

Tjaša Žakelj, Martina Rameša

Zaposlovanje starejših v Sloveniji

Ekonomska rast in z njo večje potrebe delodajalcev po delovni sili vplivajo na zmanjševanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnosti. Čeprav so trenutno možnosti za zaposlitev razmeroma ugodne, pa niso enake glede na strukturne značilnosti brezposelnih. Pragmatičnost delodajalcev skupaj s trdno uveljavljenimi predsodki, povezanimi s starostjo, vplivajo na favoriziranje mlajših kandidatov. Kljub omenjenemu pa podaljševanje delovne aktivnosti starejših in vse večji delež starejših zaposlenih za delodajalce pomenita nove izzive za ustrezne umestitve starejših v delovne procese, prilagajanje njihovim sposobnostim in koriščenje prednosti zaposlitve starejših. Članek obravnava izzive zaposlovanja starejših brezposelnih in iskalcev zaposlitve v času podaljševanja delovne aktivnosti in vse večjih potreb trga dela, ki jih utemeljujemo s kazalniki zaposlenosti in brezposelnosti, strukturnimi značilnostmi starejših brezposelnih in opredelitvijo dejavnikov, ki vplivajo na aktivno udeležbo starejših na trgu dela.

Ključne besede: starejši zaposleni, starejši brezposelni, brezposelnost, trg dela, delovna sila, staranje.

Tjaša Žakelj, doktorica sociologije, je zaposlena na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Kontakt: tjasa.zakelj@ess.gov.si. Martina Rameša je kot strokovna sodelavka prav tako zaposlena na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Kontakt: martina.ramesa@ess.gov.si.

Employment of older people in Slovenia

Economic growth and a growing demand for the labour force are reflected in a reduced number of unemployed and a declining unemployment rate. However, the increasing possibilities for employment are not equally distributed across demographic groups. Employers' pragmatism and the deep-set stereotypes about age, are affecting the preference for younger candidates. Despite this, the prolonging working lives and the increasing percentage of the older workforce are introducing new challenges for the employers in sense of providing appropriate placement of the aging workforce in the work processes, adapting to their abilities and making use of the potentials in employment of older workers. The article points to the challenges of recruiting the older jobseekers in time of prolonging working lives and increasing labour demand, based on the indicators of employment and unemployment, structural characteristics of older unemployed, and identification of the factors influencing the active aging of the workforce.

Key words: older employed, older unemployed, unemployment, labour market, workforce, aging.

Tjaša Žakelj, PhD in Sociology, works at the Employment Service of Slovenia. Contact: tjasa.zakelj@ess.gov.si. Martina Rameša is employed at the same institution and works as an expert worker. Contact: martina.ramesa@ess.gov.si.

Uvod

Eden ključnih razlogov, ki zahtevajo spremembe na trgu dela v obliki podaljševanja aktivne udeležbe starejših¹ na trgu dela, so demografske spremembe. Manjša rodnost, podaljševanje pričakovane življenjske dobe in migracijski

¹ Koncept starejši zaposleni/brezposelni ni enoten. V članku bova prevzeli opredelitev iz Zakona o delovnih razmerjih (2013), ki je, ko je začel veljati, poudaril zaščito delavcev, starejših od 55 let (do leta 2017 se je sicer omejitev za posebno varstvo pred odpovedjo t. i. delavcev pred upokojitvijo dvignila na dopolnjenih 58 let). V ospredju bodo torej zaposleni ali brezposelni, ki sodijo v skupino oseb, starih 55 let ali več. Ker kronološko gledano starost 55 let (in več) ne sovпада s konceptom »starih ljudi« (ti so po neenotnih opredelitvah stari vsaj 65 let ali več), v prispevku piševa o starejših brezposelnih in starejših zaposlenih.

trendi umeščajo Slovenijo med družbe staranja. Po osnovnem scenariju projekcij prebivalstva EUROPOP2013 se v prihodnjih desetletjih število prebivalcev sicer ne bo opazno spremenilo, bodo pa starejši leta 2060 predstavljali že skoraj tretjino prebivalcev. Ob manjših generacijah, ki vstopajo v skupino delovno sposobnih (20–64 let), in ob večjih generacijah starejših in podaljševanju življenjske dobe se bo koeficient starostne odvisnosti² povečal s 57,1 leta 2013 na 98,0 leta 2060 (UMAR, 2016). Pričakovati je, da se bo delež starejših zaposlenih neizogibno povečeval (Tikkanen, Lahn, Withnall, Ward in Lyng, 2001).

Napoved, da bo v prihodnosti gospodarska rast počasnejša prav zaradi zmanjšane ponudbe delovne sile (UMAR, 2017a, b), v javnosti še ni deležna ustrezne pozornosti. Na leto naj bi se število delovno aktivnih zmanjšalo za pribl. 8000 oseb (UMAR, 2016), ocene projekcije EUROPOP2013 pa omenjajo celo letno znižanje za 10.000. Prihajamo torej v obdobje, ko bo problematika nezadostnega števila ustreznega kadra vedno bolj žgoč problem trga dela. Da postajajo težave delodajalcev z iskanjem kadra že vse očitnejše, kažejo tudi podatki raziskave Napovednik zaposlovanja³. V drugi polovici leta 2017 se je dobra tretjina delodajalcev, ki imajo 10 ali več zaposlenih, že srečala s to problematiko, hkrati pa se z omenjeno težavo spoprijema že 61 % delodajalcev z 250 ali več zaposlenimi. Če na eni strani drži, da gre pri pomanjkanju ustreznega kadra večinoma za primanjkljaje kandidatov v obliki odsotnosti ustrezne izobrazbe, delovnih izkušenj, kompetenc ipd., za določene poklice velja, da je odsotnost prijav na delovna mesta že večji problem, kot so to primanjkljaji kandidatov (Zavod RS za zaposlovanje, 2017b). Težave delodajalcev z iskanjem kadra so zaradi manjšega povpraševanja po delovni sili sicer manj opazne v obdobjih gospodarskih kriz, a postajajo toliko očitnejše v obdobjih gospodarske rasti, ko je povpraševanja veliko. V tem primeru se bazen brezposelnih manjša, v njem pa ostajajo težje zaposljivi, med katerimi je za starejše vračanje oz. vztrajanje na trgu dela še poseben izziv.

V skupini držav Evropske unije se Slovenija po indeksu aktivnega staranja uvršča med države z najnižjim indeksom oz. med države, ki so najbolj oddaljene od uresničevanja načel aktivnega staranja (Walker in Zaidi, 2016). Sodimo v skupino držav, ki se ji glede na nizko stopnjo vključenosti starejših na trg dela priporoča spodbujanje zaposlenosti starejših med delovno populacijo in med tistimi, ki so že presegli upokojitveno starost. Podobno nas v skupino z najnižjim deležem delovno aktivnih starejših uvrščajo podatki Evropske komisije. Delovna aktivnost za starostno skupino od 55 do 64 let v Sloveniji znaša 38,5 %, povprečje v EU-28 za leto 2016 pa je znašalo 55,3 %⁴. Nižjo delovno

² Koeficient starostne odvisnosti je razmerje med številom otrok in starejših (0–14, 65+) ter številom delovno sposobnih prebivalcev (20–64), pomnoženo s 100. Koeficient starostne odvisnosti pove, koliko otrok in starejših prebivalcev je odvisnih od 100 delovno sposobnih.

³ Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izvaja raziskavo Napovednik zaposlovanja dvakrat na leto na reprezentativnem vzorcu delodajalcev z 10 ali več zaposlenimi. Zadnja raziskava (v njej je sodelovalo 2956 delodajalcev) je bila izvedena jeseni 2017.

⁴ V Sloveniji je starostna meja upokojevanja ena najnižjih v EU (60 let). To vpliva tudi na majhno delovno aktivnost starostne skupine od 55 do 64 let.

aktivnost med EU državami imata v tej starostni skupini le še Hrvaška in Grčija (Eurostat, 2018). To lahko razumemo kot rezultat zgodnjega upokojevanja, obstoječe delovne kulture in premajhnih spodbud za vztrajanje na delovnem mestu. Glede na zastavljeni cilj Evropske komisije, ki do leta 2020 načrtuje dvig stopnje zaposlenosti prebivalstva med 20. in 64. letom starosti na 75 % (Evropska komisija, 2007), bodo za premik v smeri doseganja zastavljenega cilja potrebne še velike spremembe, sploh v skupini starejših od 55 let.

