

STRUČNO OSPOSoblJAVANJE KAO JEDAN OD NAČINA PREVLADAVANJA NEZAPOSLENOSTI

VIŠNJA PERIN

Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna Služba Zadar
Croatian Unemployed Office – Zadar

UDK: 374.7:331.56

Stručni rad / *Professional paper*

Primljeno / *Received*: 6. XII. 2008.

Nezaposlenost je jedan od ozbiljnijih problema s kojim se suočava suvremeno društvo. U ovom se članku analizira jedan od načina kako prevladati visoku nezaposlenost i njezine posljedice, i to uz pomoć stručnog osposobljavanja. Daje se pregled rezultata istraživanja provedenog nad odraslim osobama (u dobi od 18 do 55 god) koje su bile uključene u proces osposobljavanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Područnoj službi Zadar tijekom 2007. godine (od lipnja do prosinca). Istraživano je zapošljavanje nakon provedena osposobljavanja, odnosno koliki se broj osoba nakon šest mjeseci od završetka osposobljavanja zaposlio. Varijable koje su se u tome istraživanju promatrale su: spol, dob, prethodno završena škola i duljina vremena nezaposlenosti. Autorica ukazuje na podatak da je najveći učinak ovakva tipa osposobljavanja bio kod osoba koje su mlađe (do 35 godina), te kod osoba koje imaju kraće vrijeme nezaposlenosti (do 12 mjeseci). Spol i prethodno završena škola nisu se su pokazale značajnima. Na kraju autorica zaključuje da je značajna uloga stručnog osposobljavanja, posebice u stjecanju osnova iz informatičke pismenosti (osposobljavanje za rad na računalu i osposobljavanje za korištenje osnovnih računalnih programa...) kao jednom od načina smanjivanja nezaposlenosti u sustavu cjeloživotnog obrazovanja i učenja u suvremenom, posebice tehničkom okruženju.

KLJUČNE RIJEČI: *cjeloživotno učenje, duljina vremena nezaposlenosti, informatička pismenost, nezaposlenost, stručno osposobljavanje, tržište rada*

UVODNE NAPOMENE

Radna snaga ne zadovoljava potrebe modernog tržišta u vremenu brzog tehničko-tehnološkog razvoja. Završetak školovanja i osposobljavanje za određeno zanimanje i obavljanje poslova, odnosno za stjecanje određene titule ili zvanja, ne znači ni dobivanje konačnog radnog mjesta ni krajnje opredjeljenje, jer moderno tržište rada nudi nove izazove i zahtjeve koji traže stalno usavršavanje i stjecanje novih znanja i vještina u skladu s današnjim potrebama. Ukoliko ne znamo koja su znanja i vještine potrebne tržištu rada, proces integracije tržišta rada i obrazovanja ne može biti ostvaren. Značajan doprinos boljem razumijevanju ovih dviju oblasti daje ispitivanje tržišta rada.

Suvremeno društvo uređeno je na takav način da posao predstavlja jedan od središnjih aspekata ljudskog života. Fryer i Payne (1986) definiraju posao kao dragovoljnu,

institucionalno reguliranu, ugovornu razmjenu između dviju strana, od kojih jedna prodaje, a druga kupuje rad, uglavnom za novac. Bitni elementi posla koje naglašava ova definicija jesu: rad, naknada za taj rad, načelo dragovoljne razmjene i institucionalna regulacija.

Kako prosječna zaposlena osoba provodi gotovo trećinu svoga života radeći, ne začuđuje što posao ima izrazitu važnost, a teorijski mu se pripisuju i različite funkcije (usp. Šverko, 1991). Ekonomska je funkcija rada nepobitna te je najlakše uočavamo. Novac osigurava sve, od osnovne egzistencije, krova nad glavom, grijanja, hrane, do različitih luksuza, putovanja, hobija, tečajeva i sl., a zaposlenje nam olakšati da do toga dođemo. No, posao nam, osim toga, pruža priliku da razvijamo prijateljstva i socijalne kontakte, da se družimo, uspoređujemo i razmjenjujemo iskustva. Posao je i izvor društvenog statusa i prestiža, samopotvrđivanja i aktualizacije.

