

Nadja Djuričič, Janez Stare

NEKATERI VIDIKI ZAPOS LJIVOSTI IN ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH DELAVCEV

Prispevek obravnava problematiko zaposlovanja starejših, med drugim tudi diskriminiranje starejših. Avtorja navajata ugotovitve primerjalne analize stanja v izbranih državah (Slovenija, Nemčija, Združeno kraljestvo, Francija in Švedska). Analiza kaže na različnost pristopov in učinkov izbranih pristopov. S pomočjo primerjalnega pogleda stanja je podana ocena ustreznosti ukrepov, ki spodbujajo zaposlovanja starejših v Sloveniji. V prispevku so predstavljeni tudi rezultati raziskave, ki je ugotavljala, kako slovenski starejši zaposleni in njihovi delodajalci ocenjujejo nekatere ukrepe na preučevanem področju ter možnosti za izboljšanje stanja. Tako eni poudarjajo pomen prispevka države, saj menijo, da je izboljšanje stanja povezano predusem z ukrepi aktivne politike zaposlovanja starejših. Drugi pa poudarjajo pomen delodajalcev na podlagi uvedbe menedžmenta starejših.

Gljučne besede: starostna diskriminacija, stari ljudje, politika zaposlovanja.

Nadja Djuričič je magistrica menedžmenta v upravi. Raziskuje problematiko zaposlovanja. Raziskovanje je omeji la na preučevanje zaposlovanja rizičnih skupin, med katere sodijo tudi starejši delavci. Kontakt: nadja.djuricic@guest.arnes.si.

Dr. Janez Stare je zaposlen kot docent za področje organizacije javnega sektorja na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani. Njegovo znanstveno-raziskovalno delo je povezano z vsebinami ravnanja z ljudmi, vodenja ljudi in organizacije javnega sektorja. Mednje sodi tudi zaposlovanje starejših, tako z vidika zaposlovanja kot tudi z vidika njihovega prispevka v delovnem okolju. Kontakt: janez.stare@fu.uni-lj.si.

SOME ASPECTS OF EMPLOYABILITY AND EMPLOYMENT OF OLDER WORKERS

The article explores employment issue of the elderly, including discrimination against them. The authors state findings of the comparative analysis of the situation in selected countries (Slovenia, Germany, UK, France and Sweden). The analysis shows the diversity of approaches and effects of selected approaches. With the help of a comparative view of the situation, the evaluation of the adequacy of measures has been made to promote employment of older workers in Slovenia. Furthermore, the paper presents the results of a study which examined how Slovene older workers and their employers assess certain actions in this study field and possibilities for improvement. On one hand, some underline the importance of contribution of the state because that improvement is largely associated with the active employment policy measures for the elderly. Others highlight the importance of employers through the introduction of management for elderly.

Key words: discrimination against older workers, older people, employment policy.

Nadja Djuričič is a Master of Science in Administration Management. She is researching the field of employment. Her research has been limited to the study of employment risks groups, including older workers. Contact: nadja.djuricic@guest.arnes.si.

Janez Stare, PhD, is employed as an assistant professor of public sector organizations at the Faculty of Administration, University of Ljubljana. His research work is related to the content of human resource management, management of people and organizations in the public sector. This includes the employment of older workers, both in terms of employment as well as in terms of their contribution in the workplace. Contact: janez.stare@fu.uni-lj.si.

Spremembe v starostni strukturi prebivalstva pomenijo nove družbene, socialne in ekonomske izzive. Javnost, še posebej strokovna, namenja veliko pozornosti ukrepom, ki so povezani s staranjem prebivalstva, še posebej na področju zaposlovanja starejših. Da je tema res aktualna, potrjujejo številne razprave, študije in dokumenti, tako na ravni države kot na ravni Evropske unije. Ukrepi na področju zaposlovanja starejših bodo bolj smiselni, če bodo rešitve težile k ravnovesju med različnimi dejavniki, ki jih najdemo tako pri posamezniku (zmožnosti starejših, fizično in mentalno sprejemanje starosti) kot na trgu dela (starejši kot ena najbolj ranljivih skupin, diskriminacija starejših, državne spodbude).

Staranje prebivalstva bo povzročilo številne socialne, ekonomske in geopolitične spremembe (Stanovnik 2007). Ukrepi so sicer nujni, a morajo biti premišljeni. Ugotovitve Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (2011) nakazujejo na časovno stisko vlad za izvedbo ukrepov

za rešitev problemov v zvezi s staranjem prebivalstva. Odbor meni, da je na voljo le malo časa, preden se bo upokojila večina pripadnikov »baby boom«¹ generacije.

Namen članka je primerjati pripravljenost in sposobnost za spoprijemanje trga delovne sile v Sloveniji s problemi staranja in zaposlovanja delovne sile. Predstavljena je analiza nekaterih ukrepov, ki so jih v nekaterih državah sprejeli, da bi učinkovito spodbujali zaposlovanje in vzdrževanje zaposlenosti starejših na trgu dela. Polega tega je v prispevku opravljen poskus ocenitve razsežnosti diskriminacije pri zaposlovanju starejših delavcev v Sloveniji. V prispevku sta preverjeni dve trditvi, in sicer, prvič, Slovenija ustvarja boljše razmere za zaposlovanje starejših kot izbrane preučevane države (Nemčija, Združeno kraljestvo, Francija in Švedska – uporabljena metoda komparacije), in drugič, v Sloveniji ne obstaja diskriminacija pri zaposlovanju starejših delavcev (metoda anketnega vprašalnika).

V prispevku so najprej predstavljeni nekateri osnovni pojmi ter načini spodbujanja zaposlovanja starejših delavcev. Sledita primerjalni pogled med izbranimi državami upošteva dostopne kazalnike, ki se navezujejo na spodbujanje zaposlovanja, in predstavitev rezultatov raziskave o stanju na trgu dela v Sloveniji.

