

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

ZAPOSLENOST STAREJŠIH DELAVCEV TER VLOGA
NJIHOVE IZOBRAŽENOSTI IN PRODUKTIVNOSTI

Ljubljana, september 2010

ŽIGA JAVORNIK

IZJAVA

Študent Žiga Javornik izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom prof. dr. Janeza Malačiča, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1. DEMOGRAFSKE SPREMEMBE V RAZVITEM SVETU.....	1
1.1 STARANJE PREBIVALSTVA	1
1.2 KOEFICIENT STAROSTNE ODVISNOSTI.....	3
2. STAREJŠI ZAPOSLENI IN TRG DELA	5
2.1 KDO SO TO STAREJŠI DELAVCI?	5
2.2 ZAPOSLENOST STAREJŠIH DELAVCEV	6
2.3 PROBLEMATIKA STAREJŠIH DELAVCEV	8
2.3.1. <i>Starejši in mlajši delavci</i>	8
2.3.2. <i>Diskriminacija starejših</i>	9
2.3.3. <i>Zgodnje upokojevanje</i>	10
2.3.4 <i>Spopadanje s problematiko starejših delavcev: primer Nizozemska</i>	11
3. IZOBRAŽENOST IN PRODUKTIVNOST DELA PRI STAREJŠIH DELAVCIH.....	11
3.1.FIZIČNE IN PSIHOLOŠKE POSLEDICE STARANJA.....	11
3.2 IZOBRAŽENOST PRI STAREJŠH DELAVCIH.....	13
3.2.1. <i>Usposabljanje in vseživljensko učenje starejših delavcev</i>	16
3.2.2. <i>Udeleženosť starejših delavcev pri izobraževanju in usposabljanju</i>	17
3.2.3. <i>Ovire in predlogi za povečanje udeleženosť starejših delavcev v izobraževanju in usposabljanju</i>	19
3.3 PRODUKTIVNOST STAREJŠIH DELAVCEV.....	20
4.3.1 <i>Način merjenja produktivnosti</i>	22
SKLEP	23
LITERATURA IN VIRI	25
PRILOGE	

KAZALO SLIK

Slika 1: Odstotek svetovne populacije, starejše od 65 let za obdobje med 1950 in 2050	2
Slika 2: Koeficient starostne odvisnosti po državah EU-27 za leto 2008, 2030 in 2060	4
Slika 3: Koeficient starostne odvisnosti v izbranih državah in geografskih regijah za leto 1950, 2000 in 2050	5
Slika 4: Stopnja zaposlenosti ljudi med 50-69 let v EU-27, po spolu in starosti, za leto 2000 in 2007	6
Slika 5: Stopnja zaposlitve starejših delavcev od 55 do 64 leta starosti po državah EU-27 za leto 2009.....	7
Slika 6: Starejši zaposleni (55-64 let) kot odstotek celotne delovne sile med 15. in 64. letom starosti.....	7
Slika 7: Delež ljudi nad 55 letom starosti, ki so bili izpostavljeni starostni diskriminaciji na delovnem mestu za leto 2005	10
Slika 8: Struktura prebivalstva po stopnjah izobrazbe in starostnih skupinah med 15 in 64 letom starosti v EU-27 za leto 2008.....	14
Slika 9: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah in stopnjah izobrazbe v EU-25 za leto 2009 za moške.....	15
Slika 10: Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in stopnjah izobrazbe v EU-25 za leto 2009 za ženske.....	16
Slika 11: Udeleženosť delovne sile EU-25 v izobraževanju in usposabljanju po starostnih skupinah za leto 2000, 2003 in 2006	18
Slika 12: Odstotek delovne sile v usposabljanju po višini izobrazbe in starostnih skupinah za leto 2006.....	19

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Legenda kratic posameznih držav EU-27	1
---	---

UVOD

Prebivalstvo razvitega sveta se stara. Osnovni dejavnik staranja prebivalstva je nizka rodnost. Posledice staranja prebivalstva lahko razdelimo na demografske, ekonomske, socialne, psihološke, kulturne, institucionalne in politične. Velik problem je dejstvo, da se zaradi staranja prebivalstva stara tudi delovna sila, s tem pa se pojavljajo težave s primanjkovalcem ustreznega kadra ter tudi znanja. S staranjem prebivalstva se torej povečuje število upokojencev, kar pomeni, da nesorazmerje med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom še narašča. Posledično mora aktivno prebivalstvo plačevati vedno višje prispevke, da lahko vzdržuje upokojence. Države se zato trudijo, da bi povečale število aktivnega prebivalstva. Problem vzdržnosti nacionalnih sistemov pokojninske blagajne države najpogosteje rešujejo z dvigom upokojitvene starosti ter s podaljševanjem delovne dobe. Obenem pa poskušajo probleme reševati tudi z zvišanjem stopnje zaposlenosti starejših delavcev.

Namen diplomskega dela je opozoriti na vedno večje probleme povezane z demografskimi spremembami v razvitem svetu, predstaviti položaj starejših delavcev na trgu dela ter predstaviti vlogo izobraženosti in produktivnosti dela pri starejših delavcih.

Diplomska naloga je sestavljena iz treh delov. V prvem delu bom na kratko opisal demografske spremembe v razvitem svetu, s poudarkom na glavnih razlogih za staranje prebivalstva. Razložil pa bom tudi pomen koeficienta starostne odvisnosti.

V drugem delu diplomske naloge bom predstavil položaj starejših na trgu dela, pri čemer se bom osredotočil na stopnjo zaposlenosti le-teh ter izpostavil problematiko starejših delavcev, kot sta na primer diskriminacija in zgodnje upokojevanje.

V tretjem delu pa bom obravnaval vlogo izobrazbe in produktivnosti starejših delavcev. Poskušal bom torej ugotoviti, ali so starejši delavci slabše izobraženi napram mlajšim, kakšen je pomen izobrazbe in vseživljenskega učenja za zaposljivost starejših delavcev, navedel pa bom tudi predloge za povečanje udeležnosti starejših delavcev v izobraževanju in usposabljanju. Na koncu pa bom predstavil še povezanost med produktivnostjo in starostjo, pri čemer bom skušal ugotoviti, ali je ta povezanost negativna ali pozitivna.

1. DEMOGRAFSKE SPREMEMBE V RAZVITEM SVETU

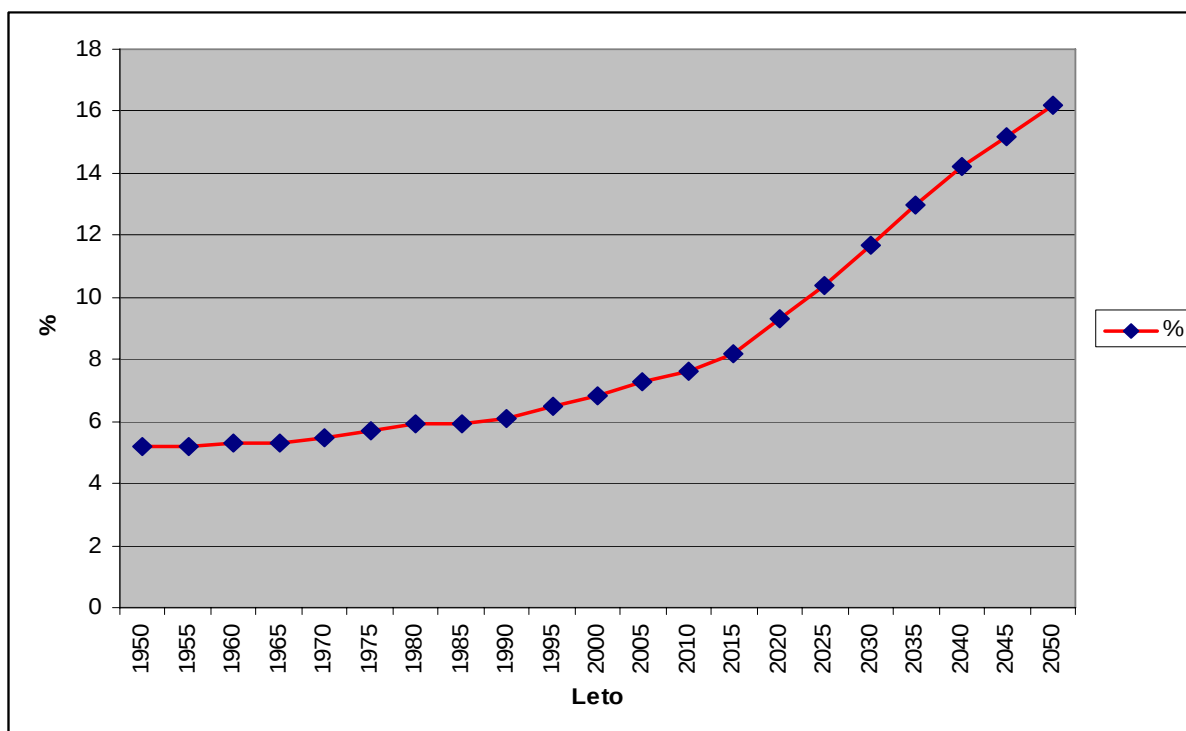
1.1 Staranje prebivalstva

Staranje prebivalstva lahko opredelimo kot večanje deleža starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Ponavadi za starostno mejo velja 60. ali 65. leto starosti (Malačič, 2006, str. 19).

Osnovni dejavnik staranja prebivalstva je zmanjševanje rodnosti. Staranje pa izvira tudi iz dejstva, da ljudje vedno dlje živimo oziroma da se smrtnost ljudi v višjih starostnih razredih znižuje, kar posledično prispeva k dvigu povprečne starosti prebivalstva. Na drugi strani pa se z zmanjševanjem rodnosti, predvsem velja to za bolj razvite države, posledično zmanjšuje število mlajšega prebivalstva, kar tudi povzroča dvig povprečne starosti prebivalstva. Tretji razlog staranja prebivalstva pa so migracije, in sicer v primerih, ko gre za priseljevanje starih in odseljevanje mladih (Malačič, 2008, str. 794).

Torej, ne staramo se samo kot posamezniki, ampak tudi kot prebivalstvo v celoti. Na primer leta 2006 je bilo skoraj 500 milijonov ljudi na svetu starejših od 65 let, do leta 2030 pa naj bi se število ljudi, starejših od 65 let povečalo na eno milijardo. Dandanes je največji delež starega prebivalstva v razvitih državah, najhitreje pa se število ljudi, starejših od 65 let povečuje v državah v razvoju, za katere je predvideno, da se bo to število do leta 2030 povečalo za 140 odstotkov, v primerjavi z bolj razvitimi državami kjer se bo ta delež povečal za 51 odstotkov (Dobriansky, 2007, str. 2-7).

Slika 1: Odstotek svetovne populacije, starejše od 65 let za obdobje med 1950 in 2050



Vir: United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, World Population Prospects: The 2008 Revision, 2008.

Staranje prebivalstva v svetu lahko razdelimo na devet trendov, ki predstavljajo priložnosti in izzive, ki kažejo na to, zakaj je staranje pomembno (Dobriansky, 2007, str 3).

- Celotno prebivalstvo se stara in prvič v zgodovini bodo ljudje, starejši od 65 let presegli število otrok, mlajših od 5 let.

- Pričakovana življenjska doba se povečuje. V večini razvitih in tudi razvijajočih se držav se stalno povečuje življenjska doba. Na tem mestu se pojavi vprašanje, koliko se bo življenjska doba še povečevala.
- Število najstarejših, torej ljudi, ki so starejši od 85 let, v nekaterih državah predstavlja najhitreje rastoči delež prebivalstva.
- Kronične nenalezljive bolezni so zdaj glavni vzrok smrti med starejšimi ljudmi, tako v razvitih kot tudi v manj razvitih državah.
- Nekatero populacijo se bodo v naslednjih nekaj desetletjih zmanjšale. Medtem ko se svetovno prebivalstvo hitro stara, celotno prebivalstvo v nekaterih državah sočasno upada.
- Spreminja se tudi struktura družin. Ljudje živijo dlje in imajo manj otrok, posledično imajo starejši ljudje manj možnosti za oskrbo.
- Spreminjajo se tudi vzorci dela in upokojevanja. Delež delavcev napram upokojencem se zmanjšuje, obenem pa ljudje vedno večji delež svojega življenja preživijo v pokoju, kar še dodatno bremeni zdravstveni in pokojninski sistem.
- Sistemi socialnega zavarovanja se še naprej razvijajo. Izdatki za socialno zavarovanje se povečujejo, zato vedno več držav ocenjuje primernost le-teh.
- Staranje prebivalstva bo imelo velike posledice za različne socialne programe, ponudbo dela, trgovanje in prihranke po svetu. Vse to bo zahtevalo novo fiskalno politiko za prilagoditev tem spremembam.

