

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ZAPOSLENOST, PRODUKTIVNOST IN PLAČE STAREJŠIH
DELAVCEV**

Ljubljana, maj 2016

NATAŠA KMETIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nataša Kmetič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Zaposlenost, produktivnost in plače starejših delavcev, pripravljena v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Janezom Malačičem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 STARANJE CELOTNEGA IN AKTIVNEGA PREBIVALSTVA TER NJUN EKONOMSKI POMEN	2
1.1 Kazalci staranja prebivalstva v Sloveniji	3
1.2 Ekonomske posledice staranja prebivalstva	5
2 ZAPOSLENOST STAREJŠIH DELAVCEV.....	7
2.1 Zgodnje upokojevanje	7
2.2 Stopnje aktivnosti	9
2.3 Zaposlenost in brezposelnost.....	11
2.4 Stereotipi in zaposlovanje starejših delavcev	13
2.5 Kako povečati zaposlenost	15
2.6 Ukrepi za povečanje zaposlenosti v izbranih državah.....	17
2.6.1 Nemčija	17
2.6.2 Italija.....	18
2.6.3 Slovenija.....	19
2.6.4 Švedska.....	20
2.7 Pravna ureditev položaja starejših delavcev v Sloveniji	20
3 PRODUKTIVNOST STAREJŠIH DELAVCEV	21
3.1 Kaj je produktivnost in kako jo merimo.....	22
3.2 Povezava med starostjo in produktivnostjo.....	24
3.3 Investicije v človeški kapital	26
3.3.1 Zastarevanje znanja	26
3.3.2 Vseživljenjsko učenje.....	27
4 PLAČE STAREJŠIH DELAVCEV	30
4.1 Produktivnost in plače	32
4.2 Delovna doba in plače	34
4.3 Dodatek za delovno dobo v Sloveniji.....	36
SKLEP	37
LITERATURA IN VIRI.....	39

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Povprečna starost matere (v letih) ob rojstvu prvega otroka v izbranih državah	3
Tabela 2:	Delež prebivalstva (%) v starostnem razredu od 0 do 14 let in starejših od 65 let, podatki za Slovenijo za izbrana leta	3
Tabela 3:	Povprečna starost (v letih) za Slovenijo, ločeno po spolu za izbrana leta	4
Tabela 4:	Delež prebivalstva (%) po glavnih starostnih razredih, podatki za Slovenijo ...	5
Tabela 5:	Življenjsko pričakovanje (v letih) pri 65. letu v izbranih državah	5
Tabela 6:	Povprečno število delovnih let v izbranih državah, ločeno po spolu	7
Tabela 7:	Povprečna upokojitvena starost (5 letno povprečje 2009–2014) in zakonsko določena upokojitvena starost za leto 2014 v izbranih državah	8
Tabela 8:	Povprečni števili zavarovancev in uživalcev pokojnin med leti 2007 in 2015, podatki za Slovenijo	8
Tabela 9:	Stopnje zaposlenosti (%) in nezaposlenosti (%) moških in žensk glede na stopnjo izobrazbe v starostnem razredu od 55 do 64 let na Švedskem in v Italiji, podatki za leto 2014	11
Tabela 10:	Število registrirano brezposelnih (letno povprečje) in število dolgotrajno brezposelnih starih 50 let in več, podatki za Slovenijo	12
Tabela 11:	Stopnje zaposlenosti (%) moških in žensk v starostnem razredu od 55 do 64 v izbranih državah	13
Tabela 12:	Delež starih 50 let in več (%), vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja	19
Tabela 13:	Bruto domači proizvod na prebivalca, bruto domači proizvod na zaposlenega in bruto domači proizvod na delovno uro (v ameriških dolarjih), podatki za Nemčijo	22
Tabela 14:	Bruto dodana vrednost na zaposlenega (v EUR) v gospodarskih družbah, zadrugah in pri samostojnih podjetnikih posameznikih po Standardni klasifikaciji dejavnosti iz leta 2008, podatki za Slovenijo	23
Tabela 15:	Delež prebivalstva (%) v starostnem razredu od 55 do 74 let glede na stopnjo že dosežene izobrazbe, ki so bili v letu 2015 vključeni v izobraževanje in usposabljanje, podatki za izbrane države	28
Tabela 16:	Delež prebivalstva (%) v starostnem razredu od 55 do 64 let, ki je bil vključen v izobraževanje in usposabljanje ter v izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu, podatki za izbrane države	29
Tabela 17:	Povprečne mesečne bruto plače (v EUR) za moške in ženske po starostnih razredih med leti 2010 in 2013, podatki za Slovenijo	31
Tabela 18:	Povprečni bruto urni zaslužki (v EUR) v letu 2006 v izbranih državah	35

KAZALO SLIK

Slika 1:	Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu e_0 (v letih) za moške in ženske, podatki za Slovenijo	4
----------	--	---

Slika 2: Stopnje aktivnosti (%) moških in žensk v starostnem razredu od 55 do 64 let v izbranih državah	9
Slika 3: Stopnje aktivnosti (%) v Sloveniji po starostnih razredih med leti 2008 in 2014, ločeno po spolu.....	10
Slika 4: Povprečne letne plače (v tisoč EUR) v letu 2010 po starostnih razredih za izbrane države	33
Slika 5: Povprečno plačilo za bruto plačano uro (v EUR), ločeno po spolu, podatki za oktober 2010 za Slovenijo.....	36

UVOD

Delež prebivalstva, starejšega več kot 65 let, se dokaj strmo povečuje in se bo z zviševanjem življenjskega standarda še naprej. Povečal pa se ni samo delež starih 65 let in več, temveč je vse večji tudi delež najstarejšega prebivalstva (starega 85 let in več). Po drugi strani pa zaradi višjega življenjskega standarda in vseh z njim povezanih dobrin, tehnološkega napredka in v povprečju lagodnejšega življenja upada rodnost.

Demografska podoba razvitih držav je skozi prizmo staranja prebivalstva v nenehnem padcu in negativnem trendu. Soočajo se z upadom deleža mlajšega prebivalstva in upadom deleža aktivnega prebivalstva, ki s svojimi prispevki prispeva za pokojnine sedanje generacije upokojencev. Zmanjševanje deleža aktivnega prebivalstva pomeni pomanjkanje delovne sile in vse manjši delež tistih, ki prispevajo za pokojnine, zdravstvene storitve in nego vse višjega števila starejših ljudi, kar dolgoročno vodi v nevdržnost javnih financ. Posledice staranja se kažejo na gospodarskem in socialnem področju. Staranje vpliva na odnose med generacijami, povečujejo se stroški za zdravstveno nego in dolgotrajno oskrbo. Zaradi zmanjševanja deleža delovno sposobnega prebivalstva bo glavni vir gospodarske rasti povečanje produktivnosti dela. Produktivnost je mogoče povečati z investiranjem v človeški in fizični kapital ter inovacijami. Rast produktivnosti je tako odvisna od stopnje izobrazbe in tehnološkega napredka.

V diplomski nalogi bom obravnavala problematiko starejših delavcev, običajno so to delavci med 55. in 64. letom. Zanimajo me zaposlenost, produktivnost in plače starejših delavcev. Diplomaska naloga je razdeljena na štiri poglavja.

V prvem poglavju bom na kratko opredelila proces staranja prebivalstva, njegove vzroke in ekonomske posledice. Ne samo prebivalstvo, stara in spreminja se tudi delovna sila. Spremenjena starostna struktura aktivnega kontingenta vpliva na ekonomijo kot celoto. S pomočjo statističnih podatkov bom na primeru štirih izbranih držav (Slovenije, Italije, Nemčije in Švedske) pokazala, kako so se skozi leta spreminjale vrednosti določenih kazalnikov, katerih spremembe kažejo, kako prebivalstvo in delovna sila z vsakim letom postajata starejša.

Drugo poglavje obravnava zaposlenost starejših delavcev. Starejši, ki jim zakonodaja daje kup privilegijev (od varstva in odpravnin do dodatkov na delovno dobro in stalnost v podjetjih), so po mnenju mlajših preveč zaščiteni (nad 58 let s kolektivnimi pogodbami). V Evropi je stopnja zaposlenosti starejših zelo nizka, v povprečju imajo starejši delavci nizko stopnjo izobrazbe in se težko prilagajajo tehnološkim spremembam. Zaradi vse večjega deleža starejših bo potrebno dvigniti stopnjo aktivnosti v tem starostnem razredu, in sicer s podaljšanjem delovne dobe in s kasnejšim upokojevanjem. Delavcem bo potrebno zagotoviti takšno okolje, da bodo ti želeli delati dlje.

V tretjem poglavju obravnavam produktivnost starejših delavcev. Z leti pride do zmanjšane fizične zmogljivosti in upada nekaterih intelektualnih zmožnosti. V nekaterih poklicih se lahko vpliv zmanjšanih zmogljivosti omili z izkušnjami, ki so jih zaposleni pridobili skozi delovno dobo. Zanima me, ali produktivnost res upada s starostjo in ali je lahko starost v določenih primerih tudi prednost. Delodajalci so mnenja, da so starejši delavci manj učinkoviti ter da je vpliv negativnih posledic starosti na njihovo delo večji od njihovih pozitivnih lastnosti, zato raje zaposlujejo mlajše ljudi.

V četrtem poglavju obravnavam plače starejših delavcev. Podjetja raje zaposlujejo mlajše delavce, saj starejši za njih pomenijo večji strošek, tudi na račun dodatka za delovno dobo in bolniške odsotnosti. Pogledala bom, kako so plače povezane s starostjo in ali višje plače odražajo tudi večjo produktivnost starejših. V sklepu povzemam spoznanja in potrjujem ali zavračam postavljene hipoteze.

1 STARANJE CELOTNEGA IN AKTIVNEGA PREBIVALSTVA TER NJUN EKONOMSKI POMEN

Staranje prebivalstva je definirano kot povečevanje deleža starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Za starostno mejo se običajno jemlje 60. ali 65. leto starosti. S procesom staranja narašča delež starega prebivalstva med celotnim prebivalstvom (Malačič, 2003, str. 23).

Demografske spremembe so posledica nizkih stopenj rodnosti in smrtnosti ter migracij. Migracije imajo, po besedah ekonomistov, na pojav minimalen vpliv. Vse daljša življenjska doba je posledica upada smrtnosti v poznih letih življenja, medicinskega napredka in spremenjenega življenjskega sloga. Ker se ženske vse kasneje odločajo za otroke in zato rodijo manj otrok v svoji rodni dobi, je stopnja rodnosti v razvitih državah padla pod stopnjo, ki še zagotavlja enostavno reprodukcijo prebivalstva. Izbruha rodnosti, kakršnemu smo bili priča v minulem stoletju po koncu 2. svetovne vojne, ko so ženske rojevale v zgodnjih dvajsetih letih življenja, bržčas ne bo več, ker so se bistveno spremenile družbene razmere in razmišljanje ter življenjska filozofija. Danes se je ta meja pomaknila v trideseta leta življenja.

Tabela 1: Povprečna starost matere (v letih) ob rojstvu prvega otroka v izbranih državah

Država	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Slovenija	28,5	28,7	28,8	28,9	29,0	29,1
Nemčija	28,8	28,9	29,1	29,2	29,3	29,5
Švedska	28,9	28,9	29,0	29,1	29,1	29,2

Vir: Eurostat, Fertility indicators, b.l.a.; Destatis, Genesis online datenbank, Average age of the mother at birth, Germany, years, b.l.; Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS), podatkovni portal SI-STAT, Osnovni podatki o rojenih, Slovenija, letno, b.l.a.

Jackson (1998, str. 9) piše, da ima v normalnih pogojih rodnot večji vpliv na staranje kot smrtnost. Rodnot namreč vpliva na starostno porazdelitev in je osnova velikosti vsake generacije. Manjša smrtnost pa vpliva na nasprotnem koncu, in sicer z višjo stopnjo preživetja starejših, kar pomeni, da starejši živijo dlje.

1.1 Kazalci staranja prebivalstva v Sloveniji

Za prikaz staranja prebivalstva uporabljamo več kazalcev: povprečna starost prebivalstva, indeks staranja, spremenjena starostna struktura prebivalstva oziroma delež starejših v celotni populaciji in življenjsko pričakovanje ob rojstvu.

Tabela 2: Delež prebivalstva (%) v starostnem razredu od 0 do 14 let in starejših od 65 let, podatki za Slovenijo za izbrana leta

	1948	1953	1961	1971	1981	1991	2002	2011	2015
0–14 let	28,3	27,6	27,3	24,1	23,0	20,8	15,3	14,2	14,8
65 let in več	7,3	7,6	7,8	9,8	11,1	11,2	14,7	16,5	17,9
Indeks staranja	25,8	27,5	28,6	40,7	48,3	53,8	96,1	116,2	120,9

Vir: SURS, Popisi prebivalstva 1948–2011, b.l.b; SURS, podatkovni portal SI-STAT, Prebivalstvo – izbrani kazalniki po stopnji urbanizacije, Slovenija, letno, b.l.c.

Indeks staranja je razmerje med številom oseb, starih 65 let ali več, in številom oseb, mlajših od 15 let. V letu 1948 je indeks staranja v Sloveniji znašal 25,8, leta 2015 pa kar 120,9. To pomeni, da je bilo leta 1948 na 100 oseb mlajših od 15 let, v državi približno 26 oseb starih 65 let in več, leta 2015 jih je bilo že skoraj 121.

Povprečna starost v Sloveniji je pred skoraj sedemdesetimi leti znašala nekaj čez 30 let, do leta 2015 se je to število povečalo za več kot deset let. Tudi v Sloveniji je življenjsko pričakovanje žensk daljše od življenjskega pričakovanja moških, zato je njihova povprečna starost vedno višja od povprečne starosti moških. V letu 2015 je za ženske znašala 44 let,

to je kar 3 leta več od povprečne starosti moških. Projekcije napovedujejo, da se bo povprečna starost v prihodnjih letih še naprej poviševala.

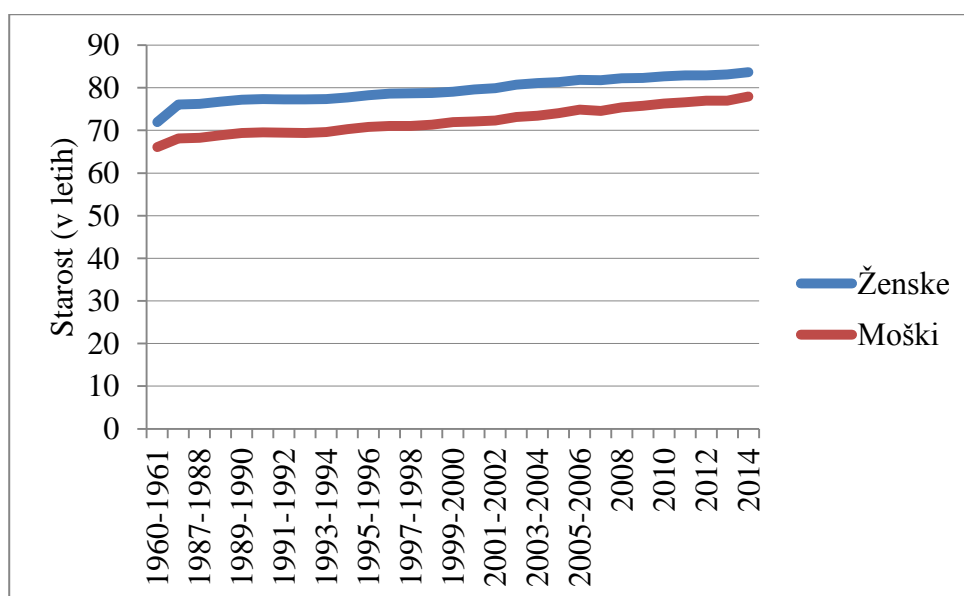
Tabela 3: Povprečna starost (v letih) za Slovenijo, ločeno po spolu za izbrana leta

	1948	1953	1961	1971	1981	1991	2011	2015
Skupaj	30,7	31,1	32,1	33,3	34,3	35,9	41,7	42,5
Moški	29,7	29,8	30,6	31,5	32,5	34,1	40,0	41,0
Ženske	31,6	32,3	33,4	34,8	36,0	37,6	43,3	44,0

Vir: SURS, Popisi prebivalstva 1948–2011, b.l.b; SURS, podatkovni portal SI-STAT, Prebivalstvo – izbrani kazalniki po stopnji urbanizacije, Slovenija, letno, b.l.c.

Deček, rojen v Sloveniji v letu 2014, lahko pričakuje, da bo ob nespremenjenih razmerah umrljivosti dočkal starost 77,97 let, deklica pa 83,68 let. Za primerjavo, leta 1960 je pričakovana življenjska doba v Sloveniji znašala 66,11 let za moškega in 71,96 let za žensko.

Slika 1: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu e_0 (v letih) za moške in ženske, podatki za Slovenijo



Vir: SURS, podatkovni portal SI-STAT, Pričakovano trajanje življenja, b.l.d.

Starostna struktura se torej spreminja, družba pa se nanjo zelo počasi ali pa neustrezno odziva. Prehitro upokojevanje, ki smo mu bili priča v minulem obdobju, je zagotovo v nasprotju s podaljševanjem življenjske dobe.

Tabela 4: Delež prebivalstva (%) po glavnih starostnih razredih, podatki za Slovenijo

	1948	1953	1961	1971	1981	1991	2002	2015
0–14 let	28,3	27,6	27,3	24,1	23,0	20,8	15,3	14,8
15–64 let	64,4	64,8	64,9	66,1	65,9	68,0	70,0	67,3
65 let in več	7,3	7,6	7,8	9,8	11,1	11,2	14,7	17,9

Vir: SURS, Popisi prebivalstva 1948–2011, b.l.b; SURS, podatkovni portal SI-STAT, Prebivalstvo – izbrani kazalniki po stopnji urbanizacije, Slovenija, letno, b.l.c.