Zaposlovanje starejših

Tikkanen in Nyhan (2006) navajata, da temeljna opredelitev starejšega delavca ni toliko vprašanje terminologije ali statistike, temveč delujoče organizacijske prakse. Hotopp (2005) je definiral to ciljno skupino kot skupino oseb, starejših od 50 let, za zgornjo omejitev pa ni upošteval let, temveč zaposlitveni status osebe. Starejši delavci so po 201. členu Zakona o delovnih razmerjih (2002) opredeljeni kot delavci, starejši od 55 let, in v skladu s tem zakonom uživajo posebno varstvo.

Na splošno lahko ugotovimo, da se imajo starejši delavci za eno izmed najranljivejših skupin na trgu dela (Ghosheh Jr. *et al.* 2006). Diskriminacija neredko temelji na prepričanju glede zmožnosti doseganja ciljev dela. Wegman in McGee (2004) ugotavljata, da med starejšimi in mlajšimi delavci obstajajo fizične, biološke, psihične, duševne in socialne razlike. Warr (1993) navaja, da ne obstaja značilna razlika med delovno uspešnostjo starejših in delovno uspešnostjo mlajših delavcev, Suttle (2012) pa opozarja, da starost ni pogoj za neuspeh pri delu. Seveda pa se to lahko zgodi, če delovne naloge obsegajo senzorje čutnega zaznavanja, selektivne pozornosti, procesiranje informacij, hitro ukrepanje in delovno moč.

Odločitev o zaposlovanju starejših delavcev temelji na dojetju te starostne skupine z vidika produktivnosti in stroškov (Johnson 2007). Cvahte (2004) meni, da bi morali delodajalci premisliti o svojih pristopih k starejšim delavcem, kajti staranje prebivalstva pomeni staranje delovne sile. Delodajalci to le počasi dojemajo in se še počasneje odzivajo, zato je potreben premišljen vpliv države z instrumenti aktivne politike zaposlovanja.

Aktivna politika zaposlovanja je ključna intervencija države na trgu dela (Južnik Rotar 2011), ki vključuje ustrezne motivatorje, ki spodbujajo proces zaposlovanja tako, da skušajo zmanjšati dolgotrajno brezposelnost, povečati fleksibilnost in konkurenčnost zaposlenih, spodbujati novo zaposlovanje in okrepiti socialno vključenost (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007). Navzočnost uvajanja aktivne politike zaposlovanja je izražena v vseh izbranih preučevanih državah, v katerih se srečujejo s problemom staranja delovne sile. Večji napredek jim otežujejo predsodki in diskriminacija v odnosu do starejših.

Kljub temu pa so v Sloveniji že začeli izvajati ali pa bodo v prihodnje izvajali programe vseživljenjskega učenja, subvencije za delodajalce, menedžment starostnikov, službe za zaposlovanje starejših delavcev (Ignjatovič 2012). V Nemčiji skušajo to doseči s pomočjo programov,

¹ Med pripadnike baby-boom generacije sodijo posamezniki, ki so rojeni v obdobju povečanih rojstev. Najbolj znana tovrstna generacija je gotovo ameriška generacija rojena v obdobju ekonomske prosperitete po drugi svetovni vojni, katero se je tudi uradno prijeló ime baby–boom generacija (Lenarčič 2010)

ki ohranjajo zaposlenost starejših oseb, in s programi zaposlovanja starejših oseb prek zavoda za zaposlovanje (Duell, Vogler 2012). Francija že veliko let uvaja večdimenzionalno politiko, s katero želi povečati zaposlenost starejših. Za uresničevanje tega načrta so bili sprejeti trije sklopi ukrepov, in sicer za spodbujanje nadaljnjega zaposlovanja, za spodbujanje povpraševanja po starejši delovni sili in posebni ukrepi, namenjeni pomoči globalni strategiji aktivnega staranja (Ministère des Affaires sociales et de la santé 2011). Jopling in Vass (2012) navajata področja aktivne politike, ki jih mora britanska vlada zagotoviti na podlagi sprejete zakonodaje in programov, in sicer odpraviti diskriminacijo proti starejšim, povečati njihovo vključenost v življenjsko skupnost ter izboljšati varstvo in povečati vključenost te skupine na trg delovne sile. Tudi cilj Švedske ostaja povečanje deleža starejših delavcev. To skušajo uresničiti z vseživljenjskim učenjem, aktivno politiko trga dela, spodbujanjem zdravega delovnega okolja, sistemom davčnih olajšav za zaposlovanje in s politiko proti diskriminaciji (Anxo *et al.* 2012).

Predsodki in diskriminacija v odnosu do starejših

Povečevanje starosti delovne sile in dejstvo, da posledice brezposelnosti bolj prizadenejo starejše osebe zaradi slabših možnosti ponovne zaposlitve kot posledice splošnega negativnega dojemanja starosti v družbi, povečujeta pomembnost preučevanja starostne diskriminacije pri zaposlovanju tako z vidika zakonitosti in etičnosti kot z vidika dejanskega dogajanja na trgu (Cavico, Mujtaba 2011). Billett *et al.* (2011 a) ugotavljajo, da literatura poroča vedno samo o negativnem odnosu delodajalcev pri zaposlovanju in prekvalifikaciji delavcev v zrelih letih.

Nastran Ule (1999) meni, da se predsodki kažejo predvsem v nespoštljivem, nestrpnem ali prezirljivem odnosu do drugih oziroma drugačnih. Musek (1994) navaja, da predsodki pomenijo vnaprejšnje in nekritično prevzete vrednostne sodbe, ki ne temeljijo na logično in empirično utemeljenih presojah, ampak na nekritično stereotipnih, posplošenih predstavah, ki so skrajno poenostavljene in kategorične. Marshall (1990) ugotavlja, da je splošno prepričanje usmerjeno k pokroviteljski drži do starejših. Starejši so prikazani kot slabotni in neaktivni, negotovi, pozabljivi. Poudarjena je njihova šibkost in ne enači se jih z preostalimi člani družbe.