Staranje prebivalstva torej že ima in bo v prihodnosti imelo še večje posledice na vse aspekte človekovega življenja. Na gospodarskem področju bo imelo staranje prebivalstva velik vpliv na gospodarsko rast, prihranke, investicije, trg dela, pokojnine in obdavčitev. Na družbenem področju bo staranje prebivalstva vplivalo na zdravje in zdravstveno oskrbo, sestavo družin, nastanitev in migracije. Na političnem področju pa lahko staranje prebivalstva vpliva na volilne vzorce in volilne kampanije (Unidas, 2002, str. 28).

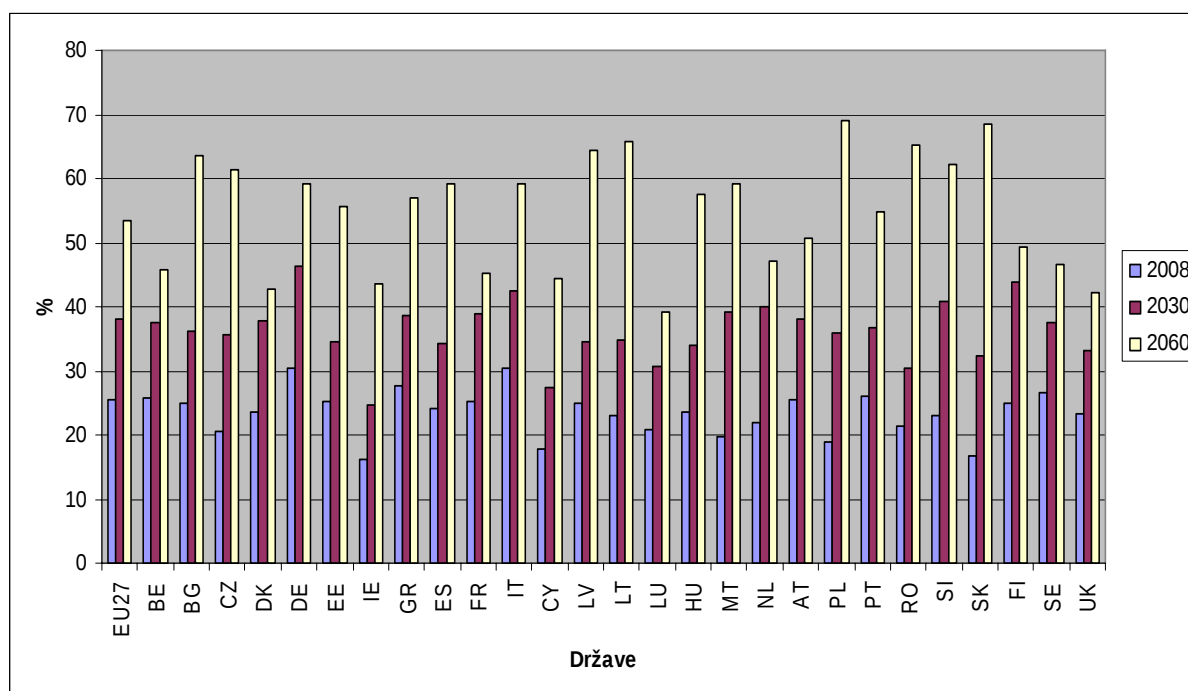
1.2 Koeficient starostne odvisnosti

Staranje prebivalstva pomembno vpliva tudi na trg dela, saj se s staranjem prebivalstva stara tudi delovna sila, obenem pa prihaja do pomanjkanja delovne sile, vedno večje pa je tudi število upokojencev. Torej s staranjem prebivalstva prihaja tudi do zmanjševanja števila aktivnega oziroma delovno sposobnega prebivalstva (v starosti od 15 do 64 let). Zmanjšanje delovno sposobnega prebivalstva pa pomeni, da bo vedno manj posameznikov, ki bodo prispevali k socialni in zdravstveni varnosti. Do leta 2050 naj bi tako enega upokojenca financirala dva delovno aktivna prebivalca (Vertot, 2008, str. 31-34).

Projekcije kažejo, da se bo delovno sposobno prebivalstvo med 15. in 64. letom starosti v večini članicah EU močno zmanjševalo. V nekaterih članicah pa naj bi se to število povečalo, predvsem kot posledica migracij. Na drugi strani pa se bo število starejših od 65 let na območju EU močno povečalo in se iz 85 milijonov v letu 2008 dvignilo na 151 milijonov v letu 2060.

Posledica omenjenih demografskih trendov je, da se bo koeficient starostne odvisnosti, izražen v odstotkih in izračunan kot razmerje med številom starejših prebivalcev (nad 65 let) v primerjavi s številom delovno sposobnega prebivalstva (v starosti 15-64 let), v neki državi oziroma teritorialni enoti, v tem obdobju povečal iz 25,4% na 53,5%, največ v obdobju od leta 2015 do leta 2035. To pomeni, da se bo razmerje v EU-27 iz 4 delovno sposobnih ljudi (15-64 let) na eno osebo, starejšo od 65 let, premaknilo na razmerje 2 proti 1. Projekcije za leto 2060 kažejo, da bo koeficient starostne odvisnosti znašal več kot 60% v sledečih državah: Bolgarija, Latvija, Litva, Romunija, Slovenija, Poljska, Slovaška in Češka. Manj kot 45% pa bo znašal v Luksemburgu, Veliki Britaniji, na Danskem, Irskem in na Cipru (Slika 2).

Slika 2: Koeficient starostne odvisnosti po državah EU-27 za leto 2008, 2030 in 2060

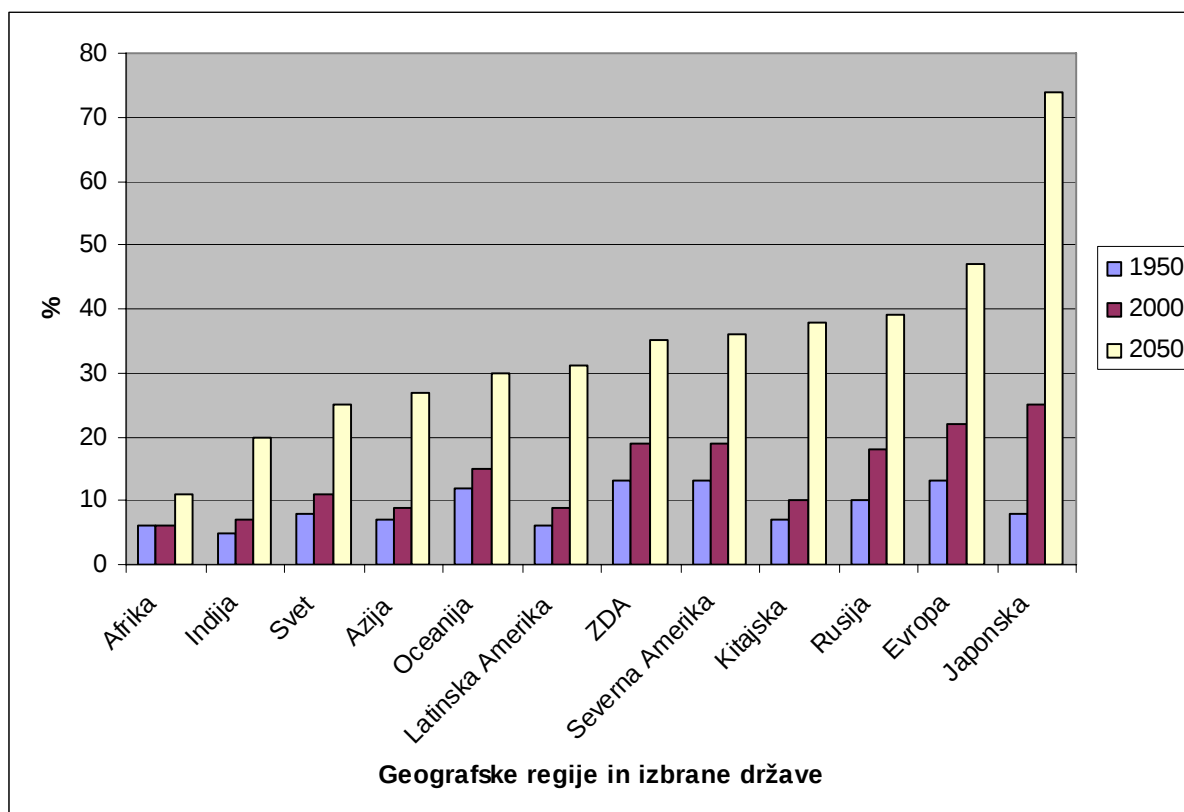


* Legenda kratic posameznih držav je v Prilogi 1

Vir: Giannakourris, Regional population projections EUROPOP2008: Most EU regions face older population profile in 2030, 2010, str.8-12; Eurostat news release, From 2015, deaths projected to outnumber births in the EU-27, 2008, str. 4.

Projekcije Organizacije Združenih narodov (OZN) pa kažejo, da bo leta 2050 v Evropi indeks starostne odvisnosti najvišji in bo znašal 48%. V drugih regijah po svetu pa naj bi znašal: 11% v Afriki, 27% v Aziji, 31% v Latinski Ameriki in 36% v Severni Ameriki. V obdobju med letom 2000 in 2050 se bo indeks starostne odvisnosti največ povečal na Japonskem, in sicer za skoraj 50 odstotnih točk, sledi Evropa s skoraj 30 odstotnimi točkami (Slika 3).

Slika 3: Koeficient starostne odvisnosti v izbranih državah in geografskih regijah za leto 1950, 2000 in 2050



Vir: United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, World Population Prospects: The 2008 Revision, 2008.

2. STAREJŠI ZAPOSLENI IN TRG DELA

2.1 Kdo so to starejši delavci?

Izraz »starejši delavci« različni viri obravnavajo različno. Na primer v Age Discrimination in Employment Act (ADEA) so to delavci, ki so starejši od 40 let (Pitt-Catsouphe, 2005), v nekaterih drugih virih so to delavci, ki so starejši od 45 let. Starejše delavce pa bi glede na nekatere vire lahko razdelili v 3 skupine (Tew):

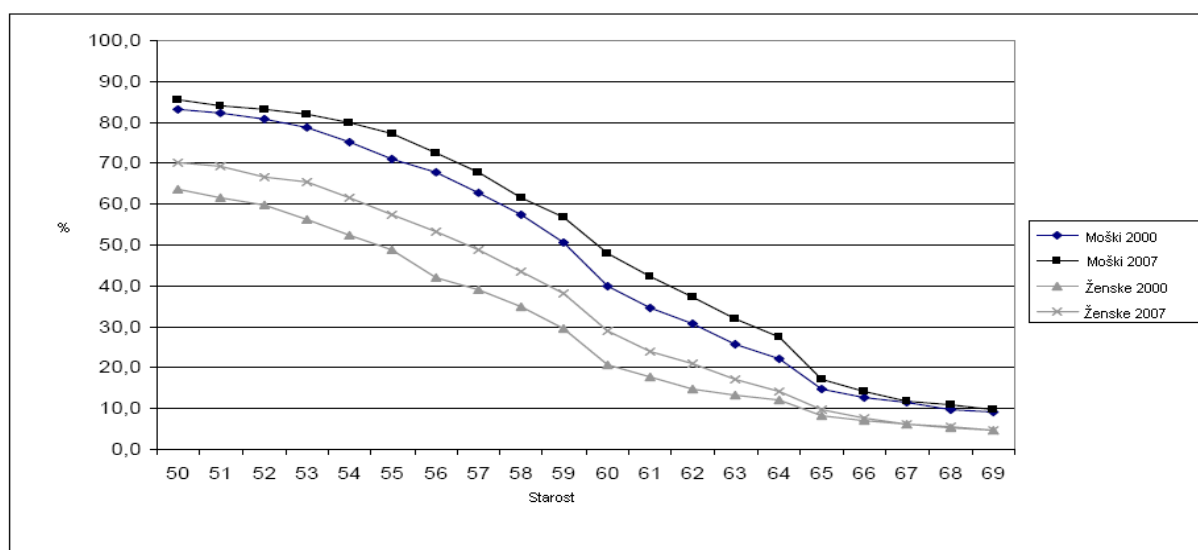
- mlajši starajoči delavci: 45-54 let
- srednje starajoči delavci: 55-65 let
- starejši starajoči delavci: >65 let.

V večini evropske in mednarodne literature pa se izraz »starejši delavci« nanaša na delavce, stare med 45-64 let (OECD). Glede na Evropski svet v Lizboni in Stockholmu pa naj bi ta izraz označeval samo tiste, ki so starejši od 55 let.

2.2 Zaposlenost starejših delavcev

Staranje prebivalstva in vpliv le-tega na zaposlenost predstavlja enega glavnih izzivov v svetu in s tem tudi v Evropi. V letu 2007 je bilo zaposlenih 85% moških starih 50 let in 70% žensk, ki so bile stare 50 let. Do 69. leta starosti za moške in pa do 66. leta starosti za ženske pa je ta stopnja padla pod 10%. V primerjavi z letom 2000 pa se je stopnja zaposlenosti v letu 2007 povečala pri vseh starostih. Pri ženskah še posebej v starosti od 54 do 61 let, pri moških pa predvsem v zgodnjih šestdesetih letih starosti (Slika 4).