Gubitak posla neki autori svrstavaju među 10 najstresnijih životnih događaja (Spera, Buhrfeind i Pennebaker, 1994; prema Hanisch, 1999). Radi se o izrazito stresnom iskustvu: gubi se izvor prihoda, a pojedinac pritom ne može utjecati na njegov ishod.

1. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE U SUSTAVU CJELOŽIVOTNOG UČENJA

S obzirom na to da živimo u vremenu stalnih ekonomskih, socijalnih i tehničko-tehnoloških promjena, javljaju se stalni izazovi za novim pristupom u obrazovanju i učenju. Nove tehnologije sve više utječu na obrazovanje, radna mjesta, profesije i vrste poslova. Mnogi smatraju da nakon završetka određene škole više nikada neće morati učiti niti se obrazovati za rad. U vremenu kada se granice znanja iz dana u dan proširuju, takvim se uvjerenjem dovode u opasnost marginalizacije u društvenoj stratifikaciji. Upravo zbog toga u današnje se vrijeme sve češće spominje termin cjeloživotno učenje, i to ne samo u zemljama Europske unije već i u našoj zemlji. Da bismo shvatili zašto je ono bitno, moramo najprije znati što zapravo podrazumijeva cjeloživotno učenje.

Cjeloživotno se učenje definira kao aktivnost učenja tijekom života s ciljem unapređivanja znanja, vještina i sposobnosti unutar osobne, građanske, društvene i poslovne perspektive (Žiga, 2003). Konceptcija cjeloživotnog učenja nastala je upravo iz razloga što se količina novoga znanja svakim danom sve više povećava, dok postojeće znanje sve više i brže zastarijeva. Pojam cjeloživotno učenje često se zamjenjuje izrazom cjeloživotno obrazovanje, no važno je istaknuti da ta dva pojma nisu istoznačna. Obrazovanje obuhvaća samo organizirano učenje, a učenje je širi koncept koji uključuje i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja te se može provoditi cijeli život.

U devedesetima se u Europi afirmira cjeloživotno učenje kao politika koja odgovara na probleme ekonomske krize i povećane nezaposlenosti (Žiljak, 2005). U tom razdoblju pomiče se fokus s obrazovanja, koje je institucionalizirani i organizirani proces, na cjeloživotno učenje, koje uključuje sve oblike učenja u svim životnim okolnostima. Dakle, cjeloživotno učenje podrazumijeva obrazovanje tijekom školovanja, ali i kasnije kroz razne oblike neformalnog obrazovanja putem tečajeva, dodatnih obuka ili prekvalifikacija i stručnog usavršavanja. To je proces stalne nadogradnje i povećanja znanja stečenog u formalnom školskom sustavu sa ciljem da se usavrše postojeće sposobnosti i steknu nova znanja i moderne kvalifikacije (Žiga, 2003).

Današnja tržišta radne snage zahtijevaju nova zanimanja i neprestano mijenjanje profila vještina, kvalifikacija i iskustva. Nedostaci vještina i njihova neprilagođenost, posebno kada je riječ o informacijsko-komunikacijskim tehnologijama, često su jedan od razloga nezaposlenosti u određenim regijama i granama gospodarstva i zaostajanja među marginaliziranim društvenim grupama. Stoga je za pronalaženje radnog mjesta i adekvatne pozicije na tržištu rada potrebno omogućiti stjecanje tih vještina svima koji ih iz više razloga nisu mogli steći u ranijem periodu, odnosno ljudima s nedovoljnim ili zastarjelim kvalifikacijama, jer cjeloživotno učenje ima najveći značaj upravo u obrazovanju odraslih.

Brojni podaci iz literature upozoravaju na različite posljedice nezaposlenosti¹ i njihov deteroracijski učinak na dobrobit pojedinca. Od mogućih posljedica nezaposlenosti na dobrobit pojedinca najčešće se navode: depresija (Hamilton, Hoffman, Broman i Rauma, 1993), sniženo psihičko zdravlje (Wanberg, 1995), percepcija povećanog financijskog napora (Brief, Konovsky, Goodwin i Link, 1995; prema Kinicki, Prussia i McKee-Ryan, 2000), sniženo samopoštovanje (Rowley i Feather, 1987), psihički nemir, anksioznost, nezadovoljstvo životom, pesimistično gledanje na budućnost, društvena izolacija (Fryer, 1998) i sl. Nezaposlene osobe ne samo da gube pozitivan status u društvu koji donosi plaćeni posao, nego često postaju i objektom različitih predrasuda (Fryer i Payne, 1986). Nekoliko istraživanja pokazuje da se nezaposleni često osjećaju stigmatiziranim, a stupanj do kojeg se osoba osjeća stigmatiziranom povezan je sa smanjenim psihičkim zdravljem (npr. Kulik, 2000; McFadyen, 1995; prema Taris, 2002).

