

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO
STARANJE DELOVNE SILE IN
ZAPOSLOVANJE STAREJŠIH DELAVCEV

Ljubljana, maj 2007

IRENA KRETIČ

IZJAVA

Študentka Irena Kretič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Janeza Malačiča in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 23.05.2007

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1. STARANJE PREBIVALSTVA	2
1.1. Staranje prebivalstva v sloveniji	5
2. STARANJE DELOVNE SILE IN POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA	10
2.1. Posledice staranja prebivalstva za trg dela	10
2.1.1. Zmanjševanje kontingenta aktivnega prebivalstva	10
2.1.2. Starostna struktura delovnega kontingenta prebivalstva	12
2.2. Brezposelnost starejših	13
2.2.1. Starostna struktura registriranih brezposelnih oseb	16
2.2.2. Izobrazbena struktura registriranih brezposelnih oseb	17
2.3. Naraščanje števila upokojencev	19
2.4. Staranje delovne sile in produktivnost	21
2.5. Diskriminacija starejših na trgu dela	22
3. ZAPOSLOVANJE STAREJŠIH DELAVCEV	23
3.1. Aktivna politika zaposlovanja (apz)	24
3.1.1. Opredelitev Aktivne politike zaposlovanja	24
3.1.2. Nastanek Aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji	24
3.1.2. Program ukrepov APZ za leto 2006	25
3.2. Evropska strategija zaposlovanja	36
3.2.1. Črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada	38
3.3. Aktivno staranje	38
3.4. Možne smeri reševanja problema starejših na trgu dela v Sloveniji v prihodnje	40
3.4.1. Predlogi sprememb na ravni države	41
3.4.2. Predlogi za delodajalce	41
3.4.3. Predlogi za sindikate	41
3.4.4. Predlogi Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje	42
3.4.5. Predlogi za starejše delavce in brezposelne	42
3.4.6. Predlogi za nevladne organizacije	42

3.5. Reševanje problematike starejših delavcev v izbranih državah	
Evropske Unije	42
3.5.1. FRANCIJA	43
3.5.2. ITALIJA	45
3.5.3. VELIKA BRITANIJA	46
SKLEP	48
LITERATURA	50
VIRI	51
PRILOGE	

UVOD

Prebivalstvo gospodarsko razvitih držav se stara. Zaradi nizke rodnosti in podaljševanja povprečnega pričakovanega trajanja življenja ob rojstvu, dosega v teh državah delež prebivalstva starega 65 in več let že 15 in več odstotkov. Takšni demografski trendi vplivajo na ekonomske in družbene razmere posameznih držav, saj prihaja do občutnih sprememb med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom, in sicer na škodo prvega. Dejstvo je, da so starejši edini rastoči segment znotraj prebivalstva v Evropi. Marsikje že ugotavljajo, da je obdobja obnove mladih, ko so pošiljali v pokoj petdesetletnike, konec, in da prihaja obdobje, ki ga bodo v veliki meri zaznamovali »starci«. Leta 2050 bo prvič v zemeljski zgodovini na svetu živelo več starih kot mladih ljudi. Staranje prebivalstva in delovne sile bo spremenilo podobo naše skupnosti, navade, delo, delovno silo in način razmišljanja (Planet starcev, 2002, str. 26).

Vse večje približevanje številnih razvitih držav, torej tudi Slovenije, pretiranemu staranju prebivalstva je povzročilo, da se je ta tematika v zadnjih letih pogosto začela pojavljati v javnosti in medijih. Informacije so začele prihajati v javnost predvsem zaradi velike angažiranosti določenih skupin demografov, ki so se zaradi poglobljenega spremljanja tega pojava začeli zavedati njegovih razsežnosti (ekonomskih, družbenih, socialnih itd.). Poleg tega je tudi znižanje letnega števila živorojenih v Sloveniji z okrog 30 tisoč na približno 18 tisoč v zadnjih 20 letih pomagalo v javnosti razširiti zavest o demografski krizi.

Razlogov za zaskrbljenost ni malo. Na prvem mestu naj omenim ekonomske, seveda pa tudi drugi niso nič manj pomembni. Torej, hitro naraščanje deleža starih ob hkratnem upadanju števila prebivalstva vodi v zmanjšanje ponudbe dela, poleg tega pa se bo po vsej verjetnosti upočasnila gospodarska rast in BDP na prebivalca bo padel. To pa lahko povzroči, da se bo obseg socialnih pravic precej skrčil. Težave lahko pričakujemo tudi na pokojninskem področju, saj se lahko zgodi, da se bodo, zaradi vedno večjega števila starejšega prebivalstva, pokojnine zmanjšale. V tem primeru bo po vsej verjetnosti treba povečevati pokojninske prispevke, zaradi česar se lahko pojavi negotovanje med zaposlenimi, ki bodo zato v velikem obsegu odhajali v sivo ekonomijo. Nekaj težav bo verjetno tudi na področju financiranja zdravstvenega varstva pretirano starega prebivalstva. Z naraščanjem starosti se namreč povečuje število kroničnih bolezni in njihov delež, s tem pa tudi poraba zdravil in stroški (Malačič, 2004, str. 12).

Namen diplomske naloge je ponazoritev pojava staranja delovne sile, ki poteka znotraj staranja prebivalstva, predstaviti položaj starejših na trgu dela ter vpliv starajočega se prebivalstva na zaposlovanje starejših delavcev.

V prvem poglavju obravnavam proces in značilnosti staranja prebivalstva ter predstavljam, kako je potekalo staranje prebivalstva v Sloveniji v preteklosti in kakšne so napovedi za prihodnost. Spoznali bomo, da je za staranje prebivalstva bistveno upadanje rodnosti, ki je za Slovenijo značilno že vrsto let in ima za posledico negativni naravni prirastek v zadnjih nekaj letih. Poleg

tega se pričakovana življenjska doba ob rojstvu podaljšuje, povprečna starost prebivalstva pa povečuje. Demografske projekcije kažejo, da se bo trend staranja prebivalstva nadaljeval.

Spreminjajoča se starostna struktura prebivalstva povzroča spreminjanje razmerij med tremi glavnimi kontingenti prebivalstva, to je med starostniki, delovnim kontingentom prebivalstva ter mladino. Vse močnejša postaja skupina starostnikov. Čedalje manj je delovno aktivnih ljudi, ki vzdržujejo odvisno prebivalstvo, zaradi tega pa so razne posledice takorekoč neizogibne. Zaradi tematike diplomske naloge v drugem poglavju predstavljam le posledice staranja prebivalstva za trg dela, kar pa ne pomeni, da ostala področja niso nič manj problematična. Ugotovili bomo, da se bo delovni kontingent nekje po letu 2010 začel zmanjševati in starati. Poleg tega je govora tudi o brezposelnosti starejših in njihovi izobrazbeni strukturi, kjer bomo spoznali, da skoraj polovica brezposelnih nima več kot I. in II. stopnjo izobrazbe, večina pa je tudi starejša od 40 let. Videli bomo tudi, kako je zaradi gospodarske krize ter »radodarnega« pokojninskega sistema naraščalo število upokojencev v devetdesetih letih in s tem izguba delovne sile, ki bi lahko delala še nekaj let. Dotaknila se bom tudi vprašanja obstoja povezave med staranjem delovne sile in produktivnostjo, nekaj besed pa bom namenila tudi diskriminaciji starejših na trgu dela.

Zadnje poglavje namenjam zaposlovanju starejših delavcev. Najprej opredeljujem aktivno politiko zaposlovanja, njen nastanek v Sloveniji, nadaljujem pa z njenimi ukrepi. Slovenija na podlagi evropske strategije zaposlovanja in njenih smernic izvaja vrsto konkretnih aktivnosti na področju aktivne politike zaposlovanja. Sprva na kratko predstavljam pet ukrepov, ki potekajo znotraj aktivne politike zaposlovanja, nato pa se osredotočam na tiste, ki ciljajo predvsem na starejše delavce in jih podrobno opisujem. Zaradi zmanjševanja delovnega kontingenta, predvsem pa zaradi njegovega staranja, se bo v prihodnosti poviševala starostna meja za upokojitev, kar pomeni, da bomo ljudje morali delati do visoke starosti. Zato nekaj besed namenjam tudi aktivnemu staranju prebivalstva, torej kako spodbuditi starejše, da bodo delali dlje, ter kako povečati privlačnost starejših delavcev za delodajalce. Na koncu nakazujem možne rešitve reševanja položaja starejših na slovenskem trgu dela ter način soočanja s problematiko starejših delavcev v nekaterih državah EU.

1. STARANJE PREBIVALSTVA

Staranje prebivalstva je v zadnjem času postala precej aktualna tema. Naša generacija je priča doslej edinstvenemu dogajanju v človeški zgodovini, t.j. izjemnemu staranju prebivalstva.

Ljudje se že od nekdaj zavedamo, da postajamo iz dneva v dan starejši. Posamezniki se, vsaj na zunaj, staramo zelo različno. Veliko manj pa ljudje razmišljamo o staranju prebivalstva. V preteklosti niti nismo imeli posebnih razlogov, da bi razmišljali v tej smeri, saj so bila prebivalstva po večini mlada. Ljudje so le redko dosegali visoko starost. Šele z demografskim prehodom se je začelo prebivalstvo starati, s tem pa se je začel povečevati tudi pomen staranja prebivalstva.

Višanje povprečne starosti prebivalstva je značilno za *staranje prebivalstva*. To je definirano kot povečevanje deleža starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Za starostno mejo pa ponavadi jemljemo 60. ali 65. leto starosti. Pri ljudeh je proces staranja enosmeren, saj se človek od rojstva naprej le še stara, kar pa ne velja za staranje prebivalstva. Le-to je dvosmeren proces, saj se prebivalstva lahko starajo ali pomlajujejo. O pomlajevanju prebivalstva govorimo, če se delež starega med celotnim prebivalstvom zmanjšuje (Malačič, 2003a, str. 23).

Kot sem že omenila, se je staranje prebivalstva začelo šele z demografskim prehodom. Demografski prehod je potekal od tradicionalnega tipa obnavljanja prebivalstva, za katerega sta značilna visoka raven rodnosti in smrtnosti, do t.i. modernega tipa obnavljanja prebivalstva, za katerega pa veljata nizka rodnost in smrtnost.

Prehod k modernemu tipu obnavljanja prebivalstva se je začel z industrijsko revolucijo. V državah, kjer je prišlo do preobrazbe tradicionalne družbe v moderno, je rodnost začela upadati. Na zniževanje smrtnosti, ki pa v modernemu tipu obnavljanja prebivalstva ni poglobitveni dejavnik staranja prebivalstva, so vplivala predvsem napredek medicinskega znanja in tehnologije, izboljšane higienske razmere, boljši pogoji za življenje in delo, naraščanje življenjske ravni. Najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na staranje prebivalstva v omenjenem tipu obnavljanja prebivalstva, pa je rodnost oz. zniževanje rodnosti (Černič Istenič, 1994, str. 25).

Izraz demografski prehod je prvi uporabil Frank W. Notestein leta 1945. Razvil je model treh stopenj prebivalstvenega razvoja (Ramovš, 2003, str. 224).

Za prvo stopnjo sta bili značilni visoka rodnost in smrtnost, ki sta generirali ekstremno počasno rast prebivalstva. Zaradi bolezni so množično umirali zlasti otroci in stari ljudje. Starih ljudi je bilo v taki družbi malo. Na drugi stopnji je začela umrljivost prebivalstva padati, medtem ko se rodnost še ni zmanjševala. To je povzročilo, da je prebivalstvo hitro rastlo. Prevladovali so mladi ljudje. V tretji fazi pa je začela upadati tudi rodnost in je padla na precej nizko raven. Prav tako je na nizki ravni ostala tudi smrtnost. Prirastek prebivalstva je postal majhen, saj se je rast prebivalstva zelo upočasnila. Zaradi nizke rodnosti in daljšanja življenjske dobe, se je prebivalstvo začelo starati. Danes so že vse evropske države na tej stopnji.

V 20. stoletju se je starostna struktura korenito spremenila po vsem svetu. Starostna struktura prebivalstva v neki državi je odvisna predvsem od rodnosti in umrljivosti. Če pa imamo v mislih odprto prebivalstvo, na spremembe v starostni strukturi lahko vplivajo tudi migracije oz. selitev prebivalstva (Ramovš, 2003, str. 224).

Najpomembnejša determinanta staranja prebivalstva je *dolgoročno padanje rodnosti* in hkrati vedno daljša življenjska doba ljudi. Veliko znižanje rodnosti je povzročilo drastičen upad števila otrok. Poleg tega se je zelo povečalo število starih ljudi med prebivalstvom. Če se rodnost zniža

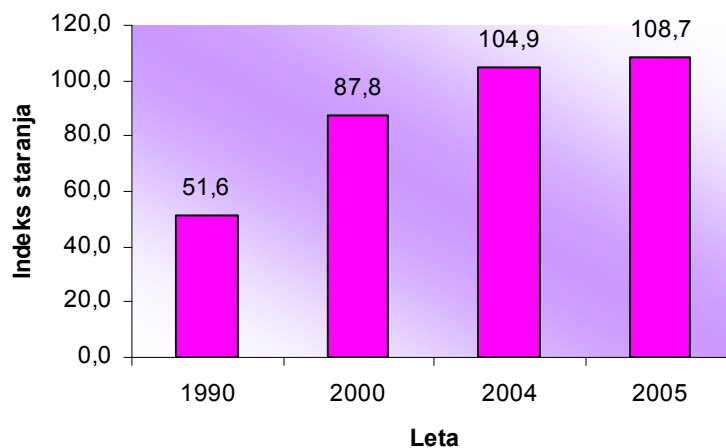
pod raven, ki zagotavlja enostavno reprodukcijo¹, pride do pretiranega staranja prebivalstva.

Delež starega prebivalstva se povečuje tudi s tem, ko se zmanjšuje *smrtnost* predvsem 30 in več let starega prebivalstva. Če se smrtnost v mlajših starostnih razredih znižuje, se prebivalstvo pomlaja.

Migracije vplivajo na staranje zaradi svoje selektivnosti po starosti. Običajno se za selitve odločajo predvsem mladi, medtem ko starejši niso toliko nagnjeni k selitvam. To pomeni, da priselitve botrujejo predvsem pomlajevanju prebivalstva na priselitvenem območju, po drugi strani pa prispevajo k staranju prebivalstva na odselitvenem območju.