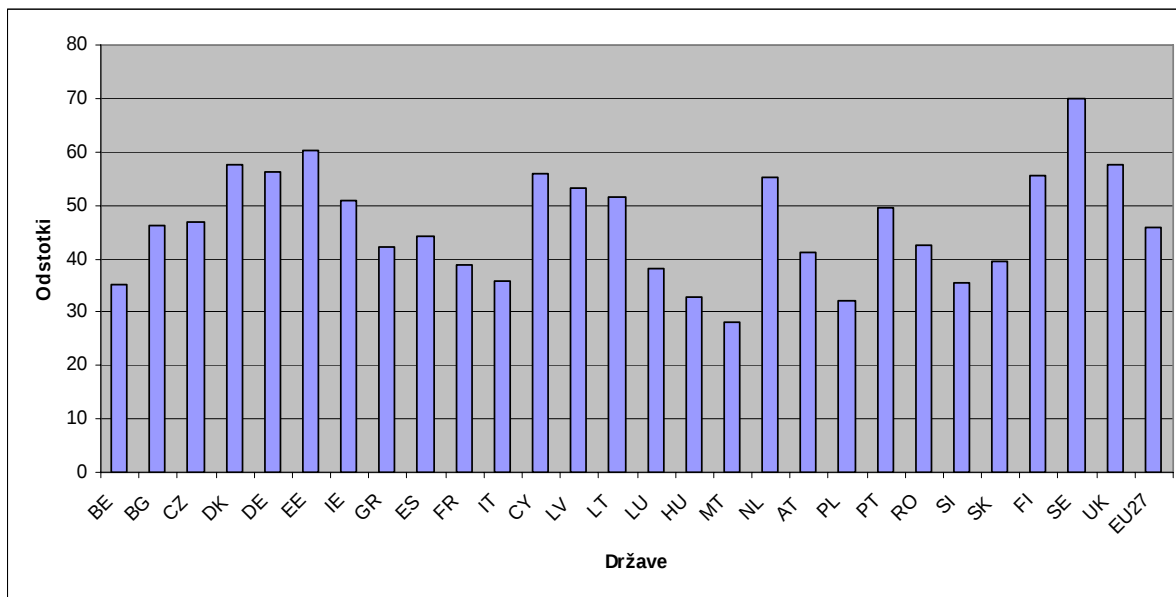
Slika 4: Stopnja zaposlenosti ljudi med 50-69 let v EU-27, po spolu in starosti, za leto 2000 in 2007



Vir: Commission of the European Communities, Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Aging Society, 2008, str. 94.

Povprečna stopnja zaposlenosti za starejše zaposlene med 55. in 64. letom starosti se je povečala iz 36,9% v letu 2000 na 46,4% v letu 2009. Med posameznimi članicami pri stopnji zaposlenosti starejših delavcev prihaja do velikih razlik (Slika 5). Največjo stopnjo zaposlenosti ima Švedska in znaša 70%, kar je za 10 odstotnih točk več kot Estonija na drugem in Danska na tretjem mestu. Poljska in Malta pa imata najnižjo stopnjo izmed članic EU-27. Najmanjšo razliko v stopnji zaposlenosti pa imajo Finska, Estonija, Francija in Švedska.

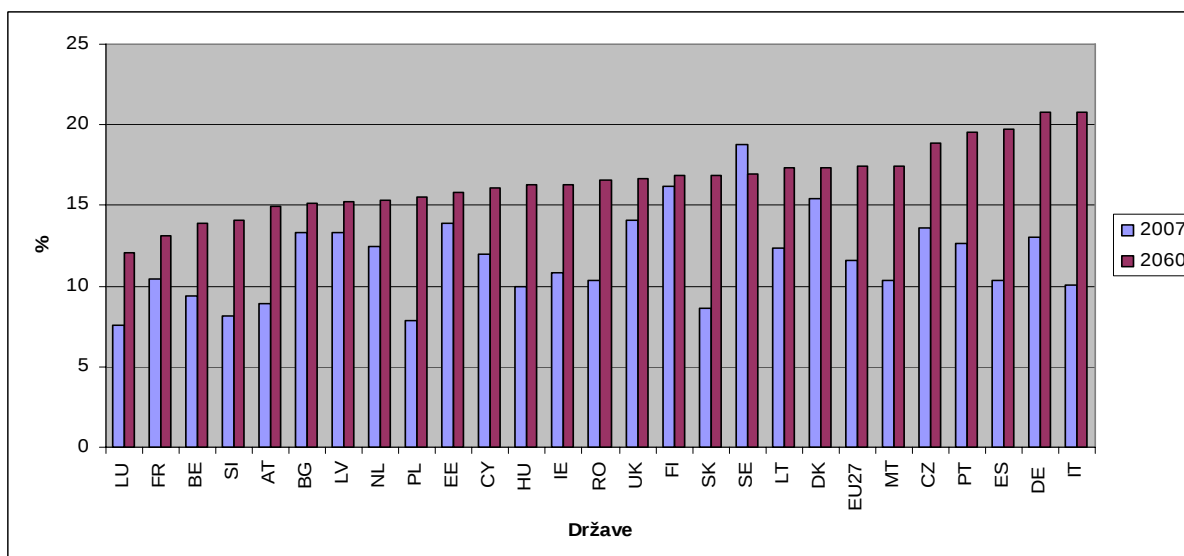
Slika 5: Stopnja zaposlitve starejših delavcev od 55 do 64 leta starosti po državah EU-27 za leto 2009



Vir: Eurostat Statistics, Employment (main characteristics and rates)-Annual averages, 2010.

Zaradi različnih, že prej omenjenih trendov glede starostne strukture prebivalstva, bo posledično prišlo tudi do spremembe strukture delovne sile. Delež starejših zaposlenih (55-64 let) v celotni delovni sili naj bi se v EU-27 napram letu 2007, v katerem je ta delež znašal 11%, povečal za približno 6 odstotnih točk do leta 2060 na približno 17,4% (European Commission, 2009, str. 60). Največ se bo delež starejših zaposlenih povečal v Italiji, Španiji in na Slovaškem (Slika 6).

Slika 6: Starejši zaposleni (55-64 let) kot odstotek celotne delovne sile med 15. in 64. letom starosti



Vir: European Commission, The 2009 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies for the EU-27 Member States (2007-2060), 2008, str. 90.

2.3 Problematika starejših delavcev

2.3.1. Starejši in mlajši delavci

Problem starejših in mlajših delavcev je v tem, da starejše pogosto obravnavamo, kot da so skupnosti v breme in pozabljamo, da ima skupnost od le-teh tudi določene koristi. Vidimo jih kot velik strošek za socialne in zdravstvene storitve, ne pa tudi kot produktivne in koristne posameznike. Problem je, da jim stalno zmanjšujemo razne ugodnosti in storitve, do kateri naj bi bili upravičeni. Starejši so torej neupravičeno potisnjeni iz družbenega dogajanja. Njihove izkušnje so prepogosto spregledane, kar škodi ne samo njim samim, ampak tudi družbi kot celoti (Hanžek, 2006, str. 4).

Starejši delavci imajo napram mlajšim tudi manjše možnosti za dodatno izobraževanje, saj podjetja računajo, da so stroški izobraževanja starejših napram mlajšim previsoki, saj se starejši delavci razmeroma kmalu upokojijo. Vendar pa je potrebno poudariti, da dejansko v praksi starejši pogosto ostanejo v podjetju dlje kot mlajši kolegi, saj so mlajši zaposleni bolj fleksibilni in pogosteje menjajo službo. Pogosto tudi nove ideje, inovativnost, nesistematično opravljanje nalog povezujemo z mlajšimi delavci ne z izkušenimi starejšimi delavci. Vendar pa to pogosto ne drži, saj obstajajo dokazi, da so te predstave glede starejših delavcev stereotipne (Patrickson, 2005, str. 731-732).

Pogosto imajo starejši delavci v povprečju v nekem podjetju višje plače in zato predstavljajo višji strošek za delodajalca v primerjavi z mlajšimi delavci, saj se povprečna plača načeloma z leti delovne dobe povečuje. Plača pa se ne povišuje zgolj zaradi delovne dobe, ampak tudi zaradi večje koristi, saj posameznik, ki je zaposlen pri podjetju dlje časa tudi več prispeva k outputu in s tem povezanim dobičku podjetja. Pri osebah z visokim krvnim tlakom, povišanim holesterolom, pri uživalcih alkohola in kadilcih je dokazano, da so stroški zdravstvene oskrbe višji. Torej zaposlitev starejših delavcev pomeni za podjetje nekoliko višji strošek kot zaposlitev mlajših, a je potrebno poudariti, da so starejši delavci bolj izkušeni in lahko tako več doprinesejo k podjetju (Feinsod, 2006, str. 17-19).

Za starejše delavce je značilna tudi manjša prostovoljna odsotnost z dela, a je odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov višja. Starejši imajo tudi bolj pozitivne vrednote in so na delovnem mestu bolj zadovoljni v primerjavi z njihovimi mlajšimi kolegi (Auer, 2002, str. 19).

Raziskave kažejo, da imajo starejši delavci manj poškodb, a so te poškodbe težje. Mlajši se poškodujejo pogosteje, a poškodbe niso tako hude kot pri starejših. Starejši delavci potrebujejo za okrevanje pri poškodbah dalj časa, podatki pa tudi potrjujejo, da obstaja povezava med starostjo in verjetnostjo poškodbe ter dolžino okrevanja in starostjo. Starejši delavci so najbolj izpostavljeni tveganju poškodb hrbta pa tudi mehkega tkiva. S starostjo pa naraščajo tudi kronične bolezni, kot so bolezni pljuč, rak, artritis, srčno-žilne bolezni, sladkorna bolezen itd. (McDonald, 2004).

2.3.2.Diskriminacija starejših

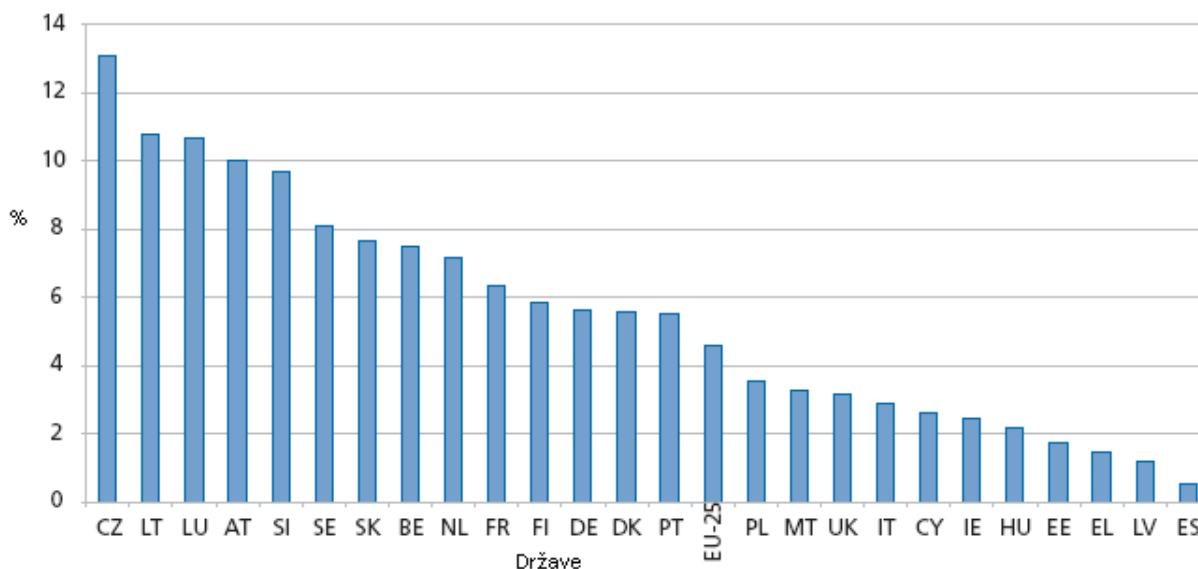
Poznamo različne oblike diskriminacije na trgu dela, to so spolna, rasna, etnična in starostna diskriminacija. O spolni diskriminaciji govorimo, ko nekdo na primer zaposluje samo delavce moškega spola, ne pa delavcev ženskega spola in obratno. Pri rasni diskriminaciji gre za drugačno obravnavanje posameznikov neke rase. Na primer delodajalec ne zaposli kandidata zgolj zato, ker je le-ta temnopolt. Pri starostni diskriminaciji pa gre za drugačno obravnavo določenih starostnih skupin. Razlika med plačami je najpogostejšo merilo diskriminacije. Gre za to, da so delavci, ki so na istih položajih in opravljajo isto delo v podjetju manj plačani, torej so diskriminirani (Hellerstein, 2005, str. 1-2).