Diskriminacija na splošno pomeni dejavnosti oziroma procese, ki neupravičeno ustvarjajo manj ugoden pravni, politični, ekonomski ali socialni položaj posameznikov ali (in) družbenih skupin (Flander 2004). Macnicol (2006) definira starostno diskriminacijo kot pripisovanje določenih lastnosti, ki so značilne za določeno starost, posamezniku, ki je v tej starosti, brez upoštevanja dejanskih osebnih lastnosti posameznika. Možen razlog za diskriminacijo starejših delavcev je tako v tem, da se jim pripisuje značilnosti, kot so slabše zdravje, neprilagodljiv odnos, odpor do sprememb in majhna možnost dodatnega izpopolnjevanja (Chiu *et al.* 2001).

Jing in Chou (2012) ugotavljata, da diskriminacija starejših delavcev presega starostno diskriminacijo. Na medosebni ravni se na delovnem mestu lahko izraža tudi kot mikroagresija, ki vključuje predsodke in diskriminatorsko vedênje v socialnih interakcijah (npr. spolno nadlegovanje). Primeri diskriminiranja starejših delavcev pa niso tuji niti najrazvitejšim družbam, kot so Združene države Amerike, Kanada, Nemčija, Združeno kraljestvo, Japonska, niti družbam v razvoju, kot so Indija, Kitajska, Peru, Bangladeš in Uganda.

Starostna diskriminacija pri zaposlovanju starejših je nelegalna v vseh preučevanih državah, vendar v vseh ugotavljajo, da na trgu dela vendarle obstaja. Dolenc *et al.* (2011) ugotavljajo, da se v Sloveniji v času iskanja zaposlitve pojavlja diskriminacija med starostnimi skupinami v škodo starejših, ker so delodajalci manj nagnjeni k zaposlovanju posameznikov iz te starostne skupine. Thunberg (2011) ugotavlja veliko starostno diskriminacijo na Švedskem. Tudi Skablova in Ralph (2012) navajata, da ima Švedska le majhen interes za vlaganje v starejše delavce, ker se podjetja še ne želijo ukvarjati z upokojitvami, temveč jih želijo prestaviti v prihodnost, prav tako pa Švedi želijo delati dlje. V Franciji so že leta 2006 ugotavljali, da je pri osebah, starih od 48 do 50, ki kandidirajo za novo zaposlitev, trikrat manj verjetno, da bodo povabljeni na pogovor za službo (Guillemard 2007). Rodier (2013) navaja, da je na povečanje starostne diskriminacije pri

zaposlovanju vplivala tudi kriza. Podjetja namreč ne želijo zaposlovati osebe, ki se bodo kmalu upokojile. Po raziskavi iz leta 2012 naj bi se vsak peti nemški državljani počutil diskriminiranega zaradi svoje starosti (Jobanzeigen 2012).

Zaposlenost, diskriminacija in upokojevanje starejših v izbranih državah

Po podatkih Eurostata (2013 a) se v izbranih državah delež populacije, stare med 50² in 64 leti, giblje med 18,2 % (Združeno kraljestvo) in 21,2 % (Slovenija). Pričakovana življenjska doba ob rojstvu je v vseh izbranih državah višja od 82 let pri ženskah in 76 let pri moških (Eurostat 2013 b). Pričakovana življenjska doba je zelo povezana z dohodkom in zdravstveno oskrbo.

Kohl (2012) ugotavlja, da se starejši delavci tako kot številne druge demografske skupine srečujejo s povečanjem brezposelnosti in dolgoročne brezposelnosti, ki sta posledici recesije. Lammers *et al.* (2013) se sprašujejo, kako lahko različne politike povečajo stopnjo delovne udeležbe starejših delavcev na trgu dela. Ugotavljajo tudi, da ugodnosti, ki so jih deležni brezposelni starejši v obliki finančnega nadomestila, ne vplivajo dobro na iskanje dela. Billett *et al.* (2011 b) ugotavljajo, da se starejše delavce obravnava kot delavce, zaposljive v »skrajni sili«, kajti delodajalci jih ne cenijo dovolj, saj so prepričani, da na svojem delovnem mestu ne prispevajo dovolj.

Glede na potrebo po vključevanju starejših na trg dela in zaznano diskriminacijo so programi aktivnega vključevanja starejših na trg delovne sile eden izmed primernih odzivov države (programi so znani v vseh preučevanih državah). Brown in Koettl (2012) menita, da v nasprotju s pasivno politiko trga dela (zavarovanje za primer brezposelnosti in transferji, ki zagotavljajo dohodek v obliki nadomestila za brezposelnost) aktivna politika spodbuja zaposlovanje, tako da zmanjšuje pasivno podporo in izboljšuje samozadostnost in prilagodljivost ob pomoči večje ponudbe delovne sile (npr. s spodbujanjem zaposlovanja delavcev, izobraževanjem). Zato je aktivna politika učinkovitejša, zato jo izvajajo v vseh izbranih državah hkrati s pasivno politiko zaposlovanja. Vendar pri tem Anxo *et al.* (2012) ugotavljajo, da se je treba za dvig stopnje udeležbe starejših delavcev na trgu dela dobro osredotočiti na več dejavnikov in ne zgolj na finančno stabilnost pokojninskega sistema.