Proces staranja prebivalstva lahko prikažemo s pomočjo različnih kazalcev, med katerimi so najbolj v uporabi odstotek starega prebivalstva, indeks staranja in srednja starost prebivalstva. Indeks staranja² je eden od najpogosteje uporabljenih kazalcev za ovrednotenje starosti prebivalstva. Indeks staranja določa mlada, zrela in stara prebivalstva³. Tako rekoč vsa razvita prebivalstva, tudi slovensko, so že prekoračila mejo 10 odstotkov starega prebivalstva, kar nas uvršča med stara prebivalstva (Malačič, 2003a, str. 23). Na Sliki 1 lahko vidimo, da je bil indeks staranja v letu 2005 108,7, kar nam pove, da je bilo v Sloveniji na 100 otrok v starosti 0-14 let kar 108 prebivalcev starih 65 let in več. Glede na leto 1990 se je indeks staranja več kot podvojil, saj je znašal v letu 1990 51,6.

Slika 1: Indeks staranja v Sloveniji v letih 1990, 2000, 2004 in 2005*



* podatki se nanašajo na 30. junij.

Vir: Slovenija v številkah 2006, str. 16.

¹ Enostavna reprodukcija pomeni, da vsaka ženska v povprečju rodi eno hčerko, kar pomeni, da se generacija žena reproducira v enostavnem obsegu (Bešter, Bregar, 1992, str. 63).

² Indeks staranja je razmerje med številom starega prebivalstva in številom otrok. Izraža število starih 65 in več let v neki družbi na 100 otrok v starosti 0 – 14 let (Malačič, 2003a, str. 19).

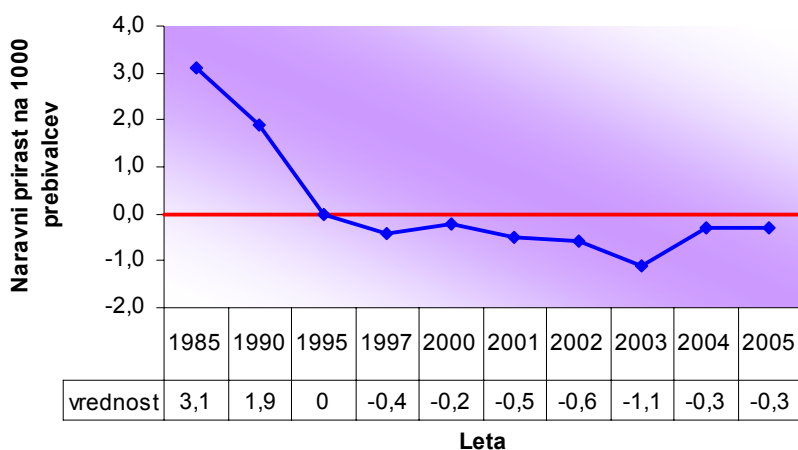
³ Mlada prebivalstva so opredeljena z odstotkom starega prebivalstva (65+) do 5 in z indeksom staranja do 15. Zrela prebivalstva imajo odstotek starega prebivalstva med 5 in 7 oziroma indeks staranja med 15 in 25. Pri starih prebivalstvih pa odstotek starega prebivalstva presega 7, indeks staranja pa je višji od 25 (Malačič, 2003a, str. 23).

Naj omenim, da so meje med mladim, zrelim in starim prebivalstvom že nekoliko zastarele. Predvsem za mejo med zrelim in starim prebivalstvom pri 7 odstotkih in indeksom starajna 25 lahko rečemo, da v sedanjih razmerah ni več ustrezna. Glede na to, da so že vsa razvita prebivalstva prekoračila mejo 10 odstotkov ter da projekcije prebivalstva napovedujejo povečanje tega deleža do 30 odstotkov ali več, bi bilo bolj smiselno, da bi bila meja med zrelim in starim prebivalstvom višja. Ta meja bi lahko bila pri 10 odstotkih starih in indeksu staranja 40. Pametno bi bilo tudi uvesti pojem zelo starega ali pretirano starega prebivalstva, za katerega bi bila meja 20 odstotkov starih 65 in več let (Malačič, 2006, str. 20).

1.1. Staranje prebivalstva v Sloveniji

Prebivalstvo Slovenije se po svojih demografskih značilnostih bistveno ne razlikuje od prebivalstev drugih razvitih držav. Tudi v Sloveniji se je prebivalstvo začelo starati v času demografskega prehoda, ki se je začel nekje proti koncu 18. stoletja. Sprva je rodnost padala počasi, zaradi česar se starostna razmerja niso tako hitro spreminjala. Ob koncu demografskega prehoda, okrog leta 1953, pa je bilo v Sloveniji že nekaj več kot 7 odstotkov starih, kar kaže, da je zrelo prebivalstvo že prešlo v staro. V zadnjih petnajstih letih oz. v začetku 80. let prejšnjega stoletja pa se je pričelo prebivalstvo Slovenije hitreje starati. Zaradi socialnega in ekonomskega napredka se je začela smrtnost zniževati, še posebej ljudi srednjih let in starejših. Poleg tega pa rodnost v Sloveniji že nekaj let ne zagotavlja enostavnega obnavljanja prebivalstva, kar pomeni, da se generacije fizično ne obnavljajo več, saj novorojeni ne morejo več nadomestiti vseh umrlih (Malačič, 1985, str. 128).

Slika 2: Naravni prirast v Sloveniji v letih od 1985 do 2005, na 1000 prebivalcev



Vir: Slovenija v številkah 2003, str. 13, 2004, 2006, str. 17.

Od leta 1997 je naravni prirast Slovenije negativen⁴, saj je dosegel negativno vrednost, in sicer -0,4 na 1000 prebivalcev. Z izjemo leta 2000, ko se je vrednost nekoliko povečala, se je v ostalih letih vztrajno zmanjševala. V letu 2003 je bila vrednost naravnega prirastka kar -1,1 na 1000

⁴ Na leto več ljudi umre, kot se jih rodi.

prebivalcev. Leta 2004 se je vrednost spet nekoliko povečala in se ohranila tudi v letu 2005, vendar pa je še vedno negativna. Glede na leto 1985 se je vrednost znižala za cele 3,4 odstotne točke. Gibanje naravnega prirastka v Sloveniji prikazuje Slika 2. Od 60. let 20. stoletja so sicer priselitve v Slovenijo pomlajevale prebivalstvo, vendar se je nato priseljevanje počasi umirilo in skoraj ustavilo, kar je nekoliko pospešilo staranje prebivalstva. Zaradi vedno daljšega pričakovanega trajanja življenja⁵ in številčnih generacij je bilo vedno več starega prebivalstva (Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001).

Za statistično obdelavo prebivalstvo običajno razčlenjujemo po starosti v starostne razrede ali starostne kontingente, ki so zelo pomembni za celo vrsto analiz. Najpogosteje celotno prebivalstvo razdelimo v 3 starostne kontingente, ki so:

1. razred: od 0 do 14 let,
2. razred: od 15 do 64 let,
3. razred: 65 let in več.

Prvi razred označuje otroke ali mlado prebivalstvo, drugi razred delovni kontingent prebivalstva in tretji razred staro prebivalstvo.

Tabela 1: Prikaz prebivalstva po starostnih skupinah za Slovenijo za leta 1990, 2002, 2011 in 2021 (projekcija – srednja varianta)

STAROST	1990		2002		2011		2021	
	število	%	število	%	število	%	število	%
0 – 14	415.762	20,8	299.119	15,0	263.404	13,6	232.905	12,6
15 – 64	1.375.055	68,8	1.401.260	70,2	1.367.379	70,6	1.242.162	67,2
65 +	209.128	10,4	294.654	14,8	306.015	15,8	373.389	20,2
SKUPAJ	1.999.945	100	1.995.033	100	1.936.798	100	1.848.456	100
INDEKS STARANJA	50,3		98,5		116,2		160,3	

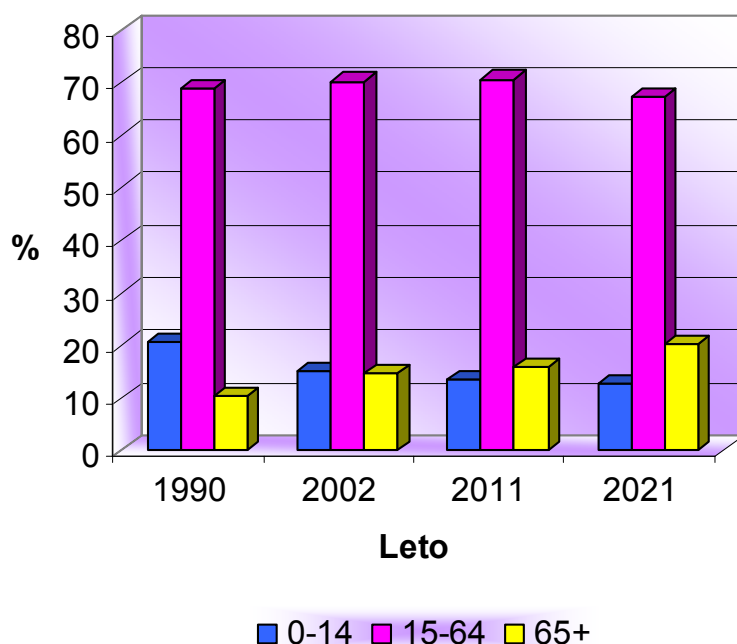
Vir: Statistični letopis RS (različni letniki); Malačič, 2003, str. 178.

Iz Tabele 1 lahko vidimo, da se je v obdobju od leta 1990 do leta 2002 delež prebivalstva, starega od 0 do 14 let zmanjšal za 5,8 odstotnih točk, napovedi pa kažejo, da naj bi se v naslednjih letih ta delež še naprej zmanjševal in bo leta 2021 le še 12,6 odstoten. Delež delovno sposobnega prebivalstva, torej starega med 15. in 64. letom, se je povečal za 1,4 odstotno točko, po letu 2011 pa se bo ta delež začel hitro zmanjševati. Če opazujemo delež starostnikov, vidimo, da se že ves čas povečuje, in takšen trend se bo še nadaljeval. Leta 2021 bo znašal, po projekcijah prebivalstva 2001-2036, že kar 20,2 odstotkov (Malačič, 2003, str. 178).

Za lepši pregled spreminjanja starostne strukture, ki sem jo opisala v prejšnjem odstavku, predstavljam naslednjo sliko, ki temelji na podatkih, uporabljenih v Tabeli 1.

⁵ Pove nam, koliko let življenja lahko v povprečju pričakuje moški ali ženska ob rojstvu.

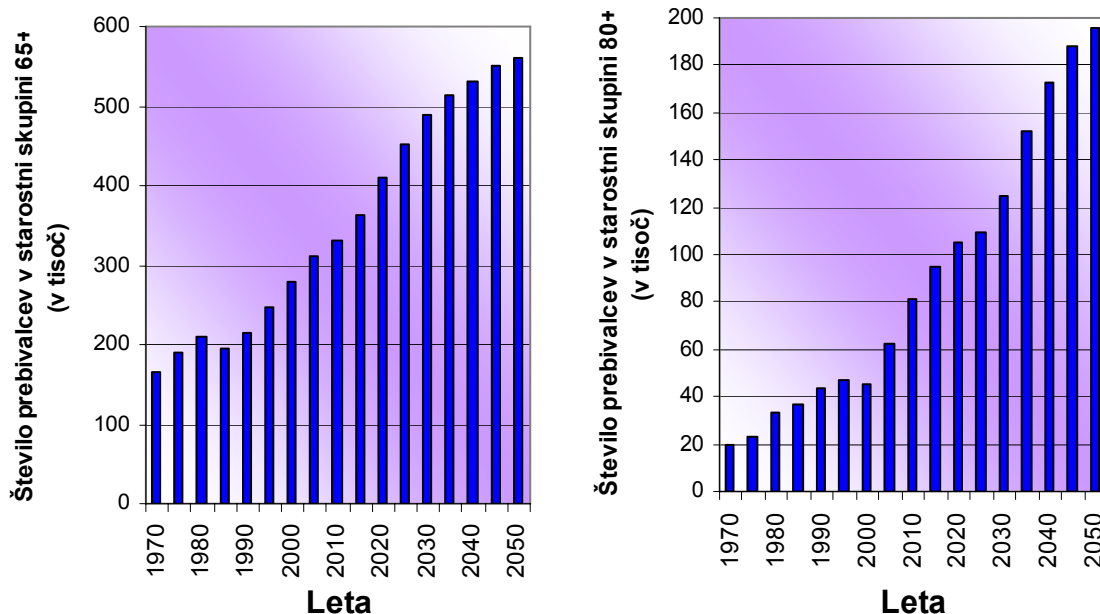
Slika 3: Spreminjanje starostne strukture prebivalstva v Sloveniji glede na podatke iz Tabele 1 na strani 5



Vir: Statistični letopis RS (različni letniki).

Demografi napovedujejo, da se bo staranje prebivalstva Slovenije nadaljevalo. Število starejših prebivalcev se bo vztrajno povečevalo, kar je jasno razvidno iz Slike 4 in 5.

Slika 4 in 5: Trend naraščanja števila starostnikov v starostni skupini 65+ in 80+, v Sloveniji



Vir: World population prospects, 2006.

Vidimo lahko, da se število prebivalcev v starostni skupini 65+ že ves čas povečuje. Do leta 2050 naj bi se ta delež povečal za 80 odstotkov glede na leto 2005. Delež starostnikov iz skupine

80+ se je od leta 1970 počasi večal brez posebnosti. Od leta 1995 do 2000 se je celo zmanjšal za približno 4 odstotke. Vendar pa je bila že v naslednjih petih letih zabeležena rast tega deleža, in sicer kar 37 odstotna. Tudi v prihodnje se pričakuje vedno večji delež starih nad 80 let, saj naj bi se ta delež do leta 2050 v primerjavi z letom 2005 več kot podvojil. Leta 2050 naj bi bilo starih nad 80 let že 11,6% v celotnem prebivalstvu, starejših od 65 let pa kar 33%. Naj torej poudarim, da bodo demografske spremembe v naslednjih desetletjih močno vplivale na število starejših prebivalcev.