Diskriminacijo na trgu dela lahko razdelimo na diskriminacijo pri zaposlovanju, diskriminacijo plač, diskriminacijo človeškega kapitala in poklicno diskriminacijo. Pri diskriminaciji pri zaposlovanju gre za to, da delodajalci ne zaposlujejo neke določene skupine ljudi, kot so na primer ženske ali temnopolti, torej te skupine nimajo enake možnosti zaposlitve napram drugim. O poklicni diskriminaciji govorimo, ko ima neka skupina onemogočen dostop do določenih poklicev kljub enaki usposobljenosti. Pri diskriminaciji plač gre za to, da so na primer moški za isto delo plačani bolje kot ženske. Pri diskriminaciji človekovega kapitala pa gre za to, da ima neka skupina (na primer ženske, starejši zaposleni) nižjo produktivnost, ker jim je onemogočen dostop do usposabljanja in izobraževanja na delovnem mestu, ki bi to produktivnost lahko povečal.

S starostno diskriminacijo se pojavljajo različni stereotipi o sposobnostih oziroma ustrezni kvalifikaciji starejši delavcev, kar predstavlja eno največjih ovir pri vstopu oziroma pri ponovnem vstopu starejših delavcev na trg dela. Raziskave na območju EU so pokazale, da je pri delavcih med starostjo 45-64 let večja verjetnost diskriminiranosti kot pa za druge starostne skupine. Starostna diskriminacija torej postaja realnost na evropskem trgu dela.

Starejši delavci so tudi bolj izpostavljeni diskriminaciji na samem delovnem mestu, saj imajo manj možnosti za strokovno usposabljanje kot pa njihovi mlajši kolegi. Raziskava (Fourth European Survey on Working Conditions, 2007) je pokazala, da je bilo v EU-25 4,6% zaposlenih, ki so bili stari 55 let in več, izpostavljena diskriminaciji na delovnem mestu napram 1,9% zaposlenim, ki so bili stari med 25-54 let. Največji delež zaposlenih nad 55 let, ki so bili izpostavljeni diskriminaciji na delovnem mestu, je bil v Avstriji, na Češkem, Litvi in Luksemburgu (delež presega 10%) (Slika 7). Da odstotki močno varirajo pa lahko v določeni meri pripišemo tudi propagandi in zakonodaji glede diskriminacije. Preko direktive EU pa so starostno diskriminacijo leta 2006 z zakonom tudi prepovedali (European Commission, 2007, str. 89).

Slika 7: Delež ljudi nad 55 letom starosti, ki so bili izpostavljeni starostni diskriminaciji na delovnem mestu za leto 2005



Vir: European Commission, Employment in Europe 2007, str. 89.

2.3.3. Zgodnje upokojevanje

Razlogi za zgodnje upokojevanje starejših delavcev so različni. Pogosto se starejši delavci ob izgubi službe odločijo za upokojitev, saj težko dobijo novo zaposlitev, ker delodajalci pogosto niso naklonjeni zaposlovanju starejših. Torej gre v tem primeru za starostno diskriminacijo s strani delodajalcev. Vzrok za predčasno upokojitev so tudi nizke plače. Nekatere države so tudi same spodbujale predčasno upokojevanje, saj so s tem omogočile nova delovna mest oziroma nižjo brezposelnost. Politike zgodnjega upokojevanja pa imajo tudi negativne posledice. S politiko zgodnjega upokojevanja se je povečala negotovost starejših, saj se je vloga javnih pokojninskih sistemov kot ključnih regulatorjev upokojevanja zmanjšala. V EU so se zato oblikovali različni regulatorji, ki pa niso bili uspešni. S predčasnim upokojevanjem se večajo tudi stroški pokojnin, saj posameznik hitreje preide iz aktivnega v vzdrževano prebivalstvo. S predčasnim upokojevanjem se je tudi sama podoba starejših zaposlenih poslabšala, postali so namreč tarča starostne diskriminacije. Pomembna posledica je, da upravičenost upokojencev do socialnih pravic ni bila več avtomatična, to pomeni, da ljudje niso bili avtomatično upravičeni do polne pokojnine za enako časovno obdobje, kot so prispevali (Auer, 2000).

Zaradi omenjenih negativnih posledic države EU politike zgodnjega upokojevanja ne podpirajo in jo skušajo opustiti z različnimi prijemi. Kot prvo ukinjajo finančne spodbude za zgodnje upokojevanje in to tako, da uvajajo denarne kazni za delodajalce, ki odpuščajo starejše delavce, pa tudi z zmanjševanjem višine pokojnin za zgodnje upokojevanje. Kot drugo hočejo spodbuditi delodajalce k povečanju in ohranjanju števila zaposlenih starejših delavcev, tako da delodajalci prejemaajo subvencije ali pa se jim zmanjšajo socialni prispevki

in davčne obremenitve. Kot tretjič pa spodbujajo udeležbo starejših delavcev v usposabljanjih in izobraževanju ter s tem prispevajo k večji zaposlenosti starejših

2.3.4 Spopadanje s problematiko starejših delavcev: primer Nizozemska

Staranje prebivalstva na Nizozemskem zaradi migracij ni tako hitro kot v večini drugih držav članic OECD. Kljub temu se bo koeficient starostne odvisnosti (razmerje med posamezniki starejšimi od 65 let in delovnim sposobnim prebivalstvom) od leta 2000 do 2050 skoraj podvojil iz 22% na 40%. Torej, če se trg dela ne bo spremenil, obstaja nevarnost, da bo delovna sila v naslednjih desetletjih stagnirala ali se celo zmanjšala. Da se temu izogne, bo Nizozemska morala povečati zaposlenost, predvsem tistih, ki so starejši od 55 let.

Nizozemska je zaradi nizke stopnje starejših na trgu dela že pred časom začela izvajati reforme, da ohrani starejše delovno aktivne dlje časa. Na primer postopna ukinitve Nizozemske sheme predčasnega upokojevanja, nekatere spremembe pokojninskega sistema, lotili so se tudi odprave diskriminacije in starostno diskriminacijo zakonsko prepovedali. Za spopadanje s problematiko starejših delavcev pa so bile dodatno predlagane še druge reforme:

- Za še večje spodbude vložene v pokojninski in socialni sistem je potrebno postopno dvigniti upokojitveno starost sorazmerno s podaljšanjem življenjske dobe, saj če bi upokojitvena starost ostala nespremenjena, bi lahko moški v letu 2050 v pokoju preživeli 18 let, ženske pa 21 let v primerjavi s 13 in 18 leti v letu 1980 (Sonnet, 2005 str. 11). Pomembno je tudi preprečiti, da bi individualne življenjske varčevalne sheme postale alternativna pot k zgodnjemu upokojevanju.
- Pomembno je odstraniti ovire pri zaposlitvi in prekvalifikaciji starejših delavcev. Ovire morajo biti odstranjene tudi pri zaposlovanju starejših nad 65 let. Država kot delodajalec bi morala primere dobre prakse implementirati tudi v javni sektor.
- Za dvig zaposljivosti starejših delavcev je potrebno promovirati vseživljenjsko učenje v vseh starostih, še posebej pa za tiste, ki niso navajeni sodelovati pri učenju, to so predvsem delavci z nizko izobrazbo. Ključna je tudi promocija zdravja pri delu, saj boljši delovni pogoji prinašajo koristi, kot so manj stresno delo in manj pogoste predčasne upokojitve.
- Starejši delavcem je potrebno zagotoviti posebno pomoč, da ostanejo zaposleni oziroma da se ponovno zaposlijo. V povezavi s to problematiko morajo imeti pomembno vlogo službe za zaposlovanje, saj morajo razviti novo strategijo s poudarkom na pomoči pri iskanju zaposlitve.

3. IZOBRAŽENOST IN PRODUKTIVNOST DELA PRI STAREJŠIH DELAVCIH

3.1. Fizične in psihološke posledice staranja

Starejši delavci se razlikujejo od mlajših tako v fizičnih kot tudi psiholoških značilnostih. V nekaterih primerih te razlike lahko delujejo kot slabosti za starejše delavce, saj se njihova

delovna sposobnost v primerjavi z mlajšimi delavci zmanjšuje (Wegman, 2004, str. 95). Torej lahko staranje zaradi fizičnih in psiholoških posledic tudi negativno vpliva na produktivnost in sposobnost učenja pri starejših delavcih. Posamezniki dosežejo popolno fizično zrelost okoli 25. leta starosti, po tem letu pa se začnejo kazati prvi znaki staranja. Vidnejši znaki staranja pa se običajno začnejo pojavljati med 40. in 50. letom starosti (McDonald, 2004). V nadaljevanju predstavljam fizične in psihološke spremembe povezane s staranjem delavcev:

Skeletno mišičje in gibljivost sklepov

S staranjem potopoma prihaja do izgube mišične mase posameznika, saj mišice postanejo šibkejše. Ljudje naj bi v povprečju med 20. in 60. letom starosti izgubili od 15 do 20 odstotkov moči v mišicah (McDonald, 2004). Ponavadi pa se spremembe najprej pojavijo pri ženskah, pri katerih je tudi sama izguba moči večja kot pri moških. S staranjem pa se povečuje tudi čas celjenja poškodovanega tkiva, poslabša pa se tudi sama gibljivost sklepov. Staranje delavcev torej posledično pomeni tudi manjšo sposobnost opravljanja predvsem težkih fizičnih del, obenem pa se tudi poveča nevarnost, da pride do poškodb pri delu. Izguba moči v mišicah pa ni posledica samo staranja, ampak imajo pomembno vlogo seveda tudi način življenja in fizična pripravljenost posameznika (Wegman, 2004, str. 102).

Vid

S starostjo peša tudi vid in tako povzroča težave pri delu, zato je včasih potrebno temu prilagoditi tudi delovno mesto. Običajno starejši delavci opazijo, da ne vidijo več brati z določene razdalje. Ta težava je lahko rešljiva s pomočjo očal. Pri starejših delavcih pa se lahko pojavljajo tudi težave z vidnem polju, ostrino in globino vida, občutljivostjo na bleščanje. Pomembno je torej, ko delavci opazijo, da ne vidijo več dobro, da jim pomagamo z boljšo osvetlitvijo in dokumenti, kjer se izogibamo drobnemu tisku (McDonald, 2004).

Sluh

S starostjo se slabša tudi sluh, delavci opazijo, da slabše slišijo, predvsem visoke frekvence. Najbolj je to opazno, ko delavec v hrupnem okolju ne more prepoznati določenih posameznih glasov (McDonald, 2004). Izguba sluha zaradi staranja je zelo pogosta in prizadane 20 do 25 odstotkov oseb med 65. in 75. letom starosti. Izguba sluha je lahko tudi posledica poklicne izpostavljenosti hrupu. Izguba sluha pri starejših delavcih pa je pogosto povezana tudi z drugimi boleznimi, med drugim tudi z ušesnim polžem, kar lahko vpliva na težave z ravnotežjem, to pa še dodatno otežuje funkcionalnost delavca (Wegman, 2004, str. 103).

Spanje

S staranjem se pri starejših ljudeh oziroma starejših delavcih pogosto pojavijo težave s spanjem. Na količino in kvaliteto spanca lahko vplivajo svetloba, hrup in pa tudi spreminjanje

delovnega časa posameznega delavca (McDonald, 2004). Znani so problemi s spanjem v poklicih kot so zdravstvo in prevoznništvo. Izkazalo se je, da so delavci, ki imajo probleme s spanjem zaradi izmenskega dela, tudi manj produktivni (Wegman, 2004, str. 110). Pomanjkanje spanca še posebno negativno vpliva na starejše delavce, ki delajo npr. izmensko ali opravljajo nočno delo. Starejši delavci namreč potrebujejo daljši čas za regeneracijo med izmenami (McDonald, 2004).

Telesna temperatura

Zaradi problemov s spanjem pa se lahko pri starejših delavcih pojavi težava, da njihova telesa težje vzdržujejo konstantno telesno temperaturo. To pomeni, da se starejši delavci veliko težje kot mlajši kolegi spopadajo z mrazom in vročino (McDonald, 2004). Smrtnost starejših delavcev je zato pri ekstremno nizkih ali ekstremno visokih temperaturah veliko višja (Wegman, 2004, str 106).

Mentalne sposobnosti

Poleg upada fizičnih sposobnosti starejših delavcev prihaja tudi do določenih sprememb v umskih sposobnostih starejših delavcev, saj niso več zmožni tako hitrega in jasnega razmišljanja kot v mlajših letih. Starejši delavci tako rabijo več časa, da se naučijo novih veščin, ki so potrebne za opravljanje njihovega poklica, težje pa tudi opravljajo več nalog hkrati. Po drugi strani pa s staranjem ponavadi izboljšajo svoj besednjak tako, da se njihova sposobnost govora in izražanja izboljša. S starostjo pa delavci tudi pridobivajo na širini znaja in na izkušnjah. V splošnem opravljanje nalog, ki temeljijo na kratkoročnem spominu, pri starejših traja nekoliko dlje. Starejši delavci se v primeru zunanjih dražljajev težje osredotočijo samo na informacije, ki so pomembne za dokončanje neke naloge. To pomeni, da v novih situacijah niso sposobni hitro in učinkovito določiti prioritete ter ne zmorejo prepoznati informacij, ki jih lahko ignorirajo (McDonald, 2004).