Tematika vključenosti starejših na trgu dela je v slovenskem prostoru sicer obravnavana, vendar v večini primerov predvsem z vidika preučevanja učinkov ukrepov ali politik, namenjenih podaljševanju delovne aktivnosti starejših ali priporočil za večjo vključenost starejših na trg dela (Širok, 2011; Vodopivec, Cvörnjek, Laporšek in Vodopivec, 2017; MDDSZ, 2016; SURS, 2016; Zavod RS za zaposlovanje, 2017a). Omenjeni prispevki izhajajo iz analiz nacionalnih ukrepov ali sprememb politik, ki imajo za cilj ekonomsko vzdržen pokojninski⁵ sistem. Zaposlovanje starejših, ki bi za delodajalce ob premišljenih načrtih vključevanja in izobraževanja ter nekaterih prilagoditvah delovnih mest lahko pomenilo zmanjšanje težav z iskanjem kadrov, ostaja premalo raziskana tema⁶, zato jo obravnavava v tem prispevku.

Čeprav se zdaj vprašanje zaposlovanja starejših zastavlja predvsem zaradi dveh relevantnih družbenih okoliščin – to je podaljševanja delovne aktivnosti in večanja potreb na trgu dela – bodo razmisleki o potrebnih družbenih prilagoditvah in prilagoditvah delovnih mest brez dvoma potrebni tudi v prihodnje. Izkušnje trga dela kažejo, da starejši brezposelni ostajajo ranljiva skupina brezposelnih oseb, za katere so značilna daljša obdobja brezposelnosti in težavnejše vračanje na trg dela. Prav zato so potrebne ne le posebne aktivnosti za spodbujanje zaposlovanja (te se z leti spreminjajo in obsegajo različne ukrepe – od oprostitve plačila prispevkov delodajalcev do programov aktivnih politik zaposlovanja – eden zadnjih se imenuje Aktivni do upokojitve), temveč je potrebna tudi konceptualna sprememba v ravnanju s človeškimi viri na splošno. To se v tujini poudarja vse pogosteje (Greenwood, 2013; Cleveland, Byrne in Cavanagh, 2015; Fortier in Albert, 2015), in sicer v kontekstu potrebnih sprememb v razmišljanju delodajalcev v smeri celovitega trajnostnega razvoja, ki vključuje razvoj posameznika za koristi tako delodajalca kot zaposlenega samega. Omenjena ideja sodi v ekološki model ravnanja s človeškimi viri, v katerem sta najpomembnejša človečnost (Cleveland, Byrne in Cavanagh, 2015) in spremenjen odnos do zaposlenih, saj niso več pojmovani le kot viri. Takšna sprememba koncepta bi lahko pomenila tudi možnost za

⁵ Analiza pokojninskih sistemov OECD (2017, str. 146) ugotavlja, da naj bi se stroški (*expenditure*) javnega pokojninskega sistema iz zdajšnjih 12 % BDP-ja v Sloveniji do leta 2050 povečali na 16 %.

⁶ V povezavi s temo je bilo v Sloveniji v preteklosti napisanih več prispevkov v zvezi z *age managementom* (npr. Žnidaršič, 2010; Žnidaršič in Dimovski, 2009), potencial starejših pa je bil opisan zgolj v prispevku o starejših »znanjskih« delavcih (Zupančič, 2016). Pomanjkanje raziskav o prednosti zaposlovanja starejših je izpostavljeno tudi v tujini (Johnson, Machowski, Holdsworth, Kern in Zapf, 2017).

vračanje socialnega dela v podjetja⁷.

V nadaljevanju najprej predstaviva dejavnike vključenosti starejših na trg dela, sledijo empirični podatki o starejših brezposelnih, zaposlenih in potrebah na trgu dela, v zadnjem delu pa opiševa potencialne zaposlovanja starejših in nekatere potrebne prilagoditve trga dela.

Dejavniki vključenosti starejših na trg dela

Ključno interpretativno orodje za opredeljevanje dejavnikov vključenosti starejših na trg dela izhaja iz razlikovanja med dejavniki, ki starejše spodbujajo k temu, da so čim dlje aktivni na trgu dela, in dejavniki, ki starejše odvrčajo od aktivne udeležbe na trgu dela⁸ oz. jih spodbujajo k čim hitrejši upokojitvi (Vodopivec in Dolenc, 2008; Širok, 2011; De Preter, Van Looy in Mortelmans, 2013; Sonnet, Olsen in Manfredi, 2014; Unt in Saar, 2016). Med dejavniki vpliva razlikujemo individualne in institucionalne (De Preter, Van Looy in Mortelmans, 2013), a se pogosto prepletajo in dopolnjujejo. S tem kažejo kompleksne situacije starejših, ki se odločajo, ali bodo vztrajali na trgu dela. Ker vseh relevantnih dejavnikov ni mogoče umestiti v omenjeni koncept, v nadaljevanju opiševa še vlogo kulture dela in kulture staranja.

Institucionalni dejavniki

Na institucionalni ravni je najpomembnejša dostopnost ustreznih služb. Vpliva na to, ali starejši ostajajo na trgu dela oz. ponovno vstopajo nanj (Evropska komisija, 2007). Razpoložljivost ustreznih zaposlitev je prvi pogoj za aktivno udeležbo starejših na trgu dela. Poleg dostopnosti služb sta pomembna tudi shema socialne varnosti in plačni sistem (De Preter, Van Looy in Mortelmans, 2013). Če npr. plačni sistem predvideva povezanost višine plače s starostjo, starejši dalj časa vztrajajo na delovnem mestu, sistemska značilnost pa vpliva na to, da so starejši kot delovna sila za delodajalce dražji in s tem manj zanimivi. Tudi posebno varstvo starejših na trgu dela delodajalce odvrča od zaposlovanja starejših, nasprotno pa ciljno usmerjene aktivne politike zaposlovanja spodbujajo zaposlovanje te ciljne skupine.

Zakon o delovnih razmerjih (2013) v 197. členu opredeljuje posebno varstvo, ki pripada delavcem, starejšim od 55 let; nanaša se na pravico delavca, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji, ter na omejitve nadurnega in nočnega dela za starejše delavce. Posebna določila (114. člen) veljajo še glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi: starejši delavci so deležni posebnega

⁷ Po obdobju osamosvojitve se je zaradi ekonomskih in družbenih sprememb socialno delo v podjetjih začelo krčiti. Ker vloga socialnih delavcev/k v podjetjih ni bila več zakonsko določena, se je navzočnost socialnih delavcev v gospodarstvu zelo zmanjšala (vsaj kar zadeva dela in naloge, ki se nanašajo neposredno na vsebine socialnega dela) (Rapoša Tajnšek, 1998; Rape in Rapoša Tajnšek, 2006). Spremenjeno pojmovanje koncepta ravnanja s človeškimi viri bi lahko pomenilo nove možnosti za pristope, ki izhajajo iz socialnega dela.

⁸ V angleški terminologiji govorimo o dejavnikih »push and pull«.

varstva pred odpovedjo, ki je od leta 2017 pogojevana z dopolnjenimi 58 leti oz. da osebi do izpolnjenih pogojev za starostno upokožitev manjka do 5 let pokojninske dobe.

V primeru sistema, ki podpira fleksibilni oz. delni izstop starejših s trga dela (npr. delne upokožitve), je vztrajanje pri aktivni udeležbi na trgu dela odvisno tudi od obdavčitev. Velike obdavčitve zaslužka ob doseženih pogojih za upokožitev vplivajo na večjo privlačnost popolne upokožitve. Ta je za starejše privlačna tudi v primeru razmeroma visokih pokojnin (De Preter, Van Looy in Mortelmans, 2013, str. 301). Fleksibilnost trga dela, ki omogoča preprosta odpuščanja, negativno vpliva na zaposlenost starejših delavcev (Unt in Saar, 2016). Dejavnik, ki vpliva na možne izhode starejših s trga dela, preden dosežejo pogoje upokožitve, se nanaša na trajanje nadomestil za brezposelne. Izhod s trga dela v obliki čakanja na upokožitev je značilen predvsem za obdobja ekonomske recesije, ko so presežki delovne sile pogosti⁹. Tudi majhne razlike med višino nadomestil za brezposelnost in plačo odvrtaajo od hitrejšje vrnitve na trg dela (Vodopivec, Cvörnjek, Laporšek in Vodopivec, 2017).