Malačič (2008, str. 795) poudarja, da spremenjena starostna struktura prebivalstva vpliva tudi na razmerje med zaposlenim in vzdrževanim prebivalstvom. S spreminjanjem starostne strukture prebivalstva bo sčasoma začelo primanjkovati delovno sposobnega prebivalstva, mladih delavcev, ki vstopajo na trg dela, ne bo dovolj, zato bo treba podaljševati zaposlenost starejših delavcev. Starejši prebivalci so zaradi višjega življenjskega standarda, medicinskega napredka in boljšega zdravja še vedno aktiven del prebivalstva (Vertot, 2008, str. 31).

1.2 Ekonomske posledice staranja prebivalstva

Staranje prebivalstva ima tako ekonomske kot socialne posledice. Staranje vpliva na gospodarsko rast, višino prihrankov, varčevanje in potrošnjo. Vpliva na zaposlenost in starostno strukturo delovne sile, na delovanje pokojninskih skladov, na davke in medgeneracijske transferje. Obseg ekonomskih posledic je pravzaprav odvisen od velikosti deleža starejših in produktivnosti.

S podaljševanjem življenja se podaljšuje tudi število let izplačevanja pokojnine. Zaradi višjega življenjskega pričakovanja, ženske v povprečju prejemajo pokojnino štiri leta dlje od moških. Število upokojencev iz leta v leto narašča, obenem pa je število zaposlenega prebivalstva vse manjše. Pokojninski sistem, ki v večini evropskih držav temelji na sprotnem plačevanju prispevkov, je vse bolj obremenjen (Vertot, 2008, str. 51). Povečano upokojevanje in vse krajša delovna doba negativno vplivata na gospodarsko rast in stabilnost socialnih sistemov (Žnidaršič, 2011, str. 34).

Tabela 5: Življenjsko pričakovanje (v letih) pri 65. letu v izbranih državah

Leto	Nemčija	Italija	Slovenija	Švedska
1990	16,3	17,2	15,6	17,4
2000	18,0	18,9	16,9	18,6
2010	19,5	20,4	19,2	19,8
2014	19,9	21,2	19,9	20,3

Vir: Eurostat, Life expectancy by age and sex, b.l.b.

Demografske spremembe bodo poleg pritiskov na javne finance in davke, vplivale tudi na nižjo gospodarsko rast. Gospodarska rast je v veliki meri odvisna od števila zaposlenih. Pomanjkanje števila zaposlenih lahko omilimo s povečanjem produktivnosti dela (OECD, 2006, str. 21–25; European Commission, 2005, str. 38). Produktivnost je odvisna od konkurenčnosti gospodarstva, kapitalskih investicij (Kraigher, 2008, str. 45) in izobraževanja. Država mora z davčno politiko spodbujati gospodarsko rast, obenem pa mora davčna stopnja, zaradi vse višjih izdatkov za pokojnine, zdravstveno nego in dolgotrajno oskrbo, zagotavljati tudi vzdržnost javnih financ (Kraigher, 2008, str. 45).

Obseg potrošnje in varčevanja ter njuna struktura se skozi življenjsko obdobje spreminjata. Večji delež starega prebivalstva vpliva na spremenjeno strukturo povpraševanja po dobrinah in storitvah. Starejše prebivalstvo porabi več za stanovanjske in socialne storitve, povišajo se stroški za zdravstvo in nego, znižajo pa se stroški za prevoz in zabavo. Izdatki za hrano in obleke ostanejo na enakem nivoju. Obseg potrošnje je bolj odvisen od višine dohodka kot od (spremenjene) demografske strukture. Povpraševanje negativno vpliva na gospodarsko rast (UN, 2007, str. 53).

Z naraščanjem deleža starejših upada delež varčevanja na prebivalca. Ob nespremenjeni produktivnosti in migracijah to pomeni nižje stopnje gospodarske rasti, nižji dohodek na prebivalca (Bloom, Canning & Fink, 2011, str. 13), manjšo akumulacijo kapitala, spremenjeno sestavo finančnih trgov ter vpliva na naložbeno povpraševanje (Širok & Vodopivec, 2009, str. 6). Vpliv demografskih sprememb na stopnje varčevanja na agregatni ravni se med državami razlikuje (UN, 2007, str. 71). Ne moremo z gotovostjo trditi, da bo staranje prebivalstva privedlo do velikega upada zasebnih prihrankov. Ni namreč jasno, kako bo varčevanje starejše generacije vplivalo na zasebno varčevanje na agregatni ravni (European Commission, 2005, str. 12). Poleg staranja je še veliko drugih dejavnikov, ki vplivajo na varčevanje in stopnjo varčevanja v gospodarstvu (UN, 2007, str. xiii).

V današnji časih, ko smo priča nenehnim tehnološkim spremembam, so investicije v človeški kapital vse pomembnejše. Ker so se zdajšnje starejše generacije večinoma izobraževale le v mladih letih, se ob koncu delovne dobe soočajo z zastarevanjem znanja in neprilagojenostjo na spremenjene delovne razmere. Na nizko vključenost starejših delavcev v izobraževanje vplivajo delodajalci, ki jih neradi vključujejo v programe izobraževanja, pa tudi sami delavci večinoma niso dovolj motivirani (OECD, 2006, str. 10). Na zastarevanje znanja lahko vplivamo že v mladosti, z večjo vključenostjo v izobraževalni proces ali pa z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem v odrasli dobi (Malačič, 2008, str. 796). Čeprav ne vemo, v kolikšni meri lahko povečanje kapitalskih naložb nadomesti vse manjše število mladih, bo povečano investiranje v izobraževanje nedvomno povečalo njihovo relativno produktivnost. Višja produktivnost mladih neposredno prispeva h gospodarski rasti, obenem pa se z zviševanjem njihovih dohodkov,

zmanjšuje davčna obremenitev, ki je posledica vse večjega deleža starejših (Bloom et al., 2011, str. 25).

Kljub temu da ekonomska teorija razloži vpliv staranja na potrošnjo, investicije in varčevanje, je dejansko težko napovedati, kako bo staranje pravzaprav vplivalo na prihodnjo potrošnjo in gospodarsko rast (UN, 2007, str. xii).

2 ZAPOSLENOST STAREJŠIH DELAVCEV

Staranje ne vodi samo k povečanju povprečne starosti prebivalstva, temveč vodi tudi do zmanjšanja števila delovno sposobnega prebivalstva. Vse več mladih se odloča za nadaljevanje šolanja, kar posledično pomeni kasnejši vstop na trg dela, obenem pa upada delež starejših delavcev. Kljub podaljševanju življenja se število let delovne dobe znižuje. Razvite države pa se spopadajo z vse nižjimi stopnjami zaposlenosti v starostnem razredu od 55 do 64 let. Zaradi starajoče delovne sile in pomanjkanja delovno sposobnega prebivalstva bo potrebno s podaljševanjem zaposlitvene dobe in kasnejšim upokojevanjem povišati stopnjo aktivnosti starejših delavcev.

Tabela 6: Povprečno število delovnih let v izbranih državah, ločeno po spolu

Moški	2000	2014	Ženske	2000	2014
Nemčija	37,7	40,2	Nemčija	30,8	35,6
Italija	34,8	35,2	Italija	21,9	25,9
Slovenija	33,6	35,6	Slovenija	30,0	32,7
Švedska	37,9	42,3	Švedska	35,7	39,8

Vir: Eurostat, Duration of working life – annual data, b.l.c.

2.1 Zgodnje upokojevanje

V zadnjih dvajsetih letih se je v vseh razvitih državah razbohotil pojav zgodnjega upokojevanja. V času tranzicijskih sprememb je bilo predčasno upokojevanje po eni strani rešitev za številne presežne delavce, po drugi pa so države z upokojevanjem delavcev ustvarjale prosta delovna mesta za mlade (Eurofound, 1997, str. 22). Osnovna ideja zgodnjega upokojevanja je bila ustvariti nova delovna mesta za mlade, a se je v praksi pokazalo, da z zgodnjim upokojevanjem starejših pravzaprav niso prispevali k večji zaposlenosti mladih. Na prosta delovna mesta so večinoma le prerazporedili druge starejše delavce iz podjetja (Malačič, 2006, str. 84).

Zgodnje upokojevanje je bilo na začetku idealna rešitev tako za delodajalce kot sindikate. Prvi so na ta način zmanjšali in pomladili delovno silo, sindikati pa so svojim delavcem izbrili predčasno upokojevanje (Eurofound, 1997, str. 22). Strošek enega upokojenca je višji

od stroška vzdrževanja brezposelnega delavca (Samorodov, 1999, str. 8). Države so bile pripravljene sprejeti dodatne stroške predčasne upokojitve velikega števila presežnih delavcev na račun zmanjšanih stopenj brezposelnosti.

Zgodnje upokojevanje torej ne ustvarja novih delovnih mest za mlade iskalce zaposlitve, niti ne zmanjšuje brezposelnosti starejših delavcev, istočasno pa je država tista, ki nosi dodatne stroške predčasne upokojitve. Politika predčasnega upokojevanja je tako le za kratek čas odpravila problem brezposelnosti (Eurofound, 1997, str. 22; Samorodov, 1999, str. 8).

Tabela 7: Povprečna upokojitvena starost (5 letno povprečje 2009–2014) in zakonsko določena upokojitvena starost za leto 2014 v izbranih državah

Država	Moški		Ženske	
	Povprečna upokojitvena starost	Zakonsko določena upokojitvena	Povprečna upokojitvena starost	Zakonsko določena upokojitvena
Švedska	65,2	65,0	64,2	65,0
Slovenija	62,3	58,7	59,5	58,3
Italija	61,4	62,5	61,1	62,0
Nemčija	62,7	65,0	62,7	65,0

Vir: OECD, Ageing and Employment Policies – Statistics on average effective age of retirement, Average effective age of retirement versus the normal age in 2014 in OECD countries, b.l.

Države so zaradi vse višjih izdatkov za pokojnine, staranja delovne sile, recesije in visokih stopenj brezposelnosti omejile predčasno upokojevanje (Eurofound, 1997, str. 23; De Santis, 1997, str. 150). Zgodnje upokojevanje za podjetja pomeni tudi izgubo izobražene delovne sile. Nemčija je z reformo pokojninskega sistema napovedala povišanje upokojitvene starosti s 65 let na 67 let do leta 2029.

Tabela 8: Povprečni števili zavarovancev in uživalcev pokojnin med leti 2007 in 2015, podatki za Slovenijo

	2007	2009	2010	2012	2013	2014	2015
Povprečno število zavarovancev	879.090	894.886	881.992	855.542	833.121	831.839	840.588
Povprečno število uživalcev pokojnin	543.473	560.428	573.238	585.408	602.311	608.885	612.018

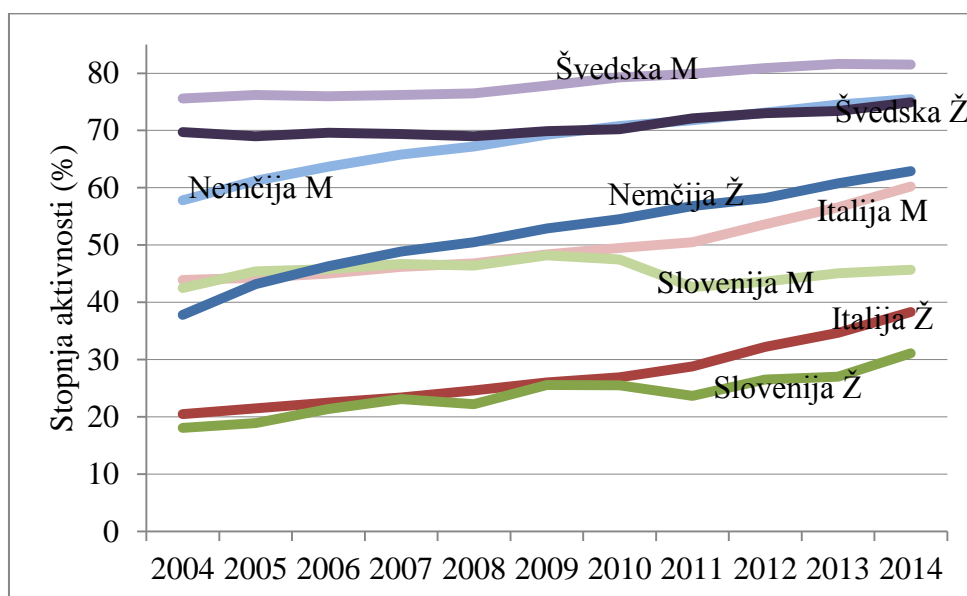
Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Statistični podatki in koledar objav, b.l.

Države se soočajo z vse večjim številom upokojencev, obenem pa podaljševanje življenja pomeni vse daljšo dobo izplačevanja pokojnin. Ljudje, ki se upokojijo pri 65 letih, imajo pred sabo v povprečju še 20 let življenja. Istočasno z upadanjem števila aktivnega prebivalstva narašča število prejemnikov pokojnin. Leta 1985 jih je bilo v Sloveniji 274 tisoč (Verša, 2001, str. 379), leta 2015 pa kar 612 tisoč.

2.2 Stopnje aktivnosti

Stopnja aktivnosti prikazuje delež aktivnega prebivalstva (zaposlene in registrirane brezposelne osebe) med vsemi prebivalci, starimi od 15 do 64 let. Stopnja delovne aktivnosti je tako definirana kot delež zaposlenega prebivalstva (zaposleni in samozaposleni) med delovno sposobnim prebivalstvom. Število prebivalstva, ki bo vstopilo med aktivne, se zmanjšuje, obenem pa se zvišuje delež ljudi, ki iz te skupine izstopajo. Zviševanje stopenj aktivnosti starejših delavcev je ključnega pomena za gospodarsko rast in vzdržnost pokojninskega sistema.

Slika 2: Stopnje aktivnosti (%) moških in žensk v starostnem razredu od 55 do 64 let v izbranih državah



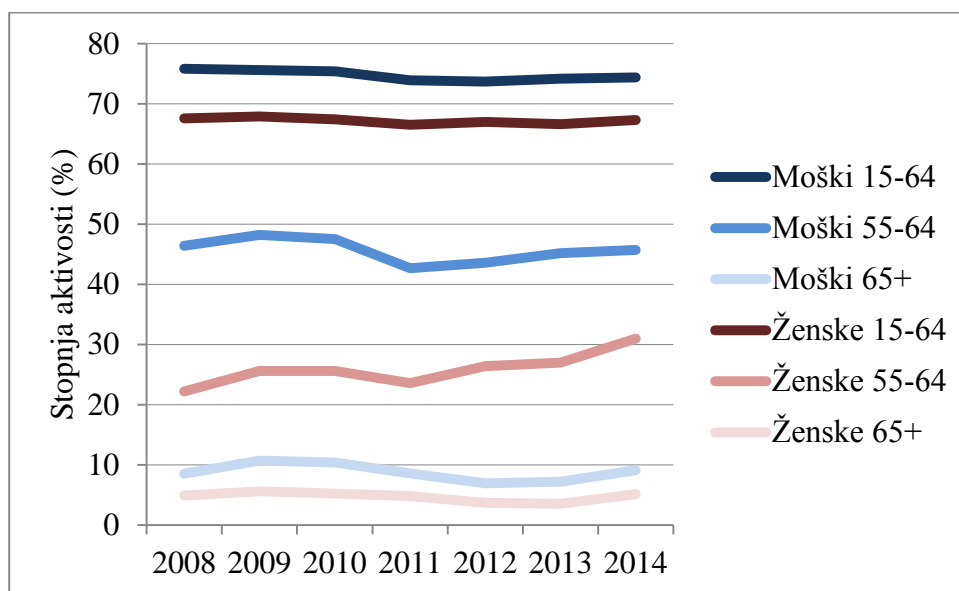
Vir: Eurostat, *Population, activity and inactivity – annual averages, b.l.d.*

Razvite države se v zadnjih nekaj desetih letih spopadajo z vse nižjimi stopnjami zaposlenosti. Stopnja aktivnosti je najnižja ravno v starostnem razredu od 55 do 64 let. Do nizkih stopenj aktivnosti prihaja zaradi zgodnjega upokojevanja ter neustrezne izobrazbene in poklicne strukture prebivalstva (Kraigher, 2008, str. 49). Kavaš et al. (2015, str. 7) kot razlog navajajo še pomanjkanje sodobnih kompetenc, negativen odnos delodajalcev do starejših delavcev, neustrezne pogoje dela, nezadostne spodbude za podaljšanje

zaposlenosti, nefleksibilen trg dela za starejše in zniževanje vključenosti starejših v aktivno politiko zaposlovanja.

Stopnje aktivnosti v starostnem razredu od 55 do 64 let zaradi različnih politik postopoma naraščajo, še posebej narašča ekonomska aktivnost starejših žensk. V skandinavskih državah so stopnje aktivnosti žensk v povprečju skoraj dvakrat višje kot v ostalih državah. V Nemčiji so se stopnje aktivnosti v zadnjih desetih letih podvojile, Slovenija pa se spopada z najnižjimi stopnjami v Evropi. Na nizke stopnje aktivnosti v Sloveniji (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – v nadaljevanju MDDSZ, 2015, str. 7) je vplivala pokojninska reforma, zaradi katere se je, pred uveljavitvijo novega zakona, upokojilo večje število ljudi. Če se stopnje aktivnosti v Sloveniji v starostnem razredu od 55 do 64 let gibljejo na ravni okoli 40 % pri moških in nekaj čez 20 % pri ženskah, pa se stopnje aktivnosti v starosti nad 65 let drastično zmanjšajo in znašajo do 10 % pri moških in pod 5 % pri ženskah. Na upad stopenj aktivnosti po 65. letu najbolj vpliva zakonsko določena upokojitvena starost, saj se le malo ljudi odloči po tem letu ostati aktivnih.