Proces privatizacije i restrukturiranja gospodarstva kroz koji je prošla Hrvatska, kao i sve tranzicijske zemlje, stvarao je kao jednu od posljedica i visoku razinu nezaposlenosti, kako s nacionalnim tako i s regionalnim specifičnostima.

Jedan od načina prevladavanja nezaposlenosti jest obrazovanje u cilju povećanja zapošljivosti² radne snage, što je ujedno i jedna od osnovnih djelatnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 32/02, 86/02, 114/03, 151/03). Većina zemalja prioritet u kreiranju i provođenju programa za poticanje zapošljavanja daje stručnom osposobljavanju nezaposlenih i potencijalno nezaposlenih osoba jer je, prema nalazima mnogih istraživanja u svijetu, poboljšanje kvalifikacija tražilaca zaposlenja najbolji je put za dobivanje

¹ Prosječan broj nezaposlenih u Hrvatskoj raste umjereno, ali kontinuirano od 1952. godine, kada je bilo 13 576 nezaposlenih, do otprilike 1989. godine u kojoj je zabilježeno prosječno 139 878 nezaposlenih. Tada dolazi do naglog povećanja broja nezaposlenih, što traje do 1991. godine kada je 253 669 nezaposlenih. Između 1991. i 1995. godine nastupa razdoblje u kojemu dolazi do pada nezaposlenosti (240 601 nezaposlenih u 1995. godini). Međutim, nakon toga ponovno dolazi do naglog rasta. Tako je krajem 2001. godine broj nezaposlenih prema administrativnim izvorima dosegao 380 195 osoba (izvor: www.mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.4.html). Najveći broj nezaposlenih zabilježen je krajem 2002. godine i iznosio je 389

741, od tada imamo stalni pad, da bi krajem 2007. broj nezaposlenih iznosio 264 448 osoba (izvor: www.hzz.hr). Hrvatska je sa stopom zaposlenosti od samo 55,6 posto pri europskom dnu. S obzirom na lisabonski strateški cilj da se do 2015. dosegne stopa od 70 posto, očito je da zemlju očekuje težak posao kako bi bolje iskoristila svoj ljudski kapital (izvor: www.liderpress.hr).

² Prema ILO (2002) zapošljivost obuhvaća znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronađe drugi posao ako je otpuštena, odnosno da uđe na tržište rada u raznim razdobljima svog radnog i životnog ciklusa.

zaposlenja (Kerovec, 1997). Područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje realiziraju djelatnost obrazovanja bilo Godišnjim planom za poticanje zapošljavanja³, bilo partnerskim projektima na lokalnoj razini.

2. EMPIRIJSKA ANALIZA STRUČNOG OSPOSABLJAVANJA PRI STJECANJU ELEMENATA INFORMATIČKE PISMENOSTI

Tijekom 2007. godine u Područnoj službi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Zadar kroz projekte s partnerima (Microsoft Hrvatska, Hrvatsko društvo za promicanje informatičkog obrazovanja, ZamirNet i učilište Algebra) u obrazovanje su bile uključene 203 nezaposlene osobe prijavljene na Zavodu za zapošljavanje, koje prema vlastitoj izjavi nisu imale osnovnih informatičkih znanja. Obrazovanje se sastojalo u osposobljavanju za rad na računalu i osposobljavanju za korištenje osnovnih računalnih programa (MS Word, MS Excel, MS Power Point, Internet Explorer). Šest mjeseci nakon završetka osposobljavanja 40,39% osoba uključenih u projekt se je zaposlilo.