Naslednji dejavnik je tveganje revščine. Če pokojnine ne presegajo praga tveganja revščine, je stopnja tveganja revščine starejših občutno višja od povprečne. Slovenija sodi med države, v katerih stopnja tveganja revščine starejših od 65 let zelo presega stopnjo tveganja revščine prebivalstva v starosti od 18–64 let (Filipovič Hrast in Srakar, 2015). Tveganje revščine je še posebej veliko pri upokoženih ženskah in ženskah, starejših od 59 let. V omenjenih dveh skupinah pod pragom tveganja revščine živi že vsaka peta ženska (SURS, 2016). Tveganje revščine odvrtaa od hitrejših upokožitvev, še posebej tedaj, ko so pokojnine v primerjavi z mesečno plačo občutno nižje (Unt in Saar, 2016).

Med institucionalne dejavnike sodi tudi možnost starejših za različna izobraževanja. Vpetost starejših v izobraževanje in pridobivanje novih znanj vplivata na željo in možnosti za vključenost starejših na trg¹⁰ (Širok, 2011; Unt in Saar, 2016). Tudi na splošno nekatere raziskave potrjujejo, da je izobrazbena raven povezana z upokožitveno strategijo. Višja stopnja izobrazbe vpliva na počasnejši izstop s trga dela (Širok, 2011), sama vpetost v vseživljenjsko učenje pa zaposlene ohranja »vpete v delo« in jim omogoča, da ohranjajo znanje in kompetence, ki so relevantne za opravljanje poklica. Usposabljanje starejših in stalno izobraževanje spodbujata »stik starejših s trgom dela in posledično prispevata k večji verjetnosti delovne aktivnosti v starosti« (Širok, 2011, str. 125).

Nekateri avtorji (Rožman, Treven in Čančer, 2016; Žnidaršič in Dimovski,

⁹ Pomembno je omeniti, da je vsaj do sprememb politike upokojevanja za Slovenijo veljalo, da so se starejši upokojevali takoj, ko so izpolnili pogoje upokojevanja. Fleksibilnost upokožitvev je tako za Slovenijo novost, ki bo šele v prihodnje intenzivneje ustvarjala razlike med starejšimi, ki bodo dalj časa vztrajali na trgu dela, in tistimi, ki bodo zgodaj zapustili trg dela in prešli v upokožitev takoj, ko bo možno.

¹⁰ Na vidik izobraževanja in krepitev kompetenc starejših se v določeni meri odziva tudi MDD-SZ, ki v okviru programa »Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile« ponuja podporo podjetjem pri pripravi strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih in krepitev njihovih kompetenc (Gospodarska zbornica Slovenije, 2017).

2009) opozarjajo, da bo, poleg ukrepov na državni ravni, potrebna tudi aktivna vloga delodajalcev. Pri tem Žnidaršič in Dimovski (2009, str. 43–44) njihovo vlogo vidita v modelu *menedžmenta starosti*, ki združuje šest področij:

1. preoblikovanje miselnih modelov – ustaljenih konceptov v zvezi s starejšimi delavci,
2. procese, povezane z menedžmentom znanja,
3. razvoj orodij menedžmenta zdravja ter zagotavljanje umskega, fizičnega in čustvenega zdravja starejših zaposlenih,
4. zagotavljanje ustreznega delovnega okolja, ki omogoča starejšim delavcem mobilnost in funkcionalno učinkovitost,
5. menedžment medgeneracijskih razmerij,
6. preoblikovanje celotne funkcije ravnanja z ljudmi pri delu z upoštevanjem menedžmenta starosti.

Delodajalci imajo na voljo številne aktivnosti, povezane z ravnanjem s starajočo se delovno silo. Žnidaršič in Dimovski (2009, str. 42) med možnimi aktivnostmi navajata npr. menedžment starostne (ne)diskriminacije, oblikovanje delovnih mest po meri zaposlenih (ergonomija), organizacijo delovnega časa po meri starejših, promocijo zdravja, zdravstveno preventivo, načrtovanje sekundarnih karier, menedžment znanja (mentorske sheme), menedžment (ponovne) vključitve (rehabilitacijski programi, prerazporeditev na drugo delovno mesto, prožne oblike dela itd.) ter menedžment starostne raznovrstnosti zaposlenih. Žnidaršič (2010) opozarja, da Slovenija pri spodbujanju aktivnega staranja zaostaja za drugimi evropskimi državami, a se prepričanje, predvsem v večjih podjetjih, počasi spreminja in se načela menedžmenta starosti vpeljujejo tudi v Sloveniji¹¹, kljub temu pa bo treba storiti še več za spreminjanje miselnih vzorcev delodajalcev (Žnidaršič in Dimovski, 2009).

Individualni dejavniki

Na ravni individualnih dejavnikov je zelo pomembno zdravje (De Preter, Van Looy & Mortelmans, 2013; Unt in Saar, 2016), saj bodisi spodbuja k upokojitvi bodisi omogoča aktivno udeležbo na trgu dela. Ker je zdravje tesno povezano z zmožnostjo dela, se starejši delavci s slabšim zdravjem upokojijo ali so zaradi pogostejših zdravstvenih težav manj zanimivi za delodajalce, lahko pa zdravstvene težave človeka tudi onemogočijo za delo. Podatki Nacionalnega inštituta za javno zdravje (2017) kažejo, da je bilo leta 2016 povprečno število dni bolniške odsotnosti z dela 15 dni, v starostni skupini 55–59 let pa je bolniška odsotnost znašala 30 dni (za moške v tej starostni skupini 37 dni, ženske pa 25 dni).

¹¹ Ideje menedžmenta starosti so se v Sloveniji začele pojavljati okrog leta 2010. Čeprav so bile v strokovni literaturi precej zastopane, je opisov dobrih praks o dejanski implementaciji v podjetjih zelo malo. Eden primerov je npr. opisan v zadnji številki revije *HRM*, ki predstavlja programski dokument Medgeneracijsko sodelovanje – sobivanje generacij v Zavarovalnici Triglav, ki z opredeljenimi cilji in aktivnostmi obravnava izzive staranja zaposlenih in poudarja pomen tesnega medgeneracijskega sodelovanja (Debeljak, 2018).

Drugi individualni dejavnik je zadovoljstvo z delom. Večje zadovoljstvo z delom starejše odvrta od hitrih upokojitev, nasprotno pa nezadovoljstvo zmanjša željo po podaljševanju delovne aktivnosti¹² (Aristovnik in Jaklič, 2013). Zadovoljstvo z delom je vsaj delno povezano tudi z značilnostmi delovnega mesta; pri tem delovna mesta, za katera so značilne hude fizične obremenitve, pomenijo hitrejši izstop s trga dela (Aristovnik in Jaklič, 2013, str. 41).

Finančna varnost odvrta starejše od podaljševanja delovne aktivnosti pred upokojitvijo, po drugi strani pa slabši ekonomski položaj vpliva na to, da starejši delavci dalj časa vztrajajo na trgu dela (De Preter, Van Looy in Mortelmans, 2013). Tudi spol vpliva na odločitve za upokojevanje. Ženske se navadno upokojujejo mlajše, to je povezano tako s formalno regulirano starostno upokojitvijo, ki je lahko različna glede na spol (te razlike se v našem primeru zmanjšujejo, saj se lahko leta 2018 pri doseženih 40 letih delovne dobe ženske upokojijo pri 59 letih in 8 mesecih, moški pa pri 60 letih), kakor tudi s skrbstveno vlogo, ki jo ženske uresničujejo pogosteje kot moški (skrb za vnuke, starše, partnerja/moža). Tudi življenje v partnerski oz. zakonski zvezi vpliva na hitrejšo upokojitve (De Preter, Van Looy in Mortelmans, 2013).

Kultura staranja in kultura dela

Poleg institucionalnih in individualnih dejavnikov je treba omeniti tudi »kulturo staranja« in »kulturo dela«¹³. V prvo uvrščamo odnos do starosti, starih ljudi in predsodke ter stereotipe, povezane s starostjo, v drugo pa družbena pričakovanja v zvezi z vključenostjo starejših ljudi na trg dela. Na eni strani imamo prevladujočo kulturo izhoda s trga dela, v kateri lahko razlikujemo kulturo »zgodnjega izhoda« in »kulturo poznega izhoda«, na drugi pa stereotipne predstave o starejših delavcih, ki pogosto favorizirajo zaposlovanje mlajših (Unt in Saar, 2016).