Slika 3: Stopnje aktivnosti (%) v Sloveniji po starostnih razredih med leti 2008 in 2014, ločeno po spolu



Vir: SURS, podatkovni portal SI-STAT, Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti po starostnih skupinah, spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, letno, b.l.e.

Kidrič (2006, str. 81) meni, da aktivnost starejših ni za vse in vsakogar enaka. Kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na odločitev o podaljšanju delovne dobe? Avtorji (Samorodov, 1999, str. 14; OECD, 2006, str. 53) poudarjajo, da je najpomembnejši dejavnik vsekakor zdravje. Pomembna je tudi višina pokojnine. Finančne spodbude imajo pomembno vlogo pri odločanju o upokojitvi. Ali bo višina pokojnine zagotavljala enako stopnjo udobja kot

plača oziroma za koliko se bo pokojnina zvišala s podaljšanjem delovne dobe. Zlasti plače imajo velik vpliv na odločitve. Višja kot je plača, bolj verjetno je, da bo delavec nadaljeval z delom. Tretji dejavnik je zakonsko določena upokojitvena starost. Četrty dejavnik vključuje delovne pogoje in nenazadnje tudi zadovoljstvo z delom, ki ga opravljajo. Tukaj je vsekakor pomemben odnos delodajalcev do starejših delavcev, pa tudi vpliv tehnoloških sprememb na delavca in njegovo produktivnost. Delodajalci imajo s prilagajanjem delovnega okolja nemalo težav in stroškov.

2.3 Zaposlenost in brezposelnost

Države so se s podpisom lizbonske pogodbe zavezale, da bodo do leta 2010 dosegle 50 % zaposlenost delavcev v starosti od 55 do 64 let. Razen Švedske, ki je imela že leta 1996 63,4 % zaposlenost v tem starostnem razredu, so se ostale tri države spopadale z zelo nizkimi stopnjami zaposlenosti. Nemčija je prag 50 % zaposlenosti preseгла leta 2007 (51,3 %), Švedska je imela takrat že 70 % zaposlenost, Slovenija in Italija pa okoli 30 %. Leta 2014 je imela Slovenija stopnjo zaposlenosti starejših med najnižjimi v Evropi, Italija pa se s 46,2 % približuje lizbonskemu cilju z nekaj letno zamudo. Strateški cilj do leta 2010 je bila tudi 40 % zaposlenost žensk v starostnem razredu od 55 do 64 let. Italija in Slovenija tudi v letu 2015 še nista dosegli zastavljenega cilja. Strateški cilj Evropa 2020 si med drugim prizadeva za povišanje stopnje zaposlenosti v starostni skupini od 20 do 64 let na 75 %. Tako visoka stopnja zaposlenosti pa je mogoča samo s povišanjem stopnje zaposlenosti starejših delavcev.

Tabela 9: Stopnje zaposlenosti (%) in nezaposlenosti (%) moških in žensk glede na stopnjo izobrazbe v starostnem razredu od 55 do 64 let na Švedskem in v Italiji, podatki za leto 2014

	Ženske		Moški	
	Stopnja zaposlenosti	Stopnja nezaposlenosti	Stopnja zaposlenosti	Stopnja nezaposlenosti
Italija				
Primarna izobrazba	22,0	7,6	45,0	9,6
Sekundarna izobrazba	49,8	3,4	64,3	4,7
Terciarna izobrazba	69,5	1,4	81,6	1,3
Švedska				
Primarna izobrazba	56,7	7,1	68,0	7,3
Sekundarna izobrazba	71,1	5,1	77,2	6,4
Terciarna izobrazba	82,6	2,7	84,0	4,8

Vir: Eurostat, Employment rates by sex, age and educational attainment level (%), b.l.e.

Današnje generacije delavcev so bolj izobražene od prejšnjih. Iz Tabele 9 je razvidno, da je stopnja dosežene izobrazbe tesno povezana s stopnjo zaposlenosti tako moških kot žensk.

Višja stopnja izobrazbe pomeni višje stopnje zaposlenosti, podaljšanje delovne dobe in večjo produktivnost. Največji delež brezposlenih predstavljajo nekvalificirani in nizko izobraženi starejši moški, med dolgotrajno brezposelnimi pa so to starejši delavci (50 let in več). Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje (2015) je bilo do leta 2008 med dolgotrajno brezposelnimi več žensk kot moških, po tem letu pa je zaradi slabih gospodarskih razmer prišlo do množičnega odpuščanja v panogah, kjer so zaposleni pretežno moški. Starejši in pogosto tudi neizobraženi iskalci zaposlitve težko najdejo delo in so tudi dalj časa brezposelni. Dolgotrajni brezposelnosti so najbolj podvrženi ravno starejši delavci (Zavod RS za zaposlovanje ima mejo določeno pri starosti 50 let). Delež starejših med vsemi dolgotrajno brezposelnimi je skozi leta na približno enakem nivoju, in sicer okoli 40 %.

Tabela 10: Število registrirano brezposelnih (letno povprečje) in število dolgotrajno brezposelnih starih 50 let in več, podatki za Slovenijo

Leto	Število registrirano brezposelnih	Registrirano brezposelni (%)	Število dolgotrajno brezposelnih	Dolgotrajno brezposelni (%)
2010	31.397	31,2	17.339	40,5
2011	39.019	35,2	20.916	41,7
2012	38.211	34,7	24.924	45,2
2013	38.939	32,5	23.927	43,2
2014	37.304	31,1	25.164	42,0

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Trg dela v številkah, Registrirana brezposelnost, Registrirane brezposelne osebe po starostnih razredih 2005–2016, b.l.

Stopnje zaposlenosti starejših žensk so v povprečju nižje od stopenj zaposlenosti moških. Trend naraščanja stopenj zaposlenosti med ženskami je opazen že več desetletij in je posledica višjih stopenj izobrazbe ter spremenjenih družbenih razmerij. Med državami so velike razlike v stopnji zaposlenosti za krajši delovni čas, vendar se ta v vseh obravnavanih državah zvišuje. Stopnje zaposlenosti so precej višje pri ženskah kot moških. Prilagodljiv delovni čas je zelo pomemben za zviševanje stopenj zaposlenosti, še posebej v starostnem razredu nad 65 let. Če stopnje zaposlitve s krajšim delovnim časom v starostnem razredu od 55 do 64 let še niso tako zelo izrazite, pa skokovito narastejo po tej starosti. Razen v Italiji, kjer je bila leta 2015 stopnja zaposlenosti za krajši delovni čas v starostnem razredu nad 65 let le 30 %, imajo ostale tri države stopnje nad 50 %, Švedska celo 75,9 %.

Tabela 11: Stopnje zaposlenosti (%) moških in žensk v starostnem razredu od 55 do 64 v izbranih državah

Moški	Nemčija	Italija	Slo.	Švedska	Ženske	Nemčija	Italija	Slo.	Švedska
1996	47,8	43,2	28,1	66,0	1996	28,2	14,1	12,9	62,2
2000	46,2	40,3	31,0	67,0	2000	28,7	15,2	14,3	61,7
2008	61,7	45,3	44,7	73,4	2008	46,0	23,9	21,1	66,7
2010	65,2	47,6	45,5	74,0	2010	50,7	26,1	24,5	66,9
2012	68,6	50,4	40,7	76,3	2012	54,9	30,8	25,0	69,6
2014	71,4	56,5	41,8	76,5	2014	60,0	36,6	29,0	71,5
2015	71,3	59,3	42,6	76,8	2015	61,2	37,9	30,5	72,1

Vir: Eurostat, Employment rates by sex, age and educational attainment level (%), b.l.e.

Upadanje stopenj aktivnosti, nizka izobrazba in neusposobljenost brezposelnih delavcev za delovna mesta, ki so na voljo, povzročijo, da starejši delavci prenehajo iskati zaposlitev (Samorodov, 1999, str. 13) oziroma se ne morejo zaposliti (Verša, 2004, str. 77). Nizka zaposlenost starejših žensk je posledica nizkih stopenj zaposlenosti v preteklosti. Višja brezposelnost med starejšimi delavci pomeni tudi večje pritiske na pokojninske sisteme (Samorodov, 1999, str. 6).

Fidermuc (2016, str. 4) poudarja, da je položaj starejših zaposlenih vse slabši, delodajalci jim ne prilagajajo delovnih mest, zakon o delovnih razmerjih pa je olajšal njihovo odpuščanje. Napovedi in ukrepi ekonomistov, da bo zaradi vse manjšega deleža mladih ljudi, ki vstopajo na trg dela, potrebno zaposlovati vse večje število starejših in podaljševati njihovo delovno dobo, se v praksi niso najbolj prijela. De Santis (1997, str. 162) je že dvajset let nazaj trdil, da ne bo prišlo do pomanjkanja mlade delovne sile, mlajši delavci le kasneje vstopajo na trg dela, zaradi vse večje vključenosti v terciarno izobraževanje. Delovnih mest je premalo tako za mlade kot starejše delavce, obenem se pa povečuje delež dolgotrajno brezposelnih starejših delavcev. Delodajalci starejše delavce zaradi dodatka za delovno dobo in stroškov odpravnin zelo neradi zaposlujejo.

2.4 Stereotipi in zaposlovanje starejših delavcev

Za doseganje trajnostnega gospodarskega in socialnega razvoja si je EU zadala cilj povečati stopnjo zaposlenosti starejših. Za odpravo ovir pri zaposlovanju starejših delavcev in ohranjanje njihovih delovnih mest morajo vlade, socialni partnerji in organizacije med seboj sodelovati. Starostno diskriminacijo in negativne stereotipe o starejših delavcev je treba izkoreniniti, delovne razmere in zaposlitvene možnosti pa prilagoditi spremenjeni delovni sili (Eurofound, 2006, str. v). Vsekakor pa je potrebno najti tudi pravo ravnotežje med plačami (stroški delodajalca) in produktivnostjo delavca.

Starejši delavci so si na delovnem mestu pridobili mnogo izkušenj in specifičnih znanj, ki bi morala biti za delodajalce dragocen vir znanja (Lah, Svetin & Razpotnik, 2013, str. 16), produktivnosti in inovacij (Eurofound, 2006, str. 8), ki ga večina podjetij ne zna ali pa noče izkoristi. Delodajalci se bodo morali soočiti z izgubo znanj in izkušenj, ki bo nastala z odhodom starejših delavcev s trga dela (Cvahte, 2004). Pri zaposlovanju starejših delavcev se težko izognemo predsodkom, ki so obenem tudi pomemben razlog za njihovo predčasno upokojevanje (Krašovec, 2009, str. 45). Predsodki se ponavadi nanašajo na njihovo razmišljanje, prilagodljivost, pomanjkljivo znanje in način dela. Negativen odnos do starejših delavcev prihaja tako s strani delodajalcev kot tudi družbe.

Starejši delavci so si v podjetjih z leti pridobili veliko znanja in izkušenj, ki bi se jih lahko koristno uporabilo, tudi s prenašanjem znanja na mlajše sodelavce, a se jih zaradi predsodkov izključuje s trga dela. Po drugi strani je tudi veliko starejših delavcev manj izobraženih, ki jih podjetja pri usposabljanju načrtno spregledajo (Zupančič, 2008, str. 50). Poklicni razvoj starejših delavcev in njihovo usposabljanje ter izobraževanje prispevajo k njihovi večji uspešnosti, izobraženosti, zaposljivosti ter k optimalni izkoriščenosti njihovih sposobnosti (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, str. 5). Istočasno tudi delavci sami mislijo, da so mlajši bolj usposobljeni, kljub temu da imajo sami dolgoletne izkušnje.

Kapitalska družba (2008) je v svoji raziskavi z naslovom Odnos podjetij do starejših zaposlenih ugotovila, da 71 % podjetij ne izvaja nobenih ukrepov na področju prilagoditve delovnih mest starejšim. Kar četrtini med njimi se izvajanje tovrstnih ukrepov ne zdi niti potrebno niti smiselno. Zelo majhen delež (9 %) anketiranih podjetij izvaja ukrepe, kot so prilagoditev delovnih mest starejšim delavcem, razbremenitev starejših delavcev, prilagoditev urnikov, skrb za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov in dodatne finančne stimulacije. Zaskrbljujoče pa je, da večina podjetij nima posebnih programov, ki bi bili namenjeni izključno starejšim delavcem, kar 86 % pa jih o uvedbi posebnih programov s področja izobraževanja starejših sploh ne razmišlja.

S spremenjeno starostno sestavo prebivalstva se seveda spreminjajo tudi življenjske in delovne navade, zato so nasprotja med starejšo in mlajšo delovno populacijo vse bolj zaostrena. Mladi so prepričani, da jim starejši delavci jemljejo delovna mesta, čeprav so bolj izobraženi, bolj seznanjeni in večji s sodobnimi tehnologijami, medtem ko starejša generacija mladim očita netolerantnost do njihovih izkušenj, znanja in povezav, denimo pomembne sposobnosti mreženja, na podlagi poznanstev ter dolgoletne vpetosti v delovne procese na vseh ravneh.

Z zaposlovanjem starejših delavcev organizacija pridobi dodatne izkušnje in znanje, ki jih mladi delavci ne morejo v celoti nadomestiti. Ohranjanje starejših delavcev prepreči tudi drago izgubo znanja in lahko poveča tržni delež, zaposlovanje starejših tudi vodi v večjo starostno raznolikost v podjetju in lahko izboljša podobo podjetja (Eurofound, 2006, str. 8). V primeru, da podjetje izgubljenega znanja starejših zaposlenih ne nadomestiti,

lahko to za podjetje pomeni denarno tveganje (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, str. 35).

Kot ovire pri zaposlovanju starejših delavcev se omenja njihova zmanjšana fizična sposobnost, nepripravljenost na dodatno izobraževanje in usposabljanje, pogosta bolniška odsotnost in zdravstvene omejitve (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, str. 6). Pušnik, Šlebinger, Bradač in Rebernik (2007, str. 16 & 75) pišejo, da se starejši počasi učijo, da jim manjka fleksibilnosti in iniciative, ne znajo tujih jezikov, imajo pomanjkljivo znanje novih tehnologij in večje zahteve glede plač. Z leti so manj naklonjeni spremembam in potrebujejo čas za prilagoditev novim delovnim pogojem (MDDSZ, 2010, str. 4). S starostjo jim upada produktivnost in naraščajo njihovi stroški zaposlovanja (OECD, 2006, str. 63). Thun, Gröbler in Switbert (2007, str. 989) pišejo še o tem, da potrebujejo dalj časa za obdelavo novih informacij, imajo manjšo sposobnost za učenje in slabši kratkoročni spomin, so manj odporni na stres, imajo slabše motorične sposobnosti ter slabše prenašajo manj primerne pogoje dela.

Po drugi strani pozitivne izkušnje posameznih delodajalcev poudarjajo poznavanje delovnega sistema, akumulirane sposobnosti, zanesljivost, odgovornost in lojalnost (Šlebinger et al., 2006, str. 75). Pušnik et al. (2007, str. 11) za prednosti navajajo sposobnost reševanja konfliktov, njihovo predanost delu, izkušnje v delu z ljudmi, njihova posebna znanja ter nemo znanje (angl. *tacit knowledge*). Obenem pa nimajo previsokih ambicij in niso naklonjeni pogosti menjavi služb. Nekateri viri (Eurofound, 2006, str. 8) poudarjajo, da njihove sposobnosti bolj ustrezajo potrebam organizacije ter se hitreje odzivajo na želje in potrebe kupcev. MDDSZ (2010, str. 4) poudarja, da lahko s socialnimi mrežami vplivajo na konkurenčnost, Samorodov (1999, str. 22) pa izpostavlja njihovo disciplino, točnost, spretnosti, skrb za kakovost in zrelost.

2.5 Kako povečati zaposlenost

Evropska unija se je na problem staranja prebivalstva odzvala s konceptom aktivnega staranja. Države in podjetja poskušajo z ustreznimi ukrepi spodbuditi starejše delavce k podaljševanju zaposlenosti, obenem pa s pokojninskimi reformami vplivajo na predčasno upokojevanje (Žnidaršič, 2011, str. 34; Kapitalska družba, 2008, str. 11). Poleg zviševanja upokojitvene starosti in vseživljenjskega izobraževanja to pomeni tudi izboljšanje delovnih pogojev (Šlebinger et al., 2006, str. 74) in spremembo odnosa do starejših delavcev (Zupančič, 2008, str. 49).

Delavcem je potrebno zagotoviti takšno okolje, da lahko vsak posameznik doseže svoj potencial, ne da bi bil v slabšem položaju zaradi svoje starosti (Eurofound, 1997, str. 15). Ilmarinen (2001, str. 548) poudarja, da je treba starejšim delavcem omogočiti, da se prilagodijo spremembam v naravi dela. Organizacija dela, metode, orodja in delovne obremenitve se spreminjajo hitreje, kot se lahko starejši človek prilagodi. Nove tehnologije

starejšim delavcem pogosto prinašajo več težav kot koristi. Delavci, starejši od 55 let, se počasneje prilagajajo novim delovnim zahtevam, zato jim pogosto očitajo, da niso dovolj usposobljeni ali pa da njihovo znanje ni več aktualno.

Ustvariti je treba takšna delovna mesta, da bodo starejši delavci izkoristili svoja znanja in sposobnosti, prispevali k produktivnosti podjetja (Lah, Svetin & Razpotnik, 2013, str. 16), da bodo zmožni podaljšali svoje udejstvovanje v podjetju in da si bodo tega tudi želeli (Žnidaršič, 2011, str. 34). Aktivno staranje ni samo zvišanje upokojitvene starosti in omejevanje zgodnjega upokojevanja. Starejši delavci morajo imeti možnost nadgrajevanja znanja in izkušenj, preprečiti moramo zastarevanje njihovega znanja (Cedefop, 2013, str. 1), delovne pogoje pa je treba prilagoditi zdravstvenemu stanju in spremenjenim potrebam (Eurofound, 2012, str. 10).

