih prihodkov. Sami izdatki za R&D so se v recesijskem letu 2009 nekoliko znižali, vendar za manj kot 10 odstotkov v povprečju. V letu 2006 je bilo v podjetjih v povprečju zaposlenih 35,5 ljudi v oddelku R&D, v letu 2009 se je to število nekoliko zmanjšalo na 33,3. Če pogledamo še število patentov, so proučevana podjetja v letu 2006 prijavila 2,1 patent v povprečju,

leta 2008 2,4 patenta, v letu 2009 pa se je to število zmanjšalo za dobrih 20 odstotkov na 1,8 patenta na podjetje. To kaže na dolgoročno usmerjenost podjetij za vlaganja v raziskave in razvoj, ki vodijo do oblikovanja predvsem tehnoloških in komplementarnih kompetenc.

8. Prilagajanje podjetij na krizo je potekalo postopoma, saj slovenska podjetja izkazujejo nižje stopnje kratkoročnih elastičnosti povpraševanja po delu glede na stroške dela in prihodek podjetij. Na podlagi ocenjenega modela povpraševanja po delu lahko podamo grobo oceno napovedi povpraševanja po delu na podlagi napovedi gospodarske rasti Slovenije v prihodnjih letih. V letu 2012 naj bi bila rast BDP negativna v višini 1,4 odstotka, kar naj bi vodilo do znižanja povpraševanja po delu za približno 1,852 odstotka (13.400 zaposlenih, če ne upoštevamo javnega sektorja). Leto dni kasneje (2013) se napoveduje gospodarska rast v višini 0,7 odstotka, kar naj bi ustvarilo (ob enakih predpostavkah) 6700 novih delovnih mest.
9. Zelene zaposlitve se v Sloveniji sistematično ne spremlja in niso opredeljene, se pa zanje izobražuje vse več študentov. Število ožje definiranih zelenih zaposlitev je v Sloveniji malo, število širše definiranih pa razmeroma primerljiv z ostalimi razvitimi državami.

3 Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah v slovenskih podjetjih

3.1 Uvodna pojasnila

Zaradi gospodarske krize je trg dela v Evropski uniji in Sloveniji pod velikim pritiskom. Kot navaja CEDEFOP (2010) je mogoče pričakovati, da se bo število delovnih mest na ravni Evropske unije v naslednjih nekaj letih zmanjšalo za okoli 10 milijonov več kot če krize ne bi bilo. Nato naj bi sicer prišlo do postopnega okrevanja: do leta 2020 naj bi tako zaposlenost presegla raven iz leta 2010, vendar pa naj bi ne dosegla vrha iz leta 2008. V drugem desetletju 21. stoletja naj bi se tako odprlo okoli 7 milijonov novih delovnih mest.

Trg dela v Evropski uniji in Sloveniji naj bi se v prihodnosti tudi dolgoročneje spremenil. Na eni strani namreč prihaja do številnih sektorskih premikov, ki so posledica gospodarskega napredka in premika gospodarstva od industrijskih proti storitvenim dejavnostim, na drugi strani pa se spremembe gospodarske strukture napovedujejo tudi zaradi staranja prebivalstva. To namreč že pričanja vplivati tako na potrošne (in s tem proizvodne) vzorce kot tudi na spremembe v ponudbi storitvenih dejavnosti.

Te dejavnike je potrebno upoštevati pri analizi in načrtovanju dogajanja na trgu dela in z njim povezanimi aktivnostmi ter politikami na področju izobraževanja in socialne varnosti). V tem kontekstu je posebej pomembno ljudem omogočiti pridobiti prava znanja, veščine in kompetence: tiste, ki jih trg potrebuje sedaj in jih naj bi potreboval v prihodnosti. Potrebno pa je omogočiti tudi dostop do relevantnih informacij, ki naj bi prispevale k dovolj visoki ravni motiviranosti ter možnosti posameznika za sprejem informirane odločitve o morebitnem dodatnem izobraževanju ali prekvalificiranju.

Zaradi hitrih sprememb v gospodarstvu ter načinu proizvodnje in dela je vedno bolj pomembno vprašanje, kakšne veščine in kompetence ima posameznik. Ob tem formalna izobrazba (še) ne izgublja pomena, saj naj bi omogočila posamezniku pridobitev osnovnega nabora veščin in kompetenc, hkrati pa je v našem okolju še vedno (predvsem zaradi zakonodaje) zaposlovalcem eden temeljnih pokazateljev, kakšen osnovni nabor veščin in kompetenc lahko od posameznika pričakujejo. Seveda pa lahko posamezniki osnovni nabor veščin in kompetenc pridobijo tudi izven sistema formalne izobrazbe (z neformalnim izobraževanjem, z izobraževanjem na delovnem mestu, v procesu pridobivanja delovnih izkušenj, itd.).

Namen tretjega dela drugega poglavja končnega poročila je predstaviti pomen veščin in kompetenc posameznika na trgu dela. Pri analizi razumevanja veščin in kompetenc posameznika ter načinov njihovega predvidevanja in napovedovanja v slovenskih podjetjih se opiramo na metodologijo kvalitativnega raziskovanja (individualne in skupinske poglobljene intervjuje ter spletne ankete). Poseben poudarek je v tem okviru dan problematiki zelenih poklicev ter položaju starejših iskalcev zaposlitve na trgu dela.

Poglavje o preliminarnih rezultatih kvalitativnega raziskovanja sestavljajo trije zaokroženi vsebinski sklopi:

- (1) pregled in opredelitve osnovnih pojmov,
- (2) pregled stanja na slovenskem trgu dela in
- (3) predstavitev metodologije in preliminarnih rezultatov empirične raziskave.

Ker je bila odzivnost podjetij na prošnje za sodelovanje v individualnih in skupinskih poglobljenih intervjujih ter na pozive k sodelovanju v spletni anketi zaradi slabe gospodarske ter zaostrene politične situacije zelo nizka, smo s procesom zbiranja podatkov nadaljevali tudi po oddaji vmesnega poročila in z njim zaključili v prvi

polovici septembra 2012. Na ta način smo s povečanjem vzorca v končnem poročilu izboljšali zanesljivost v vmesnem poročilu predstavljenih sklepov; se pa zaradi povečanja vzorca slika stanja na slovenskem trgu dela, orisana že v vmesnem poročilu, ni spremenila.

3.2 Opredelitve osnovnih pojmov

Na področju 'znanja' posameznika, če se namenoma izrazimo zelo široko in nerodno, se uporablja več izrazov, ki naj bi posameznikova 'znanja' opisovali. Tako lahko srečamo pojme izobrazba, znanje, veščine, kompetence, pa še kakšnega bi našli. Ko govorimo o tem, zakaj naj bi podjetje nekoga zaposlilo, so seveda relevantni vsi pojmi. Je pa potrebno vedeti, da se med sabo precej razlikujejo, zato jih velja podrobneje opredeliti.

3.2.1 Znanje, veščine in kompetence

Ko govorimo o trgu dela in posameznikih, se ponavadi najprej vprašamo, kakšno 'znanje' ima posameznik. »**Znanje**« (angl. *knowledge*) pomeni rezultat osvajanja informacij preko učenja in predstavlja skupek dejstev, načel, teorij in praks, ki so povezane s področjem dela ali študija. V okviru evropskega ogrodja kvalifikacij (Tabela III.1) je znanje opisano kot teoretično in/ali podatkovno.

Spretnosti za razliko od znanja, ki je opredeljeno kot teoretično in/ali podatkovno, pomenijo stopnjo več. Namreč, »**spretnosti**« (angl. *skills*) pomenijo sposobnost uporabe znanja in strokovnega znanja za izvedbo konkretnih (delovnih) nalog in reševanje konkretnih problemov. V okviru evropskega ogrodja kvalifikacij so spretnosti opisane kot kognitivne ali praktične. Kognitivne spretnosti se nanašajo na logičnega, intuitivnega in ustvarjalnega mišljenja, medtem ko se praktične nanašajo na posameznikove ročne spretnosti in uporabo metod, materialov, orodij in instrumentov.

Še višji nivo pa predstavlja kompetenčnost posameznika. »**Kompetenca**« je namreč dokazana zmožnost/sposobnost uporabljanja znanja, spretnosti in osebnih, socialnih in/ali metodoloških zmožnosti v delovnem ali študijskem okolju ter v strokovnem in osebnem razvoju in je v okviru evropskega ogrodja kvalifikacij opredeljena glede na odgovornost in samostojnost.

Tabela III.1: Opisniki, ki opredeljujejo ravni evropskega ogrodja kvalifikacij

Učni izidi	Znanje	Spretnosti	Kompetenca
Raven 1	osnovno splošno znanje	osnovne spretnosti, potrebne za izvedbo preprostih nalog	delo ali študij pod neposrednim nadzorom v strukturiranem okviru
Raven 2	osnovno podatkovno znanje s področja dela ali študija	osnovne spoznavne in praktične spretnosti, potrebne za uporabo ustreznih podatkov za izvedbo nalog in reševanje rutinskih problemov z uporabo preprostih pravil in orodij	delo ali študij pod nadzorom in delno samostojno
Raven 3	poznavanje dejstev, načel, postopkov in splošnih pojmov s področja dela ali študija	vrsta spoznavnih in praktičnih spretnosti, potrebnih za dokončanje nalog in reševanje problemov z izbiro in uporabo osnovnih metod, orodij, gradiv in podatkov	prevzem odgovornosti za dokončanje nalog pri delu ali študiju med reševanjem problemov prilagajanje lastnega vedenja okoliščinam
Raven 4	podatkovno in teoretično znanje v širšem okviru na področju dela ali študija	vrsta spoznavnih in praktičnih spretnosti, potrebnih za pripravo rešitev specifičnega problema na področju dela ali študija	samostojno delovanje v okviru smernic na področjih dela ali študija, ki so navadno predvidljive, vendar se lahko spremenijo nadzor rutinskega dela drugih, prevzem delne odgovornosti za vrednotenje in izboljšanje delovnih ali študijskih dejavnosti
Raven 5	celostno, specializirano, podatkovno in teoretično znanje na področju dela ali študija in zavedanje o mejah tega znanja	celoten niz spoznavnih in praktičnih spretnosti, potrebnih za pripravo ustvarjalnih rešitev abstraktnih problemov	vodenje in nadzor v okviru delovnih in študijskih dejavnosti v primeru nepredvidljivih sprememb pregled in razvijanje svojega delovanja in delovanja drugih
Raven 6	poglobljeno znanje s področja dela ali študija, skupaj s kritičnim razumevanjem teorij in načel	zahtevnejše spretnosti, ki dokazujejo obvladovanje in inovativnost, potrebne za reševanje kompleksnih in nepredvidljivih problemov na specializiranem področju dela ali študija	vodenje kompleksnih tehničnih ali strokovnih dejavnosti ali projektov, prevzem odgovornosti za sprejemanje odločitev v nepredvidljivem delovnem ali študijskem okviru prevzem odgovornosti za vodenje strokovnega razvoja posameznikov ali skupin
Raven 7	visoko specializirano znanje, ki delno vključuje najnovejša spoznanja s področja dela ali študija, kot podlaga za izvirna dognanja in/ali raziskave kritično zavedanje o vprašanjih znanja s področja in na stičiščih med posameznimi področji	specializirane spretnosti za reševanje problemov, potrebne pri raziskavah in/ali inovacijah za razvoj novega znanja in postopkov ter za povezovanje znanja z različnih področij	vodenje in preoblikovanje okvirov dela ali študija, ki so kompleksni, nepredvidljivi in je do njih treba pristopati z novimi strategijami prevzem odgovornosti za prispevanje k strokovnemu znanju in praksi in/ali za pregled strateškega delovanja delovnih skupin
Raven 8	najbolj izpopolnjeno znanje na delovnem ali študijskem področju in na stičiščih med posameznimi področji	najbolj izpopolnjene in specializirane spretnosti in tehnike, vključno s sintezo in vrednotenjem, potrebne za reševanje kritičnih problemov v raziskavah in/ali inovacijah ter za razširitev in ponovno opredelitev obstoječega znanja ali strokovne prakse	izkazovanje znatne avtoritete, inovativnosti, samostojnosti, znanstvene in strokovne celovitosti in trajne zavezanosti razvijanju novih zamisli ali procesov v ospredju delovnega ali študijskega okvira, vključno z raziskovanjem

Vir: UL EU, 6.5.2008.

Če bi skušali povedati poenostavljeno, bi lahko rekli, da je *znanje* osnova, *spretnost* pomeni, da ima posameznik vedenje o tem, kako naj bi se soočil z nekim izzivom

oziroma rešil nek problem, *kompetenca* pa, da je problem dejansko sposoben rešiti. Če bi ilustrirali na primeru peke kruha, bi lahko rekli, da je znanje poznavanje recepta in pa vedenje, katere pripomočke potrebujemo pri tem. Spretnosti bi bile uporaba tega 'znanja' za to, da sestavine daš v posodo in potem uporabiš ustrezne pripomočke. Kompetenca pa bi pomenila, da ti je uspelo pravilno uporabiti vse sestavine in pripomočke in da je zato nastal izdelek, kot je bil pričakovan (kruh).

Na trgu dela običajno v procesu zaposlovanja uporabljamo še izraz poklic. »Poklic« (angl. *occupation*) je aktivnost, ki jo opravlja udeleženec na trgu dela in za katero potrebuje določene spretnosti in kompetence. Na nek način je poklic posoda, v katero napolnimo spretnosti in kompetence pri spremljanju potreb po le teh. Običajno se posamezniki šolajo za določen poklic, zato lahko osnovne kompetence, ki jih ta ima, razberemo tudi iz učnih načrtov. V Sloveniji pa Zavod RS za zaposlovanje ter Center za poklicno izobraževanje pripravljata nabor kompetenc in spretnosti za številne (ne pa čisto vse) poklice (po Standardni klasifikaciji poklicev).¹⁰

Če pogledamo na primer poklic zdravstvenega tehnika, lahko iz Opisa poklica, ki ga podaja Zavod RS za zaposlovanje, razberemo naslednje potrebne kompetence in spretnosti (Zavod RS za zaposlovanje, 2012, http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=471&Filter=Z): 'Pri teoretičnem usposabljanju medicinska sestra pridobi znanja iz humanističnih, družboslovnih in naravoslovnih znanosti ter znanja s področja zdravstvene nege. To ji omogoča kakovostno izvajanje zdravstvene nege (teoretična izhodišča, metodološki pristop, komunikacija, zdravstvena vzgoja, etična načela, standardi, organizacija zdravstvene nege). Za razumevanje zdravstvene nege in za njeno uporabo v praksi mora v času študija pridobiti še določena medicinska znanja in znanja iz psiholoških in socioloških ved. Za opravljanje dela in nalog v poklicu mora opraviti še pripravništvo in strokovni izpit.'

¹⁰ Center za poklicno izobraževanje: <http://www.cpi.si/poklicni-standardi/baza-poklicnih-standardov-in-katalogov-standardov-strokovnih-znanj-in-spretnosti.aspx>
Zavod RS za zaposlovanje: Opisi poklicev (http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev)

Še bolj natančno so podane kompetence v Katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti pri Centru za poklicno izobraževanje. V Tabeli III.2 podajamo njihovo opredelitev znanj in spretnosti za poklic 'Zobozdravstveni asistent/zobozdravstvena asistentka (SKP 7240)'.

Tabela III.2: Poklicna znanja in spretnosti za poklic 'Zobozdravstveni asistent/zobozdravstvena asistentka (SKP 7240)'

Področje dela	Ključna dela	Spretnosti in znanja
Analiza, načrtovanje in organizacija dela	organizira svoje delo	organizira, načrtuje in analizira lastno delo organizira lastno delo za sodelovanje v timu
Priprava dela oz. delovnega mesta	pripravi sebe in pripravi delovno mesto	pripravi se in zaščiti v skladu z higienskimi in zaščitnimi postopki vzdržuje higieno in mikroklimo v prostoru pripravi higienske pripomočke in razkužila pripravi osebna zaščitna sredstva za osebe in paciente pripravi predpisano zobozdravstveno dokumentacijo za pacienta pozna možnosti infekcije in postopke za preprečevanje prenosa okužb ima znanja o osebni higieni in higieni prostora pozna postopke higienskega in kirurškega umivanja in razkuževanja rok pozna in zna pripraviti razkužila za uporabo pozna zaščitna sredstva in njihov pomen uporabe
	pripravi zobozdravniški stol in naprave	namestiti delovanje zobozdravniškega stola v skladu s higienskimi, tehnološkimi in ergonomskimi zahtevami pripravi zobozdravstvene instrumente, pripomočke in materiale pripravi pripomočke za čiščenje in dezinfekcijo, za odlaganje uporabljenih instrumentov in zbiralnike za odpadne materiale čisti in dezinficira naprave in zobozdravniški stol med delom in po končanem delu pozna načine in namene uporabe zobozdravstvenih instrumentov, pripomočkov in materialov
	pripravi zobozdravstvene materiale in upravlja z zobozdravstvenimi aparati	pripravi material po navodilih proizvajalca, glede na zobozdravstveni poseg in na način mešanja materiala pripravi zobozdravstvene aparate za delovanje upravlja zobozdravstvene aparate za diagnostiko in terapijo, za pripravo materialov, za čiščenje, dezinfekcijo in sterilizacijo razlikuje materiale glede na namen porabe in na način priprave pozna zobozdravstvene aparate in njihov namen zna uporabljati zobozdravstvene aparate za diagnostiko in terapijo, za pripravo materialov, za čiščenje, dezinfekcijo in sterilizacijo
Operativna dela	čisti, dezinficira in sterilizira zobozdravstvene instrumente	mehanično čisti dezinficirane instrumente in izloči poškodovane instrumente izvaja in nadzira termodezinfekcijo in ultrazvočno dezinfekcijo pakira, označi vrste instrumentov in beleži datum sterilizacije na vrečke, izvaja in nadzira potek sterilizacijskega ciklusa instrumentov vodi dnevnik sterilizacije zna definirati pojma dezinfekcije in sterilizacije pozna postopke čiščenja, dezinfekcije, sterilizacije instrumentov, pripomočkov, aparatov, materialov in prostora
	sodeluje pri konzervativnih posegih, endodontskih posegih, kirurških posegih, protetičnih posegih in pri ortodontskem zdravljenju	aspirira tekočino, osvetljuje delovno polje, drži jezik ali lice podaja instrumente, material, zdravila in presvetljuje material za nemoten diagnostično-terapevtski poseg razkuži zobnoproptetične odtise, nadomestke in ortodontske aparate pozna anatomijo in patologijo glave, ustne votline in zob pozna postopke diagnostično-terapevtskih zdravstvenih posegov
Administrativna dela	izpolnjuje zdravstveno, zobozdravstveno in drugo dokumentacijo	dokumentira diagnostično-terapevtske posege v zobozdravstvu uporablja informacijsko tehnologijo naroča in obvešča paciente izpolnjuje in arhivira zdravstveno, zobozdravstveno in drugo dokumentacijo računalniško vodi opravljene storitve
Komercialna dela	naroča in shranjuje material ter izdeluje predračune in izračune za storitev	naroča, evidentira in shranjuje zdravila in materiale izdela predračun in izračun deleža storitve pozna in upošteva dogovorjena pravila obračun zobozdravstvenih storitev pozna zdravila za uporabo v zobozdravstvu
Zagotavljanje kakovosti	izvaja samoevalvacijo dela	kontrolira in ocenjuje kvaliteto lastnega dela pozna postopke za pripravo in izvedbo diagnostično-terapevtskih posegov v zobozdravstvu pozna etična načela: Kodeks etike medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov
Vzdrževanje in popravila	vzdržuje zobozdravstvene aparate	čisti, dezinficira in sterilizira aparate shranjuje aparate in skrbi za redno servisiranje aparatov
Komunikacija	komunicira s sodelavci	komunicira s sodelavci, z drugimi zdravstvenimi delavci in s strokovnjaki drugih področij ter sodeluje v ožjem in razširjenem strokovnem timu
	komunicira s pacienti	komunicira s pacienti, starši, skrbniki, spremljevalci in z drugimi pomembnimi osebami pripravi paciente na zobozdravstvene diagnostične in terapevtske posege ima znanje o medicinski etiki, deontologiji in komunikaciji
	izvaja zdravstvenovzgojno delo	svetuje pacientom v preventivni in v kurativni dejavnosti pozna smernice zdravega načina življenja pozna psihofizične posebnosti posameznih življenjskih obdobij in ljudi s posebnimi potrebami pozna negativne razvade dojenčkov in majhnih otrok ter preventivne ukrepe za preprečevanje ortodontskih anomalij pozna postopke in pripomočke za pravilno čiščenje zob
Varovanje zdravja in okolja	opravlja delo z uporabo varovalnih sredstev	skrbi za svojo varnost, varnost pacientov in sodelavcev pozna in uporablja varovalna, zaščitna sredstva pri delu
	uporablja škodljive snovi in opremo v skladu s predpisi o varovanju okolja	dela v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in predpisi o varovanju okolja pozna navodila o varovanju okolja

Vir: <http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/72400010>.

Ker se v okviru našega projekta ukvarjamo predvsem s problematiko kompetenc, le-te v nadaljevanju še nekoliko natančneje opredeljujemo.

3.2.2 Opredelitev in tipologija kompetenc

V skladu z opredelitvijo SSKJ (2000) je »kompetenca« »obseg, mera odločanja, določena navadno z zakonom; pristojnost, pooblastilo; področje dejavnosti«. Noben od navedenih pojmov ne ustreza popolnoma razumevanju kompetenc v okviru našega projekta. Zgolj posredno lahko sklepamo, da je nekdo, ki je na primer pristojen za reševanje, tudi usposobljen to izvesti. Pridevnik »kompetenten« ima po SSKJ (2000) dva pomena:

- »nanašajoč se na kompetenco; pristojen, pooblaščen«,
- »ki temeljito pozna, obvlada določeno področje; usposobljen, poklican«.

Z vidika analize pojma kompetenc na trgu dela je potrebno k razumevanju tega pojma pristopiti nekoliko drugače. Samostalnik, ki ga lahko povežemo tako s prvim kot z drugim pomenom zgoraj razloženega pojma 'kompetence', je »kompetentnost«, ki jo SSKJ opredeli kot »lastnost, značilnost kompetentnega«. Po SSKJ se torej zgolj »kompetentnost« nanaša na usposobljenost, vendar pa dejanska raba kaže, da se tudi pojem »kompetence« uporablja v tem pomenu (glej npr. glosar v CEDEFOP, 2008, str. 68).

CEDEFOP (2008) kompetenco opredeli kot sposobnost ustrezno uporabiti učne izide v opredeljenem kontekstu (izobraževanju, delu, osebnem in strokovnem razvoju). Ob tem opozarja, da koncept kompetence ni omejen na kognitivne sestavine (uporabo teorije, konceptov in tihega znanja), ampak vključuje predvsem tudi funkcionalne vidike (tehnične spretnosti) in medosebne značilnosti (npr. socialne in organizacijske spretnosti) ter tudi (vedno bolj pomembno) etične vrednote.

V Sloveniji je področje kompetenc še nezadostno raziskano. Svetlik (2005) opredeli kompetence kot zmožnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah. Kohont (2005) pravi, da imajo kompetence več sestavin, ki so znanje, sposobnosti, veščine, osebnostne lastnosti, vedenjske oblike, vrednote in motivacijo. Podobno ugotavlja tudi Tomažič (2002), ki kot kompetence opredeli tista znanja, pridobljene izkušnje in osebnostne lastnosti, ki zaposlenim omogočajo, da se čim bolje znajdejo v vrtincu nenehnih sprememb in s tem optimalno opravljajo delo glede na zahteve organizacijskih vlog.

Eno najbolj celovitih opredelitev kompetenc lahko najdemo v delu Weinerta (1999), ki navede in sistematično obdelava kar devet različnih teoretičnih pristopov k opredelitvi kompetenc:

- Splošne kognitivne kompetence (angl. *general cognitive competencies*). Ta pristop tipično predstavljajo psihometrični modeli človeške inteligence, ki kompetence obravnavajo neodvisno od vsebine in konteksta, modeli procesiranja informacij, v katerih so kompetence odvisne od delovnega spomina, hitrosti procesiranja in drugih elementov, ter modeli kognitivnega strukturnega razvoja, ki upoštevajo prilagoditvene procese.
- Specializirane kognitivne kompetence (angl. *specialized cognitive competencies*). Ta pristop poudarja kognitivne predpogoje, ki morajo biti posamezniku na voljo, da uspešno deluje na nekem vsebinskem področju (npr. igranje šaha, postavljanje diagnoze itd.). Zaradi teoretične osnove in praktične uporabnosti ima ta pristop precejšnjo prednost pred pristopi, ki se osredotočajo na sposobnosti.
- Model kompetenc in rabe (angl. *competence-performance model*). Ena najvplivnejših teoretičnih paradigm, ki jo je zagovarjal jezikoslovec Chomsky (1980), izhaja iz razlikovanja med znanjem jezika oz. jezikovno zmožnostjo na eni strani in rabo jezika na drugi strani. S tem je pokazal, kako omejen sistem jezikovnih načel, pravil in osnovnih kognitivnih elementov, ki ga je poimenoval jezikovna kompetenca, v kombinaciji s posebnim učnim procesom vsakemu

človeku omogoča osvojitve maternega jezika, vključno s sposobnostjo ustvariti in razumeti neskončno različic novih, slovnično pravilnih stavkov.

- Spremembe modela kompetenc in rabe. Različni avtorji so model kompetenc in rabe nadgradili, na primer uvedli vrsto spremenljivk, ki vplivajo na razmerje med kompetenco in rabo (kognitivni slog, zmogljivost spomina itd.), razčlenili kompetence na sestavine itd.
- Kognitivne kompetence in namere motivacijskih dejanj (angl. *cognitive competence and motivational action tendencies*). V okviru tega pristopa so koncept kompetenc, ki temelji na objektivnih merilih uspešnosti, dopolnili z dimenzijami, ki temeljijo na subjektivnih izkušnjah in stališčih do učenja in delovanja. Te dimenzije so predvsem samopodoba (angl. *self-concept*), storilnostna usmerjenost (angl. *achievement motive*) in osebno prepričanje o nadzoru (angl. *personal control beliefs*).
- Koncepti objektivnih in subjektivnih kompetenc (angl. *objective and subjective competence concepts*). Ta pristop povezuje objektivne kompetence z merjenjem uspešnosti s pomočjo standardiziranih lestvic, medtem ko subjektivne kompetence povezuje s subjektivno oceno sposobnosti in spretnosti, potrebnih za uspešno opravljanje nalog in reševanje problemov.
- Akcijske kompetence (angl. *action competence*). Tovrstne kompetence združujejo vse kognitivne, motivacijske in družbene predpogoje za uspešno učenje in delovanje. Običajno jih razčlenimo na naslednje sestavine:
 - Splošna kompetenca za reševanje problemov
 - Spretnosti kritičnega razmišljanja
 - Splošno in posebno znanje področja
 - Realistična in pozitivna samozavest
 - Socialne kompetence

Koncept akcijske kompetence se uporablja predvsem v analizah potrebnih in zadostnih pogojev za uspešno opravljanje nalog in doseganje ciljev, na primer v poklicu, organizaciji ali družbeni skupini. Ta teoretični pristop se primarno ne nanaša na posameznikove psihološke predpogoje, ampak na skupino oziroma organizacijo, ki združuje več različnih posameznikov. Poleg kognitivnih in motivacijskih sestavin taki modeli zato vključujejo tudi nekatere druge spretnosti, ki so na voljo posamezniku ali skupini kot celoti, na primer specifične strokovne ali institucionalne kompetence, nespecifične strokovne kompetence.

- Ključne kompetence (angl. *key-competencies*). Spodbuda za iskanje ključnih kompetenc izvira iz utemeljene domneve, da so kompetence, ki jih pridobimo v šoli in poklicu, vezane na določen kontekst, in da je večina aktivnosti v življenju dejansko vezana na socialne ali poklicne kontekste. Tako kompetence na primer pridobimo v kontekstu enega področja in potem uporabljamo v kontekstu tega področja. To je privedlo do iskanja ključnih kompetenc, ki niso vezane na določen kontekst, institucijo, nalogo oziroma pogoje. Mednje bi na primer lahko uvrstili osnovne kompetence (računanje na pamet, pismenost, splošna izobrazba), metodološke kompetence (načrt reševanja problema, računalniške spretnosti), komunikativne kompetence (znanje tujega jezika, retorika) in kompetence za presojo (spretnosti kritičnega razmišljanja, večdimenzionalna presoja lastnega delovanja).
- Metakompetence (angl. *metacompetencies*). Metakompetence so sposobnost presojati razpoložljivost, uporabo, nadomeščanje in naučljivost osebnih kompetenc (Nelson in Narens, 1990). Raziskave na področju metakompetenc so pokazale, da je osnovni predpogoj za pridobivanje metakompetenc sposobnost introspekcije o lastnih kognitivnih procesih in rezultatih, torej zavest o procesih učenja, spomina in razmišljanja, ki so v teku, osebno doživljanje razpoložljivega znanja in sposobnosti, in stanje, na katerem se gradijo metaznanja o potrebnih, razpoložljivih, manjkajočih, načrtovanih ali trenutno nemogočih osebnih kompetencah. Metakognitivne kompetence vključujejo tako deklarativne metakompetence kot tudi proceduralne metkompetence. Deklarativne vključujejo izkušnje in znanje o različni težavnosti nalog, vedenje o lastnih sposobnostih,

nadarjenosti, znanju, spretnostih in kognitivnih pomanjkljivosti, poznavanje zakonitosti učenja, reševanja problemov in razlaganja ter učinkovitih strategijah učenja, pomnjenja, reševanja problemov in odpravljanja napak, kakor tudi poznavanje tehnik, s katerimi obvladamo različne naloge z razpoložljivimi kognitivnimi kompetencami, nadomestimo manjkajoče znanje in si postavimo realistične cilje. S proceduralnimi metakompetencami pa optimiziramo k cilju usmerjeno vedenje. To namreč vključuje vse strategije, ki poenostavijo reševanje nalog in problemov, na primer uporabo učinkovitih kognitivnih pripomočkov in orodij (npr. grafikoni, slike, naslovi), stalno beleženje in ocenjevanje uspešnosti napredka. S tem v zvezi pogosto govorimo o »učenju učenja«, katerega osnova je med drugim tudi deklarativna in proceduralna metakognicija.

Kompetence lahko posameznik pridobiva na več načinov, na formalne ali neformalne načine. Pridobivanje kompetenc pa je lahko priznано (certificirano) ali pa tudi ne. V Tabeli III.3 podajamo taksonomijo načinov pridobivanja in priznavanja kompetenc.

Tabela III.3: Načini pridobivanja in priznavanja znanja, spretnosti in kompetenc

		Priznavanje	
		<i>necertificirano</i>	<i>certificirano</i>
Pridobivanje	<i>formalno</i>	prilagodljivo	kvalificirano
	<i>neformalno</i>	Tiho	akreditirano

Vir: Winterton, Delamare - Le Deist, Stringfellow, 2005, str. 5.

Formalno izobraževanje je običajno certificirano in vodi do kvalificiranega znanja, spretnosti in kompetenc (angl. *qualified*), v nekaterih primerih pa je lahko tudi necertificirano in takrat govorimo o prilagodljivem znanju, spretnostih in kompetencah (angl. *adaptive KSCc*). Izkustveno znanje, spretnosti in kompetence lahko postanejo akreditirani (angl. *accredited*), če jih certificiramo, v nasprotnem primeru pa govorimo o tihem znanju, spretnostih in kompetencah (angl. *tacit*).

V literaturi je mogoče pogosto zaslediti stališče, da je ključna prednost osredotočanja na znanje, spretnosti in kompetence v tem, da ti niso vezani na vloženo delo, ampak so vezani na učne izide in rezultate, ne glede na način njihovega pridobivanja. Izpostavlja se tudi, da se vse bolj uveljavljajo večdimenzionalni okviri za znanje, spretnosti in kompetence (glej npr. v Winterton, Delamare - Le Deist in Stringfellow, 2005). Poleg funkcionalnih in kognitivnih kompetenc se tako vse bolj upoštevajo tudi socialne in vedenjske kompetence, kar vse kaže na splošni premik od enostranskih (npr. v ZDA vedenjski, v VB funkcionalistični) k bolj celovitim pristopom.

V literaturi se uveljavlja še en pristop, in sicer interpretativni, ki kompetence obravnava kot večplastne, celovite in povezane s kontekstom, v katerem se oblikujejo. S pomočjo tega pristopa je mogoče oblikovati novo tipologije znanja, spretnosti in kompetenc. Ta razlikuje med štirimi dimenzijami kompetenc in jih povezuje v vseobsegajoč okvir (glej Tabelo II.4). Kognitivne, funkcionalne in socialne kompetence so skladne z uveljavljenim pristopom na področju usposabljanja, ki izvira iz Bloomove taksonomije. Posebnost v tej shemi so metakompetence, ki jih zaradi skladnosti z drugimi opredelitvami vključimo kar med socialne kompetence. Za jasno konceptualno sliko je pomembno razlikovanje med štirimi dimenzijami kompetenc, potrebno pa se je zavedati, da se pojem »kompetence« običajno uporablja kot krovni izraz za zahtevano znanje in spretnosti kot tudi primerno vedenje v delovnem okolju.

Tabela III.4: Združena tipologija znanja, spretnosti in kompetenc

	<i>Poklicne</i>	<i>Osebne</i>
<i>Konceptualne</i>	Kognitivne kompetence (znanje)	Metakompetence (lajšanje učenja)
<i>Operativne</i>	Funkcionalne kompetence (spretnosti)	Socialne kompetence (stališča in vedenja)

Vir: Winterton, Delamare - Le Deist, Stringfellow, 2005, str. 40.

Združena tipologija kompetenc oziroma dimenzije, ki jih ta tipologija ponuja, predstavljajo tudi osnovo za našo empirično analizo v 3. točki tega poročila. Preden pa prikažemo metodologijo in preliminarne raziskovalne rezultate, si oglejmo stanje na slovenskem trgu dela.

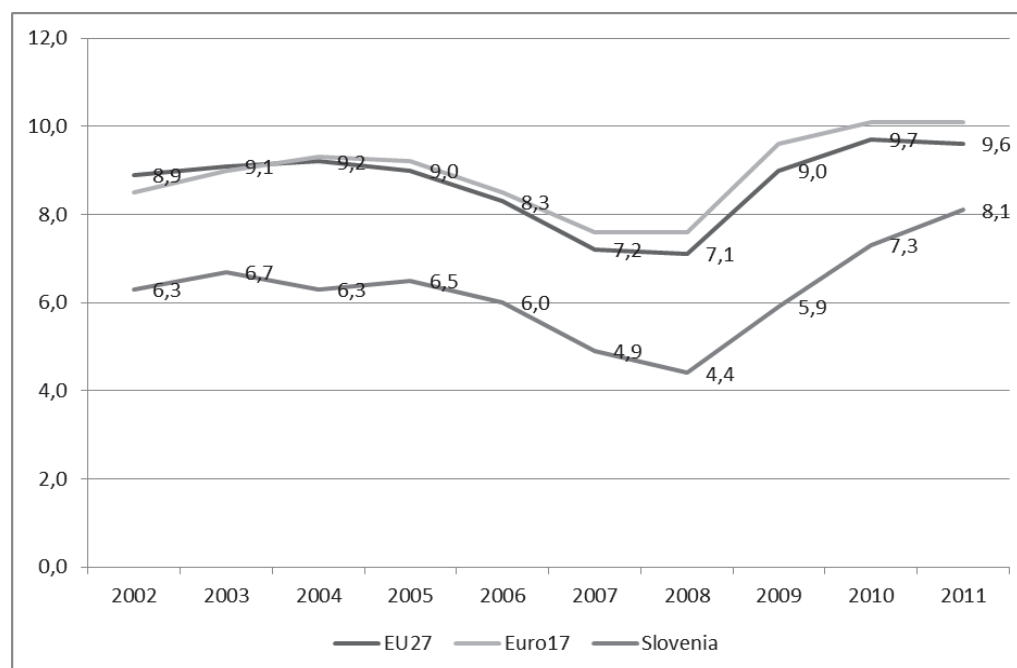
3.3 Mednarodna primerjava delovanja slovenskega trga dela z vidika proučevanja potreb po kompetencah

Način (de)regulacije trga dela je v Sloveniji eno najbolj perečih gospodarskih vprašanj. Že več let je mogoče v medijih, politiki in strokovnih krogih slišati, da je premalo fleksibilen, da je obremenitev dela prevelika, da prevladujejo primeri slabe prakse. Da je trg dela res eden večjih razvojnih problemov, predvsem v smislu konkurenčnosti, potrjujejo tudi mednarodne institucije, kot so WEF (2011), IMD (2011) ter analiza Doing Business (2012). Slovenija se v primerjalnih analizah po kazalcih s področja trga dela uvršča zelo nizko, čeprav so bili rezultati pred krizo – predvsem zaradi stanja brezposelnosti, ki je bila v Sloveniji med nižjimi v EU) – zelo dobri.

V nadaljevanju na kratko prikažemo bistvene značilnosti trga dela v Sloveniji, ki jih nismo zajeli v prvem poglavju, ter identificiramo elemente (ne) konkurenčnosti na trgu dela.

Slika III.1 prikazuje stopnje brezposelnosti v Sloveniji in v EU med letoma 2002 in 2011. V tem obdobju sta slovenski trg dela zaznamovala dva pomembna trenda. Med letoma 2000 in 2008 je gospodarska rast povzročila porast aktivnega prebivalstva in pa upad stopnje brezposelnosti. Število brezposelnih je od leta 2000 padlo z 69 tisoč na 43 tisoč v letu 2008, ko je stopnja brezposelnosti dosegla minimum (jeseni 2008 pa se že začenjajo kazati učinki krize), in sicer pri 4.4%. tudi v drugih državah EU je v tem času brezposelnost padala, vendar pa je bila slovenska stopnja brezposelnosti skozi vse obdobje okoli 2,3-2,5 odstotne točke nižja. Od jeseni leta 2008 pa se je stanje na trgu dela slabšalo, naraščala je brezposelnost, ki je po zadnjih razpoložljivih podatkih 109 542 oseb (avgust 2012, Zavod RS za zaposlovanje, 2012a), kar je 0,45% manj kot mesec prej ter 5,5% manj kot januarja 2012.

Slika III.1: Povprečna letna stopnja nezaposlenosti v Sloveniji in v EU, v %

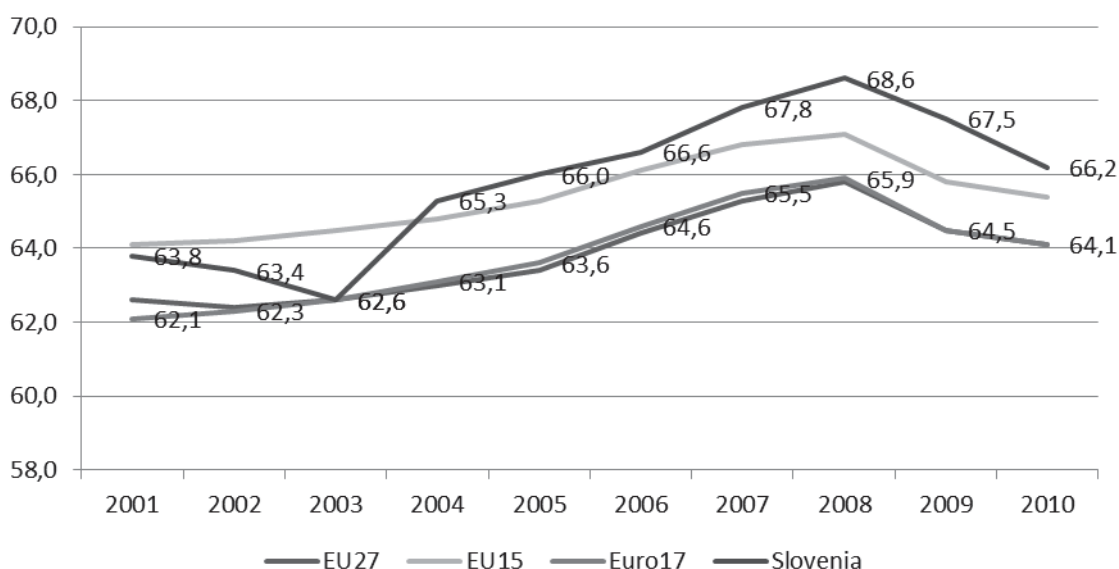


Vir: Eurostat, 2012.

V času ekspanzije je Slovenija tudi na drugih področjih trga dela dosegala dobre rezultate, ponekod celo boljše od EU.

V nadaljevanju predstavljamo podatke o stopnji zaposlenosti (Slika III.2). Povprečna stopnja zaposlenosti je bila višja kot v EU-27 (razen leta 2003, ko je bila enaka). Od leta 2004 dalje pa je bila tudi višja od povprečja EU-15. Omeniti je smiselno tudi, da je bila zaposlenost žensk večja od evropskega povprečja, in sicer v povprečju za okoli 4 odstotne točke.

Slika III.2: Stopnja zaposlenosti v Sloveniji in v EU, letno povprečje, v %

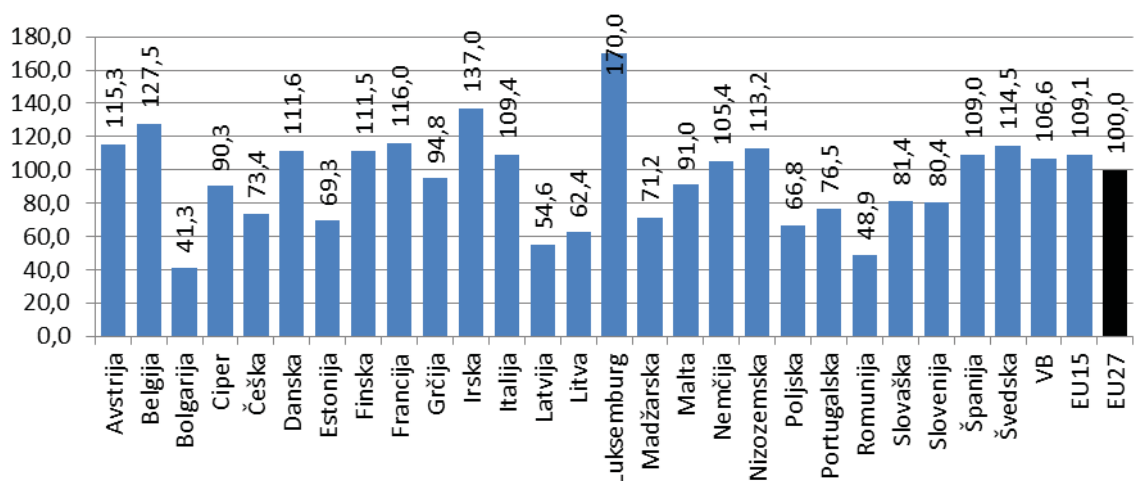


Vir: Eurostat, 2012.