Stereotipne predstave v zvezi s sposobnostmi, predanostjo delu ipd. obstajajo tako glede mlajših kot glede starejših zaposlenih. Značilni stereotipi, ki jih starejši zaposleni zaznavajo v zvezi s svojo starostjo, so, da jih drugi dojemajo kot manj produktivne, manj motivirane, manj inovativne in energične, manj prilagodljive, manj pripravljene na sprejemanje sprememb, kot skupino zaposlenih, ki potrebuje več časa za učenje in več časa za opravljanje delovnih nalog. Mlajši pa zaznavajo stereotipe o svoji manjši lojalnosti, profesionalizmu, zanesljivosti, znanju in delovnih izkušnjah (Rožman, Treven in Čančer, 2016). Glede na trende upokojevanja Slovenija gotovo sodi med

¹² Po stopnji zadovoljstva starejših delavcev pri delu se Slovenija med državami članicami EU uvršča na 15. mesto. Pri tem so starejši delavci v Sloveniji najzadovoljnejši s koristnostjo lastnega dela in najmanj zadovoljni z možnostmi za napredovanje. V primerjavi s starejšimi delavci v drugih članicah najbolj izstopa izrazito manjše zadovoljstvo slovenskih starejših delavcev z delovnimi razmerami ter tudi s plačo in ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo. To sovпада s samooceno manjše zmožnosti delavcev za opravljanje trenutnega dela po 60. letu starosti in njihovo manjšo željo po podaljševanju delovne dobe (Aristovnik in Jaklič, 2013, str. 46).

¹³ Kulturo staranja sicer razumemo kot širši pojem, ki vključuje tudi splošen družben odnos do starih, vendar jo v tem odstavku obravnavava predvsem z vidika povezave koncepta z možnostmi zaposlovanja starejših in z odnosom do starejših zaposlenih.

kulture zgodnjega izhoda s trga dela, saj imamo namreč po podatkih OECD (2017) poleg Luksemburga med državami EU najnižjo starostno mejo upokojevanja (60 let).

Odločitve o izhodu s trga dela so brez dvoma odvisne od številnih, medsebojno povezanih dejavnikov, med katerimi so nekateri jasno povezani s spremembami v kriterijih upokojevanja in z ekonomskimi razmerami (Loichinger in Weber, 2016). Med dejavniki, ki vplivajo na odločanje, so izjemno pomembne številne okoliščine, ki segajo od mikroravni posameznika (npr. skrb za družinske člane, vrednotni sistemi) in mezoravni (npr. obstoj in prilagojenost delovnih mest) do makroravni (npr. politik upokojevanja in kulture upokojevanja). Omenjeni dejavniki medsebojno prepletено vplivajo na odločitve za vpetost na trg dela ali izstop z njega.

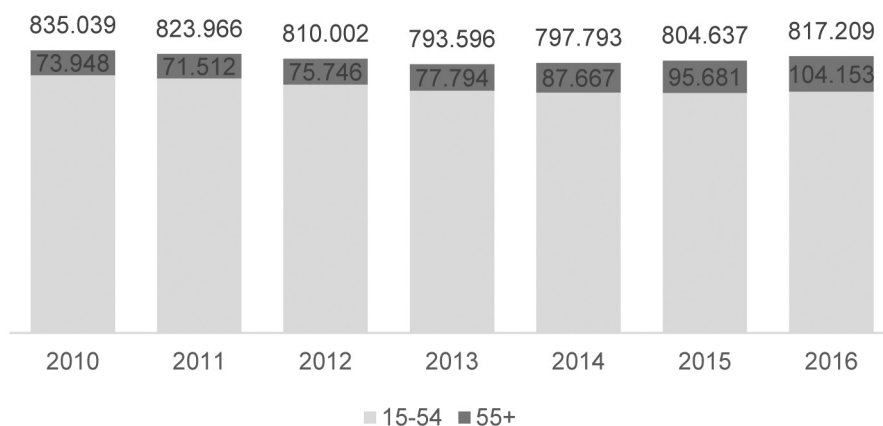
Kazalci vključenosti starejših ljudi na trg dela, starejši brezposelni in njihove strukturne značilnosti

V nadaljevanju bova obravnavali nekatere podatke, ki govorijo o gibanju vključenosti starejših ljudi na trg dela, o brezposelnih starejših in njihovih strukturnih značilnostih. Podatki večinoma obsegajo prikaz kazalcev od leta 2010.

Delovna aktivnost starejših delavcev

Podatki o delovno aktivnih prebivalcih kažejo rast skupnega števila delovno aktivnih od leta 2014. Prej se je v obdobju krize povečevala brezposelnost, število delovno aktivnih pa se je zmanjševalo. Že od leta 2011 pa se na račun staranja prebivalstva in drugih dejavnikov stalno povečuje število starejših delovno aktivnih. Ključno za starejše na trgu dela je ravnotežje med zakonsko zaščito že zaposlenih, prilagajanjem delovnih pogojev starejšim delavcem in spodbujanjem reintegracije brezposelnih starejših na trg dela.

Graf 1: Delovno aktivno prebivalstvo, letna raven.



Vir: SURS (2018).

Za Slovenijo je značilna majhna delovna aktivnost starostne skupine 55–64 let. To je predvsem posledica zgodnjega upokojevanja zaradi nizke zahtevane starosti ob doseganju polne pokojninske dobe, poleg tega pa tudi rezultat: i) nerazvitega upravljanja različnih starostnih skupin v podjetjih, ii) nezadostnega prilagajanja delovnih pogojev starejši delovni sili, iii) nezadostnega spodbujanja vseživljenjskega učenja starejših delavcev ter iv) nezadostnih spodbud za ohranjanje delovne aktivnosti.

Demografske spremembe, ki zahtevajo daljšo delovno aktivnost, povečujejo tudi potrebe po vključevanju v izobraževanje in usposabljanje vse življenjsko obdobje. Delež vključenih v programe vseživljenjskega učenja se v Sloveniji s starostjo namreč zmanjšuje hitreje kot v povprečju v Evropski uniji (UMAR 2017a, str. 16–17). Žnidaršič in Dimovski (2010) poudarjata, da lahko s prilagojenimi učnimi metodami starejši zaposleni prejmejo enako stopnjo znanja kot mlajši, z omogočanjem izpopolnjevanja na delovnem mestu v celotni karieri pa se zmanjšuje občutek zapostavljenosti starejših delavcev. Pri tem se kaže, da starejši na vodstvenih položajih do mlajših in starejših sodelavcev pristopajo enako, nasprotno pa mlajši vodje pri razvoju kadrov favorizirajo mlajše zaposlene (Rožman, Treven in Čančer, 2016).

Starejši brezposelni

Tako kot število delovno aktivnih se kot posledica staranja prebivalstva postopno povečuje tudi število brezposelnih starejših¹⁴. To je posledica demografskih sprememb in zaostrovanja pogojev za starostno upokožitev. Brezposelni, stari 55 ali več, so na trgu dela ranljiva skupina, v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami pa imajo tudi dodatne ovire, saj imajo pogosto slabšo izobrazbo, manj so fleksibilni, zaradi bolj izrazitih zdravstvenih težav in invalidnosti (več kot četrtina starejših brezposelnih ima status invalidne osebe) pa se jim pripisuje tudi nižja produktivnost in se pogosto srečujejo z različni oblikami diskriminacije na trgu dela.

Starejši ljudje so precej izpostavljeni tudi dolgotrajni brezposelnosti (dolgotrajno brezposelni predstavljajo približno dve tretjini brezposelnih starejših). Konec leta 2017 je bila povprečna brezposelna oseba na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljena več kot dve leti, in sicer 28,9 meseca, stari manj kot 55 let so bili v povprečju brezposelni 25,1 meseca, stari 55 let ali več pa že precej več kot tri leta, in sicer 39,4 meseca. Dolgotrajna brezposelnost (v trajanju 12 mesecev ali več) ali zelo dolgotrajna brezposelnost (v trajanju 24 mesecev ali več) pomeni pomembno tveganje brezposelnih starejših. Ob tem Wojdylo-Preisner in Zawadzski (2015) poudarjata, da je dolgotrajna brezposelnost manjša pri moških, brezposelnih iz podeželskega območja in pri tistih z daljšo delovno dobo in več poklicnimi znanji. Rezultati tako kažejo na večjo potrebo po aktivaciji žensk in krepitev vseživljenjskega učenja med starejšimi.

¹⁴ Podatki o brezposelnosti starejših izhajajo iz poročila Starejši na trgu dela Zavoda RS za zaposlovanje (2017a).