Začeti je treba z usposabljanjem in izobraževanjem starejših delavcev, preprečiti diskriminacijo na trgu dela, delodajalci pa morajo delovna mesta prilagoditi starejšim in jih vključiti v usposabljanja (Cvahte, 2004). V izjavi Sveta EU o evropskem letu aktivnega staranja (Izjava Sveta o evropskem letu aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami (2012): pot naprej, 2016) piše, da je treba delovni potencial starejših izkoristiti z vseživljenjskim učenjem in s politikami aktivnega staranja, ki omogočajo, da delavci ostanejo zaposleni dlje časa, obenem pa bi morali izkoristiti izkušnje in znanje upokojene generacije.

Na odločitev posameznika o podaljšanju delovne dobe najbolj vplivajo prihodnji prihodki. Tudi prilagodljivi pogoji dela spodbudno vplivajo na starejše zaposlene. Pomembni vpliv imajo tudi njegove fizične zmožnosti in narava dela. Vsekakor pa ne moremo zanemariti njegovega zdravstvenega stanja (Širok & Vodopivec, 2009, str. 7). Reday-Mulvey (2005, str. 5 & 90) poudarja, da je s podaljševanju delovne dobe, če to dopušča sam delovni proces, zaposlitev za krajši delovni čas najboljša rešitev. Le redki zaposleni nad 65. letom starosti so zmožni nadaljevati z delom za polni delovni čas. S takšnim načinom bi pridobili tako zaposleni kot podjetja. Starejši delavci bi s postopnim zmanjševanjem obveznosti počasi prešli v upokojevitve, podjetja pa ne bi nenadno izgubila delavčevih izkušenj in znanja. V podjetju bi imeli čas prilagoditi delovni proces in organizirati mentorstva za mlade zaposlene. Za starejše posameznike naj bi bil to najboljši zaključek delovnega obdobja, saj bi lahko vse svoje izkušnje in znanje prenesli na ostale zaposlene.

Koncept upravljanja s starostjo (Eurofound, 1997, str. 15–17; Ilmarinen, 1997, str. 4; Ilmarinen 2001 str. 549) je razdeljen na pet delov:

- zaposlovanje: starejši delavci imajo enak ali boljši dostop do prostih delovnih mest, potencialni kandidati niso diskriminirani na podlagi starosti, kandidati za prosta delovna mesta se iščejo glede na izkušnje in ne glede na starost, samozaposlitev, usposabljanje za posebne spretnosti, pomoč in svetovanje pri iskanju zaposlitve;

- usposabljanje, razvoj in promocija: starejših delavcev ne izključijo iz usposabljanja in dodatnega izobraževanja, priložnosti za učenje so na voljo čez celo obdobje zaposlitve, nadomestila za starostno diskriminacijo v preteklosti, usposabljanje primerno za starejše delavce;
- fleksibilno delo: večja prilagodljivost delovnega časa, postopno upokojevanje, delo prek upokojitvene starosti, delovna mesta s krajšim delovnim časom;
- prilagojeno delovno mesto: preventivni ukrepi in prilagoditve zmanjšanim zmogljivostim, ni dvigovanja težkih bremen in sunkovitih gibov, dodatna osvetlitev in ergonomski sedeži, sprememba in prilagoditev delovnega okolja;
- spreminjanje odnosov znotraj organizacije: uvajanje dobre prakse pri zaposlovanju in usposabljanju temelji na vključnosti vseh pomembnih kadrov, odnos vodilnega osebja do starejših delavcev je bistveni predpogoj za razvoj dobre prakse.

2.6 Ukrepi za povečanje zaposlenosti v izbranih državah

Evropa se, kljub vse daljši življenjski dobi, sooča z visokimi stopnjami brezposelnosti starejših delavcev, s kasnejšim vstopom mladih na trg dela in nizko delovno dobo. Navedene spremembe so privedle do obsežnih reform na trgu dela v vseh evropskih državah. Reforme, namenjene podjetjem in dejavnostim, vključujejo zahteve glede določanja plač, postopno odstranjevanje ukrepov v zvezi z odpuščanjem starejših delavcev in prilagodljiv delovni čas. Ukrepi, namenjeni posameznikom, pa se nanašajo na izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu, s čimer bi radi povečali njihovo usposobljenost in zaposljivost (European Commission, 2007b, str. 12). Pušnik et al. (2007, str. 11) poudarjajo, da mora pred sprejetjem strateških dokumentov, ekonomska stroka ugotoviti, kateri pristopi in ukrepi so najboljše za posameznike in državo.

Kump in Krašovec (2010, str. 99) ugotavljata, da so v preteklosti v večini evropskih držav starejše zaposlene že zgodaj izključili iz delovnega okolja. Na Švedskem in v Nemčiji so šele pred nekaj leti začeli razmišljati o politiki usposabljanja starejših delavcev. Skupno vsem državam je relativno majhno število programov usposabljanja, ki bi bili namenjeni izključno starejši delovni sili. Vendar je nekaterim državam z ukrepi že uspelo izboljšati položaj starejših na trgu dela (MDDSZ, 2010, str. 1).

2.6.1 Nemčija

Nekateri avtorji (Auer & Fortuny, 2000, str. 31; European Commission, 2012, str. 69) povzemajo nemške ukrepe na področju politike aktivnega staranja. Nemčija si je zadala dvigniti upokojitveno starostno mejo, zavzema se za postopen prehod v upokojitev z uvedbo polovičnega delovnega časa in za izboljšanje zaposlitvenih možnosti za starejše delavce. S polovičnim delovnim časom starejšim delavcem omogočijo postopen prehod v upokojitev, obenem pa imajo tudi večje dohodke. Zveza sindikatov Nemčije meni (Reday-

Mulvey, 2005, str. 109), da bi bilo za povišanje povprečne upokojitvene starosti kot glavni cilj politik treba povečati izobraževanje starejših delavcev, pred upokojitvijo starejšim delavcem ponuditi možnost polovičnega delovnega časa, preprečevati zdravstvene težave in odvracati delavce od zgodnjega upokojevanja. Nekatere kolektivne pogodbe si prizadevajo za usposabljanje starejših na delovnem mestu, ščitijo starejše delavce pred odpuščanjem in omogočajo krajši delovni čas (Eurofound, 2004, str. 13).

Duell (2012) navaja nekaj ukrepov nemške vlade za povečanje zaposlenosti starejših. Leta 2006 so začeli s programom za spodbujanje usposabljanja na delovnem mestu za nizko kvalificirane delavce in delavce, ki so stari vsaj 45 let. Program je namenjen malim in srednjim podjetjem in ponuja možnost subvencioniranja plač ali stroškov usposabljanja, a je samo četrtnina podjetij izkoristila te možnosti. Država delodajalcem ponuja tudi subvencije, če zaposlijo starejše delavce. Druga vrsta ukrepov je namenjena delavcem, starejšim od 50 let, ki sprejmejo nižje plače, da se izognejo brezposelnosti. Ministrstvo za delo in socialne zadeve je začelo s programom 'Perspektives 50plus', s katerim so skoraj polovici dolgotrajno brezposelnim starejšim delavcem omogočili delo. Ukrepi v programu 'Perspektives 50plus' so zajemali usposabljanje, pripravništvo in subvencije plač.

Cilji nemške aktivne politike so izboljšati kakovost življenja starejših, spodbuditi starejše, da postanejo samozaposleni ali podjetniki in da ostanejo na trgu dela (Djuričič & Stare, 2014, str. 100). Inicijativa INQUA (MDDSZ, 2010, str. 7; Zupančič, 2008, str. 54) za Nemčijo navaja še fleksibilne delovne pogoje, vseživljenjsko učenje, skrb za zdravje delavcev na delovnem mestu, prilagajanje delovnih mest, povečanje zaposljivosti starejših delavcev in subvencije za plače starejših od 50 let.

2.6.2 Italija

Na nacionalni ravni so politike zaposlovanja starejših delavcev še zelo redke. Niti državni sindikati niti Ministrstvo za zaposlovanje niso sprejeli ukrepov, ki bi izboljšali zaposlovanje in delovne pogoje starejših delavcev. Sindikati se večinoma osredotočajo na splošne pogoje zaposlitve, izrecnih omemb starejših delavcev pa ni (Eurofound, 2007, str. 7). Številne regije so bile primorane sprejeti lastne zakone in predpise v smeri zaposlovanja starejših (European Commission, 2012, str. 70). Ukrepi na področju politike aktivnega zaposlovanja (Auer & Fortuny, 2000, str. 31) so uresničevanje teh ukrepov, uvedba polovičnega delovnega časa za starejše delavce pred upokojitvijo, vzpostavitev zasebnih pokojninskih skladov in prostovoljne oblike pomoči na področju socialne varnosti in zdravja. Italija promovira lokalne zaposlitvene programe starejših (MDDSZ, 2010, str. 8). Glavna ovira pri ponovni vključitvi starejših delavcev na trg dela je nizka izobrazba, zato so se že leta 1998 odločili ponuditi dodatno izobraževanje nekvalificiranim starejšim delavcem, ustanovili pa so tudi nekaj sto univerz za tretje življenjsko obdobje (Committee of the Regions of the European Union, 2003, str. 255).

2.6.3 Slovenija

Pušnik et al. (2007, str. 13) poudarjajo, da Slovenija pri reševanju problemov ni sledila ostalim evropskim državam in ukrepom, ki so se izkazali za učinkovite. Največ ukrepov je usmerjenih k spodbujanju zaposlovanja, programi izobraževanja, usposabljanja in svetovanja pa se v Sloveniji ne uporabljajo v tolikšnem obsegu, kot bi se lahko. Cilji smernic (MDDSZ, 2015, str. 21) nacionalnega programa reform do leta 2020 so povečati stopnjo zaposlenosti starejših ter izvajati učinkovite in prilagojene ukrepe za dolgotrajno brezposelne in nizkoizobražene starejše delavce.

Do leta 2013 se je strmo povečevala vključenost starejših brezposlenih delavcev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Starejši brezposelni so imeli na voljo tri programe subvencionirane zaposlitve, in sicer spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih, Program 50plus in delovno vključenost starejših oseb. Javni sklad za razvoj kadrov in štipendije je do leta 2015 izvajal program usposabljanja in izobraževanja zaposlenih, starih 50 let in več. Petina brezposelnih, vključenih v programe, ima najnižjo stopnjo izobrazbe, prevladujejo delavci z dokončano srednjo šolo, večina starejših pa je bila dolgotrajno brezposelnih (MDDSZ, 2015; Zavod RS za zaposlovanje, 2015).

Tabela 12: Delež starih 50 let in več (%), vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja

Ukrepi	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Usposabljanje in izobraževanje	7,1	7,0	7,2	9,9	13,2	32,4	21,2
Spodbude za zaposlitev	53,3	22,5	21,7	25,3	45,7	34,2	32,3
Kreiranje novih delovnih mest	31,6	32,8	26,7	37,9	19,2	29,0	31,2
Spodbujanje samozaposlovanja	11,8	7,0	8,2	9,4	12,7	11,8	4,3
Skupaj	14,9	11,6	10,8	13,0	16,5	28,0	23,7

Vir: MDDSZ, Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020, 2015, str. 8.

V Strategiji varstva starejših (MDDSZ, 2006, str. 14) se že pred leti navedli predloge ukrepov za spodbujanje zaposlovanja starejših. Ti vključujejo povečanje zaposlovanje starejših s posebnimi davčnimi olajšavami pri dohodnini, urediti plačano občasno in začasno delo upokojencev, omogočiti fleksibilnejše oblike zaposlovanja in dela, povečati skrb za varstvo in zdravje pri delu, spodbuditi zaposlovanje neaktivnih starejših oseb, v kolektivne pogodbe vključiti aktivno staranje, brezposelne osebe vključiti v programe zaposlovanja in vključevanje starejših delavcev in oseb v vseživljenjsko izobraževanje.

Država je s 1. januarjem 2016 uvedla začasno spodbudo za zaposlovanje starejših delavcev, starih 55 let ali več, ki so na Zavodu za zaposlovanje prijavljeni najmanj šest mesecev. Delodajalcem, ki izpolnjujejo pogoje, največ 24 mesecev ne bo treba plačevati prispevkov delodajalca za socialno varnost. Fidermuc (2016, str. 4) piše, da se je Slovenija z mednarodnimi dokumenti zavezala k spodbujanju zaposlovanja starejših, a je še daleč od zastavljenih ciljev.

Novela Zakona o urejanju trga dela iz leta 2013 omogoča upokojujencem opravljanje začasnega in občasnega dela, s čimer se bo upokojujencem omogočil ponoven vstop na trg dela. Začasna in občasna dela ne vplivajo na višino pokojnine, ampak omogočajo dodatni zaslužek. Delo se opravlja na podlagi pogodbe med upokojujencem in delodajalcem. Upokojenec lahko v koledarskem mesecu opravi največ 60 ur takšnega dela, urna postavka ne sme biti nižja od 4,20 EUR, najvišji skupni dohodek v koledarskem letu pa je lahko 6.356,79 EUR (Začasno in občasno delo upokojujencev, 2016).

2.6.4 Švedska

Švedska politika poudarja mobilnost delovnih mest kot orodje za razvoj znanj in povečanje zaposljivosti. Obenem pa ne zanemarija pomembnosti zdravja na delovnem mestu (Zupančič, 2008, str. 54; MDDSZ, 2010, str. 8; Djuričič, 2014, str. 100). Presežnim delavcem ponujajo aktivno pomoč pri iskanju novega dela in projekte za brezposelne osebe nad 50 let v sodelovanju z zavodi za zaposlovanje (MDDSZ, 2010, str. 8). Določeni ukrepi so že pripeljali do povečanja zaposlenosti starejših delavcev v določenih panogah (Winkelmann-Gleed, 2011, str. 68). Že leta 2000 so uvedli spodbudo za zaposlovanje vsaj 57 let starih delavcev. Delodajalcem, ki zaposlitvijo starejšega delavca, pol leta krijejo 75 % prispevka za socialno varnost.

2.7 Pravna ureditev položaja starejših delavcev v Sloveniji

Po Zakonu o delovnih razmerjih delavci starejši od 55 let uživajo posebno varstvo in imajo po mnenju zakonodajalca lahko zaradi starosti težave pri opravljanju svojega poklica. Zaradi starosti in zmanjšanih zmogljivosti so lahko s strani delodajalca in ostalih zaposlenih v podjetju diskriminirani. Poleg osnovnih pravic, ki so z zakonom zagotovljene vsem starejšim delavcem, je delno varstvo starejših zaposlenih obravnavano tudi v okviru kolektivnih pogodb (Belopavlovič, 2005, str. 98). Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti starejšemu delavcu že pred dopolnjenim 55. letom starosti zagotavljajo večji obseg pravic kot zakon. Kolektivne pogodbe urejajo delovna razmerja za celotno dejavnost, pri čemer se lahko bolje prilagodijo posebnostim dela (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, str. 91).

V Zakonu o delovnih razmerjih je določeno, da starejšemu delavcu, staremu vsaj 58 let ali tistemu, ki mu do starostne upokojitve manjka največ pet let, brez njegovega pisnega soglasja, ni dovoljeno odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec brez pisnega soglasja

ne sme odrediti nadurnega in nočnega dela. Starejši delavec je, v primeru, da je bil vsaj pet let pred upokojitvijo pri istem delodajalcu, upravičen do odpravnine pri upokojitvi. Zaradi starosti ima pravico do dodatnih treh dni dopusta in dodatka za delovno dobo. Člen 198 pravi, da lahko starejši delavec sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji. Posredno so starejši delavci omenjeni tudi v 6. členu, ki prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo na osnovi osebnih okoliščin, med katerimi je omenjena tudi starost in v 90. členu, ki kot neutemeljen odpovedni razlog omenja starost.

3 PRODUKTIVNOST STAREJŠIH DELAVCEV

Z biološkega vidika je staranje postopno poslabšanje človekovih vedenjskih, telesnih in umskih sposobnosti. Ilmarinen (1997, str. 3) poudarja, da kljub fiziološkim spremembam petdesetletnika ne moremo označiti za prestarega oziroma nesposobnega za delo. Upoštevati moramo, da staranje pomeni tudi modrost, preudarnost in izkušnje. Enakega mnenja so Pušnik et al. (2007, str. 11), ki trdijo, da se s staranjem nekatere sposobnosti zmanjšujejo, naraščajo pa druge. Starajoča delovna sila je namreč zelo pomemben proizvodni vir.

Empirični dokazi o vplivu starosti na produktivnost so različni. Avtorji imajo dokaj podobna mnenja o tem, kdaj smo na vrhuncu mentalnih zmogljivosti in kdaj začnejo te upadati. V večini so si enotni, da obstaja razlika med starejšimi in mlajšimi delavci v njihovi fizični moči in mentalnih sposobnostih ter da začnejo kognitivne sposobnosti z določeno starostjo upadati. Burtless (2013, str. 1) poudarja, da so najpomembnejši dejavniki produktivnosti starost, izobrazba in delovne izkušnje. Starejši, bolj izobraženi in bolj izkušeni delavci so po navadi tudi bolj produktivni in zaslužijo višje urne plače kot mlajši, manj izobraženi in manj izkušeni.

V literaturi se pojavljata dve različici odnosa med starostjo in produktivnostjo. Po prvi različici funkcija s starostjo počasi in enakomerno narašča. Druga različica pravi, da je funkcija produktivnosti konkavne oblike – narašča v mladosti, pri določeni starosti se ustali in začne padati v visoki starosti (European Commission, 2006, str. 67). Avtorji si niso enotni pri kateri starosti se rast produktivnosti ustavi. Aubert in Crepon (2006, str. 1) trdita, da se to zgodi med 40. in 45. letom, Cardoso (2011, str. 103) pa meni, da med 50. in 54. letom. Aubert in Crepon (2006, str. 1) tudi menita, da je težko prevedeti, kaj se zgodi s posameznikovo produktivnostjo po 55. letu.