Slovenija je v zvezi s problematiko aktivnega zaposlovanja starejših opredelila te cilje tako: povečati ozaveščenost o pomenu zdravega in varnega delovnega okolja za starejše delavce, povečati usposobljenost in konkurenčnost starejših zaposlenih, spremeniti odnos delodajalcev in široke javnosti do starejših oseb (promocija zaposlovanja starejših) ter spodbuditi osebno dopolnilno delo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

V Franciji se ukrepi, namenjeni aktivnemu staranju, osredotočajo predvsem na dejavnosti, ki so namenjene podpori ohranjanja starejših v podjetjih, in sicer tako, da ti nadgrajujejo svoje znanje, obogatijo strokovna ravnanja in izmenjavajo znanje med generacijami ob uporabi mentorstev v podjetju, izboljšujejo delovne razmere ali organizacijo dela v celotnem delovnem življenju ter zagotavljajo spremljevalne ukrepe, podporno svetovanje in celostni pristop obravnave v celotnem ciklu delovne aktivnosti (Fonds Social Européen en France 2013).

V Nemčiji imajo ukrepi na področju aktivne politike staranja take cilje: izboljšati kakovost življenja starejših, izboljšati potencial trga za proizvode in storitve, ki so za generacijo pravični, spodbuditi razvoj inovativnih izdelkov in storitev za vse generacije, spodbuditi starejše, da postanejo samozaposleni ali podjetniki, da ostanejo na trgu delovne sile, okrepila pa naj bi se tudi vloga starejših kot potrošnikov (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013).

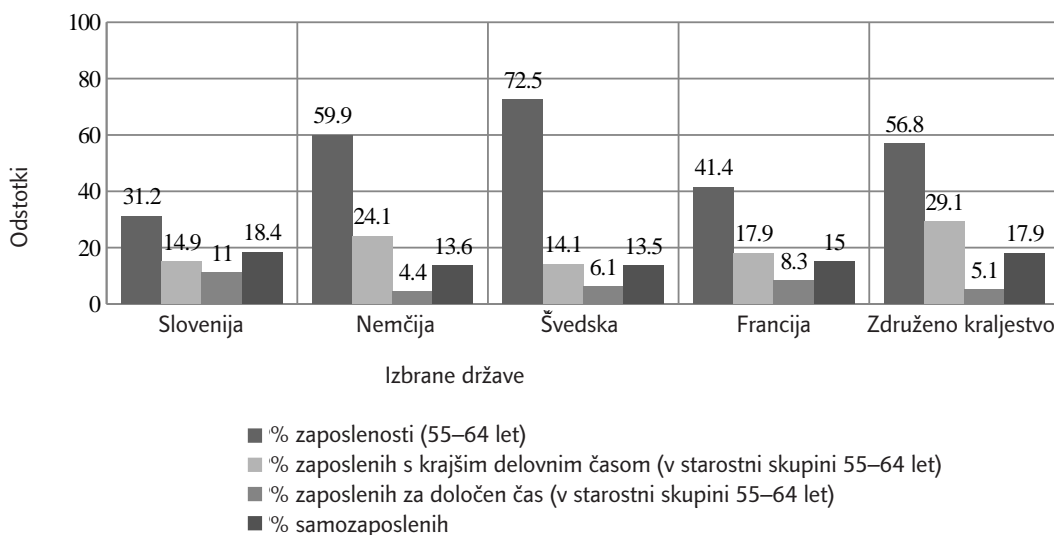
Na Švedskem so si v svoji nacionalni politiki za starejše zadali cilje, ki vključujejo več različnih sektorjev, ker želijo doseči, da bi bili starejši sposobni živeti aktivno življenje in da bi bili vsak dan del družbe, da bi bili sposobni ohranjati svojo neodvisnost in skrbeti za svojo varnost ter imeti dostop do dobrega zdravstva. Tudi v Združenem kraljestvu imajo podobne prioritete za

² Eurostat zbira statistične podatke glede na vnaprej določene starostne skupine, zato ni bilo mogoče pridobiti podatka za delež starostne skupine, stare od 55 do 64 let.

ohranjanje aktivnega življenja starejših. Mednje sodijo skrb za dobro zdravje, telo in duha, socialna integracija, skrb za varnost in večje spoštovanje odločitev starejših (Torbay Council 2010).

Primerjalna analiza stopnje zaposlenosti starejših delavcev (oseb, starih od 55 do 64 let) kaže (graf 1), da je največji delež zaposlenosti starejših delavcev na Švedskem (72,5 %), sledita Nemčija (59,9 %) in Združeno kraljestvo (56,8 %), precej nižji je v Franciji (41,4 %), najnižji pa v Sloveniji (31,2 %). Znotraj te skupine so delavci zaposleni v različnih oblikah delovnega razmerja. S krajšim delovnim časom je v Sloveniji zaposlenih 14,9 % starejših delavcev, najmanj jih je v Franciji (14,1 %), največ pa v Združenem kraljestvu (29,1 %). Za določen čas je najmanj zaposlenih starejših delavcev v Nemčiji (5,1 %), največ pa v Sloveniji (11 %). Tudi samozaposlenih je največ v Sloveniji (18,4 %), najmanj pa na Švedskem (13,6 %).

Graf 1: Zaposlenost glede na oblike zaposlovanja in zaposlenost starejših delavcev v preučevanih državah (%).



Viri: OECD 2012 a, b, c, d, e.

Nezaposlenost starejših delavcev je najmanjša na Švedskem (4,7 %), najvišja pa v Franciji (6,6 %) in Nemčiji (6,5 %). Nemčija ima tudi največjo dolgotrajno brezposelnost starejših delavcev (63,7 %).