Eden od problemov, ki se ga očita slovenskemu gospodarstvu in je povezano tudi z vprašanjem znanja, veščin in kompetenc, je problem produktivnosti, ki naj bi bila nizka. Podatki kažejo, da je Slovenija v letu 2010 dosegla 80% povprečne evropske produktivnosti (merjeno po standardu kupne moči na zaposlenega). Najbolj produktiven je bil Luksemburg, kjer je produktivnost kar za 70% presegala evropsko povprečje. Kot kaže Slika III.3 zaostajajo tranzicijske države za povprečjem evropske

produktivnosti, še najbolj Bolgarija in Romunija, ki ne dosegeta niti polovice povprečne evropske produktivnosti. Slovenija dosega 80% povprečne evropske produktivnosti, kar je uvršča med države kot so Slovaška, Madžarska, Ciper, Grčija in Malta.

Slika III.3: Produktivnost dela kot % povprečne evropske produktivnosti, merjeno po standardu kupne moči



Vir: Eurostat, 2012.

Če primerjamo slovenske in evropske neto letne plače, lahko ugotovimo, da Slovenija precej zaostaja za povprečjem EU in evro območja (Tabela III.5). V letu 2010 je bila tako povprečna neto plača 9.819 evrov, v EU-27 pa 18.456 evrov. Še večja so odstopanja glede na najbolj razvite. V Nemčiji je bil tako podatek za leto 2010 25.296 evrov, podobno tudi v Belgiji, najvišjo plačo pa najdemo v Luksemburgu (27.496 evrov).

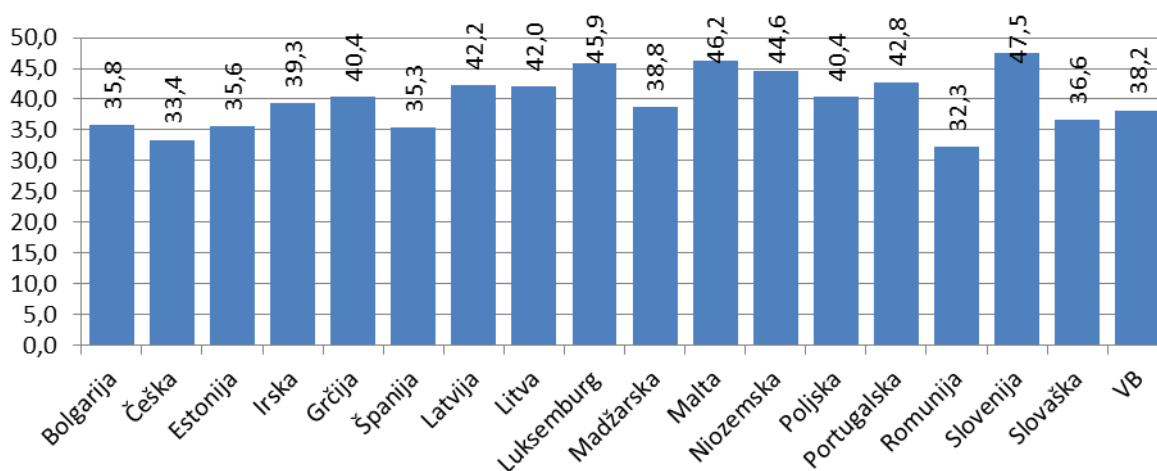
Tabela III.5: Povprečne neto letne plače, v EUR

GEO/TIME	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27	15.844	15.933	16.407	16.813	17.235	17.910	17.975	17.728	18.456
EU15	18.723	18.797	19.413	19.784	20.260	20.942	20.910	20.697	21.351
Evro (15)	17.526	17.836	18.210	18.560	18.972	19.573	20.306	20.606	21.200
Slovenija	6.614	6.927	7.236	7.538	7.945	8.490	9.154	9.334	9.819

Vir: Eurostat, 2012.

Zanimivi so tudi podatki o minimalni plači (Slika III.4). Ta je bila leta 2010 v Sloveniji 47,5% povprečne plače, kar je najvišje vrednost med državami, za katere so bili razpoložljivi podatki. Seveda tega ne gre jemati zgolj samo kot znak radodarnosti našega trga dela, ampak je lahko tudi indikator sicer nizke povprečne plače glede na dejanske življenjske stroške. Najnižja minimalna plača je bila v Romuniji, in sicer 32,3% povprečne, sledila je Češka s 33,4% ter Estonija in Latvija s 35,3 in 35,6%.

Slika III.4: Minimalna plača kot odstotek povprečne plače v izbranih državah EU, 2010*



* Za ostale države za leto 2010 ni bilo podatka, enako velja za podatke o povprečjih EU

Vir: Eurostat, 2012.

Z vidika trga dela in pa področja same raziskave je pomembna tudi izobraženost prebivalstva ter vseživljenjsko učenje. Če najprej pogledamo podatke o posameznikih, ki so dokončali vsaj srednje izobraževanje (glej Tabelo III.6), lahko ugotovimo, da je bilo v Sloveniji v starostnih razredih med 15 in 64 let takšnih skoraj 80% ljudi, kar je za skoraj 10 odstotnih točk več od povprečja EU-27 in za skoraj 15 točk več od povprečja EU-27. Države z najbolj izobraženimi prebivalci s tega vidika so bile v letu 2010 Češka, Litva, Latvija, Slovaška, Poljska, Estonija, vse z nad 80%. Tako v EU kot tudi v Sloveniji pa se je v zadnjem desetletju stanje precej popravilo, v Sloveniji se je odstotek tistih z dokončano srednjo izobrazbo dvignil za približno 7 odstotnih točk, kar je skoraj enako kot v EU-27 in EU-15.

Tabela III.6: Osebe, stare med 15 in 64 let, z dokončano vsaj srednješolsko izobrazbo, kot odstotek vseh starih od 15-64 let

GEO/TIME	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27	62,1	62,9	64,1	65,1	65,9	66,4	67,1	67,8	68,4	69,2
EU-15	59,3	60,1	61,6	62,7	63,4	63,8	64,5	65,2	65,9	66,6
Evro 15	57,6	58,3	59,4	60,6	61,4	61,8	62,6	63,5	64,0	64,7
Slovenia	72,2	73,5	74,5	75,6	76,0	77,2	77,8	78,1	79,2	79,1

Vir: Eurostat, 2012.

Če pogledamo stanje v Sloveniji podrobneje (Tabela III.7), lahko ugotovimo, da so razlike med generacijami precejšnje, s starostjo seveda upada tudi 'izobraženost'. Medtem, ko ima praktično 90% mladih do 24 let končano vsaj srednjo šolo, je takšnih v najstarejši skupini, 55-64 let le še dobrih 70 %. Kot smo že ugotovili, se je povprečna izobraženost od 2001 dalje precej povišala. Kot je mogoče razbrati iz podatkov, gre povečanje predvsem na račun 'srednjih generacij', saj so se deleži tistih, ki imajo vsaj srednješolsko izobrazbo, med 2001 in 2010 najbolj dvignili pri tistih, ki so stari med 30 in 34 leti (za 11,8 točk) ter tistih, ki so stari med 45 in 54 leti (z 71,4 na 80,8).

Tabela III.7: Osebe z dokončano vsaj srednješolsko izobrazbo, kot odstotek vseh starih v določenem starostnem razredu

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
20-24	88,2	90,7	90,8	90,5	90,5	89,4	91,5	90,2	89,4	89,1
25-34	84,7	85,9	88,5	90,3	91,2	91,5	92,3	92,4	93,5	93,5
30-34	81,5	83,2	86,1	87,9	88,8	89,2	90,0	89,8	93,2	93,3
35-44	80,3	80,9	81,4	83,3	83,6	84,9	84,5	84,8	85,0	85,6
45-54	71,4	72,7	73,3	74,3	74,8	77,1	77,6	77,9	79,6	80,8
45-64	68,5	70,2	70,8	71,9	72,6	74,5	74,8	75,1	77,1	76,9
55-64	64,2	66,6	67,1	68,5	69,3	71,0	71,1	71,5	73,8	72,2
25-64	75,8	77,0	78,1	79,7	80,3	81,6	81,8	82,0	83,3	83,3
15-64	72,2	73,5	74,5	75,6	76,0	77,2	77,8	78,1	79,2	79,1
25+	69,0	70,3	71,5	73,0	73,6	74,9	75,2	75,8	77,2	77,7

Vir: Eurostat, 2012.

Zanimive so tudi razlike po spolu. Opazimo lahko, da so med mlajšimi generacijami v prednosti ženske, saj ima večji odstotek žensk končano vsaj srednjo izobrazbo. Med starejšimi od 45 let pa se razlika obrne v korist moških. V starostni skupini med 35 in 44 leti pa sta izobraženost moških in žensk skoraj enaki (Tabela III.8).

Tabela II.8: Osebe z dokončano vsaj srednješolsko izobrazbo po spolu, kot odstotek vseh starih v določenem starostnem razredu v letu 2010

Starostni razred	Skupaj	Moški	Ženske
20-24 let	89,1	86,1	92,8
25-34 let	93,5	91,6	95,4
30-34 let	93,3	90,4	96,5
35-44 let	85,6	85,3	85,9
45-54 let	80,8	83,6	78,0
45-64 let	76,9	81,7	72,1
55-64 let	72,2	79,4	65,1
15-64 let	79,1	80,3	77,8
25-64 let	83,3	85,2	81,4
25+ let	77,7	83,4	72,3

Vir: Eurostat, 2012.

V Sloveniji se je po letu 2001 izboljševalo tudi stanje na področju vseživljenjskega učenja, ki je ključno z vidika podaljševanja aktivnosti, ohranjanja konkurenčnosti na trgu dela ter povečevanja produktivnosti. Vključenost se je precej povečala, pri čemer so razlogi tako na strani večje vloge formalnega izobraževanja (študij) kot tudi drugih oblik, ki so pomembne zlasti pri starejših (glej Tabelo III.9).

Tabela III.9: Vseživljenjsko učenje: vključenost prebivalstva med 25 in 64 let, v %

GEO/TIME	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU 27	7,1	7,2	8,5	9,2	9,6	9,5	9,3	9,4	9,3	9,1
EU15	8,0	8,1	9,8	10,5	11,1	11,0	10,7	10,8	10,7	10,4
Območje evra	5,2	5,3	6,5	7,2	8,0	8,0	8,1	8,2	8,1	8,0
Slovenija	7,3	8,4	13,3	16,2	15,3	15,0	14,8	13,9	14,6	16,2

Vir: Eurostat, 2012.

Na osnovi teh podatkov dobimo grobo sliko o stanju na slovenskem trgu dela v primerjavi z ostalimi evropskimi državami. Ti agregatni kazalci seveda marsikaj skrijejo. Poleg tega pa z vidika načrtovanja potreb na trgu dela ter reševanja trenutnih problemov na področju trga dela v smislu neskladja med ponudbo in povpraševanjem ne povedo dovolj. Stanje je potrebno analizirati bolj podrobno ter ugotoviti, kje so neskladja na trgu dela. Zato v nadaljevanju podrobneje analiziramo ponujena delovna mesta ter ponujene kvalifikacije (Tabela III.10).

Tabela III.10: Prosta delovna mesta po dejavnosti poslovnega subjekta in strokovni izobrazbi v letu 2011

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Bolonski programi	Skupaj po panogah
A kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	39,3	6,0	2,2	31,4	14,4	1,6	4,9	0,0	0,1	0,6
B rudarstvo	28,8	2,9	1,4	32,7	19,7	4,8	9,6	0,0	0,0	0,1
C predelovalne dejavnosti	24,5	4,3	3,2	43,4	14,6	3,4	6,5	0,1	0,1	19,8
D oskrba z električno energijo, plinom in paro	10,4	0,8	0,3	25,1	24,4	9,2	28,1	0,1	1,5	0,4
E oskrba z vodo; ravnanje z odpadki; saniranje okolja	41,0	4,0	2,4	28,2	12,3	4,9	6,8	0,3	0,2	0,6
F gradbeništvo	36,0	6,9	1,0	46,3	7,0	1,4	1,5	0,0	0,0	18,0
G trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	10,9	1,1	1,0	52,8	23,8	3,6	6,5	0,0	0,2	11,6
H promet in skladiščenje	36,0	4,1	2,3	41,9	11,9	1,4	2,2	0,0	0,1	5,8
I gostinstvo	30,9	4,6	1,0	48,3	12,6	1,0	1,5	0,0	0,1	6,2
J informacijske in komunikacijske dejavnosti	8,1	0,2	0,2	12,6	36,8	10,5	30,0	0,4	1,1	1,7
K finančne in zavarovalniške dejavnosti	1,9	1,6	0,7	19,3	48,9	6,9	20,4	0,1	0,3	1,9
L poslovanje z nepremičninami	19,4	0,6	1,3	30,4	26,3	10,1	11,6	0,0	0,2	0,5
M strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	30,5	1,2	0,8	19,2	19,3	4,9	21,7	1,7	0,6	7,6
N druge raznovrstne poslovne dejavnosti	53,1	2,6	1,8	22,9	15,8	1,2	2,5	0,0	0,1	10,6
O dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	2,2	0,2	0,5	2,9	25,4	7,8	59,8	0,0	1,2	1,3
P izobraževanje	6,6	0,8	0,2	4,1	22,5	4,2	56,1	4,9	0,6	6,8
Q zdravstvo in socialno varstvo	8,3	1,5	2,0	11,7	33,4	2,0	39,1	0,2	1,8	4,5
R kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	13,0	1,2	0,9	17,0	36,5	4,5	26,4	0,2	0,4	0,7
S druge dejavnosti	20,7	1,4	2,4	37,8	21,7	3,6	12,0	0,2	0,2	1,2
T dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo	49,3	4,3	0,0	12,4	27,8	3,3	2,9	0,0	0,0	0,1
U dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	8,0	0,0	4,0	4,0	44,0	4,0	36,0	0,0	0,0	0,0
Skupaj	26,6	3,3	1,6	35,0	17,4	3,0	12,2	0,5	0,3	100,0

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2012b.

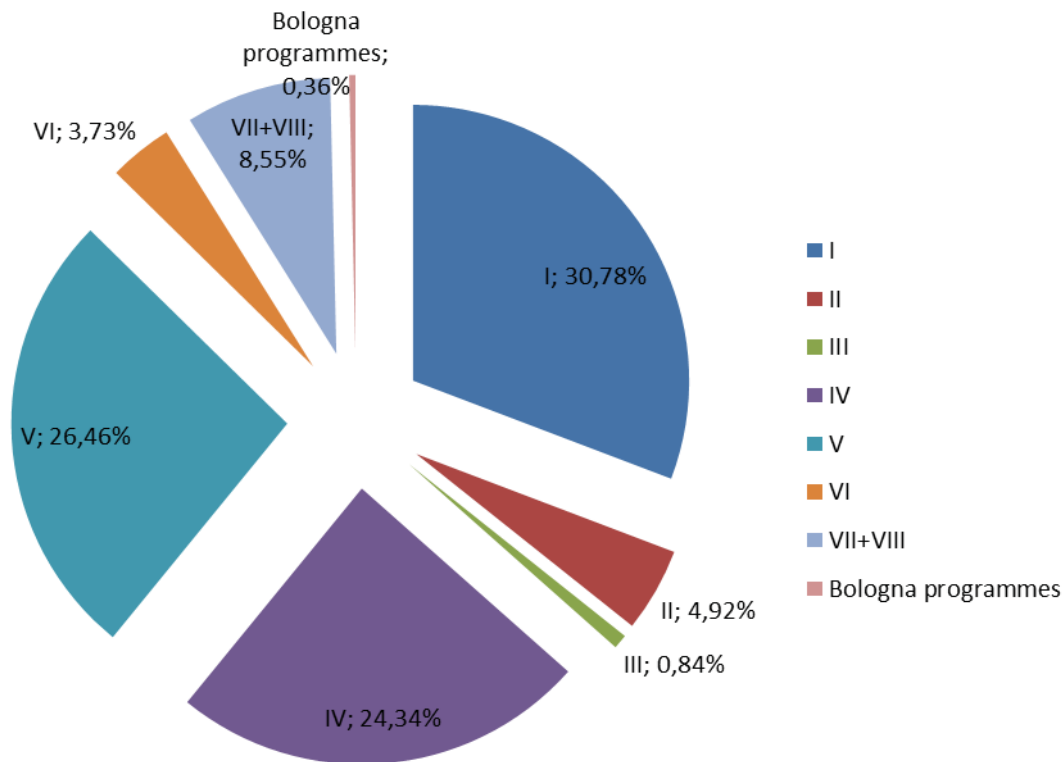
V letu 2011 je bilo razpisanih skupaj 194.468 novih delovnih mest; večina (skoraj 20%), v industriji. Podjetja v industriji so iskala predvsem delavce s 4. stopnjo izobrazbe, sledili so nekvalificirani. Po številu odprtih delovnih mest sledi za industrijo trgovina (G) z nekaj več kot 11%, pri čemer so bili ponovno najbolj iskani delavci s 4. stopnjo izobrazbe, sledili pa so tisti s končano 5. stopnjo. Če pogledamo celoto, lahko ugotovimo, da so najbolj iskani na trgu dela delavci s poklicno izobrazbo, sledijo nekvalificirani, tem pa tisti s 5. stopnjo izobrazbe.

Zavod RS za zaposlovanje vsako leto izvede tudi anketo med delodajalci o napovedanih spremembah zaposlovanja v naslednjem letu (trenutno se metodologija spreminja, anketa naj bi postala polletna, vprašalnik pa je v fazi testiranja). Napovedi iz ankete, ki je bila izpeljana leta 2011 (novejših podatkov žal ni na voljo), kažejo, da so imeli delodajalci največ težav pri iskanju kuharjev, strojnih tehnikov, natakarjev, ustreznih profilov v gradbeništvu, varilcev, mehanikov, ustreznih profilov v zdravstvu, električarjev, učiteljev, itd. (Zavod RS za zaposlovanje, 2011). Če primerjamo te podatke s podatki o brezposelnosti med temi skupinami, lahko ugotovimo, da so te skupine tiste, ki jih je najtežje najti med brezposelnimi.

Če pogledamo še drugo stran trga dela, lahko ugotovimo, da je bilo skupno število brezposelnih v povprečju 110.700, kar je precej manj od 190.000 prostih delovnih mest¹¹. Če se zaradi fokusa našega projekta osredotočimo zgolj na izobrazbeno plat neskladja, lahko ugotovimo, da je bila struktura iskalcev nekoliko drugačna od strukture, ki je bila iskana. Predvsem lahko ugotovimo, da je delež iskalcev s poklicno izobrazbo nižji od potrebnega (Slika III.5).

¹¹ Zavedamo pa se, da obstajajo določene metodološke težave. Namreč, če nekdo zaposli delavca za en mesec, potem nekaj časa ne zaposluje nikogar, nato pa ponovno nekoga zaposli, bo takšno delovno mesto v statističnih poročilih evidentirano dvakrat. Zato številka 190.000 ni povsem realna.

Slika III.5: Izobrazbena struktura brezposelnih v letu 2011, povprečje



Vir:

Zavod RS za zaposlovanje, 2012c.

Kot prikazuje Tabela III.11 na naslednji strani, je bilo med 112 tisoči iskalci zaposlitve decembra 2011 blizu 10% ekonomistov in sorodnih poklicev, skoraj 7% trgovincev, 4,8% mehanikov in strojnikov, 4,2% gradbincev. Struktura ponudbe je torej bila drugačna od strukture povpraševanja.

Zavedati se je potrebno, da je lahko neskladje dolgoročen problem strukturne narave, ki zahteva prilagoditev kvalifikacij, znanj in kompetenc posameznikov na trgu dela. Proces reševanja strukturne brezposelnosti zahteva na ravni gospodarstva ustrezno načrtovanje in sodelovanje pristojnih ministrstev (za delo, za izobraževanje), delodajalcev ter tudi posameznikov (aktivno prebivalstvo). Ustrezna identifikacija neskladij, napoved potreb v prihodnosti bi omogočila ustrezno prilagoditev celotnega nabora mehanizmov, ki omogočajo pridobivanje ustreznih

znanj in kompetenc (redno izobraževanje, prekvalifikacije, vseživljenjsko učenje, itd.).

Tabela III.11: Registrirano brezposelne osebe po skupinah strokovne izobrazbe, december 2011

Izobrazbena skupina	Število, 1.12.2011	Delež
01 Pridelovalci rastlin	2094	1,86%
02 Živinorejci	90	0,08%
03 Gojitelji živali in sorodni	6	0,01%
04 Veterinarji	171	0,15%
05 Predelovalci hrane	1848	1,64%
06 Predelovalci tobaka	1	0,00%
10 Gozdarji	181	0,16%
11 Lesarji	2618	2,32%
12 Papirničarji	111	0,10%
15 Geologi	55	0,05%
16 Rudarji in bogatilci rud	189	0,17%
17 Metalurgi	286	0,25%
20 Obdelovalci kovin	4407	3,91%
21 Monterji in inštalaterji	474	0,42%
22 Mehaniki in strojniki	5417	4,80%
25 Električarji	3736	3,31%
26 Računalničarji	427	0,38%
27 Poklici za prenos informacij	273	0,24%
30 Kemiki	617	0,55%
31 Farmacevti	152	0,13%
32 Gumarji	32	0,03%
33 Izdelovalci gradb. materiala	31	0,03%
34 Keramiki in sorodni	88	0,08%
35 Steklarji	177	0,16%
40 Tekstilci	634	0,56%
41 Izdelovalci oblačil	3202	2,84%
42 Usnjarji in krznarji	45	0,04%
43 Izdelovalci obutve in usnjarske galanterije	312	0,28%
45 Grafiki in sorodni	659	0,58%
46 Tapetniki	74	0,07%
47 Barvarji in ličarji	690	0,61%
48 Poklici za osebne storitve	1418	1,26%
51 Geodeti	146	0,13%
52 Gradbeniki	4712	4,18%
53 Gradbeniki za zaključna dela	199	0,18%
54 Komunalci in sorodni	202	0,18%
58 Poklici v cestnem prometu	2174	1,93%
59 Železničarji	115	0,10%
60 Ladjarji	97	0,09%
61 Letalci	11	0,01%
63 Poklici v pretovorni dejavnosti	303	0,27%
65 Trgovinci	7740	6,86%
66 Poklici za gostinstvo in turizem	4364	3,87%
70 Ekonomisti in sorodni	11098	9,84%
71 Organizatorji in sorodni	499	0,44%
72 Pravniki	723	0,64%
73 Administratorji in sorodni	2899	2,57%
74 Oficirji in sorodni	291	0,26%
80 Vzgojitelji in učitelji	2274	2,02%
81 Poklici za telesno kulturo in športno rekreacijo	31	0,03%
82 Jezikoslovci in sorodni	250	0,22%
83 Družboslovci	1187	1,05%
84 Naravoslovci	329	0,29%
87 Kulturniki	73	0,06%
88 Likovniki in oblikovalci	966	0,86%
89 Gledališčniki in sorodni	39	0,03%
90 Glasbeniki	49	0,04%
94 Poklici v zdravstvu	1705	1,51%
95 Poklici za socialno varstvo	364	0,32%
98 Verski poklici	79	0,07%
99 Nerazporejeni	39320	34,87%
Total	112754	100%

Ker se s spreminjanjem gospodarske strukture spreminja tudi narava dela, so delodajalcem poleg formalne izobrazbe izjemno pomembne tudi kompetence posameznika. Zavedati se je namreč potrebno, da ima lahko posameznik z drugačno formalno izobrazbo enake ali celo boljše kompetence kot nekdo, ki ima na prvi pogled delovnemu mestu ustrezno formalno izobrazbo. V procesih pridobivanja izkušenj, učenja ob delu, dodatnega izobraževanja in podobnih aktivnosti namreč posamezniki razvijajo nove kompetence. Ker se delodajalci pomena kompetenc zavedajo, vedno bolj aktivno iščejo kandidate z ustreznimi kompetencami in ne le z ustrezno formalno izobrazbo. To je trend, ki ga je mogoče zaslediti na evropski ravni (glej npr. CEDEFOP, 2010) in mu – v tolikšni meri, kot jim to omogoča sicer zelo toga zakonodaja – skušajo slediti tudi slovenska podjetja.

3.4 Pomen spremljanja kompetenc na trgu dela

V Evropski uniji se v zadnjem obdobju kompetencam namenja izjemno veliko pozornosti. Kot navaja EC (2008) sta ravno finančna kriza in posledična ekonomska kriza izjemno močno vplivali na trg dela. In ravno na trgu dela vidijo tudi eno od rešitev, saj pravijo, da je na poti okrevanja človeški kapital ključen, da je ta produkcijski faktor potrebno še okrepiti in s tem omogočiti tudi večjo zaposljivost posameznikov. Hkrati pa izpostavijo tudi pomen večjega uspeha procesa iskanja na trgu dela ter usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem (angl. *search and matching*).

Kompetence so z vidika trga dela seveda pomembne v današnjem trenutku, hkrati pa se je potrebno zavedati, da je na trgu dela izjemno pomembno tudi ustrezno planiranje za prihodnost. V Evropski uniji je na tem področju izjemno pomembna raziskovalna institucija CEDEFOP (European Centre for the Development of

Vocational Training), ki sistematično analizira ključne probleme na trgu dela, od zaposlenosti mladih, starih, trendov do veščin in kompetenc ter planiranja za prihodnost.

CEDEFOP (2008) kot enega ključnih dejavnikov okrevanja izpostavi torej povečanje človeškega kapitala, pri čemer pa se osredotoča na kompetence, izpostavlja prekvalifikacije, vse z namenom doseganja večje zaposljivosti. Zakaj prekvalifikacije? V zadnjih desetletjih se je namreč gospodarska struktura močno spremenila, gospodarstvo se je preusmerilo od industrije k storitvam. V prihodnosti nas čakajo nove spremembe, ki bodo zaznamovale potrebe na trgu dela. Ker je ponudba na trgu dela v prihodnosti odvisna od izobraževalnega sistema danes, je seveda pomembno tudi to, da začnemo pravočasno razmišljati o kompetencah, ki jih bomo potrebovali v prihodnosti. Ko torej govorimo o kompetencah, je potrebno le te analizirati z dveh vidikov:

1. stanja na področju kompetenc na trgu dela danes,
2. potreb po kompetencah jutri.

Ko analiziramo stanje na trgu dela v danem trenutku, trčimo seveda ob vprašanji ponudbe in povpraševanja na trgu dela in neskladje med njima. Običajno se zaposlitev išče s pomočjo opredelitve izobrazbe in s tem doseženega poklica, na enak način delodajalci tudi iščejo nove sodelavce. Tudi podatki o stanju na trgu dela v Sloveniji so dezagregirani na nivo poklicnih kvalifikacij, formalno dosežene izobrazbe. Po drugi strani pa je mogoče opaziti, da na primer starejši istega poklica težje dobijo delo (glej npr. Domadenik, Ograjenšek, Redek, 2009), da so razlike v zaposljivosti diplomantov smeri, ki prinašajo isto poklicno kvalifikacijo, z različnih institucij različno uspešni pri iskanju dela (glej npr. Strašek et al., 2010). Del odgovora na vprašanje, zakaj do tega prihaja, se zagotovo skriva tudi v tem, da imajo ti posamezniki v očeh delodajalcev različne kompetence.

Tako CEDEFOP (2008) navaja, da je na trgu dela na področju kompetenc nujno storiti danes naslednje:

1. povečati oziroma dvigniti nivo doseženih kompetenc posameznikov,
2. širiti nabor kompetenc, ki jih posamezniki imajo,
3. države morajo zagotoviti več možnosti za izobraževanje na vseh nivojih (ključno je tudi vseživljenjsko učenje),
4. podjetja se morajo zavedati pomena človeškega kapitala ter izboljšati upravljanje s človeškimi viri,
5. na evropski ravni je potrebno povečati enakost ter učinkovitost izobraževalnega sistema ter sistema usposabljanja, in sicer z namenom zmanjšanja izgube človeškega kapitala, namenom povečanja zaposljivosti ter zmanjšanja neenakosti.

Ena od ključnih težav trga dela je *strukturna brezposelnost*, ko ponudba ne ustreza povpraševanju (kot smo videli v predhodni točki, se s tem problemom sooča tudi Slovenija). Razlogov za strukturno brezposelnost je več. Starejši brezposelni imajo zastarele kompetence, ker so končali formalno izobraževanje že pred časom, vmes pa se niso (dovolj) usposabljali, ker morda niti niso imeli možnosti ali pa ne motivacije. Mlajši so morda končali programe, ki ne nudijo ustreznih kompetenc, ki ustrezajo trenutnim potrebam na trgu dela. Pričakovati je mogoče, da je povpraševanje veliko zlasti v hitro rastočih panogah, torej povpraševanje po poklicih, ki so vezani na informacijsko tehnologijo, telekomunikacije, različne osebne storitve (medicina) itd.

Če pogledamo podatke za Slovenijo, lahko ugotovimo, da so neskladja precejšnja. Tabela III.12 prikazuje 20 največjih neskladij med ponudbo in povpraševanjem. Vidimo lahko, da so letos delodajalci največkrat iskali delavce za visoke gradnje, varilce, zidarje, tesarje, orodjarje, pripravljavce in monterje kovinskih konstrukcij, elektroinštalaterje, kuharje, itd. Opaziti je mogoče, da je med iskanimi poklici zelo veliko 'gradbenih', torej vezanih na panogo, ki je trenutno v krizi. Pri podatkih o ponudbi delovnih mest je namreč potrebno upoštevati tudi to, da lahko isti delodajalec isto delovno mesto ponudi večkrat. Za en projekt nekoga najame s pogodbo za določen čas, nato pa znova ponudi na trgu to isto delovno mesto. Zato je

potrebno biti pri interpretaciji podatkov pazljiv, predvsem pri tistih panogah, ki so vezane na projektno ali sezonsko delo. Zato na strani presežnega povpraševanja navajamo nekoliko več poklicev, ki so iskani. Med bolj iskane s presežno ponudbo delovnih mest sodijo še visokošolski učitelji, več vrst zdravnikov, zdravstveni delavci, strojniki, natakari, strugarji, učitelji glasbene vzgoje. Na strani presežne ponudbe dela pa je mogoče zaslediti tajnike, prodajalce, skladiščnike ter uradnike za nabavo, delavce iz tekstilne industrije, delavce za dela v elektro in strojni industriji. Seveda bi podrobnejša analiza neskladja zahtevala natančen vpogled v podatke in trende, spodnja slika je lahko le površen prikaz. Tudi zato, ker je težko primerjati spremenljivke stanja in toka, kar je prikazano v tabeli III.12.

Tabela III.12: Ponudba delovnih mest (kumulativno I-VII 2012) ter ponudba dela (stanje 1.7.2012)

	Ponudba delovnih mest I-VII 2012	Registrirano brezposleni 1.7. 2012	Razlika
Povpraševanje presega ponudbo delovnih mest			
Drugi delavci za preprosta dela, d. n.	1023	2909	-1886
Tajniki	1766	3402	-1636
Prodajalci	3842	5100	-1258
Delavci za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih, d. n.	5613	6492	-879
Skladiščniki in uradniki za nabavo in prodajo	1308	2166	-858
Pometači ipd.	311	973	-662
Krojači, šiviljci, izdelovalci, usnjenih in krznenih oblačil, klobučarji ipd.	186	822	-636
Upravitelji strojev za šivanje oblačil iz tekstilij, usnja, krzna ipd.	102	737	-635
Sestavljalci strojev, naprav in izdelkov, d. n.	329	947	-618
Sestavljalci električne in elektronske opreme	401	910	-509
Vozniki osebnih vozil, taksijev in lahkih dostavnih vozil	853	1287	-434
Uradniki v računovodstvu in knjigovodstvu	226	634	-408
Ponudba delovnih mest presega povpraševanje			
Zdravniki specialisti (razen splošne medicine)	280	13	267
Ekonomisti	464	192	272
Zdravniki specialisti splošne medicine	357	18	339
Izolaterji	434	78	356
Strugarji ipd.	1181	795	386
Učitelji glasbe v glasbenih šolah, zasebni vaditelji glasbe	416	17	399
Natakarji	2966	2559	407
Tehniki za strojništvo ipd.	645	231	414
Inženirji strojništva ipd.	682	258	424
Mehaniki in serviserji kmetijskih, industrijskih in drugih strojev	1130	701	429
Visokošolski učitelji in sodelavci na visokošolskih zavodih	550	73	477
Strokovni sodelavci za zdravstveno nego	927	431	496
Varnostniki	1444	907	537
Betonerji ipd.	860	282	578
Kuharji	1428	700	728
Izvajalci suhomontažne gradnje, štukaterji ipd.	1466	330	1136
Elektroinštalaterji	1607	442	1165
Vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev predšolskih otrok	1594	371	1223
Pripravljalci in monterji kovinskih konstrukcij	1668	412	1256
Orodjarji ipd.	2252	940	1312
Tesarji ipd.	2031	547	1484
Vozniki težkih tovornjakov in vlačilcev	4041	1791	2250
Zidarji ipd.	4163	1378	2785
Varilci ipd.	3736	450	3286
Delavci za preprosta dela pri visokih gradnjah	4778	562	4216

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2012e.

Z vidika prihodnosti pa je izjemnega pomena pravilno in pravočasno načrtovanje oziroma planiranje, ne samo na ravni države, temveč tudi na ravni podjetij.

3.5 Dejavniki sprememb na trgu dela in trendi v prihodnosti

Prihodnje stanje na trgu dela je odvisno od številnih dejavnikov, katerih dejansko gibanje je seveda nemogoče napovedati natančno. Kljub vsemu pa je seveda za čim lažje delovanje trga dela in minimiziranje trenj nujno, da skušamo te dejavnike in njihovo gibanje predvideti in predvideti tudi posledice, ki jih imajo možni vplivi na trg dela.

Če bi skušali izluščiti ključne dejavnike, ki bodo zaznamovali trg dela v prihodnosti, lahko izluščimo naslednje (za podrobnosti glej Vrh, 2012):

1. globalizacija,
2. demografske spremembe,
3. spremembe v modelih rasti in razvoja držav,
4. tehnološki napredek,
5. drugačen način organizacije dela,
6. podnebne spremembe in z njimi povezane gospodarske spremembe,
7. drugi dejavniki.

Omenjene dejavnike je seveda pomembno analizirati v kontekstu posameznih gospodarstev. Ko govorimo o globalizaciji, ima namreč ta precej različne posledice v državah v razvoju in razvitih državah.

V razvitih državah se z vidika trga dela spreminja struktura povpraševanja, saj zaradi globalizacije prihaja do sektorskih sprememb in selitve enostavnejše proizvodnje z nižjo dodano vrednostjo v države, kjer je ta proizvodnja cenejša. Po drugi strani pa selitev proizvodnje in specializacija gospodarstev omogočata razvoj novih panog in s tem gospodarske rasti. Tako v razvitih kot tudi razvijajočih se gospodarstvih. Tako je na primer pred leti v Nemčiji prišlo do stavk v avtomobilski industriji zaradi strahu

pred odpuščanjem, ki bi bilo povezano s selitvijo proizvodnje v sosednje, cenejše države.

Seveda pa zgodba ni tako enoznačna. V Sloveniji prihaja do povečevanja zaposlovanja ali pa ohranjanja določenih podjetij zaradi takšnih učinkov ter celo do nastanka nekaterih ključnih grozdov (npr. avtomobilski). Globalizacija omogoča tudi hitrejši prenos tehnologije, večjo dostopnost kapitala, lažje migracije in številne druge posledice (kulturni vidiki, itd.), ki prav tako vplivajo na trg dela. Predvsem prvi trije so z vidika gospodarskega razvoja in s tem trga dela izjemno pomembni.

Analiza modelov gospodarske rasti v razvitih državah (pa tudi v državah v razvoju) kaže, da se vzorec rasti spreminja. Namesto precej ekstenzivnega modela rasti, ki ga zaznamujeta visoka stopnja investicij ter zaposlovanja, kar je bilo na primer značilno za čas hitre industrializacije, je danes razvoj vedno bolj odvisen od tehnologije. Države, ki imajo srednje razvita ali pa razvita gospodarstva, so namreč vedno bolj odvisna v svoji rasti od tehnologije. Tehnološki napredek pa je povezan z znanjem. Najnovejše raziskave prispevkov produkcijskih dejavnikov k gospodarski rasti namreč opozarjajo na vlogo neotipljivega kapitala, kot so ga opredelili leta 2005 Corrado in soavtorji, danes pa je to področje eno ključnih na področju analize rasti. Neotipljivi kapital namreč, kot kažejo številne raziskave (Corrado et al., 2009, Fukao et al., 2009, VanArk et al., 2009), značilno vpliva na rast in lahko prispeva celo tretjino k rasti produktivnosti. Ključni dejavnik neotipljivega kapitala pa je znanje, saj je neotipljivi kapital sestavljen iz treh delov (Corrado et al., 2009): *informacijskega kapitala* (podatkovne baze, programska oprema), *inovativnega kapitala* (npr. vlaganje v R&R, dizajn, geološke raziskave, itd.) ter *ekonomskih kompetenc*, kamor sodijo na primer blagovne znamke in človeški kapital. Več neotipljivega kapitala prinese večjo dodano vrednost. To pa je ključno za rast. Hkrati pa je iz opredelitve neotipljivega kapitala jasno, da je vloga človeškega kapitala, znanja in kompetenc izjemna.

Če se bo želela Slovenija prebiti med najbolj razvita gospodarstva, bo morala še več vlagati v znanje. Zato je pravočasno prilagajanje in planiranje izjemno pomembno.

Na trg dela in potrebe po kadrih bodo nedvomno vplivale tudi demografske spremembe. Z njimi se bo gospodarstvo precej spremenilo. Zaradi manjše rodnosti in daljše življenjske dobe se bo prebivalstvo postaralo, zmanjšalo pa se bo tudi njegovo število. Kot kažejo demografske projekcije, staranja prebivalstva se bo zmanjšala razpoložljivost delovne sile. Podatki za Slovenijo (glej Domadenik, Ograjenšek, Redek, 2009) kažejo, da je na primer danes delež prebivalstva, ki je star 65 let ali več, razmeroma majhen in predstavlja okoli 16% prebivalstva. Čez 40 let bo ta delež narastel na tretjino vsega prebivalstva. Z vidika trga dela je to dvojen izziv. Na eni strani je staranje breme za gospodarstvo, saj bo prebivalstva v delovno aktivni dobi manj, ker bo ta del prebivalstva v povprečju tudi starejši, se pričakuje, da bo manj produktiven. Zato bo gospodarska rast nižja (glej npr. Madaloni et al., 2006). Povečalo se bo tudi breme odvisnega prebivalstva zaradi rastočega bremena starega prebivalstva, saj bo koeficient odvisnosti starega prebivalstva narasel na okoli 0.56. Ob upoštevanju odvisnosti mladih, bo skupni koeficient odvisnosti okoli 0.8 do leta 2050 (Domadenik et al., 2009). Staranje je hkrati tudi priložnost, saj se bo spremenila struktura potrošnje, postopoma se bodo oblikovale nove panoge ter širile že obstoječe, nekatere pa bodo seveda izgubljale na pomenu (glej CEDEFOP, 2008). CEDEFOP (2008) tako navaja predvsem, da se bo še naprej povečeval delež storitvenega gospodarstva, znotraj tega pa predvsem poslovne storitve in sektor drugih storitev (zdravstvene, izobraževanje ter druge storitve v netržnem sektorju).

Priložnost predstavlja tudi postopen prehod na bolj zeleno gospodarstvo in priložnosti, ki jih nudi model trajnostnega razvoja. Med njimi je smiselno opozoriti na znano 'Aho poročilo' (2006) ter projekt vodečih trgov (angl. *lead markets initiative*) v Evropski Uniji, katerega namen je spodbujati razvoj tega sektorja in še nekaterih drugih propulzivnih sektorjev, kot so sektor e-zdravja, morske tehnologije, vojaške tehnologije, itd.

Omenjeni dejavniki so seveda samo nekateri dejavniki, ki bodo nedvomno vplivali na trg dela v prihodnosti in na potrebe ter ponudbo dela na tem trgu. CEDEFOP (2008) je pripravil **napoved sprememb na trgu dela do leta 2020**, ki jih v nadaljevanju kratko povzemamo.

Prvi trend, ki ga napovedujejo, je nadaljnje širjenje storitvenega sektorja. Že v preteklosti je bilo mogoče zaznati znaten upad vloge primarnega sektorja ter industrije. Kot kažejo podatki EBRD (2012) je v Sloveniji delež industrije v BDP od začetka tranzicije (1989) upadel z 39,4% na 23%, delež kmetijstva pa je bil že ob začetku tranzicije nizek (4,4% BDP), nato pa je še upadel za okoli 2 odstotni točki. To pa seveda pomeni porast storitvenega sektorja že na okoli 75% BDP. To pa je tudi v skladu s tistim, kar napoveduje CEDEFOP (2008b), in sicer, da bo storitveni sektor v povprečju v EU do leta 2020 prispeval okoli 75% BDP (med članicami so seveda lahko precejšnje razlike).

CEDEFOP (2008) napoveduje tudi že prej omenjene sektorske premike, in sicer v smeri novega zaposlovanja v sektorju poslovnih storitev, storitev zdravstva, izobraževanja. Pričakuje pa se stagnacija v gradbeni industriji ter upad proizvodnje (industrije) ter primarnega sektorja (glej tudi Tabela III.13).