Spremembe v mentalnih sposobnostih pa niso le posledica staranja, ampak so pogosto tudi posledica stresa na delovnem mestu, klinične depresije in drugih psiholoških problemov, kot so na primer delovna iztrošenost, alkohol ipd. To vse lahko privede do stresa, konfliktov in slabše produktivnosti na delovnem mestu (Wegman, 2004, str 107).

3.2 Izobraženost pri starejših delavcih

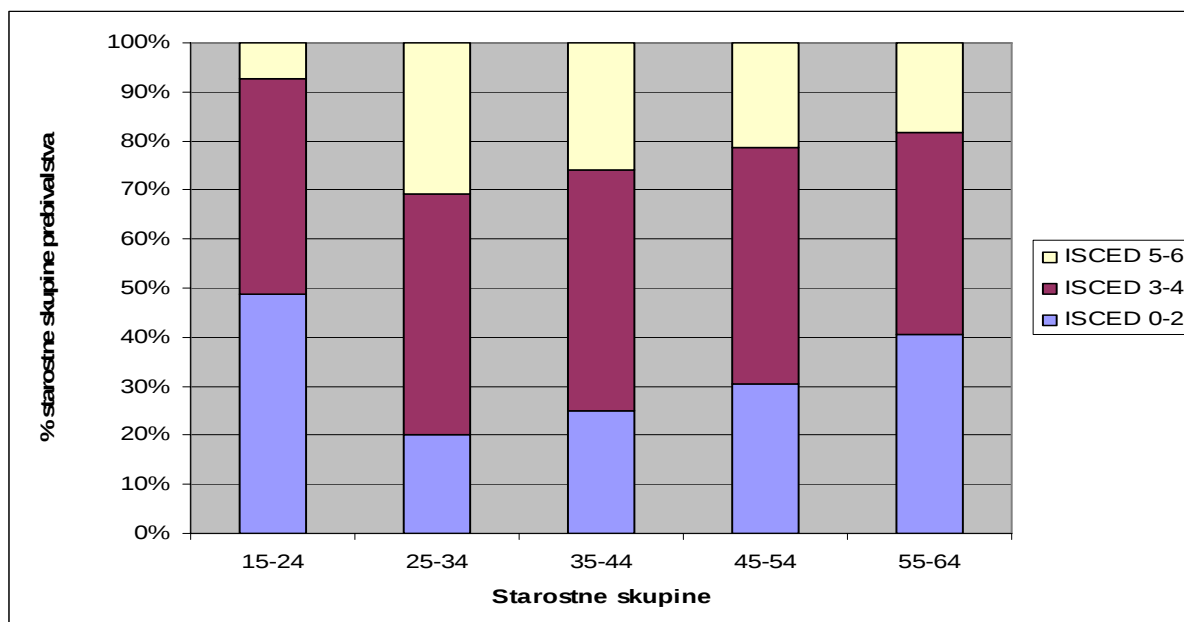
V splošnem velja prepričanje, da so starejši delavci slabše izobraženi v primerjavi z mlajšimi, da posedujejo zastarelo znanje ter so manj sposobni prilagajanja hitrim tehnološkim spremembam (European Commission, 2007, str. 93). Kot enega izmed večjih problemov lahko torej navedemo zastarevanje znanja starejših delavcev. Nenehne spremembe v okolju s seboj prinašajo potrebo po vedno novem, drugačnem znanju, zato je nujno potrebno kontinuirano izobraževanje. V primeru starejših delavcev lahko z vidika izobrazbe

izpostavimo dva ključna problema. Starejši delavci niso pripravljeni investirati v svojo izobrazbo, ker jim bo to novo znanje prinašalo donose le za kratek čas. Poleg tega pa se niti niso pripravljeni izobraževati, saj so mnenja, da se jim to ne bo povrnilo glede na to, da se njihovo poklicno življenje približuje koncu. Ukrepi za izboljšanje položaja in aktivnosti starejših na trgu dela se morajo s tega vidika med drugim osredotočiti tudi na povečanje motiviranosti starejših delavcev za izobraževanje in usposabljanje.

Taylor (v European Commission, 2007, str. 94) navaja, da je percepcija o pomanjkanju zahtevanih sposobnosti, primernih kvalifikacij in nizek donos na investicijo v usposabljanje in izobraževanje starejših delavcev pogosto tisti vzrok, ki ga navajajo delodajalci za svojo nenaklonjenost k rekrutiranju in zaposlovanju starejših ljudi. Izkušnje in veščine predstavljajo ključno dimenzijo zaposljivosti, vendar dokazi kažejo, da predvsem starejši ljudje »trpijo« za pomanjkanjem priložnosti za obnovitev in nadgradnjo sposobnosti.

Raziskava EU *Labour Force Survey* je potrdila, da so starejši ljudje v povprečju slabše izobraženi v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami. Slika 8 prikazuje kvalifikacijsko strukturo prebivalstva v starosti od 15 do 64 let za države, članice EU-27 po posameznih starostnih skupinah za leto 2008. Kvalifikacijsko strukturo lahko razdelimo po mednarodni standardni klasifikaciji ISCED na ISCED 5-6 (terciarna stopnja izobrazbe), ISCED 3-4 (višja sekundarna izobrazba), ISCED 0-2 (najnižja in nižja stopnja izobrazbe).

Slika 8: Struktura prebivalstva po stopnjah izobrazbe in starostnih skupinah med 15 in 64 letom starosti v EU-27 za leto 2008



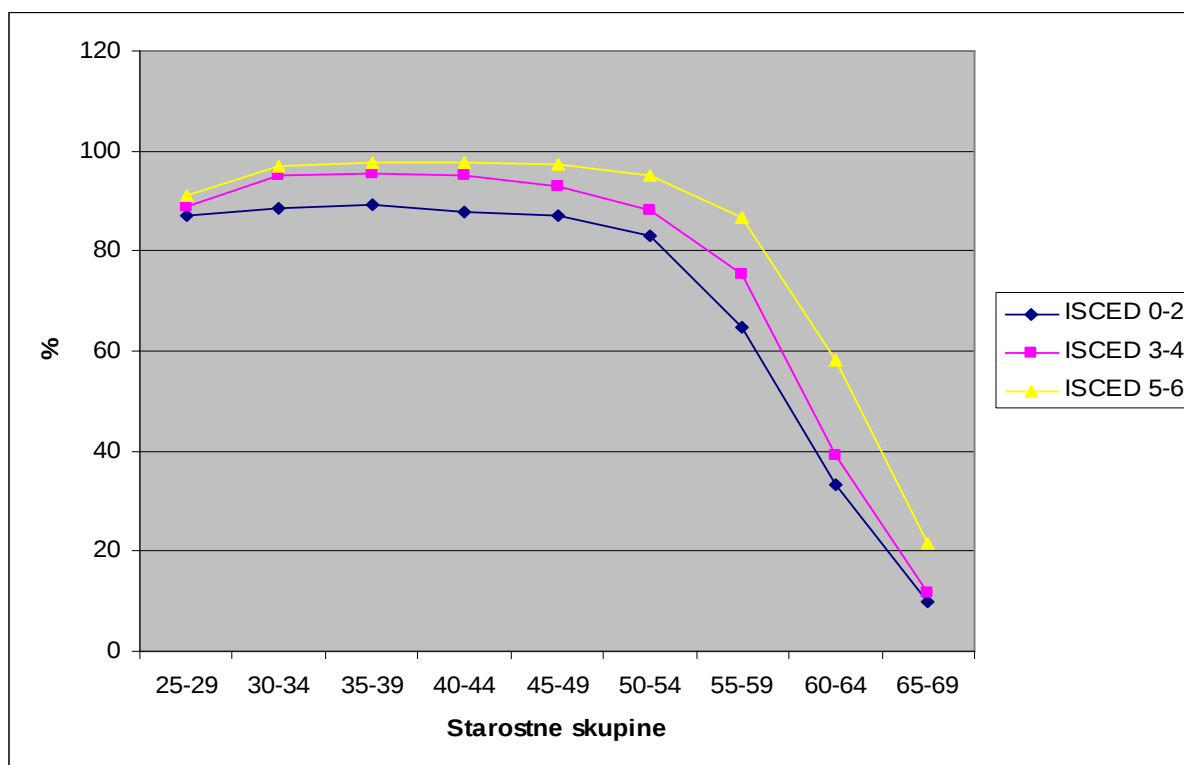
Vir: Eurostat Statistics, Persons with a given education attainment level by sex and age groups (%), 2010.

Na tem mestu pa vendarle velja opozoriti, da bolj učinkovite strategije vseživljenjskega učenja ter dejstvo, da so mlajše starostne skupine bolj izobražene in bodo sčasoma prešle v

višje starostne skupine, vodijo v prihodnjih letih v kontinuirano izboljšanje kvalifikacijske strukture starostne skupine med 55. in 64. letom starosti.

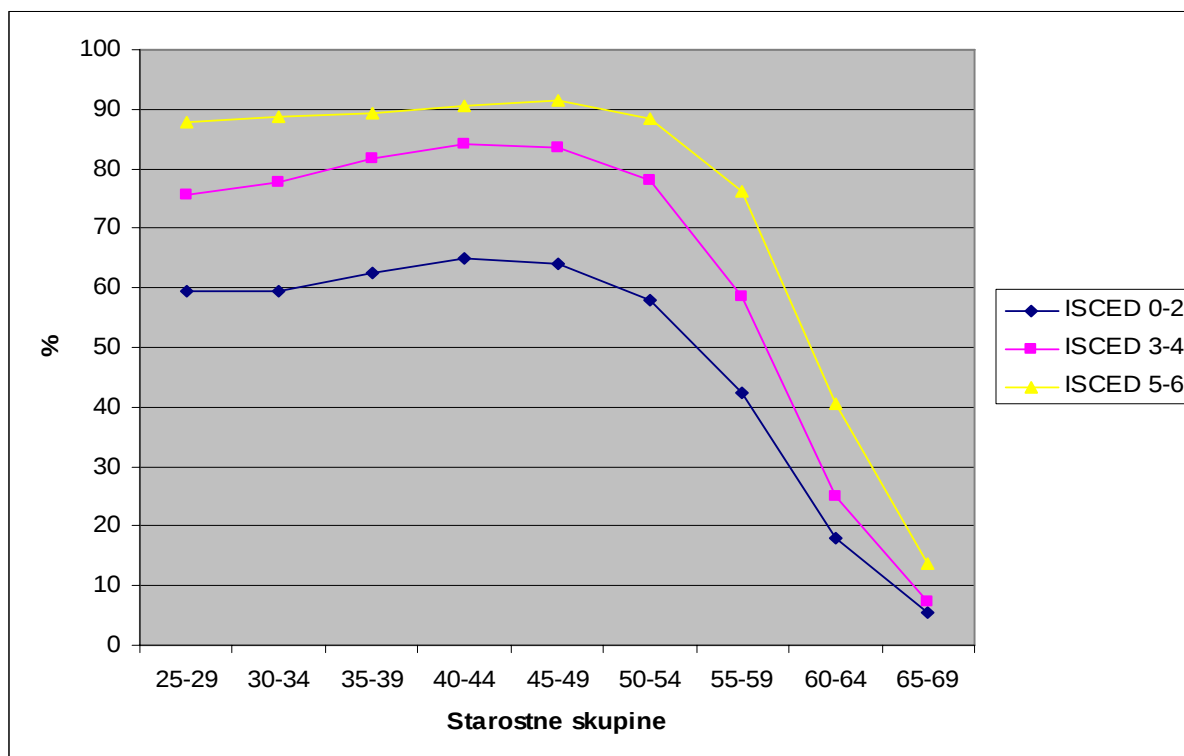
Izobrazba je še posebej pomemben faktor zaposljivosti starejših delavcev ter tako pomembno vpliva na stopnjo njihove udeležbe in zaposlenosti. V vseh starostnih skupinah je stopnja aktivnosti občutno višja za bolj izobraženo delovno silo. Za moške razlika med stopnjo aktivnosti za visoko in nizko kvalificirane delavce v splošnem narašča s starostjo, največjo vrednost pa doseže, če primerjamo starostni skupini od 55 do 59 let in od 60 do 64 let, saj razlika presega 20 odstotnih točk. Za ženske pa je učinek starosti nekoliko manj izrazit, saj so razlike v stopnji aktivnosti za visoko in nizko izobražene delavke v vseh starostnih skupinah občutne, največja razlika pa se kaže pri primerjavi starostnih skupin od 50 do 54 let in od 55 do 59 let.