Eden izmed največjih problemov, povezanih z nezaposlenostjo starejših, je obdobje njihove delovne neaktivnosti na trgu dela. To je praviloma daljše kot pri drugih starostnih skupinah. Eden izmed možnih razlogov je tudi diskriminacija. Čeprav so vse izbrane države prepovedale diskriminacijo starejših na delovnem mestu, se na trgu dela še vedno pojavlja. Za Združeno kraljestvo Jonasson (2010) ugotavlja, da so leto dni po vzpostavitvi enotne zakonodaje in uvedbi varuha proti diskriminaciji prejeli 175 pritožb v zvezi z diskriminacijo starejših na delovnem mestu. Število pritožb se je v naslednjih mesecih še povečevalo.

Na problem diskriminacije na delovnem mestu zaradi starosti v izbranih državah opozarjajo ugotovitve OECD (2012 a, b, c). Podatki kažejo, da se ta giblje med 17 % (Združeno kraljestvo) in 21 % (Slovenija in Francija). Z drugimi besedami, to pomeni, da je bil že vsak peti starejši zaposleni na delovnem mestu diskriminiran. Kot ena izmed možnih rešitev zmanjšanja diskriminacije na delovnem mestu se omenja večje vlaganje v izobraževanje in usposabljanje starejših delavcev.

Po podatkih OECD (2012 c) ima Francija najmanjšo udeležbo starejših delavcev v usposabljanju (3,9 %) – to je v preučevanih držav največja zaznana diskriminacija na podlagi starosti. Prav takšen odstotek udeležbe v usposabljanju ima tudi Nemčija, ki ima prav tako velik delež

diskriminacije na delovnem mestu. V Sloveniji je v usposabljanje vključenih 9,8 % starejših delavcev, v Združenem kraljestvu 11,6 %, največ pa jih je na Švedskem (18,7%).

Problematika delovne aktivnosti starejših zaposlenih je povezana tudi z upokojevanjem. Analiza pokojninske politike v izbranih državah kaže, da se pokojninski sistemi razlikujejo. Trend nakazuje, da je praviloma starost ob izstopu iz trga delovne sile še vedno nižja od uradne upokojitvene starosti (Messe 2012). Stanje na trgu dela delno potrjuje to trditev avtorja (preglednica 1). Povprečna starost izstopa moškega in ženske je v izbranih državah nižja (izjema je Švedska), kot pa je zakonsko določena.

Preglednica 1: Upokojitvena starost.

		Slovenija	Nemčija	Švedska	Francija	Združeno kraljestvo
Zakonsko določena upokojitvena starost (leta)	Moški	63	65	60	65	65
	Ženske	61	65	60	65	60
Povprečna upokojitvena starost (leta)	Moški	61,7	61,9	66,3	59,1	63,6
	Ženske	58	61,4	64,4	59,5	62,3

Viri: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2012, OECD 2012 a, b, c, d, e.

Podatki Eurostata (2013 c) napovedujejo, da bodo osebe, starejše od 65 let, v vseh izbranih državah dosegle v povprečju višjo starost od 80 let. V Sloveniji se upokojujejo delavci, ki imajo v povprečju 34,2 let delovne dobe. To je 5,8 let prej, kot pa je predpisana delovna doba za prejemanje starostne pokojnine. Podatek za Francijo je enak. V Nemčiji delavci delajo v povprečju 36,8 let, na Švedskem 40,1 let (to je najdaljša delovna doba v primerjavi z drugimi izbranimi državami). V Združenem kraljestvu pa je povprečna delovna doba delavca 37,9 let (preglednica 2).

Preglednica 2: Življenjska doba in trajanje delovno-aktivnega življenja.

	Slovenija	Nemčija	Švedska	Francija	Združeno kraljestvo
Pričakovana življenjska doba pri 65 letih (v letih)*	16,4	17,4	18,2	18,5	18
Trajanje delovno aktivnega življenja (v letih)	34,2	36,8	40,1	34,2	37,9

Vira: Eurostat 2013 c, d.

* Projekcija strukture in obsega prebivalstva, starejšega od 65 let. Namen je prikazati pričakovano število let, ki jih bo v poprečju posameznik predvidoma preživel v upokojitvi v odnosu do trajanja delovno-aktivnega življenja.

Na podlagi preučenih dostopnih kazalnikov, ki se navezujejo na zaposlovanje starejših, lahko v primerjalnem pogledu ugotovimo, da Slovenija ne ustvarja boljših razmer za zaposlovanje starejših kot izbrane preučevane države (Nemčija, Združeno kraljestvo, Francija in Švedska), zato lahko našo prvo tezo zavrnamo. Slovenija izstopa samo pri kazalniku števila samozaposlenih starejših delavcev. To pa še ni dovolj za potrditev hipoteze.

Spodbujanje zaposlovanja starejših v Sloveniji

Da bi ugotovili stanje na področju spodbujanja zaposlovanja starejših v Sloveniji in spoznali izkušnje pri spoprijemanju s diskriminacijo starejših, je bila v obdobju od 12. 4. 2013 do 22. 5. 2013 izvedena raziskava (Djuričič, Stare 2013), in sicer z metodo anketnega vprašalnika

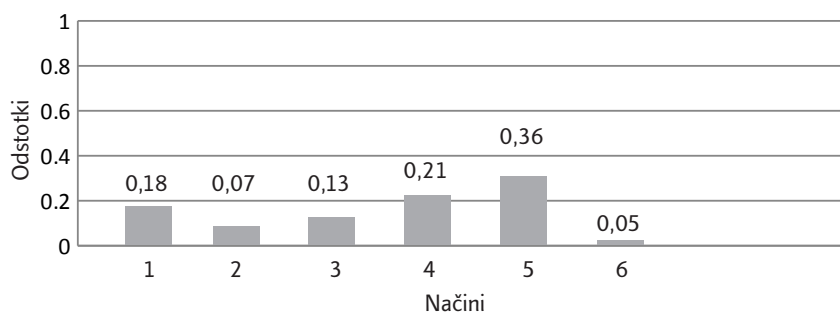
po načelu progresivnega podvajanja v fizični in spletni obliki. V raziskavo sta bila vključena anketna vprašalnika. Prvi je bil namenjen starejšim. Izpolnilo ga je 106 oseb, od tega 68³ (70,1 %) žensk in 29 (29,9 %) moških. Povprečna starost anketirancev je bila 55 let in v povprečju so imeli dokončano vsaj srednješolsko stopnjo izobrazbe. Drugi anketni vprašalnik je bil namenjen delodajalcem. Izpolnilo ga je 56 predstavnikov delodajalcev.