Navedeni dejavniki starejšim brezposelnim otežujejo vrnitev na trg dela, starejši zaposleni delavci pa pogosto ne pridobivajo več ustreznih spretnosti in znanj za ohranjanje zaposlitve, delajo na zanje neustreznih delovnih mestih ipd. Na daljšo delovno neaktivnost vpliva tudi diskriminacija, doživel jo je že vsaj peti starejši zaposleni (Djuričič in Stare, 2014).

Preglednica 1: Starejše brezposelne osebe (55 let ali več), 2008–2017.

	Ø 2008	Ø 2009	Ø 2010	Ø 2011	Ø 2012	Ø 2013	Ø 2014	Ø 2015	Ø 2016	Ø 2017
55 let ali več, skupaj	10.602	12.967	16.419	22.327	22.157	22.733	21.629	21.851	23.134	22.970
delež med vsemi BO, v %	16,8	15,0	16,3	20,2	20,1	19,0	18,0	19,4	22,4	25,9
55 do 59 let	9.017	11.102	14.088	19.227	18.897	19.174	17.495	16.482	16.912	15.957
60 let ali več	1.585	1.866	2.331	3.100	3.260	3.560	4.134	5.009	6.222	7.013
starejši dolgotrajno brezposelni	6.985	7.202	8.966	11.373	14.782	14.099	15.209	14.702	15.159	15.063
delež med vsemi DBO, v %	21,6	22,9	21,0	22,7	26,8	25,5	25,4	24,6	27,5	32,0
starejši nizko izobraženi	4.008	4.889	5.954	7.396	7.419	7.471	7.264	7.327	7.634	7.531
delež med vsemi nizko izobraženimi, v %	18,3	16,9	18,7	22,0	22,6	22,1	21,5	22,7	25,3	28,2

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2018a).

Brezposelnost oseb, starih 55 let ali več, je glede na celotno brezposelnost manj izrazita v letih, ko se brezposelnost hitro povečuje. To je bilo očitno v obdobju 2008–2014. V obdobju konjunktore, ko se brezposelnost zmanjšuje in se lažje zaposljuje in mlajši iskalci zaposlitve hitro zaposlujejo, je problematika brezposelnosti starejših vse izrazitejša (Zavod RS za zaposlovanje, 2017a). K številčnejšemu prijavljanju starejših brezposelnih so leta 2010 pripomogle prijave pred napovedano pokojninsko reformo, ki naj bi začela veljati leta 2011, a je bila pozneje z referendumom zavrnjena.

Strukturne značilnosti starejših brezposelnih

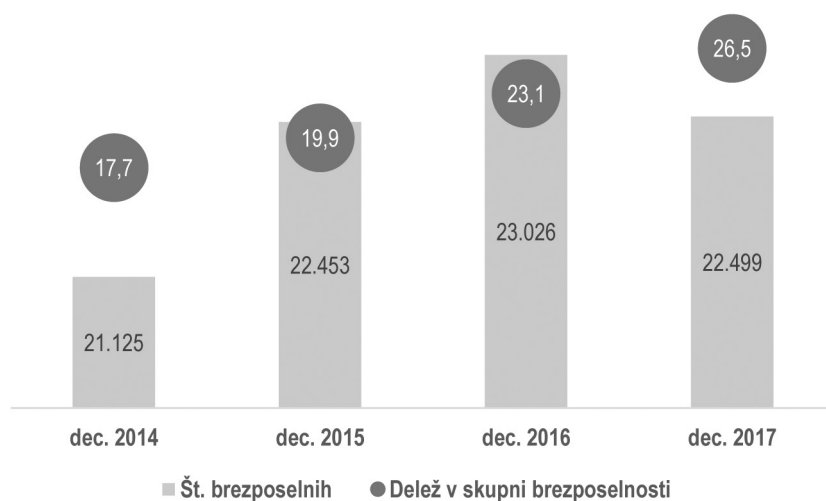
Občutne razlike se med brezposelnimi starejšimi pojavljajo tudi glede na spol. Delež brezposelnih žensk se med starejšimi brezposelnimi z leti precej zmanjšuje; pri starosti 55–56 let je žensk približno polovica, pri starosti 59 let pa ženske predstavljajo le še dobro tretjino. K razlikam v spolu je pomembno pripomogla kriza, saj so zaposlitev bolj izgubljali moški (v nekaterih dejavnostih, kot so gradbeništvo, promet, predelovalne dejavnosti), zato se je povečal njihov delež tako v skupni brezposelnosti kot tudi med starejšimi brezposelnimi. V zadnjih letih pa se med na novo prijavljenimi postopno povečuje tudi delež žensk (Zavod RS za zaposlovanje, 2017a). To je moč pripisati zaostrenim pogojem upokojevanja in tudi izgubam zaposlitve v drugih dejavnostih, kjer so ženske v večini (npr. storitvene dejavnosti).

Pred krizo je bilo največ na novo prijavljenih zaradi izgube zaposlitve za nedoločen čas. V letih krize, zlasti v obdobju 2009–2010, se je občutno povečalo število novih prijav zaradi stečajev, z umiritvijo razmer na trgu dela pa se je priliv spet približal strukturi iz let pred krizo. V zadnjih letih se

tako povečuje delež novo prijavljenih, ki jim je prenehalo delovno razmerje za določen čas (Zavod RS za zaposlovanje, 2017a). Leta 2017 je ta skupina predstavljala že 54,8 % vseh na novo prijavljenih starejših brezposelnih. Drugi pogostejši razlog prijave starejših brezposelnih oseb so trajni presežki, nekoliko manj pogosto stečaj podjetja ali prenehanje poslovanja delodajalca in odpoved zaradi nesposobnosti delavca. V obdobju zadnjih treh let se je število na novo prijavljenih starejših brezposelnih ustalilo na približno 10.000 oseb na letni ravni.

Podrobnejši pregled starejših brezposelnih oseb glede na starost kaže, da je število brezposelnih, starih 60 let in več, konec leta 2017 skoraj petkrat večje kot leta 2008 (s 1585 leta 2008 na 7013 leta 2017). V povprečju število starejših brezposelnih v obdobju zadnjih treh let sicer ostaja približno enako (okoli 23 tisoč), a se ob zmanjševanju skupne brezposelnosti nenehno povečuje njihov delež v skupni brezposelnosti, saj se število brezposelnih starejših v primerjavi z drugimi brezposelnimi zmanjšuje počasneje. Občutno povečanje deleža starejših med vsemi brezposelnimi je bilo zaznati v letih 2016 in 2017. Konec leta 2017 se je skupna brezposelnost v primerjavi z letom prej zmanjšala kar za 14,6 %, tega pa ne moremo trditi za skupino brezposelnih starejših – tu se je delež zmanjšal le za 2,3 % (Zavod RS za zaposlovanje, 2017a).

Graf 2: Starejše brezposelne osebe (2014–2017), stanje konec leta.



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2018).

Izobrazbena struktura se znotraj generacij spreminja počasi, zato bo ta vidik sprememb v strukturi brezposelnih viden šele po daljšem obdobju. Med starejšimi brezposelnimi še vedno prevladujejo osebe, ki imajo (ne)dokončano osnovnošolsko ali največ nižjo oz. srednjo poklicno izobrazbo. V zadnjih letih je imelo nižjo (OŠ ali manj) ali poklicno izobrazbo približno dve tretjini vseh prijavljenih ali odjavljenih brezposelnih oseb, starih 55 let ali več. Dobra petina jih je imela srednjo (strokovno, tehniško/splošno) izobrazbo, približno

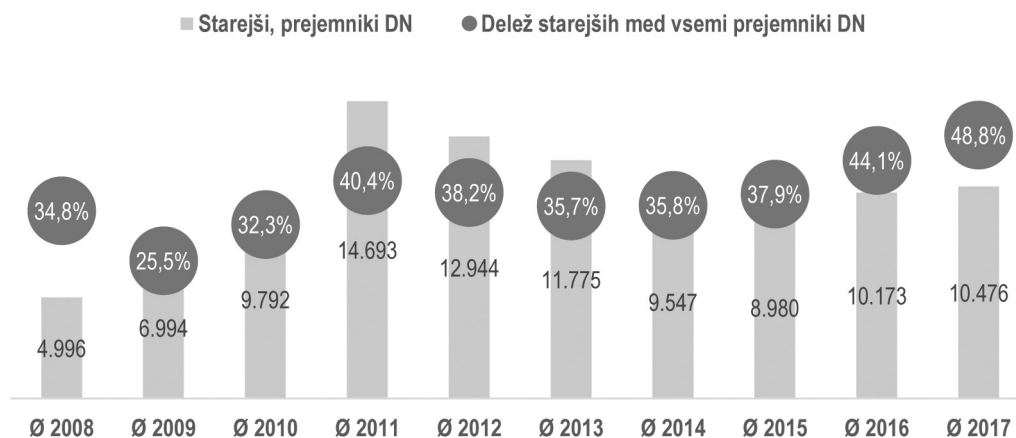
desetina jih je bila terciarno izobraženih. V obdobju med 2008 in 2017 opazamo zmanjšanje na novo prijavljenih brezposelnih oseb z nižjo izobrazbo in manjše povečanje terciarno izobraženih, zato lahko tudi v prihodnjih letih pričakujemo, da se bo izobrazbena struktura starejših brezposelnih še naprej spreminjala, predvsem se bosta povečevala deleža terciarno izobraženih in tistih s štiriletno srednjo izobrazbo.