Kljub zmanjševanju skupnega števila prebivalcev bo število starejših prebivalcev naraščalo, in sicer zaradi daljšanja pričakovane življenjske dobe in številčnosti prebivalstva v srednjih letih (Jakoš, 2003, str. 270).

V Sloveniji je bila leta 1931 pričakovana življenjska doba ob rojstvu dobrih 50 let za moške in 54 let za ženske. V slabih tridesetih letih pa se je povečala za približno 16 let za moške in 17 let za ženske in je tako bila leta 1959 za moške 65,6 let, za ženske pa kar 70,7 let. Leta 2005 je bilo pričakovano trajanje življenja za moške dobrih 74 let in 81,3 leta za ženske. (Glej prilogo Tabela P1 na strani 1). To pomeni, da je vedno več starejših ljudi, saj le-ti živijo dlje. Povprečna starost prebivalstva⁶ Slovenije leta 2005 je bila 40,4 let in s staranjem prebivalstva še narašča. V primerjavi z letom 2003 se je povečala za dobre pol leta, glede na leto 1990 pa kar za 4 leta in pol. Kako z leti narašča povprečna starost prebivalstva, nam nazorno kaže Slika 6 na naslednji strani, ki temelji na podatkih iz Tabele 2. Naj še omenim, da obstajajo tudi velike razlike v starosti med obema spoloma. V povprečju so ženske starejše od moških, in sicer za 3,4 leta, kar je lepo razvidno iz Tabele 2.

Tabela 2: Povprečna starost prebivalstva po spolu, v Sloveniji, za leto 1990, 1995, 2000, 2003, 2004 in 2005

		LETA					
		1990	1995	2000	2003	2004	2005
SPOL	Moški	34,0	35,4	37,1	38,1	38,4	38,7
	Ženske	37,4	38,9	40,5	41,5	41,8	42,0
	Skupaj	35,8	37,2	38,8	39,8	40,1	40,4

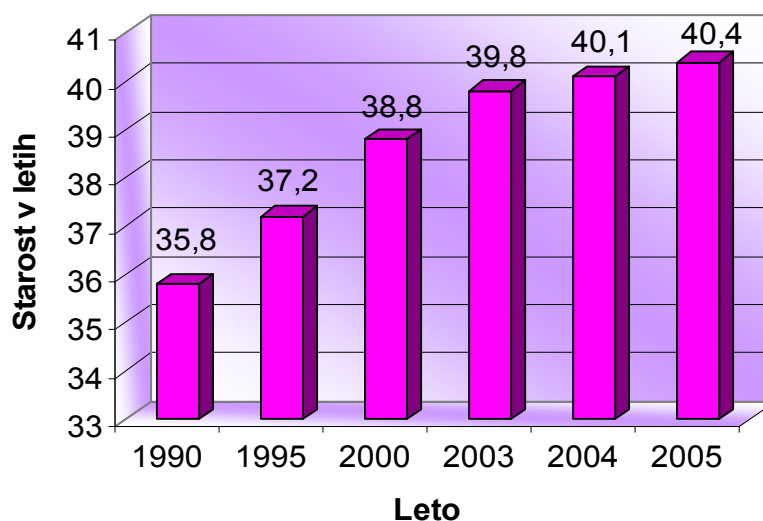
Vir: Slovenija v številkah 2004, 2006, str. 16.

⁶ Povprečno starost prebivalstva lahko dobimo tako, da skupno število let vseh prebivalcev delimo s številom vseh prebivalcev. Povprečna starost bo tem nižja, čim večji je delež mladih letnikov v skupnem prebivalstvu, in obratno (Bregar et al., 2001, str.11). Ker pa ponavadi nimamo na voljo vseh podatkov, najpogosteje uporabljamo tehtano

aritmetično sredino starosti prebivalstva, ki jo izračunamo po formuli:
$$\bar{x} = \frac{\sum_{x=0}^{\omega} (x + 0,5) * V_x}{\sum_{x=0}^{\omega} V_x},$$

kjer je z x označena starost, ki je izražena v enoletnih starostnih razredih, ω označuje gornjo starostno mejo človeškega življenja, V_x pa število prebivalcev starih x let (Malačič, 2006, str. 16).

Slika 6: Povprečna starost prebivalstva v Sloveniji, za leto 1990, 1995, 2000, 2003, 2004 in 2005



Vir: Slovenija v številkah 2004, 2006, str. 16.

Statistika pozna poleg aritmetične sredine (povprečja) tudi druge vrste srednjih vrednosti, kot so harmonična sredina, geometrijska sredina, mediana in modus. Na tem mestu bom predstavila rezultate izračuna mediane in modusa za leta 1990 in 2005⁷ ter tudi na ta način prikazala, da je v Sloveniji vedno več starejših ljudi.

Mediana je srednja vrednost, določena z lego. Leži sredi posamičnih vrednosti. Po definiciji ima polovico enot manjše vrednosti od mediane, polovico enot pa večje. Tudi modus je srednja vrednost, določena z lego, ter je najpogostejša vrednost v opazovani populaciji (Seljak, 1996, str. 126-127).

Rezultati izračunov nam povedo, da je bila polovica proučevanega prebivalstva v RS na dan 31.12.1990 starejša od 34,34 let, polovica pa mlajša (mediana). Najbolj pogosta starost za isto populacijo pa je bila na dan 31.12.1990 36,24 let (modus). Na dan 31.12.2005 pa je bila polovica proučevanega prebivalstva v RS starejša od 40,25 let, polovica pa mlajša (mediana). Najbolj pogosta starost za isto populacijo pa je bila na dan 31.12.2005 44,35 let (modus).

Vidimo torej lahko, da tudi izračunane srednje vrednosti kažejo, da se prebivalstvo stara. Leta 1990 je bila najpogostejša starost med prebivalstvom 36,24 let, v petnajstih letih pa se je povišala za kar 8 let.

Pričakujemo lahko, da bodo kazalci starostne strukture in demografske odvisnosti starega prebivalstva začeli kazati bistveno slabšanje razmerij navedenih starostnih skupin pri nas v drugi polovici naslednjega desetletja.

⁷ Izračuni so na voljo v prilogi na strani 13 in temeljijo na podatkih iz Tabele P12 v prilogi na strani 12.

2. STARANJE DELOVNE SILE IN POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA

V prejšnjem poglavju sem obravnavala problematiko staranja prebivalstva nasploh. Staranje prebivalstva pa ni brez posledic za trg dela. Poudariti je treba, da znotraj staranja prebivalstva poteka tudi staranje delovne sile. Demografske razmere večstransko vplivajo na ekonomsko aktivnost prebivalstva, na socialne sisteme, temelječe na delovni aktivnosti, ter na vlogo in položaj starejših na trgu dela.

2.1. Posledice staranja prebivalstva za trg dela

Vse večje število starejšega prebivalstva občutno vpliva na strukturo prebivalstva in pomeni za družbo nove izzive na področju medgeneracijskih odnosov, socialne in ekonomske politike. Zaradi staranja prebivalstva se namreč na vseh teh področjih pojavljajo, bolj ali manj opazno, določene spremembe, ki vplivajo na družbeni in ekonomski razvoj v državi. Staranje namreč med drugim pomembno vpliva na trg dela. Pomeni povečevanje števila in deleža upokojencev med prebivalstvom, s čimer se spreminja razmerje med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom na škodo prvega. Do leta 2020 naj bi se razmerje med vzdrževanim in aktivnim prebivalstvom povečalo na 51%, s tem, da se bo delež mladi/aktivni zmanjšal na 20%, delež stari/aktivni pa povečal na 31%. Leta 2050 naj bi delež stari/aktivni znašal kar 61%, kar je 39 odstotnih točk več kot v letu 2005 (World population prospects, 2006). Delovno aktivni prebivalci bodo torej morali ustvariti še veliko več, da bodo lahko zaslužili za plače in dali delež za izplačilo pokojnin ter tako izpolnili medgeneracijsko pogodbo (Biščak, 2004).

2.1.1. Zmanjševanje kontingenta aktivnega prebivalstva

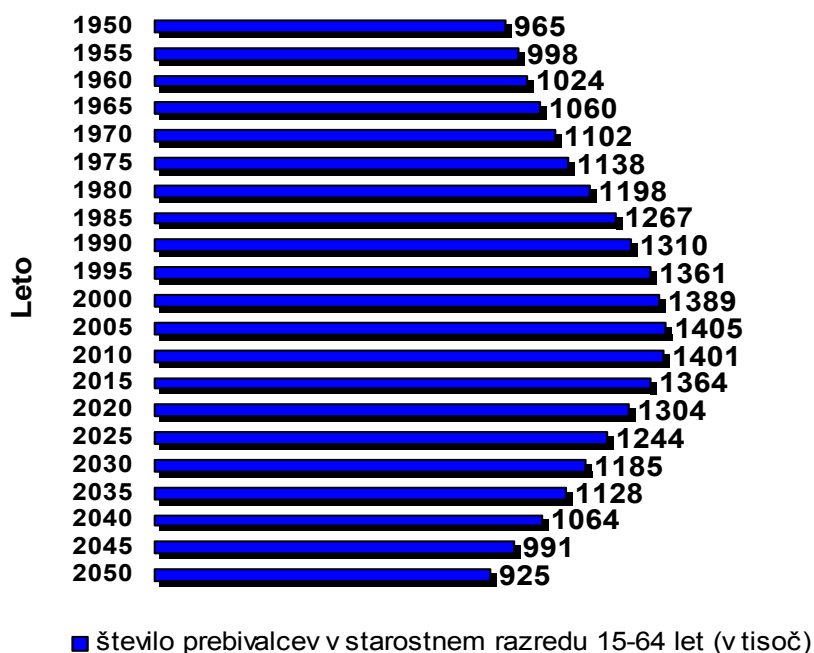
Rodnost že dve in pol desetletji ne omogoča naravnega obnavljanja prebivalstva. V zadnjih nekaj letih se je sicer upadanje rojstev ustavilo, vendar pa niha na zelo nizki ravni. Njenega vpliva ni moglo nevtralizirati niti precejšnje podaljšanje življenjske dobe. Posledica je že nekajletni negativni naravni prirast prebivalstva, migracije pa doslej niso imele velikega ali trajnejšega vpliva na število prebivalstva.

Projekcije prebivalstva napovedujejo, da bo po letu 2010 delež prebivalstva, starega od 15 do 64 let, to je prebivalstva v aktivni delovni dobi, hitro začel padati. Prav tako bo padal delež mladih, to je starih do 15 let. Takšen trend bo pripeljal do upadanja števila aktivnega prebivalstva, kar bo privedlo do pomanjkanja delovno aktivnih. Delež delazmožnega prebivalstva se bo začel manjšati prej kot celota.

Na Sliki 7 lahko vidimo, kako se delovni kontingent od leta 1950 najprej povečuje in doseže najvišjo točko v letu 2005, po tem letu pa se začne počasi zmanjševati. Do leta 2010 naj bi se zmanjšal za okrog pol odstotka. Bolj očiten padec se pričakuje po letu 2010, saj naj bi bil delovni kontingent leta 2015 v primerjavi z letom 2005 manjši za 4 odstotke. Za prihodnost projekcije

kažejo, da se bo še naprej zmanjševal, in sicer v povprečju za 5 odstotkov vsakih 5 let. Leta 2050 naj bi bil delovni kontingent v primerjavi z današnjim stanjem manjši za 35 odstotkov.

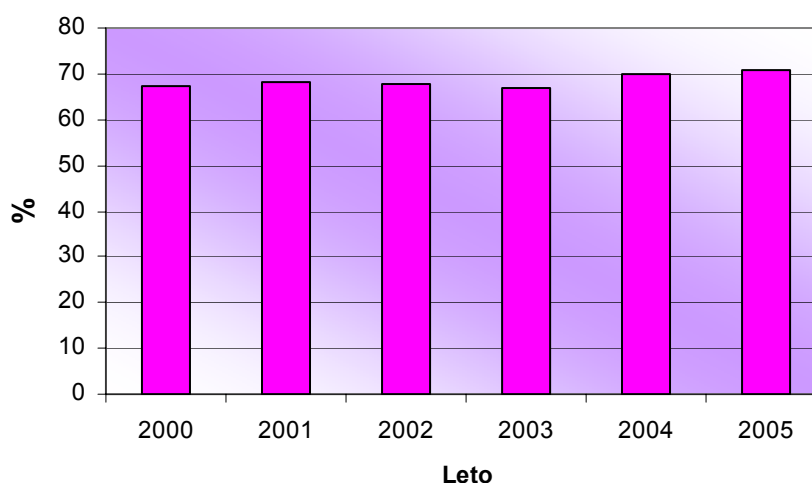
Slika 7: Trend zmanjševanja delovnega kontingenta v Sloveniji



Vir: World population prospects, 2006.

Iz Slike 8 je razvidno, da se stopnja aktivnosti⁸ prebivalstva starega 15–64 let skozi leta ni bistveno spreminjala. Vsa ta leta se je gibala od 66 do 68 odstotkov, v letih 2004 in 2005 pa se je povečala na 70 odstotkov, kar pomeni, da se delovni kontingent prebivalstva še ne zmanjšuje.

Slika 8: Stopnje aktivnosti prebivalstva od 15-64 let, v letih 2000-2005, v Sloveniji



Vir: Employment in Europe 2006, str. 280.

⁸ Stopnja aktivnosti je razmerje med aktivnim prebivalstvom in delovno sposobnim prebivalstvom, pomnoženo s 100. Delovno sposobno prebivalstvo je prebivalstvo staro 15 let ali več (Statistični letopis RS, 1996).

Res je, da se zmanjševanje prebivalstva, ki je tako rekoč neizogibno, še nekaj časa ne bo poznalo na številu aktivnega prebivalstva, saj so v aktivni delovni dobi še razmeroma številčne generacije iz 50-ih in 60-ih let. Resnejše težave lahko pričakujemo šele po letu 2010, ko se bodo začele te generacije množično upokojevati, na trg dela pa bodo prišle vse manjše generacije. Hkrati z zmanjševanjem prebivalstva v aktivni dobi bo zaradi podaljševanja življenjske dobe naraščal delež starih.