3.1 Kaj je produktivnost in kako jo merimo

Koncept produktivnost je precej enostaven kazalnik, ki meri odnos med outputi in inputi oziroma produktivne sposobnosti zaposlenih. Merjenje produktivnosti pa spremljajo številni metodološki problemi (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2007, str. 88). Merjenje individualne produktivnosti je pravzaprav težavno, saj je produktivnost v večini primerov določena na ravni podjetja in ne na ravni posameznika, zato ne moremo izmeriti, kakšen je dejansko prispevek posameznika in kako se razlikuje od ostalih dejavnikov, ki vplivajo na dodano vrednost podjetja. Aubert in Crepon (2006, str. 4) menita, da je treba na morebitno povečanje produktivnosti gledati z vidika podjetja. Posameznik lahko s prenosom znanja poveča produktivnost v podjetju, pa se to ne bo poznalo na ravni njegove produktivnosti.

Za merjenje se običajno uporabljajo vrednost bruto domačega proizvoda na prebivalca, vrednost bruto domačega proizvoda na zaposlenega, število dejansko opravljenih ur in višina urnih plačil. Bruto domači proizvod je vrednost vseh dobrin in storitev, ki so bile ustvarjene v enem letu znotraj posamezne države in je najpogosteje uporabljen kazalec gospodarske učinkovitosti. Vrednost bruto domačega proizvoda na prebivalca tako uporabimo kot indikator blaginje posamezne države, bruto domači proizvod na zaposlenega in na delovno uro pa nam kaže splošno sliko produktivnost države.

Tabela 13: Bruto domači proizvod na prebivalca, bruto domači proizvod na zaposlenega in bruto domači proizvod na delovno uro (v ameriških dolarjih), podatki za Nemčijo

	1990	2000	2007	2008	2009	2010	2011
BDP na prebivalca	27.971,00	34.508,00	38.036,00	38.515,00	36.649,00	38.057,00	39.186,00
BDP na zaposlenega	58.183,00	72.017,00	78.504,00	78.394,00	74.344,00	76.724,00	77.978,00
BDP na delovno uro	36,88	48,97	55,20	55,13	53,76	54,50	55,26

Vir: The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor, International Comparisons of GDP per Capita and per Hour, 1960–2011, b.l.

Problem vrednotenja produktivnosti skozi višino urnih plačil predstavlja dodatek za delovno dobo, ki ga prejemajo starejši delavci, število zaposlenih oseb pa ne upošteva števila delovnih ur in usposobljenosti posameznih delavcev (Hellerstein, 1999 v European Commission, 2005, str. 10). Rast bruto domačega proizvoda na zaposlenega, kot kazalec produktivnosti dela, je v veliki meri odvisen od starostne strukture države. S povečevanjem deleža ljudi v starostnem razredu od 50 do 64 let je vpliv na rast pozitiven, z večanjem deleža starih ljudi (nad 65. letom) pa je vpliv negativen (Lee & Mason, 2011). Prav tako moramo upoštevati, da dejanska uspešnost na delovnem mestu ne pomeni, da smo v tistem trenutku tudi na nivoju maksimalne produktivnosti. Produktivnost ni odvisna le od potencialnih sposobnosti, ampak tudi od specifičnih znanj in izkušenj, pridobljenih med

delom. Izkušnje lahko delno nadomestijo slabšanje fizičnih sposobnosti starejših delavcev (European Commission, 2006, str. 74).

Tabela 14: Bruto dodana vrednost na zaposlenega (v EUR) v gospodarskih družbah, zadrugah in pri samostojnih podjetnikih posameznikih po Standardni klasifikaciji dejavnosti iz leta 2008, podatki za Slovenijo

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Vse dejavnosti skupaj	34.253	33.137	35.152	36.966	37.187	38.093	39.463

Vir: SURS, podatkovni portal SI-STAT, Bruto dodana vrednost na zaposlenega v gospodarskih družbah, zadrugah in samostojnih podjetnikih posameznikih po velikosti (SKD2008), Slovenija, letno, b.l.f.

Statistični urad Republike Slovenije objavlja podatke bruto dodane vrednosti na zaposlenega kot merilo produktivnosti dela. Vir podatkov so oddana letna poročila družb, ki jih zbira Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Povprečna bruto dodana vrednost na zaposlenega (Statistični urad Republike Slovenije, 2016a) je kvocient vsote bruto dodanih vrednosti in števila zaposlenih. Najvišja bruto dodana vrednost na zaposlenega je v oskrbi z električno energijo, plinom in paro (v letu 2014 je znašala 107.023 EUR) ter v poslovanju z nepremičninami (70.583 EUR v letu 2014). Najnižji vrednosti sta v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih in dejavnostih javne uprave.

Prskawetz in Lindh (2006, str. 25–30) poudarjata, da ima večina metod, ki merijo posameznikovo produktivnost v odvisnosti od starosti, zaradi neprimerne pristopa merjenja, pomanjkljivosti. Pri ugotavljanju produktivnosti je med drugim treba upoštevati tudi izkušnje, izobraževanje in motivacijo. Ekonomisti trdijo, da naj bi imeli starejši, ki so še vedno zaposleni, tudi višjo produktivnost. Ocene nadrejenih zaradi pristranskosti ocenjevalca ne dajejo realnih rezultatov. Nadrejeni lahko starejše zaposlene nagradijo za njihovo zvestobo in pretekle dosežke. Drugi pristop temelji na normi ter meri količino in kakovost outputa. Pri temu pristopu ima lahko starost negativen vpliv in ne odraža prave produktivnosti. Po tretji metodi, ki temelji na analizi delodajalec-delojemalec, je produktivnost merjena kot mejni prispevek k dodani vrednosti podjetja. Problem metode je, kako izmeriti natančen prispevek delavca na ravni podjetja. Starostni profil plač je uporaben samo tam, kjer plače dejansko odražajo raven produktivnosti, obenem pa so plače odvisne tudi od stopnje izobrazbe in dodatka za delovno dobo.

3.2 Povezava med starostjo in produktivnostjo

Večina raziskav potrjuje dejstvo, da se starejši delavci slabše odrežejo pri nalogah, kjer se uporabljajo kognitivne sposobnosti (spomin, hitrost), prednost pa imajo v poklicih, kjer delo v večini temelji na vodenju in verbalnih sposobnostih. Manj produktivni so tudi pri inovativnih nalogah, saj se takšnim razmeram težko prilagodijo (Rocha, b.l., str. 2). Thun et al. (2007, str. 989) so mnenja, da je v podjetjih še vedno prisotna miselnost, da so starejši delavci manj produktivni in da produktivnost s starostjo vse bolj upada. S takšnim razmišljanjem dajejo prednost mlajšim, starejših delavcev pa se izogibajo oziroma jih odpuščajo. Po drugi strani pa Thun et al. (2007, str. 990) povzemajo ugotovitve neke raziskave, da bolj kot starost vplivajo na učinkovitost delavca izkušnje. Ker pa se z leti izkušnje povečujejo, se morebitne pomanjkljivosti starejših zaposlenih s tem ublažijo. Aubert in Crepon (2006, str. 3) pišeta, da se starejše delavce po navadi označi za manj produktivne, čeprav te trditve največkrat slonijo na subjektivnih ocenah nadrejenih in ostalih zaposlenih. Empirični dokazi o povezanosti starosti in produktivnosti so namreč redki.

Nekateri avtorji (Skirbekk, 2003, str. 4; Auer & Fortuny, 2000, str. 23) trdijo, da je zmanjšana produktivnost posledica upada fizičnih in mentalnih zmogljivosti, ki pa se lahko nadomesti z izkušnjami in dodatnim izobraževanjem. Upad produktivnosti (European Commission, 2007a, str. 91) lahko ublažimo tudi s spremenjeno oziroma prilagojeno organizacijo dela, ustreznim usposabljanjem, preventivnimi zdravstvenimi pregledi in bolj učinkovito uporabo tehnologij. Na drugi strani Auer in Fortuny (2000, str. 23) tudi poudarjata, da zmanjšana produktivnost starejših ni nujno posledica starosti, temveč do nje lahko pride zaradi zastarevanja znanja. Jackson (1998, str. 96) se strinja in piše, da s hitro rastjo gospodarstva posebna znanja in veščine hitro postanejo zastarela in se jih obravnava kot oviro. Starejši ljudje drugačen odnos do dela in svoje potencialno visoke produktivnosti ne izkoristijo do konca. Današnja generacija starejših delavcev je imela v mladih letih manj možnosti za izobraževanje in dodatno usposabljanje, potemtakem manjša produktivnost ni posledica starosti, ampak je odraz učinka kohorte (European Commission, 2006, str. 81).

Po mnenju nekaterih avtorjev je morebiten upad produktivnosti odvisen od vrste poklica, ki ga starejši delavci opravljajo. De Santis (1997, str. 161) meni, da višja starost ni vedno povezana z zmanjšano produktivnostjo. Produktivnost se zmanjša pri starejših fizičnih delavcih, pri intelektualnih in uradniških poklicih pa ni (takšnega) upada produktivnosti, oziroma se ta kompenzira z izkušnjami. Jackson (1998, str. 98) je mnenja, da lahko le empirične študije posameznih poklicev ugotovijo, ali začne produktivnost dejansko upadati po določeni starosti. Dobljenih rezultatov namreč ne moremo posploševati na ostale poklice. Skirbekk (2005, str. 6) trdi, da je starost negativno povezana z delovno učinkovitostjo na tistih delovnih mestih, kjer so tehnološke spremembe in dodatno

usposabljanje pogosti. V poklicih, kjer so pomembnejše komunikacijske veščine, pa starejši delavci svoje delo opravljajo približno enako učinkovito kot prej.

Ločiti moramo sposobnost opravljanja dela pri 55 in več let starih ljudeh oziroma med delavcem, ki dela težaška oziroma telesno zahtevna dela v rudniku, za strojem ali za tekočim trakom, in zaposlenim, katerega delokrog so pisarne, v katerih prodaja svoje intelektualne storitve. Delavce v proizvodnji bi zaradi izčrpanosti in čedalje bolj usihajoče delovne sposobnosti zagotovo lahko prej upokojevali, tistim, ki delujejo v lažjih delovnih okoliščinah, pa podaljšali mejo upokojevanja. Navsezadnje je tudi tehnologija bistveno spremenila strukturo zaposlenih in odnos do dela.

Jackson (1998, str. 97) piše o zgodnejših raziskavah in ugotovitvah ekonomistov o povezavi med produktivnostjo in starostjo. Ena pravi, da proces staranja vpliva na psihofizične lastnosti, vendar se šele pri višji starosti sposobnosti poslabšajo. Do visoke starosti večina ljudi ohranja konstantne intelektualne sposobnosti. Raziskava o delovnih razmerah v industriji pa je ugotovila, da je bila večina starostne diskriminacije neosnovana. Starejši delavci so dobili manj zahtevne naloge zaradi svoje starosti, ne ker ne bi mogli opravljati svojega dela.

S fluidno inteligentnostjo se označuje večja sposobnost reševanje problemov, boljše presojanje v novih situacijah in večja natančnost obdelave informacij. Kristalizirana inteligenca pa odraža vpliv izobraževanja, je vezana na pridobljeno znanje in izkušnje ter predstavlja širino in globino splošnega znanja. Slednja s starostjo in novimi znanji narašča, fluidna inteligenca pa ima svoj višek v mladih letih in s starostjo upada (Cedefop, 2013, str. 2).

Van Ours in Stoeldraijer (2010, str. 3) menita, da ne moremo kar posploševati vpliva starosti na produktivnost dela. Storilnost je namreč odvisna od vsakega posameznika in od posameznikovega procesa staranja. Individualna produktivnost je namreč kompleksna in večdimenzionalna, nanjo pa vplivajo komunikacijske veščine, moč in vzdržljivost, zdravje, izobrazba, motivacija, energija in delovne izkušnje. Dostie (2011, str. 150) edini ugotavlja, da produktivnost starejših žensk z leti še naprej narašča. Crepon, Deniau in Perez-Duarte (2002, str. 10) pa so na podlagi analize ugotovili, da so ženske manj produktivne od moških.

Če predpostavimo, da so starejši delavci manj produktivni od mlajših, potem večji delež starejših delavcev na trgu dela zmanjša produktivnost in zniža konkurenčnost. Po drugi strani pa bi upokožitev relativno velike skupine visoko izobražene starejše generacije in majhno število mladih, ki vstopajo na trg dela, privedla do nezadostnega števila izkušenih delavcev in izgube specifičnih znanj (Frosch & Zwick, 2011, str. 1). Vandenberg (2010) in Rocha (b.l.) sta ugotavljala, ali je produktivnost podjetja odvisna od starostne strukture delavcev. Vandenberg (2010, str. 24) je ugotovil, da vse večje število starejših delavcev

pripelje do upada produktivnosti *ceteris paribus*, pri Rochi (b.l., str. 7) je upad produktivnosti povezan s starostjo in dodatkom za delovno dobo. Mahlberg, Freund in Prskawetz (2011, str. 21) so v raziskavi ugotovili, da produktivnost ni negativno povezana s številom starejših delavcev.

3.3 Investicije v človeški kapital

Najpomembnejši vir človeškega kapitala je novo znanje. Bevc (1991, str. 22) piše, da se ljudje izobražujejo zaradi zadovoljevanja svojih potreb in zaradi višjih dohodkov v prihodnosti. Teorija človeškega kapitala (Disney, 1998, str. 183) predvideva, da so plače odraz človekove produktivnosti. Posameznik z večjim človeškim kapitalom prejme višji zaslužek od manj izobraženega. Bevc (1991, str. 102) piše, da zagovorniki teorije selekcioniranja trdijo, da imajo bolj izobraženi delavci večje sposobnosti in višje plače, zato »Razlike v osebnih dohodkih torej odsevajo to selekcijsko funkcijo izobraževanja« (str. 102). Večina formalnega in neformalnega izobraževanja poteka v mlajših letih. Prav tako se človeški kapital poveča z neformalnim izobraževanjem in usposabljanjem na delovnem mestu ter izkušnjami. Mladim delavcem, ki so ravno končali šolanje, manjka izkušenj in določenih spretnosti. Investiranje v človeški kapital (izobraževanje) poveča produktivnost v mlajših letih. Ker pa z leti začnemo stvari pozabljati, brez dodatnega usposabljanja naše spretnosti in znanja postanejo zastarela in nepopolna. Od tega trenutka dalje naša produktivnost ne narašča več (European Commission, 2006, str. 67).

3.3.1 Zastarevanje znanja

V današnjih časih so podjetja podvržena spremembam, uporabi novih tehnologij in nenehnim izboljšavam, da lahko ostanejo konkurenčna na globalnem trgu. Starejši delavci imajo v hitro spreminjajočem se delovnem okolju veliko težav pri prilagajanju vse bolj zapletenim novim tehnologijam, še posebej, če se nove spretnosti bistveno razlikujejo od tistega, kar so se v preteklosti naučili. Zaradi nenehnih sprememb in izboljšav lahko pride do zastarevanje znanja, kar pomeni, da formalno izobraževanje v mladosti ni več dovolj.

Ameriški ekonomist Sherwin Rosen je leta 1975 vpeljal delitev na dve vrsti zastarevanja znanja. De Grip in Van Loo (2002, str. 3–4) povzemata Rosena in ločita med dvema vrstama zastarevanja znanja. Tehnično zastarevanje je posledica naravnega procesa staranja ter neuporabe ali pomanjkljive uporabe človeškega kapitala, slednje kot posledica nezaposlenosti ali zaposlitve na delovnem mestu, ki ne ustreza pridobljenim izkušnjam in stopnji izobrazbe. Do ekonomskega zastarevanja pride zaradi tehnološkega in organizacijskega napredka, zaradi zmanjšane povpraševanja po določenih poklicih in zaradi reorganizacije na ravni podjetja. V primeru propada podjetja in reorganizacije na ravni podjetja se vsa specifična znanja, ki so utelešena v zaposlenih, izgubijo. Tehnično zastarevanje je odvisno od posameznega človeka, ekonomsko pa je posledica zunanjih sprememb. Nadaljnje rešitve so tako odvisne od vrste zastarevanja – včasih je dovolj le

osvežitev znanja in dodatno usposabljanje, v primeru pomanjkanja dela pa je za delavce nujna prekvalifikacija.

Po eni strani govorimo o neizobraženih starejših delavcih, ki niti nimajo želje po dodatnem izobraževanju niti imajo možnost izobraževanja na delovnem mestu. Po drugi strani pa lahko preberemo (Cedefop, 2012, str. 2), da tudi pri preveč izobraženih posameznikih prihaja do zastarevanja znanja. V današnjih gospodarskih razmerah so primorani iskati delovna mesta, ki ne ustrezajo njihovim kompetencam in za katera so preveč usposobljeni. De Grip (2004, str. 14) piše, da je pomanjkanje človeškega kapitala povezano tudi s telesno in duševno težkimi delovnimi pogoji. Delavci na takšnih delovnih mestih ne morejo dolgo ostati zaposleni in takrat njihov specifični človeški kapital izgubi svojo vrednost.

Glede na vse te različne vrste zastarevanja znanja merjenje še zdaleč ni enostavno. Tehnično zastarevanje pomeni zmanjšanje človeškega kapitala, ekonomsko zastarevanje pa vpliva na njegovo vrednost. De Grip (2004, str. 6) ugotavlja, da se zastarevanje znanja lahko pokaže:

- z brezposelnostjo,
- z nižjimi plačami,
- z degradacijo nekvalificiranih delovnih mest in
- s pomanjkanjem motivacije na delovnem mestu.