Gledajući prema spolu, u osposobljavanje se uključilo 91,13% žena i 8,87% muškaraca. Razlog osposobljavanja znatno većeg broja žena nego muškaraca jest u tome što je jedna od karakteristika nezaposlenosti u Zadarskoj županiji upravo veći broj nezaposlenih žena, i općenito manja stopa zapošljavanja žena.

Tablica 1. Pregled osoba uključenih u osposobljavanje prema spolu

	Broj uključenih	%
Muškarci	18	8,87
Žene	185	91,13

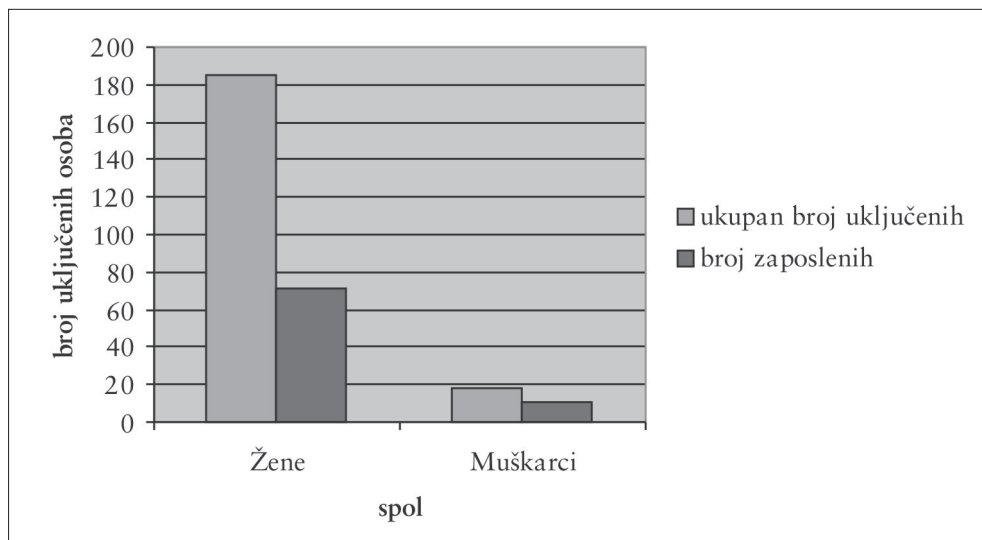
Šest mjeseci nakon završetka projekta, od muškaraca uključenih u projekt zaposleno je njih 61,11%, dok je od žena uključenih u projekte zaposleno njih 38,38%.

Nema statistički značajne razlike između žena i muškaraca koji su se zaposlili nakon šest mjeseci u odnosu na broj uključenih $\chi^2=2,4983$ ($p>0,05$).

Gledajući prema životnoj dobi u osposobljavanja je bilo uključeno 57,64% osoba mlađih od 35 godina, te 42,36% starijih. Uključeno je nešto veći broj mlađih osoba jer su one bile više motivirane za uključivanje u projekt, iako među nezaposlenim osobama u Zadarskoj županiji ima prosječno nešto veći broj starijih osoba (preko 35 godina).

³ Godišnji plan za poticanje zapošljavanja donosi Vlada RH i njime se definiraju Mjere za poticanje zapošljavanja te nositelji provedbenih mjera, među kojima je i Hrvatski zavod za zapošljavanje. U okviru Godišnjeg plana za poticanje zapošljavanja

za 2008. godinu dvije su mjere koje se odnose na obrazovanje: Mjera 5 – Sufinanciranje obrazovanja za poznatog poslodavca i Mjera 6 – Sufinanciranje obrazovanja za nepoznatog poslodavca (www.hzz.hr)



Slika1. Pregled broja uključenih u osposobljavanje i broja zaposlenih nakon osposobljavanja prema spolu