Ko bo prišlo do kritičnega zmanjšanja kontingenta aktivnega prebivalstva, primanjkljaja ne bo mogoče nadomestiti z aktiviranjem neaktivnih žensk, saj je delež žensk na trgu dela že razmeroma zelo visok. Leta 2005 je bila stopnja aktivnosti žensk (15–64 let) 66,1- odstotna, stopnja zaposlenosti žensk pa 61,3- odstotna. V prilogi na strani 2 v Tabeli P2 so zajeti vsi podatki o aktivnosti prebivalstva po starostnih skupinah in spolu.

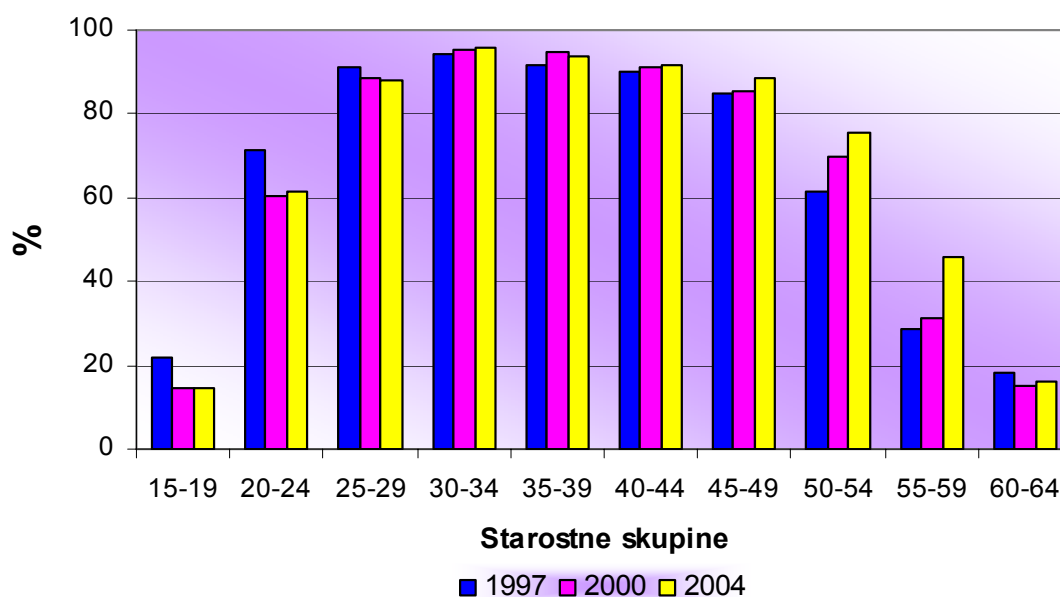
2.1.2. Starostna struktura delovnega kontingenta prebivalstva

Kljub temu, da lahko zmanjševanje delovnega kontingenta prebivalstva pričakujemo šele nekje po letu 2010, se bo močno spremenila starostna struktura tega kontingenta. Delovni kontingent prebivalstva se bo postaral.

Slika 9 prikazuje stopnje aktivnosti po starostnih skupinah. Zaradi lepšega pregleda sem v obravnavo vzela tri leta z razmakom treh oz. štirih let. V prilogi na strani 3 pa so v Tabeli P3 zajeti vsi podatki od leta 1994 do leta 2004 po starostnih skupinah.

Iz slike je razvidno, da se aktivno prebivalstvo počasi stara. Če opazujemo najprej starostne skupine 15-19 let, 20-24 let ter 50-54 let in 55-59 let, vidimo, da se je delež aktivnih v starostnih skupinah 15-19 let in 20-24 let v letu 2004 v primerjavi z letom 1997 precej zmanjšal. Obratno pa lahko rečemo za starostna razreda 50-54 let in 55-59 let. V teh starostnih razredih se je namreč delež aktivnih od leta 1997 do 2004 zelo povečal. Stopnja aktivnosti je leta 1997 v starostnem razredu 50-54 let znašala 61,5 odstotkov, leta 2004 pa je bila večja za 13,8 odstotnih točk, to je 75,3 odstotkov. Še bolj pa se je povečala stopnja aktivnosti v starostnem razredu 55-59 let, in sicer kar za 16,8 odstotnih točk, in je leta 2004 znašala 45,6 odstotkov. Če s številkami ponazorim še spremembe v starostnih razredih 15-19 let in 20-24 let, se je od leta 1997 do leta 2004 stopnja aktivnosti v prvem razredu zmanjšala z 22,1 odstotkov na 14,5 odstotkov, v drugem pa za 9,8 odstotnih točk, saj je leta 1997 znašala 71,1 odstotkov, leta 2004 pa le 61,3 odstotkov. Spremembe v ostalih starostnih razredih še niso tako izrazite, stopnja aktivnosti ostaja skozi leta približno na isti ravni, vendar je vseeno zaznati že rahel trend naraščanja aktivnih, predvsem v starostni skupini od 40 do 49 let.

Slika 9: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah v letih 1997, 2000 in 2004, v Sloveniji



Vir: Statistični letopis 1998, 1999 in 2005.

Točni podatki so v prilogi Tabela P3 na strani 3.

2.2. Brezposelnost starejših

Z razpadom Jugoslavije in prehodom iz samoupravnega v tržni gospodarski sistem v začetku devetdesetih let je v Sloveniji prišlo do splošne gospodarske krize. Prisotna je bila visoka zadolženost države, inflacija je bila na visoki ravni, gospodarska rast je bila skromna, izgube so bile velike. Veliko podjetij je šlo v stečaj, kar je pripeljalo do velikega števila presežnih delavcev, povpraševanje po delu pa je bilo majhno. V takšnih pogojih so se starejši delavci znašli v zelo neugodnem položaju na trgu dela (Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001).

Naj najprej opredelim spodnjo starostno mejo, za katero se smatra, da osebe, po prestopu te meje, spadajo med starejše. Med posameznimi državami je spodnja starostna meja različna, giblje pa se med 45. in 55. letom, kar je prikazano v spodnji tabeli. Po definiciji Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) je starejši delavec oseba, ki je starejša od 45 let. Čeprav slovenski Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje kot starejšega tistega delavca, ki ima več kot 55 let, pa praksa mnogokrat kaže drugače. Pogosto naletimo na povsem nerazumljivo miselnost, da je starejši že vsak delavec, ki je star nad 40 let, praviloma pa velja za starejšega vsak, ki je starejši od 45 let. Tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v svoje analize uvršča med starejše delavce, delavce starejše nad 40 let. Ker se v tem diplomskem delu naslanjam predvsem na podatke, pridobljene na Zavodu RS za zaposlovanje, bom tudi jaz smatrala za starejšega delavca tistega, ki je star nad 40 let.

Tabela 3: Starejši brezposelni – starostne meje, primerjava med državami, 2000

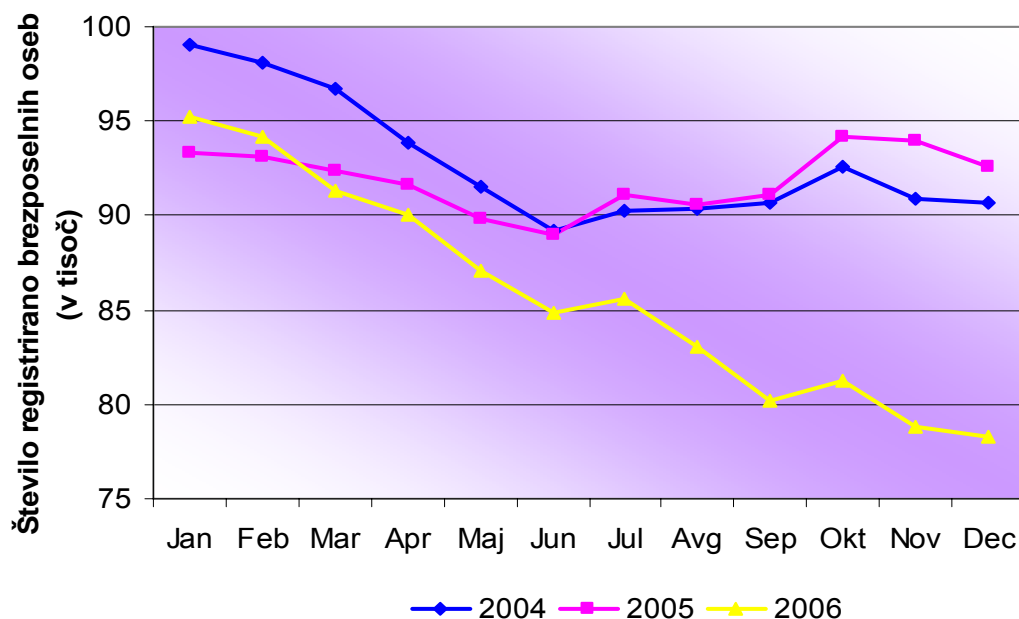
Država	Spodnja starostna meja skupine starejših brezposelnih
Avstrija	45
Hrvaška	45
Češka republika	50
Nemčija	50
Madžarska	50
Poljska	55
Slovaška	45
Slovenija	50

Vir: Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001.

Brezposelnost, ki je bila v socialistični družbeno – ekonomski ureditvi marginalen pojav, leta 1988 je bila stopnja registrirane brezposelnosti 2 odstotka (Letno poročilo 1997), je prerasla v resen socialni in ekonomski problem. V začetku 90. let je prišlo do prvega prestrukturiranja podjetij, najbolj na udaru pa so bila podjetja v predelovalnih dejavnostih. Mnogo podjetij v kovinski, tekstilni in usnjarski industriji je šlo v stečaj. Registrirana brezposelnost je skokovito narasla ter decembra leta 1993 s 137.000 brezposelnimi osebami in s 15,3- odstotno stopnjo registrirane brezposelnosti dosegla najbolj kritično točko. Takrat so bile prizadete vse starostne skupine, delež brezposelnih, starih nad 40 let, je bil 28,2- odstoten. Po letu 1993, ko je Slovenija prvič po osamosvojitvi beležila pozitivno gospodarsko rast, je brezposelnost stagnirala na ravni preko 120.000 oseb. Pozitivni učinki večletne gospodarske rasti in prestrukturiranja gospodarstva ter uveljavitev novele Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti so šele ob koncu desetletja vplivali na zmanjševanje brezposelnosti. Povezanost med gospodarsko rastjo in brezposelnostjo namreč kaže, da v obdobju gospodarske recesije število brezposelnih hitro naraste, za zmanjšanje pa je potrebno večletno obdobje gospodarske rasti. Slovenija je v recesijo zašla že v osemdesetih letih, iz nje je prišla v letu 1993, vendar je zaposlenost vse do leta 1998 stagnirala, po tem letu pa se je brezposelnost začela zmanjševati, število zaposlenih pa naraščati. V letu 1999 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 118.951 brezposelnih, leto dni pozneje pa je bilo brezposelnih 106.601 oseb. Do leta 2006 se je brezposelnost znatno zmanjšala. V Tabeli P5 v prilogi na strani 4 so izračunani razni indeksi, ki prikazujejo dinamiko registrirane brezposelnosti. Vidimo lahko, da se je leta 2005 brezposelnost zmanjševala počasneje kot leta 2004. Ravno nasprotno pa je bilo leta 2006, saj se je brezposelnost zmanjševala hitreje kot v prejšnjih dveh letih, in sicer se je zmanjšala za kar 17,75 %. V prvih šestih mesecih leta 2005 je bilo 3,38 % manj registrirano brezposelnih kot v enakem obdobju leta 2004. V drugi polovici leta 2005 je začela brezposelnost nekoliko naraščati, največji skok se je zgodil meseca oktobra (3,44 %), zaradi česar je bilo konec leta 2005 le za odstotek manj brezposelnih kot v letu 2004. Povečevanje registrirane brezposelnosti se je nadaljevalo tudi v začetku leta 2006, saj je bilo v prvih dveh mesecih tega leta v Sloveniji 1,52 % več registriranih brezposelnih oseb kot v istem obdobju leta 2005. Od meseca marca naprej se je registrirana brezposelnost začela postopoma zmanjševati, tako da so bile ob koncu decembra 2006 na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljene le 78.303 brezposelne osebe. V letu 2006 je bilo v povprečju na Zavodu prijavljenih 85.836 brezposelnih oseb, kar je 6,6 % manj kot v letu 2005 in 7,5 % manj kot v letu 2004. Gibanje registrirane brezposelnosti v letih 2004 do

2006 prikazuje tudi Slika 10.

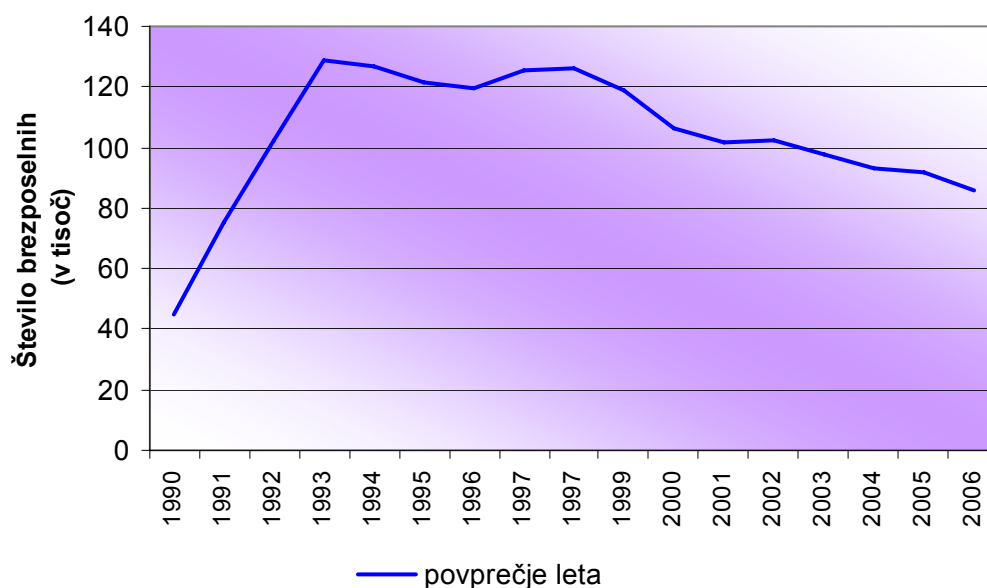
Slika 10: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih 2004-2006, v Sloveniji



Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2006.

Upad brezposelnosti, ki je zadnja leta prisoten, je posledica večje aktivnosti brezposelnih oseb pri iskanju zaposlitve, spremembe statusa vključenih v program javnih del, povečanega nadzora nad aktivnostjo brezposelnih oseb ter učinkov ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Slika 11: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1990 do 2006, v Sloveniji



Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2006.