Tabela III.13: Struktura zaposlenosti po sektorjih v EU, 1996-2020

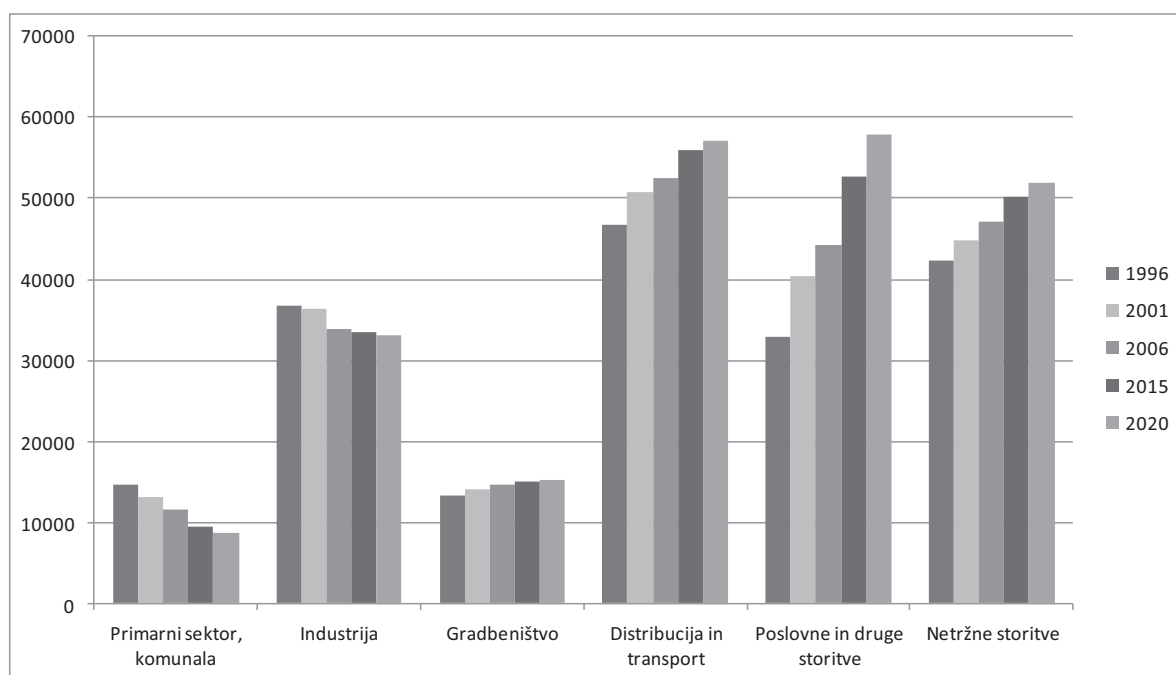
Sektor	1996	2001	2006	2015	2020
Primarni sektor, komunala	7,9%	6,6%	5,7%	4,3%	3,9%
Industrija	19,7%	18,2%	16,6%	15,4%	14,8%
Gradbeništvo	7,1%	7,1%	7,2%	7,0%	6,8%
Distribucija in transport	25,0%	25,5%	25,7%	25,8%	25,5%
Poslovne in druge storitve	17,7%	20,2%	21,7%	24,3%	25,8%
Netržne storitve	22,6%	22,4%	23,1%	23,1%	23,2%
Skupaj	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: CEDEFOP, 2008, str. 17

Na trgu dela CEDEFOP (2008) opozarja še na tri pomembne premike:

1. Zaradi staranja prebivalstva bo prišlo do izrazitega pomanjkanja delovne sile. Do leta 2020 naj bi tako na evropskem nivoju skupaj potrebovali kar blizu 105 milijonov novih delavcev. Od tega jih bo 20 milijonov nastalo zaradi rasti, preostalih 85 milijonov pa zaradi upokojevanja (ter drugih razlogov za zapuščanje aktivnega kontingenta). Ker bo v tem istem obdobju zaradi demografskih sprememb število aktivnega prebivalstva upadlo za okoli 6 milijonov, se bo Evropa soočila z velikim zmanjšanjem števila delavcev. Da bi zadostili potrebam, bi morala biti stopnja zaposlenosti kar 74%. Lizbonski cilj je 70%, kar pa bi bilo še vedno premalo (glej Sliko II.6).

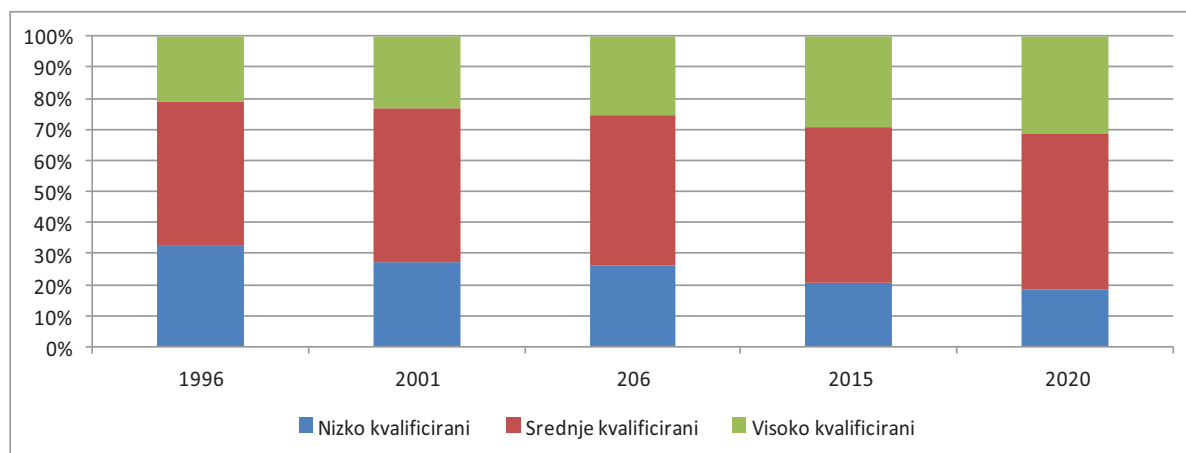
Slika III.6: Potrebe na trgu dela v EU v milijonih, po sektorjih, 1996-2020



Vir: CEDEFOP, 2008, str. 17

2. Povečale se bodo potrebe po delavcih z visoko in srednje zahtevnimi poklici (angl. *high and medium skilled occupations*). Kot navaja CEDEFOP (2008) danes okoli 40% zaposlenih sodi v ta sklop poklicev. Vendar pa naj bi ta delež še naraščal. Na drugi strani pa se predvideva tudi naraščanje potreb po enostavnih delih (glej Sliko III.7).

Slika II.7: Zaposlitve glede na raven kvalifikacij, %



Vir: CEDEFOP, 2008b, str. 17

3. Zaradi navedenega naj bi prišlo do polarizacije na trgu dela. Hkrati pa se naj bi zahtevnost poklicev ne glede na nivo povečevala. Kot navaja CEDEFOP (2008) bo prišlo do tega, da bodo enostavna dela opravljali posamezniki, ki imajo kvalifikacije 'srednjega nivoja'.

Zaradi omenjenih sprememb in pa tudi morebitnih drugih, je seveda pomembno, da se vsaj tistim spremembam, ki jih je mogoče napovedati, skušamo pravočasno prilagoditi. V nadaljevanju zato opisujemo, kako skušajo države 'planirati za prihodnost'.

3.5.1 Načrtovanje prihodnjih potreb na trgu dela

Povpraševanje na trgu dela je odvisno od spreminjanja proizvodne strukture, od tehnološkega napredka, gospodarskih gibanj, itd. Z vidika znanj, ki jih posamezniki, posedujejo, ter z vidika kompetenc, je za povpraševanje na trgu dela ključno to, kako se spreminjajo potrebe podjetij. Te se lahko spreminjajo zelo hitro. Informacijska tehnologija je povzročila izjemne spremembe v procesih proizvodnje, kar seveda zahteva nova znanja in veščine. Na drugi strani trga dela je ponudba. Znanje

posameznikov, ki so na strani ponudbe, je odvisno od njihovega formalnega izobraževanja ter vsega dodatnega izobraževanja ter delovnih izkušenj, ki so si jih pridobili. V vsakem trenutku pa na trg dela vstopajo posamezniki, katerih znanje je pač podano skozi kurikulare izobraževalnih programov. Povedano dodatno ilustrira Tabela III.14.

Tabela III.14: Ciljne skupine in njihovi glavni interesi za informacije o trgu dela

Vlada	Podjetja/zaposlovalne agencije	Posamezniki
Načrtovanje izobraževalnih kapacitet, priprava učnih načrtov	Zmanjšanje tveganja za pritisk na povečanje plače	Zmanjšanje tveganja investicij v človeški kapital prek večje transparentnosti
Učinkovita razporeditev programov zaposlovanja	Zmanjšanje prikrajšanosti malih in srednjih podjetij v primerjavi z družbami, ki delujejo globalno	Zmanjšanje asimetričnih informacij o donosnosti investicij v izobraževanje
Politike priseljevanja	Preprečevanje problema pomanjkanja ponudbe	Zmanjšanje tveganja brezposelnosti v prihodnosti

Vir: Hilbert in Schoeman, 2004, str. 59 v Vrh, 2012.

Da bi lahko podjetja v danem trenutku našla ustrezne kadre, je potrebno aktivno delovanje v vsaj dveh smereh:

1. Ustrezno sodelovanje med vsemi akterji na trgu dela, predvsem pa delodajalci ter tistimi, ki so v nekem gospodarstvu odgovorni za izobraževalne programe in njihovo ažurno posodabljanje, kar naj bi pripomoglo k ustvarjanju ustrezne strukture znanja za prihodnost.
2. Sodelovanje vseh akterjev na trgu dela, predvsem pa delodajalcev in delojemalcev, v smeri zagotavljanja čim večje udeležbe v procesih vseživljenjskega učenja.

Največji izziv planiranju po prihodnjih potrebah na trgu dela, pa naj bo to z vidika potrebnih poklicev ali pa veščin, je seveda vprašanje, kaj bo neko gospodarstvo sploh potrebovalo.

Evropska unija je na tem področju zelo aktivna. Vodila institucija, ki pripravlja projekcije prihodnjih potreb, je že omenjeni CEDEFOP. Preden predstavimo nekaj ključnih poudarkov njihovih raziskav, bomo na kratko povzeli, kako je mogoče pristopiti k planiranju za prihodnost.

Kot navajata Wilson in Zukerstein (2011), lahko za pripravo projekcij uporabimo tri različne **kvantitativne** pristope:

1. Kvantitativno modeliranje, ki temelji na kompleksnih ekonometričnih modelih.
2. Anketna metoda, ki povzema potrebe skozi mnenja delodajalcev.
3. Kombinacijo obeh pristopov, ki pa se običajno uporablja za ožje študije (sektorske, regionalne).

V Evropski uniji so nekatere države že zelo aktivne na področju planiranja, pri čemer uporabljajo izjemno kompleksno **kvantitativno modeliranje**. Le-to je zelo privlačno, saj njegova kompleksnost omogoča pripravo celovitih in natančnih modelov, ki običajno zajemajo vse sektorje. Modeli so pregledni, povezave logično kvantificirane, rezultati jasni in predvsem kvantificirani. Seveda pa je takšno modeliranje izjemno zahtevno, dolgotrajno, drago in konec koncev ne nujno zanesljivo (več glej Wilson in Zukerstein, 2011).

Finska na primer uporablja izjemno zahteven VATTAGE model (glej Arnkil, 2010; in Ahokas et al., 2010). Finska je bila kot država z zelo dolgo tradicijo modeliranja za namene planiranja izbrana za gostiteljico srečanja na temo planiranja na trgu dela zaradi demografskih sprememb. Kot pravi Arnkil (2010) je na Finskem planiranja res izjemno veliko, anticipacija se pripravlja na nacionalni, regionalni ravni in celo na nižjih ravneh, po sektorjih, predvidevajo se potrebe z vidika prihodnjega ustroja izobraževanja, povpraševanja po delu, kvalifikacije in kompetenc na trgu dela, seveda ob upoštevanju številnih vhodnih spremenljivk, ki so seveda prav tako

napoved (sektorski premiki, gospodarska rast, demografski trendi, itd.). Z anticipacijo se na Finskem ukvarja kar 12 institucij.

Finska je razvila dva izjemno zahtevna kvantitativna modela. Prvi je bil razvit leta 2006, in sicer je šlo za dolgoročni model, ki je pokrival obdobje 2005-2025, pri čemer se je osredotočal zlasti na vprašanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela po posameznih sektorjih (Arnkil, 2010). Ponudba dela je bila podana s pomočjo demografskih projekcij ter stopenj aktivnosti, medtem ko so pričakovanja glede prihodnjega povpraševanja pridobili s pomočjo napovedi gospodarskih gibanj, produktivnosti dela, števila opravljenih ur in števila zaposlenih. Rezultate so dezagregirali na sektorsko in regionalno raven.

Leta 2010 je Finska svoj kvantitativni model napovedovanja še nadgradila in s tem rešila nekaj problemov obstoječega modela (endogenost, predpostavke, povezave med sektorji, itd.). Kot osnovo za t.i. VATTAGE model so uporabili dinamični model Univerze Monash (Avstralija), ki ga uporabljajo za makroekonomsko modeliranje tudi druge države. Gre za CGE model (*computable general equilibrium model*), ki je primeren za dolgoročno modeliranje. V EU je bil njihov model prvi te vrste. Avtorji (Ahokas et al., 2010) so kot osnovo uporabili zgodovinske podatke o finskem gospodarstvu od leta 1990 dalje. Zgodovinski podatki so izjemno pomemben vir informacij o povezavah med sektorji in trendih. Model je izjemno zapleten, saj po besedah avtorjev zajema nekaj sto tisoč enačb, ki opisujejo povezave med agenti. Model podaja izjemno natančne simulacije dogajanja do leta 2025. Kot prvi tako kompleksen model je izjemno pomemben tudi za EU, saj: (1) je prvi model na ravni EU, ki natančno analizira, kako bo staranje prebivalstva vplivalo na gospodarstvo (ne samo na rast in produktivnost, pač pa tudi na sektorske premike in s tem spremenjene potrebe na trgu dela in drugačno povpraševanje po posameznih profilih), (2) model je izjemno pomembno orodje za oblikovalce ukrepov ekonomske politike, ki kaže predvsem na porast storitvenega sektorja in znotraj tega zdravstvenih storitev in storitev nege, (3) rezultati so pomemben input tudi za spremembe na področju izobraževanja.

Številne druge države EU so prav tako aktivne na področju kvantitativnega modeliranja, vendar pa nimajo tako dolge tradicije kot Finska. Kvantitativno modeliranje uporabljajo med drugimi bolj intenzivno še Avstrija, Belgija, Norveška, Velika Britanija, Nemčija (več v publikaciji Mutual Learning Programme, 2010). Skandinavske države so na tem področju bolj aktivne. Omeniti pa je potrebno tudi, da kljub temu, da na primer Nemčija aktivno uporablja modeliranje, je do tega pristopa tudi kritična (Vogler-Ludwig, 2010).

Drugi kvantitativni pristop, ki je pravzaprav najbolj razširjena metoda 'planiranja' so **ankete med delodajalci**, ki se osredotočajo na različne vidike. Ta metodologija je bistveno enostavnejša od prve, je privlačna, saj daje podatke o tem, kakšne potrebe javljajo tisti, ki delo dejansko iščejo, je cenejša in bistveno enostavnejša za izvedbo. Hkrati pa je seveda problem ankete vprašanje odzivnosti, vzorčenja, sestave vprašalnika itd. Prav tako s takšnim anketnim načinom ne moremo planirati za 20 let naprej (več glej Wilson in Zukerstein, 2011).

Uradna statistika v Sloveniji zbira podatke o izobraževanju v podjetjih (v skladu z evropsko metodologijo) ter znotraj tega vprašalnika zbira tudi podatke o tem, katere kompetence so tiste, ki jih s težavo pridobivajo in katere so tiste, katerih pomen naj bi se povečal. Gre pravzaprav za edino sistematično zbiranje podatkov o potrebah po kompetencah v Sloveniji. Zavod RS za zaposlovanje v svoji redni anketi, ki so jo izvajali do leta 2011, analizira, za katere poklice so podjetja težko našla zaposlene in katere profile nameravajo zaposliti v prihodnjem letu. Kot že omenjeno, trenutno Zavod RS za zaposlovanje spreminja metodologijo, anketa pa naj bi se po novem izvajala dvakrat letno.

Poleg teh dveh kvantitativnih pristopov ter njune kombinacije, ki jih kot najpogostejše kvantitativne pristope omenjata Wilson in Zukerstein (2011), v praksi pogosto uporabljamo tudi **kvalitativne raziskovalne metode**: metodo fokusnih skupin, Delphi metodo ter metodo scenarijev, ki za razliko od kvantitativnih modelov omogočajo širši pogled in podobno kot anketna metoda tudi neposredno vključitev

delodajalca, pri čemer pa seveda se lahko pojavijo problemi subjektivnosti, nesistematičnosti, itd. (v odvisnosti od globine analize).

Ker je vzpostavitev sistema anticipacije ter spremljanja veščin ena od prednostnih nalog v EU, se predvsem CEDEFOP ter Evropska komisija aktivno angažirata na tem področju. Trenutno teče projekt *EU Skills Panorama*, katerega namen je vzpostaviti celovit evropski sistem oziroma podatkovno bazo, ki bo omogočala:

1. pregled nad ponudbo in povpraševanjem na trgu dela v EU po veščinah (ne samo po izobrazbi in poklicni kvalifikaciji);
2. raznolike analitične možnosti;
3. podporo uporabnikom ter
4. planiranje za prihodnost.

CEDEFOP je ena od nosilnih institucij projekta. Z namenom priprave pregleda sedanjega stanja so pripravili pregled dogajanja na področju planiranja v državah EU. Kot je razvidno iz Tabele III.15, so vodilne države Nemčija, Francija in Velika Britanija, Slovenija pa sodi v nabor držav, ki so na tem področju zaenkrat manj aktivne. Ker je tovrstno planiranje izjemno zahtevno ter drago, je seveda z vidika Slovenije izjemno koristno, da se vzpostavi na ravni EU sistem, ki bo pomagal pri planiranju.

Tabela III.15: Evropski sistemi anticipacije v letu 2008

Obstoječi sistem anticipacije	Oris sistema	Države
Decentraliziran	Anticipacija razvita na sektorski in lokalni ravni, medtem ko na nacionalni ravni ni sistematičnega sistema anticipacije	Danska, Grčija, Latvija, Litva, Madžarska, Portugalska, Slovaška, Slovenija, Španija,
Koordiniran neholističen	Vzporedno kvantitativno in kvalitativno napovedovanje, razmeroma dobro razvit sistem anticipacije.	Ciper, Finska, Irska
Država vzpostavlja celovit koordiniran sistem	Osnova anticipacije je srednjeročno kvantitativno makro napovedovanje ob upoštevanju informacij iz kvalitativnih napovdi. Države se trudijo vzpostaviti bolj celovit sistem	Češka, Estonija, Italija, Poljska
Koordiniran celovit sistem je vzpostavljen	Dobro razvit sistem anticipacije na trgu dela, osnova kratkoročni in srednjeročni makroekonomski modeli. Uporabljajo se tudi sektorski modeli, raziskave med delodajalci, regionalne raziskave, vse periodične. Sistem je izpopolnjen tudi že v smislu diseminacije rezultatov in kot temeljno orodje za ekonomsko politiko.	Avstrija, Francija, Nemčija, Nizozemska, Švedska, Velika Britanija

Vir: Vrh, 2012.

Vsak od omenjenih pristopov ima svoje prednosti in pomanjkljivosti, zato lahko samo kombinacija vseh rezultira v dobri napovedi.

3.5.2 Anticipacija na trgu dela v Sloveniji

Anticipacija na trgu dela je v Sloveniji za zdaj še relativno slabo razvita. Na tem področju je mogoče omeniti dve večji oziroma pomembnejši redni analizi:

1. makroekonomsko napoved, ki jo vsake pol leta pripravlja UMAR,
2. anketo med delodajalci, ki jo je letno (v prihodnosti naj bi jo na pol leta) izvajal Zavod RS za zaposlovanje.

Če pogledamo nekaj podatkov iz omenjenih analiz lahko ugotovimo, da so podatki, ki jih pripravlja Urad za makroekonomske analize in razvoj (Spomladanska in jesenska napoved), zelo agregirani in da sežejo dve leti naprej. Trenutno so na razpolago podatki do leta 2014. Kot je razvidno iz Tabele III.16, na UMARju pripravljajo podatke o gibanju zaposlenih ter brezposelnih, in sicer predvsem agregatne, za interno rabo pripravljajo pa tudi dezagregirane podatke (na ravni NACE-1).

Tabela III.16: Napoved dogajanja na trgu dela iz publikacije 'Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2012'

Kategorija	2011	2012		2013		2014
		Zimska napoved (januar 2012)	Pomladanska napoved (marec 2012)	Zimska napoved (januar 2012)	Pomladanska napoved (marec 2012)	Pomladanska napoved (marec 2012)
Rast zaposlenosti	-1,7	-1,4	-2,2	-0,7	-1,2	-0,3
Povprečno število registrirano brezposelnih	110,7	116,1	118,8	118,8	123,9	121,6
Stopnja registrirane brezposelnosti	11,8	12,5	12,9	12,8	13,5	13,3
Stopnja brezposelnosti (ILO)	8,1	8,6	8,8	8,8	9,3	9,1

Vir: UMAR, 2012.

Redno periodično analizo pa pripravlja tudi Zavod RS za zaposlovanje. Gre za anketo med delodajalci, ki je zelo zanesljiva, saj je vzorec izjemno velik (čez 6.000 podjetij). Trenutno Zavod sicer spreminja metodologijo, zato napoved za leto 2012 ni na voljo, naj bi pa anketo med delodajalci znova izvedli leta 2013 (imajo le interno pilotno analizo za 2012). Analiza za leto 2011 je bila precej natančna, saj omogoča vpogled v pričakovano zaposlovanje/odpuščanje po posameznih sketorjih (Tabela III.17 podaja informacijo na ravni NACE-1), potrebe po kvalifikacijah delavcev ter informacije o tem, katere profile je težje najti. Med njimi se omenjajo pogosto kuharji, strojni tehniki, ključavničarji, kovinarji, različni strokovnjaki s področja IT, zdravniki (tudi različne specializacije).

Tabela III.17: Pričakovano gibanje zaposlovanja glede na odgovore iz ankete

Področje NACE – 1		Število zaposlenih 31.12.2010	Število zaposlenih 31.12.2011 napoved	Struktura 2010	Indeks 2011/2010
A	Kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo	3.641	3.610	0,7	99,1
B	Rudarstvo	2.500	2.399	0,5	96
C	Predelovalne dejavnosti	138.196	137.964	27	99,8
D	Oskrba z električno energijo, plinom in paro	7.226	7.279	1,4	100,7
E	Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja	8.315	8.517	1,7	102,4
F	Gradbeništvo	26.959	25.322	5	93,9
G	Trgovina; vzdrževanje in popravila mot. Vozil	60.168	61.418	12	102,1
H	Promet in skladiščenje	30.267	30.216	5,9	99,8
I	Gostinstvo	10.753	10.910	2,1	101,5
J	Informacijske in komunikacijske dejavnosti	13.641	13.741	2,7	100,7
K	Finančne in zavarovalniške dejavnosti	21.053	20.904	4,1	99,3
L	Poslovanje z nepremičninami	1.505	1.427	0,3	94,8
M	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	15.916	16.331	3,2	102,6
N	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	17.507	18.976	3,7	108,4
O	Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	39.425	39.494	7,7	100,2
P	Izobraževanje	57.809	57.921	11,3	100,2
Q	Zdravstvo in socialno varstvo	44.185	44.558	8,7	100,8
R	Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	7.517	7.391	1,4	98,3
S	Druge dejavnosti	2.460	2.495	0,5	101,4

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2011.

V Sloveniji je torej na makro ravni vidik veščin zapostavljen, sploh z vidika anticipacije (pa tudi z vidika statističnega spremljanja, SURS zbira le omejen nabor znotraj vprašalnika o izobraževanju v podjetjih). V ospredju so kratkoročnejše makro napovedi ter analize na ravni poklicnih kvalifikacij.

3.6 Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah v slovenskih podjetjih: rezultati empirične analize

Eden od ciljev našega projekta je analizirati stanja na področju anticipacije veščin v slovenskih podjetjih. Ravno ta vidik anticipacije je z vidika periodične analize zanemarljiv, zato so tovrstne analize izjemno pomembne. V nadaljevanju najprej na kratko orišemo metodologijo, nato pa predstavimo in komentiramo rezultate analize, v kateri smo sicer poleg problematike anticipacije zajeli še nekatere druge povezane tematske sklope.

3.6.1 Izhodišče

Analiza spremljanja kompetenc v slovenskih podjetjih, popis stanja ter napovedi za prihodnost metodološko temelji na individualnih in skupinskih poglobljenih intervjujih s strokovnjaki za kadrovske probleme ter predstavniki delodajalcev ter spletni anketi med predstavniki delodajalcev.

V prvi fazi smo izvedli individualne poglobljene intervjuje z eno strokovnjakinjo za kadrovske probleme ter manjšim vzorcem vodij kadrovske službe izbranih slovenskih podjetij. Pridobljene ugotovitve so zanimive tako kot samostojen raziskovalni rezultat kot tudi kot vložek v proces priprave vprašalnika za spletno anketiranje predstavnikov delodajalcev.

3.6.2 Poglobljeni intervju

3.6.2.1 Opis metode

Intervju opredelimo kot pogovor z določenim namenom. Če je določena zgolj tema za pogovor, o kateri se intervjuvanec odprto in prosto izraža, tak pogovor dobi oznako *nestrukturiran ali poglobljeni intervju* (*angl. unstructured or in-depth interview*). Če obstaja vnaprej pripravljen spisek tem in vprašanj, vendar pa je

njihova konkretna izvedba prilagojena situaciji in toku pogovora, pa govorimo o *delno strukturiranem intervjuju*.

Vrste podatkov, pridobljenih s takim intervjujem, se lahko od intervjuja do intervjuja precej razlikujejo, saj so lahko nekatera od predvidenih vprašanja izpuščena, druga pa dodana na licu mesta. Če pa se pogovor izpelje na osnovi vprašalnika, pri čemer vse izvedbe sledijo vnaprej pripravljenim vprašanjem, je to *strukturiran intervju* (*angl. structured interview*). Tako praktično ni nobene razlike med strukturanim intervjujem in anketo, ki jo izpelje anketar.

Intervjuje delimo tudi na *standardizirane* in *nestandardizirane* (Biemer in Lyberg, 2003, str. 152). Pri standardiziranem intervjuju se morajo spraševalci strogo držati navodil za izvedbo intervjuja, saj je s tem zagotovljen enak pristop v vseh intervjujih. Vsi izpraševanci morajo torej biti izpostavljeni popolnoma enakim vprašanjem, navodilom in pojasnilom (posledično tudi enaki ubeseditvi in izgovorjavi) v popolnoma enakemu zaporedju. Cilj takega pristopa je zmanjšati merske napake, ki so posledica spraševalčevega vpliva. Vendar pa ima takšen pristop tudi veliko nasprotnikov, saj ne dovoljuje spraševalčevega posredovanja niti v primeru očitnega nerazumevanja ali napake na strani izpraševanca. Nestandardizirani intervju je precej bližje običajnemu pogovoru, zato v tem primeru govorimo o pogovornem intervjujanju. Spraševalcu pušča prosto pot, da pomaga izpraševancu pri pojasnjevanju pomena vprašanja in pri oblikovanju odgovora, ki bo upošteval izpraševančevo konkretno situacijo. Cilj takega pristopa je zmanjšati vse vrste merskih napak.

Intervjuje delimo še na *individualne* in *skupinske*. Individualni intervju je pogovor med dvema osebama, spraševalcem in intervjuvancem, in lahko poteka v živo ali po telefonu. Skupinski intervju pa je pogovor z več osebami hkrati. Posebna oblika skupinskega intervjuja so fokusne skupine. Fokusna skupina je pogovor na določeno

temo z manjšo skupino udeležencev, ki ga vodi moderator. Ključne značilnosti tovrstnega pogovora so predstavljene v Tabeli III.18 na naslednji strani.

Tabela III.18: Značilnosti fokusnih skupin

Ključna prednost	Udeleženci drug drugega spodbujajo k ustvarjalnemu razmišljanju in k novim pogledom
Ključna slabost	Zadržanost in sramežljivost udeležencev, še posebej naproti izstopajočim posameznikom
Velikost skupine	6 do 12 udeležencev
Sestava skupine	Homogena, udeleženci se ne poznajo
Vzdušje	Sproščeno, neformalno
Čas trajanja	Uro in pol do 6 ur
Beleženje dogajanja	Zvočni zapisi, videoposnetki, zapiski opazovanja
Moderator	Sposobnost opazovanja, komunikacije in vzpostavljanja medsebojnih odnosov

Vir: Prirejeno po Malhotra in Birks, 2003, str. 160.

3.6.2.2 Poglobljeni intervjuji s strokovnjaki za kadrovske problematiko

Vodila za izvedbo poglobljenih intervjujev s strokovnjaki za kadrovske problematiko vsebujejo naslednja vprašanja:

1. Kdaj je slovenske raziskovalce na področju kadrovskega managementa dosegel izraz kompetence?
2. Približno kdaj se je pričel uveljavljati v slovenski praksi?
3. Kdaj približno so pričela slovenska podjetja s sistematičnim načrtovanjem in vrednotenjem kompetenc v okviru posamičnega delovnega mesta? Je morda znano, katera podjetja v Sloveniji so bila pionirji na tem področju?

4. Kdaj približno so pričela slovenska podjetja z uvajanjem letnih ocenjevalnih razgovorov? Je morda znano, katera podjetja v Sloveniji so bila pionirji na tem področju?
5. Kdaj približno so pričela slovenska podjetja postavljati sisteme fleksibilnega vrednotenja delovne uspešnosti posameznika? Je morda znano, katera podjetja v Sloveniji so bila pionirji na tem področju?
6. Katerim slovenskim podjetjem ste vi pomagali pri sistematičnem načrtovanju in vrednotenju kompetenc? Kdaj (leto) ste pričeli s tovrstnim svetovanjem?
7. Katerim podjetjem ste vi pomagali postavljati sisteme fleksibilnega vrednotenja delovne uspešnosti posameznika? Kdaj (leto) ste pričeli s tovrstnim svetovanjem?
8. Ali slovenska podjetja že sistematično uvajajo t.i. »zelene poklice«?

Izvedli smo šest intervjujev s strokovnjaki za kadrovske problematiko:

- dva s strokovnjakoma, ki na področju kadrovskega managementa delujeta pretežno raziskovalno;
- dva s strokovnjakoma, ki na področju kadrovskega managementa delujeta pretežno svetovalno;
- dva s strokovnjakoma, ki na področju kadrovskega managementa delujeta kot posrednika med delodajalci in delojemalci (angl. *head hunters*).

Rezultate intervjujev na kratko povzemamo v nadaljevanju.

Prve strokovne razprave o kompetencah so se v Sloveniji na posvetovanjih na temo kadrovskega managementa pojavile konec 90tih. Po letu 2000, tj. po tem, ko so nekatera večja in uspešnejša podjetja sisteme kompetenc že uvedla, se je odprla široka razprava, objavljene pa so bile tudi prve strokovne monografije na to temo: v letu 2005 monografija »Kompetence v managerski praksi« (avtorji Svetlik et al.), v letu 2009 »Management kompetenc« (avtorice Milene Majcen).

Prvi celoviti sistem vrednotenja kompetenc je v slovenski poslovni praksi uvedlo podjetje Merkur d.d.: leta 2000 se je pod vodstvom Bora Rozmana pričelo izvajanje projekta MOKL (Merkur – organizacija kompetentnih ljudi).

Merkur je bil torej na področju sistematičnega načrtovanja in vrednotenja kompetenc v okviru posamičnega delovnega mesta pionir, sledila so tuja podjetja, ki delujejo v Sloveniji (Revoz, IBM, Microsoft), po letu 2005 pa tudi Sava, Krka, Trimo, Telekom, Luka Koper, Iskra Avtoelektrika, Kolektor in HIT.

S prakso letnih ocenjevalnih razgovorov so slovenska podjetja pričela v obdobju takoj po osamosvojitvi. Med pionirji najdemo večja podjetja (Krka, Lek, Mura, Alpina, Revoz, Petrol, Era Velenje, Zavarovalnica Adiratic, Zavarovalnica Triglav, Iskraemeco, Iskratel, Iskra Avtoelektrika, Trimo, Kolinska ...). Po mnenju vseh sogovornikov je to v Sloveniji danes najbolj razširjena kadrovska praksa.

Sisteme fleksibilnega vrednotenja delovne uspešnosti posameznika so slovenska podjetja pričela razvijati še v obdobju socializma, res pa je, da sistemi niso bili vezani na pojem kompetenc. To povezovanje se je pojavilo šele kasneje, po letu 2000. Zanimivo je to, da ga je še bolj intenzivno kot v industriji mogoče najti v storitvenem sektorju – svetovalca, s katerima smo se pogovarjali, sta izvedla več svetovalnih projektov za uspešna podjetja iz finančnega, zavarovalniškega in turistično-nastanitvenega sektorja in le omejeno število projektov v industriji.

Po vedenju naših sogovornikov nobeden od velikih slovenskih poslovnih sistemov aktivno še ne uvaja t.i. zelenih poklicev, saj so trenutno v ospredju strategije preživetja. Termin 'zeleni poklici' zaenkrat tudi še ni bil deležen večje pozornosti v okviru strokovnih posvetovanj na temo kadrovskega managementa, organiziranih v Sloveniji.

3.6.2.3 Poglobljeni intervjuji z vodji kadrovskih služb v slovenskih podjetjih

Oblikovanje in testiranje vodil za izvedbo poglobljenega intervjuja je potekalo v dveh fazah. Najprej smo pripravili precej široka vodila, ki so pokrivala 6 vsebinskih sklopov:

- Pojemovanje kompetenc
- Pridobivanje kompetenc
- Sistem spremljanja kompetenc
- Napovedovanje potreb po kompetencah
- Kompetence in kadrovanje
- Kompetence in trajnostni razvoj / varovanje okolja

V okviru navedenih vsebinskih sklopov smo iskali odgovore na 22 vprašanj (glej Prilogo III.1) in sicer v izbranih slovenskih podjetjih, v katerih imamo odlične stike s kadroviki.

Za podjetja, v katerih smo stike s kadroviki šele navezali, smo pripravili krajša vodila, sestavljena zgolj iz desetih vprašanj (glej Prilogo III.2). Krajšanje nabora vprašanj (izpustili smo predvsem definicijska vprašanja z nizko analitično dodano vrednostjo) naj bi tudi v nadaljevanju raziskovalnega projekta prispevalo k večji pripravljenosti potencialnih sogovornikov za izvedbo razgovora.

Opravili smo 8 daljših in 12 krajših poglobljenih intervjujev s predstavniki vseh treh velikostnih skupin podjetij (mala, srednja in velika), pri čemer velika podjetja prevladujejo (14 od 20), saj je bilo po razgovorih s strokovnjaki jasno, da je v velikih sistemih največ možnosti za pridobitev kakšne za projektno delo relevantne informacije. 7 podjetij je proizvodnih, 13 storitvenih. Vsa velika podjetja so izvozniki, preostala podjetja delujejo na domačem trgu. 15 podjetij je v mešani, 5 pa v zasebni lasti.

Ugotovitve poglobljenih intervjujev, ki so z vidika fokusa kvalitativne analize najbolj pomembne, je mogoče povzeti takole:

- a. V vseh podjetjih so s pojmom kompetence seznanjeni, vendar ga ne uporabljajo: govorijo o znanju in veščinah in na njihovi osnovi opredeljujejo posamična delovna mesta (pri nekaterih so večje potrebe po znanju, pri drugih po veščinah – vse je odvisno od opisa del in nalog).
- b. V večini podjetij menijo, da je klasično pojmovanje poklica preživelo, zato tudi v opisih razpisanih delovnih mest poklice izpostavljajo le v tolikšni meri, kot to od njih terja zakonodaja (v smislu naštevanja funkcionalnih znanj, ki naj bi jih posamezniku dali posamezni za opravljanje poklica relevantni izobraževalni programi). Ob tem le v redkih podjetjih (npr. Luka Koper) menijo, da je za določene specifične poklice še pomembno formalno izobraževanje (npr. na pomorski šoli), saj naj bi zagotavljalo posameznikovo bistveno enostavnejšo in hitrejšo vključitev v delovni proces. Večinoma pa prevladuje mnenje, da je mogoče (sploh v storitvenih podjetjih) spretnosti pridobiti v procesu *'learning by doing'*.
- c. V velikih podjetjih najdemo med viri za spremljanje in napovedovanje potreb po kompetencah naslednje:
 1. Letne ocenjevalne razgovore.
 2. Tekoče in letne pobude posameznih področnih ali funkcijskih vodij za izvajanje neformalnih izobraževanj (vodje opredelijo, katera delovna mesta potrebujejo katere vsebine).
 3. Letni nabor razvojnih prioritet organizacije.

Na tej osnovi pripravljajo podjetja tako letne kot tudi strateške načrte, pri čemer velja izpostaviti dejstvo, da je planski horizont za strateško načrtovanje v večini podjetij (ne glede na velikost) le dvo- ali trileten, saj v sedanjih negotovih ekonomskih razmerah načrtovanje za daljše obdobje zaradi neobvladljivosti parametrov načrtovanja ni smiselno.

- d. V srednje velikih podjetjih so letni ocenjevalni razgovori ter letno kadrovsko načrtovanje pomembna tema in formalizirani, medtem ko je v majhnih podjetjih t.i. fleksibilno prilagajanje potrebam lahko tudi mesečno, letni ocenjevalni razgovori pa so, če sploh potekajo, neformalni.
- e. V nobenem od podjetij ne uporabljajo termina »zeleni poklici«, čeprav bi bilo mogoče s pomočjo seznama delovnih mest identificirati tista, ki se nedvomno klasificirajo kot »zelena« (npr. okoljevarstvene službe). Naši sogovorniki vidijo kot temeljni dejavnik takšnega stanja dejstvo, da zahtevajo »zelene« aktivnosti od podjetij izjemno velike investicije, ki pa jih v sedanjih ekonomskih razmerah podjetja niso voljna oziroma ne morejo zagotavljati. Zato smo se odločili, da v spletni anketi posredno preverimo, v kolikšni meri v danem podjetju obstajajo aktivnosti / delovna mesta, ki se ukvarjajo z »zelenimi vsebinami« in katere te vsebine so (glej Prilogo III.3).
- f. V vseh podjetjih zaradi obstoječih zakonodajnih omejitev (zaposleni v starosti od vključno 55 let dalje ne smejo več delati ponoči ter med vikendi in prazniki) sistematično ne zaposlujejo starejših iskalcev zaposlitve. Najbolj drastičen je primer podjetja, ki je starostno mejo za sprejem iskalcev nove zaposlitve postavilo na 40 let.

Kar se identifikacije ključnih veščin prihodnosti tiče, potrjujejo rezultati intervjujev sklepe iz analize Zavoda RS za zaposlovanje, da je v Sloveniji temeljni problem trga dela strukturno neskladje med ponudbo kompetenc in povpraševanjem po njih.

Problem niso kompetence visokoizobraženih profilov, saj so na trgu dela najbolj iskani delavci s poklicno izobrazbo, sledijo nekvalificirani, nato delavci s 5. stopnjo izobrazbe (oziroma če pogledamo po poklicih, govorimo o kuharji, natakarji, mesarjih; mehanikih, strojnih in gradbenih tehnikih ter varilcih; zdravstvenih delavcih in zaposlenih v negi starostnikov ...). To seveda ni nov problem; z njim se že desetletja soočajo vse visoko razvite države (npr. Švica, Nemčija, Švedska) in ga rešujejo z odpiranjem trga dela migrantom (do zloma gradbenega sektorja je problematiko pomanjkanja ustreznih profilov v gradbenem sektorju na ta način reševala tudi Slovenija).

Sogovorniki v intervjujih so mnenja, da se bo omenjeno strukturno neskladje v prihodnosti še poglobljalo, razen če se zaradi gospodarske krize ne bo zgodil 'veliki pok', ko bodo ljudje z višjo formalno stopnjo izobrazbe pripravljeni na pridobivanje kompetenc in zasedanje delovnih mest, ki so sicer vezana na nižjo formalno stopnjo izobrazbe. Sogovorniki si s tem v zvezi zastavljajo tudi vprašanje (a) kdo naj bi financiral tovrstne prekvalifikacije in (b) ali se ne bodo posamezniki z višjo formalno stopnjo izobrazbe, ki v domovini ne bodo našli ustreznega delovnega mesta, pričeli razgledovati po alternativah v tujini (pri čemer ne omenjajo samo bega možganov ampak tudi scenarije, po katerih naj bi bili posamezniki v tujini pripravljeni opravljati dela, ki jih v domovini ne bi hoteli, tj. dela, za katera je zahtevana nižja stopnja formalne izobrazbe, kot jo imajo, in so slabše plačana).

3.6.2.4 Fokusna skupina

Vse v predhodni točki navedene ugotovitve individualnih intervjujev potrjujejo tudi spoznanja, pridobljena v okviru okrogle mize na konferenci *Odličnost managerk*, ki je 12. junija 2012 potekala na ICED Bled. Moderirala jo je članica raziskovalne skupine Irena Ograjenšek.

Velika pozornost v okviru te napol javne fokusne skupine (v prvem delu so diskutirali samo člani omizja – lastnica majhnega podjetja, lastnik srednje velikega podjetja,

predstavnik velikega poslovnega sistema, gurujka inovativnosti in predstavnik akademskega sveta; v drugem delu pa tudi poslušalci – registrirani udeleženci konference) je bilo zato usmerjene v iskanje kreativnih rešitev za slovensko gospodarstvo, usmerjenih v:

- (a) liberalizacijo slovenskega trga dela
- (b) ustvarjanje novih delovnih mest za visoko kompetenčne zaposlene
- (c) motiviranje zaposlenih za pridobivanje in razvijanje kompetenc

Diskusija v zvezi z **liberalizacijo slovenskega trga dela** je na mrtvi točki obstala pri jasno identificiranem problemu pomanjkanja politične volje za izvedbo ključnih reform trga dela.

V zvezi z **motiviranjem zaposlenih za pridobivanje in razvijanje kompetenc** je bilo potrjeno spoznanje, ki smo ga pridobili tudi v okviru individualnih intervjujev, da imajo veliki poslovni sistemi bistveno drugačne (finančne) možnosti za motiviranje (pa tudi izobraževanje) svojih zaposlenih. So pa v primerjavi z majhnimi in tudi srednje velikimi sistemi bistveno manj fleksibilni; skrbno letno načrtovanje na področju kadrovanja pogosto namreč deluje kot omejitev (npr. ker ni bila predvidena zaposlitev kadra z določenimi kompetencami je v danem letu to zaposlitev nemogoče izpeljati; potreba se je pokazala prepozno) ali pa vodi v ustvarjanje kadrovskih presežkov (ker so posamezni vodje zaradi rigidnosti sistema izkazali večje kot so realne kadrovske potrebe).