Poklic zadnje zaposlitve brezposelnih je odvisen od izobrazbe, nanj pa glede na možnosti za zaposlitev vplivajo tudi razmere na trgu dela (povpraševanje). Starejši, ki so bili leta 2017 prijavljeni kot brezposelni, so pred brezposelnostjo najpogosteje opravljali poklice za preprosta dela, za neindustrijski način dela in za storitve oz. kot prodajalci; za te poklice zadoščajo nižje ravni izobrazbe, vendar je za opravljanje navedenih poklicev pogosto potrebna fizična moč, dober vid ipd., to pa je lahko poleg same starosti še dodatna ovira za vrnitev na trg dela.

Na brezposelnost (starejših) tako vplivata izobrazba in poklic brezposelne osebe kot tudi gospodarske razmere v sami dejavnosti. Glede na sektor je bilo največ starejših pred brezposelnostjo zaposlenih v predelovalnih dejavnostih (skoraj 5000), sledijo večje gospodarske panoge, npr. gradbeništvo, trgovina, strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (poslovno svetovanje, arhitekturno in tehnično projektiranje, pravne in računovodske dejavnosti) ter druge raznovrstne poslovne dejavnosti (zaposlovalne dejavnosti, dejavnost oskrbe stavb in okolice). Ker imajo starejše brezposelne osebe v povprečju nižjo izobrazbo, se tudi zaposlujejo v manj zahtevnih poklicih. Zato se pogosteje zaposlujejo v dejavnostih, v katerih je poklicna struktura precej odvisna od fizičnega dela. To je velikokrat povezano tudi z večjo fluktuacijo, bolniškimi odsotnostmi, manj poudarka je na prilagoditvah delovnih mest, da bi bila ta primernejša tudi za starajočo se delovno silo.

Brezposelni starejši so tudi največja skupina med prejemniki denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. Ker imajo starejši praviloma daljšo delovno dobo, so pogosteje in za dlje časa upravičeni do denarnega nadomestila. Brez-

Graf 3: Starejši brezposelni po prejetanju denarnega nadomestila, 2008–2017.



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, (2018a).

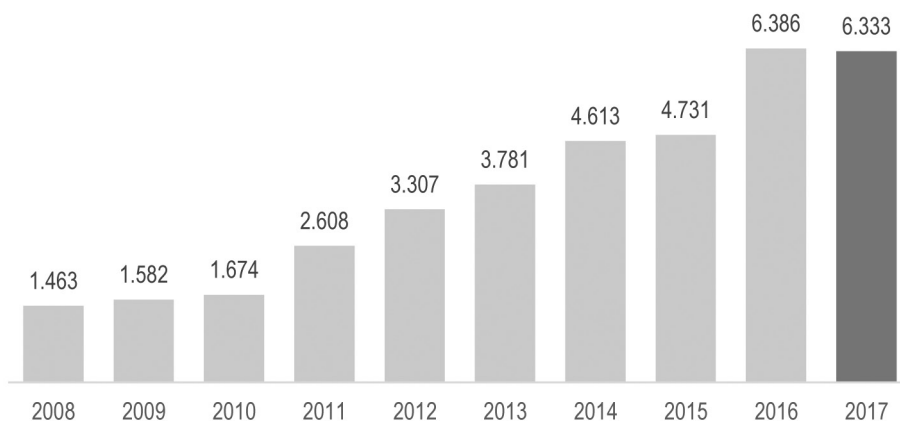
poselni, stari 55 let ali več, so konec decembra 2017 obsegali skoraj polovico (45,8 %) vseh prejemnikov denarnih nadomestil. Od leta 2015 se število starejših prejemnikov denarnega nadomestila občutno povečuje, tudi na račun večjega deleža starejših brezposelnih v skupni brezposelnosti. Zavod RS za zaposlovanje (2018b) v letu 2018 uvaja tudi program spodbujanja zaposlovanja prejemnikov denarnega nadomestila, ki jim v primeru zaposlitve pripada spodbuda v višini dodatnih 20 % preteklega neto zneska denarnega nadomestila.

Prehodi starejših brezposelnih v zaposlitve

Starost ob drugih povezanih dejavnikih (nižja stopnja fleksibilnosti, zdravstveno stanje in stereotipiziranje starih ljudi na trgu dela) zmanjšuje konkurenčnost na trgu dela. To se kaže v daljšem trajanju brezposelnosti pred zaposlitvijo med starejšimi brezposelnimi in v oteženi (re)integraciji na trg dela. Za približno petino je manjši delež starejših brezposelnih v odlivu v zaposlitev, kot je njihov delež med vsemi brezposelnimi. Kljub temu pa se število zaposlitev brezposelnih starejših v zadnjih letih povečuje, na to vplivajo predvsem večje potrebe trga dela, fleksibilne oblike zaposlovanja (za določen čas ipd.), zaposlovanje oseb z iskanimi znanji in spretnostmi ter dodatne spodbude za zaposlovanje starejših, npr. v obliki davčnih olajšav in oprostitve plačila prispevkov za socialno varnost ter različnih programov aktivne politike zaposlovanja (Zaposli.me, Aktivni do upokojitve, Usposabljanje na delovnem mestu ipd.) (Zavod RS za zaposlovanje, 2017a; 2018b). Leta 2017 se je zaposlilo 6333 starejših brezposelnih, to je celo 330 % več kot leta 2008.

Število zaposlitev starejših se je v obdobju zadnjih desetih let večinoma povečevalo, kljub temu pa se je leta 2017 število zaposlitev (v primerjavi z letom 2016) nekoliko zmanjšalo. To je predvsem posledica hitrejšega zaposlovanja mlajših in lažje zaposljivih kategorij brezposelnih ter manjšega števila novih prijav brezposelnih, to pa vpliva na čedalje težavnejše prehode v zaposlitev težje zaposljivih.

Graf 4: Zaposlitve brezposelnih starejših, 2008–2017.



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2018a).

Povprečno trajanje brezposelnosti pred zaposlitvijo je pri starejših brezposelnih daljše kot v skupni brezposelnosti. Pri tistih, ki so stari vsaj 55 let, je povprečni čas trajanja brezposelnosti pred zaposlitvijo leta 2017 znašal 16,7 meseca. V zadnjih treh letih sicer opažamo večja nihanja v trajanju brezposelnosti pred zaposlitvijo (recimo leta 2015 12,3 meseca, leta 2016 pa skoraj 16 mesecev), na to pa pomembno vplivajo splošni trendi na trgu dela pa tudi ukrepi aktivne politike zaposlovanja¹⁵ (Zavod RS za zaposlovanje, 2017a). Zadnja leta Zavod RS za zaposlovanje ponuja številne programe, usmerjene v zaposlovanje starejših brezposelnih, najbolj aktualno program »Aktivni do upokojitve«, ki zagotavlja subvencijo za zaposlitev brezposelnih, starih 58 let ali več (Zavod RS za zaposlovanje, 2018b).

Med starejšimi brezposelnimi osebami, ki so se zaposlile, prevladujejo moški (skoraj dve tretjini primerov). Njihov delež med brezposelnimi, ki so se zaposlili, se z leti zmanjšuje (s 75,0 % leta 2008 na 64,8 % leta 2017), delež žensk pa se povečuje. Prav tako se spreminja tudi izobrazbena struktura zaposlovanja oseb, starih 55 ali več; med starejšimi, ki so se zaposlili, je največji delež zaposlenih starejših s poklicno izobrazbo. Leta 2008 je bilo med starejšimi brezposelnimi, ki so se zaposlili, 32,4 % oseb s poklicno izobrazbo, leta 2015 jih je bilo že 40,7 %. V obdobju zadnjih let (2015–2017) se ta delež zmanjšuje na račun novih prijav in zaposlovanja brezposelnih s srednjo ali terciarno izobrazbo, to pa lahko pričakujemo tudi v prihodnje. Glede na zaposlitveni sektor je leta 2017 prevladovalo zaposlovanje v gradbeništvu, sledile so predelovalne dejavnosti in druge raznovrstne poslovne dejavnosti (Zavod RS za zaposlovanje, 2017a).