Podatki so na voljo v prilogi Tabela P4 na strani 3.

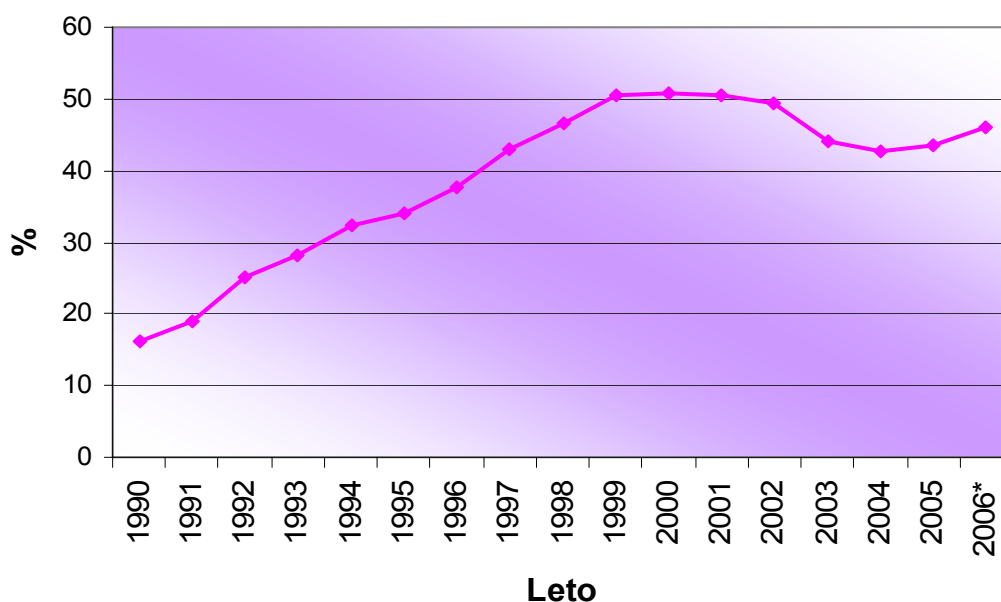
2.2.1. Starostna struktura registriranih brezposelnih oseb

Starejše osebe težje najdejo novo zaposlitev. Razloge za to lahko iščemo predvsem v njihovi izobrazbi in starosti. Delodajalci pri zaposlitvi dajejo prednost mlajšim, bolj izobraženim kandidatom, saj starejši večinoma nimajo ustrezne izobrazbe.

Starostna struktura brezposelnih se je v devetdesetih letih močno poslabšala. V brezposelnost so prehajali predvsem starejši delavci, za večino od njih pa je bila značilna nizka izobrazba. V začetku prestrukturiranja podjetij so problem starejših delavcev reševali predvsem s predčasnim upokojevanjem, v kasnejših letih pa so starejši delavci večinoma prehajali med brezposelne, kar je posledično pomenilo povečevanje deleža starejših med vsemi brezposelnimi.

Kljub pozitivnim trendom na trgu dela po letu 1998, je število starejših brezposelnih še naprej naraščalo. Od leta 1993 do leta 2000 se je delež registriranih brezposelnih oseb, starih nad 40 let, povečal na najvišjo raven, to je 51,7 odstotkov vseh brezposelnih. Šele v naslednjih letih se je ta delež začel počasi zmanjševati, kar lahko pripišemo tudi odhodu velikega števila starejših v neaktivnost. Leta 2005 je bilo takih kar 35,8 odstotka. Vendar pa so ob koncu leta 2002 največji delež registrirano brezposelnih oseb (23,5 %) še vedno predstavljale osebe v starosti od 40 do 50 let, starih od 50 do 60 let pa je bilo 21,7 odstotkov. Starostna struktura brezposelnih oseb se je leta 2005 spet začela poslabševati. Število brezposelnih, starih od 40 do 50 let se je sicer zmanjšalo (- 1,6 %), vendar se je zelo povečala brezposelnost oseb, starih 50 let ali več (10,5 %). Glej prilogo Tabela P6 na strani 6.

Slika 12: Delež registrirano brezposelnih oseb, starih nad 40 let, med vsemi registrirano brezposelnimi v Sloveniji v letih 1990-2006



Opomba: * Stanje v obdobju januar-november 2006.

Vir: Letno poročilo 2005, januar-november 2006.

2.2.2. Izobrazbena struktura registriranih brezposelnih oseb

Izobrazba sodi med najpomembnejše dejavnike pri iskanju zaposlitve. Brezposelne osebe z višjimi stopnjami izobrazbe lažje najdejo zaposlitev, pri tistih z nižjo stopnjo izobrazbe pa velikokrat odloča ravno končana smer šolanja. To pa pomeni, da so med brezposelnimi osebami predvsem osebe z nižjo stopnjo izobrazbe ali osebe z izobrazbo, po kateri na trgu dela ni povpraševanja.

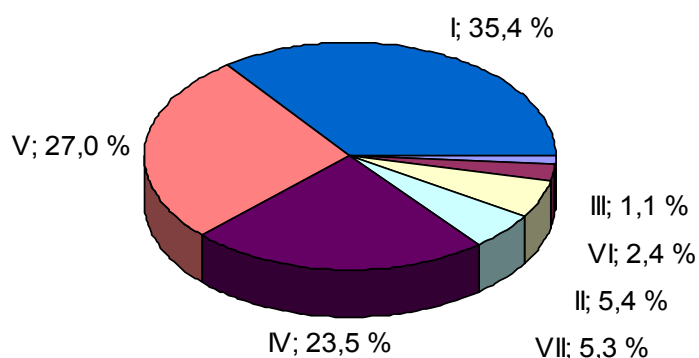
Za Slovenijo je značilna relativno nizka izobrazbena raven. Le-ta se sicer izboljšuje, vendar predvsem na račun mlajših generacij, ki nadaljujejo šolanje na terciarni stopnji, problematična pa ostaja nizka izobrazbena struktura starejših oseb. Med vsemi brezposelnimi predstavljajo največji delež tisti z najnižjo stopnjo izobrazbe, saj je delež brezposelnih oseb s I. in II. stopnjo izobrazbe⁹ v letu 2005 znašal kar 40,8 odstotkov, kar prikazuje Slika 13. Drugo največjo skupino so predstavljali brezposelni s V. stopnjo izobrazbe, ki jih je bilo 27 odstotkov, sledili pa so jim brezposelni s III. in IV. stopnjo izobrazbe¹⁰ s 24,6 odstotki. Brezposelnih oseb s VII. stopnjo izobrazbe je bilo 5,3 odstotkov, najmanj brezposelnih pa je bilo v skupini brezposelnih s VI. stopnjo izobrazbe in sicer le 2,4 odstotka (Letno poročilo 2005).

V primerjavi s prejšnjimi leti se brezposelnost povečuje med prebivalstvom z višjo stopnjo izobrazbe. Za tako stanje pa je verjetno krivo to, da je trg dela že prenasičen s poklici, za katere se ljudje izobražujejo, primanjkuje pa poklicev, ki jih zahteva trg dela. Delodajalci še vedno pogosto iščejo delavce s področja kovinarstva, gradbeništva, natakarije, kuharje in trgovce, vendar pa med mladimi ni zanimanja za te poklice. Prav tako nastajajo nesorazmerja pri diplomantih, saj so najpogosteje iskani diplomanti tehnične stroke, medtem ko število diplomantov večine družboslovnih smeri presega povpraševanje. V letu 2003 so drugo največjo skupino predstavljali brezposelni s III. in IV. stopnjo izobrazbe, v letu 2004 pa se je njihovo število zmanjšalo za 8,3 %, zaradi česar jih je na drugem mestu zamenjala skupina brezposelnih s V. stopnjo izobrazbe. Drugo največjo skupino brezposelnih so torej predstavljale osebe s V. stopnjo izobrazbe, saj jih je bilo 26,5 % med vsemi brezposelnimi. Delež le-teh je glede na leto 2003 porasel za 2,3 odstotni točki. Delež brezposelnih s V. stopnjo izobrazbe se je v letu 2005 glede na leto 2004 povečal za 0,5 odstotne točke. Za 0,4 odstotne točke se je povečal delež brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe, v primerjavi z letom 2003 pa se je delež le-teh zvišal za 1,4 odstotno točko. Na drugi strani se zmanjšujejo deleži nižje izobraženih brezposelnih, kar je delno posledica vedno boljše izobraženosti prebivalstva. V letu 2005 je bilo glede na leto prej za 0,8 odstotne točke manj brezposelnih s I.- II. stopnjo, v primerjavi z letom 2000 pa za kar 6,5 odstotnih točk manj. Za 0,1 odstotne točke se je zmanjšal delež brezposelnih s III.- IV. stopnjo izobrazbe, v primerjavi z letom 2000 pa se je delež zmanjšal za 2,6 odstotni točki (Glej Tabelo P7 v prilogi na strani 7).

⁹ Seštevek deležev brezposelnih oseb s I. in II. stopnjo izobrazbe.

¹⁰ Seštevek deležev brezposelnih oseb s III. in IV. stopnjo izobrazbe.

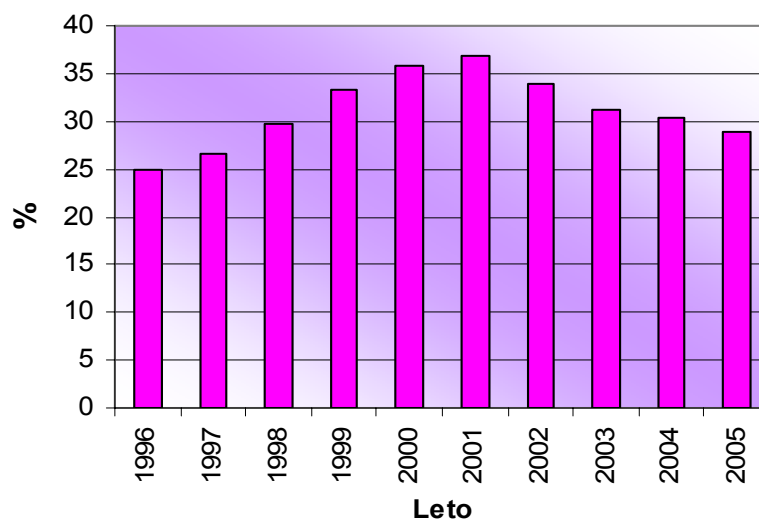
Slika 13: Deleži registrirano brezposelnih po stopnjah izobrazbe v Sloveniji za leto 2005



Vir: Letno poročilo 2005.

Vidimo lahko, da skoraj polovica brezposelnih nima več kot I. in II. stopnjo izobrazbe, večina pa je tudi starejših od 40 let. To pa velikokrat vodi v dolgotrajno brezposelnost, ki je lahko tudi daljša od petih let. Vendar pa je t. i. strukturna neuskklajenost na trgu dela v določeni meri neizogibna. Trg dela je namreč veliko bolj dinamičen kot izobraževalni sistem. Od izobraževalnega sistema ne gre pričakovati hitrega in pravočasnega spreminjanja glede na konkretne potrebe na trgu dela, zato bi bilo treba vanj odločno poseči, da bi lahko poleg izobraževanja v ožjem pomenu, usposabljal tudi za prilagajanje zahtevam trga dela.

Slika 14: Delež oseb starejših od 40 let, s I – II st. izobrazbe, v skupini brezposelnih nad 1 leto v letih od 1996 do 2005



Vir: Letno poročilo 2005.

Podatki so na voljo v prilogi Tabela P8 na strani 8.

2.3. Naraščanje števila upokojencev

Poleg staranja delovne sile smo priča tudi upadanju delavcev med starejšim delovno sposobnim prebivalstvom, kar tudi vpliva na ponudbo dela. Upokojitev je razmeroma mlad pojem in je prisoten predvsem v razvitih državah. Veliko je revnih držav, kjer se starejši še vedno preživljajo z delom, saj je upokojitev v teh državah še vedno redkost.

Upokojevanje je nedvomno najpomembnejši razlog povečevanja neaktivnega prebivalstva v starejši delovni dobi. Tranzicijske spremembe v devetdesetih letih so zaostriale položaj na trgu dela. Številni delavci so zaradi stečajev podjetij postali presežni. Poleg tega se prebivalstvo Slovenije že nekaj let stara, življenjska doba pa se podaljšuje. Vse to je pripeljalo do velikega porasta starejšega neaktivnega prebivalstva, saj so problem starejših delavcev reševali predvsem s predčasnim upokojevanjem, ker se je to zdela najugodnejša rešitev starejših delavcev pred brezposelnostjo.

Masovno zapuščanje trga dela s strani starejših zaposlenih je bilo značilno za evropske trge dela v 90. letih. Zgodnjo upokojitev so omogočila predvsem pravila pokojninskega zavarovanja, ki so bila pogosto prilagojena tekočemu povpraševanju po delu in obsegu brezposelnosti. Predčasno upokojitev so spodbujali delodajalci zaradi želje po pomladitvi kadra ali zmanjšanju števila brezposelnih. Poleg delodajalcev je predčasno upokojitev spodbujala tudi država z namenom zmanjšati brezposelnost. Naraslo je število invalidskih upokojitev, malusi zaradi predčasne upokojitve niso bili trajni ali pa ne tako veliki, da bi ljudi odvrnili od predčasne upokojitve. Starejšim dolgotrajnim brezposelnim je bila omogočena predčasna upokojitev, da bi se zmanjšala registrirana brezposelnost v državi in s tem socialne in ekonomske posledice naraščajoče brezposelnosti. Veliko tistih, ki so imeli vsaj minimalne pogoje za upokojitev, je to izkoristilo.

Iz Slike 15 lahko vidimo, da je bila rast števila upokojencev do vključno leta 1992 nadpovprečno visoka. Na to je vplivala zlasti uvedba predčasne pokojnine leta 1983 in uvedba dokupa delovne dobe za presežne delavce in brezposelne, saj je država med leti 1990 in 1993 sofinancirala 50 odstotkov stroškov za dokup do treh let delovne dobe presežnih delavcev (Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001). Skokovito rast predčasnega upokojevanja pa je leta 1991 dodatno povzročila priprava novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki naj bi zaostril pogoje upokojevanja. Očitno je, da je bila prav leta 1991 rast uporabnikov starostnih pokojnin največja, saj se je število uporabnikov glede na leto 1990, ko jih je bilo 197.259, povečalo na 227.524 oz. za dobrih 15 odstotkov. V letu 1992 je v primerjavi z letom prej število uporabnikov starostnih pokojnin naraslo za dobrih 9 odstotkov (Glej Tabelo P9 v prilogi na strani 8).