V zvezi z **ustvarjanjem novih delovnih mest za visoko kompetenčne zaposlene** pa je nekaj zanimivih zgodb podjetnikov pokazalo, kako lahko podjetniški iniciativi naklonjeno lokalno okolje – tudi če ni locirano v osrednjeslovenski statistični regiji – doživi hitro in z vseh vidikov zaželeno preobrazbo v visokokompetenčno globalno pomembno tehnološko središče, s tem pa se ne le prepreči beg možganov, pač pa povzroči priliv (ne zgolj domačih visokokompetenčnih kadrov, pač pa tudi tujih). Poudariti pa je potrebno tudi dejstvo, da so vse podjetniške zgodbe izpostavile problematiko premajhnega prelivanja znanja s slovenskih univerz v poslovno prakso

oziroma – še bolj grobo rečeno – celo popolne nerelevantnosti v okviru univerzitetnega sistema pridobljenih znanj v poslovni praksi.

3.6.3 Spletno anketiranje vodij kadrovskih služb v slovenskih podjetjih

3.6.3.1 Opis metode

Anketiranje je najpogostejši način neposrednega zbiranja podatkov v družboslovju. Instrument, s katerim zbiramo podatke v anketi, je **anketni vprašalnik**. Vprašalnik sestavljajo vnaprej pripravljena vprašanja, pri katerih je predvidena tudi oblika odgovorov. Kot prikazuje Tabela III.19, lahko ankete razvrstimo glede na vrsto stika z anketirancem, vključenost anketarja in (ne)uporabo računalnika.

Tabela III.19: Najbolj razširjeni načini anketiranja

Stik z udeležencem	Anketiranje s pomočjo anketarja		Samoizpolnjevanje	
	Papir	Računalnik	Papir	Računalnik
Osebno srečanje z anketirancem	Osebni intervju s papirnim vprašalnikom (PAPI).	Z računalnikom podprt osebni intervju (CAPI).	Dnevnik.	Z računalnikom podprto samoizpolnjevanje (CASI).
Brez neposrednega stika z anketirancem	Telefonski intervju s papirnim vprašalnikom (PAPI).	Z računalnikom podprt telefonski intervju (CATI).	Poštna anketa.	Spletne ankete.

Razlaga v tabeli uporabljenih kratic:

PAPI: paper-and-pencil interviewing;
 CAPI: computer-assisted personal interviewing;
 CATI: computer-assisted telephone interviewing;
 CASI: computer-assisted self-interviewing.

Vir: Prirejeno po Biemer in Lyberg, 2003, str. 189.

Po pomenu in razširjenosti izstopajo predvsem osebni in telefonski intervju ter poštne in spletne ankete. V okviru našega projekta smo v testni fazi uporabljali osebni intervju s papirnim vprašalnikom, v fazi široke implementacije pa spletno anketo.

Anketo, ki se izvede v obliki osebnega intervjuja s papirnim vprašalnikom, izpelje anketar v neposrednem srečanju z anketirancem. Zaradi *visoke stopnje komunikacije in interakcije* običajno velja, da z njim dobimo najbolj kakovostne podatke (Biemer in Lyberg, 2003, str. 189). Izvede jo lahko na anketirančevem domu ali delovnem mestu, izjemoma pa tudi na javnih mestih, na primer na ulici ali v trgovinah, če vzorčni načrt to dopušča.

Pri osebnem intervjuju s papirnim vprašalnikom bere anketar vprašanja z vprašalnika in nanj zapisuje odgovore. Ker lahko ob tem spremlja reakcije anketiranca ter sproti preverja anketirančevo razumevanje posameznega vprašanja, je ta oblika izjemno primerna za testno fazo.

Prednosti osebnega intervjuja so naslednje:

- **Visoke stopnje odgovora.** Anketarja, ki se pojavi na vratih, je precej težje zavrniti, kot je prekiniti telefonski klic, zavreči tiskani vprašalnik, zbrisati elektronsko pošto ali namenoma spregledati spletno anketo.
- **Velika prilagodljivost.** Anketar ima veliko priložnosti za povečevanje in ohranjanje motivacije anketiranca, opazovanje anketirančevega vedenja, podaja pojasnila, uporablja vizuelne pripomočke, nadzoruje situacijo, beleži moteče vplive kot na primer prisotnost drugih oseb itd.
- **Daljši čas spraševanja.** Zaradi vzpostavljenega odnosa je anketiranec pripravljen več časa odgovarjati na vprašanja.

Med **slabosti** te metode zbiranja podatkov pa spadajo:

- **Visoki stroški.** Delo na terenu običajno pomeni visoke prevozne stroške, veliko porabljenega anketarjevega časa in posledično veliko anketarjev.
- **Vpliv anketarjeve prisotnosti na poročanje občutljivih podatkov.** Ravno zaradi vezi, ki se ustvari med anketarjem in anketirancem, je slednji izpostavljen skušnjavi, da se anketarju prikaže v dobri luči. To pa lahko pomeni prikrievanje

družbeno nesprejemljivega ali manj sprejemljivega vedenja, ekstremnih stališč, neznanja ipd.

- **Vpliv anketarjevega načina anketiranja na poročanje podatkov.** Anketarji se namreč razlikujejo po obnašanju, podajanju vprašanj in pojasnil itd., kar vse povzroča dodatno variabilnost v podatkih, zbranih z različnimi anketarji. Možna rešitev je standardizacija vseh postopkov, ki pa ima tudi svoje slabosti. Pri majhnih vzorcih pa se kot rešitev ponuja uporaba enega samega anketarja, vendar pa je potrebno upoštevati, da se njegove morebitne napake prenesejo na celoten vzorec.
- **Prisotnost drugih oseb.** Anketiranec se morda ne bo počutil dovolj sproščeno in ne bo podal pravih odgovorov.

Spletna anketa se uvršča med računalniško podprto samoizpolnjevanje, ki zahteva uporabo spletnega brskalnika in torej predpostavlja dostop do interneta. Potencialne anketirance na različne načine pozovemo, naj izpolnijo spletni vprašalnik: z elektronsko pošto, preko spletne strani ali kakega drugega medija. Njihovi odgovori se avtomatsko shranijo na strežnik izvajalca ankete.

Spletna anketa ima kar nekaj posebnosti (Dillman, 2000, str. 352-359; Malhotra in Birks, 2003, str. 232-233):

- **Hitrost.** Spletni vprašalnik je anketirancem na voljo tisti hip, ko je zaključen, in odgovori so ravno tako zabeleženi v elektronski obliki tisti hip, ko anketiranec zaključi z izpolnjevanjem. To pomeni, da spletna anketa skrajša čas med začetkom in koncem anketiranja.
- **Fiksni stroški.** Za to vrsto ankete so značilni fiksni stroški izvedbe, ki obsegajo predvsem pripravo spletnega vprašalnika. Z dodajanjem enot se fiksni stroški na anketiranca zmanjšujejo, zato so dobrodošli veliki vzorci.
- **Specifična populacija.** V spletnih anketah so anketiranci le tiste osebe, ki uporabljajo računalnik in imajo dostop do interneta.
- **Računalniška pismenost.** Zaradi zahtevnosti, ki jo lahko uporabimo pri spletnih anketah, obstaja nevarnost, da izgubimo tiste uporabnike interneta, ki se ne bodo

znašli v tako pripravljenem okolju. Anketiranci morajo namreč osvojiti računalniško logiko, na osnovi katere podajajo odgovore in se premikajo med vprašanji.

- **Grafične in multimedijske možnosti.** Možnosti za oblikovanje spletnega vprašalnika je praktično neomejeno, vprašanja lahko spremljajo slike, video in zvočni posnetki, vendar pa je potrebno pri tem imeti v mislih hitrost dostopa do interneta, saj lahko taki dodatki precej upočasnijo prenos posameznih strani.
- **Interaktivnost.** Spletni vprašalnik omogoča uporabo zahtevnih navigacijskih poti s poljubnimi preskoki med vprašanji. Preko ponujenih spletnih povezav in v izskočnih oknih (angl. *pop-up windows*) so anketirancu na voljo pojasnila, ki se nanašajo na posamezno vprašanje, torej točno tam, kjer so potrebna. Padajoči sezname (angl. *drop-down menu*) omogočajo uporabo dolgih seznamov in enostavno izbiro.

Velika prednost spletne ankete je možnost sprotnega preverjanja skladnosti odgovorov in pravilnosti vnosa. Ker izloča vpliv anketarja, je zelo primerna za obravnavo občutljivih tem; v individualnih in skupinskih intervjujih pa tudi v testni fazi anketiranja se je pogosto pokazalo, da so vprašanja v zvezi s financiranjem in načrtovanjem družine in kariere zelo občutljive narave.

Podrobnih metodoloških izhodišč v zvezi z oblikovanjem merskih lestvic ter pristopom k analizi anketnih podatkov v tem poročilu ne navajamo; so pa podrobno predstavljena v Ograjenšek (2007a, 2007 b in 2007c).

3.6.3.2 Predstavitev spletnega vprašalnika

S pomočjo rezultatov, ki smo jih dobili v preliminarno (pred pripravo vmesnega poročila raziskovalnega projekta) izvedenih poglobljenih intervjujih, ter s pomočjo drugih virov, ki analizirajo teoretično in empirično področje kompetenc, smo oblikovali anketni vprašalnik za spletno anketiranje.

Vprašalnik (Priloga III.3) sestavljajo naslednji vsebinski sklopi (ki si v samem vprašalniku ne sledijo nujno v spodaj navedenem vrstnem redu):

- splošni podatki o podjetju (matična številka, panoga, prihodki v letu 2011, regija);
- podatki o zaposlenih v podjetju (podatki o redno zaposlenih, zaposlenih za določen čas, študentsko delo, pogodbe o delu, podatki o izobrazbeni strukturi);
- značilnosti (narava) dela v podjetju;
- dejavniki, ki so pomembni pri načrtovanju potreb po kadrih,
- načini, s katerimi prilagajajo dejansko stanje želenemu stanju,
- ocena nabora ključnih kompetenc pri vodstvenem kadru (vrhnji in srednji management) danes;
- ocena nabora ključnih kompetenc pri vodstvenem kadru (vrhnji in srednji management) čez 1 in čez 5 let;
- problemi pri iskanju kadrov;
- zeleni poklici.

Za omejitev raziskave na večšine in kompetence srednjega in vrhnjega managementa smo se odločili zato, da zajamemo čim bolj heterogene poklicne skupine, hkrati pa zmanjšamo variabilnost zbranih podatkov po dimenziji »odgovornost za poslovanje«.

3.6.3.3 Proces anketiranja

Vprašalnik smo razposlali v 1.200 slovenskih podjetij. Po prvem zelo slabem odzivu smo 2 tedna intenzivno kontaktirali podjetja še po telefonu in jih prosili za sodelovanje, a je bil izplen vseeno zelo slab. Z izpolnjevanjem anketnega vprašalnika je pričelo 171 respondentov od 1.200 respondentov. Stopnja neodgovora je torej izjemno visoka. Enako velja za neodgovor spremenljivke, saj je od 171 respondentov

na vsa anketna vprašanja odgovorila zgolj slaba polovica. Respondenti so nam zelo slabo odgovarjali predvsem na vprašanja, povezana z značilnostmi podjetja in panoge, v kateri podjetje posluje – gre za ključne spremenljivke, ki smo jih v okviru inferenčne analize želeli uporabiti v procesu segmentiranja.

3.6.4 Pregled rezultatov spletnega anketiranja

Kljub vsem navedenim omejitvam raziskave smo uspeli zbrati nekaj zanimivih in pomembnih rezultatov, ki jih v štirih vsebinskih sklopih povzemamo v nadaljevanju:

- stanje v slovenskih podjetjih na področju upravljanja s človeškimi viri in analizo kompetenc danes
- načrtovanje za prihodnost
- vloga zelenih poklicev
- segmentacija glede na ključne značilnosti podjetij

V nadaljevanju posebej prikazujemo vsak posamičen sklop.

3.6.4.1 Upravljanje s človeškimi viri v slovenskih podjetjih

Slovenska podjetja se zagotovo precej razlikujejo po načinih, kako upravljajo s človeškimi viri in posledično tudi v tem, kako planirajo za prihodnost in seveda, ali se ozirajo predvsem na poklic ali pa morda iščejo predvsem specifične veščine.

Na začetku je smiselno najprej podati stanje na področju človeškega kapitala v analiziranih podjetjih v tem trenutku. Zanimali sta nas predvsem število in izobrazbena struktura zaposlenih (Tabela III.20).

Tabela III.20: Število zaposlenih v preučevanih podjetjih na dan 31.12.2011

Kategorija	Število na dan 31.12.2011	Struktura v %
Skupno število zaposlenih	587,8	100
Redno zaposlenih za nedoločen čas	444,5	75,6
V neposredni proizvodnji	369,4	62,8
V raziskovalno-razvojni dejavnosti	50,2	8,5
Režijskih delavcev	105,2	17,9
Vodstvenih delavcev (srednji in višji management)	29,3	5,0
Redno zaposlenih za določen čas	55,2	9,4
V neposredni proizvodnji	49,8	8,5
V raziskovalno-razvojni dejavnosti	0,9	0,2
Režijskih delavcev	9,9	1,7
Vodstvenih delavcev (srednji in višji management)	2,0	0,3
Število oseb, ki so delale preko pogodb o delu	10,4	1,8
Število oseb, ki so delale preko napotnice študentskega servisa	49,2	8,4

Vir: Spletna anketa, 2012.

Najprej je potrebno opozoriti na dejstvo, da je bil odgovor podjetij na vprašanje o številu zaposlenih zelo slab. Dobili smo le 40 odgovorov. Kot lahko vidimo, so imela analizirana podjetja v povprečju konec leta 2011 588 zaposlenih, kar pomeni, da so v raziskavi prevladovala večja podjetja. Podjetja so večino delavcev zaposlovala za nedoločen čas, in sicer več kot 75%. Od zaposlenih za nedoločen čas jih je 62,8% delalo v proizvodnji, skoraj 23% pa je bilo skupaj režijskih in vodstvenih delavcev. Delavci, ki so delali za določen čas, so bili v manjšini: predstavljali so 9,4% vseh zaposlenih, kar je le eno odstotno točko več kot študentov. Večina delavcev v proizvodnji je bilo zaposlenih za določen delovni čas – gre za obliko zaposlovanja, ki podjetju omogoča fleksibilnost v proizvodnji, zato so jo sistematično izrabljala.

Z vidika analize planiranja za prihodnost bi bila seveda zelo zanimiva analiza glede na velikost podjetij. Pričakovati je namreč mogoče, da imajo večja podjetja bolj organizirano kadrovsko funkcijo in zato tudi več planirajo. Tabela III.21 prikazuje razdelitev podjetij po velikosti glede na standardno uporabljeno razmejitev med malimi, srednjimi in velikimi podjetji. Kot lahko vidimo, so v vzorcu predstavljala velik

delež večja podjetja (67,5% nad 250 zaposlenih). O dejanski strukturi vzorca zaradi velike stopnje neodgovora na to vprašanje in na vprašanje o matični številki podjetja, ki bi nam omogočila povezavo z bazo AJPes in pridobitev podatkov o številu zaposlenih, žal ne moremo povedati ničesar oprijemljivega.

Tabela III.21: Velikostna struktura podjetij*

Velikost podjetja	N	Odstotek
0-49	5	12,5%
50-249	8	20,0%
250-499	10	25,0%
500-999	12	30,0%
1000+	5	12,5%

*Prikazani so rezultati samo za podjetja, ki so podala odgovor na vprašanje o številu zaposlenih.

Vir: Spletna anketa, 2012.

V nadaljevanju (Tabela III.22) podajamo še podatke o izobrazbeni strukturi zaposlenih. Na vprašanje je odgovorilo le 34 podjetij. Rezultati kažejo, da so prevladovali zaposleni s poklicno šolo (IV. stopnja) ter srednjo šolo (V. stopnja), ki so skupaj predstavljali skoraj polovico zaposlenih. Sledili so tisti z osnovno šolo ali manj, šele nato pa tisti z univerzitetno izobrazbo. Zaradi zelo slabe odzivnosti na to vprašanje delitev vzorca glede na velikost podjetja ni smiselna, zato izobrazbene strukture po velikosti podjetij ne podajamo.

Tabela III.22: Povprečno število ter odstotek zaposlenih v analiziranih podjetjih dne 31.12.2011 glede na izobrazbeno strukturo

Kategorija	Število	Odstotek
Osnovna šola ali manj (I. in II.)	82,45	15,0
Krajše izobraževanje - USO (III.)	59,73	10,8
Poklicna šola (IV.)	143,18	26,0
Srednja šola (V.)	137,85	25,0
Višja šola (I. stopnja) (VI.)	30,47	5,5
Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII./1)	73,94	13,4
Specializacija ali magisterij (VII./2)	15,39	2,8
Doktorat znanosti (VIII.)	7,53	1,4

*Prikazani so rezultati samo za podjetja, ki so podala odgovor na vprašanje o izobrazbeni strukturi zaposlenih, to je 34 podjetij od 171.

Vir: Spletna anketa, 2012.

Podjetja smo vprašali tudi, katere poklice zaposlujejo, pri čemer smo se oprli na glavne poklicne skupine. Prikazujemo le odgovore, ki jih je navedlo vsaj 5 odstotkov podjetij. Kot kaže Tabela III.23, prevladujejo poklici iz širše skupine Ekonomija, organizacija in sorodni, pogosti pa so tudi poklici iz skupine Kovinarstvo in strojništvo ter Elektrotehnika.

Tabela III.23: Najpogostejši odgovori na vprašanje, katere poklice podjetje zaposluje danes*

Poklic (širša poklicna skupina)	Število podjetij, ki zaposluje dani poklic	Odstotek podjetij, ki zaposluje dani poklic
Ekonomisti in sorodni (Ekonomija, organizacija in administracija)	38	22,2
Elektrikarji (Elektrotehnika)	33	19,3
Mehaniki in strojniki (Kovinarstvo in strojništvo)	33	19,3
Računalničarji (Elektrotehnika)	30	17,5
Administratorji in sorodni (Ekonomija, organizacija in administracija)	29	17,0
Obdelovalci kovin (Kovinarstvo in strojništvo)	26	15,2
Organizatorji in sorodni (Ekonomija, organizacija in administracija)	24	14,0
Monterji in inštalaterji (Kovinarstvo in strojništvo)	24	14,0
Pravniki (Ekonomija, organizacija in administracija)	22	12,9
Poklici za prenos informacij (elektrotehnika)	18	10,5
Kemiki (Kemija in nekovine)	16	9,4
Družboslovci (Izobraževanje in znanost)	12	7,0
Naravoslovci (Izobraževanje in znanost)	11	6,4
Gradbeniki	10	5,8

*Skupno število podjetij, ki je odgovorilo na to vprašanje, je 171.

Vir: Spletna anketa, 2012.

Podjetja smo vprašali tudi, kako prilagajajo dejansko stanja na področju zaposlitvene strukture in znanja ter veščin zaposlenih dejanskim potrebam v podjetju (Tabela III.24).

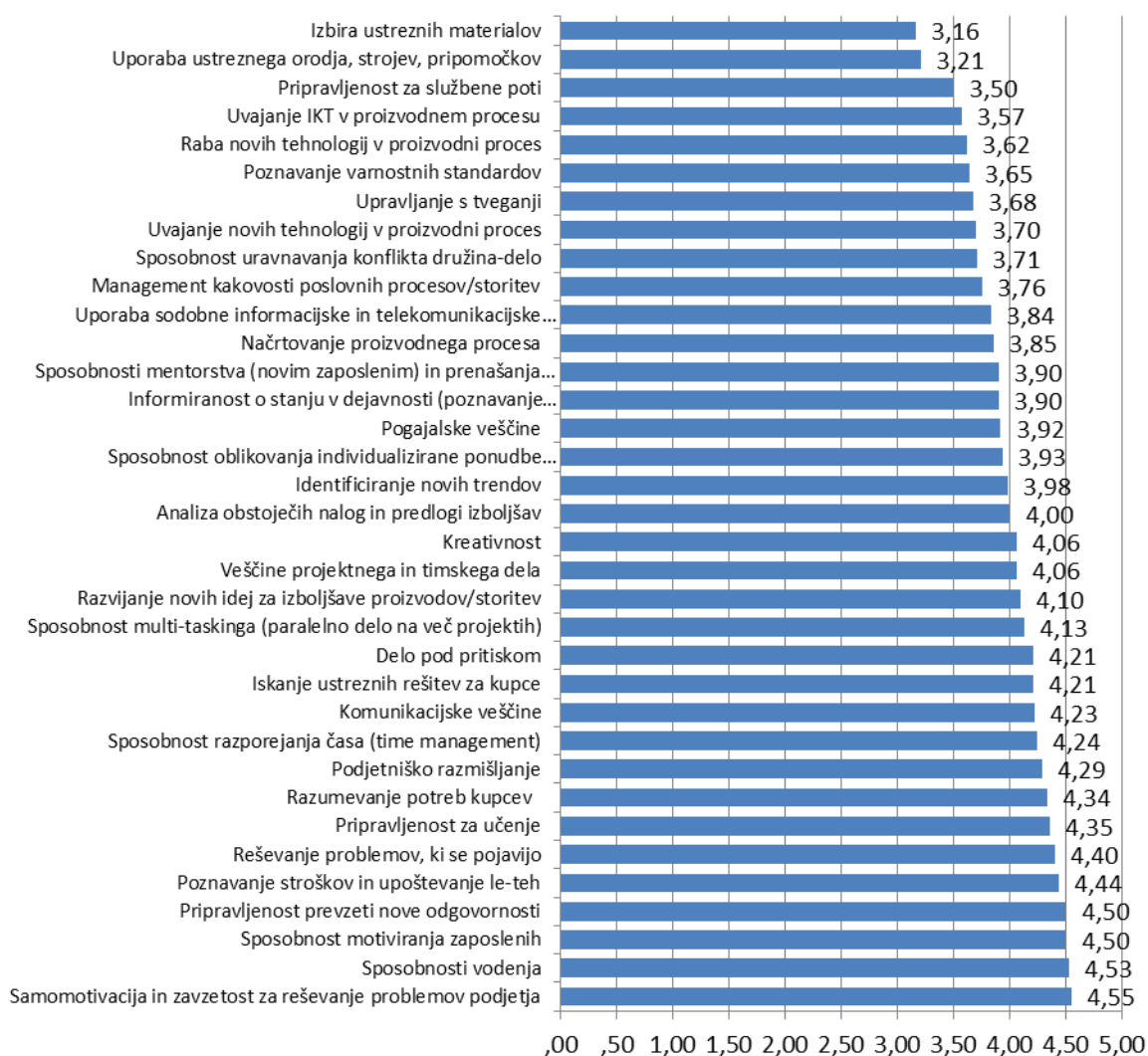
Tabela III.24: Katere načine ste v preteklih petih letih uporabili pri izvajanju procesa prilagoditve, ko ste ugotovili, da struktura zaposlenih glede na potrebne veščine in kompetence ne ustreza več potrebam vašega podjetja?

Metoda	Odstotek podjetij
Interno izobraževanje	95,5
Zaposlovanje delavcev z ustreznimi znanji, veščinami, kompetencami	97,0
Spodbujanje nadaljnega poklicnega usposabljanja	80,0
Možnost pripravništva	72,3
Odpuščanje neustreznih kadrov	57,6

Vir: Spletna anketa, 2012.

Večina podjetij uporablja interno izobraževanje ter zaposlovanje, sledi spodbujanje usposabljanja, kot zadnjo, najmanj popularno, pa navajajo odpuščanje. Podjetja pa so sama navedla še dodatne načine: eksterno izobraževanje, notranja mobilnost, študentska praksa z namenom prihodnje zaposlitve, program 'zadržanja', seminarji.

Slika III.8: Ocenite na lestvici 1-5 katere izmed naštetih veščin so po vašem mnenju ključne pri kadrih na vodstvenih položajih (srednji in vrhnji management) v vašem podjetju?



Vir: Spletna anketa, 2012.

Kot je razvidno iz Slike III.8, smo preverili, katere so tiste veščine oziroma kompetence, ki jih podjetja izpostavljajo kot ključne v tem trenutku. Na vprašanje je odgovorilo 62 podjetij. Zaradi panožne heterogenosti analiziranih podjetij smo

podjetja zaprosili, da ocenijo, katere od naštetih kompetenc so ključne v njihovem podjetju za srednji in vrhni management. Velika panožna različnost bi namreč zahtevala izjemno dolg nabor kompetenc, če bi želeli zajeti tudi proizvodne delavce. Tri najbolj pomembne veščine so samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov, sposobnost vodenja in sposobnost motiviranja zaposlenih.

Podjetja smo vprašali tudi, ali imajo trenutno težave z iskanjem ustreznih kadrov. Kot je razvidno iz Tabele III.25, 54 podjetij, kar je slabih 40 odstotkov, poroča o težavah pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami. Kot glavne razloge (ocena na lestvici 1-5) pa navajajo neustrezen izobraževalni sistem ter počasno prilagajanje formalnega izobraževalnega sistema aktualnim potrebam trga dela. Ta dva odgovora jasno nakazujeta na pomen planiranja po potrebah v prihodnosti na nacionalni ravni (ukrepi ustreznih ministrstev) ter na potrebnost ustreznega prilagajanja sedanjega izobraževalnega sistema predvidenim bodočim potrebam.

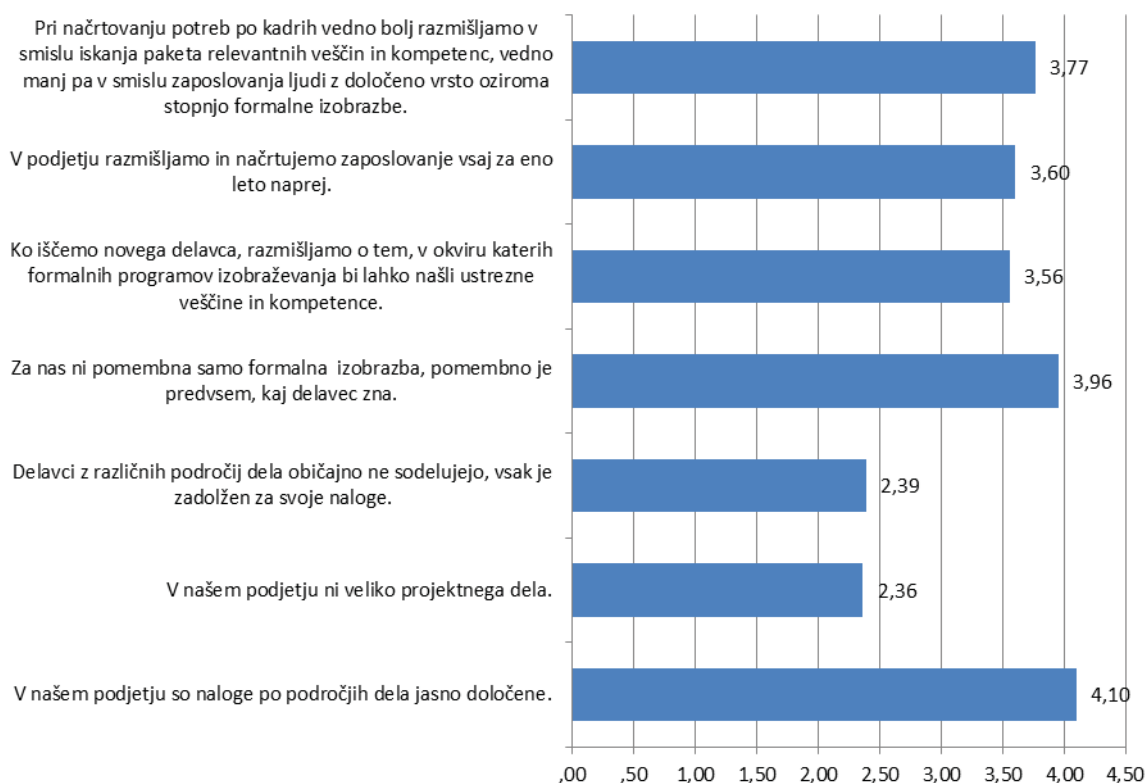
Tabela III.25: Težave z iskanjem ustreznih kadrov

	Število podjetij	Odstotek / povprečna ocena
Ali se trenutno soočate s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami oziroma kompetencami ?	54	38,90
<i>Če da, kako pomembni so po vašem mnenju zanje naslednji razlogi? (Ocena razloga na lestvici 1-5, podana povprečna vrednost odgovorov)</i>		
Neustrezen izobraževalni sistem	20	4,40
Pomanjkanje ažurnega prilagajanja sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela	20	4,70
Premalo usposabljanja ob delu	20	4,00
Premajhna motivacija zaposlenih	19	3,68
Premalo kroženja zaposlenih	20	3,95

Vir: Spletna anketa, 2012.

Iz preverjanja strinjanja s trditvami, navedenimi v Sliki III.9 na naslednji strani, je med drugim razvidno, da podjetja pri načrtovanju potreb po kadrih vedno bolj razmišljajo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, vedno manj pa v smislu zaposlovanja ljudi z določeno vrsto oziroma stopnjo formalne izobrazbe.

Slika III.9: (Ne)strinjanje respondentov s podanimi trditvami (n=69)



Vir: Spletna anketa, 2012.

Respondenti so svoje (ne)strinjanje izrazili na lestvici od 1 – sploh se ne strinjam do 5 – popolnoma se strinjam. Kot je razvidno iz zadnje vrstice v Sliki III.9, se skoraj 60 % respondentov strinja oziroma popolnoma strinja s tem, da je opredelitev poklica s stopnjo formalne izobrazbe v 21. stoletju preživet način razmišljanja.

3.6.4.2 Načrtovanje za prihodnost

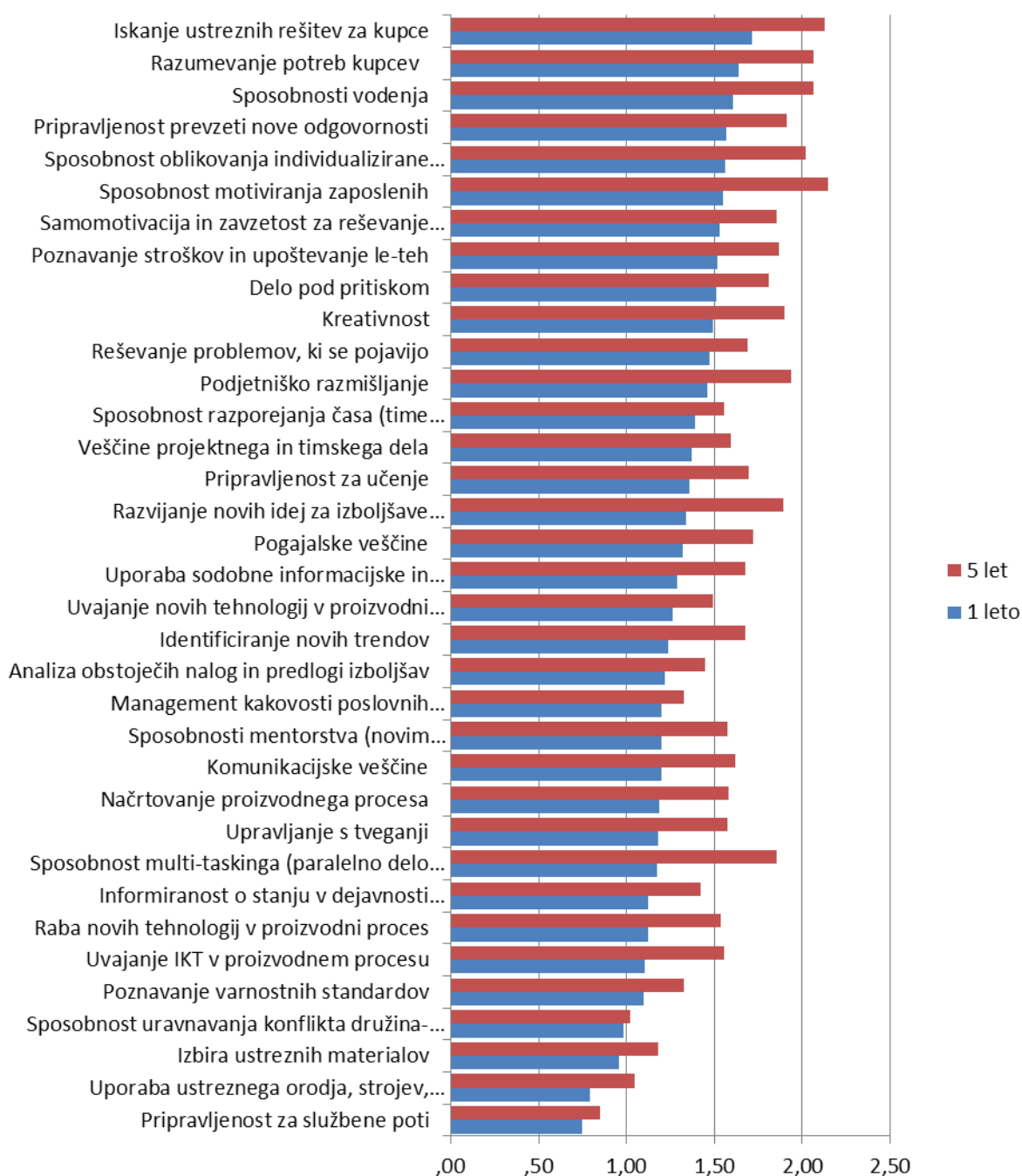
Analiza potreb po veščinah in kompetencah je pomembna predvsem z vidika načrtovanja prihodnjega zaposlovanja ter procesov izobraževanja kadrov. Zato je nujno, da podjetja ocenjujejo, katere kompetence bodo v prihodnosti bolj in katere manj pomembne.

Ko smo analizirali, katere veščine, kompetence bi bile v prihodnosti pomembne, smo podjetjem ponudili isti nabor, kot smo jim ga ponudili za oceno pomena kompetenc v tem trenutku. Vendar pa smo jih zaprosili, da naj na lestvici od (-3) do (3) ocenijo, ali se bo pomen veščine zelo zmanjšal (-3) ali zelo povečal (3) ali pa morda ostal nespremenjen (0).

Kot kaže Slika III.10 na naslednji strani, v nasprotju z oceno sedanjega stanja podjetja pričakujejo, da se bo v roku enega leta najbolj povečal pomen sposobnosti iskanja ustreznih rešitev za kupca, sledi razumevanje novih potreb kupca ter sposobnosti vodenja.

V roku petih let pa naj bi se najbolj povečal pomen sposobnosti motiviranja, iskanja ustreznih rešitev za kupce, razumevanje potreb kupcev ter tudi sposobnosti vodenja.

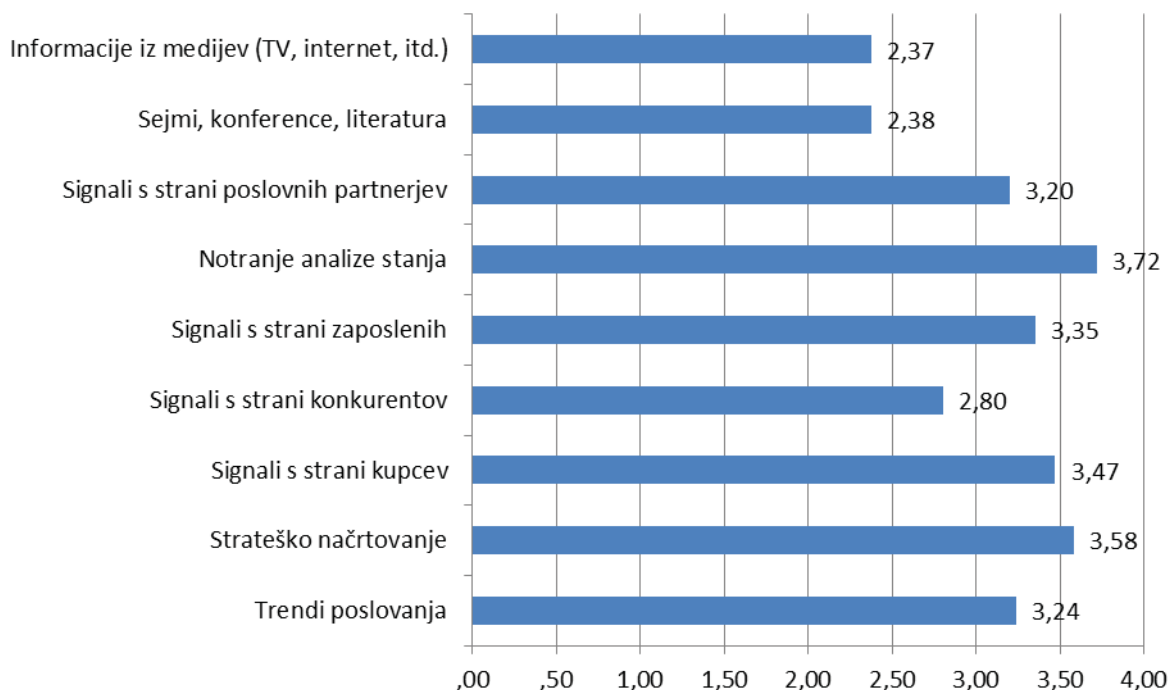
Slika III.10: Odgovori na vprašanji: Kako pomembne bodo po vašem mnenju v nadaljevanju navedene veščine oziroma kompetence pri kadrih na vodstvenih položajih (srednji in vrhnji management) v vašem podjetju v roku enega leta oziroma v roku petih let? Ocena na lestvici (-3,3), podana povprečna vrednost odgovora.



Vir: Spletna anketa, 2012.

Podjetja smo zaprosili tudi, da ocenijo, kako pomembni so pri načrtovanju bodočih potreb po kadrih različni dejavniki. Dejavnike so ocenili na lestvici 1-5, Slika III.11 prikazuje povprečno vrednost odgovora.

Slika III.11: Pomen dejavnikov pri načrtovanju bodočih potreb po kadrih (n=67)



Vir: Spletna anketa, 2012.

Pri načrtovanju bodočih potreb po kadrih so torej najbolj pomembne notranje analize stanja, strateško načrtovanje ter signali s strani kupcev. Dodatno so respondenti med pomembnimi dejavniki navajali še pričakovano zaposlitev štipendistov, pričakovani razvoj tehnologije (proizvodne in informacijske), ter pomanjkanje relevantnih kompetenc pri obstoječem kadru.

3.6.4.3 Zelene zaposlitve

Na dejstvo, da ekstenzivni model rasti, ki je zaznamoval obdobje po drug svetovni vojni in je za številne države v razvoju značilen tudi danes, dolgoročno ne bo vzdržen, je opozorila že knjiga Meje rasti (1972).

Brundtlandovo poročilo (1987) pa je kot prvo sistematično opredelilo trajnostni razvoj (angl. *sustainable development*) kot razvoj, ki omogoča zadovoljevanje potreb tekoči generaciji ne da bi omejili zadovoljevanje potreb pri generacijah, ki prihajajo. Trajnosten razvoj omogoča doseganje treh ciljev (Brundtlandovo poročilo, 1987):

1. Ekonomski razvoj: trajnostni razvoj namreč ne izključuje gospodarske rasti,
2. Družbeni razvoj, kjer v osrperdje prihajajo družbena kohezija, mir, medgeneracijski odnosi, itd.
3. Varovanje okolja.

V kontekstu doseganja ciljev trajnostnega razvoja se pojavi tudi izraz zelena zaposlitev (angl. *green job*). Zelene zaposlitve ameriški *Bureau of Labour Statistics* (2012, <http://www.bls.gov/green/#definition>) opredeli kot:

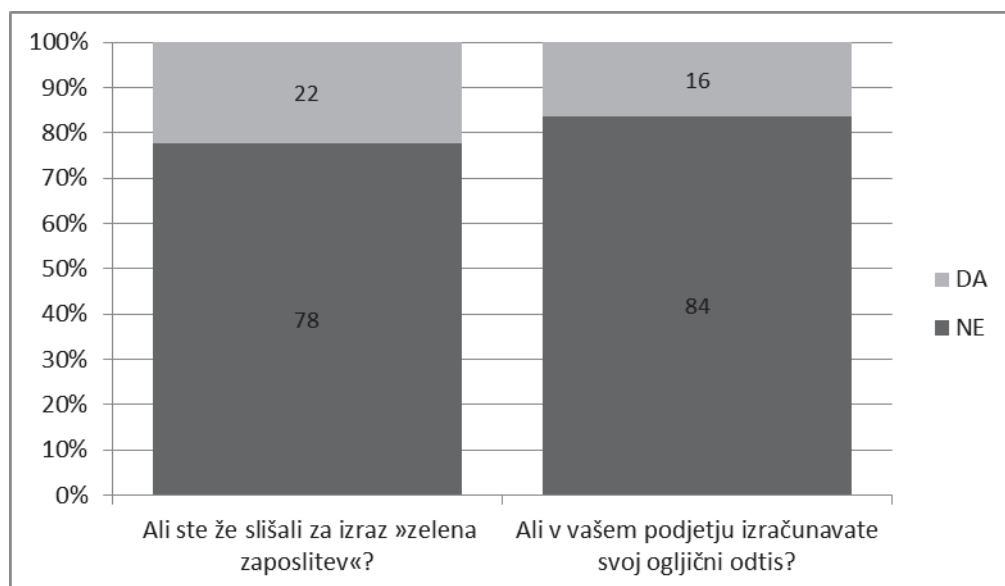
- Zaposlitve, ki proizvajajo proizvode in storitve, ki koristijo okolju ali pa ohranjajo okolje. Te pa so: obnovljiva energija, energetska učinkovitost, zmanjšanje onesnaženja, zmanjšanje izpustov, recikliranje. Poleg tega pa še zaposlitve, ki sodijo k ohranjanju okolja, kamor pa sodijo: organsko kmetijstvo, trajnostno gozdarstvo, upravljanje z okoljem, varovanje narave. Sem sodijo na primer tudi vsi poklici, ki povečujejo osveščanje o pomenu ohranjanja okolja.
- Zaposlitve, pri katerih zadolžitve delavcev ali uporabljena tehnologija pripomorejo k temu, da so proizvodni procesi bolj prijazni okolju in trošijo manj resursov. Te pa ponovno lahko razdelimo v več kategorij, kamor sodi tehnologija, ki uporablja obnovljive vire energije, tehnologija, ki povečuje energetska učinkovitost, povečuje učinkovitost rabe virov in povečuje osveščenost o pomenu ohranjanja okolja.

V anketnem vprašalniku smo se na podlagi ugotovitev iz intervjujev o neprisotnosti termina 'zelena zaposlitev' v slovenski poslovni praksi odločili, da ne bomo spraševali po posameznih vrstah zelenih zaposlitev, pač pa predvsem o tem, ali ta izraz zaposleni v podjetjih sploh poznajo ter o splošni vlogi odgovornosti do okolja v podjetju. Ker je to področje v Sloveniji še v povojih, podrobna analiza ne bi dala dobrih rezultatov, sploh v manjših podjetjih, kjer je verjetnost, da odpirajo 'zelena'

delovna mesta ali da se sploh družbeno odgovorno obnašajo, še bistveno manjša kot v srednje velikih in velikih podjetjih.