Prednosti zaposlovanja starejših

Potenciali zaposlovanja starejših delavcev so v strokovni literaturi, kljub spremenjenim potrebam trga dela, le redko obravnavani. Razlog je v počasnem prilagajanju trga dela na podaljševanje delovne aktivnosti, poleg tega pa ima svojo vlogo tudi upravljanje s starostjo na delovnem mestu, ki pogosto še ni prilagojeno trenutni oz. pričakovani demografski sliki. Rožman, Treven in Čančer (2016) poudarjajo, da delodajalci s spodbujanjem medgeneracijskega sodelovanja zaposlene usmerjajo k večji produktivnosti in konkurenčnosti, pri tem pa lahko pripomorejo k zmanjševanju negativnih posledic stereotipiziranja mlajših in starejših zaposlenih, toda, kot sva že omenili, so primeri dobrih praks za zdaj zelo redki.

Ena redkih raziskav o prednosti zaposlovanja starejših je bila izvedena znotraj storitvenega sektorja v Nemčiji. Avtorji (Johnson, Machowski, Holdworth, Kern in Zapf, 2017) so se osredotočili na potencialne starostne razlike v strategijah obvladovanja čustev, stresa, v profesionalni učinkovitosti in vpetosti v delo. Rezultati so pokazali, da je starost neposredno negativno povezana z izčrpanostjo in cinizmom ter neposredno pozitivno povezana z

¹⁵ Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so pomemben prispevek k reintegraciji starejših na trg dela, vendar večji napredek pri odločanju za starejše kandidate še vedno otežuje negativna percepcija starejših (brezposelnih) (Djuričić in Stare, 2014).

vpetostjo v delo. V primerjavi z mlajšimi zaposlenimi, ki pri delu pogosteje obvladajo čustva le površinsko, starejši pogosteje uporabljajo strategije obvladovanja globokih čustev. Avtorji razliko omenjajo kot izjemno relevantno za storitveni sektor, za katerega je značilno delo s strankami. V tem primeru je potencial starejših delavcev torej v njihovem odnosu do strank in tudi v njihovi vlogi, ki jo imajo lahko kot vodje usposabljanja ali mentorji mlajših. Mentorska vloga je tudi sicer prepoznana kot ključen potencial pri prenosu znanj in izkušenj starejših na mlajše zaposlene, ki se šele uvajajo v delo, ali na nove starejše zaposlene, ki se morajo priučiti novih znanj, kompetenc ipd. (Johnson, Machowski, Holdworth, Kern in Zapf, 2017).

Prav tako v literaturi le redko naletimo na obravnavo morebitnih starostno specifičnih razlik v stališčih oz. odnosu do dela oz. zaposlitve. Nekatere raziskave kažejo, da imajo starejši delavci močnejše ustvarjalne motive, ki se odražajo v večji pripravljenosti na pomoč drugim, prenašanje osebnih izkušenj ipd. Poleg omenjenega so po nekaterih raziskavah starejši zaposleni tudi bolj pripravljeni na prilagajanja (Hertel, Thielgen, Rauschenbach, Grube, Stamov-Roßnagel in Krumm, 2013), bolj predani delu oz. lojalni celotni organizaciji, ne zgolj lastnemu delovnemu mikrookolju (projektu ali vodji), v katerega so vključeni¹⁶.

Poleg omenjenih prednosti velja omeniti še bogate delovne izkušnje, majhno fluktuacijo, poznavanje delovnega sistema, akumulirane sposobnosti in strokovnih oz. poklicno specifičnih znanj. Trg dela se trenutno premalo zaveda prednosti večgeneracijskega okolja, s tem pa izgublja dodano vrednost, ki jo lahko v delovnem okolju zagotovijo starejši delavci.

Sklep

Razmišljanja o nujnosti spodbujanja zaposlovanja starejših delavcev v Evropski uniji izhajajo predvsem iz vprašanj vzdržnosti pokojninskega sistema. Čeprav se je ta večinoma s postopnim podaljševanjem delovne dobe oz. dvigom starostne meje za upokojitev vsaj začasno že prilagodil demografskim spremembam, pa samo zaposlovanje starejših delavcev še ne sledi potrebam trga dela. Kljub temu lahko glede na napoved ekonomske rasti, spremenjeno demografsko sliko in s tem večanje potreb po delovni sili pričakujemo, da bodo v prihodnje ključni izzivi delodajalcev v iskanju ustreznega kadra, preprečevanju velike fluktuacije in v upoštevanju starostnih razlik med zaposlenimi.

Kronološka starost – mladost, še toliko pogosteje pa velja to za obdobje starosti – je dejavnik, ki zelo vpliva na zaposljivost (Thomas, Hardy, Cutcher, Ainsworth, 2014). V obdobjih ekonomske rasti se brezposelnost zmanjšuje, kljub temu pa starejši brezposelni ostajajo za delodajalce praviloma nezanimi-

¹⁶ Odnos do dela mlajših generacij, tako imenovane generacije Y, je občutno drugačen. Pripadniki te generacije so bolj osredotočeni na lastno kariero in nase, njihov trenutni položaj je zanje zgolj odskočna deska za korak naprej, je zgolj stopnja v iskanju novega znanja in razvoja. Zanje je, podobno kot za generacijo X, zelo pomembno njihovo zasebno življenje in prosti čas. Plačano delo tako dojemajo kot vir užitka (ki ga jim omogoča finančni vidik zaposlitve), ki ne sme posegati v njihovo zasebno življenje (Valickas in Jakštaitė, 2017).

vi. Priče smo situaciji, ko na trgu dela zelo primanjkuje nekaterih poklicev, ki bi jih lahko, z določenimi prilagoditvami, opravljali tudi starejši brezposelni z ustreznimi znanji in delovnimi izkušnjami. Med dolgotrajno brezposelnimi je v Sloveniji zelo velik delež oseb z nedokončano ali dokončano osnovno šolo, to pa še posebej velja za starejše brezposelne. Kljub temu, da imamo na drugi strani velika povpraševanja delodajalcev po različnih delavcih za preprosta dela, se ponudba in povpraševanja trga dela v tej točki ne srečata. Kako velik pomen imajo v tem razkoraku želje delodajalcev (mlajši, fizično primernejši kandidati) in kakšna je vloga pripravljenosti in delazmožnosti starejših brezposelnih, je eno od vprašanj, na katero še ni ustreznih odgovorov.

Spremembe v zaposlovanju bodo nujne že zaradi demografskih trendov. Vpetost v delo, lojalnost podjetju, manjša fluktuacija na delovnem mestu, akumulirana znanja in izkušnje, potencial za mentorsko učenje mlajših, strategije obvladovanja in izražanja čustev so ključne prednosti, ki jih pri vprašanju zaposlovanja starejših delavcev omenjajo tuje raziskave. Glede na smotrnost izhajanja iz nacionalnega konteksta bi bilo v prihodnosti smiselno raziskati, kakšne so morebitne starostne razlike v stališčih zaposlenih in brezposelnih do dela in zaposlitve, višine plače, možnosti napredovanj, ter kakšna je vloga klime v podjetjih in vloga kakovosti neposrednega menedžmenta glede na starost.

Takšni rezultati bi lahko podali pomemben vpogled v aktualna razmišljanja o razlikah v generacijah in s tem podlago za oblikovanje celostnega pristopa za zmanjševanje stereotipov in poudarjanje prednosti zaposlovanja starejših delavcev. Vse to bi lahko vplivalo tudi na spremembo kulture dela. Prav tako bi takšni podatki lahko preprečili nevarnost zdrsa v novo stereotipno razlikovanje med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi in s tem nevarnost posploševanja. Ne nazadnje bi takšni podatki lahko bili tudi podlaga za sistematično upravljanje s starostjo (*age management*), ki bi poleg možnosti koriščenja potencialov glede na kronološko starost zaposlenih moral upoštevati tudi individualne želje in možnosti zaposlenih.