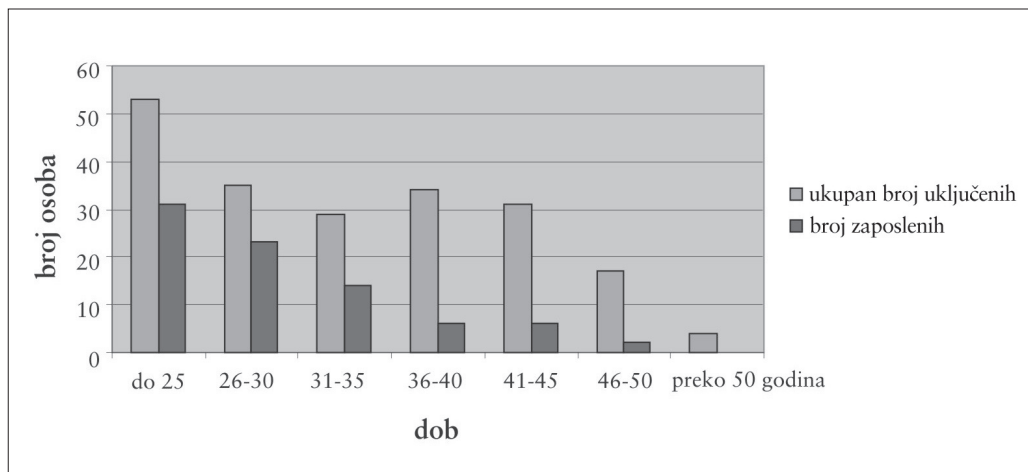
Tablica 2. Pregled osoba uključenih u osposobljavanje prema dobi

	Broj uključenih	%
mlađi od 25 godina	53	26,11
od 26 do 30 godina	35	17,24
od 31 do 35 godina	29	14,29
od 36 do 40 godina	34	16,75
od 41 do 45 godina	31	15,27
od 46 do 50 godina	17	8,37
stariji od 50 godina	4	1,97

Prema životnoj dobi, šest mjeseci nakon završetka projekta najveći broj zaposlenih je u grupaciji od 26 do 30 godina starosti (65,71% zaposlenih od uključenih), zatim u grupaciji do 25 godina 58,49% zaposlenih, u grupaciji od 36 do 40 godina, zaposleno je 48,28% uključenih, dok je u ostalim grupacijama jako mali broj zaposlenih, manji od 20%.

Postoji statistički značajna razlika između različitih dobnih skupina koje su se zaposlile nakon šest mjeseci u odnosu na broj uključenih $\chi^2=22,7006$ ($p<0,01$). Broj zaposlenih je statistički značajno veći među mlađim dobnim skupinama (do 35 godina).

Prema završenoj školi, u osposobljavanja je bilo uključeno najviše osoba sa završenom srednjom školom 80,3%, s višom i visokom školom 18,72%, te ostali sa završenom osnovnom školom. Osobe koje imaju završenu srednju školu su u najvećem broju uključene



Slika 2. Pregled broja uključenih u osposobljavanje i broja zaposlenih nakon osposobljavanja prema dobi

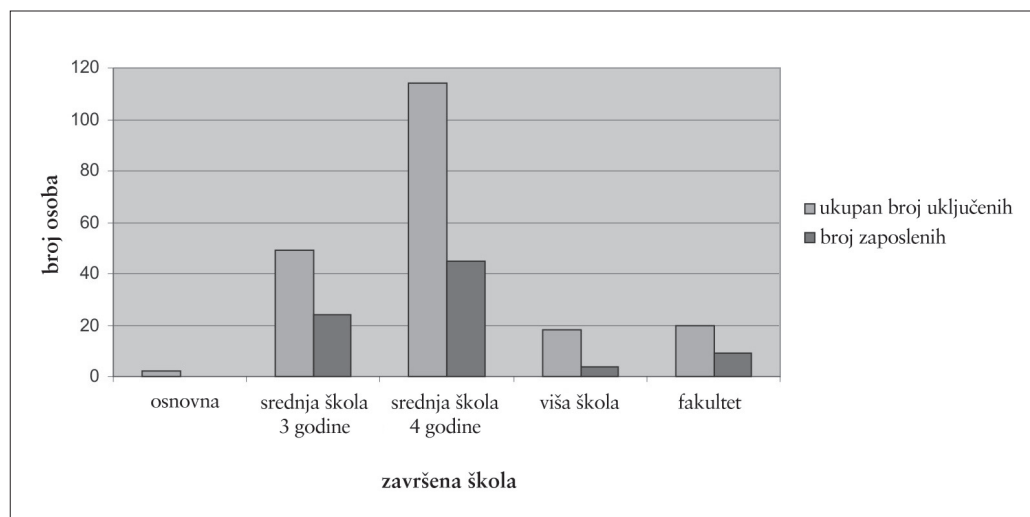
u osposobljavanje budući da se kod takvih zvanja/zanimanja sve više traži poznavanje rada na računalu i informatička znanja, a tijekom redovnog školovanja ih najčešće nisu bili u prilici steći u dovoljnoj mjeri.