Po letu 1992 se je naraščanje števila upokojencev počasi začelo umirjati, saj je stopil v veljavo nov pokojninski zakon, ki je bil nekoliko strožji. Leta 1993 se je glede na leto 1992 število uporabnikov starostnih pokojnin povečalo le za slabe 3 odstotke. Poleg tega jih je ogromno izkoristilo možnost predčasne upokojitve v letih 1991 in 1992. Slovenija je tako zaradi številčnega predčasnega upokojevanja dobila veliko relativno mladih upokojencev, ki bi lahko,

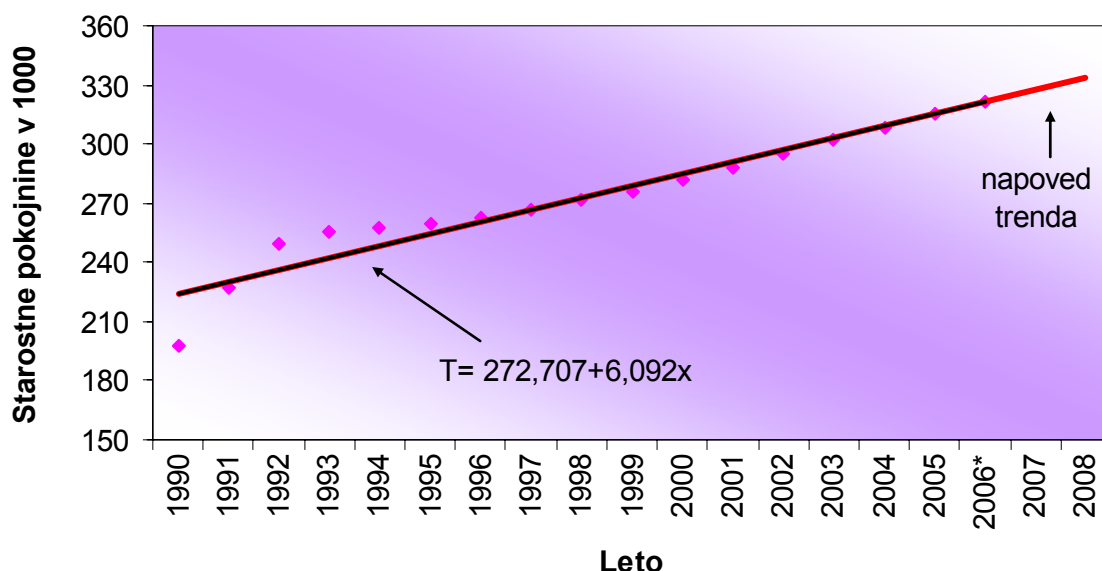
glede na svojo starost in delovne zmožnosti, delali še nekaj let.

V Sliki 15 je vrisan tudi trend, izračunan na osnovi metode najmanjših kvadratov. Osnovno smer razvoja za število starostnih pokojnin v Sloveniji za obdobje 1990 do 2006 lahko izrazimo z enačbo linearnega trenda:¹¹

$$T_t = 272,707 + 6,092 \times x_t$$

Konstanta α nam pove, da je bilo v obdobju 1990 do leta 2006 povprečno letno število starostnih pokojnin v Sloveniji 272707, smerni koeficient β pa, da je bil letni prirast trenda v opazovanem obdobju 6092 starostnih pokojnin. Ob predpostavki, da bo razvoj tudi v letih 2007 in 2008 takšen, kot je bil v letih od 1990 do 2006, bi bilo število starostnih pokojnin v Sloveniji leta 2007 približno 327538 in leta 2008 približno 333630.¹²

Slika 15: Število starostnih pokojnin od leta 1990 do 2006* - povprečje, v Sloveniji – trend, izračunan na osnovi metode najmanjših kvadratov



* Za leto 2006 v obdobju od januarja do oktobra

Vir: Interni vir Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS.

Možnost predčasnega upokojevanja se je pokazala v izkoriščanju sistema, zmanjšanju povprečne starosti ob upokojitvi in seveda veliko večjemu deležu pokojnin v BDP. Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja je vse težje opravljal svojo temeljno funkcijo zagotavljanja socialne varnosti v starejšem življenjskem obdobju. To je pripeljalo do reforme pokojninskega sistema leta 1999, ki je zaostрила pogoje upokojevanja. S spremenjenimi pogoji upokojevanja, 63 let za moške oziroma 61 let za ženske, naj bi zagotovili pogoje za povečanje kontingenta delovno

¹¹ Vsi obrasci in izračuni so na voljo v prilogi tabela P9 na strani 8 in 9.

¹² Za napovedovanje razvoja v prihodnosti sem uporabila metodo ekstrapolacije trenda, ki temelji na predpostavki, da bo razvoj v prihodnosti enak razvoju v preteklosti.

aktivnih, ki zagotavljajo sredstva, potrebna za pokojninske in druge socialne obveznosti do vse številčnejše skupine upokojencev (Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001). Vendar pa bosta novi zakonski meji uveljavljeni šele po preteku dolgega prehodnega obdobja. Tako je sedaj minimalna starost za prejemanje polne pokojnine 60 let in pol, za ženske pa 55 let in šele leta 2009 (za moške) oziroma 2023 (za ženske) bomo dosegli prej omenjeni meji (Damijan, Polanec, 2004).

Neizogibna posledica prezgodnjega upokojevanja so vedno nižje pokojnine. Ljudje pa se še ne zavedajo, da se s tem, ko se jih upokoji veliko hkrati, nujno znižajo povprečne pokojnine. Zato sem mnenja, da je treba začeti zviševati spodnjo starostno mejo za prejemanje polne starostne pokojnine. To bo pomenilo višjo življenjsko raven za upokojence in ponudba dela se bo povečala. Poleg tega zgodnji odhod starejših delavcev povečuje nazadovanje in razvrednotenje starejših delavcev na trgu dela, kar povzroča, da izbiranje delodajalcev v veliki meri bazira le na starosti delavca in zanemarija vse druge vidike (Leibfritz, 2003).

2.4. Staranje delovne sile in produktivnost

Staranje delovne sile je med drugim povezano tudi s produktivnostjo. Vprašanje je, ali je produktivnost delavca odvisna od njegove starosti. Starejši zaposleni imajo navadno višje plače – ali to pomeni, da so bolj produktivni? V sodobnem svetu je merjenje produktivnosti zelo zapleteno, zato je tudi odgovor na to vprašanje zahteven. Mnogi teoretiki so poskušali s svojimi raziskavami pojasniti odnos med staranjem delovne sile in produktivnostjo. Glavni problem v delovnih odnosih s starejšimi je, da so bili usposobljeni za drugačna dela, kot jih mora večina delovno aktivnih opravljati danes. Do največjih izgub starejših delavcev je prišlo v tradicionalnih industrijah, saj je v njih prevladovalo fizično delo. Fizična moč pa je bila temeljna kvaliteta delavcev, ki pa je v prehodu v storitveni sektor postala že skoraj nepomembna lastnost. Najbolj je to prizadelo moške delavce, saj jih je bilo v preteklih desetletjih največ v teh vejah gospodarstva.

Rezultati večine raziskav so pokazali, da je povezava med staranjem delovne sile ter produktivnostjo kompleksnejša, kot se zdi na prvi pogled. Res je, da so mlajši delavci prilagodljivejši in so sposobni hitrejšega učenja in dojetanja, vendar zaradi svoje mladosti še niso tako izkušeni. Poleg tega njihove sposobnosti še niso optimalno izkoriščene, saj še ne zasedajo takih delovnih mest, kjer bi dokazali svoje sposobnosti. Veliko strokovnjakov pa se strinja, da starejši delavci niso manj produktivni ali učinkoviti kot njihovi mlajši sodelavci. Starejša delovna sila ima sicer nekoliko manj spretnosti in bi se ob hitrih strukturnih gospodarskih spremembah verjetno težje prilagodila novemu delovnemu mestu, vendar se večja izkušnost delovne sile, ki dolgo dela na istem delovnem mestu, kaže v višji produktivnosti (Disney, 1998, str. 183–188). Mnoge raziskave kažejo, da so zaposleni, starejši od 50 let, precej bolj učinkoviti in produktivni kot njihovi mlajši kolegi, predvsem v službah, ki zahtevajo veliko urjenja in izkušenj. Starejši delavci so tudi bolj motivirani in predani službi, manj manjkajo na delovnem mestu in precej manj pogosto menjajo službe. Res pa je, da se starejši delavci pri

nekaterih opravilih ne morejo kosati z mlajšimi, a tu gre predvsem za specifične vzroke, ki izvirajo iz zdravstvenih težav. Zato je pomembno doseči napredek predvsem na zdravstvenem področju, saj so starejši bolj občutljivi za bolezni, poleg tega pa so posledice ponavadi precej hujše, čas okrevanja in rehabilitacije sta daljša, in pri usposabljanju in izobraževanju starejših (Svetlik, 1985, str. 87).

Naj naštejemo še nekaj aktivnosti, kjer se starejši delavci nekoliko slabše izkažejo od mlajših, predvsem zaradi dejstva, da se ljudje pač staramo (Medvedšek, 2002, str.26):

- ❖ aktivnosti, ki zahtevajo veliko natančnost in spretnost pri delu z rokami,
- ❖ aktivnosti, ki zahtevajo zelo hitro mentalno obdelavo informacij,
- ❖ službe, v katerih prevladujejo slabši delovni pogoji, kot so: izpostavljenost močnemu hrupu, huda vročina ali mraz, slabše osvetljeno delovno mesto,
- ❖ fizično naporna dela, ki zahtevajo veliko moč in vzdržljivost.

2.5. Diskriminacija starejših na trgu dela

Starostno diskriminacijo lahko definiramo kot diskriminatorno obravnavanje oziroma odnos do starejših ljudi, ki sloni na negativno usmerjenih predsodkih. Ker ni raziskav, lahko o starostni diskriminaciji sklepamo le po odnosu do starejših ljudi na trgu dela (Einspler, 2003). Starejši delavci so veliko bolj izpostavljeni brezposelnosti in ponavadi najdlje iščejo službo ali pa je sploh ne najdejo.

Med najpogostejše in najpomembnejše posledice starostne diskriminacije na trgu dela spadajo (T. S., 2003):

- predčasna izguba službe,
- težave pri iskanju (druge, ponovne) zaposlitve; kot vidimo v oglasih, delodajalci najpogosteje iščejo »mlade, dinamične in odgovorne ljudi, ki se želijo še veliko naučiti«, raje zaposlujejo mlajše kadre kot starejše, ki so manj odprti za spremembe in se teže prilagajajo,
- neudeležba v programih strokovnega izobraževanja in usposabljanja, tako v službi kot na primer v zavodih za zaposlovanje, saj je večina izobraževalnih programov namenjena mlajšim,
- upokojitvev: v večini delovnih razmerij se morajo starejši delavci upokojiti, ko dosežejo z zakonom določeno starost.

Delavci morajo za pokojnine delati do visoke starosti, kar pa za delodajalce ni dobrodošlo. Čeprav imajo lahko starejši delavci dragocene izkušnje, se jih številni delodajalci otepajo na vse mogoče načine. Dogaja se, da večina delodajalcev, ki se srečuje s problemi presežnih delavcev, ponavadi upošteva prav starost kot merilo za izbor presežnih delavcev. Starejši naj bi bili po prepričanju mnogih delodajalcev manj produktivni in manj prilagodljivi od mlajših. Delodajalci zato danes iščejo predvsem mlajše delavce, a takšne z izkušnjami.

Veliko starejših iskalcev dela zaradi pomanjkanja služb uporablja različne strategije in taktike, da bi bili sprejeti na delovno mesto. Marsikdo se odloči poiskati pomoč pri raznih svetovalcih za kariere ali se pridruži kakšnemu strokovnemu združenju, da bi si razširil mrežo poznanstev. Nekateri pa se odločijo za bolj korenite ukrepe. Pogosto prikrivajo svojo starost, vse večji povdarek pa dajejo mladostnemu videzu. Kot primer naj navedem 59-letnika iz New Yorka, ki si je z lepotno operacijo odstranil podočnjake, dodal lase in izbrisal starostne pege. Pravi, da si je zdaj všeč in je zelo samozavesten. Operacije vek so po podatkih Ameriškega združenja plastičnih kirurgov med letoma 2000 in 2001 med ljudmi, starimi od 51 do 64 let, narasle za 44 odstotkov. Drugi se proti starostni diskriminaciji bojujejo tako, da na razgovore prinesejo športne torbe. Vse več ljudi si beli zobe, hodi v fitnes in v solarije. Starejši pogosto opuščajo datume ali delovne izkušnje iz življenjepisa. 64-letnik iz New Jerseyja v življenjepis ne omenja datuma, ko je diplomiral. Da bi lažje dobil službo, je »znižal« izkušnje in navedel, da je bil menedžer, čeprav je bil v resnici podpredsednik podjetja. Vendar pa se takšna poteza lahko tudi izjalovi. *»Opažamo, da vse več kandidatov poskuša prikriti svojo starost v življenjepisih. To je še en vzrok več, da tak življenjepis vržemo v koš. Če prikrivajo svojo starost, kaj drugega še prikrivajo?«* pravi Scott Testa, menedžer na Mindbridge Software (Stanković, 2003).

Čeprav je starostna diskriminacija na delovnem mestu v večini držav z zakoni prepovedana, je, po izkušnjah sodeč, še vedno prisotna. Tudi pri nas naj bi je bilo veliko, vendar pa naj bi bila leta 2006 prepovedana z zakonom prek direktive Evropske unije. Toda bolj kot zakonodaja bodo delodajalce v spremembe in boljši odnos do starejših delavcev silili demografski pritiski in splošno stanje na trgu dela. Glede na to, da se prebivalstvo stara, bodo starejši delavci postajali vedno pomembnejši del delovnega kontingenta, na kar pa se bodo morali delodajalci kmalu navaditi. Hoditi v službo pri 65. letih ne sme biti več nenavadno, ampak mora postati običajen in čim pogostejši pojav.