Analiza rezultatov obeh anketnih vprašalnikov že na začetku pokaže prvo vrzel v dojemanju starosti. Delodajalci so menili, da je starejši delavec tisti, ki je dopolnil 50,7 let, glede na anketni vprašalnik, namenjen starejšim, pa naj bi bili starejši delavci stari vsaj 55 let.

Druga ugotovitev se navezuje na to, da (sodeč po rezultatih raziskave) delavci nimajo veliko interesa, da bi delali dlje, kolikor je to zakonsko opredeljeno. Prav tako pa delodajalci nimajo interesa, da bi ohranjali zaposlenost starejših delavcev.

Rezultati kažejo, da se diskriminacija pojavlja v različnih fazah zaposlovanja. V delovnem okolju jo anketirani starejši zaposleni najpogosteje občutijo pri dostopu do znanja in pri usposabljanju starejših delavcev (graf 2). Tako poudarjajo (pogosto) neutemeljeni predsodek o slabšem znanju o novih tehnologijah, novih tehnikah dela in postopkih. Poleg tega navajajo, da je (če to drži) to posledica tega, da delodajalec ni toliko vlagal v starejše delavce. Rezultati tudi kažejo, da je bilo po oceni anketiranih starejših delavcev izmed vseh usposabljanj, v katere so bili vključeni, kar 45% obveznih (predpisanih in opredeljenih v skladu s predpisi). Anketiranci poudarjajo pomanjkanje dodatnih izpolnjevanj (18 %), ki bi lahko pripomogla k znanju in s tem h konkurenčnosti starejših delavcev.

Graf 2: Kako poskrbite za starejše presežne delavce?



1. Poskušamo jim poiskati drugo delovno mesto
2. Ohranimo jih v podatkovni bazi, za primer ponovne zaposlitve
3. Ponudimo jim možnost fleksibilnega dela
4. Omogočimo jim zagotovitev pogojev za upokožitev
5. S tem se ne ukvarjamo
6. Drugo

Vir: Lastni.

Iz rezultatov raziskave je vidna tudi razmeroma majhna pripravljenost za zaposlenost prek meje upravičenosti do prejemanja starostne pokojnine (samo 18 % anketirancev bi bilo pripravlenih delati dlje), pa tudi, da bi jih za pripravljenost za podaljševanje zaposlenosti najbolj motivirale finančne spodbude za poznejše upokojevanje (64 %). Kot pomembne motivatorje navajajo tudi razumevanje v kolektivu (57 %) in prilagojenost delovnega časa (42 %) ter več prostih dni (24 %).

Rezultati drugega vprašalnika kažejo, da bi delodajalci zaposlili starejšega delavca, predvsem kadar bi se v organizaciji pojavile potrebe po znanju in izkušnjah (32 %). Gre za konflikt med potrebo po znanju starejših in predsodkom, da imajo starejši zastarelo znanje v primerjavi z

³ Nekateri responenti niso želeli definirati svojega spola.

młajšimi, ki so praviloma bolje izobraženi in imajo novejšę znanje. Pri tem se omenja tudi večji vpliv države na zaposlovanje starejših, npr. z oprostivitvijo plačila obveznih prispevkov za zdravstveno in socialno zavarovanje (23 %) in z davčnimi olajšavami (16 %).

Problem, ki ga razkrivajo rezultati drugega vprašalnika, je povezan s skrbjo za starejše presežne delavce. Organizacije se po mnenju anketirancev v več kot tretjini primerov s tem problemom ne ukvarjajo (36 %). Petina organizacij poskuša starejšim presežnim delavcem omogočiti zagotovitev pogojev za upokojitev (21 %). Ta ugotovitev lahko, če predpostavljamo, da se bo takšna praksa nadaljevala ali povečevala, negativno vpliva na gospodarstvo (pomanjkanje izkušenih delavcev), starejše delavce (pripravljenost za delo) in državo (vzdržnost pokojninskega sistema).

Tudi predstavniki anketiranih delodajalcev menijo (70 %), da starostna diskriminacija pri zaposlovanju starejših obstaja, vendar sta se sodeč po rezultatih anketnega vprašalnika z njo srečali samo dve organizaciji. Odziv nanjo je bil različen. V eni organizaciji so odziv samo razumeli, v drugi pa so sprejeli poseben kodeks o ravnanju s starejšimi delavci.

Glede na oba anketna vprašalnika je bila skupna ugotovitev, da v Sloveniji obstaja starostna diskriminacija pri zaposlovanju. Ta je, sodeč po ugotovitvah raziskave, navzoča že na samem začetku zaposlovanja in se izraža predvsem v slabših možnostih pridobitve nove zaposlitve na trgu dela. Izjema niso niti delavci, ki so pridobili status starejšega delavca v določeni organizaciji. Tudi ti opozarjajo na neenako obravnavanje na delovnem mestu. Te ugotovitve (vidne iz rezultatov raziskave) pa priznavajo tudi delodajalci. Zaradi teh razlogov lahko trditev, da v Sloveniji starostne diskriminacije pri zaposlovanju ni, zavrremo.