Tablica 3. Pregled osoba uključenih u osposobljavanje prema završenoj školi

	Broj uključenih	%
završena osnovna škola	2	0,99
završena srednja škola u trajanju od 3 godine	49	24,14
završena srednja škola u trajanju od 4 godine	114	56,16
završena viša škola	18	8,87
završena visoka škola	20	9,85

Gledajući prema prethodno završenoj školi najveći broj zaposlenih nakon šest mjeseci od završetka projekta je kod osoba koje imaju završenu srednju školu u trajanju od tri godine 48,98%, zatim kod osoba koje su završile fakultet - 45%, kod osoba koje su imale završenu srednju školu u četverogodišnjem trajanju - 39,47%, potom kod osoba koje su imale završenu višu školu - 22,22%, dok se od osoba koje su imale završenu osnovnu školu, nitko nije zaposlio, međutim, tu je bila zanemariva i brojka uključenih.

Gledajući prethodno završenu školu, ne postoji statistički značajna razlika u zapošljavanju nakon šest mjeseci kod različitih skupina $\chi^2=1,862$, $p>0,05$.



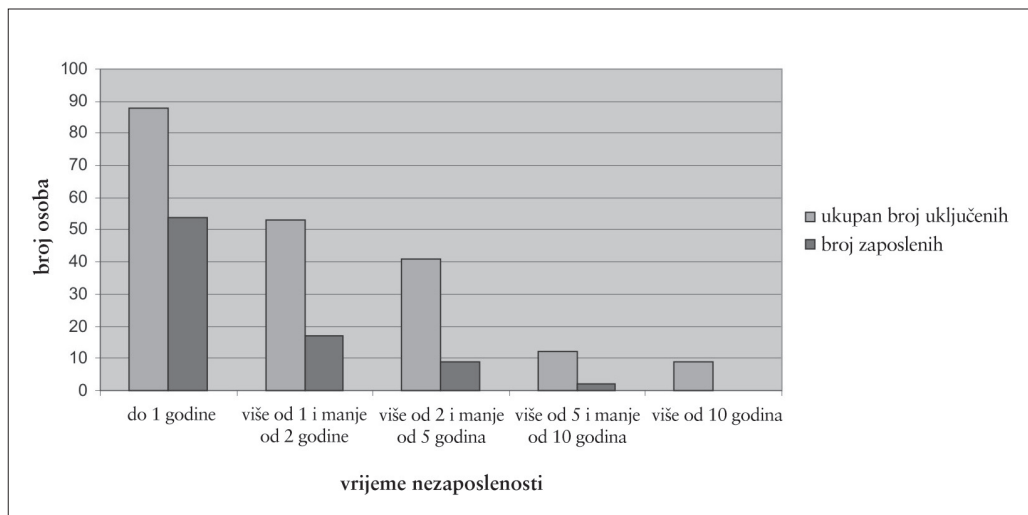
Slika 3. Pregled broja uključenih u osposobljavanje i broja zaposlenih nakon osposobljavanja prema završenoj školi

Posljednja karakteristika po kojoj se analiziralo nezaposlene osobe, duljina je vremena nezaposlenosti. U odnosu na karakteristiku najveći broj nezaposlenih uključenih u osposobljavanje je prijavljen na evidenciju nezaposlenih do 12 mjeseci - 43,35%; dok ostali spadaju u grupaciju dugotrajno nezaposlenih (nezaposleni preko 12 mjeseci). Veliki udio dugotrajno nezaposlenih među populacijom nezaposlenih osoba je također jedna od karakteristika nezaposlenosti u Zadarskoj županiji.