Slika 9: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah in stopnjah izobrazbe v EU-25 za leto 2009 za moške



Vir: Eurostat Statistics, Activity rates by sex, age groups and highest level of education attained (%), 2010.

Slika 10: Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in stopnjah izobrazbe v EU-25 za leto 2009 za ženske



Vir: Eurostat Statistics, Activity rates by sex, age groups and highest level of education attained (%), 2010.

Starejši ljudje v najvišji izobrazbeni kategoriji (t.j. tisti, ki so zaključili terciarno izobraževanje) imajo skoraj 2-krat večjo verjetnost, da so zaposleni v primerjavi s tistimi, ki spadajo v najnižjo izobrazbeno kategorijo. Ta razlika v stopnji zaposlenosti za ljudi v starosti od 55 do 64 let med visoko in nizko kvalificiranimi je občutno večja kot v primeru populacije med 25 in 54 let. To kaže na večjo pomembnost ravni usposobljenosti za zaposlenost starejših delavcev. Visoko kvalificirani delavci ostanejo na trgu dela dlje kot tisti z nižjo ravniyo izobrazbe, vendar lahko to deloma razlagamo tudi s tem, da manj izobraženi pričnejo z delom prej in posledično tudi prej zapustijo trg dela (European Commission, 2007, str. 95).

3.2.1. Usposabljanje in vseživljenjsko učenje starejših delavcev

Kot rezultat tehnoloških in organizacijskih sprememb ter prehoda iz proizvodne v storitveno družbo, se zahtevane delovne sposobnosti in veščine nenehno spreminjajo. To pomeni, da so posamezniki vedno bolj »prisiljeni« v pridobivanje novih in izboljšanje obstoječih spretnosti ter nenehno nadgradnjo znanja, ki ga posedujejo. Zato je vsem delavcem, ne glede na njihovo pripadajočo starostno skupino, nujno potrebno zagotoviti priložnosti za poklicno usposabljanje ter vključevanje v aktivnosti vseživljenjskega učenja. Izobraževanje tudi v kasnejšem življenjskem obdobju tako odigra eno od bistvenih vlog pri razrešitvi problematike pomanjkanja formalne izobrazbe in/ali zahtevanih sposobnosti. Zagotavljanje možnosti za vseživljenjsko učenje tako občutno povečuje oz. izboljšuje zaposljivost starejših delavcev, prav tako pa pozitivno vpliva na profit podjetij in s tem posredno tudi na plače (Sonnet,

2005b, str. 129). Vseživljenjsko učenje je torej dandanes nujno potreben pogoj za ohranitev »privlačnosti« za podjetje in za trg dela. Vseživljenjsko učenje ljudem preprečuje, da bi postali marginalizirana skupina zaradi pomanjkanja sposobnosti, pripomore pri iskanju in tudi ohranitvi zaposlitve, zagotavlja spodoben dohodek ter prinaša koristi zaradi socialne vključenosti (Sonnet, 2005c, str. 141).

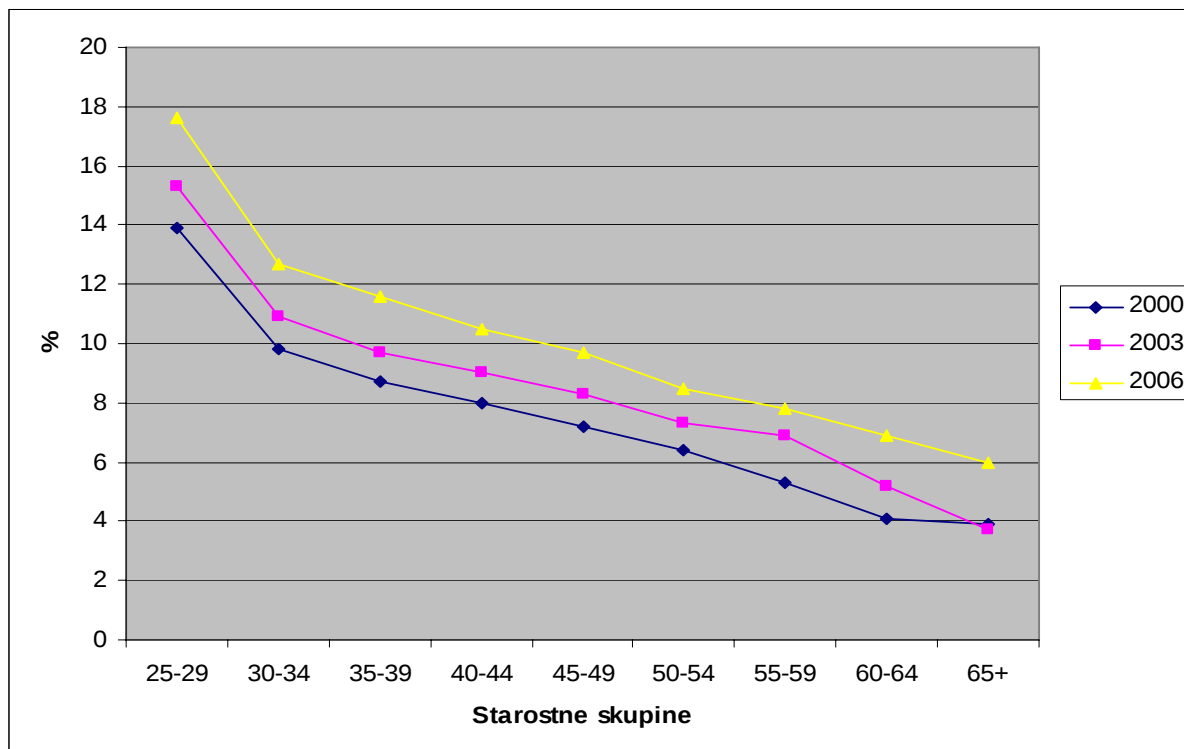
Potrebna je torej nenehna nadgradnja usposobljenosti kot odgovor na spremenjene potrebe na trgu dela, če želimo doseči, da bodo starejši delavci ostajali dlje delovno aktivni. Dostopnost usposabljanja in vseživljenjskega učenja tako predstavlja ključni faktor za doseg tega cilja. Auer in Fortuny (2000) na tem mestu poudarjata, da daljše trajanje šolanja ne more nadomestiti vseživljenjskega učenja. Avtorja poudarjata, da bodo brez slednjega prihajajoče skupine mlajših zaposlenih tudi v prihodnje ohranjale prednosti iz naslova izobrazbe v primerjavi s starejšimi zaposlenimi.

Vlade držav OECD se zavzemajo za reaktivacijo nezaposlenih starejših delavcev. Kot enega izmed načinov doseganja tega cilja vidijo vlaganje v usposabljanje le-teh. Avtorja opozarjata, da je povezava med usposabljanjem in gospodarskim uspehom države veliko bolj problematična in kompleksna kot si jo pogosto predstavljajo nosilci politik. Res je, da izobraževanje in usposabljanje izboljšata obete za posameznika na trgu dela, vendar ne moremo zgolj z nekaj tedenskim ali celo nekaj mesečnim usposabljanjem rešiti dolgotrajnega problema neugodnega položaja starejših na trgu dela. V literaturi lahko najdemo dokaze, ki kažejo na to, da imajo programi usposabljanja sami po sebi omejeno moč pri reaktivaciji nezaposlenih. Med pomembnejšimi ukrepi najdemo ciljno, usmerjeno iskanje zaposlitve (Mayhev 2004, str. 2).

3.2.2. Udeležенost starejših delavcev pri izobraževanju in usposabljanju

Raziskave kažejo, da so starejši delavci manj aktivni pri usposabljanju in vseživljenjskem učenju kot njihovi mlajši kolegi. Obenem se je izkazalo, da se s starostjo ne zmanjšuje le pogostost, temveč tudi trajanje usposabljanja in dodatnega izobraževanja. Kljub še vedno problematični razliki med starejšimi in mlajšimi delavci z vidika obsega usposabljanja pa gre zaznati pozitiven trend med letoma 2000 in 2006 pri deležu delovne sile, ki je vključena v izobraževanje in usposabljanje, in sicer gre za izboljšanje v vseh starostnih skupinah, torej tudi v primeru starejših delavcev (European Commission, 2007, str.).

Slika 11: Udeleženos delovne sile EU-25 v izobraževanju in usposabljanju po starostnih skupinah za leto 2000, 2003 in 2006

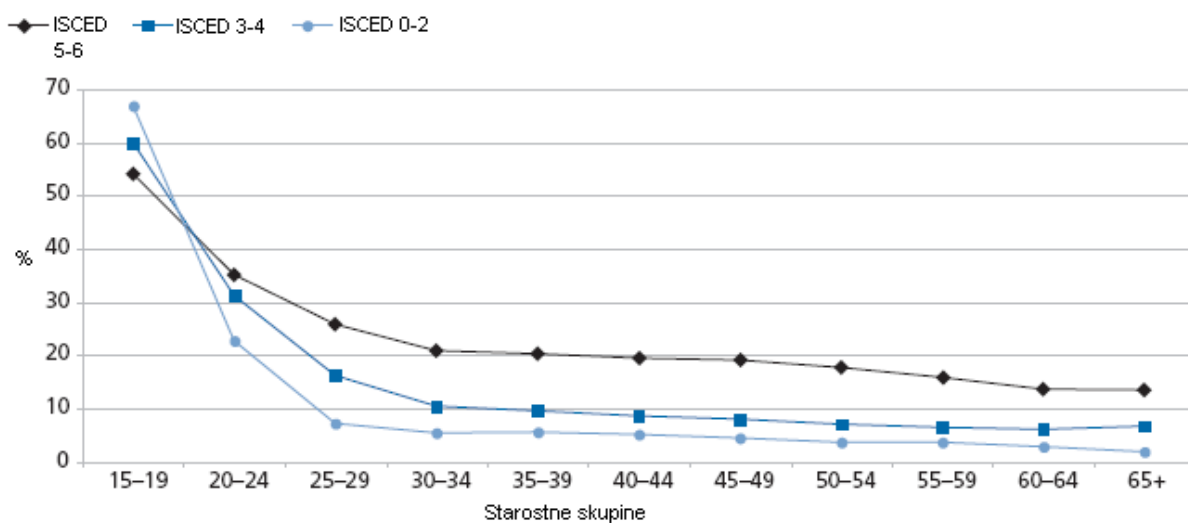


Vir: European Commission, Employment in Europe 2007, str. 96.

Kot je razvidno iz slike 11, je še vedno problematičen trend upadanja vključevanja v izobraževanje in usposabljanje z naraščanjem starosti. Na tej osnovi lahko zaključimo, da je to eden izmed ključnih problemov, s katerim se morajo spopasti države, ki želijo izboljšati položaj starejših na trgu delovne sile.

Iz slike 12 je razvidno, da je usposabljanju nizko izobraženim delavcem namenjeno le malo pozornosti. V vseh starostnih skupinah velja, da je nižje izobraženim delavcem namenjen manjši obseg usposabljanja kot tistim, ki so visoko izobraženi. Ob upoštevanju dejstva, da je delež nizko izobraženih delavcev v starostni skupini od 55 do 64 let veliko večji v primerjavi z deležem visoko izobraženih, in da so v principu nizko usposobljeni tisti, ki imajo večjo potrebo po dodatnem izobraževanju in usposabljanju, velika razlika v pogostosti usposabljanja med starejšimi ljudmi glede na raven izobrazbe predstavlja neodločljiv problem, s katerim se morajo države nujno čimprej spopasti.

Slika 12: Odstotek delovne sile v usposabljanju po višini izobrazbe in starostnih skupinah za leto 2006



Vir: European Commission, Employment in Europe 2007, str. 96.

V skladu z osnovno debato o pomembnosti in koristnosti usposabljanja starejših delavcev je potrebno opozoriti na določene probleme in razhajanja. Mayhew in Rijkers (2004, str. 2-3) poudarjata, da izobrazba in usposabljanje res da izboljšata obete posameznika na trgu dela, vendar hkrati opozarjata, da se različne vrste izobraževanj in usposabljanj razlikujejo glede na učinkovitost doseganja omenjenega cilja. Avtorja navajata, da imajo programi usposabljanj sami po sebi omejeno moč pri reševanju ljudi iz brezposelnosti in neaktivnosti. Potrebno je zagotoviti tudi prisotnost ostalih, s programi povezanih vzpodbud (aktivni ukrepi na trgu dela npr. pomoč pri iskanju zaposlitve, subvencije za samozaposlitev starejših delavcev kot alternativa sovražni klimi napram starejšim delavcem na trgu dela). Auer in Fortuny (2000) poudarjata, da je gibanje v smeri vseživljenjskega učenja dolgotrajen, postopen proces ter da je potrebno v vmesnem času poskrbeti za trenutne starejše delavce. Gledano iz dolgoročne perspektive je potrebo implementirati strategijo vseživljenjskega učenja za celotno delovno sposobno prebivalstvo ter pri tem poskrbeti za njihove potrebe ne le v kasnejših letih (t.j. v obdobju med 55 in 64 letom), temveč skozi njihovo celotno delovno dobo.