Sklep

Staranje prebivalstva je s številnimi posledicami tako za posameznika kot za družbo vedno pomembnejši predmet preučevanja. Spodbujanje zaposlovanja starejših je ena izmed tem, ki tako zaradi demografskih trendov kot zaradi številnih socialnih in ekonomskih posledic, ki ogrožajo vzdržnost javnih financ, postajajo vse pomembnejše. Počasno odzivanje družbe na spremembe je že zdaj problem na trgu dela, pomanjkanje delovno-aktivnega prebivalstva v prihodnje pa bo problem samo še dodatno zaostрил.

V prispevku predstavljene analize in rezultati raziskave kažejo, da je trg dela v Sloveniji še vedno razmeroma nepripravljen na val starejših. To se kaže v neuspešnosti Slovenije v primerjalnem pogledu med izbranimi državami. Analiza primerjalnega pogleda na izbrane države je pokazala teoretsko dobre zasnove programov in politik zaposlovanja starejših, vendar slabšo izvedbo. Ta se med drugim kaže predvsem v (nizki) stopnji zaposlenosti starejših, (majhni) stopnji ponovne vključitve starejših na trg dela ter slabši vključenosti v programe usposabljanja in izobraževanja. Prav tako pa se pri zaposlovanju izvaja starostna diskriminacija. Ta je velika ovira, ker nastaja kot rezultat predsodkov in stereotipov o starejših. Ti onemogočajo enakovredno vključevanje starejših delavcev na trg delovne sile. V družbi ima starost delavca velikokrat negativen prizvok, to pa vpliva na slabše možnosti zaposlitve.

Viri

- Anxo, D., Ericson, T., Jolivet, A. (2012), Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects. *International Journal of Manpower*, 33, 6: 612–628.
- Billett, S., Dymock, D., Johnson, G., Martin, G. (2011 a), Last resort employees: older workers' perceptions of workplace discrimination. *Human Resource Development International*, 14, 4. 375–389.
- Billett, S., Dymock, D., Johanson, G., Martin, G. (2011 b), Overcoming the paradox of employers' views about older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 6: 1248–1261.
- Brown, A. J. G., Koettl, J. (2012), *Active labor market programs employment gain or fiscal drain?*. Kiel: Kiel Institute for the World Economy (Kiel Working Paper No. 1785).

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013), *Geschäftsstelle »Wirtschaftsfaktor Alter«*. Dostopno na: <http://www.wirtschaftsfaktor-alter.de/wa/kontakt.html> (12. 5. 2013).
- Cavico, F. J., Mujtaba, G., B. (2011), Discrimination and the aging American workforce: recommendations and strategies for management. *SAM Advanced Management Journal*, 76, 4: 15–26.
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., Redman, T. (2001), Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison. *Human Relations*, 54, 5: 629–661.
- Cvahte, B. (2004), *Položaj starejših oseb na trgu delovne sile*. Dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/polozaj-starejsih-oseb-na-trgu-delovne-sile/?cHash=53b5d7e986fe8042590b0f53ff0c9cb3> (23. 4. 2013).
- Djuričič, N., Stare, J. (2013), *Spodbujanje zaposlovanja starejših*. Ljubljana: Fakulteta za upravo (magistrsko delo).
- Dolenc, P., Domadenik, P., Šuštaršič, J. (2011), *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za management.
- Duell, N., Vogler, L. K. (2012), *EEO Review: employment policies to promote active ageing, 2012: Germany*. Dostopno na: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Germany-EPPAA-Feb2012-final.pdf> (29. 11. 2012).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012), *Older workers and employment*. Dostopno na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/35/en/1/EF1235EN.pdf> (13. 5. 2013).
- Eurostat (2013 a), *Population on 1 January: Structure indicators*. Dostopno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjanind&lang=en (26. 3. 2013).
- (2013 b), *People by age group*. Dostopno na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00010&language=en> (26. 3. 2012).
- (2013 c), *Duration of working life*. Dostopno na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde420&plugin=1> (26. 3. 2012).
- (2013 d), *Proportion of population aged 65 and over*. Dostopno na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1> (26. 3. 2012).
- Evropski ekonomsko-socialni odbor (2011), *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o posledicah staranja prebivalstva za zdravstvene in socialne sisteme (raziskovalno mnenje)*. UL C 44, 11. 2. 2011, str. 10–16 (BG, ES, CS, DA, DE, ET, EL, EN, FR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SL, FI, SV).
- Flander, B. (2004), *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta družbene vede.
- Fonds Social Européen en France (2013), *Le programme compétitivité régionale et emploi*. Dostopno na: <http://www.fse.gouv.fr/qu-est-ce-que-le-fse/en-savoir-plus-sur-les-programmes/le-programme-competitivite/article/les-priorites-transversales> (26. 3. 2012).
- Ghosheh Jr., N. S., Lee, S., McCann, D. (2006), *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: understanding the issues*. International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Series No. 15. Dostopno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_15.pdf (25. 9. 2012).
- Guillemard, A. M. (2007), Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi? *Retraite et société*, 2, 51: 11–25.
- Hotopp, U. (2005), The employment rate of older workers. *Labour Market Trends*, 113, 2: 73–86.
- Ignjatović, M. (2012), *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012: Slovenia*. Dostopno na: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Slovenia-EPPAA-Feb2012-final.pdf> (29. 11. 2012).
- Jing, R., Chou, A. (2012), Discrimination against older workers: current knowledge, future research directions and implications for social work. *Indian Journal of Gerontology*, 26, 1: 25–49.
- Jobanzeigen (2012), *Altersdiskriminierung soll bekämpft werden*. Dostopno na: <http://news.jobanzeigen.de/arbeitsleben/1090-altersdiskriminierung-soll-bekaempft-werden> (17. 3. 2013).
- Johnson, R. W. (2007), *Managerial attitudes toward older workers: a review of the evidence*. Discussion Paper 07–05. Washington: The Urban Institute.
- Jonasson, D. (2010), *Increasing age discrimination*. Dostopno na: <http://www.stockholmnews.com/more.aspx?NID=5726> (30. 6. 2013).