Tablica 4. Pregled osoba uključenih u osposobljavanje prema duljini vremena nezaposlenosti

	Broj uključenih	%
nezaposleni do 1 godine	88	43,55
nezaposleni više od 1 godine, a manje od 2 godine	53	26,11
nezaposleni više od 2 godine, a manje od 5 godine	41	20,2
nezaposleni više od 5 godina, a manje od 10 godina	12	5,91
nezaposleni više od 10 godina	9	4,43

Najveći broj zaposlenih nakon šest mjeseci od završetka projekta je među onima kojima je prethodno vrijeme nezaposlenosti do godinu dana - 61,36%; kod osoba koje su nezaposlene dulje od godinu dana, a manje od dvije, postotak zaposlenih je 32,08%; kod osoba koje su prijavljene na evidenciji duže od dvije, a manje od 5 godina zaposleno je 21,95%; kod osoba koje su prijavljene na evidenciji više od pet, a manje od 10 godina,



Slika 4. Pregled broja uključenih u osposobljavanje i broja zaposlenih nakon osposobljavanja prema prethodnom vremenu nezaposlenosti

zaposleno je 16,67%, dok kod osoba koje su više od deset godina na evidenciji nezaposlenih nitko nije zaposlen šest mjeseci nakon završetka projekta.

Postoji statistički značajna razlika u zapošljavanju nakon šest mjeseci od osposobljavanja za osobe prijavljene na evidenciju nezaposlenosti prema duljini vremena nezaposlenosti $\chi^2 = 19,925$ $p < 0,01$. Znatno je više zaposlenih među osobama koje su bile kraće vrijeme na evidenciji zavoda za zapošljavanje, koje su kraće vrijeme bile nezaposlene.

3. ZAKLJUČAK

Živimo u postmodernom društvu gdje nove tehnologije sve više utječu na obrazovanje, radna mjesta, profesije i vrste poslova, gdje se javljaju stalni izazovi za novim pristupom u obrazovanju i učenju. Suvremeno je društvo uređeno na takav način da posao predstavlja jedan od središnjih aspekata ljudskog života. Zbog toga važnosti cjeloživotnog učenja i stručnog osposobljavanja ima neprocjenjivu vrijednost. Cjeloživotno učenje se definira kao aktivnost učenja tijekom života s ciljem unapređivanja znanja, vještina i sposobnosti unutar osobne, građanske, društvene i poslovne perspektive. U sustavu cjeloživotnog učenja i obrazovanja nalazi se stručno osposobljavanje, posebice ono koje je vezano za osposobljavanje za rad na računalu i osposobljavanje za korištenje osnovnih računalnih programa. Prema ovom istraživanju i dobivenim rezultatima stručno osposobljavanje se pokazalo kao jedan od mogućih načina za prevladavanje nezaposlenosti, prvenstveno kod mlađih osoba (do 35 godina starosti) i kod ispitanika koji su kraće vrijeme nezaposleni (kod osoba koje su nezaposlene manje od dvanaest mjeseci). Spol i prethodno završena škola nisu se pokazali kao značajne varijable.

Ovi rezultati govore u prilog potrebi tzv. "rane intervencije" među nezaposlenima i onima kojima prijeti nezaposlenost. Rana intervencija uključuje što ranije intenzivno

bavljenje nezaposlenim osobama ili osobama kojima prijeti nezaposlenost (rana identifikacija potreba korisnika, pružanje intenzivne individualne podrške, dostupnost svim uslugama – pa tako i obrazovnim aktivnostima Zavoda za zapošljavanje). Aktivnosti rane intervencije u pravilu ne iziskuju dodatne troškove, osim što se resursi koriste u što ranijoj fazi. Iskustva zemalja koje koriste "rane intervencije" kao jedan od alata aktivne politike na tržištu rada ukazuju na povećanu djelotvornost službi u zapošljavanju i povećanju zadovoljstva korisnika. Drugim riječima, stručno osposobljavanje u sustavu cjeloživotnog učenja može imati funkciju smanjivanja nezaposlenosti.

Osim toga rezultati govore u prilog potrebi stjecanja informatičke pismenosti na svim razinama obrazovanja, jer je informatička pismenost danas jedna od važnih komponenti zapošljivosti u gotovo svim sektorima gospodarstva.

LITERATURA

Fryer, D. i Payne, R. (1986) Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment, u: Cooper, C. L. i Robertson, I. (ur.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Chichester: John Wiley & Sons, str. 235-278.