De Grip (2004, str. 6–8) poda različne načine merjenja zastarevanja znanja. Stopnjo zastarevanja lahko merimo s testiranjem, vprašalniki, višino plače in verjetnostjo izgube zaposlitve. Vsaka izmed štirih metod ima svoje pomanjkljivosti in omejitve. Prednost zadnjih dveh načinov je, da merita zastarevanje znanja skozi zmanjšano produktivnost in zmanjšano aktivnost na trgu dela. Testiranje je najboljši način za merjenje tehničnega zastarevanja, vendar ga ni mogoče uporabiti za merjenje ekonomskega zastarevanja. Testiranje je direktni način merjenja, vendar nam ne pove, ali ima tudi negativen vpliv na produktivnost in zaposlenost. Z vprašalniki merimo tako ekonomsko kot tehnično zastarevanje.

Starajoča delovna sila se sooča z obema vrstama zastarevanja človeškega kapitala. Najboljši način, kako preprečiti zastarevanje znanja, so dodatne naložbe v človeški kapital. Izobraževanje skozi celo življenjsko obdobje je v današnjih časih postalo nuja, če ne zaradi drugega, zaradi ohranjanja delovnih mest, zato je potrebno že v mladih letih postaviti temelje za vseživljenjsko obnavljanje in nadgrajevanje znanja.

3.3.2 Vseživljenjsko učenje

Osnovna izobrazba daje vsakemu posamezniku podlago za razvoj potenciala in polaga temelje za zaposljivost. Začetno usposabljanje zagotavlja osnovo za splošno znanje,

delovne izkušnje in strokovno usposobljenost, ki omogočajo prehod iz izobraževanja med zaposlene. Vseživljenjsko učenje pa ohranja usposobljenost, izkušnje in pridobljene spretnosti v času neprestanih tehnoloških sprememb in inovacij (International Labour Organization, 2010, str. 4).

Dostie in Leger (2014, str. 377) menita, da obstajata dve osnovni teoriji, zakaj izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu upadata s starostjo. Prva razlaga pravi, da ima usposabljanje starejših delavcev zaradi njihove starosti manjši donos. Po drugi strani pa upada zgolj zaradi sočasnega upada plač in produktivnosti. To pomeni, da imajo mlajši delavci več koristi od usposabljanja kot starejši zaposleni. To je lahko posledica zmanjšane sposobnosti učenja starejših ali pa preprosto zato, ker lahko mlajši od izobraževanja veliko več odnesejo. Ugotovila sta, da vključenost v izobraževanje na delovnem mestu strmo upade po 55. letu.

Walker (Eurofound, 1997, str. 15) poudarja, da je treba starejšim delavcem omogočiti usposabljanje in karierni razvoj. Strategija varstva starejših (MDDSZ, 2010) poudarja, da se v vseživljenjsko učenje vključuje tako starejše zaposlene kakor tudi druge starejše osebe, ki niso več zaposlene. Zupančič (2008, str. 50) nadalje trdi, da vključenost starejših delavcev v vseživljenjsko učenje in usposabljanje vpliva na konkurenčnost, zaposljivost in produktivnosti delavca na trgu dela. S staranjem delovne sile postaja dodatno izobraževanje vse bolj pomembno. Skirbekk (2005, str. 5) dodaja, da dodatno izobraževanje lahko zmanjša učinke staranja prebivalstva, a le do določene mere. Na sam biološki proces staranja izobraževanje vpliva le malo, če sploh.

Tabela 15: Delež prebivalstva (%) v starostnem razredu od 55 do 74 let glede na stopnjo že dosežene izobrazbe, ki so bili v letu 2015 vključeni v izobraževanje in usposabljanje, podatki za izbrane države

Država	Skupaj	Primarna izobrazba	Sekundarna izobrazba	Terciarna izobrazba
Nemčija	2,1	0,4	1,5	4,8
Italija	3,1	1,2	4,5	9,8
Slovenija	3,9	0,8	2,9	11,0
Švedska	18,4	12,0	16,7	27,7

Vir: Eurostat, Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex and age, b.l.f.

Na vključenost starejših v izobraževanje vplivajo starost, dosežena izobrazba, status aktivnosti, poklic, nacionalnost pa tudi kraj prebivališča (Čelebič, 2010, str. 17). Pomemben dejavnik pri usposabljanju starejših delavcev je njihova motivacija. Razumeti morajo njegov namen in predvsem koristi za njih same in podjetje. V primeru, da starejši zaposleni menijo, da od dodatnega izobraževanja ne bodo imeli koristi, v izobraževanju ne bodo sodelovali oziroma se ga ne bodo udeležili (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010,

str. 30). Podobnega mnenja je tudi Verša (2004, str. 77), ki trdi, da nizka stopnja izobrazbe starejšim ne daje dovolj motivacije za dodatno izobraževanje. Delež starejših, ki so vključeni v izobraževanje, se s starostjo zmanjšuje. Delež starejših, vključenih v neformalno izobraževanje, ne upada toliko, kot ostale oblike izobraževanja, Kump in Krašovec (2010, str. 25) sta ugotovili, da izobrazba vpliva na zaposlitev in kariero, delo, ki ga delavec opravlja in tehnologija, ki jo uporablja, pa vplivata na potrebo po izobraževanju. Vključenost v izobraževanje je največja pri zaposlenih osebah, manj pri brezposelnih, in pri osebah, ki bivajo v urbanih območjih. Pomembno vpliva tudi delovno mesto, ki ga ima zaposleni v podjetju. Države članice si prizadevajo povečati vključenost slabše izobraženih in starejših delavcev.

Avtorji (De Grip (2004, str. 19; Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, str. 25) poudarjajo, da se zaradi tehnoloških inovacij in organizacijskih sprememb spreminja narava dela in prihaja do zmanjševanja specifičnega človeškega kapitala. Delovna mesta vse bolj temeljijo na znanju in izkušnjah, zato je najboljši način za preprečevanje zastarevanja znanja dodatno izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu. Z dodatnim izobraževanjem želijo podjetja delavce usposobiti za izvajanje novih nalog. Cvahte (2004) poudarja, da mora biti investiranje v človeški kapital dostopno vsakemu delavcu, ne glede na vrsto dela, ki ga opravlja. Investicije v izobraževanje so pomembne, ker ohranjajo usposobljenost zaposlenih v podjetju. Izobraževanje zaposlenih je vse pomembnejše tako za podjetja kot zaposlene same (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, str. 25).

Tabela 16: Delež prebivalstva (%) v starostnem razredu od 55 do 64 let, ki je bil vključen v izobraževanje in usposabljanje ter v izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu, podatki za izbrane države

Država	Izobraževanje in usposabljanje		Na delovnem mestu	
	2007 (%)	2011 (%)	2007 (%)	2011 (%)
Nemčija	28,2	38,6	18,0	27,2
Italija	11,8	22,3	4,7	9,9
Slovenija	22,2	22,8	9,2	8,6
Švedska	60,6	57,5	46,3	45,6

Vir: Eurostat, Participation rate in employer-sponsored non-formal education and training by age, b.l.g; Eurostat, Participation rate in education and training by age, b.l.h.

Starejši delavci so pogosto vir izkušenj in znanja, ki jih je težko pridobiti. Kljub temu je zastarevanje znanja najbolj pogosto ravno pri starejših delavcih. Ker pa se v starejše delavce ne vlaga, tako V Vandenberghe, Waltenberg in Rigo (2013, str. 127), bi v današnjih časih dodatno izobraževanje moralo postati prednostna naloga vseh podjetij pri upravljanju s starejšimi delavci. Podjetja, ki uspešno prepričajo delavce, da bo izobraževanje koristilo tudi njim samim, se lahko pohvalijo z višjo stopnjo produktivnosti

in večjo stopnjo inovacij, tudi z nižjimi stroški in učinkovitejšim poslovanjem (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, str. 40).

Auer in Fortuny (2000, str. 33) in Reday-Mulvey (2005, str. 29) navajajo tri glavne razloge, kako vseživljenjsko učenje vpliva na starejše delavce. Prvič, z vseživljenjskim učenjem delavec prilagodi svoja znanja in kompetence povpraševanju na trgu dela. Drugič, starejši delavci z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem ostanejo konkurenčni (vse bolj izobraženim) mlajšim delavcem in se hitreje prilagodijo tehnološkim spremembam. Tretjič, z vseživljenjskim učenjem vplivamo na padajočo produktivnost v starosti.

4 PLAČE STAREJŠIH DELAVCEV

Plače (Eurofound, 2014, str. 21) imajo različne vloge in funkcije v gospodarstvu. Za posameznika so najpomembnejši vir dohodka, usklajujejo ponudbo in povpraševanje po delu, predstavljajo donosnost naložb v človeški kapital, so proizvodni strošek delodajalca, potencialni vir motivacije za zaposlene in na makroekonomski ravni vzdržujejo porabo in agregatno povpraševanje. Na raven plač v državi vplivajo starostna in izobrazbena struktura delovne sile, stopnja kapitalske in delovne intenzivnosti ter velikost podjetij (Eurofound, 2014, str. 26).

Starejši delavci so od mlajših za podjetja dražji zaradi višje plače, bonitet, socialnih prispevkov in dodatkov, določenih s kolektivno pogodbo. Čeprav plače in bonitete pogosto naraščajo s starostjo, ne moremo trditi, da izkušnje, znanje in produktivnost starejših ne upravičujejo višjih stroškov. Po drugi strani pa plača ne narašča vedno do konca delovne dobe. V hierarhičnih sistemih (javna uprava) plače naraščajo s starostjo. V tehničnih poklicih je najvišja plača dosežena že sredi kariere (Auer & Fortuny, 2000, str. 22). Delavci se lahko med sabo razlikujejo tudi na podlagi dosežene stopnje izobrazbe in zahtevnosti dela, ki ga opravljajo. Ker so zahtevnosti dela različno ovrednotene, se tudi plače delavcev razlikujejo (Lah et al., 2012, str. 20).

Fleksibilni sistemi plač in zlasti odmik od sistema plač, ki temelji na delovni dobi, bi lahko povečali zaposljivosti starejših delavcev (European Commission, 2007a, str. 13). Stroške dela se lahko zniža tudi z uporabo nacionalnih programov javnih zavodov za zaposlovanje (Eurofound, 2006, str. 6). V državah, kjer so predčasne pokojnine relativno visoke, se starejši delavci raje odločijo za predčasno upokojitvev. To je povezano z dejstvom, da je osnova za izplačilo pokojnin pogosto povprečje plač v zadnjih letih pred upokojitvijo (Auer & Fortuny, 2000, str. 22).

Tabela 17: Povprečne mesečne bruto plače (v EUR) za moške in ženske po starostnih razredih med leti 2010 in 2013, podatki za Slovenijo

	2010		2011		2012		2013	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
15–64 let	1559	1505	1611	1541	1635	1554	1634	1549
15–24 let	979	951	1034	991	1051	997	1064	994
25–34 let	1349	1299	1381	1320	1393	1326	1384	1315
35–44 let	1625	1511	1675	1549	1705	1567	1697	1565
45–54 let	1648	1573	1704	1600	1729	1607	1729	1592
55–64 let	1900	2037	1932	2007	1939	1995	1896	1896
65 let in več	4195	3213	4051	3327	3984	3588	3821	3496

Vir: SURS, podatkovni portal SI-STAT, Povprečne mesečne bruto plače po statističnih regijah delovnega mesta, starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno, b.l.g.

Raziskave in statistični podatki kažejo razlike med plačami v odvisnosti od starosti, spola in dosežene izobrazbe. Višina osebnega dohodka je odvisna tudi od dejavnosti, v kateri je delavec zaposlen. Splošna zakonitost je, da ima posameznik zaradi delovnih izkušenj in delovne dobe z leti vse višjo plačo, obenem pa je upravičen tudi do drugih (večjih) nadomestil, ki so prav tako odvisne od starosti. Pregled po spolu kaže, da so povprečne mesečne bruto plače starejših moških višje od mesečnih bruto plač žensk v istem starostnem razredu, razen v starostnem razredu od 55 do 64 let, kjer so povprečne plače žensk višje. Pri primerjavi bruto plač med različnimi državami, kjer so podatki pridobljeni na podlagi presečnih podatkov, moramo biti previdni. Zelo malo držav ima namreč na voljo takšne longitudinalne podatke. Upoštevati moramo tudi izobrazbo starejših delavcev in stopnjo zaposlenosti slabše plačanih starejših delavcev. Oboje namreč vpliva na višino povprečne plače (OECD, 2006, str. 70).

Ekonomska teorija predvideva, da plače s starostjo naraščajo, v srednjih letih pa se rast ustavi. Carliner (1982, str. 26) je v svojo analizo vključil moške, stare od 45 do 64 let in poskušal ugotoviti, kako pri starejših delavcih vplivajo različni dejavniki na gibanje plač. Ugotovil je, da se začne plača manjšati v 50 letih življenja. Obenem pa poudarja, da je težko predvideti, kaj točno se zgodi s plačami starejših delavcev v obdobju tik pred upokojitvijo. Po nekaterih študijah se tik pred upokojitvijo plače znova povišajo, druge pa zagovarjajo ravno obraten pojav.

Carliner (1982, str. 26–29) meni, da na zmanjšanje osebnih dohodkov starejših delavcev vpliva zmanjšanje človeškega kapitala kot posledica zastarevanja znanja, upad mentalnih in fizičnih zmogljivosti (ki so ali pa niso povezana s starostjo) ter menjava delovnih mest. Nekateri delavci svoje dobro plačane zaposlitve zamenjajo za lažje, manj plačane službe, drugi izgubijo zaposlitev, pri tretjih pa zaradi zamenjave delovnega mesta pride do izgube

specifičnega človeškega kapitala.

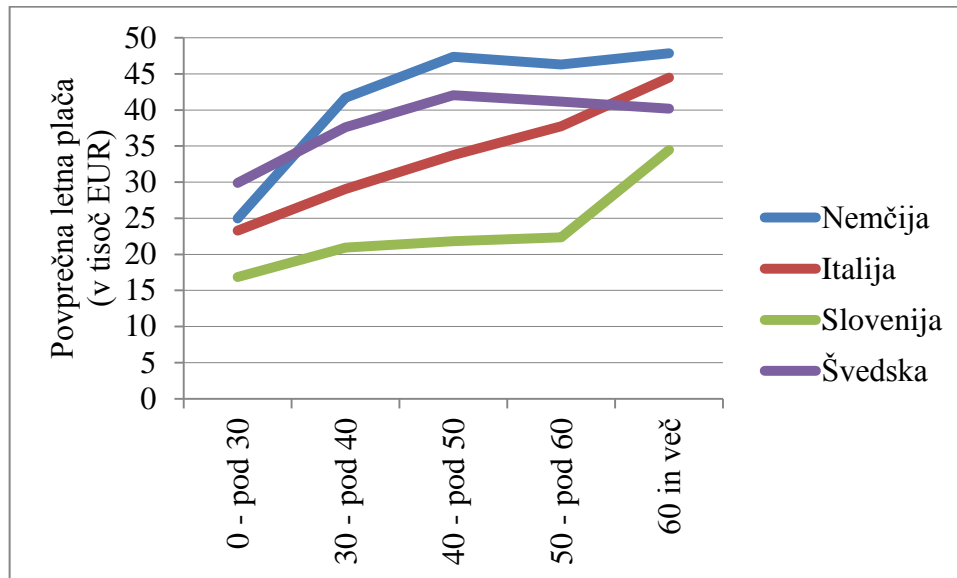
4.1 Produktivnost in plače

Teorija učinkovitih plač poudarja vlogo plač pri spodbujanju individualne produktivnosti. Z makroekonomskega vidika bi razmeroma visoke plače (v primerjavi z drugimi državami) na dolgi rok potencialno lahko spodbudile produktivnost, saj le najbolj konkurenčna podjetja preživijo. To bi spodbudilo vpeljavo novih tehnologij, ki bi podjetjem omogočale visoke stopnje produktivnosti in s tem visoke plače. Ekonomska teorija, na drugi strani, predvideva, da so v ravnovesju produktivnost in plače enake. Kjer produktivnost presega plače, podjetja zaposlujejo nove delavce, donosi se proporcionalno zmanjšujejo in obenem zmanjšujejo produktivnost. Po drugi strani pa so pri plačah, višjih od produktivnosti, podjetja primorana z zmanjševanjem zaposlenih povečati produktivnost (Eurofound, 2014, str. 26).

Večina raziskav potrjuje, da produktivnost z vse višjo starostjo upada zaradi poslabšanja mentalnih sposobnosti, zastarevanja znanja in vse manjših investicij v človeški kapital, po drugi strani pa stroški dela, v nasprotju s produktivnostjo, naraščajo. Starejši delavci za podjetja pomenijo velik strošek, saj jih plačujejo glede na njihovo starost in ne v odvisnosti od njihove produktivnosti. Širok in Vodopivec (2009, str. 8) poudarjata, da dokler stroški dela starejših naraščajo hitreje od njihove produktivnosti, delodajalci veliko raje kot starejše delavce, izberejo mlajše. Ker so cenejši. Casanova (2013, str. 2) trdi, da ni dokazov o upadanju plač s starostjo. Meni, da urna postavka delavca, starejšega od 50 let, z leti narašča, a le dokler je zaposlen za polni delovni čas. Dve tretjini delavcev preide iz polne zaposlenosti neposredno med upokojeence. Pri ostalih je ta prehod postopen in so vsaj nekaj časa zaposleni s krajšim delovnim časom.

Slika 4 prikazuje starostni profil povprečne letne plače za izbrane evropske države. Višina plač se razlikuje tako po posameznih državah kot tudi po glavnih starostnih razredih. Če predpostavimo, da začne produktivnost z leti upadati, nemški in švedski starostni profil letnih plač sovpadata s teorijo, po kateri se plače prilagodijo produktivnosti, ki začne po določeni starosti upadati.

Slika 4: Povprečne letne plače (v tisoč EUR) v letu 2010 po starostnih razredih za izbrane države



Vir: Eurostat, Structure of earnings survey: annual earnings, b.l.i.