Podjetja smo zato najprej vprašali, ali sploh poznajo izraz zelena zaposlitev. Dobili smo le 49 odgovorov, pri čemer kar 78% anketiranih tega izraza ni poznalo. Da bi ocenili, ali se v podjetjih bolj poglobljeno ukvarjajo s problemom varovanja okolja, smo jih vprašali tudi, če izračunavajo svoj ogljični odtis. Večina (84%) podjetij ogljičnega odtisa ne izračunava (glej Sliko III.12).

Slika III.12: Odgovori na vprašanje o poznavanju izraza zelena zaposlitev ter o tem, ali podjetje izračunava svoj ogljični odtis



Vir: Spletna anketa, 2012.

Podjetja, ki izračunavajo svoj ogljični odtis (takih je bilo samo 8), smo prosili tudi za informacijo o tem, katera poklicna skupina (ime) je v podjetju odgovorna za izračun ogljičnega odtisa, katero delovno mesto ima to v opisu nalog, pa nismo prejeli na nobeno od navedenih vprašanj niti enega odgovora.

Dodatno smo prosili še za informacijo, kakšno raven izobrazbe ima oseba, ki ta odtis izračunava. Dobili smo 6 odgovorov. V enem primeru je bil naveden doktorat znanosti, v enem magisterij, v štirih pa VII. stopnja izobrazbe.

Podjetja smo vprašali tudi, katera od okoljevarstvenih spričeval imajo. Stopnja neodgovora je bila ponovno izjemno visoka, največ odgovorov pa smo prejeli za spričevalo ISO 9001 (n=38). Podjetja so sicer lahko navedla tudi še druga spričevala, in sicer so bili to: HASAP, OHSAS 18001, okoljevarstveno dovoljenje za emisije hrupa SIST EN ISO/IEC 17020:2004 tip C, ECOPROFIT INTERNATIONAL, OVD kot obrat večjega tveganja. Tabela III.26 povzema odgovore.

Tabela III.26: Okoljevarstvena spričevala podjetij*

Vrsta spričevala / dovoljenja	Podjetje ima okoljevarstveno spričevalo oziroma dovoljenje			N*	Podjetje je v procesu pridobivanja okoljevarstvenega spričevala oziroma dovoljenja			N*
	NE	DA	Ni odgovora		NE	DA	Ni odgovora	
IPPC okoljsko dovoljenje	9,4	7,6	83,0	29	7,6	,0	92,4	18
ISO 9000	8,8	4,1	87,1	22	6,4	,0	180,7	13
ISO 9001	3,5	18,7	77,8	38	4,7	1,2	94,2	11
ISO 14000	8,8	5,8	85,4	25	5,8	,0	94,2	10
ISO 14001		5,3	80,1	34	5,3	0	94,7	10
EMAS		8,8	89,5	18	5,8	,6	93,6	9

N* označuje število odgovorov DA ali NE. V ta podatek torej niso zajeti tisti, ki niso podali odgovora.

Vir: Spletna anketa, 2012.

Podjetja smo prosili še za informacijo o tem, katere poklicne skupine, delovna mesta so odgovorna za aktivnosti, povezane z okoljevarstvenimi spričevali. Odgovorov je bilo malo (n=14), med njimi pa izstopajo po pogostosti služba za kakovost, vodstvo, vodja proizvodnje, služba za varovanje zdravja. Med poklici so navedeni kemik, biolog, univerzitetni diplomirani agronom, in inženir.

Za konec smo podjetja prosili, naj nam navedejo, katere poklicne skupine in katera delovna mesta imajo v opisu delovnih nalog omejevanje negativnih vplivov podjetja na okolje. Tabela III.27 povzema te rezultate.

Tabela III.27: Zadolženi za omejevanje negativnih okoljskih vplivov

Katere poklicne skupine imajo v opisu del in nalog omejevanje negativnih okoljskih vplivov vašega podjetja?	Katera delovna mesta imajo v opisu del in nalog omejevanje negativnih okoljskih vplivov vašega podjetja?
- služba zagotavljanja kakovosti služba varstva pri delu - Ekolog, Vodja kakovosti, vodja službe varstva pri delu, vodja tovarne, vodja proizvodnje, direktor podjetja... V podjetju je zagotovno 50 delovnih mest, ki imajo v svojem vpisu tudi skrb za okolje. - EMAS skupina - Nimamo omejitev. - proizvodni poklici, razvojno-tehnološki poklici, predelavci in srednji management - sektor kakovosti - Strojništvo, gradbeništvo proizvodnja ,logistika - Tiskarji - V opisu del in nalog nima nobeno delovno mesto niti nobena poklicna skupina te omejitve, omejitve oz. negativni dejavniki, ki vplivajo na zdravje so opredeljeni v oceni tveganja, negativni vplivi na okolje pa v povezavi z delovnimi mesti oz. poklicnimi skupinami niso nikjer opredeljeni. - V podjetju imamo na vseh delovnih mestih v opisu delovnih mest odgovornost in pristojnost za varnost in zdravje pri delu ter varovanje okolja, kar praktično vključuje vse poklicne skupine zaposlenih. - večina - VSI - zidarji	- direktor tiskarne vodja proizvodnje vodja vzdrževanja - direktor, vodja vzdrževanja, - gradbeni delavec (NK,PK,VKV) - ing varstva pri delu, strokovni sodelavec za področje kakovosti in okolja, vodja proizvodnje, vodja tehničnih služb, vodja vzdrževanja, direktor logistike direktorica sektorja za kakovost in okolje, svetovalka predsednice uprave - ing. varilnih procesov varnostni ing. strojni ing. - kemijski delavec, polnilec kemikalij, procesničar, vodja izmene, tehnolog, razvojni inženir, poslovodja, obratovodja, - ključavničar, operater na liniji, viličarist, razvojni inženir, monter na montaži, vodja gradbišča, - Nimamo omejitev. - projektant RO - skrbnik okolja - Strokovni sodelavec za ekologijo, Procesni tehnolog I, Procesni tehnolog II. - V opisu del in nalog nima nobeno delovno mesto niti nobena poklicna skupina te omejitve, omejitve oz. negativni dejavniki, ki vplivajo na zdravje so opredeljeni v oceni tveganja, negativni vplivi na okolje pa v povezavi z delovnimi mesti oz. poklicnimi skupinami niso nikjer opredeljeni. - V podjetju imamo na vseh delovnih mestih v opisu delovnih mest odgovornost in pristojnost za varnost in zdravje pri delu ter varovanje okolja.

Vir: Spletna anketa, 2012.

3.6.4.4 Povzetek raziskovalnih spoznanj iz spletne ankete

Anketa, ki smo jo izvedli med 1.200 slovenskimi podjetji, žal ni dala najboljših rezultatov. Odzivnost podjetij je bila kljub dodatnemu telefonskemu stiku zelo slaba, saj se je odzvalo le 171 podjetij, pri čemer pa je v celoti anketo izpolnila le približno tretjina teh. Razlogov je bilo zagotovo več, med njimi tudi gospodarska kriza ter

pomanjkanje časa za tovrstno sodelovanje, zagotovo pa tudi dolžina vprašalnika, ki je za izpolnjevanje zahteval približno 20-25 minut časa.

V vzorcu so prevladovala velika podjetja. Od tistih, ki so podala odgovor na vprašanje o številu zaposlenih, je bilo kar dve tretjini takšnih z več kot 250 zaposlenimi.

Večina zaposlenih v analiziranih podjetjih dela za nedoločen čas, tisti za določen čas so zaposleni predvsem v proizvodnji, kar pomeni, da je ta oblika zaposlovanja tista, ki omogoča podjetju fleksibilnost v proizvodnji in jo podjetja tudi izrabljajo. Med poklici prevladujejo tisti iz širše skupine Ekonomija, organizacija in sorodni; pogosti pa so tudi poklici iz skupine Kovinarstvo in strojništvo ter Elektrotehnika.

Slabih 40 odstotkov podjetij poroča o težavah pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami. Kot glavne razloge navajajo neustrezen izobraževalni sistem (kar je potrdila tudi diskusija v okviru okrogle mize) ter počasno prilagajanje sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela. To pa jasno kaže na pomen planiranja po potrebah v prihodnosti na nacionalni ravni (ukrepi ustreznih ministrstev) ter s tem ustrezno prilagajanje sedanjega izobraževalnega sistema predvidenim bodočim potrebam. Podjetja sicer pri prilagajanju dejanskega stanja veščin ugotovljenim potrebam po veščinah uporabljajo predvsem interno izobraževanje ter zaposlovanje, sledi spodbujanje usposabljanja, kot zadnjo, najmanj popularno, pa navajajo odpuščanje.

Podjetja smo vprašali tudi za mnenje o tem, kako pomembne so posamezne kompetence. Zaradi panožne heterogenosti analiziranih podjetij smo podjetja zaprosili, da ocenijo, katere od naštetih kompetenc so ključne v njihovem podjetju za srednji in vrhnji management. Najbolj izstopajo samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov, sposobnost vodenja in sposobnost motiviranja zaposlenih. V roku enega leta se bo najbolj povečal pomen sposobnosti iskanja ustreznih rešitev za kupca, sledi razumevanje novih potreb kupca ter sposobnosti vodenja. V roku petih let pa naj bi se najbolj povečal pomen sposobnosti motiviranja, iskanja ustreznih rešitev za kupce, razumevanje potreb kupcev ter tudi sposobnosti vodenja.

Na področju okoljskega varovanja je stanje v Sloveniji še precej nejasno. Številna podjetja sicer poročajo o tem, da imajo določene okoljske certifikate ali pa so v procesu pridobivanja. Redka podjetja pa izračunavajo svoje ogljične odtise, praktično v nobenem pa ni sistemiziranih t.i. zelenih zaposlitev.

3.7 Povzetek rezultatov spremljanja in predvidevanja potreb po kompetencah v slovenskih podjetjih

Temeljne sklepe kvalitativne raziskave, oblikovane v raziskovalnem procesu, je mogoče povzeti v naslednjih točkah:

1. Na slovenskem trgu dela je – tako kot tudi na trgu EU – strukturna brezposelnost eden temeljnih izzivov za odločevalce. Gre za posledico neskladja med znanji in kompetencami iskalcev zaposlitev ter potreb po znanju in kompetencah delodajalcev.
2. Da bi znanje in kompetence na trgu ustrezale potrebam gospodarstva, mora država v sodelovanju z gospodarstvom pričeti ustrezno prilagajati svoje sisteme izobraževanja in usposabljanja.
3. Zakonodajna zahteva po vezavi delovnega mesta na formalno pridobljeno stopnjo izobrazbe je v 21. stoletju anahronizem, ki bi ga bilo potrebno odpraviti.
4. Aktivnosti slovenskih podjetij na področju spremljanja in načrtovanja kompetenc so omejena zgolj na peščico velikih uspešnih poslovnih sistemov. V vseh podjetjih, ki smo jih preučevali s pomočjo poglobljenih intervjujev, so s pojmom kompetence seznanjeni, vendar ga ne uporabljajo: govorijo o znanju in veščinah in na njihovi osnovi opredeljujejo posamična delovna mesta (pri nekaterih so večje potrebe po znanju, pri drugih po veščinah – vse je odvisno od opisa del in nalog).

5. V preučevanih velikih podjetjih najdemo med viri za spremljanje in napovedovanje potreb po kompetencah naslednje: (a) letne ocenjevalne razgovore; (b) tekoče in letne pobude posameznih področnih ali funkcijskih vodij za izvajanje neformalnih izobraževanj (vodje opredelijo, katera delovna mesta potrebujejo katere vsebine) ter (c) letni nabor razvojnih prioritet organizacije. Na tej osnovi pripravljajo podjetja tako letne kot tudi strateške načrte, pri čemer velja izpostaviti dejstvo, da je planski horizont za strateško načrtovanje v večini podjetij le dvo- ali trileten, saj v sedanjih negotovih ekonomskih razmerah načrtovanje za daljše obdobje zaradi neobvladljivosti parametrov načrtovanja ni smiselno.
6. V preučevanih srednje velikih podjetjih so letni ocenjevalni razgovori ter letno kadrovske načrtovanje pomembna tema in formalizirani, medtem ko je v majhnih podjetjih t.i. fleksibilno prilagajanje potrebam lahko tudi mesečno, letni ocenjevalni razgovori pa so, če sploh potekajo, neformalni.
7. V zvezi z motiviranjem zaposlenih za pridobivanje in razvijanje kompetenc imajo veliki poslovni sistemi bistveno drugačne (finančne) možnosti za motiviranje (pa tudi izobraževanje) svojih zaposlenih. So pa v primerjavi z majhnimi in tudi srednje velikimi sistemi bistveno manj fleksibilni; skrbno letno načrtovanje na področju kadrovanja pogosto namreč lahko deluje kot omejitev (npr. ker ni bila predvidena zaposlitev kadra z določenimi kompetencami je v danem letu to zaposlitev nemogoče izpeljati; potreba se je pokazala prepozno) ali pa vodi v ustvarjanje kadrovskih presežkov (ker so posamezni vodje zaradi rigidnosti sistema izkazali večje kot so realne kadrovske potrebe).
8. Neposrednih aktivnosti slovenskih podjetij na področju sistematičnega uvajanja zelenih poklicev oziroma zelenih zaposlitev zaenkrat ni mogoče zaznati niti v največjih in najbolj uspešnih slovenskih podjetjih. To nam potrjujejo tako rezultati individualnih globinskih intervjujev, fokusne skupine kot tudi spletnega anketiranja: v nobenem od preučevanih podjetij ne uporabljajo termina »zeleni poklici«, čeprav bi bilo mogoče s pomočjo seznama delovnih mest identificirati tista, ki se nedvomno klasificirajo kot »zelena« (npr. okoljevarstvene službe). Naši

sogovorniki vidijo kot temeljni dejavnik takšnega stanja dejstvo, da zahtevajo »zelene« aktivnosti od podjetij izjemno velike investicije, ki pa jih v sedanjih ekonomskih razmerah podjetja niso voljna oziroma ne morejo zagotavljati. Tudi rezultat spletnega anketiranja je porazen: večina naših sogovornikov oziroma respondentov v spletni anketi še ni slišala za izraz »zelena zaposlitev« oziroma »zeleni poklic«.

9. Kar se identifikacije ključnih veščin prihodnosti tiče, so naši sogovorniki mnenja, da se bo v prihodnosti v Sloveniji še bolj izrazito poglobilo strukturno neskladje med povpraševanjem po kompetencah nekvalificiranih in polkvalificiranih profilov oziroma profilov s poklicno oziroma srednješolsko izobrazbo, ter njihovo ponudbo. Razen seveda, če se zaradi gospodarske krize ne bo zgodil 'veliki pok', ko bodo ljudje z višjo formalno stopnjo izobrazbe pripravljeni na pridobivanje kompetenc in zasedanje delovnih mest, ki so sicer vezana na nižjo formalno stopnjo izobrazbe. Naši sogovorniki si s tem v zvezi zastavljajo naslednji vprašanja: (a) kdo naj bi financiral tovrstne prekvalifikacije in (b) ali se ne bodo posamezniki z višjo formalno stopnjo izobrazbe, ki v domovini ne bodo našli ustreznega delovnega mesta, pričeli razgledovati po alternativah v tujini (pri čemer ne omenjajo samo bega možganov ampak tudi scenarije, po katerih naj bi bili posamezniki v tujini pripravljeni opravljati dela, ki jih v domovini ne bi hoteli, tj. dela, za katera je zahtevana nižja stopnja formalne izobrazbe, kot jo imajo, in so posledično slabše plačana).

4 Priporočila nosilcem ekonomske politike

4.1 Ali je uveljavitev sistema varne prožnosti odgovor na težave slovenskega trga dela?

V Evropi se že vse od uspešnega implementiranja Danskega sistema delovanja trga dela govori o številnih pozitivnih posledicah. Varna fleksibilnost, ki jo poznajo Danci, temelji na štirih stebrih (European Expert Group on Flexicurity, 2007):

1. Preprosto in prilagodljivo sklepanje zanesljivih pogodbenih razmerij
2. Vseživljenjsko učenje
3. Učinkovita aktivna politika trga dela (ALMP – active labour market policy)
4. Modern sistem socialne varnosti

Na podlagi makroekonomskih kazalcev in mikroekonomskega prilagajanja podjetij v času ekonomske krize bi lahko dodali, da varna fleksibilnost temelji na konkurenčnem gospodarstvu, v okviru katerega podjetja ustvarjajo nova delovna mesta na podlagi pričakovanj o rasti trga v prihodnosti. Evropska ekonomska in socialna komisija je že leta 2009 sprožila pomembno vprašanje ali lahko koncept varne fleksibilnosti preživi tudi v času ekonomske recesije oziroma na kakšen način se lahko ljudi zadrži v okviru zaposlitvenih razmerij in obenem ustvarja nove zaposlitvene priložnosti za tiste, ki so izven tega sistema zaposlitev.

Evropsko združenje delavcev v obrti in podjetništvu ponazarja, da koncept prožne varnosti jasno poudarja glavne probleme, s katerimi se danes srečujejo mnoge evropske države v okviru nacionalnega trga dela, vendar sam po sebi ne rešuje ničesar. Nosilci ukrepov ekonomske politike bi morali oblikovati sistem ukrepov, ki bi v celoti podpirali sistem kot pa samo uvesti posamezne (izolirane) ukrepe varne prožnosti, če bi želeli resno pristopiti k reševanju problemov na trgu dela (EurActiv, 2007).

Splošne smernice, po kateri naj bi članice EU oblikovale in uveljavile svoj specifičen sistem varne prožnosti so sledeče (European Commission, 2007):

1. Vključitev štirih komponent, ki so omenjene zgoraj
2. Potrebna je uravnoteženost med pravicami in obveznostmi vseh igralcev na trgu dela (delodajalci, delavci, iskalci zaposlitve, država)
3. Varna fleksibilnost ni en model trga dela ali ena politična strategija: prilagojena mora biti notranji dinamiki in institucijam trga dela vsake posamezne države članice;
4. Cilj varne fleksibilnosti je zmanjševati razlike med insiderji in outsiderji na trgu dela
5. Promovirati je potrebno tako notranjo kot zunanjo fleksibilnost in omogočiti varne prehode med zaposlitvami
6. Varna fleksibilnost mora ponujati enake priložnosti za posebno ranljive skupine, ki vključujejo ženske, imigante, starejše zaposlene, mlade in invalide ter mora nuditi možnosti za kombiniranje dela z družinskim življenjem;
7. Varna fleksibilnost zahteva dobro razvit socialni dialog in zaupanje med socialnimi partnerji;
8. Vpeljava sistema varne fleksibilnosti mora upoštevati proračunske stroške in njihovo vzdržnost.

V času krize je debata o varni prožnosti pogojena z vprašanjem zviševanja povpraševanja po delu s strani podjetij. Zniževanje stroškov, ki naj bi povečalo povpraševanje, je eden od način stimulacije tega povpraševanja. Evropski svet je že leta 2009 predlagal državam članicam sledeče ukrepe:

- ohranjanje zaposlenosti skozi alternative odpuščanja kot so fleksibilne oblike delovnega časa, začasna prilagoditev delovnega časa in ostale oblike notranje fleksibilnosti;
- Ustvarjanje prijaznejšega okolja za podjetnike – zniževanje bremen administriranje, bruto stroškov dela, ipd.
- Izboljšati mere aktivacije skozi sistem aktivne denarne pomoči za tiste, ki jih je kriza prizadela in obenem ohraniti stimulacije za druge, ki se želijo vrniti na trg dela:

- Povečati investicije v človeški kapital na podlagi usposabljanja, novih veščin in izboljšanja ujemanja predvsem za tiste z manj veščinami;
- Nadgraditi učinkovitost javnih zaposlitvenih agencij preko proaktivnega pristopa za izboljšanje prehoda na trg dela, pristopa, ki bo v večji meri temeljil na človeškem dejavniku, zgodnji identifikaciji potrebnih veščin, pomoči pri iskanju zaposlitev, sodelovanje z ostalimi zaposlitvenimi agencijami, socialnimi parterji in ponudniki storitev;
- Izboljšati prost pretok delavcev na enotnem evropskem trgu;
- Vpeljati ustrezne odgovore na spremenjene razmere v okviru pristopa varne fleksibilnosti na podlagi promoviranja prožnejših in varnih prehodov iz nezaposlenosti v zaposlenost in iz ene zaposlitve v drugo ter podpirati zanesljive pogodbene dogovore med delodajalci in delojemalci;
- Integrirati vse nosilce varne prožnosti preko spodbujanja zniževanja segmentacije in zboljšanja delovanja trga dela;
- Izboljšati kvaliteto delovnega življenja (»working life«) in povečati produktivnost.

V primeru upoštevanja naštetih dejstev bo agenda EU za nove veščine in delovna mesta ter 75-odstotno zaposlenost do leta 2020 tudi uresničljiva.

Ko opazujemo in analiziramo ukrepe držav članic EU v času krize vidimo, da v okviru dimenzije fleksibilnosti prevladuje povečevanje fleksibilnosti stroškov dela (subvencioniranje plače in ostalih stroškov dela, ki niso vezani na plače, stroški usposabljanja). Drugi tip ukrepov je povečevanje eksterne fleksibilnosti, v okviru katere prevladujejo ukrepi nadomestne zaposlitve in reintegracije odpuščenih delavcev, pa tudi razni programi pred formalno upokojitvijo. Praktični rezultati kažejo, da je pomoč pri iskanju nadomestne zaposlitve, ki presega klasično svetovanje na Zavodu za zaposlovanje, izjemno učinkovita, vendar draga rešitev. Približno tretjina ukrepov v času krize se nanaša na povečevanje notranje fleksibilnosti v smislu deregulacije delovnega časa in uvedbi računov delovnega časa. Manj kot petina

ukrepov zadeva povečevanje funkcionalne fleksibilnosti (prehod iz enega poklica v drugega). Če pa pogledamo dimenzijo varnosti, pa je bilo večino sprememb na področju varnosti dohodka in zaposlitve.

V Sloveniji je bilo v času krize sprejetih več ukrepov, ki naj bi povečevali predvsem eksterno numerično in stroškovno fleksibilnost, pri usposabljanju in izobraževanju zaposlenih pa tudi za funkcionalno fleksibilnost:

- Zaposli.me
- Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih
- Povračilo prispevkov delodajalca
- Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov

Kljub povečevanju stroškovne fleksibilnosti za določeno skupino iskalcev zaposlitve (absolventi in diplomanti, ki iščejo prvo zaposlitev) pa je stroškovna fleksibilnost za druge kadre ostala nespremenjena. Predvsem je problematična stroškovna neprožnost pri starejših zaposlenih, ki so zaradi obveznih dodatkov za delovno dobo precej dražji od ostalih skupin zaposlenih. Če k temu prištejemo še večjo verjetnost odsotnosti z dela zaradi bolezni in poškodb, ugotovimo, da so iskalci zaposlitve, ki so starejši od 55 let slabo konkurenčni na trgu dela v primerjavi z mlajšimi iskalci zaposlitve. Primer dobre prakse je primer Nizozemske, kjer država prevzame del bremena financiranja stroškov odsotnosti z dela za starejše zaposlene. V primeru Slovenije bi država z namenom pospeševanja zaposlovanja te starostne skupine lahko prevzela tudi del stroškov, povezanih z uvajanjem oziroma nadomestno zaposlitvijo v primeru dolgotrajne odsotnosti z dela zaposlenega, ki spada v kategorijo starejših delavcev. Prav tako je z vidika zmanjševanja razkoraka med produktivnostjo in stroški dela nujno potrebno ukiniti dodatke na delovno dobo in namesto tega uvesti dodatek na stalnost oz. pripadnost delodajalcu.

Z vidika povečevanje funkcionalne fleksibilnosti bi kazalo razmisliti o vpeljavi tako imenovanih mrež kvalifikacij (v angleščini Qualification networks), ki bi nadgradile obstoječe kompetenčne centre. To bi vodilo do pospeševanja sodelovanja med podjetji pri izobraževanju delavcev oziroma pri pridobivanju novih kvalifikacij (kot na primer v Avstriji). Stroške si delijo država in delodajalci. Z vidika povečevanja

notranje numerične fleksibilnosti pa bi ti kompetenčni centri lahko tudi zaposlovali delavce, ki so formalno zaposleni na centru, dejansko pa delo opravljajo v enem od podjetij, ki so člani tega kompetenčnega centra. Slednje poznajo na primer v Nemčiji in Belgiji.

Notranjo fleksibilnost bi povečala tudi vpeljava računov delovnega časa, ki bi znižala pritisk na stroške dela za delodajalce, ko v času presežnega dela plačujejo relativno visoke dodatke za nadurno delo. Tovrstno prakso imajo dovoljeno tako v Nemčiji kot v Belgiji, Litvi, Latviji in Švedski.

4.2 *Reforma sistema odpravnin*

Kot že omenjeno bi stroškovno fleksibilnost lahko povečali z reformo sistema odpravnin. Le-te po svoji definiciji predstavljajo prihodek, ki odpuščenemu delavcu lajšajo breme preživetja do naslednje zaposlitve. Tako skupaj z nadomestilom za čas brezposelnosti predstavljajo enega od stebrov sistema socialne varnosti. Tretji del stebra je odpovedni rok. Glede na mednarodne raziskave (predvsem raziskava Doing Business) ima Slovenija neprimerno visoke stroške odpuščanja (sem štejemo tako odpravnine kot odpovedni rok- tako imenovani »notice period«).

Tabela IV.I: Primerjava odpovednih rokov in velikosti odpravnine (v višini povprečne plače) za izbrane evropske države

Država	Odpovedni rok (po mesecih oz. letih nepretrgane zaposlitve)					Velikost odpravnine (po mesecih oz. letih nepretrgane zaposlitve)				
	po 9 mesecih	po 1 letu	po 5 letih	po 10 letih	po 20 letih	po 9 mesecih	po 1 letu	po 5 letih	po 10 letih	po 20 letih
Avstrija	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Belgija	4,0	5,0	6,0	8,0	16,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bolgarija	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	1,0	4,3	4,3
Ciper	1,0	2,0	7,0	8,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Republika Češka	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0
Danska	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Estonija	2,1	4,3	8,6	12,9	12,9	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Finska	2,0	4,3	8,7	17,3	26,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Francija	4,3	4,3	8,7	8,7	8,7	0,0	0,9	4,3	8,7	23,1
Nemčija	4,0	4,0	8,7	17,3	30,3	0,0	2,2	10,8	21,7	43,3
Grčija	0,0	4,3	13,0	17,3	26,0	0,0	4,3	6,5	13,0	34,7
Madžarska	4,3	4,3	6,4	7,9	12,9	0,0	0,0	8,7	13,0	21,7
Irska	1,0	2,0	4,0	6,0	8,0	0,2	0,7	2,6	5,0	9,8
Italija	6,5	6,5	6,5	8,7	10,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Latvija	4,3	1,0	1,0	1,0	4,3	4,3	4,3	8,7	13,0	17,3
Litva	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	4,3	8,7	17,3	21,7	26,0
Luksemburg	8,7	8,7	17,3	26,0	26,0	0,0	0,0	4,3	8,7	26,0
Nizozemska	4,3	4,3	8,7	13,0	17,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Norveška	4,3	4,3	8,7	13,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Poljska	4,3	4,3	13,0	13,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Portugalska	2,1	4,3	8,6	10,7	10,7	13,0	13,0	21,7	43,3	86,7

Romunija	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Slovaška	8,7	8,7	13,0	13,0	13,0	8,7	8,7	13,0	13,0	13,0
Slovenija	4,3	4,3	6,4	6,4	8,6	0,0	0,9	5,4	10,8	28,9
Španija	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,9	14,3	28,6	52,0
Švedska	4,3	4,3	13,0	26,0	26,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Velika Britanija	1,0	1,0	5,0	10,0	12,0	0,0	0,0	2,7	5,3	10,6

Vir: Doing Business, Svetovna banka, 2012. www.doingbusiness.org

Če Slovenijo primerjamo z ostalimi izbranimi evropskimi državami vidimo, da stroški odpuščanja nastanejo tako na podlagi dobe odpuščanja kot tudi odpravnin. Nekatere države kontinentalne in severne Evrope (kot na primer Avstrija, Finska, Norveška, Švedska, Nizozemska pa tudi Poljska, Ciper in Italija) imajo v okviru delovnopravne zakonodaje predvideno le dobo odpuščanja, medtem ko odpravnin ni. Če si delavec v roku, ki je predviden v dobi odpuščanja, ne uspe najti zaposlitve, za njegovo socialno varnost poskrbi sistem nadomestil za primer nezaposlenosti. Z izjemo Nemčije, ki pa je s povečanjem notranje fleksibilnosti uspešno nadgradila relativno tog sistem zunanje fleksibilnosti, vidimo, da spada Slovenija v skupino držav, ki se v času ekonomske in finančne krize sovpadajo z velikimi težavami (Španija, Portugalska, Grčija, Irska). Čeprav Slovenija ne izstopa po nobenem kazalcu, ki meri velikost odpovednih rokov ali odpravnin, pa je skupek obeh mer za delodajalca nadpovprečno visok. Zatorej je za Slovenijo ključna reforma sistema odpravnin in odpovednih rokov.

Ker ideja o varnosti tistega, ki zaposlitev izgubi, ne dopušča radikalnega znižanja stroškov odpuščanja, predlagamo, da se breme teh stroškov porazdeli med podjetja in državo. S tem bi lahko dosegli več pozitivnih učinkov, ki ji bomo v zaključku projekta še nadalje ovrednotili:

- Podjetja bi lahko ob znižanju stroškov odpuščanja hitreje reagirala na spremembe v ekonomskem okolju. Predvsem je to pomembno za izvoznike, ki tekmujejo na osnovi zniževanja stroškov.
- Delež podjetij, ki končajo v stečaju, bi se zmanjšal.

- Na kratek rok bi se sicer odpuščanje povečalo - bilo bi bolj zvezno in ne stopničasto kot smo mu priča sedaj ob propadih večjih podjetij.
- V daljšem obdobju bi se povečalo zaposlovanje, prav tako bi bilo manj zaposlovanja na črno.
- Podjetja bi del sredstev, ki so jih imela rezervirana za namen odpuščanj, porabila za investicije v fiksni in mehki kapital. Na nek način lahko govorimo o »dovoljeni« subvenciji gospodarstvu.

Natančnih podatkov o stroških odpuščanja ni mogoče pridobiti. Na podlagi podatkov, ki nam jih je posredoval Zavod za zaposlovanje smo izračunali približek teh stroškov. Ker prva in druga alineja 109. člena Zakona o delovnih razmerjih višino odpravnine določa glede na število let zaposlitve pri delodajalcu, smo podatke o delavcih, ki so bili odpuščeni iz poslovnih razlogov, stečaja, smrti delodajalca, likvidacije in ostalih razlogov, razvrstili v tri razrede: prvi razred obsega vse odpuščene delavce, ki so pri delodajalcu bili zaposleni od enega do petih let, v drugi razred smo razvrstili vse tiste, ki so bili zaposleni od 5 do 15 let, tretji razred pa tiste, ki so bili pri zadnjem delodajalcu zaposleni več kot 15 let. V analizo nismo vključili vseh tistih novoprijavljenih na Zavodu za zaposlovanje, ki jim je potekal pogodba o zaposlitvi za določen čas in ostalih, ki niso upravičeni do odpravnine po prvi alineji 109. člena Zakona o delovnih razmerjih. Prav tako smo bili pri analizi omejeni z obdobjem. Natančnejši podatki o delovni dobi pri zadnjem delodajalcu so na voljo šele od leta 2006. Podatke o velikosti priliva med brezposelne, ki so bili upravičeni do odpravnine, prikazuje tabela IV.2.

Tabela IV.2: Število prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje v obdobju 2006-2011, ki so bili odpušeni iz poslovnih razlogov, stečaja, prisilne poravnave, likvidacije podjetja ali drugo, po številu let dela pri delodajalcu

Leto	Več kot eno leto do pet let	Od pet do 15 let	Nad 15 let	Skupaj
2006	3567	3306	14994	21867
2007	3062	2482	11717	17261
2008	3306	2540	11501	17347
2009	6762	5747	28179	40688
2010	5586	4896	27548	38030
2011	5064	4607	20116	29787

Vir: Zavod za zaposlovanje

Na podlagi velikosti priliva in povprečne plače v gospodarstvu v posameznih letih lahko sklepamo, da je bila obremenjenost gospodarstva s stroški odpravnin precejšnja. Najvišja je bila v letih 2009 in 2010. Če primerjamo velikost odpravnin z velikostjo bruto domačega proizvoda, so odpravnine v letu 2006 predstavljale 0,5 odstotka bruto domačega proizvoda, v letu 2009 in 2010 pa kar 1 odstotek BDP. V letu 2011 se je delež odpravnin v BDP znižal na 0,7%.

Tabela IV.3: Povprečna odpravnina na zaposlenega

Povprečna odpravnina na zaposlenega (v EUR, tekoče cene)				Znesek odpravnine (v EUR, tekoče cene)			Skupaj
Leto	več kot eno leto do pet let	od pet do 15 let	nad 15 let	več kot eno leto do pet let	od pet do 15 let	nad 15 let	
2006	727	3.030	10.100	2.593.922	10.017.180	151.439.400	164.050.502
2007	770	3.210	10.700	2.358.965	7.967.220	125.371.900	135.698.085
2008	835	3.478	11.592	2.759.188	8.832.850	133.315.758	144.907.796
2009	863	3.598	11.992	5.838.311	20.674.833	337.913.175	364.426.318
2010	897	3.738	12.458	5.010.642	18.298.800	343.202.167	366.511.609
2011	915	3.813	12.708	4.633.560	17.564.188	255.640.833	277.838.581

Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov Zavoda za zaposlovanje

Ukrep participacije države pri stroških odpuščanja bi tako lahko šel v več smereh:

- Popolno kritje stroškov odpuščanja s strani državnega proračuna
- Porazdelitev stroškov med državo in proračun po polovici
- Delna participacija države pri kritju stroškov odpravnin v višini 20 odstotkov

Posledice finančnih učinkov lahko hitro ovrednotimo. Kot pričakovano bi največji učinek imel predlog popolnega kritja stroškov odpuščanja, kar bi zneslo dobrih 277 mio € na letni osnovi. V primeru, ko bi prišlo do stopnjevanja odpuščanj na raven iz leta 2009 in 2010, bi ti stroški lahko narasli na 366 mio €.

Po drugem scenariju bi bili stroški za državni proračun pol nižji, torej 138,5 mio € oziroma 183 mio € v primeru poslabšanja gospodarske aktivnosti. Po tretjem scenariju pa bi država prispevala 20 odstotkov, kar znese 55,4 mio € oziroma 73,2 mio € v primeru poslabšanja gospodarske aktivnosti.

Ukrep bi se lahko izvajal tudi selektivno. Večji prispevek države pri stroških odpuščanja bi si lahko zagotovila podjetja, ki bi izkazala višji investicijsko dejavnost. S tega vidika bi bilo ovrednotenje posrednih stroškov in koristi, ki bi se kazale tudi v višjem zaposlovanju v prihodnosti, nujno.

Literatura

1. Aghion, P., Blanchard, O., & Burgess, R. (1996). The Behaviour of State Firms in Eastern Europe PrePrivatisation. *European Economic Review*, 38(6), str. 132.
2. Ahokas, A., J. Honkatukia, K. Marttila (2010). Forecasting demand for labour and skills with an AGE-model in Finland. Paper prepared for Peer Review on 'The ageing population and educational choices', Finland, June 2010. Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija, 4. četrletje 2010 - ZACHASNI PODATKI. 2009. Statistični urad RS. Najdeno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2379
3. Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 4. četrletje 2010. Statistični urad RS. Najdeno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1829
4. Arnkil, R. (2010). Towards more transparency in Finnish Forecasts-Revealing high demand in social and health services-and then what? Paper prepared for Peer Review on 'The ageing population and educational choices', Finland, June 2010.
5. Babecky,J., Galušćak, E. in L.Lizal (2011) Firm Level Labour Demand: Adjustment in Good Times and During the Crisis. CNB Working Paper.
6. Banka Slovenije. (2011). *Poroćilo o finanćni stabilnosti (maj 2011)*. Najdeno 12. februarja 2012 na spletni strani <http://www.bsi.si/publikacije-in-raziskave.asp?MapaId=285>

7. Biemer, P.P., Lyberg, L.E. (2003): *Introduction to Survey Quality*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 402 str.
8. Calmfors L (1998) Macroeconomic policy, wage setting and employment: What difference does the EMU make? Paper prepared for Oxford economic policy review, Stockholm University, Institute for international economic studies, URL: <http://www.iies.su.se/publications/seminarpapers/657.pdf>, 11.3.08
9. CEDEFOP (2008): Future skill needs in Europe (Medium-term forecast). Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities, 2008.
- 10.CEDEFOP (2010): Skills Supply and demand in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf
- 11.Chomsky, N. (1980): Rules and Representations. Oxford: Blackwell.
- 12.Corrado, C., Hulten, C., & Sichel, D. (2009). Intangible Capital and U.S. Economic Growth. *Review of Income and Wealth*, 55, 661-685.
- 13.Dillman, D.A (2000).: *Mail and Internet Surveys*. 2. izdaja. New York: John Wiley & Sons, Inc., 464 str.
- 14.Doing Business (2012): URL: www.doingbusiness.org
- 15.Domadenik, P., Ograjenšek, I., Redek, T. (2008). *Ageing in Slovenia and the European Union : the macroeconomic and the microeconomic perspective*. 1. natis. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- 16.Dolenc, P, Vodopivec, M, Laporšek, S, Redek, T, Domadenik, P, Ograjenšek, I. *Analiza institucionalne strukture trga dela v Sloveniji : zaključno poročilo o raziskovalnem projektu*. Koper: Fakulteta za management, okt. 2010. XV, 305 str., ilustr., tabele.
- 17.Domadenik, P, Drame, M, Farčnik, D. The school-to-work transition of business graduates in Slovenia = Prelazak diplomanata poslovnih škola u Sloveniji iz obrazovanja u zaposlenost. *Rev. soc. polit.*, srp. 2010, god. 17, br. 2, str. 299-324.
- 18.Domadenik, P, Prašnikar, J, Svejnar, J. Restructuring of firms in transition : ownership, institutions and openness to trade. *J. int. bus. stud.*, 2008, vol. 39, no. 4, str. 725-746

- 19.Drame, M. 2009. Zaposlitvene možnosti mladih diplomantov. Primer Slovenije. Magistrsko delo. Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- 20.EBRD (2012) EBRD Macroeconomic data. European Bank for Reconstruction and Development. URL: <http://www.ebrd.com/pages/research/economics.shtml>
- 21.Eurostat (2012): Eurostat on-line database. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- 22.Fukao, K., Miyagawa, T., Mukai, K., Shinoda, Y., & Tonogi, K. (2009). Intangible Investment in Japan: Measurement and Contribution to Economic Growth. *Review of Income and Wealth*, 55, 717–736.
- 23.Grazier, S., O'Leary, C. N., & Sloane, J. P. (2008). Graduate Employment in the UK: An Application of the Gottschalk – Hansen Model. IZA Discussion Paper No. 3618, 39 str.
- 24.ILO (2012). Working towards sustainable development: opportunities for decent work and social inclusion in a green economy. Geneva: International Labour Office, 2012.
- 25.IMD (2011): World Competitiveness Yearbook. Loussane: IMD.
- 26.Kohont, A. (2005): Razvrščanje kompetenc. V S. M. Pezdirc (ur.), *Kompetence v kadrovske praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje, str. 30-48.
- 27.Košak, M. (2011). Posledice finančne krize in prihodnost bančne dejavnosti. *Bančni vestnik*, 6, 9–12.
- 28.Košak, T. (2011). Bančni sistem in finančni trgi on izbruhu finančne krize. *Bančni vestnik*, 6, 23–29.
- 29.Madaloni, A., Musso, A., Rother, P., Ward-Warmedinger, M., Westermann, T.. Macroeconomic implications of demographic developments in the Euro area. European Central Bank Occasional Papers, No. 51. Available at: <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpops/ecbocp51.pdf>.
- 30.Malačič, J., Domadenik P., Pahor M. 2006. Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela. Zaključno poročilo študije. Ekonomska fakulteta.
- 31.Malhotra, N.K., Birks, D.F. (2003): Marketing Research. An Applied Approach. Essex: Pearson Education Limited, 786 str.