3. ZAPOSLOVANJE STAREJŠIH DELAVCEV

Vpliv starajočega se prebivalstva na zaposlovanje in trg dela dobiva vedno večje razsežnosti. Staranje prebivalstva bo, kot smo videli v prejšnjem poglavju, vplivalo tako na obseg kot na strukturo delovne sile. Po letu 2010 se bo število ljudi v aktivni dobi najverjetneje začelo zmanjševati, poleg tega se bo delovni kontingent prebivalstva tudi postaral. Staranje prebivalstva torej vodi k temu, da je večji delež potencialne delovne sile starejši od 50 let in da manj mladih ljudi vstopa na trg dela. To pa pomeni, da bodo delodajalci prav kmalu zaradi pomanjkanja delovne sile prisiljeni v bistveno večji meri zaposlovati tudi starejše delavce.

Posledice staranja prebivalstva in s tem delovne sile delodajalci le počasi dojemajo in se še počasneje odzivajo. Predvideno pomanjkanje mlajše delovne sile v povezavi z lahkim odhodom starejših delavcev pa ima nevarne posledice, kot na primer trajna izguba nekaterih vrhunskih znanj delavcev. Te nove okoliščine so nekatere delodajalce prisilile, nekatere pa še bodo, da premislijo o svojih pristopih k starejšim delavcem.

Značilnosti problematike brezposelnih starejših se v Sloveniji bistveno ne razlikujejo od tistih v

državah EU. V Sloveniji stroški pokojninskega in invalidskega sistema tvorijo več kot polovico izdatkov celotnega sistema socialne varnosti. Največje stroške namreč povzroča prav zgodnje upokojevanje in vedno daljše uživanje pokojnin, saj se tudi življenjska doba podaljšuje. Uvedba novega pokojninskega in invalidskega sistema bi prinesla povišanje upokojitvene starosti in posledično skrajševanje povprečne dobe uživanja pokojnine. Višanje upokojitvene starosti bi pomenilo daljše trajanje zaposlitve in aktivnosti starejših oseb. Prav delo starejših delavcev pa se tako z vidika delavcev kot delodajalcev ocenjuje različno. Pri nekaterih delavcih je opaziti željo po čim prejšnji upokojitvi, drugi pa želijo čim dlje ostati zaposleni in aktivni. Pri delodajalcih pa praviloma prevladuje interes, da bi starejše delavce nadomestili z mlajšimi, saj predpostavljajo, da so mlajši pri delu uspešnejši (Hanžek, 2006, str. 5-6).

3.1. Aktivna politika zaposlovanja (APZ)

3.1.1. Opredelitev Aktivne politike zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja je vrsta ukrepov, s katerimi skušajo države preko vlade, bank, raznih inštitucij, zavodov za zaposlovanje ipd. zmanjšati obseg brezposelnosti, zagotoviti boljše kvaliteto delavcev, ustvariti dodatne delovne možnosti, omogočiti prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev za spremenjene pogoje produkcije v tržni konkurenci. Ukrepi delujejo v smeri čim večjega usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem. Nobeden izmed ukrepov te politike pa ni stalen in univerzalen. Države jih sprejemajo, ko ocenijo, da z njimi lahko dosežejo določene učinke, ukinejo pa, ko ugotovijo, da ukrepi ne dajejo več ustreznih rezultatov.

3.1.2. Nastanek Aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji

Slovenija je začela razvijati instrumente, ki sodijo v sklop APZ, že v osemdesetih letih, medtem ko so se v praksi začeli uveljavljati v začetku devetdesetih let, ko se je ob prehodu v tržno gospodarstvo brezposlenost začela hitro povečevati. Gospodarska kriza, ki je sledila, je zahtevala hitro uvedbo blažilnih ukrepov, da bi se izognili socialnemu zlomu. APZ se je uveljavljala kot del programov za reševanje problematike presežnih delavcev. Razvit je bil sistem javnih služb za zaposlovanje, ki so se po svojih aktivnostih lahko primerjale s podobnimi v tržnih gospodarstvih. Nastajali so programi za dodatno izobraževanje in prekvalifikacijo delavcev, za usmerjanje presežnih delavcev v samozaposlitev ter za odpiranje novih delovnih mest (Olenik, 2003, str. 21).

Temeljna razvojna usmeritev ukrepov APZ je krepitev preventivnih ukrepov in priznavanje nematerialnih pravic brezposelnim osebam, delavcem in državljanom. Poleg tega je pomembna tudi razvojna usmeritev, po kateri se krepi individualno obravnavanje primerov posameznikov, ki izgubijo zaposlitev. Tretja pomembna razvojna usmeritev pa je okrepeljeno aktivno sodelovanje delodajalcev s predstavniki Zavoda pri preprečevanju in odpravljanju brezposelnosti, tako na splošni kot tudi na individualni ravni (Tary, 2001, str. 21).

3.1.2. Program ukrepov APZ za leto 2006

Program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Sprejme ga Vlada RS za koledarsko leto ali za plansko obdobje. Program opredeljuje vrste ukrepov APZ z aktivnostmi, ciljne skupine, število udeležencev in letni obseg sredstev v skladu s predlogom proračuna RS. Podrobnejšo opredelitev in način izvajanja ukrepov APZ določa Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki ga sprejme minister za delo, družino in socialne zadeve (Program ukrepov APZ za leto 2006, 2006).

Program ukrepov APZ za leto 2006 je utemeljen na evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih ter izhaja iz razmer na trgu dela v Sloveniji. Vsebinski okvir priprave programa APZ predstavljajo naslednji dokumenti (Program ukrepov APZ za leto 2006, 2006):

1. Strategija razvoja Slovenije, zlasti četrta razvojna prioriteta: Moderna socialna država in večja zaposlenost,
2. Integrirane smernice za rast in zaposlovanje (2005–2008), ki jih je za uresničevanje prenovljene Lizbonske strategije in njenih ciljev sprejel Evropski svet,
3. Nacionalni Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, ki hkrati vključuje strateške usmeritve Republike Slovenije na področju zaposlovanja in cilje, iz Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006,
4. Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji.

Evropske integrirane smernice za rast in zaposlovanje poudarjajo prioritete za nacionalne politike na ekonomskem, socialnem in okoljskem področju ter povezujejo lizbonske cilje o doseganju polne zaposlenosti, zagotavljanju kvalitetnih delovnih mest in krepitvi socialne povezanosti s stabilno ekonomsko rastjo ter rastjo produktivnosti dela. Ključni zaposlitveni cilji Lizbonske strategije do leta 2010 so doseči 70 % stopnjo celotne zaposlenosti, 60 % stopnjo zaposlenosti žensk ter 50 % stopnjo zaposlenosti starejših, v starosti med 55 in 64 let.

Poleg makro- in mikroekonomskih smernic vključujejo integrirane smernice za rast in zaposlovanje tudi naslednje zaposlitvene smernice:

- Smernica 17: Izvajanje politike zaposlovanja, ki je usmerjena v doseganje polne zaposlenosti, v izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela ter v krepitev socialne in teritorialne povezanosti.
- Smernica 18: Spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih.
- Smernica 19: Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi depriviligiranim osebam in neaktivnim osebam, izplača delati.
- Smernica 20: Izboljšanje usklajenosti potreb trga dela.
- Smernica 21: Spodbujanje fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev.
- Smernica 22: Skrb za takšno politiko plač in obremenitev dela, ki bosta vzpodbujala zaposlovanje.

- Smernica 23: Razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital.
- Smernica 24: Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti.

Program ukrepov APZ za leto 2006 vključuje ukrepe, katerih cilj je hitrejše in učinkovitejše zaposlovanje, zmanjševanje brezposelnosti, povečevanje možnosti za delovno-socialno integracijo in preprečevanje pasti brezposelnosti ter zmanjševanje regionalnih razlik v državi. Program zajema 5 ukrepov, ki jih podrobneje opisujem v nadaljevanju (Program ukrepov APZ za leto 2006, 2006).

Ukrep 1: POKLICNA ORIENTACIJA IN POMOČ PRI ZAPOSLOVANJU

Tukaj gre predvsem za pomoč posamezniku pri iskanju zaposlitve, informiranje o poklicnih možnostih in izboljšanje zaposlitvenih možnosti posameznikov na trgu dela. Informiranja in svetovanja so deležni vsi brezposelni in presežni delavci, da se jih spodbudi k aktivnemu pristopu pri iskanju (nove) zaposlitve. Poglobljeno svetovanje se nudi osebam, ki se soočajo z različnimi težavami pri vstopu na trg dela, pomoč pri zaposlitvi pa je omogočena tistim, ki se jim kljub dosedanjim lastnim aktivnostim in aktivnostim Zavoda RS za zaposlovanje ni uspelo zaposliti.

Ukrep 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE

Ta ukrep je namenjen dvigu usposobljenosti oz. izobrazbene ravni zaposlenih in brezposelnih, da bi s tem povečali njihovo konkurenčnost na trgu dela. Izvajajo se formalna izobraževanja, tečaji, predavanja, seminarji in drugi programi usposabljanja za pridobivanje dodatnih ali poglobljanje pridobljenih znanj in spretnosti. V okviru ukrepa se bodo izvajali predvsem programi usposabljanja in usposabljanje na delovnem mestu za deficitarne poklice. S tem bodo lahko delavci pridobili praktične izkušnje na konkretnem delovnem mestu. Takšno usposabljanje bo pomenilo tudi hitrejšo posredovanje in reagiranje na potrebe na trgu dela.

Ukrep 3: SPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE

Ukrep predstavlja sofinanciranje zaposlovanja za pospeševanje zaposlovanja težje zaposljivih oseb, spodbujanje samozaposlovanja in ohranjanja zaposlitve. Programi znotraj tega ukrepa se v večini primerov izvajajo z državno pomočjo, torej v skladu s pravili o dodeljevanju državnih pomoči.

Ukrep 4: NEPOSREDNO USTVARJANJE NOVIH DELOVNIH MEST

Gre za pomoč pri zaposlovanju skupin brezposelnih oseb, ki najtežje najdejo zaposlitev. Ta pomoč je v obliki subvencij za zaposlitev pri neprofitnih delodajalcih, in sicer predvsem v dejavnostih, ki se izvajajo v javnem interesu in lahko pomenijo širitev mreže socialnih storitev ali razvoj novih storitev.

Ukrep 5: EKSPERIMENTALNI PROGRAMI

Nove rešitve za vključevanje ciljnih skupin na trg dela se bodo iskale s pomočjo pilotnih projektov. V okviru ukrepa se bo izvedla tudi promocija zaposlovanja starejše delovne sile, z

namenom približati starejšo delovno silo delodajalcem, ustvariti pozitivno podobo starejših delavcev in promovirati njihove komparativne prednosti. Z bojem proti starostni diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji se bo počasi spremenil odnos splošne javnosti, še posebej delodajalcev, do starejših delavcev, kar bo spodbudilo njihovo zaposlovanje.

Posamezni ukrepi APZ so, v skladu s svojo vsebino, namenjeni različnim skupinam, glede na njihove specifične potrebe. Prav tako se znotraj zgoraj naštetih ukrepov izvaja več aktivnosti in podaktivnosti. Ker se tematika mojega diplomskega dela nanaša na starejše delavce, se bom osredotočila zgoj na tiste aktivnosti in podaktivnosti, ki so namenjene predvsem starejšim oziroma v ciljno skupino vključujejo tudi starejše delavce (Katalog ukrepov APZ za leto 2006).

Znotraj ukrepa *Poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi* sta za starejše primerni aktivnost *Pomoč pri samozaposlitvi* ter *Pomoč pri zaposlitvi*. Slednja aktivnost ima več podaktivnosti, vendar sta starejšim namenjeni le:

1. Klubi za iskanje zaposlitev in
2. Delovni preizkus.

POMOČ PRI SAMOZAPOSLITVI

Cilj te aktivnosti je pomoč pri pospeševanju zaposlovanja brezposelnih oseb, ki želijo uresničiti svojo poslovno idejo in izkažejo pogoje in možnosti za uresničitev samozaposlitve. Namenjena je torej brezposelnim in tistim delavcem, ki so na tem, da zaposlitev izgubijo, in ki se želijo samozaposliti in uresničiti poslovno idejo. V okviru aktivnosti se izvaja program vavčerskega svetovanja, kjer brezposelne osebe pridobijo osnovne informacije o možnostih samozaposlitve, o postopkih, ki so potrebni za realizacijo le-te, pomoč pri pripravi poslovnega načrta in vse potrebne informacije o dejavnikih, ki jih mora potencialni podjetnik upoštevati pri vzpostavljanju samozaposlitvenega projekta. Aktivnost izvaja Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije (JAPTI) na podlagi pogodbe, ki jo sklene z Zavodom. Leta 2005 je bilo v različne oblike svetovanja in usposabljanja vključenih 2209 oseb, od tega največ v občini Ljubljana, kjer je bilo vključenih 631 oseb, najmanj, to je 59 oseb, pa v občini Trbovlje. Število sklenjenih pogodb o vključitvi v program vavčerskega sistema je bilo 1677, število realiziranih samozaposlitev po pogodbah o vključitvi v vavčerski sistem pa 1187.

POMOČ PRI ZAPOSLOTITVI

1. Klubi za iskanje zaposlitve:

Klub za iskanje zaposlitve je skupinska oblika dela z brezposelnimi, ki imajo cilj čim prej dobiti zaposlitev, ki jim je glede na trenutne razmere najbolj ustrezna. Klub usposablja udeležence za sistematično iskanje zaposlitve, kar jim omogoča samostojno in aktivnejše delovanje na trgu dela in zagotavlja pomoč k hitrejši zaposlitvi. Udeleženci se v Klubu naučijo veščin iskanja zaposlitev in vzpostavijo stike s potencialnimi delodajalci. Udeleženci se naučijo veščin iskanja zaposlitve na t. i. skritem trgu dela. Usposobijo se vzpostaviti neposredne stike z delodajalci in z drugimi osebami, ki jim lahko nudijo koristne informacije za zaposlitev. Training veščin se povezuje s praktičnim delom in konkretnim iskanjem zaposlitve. Leta 2005 je bilo vključenih 1278 oseb, kar je skoraj 75 odstotkov več kot v letu 2004, ko je bilo vključenih le 732 oseb.