Popolna konkurenca predpostavlja razmerje med mejno produktivnostjo in plačami, po katerem se plače prilagajajo spremembam v mejni produktivnosti in v starejših letih ne prihaja do vrzeli med plačami in produktivnostjo. Ta model je bil uporabljen za določanje plač, da rast plač ne bi presegala ravni produktivnosti in bi obenem zagotavljala polno zaposlenost. Ključna predpostavka tega modela je, da se plače prilagajajo produktivnost kot eksogeni spremenljivki (Meager & Speckesser, 2011, str. 9).

V teoriji človeškega kapitala je zaslužek odvisen od izkušenj in ne od starosti (Carliner, 1982, str. 26). Teorija človeškega kapitala trdi, da tako znanje kot investicija v človeka povečuje produktivnost in plače. V tej teoriji so osebni dohodki enaki mejni produktivnosti in naraščajo v enakem obsegu. Izobrazba do določene točke vpliva na produktivnost in posledično tudi na plače. Zaradi izobraževanja v mlajših letih produktivnost narašča, z zastarevanjem znanja se produktivnost v kasnejših obdobjih zmanjšuje in posledično plače niso več enake produktivnosti. Bevc (1991, str. 102) piše o kritikih teorije človeškega kapitala, ki trdijo, da plače niso odvisne od produktivnosti. Zato plače tudi ne morejo biti merilo investicij v človeški kapital.

Vendar pa teorija človeškega kapitala ne pojasni, zakaj so plače starejših delavcev višje od njihove produktivnosti. De Hek in Van Vuuren (2011, str. 445) razložita vrzel med plačami in produktivnostjo z vidika sindikatov. Sindikati želijo s pogajanjem delavcem zagotoviti plače, ki naraščajo s starostjo. Odvisno od pomembnosti in moči posameznega sindikata jim lahko uspe ustvariti vrzel med starostjo in produktivnostjo pri starejših delavcih. V zvezi s sindikati povzemata dve teoriji. Prva pravi, da želijo z višjimi plačami

pridobiti nove člane. Druga trdi, da so višje plače, ki jih zahtevajo sindikati, le želje povprečnega delavca, ki si preprosto želi višjih plač.

Hutchens (1989, str. 50–52) piše, da teorija človeškega kapitala razlikuje med dvema vrstama usposabljanja na delovnem mestu. Splošno usposabljanje povečuje produktivnost delavca v vseh podjetjih. Specifično usposabljanje pa povečuje produktivnost delavca samo v tistem podjetju, kjer se je usposabljal. Teorija je oblikovana na predpostavki, da je v odsotnosti ene vrste usposabljanja, plača enaka vrednosti mejnega proizvoda. Plače z delovno dobo naraščajo iz dveh razlogov. Usposabljanje povečuje produktivost, obenem pa z naraščanjem delovne dobe naraščata tudi mejni proizvod in plače. Izdatki za usposabljanje v podjetju upadajo s starostjo, obenem pa se tudi vrzel med mejnim proizvodom in plačami zmanjšuje med delovno dobo. Hutchens poudarja, da plače z delovno dobo naraščajo, ker tudi produktivnost narašča s starostjo. To pojasnjuje s tem, da izobraževanje povečuje produktivost, ki pa vodi v povišanje plač. Pri starejših usposobljenih delavcih je plača vedno manjša ali enaka vrednosti mejnega proizvoda.

Broer in Huizinga (2015, str. 142) poudarjata, da obstaja močna povezava med plačami in produktivnostjo. Rast produktivnosti je glavni vir rasti plač, dolgoročno celo edini. Cardoso, Guimares in Varejao (2011, str. 103) na podlagi analize ugotavljajo, da tako kot produktivnost, tudi plače naraščajo do določene starosti, potem pa začnejo upadati. Skirbekk (2003, str. 17) piše, da rast plač ni odvisna od produktivnosti, ampak jo določajo drugi dejavniki. Istočasno z upadanjem produktivnosti proti koncu delovnega življenja, plače še naprej naraščajo, kar pripelje do razkoraka med produktivnostjo in plačami. Tudi Rocha (b.l.) v svoji raziskavi ugotavlja, ali je starajoča delovna sila breme za podjetja, v smislu, da se starejše delavce plačuje več kot znaša njihova mejna produktivnost. Rocha (b.l., str. 8) in Dostie (2011, str. 149) sta v svoji analizi preverjala ali podjetja plačujejo delavce v neodvisnosti od njihove produktivnosti. Rezultati analize so potrdili dejstva iz ekonomske teorije, da podjetja mlajše delavce plačujejo pod njihovo mejno produktivnostjo in to kompenzirajo v starejših obdobjih, ko so njihove plače visoke, mejna produktivnost pa nižja. Crepon et al. (2002, str. 14) so na podlagi francoskih podatkov ugotovili, da so, upoštevajoč produktivnost, starejši delavci preplačani v primerjavi z mlajšimi. Skirbekk (2003, str. 3) za povišanje zaposlenosti starejših, priporoča znižanje plač manj produktivnim delavcem.

4.2 Delovna doba in plače

Rocha (b.l., str. 8) ugotavlja, da plače zaradi starosti ne naraščajo, se pa povišujejo zaradi denarnih dodatkov za delovno dobo. Raziskovalci imajo različna mnenja o vplivu delovne dobe na višino osebnega dohodka. Ghosheh, Lee in McCann (2006, str. 27) pišejo, da je dodatek za delovno dobo lahko le odraz povečane produktivnosti. Delavci so z leti deležni več usposabljanja, zaradi starosti imajo tudi vse več izkušenj in posledično tudi višjo produktivnost. Zakaj je delodajalec pravzaprav pripravljen plačati delavce nad njihovo

produktivnostjo? Lazear (1979, v Mahlberg et al., 2011, str. 4; Ghosheh et al., 2006, str. 27; OECD, 2006, str. 68) ponuja razlago vrzeli med plačami in produktivnostjo. Delodajalci in delavci sklenejo implicitne pogodbe, kadar je težko spremljati uspešnosti zaposlenih, a bi vseeno radi povečali njihovo produktivnost. Podjetja mlajšim zaposlenim ponudijo plačo, ki je nižja od njihove produktivnosti. Plača z leti narašča, obenem pa produktivnost ne narašča z enako hitrostjo. Starejši delavci so tako plačani več kot proizvajajo. Takšen sistem zmanjšuje fluktuacijo delovne sile, saj želijo delavci ob koncu delovne dobe zaslužiti obljubljeni višje plače. Ko pa delavci dosežejo določeno starost, zaposlovanje delavcev za delodajalca ni več donosno, zato želi delavca upokojiti.

Tabela 18: Povprečni bruto urni zaslužki (v EUR) v letu 2006 v izbranih državah

Država	Skupaj			Moški			Ženske		
	Skupaj	50–59	60+	Skupaj	50–59	60+	Skupaj	50–59	60+
Nemčija	16,21	18,60	18,12	17,99	21,36	20,48	13,92	15,31	14,46
Italija	13,50	17,56	21,02	13,75	17,62	22,01	13,16	17,47	NP
Slovenija	6,75	7,63	15,37	7,01	7,73	15,41	6,45	7,47	NP
Švedska	16,04	16,95	16,49	17,53	18,86	18,30	14,63	15,25	14,85

Vir: Eurostat, Mean hourly earnings by economic activity, sex, age, b.l.j.

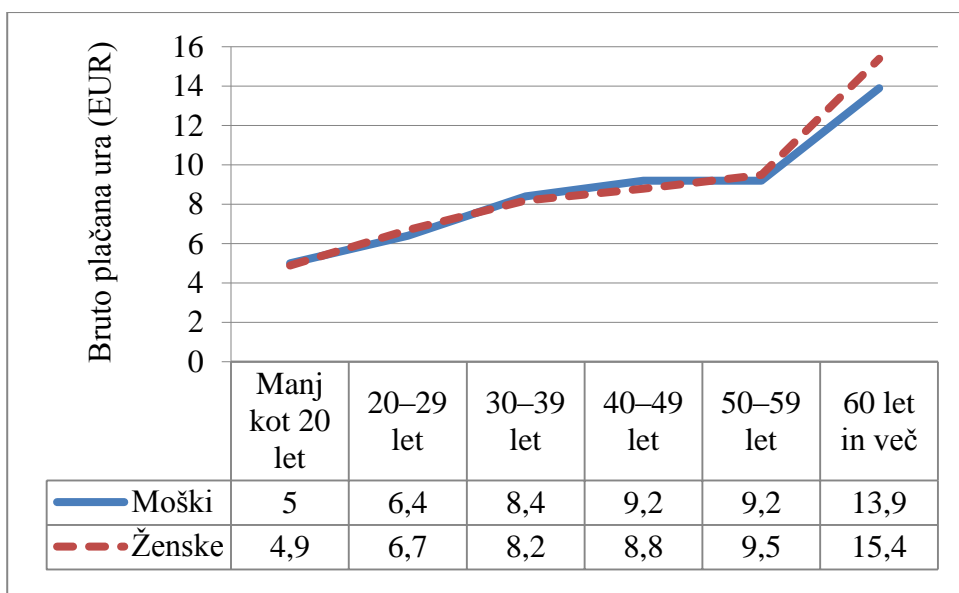
Ghosheh et al. (2006, str. 27) pišejo, da so višji dohodki starejših delavcev le spodbuda za mlade delavce, da so bolj učinkoviti in predani delu. Mlajši so tako plačani manj od svojih starejših kolegov, dodatek za delovno dobo pa je nagrada za trud v mlajših letih. Bayo-Moriones, Galdon-Sanchez in Guell (2010, str. 156–171) menijo, da plača ni nujno povezana s spodbudami. Višja je lahko zaradi kulturnih in družbenih norm ali zaradi prisotnosti sindikatov. Poleg naštetih lahko vplivajo na višjo plačo pri starejših delavcih tudi vrsta dejavnosti, regija, lastništvo in velikost podjetja, izobraževanje in pogodbe.

Tudi v nekaterih evropskih državah poznajo svojevrsten dodatek za delovno dobo, na Japonskem pa je to model plačnega sistema, pravzaprav del njihove kulture. V nekaterih državah so dodatki za delovno dobo določeni v kolektivnih pogodbah. Dodatki za delovno dobo so pravzaprav določena ovira pri zaposlovanju starejših delavcev. Na Japonskem imajo podjetja nizko zakonsko določeno upokojitveno starost (60 let) ravno zaradi tako imenovanega nenko joretsu plačnega sistema (OECD, 2006, str. 68), to je plača na osnovi delovne dobe. Na nenko joretsu, poleg delovne dobe, vplivajo tudi izobrazba, starost, spol in posameznikove zmožnosti. Nenko joretsu pomeni, da bo plača zaposlenega z vsakim letom višja, najvišja bo v 55. letu starosti. O izvoru nenko joretsu obstajata dve teoriji. Tradicionalna teorija je osnovana na japonski tradiciji, kjer veliko pomeni zvestoba delodajalcu. Po drugi teoriji je nenko nastal po drugi svetovni vojni, ko je primanjkovalo izobraženih delavcev. Podjetja so bila primorana najti način, kako svoje delavce čim dlje zadržati v podjetju (Suzuki, 1976, str. 68).

4.3 Dodatek za delovno dobo v Sloveniji

De Santis (1997, str. 161) meni, da dodatek za delovno dobo poviša stroške delavca, ti povišajo cene, ustvarijo inflacijske pritiske in zmanjšajo konkurenčnost države. Malačič (2006, str. 84) ugotavlja, da prihaja pri starejših delavcih do razlike med plačami in produktivnostjo zaradi dodatka za delovno dobo, ki povečuje stroške dela starejših delavcev in povzroča njihovo nekonkurenčnost na trgu dela. Belopavlovič (2005, str. 117) je mnenja, da dodatek za delovno dobo negativno vpliva na možnost zaposlitve starejših delavcev. Delovna doba za delodajalca pomeni le strošek, obenem pa ne zagotavlja, da ima delavec tudi izkušnje za delovno mesto, na katerega se prijavlja. Enak učinek ima po njenem tudi odpravnina ob upokojitvi, ki jo je dolžan izplačati zadnji delodajalec.

Slika 5: Povprečno plačilo za bruto plačano uro (v EUR), ločeno po spolu, podatki za oktober 2010 za Slovenijo



Vir: SURS, podatkovni portal SI-STAT, Povprečna bruto plača za plačano uro za oktober (po Raziskovanju o strukturi plače) po spolu in starostnih razredih zaposlenih, Slovenija, večletno, b.l.h.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) je pravni akt, ki določa urejanje plač. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela za delovno uspešnost in dodatkov (dodatek za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu). Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Sestavni del plač so tudi povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela, povračilo službenih stroškov ter plačilo za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno. Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust. Delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, je ob upokojitvi upravičen do odpravnine, a le v primeru, da s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno

drugače.

Dodatek za delovno dobo v Sloveniji je obvezna sestavina plače in je določna v 129. členu Zakona o delovnih razmerjih. Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V večini prenovljenih kolektivnih pogodb dejavnosti, ki so bile podpisane od leta 2013 naprej, so spremembe na področju dodatka za delovno dobo. Mnogo jih je prešlo na koncept spremenjenega upoštevanja dodatka, ki določa, da so delavci upravičeni do dodatka v višini 0,6 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu (Gospodarska zbornica Slovenije, b.l.). Po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju in Kolektivni pogodbi za javni sektor (Ministrstvo za javno upravo, b.l.) znaša višina dodatka za delovno dobo za vsako zaključeno leto delovne dobe 0,33 % osnovne plače javnega uslužbenca. Po Kolektivni pogodbi elektroindustrije Slovenije znaša višina dodatka do 30. junija 2006 0,5 % za celotno delovno dobo, za obdobje od 1. 7. 2006 dalje pa delavcu pripada dodatek v višini 0,6 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Vsi delavci, ki se zaposlijo v elektroindustriji po sprejetju spremenjenega koncepta obračunavanja dodatka za delovno dobo, so upravičeni le do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

SKLEP

‘Stara dama’ Evropa je zagotovo pred največjim demografskim izzivom. Številne študije namreč kažejo, da se zavoljo daljšega obdobja nizke rodnosti, prebivalstvo stara. Z napredkom medicine, zdravstvene oskrbe, izboljšanjem življenja samega in navad, še zlasti pa sloga bivanja, pričakovana življenjska doba za moške in ženske nenehno narašča. Delež starejših v celotni populaciji se nezadržno veča. Če se bodo uresničile demografske napovedi Eurostata oziroma Evropskega statističnega urada iz leta 2014 – trendi ne kažejo, da se ne bi –, bo do leta 2060 razmerje med delavci in upokojenci 1 : 2. Če smo na eni strani lahko zadovoljni, da se starostna meja viša in smo čedalje bolj zdravi, pa smo po drugi lahko zaskrbljeni zaradi številnih družbenoekonomskih posledic staranja.

Ko so leta 1995 sprejeli Resolucijo o zaposlovanju starejših delavcev, je kazalo, da se starejšim ljudem obetajo dobri, predvsem pa prijaznejši časi. A se je pot tako močno zavijugala, da danes v Evropi pod pritiskom kratkoročnih dosežkov, govorijo še vedno o kar 80 % podjetij, ki nimajo izdelane strategije za starejše delavce. Analize kažejo, da jih obravnavajo kot posebno skupino zaposlenih, posledično pa ne skrbijo za njihovo prilagajanje na nove razmere. Največja je zagotovo napaka, da na starejše delavce preprosto pozabijo oziroma jih odpišejo, češ, da se njihovo znanje stara. Temu primeren oziroma ničen je tudi vložek v njihovo usposabljanje.

Problematika starejših delavcev je široka, v največji meri pa povezana s posplošenimi predsodki o neprilagodljivosti, zmanjšanju delovne sposobnosti in neučinkovitosti, praviloma nizki stopnji izobrazbe in nekaterih, sicer z delom pridobljenih privilegijih. Za

delodajalce so starejši delavci iz tega zornega kota strošek, ker njihove plače niso odvisne od produktivnosti. Starejši delavci, predvsem pa tisti nad 58 letom, so zaščiteni s kolektivnimi pogodbami in imajo določeno varstvo, s tem, da dobivajo dodatek za delovno dobro ter odpravnine. Vendar pa analize kažejo, da se produktivnost starejših delavcev (nad 50 let) bistveno ne loči od mlajših (pod 30 let). Zato pa je razlika v plači precejšnja – nad 20 %. Seveda v korist starejših. Po drugi strani pa so starejši delavci v mnogočem v slabšem in nebogljeni, saj je prav starost prvo merilo pri izboru presežnih delavcev. Njihove izkušnje, strokovnost, veščine, odgovornost in lojalnost delodajalcu oziroma podjetju pri tem ne štejejo, tako kot tudi niso pomembne, ko gre za zaposlovanje starejših.

Vsepristona krilatica, da delodajalci 'cenijo izkušnje starejših, zaposlijo pa raje mlade', niti ne drži. Zgodnje upokojevanje v sedanjem zaostrenem ekonomsko-družbenem sistemu namreč ne ustvarja novih delovnih mest za mlade, niti ne zmanjšuje brezposelnosti starejših delavcev. Pred mladimi rodovi v bližnji in daljni prihodnosti so torej številni izzivi, predvsem pa, kako ob upadanju deleža delovno sposobnega prebivalstva in zmanjševanju prihodkov zadržati oziroma povečati gospodarsko rast. Iz zornega kota vzdržnosti pokojninske blagajne pa, kako ob teh negativnih trendih gmotno zadostiti pokojninskemu in zdravstvenemu oziroma socialnemu varstvu.

Ukrepi, ki jih v letih suhih krav sprejemajo, se niso izkazali za učinkovite, ker se kažejo kot strukturni problem – tako kot pri brezposelnosti. Premalo upoštevajo, da se s starostno sestavo prebivalstva spreminjajo tudi življenjske in delovne navade, tako na ekonomski kot socialni ravni. Prakse v Evropi kažejo, da so fleksibilen način dela, krajši delavnik, delna upokojevanje, poseben plačani dopust in kroženje po različnih delovnih mestih v podjetju ena izmed najbolj učinkovitih metod, kako lahko podjetje privabi in obdrži starejše delavce v svojih vrstah. A vseh delovnih opravil le ne gre tlačiti v isti koš. Eni so sposobni delati tudi do sedemdesetih in več let starosti, medtem ko so drugi zgarani že pri petdesetih.