32. Metodološka pojasnila 'Trg dela'. 2009. Najdeno na http://www.stat.si/metodologija_pojasnila.asp?pod=7
33. Mutual Learning Programme (2010) URL: http://www.mutual-learning-employment.net/index.php?mact=PeerReviews,cntnt01,detail,0&cntnt01options=10&cntnt01orderby=start_date%20DESC&cntnt01returnid=59&cntnt01itemid=82&cntnt01returnid=59
34. OECD. (2004): Environment and Employment: An Assessment, Working Party on National Environmental Policy. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development, 2004.
35. OECD. (2008): Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World. UNEP/ILO/IOE/ITUC, September 2008.
36. Ograjenšek, I. (2007a): Design and testing of questionnaires. V: Ruggeri, Fabrizio (ur.), Kenett, Ron S. (ur.), Faltin, Frederick W. (ur.). *Encyclopedia of statistics in quality and reliability*. Chichester: Wiley, str. 524-528.
37. Ograjenšek, I. (2007b): Selection and validation of response scales. V: Ruggeri, Fabrizio (ur.), Kenett, Ron S. (ur.), Faltin, Frederick W. (ur.). *Encyclopedia of statistics in quality and reliability*. Chichester: Wiley, str. 1778-1783.
38. Ograjenšek, I. (2007c): Statistical analysis of survey data. V: Ruggeri, Fabrizio (ur.), Kenett, Ron S. (ur.), Faltin, Frederick W. (ur.). *Encyclopedia of statistics in quality and reliability*. Chichester: Wiley, 2007c, str. 1883-1885.
39. Ovin, R., Pušnik, B., & Smodiš, S. (2011). Gospodarsko okolje v Sloveniji pred in po izbruhu finančne krize in učinki prenosov med sektorji. *Bančni vestnik*, 6, 16–22.
40. Pietro, D. G. & Cutillo, A. (2006). University Quality and Labour Market Outcomes in Italy. *Labour* 20 (1), 37-62.
41. Slovar slovenskega knjižnega jezika (2000). Ljubljana: Državna založba Slovenije.
42. Statistični letopis. 2005. Statistični urad RS. Najdeno na http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=12&leto=2005&jezik=s
i

43. Statistični letopis. 2008. Statistični urad RS. Najdeno na <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si>.
44. Statistični urad. 2009. Statistični urad – SI-STAT - spletna podatkovna baza. 2009. Najdeno na http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp.
45. Strašek, R., Kodrič, B., Lesjak, D., Dolenc, P., Mramor, D., Domadenik, P., Čok, M., Pahor, M., Redek, T., Cirman, A., Sambt, J., Farčnik, D.. *Financiranje visokega šolstva za tretje tisočletje : poročilo raziskovalnega dela na projektu v okviru Ciljnega raziskovalnega programa (CRP) "Konkurenčnost Slovenije 2006-2013"*. Koper: Fakulteta za management; Ljubljana: Ekonomska fakulteta, jun. 2010. 210 str., graf. prikazi, tabele. http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_vi_sokosolstvo/KNJIZNICA/CRP-F3T-porocilo.pdf.
46. Sustainlabour (2012). Green jobs for Sustainable Development A case study of Spain. Madrid: Sustainlabour, 2012.
47. Svetlik, I. (2005). O kompetencah. V S. M. Pezdirc (ur.), *Kompetence v kadrovski praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje, str. 12-27.
48. Tomažič, E. (9.5.2002), Ali vemo, kaj je kakovost človeških virov? Finance.
49. Trbanc, M. (1995). Employment Opportunities for University Graduates in Slovenia. *European Journal of Education*, 30 (1), 49 – 63.
50. UMAR (2012) Pomladanska napoved. URL: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/Pomladanska_napoved_2012/PNGG_2012_daljsa.pdf
51. VanArk B., Hao, J.X., Corrado, C., & Hulten. C. (2009). *Measuring intangible capital and its contribution to economic growth in Europe*. European Investment Bank Papers 14-1.
52. Van der Velden, K.W.R. & Wolbers, H.J.M. (2001). The integration of young people into the Labour Market: The role of training systems and labour market regulation. Najdeno 25. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.roa.unimaas.nl/cv/vandervelden/pdf/integrationofyoung.pdf> 6

53. Verša, D. & Spruk, V. (2004). Mladi diplomanti na trgu delovne sile. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
54. Vogler-Ludwig, K. (2010). Without title. Paper prepared for Peer Review on 'The ageing population and educational choices', Finland, June 2010.
55. Vrh, N. (2012). Predvidevanje razmer na trgu dela in analiza načrtovanja potreb po veščinah v Sloveniji. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
56. WEF (World Economic Forum). 2011. The Global Competitiveness Report 2010-2011. Geneva: WEF.
57. Wolbers, M. (2002). Job Mismatches and their Labour Market Effects among Scholl-leavers in Europe. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
58. Weinert, F.E. (1999), Definition and Selection of Competencies. Concepts of Competence. Max Planck Institute for Psychological Research, Munchen.
59. Winterton, J., Delamare - Le Deist, Françoise, Stringfellow, Emma (2005), Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Research report elaborated on behalf of Cedefop/Thessaloniki. Final draft.
http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/method/CEDEFOP_typology.pdf
60. Zavod RS za zaposlovanje, 2012. Opisi poklicev. URL: http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=471&Filter=Z
61. Zavod RS za zaposlovanje, Statistične informacije, 2009. Najdeno na http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.
62. Zavod RS za zaposlovanje, 2012a. Aktualno o trgu dela. URL: http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela
63. Zavod RS za zaposlovanje, 2012b. Prosta delovna mesta po dejavnosti poslovnega subjekta in strokovni izobrazbi. Podatke pripravili v statistični službi Zavoda.

64. Zavod RS za zaposlovanje, 2012c. Registrirano brezposelne osebe po stopnji izobrazbe, 2005-2012. URL: http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelno_st
65. Zavod RS za zaposlovanje, 2012d. Registrirano brezposelne osebe po skupinah strokovne izobrazbe. Podatke pripravili v statistični službi Zavoda.
66. Zavod RS za zaposlovanje, 2012e. Stanje na trgu dela: ponudba delovnih mest in izobrazba brezposelnih. Podatke pripravili v statistični službi Zavoda.
67. Zavod RS za zaposlovanje. 2011. Napoved zaposlovanja za leto 2011. URL: http://www.ess.gov.si/files/2484/Rezultati_ankete_LPZAP_2010-11.pdf)

PRILOGE

Tabela P1: Stopnje rasti aktivnega, delovno aktivnega prebivalstva in števila brezposelnih med leti 2000 in 2010 glede na preteklo leto, po spolu in skupaj (ADS)

	Rast aktivnega prebivalstva	Rast delovno aktivnega Prebivalstva	Rast št. brezposelnih
Skupaj			
2000			
2001	0,93	2,24	-17,39
2002	0,93	0,88	1,75
2003	-2,24	-2,82	8,62
2004	5,01	5,58	-3,17
2005	-0,20	0,11	-4,92
2006	2,49	2,32	5,17
2007	1,17	2,58	-21,31
2008	-0,86	-0,40	-10,42
2009	1,55	-0,81	55,81
2010	2,85	0,10	47,27
Moški			
2000			
2001	1,93	3,33	-19,44
2002	0,57	0,60	3,45
2003	-2,08	-2,40	6,67
2004	4,62	4,71	-3,13
2005	-0,18	0,20	-3,23
2006	1,29	1,76	-6,67
2007	2,55	4,03	-28,57
2008	-0,71	-0,37	0,00
2009	-2,33	-4,44	50,00
2010	4,03	1,36	50,00
Ženske			
2000			
2001	-0,22	0,97	-15,15
2002	1,35	1,44	0,00
2003	-2,44	-3,31	10,71
2004	5,45	6,11	-3,23
2005	-0,22	0,23	-6,67
2006	3,89	2,99	17,86
2007	-0,42	0,67	-15,15
2008	-1,04	-0,22	-17,86
2009	0,84	-0,67	34,78
2010	1,49	-1,35	50,00

Vir: Lasten preračun na podlagi podatkov Statistični urad, 2010.

Tabela P2: Delež delovno aktivnega prebivalstva in števila brezposelnih kot odstotek aktivnega prebivalstva med leti 2000 in 2010, po spolu in skupaj (ADS)

Leto	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Brezposelne osebe	Neaktivno
Skupaj				
2000	963	92,8	7,2	73,3
2001	972	94,0	5,9	72,8
2002	981	94,0	5,9	72,1
2003	959	93,4	6,6	77,1
2004	1007	93,9	6,1	69,4
2005	1005	94,2	5,8	70,2
2006	1030	94,1	5,9	67,0
2007	1042	95,4	4,6	66,0
2008	1033	95,8	4,2	68,9
2009	1049	93,6	6,4	67,4
2010	1045	92,2	7,8	68,5
Moški				
2000	517	93,0	7,0	55,9
2001	527	94,3	5,5	54,3
2002	530	94,3	5,7	54,5
2003	519	94,0	6,2	58,4
2004	543	94,1	5,7	52,5
2005	542	94,5	5,5	53,1
2006	549	94,9	5,1	52,1
2007	563	96,3	3,6	49,7
2008	559	96,6	3,6	53,1
2009	546	94,5	5,5	57,1
2010	568	92,1	7,9	52,5
Ženske				
2000	446	92,6	7,4	93,3
2001	445	93,7	6,3	94,8
2002	451	93,8	6,2	92,7
2003	440	93,0	7,0	99,1
2004	464	93,5	6,5	89,2
2005	463	94,0	6,0	90,3
2006	481	93,1	6,9	84,0
2007	479	94,2	5,8	85,2
2008	474	94,9	4,9	87,6
2009	478	93,5	6,5	86,4
2010	477	92,2	7,5	87,4

Vir: lasten preračun na podlagi podatkov Statistični urad, 2010.

Tabela P3: Delovno aktivno prebivalstvo po SRDAP, 2000-2011, število po posameznih tipih zaposlitve

DATUM	Delovno aktivno prebivalstvo	Zaposlene osebe - skupaj	Zaposlene osebe pri pravnih osebah	Zaposlene osebe pri fizičnih osebah	Samozaposlene osebe
jan.00	758182	672626	607803	64823	85556
feb.00	761210	675629	610340	65289	85581
mar.00	763856	678305	611972	66333	85551
apr.00	767733	681362	614197	67165	86371
maj.00	769787	683268	615500	67768	86519
jun.00	772305	685753	617328	68425	86552
jul.00	770167	684958	616447	68511	85209
avg.00	769730	684598	616330	68268	85132
sep.00	772862	687706	619093	68613	85156
okt.00	772372	689051	620595	68456	83321
nov.00	771383	688027	619057	68970	83356
dec.00	768480	685222	617250	67972	83258
jan.01	766084	683516	616375	67141	82568
feb.01	767421	684853	617470	67383	82568
mar.01	772042	689494	621608	67886	82548
apr.01	776326	692251	624073	68178	84075
maj.01	779828	695759	627105	68654	84069
jun.01	781900	697769	628721	69048	84131
jul.01	782256	697255	628282	68973	85001
avg.01	782121	697063	628205	68858	85058
sep.01	786213	701044	632215	68829	85169
okt.01	786648	701432	632512	68920	85216
nov.01	785594	700416	631584	68832	85178
dec.01	782062	696950	629180	67770	85112
jan.02	779541	693702	627277	66425	85839
feb.02	781285	695421	628866	66555	85864
mar.02	782790	697009	630153	66856	85781
apr.02	784268	698220	631286	66934	86048
maj.02	785271	699203	631933	67270	86068
jun.02	785593	699549	632337	67212	86044
jul.02	783924	697723	630809	66914	86201
avg.02	782573	696418	629709	66709	86155
sep.02	784511	698339	631471	66868	86172
okt.02	785144	700483	633487	66996	84661
nov.02	785160	700586	633712	66874	84574
dec.02	781932	697552	631598	65954	84380
jan.03	776035	694987	630302	64685	81048
feb.03	776819	695822	630986	64836	80997
mar.03	778452	697480	632160	65320	80972
apr.03	778283	699198	633062	66136	79085
maj.03	779310	700193	633617	66576	79117
jun.03	780372	701324	634461	66863	79048
jul.03	774846	698499	631700	66799	76347
avg.03	773953	697709	631148	66561	76244
sep.03	776516	700290	633504	66786	76226
okt.03	778524	702387	635428	66959	76137
nov.03	779129	703012	636154	66858	76117
dec.03	774727	698849	633260	65589	75878
jan.04	773846	695280	631086	64194	78566
feb.04	775632	697056	632845	64211	78576
mar.04	777683	699045	634254	64791	78638
apr.04	779836	701015	635545	65470	78821
maj.04	781354	702440	636406	66034	78914
jun.04	783696	704800	638494	66306	78896
jul.04	782670	703367	637152	66215	79303
avg.04	782370	702957	636842	66115	79413
sep.04	785607	705840	639409	66431	79767

okt.04	789099	707749	641199	66550	81350
nov.04	789673	708379	642009	66370	81294
dec.04	785010	703830	638812	65018	81180
jan.05	805637	724585	660707	63878	81052
feb.05	807404	726311	662451	63860	81093
mar.05	809492	728310	663945	64365	81182
apr.05	812168	730850	665439	65411	81318
maj.05	814766	733381	667420	65961	81385
jun.05	816052	734612	668407	66205	81440
jul.05	813496	732129	666144	65985	81367
avg.05	812748	731293	665452	65841	81455
sep.05	816076	734444	668267	66177	81632
okt.05	817495	735511	669100	66411	81984
nov.05	818309	736209	670058	66151	82100
dec.05	813558	731528	666706	64822	82030
jan.06	812486	729642	665877	63765	82844
feb.06	814119	731131	667335	63796	82988
mar.06	817332	734189	669673	64516	83143
apr.06	819878	736992	671472	65520	82886
maj.06	823571	740530	674172	66358	83041
jun.06	827390	744158	676868	67290	83232
jul.06	825169	742075	674738	67337	83094
avg.06	825175	742021	674709	67312	83154
sep.06	829539	746087	678199	67888	83452
okt.06	833721	750079	681629	68450	83642
nov.06	836674	752911	684305	68606	83763
dec.06	833016	749227	681746	67481	83789
jan.07	838005	749459	682780	66679	88546
feb.07	841511	752887	685603	67284	88624
mar.07	845804	756989	688999	67990	88815
apr.07	849039	761260	692357	68903	87779
maj.07	852857	764872	695050	69822	87985
jun.07	856151	768083	697489	70594	88068
jul.07	854367	767037	696207	70830	87330
avg.07	854585	767050	696091	70959	87535
sep.07	859367	771563	700090	71473	87804
okt.07	864490	776976	705159	71817	87514
nov.07	867449	779730	707685	72045	87719
dec.07	864361	776689	705884	70805	87672
jan.08	867342	777930	707773	70157	89412
feb.08	870947	781314	710506	70808	89633
mar.08	874225	784335	712987	71348	89890
apr.08	876640	787565	715774	71791	89075
maj.08	879616	790457	718201	72256	89159
jun.08	882028	792811	720167	72644	89217
jul.08	879882	791124	718454	72670	88758
avg.08	879820	790946	718221	72725	88874
sep.08	885321	796122	722608	73514	89199
okt.08	888111	798533	724566	73967	89578
nov.08	886904	796989	723446	73543	89915
dec.08	880252	790231	718060	72171	90021
jan.09	872246	783004	712610	70394	89242
feb.09	868732	779482	709743	69739	89250
mar.09	866019	776554	707280	69274	89465
apr.09	863218	773254	704255	68999	89964
maj.09	860789	770535	701732	68803	90254
jun.09	859101	768509	699820	68689	90592
jul.09	855628	764543	696533	68010	91085
avg.09	853460	762104	694632	67472	91356
sep.09	853765	762053	695236	66817	91712
okt.09	850422	758322	691785	66537	92100
nov.09	850016	757676	691780	65896	92340
dec.09	844655	752444	687825	64619	92211
jan.10	836081	749697	686370	63327	86384
feb.10	836038	749775	686945	62830	86263
mar.10	836902	750947	688295	62652	85955
apr.10	839250	750889	688470	62419	88361
maj.10	838870	750823	688622	62201	88047

jun.10	839333	751280	689149	62131	88053
jul.10	835898	748064	686275	61789	87834
avg.10	833978	745673	684369	61304	88305
sept.10	836212	747320	686360	60960	88892
okt.10	835525	746765	686219	60546	88760
nov.10	833406	744578	684771	59807	88828
dec.10	818975	730522	672953	57569	88453
jan.11	820866	727343	670709	56634	93523

Vir: Statistični urad, 2010.

Tabela P4: Delovno aktivno prebivalstvo po SRDAP, 2000-2011, preračun podatkov iz Tabele P2 v % delovno aktivnega prebivalstva

DATUM	Delovno aktivno prebivalstvo	Zaposlene osebe - skupaj	Zaposlene osebe pri pravnih osebah	Zaposlene osebe pri fizičnih osebah	Samozaposlene osebe
jan.00	100,0	90,4	80,2	8,5	11,3
feb.00	100,0	90,3	80,2	8,6	11,2
mar.00	100,0	90,2	80,1	8,7	11,2
apr.00	100,0	90,1	80,0	8,7	11,3
maj.00	100,0	90,1	80,0	8,8	11,2
jun.00	100,0	90,0	79,9	8,9	11,2
jul.00	100,0	90,0	80,0	8,9	11,1
avg.00	100,0	90,0	80,1	8,9	11,1
sep.00	100,0	90,0	80,1	8,9	11,0
okt.00	100,0	90,1	80,3	8,9	10,8
nov.00	100,0	90,0	80,3	8,9	10,8
dec.00	100,0	90,1	80,3	8,8	10,8
jan.01	100,0	90,2	80,5	8,8	10,8
feb.01	100,0	90,2	80,5	8,8	10,8
mar.01	100,0	90,2	80,5	8,8	10,7
apr.01	100,0	90,2	80,4	8,8	10,8
maj.01	100,0	90,1	80,4	8,8	10,8
jun.01	100,0	90,1	80,4	8,8	10,8
jul.01	100,0	90,1	80,3	8,8	10,9
avg.01	100,0	90,1	80,3	8,8	10,9
sep.01	100,0	90,2	80,4	8,8	10,8
okt.01	100,0	90,2	80,4	8,8	10,8
nov.01	100,0	90,2	80,4	8,8	10,8
dec.01	100,0	90,3	80,5	8,7	10,9
jan.02	100,0	90,4	80,5	8,5	11,0
feb.02	100,0	90,4	80,5	8,5	11,0
mar.02	100,0	90,4	80,5	8,5	11,0
apr.02	100,0	90,4	80,5	8,5	11,0
maj.02	100,0	90,4	80,5	8,6	11,0
jun.02	100,0	90,4	80,5	8,6	11,0
jul.02	100,0	90,4	80,5	8,5	11,0
avg.02	100,0	90,4	80,5	8,5	11,0
sep.02	100,0	90,4	80,5	8,5	11,0
okt.02	100,0	90,4	80,7	8,5	10,8
nov.02	100,0	90,5	80,7	8,5	10,8
dec.02	100,0	90,5	80,8	8,4	10,8
jan.03	100,0	90,7	81,2	8,3	10,4
feb.03	100,0	90,7	81,2	8,3	10,4
mar.03	100,0	90,6	81,2	8,4	10,4
apr.03	100,0	90,5	81,3	8,5	10,2
maj.03	100,0	90,5	81,3	8,5	10,2
jun.03	100,0	90,5	81,3	8,6	10,1
jul.03	100,0	90,4	81,5	8,6	9,9
avg.03	100,0	90,5	81,5	8,6	9,9
sep.03	100,0	90,5	81,6	8,6	9,8
okt.03	100,0	90,5	81,6	8,6	9,8
nov.03	100,0	90,5	81,6	8,6	9,8
dec.03	100,0	90,6	81,7	8,5	9,8

jan.04	100,0	90,8	81,6	8,3	10,2
feb.04	100,0	90,8	81,6	8,3	10,1
mar.04	100,0	90,7	81,6	8,3	10,1
apr.04	100,0	90,7	81,5	8,4	10,1
maj.04	100,0	90,6	81,4	8,5	10,1
jun.04	100,0	90,6	81,5	8,5	10,1
jul.04	100,0	90,6	81,4	8,5	10,1
avg.04	100,0	90,6	81,4	8,5	10,2
sep.04	100,0	90,6	81,4	8,5	10,2
okt.04	100,0	90,6	81,3	8,4	10,3
nov.04	100,0	90,6	81,3	8,4	10,3
dec.04	100,0	90,8	81,4	8,3	10,3
jan.05	100,0	91,2	82,0	7,9	10,1
feb.05	100,0	91,2	82,0	7,9	10,0
mar.05	100,0	91,2	82,0	8,0	10,0
apr.05	100,0	91,1	81,9	8,1	10,0
maj.05	100,0	91,0	81,9	8,1	10,0
jun.05	100,0	91,0	81,9	8,1	10,0
jul.05	100,0	91,0	81,9	8,1	10,0
avg.05	100,0	91,0	81,9	8,1	10,0
sep.05	100,0	91,0	81,9	8,1	10,0
okt.05	100,0	91,0	81,8	8,1	10,0
nov.05	100,0	91,0	81,9	8,1	10,0
dec.05	100,0	91,1	81,9	8,0	10,1
jan.06	100,0	91,3	82,0	7,8	10,2
feb.06	100,0	91,3	82,0	7,8	10,2
mar.06	100,0	91,2	81,9	7,9	10,2
apr.06	100,0	91,1	81,9	8,0	10,1
maj.06	100,0	91,0	81,9	8,1	10,1
jun.06	100,0	91,0	81,8	8,1	10,1
jul.06	100,0	90,9	81,8	8,2	10,1
avg.06	100,0	90,9	81,8	8,2	10,1
sep.06	100,0	90,9	81,8	8,2	10,1
okt.06	100,0	90,9	81,8	8,2	10,0
nov.06	100,0	90,9	81,8	8,2	10,0
dec.06	100,0	91,0	81,8	8,1	10,1
jan.07	100,0	91,1	81,5	8,0	10,6
feb.07	100,0	91,1	81,5	8,0	10,5
mar.07	100,0	91,0	81,5	8,0	10,5
apr.07	100,0	90,9	81,5	8,1	10,3
maj.07	100,0	90,9	81,5	8,2	10,3
jun.07	100,0	90,8	81,5	8,2	10,3
jul.07	100,0	90,8	81,5	8,3	10,2
avg.07	100,0	90,7	81,5	8,3	10,2
sep.07	100,0	90,7	81,5	8,3	10,2
okt.07	100,0	90,8	81,6	8,3	10,1
nov.07	100,0	90,8	81,6	8,3	10,1
dec.07	100,0	90,9	81,7	8,2	10,1
jan.08	100,0	91,0	81,6	8,1	10,3
feb.08	100,0	90,9	81,6	8,1	10,3
mar.08	100,0	90,9	81,6	8,2	10,3
apr.08	100,0	90,9	81,6	8,2	10,2
maj.08	100,0	90,9	81,6	8,2	10,1
jun.08	100,0	90,8	81,6	8,2	10,1
jul.08	100,0	90,8	81,7	8,3	10,1
avg.08	100,0	90,8	81,6	8,3	10,1
sep.08	100,0	90,8	81,6	8,3	10,1
okt.08	100,0	90,7	81,6	8,3	10,1
nov.08	100,0	90,8	81,6	8,3	10,1
dec.08	100,0	90,9	81,6	8,2	10,2
jan.09	100,0	91,0	81,7	8,1	10,2
feb.09	100,0	91,1	81,7	8,0	10,3
mar.09	100,0	91,1	81,7	8,0	10,3
apr.09	100,0	91,1	81,6	8,0	10,4
maj.09	100,0	91,1	81,5	8,0	10,5
jun.09	100,0	91,1	81,5	8,0	10,5
jul.09	100,0	91,1	81,4	7,9	10,6
avg.09	100,0	91,1	81,4	7,9	10,7

sep.09	100,0	91,2	81,4	7,8	10,7
okt.09	100,0	91,2	81,3	7,8	10,8
nov.09	100,0	91,3	81,4	7,8	10,9
dec.09	100,0	91,4	81,4	7,7	10,9
jan.10	100,0	91,6	82,1	7,6	10,3
feb.10	100,0	91,6	82,2	7,5	10,3
mar.10	100,0	91,7	82,2	7,5	10,3
apr.10	100,0	89,5	82,0	7,4	10,5
maj.10	100,0	89,5	82,1	7,4	10,5
jun.10	100,0	89,5	82,1	7,4	10,5
jul.10	100,0	89,5	82,1	7,4	10,5
avg.10	100,0	89,4	82,1	7,4	10,6
sept.10	100,0	89,4	82,1	7,3	10,6
okt.10	100,0	89,4	82,1	7,2	10,6
nov.10	100,0	89,3	82,2	7,2	10,7
dec.10	100,0	89,2	82,2	7,0	10,8
jan.11	100,0	88,6	81,7	6,9	11,4

Vir: Lasten preračun na podlagi podatkov Statistični urad, 2010.

Tabela P5: Stopnje registrirane brezposelnosti po območnih službah, 2000 – 2010 (marec), v odstotkih

DAT.	Slovenija	Celje	Koper	Kranj	Ljubljana	Maribor	Murska Sobota	Nova Gorica	Novo mesto	Ptuj	Sevnica	Trbovlje
jan.00	13,3	15,6	10,7	10,9	10,1	20,9	19,1	7,3	10,1	18,6	14,5	15,6
feb.00	13	15,3	10,6	10,7	9,9	20,5	18,6	7,1	9,9	18,1	14,2	15,3
mar.00	12,6	14,7	10,2	10,7	9,7	19,8	17,7	6,7	9,6	17,3	13,6	15
apr.00	12,4	14,4	10,2	10,6	9,4	19,7	17,4	6,5	9,4	17,2	13,4	14,2
maj.00	12	14,1	9,6	10	9,2	19,1	16,9	6,3	9,2	16,5	12,9	14,1
jun.00	11,8	14	9,3	9,7	9	19,1	16,5	6,2	9,3	16,1	12,9	13,8
jul.00	11,9	14,1	9,5	9,9	8,9	19,3	16,8	6,3	9,5	16,5	13,3	14
avg.00	11,7	13,7	9,5	9,6	8,9	19	16,4	6,2	9,1	15,8	13,2	14,1
sep.00	11,7	13,7	9,4	9,8	9	18,6	15,8	6,3	9,2	15,8	13,3	14,4
okt.00	11,9	14,2	9,9	9,8	9	18,9	16,6	6,4	9,4	16,3	13,9	14,2
nov.00	11,9	14,2	9,9	9,8	9	18,9	16,6	6,4	9,4	16,3	13,9	14,2
dec.00	12	14,2	9,9	9,7	8,8	18,8	17,7	6,4	9,3	16,9	14,3	13,8
jan.01	12,2	14,5	10,1	9,7	9	19,1	18,1	6,4	9,1	17,4	14,7	13,9
feb.01	12	14,6	10	9,5	8,9	18,9	17,7	6,3	8,9	17,4	14,6	13,8
mar.01	11,8	14,2	9,8	9,5	8,8	18,7	17,2	6,2	8,9	16,7	14,5	13,8
apr.01	11,7	14,1	9,6	9,4	8,5	18,7	16,9	6,1	8,9	16,4	14,3	13,5
maj.01	11,4	13,9	9,1	9	8,4	18,2	16,3	5,8	8,7	15,7	14,1	13,4
jun.01	11,1	13,8	8,8	8,8	8,1	18	16	5,7	8,5	15,6	13,6	12,8
jul.01	11,3	14,1	8,9	8,8	8,1	18,3	16,1	5,9	8,7	15,8	13,9	13,1
avg.01	11,1	14	8,8	8,5	8,2	18	15,9	5,9	8,6	15,5	13,5	13,2
sep.01	11,3	14,2	8,9	8,6	8,3	17,9	15,7	6,1	8,5	15,8	13,7	13,5
okt.01	11,5	14,7	9,3	8,7	8,3	18,1	16,4	6,2	8,6	16,6	13,7	13,7
nov.01	11,6	14,7	9,5	8,8	8,2	18,3	17	6,2	8,7	17,2	13,8	13,7
dec.01	11,8	14,8	9,6	9	8,1	18,5	17,7	6,3	8,8	17,9	14,1	13,6
jan.02	12	15,1	9,8	9	8,3	18,8	18,1	6,4	8,8	18,2	14,3	14,2
feb.02	11,8	15	9,7	8,7	8,3	18,6	17,9	6,4	8,7	17,7	13,9	14,1
mar.02	11,7	14,9	9,4	8,6	8,1	18,4	17,4	6,7	8,7	16,9	13,9	13,9
apr.02	11,6	14,9	8,9	8,6	8	18,5	17,6	6,6	8,6	16,8	13,7	13,4
maj.02	11,7	14,9	9,3	8,6	8,1	18,5	17,7	6,5	8,6	17,1	14	13,8
jun.02	11,3	14,7	8,5	8,1	7,8	18	17,2	6,6	8,5	15,9	13,7	13,2
jul.02	11,5	14,8	8,6	8,2	8	18,1	17,2	6,8	8,8	15,7	14	13,5
avg.02	11,6	15,1	8,6	8,4	8,1	17,9	17,4	6,9	8,8	15,7	14,3	13,8
sep.02	11,7	15,1	8,7	8,6	8,2	17,8	17,4	7	9	15,7	14,7	14,1
okt.02	11,7	15,3	8,9	8,6	8,2	17,9	17,8	7,1	8,7	16,2	14,7	14,2
nov.02	11,5	14,6	8,6	8,5	8,1	17,5	18,1	6,7	7,9	15,6	14,6	14,3
dec.02	11,3	14,3	8,4	8,3	7,9	17,5	17,9	6,6	7,9	15,3	14	13,2
jan.03	11,6	14,6	8,8	8,3	8	18	18,8	6,9	7,8	15,8	14,7	14

feb.03	11,5	14,5	9	8,2	7,7	17,9	18,9	6,8	7,6	15,7	14,9	13,9
mar.03	11,5	14,4	8,8	8,2	7,7	17,4	18,1	6,8	7,4	14,9	14,6	14,1
apr.03	11,1	14,1	8,5	8,3	7,7	16,9	17,4	6,6	7,5	14,7	14,6	14,1
maj.03	10,9	13,9	8,3	8	7,6	16,3	16,9	6,6	7,3	14,2	14,2	14,3
jun.03	10,8	13,6	8,1	7,9	7,5	16,1	16,7	6,6	7,3	14,1	15	14,4
jul.03	11,1	14	8,3	8,3	7,7	16,5	17	6,9	7,6	14,7	15,3	15,1
avg.03	11,3	14,1	8,7	8,5	7,8	16,7	17,1	7,2	7,9	14,8	15,2	15
sep.03	11,2	14	8,9	8,5	8	16,2	17,2	7,2	8	14,6	15,1	15
okt.03	11,3	14,4	9	8,6	8	16,3	17,2	7,5	7,8	14,7	15	15,1
nov.03	11	14,1	8,6	8,4	7,8	15,9	17	7,5	7,4	14,1	14,6	14,5
dec.03	11	14	8,4	8,4	7,6	15,9	17,8	7,5	7,1	14,7	14,6	14,5
jan.04	11,3	14,5	8,8	8,5	7,8	16,7	18,2	7,7	7,4	14,7	14,9	14,9
feb.04	11,2	14,4	8,8	8,4	7,8	16,4	18	7,6	7,3	14,4	14,8	14,8
mar.04	11,1	14,1	8,8	8,4	7,8	16,1	17,4	7,7	7,3	13,6	14,4	14,8
apr.04	10,7	13,3	8,3	8,1	7,7	15,9	16,8	7,5	7,2	12,6	13,8	14,5
maj.04	10,5	12,9	8,2	7,7	7,6	15,6	16,3	7,5	7,2	11,6	13	14,1
jun.04	10,2	12,9	7,9	7,4	7,5	15,2	16	7,4	7	11,3	12,5	13,4
jul.04	10,3	13	7,9	7,5	7,6	15,3	16,2	7,5	7,4	11,3	12,6	13,8
avg.04	10,3	13,2	7,9	7,6	7,7	15,1	16,2	7,6	7,5	11,3	12,3	13,9
sep.04	10,3	13,2	8,3	7,5	7,8	14,8	16,2	7,6	7,4	11,2	12	13,9
okt.04	10,5	13,5	8,5	7,7	7,9	14,9	16,4	7,8	7,6	11,3	12	13,9
nov.04	10,3	13,5	8,3	7,5	7,8	14,6	16,3	7,6	7,5	11,4	11,7	13,3
dec.04	10,4	13,4	8,2	7,8	7,5	14,6	17,9	7,4	7,6	11,9	11,6	13
jan.05	10,4	13,4	8,3	7,5	7,3	14,7	18,5	7,3	7,7	12,3	11,9	13,2
feb.05	10,3	13,3	8,3	7,3	7,3	14,5	18,4	7,2	7,6	12,9	11,8	13,3
mar.05	10,2	13,3	8	7,2	7,4	14,4	17,9	7	7,5	12,5	11,6	13,2
apr.05	10,1	13,2	7,8	7,2	7,5	14,2	17,3	7,1	7,5	12,2	11,2	13
maj.05	9,9	13,1	7,4	7	7,4	14	16,7	6,9	7,5	11,7	11	12,8
jun.05	9,8	13,1	7,4	6,9	7,3	13,8	16,3	6,7	7,5	11,5	10,8	12,4
jul.05	10,1	13,3	7,4	7,2	7,5	14,2	16,6	7	7,9	11,7	10,9	12,8
avg.05	10	13,1	7,4	7,3	7,6	14,1	16,5	7,2	7,8	11,4	11,2	12,8
sep.05	10	13	7,5	7,3	7,7	13,8	16,3	7,3	8,3	11,2	11,5	12,2
okt.05	10,3	13,4	7,9	7,6	7,8	14,1	16,5	7,7	8,6	11,7	12,1	12,9
nov.05	10,3	13,2	7,9	7,6	7,8	14,1	16,7	7,6	8,6	11,8	12,1	12,4
dec.05	10,2	13,1	7,8	7,4	7,6	13,9	17,9	7,6	8,4	11,8	11,7	12
jan.06	10,5	13,3	8,1	7,5	7,7	14,6	18,2	7,8	8,3	12,7	11,9	12,2
feb.06	10,4	12,9	13,3	8	7,2	7,6	14,5	18	7,6	8,2	12,5	11,7
mar.06	10,1	12,6	7,8	7	7,5	14,3	17	7,4	8	11,8	11,1	11,8
apr.06	9,9	12,1	7,6	7	7,4	14,2	16,6	7,1	7,8	11,5	10,7	11,7
maj.06	9,6	11,8	7,4	6,7	7,2	13,7	15,8	6,9	7,8	10,8	10,3	11,5
jun.06	9,3	11,8	7,2	6,4	7	13,3	15,3	6,8	7,7	10,3	10,1	11,2
jul.06	9,4	11,5	7,2	6,5	7,1	13,5	15,1	7	8	10,4	10,1	11,2
avg.06	9,1	11,1	7	6,2	7	13,1	14,6	6,9	7,8	10	9,7	10,9
sep.06	8,8	11,3	7	6	6,9	12,5	14	6,5	7,7	9,3	9,8	10,4
okt.06	8,9	10,9	7	5,9	6,8	12,6	14,4	6,6	7,7	9,5	10,1	10,5
nov.06	8,6	10,8	6,9	5,4	6,7	12,1	14,2	6,4	7,4	9,4	9,8	10
dec.06	8,6	10,9	6,9	5,4	6,5	12,1	14,8	6,2	7,3	9,8	9,8	9,9
jan.07	8,7	10,6	7,1	5,5	6,5	12,4	15,4	6,2	7,2	10	9,8	10,1
feb.07	8,4	10,2	6,9	5,4	6,4	12	14,7	5,9	6,9	9,7	9,4	10
mar.07	8,1	10	6,7	5,1	6,1	11,5	13,9	5,8	6,3	9,1	9,2	9,6
apr.07	7,9	9,7	6,4	5	5,9	11,3	13,4	5,7	6,2	8,9	9,1	9,3
maj.07	7,7	9,4	6,1	4,7	5,8	11	13,2	5,5	5,9	8,6	8,8	9
jun.07	7,5	9,4	5,9	4,7	5,7	10,7	12,8	5,4	6	8,6	8,7	8,8
jul.07	7,6	9,1	5,9	4,9	5,8	10,8	12,9	5,5	6,3	8,7	8,8	8,8
avg.07	7,4	8,8	6	4,8	5,7	10,5	12,7	5,3	6,3	8,4	8,6	8,5
sep.07	7,2	9,2	5,9	4,7	5,7	10,1	12,2	5,1	6,3	8	8,4	8,2
okt.07	7,4	9,1	6	4,7	5,7	10,4	13	5,3	6,2	8,8	8,7	8,7
nov.07	7,3	9	5,8	4,6	5,6	10,2	13	5,2	5,9	8,8	8,7	8,5
dec.07	7,3	9	5,8	4,6	5,5	10,2	13,8	5,1	6	8,9	8,6	8,4
jan.08	7,4	8,7	5,9	4,6	5,5	10,3	14,1	5,1	6	8,8	8,6	8,4
feb.08	7,1	8,4	5,7	4,5	5,4	10	13,5	4,9	5,9	8,5	8,3	8,1
mar.08	6,9	8,2	5,5	4,3	5,2	9,7	12,5	4,8	5,6	8,1	8	7,8
apr.08	6,6	8	5,3	4,3	5,1	9,5	12	4,6	5,5	7,6	7,7	7,5
maj.08	6,5	7,9	5	4,1	5	9,4	11,7	4,5	5,5	7,4	7,5	7,4
jun.08	6,4	8	4,9	4	4,9	9,4	11,7	4,4	5,4	7,4	7,4	7,5

jul.08	6,5	7,9	4,8	4,2	5	9,5	11,7	4,5	5,7	7,4	7,3	7,6
avg.08	6,5	7,7	4,8	4,1	4,9	9,4	11,4	4,4	5,7	7,1	7,2	7,5
sep.08	6,3	8	4,8	4,1	4,9	9,1	11	4,3	5,5	6,8	7,1	7,2
okt.08	6,6	8	5	4,4	5	9,5	11,6	4,6	5,6	7,4	7,4	7,4
nov.08	6,7	8,2	5,1	4,7	5	9,5	12	4,6	5,7	7,5	7,7	7,5
dec.08	7	8,9	5,3	5	5,1	9,9	13,2	5,1	5,9	8	8,2	7,7
jan.09	7,8	9,3	6,1	5,8	5,7	10,8	14,4	5,7	6,8	9,2	9	8,9
feb.09	8,2	9,7	6,5	6,1	6	11,1	14,7	6,1	7,3	9,5	9,3	9,6
mar.09	8,4	10	6,7	6,4	6,3	11,4	14,7	6,6	7,5	10	9,4	9,6
apr.09	8,8	10,1	6,8	6,8	6,6	12	14,4	7,2	7,8	10,5	9,4	9,8
maj.09	8,9	10,6	6,8	6,8	6,8	12,3	14,7	7,4	7,9	10,7	9,5	10,2
jun.09	9,1	10,8	6,8	7,1	7	12,4	14,8	7,6	8	10,7	9,7	10,5
jul.09	9,4	10,8	7	7,3	7,2	12,7	14,9	7,9	8,2	11	10,2	10,9
avg.09	9,4	10,6	7	7,3	7,3	12,6	14,7	8	8,2	11	10,4	10,9
sep.09	9,4	11,3	7,2	7,2	7,4	12,5	14,8	8,2	8,1	11,1	10,4	10,8
okt.09	10	11,3	7,6	7,5	7,7	13	18,5	8,6	8,4	11,8	11,3	11,3
nov.09	10,1	11,4	7,6	7,5	7,7	13,2	19,6	8,6	8,4	12,1	11,4	11,1
dec.09	10,3	11,7	7,6	7,6	7,8	13,5	20,4	8,5	8,6	12,4	11,6	11,2
jan.10	10,6	11,8	7,9	7,9	8,1	14	21,1	8,9	8,8	13,2	12,1	11,5
feb.10	10,7	11,7	7,9	7,8	8,2	14,1	20,9	8,7	8,8	13,1	12,3	11,4
mar.10	10,6	11,7	7,9	7,8	8,2	14	20,2	8,6	8,6	12,7	12	11,2
apr.10	10,6	11,8	7,9	7,9	8,4	14,0	19,4	8,6	8,7	12,4	11,8	11,2
maj.10	10,5	11,7	7,7	7,9	8,4	13,9	18,9	8,8	8,6	12,3	11,8	11,1
jun.10	10,5	11,7	7,6	7,9	8,5	13,8	18,4	8,9	8,5	12,0	11,8	11,1
jul.10	10,5	11,8	7,7	8,0	8,6	13,9	18,1	9,0	8,8	11,6	11,9	11,3
avg.10	10,6	11,8	7,8	8,1	8,7	13,8	17,7	9,0	9,1	11,5	12,1	11,3
sep.10	10,5	11,5	7,9	8,0	8,6	13,4	17,3	9,1	9,1	11,2	12,0	11,1
okt.10	10,9	12,1	8,4	8,4	9,0	13,8	18,0	9,6	9,4	11,7	12,3	11,7
nov.10	11,1	12,1	8,7	8,4	9,1	13,8	18,1	9,7	9,5	11,6	12,4	11,6
dec.10	11,8	12,8	9,3	9,2	9,8	14,7	19,4	10,4	10,2	12,7	13,5	12,2

Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2011.

Tabela P6: Strukturne značilnosti registrirano brezposelnih: struktura po trajanju brezposelnosti: število brezposelnih in indeks

Trajanje brezposelnosti	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Indeks 2010/2000
do 3 mesecev	18.744	21.092	20.164	22.656	23.157	21.012	17.545	14.857	18.276	26.379	30574	1,63
nad 3 do 6 mesecev	10.501	13.727	12.977	13.478	12.931	12.874	8.835	8.596	8.473	13.543	15142	1,44
nad 6 do 9 mesecev	5.710	6.446	6.990	8.048	7.403	8.130	6.358	5.325	4.707	11.555	8964	1,57
nad 9 do 12 mesecev	5.420	6.015	7.476	7.659	6.836	7.642	5.898	4.895	4.032	10.750	7969	1,47
nad 1 do 2 leti	15.957	14.863	18.456	18.376	17.626	16.983	16.006	12.460	10.849	14.780	24756	1,55
nad 2 do 3 leti	12.603	9.392	8.047	9.296	8.218	8.794	7.588	7.038	5.575	5.956	8160	0,65
nad 3 do 5 let	17.127	14.067	10.167	7.035	6.982	8.133	7.639	6.879	6.245	5.848	6339	0,37
nad 5 do 8 let	10.950	9.729	7.457	4.227	3.295	4.175	4.153	4.329	4.306	4.176	4287	0,39
nad 8 let	7.571	8.985	7.873	5.218	4.280	4.832	4.286	4.032	3.776	3.685	3830	0,51
Skupaj	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	78.303	68.411	66.239	96.672	110021	1,05
Struktura (v %)												
do 3 mesecev	17,9	20,2	20,2	23,6	25,5	22,7	22,4	21,7	27,6	27,3	27,8	
nad 3 do 6 mesecev	10	13,2	13	14	14,3	13,9	11,3	12,6	12,8	14	13,8	
nad 6 do 9 mesecev	5,5	6,2	7	8,4	8,2	8,8	8,1	7,8	7,1	12	8,1	
nad 9 do 12 mesecev	5,2	5,8	7,5	8	7,5	8,3	7,5	7,2	6,1	11,1	7,2	
nad 1 do 2 leti	15,3	14,2	18,5	19,1	19,4	18,3	20,4	18,2	16,4	15,3	22,5	

nad 2 do 3 leti	12,1	9	8,1	9,7	9,1	9,5	9,7	10,3	8,4	6,2	7,4	
nad 3 do 5 let	16,4	13,5	10,2	7,3	7,7	8,8	9,7	10,1	9,4	6	5,8	
nad 5 do 8 let	10,5	9,3	7,5	4,4	3,6	4,5	5,3	6,3	6,5	4,3	3,9	
nad 8 let	7,2	8,6	7,9	5,4	4,7	5,2	5,5	5,9	5,7	3,8	3,5	
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2010.