Čeprav opažamo velike potrebe po delovni sili, imajo starejši brezposelni zaradi svoje starosti, stereotipnega pojmovanja starejših zaposlenih, zmanjšanih fizičnih možnosti in visokih pričakovanj delodajalcev v primerjavi z drugimi iskalci zaposlitve manj možnosti za ponoven vstop na trg dela. Omenjena situacija žal ni rešljiva s posamezniki kratkoročnimi ukrepi. Je pa glede na hitro dinamiko gibanja gospodarstva težko napovedati, kako hitro in kako intenzivno bodo ključni družbeni akterji prisiljeni spremeniti odnos do zaposlovanja starejših brezposelnih in iskalcev zaposlitve.

Viri

- Aristovnik, A., & Jaklič, K. (2013). Zadovoljstvo starejših delavcev pri delu kot dejavnik podaljšanja zaposlitve v Sloveniji in EU. *Naše gospodarstvo*, 59(5-6), 35-48.
- Cleveland, J. N., Byrne, Z. S., & Cavanagh T. M. (2015). The future of HR is RH: Respect for humanity at work. *Human Resource Management Review*, 25, 146-161.
- Debeljak, M. (2018). Starejši zaposleni in medgeneracijsko sodelovanje. *HRM*, april/maj 2018, 68-70.

- De Preter, H., Van Looy, D., & Mortelmans, D. (2013). Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: a multilevel analysis. *Journal of Aging Studies*, 27(4), 299–307.
- Djuričič, N., & Stare, J. (2014). Nekateri vidiki zaposljivosti in zaposlovanja starejših delavcev. *Socialno delo*, 53(2), 97–101.
- Eurostat (2018). Data. Database by themes. Population and social conditions. Labour market. Employment and unemployment (Labour Force Survey). Employment rate of older workers, age group 55–64. Pridobljeno 15. 3. 2018 s <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tesem050&toolbox=type>.
- Evropska komisija (2007). Employment in Europe 2007. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Filipovič Hrast, M., & Srakar, A. (2015). Socialna izključenost: primerjava Slovenije z evropskimi državami. V B. Majcen (ur.), *Značilnosti starejšega prebivalstva v Sloveniji: prvi rezultati raziskave SHARE* (str. 206–214). Ljubljana: IER.
- Fortier, M., & Albert, M. (2015). From resource to human being: toward persons management. *SAGE Open*, 1–13.
- Gospodarska zbornica Slovenije (2017). *Arhiv: 8,8 milijonov EUR za razvoj kompetenc starejših zaposlenih*. Pridobljeno 16. 4. 2019 s <https://www.gzs.si/Novice/ArticleId/62921/88-milijonov-eur-za-razvoj-kompetenc-starejsih-zaposlenih>.
- Greenwood, M. (2013). Ethical analyses of HRM: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 114 (2), 355–366.
- Hertel, G., Thielgen, M., Rauschenbach, C., Grube, A., Stamov-Roßnagel C., & Krumm, S. (2013). Age differences in motivation and stress at work. V C. M., Schlick, E., Frieling, & J., Wegge (ur.). *Age-differentiated work systems* (str. 119–147). Berlin: Springer.
- Johnson S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: advantages of older workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 205–216.
- Loichinger, E., & Weber, D. (2016). Trends in working life expectancy in Europe. *Journal of Aging and Health*, 28(7), 1194–1213.
- MDDSZ (2016). Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. *Starejši in trg dela v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- Nacionalni inštitut za javno zdravje (2017). Podatkovni portal: Kazalniki bolniškega staleža po spolu in starosti, Slovenija, letno po spremenljivkah: leto, spol, starost in kazalnik. Pridobljeno 11. 12. 2017 s <https://podatki.nijz.si/>.
- OECD (2017). *Pensions at a glance 2017 OECD and G20 indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Rape, T., & Rapoša Tajnšek, P. (2006). Socialne delavke v delovnih organizacijah. Poročilo. *Socialno delo*, 45(3–5), 253–255.
- Rapoša Tajnšek, P. (1998). Perspektive socialnega dela v delovnem okolju. *Socialno delo*, 37(3–5), 283–290
- Rožman, M., Treven, S., & Čančer, V. (2016). Stereotypes of older employees compared to younger employees in Slovenian companies. *Management*, 21(1), 165–179.
- Sonnet, A., Olsen, H., & Manfredi, T. (2014). Towards more inclusive ageing and employment policies: the lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland. *De Economist*, 3. september 2014.
- SURS (2016). Kazalniki dohodka, revščine in socialne izključenosti, Slovenija, 2016. Pridobljeno 15. 3. 2018 s <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6757>.
- SURS (2018). Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah, kohezijskih in statističnih regijah prebivališča, Slovenija, letno. Pridobljeno 15. 3. 2018 s <http://pxweb.stat.si/>.
- Širok, K. (2011). *Dejavniki in poti upokojevanja v Sloveniji: možnosti podaljševanja delovne aktivnosti*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.

- Thomas, R., Hardy, C., Cutcher, L., & Ainsworth, S. (2014). What's age got to do with it? On the critical analysis of age and organizations. *Organization Studies*, 35(11), 1569–1584.
- Tikkanen, T. I., Lahn, L. C., Withnall, A., Ward, P., & Lyng, K. (2001). *Working life changes and training of older workers: final report*. Trondheim: Norwegian Institute for Adult Education.
- Unt, M., & Saar, E. (2016). Determinants of retirement and late career in Estonia. V D., Hofäcker, M., Hess, & S., König (ur.), *Delaying retirement: progress and challenges of active ageing in Europe, the United States and Japan* (str. 53–72). London: Palgrave Macmillan.
- UMAR (2016). *Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Pridobljeno 15. 3. 2018 s http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Demografske_spremembe_UMAR.pdf
- UMAR (2017a). *Poročilo o razvoju 2017*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- UMAR (2017b). *Strategija dolgožive družbe – osnutek*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Valickas, A., & Jakštaitė, K. (2017). Different generations' attitudes towards work and management in the business organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*, XI, 108–119.
- Vodopivec, M., & Dolenc, P. (2008). Live longer, work longer: making it happen in the labor market. *Financial Theory and Practice*, 32(1), 65–81.
- Vodopivec, M., Cvörnjek, N., Laporšek, S., & Vodopivec, M. (2017). Increasing employment of older workers in Slovenia: improving incentives, removing impediments and enhancing lifelong learning: a study under component 4: Comparative review of selected themes of Slovenia's social policies of the project Development of reform strategies for social protection in Slovenia. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- Walker, A., & Zaidi, A. (2016). New evidence on active ageing in Europe. *Intereconomics: Review of European Economic Policy*, 51(3), 139–44.
- Wojdylo-Preisner, M., & Zawadzki, K. (2015). *Threat of long-term unemployment of the elderly in the context of raising the retirement ages*. Pridobljeno 5. 3. 2018 s https://www.sheffield.ac.uk/polopoly.../2015_B2_2_W-Preisner.pdf.
- Zakon o delovnih razmerjih (2013). *Ur. l. RS*, št. 21/2013.
- Zavod RS za zaposlovanje (2017a). *Starejši na trgu dela*. Interna dokumentacija. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Zavod RS za zaposlovanje (2017b). *Napovednik zaposlovanja 2017/II. Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za prihodnjega pol leta?* Pridobljeno 5. 3. 2018 s https://www.ess.gov.si/_files/10054/NAP-ZAP_2017_II.pdf.
- Zavod RS za zaposlovanje (2018a). *Število in struktura registriranih brezposelnih oseb*. Interna dokumentacija. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Zavod RS za zaposlovanje (2018b). *Aktualni programi za spodbujanje zaposlovanja*. Pridobljeno 21. 5. 2018 s <https://www.ess.gov.si>.
- Zupančič, M. (2016). *Inovacija upravljanja starejših znanjskih sodelavcev kot dejavnik inovativnosti in konkurenčnosti trga dela kot podsistema gospodarstva v Sloveniji*. Maribor: EPF Maribor, Univerza v Mariboru.
- Žnidaršič, J. (2010). *Age management in Slovenian enterprises: the viewpoint of older employees*. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci*, 28(2), 271–301.
- Žnidaršič, J., & Dimovski, V. (2009). Aktivno staranje: vloga delodajalcev pri zagotavljanju večje vključenosti in blaginje starejših. *Kakovostna starost*, 12(1), 38–45.
- Žnidaršič, J., & Dimovski, V. (2010). Reluctance towards older workers in Slovenia. *International Business & Economic Research Journal*, 9(2), 83–100.