Fryer, D. (1998) Labour market disadvantage, deprivation and mental health, u: Drenth, P. J. D., Thierry, H. i de Wolff, C. J. (ur.), *Handbook of Work and Organisational Psychology*, Trowbridge, UK: Taylor & Francis, str. 215-225.

Hamilton, V. L., Hoffman, W. S., Broman, C. L. i Rauma, D. (1993) Unemployment, distress and coping: A panel study of autoworkers, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, str. 234-247.

Hanisch, K. A. (1999) Job loss and unemployment research from 1994-1998: A review and recommendations for research and intervention, *Journal of Vocational Behavior*, 55, str. 188-220.

International Labour Office (ILO) (2002) Key indicators of the Labour Market 2001-2002, Geneva, International Labour Office.

Kerovec N. (1997) Stručno obrazovanje u funkciji zapošljavanja, *Revija za socijalnu politiku*, 2(1), str. 27-41.

McKee-Ryan, F. M. i Kinicki, A. J. (2002) Coping with job loss: A life-facet perspective, u: Cooper, C. L. i Robertson, J. (ur.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 17, str. 1-29.

Rowley, K.M. i Feather, N. T. (1987) The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment, *Journal of Occupational Psychology*, 60, str. 323-332.

Šverko, B. (1991) Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija, *Uvod u psihologiju*, Zagreb, Prosvjeta, str. 15-56.

Taris, T. W. (2002) Unemployment and mental health: A longitudinal perspective, *International Journal of Stress Management*, 9 (1), str. 43-57.

Wanberg, C. R., Watt, J. i Rumsey, D. J. (1996) Individuals Without Jobs: An Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment, *Journal of Applied Psychology*, 81, str. 76-87.

Žiga, J. (2003) Cjeloživotno učenje kao imperativ u modernom dobu, *Pregled – časopis za društvena pitanja*, br. 1-2, str. 50-68.

Žiljak, T. (2005) Politike cjeloživotnog učenja u Europskoj uniji i Hrvatskoj, *Političko obrazovanje*, (1) 1, str. 67-95.

www.mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.4.html

www.liderpress.hr

strategija.hr/lgs.axd/uzroci+nezaposlenost+osposobljavanje

www.hzz.hr

FACHKÜNDIGTE WEITERBILDUNG ALS EINE ART DER BEWÄLTIGUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT

KURZFASSUNG

Die Arbeitslosigkeit ist eine von der ernsthaften Problemen, mit der sich die heutige Gesellschaft auseinandersetzen muss. In diesem Text wird eine von den Arten analysiert wie man die große Arbeitslosigkeit und ihre Folge überwinden könnte und zwar mit der Hilfe der fachkundigten Weiterbildung. Es werden die Resultate der Forschung angeboten, die an die Erwachsenen (im Alter von 18 bis 55 Jahre) durchgeführt waren, die eigentlich im Prozess der Weiterbildung des kroatischen Arbeitsamt im Jahre 2007 (von sechsten bis zwölften Monat) eingeschlossen waren. Die Autorin hat nach dem durchgeführten Weiterbildungsprozess die Arbeitseinsatz untersucht, eigentlich, welche Zahl der Menschen nach der Weiterbildung auch arbeitstätig geworden sind. Die Variable die dabei untersucht werden sind: das Geschlecht, das Alter, die beendete Schule und die Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Autorin weist auf die Angabe hin, dass die höchste Auswirkung solcher Art der Weiterbildung bei die Personen war die jünger sind (bis 35 Jahre) und bei denen mit kürzer Dauer der Arbeitslosigkeit (bis zwölf Monaten). Das Geschlecht und die beendete Schule haben sich nicht von großen Wert gezeigt. Am Ende schließt die Autorin ein, dass es von großer Wichtigkeit die Rolle der fachkundigten Weiterbildung sei, besonders beim informatische Schriftkundigkeit (die Fähigkeit für die Arbeit am Computer und Benutzung der Hauptcomputer Programmen...) als eine der Arten beim vermeiden der Arbeitslosigkeit im System lebenslangen Bildung und Lernen in der heutigen, besonders technologischen Umgebung.

SCHLÜSSELWORTE: *Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, Dauer der Arbeitslosigkeit, fachkundigten Weiterbildung, informatische Schriftkundigkeit, lebenslanges Lernen*