- Jopling, K., Vass, J. (2012), *Agenda for Later Life 2012, Policy priorities for active ageing*. Dostopno na: <http://www.ageuk.org.uk/Documents/EN-GB/For-professionals/Policy/AgendaforLaterLifeReport2012.pdf?dtrk=true> (12. 12. 2012).
- Južnik Rotar, L. (2011), Ocenjevanje učinkov aktivne politike zaposlovanja. *Management*, 6, 2: 165–176.
- Kohl, H. (2012), *Unemployment among older workers*. Dostopno na: <http://ehis.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/detail?vid=7&sid=992b83b1-1c28-4ebb-a6cb-fa6cc209f7a1%40sessionmgr13&hid=3&bddata=JkF1dGhUeXBIPWlwLGN1c3R1aWQmY3VzdGlkPXM4MDEwMzYwJmxbhmc9c2w-mc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZZy29wZT1zaXRl#db=mth&AN=32Y1329298993> (15. 5. 2012).
- Lammers, M., Bloemen, H., Hochguertel, S. (2013), Job search requirements for older unemployed: transitions to employment, early retirement and disability benefits. *European Economic Review*, 58: 31–57.
- Lenarčič, B. (2010), *Demografski profil ameriške "baby boom" generacije*. Dostopno na: <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/tisk/kakovostna-starost/clanek.html?ID=596> (11. 5. 2013).
- Macnicol, J. (2006), *Age discrimination: a historical and contemporary analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Marshall, M. (1990), Proud to be old: attitudes to age and ageism. V: McEwen, E. (ur.), *Age: the unrecognised discrimination*. London: Age Concern (28–42).
- Messe, P. J. (2012), Do discriminatory attitudes to older workers at work affect their retirement intentions? *International Journal of Manpower*, 33, 4: 405–423.
- Ministère des Affaires sociales et de la santé (2011), *Contribution de la DGEFP sur le bilan des politiques nationales*. Dostopno na: <http://www.social-sante.gouv.fr/vieillessement-actif,2230/politiques-francaises,2239/l-employabilite-des-seniors,2240/contribution-de-la-dgef-p-sur-le,14196.html> (15. 12. 2012).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007), *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokument_i__pdf/apz_2007_2013.pdf (23. 2. 2013).
- (2009), *Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja*. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/nc/sil/medijsko_sredisce/novica/article/12106/6451/ (23. 2. 2013).
- Musek, J. (1994), *Psihološki portret Slovencev*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Nastran Ule, M. (1999). *Predsedki in diskriminacija: izbirne socialno-psihološke študije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- OECD (2012 a), *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers: France (situation mid-2012)*. Dostopno na: http://www.oecd.org/fr/els/politiquesetdonnees-surlemploi/Travailleurs%20%C3%A2g%C3%A9s_France.pdf (28. 11. 2012).
- (2012 b), *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Germany (situation mid-2012)*. Dostopno na: <http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/Older%20Workers%20Germany.pdf> (28. 11. 2012).
- (2012 c), *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers: Sweden (situation mid-2012)*. Dostopno 28.11.2012 na: <http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/Older%20Workers%20Sweden.pdf> (28. 11. 2012).
- (2012 d), *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers: United Kingdom (situation mid-2012)*. Dostopno na: <http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/Older%20Workers%20UK.pdf> (28. 11. 2012).
- (2012 e), *Ageing and Employment Policies – Statistics on average effective age of retirement*. Dostopno na: <http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm> (28. 11. 2012).
- Rodier, A. (2013), *La crise a favorisé les discriminations au travail*. Dostopno na: http://www.lemonde.fr/economie/article/2013/03/19/la-crise-a-favorise-les-discriminations-au-travail_1849804_3234.html (13. 3. 2013).
- Skablova, A. G., Ralph, Y. (2012), *"Åldersdiskriminering ett slöseri med resurser"*. Dostopno na: <http://www.dn.se/debatt/aldersdiskriminering-ett-sloseri-med-resurser> (9. 9. 2012).
- Stanovnik, T. (2007), Demografski trendi in vzdržnost pokojninskega sistema v Sloveniji. V: Razpotnik, V. (ur.), *Odnos Slovencev do starosti, pokojninskega sistema in varčevanja za starost: zbornik ob 10. obletnici Kapitalske družbe*. Ljubljana: Kapitalska družba.

- Suttle, R. (2012), *Effects of aging on job performance*. Dostopno na: <http://smallbusiness.chron.com/effects-aging-job-performance-1031.html> (28. 8. 2012).
- Thunberg, T. (2011), *Forskarrapport visar på stark åldersdiskriminering i Sverige*. Dostopno na: <http://www.paraplyprojektet.se/nyheter-spl/forskarrapport-visar-pa-stark-aldersdiskriminering-i-sverige/?arkiv=2011> (1. 12. 2012).
- Tikkanen, T., Nyhan, B. (2006), *Promotion of lifelong learning for older workers – an international overview*. Reference Series 65. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Torbay Council (2010), *Active ageing strategy*. Dostopno na: http://www.devonpct.nhs.uk/Library/Our_partners/Torbay_Council/TorbayCouncil_ActiveAgeingStrategy_71112.pdf (15. 3. 2013).
- Warr, P. (1993), In what circumstances does job performance vary with age? *European work and organizational psychologist*, 3, 3: 237–249.
- Wegman, D. H., McGee, J. (2004), *Health and safety needs of older workers*. Washington: The National Academies Press.
- Zakon o delovnih razmerjih (2002), *Ur. l. RS*, št. 42/2002, št. 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl. US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl. US: U-I-284/06-26.