3.2.3. Ovire in predlogi za povečanje udeležnosti starejših delavcev v izobraževanju in usposabljanju

Kljub potencialnim ekonomskim koristim, ki jih prinaša usposabljanje in vseživljenjsko učenje, se tako na strani delodajalcev kot tudi na strani delojemalcev pojavljajo določene ovire. Le-te so povezane z neenakostjo pri intenziteti in obsegu usposabljanja, ki izhaja iz razlik v starosti, spolu in izobrazbi. Pogosto so namreč podjetja nenaklonjena usposabljanju starejših delavcev, saj menijo, da je z vidika učinkovitosti bolje, da se osredotočijo na usposabljanje mlajših. Le-to argumentirajo s potencialno višjimi ekonomskimi donosi zaradi po vsej verjetnosti daljšega časa za povrnitev investicije v izobraževanje mlajših delavcev v primerjavi s starejšimi. Obenem obstoji tudi negativna vtis delodajalcev o sposobnosti

prilaganja novim tehnologijam s strani starejših zaposlenih ter predpostavka o njihovi manjši dovzetnosti za usposabljanje. Hkrati pa obstajajo dokazi, da starejši delavci pogosto ne izkoristijo danih priložnosti za nadaljnje usposabljanje in dodatno izobraževanje, po vsej verjetnosti zato, ker menijo, da se jim ta investicija ne povrne v dovolj velikem obsegu (Sonnet, 2005b, str. 134-135).

V nadaljevanju so predstavljeni predlogi ukrepov za povečanje udeležnosti starejših pri nadaljnjem usposabljanju in vseživljenjskem učenju. Pomoč starejšim ljudem pri doseganju boljšega dostopa do boljših zaposlitev zahteva široko paleto ukrepov, s katerimi lahko dosežemo podaljšanje delovne dobe zaposlenih. Predlagani ukrepi so sledeči (Sonnet, 2005b, str. 161-163):

- **izboljšanje priložnosti za usposabljanje nizko kvalificiranih delavcev;** njihova izredno nizka udeležnost pri usposabljanju kaže na to, da naj bo to prioriteta skupina pri izvajanju ukrepov s ciljem podaljšanja njihove delovne kariere,
- **okrepitev ponudbe samoplačniških tečajev/usposabljanj za starejše delavce ter karierno usmerjanje;** z izboljšanjem obstoječih in pridobivanjem novih znanj in sposobnosti postanejo starejši delavci bolj privlačni za širši spekter delodajalcev, signal, da so sposobni in željni pridobiti nova znanja pa je verjetno še močnejši, če gre za usposabljanje izven delovnega mesta, plačano iz lastnega žepa,
- **izvajanje usposabljanj, ki so prilagojena starejšim delavcem;** tako, da usposabljanja za starejše potekajo z nižjim tempom, so v kontekstu in relevantna za sedanjost in prihodnost zaposlitev, ne ponavljajo že obstoječega znanja ter se ne izvajajo klasično v obliki predavanja v učilnici, temveč so osredotočena na individualno učenje.

3.3 Produktivnost starejših delavcev

Produktivnost lahko opišemo kot razmerje med outputom in inputi, ki so potrebni za proizvodnjo (Prskawetz, 2006, str. 3).

Obstajajo tako negativne kot pozitivne povezave med staranjem in produktivnostjo. Pri pozitivnih povezavah ekonomisti trdijo, da se podjetja zaradi pomanjkanja delavcev soočajo z močnimi spodbudami za inovativnost, kar vodi v višjo produktivnost. Nižja rodnost je namreč povezana s povprečno večjo investicijo v otrokovo izobrazbo in zaradi tega lahko pride do višje vrednosti človekovega kapitala in s tem višje produktivnosti. Negativne povezave med staranjem in produktivnostjo pa lahko izhajajo iz izgube ekonomij obsega ter manjšega števila zaposlenih starejših delavcev (Guest, 2005, str. 721).

Eden izmed glavnih razlogov nižje produktivnosti je slabše zdravje v starejših letih, vendar se pomen tega razloga zmanjšuje, saj pričakovana življenjska doba zaradi bolj zdravega načina življenja narašča, poleg tega pa se je zmanjšalo število ročnih oziroma težjih fizičnih poklicev, kar tudi zmanjšuje vpliv s starostjo povezanih zdravstvenih težav na samo delovno

sposobnost. Upad v sposobnosti opravljanja dela verjetneje nastane zaradi zastarelih veščin ali zaradi pojava izgorelosti. Pomembno je torej tudi poudariti, da ponavadi večje težave pri učenju novih veščin, torej manjša sposobnost učenja in prilagajanja vedno novim in spreminjajočim se zahtevam glede veščin, rezultira v nižji produktivnosti. Tehnološki napredek lahko še poveča pomembnost sposobnosti učenja in prilagodljivosti novim načinom dela, na drugi strani pa dolgoletne izkušnje postajajo vedno manj pomembne. Torej starejši delavci lahko ostanejo visoko produktivni v okviru področja, ki ga dobro poznajo in kjer se njihove dolgoletne izkušnje izkažejo za koristne, ko pa delavci opravljajo nepoznano delo, se morajo zanesti na sposobnosti učenja in prilagajanja, katere pa zaradi upada v umski hitrosti in sposobnostih učenja z leti padajo. Delovne izkušnje lahko torej izboljšajo produktivnost le nekaj let, oziroma do tiste točke, kjer dodatne izkušnje ne prinašajo dodatnega učinka oziroma višje produktivnosti (Skirbekk, 2004, str. 136-137).

Odnos med starostjo in produktivnostjo je razmeroma kompleksen. Delodajalci se pogosto poslužujejo kar pravila palca (angl. *rule of thumb*) in verjamejo, da začne povprečna delovna produktivnost upadati nekje med 40. in 50. letom starosti. Seveda pa gre tu predvsem za neko domnevo, za katero lahko najdemo le omejene dokaze. Van Ours (2009, str. 442) poskuša vključiti nove empirične dokaze o razmerju med starostjo in produktivnostjo. Z ekonomskega vidika pa je bolj kot slednje pomembna morebitna vrzel med plačo in produktivnostjo starejših delavcev. Z vidika fizične produktivnosti avtor navede dokaze o padcu produktivnosti po 40. letu starosti. Na osnovi preučevanja objavljanih prispevkov v ekonomskih strokovnih časopisih in revijah pa avtor na drugi strani ne najde dokazov o padcu mentalne produktivnosti, tudi pri tistih zaposlenih ne, ki so stari 50 let in več. Obenem pa avtor tudi na ravni podjetja ne najde dokazov o povečevanju vrzeli med plačo in produktivnostjo pri delavcih višje starosti.

Glede povezav med starostjo in produktivnostjo je bilo izvedeno kar nekaj raziskav. Na primer neka raziskava v Franciji je pokazala, da obstoji pozitivna relacija med starostjo in produktivnostjo pri visoko kvalificiranih delavcih, nasprotno pa velja za nekvalificirane delavce po 55. letu starosti. Dotsie (2006, str. 14-15) pride do zaključkov, da je tako odnos med starostjo in produktivnostjo kot tudi odnos med starostjo in plačo konkaven. Tako plače kot produktivnost svojo najvišjo točko dosežeta v starostni skupini od 35 do 55 let, nato pa se začneta zmanjševati, vendar pa produktivnost upada hitreje kot plače za zaposlene, starejše od 55 let.

Aubert in Crepon (v Van Ours, 2009, str. 454) ugotavljata, da produktivnost, definirana kot povprečni prispevek določene starostne skupine k produktivnosti podjetja kot celote, narašča s starostjo nekje do 40. oz. 45. leta starosti. Po tej starosti pa se produktivnost stabilizira, t.j. ostane na približno enaki ravni. Avtorja obenem pokažeta, da je razmerje starost-produktivnost podobno razmerju starost-stroški dela ter tako nasprotujeta domnevi o preplačilu starejših zaposlenih. Börsch-Supan in drugi (2007, str. 11, 23) analizirajo podatke proizvodnega obrata nemškega proizvajalca avtomobilov Daimler AG, ker pa je količina

proizvedenih produktov odvisna od hitrosti dela na tekočem traku, ta pa je enaka za vsa delovna mesta, produktivnost merijo na podlagi napak, ki se pojavljajo v proizvodnji. Ugotavljajo, da ima starost res da negativen vpliv na produktivnost, vendar pa se na drugi strani v enakem obsegu kaže pozitiven učinek števila let opravljanja službe oziroma večjih izkušenj na delovno produktivnost. Napake pri delu so pri starejših delavcih pogostejše vendar niso tako velike oziroma niso ključnega pomena. Starejši delavci se zaradi bogatejših izkušenj tudi lažje spopadajo s težkimi situacijami pri delu in se pri tem osredotočijo predvsem na nujno potrebne naloge.

Malmberg in drugi (2008, str. 14) uporabijo podatke za Švedsko, da bi preučili, kako na dodano vrednost na zaposlenega vplivajo povprečna starost, izobrazba in delovna doba zaposlenih. Na tej osnovi ugotavljajo, da je večji delež starejših zaposlenih pozitivno povezan s produktivnostjo na ravni podjetja kot celote. Lallemand in Ryckx (2009, str. 286. 287) sta raziskovala učinek starostne strukture zaposlenih v velikih belgijskih podjetjih in prišla do ugotovitve, da je večji delež mlajših delavcev v pozitivni relaciji s produktivnostjo, na drugi strani pa večji delež starejših delavcev »škoduje« podjetju z vidika doseganja nižje produktivnosti na zaposlenega. Rezultati njune raziskave pa tudi kažejo, da so se vplivi starostne strukture na produktivnost s časom zmanjšali ter tudi to, da so ti vplivi veliko večji v podjetjih, ki delujejo na področju informacijske in komunikacijske tehnologije (to so t.i. IKT podjetja). Ilmakunnas & Maliranta (2007, str. 28) na podlagi podatkov iz različnih finskih podjetij sklepata, da proti koncu delovne kariere plače presegajo produktivnost. Ugotavljata, da starejši delavci še posebej veliko stroškov povzročajo podjetjem, ki delujejo na področju informacijske in komunikacijske tehnologije. Rezultati tako pokažejo, da starejši delavci v teh primerih negativno vplivajo na donosnost in produktivnost podjetij. Te rezultate pa je moč razložiti tudi z rigidnostjo oziroma togostjo plač, ki še povečuje razmerje med plačami in produktivnostjo pri starejših delavcih, saj zaradi napredka tehnologije sposobnosti starejših delavcev zastarevajo hitreje v primerjavi z njihovo sposobnostjo sprotnega učenja. Kot je razvidno iz omenjenih raziskav, so si rezultati le-teh pogosto v navzkrižju, na osnovi česar lahko sklepamo, da ni povsem enoznačnega odgovora na vprašanje o povezavi med starostjo in produktivnostjo delavcev. Pri tem je tudi zelo pomembno za kakšno vrsto podjetja gre in katero metodo merjenja produktivnosti uporabimo.

4.3.1 Način merjenja produktivnosti

Obstajajo različne alternativne metode za merjenje produktivnosti (Prskawetz, 2006, str. 25-30):

- **Profili zaslužkov po starosti:** s to metodo se pridobijo informacije o produktivnosti, kjer plača odseva trenutno produktivnost. Raziskave v tej smeri kažejo, da produktivnost ostaja stalna skozi celotni življenski cikel. Višja plača starejših delavcev tako ni posledica višje produktivnosti temveč daljše delovne dobe. Pojavlja se neskladje med plačami in produktivnostjo, saj so plače nižje kot produktivnost v mlajših letih in višje v starejši letih.

Ker podjetje teži k najvišjemu dobičku in mu nepotrebna nadomestila zmanjšujejo dobiček, poskuša zato postaviti plačo na tako raven, da ima najustreznejšo in spodbujevalno sestavo delavcev, ki ohranja potreben delovni trud.