Tabela P7: Strukturne značilnosti registrirano brezposelnih: struktura po starostnih razredih: število in indeks

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Indeks 2010/2000
do 18 let	505	523	359	285	270	274	180	98	117	130	104	20,6
nad 18 do 25 let	22.193	22.924	21.828	22.206	20.437	19.003	12.380	9.046	8.282	11.929	11308	51,0
nad 25 do 30 let	11.467	12.588	13.471	14.524	14.754	15.750	13.174	10.581	9.824	15.365	16282	142,0
nad 30 do 40 let	17.356	17.287	17.643	17.700	16.917	17.522	14.865	12.353	12.388	19.896	22311	128,5
nad 40 do 50 let	24.453	24.249	23.455	21.326	19.408	19.097	16.319	14.030	13.705	20.665	21091	86,3
nad 50 do 60 let	27.449	25.492	21.628	19.052	18.057	20.000	20.219	20.863	20.274	26.691	36040	131,3
60 let in več	1.160	1.253	1.223	900	885	929	1.166	1.440	1.649	1.996	2885	248,7
Skupaj	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	78.303	68.411	66.239	96.672	110021	105,2
Struktura (v %)												
do 18 let	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	
nad 18 do 25 let	21,2	22	21,9	23,1	22,5	20,5	15,8	13,2	12,5	12,3	10,3	
nad 25 do 30 let	11	12,1	13,5	15,1	16,3	17	16,8	15,5	14,8	15,9	14,8	

nad 30 do 40 let	16,6	16,6	17,7	18,4	18,6	18,9	19	18,1	18,7	20,6	20,3	
nad 40 do 50 let	23,4	23,2	23,5	22,2	21,4	20,6	20,8	20,5	20,7	21,4	19,2	
nad 50 do 60 let	26,2	24,4	21,7	19,8	19,9	21,6	25,8	30,5	30,6	27,6	32,8	
60 let in več	1,1	1,2	1,2	0,9	1	1	1,5	2,1	2,5	2,1	2,6	
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2010.

Tabela P8: Prilivi in odlivi v/iz registrirano brezposelnih, število po posameznih kategorijah, 2002-2010

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PRILIV I.-XII.	87.380	94.249	95.565	94.404	90.217	73.544	70.786	114.496	109.174
iskalci prve zaposlitve	21.429	25.439	25.988	21.661	18.597	14.744	12.517	16.994	16.787
brezposelni trajni presežki, stečajniki	10.887	14.443	13.659	14.948	13.886	10.354	10.737	31.620	27.018
brezposelni - iztek zap. za dol. čas	32.669	32.213	33.063	34.534	33.353	28.253	29.444	45.146	40.841
ostali razlogi	22.395	22.154	22.855	23.261	24.381	20.193	18.088	20.736	24.528
ODLIV I.-XII.	92.089	97.863	100.830	92.557	104.489	83.436	72.958	84.063	95.825
ZAPOSLOTITVE	52.178	50.520	54.257	53.857	57.423	49.117	41.671	48.553	57.004
-šli v prvo zaposlitev	10.768	10.283	12.003	11.054	11.203	9.598	7.462	6.016	7.521
- brezposelni trajni presežki, stečajniki	5.465	6.472	7.913	8.053	8.652	6.333	5.286	10.840	13.556
- ostale vključitve	35.945	33.765	34.341	34.750	37.568	33.186	28.923	31.697	35.927
ODLIV IZ RAZLOGOV, KI NE POMENIJO ZAPOSLOTITVE	34.209	39.620	44.305	35.243	42.183	31.746	27.140	28.329	32.130
PREHOD V DRUGE EVIDENCE	-	-	-	3.457	4.883	2.573	4.147	7.181	6.691
- v evidenco po drugih zakonih	5.702	7.723	2.268	1.651	1.192	759	799	2.677	1.753

Vir: Zavod za zaposlovanje RS, 2011.

Tabela P9: Stopnje zaposlenosti po posameznih starostnih razredih

AGE	2000 Q4	2001 Q4	2002 Q4	2003 Q4	2004 Q4	2005 Q4	2006 Q4	2007 Q4	2008 Q4	2009 Q4	2010 Q4
VSI											
Y15_19	10,2	7,6	7,4	9,3	11,5	12,3	12,3	14,4	13,7	13,5	13,3
Y20_24	52,5	46,0	46,3	48,9	50,8	53,1	51,9	53,7	55,4	50,1	49,4
Y20_64	68,7	69,2	67,8	68,7	70,2	71,3	71,1	72,5	73,5	71,9	69,9
Y25_29	80,7	81,1	79,8	80,1	80,5	77,5	77,0	82,8	81,6	77,0	73,7
Y30_34	90,7	90,9	89,6	89,0	89,8	90,5	89,1	91,0	91,1	89,4	86,8
Y35_39	89,8	91,4	89,9	89,7	89,9	90,2	90,6	90,7	90,3	88,6	88,0
Y40_44	87,1	87,4	85,3	86,1	87,5	88,7	89,8	90,5	90,4	89,1	90,2
Y45_49	81,1	82,5	83,6	82,7	85,0	85,2	85,9	86,4	90,8	87,4	85,2
Y50_54	64,0	67,0	65,6	68,1	70,9	71,6	73,3	74,9	80,4	76,8	78,7
Y55_59	31,7	36,9	33,0	36,4	40,4	43,0	43,8	44,8	46,2	49,4	44,8
Y60_64	14,6	16,4	11,5	14,9	16,2	16,7	15,0	16,0	13,1	17,9	20,0
Moški											
Y15_19	12,2	9,9	9,0	11,5	14,1	14,6	14,3	17,7	13,7	15,1	14,7
Y20_24	56,6	51,2	50,4	56,0	57,5	56,4	56,1	60,5	61,5	55,3	55,1
Y20_64	73,6	74,2	73,3	74,2	75,8	76,2	76,4	77,9	77,5	75,8	73,6
Y25_29	84,0	82,4	81,3	83,1	84,3	81,0	83,7	86,9	84,5	79,9	77,9
Y30_34	92,2	92,2	92,1	89,4	90,1	91,9	91,5	92,8	93,3	90,6	89,7
Y35_39	90,1	93,6	91,5	92,0	91,8	92,7	92,8	94,3	91,0	90,4	87,7
Y40_44	89,1	89,4	88,7	90,1	91,1	92,5	93,2	90,5	91,3	90,5	89,9
Y45_49	84,1	84,8	86,7	84,0	87,3	87,9	87,3	87,5	90,5	89,1	87,0
Y50_54	76,3	76,2	77,9	76,9	76,1	75,9	78,1	80,9	82,1	79,0	80,9
Y55_59	45,2	52,5	47,4	52,9	60,0	59,4	59,2	62,4	60,3	61,2	55,6
Y60_64	18,2	21,3	16,7	19,2	22,2	22,3	21,4	20,8	16,9	25,9	25,1
Ženske											
Y15_19	8,0	5,0	5,7	7,0	8,7	10,0	10,2	10,9	13,7	11,9	11,9
Y20_24	48,0	40,6	41,9	41,3	43,6	49,5	47,0	46,2	47,7	43,5	42,4
Y20_64	63,7	64,1	62,2	63,1	64,6	66,3	65,6	66,9	69,3	67,7	65,9
Y25_29	77,1	79,6	78,1	76,9	76,3	73,7	70,2	78,6	78,5	74,1	69,6
Y30_34	89,2	89,5	87,0	88,6	89,6	88,9	86,4	89,1	88,5	88,1	83,6
Y35_39	89,4	89,2	88,3	87,4	88,0	87,8	88,5	86,9	89,5	86,7	88,3
Y40_44	85,2	85,4	81,8	82,1	83,7	84,5	86,2	90,5	89,4	87,5	90,6
Y45_49	77,8	79,8	80,2	81,2	82,5	82,6	84,4	85,3	91,1	85,7	83,3
Y50_54	51,4	57,5	53,2	58,7	65,5	67,1	68,0	68,4	78,7	74,6	76,4
Y55_59	17,9	21,5	18,2	20,5	21,1	25,8	28,7	27,0	30,9	36,9	33,5
Y60_64	11,6	12,2	7,3	11,3	11,1	11,7	9,4	11,8	9,9	10,7	15,2

Vir: Eurostat, 2011

Tabela P10: Število zaposlenih po dejavnostih kot odstotek vseh zaposlenih, 2000-2010

Dejavnost	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
2000M01	1,12	0,84	31,63	1,11	0,96	7,67	13,75	5,01	3,67	1,92	2,78	0,32	3,98	1,90	5,94	7,50	7,21	1,17	1,40	0,10
2000M02	1,12	0,82	31,58	1,10	0,96	7,70	13,75	5,01	3,66	1,93	2,79	0,32	3,99	1,90	5,93	7,51	7,26	1,18	1,40	0,10
2000M03	1,15	0,82	31,52	1,10	0,97	7,74	13,73	5,00	3,65	1,94	2,79	0,32	4,00	1,91	5,95	7,49	7,26	1,18	1,40	0,10
2000M04	1,17	0,82	31,39	1,09	0,98	7,81	13,73	5,01	3,65	1,94	2,79	0,32	4,01	1,91	5,97	7,46	7,29	1,18	1,41	0,10
2000M05	1,15	0,81	31,38	1,08	0,99	7,84	13,74	5,01	3,65	1,95	2,79	0,32	4,03	1,91	5,98	7,43	7,26	1,18	1,41	0,10
2000M06	1,16	0,81	31,27	1,08	0,99	7,90	13,74	5,02	3,66	1,94	2,79	0,32	4,04	1,92	5,99	7,40	7,27	1,18	1,41	0,11
2000M07	1,15	0,80	31,25	1,08	0,99	7,93	13,78	5,01	3,67	1,95	2,81	0,33	4,04	1,92	6,01	7,33	7,26	1,18	1,41	0,11
2000M08	1,17	0,79	31,26	1,08	0,99	7,92	13,78	5,01	3,66	1,96	2,81	0,33	4,06	1,92	6,03	7,29	7,26	1,18	1,41	0,11
2000M09	1,25	0,79	31,28	1,07	0,99	7,92	13,73	5,00	3,62	1,96	2,80	0,33	4,05	1,92	6,00	7,37	7,24	1,18	1,40	0,11
2000M10	1,16	0,79	31,31	1,07	0,99	7,91	13,71	5,00	3,61	1,97	2,81	0,33	4,06	1,92	6,01	7,41	7,27	1,18	1,40	0,11
2000M11	1,11	0,78	31,32	1,07	0,98	7,86	13,71	5,00	3,61	1,98	2,81	0,32	4,08	1,92	6,00	7,43	7,34	1,17	1,40	0,11
2000M12	1,08	0,78	31,22	1,07	0,99	7,73	13,71	5,02	3,62	2,00	2,83	0,33	4,08	1,93	6,10	7,46	7,36	1,18	1,42	0,11
2001M01	1,03	0,78	31,35	1,07	0,98	7,72	13,65	5,00	3,60	2,01	2,87	0,35	4,01	1,90	6,10	7,50	7,41	1,16	1,38	0,11
2001M02	1,03	0,78	31,39	1,07	0,98	7,67	13,60	5,00	3,60	2,02	2,86	0,36	4,03	1,91	6,10	7,50	7,42	1,17	1,39	0,11
2001M03	1,04	0,77	31,38	1,06	0,99	7,73	13,58	5,00	3,58	2,03	2,86	0,36	4,04	1,92	6,09	7,49	7,41	1,17	1,39	0,11
2001M04	1,04	0,77	31,35	1,06	0,99	7,76	13,57	4,99	3,56	2,04	2,85	0,36	4,05	1,93	6,11	7,47	7,41	1,18	1,39	0,11
2001M05	1,06	0,76	31,27	1,06	1,00	7,80	13,58	5,00	3,58	2,05	2,85	0,36	4,05	1,93	6,12	7,45	7,42	1,17	1,39	0,11
2001M06	1,03	0,76	31,15	1,05	1,00	7,83	13,59	5,02	3,60	2,07	2,85	0,36	4,07	1,94	6,14	7,43	7,44	1,17	1,40	0,12
2001M07	1,02	0,76	31,07	1,06	1,00	7,86	13,59	5,04	3,61	2,08	2,86	0,35	4,09	1,94	6,17	7,36	7,44	1,17	1,40	0,12
2001M08	1,04	0,74	30,99	1,06	1,01	7,87	13,60	5,07	3,60	2,09	2,86	0,35	4,11	1,94	6,19	7,33	7,45	1,17	1,41	0,12
2001M09	1,09	0,74	30,93	1,05	1,00	7,85	13,57	5,07	3,57	2,10	2,85	0,35	4,11	1,94	6,18	7,46	7,44	1,17	1,41	0,12
2001M10	1,04	0,74	30,85	1,05	1,01	7,83	13,60	5,09	3,56	2,11	2,86	0,35	4,12	1,96	6,20	7,50	7,45	1,17	1,41	0,13
2001M11	0,99	0,74	30,81	1,05	1,00	7,80	13,63	5,09	3,55	2,13	2,87	0,36	4,13	1,96	6,20	7,51	7,48	1,17	1,41	0,13
2001M12	0,96	0,73	30,70	1,05	1,00	7,66	13,67	5,10	3,58	2,14	2,89	0,36	4,14	1,96	6,29	7,54	7,53	1,17	1,41	0,13
2002M01	1,04	0,72	32,01	1,12	0,92	7,66	13,61	5,16	3,65	2,16	2,96	0,39	4,08	2,17	6,27	7,60	5,97	1,20	1,19	0,12
2002M02	1,02	0,71	32,01	1,12	0,92	7,64	13,61	5,16	3,64	2,17	2,92	0,39	4,08	2,17	6,28	7,63	5,99	1,21	1,20	0,12

2002M03	1,04	0,71	31,94	1,12	0,93	7,66	13,64	5,15	3,61	2,17	2,92	0,39	4,08	2,18	6,29	7,63	6,00	1,21	1,21	0,12
2002M04	1,04	0,71	31,79	1,11	0,94	7,70	13,68	5,16	3,61	2,18	2,92	0,39	4,10	2,19	6,31	7,63	6,01	1,21	1,21	0,12
2002M05	1,04	0,71	31,76	1,11	0,94	7,74	13,69	5,16	3,61	2,18	2,92	0,39	4,10	2,19	6,31	7,61	6,01	1,22	1,20	0,11
2002M06	1,03	0,70	31,70	1,11	0,95	7,77	13,70	5,16	3,62	2,18	2,92	0,39	4,10	2,20	6,33	7,61	6,02	1,22	1,20	0,11
2002M07	1,03	0,70	31,65	1,10	0,95	7,79	13,74	5,17	3,62	2,19	2,93	0,39	4,12	2,20	6,37	7,48	6,04	1,22	1,20	0,10
2002M08	1,03	0,70	31,59	1,10	0,96	7,82	13,76	5,17	3,62	2,20	2,93	0,39	4,11	2,21	6,40	7,44	6,06	1,23	1,19	0,10
2002M09	1,04	0,69	31,52	1,10	0,96	7,82	13,71	5,16	3,61	2,20	2,93	0,39	4,11	2,22	6,38	7,59	6,05	1,23	1,19	0,09
2002M10	0,99	0,69	31,52	1,10	0,95	7,82	13,70	5,16	3,58	2,21	2,93	0,39	4,14	2,22	6,39	7,63	6,06	1,23	1,20	0,09
2002M11	0,99	0,68	31,46	1,10	0,95	7,78	13,74	5,17	3,61	2,21	2,93	0,39	4,16	2,23	6,37	7,65	6,07	1,23	1,20	0,08
2002M12	0,99	0,68	31,37	1,10	0,95	7,66	13,79	5,18	3,63	2,18	2,95	0,39	4,18	2,25	6,41	7,67	6,11	1,24	1,20	0,07
2003M01	0,98	0,68	31,45	1,10	0,97	7,51	13,71	5,12	3,62	2,27	2,88	0,41	4,09	2,26	6,59	7,71	6,12	1,23	1,24	0,07
2003M02	0,97	0,68	31,40	1,10	0,98	7,51	13,71	5,12	3,62	2,26	2,88	0,42	4,08	2,27	6,60	7,73	6,13	1,24	1,24	0,07
2003M03	1,00	0,67	31,29	1,09	0,99	7,56	13,70	5,12	3,62	2,25	2,88	0,41	4,08	2,28	6,61	7,73	6,14	1,25	1,25	0,07
2003M04	1,00	0,68	31,11	1,09	1,00	7,67	13,69	5,12	3,64	2,26	2,88	0,42	4,09	2,29	6,63	7,72	6,15	1,25	1,26	0,07
2003M05	0,99	0,67	30,98	1,09	1,01	7,77	13,68	5,13	3,65	2,25	2,89	0,43	4,10	2,30	6,62	7,71	6,16	1,24	1,26	0,07
2003M06	0,99	0,67	30,91	1,09	1,01	7,82	13,67	5,13	3,66	2,25	2,89	0,43	4,12	2,32	6,64	7,68	6,16	1,24	1,25	0,07
2003M07	0,98	0,66	30,89	1,08	1,02	7,89	13,69	5,14	3,68	2,25	2,90	0,43	4,12	2,33	6,66	7,55	6,18	1,24	1,25	0,07
2003M08	0,98	0,66	30,88	1,08	1,01	7,91	13,70	5,13	3,68	2,25	2,91	0,43	4,13	2,34	6,66	7,51	6,18	1,24	1,25	0,07
2003M09	1,00	0,65	30,81	1,07	1,01	7,82	13,67	5,12	3,65	2,25	2,91	0,42	4,14	2,36	6,66	7,75	6,16	1,23	1,25	0,07
2003M10	0,97	0,65	30,81	1,07	1,01	7,71	13,67	5,13	3,63	2,34	2,92	0,42	4,17	2,37	6,66	7,77	6,15	1,24	1,24	0,07
2003M11	0,94	0,64	30,85	1,07	1,01	7,66	13,69	5,13	3,64	2,34	2,92	0,42	4,18	2,37	6,66	7,77	6,17	1,23	1,24	0,07
2003M12	0,93	0,64	30,77	1,07	1,01	7,46	13,79	5,15	3,67	2,34	2,94	0,42	4,20	2,38	6,68	7,81	6,20	1,24	1,24	0,07
2004M01	0,85	0,63	30,91	1,06	1,01	7,41	13,70	5,19	3,64	2,34	2,96	0,43	4,11	2,43	6,78	7,83	6,25	1,22	1,20	0,06
2004M02	0,85	0,62	30,89	1,06	1,01	7,37	13,67	5,16	3,62	2,30	2,96	0,43	4,11	2,44	6,87	7,84	6,28	1,23	1,20	0,06
2004M03	0,87	0,61	30,82	1,06	1,03	7,41	13,65	5,14	3,61	2,30	2,96	0,43	4,13	2,46	6,91	7,83	6,28	1,24	1,20	0,06
2004M04	0,88	0,61	30,70	1,05	1,04	7,50	13,70	5,12	3,62	2,30	2,96	0,40	4,14	2,46	6,92	7,81	6,29	1,24	1,21	0,06
2004M05	0,88	0,60	30,64	1,05	1,04	7,55	13,69	5,09	3,65	2,29	2,96	0,40	4,15	2,49	6,92	7,80	6,29	1,24	1,22	0,06
2004M06	0,87	0,60	30,59	1,05	1,05	7,58	13,67	5,09	3,66	2,30	2,96	0,40	4,15	2,51	6,94	7,76	6,29	1,24	1,23	0,07
2004M07	0,87	0,60	30,55	1,05	1,06	7,61	13,70	5,10	3,68	2,30	2,97	0,40	4,17	2,53	6,94	7,64	6,31	1,25	1,23	0,06

2004M08	0,86	0,59	30,56	1,05	1,06	7,63	13,69	5,09	3,67	2,30	2,97	0,39	4,18	2,55	6,96	7,60	6,31	1,25	1,23	0,06
2004M09	0,87	0,59	30,51	1,04	1,05	7,62	13,64	5,09	3,67	2,29	2,96	0,39	4,18	2,56	6,93	7,79	6,28	1,25	1,23	0,06
2004M10	0,88	0,59	30,47	1,04	1,05	7,61	13,64	5,09	3,65	2,31	2,96	0,39	4,19	2,57	6,91	7,83	6,28	1,25	1,22	0,06
2004M11	0,86	0,58	30,45	1,04	1,05	7,56	13,66	5,10	3,66	2,32	2,97	0,39	4,20	2,58	6,90	7,85	6,30	1,25	1,21	0,06
2004M12	0,85	0,58	30,28	1,04	1,05	7,43	13,73	5,11	3,68	2,33	2,99	0,39	4,19	2,58	6,97	7,91	6,34	1,25	1,21	0,06
2005M01	0,83	0,58	30,27	1,06	1,05	7,54	13,62	5,15	3,73	2,37	3,01	0,41	4,14	2,69	6,80	7,94	6,32	1,25	1,18	0,06
2005M02	0,83	0,57	30,17	1,06	1,05	7,53	13,61	5,16	3,73	2,38	3,01	0,41	4,15	2,71	6,82	7,95	6,33	1,26	1,19	0,06
2005M03	0,84	0,57	30,07	1,06	1,06	7,58	13,61	5,16	3,73	2,38	3,01	0,41	4,16	2,73	6,80	7,95	6,34	1,27	1,20	0,07
2005M04	0,85	0,57	29,92	1,05	1,07	7,69	13,60	5,16	3,74	2,39	3,02	0,41	4,17	2,75	6,80	7,92	6,36	1,27	1,20	0,07
2005M05	0,85	0,57	29,85	1,05	1,07	7,78	13,57	5,15	3,75	2,39	3,01	0,41	4,16	2,78	6,80	7,90	6,35	1,28	1,20	0,07
2005M06	0,84	0,56	29,72	1,05	1,08	7,87	13,56	5,16	3,77	2,39	3,02	0,41	4,16	2,80	6,81	7,87	6,38	1,27	1,20	0,07
2005M07	0,84	0,56	29,69	1,05	1,08	7,94	13,58	5,17	3,77	2,40	3,02	0,41	4,17	2,81	6,82	7,73	6,40	1,28	1,20	0,07
2005M08	0,84	0,56	29,59	1,05	1,08	7,99	13,59	5,18	3,75	2,41	3,03	0,41	4,20	2,81	6,84	7,71	6,41	1,29	1,19	0,07
2005M09	0,84	0,56	29,44	1,05	1,08	8,01	13,59	5,19	3,74	2,41	3,02	0,41	4,20	2,83	6,82	7,89	6,40	1,29	1,18	0,07
2005M10	0,83	0,55	29,44	1,04	1,08	8,00	13,61	5,19	3,71	2,43	3,02	0,41	4,19	2,85	6,80	7,89	6,39	1,30	1,18	0,07
2005M11	0,82	0,55	29,39	1,04	1,08	7,96	13,63	5,21	3,71	2,44	3,01	0,41	4,22	2,88	6,80	7,92	6,40	1,30	1,17	0,06
2005M12	0,81	0,55	29,29	1,04	1,08	7,77	13,70	5,23	3,75	2,46	3,03	0,41	4,25	2,88	6,83	7,95	6,43	1,30	1,18	0,06
2006M01	0,73	0,55	29,34	1,05	1,06	7,62	13,74	5,45	3,78	2,49	3,00	0,44	4,27	2,84	6,83	7,98	6,41	1,29	1,07	0,06
2006M02	0,75	0,55	29,25	1,04	1,06	7,63	13,71	5,45	3,77	2,50	3,01	0,44	4,29	2,87	6,84	7,99	6,43	1,30	1,07	0,06
2006M03	0,77	0,54	29,10	1,05	1,07	7,72	13,67	5,45	3,77	2,50	3,00	0,45	4,31	2,88	6,87	7,97	6,43	1,31	1,08	0,06
2006M04	0,78	0,54	28,95	1,04	1,08	7,89	13,65	5,44	3,78	2,51	3,00	0,44	4,31	2,87	6,87	7,95	6,43	1,31	1,08	0,07
2006M05	0,77	0,54	28,87	1,04	1,08	8,03	13,61	5,44	3,80	2,51	2,99	0,44	4,32	2,90	6,85	7,92	6,44	1,31	1,09	0,07
2006M06	0,77	0,53	28,79	1,04	1,08	8,14	13,58	5,45	3,80	2,51	2,99	0,44	4,33	2,90	6,83	7,88	6,46	1,31	1,10	0,07
2006M07	0,75	0,53	28,77	1,04	1,09	8,31	13,52	5,48	3,80	2,53	2,99	0,44	4,33	2,92	6,83	7,72	6,46	1,31	1,10	0,07
2006M08	0,74	0,53	28,75	1,04	1,09	8,37	13,52	5,49	3,78	2,53	3,00	0,45	4,34	2,94	6,81	7,69	6,46	1,32	1,09	0,07
2006M09	0,74	0,53	28,69	1,03	1,09	8,40	13,50	5,50	3,76	2,53	2,99	0,44	4,35	2,96	6,75	7,84	6,43	1,32	1,09	0,06
2006M10	0,73	0,52	28,72	1,03	1,09	8,41	13,49	5,51	3,74	2,54	2,99	0,45	4,37	2,99	6,73	7,83	6,40	1,32	1,09	0,06
2006M11	0,72	0,51	28,73	1,03	1,09	8,40	13,51	5,52	3,74	2,55	2,98	0,45	4,39	3,00	6,70	7,84	6,38	1,31	1,09	0,06
2006M12	0,72	0,51	28,70	1,02	1,09	8,25	13,57	5,53	3,78	2,57	3,01	0,46	4,42	3,00	6,69	7,84	6,39	1,32	1,09	0,06

2007M01	0,69	0,51	28,67	1,03	1,09	8,28	13,60	5,55	3,82	2,58	3,01	0,47	4,43	3,04	6,66	7,84	6,29	1,32	1,07	0,06
2007M02	0,69	0,51	28,61	1,02	1,09	8,36	13,59	5,57	3,81	2,58	3,00	0,47	4,43	3,06	6,63	7,82	6,29	1,33	1,08	0,06
2007M03	0,70	0,50	28,53	1,02	1,08	8,48	13,60	5,58	3,81	2,58	3,00	0,47	4,42	3,10	6,59	7,79	6,28	1,33	1,08	0,06
2007M04	0,71	0,49	28,41	1,02	1,09	8,67	13,58	5,59	3,81	2,58	2,98	0,47	4,42	3,11	6,58	7,75	6,27	1,32	1,08	0,06
2007M05	0,71	0,49	28,32	1,02	1,09	8,80	13,58	5,61	3,82	2,58	2,98	0,46	4,42	3,12	6,57	7,71	6,26	1,32	1,08	0,06
2007M06	0,70	0,49	28,21	1,01	1,10	8,95	13,57	5,62	3,83	2,57	2,98	0,46	4,44	3,10	6,57	7,66	6,26	1,32	1,08	0,06
2007M07	0,70	0,49	28,18	1,01	1,10	9,08	13,60	5,64	3,85	2,57	2,99	0,47	4,45	3,08	6,57	7,50	6,28	1,31	1,08	0,07
2007M08	0,69	0,49	28,12	1,01	1,10	9,14	13,61	5,66	3,84	2,58	2,99	0,47	4,45	3,07	6,57	7,47	6,28	1,32	1,08	0,06
2007M09	0,69	0,48	28,02	1,00	1,10	9,21	13,60	5,67	3,82	2,58	2,98	0,46	4,47	3,07	6,53	7,61	6,25	1,32	1,08	0,06
2007M10	0,69	0,48	27,94	1,00	1,10	9,27	13,66	5,67	3,78	2,59	2,97	0,47	4,51	3,07	6,50	7,60	6,23	1,32	1,08	0,06
2007M11	0,68	0,48	27,87	1,00	1,09	9,29	13,72	5,69	3,78	2,59	2,98	0,47	4,52	3,09	6,48	7,59	6,21	1,32	1,08	0,06
2007M12	0,67	0,47	27,83	0,99	1,10	9,16	13,78	5,72	3,80	2,60	3,00	0,47	4,54	3,04	6,52	7,60	6,23	1,34	1,09	0,06
2008M01	0,66	0,47	27,82	0,97	1,10	9,19	13,74	5,75	3,77	2,59	3,00	0,47	4,53	3,06	6,54	7,62	6,27	1,36	1,03	0,06
2008M02	0,67	0,47	27,73	0,97	1,10	9,26	13,74	5,76	3,76	2,59	3,00	0,47	4,55	3,06	6,51	7,61	6,29	1,36	1,03	0,06
2008M03	0,68	0,47	27,65	0,97	1,10	9,36	13,71	5,78	3,75	2,60	3,00	0,48	4,54	3,13	6,46	7,60	6,26	1,36	1,03	0,06
2008M04	0,68	0,46	27,53	0,97	1,11	9,50	13,70	5,80	3,76	2,60	3,01	0,49	4,56	3,11	6,46	7,57	6,26	1,36	1,01	0,06
2008M05	0,67	0,45	27,41	0,97	1,11	9,62	13,70	5,80	3,78	2,60	3,00	0,50	4,61	3,11	6,44	7,55	6,21	1,36	1,05	0,06
2008M06	0,67	0,45	27,33	0,97	1,11	9,76	13,65	5,81	3,78	2,59	3,00	0,51	4,60	3,14	6,45	7,50	6,21	1,35	1,05	0,06
2008M07	0,67	0,45	27,23	0,97	1,12	9,94	13,67	5,82	3,77	2,61	3,02	0,50	4,61	3,15	6,44	7,36	6,21	1,35	1,05	0,07
2008M08	0,66	0,44	27,17	0,97	1,12	10,00	13,65	5,83	3,76	2,61	3,02	0,50	4,64	3,16	6,45	7,33	6,21	1,34	1,05	0,07
2008M09	0,66	0,44	26,99	0,96	1,11	10,10	13,63	5,81	3,75	2,60	3,02	0,50	4,65	3,19	6,43	7,52	6,18	1,33	1,05	0,07
2008M10	0,66	0,44	26,80	0,96	1,11	10,13	13,69	5,81	3,79	2,63	3,02	0,51	4,69	3,17	6,40	7,54	6,19	1,34	1,06	0,07
2008M11	0,65	0,43	26,66	0,97	1,12	10,06	13,77	5,82	3,80	2,64	3,03	0,51	4,71	3,15	6,40	7,59	6,23	1,34	1,06	0,07
2008M12	0,64	0,43	26,45	0,97	1,13	9,89	13,84	5,83	3,83	2,67	3,05	0,51	4,78	3,12	6,43	7,64	6,30	1,35	1,07	0,07
2009M01	0,65	0,43	26,12	0,98	1,12	9,83	13,88	5,84	3,82	2,69	3,11	0,52	4,81	3,10	6,53	7,74	6,35	1,35	1,07	0,06
2009M02	0,65	0,43	25,96	1,00	1,13	9,80	13,91	5,83	3,84	2,71	3,09	0,52	4,80	3,08	6,54	7,80	6,41	1,36	1,07	0,07
2009M03	0,66	0,43	25,72	1,01	1,14	9,81	13,92	5,81	3,84	2,71	3,10	0,52	4,82	3,06	6,60	7,85	6,46	1,37	1,08	0,07
2009M04	0,67	0,43	25,40	1,02	1,16	9,89	13,91	5,80	3,87	2,73	3,11	0,54	4,82	3,05	6,65	7,90	6,52	1,38	1,09	0,07
2009M05	0,67	0,43	25,18	1,02	1,17	9,88	13,88	5,79	3,91	2,74	3,13	0,54	4,84	3,08	6,69	7,93	6,55	1,39	1,09	0,07

2009M06	0,67	0,43	24,98	1,03	1,18	9,89	13,88	5,80	3,94	2,73	3,14	0,54	4,87	3,10	6,72	7,94	6,58	1,39	1,10	0,07
2009M07	0,68	0,43	24,90	1,03	1,18	9,90	13,90	5,80	3,95	2,74	3,14	0,54	4,90	3,12	6,77	7,84	6,61	1,40	1,10	0,07
2009M08	0,68	0,43	24,82	1,04	1,19	9,90	13,93	5,78	3,94	2,74	3,10	0,54	4,97	3,14	6,78	7,83	6,62	1,40	1,10	0,07
2009M09	0,68	0,43	24,73	1,04	1,19	9,84	13,89	5,77	3,94	2,73	3,09	0,54	4,98	3,15	6,79	8,04	6,62	1,40	1,10	0,07
2009M10	0,68	0,43	24,40	1,05	1,19	9,82	13,94	5,79	3,93	2,75	3,10	0,54	5,04	3,18	6,81	8,12	6,64	1,41	1,10	0,07
2009M11	0,67	0,42	24,38	1,05	1,19	9,73	13,97	5,80	3,92	2,75	3,10	0,54	5,04	3,21	6,83	8,16	6,66	1,41	1,10	0,07
2009M12	0,66	0,40	24,36	1,06	1,19	9,55	14,01	5,80	3,94	2,76	3,12	0,54	5,06	3,21	6,85	8,21	6,69	1,43	1,10	0,07
2010M01	0,66	0,40	24,37	1,06	1,19	9,36	13,98	5,78	3,93	2,76	3,13	0,54	5,11	3,22	6,88	8,29	6,74	1,43	1,11	0,07
2010M02	0,66	0,40	24,35	1,06	1,20	9,26	13,97	5,76	3,93	2,76	3,13	0,54	5,11	3,23	6,91	8,32	6,78	1,44	1,12	0,07
2010M03	0,67	0,40	24,34	1,06	1,21	9,22	13,96	5,74	3,92	2,76	3,12	0,54	5,13	3,23	6,92	8,34	6,80	1,45	1,12	0,07
2010M04	0,68	0,40	24,30	1,05	1,21	9,19	13,92	5,73	3,91	2,76	3,12	0,54	5,17	3,24	6,96	8,34	6,84	1,45	1,12	0,07
2010M05	0,67	0,40	24,28	1,05	1,22	9,13	13,89	5,73	3,90	2,77	3,11	0,55	5,20	3,28	6,97	8,35	6,85	1,45	1,12	0,08
2010M06	0,68	0,40	24,21	1,06	1,22	9,09	13,87	5,72	3,91	2,76	3,17	0,54	5,23	3,31	6,98	8,32	6,88	1,45	1,13	0,08
2010M07	0,68	0,40	24,24	1,06	1,23	9,10	13,85	5,73	3,89	2,77	3,18	0,54	5,27	3,31	6,98	8,22	6,90	1,44	1,13	0,08
2010M08	0,68	0,40	24,21	1,06	1,24	9,06	13,87	5,74	3,90	2,77	3,18	0,54	5,26	3,32	6,98	8,22	6,92	1,45	1,13	0,08
2010M09	0,68	0,40	24,21	1,06	1,23	8,98	13,80	5,72	3,87	2,77	3,18	0,55	5,27	3,33	6,97	8,44	6,90	1,44	1,12	0,08
2010M10	0,67	0,40	24,27	1,06	1,23	8,85	13,79	5,72	3,83	2,79	3,18	0,55	5,29	3,36	6,97	8,48	6,93	1,44	1,12	0,08
2010M11	0,66	0,40	24,28	1,06	1,23	8,72	13,78	5,75	3,82	2,80	3,18	0,55	5,32	3,34	6,98	8,55	6,97	1,44	1,12	0,07
2010M12	0,65	0,40	24,23	1,06	1,23	8,39	13,86	5,75	3,87	2,82	3,21	0,54	5,30	3,31	7,04	8,66	7,05	1,44	1,12	0,07

Vir: Statistični urad RS, 2011.

Legenda dejavnosti:

A KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO

B RUDARSTVO

C PREDELOVALNE DEJAVNOSTI

D OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO

E OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA

F GRADBENIŠTVO

G TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL

H PROMET IN SKLADIŠČENJE
 I GOSTINSTVO
 J INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI
 K FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI
 L POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI
 M STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI
 N DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI
 O DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI
 P IZOBRAŽEVANJE
 Q ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO
 R KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI
 S DRUGE DEJAVNOSTI
 T DEJAVNOST GOSPODINJSTEV Z ZAPOSLENIM HIŠNIM OSEBJEM, PROIZVODNJA ZA LASTNO RABO

Tabela P11: Indeks števila zaposlenih v posameznih dejavnostih v obdobju 2000-2010 (januar 2000=100)

Leto, mesec	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
2000M01	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2000M02	100,14	98,18	99,83	99,37	100,33	100,36	100,02	99,92	99,85	100,58	100,19	99,45	100,15	100,00	99,87	100,12	100,64	100,54	99,69	98,92
2000M03	102,86	97,48	99,65	98,65	100,69	100,93	99,85	99,76	99,53	100,83	100,33	99,07	100,38	100,41	100,11	99,91	100,73	100,78	99,93	100,75
2000M04	104,19	97,18	99,24	98,05	102,31	101,80	99,85	99,99	99,40	100,95	100,25	98,70	100,76	100,38	100,49	99,40	101,10	101,06	100,43	102,33
2000M05	103,04	96,77	99,19	97,60	102,67	102,27	99,89	100,01	99,42	101,37	100,20	98,62	101,15	100,77	100,60	99,02	100,75	101,14	100,81	101,80
2000M06	103,26	96,10	98,87	97,25	102,75	103,00	99,95	100,13	99,80	101,29	100,51	99,87	101,45	101,06	100,81	98,65	100,81	101,15	100,94	107,00
2000M07	102,28	94,73	98,81	97,20	102,69	103,36	100,19	100,05	99,89	101,69	100,93	102,21	101,60	101,29	101,26	97,80	100,63	101,02	100,57	110,14
2000M08	104,05	94,62	98,83	96,95	103,00	103,32	100,20	99,94	99,68	102,10	101,01	102,37	101,90	101,07	101,48	97,21	100,63	101,06	100,73	110,21
2000M09	111,62	94,04	98,90	96,41	103,23	103,25	99,86	99,73	98,74	102,04	100,68	101,99	101,64	101,05	101,08	98,28	100,39	100,57	99,82	110,54
2000M10	103,90	93,87	98,98	96,38	103,16	103,07	99,71	99,71	98,38	102,75	101,01	101,70	101,96	101,05	101,17	98,85	100,81	100,44	99,96	108,06
2000M11	99,43	93,19	99,02	96,25	102,43	102,42	99,68	99,88	98,24	103,09	101,06	101,21	102,39	100,81	100,93	99,12	101,80	100,38	99,97	113,23
2000M12	96,51	92,85	98,70	96,24	102,82	100,83	99,69	100,27	98,57	104,03	101,73	102,28	102,44	101,39	102,62	99,53	102,12	100,51	101,21	111,74
2001M01	91,93	93,17	99,13	96,15	102,51	100,60	99,31	99,83	98,12	104,58	103,13	109,59	100,84	100,22	102,70	100,04	102,75	99,26	98,71	111,08

2001M02	92,30	92,95	99,24	96,02	102,07	100,05	98,89	99,90	98,00	105,41	102,97	112,27	101,24	100,71	102,64	100,06	102,85	99,64	99,58	111,96
2001M03	93,07	92,17	99,20	95,86	102,73	100,77	98,75	99,75	97,66	105,71	102,75	112,72	101,58	101,08	102,49	99,88	102,73	99,74	99,48	111,95
2001M04	93,11	91,29	99,13	95,44	103,61	101,19	98,71	99,61	97,00	106,30	102,54	112,43	101,67	101,53	102,81	99,59	102,77	100,56	99,60	113,70
2001M05	95,02	90,78	98,86	95,08	103,86	101,72	98,75	99,78	97,43	106,81	102,61	111,54	101,79	101,39	102,95	99,31	102,91	100,21	99,19	114,79
2001M06	92,25	90,59	98,48	95,03	104,53	102,06	98,82	100,10	98,00	107,66	102,67	111,08	102,28	101,91	103,30	99,09	103,14	100,02	99,68	117,01
2001M07	91,02	90,62	98,23	95,05	104,60	102,45	98,87	100,64	98,37	108,30	102,99	110,62	102,88	102,06	103,87	98,09	103,14	100,01	100,16	119,42
2001M08	92,92	88,43	97,96	95,05	104,93	102,58	98,94	101,10	98,09	108,81	103,01	110,55	103,23	102,36	104,23	97,72	103,38	99,80	100,54	121,29
2001M09	97,33	88,12	97,79	94,52	104,51	102,37	98,69	101,21	97,38	109,18	102,62	110,62	103,14	102,05	104,08	99,46	103,15	99,63	100,53	121,22
2001M10	92,66	87,89	97,53	94,59	104,70	102,08	98,88	101,50	97,10	110,00	102,79	110,58	103,51	102,94	104,32	99,97	103,32	99,90	100,52	127,13
2001M11	88,61	87,53	97,40	94,53	104,32	101,65	99,10	101,62	96,61	110,79	103,37	111,25	103,86	103,15	104,43	100,19	103,69	100,19	100,82	126,42
2001M12	86,01	86,98	97,07	94,70	104,31	99,88	99,41	101,84	97,47	111,20	103,90	111,01	103,94	103,25	105,93	100,49	104,37	100,41	100,54	127,81
2002M01	92,79	85,31	101,21	101,15	95,32	99,85	98,98	102,92	99,36	112,60	106,31	122,38	102,62	114,42	105,58	101,35	82,74	102,63	85,16	124,59
2002M02	91,22	84,94	101,21	100,89	95,82	99,61	98,98	102,95	99,16	112,81	104,93	121,98	102,48	114,45	105,78	101,77	83,14	103,23	85,56	123,35
2002M03	92,76	85,00	100,97	100,59	96,87	99,92	99,22	102,81	98,48	112,94	105,00	120,85	102,51	114,67	105,92	101,76	83,22	103,51	86,25	118,63
2002M04	93,25	84,75	100,52	100,39	97,86	100,40	99,47	102,96	98,30	113,36	105,09	121,43	102,92	115,00	106,25	101,69	83,36	103,72	86,14	116,25
2002M05	92,69	84,27	100,40	99,93	98,34	100,91	99,55	102,96	98,37	113,44	105,04	121,11	103,10	115,37	106,29	101,47	83,39	104,15	85,76	111,11
2002M06	91,93	83,52	100,21	99,56	98,91	101,36	99,65	102,91	98,54	113,45	105,11	121,18	103,01	115,59	106,50	101,43	83,55	104,22	85,72	107,24
2002M07	92,15	83,45	100,06	99,53	99,31	101,61	99,96	103,14	98,58	114,02	105,24	121,22	103,49	115,82	107,23	99,77	83,79	104,41	85,63	101,45
2002M08	91,71	82,85	99,88	99,39	100,04	101,90	100,05	103,25	98,68	114,35	105,36	121,73	103,26	116,46	107,71	99,25	84,03	105,05	84,95	99,36
2002M09	93,11	82,02	99,67	99,01	99,75	101,97	99,68	103,03	98,32	114,41	105,25	120,86	103,31	116,90	107,43	101,26	83,97	105,22	85,14	94,20
2002M10	87,97	81,71	99,65	99,14	99,33	101,98	99,65	103,08	97,62	115,01	105,48	121,15	103,98	116,87	107,55	101,80	83,98	105,31	85,61	87,32
2002M11	88,55	81,42	99,47	98,99	98,45	101,49	99,91	103,15	98,30	114,97	105,53	120,95	104,53	117,51	107,24	102,04	84,15	105,23	85,59	79,70
2002M12	88,02	80,99	99,19	98,94	98,67	99,89	100,27	103,46	98,92	113,72	106,08	122,37	105,04	118,33	107,88	102,24	84,69	106,14	86,03	72,35
2003M01	87,17	80,88	99,43	98,99	101,44	97,90	99,69	102,13	98,53	118,11	103,58	129,67	102,77	118,70	110,91	102,86	84,90	105,28	88,51	70,01
2003M02	86,89	80,57	99,29	98,81	101,90	97,93	99,71	102,17	98,62	117,72	103,72	130,42	102,50	119,50	111,05	103,02	85,02	105,86	88,71	67,22
2003M03	88,89	80,17	98,93	98,53	103,31	98,57	99,62	102,20	98,69	117,39	103,66	129,50	102,61	119,95	111,30	103,01	85,17	106,52	89,39	66,39
2003M04	89,11	81,07	98,35	97,96	104,60	100,04	99,54	102,25	99,08	117,64	103,69	131,47	102,69	120,63	111,57	102,88	85,25	106,48	89,77	66,94
2003M05	88,81	80,32	97,94	97,80	105,40	101,28	99,49	102,34	99,39	117,33	103,89	133,33	103,06	121,24	111,49	102,76	85,38	106,41	89,76	69,75
2003M06	88,09	79,77	97,72	97,77	105,52	101,95	99,45	102,31	99,74	117,23	103,98	135,16	103,44	122,34	111,76	102,34	85,50	105,93	89,60	70,64