LITERATURA IN VIRI

1. Aubert, P., & Crepon, B. (2006). Are older workers less productive? Firm-level evidence on age-wage profiles. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/crepon/Age%20Wage%20ad%20Productivity.pdf>
2. Auer, P., & Fortuny, M. (2000). *Ageing of the labour force in OECD countries: economic and social consequences. Employment paper 2000/2*. Geneva: International Labour Office.
3. Bayo-Moriones, A., Galdon-Sanchez, J., & Guell, M. (2010). Is seniority-based pay used as a motivational device? Evidence from plant-level data. *Research in labour economics*, 30(2010), 155–187.
4. Belopavlovič, N. (2005). Delovnopravno varstvo starejših oseb v Republiki Sloveniji. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo*, XXXI(1), 98–117.
5. Bevc, M. (1991). *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
6. Bloom, D. E., Canning, D., & Fink, G. (2011). Implications of population aging for economic growth. *Working Paper 16705*. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.nber.org/papers/w16705.pdf>
7. Broer, P., & Huizinga, F. (2004). Wage moderation and labour productivity. *Contributions to Economic Analysis*, 263(2004), 141–158.
8. Burtless, G. (2013). The impact of population aging and delayed retirement on workforce productivity. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2013/05/wp_2013-111.pdf
9. Cardoso, A. R., Guimaraes, P., & Varejao, J. (2011). Are older workers worthy of their pay? An empirical investigation of age-productivity and age-wage nexuses. *De Economist*, 159(2), 95–111.
10. Carlinger, G. (1982). The wages of older men. *The Journal of Human Resources*, 17(1), 25–38.
11. Casanova, M. (2013). Revisiting the hump-shaped wage profile. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu http://www.econ.ucla.edu/casanova/Files/Casanova_wage_older_workers.pdf
12. Cedefop. (2012, julij). Preventing skill obsolescence. *Briefing note*. Najdeno 10. maja 2016 na spletnem naslovu www.cedefop.europa.eu/files/9070_en.pdf
13. Cedefop. (2013, februar). Silver workers – golden oportunitiens. *Briefing note*. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/sl/publications-and-resources/publications/9077>
14. Committee of the Regions of the European Union. (2003). *Older people in working life*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
15. Crepon, B., Deniau, N., & Perez-Duarte, S. (2002). Wages, productivity, and worker characteristics: a french perspective. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/crepon/CreponDeniauPerezDuarte2002.pdf>

16. Cvahte, B. (2004). Položaj starejših oseb na trgu delovne sile. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/polozaj-starejsih-oseb-na-trgu-delovnesile/?cHash=53b5d7e986fe8042590b0f53ff0c9cb3>
17. Čelebič, T. (2010). Izbrani vidiki izobraževanja odraslih v Sloveniji in primerjava z državami EU-27. *Delovni zvezek, XIX(8)*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
18. De Grip, A. (2004). Evaluating human capital obsolescence. EC-OECD seminar on human capital and labour market performance. Najdeno 10. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/els/emp/34932083.pdf>
19. De Grip, A., & Van Loo, J. (2002). The economics of skills obsolescence: a review. *Research in Labour Economics, 21(9)*, 1–26.
20. De Santis, G. (1997). Ageing societies: where does the economic problem lie? V Stropnik, N. (ur.), *Social and economic aspects of aging societies: an important social development issue. Proceedings of the 5th biannual european IUCISD conference* (str. 149–175). Ljubljana: Institute for economic research.
21. Destatis. (b.l.). Genesis online datenbank. Average age of the mother at birth, Germany, years. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=81B75342EE48EBCFF25BB550CF8F0ACF.tomcat_GO_2_3?operation=abruftabelleAbrufen&selectionname=126120012&levelindex=1&levelid=1465489905341&index=12
22. Disney, R. (1998). *Can we afford to grow older? A perspective on the economics of aging*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
23. Djuričič, N., & Stare, J. (2014). Nekateri vidiki zaposljivosti in zaposlovanja starejših delavcev. *Socialno delo, 53(2)*, 97–107.
24. Dostie, B. (2011). Wages, productivity and aging. *De Economist, 159(2)*, 139–158.
25. Dostie, B., & Leger, P. T. (2014). Firm-sponsored classroom training: is it worth it for older workers? *Canadian Public Policy, 40(4)*, 377–390.
26. Duell, N., & Vogler-Ludwig, K. (2012). EEO review employment policies to promote active ageing. *Germany*. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12242&langId=en>
27. Eurofound. (1997). *Combating age barriers in employment. Research summary*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
28. Eurofound. (2004). *Ageing and work in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
29. Eurofound. (2006). *A guide to good practice in age management*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
30. Eurofound. (2007). Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. *National overview report: Italy*. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/other/employment-and-labour-market-policies-for-an-ageing-workforce-and-initiatives-at-the-workplace-2>

31. Eurofound. (2012). *Sustainable work and the ageing workforce – a report based on the fifth European working condition survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
32. Eurofound. (2014). *Pay in Europe in 21st century*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
33. European Commission. (2005). *The economic impact of ageing populations in the EU member states*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
34. European Commission. (2006). Ageing and employment: identifications of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/index_en.
35. European Commission. (2007a). *Employment in Europe 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
36. European Commission. (2007b). *EU research on social sciences and humanities. Overcoming the barriers and seizing the opportunities for active ageing policies in Europe. ActivAge*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
37. European Commission. (2012). *Active ageing and gender equality policies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
38. Eurostat. (b.l.a). Fertility indicators. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/births-fertility-data/database>
39. Eurostat. (b.l.b). Life expectancy by age and sex. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/DEMO_ML_EXPEC
40. Eurostat. (b.l.c). Duration of working life - annual data. Najdeno 21. aprila 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsi_dwl_a
41. Eurostat. (b.l.d). Population, activity and inactivity - annual averages. Najdeno 21. aprila 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsi_act_a
42. Eurostat. (b.l.e). Employment rates by sex, age and educational attainment level (%). Najdeno 25. aprila 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFSA_ERGAED
43. Eurostat. (b.l.f). Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex and age. Najdeno 2. maja 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/trng_lfs_09
44. Eurostat. (b.l.g). Participation rate in employer-sponsored non-formal education and training by age. Najdeno 2. maja 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/trng_aes_121

45. Eurostat. (b.l.h). Participation rate in education and training by age. Najdeno 2. maja 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/TRNG_AES_101
46. Eurostat. (b.l.i). Structure of earnings survey: annual earnings. Najdeno 12. maja 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_ses_annual
47. Eurostat. (b.l.j). Mean hourly earnings by economic activity, sex, age. Najdeno 2. maja 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_ses06_13
48. Fidermuc, K. (2016, 10. januar). Delodajalci imajo raje mlado kri kot izkušnje. *Nedelo*, 4–5.
49. Frosch, K. G. C., & Zwick, T. (2011). Separating wheat and chaff: age-specific staffing strategies and innovative performance at the firm level. *Discussion paper No. 11-047*. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp11047.pdf>
50. Ghosheh, N. S., Lee, S., & McCann, D. (2006). *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: understanding the issue*. Geneva: International Labour Office.
51. Gospodarska zbornica Slovenije. (b.l.). Kolektivne pogodbe. Najdeno 13. maja 2016 na spletnem naslovu <https://www.gzs.si/LinkClick.aspx?fileticket=dT3kDFOzHj8%3D&portalid=55>
52. Hutchens, R. M. (1989). Seniority, wages and productivity: a turbulent decade. *Journal of Economic Perspectives*, 3(4), 49–64.
53. Ilmarinen, J. E. (1997). Aging and work-coping with strengths and weaknesses. *Scandinavian Journal of work, Environment and Health*, 23(1), 3–6
54. Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 546–552.
55. International Labour Organization. (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A 620 training strategy*. Geneva: International Labour Office.
56. Izjava Sveta o evropskem letu aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami (2012): pot naprej. Najdeno 9. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/sociala/EL_2013.pdf
57. Jackson, W. A. (1998). *The political economy of population ageing*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
58. Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d.d. (2008). Odnos podjetij do starejših zaposlenih: poročilo raziskave z interpretacijo rezultatov in priporočili. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu http://www.KapitaIskadruzba.si/_files/655/Raziskava_odnos_podjetij_do_starejsih_zaposlenih_AD.PDF
59. Kavaš, D., Koman, K., Kump, N., Majcen, B., Sambt, J., & Stropnik, N. (2015). Podaljšano zaposlovanje in odloženo upokojevanje. Delovni sklop 3. Najdeno 8.

- februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.staranje.si/files/upload/images/koncni_dokument-ds_3.pdf
60. Kidrič, D. (2006). Spodbude delodajalcem za podaljševanje aktivnosti starejših zaposlenih. *IB revija*, *XL*(4), 81–82.
 61. Kraigher, T. (2008). Meje različnih ukrepov v zvezi z blažitvijo ekonomskih posledic staranja prebivalstva Slovenije. *IB revija*, *42*(3–4), 43–50.
 62. Krašovec Jelenc, S. (2009). Starejši delavci na trgu delovne sile. *Androgoška spoznanja*, *15*(3), 40–56.
 63. Kump, S., & Krašovec Jelenc, S. (2010). *Prestari za učenje? Vzorci izobraževanja in učenja starejših*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
 64. Lah, L. et al. (2012). *Od pripravištva do upokojitve*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
 65. Lah, L., Svetin, I., & Razpotnik, B. (2013). *Starejši na trgu dela*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
 66. Lee, R., & Mason, A. (2011). *Population aging and the generational economy. A global perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
 67. Mahlberg, B., Freund, I., & Prskawetz, A. (2011). Ageing, productivity and wages in Austria. evidence from a matched employer-employee data set at the sector level. *Working paper 02/2011*. Najdeno 8. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.econ.tuwien.ac.at/wps/econ_wp_2011_02.pdf
 68. Malačič, J. (2003). *Demografija. Teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 69. Malačič, J. (2006). Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. *IB revija*, *XL*(4), 83–85.
 70. Malačič, J. (2008). Socialnoekonomske posledice staranja prebivalstva. *Zdravniški Vestnik*, *77*(12), 793–798.
 71. Meager, N., & Speckesser, S. (2011). Wages, productivity and employment: a review of theory and international data. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12058&langId=en>
 72. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2006). Strategija varstva starejših do leta 2010 – Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija-SI-starejsi.pdf
 73. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2010). Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6451/
 74. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2015). Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020. Najdeno 12. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/

75. Ministrstvo za javno upravo (b.l.). Plače v javnem sektorju, Dodatek za delovno dobo – dopolnilno delo. Najdeno 8. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.mju.gov.si/si/delovna_podrocja/place_v_javnem_sektorju/dodatki/
76. OECD. (2006). *Live longer, work longer*. Paris: OECD Publications.
77. OECD. (b.l.). Ageing and Employment Policies – Statistics on average effective age of retirement, Average effective age of retirement versus the normal age in 2014 in OECD countries. Najdeno 21. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>
78. Prskawetz, A., & Lindh, T. (2006). *The impact of population ageing on innovation and productivity growth in Europe. Research report 28*. Wien: Vienna Institute of Demography.
79. Pušnik, K., Šlebinger, M., Bradač, B., & Rebernik, M. (2007). *The age as resource: active ageing in Slovenia and new EU member states*. Maribor: Faculty of Economics and Business.
80. Reday-Mulvey, G. (2005). *Working beyond 60. Key policies and practices in Europe*. New York: Palgrave Macmillan.
81. Rocha, R. C. B. (b.l.). Aging, productivity and wages: is an aging workforce a burden to the firms? Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://bibliotecadigital.fgv.br/ocs/index.php/sbe/EBE10/paper/download/2400/1156>
82. Rosen, S. (1975). Measuring the obsolescence of knowledge. V Juster, T. F. (ur.), *Education, Income and Human Behavior. A Report Prepared for the Carnegie Commission on Higher Education and the National Bureau of Economic Research. A Conference of the National Bureau of Economic Research*, (str. 199–232). New York: McGraw-Hill.
83. Samorodov, A. (1999). *Ageing and labour markets for older workers*. Geneva: International Labour Office.
84. Skirbekk, V. (2003). Age and individual productivity: a literature survey. MPIDR working paper wp 2003-028. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-028.pdf>
85. Skirbekk, V. (2005). Population ageing negatively affects productivity. V Lutz, W., & Feichtinger, G. (ur.), *Vienna yearbook of population research* (str. 5–6). Vienna: Vienna Institute of Demography.
86. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.a). Podatkovni portal SI-STAT. Osnovni podatki o rojenih, Slovenija, letno. Najdeno 15. decembra 2015 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=05J1002S&ti=&path=../Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/30_Rodnost/05_05J10_rojeni_SL/&lang=2
87. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.b). Popisi prebivalstva 1948–2011. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu http://www.stat.si/publikacije/pub_popisne_prva.asp
88. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.c). Podatkovni portal SI-STAT, Prebivalstvo – izbrani kazalniki po stopnji urbanizacije, Slovenija, letno. Najdeno 15. decembra

- 2015 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=05C1017S&ti=&path=../Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/10_stevilo_preb/05_05C10_prebivalstvo_kohez/&lang=2
89. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.d). Podatkovni portal SI-STAT, Pričakovano trajanje življenja. Najdeno 15. decembra 2015 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/32_Umrljivost/20_05L40-trajanjezivlj/20_05L40-trajanje-zivlj.asp
90. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.e). Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti po starostnih skupinah, spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, letno. Najdeno 15. decembra 2015 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762103S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2
91. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.f). Podatkovni portal SI-STAT, Bruto dodana vrednost na zaposlenega v gospodarskih družbah, zadrugah in samostojnih podjetnikih posameznikih po velikosti (SKD2008), Slovenija, letno. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=1420804S&ti=&path=../Database/Ekonomsko/14_poslovni_subjekti/07_14208_admin_viri/&lang=2
92. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.g). Podatkovni portal SI-STAT, Povprečne mesečne bruto plače po statističnih regijah delovnega mesta, starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711321S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2
93. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.h). Podatkovni portal SI-STAT, Povprečna bruto plača za plačano uro za oktober (po Raziskovanju o strukturi plače) po spolu in starostnih razredih zaposlenih, Slovenija, večletno. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0714710S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/12_07147_place_raziskava_strukt_place/&lang=2
94. Suzuki, H. (1976). Age, seniority and wages. *International labour review*, 113(1), 67–84.
95. Širok, K., & Vodopivec, M. (2009). Poti in dejavniki prehoda v delovno neaktivnost v Sloveniji. *IB revija*, 43(1), 5–23.
96. Šlebinger, M., Pušnik, K., & Bradač, B. (2006). Pristopi k politika aktivnega staranja. *IB revija*, 40(4), 74–78.
97. The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. (b.l.). International Comparisons of GDP per Capita and per Hour, 1960–2011. Najdeno 20. januarja 2016 na spletnem naslovu http://www.bls.gov/ilc/intl_gdp_capita_gdp_hour.pdf
98. Thun, J. H., Größler, A., & Switbert, M. (2007). The impact of the demographic transition on manufacturing: effects of an ageing workforce in German industrial firms. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 18(8), 985–999.
99. United Nations. (2007). *World Economic and Social Survey 2007. Development in an Aging World*. New York: United Nations.

100. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (2007). Plače, produktivnost in konkurenčnost. *Ekonomski izzivi 2007*, 81-108.
101. Van Ours, J. C., & Stoeldraijer, L. (2010). Age, Wage and Productivity. *IZA Discussion Paper No. 4765*. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp4765.pdf>
102. Vandenberghe, V., & Waltenberg, F. (2010). Ageing workforce, productivity and labour costs of Belgian firms. Discussion paper 2010-3. Najdeno 9. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://sites-final.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2010003.pdf>
103. Vandenberghe, V., Waltenberg, F., & Rigo, M. (2013). Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data. *Journal of productivity analysis*, 40(1), 111–136.
104. Verša, D. (2001). Zaposlovanje starejših. V Svetlik, I. et al. (ur.), *Politika zaposlovanja* (str. 371–396). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
105. Verša, D. (2004). Položaj starejših na trgu delovne sile. V Vaupotič, M. (ur.), *Evropska unija - priložnost tudi za starejše* (str. 75–78). Ljubljana: Zveza za tehnično kulturo Slovenije.
106. Vertot, P. (2008). *Prebivalstvo Slovenije se stara - potrebno je medgeneracijsko sožitje*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
107. Winkelmann-Gleed, A. (2011). Demographic change and implications for workforce ageing in Europe. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 3(1), 62–81.
108. Začasno in občasno delo upokoјencev. Najdeno 13. maja 2016 na spletnem naslovu http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/upokojenci/
109. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/2013.
110. Zavod RS za zaposlovanje. (2015). Dolgotrajno brezposelne osebe. Najdeno 20. aprila 2016 na spletnem naslovu https://www.ess.gov.si/_files/7100/Analiza_DBO.pdf
111. Zavod RS za zaposlovanje. (b.l.). Trg dela v številkah, registrirana brezposelnost, registrirane brezposelne osebe po starostnih razredih 2005–2016. Najdeno 20. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registirana_brezposelnost
112. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (b.l.). Statistični podatki in koledar objav, podatkovna baza. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.zpiz.si/cms/?ids=content&inf=5>
113. Združenje delodajalcev Slovenije. (2010). *Staranje delovne sile – priložnost za podjetja*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
114. Zupančič, M. (2008). Prožna varnost in dohitevanje znanja ter usposobljenost starejših delavcev. *Androgoška spoznanja*, 14(1–2), 48–56.
115. Žnidaršič, J. (2011). Izobraževanje starejših zaposlenih: izziv za danes in dobra naložba za jutri. *HRM strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 9(44), 34–38.