- **Delo po normi:** Metoda temelji na merjenju kvalitete in kvantitete outputa posameznega delavca. Ponavadi se v teh raziskavah ugotovi nižja produktivnost starejšega delavca. Potencialno pa so ti testi kvalitete in kvantitete bolj objektivni, saj se ne zanašajo na subjektivne ocene managerjev, vendar pa je slabost te metode, da so delavci izbrani po vrstah poklicev in starostnih skupinah. Slabost je tudi ta, da časovna omejitev lahko pristransko vpliva na rezultat, saj lahko delavec v kratki dobi opazovanja vzdržuje višjo delovno hitrost, v primerjavi z normalnimi delavnimi situacijami.
- **Ocenitev s strani nadrejenih:** Rezultati po tej metodi kažejo, da ni neke jasne povezave med starostjo in produktivnostjo delavca. Splošna slabost te metode je, da manager želi nagraditi delavca za njegovo zvestobo in pretekle dosežke, kar pa lahko napihne vrednotenje starejšega delavca in posledično so rezultati pristranski.
- **Nizi podatkov, ki ustrezajo delojemlcem in delodajalcem:** Pri tej metodi je produktivnost posameznika merjena kot mejni vpliv delavca na dodano vrednost podjetja. Ta metoda omogoča primerjavo med plačami in produktivnostjo, saj daje informacije tako o plačah kot tudi o produktivnosti. Metoda je v primerjavi z metodo ocenitve s strani nadrejenih bistveno manj pristranska ter v primerjavi z metodo dela po normi, se pri tej metodi pojavlja veliko manj problemov z izborom vzorcev. Slabost metode je, da zahteva dolgoročne visoko kakovostne podatke o podjetju in osebnih lastnostih ter, da se z uspehom podjetja poveča število novih delavcev in s tem se starostna struktura zaposlenih pomladi, kar lahko vodi v napačne ugotovitve, saj mlajša starostna struktura ni vzrok za uspeh podjetja, temveč posledica. Vendar pa po drugi stani veliko starejših delavcev ostane na trgu dela, ker so relativno revni in si še ne morejo privoščiti upokojitve. Rezultat metode je ponavadi obrnjena U-krivulja delovne storilnosti, katera pokaže, da ima posameznik najvišjo produktivnost med 30. in 40. letom starosti, 50 letnik pa ima višjo plačo kot produktivnejši mlajši delavec.

SKLEP

Staranje celotnega prebivalstva v razvitem svetu ima močan vpliv na trg dela in zaposlovanje. Število starejših delavcev se povečuje, delodajalci pa še vedno stereotipno dvomijo v sposobnost starejših delavcev, ki so na trgu dela pogosto tudi diskriminirani.

Starejši ljudje dejansko lahko predstavljajo velik potencial za podjetja, gospodarstvo in družbo nasploh. Vendar žal pogosto predstavljajo neizkoriščen vir, ki je kot rečeno v mnogo primerih predmet diskriminacije. Številni ukrepi vladne politike ter uveljavljena praksa zasebnih podjetij nemalokrat postavljajo nepremostljive ovire za starejše, ki želijo ostati delovno aktivni. Potrebno je usmeriti svoj pogled preko tradicionalnih stereotipov o starejših delavcih v povezavi z njihovo (stereotipizirano) nižjo delovno produktivnostjo, čeprav so raziskave pokazale, da ni enoznačnega odgovora o povezavi med starostjo in

produktivnostjo. Rezultati so si namreč velikokrat v navzkrižju, tako da so nekatere raziskave pokazale tudi pozitivno povezanost med starostjo in produktivnostjo. Kakšna bo povezanost med produktivnostjo in starostjo pa je odvisno tudi od vste podjetij (v t.i. IKT podjetjih je ta povezanost izrazito negativna) in metode merjenja produktivnosti. Torej gospodarstvo bo lahko profitiralo le z odpravo stereotipov na račun vse večjega števila starejših prebivalcev. Večino starejših delavcev bi se namreč odločilo za podaljšanje obdobja delovne aktivnosti, vendar le ob pogoju ustreznih spodbud, vladnih politik in delovnih praks.

Potrebno je odstraniti ovire pri zaposlovanju, usposabljanju ter izobraževanju starejših delavcev. Država kot delodajalec bi morala primere dobre prakse implementirati tudi v javni sektor. Za dvig zaposljivosti starejših delavcev je potrebno promovirati vseživljensko učenje v vseh starostnih obdobjih, še posebej pa za tiste, ki niso navajeni sodelovati pri učenju, to so namreč predvsem delavci z nizko izobrazbo, saj je udeležенost delavcev v delovni sili pozitivno in močno povezana z njihovo stopnjo izobrazbe. Potrebno je torej izboljšanje priložnosti za usposabljanje nizko izobraženih delavcev, izboljšati je potrebno tudi ponudbe samoplačniških tečajev/usposabljanj za starejše delavce ter karierno usmerjanje. Pomembno je tudi, da so vsa izvajanja usposabljanj posebej prilagojena starejšim delavcem. Ključna je tudi promocija zdravja pri delu, saj boljši delovni pogoji prinašajo koristi, kot so manj stresno delo in manj pogoste predčasne upokojitve.

Starejšim delavcem je tako potrebno zagotoviti posebno pomoč, da ostanejo zaposleni oziroma da se ponovno zaposlijo. V povezavi s to problematiko morajo imeti pomembno vlogo službe za zaposlovanje, saj morajo razviti novo strategijo s poudarkom na pomoči pri iskanju zaposlitve. Uposabljanje in izobraževanje bi moralo biti dostopno vsakemu delavcu in to ne glede na to, ali je njegovo delo fizično ali intelektualno.

LITERATURA IN VIRI

1. Auer, P. and M. Fortuny (2000). *Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences*. Employment Paper 2000/2, International Labour Office, Geneva. Najdeno 5. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.globalaging.org/agingwatch/events/agencies/oecd.pdf>
2. Borsch-Supan, A., I. Duzgun, & M. Weiss (2007). *Age and Productivity in Work Teams: Evidence from the Assembly Line*, MEA Discussion Paper, University of Mannheim. Najdeno 17. julija 2010 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1335390
3. Commission of the European Communities (2008). *Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Aging Society*. Brussels.
4. Dobriansky P., Suzman M. & Hodes R. (2007). *Why Population Aging Matters, A Global Perspective*. b.k., publication no. 07-6134. Najdeno 8. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.nia.nih.gov/NR/rdonlyres/9E91407E-CFE8-4903-9875-D5AA75BD1D50/0/WPAM.pdf>
5. Dostie, B. (2006). *Wages, productivity and aging*, Working Paper Institute of Applied Economics, Montreal. Najdeno 17. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2007s-02.pdf>
6. European Commission, (2007). *Employment in Europe 2007*. Brussels: European Communities.
7. European Commission and Economic Policy Committee (2008). *The 2009 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies for the EU-27 Member States (2007-2060)*, European Economy, No. 7/2008. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf
8. European Commission, Economic Policy Committee (2009). *2009 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*. Brussels: European Communities. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf
9. Eurostat Statistics (b.1.). *Employment (main characteristics and rates)-Annual averages*. Najdeno 15. maja 2010 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

10. Eurostat news release (2008, 26. Avgust). *From 2015, deaths projected to outnumber births in the EU-27*. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/statistik/080826_befolkning-2060.pdf

11. Eurostat Statistics (b.l.). Persons with a given education attainment level by sex and age groups (%), Najdeno 20. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>

12. Eurostat Statistics (b.l.). Activity rates by sex, age groups and highest level of education attained (%). Najdeno 20. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>

13. Feinsod, R. R. & Davenport, T. O. (2006). *The Aging Workforce: Challenge or Opportunity? WorldatWork Journal*. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.peterwestcoach.ca/pdf/agingworkforce%20copy.pdf>

14. Giannakourris K. (2010). *Regional population projections EUROPOP2008: Most EU regions face older population profile in 2030*. Eurostat, Statistics in focus 2010. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-10-001/EN/KS-SF-10-001-EN.PDF

15. Guest R., Shacklock K.(2005). The impending shift to an older mix of workers: Perspectives from the management and economics literatures. *International Journal of Organisational Behaviour*, 10 (3), 713-728. Najdeno 27. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.usq.edu.au/extrafiles/business/journals/HRMJJournal/InternationalArticles/Vol10Ageing/GuestShacklockVol10-3.pdf>

16. Hanžek M., Dolčič T., Cvahte B., i.d. (2006). Kako zavrovati svoje pravice. *Brezplačni bilten Varuha človekovih pravic Republike Slovenije*, Ljubljana, št. 8, 2006. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://www.varuhrs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/bilten_st_8_april_2006.pdf

17. Hellerstein, J., Neumark, D. (2005). *Using Matched Employer-Employee Data to Study Labor Market Discrimination*. Discussion Paper No. 1555. Najdeno 15. maja na spletnem naslovu <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1555.html>

18. Lallemand, T. & F. Ryckx (2009). *Are Older Workers Harmful for Firm Productivity?*, *De Economist*, 157, 273–292. Najdeno 5. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.springerlink.com/content/56v65v1306576405/fulltext.pdf>

19. Prskawetz A., Lindh T. (2006). *The impact of Ageing on Innovation and Productivity Growth in Europe*. Vienna : Institute of Demography. Najdeno 27. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.oeaw.at/vid/download/FB%2028.pdf>
20. Malačič, J. (2006). *Demografija – teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
21. Malačič, J. (2008). *Socialnoekonomske posledice staranja prebivalstva*. Zdravstveni Vestnik, 77. str. 793-798. Ljubljana: XII Kongres in 144. Skupščina slovenskega zdravniškega društva. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu <http://vestnik.szd.si/st08-12/793-798.pdf>
22. Malmberg, B., T. Lindh, and M. Halvarsson (2008). *Productivity Consequences of Workforce Aging: Stagnation or Horndal Effect?*, Stockholm, Institute for Futures Studies. Najdeno 28. julija 2010 na spletnem naslovu [http://www.framtidsstudier.se/filebank/files/20051201\\$135140\\$fil\\$Z2YIJ37v394UPNoN7AU8.pdf](http://www.framtidsstudier.se/filebank/files/20051201$135140$fil$Z2YIJ37v394UPNoN7AU8.pdf)
23. Mayhev, K, Rijkers, (2004). *How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet*, Brussels, December 2004 Najdeno 10. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/dataoecd/3/39/34932028.pdf>
24. McDonald T. (2004): *Older Workers and Disability Management*. International Journal of IJDCR. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://www.ijdc.ca/VOL03_03_CAN/articles/harder3.shtml
25. United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, *World Population Prospects: The 2008 Revision*. Najdeno 5. maja 2010 na spletnem naslovu <http://esa.un.org/unpp/>
26. Patrickson, M. & Ranzijn R. (2005). Workforce ageing: The Challenges for 21st Century Management. *International Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 729-739. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.usq.edu.au/extrafiles/business/journals/HRMJJournal/InternationalArticles/Volume10Ageing/PatricksonRanzijnVol10-4.pdf>
27. Pitt-Catsoupes, M. & Smyer, M. (2005). *Older workers: What keeps them working?* The Center on Aging and Work/Workplace Flexibility. Chestnut Hill, MA: Boston College. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://agingandwork.bc.edu/documents/IB01_OlderWrkrs.pdf

28. Skirbekk V. (2004). *Age and Individual Productivity: A Literature Survey. Vienna Yearbook of Population Research*. 1(1), 133-153, Vienna: Austrian Academy of Sciences Press. Najdeno 5. julija 2010 na spletnem naslovu http://hw.oeaw.ac.at/0xc1aa500d_0x00062025

29. Sonnet, A. (2005a). *Ageing and Employment Policies: Netherlands*. Paris: OECD. Najdeno 15. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8105151E.PDF>

30. Sonnet, A. (2005b). *Ageing and Employment Policies: Unites States*: OECD. Najdeno 15. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8105101E.PDF>

31. Sonnet, A. (2005c). *Ageing and Employment Policies: Austria*: OECD. Najdeno 15. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8105121E.PDF>

32. Tew M. *The Aging Worker*. Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. Hamilton. Najdeno 20. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.ohcow.on.ca/enews/vol1iss1/agingworker.pdf>

33. Unidas N. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. División de Población, United Nations. Dept. of Economic and Social Affairs. Population Division (2002). *World population ageing 1950-2050*. b.k. United Nations.

34. Van Ours J., (2009). Will you still need me when I am 64?. *De Economist* 157(4), 441-460. Najdeno 5. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.springerlink.com/content/18466656359m7261/fulltext.pdf>

35. Wegman David (2004). *Health and Safety Needs of Older Workers*. Washington D.C.: The National Academies Press. Najdeno 27. junija 2010 na spletnem naslovu http://books.google.si/books?id=9XIJhLoRoHcC&printsec=frontcover&dq=Wegman+David+Health+and+Safety+Needs+of+Older+Workers&source=bl&ots=7pQaUfYkUk&sig=3kJACneFqj-hkchiFZMtpnrs5wo&hl=sl&ei=cjeeTPPeFcyRswb09ZzmDg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBcQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false

PRILOGE

Priloga 1: Legenda kratic posameznih držav EU-27

BE	Belgija
BG	Bolgarija
CZ	Češka Republika
DK	Danska
DE	Nemčija
EE	Estonija
IE	Irska
GR	Grčija
ES	Španija
FR	Francija
IT	Italija
CY	Ciper
LV	Latvija
LT	Litva
LU	Luksenburg
HU	Madžarska
MT	Malta
NL	Nizozemska
AT	Avstrija
PL	Poljska
PT	Portugalska
RO	Romunija
SI	Slovenija
SK	Slovaška
FI	Finska
SE	Švedska
UK	Velika Britanija