2003M07	87,14	78,86	97,65	97,74	105,83	102,91	99,54	102,54	100,19	117,34	104,32	134,82	103,55	122,73	112,10	100,62	85,67	105,96	89,30	72,00
2003M08	87,38	78,36	97,62	97,50	105,59	103,16	99,61	102,44	100,22	117,36	104,61	133,44	103,82	123,27	112,08	100,12	85,72	105,81	89,42	70,96
2003M09	88,91	77,40	97,41	96,84	105,69	101,95	99,40	102,25	99,34	117,24	104,85	131,07	104,14	124,02	112,05	103,28	85,42	105,34	88,98	71,20
2003M10	86,26	77,08	97,42	96,52	105,46	100,56	99,41	102,32	98,84	122,12	104,95	130,15	104,89	124,95	112,10	103,57	85,31	105,59	88,71	71,14
2003M11	83,83	76,53	97,54	96,37	104,98	99,82	99,53	102,40	99,17	121,99	105,21	130,42	104,99	124,89	112,19	103,57	85,53	105,47	88,58	67,63
2003M12	82,81	76,11	97,28	96,61	105,06	97,21	100,27	102,77	100,09	122,09	105,79	131,58	105,47	125,03	112,46	104,15	86,05	105,79	88,56	65,45
2004M01	75,99	74,77	97,74	95,85	104,90	96,65	99,62	103,53	99,06	121,79	106,58	133,33	103,16	128,14	114,08	104,34	86,62	103,93	86,01	60,97
2004M02	76,10	73,82	97,66	95,66	105,63	96,13	99,40	103,04	98,70	120,05	106,58	135,46	103,33	128,49	115,72	104,56	87,09	104,80	85,86	60,26
2004M03	77,51	72,68	97,44	95,08	106,91	96,60	99,29	102,64	98,45	119,79	106,61	134,13	103,81	129,21	116,30	104,47	87,10	105,59	85,91	61,26
2004M04	78,26	72,12	97,06	94,68	108,28	97,72	99,62	102,24	98,74	119,80	106,46	123,70	104,11	129,45	116,44	104,16	87,19	105,99	86,57	62,86
2004M05	78,36	71,52	96,87	94,40	108,82	98,44	99,55	101,63	99,40	119,48	106,53	124,52	104,15	130,87	116,45	103,96	87,19	105,89	87,32	64,35
2004M06	77,68	70,90	96,70	94,34	109,35	98,86	99,40	101,60	99,76	119,54	106,61	123,74	104,23	132,36	116,79	103,51	87,29	106,03	87,99	66,45
2004M07	77,32	71,00	96,57	94,22	110,25	99,23	99,66	101,78	100,23	119,86	106,90	123,90	104,71	132,94	116,84	101,86	87,52	106,52	87,96	64,61
2004M08	77,08	70,77	96,61	94,16	110,34	99,50	99,55	101,69	100,06	119,90	106,89	122,57	104,93	134,03	117,11	101,39	87,48	106,43	87,80	63,81
2004M09	77,97	70,15	96,47	93,65	109,88	99,30	99,23	101,55	99,94	119,31	106,40	122,72	104,96	134,64	116,69	103,85	87,09	106,52	87,64	63,37
2004M10	78,66	70,14	96,35	93,41	109,74	99,21	99,20	101,62	99,43	120,09	106,33	122,55	105,36	135,52	116,30	104,41	87,15	106,92	87,06	62,66
2004M11	76,76	69,58	96,26	93,49	109,16	98,55	99,37	101,79	99,67	120,58	106,86	122,61	105,63	135,84	116,24	104,71	87,39	106,86	86,39	62,77
2004M12	75,97	68,80	95,74	93,80	109,22	96,84	99,89	102,06	100,41	121,41	107,66	122,35	105,27	136,03	117,28	105,50	88,00	107,26	86,35	61,16
2005M01	74,04	68,63	95,70	95,59	109,44	98,35	99,03	102,71	101,68	123,39	108,16	126,97	104,05	141,80	114,53	105,85	87,66	106,90	84,56	60,59
2005M02	74,10	68,20	95,38	95,37	109,76	98,19	98,97	102,91	101,75	123,91	108,36	127,79	104,38	142,73	114,79	106,04	87,84	107,79	85,15	61,96
2005M03	75,09	67,79	95,07	95,23	110,29	98,77	98,96	103,08	101,61	124,11	108,43	127,44	104,58	143,66	114,56	105,99	87,94	108,62	85,66	66,32
2005M04	76,10	67,81	94,58	95,00	110,99	100,30	98,91	102,95	101,81	124,57	108,47	128,06	104,86	144,47	114,45	105,63	88,16	108,87	85,79	68,55
2005M05	76,01	67,40	94,36	94,61	111,77	101,44	98,72	102,76	102,18	124,63	108,28	129,07	104,49	146,40	114,47	105,32	88,13	109,35	85,63	70,50
2005M06	75,40	67,20	93,97	94,63	112,49	102,60	98,62	102,96	102,73	124,66	108,48	127,92	104,46	147,16	114,67	104,98	88,51	108,92	85,56	69,56
2005M07	75,01	66,85	93,87	94,59	112,56	103,56	98,76	103,15	102,76	125,01	108,74	126,77	104,81	147,84	114,86	103,09	88,83	109,66	85,40	69,80
2005M08	74,77	66,70	93,56	94,51	112,69	104,15	98,83	103,36	102,27	125,33	108,92	127,98	105,62	147,96	115,16	102,74	88,97	110,14	85,24	68,37
2005M09	74,64	66,34	93,09	94,19	112,32	104,49	98,85	103,55	101,79	125,43	108,59	127,56	105,53	148,77	114,77	105,17	88,70	110,54	84,56	68,35
2005M10	74,52	65,78	93,07	94,02	112,61	104,36	98,96	103,65	101,07	126,41	108,53	126,57	105,37	150,24	114,52	105,26	88,66	111,14	84,23	68,93
2005M11	73,37	65,31	92,91	94,05	112,10	103,83	99,15	103,97	101,11	127,24	108,45	127,04	105,96	151,37	114,56	105,55	88,71	110,77	83,76	64,52

2005M12	72,15	65,26	92,60	94,04	112,15	101,31	99,62	104,48	102,21	128,31	108,84	128,03	106,73	151,33	115,00	106,05	89,17	111,42	84,14	64,25
2006M01	65,58	65,25	92,76	94,21	109,96	99,36	99,89	108,76	103,00	129,93	108,01	138,08	107,29	149,71	114,96	106,40	88,84	110,19	76,46	63,04
2006M02	66,89	64,89	92,46	94,14	110,16	99,45	99,70	108,82	102,60	130,23	108,13	138,40	107,87	150,99	115,08	106,47	89,22	111,10	76,78	63,33
2006M03	68,78	64,65	92,00	94,26	111,01	100,70	99,45	108,81	102,80	130,28	107,84	139,44	108,22	151,78	115,63	106,23	89,20	111,84	77,02	63,61
2006M04	69,88	64,37	91,53	94,01	112,15	102,83	99,27	108,67	102,98	130,76	107,79	138,53	108,26	151,31	115,59	105,99	89,24	112,25	77,46	65,67
2006M05	69,10	63,74	91,28	93,76	112,42	104,69	98,98	108,51	103,44	130,54	107,57	137,99	108,49	152,49	115,28	105,60	89,27	112,27	77,81	65,76
2006M06	68,63	63,54	91,01	93,32	112,71	106,10	98,80	108,77	103,67	130,60	107,43	138,12	108,68	152,73	115,04	105,00	89,65	112,37	78,45	67,19
2006M07	67,39	63,46	90,97	93,40	113,52	108,31	98,30	109,38	103,51	131,54	107,73	139,01	108,83	153,85	114,92	102,99	89,61	112,36	78,31	66,70
2006M08	65,95	63,36	90,89	93,33	113,93	109,07	98,33	109,63	102,95	131,99	107,74	139,10	109,11	154,62	114,67	102,53	89,61	112,71	78,08	65,50
2006M09	65,77	63,01	90,70	93,18	113,89	109,58	98,15	109,76	102,36	131,71	107,40	138,93	109,24	155,76	113,70	104,54	89,24	112,54	77,65	63,26
2006M10	65,31	61,72	90,80	92,96	113,61	109,58	98,11	110,00	101,90	132,26	107,41	139,69	109,82	157,48	113,24	104,41	88,76	112,66	77,80	62,66
2006M11	64,31	61,27	90,84	92,63	113,38	109,46	98,28	110,16	101,81	132,69	107,34	139,79	110,36	157,96	112,73	104,53	88,48	112,21	77,92	60,17
2006M12	63,90	60,81	90,75	92,12	113,53	107,51	98,68	110,32	103,03	133,62	108,20	142,61	111,08	157,87	112,62	104,58	88,59	112,50	77,77	59,66
2007M01	61,38	60,30	90,64	92,42	113,55	107,97	98,93	110,81	104,05	134,37	108,12	147,77	111,28	159,79	112,18	104,51	87,21	112,98	76,49	59,51
2007M02	61,45	60,18	90,47	92,23	113,26	109,02	98,83	111,12	103,81	134,48	108,08	146,81	111,24	161,09	111,66	104,31	87,26	113,41	76,88	58,18
2007M03	62,89	59,71	90,20	92,07	112,89	110,51	98,88	111,46	103,69	134,50	107,92	145,64	111,11	162,93	110,93	103,93	87,17	113,36	76,86	60,50
2007M04	63,11	58,77	89,82	91,72	113,59	113,10	98,78	111,66	103,83	134,26	107,36	145,85	110,97	163,58	110,71	103,38	87,00	113,04	77,00	63,84
2007M05	63,13	58,16	89,54	91,55	113,84	114,72	98,75	111,94	104,19	134,13	107,18	144,14	111,16	164,02	110,66	102,85	86,81	112,59	77,05	64,32
2007M06	62,88	58,03	89,20	91,39	114,35	116,65	98,73	112,10	104,43	134,04	107,17	144,88	111,52	163,36	110,53	102,15	86,88	113,14	76,94	62,62
2007M07	62,14	57,97	89,10	91,19	114,82	118,36	98,88	112,66	104,86	134,09	107,46	146,06	111,69	161,85	110,55	100,03	87,11	112,30	76,86	65,58
2007M08	61,95	57,83	88,91	90,93	115,01	119,18	99,01	112,99	104,63	134,19	107,53	146,01	111,85	161,72	110,52	99,62	87,07	112,63	76,96	64,40
2007M09	61,85	57,27	88,59	90,51	114,81	120,08	98,90	113,09	103,96	134,12	107,11	144,80	112,33	161,36	109,99	101,42	86,74	112,90	76,86	64,41
2007M10	61,56	57,56	88,34	90,03	114,37	120,84	99,34	113,23	103,02	134,88	106,88	146,12	113,39	161,61	109,42	101,38	86,38	113,00	77,08	62,81
2007M11	60,71	56,98	88,12	89,71	114,01	121,17	99,78	113,64	102,96	134,86	107,16	147,13	113,67	162,43	109,07	101,23	86,14	112,89	77,11	61,18
2007M12	59,82	56,39	87,99	89,40	114,29	119,44	100,25	114,10	103,46	135,28	107,78	146,74	114,06	159,87	109,81	101,40	86,37	114,17	77,55	60,38
2008M01	59,27	56,01	87,94	87,76	114,54	119,78	99,91	114,80	102,66	134,99	107,92	146,54	113,94	160,95	110,07	101,60	86,94	116,42	73,58	59,77
2008M02	59,71	56,00	87,67	87,66	114,64	120,72	99,90	114,92	102,57	135,10	107,87	146,75	114,36	161,31	109,64	101,49	87,17	116,49	73,46	59,52
2008M03	60,30	55,45	87,42	87,61	114,96	121,98	99,73	115,45	102,30	135,36	107,91	150,45	114,11	164,66	108,83	101,37	86,79	116,44	73,31	60,43
2008M04	60,45	54,61	87,04	87,39	115,43	123,86	99,61	115,69	102,55	135,33	108,22	153,76	114,52	163,89	108,69	101,00	86,80	116,52	72,47	63,36

2008M05	59,98	54,01	86,65	87,19	115,85	125,45	99,61	115,77	102,95	135,44	107,89	156,87	115,72	163,71	108,33	100,64	86,14	116,12	75,30	64,90
2008M06	59,58	53,37	86,41	87,23	116,03	127,23	99,30	116,04	102,96	135,11	107,84	158,49	115,68	165,22	108,58	99,94	86,11	115,73	75,18	64,71
2008M07	59,41	53,07	86,07	87,05	116,16	129,63	99,44	116,19	102,79	135,78	108,55	157,41	115,84	166,03	108,36	98,14	86,19	115,27	75,22	66,87
2008M08	59,07	52,91	85,90	86,99	116,28	130,40	99,29	116,36	102,42	136,15	108,74	157,52	116,58	166,35	108,64	97,74	86,16	114,76	75,07	66,63
2008M09	58,81	52,47	85,33	86,64	115,70	131,70	99,10	115,97	102,28	135,54	108,59	157,44	116,71	167,89	108,33	100,21	85,76	113,84	75,31	66,70
2008M10	58,72	52,10	84,73	86,80	116,09	132,03	99,55	116,07	103,29	136,86	108,51	160,37	117,81	167,02	107,67	100,59	85,80	114,18	75,69	66,75
2008M11	58,11	51,64	84,30	87,16	116,43	131,10	100,14	116,19	103,54	137,47	108,95	158,13	118,27	165,95	107,82	101,17	86,37	114,20	76,05	66,50
2008M12	57,33	51,01	83,62	87,76	117,27	129,00	100,62	116,28	104,42	138,93	109,71	160,32	120,04	164,28	108,28	101,89	87,42	115,30	76,62	65,55
2009M01	57,60	51,47	82,60	88,57	117,16	128,13	100,97	116,47	103,99	140,17	111,78	163,87	120,74	162,94	109,99	103,15	88,05	115,72	76,11	64,88
2009M02	57,79	51,61	82,08	89,94	117,69	127,77	101,13	116,35	104,62	140,98	111,21	163,05	120,66	162,22	110,12	103,97	88,90	116,46	76,64	65,68
2009M03	58,73	51,48	81,33	90,69	119,14	127,95	101,22	115,90	104,73	141,35	111,53	162,90	121,02	161,24	111,13	104,69	89,65	117,28	77,11	67,35
2009M04	59,99	51,28	80,31	91,45	121,11	128,90	101,14	115,80	105,42	142,34	111,88	167,23	121,09	160,71	111,91	105,28	90,46	117,99	77,56	70,35
2009M05	60,02	51,48	79,61	92,00	121,66	128,80	100,95	115,66	106,67	142,62	112,47	167,94	121,67	162,22	112,58	105,75	90,91	118,93	77,96	73,33
2009M06	60,22	51,57	78,97	92,48	122,46	128,99	100,97	115,81	107,38	142,29	112,88	169,44	122,45	163,30	113,11	105,81	91,27	119,17	78,43	74,82
2009M07	60,49	51,43	78,73	92,64	123,43	129,05	101,11	115,78	107,59	142,83	112,78	170,28	123,08	164,05	113,89	104,56	91,62	119,76	78,55	74,03
2009M08	60,71	51,39	78,46	93,52	123,82	129,03	101,29	115,45	107,25	142,61	111,54	169,43	124,78	165,31	114,17	104,36	91,85	119,97	78,75	74,40
2009M09	60,86	50,90	78,18	93,54	123,72	128,30	101,05	115,08	107,25	142,05	111,25	168,13	125,10	165,64	114,32	107,19	91,75	119,68	78,41	72,96
2009M10	60,72	50,79	77,16	94,29	123,74	128,05	101,40	115,67	107,14	143,12	111,49	168,51	126,60	167,22	114,61	108,33	92,10	120,94	78,51	73,85
2009M11	59,72	50,25	77,07	94,87	123,82	126,84	101,58	115,70	106,92	143,17	111,54	168,57	126,73	168,92	114,93	108,77	92,38	120,71	78,76	69,82
2009M12	58,75	47,88	77,01	95,20	124,07	124,50	101,89	115,72	107,41	143,72	112,17	168,37	127,05	169,15	115,33	109,40	92,84	121,83	78,91	68,18
2010M01	58,57	47,73	77,05	95,58	124,06	122,00	101,64	115,41	107,10	143,92	112,49	170,24	128,29	169,44	115,75	110,50	93,53	122,48	79,08	67,76
2010M02	58,76	47,52	76,98	95,62	124,68	120,75	101,63	114,92	107,08	143,81	112,57	169,55	128,45	169,90	116,28	110,98	94,08	123,11	79,75	68,69
2010M03	60,02	47,32	76,95	95,65	125,87	120,24	101,54	114,60	106,72	143,69	112,26	168,87	128,81	170,18	116,47	111,20	94,29	123,83	80,21	70,71
2010M04	60,40	47,44	76,83	94,85	126,00	119,83	101,26	114,34	106,42	143,84	112,27	167,68	129,85	170,48	117,13	111,24	94,86	123,81	80,27	73,38
2010M05	60,15	47,82	76,75	95,02	126,78	119,02	101,01	114,34	106,34	144,02	112,04	171,19	130,74	172,60	117,27	111,32	95,04	123,86	80,26	77,51
2010M06	60,68	47,66	76,54	95,20	127,05	118,58	100,88	114,22	106,47	143,59	114,18	169,84	131,43	174,02	117,45	110,95	95,40	123,71	80,38	77,33
2010M07	60,79	47,60	76,64	95,39	128,25	118,66	100,75	114,34	106,06	144,13	114,45	169,86	132,29	174,20	117,43	109,63	95,68	123,34	80,63	76,60
2010M08	60,91	47,50	76,54	95,51	128,73	118,10	100,86	114,60	106,16	144,37	114,43	169,77	132,12	174,96	117,55	109,66	95,96	123,57	80,39	75,50
2010M09	60,67	47,25	76,55	95,39	128,26	117,13	100,38	114,14	105,45	144,40	114,24	170,57	132,46	175,10	117,28	112,56	95,75	123,44	80,15	76,67

2010M10	59,71	47,16	76,73	95,58	128,47	115,37	100,29	114,20	104,47	145,43	114,28	170,61	132,80	176,88	117,28	113,06	96,12	122,98	80,29	75,53
2010M11	59,08	47,13	76,75	95,91	127,85	113,64	100,21	114,69	104,01	145,71	114,50	170,40	133,66	175,55	117,58	113,99	96,73	122,66	79,86	72,66
2010M12	57,73	47,15	76,61	95,70	127,96	109,39	100,79	114,81	105,42	146,67	115,33	169,87	133,24	174,19	118,56	115,43	97,78	123,20	80,30	70,22

Vir: Statistični urad RS, 2011.

Legenda dejavnosti:

A KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO

B RUDARSTVO

C PREDELOVALNE DEJAVNOSTI

D OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO

E OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPADKI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA

F GRADBENIŠTVO

G TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL

H PROMET IN SKLADIŠČENJE

I GOSTINSTVO

J INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI

K FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI

L POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI

M STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI

N DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI

O DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI

P IZOBRAŽEVANJE

Q ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO

R KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI

S DRUGE DEJAVNOSTI

T DEJAVNOST GOSPODINJSTEV Z ZAPOSLENIM HIŠNIM OSEBJEM, PROIZVODNJA ZA LASTNO RABO

Tabela P12: Struktura registrirano brezposelnih po stopnji izobrazbe, spolu in za starostno skupino 25-30 let za leta 1998, 2003, 2005 in 2007 (v %)

Stopnja izobr.	1998			2003			2005			2007		
	Skupaj	25-30		Skupaj	25-30		Skupaj	25-30		Skupaj	25-30	
		Vsi	Ženske		Vsi	Ženske		Vsi	Ženske		Vsi	Ženske
I.	40,3	31,7	30,1	37,0	21,6	18,1	34,8	18,7	14,7	34,6	16,9	12,3
II.	6,7	7,2	5,5	5,8	6,3	5,2	5,4	5,4	4,5	5,0	4,5	3,5
III.	1,7	2,0	1,7	1,2	0,8	0,5	1,1	0,5	0,3	0,9	0,3	0,2
IV.	25,7	21,2	20,0	23,4	17,8	17,8	23,2	16,7	16,9	22,1	14,6	14,9
V.	21,1	28,8	31,4	25,9	37,3	38,8	27,4	40,7	41,7	27,2	42,5	43,2
VI.	2,6	4,0	5,0	2,2	1,6	2,0	2,4	1,7	2,2	3,1	2,5	3,1
VII.	1,8	5,2	6,4	4,5	14,5	17,7	5,6	16,2	19,7	7,1	18,7	22,8
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: Letno poročilo ZRSZ, 1998, 2003, 2005 in 2007.

Priloga I.1: Seznam višjih strokovnih šol

Višje strokovne šole

VSŠ za gostinstvo in turizem Bled

VSŠ za gostinstvo Maribor

Doba Maribor

Ekonomska šola Novo mesto

Šolski center Slovenj Gradec

Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola

Ekonomska in trgovska šola Brežice

Ekonomska šola Murska Sobota

Leila Ljubljana

Zavod IRC Ljubljana

CPU Ljubljana

Academia Maribor

GEA College Ljubljana

B2 Ljubljana

Abitura Celje

Zaris Ljubljana

Višja strokovna šola za multimedije Ljubljana

Inter-es Ljubljana

IZ Hera Ljubljana

Lampret consulting Nova Gorica

B2 Maribor

Šolski center Postojna

IC Memory, Višja strok. šola Dutovlje

IC Memory, Višja strok. šola Koper

B&B Kranj

B2, Višja strokovna šola Primorska

MUCH Ljubljana

Šolski center Celje

Šolski center Novo mesto

Šolski center Velenje

Izobraževalni center energetskega sistema

Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije

Lesarska šola Maribor

Višja prometna šola Maribor

Izraz Ljubljana

EDC Kranj

Višja strokovna šola za strojništvo Škofja Loka

Tehniški šolski center Nova Gorica

Šolski center Ptuj

Tehniški šolski center Kranj

Živilska šola Maribor

Kmetijska šola Novo mesto

KGŠ Šentjur

Vrtnarska šola Celje

Biotehniški izobraževalni center Ljubljana

SKALDENS Ljubljana

Priloga I.2: Seznam samostojnih visokošolskih zavodov

Samostojni visokošolski zavodi

Gea College - Visoka šola za podjetništvo

Visoka šola za upravljanje in poslovanje

Visoka komercialna šola Celje

Visoka poslovna šola Maribor

ISH, Fakulteta za podiplomski humanistični študij

Fakulteta za državne in evropske študije

Fakulteta za podiplomski študij managementa - IEDC*

Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici

Mednarodna fakulteta za družboslovne in poslovne študije

Mednarodna podiplomska šola Jožefa Stefana*

Priloga I.3: Šifrant področij izobraževanja po Mednarodni standardni klasifikaciji izobraževanja

- 1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev
- 2 Umetnost in humanistika
- 3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede
- 4 Naravoslovje, matematika in računalništvo
- 5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo
- 6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo
- 7 Zdravstvo in sociala
- 8 Storitve

* Analiza ne vključuje podiplomskih študentov, vendar je inštitucija zaradi popolnosti seznamov vseeno navedena.

Priloga III.1

Spremljanje in napovedovanje kompetenc: nabor vprašanj za kvalitativno raziskavo (daljša verzija)

1. Pojmovanje kompetenc

Kaj razumete pod pojmom kompetence?

Kako vidite razmerje med poklicem in kompetencami?

Ali poklic zadostno opredeljuje kompetence, ki jih ima posameznik?

Kako vidite razmerje med delovnim mestom in kompetencami?

Ali opis delovnega mesta v zadostni meri opredeljuje kompetence, ki naj jih ima posameznik?

Ali pri sistematizaciji delovnih mest upoštevate kompetence posameznikov?

2. Pridobivanje kompetenc

Kakšno je po vašem mnenju razmerje med izobrazbo in kompetencami?

Kako vidite pridobivanje kompetenc v sistemu formalnega izobraževanja – srednje šole in visoke šole/fakultete?

Kako pomembno se vam zdi pri pridobivanju kompetenc neformalno izobraževanje?

Kako gledate na pridobivanje kompetenc skozi delovne izkušnje?

Ali v vaši organizaciji proces pridobivanja kompetenc poteka pod nadzorom mentorja?

Kaj menite o zastarevanju kompetenc?

3. Sistem spremljanja kompetenc

Ali imate vzpostavljen sistem spremljanja kompetenc? Če da, kakšen?

Ali se na področju spremljanja kompetenc primerjate s konkurenti?

Ali beležite le formalno pridobljena znanja ali tudi neformalno pridobljena?

Kako v sistem spremljanja kompetenc vključujete izkušnje oziroma kako bi jih lahko vključili?

4. Napovedovanje potreb po kompetencah

Kako ugotavljate potrebe po določenih kompetencah?

Ali v procese strateškega načrtovanja vključujete tudi napovedovanje potreb po kompetencah? Če da, kako?

5. Kompetence in kadrovanje

Na kakšen način vrednotite kompetence v procesu kadrovanja?

So v procesu kadrovanja pomembnejše kompetence ali starost iskalca zaposlitve?

6. Kompetence in trajnostni razvoj / varovanje okolja

Ali v vašem podjetju sistematično razvijate kompetence zaposlenih, ki naj bi na dolgi rok podprle prizadevanja v smeri trajnostnega razvoja / varovanja okolja?

Če da, na kakšen način?

Ali je mogoče katere od poklicnih skupin v vašem podjetju uvrstiti med t.i. zelene poklice, tj. poklice, ki usmerjeno delujejo v smeri trajnostnega razvoja / varovanja okolja?

Priloga III.2

Spremljanje in napovedovanje kompetenc: nabor vprašanj za kvalitativno raziskavo
(krajša verzija)

1. Katere kompetence opredeljujete v vašem podjetju kot ključne?
2. Kako vidite razmerje med poklicem in kompetencami?
3. Ali pri sistematizaciji delovnih mest upoštevate kompetence posameznikov?
4. Kako vidite pridobivanje kompetenc v sistemu formalnega izobraževanja – srednje šole in visoke šole/fakultete?
5. Kako pomembno se vam zdi pri pridobivanju kompetenc neformalno izobraževanje?
6. Ali v vaši organizaciji proces pridobivanja kompetenc poteka pod nadzorom mentorja?
7. Na kakšen način vrednotite pomen kompetenc v procesu kadrovanja? So v procesu kadrovanja pomembnejše kompetence ali starost iskalca zaposlitve?
8. Ali v procese strateškega načrtovanja vključujete tudi napovedovanje potreb po kompetencah? Če da, kako?
9. Ali v vašem podjetju sistematično razvijate kompetence zaposlenih, ki naj bi na dolgi rok podprle prizadevanja v smeri trajnostnega razvoja / varovanja okolja?
 - Če da, na kakšen način?

10. Ali je mogoče katere od poklicnih skupin v vašem podjetju uvrstiti med t.i. zelene poklice, tj. poklice, ki usmerjeno delujejo v smeri trajnostnega razvoja / varovanja okolja?

Priloga III.3

Spremljanje in napovedovanje kompetenc: spletna anketa

1. Najprej nas zanima, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami (lestvica 1-5).

V našem podjetju so naloge po področjih dela jasno določene.
V našem podjetju ni veliko projektnega dela.
Delavci z različnih področij dela običajno ne sodelujejo, vsak je zadolžen za svoje naloge.
Za nas ni pomembna samo formalna izobrazba, pomembno je predvsem, kaj delavec zna.
Ko iščemo novega delavca, razmišljamo o tem, v okviru katerih formalnih programov izobraževanja bi lahko našli ustrezne veščine in kompetence.
V podjetju razmišljamo in načrtujemo zaposlovanje vsaj za eno leto naprej.
Pri načrtovanju potreb po kadrih vedno bolj razmišljamo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, vedno manj pa v smislu zaposlovanja ljudi z določeno vrsto oziroma stopnjo formalne izobrazbe.

2. Kako pomemben je pri načrtovanju bodočih potreb po kadrih (vrsta kadra, potrebne veščine in kompetence) posamezen od spodnjih dejavnikov?

Trendi poslovanja
Strateško načrtovanje
Signali s strani kupcev
Signali s strani konkurentov
Signali s strani zaposlenih
Notranje analize stanja
Signali s strani poslovnih partnerjev
Sejmi, konference, literatura
Informacije iz medijev (TV, internet, itd.)
Drugo, prosimo navedite, kaj:

3. Katere od spodnjih načinov ste v preteklih petih letih uporabili pri izvajanju procesa prilagoditve, ko ste ugotovili, da struktura zaposlenih glede na potrebne veščine in kompetence ne ustreza več potrebam vašega podjetja? Prosimo, označite.

Interno izobraževanje
Zaposlovanje delavcev z ustreznimi znanji, veščinami, kompetencami
Spodbujanje nadaljnega poklicnega usposabljanja
Možnost pripravnštva
Odpuščanje neustreznih kadrov
Drugo, prosimo navedite, kaj:

4. Katere od v nadaljevanju naštetih veščin oziroma kompetenc so po vašem mnenju ključne pri kadrih na vodstvenih položajih (srednji in vrhni management) v vašem podjetju? Ocenite na lestvici 1-5, pri čemer je dodana tudi možnosti izbire '0', kar pomeni *0 - v naši panogi dejavnosti veščina/kompetenca ni relevantna*.

Sposobnost multi-taskinga (paralelno delo na več projektih)
Delo pod pritiskom
Kreativnost
Upravljanje s tveganji
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja
Pripravljenost za učenje
Sposobnost uravnavanja konflikta družina-delo
Sposobnost razporejanja časa (time management)
Podjetniško razmišljanje
Sposobnost motiviranja zaposlenih
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti
Pripravljenost za službene poti
Komunikacijske veščine
Pogajalske veščine
Sposobnosti vodenja
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja
Veščine projektnega in timskega dela
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev
Izbira ustreznih materialov
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov
Raba novih tehnologij v proizvodni proces

Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov ...)
Načrtovanje proizvodnega procesa
Reševanje problemov, ki se pojavijo
Poznavanje varnostnih standardov
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces
Uvajanje IKT v proizvodnem procesu
Identificiranje novih trendov
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh
Razumevanje potreb kupcev
Iskanje ustreznih rešitev za kupce
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca
Drugo, prosimo navedite, kaj:

5. Kako pomembne bodo po vašem mnenju v nadaljevanju navedene veščine oziroma kompetence pri kadrih na vodstvenih položajih (srednji in vrhnji management) v vašem podjetju v roku enega leta oziroma v roku petih let? Ocenite na lestvici 1-5, pri čemer je dodana tudi možnosti izbire '0', kar pomeni *0 - v naši panogi dejavnosti veščina/kompetenca ni relevantna*.

Veščina/kompetenca	Pomen veščine/kompetence v roku enega leta		Pomen veščine/kompetence v roku petih let	
	1-5,	+0	1-5,	+0
Sposobnost multi-taskinga (paralelno delo na več projektih)				
Delo pod pritiskom				
Kreativnost				
Upravljanje s tveganji				
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja				
Pripravljenost za učenje				
Sposobnost uravnavanja konflikta družina-delo				
Sposobnost razporejanja časa (time management)				
Podjetniško razmišljanje				
Sposobnost motiviranja zaposlenih				
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti				
Pripravljenost za službene poti				
Komunikacijske veščine				
Pogajalske veščine				
Sposobnosti vodenja				
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja				
Veščine projektnega in timskega dela				

Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije				
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav				
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev				
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev				
Izbira ustreznih materialov				
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov				
Raba novih tehnologij v proizvodni proces				
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov ...)				
Načrtovanje proizvodnega procesa				
Reševanje problemov, ki se pojavijo				
Poznavanje varnostnih standardov				
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces				
Uvajanje IKT v proizvodnem procesu				
Identificiranje novih trendov				
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh				
Razumevanje potreb kupcev				
Iskanje ustreznih rešitev za kupce				
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca				
Drugo, prosimo navedite, kaj:				

6. Ali se trenutno soočate s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami oziroma kompetencami?

0 – NE Če ne, se odpre vprašanje 7

1- DA Če da, se odpre podvprašanje 6.1

6.1 Če da, kako pomembni so po vašem mnenju zanje naslednji razlogi? Ocenite na lestvici: 0 – v naši panogi dejavnosti razlog ni relevanten 1 – sploh ni pomemben, 5 – zelo je pomemben

Neustrezen izobraževalni sistem
Pomanjkanje sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela
Premalo usposabljanja ob delu
Premajhna motivacija zaposlenih
Premalo kroženja zaposlenih
Drugo, prosimo, navedite, kaj:

7. Prosimo, vpišite podatke o številu zaposlenih v vašem podjetju 31.12.2012 po naslednjih kategorijah:

Kategorija	Število zaposlenih
Skupno število zaposlenih	
Redno zaposlenih za nedoločen čas	
- V neposredni proizvodnji	
- V raziskovalno-razvojni dejavnosti	
- Režijskih delavcev	
- Vodstvenih delavcev (srednji in višji management)	
Redno zaposlenih za določen čas	
- V neposredni proizvodnji	
- V raziskovalno-razvojni dejavnosti	
- Režijskih delavcev	
- Vodstvenih delavcev (srednji in višji management)	
Število oseb, ki so delale preko pogodb o delu	
Število oseb, ki so delale preko napotnice študentskega servisa	

8. Kakšna je bila 31.12.2011 izobrazbena struktura redno zaposlenih za nedoločen delovni čas?

Kategorija	Število zaposlenih
Osnovna šola ali manj (I. in II.)	
Krajše izobraževanje - USO (III.)	
Poklicna šola (IV.)	
Srednja šola (V.)	
Višja šola (I. stopnja) (VI.)	
Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII./1)	
Specializacija ali magisterij (VII./2)	
Doktorat znanosti (VIII.)	

8.1 Ali je oziroma bo mogoče v vašem podjetju najti naslednje poklicne skupine?

Poklicna skupina			Na dan 31.12.2011		Čez eno leto		Čez 5 let	
			DA	NE	DA	NE	DA	NE
PRIDOBIVANJE PREDELAVA HRANE	IN	1 Pridelovalci rastlin						
		2 Živinorejci						
		3 Gojitelji živali in sorodni						
		4 Veterinarji						
		5 Predelovalci hrane						
		6 Predelovalci tobaka						
PRIDOBIVANJE, OBDELAVA PREDELAVA LESA	IN	10 Gozdarji						
		11 Lesarji						
		12 Papirničarji						
GEOLOGIJA, RUDARSTVO IN PREDELAVA RUD		15 Geologi						
		16 Rudarji in bogatilci rud						
		17 Metalurgi						
KOVINARSTVO STROJNIŠTVO	IN	20 Obdelovalci kovin						
		21 Monterji in inštalaterji						
		22 Mehaniki in strojniki						
		25 Električarji						
ELEKTROTEHNIKA		26 Računalničarji						
		27 Poklici za prenos informacij						
		30 Kemiki						
KEMIJA IN NEKOVINE		31 Farmacevti						
		32 Gumarji						
		33 Izdelovalci gradb. materiala						
		34 Keramiki in sorodni						
PREDELAVA TEKSTILA, KOŽ, USNJA IN KRZNA		35 Steklarji						
		40 Tekstilci						
		41 Izdelovalci oblačil						
		42 Usnjarji in krznarji						
		43 Izdelovalci obutve in usnjarske galanterije						
		45 Grafiki in sorodni						
		46 Tapetniki						
DRUGA PROIZVODNJA IN STORITVE		47 Barvarji in ličarji						
		48 Poklici za osebne storitve						
		51 Geodeti						
		52 Gradbeniki						
GEODEZIJA, GRADBENIŠTVO KOMUNALA	IN	53 Gradbeniki za zaključna dela						
		54 Komunalci in sorodni						
		58 Poklici v cestnem prometu						
		59 Železničarji						
PROMET		60 Ladjarji						
		61 Letalci						
		62 Žičničarji						
		63 Poklici v pretovorni dejavnosti						
TRGOVINA, GOSTINSTVO	65	Trgovinci						

IN TURIZEM	66	Poklici za gostinstvo in turizem						
EKONOMIJA, ORGANIZACIJA ADMINISTRACIJA	70	Ekonomisti in sorodni						
	71	Organizatorji in sorodni						
	72	Pravniki						
	73	Administratorji in sorodni						
	74	Oficirji in sorodni						
IZOBRAŽEVANJE ZNANOST	80	Vzgojitelji in učitelji						
	81	Poklici za telesno kulturo in športno rekreacijo						
	82	Jezikoslovci in sorodni						
	83	Družboslovci						
	84	Naravoslovci						
KULTURA IN UMETNOST	87	Kulturniki						
	88	Likovniki in oblikovalci						
	89	Gledališčniki in sorodni						
	90	Glasbeniki						
	91	Književniki						
ZDRAVSTVO IN SOCIALA	94	Poklici v zdravstvu						
	95	Poklici za socialno varstvo						
OSTALO	98	Verski poklici						
	99	Nerazporejeni						

9. Ali ste že slišali za izraz »zelena zaposlitev«?

0 – NE

1- DA

9.1 Če da, v kakšnem kontekstu?

10. Ali v vašem podjetju izračunavate svoj ogljični odtis?

0 – NE

1- DA

10.1 Če da, kdo to počne? Prosimo, navedite oziroma označite:

- Ime poklicne skupine (vpišite poimenovanje, ki ga uporabljate v podjetju):

- Ime delovnega mesta (vpišite poimenovanje, ki ga uporabljate v podjetju):

- Raven formalne izobrazbe najvišje izobraženega zaposlenega, ki izračunava ogljični odtis:

Osnovna šola ali manj (I. in II.)
Krajše izobraževanje - USO (III.)
Poklicna šola (IV.)
Srednja šola (V.)
Višja šola (I. stopnja) (VI.)
Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII./1)
Specializacija ali magisterij (VII./2)
Doktorat znanosti (VIII.)

11. Katera od naslednjih okoljevarstvenih spričeval oziroma dovoljenj ima vaše podjetje?

Vrsta spričevala / dovoljenja	Podjetje ima spričevalo oziroma dovoljenje		Podjetje je v procesu pridobivanja okoljevarstvenega spričevala oziroma dovoljenja	
	NE	DA	NE	DA
IPPC okoljsko dovoljenje				
ISO 9000				
ISO 9001				
ISO 14000				
ISO 14001				
EMAS				
Drugo, prosimo, navedite, kaj:				

Kjerkoli označijo DA, se odpre podvprašanje 12.1 (a, b, c, d ...):

Kdo je skrbnik aktivnosti, povezanih s posedovanjem oziroma pridobivanjem okoljevarstvenega spričevala oziroma dovoljenja? Prosim, navedite oziroma označite:

- Ime poklicne skupine (vpišite poimenovanje, ki ga uporabljate v podjetju):

- Ime delovnega mesta (vpišite poimenovanje, ki ga uporabljate v podjetju):

- Raven formalne izobrazbe najvišje izobraženega zaposlenega, ki je skrbnik aktivnosti, povezanih s posedovanjem oziroma pridobivanjem okoljevarstvenega spričevala oziroma dovoljenja:

Osnovna šola ali manj (I. in II.)
Krajše izobraževanje - USO (III.)
Poklicna šola (IV.)
Srednja šola (V.)
Višja šola (I. stopnja) (VI.)
Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII./1)
Specializacija ali magisterij (VII./2)
Doktorat znanosti (VIII.)

- 12.a) Katere **poklicne skupine** imajo v opisu del in nalog omejevanje negativnih okoljskih vplivov vašega podjetja? Vpišite poimenovanja, ki jih uporabljate v podjetju, in navedite vse relevantne poklicne skupine:

- b) Katera **delovna mesta** imajo v opisu del in nalog omejevanje negativnih okoljskih vplivov vašega podjetja? Vpišite poimenovanja, ki jih uporabljate v podjetju, in navedite vsa relevantna delovna mesta:

13. Raziskovalci lahko številne podatke o vašem podjetju in panogi dejavnosti, v kateri deluje, pridobimo iz podatkovnih baz Statističnega urada Republike Slovenije, baze zaključnih računov slovenskih podjetij ter baz komercialnih ponudnikov podatkov podjetij. Povezavo med podatki naše ankete in že razpoložljivimi podatki lahko vzpostavimo s pomočjo matične številke vašega podjetja. Če ste nam jo pripravljeni zaupati, jo prosimo vpišite:

ČE JO VPIŠEJO, SKOK NA VPRAŠANJE 17

Če nam je ne želite zaupati, vas za konec prosimo še za dva podatka o vaši panogi dejavnosti in podjetju.

14. Katera je glavna dejavnost vašega podjetja? Vpišite štirimestno šifro SKD, to je šifra, ki jo vnašate tudi na obrazce Statističnega urada RS:

15. Prosimo, vpišite podatek o ustvarjenih prihodkih podjetja v letu 2012 (v EUR):

16. Vpišite morebitne komentarje v zvezi z vsebino oziroma strukturo anketnega vprašalnika:

17. Če želite prejeti povzetek rezultatov naše analize, prosimo vpišite elektronski naslov, na katerega vam ga lahko pošljemo:

Najlepša hvala za vaše sodelovanje.