2. Delovni preizkus:

Cilj vključitve v delovni preizkus je pridobitev delovnih izkušenj na konkretnih delovnih nalogah z namenom dopolnitve zaposlitvenega načrta, izobraževanja ali zaposlitve. V sodelovanju z Zavodom lahko delodajalci pred sklenitvijo delovnega razmerja bodočega sodelavca oziroma sodelavko preizkusijo in spoznajo. Delovni preizkus se izvaja na konkretnem delovnem mestu. V skladu s predhodno potrjenim programom se izvaja neposredno pri delodajalcu ali instituciji za poklicno usposabljanje z namenom, da se brezposelnim osebam pred zaposlitvijo oziroma pred odločitvijo o nadaljnjih korakih pri izdelavi zaposlitvenega načrta omogoči opraviti preizkus znanj, veščin, spretnosti in delovnih navad. V delovni preizkus je bilo leta 2005 vključenih 1897 oseb.

Starejšim je prav tako namenjenih kar nekaj aktivnosti v okviru drugega ukrepa *Usposabljanje in izobraževanje*. Namen je dvig usposobljenosti oz. izobrazbene ravni zaposlenih in brezposelnih in s tem povečanje njihove konkurenčnosti na trgu dela.

INSTITUCIONALNO USPOSABLJANJE

1. Institucionalno usposabljanje

Cilj institucionalnega usposabljanja je povečati zaposljivost brezposelnih oseb tako, da pomanjkanje spretnosti in znanj ne bo več predstavljalo morebitne ovire za zaposlitev in poklicni razvoj posameznika. Namenjeno je brezposelnim, predvsem tistim brez ustrezne izobrazbe in delovnih izkušenj, kar pa je po večini značilnost starejših delavcev. Gre pa predvsem za razne tečaje, predavanja, seminarje in druge programe usposabljanja z namenom pridobivanja dodatnih znanj, spretnosti in sposobnosti ter s tem povečevanja zaposlitvenih možnosti. V letu 2005 so bile vključene 1903 osebe.

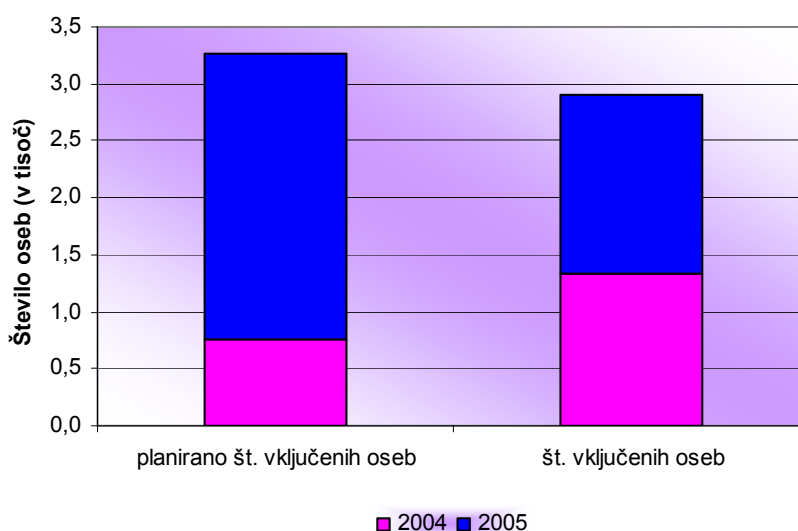
2. Izboljšanje računalniške pismenosti brezposelnih oseb – Phare 2003

Tudi te podaktivnosti se lahko udeležijo starejši, saj je le-ta namenjena, prav tako kot predhodno opisana, brezposelnim brez ustrezne izobrazbe in delovnih izkušenj. Cilj je zagotoviti osnovna znanja računalniške pismenosti in tako pomagati brezposelnim, da se prilagodijo ekonomskim in strukturnim spremembam ter povečati uporabo novih informacijsko-komunikacijskih tehnologij. Leta 2006 se je v to aktivnost vključilo skoraj 15500 brezposelnih oseb.

USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU IN INTEGRIRANI PROGRAMI USPOSABLJANJA

Cilj aktivnosti je pospeševanje zaposlovanja in ponovne delovne integracije oseb, katerih znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve ali ohranitve zaposlitve. Aktivnost pomeni vključevanje oseb v delovne procese na podlagi programa usposabljanja, na konkretnem delovnem mestu ali delovnem področju, pri delodajalcu, da se usposobijo za konkretno delo. Gre tako za pomoč osebam s pomanjkljivimi ali neustreznimi veščinami in spretnostmi za opravljanje konkretnega dela pri delodajalcu, kot tudi za pomoč delodajalcem pri zaposlovanju novih sodelavcev. Planirano število vključenih oseb v letu 2005 je bilo 2500, v letu 2004 pa 761. Dejansko je bilo v letu 2005 vključenih 1565 oseb, kar je za 18 odstotkov več kot v letu 2004.

Slika 16: Načrtovano ter dejansko število vključenih v aktivnost Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja v obdobju 2004–2005, v Sloveniji



Vir: Letno poročilo 2005.

FORMALNO IZOBRAŽEVANJE

Tudi ta aktivnost je namenjena predvsem brezposelnim brez poklica oziroma brez strokovne izobrazbe in tistim, ki sicer imajo poklicno in strokovno izobrazbo, vendar na svojem področju ne morejo dobiti zaposlitve. Cilj je predvsem dvig izobrazbene in kvalifikacijske ravni brezposelnih oseb ter zmanjševanje poklicnega strukturnega neskladja na trgu dela. Oseb, ki so se vključile v omenjeno aktivnost, je bilo v letu 2005 kar 5668.

NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE (NPK)

Udeleženci te aktivnosti pridobijo javno listino o nacionalni poklicni kvalifikaciji, ki izkazuje pridobljena strokovna znanja in spretnosti, ki so potrebna za opravljanje poklica. Vendar pa s poklicno kvalifikacijo ni mogoče pridobiti stopnje poklicne ali strokovne izobrazbe. Za vključitev v to aktivnost se je v letu 2005 odločilo 419 oseb.

SOFINANCIRANJE USPOSABLJANJA IN IZOBRAŽEVANJA ZAPOSLENIH

1. Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, zlasti iz sektorjev v preoblikovanju

Cilj te podaktivnosti je dvig izobrazbene ravni zaposlenih, pridobivanje ustreznih znanj in spretnosti, ki jih morajo zaposleni v današnjem času vseskozi dopolnjevati s ciljem ohranjanja delovnih mest in preprečevanjem prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost.

2. Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih v perspektivnih sektorjih s hitro stopnjo rasti

Tudi cilj te podaktivnosti je izvajanje dejavnosti, ki so povezane z dvigom izobrazbene ravni zaposlenih in s pridobitvijo ustreznih znanj in spretnosti, ki jih morajo zaposleni vseskozi dopolnjevati s ciljem odgovarjanja potrebam trga dela.

USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU IN INTEGRIRANI PROGRAM ZA INVALIDE
Cilj aktivnosti je delovna integracija, pospeševanje zaposlovanja ter izenačevanje možnosti na trgu dela. Namenjena je vsem brezposelnim osebam, ki so kakorkoli zaposlitveno ovirane ali se srečujejo z upadom delovnih sposobnosti. Aktivnost se izvaja na konkretnem delovnem mestu ali delovnem področju, pri delodajalcu in kot pomoč za njihovo zaposlitev po uspešno končanem usposabljanju. Leta 2005 se je v to aktivnost vključilo 300 oseb.

USPOSABLJANJE V UČNIH DELAVNICAH IN UČNIH PODJETJIH

Tudi ta aktivnost je namenjena vsem brezposelnim z zaposlitveno oviranostjo ali z upadom delovnih sposobnosti. Gre pa za povečanje usposobljenosti in zaposljivosti brezposelnih oseb z zaposlitveno oviranostjo ter za vzpostavitev pogojev za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti. Vključijo se v delovne procese na konkretnem delovnem mestu ali področju pri delodajalcu, z namenom zahtevnejšega usposabljanja za konkretno delo. Planirano število vključitev v to aktivnost je bilo 121, dejansko pa se je vključilo 156 oseb.

Tretji ukrep *Spodbude za zaposlovanje* predstavlja sofinanciranje zaposlovanja za pospeševanje zaposlovanja težje zaposljivih oseb. Starejšim so namenjene naslednje aktivnosti:

SPODBUJANJE NOVEGA ZAPOSLOVANJA

Aktivnost je namenjena težje zaposljivim brezposelnim osebam, kamor uvrščamo tudi starejše od 50 let. Gre za subvencioniranje zaposlitve, ki se realizira za najmanj 12 mesecev, za polni delovni čas ali za krajši delovni čas, ki pa ne sme biti krajši od polovičnega delovnega časa. Subvencija se delodajalcu izplača v dveh obrokih, in sicer prvi obrok v višini 50 odstotkov na začetku zaposlitve, drugi del pa se izplača po zaključeni pogodbeni obveznosti.

SUBVENCije ZA SAMOZAPOSLITEV

Cilj je pospeševanje samozaposlovanja brezposelnih oseb in delavcev v postopku izgubljanja zaposlitve, ki želijo uresničiti svojo poslovno idejo. Subvencija v obliki enkratne nepovratne pomoči za samozaposlitev je namenjena sofinanciranju plač, prispevkov in davkov iz plač osebam, ki se samozaposlijo na začetku poslovanja. Enkratna nepovratna pomoč za samozaposlitev je oblika razreševanja brezposelnosti ciljne skupine oseb z nastajanjem novih delovnih mest tudi v malih in srednje velikih podjetjih, kar spodbuja razvoj podjetništva. Ukrep predstavlja državno pomoč, zato do sofinanciranja stroškov spodbujanja podjetništva niso upravičene tiste osebe, ki se samozaposlijo v sektorju premogovništva in ladjedelništva. Subvencijo je v letu 2004 dobilo 1165 oseb, leta 2005 pa 1244 oseb.

POVRAČILA PRISPEVKOV DELODAJALCA

Aktivnost je namenjena brezposelnim osebam, ki se zaposlijo, in delodajalcem, zlasti tistim, ki imajo do 50 zaposlenih in zaposlijo med drugimi tudi starejše od 50 let. Cilj je odpiranje novih delovnih mest predvsem za težje zaposljive brezposelne osebe v vseh podjetjih, predvsem majhnih in srednje velikih. V primeru zaposlitve brezposelne osebe je delodajalec upravičen do povračila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za porodniško varstvo, obvezno

zdravstveno zavarovanje in za zavarovanje za primer brezposelnosti.

NADOMESTITEV DELA PLAČE INVALIDU IN TEŽJE ZAPOSRLJIVI OSEBI

Aktivnost je namenjena izenačevanju možnosti zaposlovanja in pospeševanju zaposlovanja invalidov ter težje zaposljivih brezposlenih oseb, torej starejših od 45 let, ki imajo srednjo stopnjo strokovne izobrazbe ali manj in so na Zavodu prijavljeni več kot 12 mesecev, ter starejših od 50 let, ki so na Zavodu prijavljeni ne več kot 6 mesecev. Mesečno se nadomesti del plače osebi, ki se je zaposlila na podlagi javnega razpisa v letu 2002. V letu 2006 sicer ni novih vključitev v omenjeno aktivnost.

SPODBUJANJE NOVEGA ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH

Cilj je ustvarjanje novih delovnih mest za posebej ranljive skupine brezposelnih oseb s spodbujanjem subvencioniranega zaposlovanja težje zaposljivih oseb, ki so starejše od 50 let, za najmanj eno leto s polnim delovnim časom. Aktivnost se izvaja na podlagi javnega razpisa, ki ga razpiše Zavod RS za zaposlovanje. Na razpis se lahko prijavijo profitni in neprofitni delodajalci, ki imajo sedež, podružnico ali poslovno enoto registrirano kjer koli na območju celotne Slovenije. Delodajalcem, izbranim na podlagi javnega razpisa, ki zaposlijo brezposelno osebo iz ciljne skupine, se povrne polovica stroškov dejanskih mesečnih plač za zaposlitev te osebe za obdobje enega leta. Zaposlitev mora trajati vsaj eno leto, s polnim delovnim časom. Izplačilo subvencije za zaposlitev se izvede v dveh delih: prvi del v višini 1.200.000 SIT v roku 30 dni po sklenitvi delovnega razmerja in drugi del, ki predstavlja razliko do 50 odstotkov dejanske izplačane bruto plače, ob predložitvi poročila in dokazil o upravičenih stroških po izteku zaposlitve.

Aktivnost se financira iz Evropskega socialnega sklada (ESS) in lastne udeležbe, zagotovljene iz proračuna RS, za obdobje 2005–2007. V omenjenem obdobju je za izvedbo programa na voljo skupaj skoraj 730 milijonov tolarjev, od tega za leto 2006 skoraj 523 milijonov in za leto 2007 180 milijonov tolarjev. V obdobju 2005–2006 naj bi Zavod v program za spodbujanje zaposlovanja starejših vključil več kot 500 brezposelnih oseb, vendar je bilo v letu 2005 vključenih le 36 oseb.

Lokalni zaposlitveni programi – javna dela ter Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu, osebne asistencije in oskrbovanja invalidov sta aktivnosti, ki spadata v četrti ukrep *Neposredno ustvarjanje novih delovnih mest*.

JAVNA DELA

Javna dela so namenjena delovnemu aktiviranju dolgotrajno brezposelnih oseb in brezposelnim osebam, ki so težje zaposljive in jim z rednim posredovanjem ter vključevanjem v druge programe ni mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve. Programe javnih del organizirajo delodajalci ali druge organizacije za dejavnosti, katerih cilj ni pridobivanje dobička in na trgu ne povzročajo neloyalne konkurence. Izvajalci so lahko le nepridobitni delodajalci. Brezposelne osebe so vključene v program javnega dela 40 ur na teden, plače so manjše kot v redni zaposlitvi. Javna dela so začasna, saj so brezposelne osebe lahko vključene največ za obdobje enega leta. Izjema

so ženske, starejše od 53 let, in moški, starejši od 55 let, ki se jim lahko podaljša vključitev do izpolnitve starostnega pogoja za upokožitev, v primeru, da jim ni mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve. Javna dela se lahko razvrsti na štiri področja:

- socialno varstveni programi,
- programi v javni upravi, izobraževanju ter kulturi in turizmu,
- ekološki, kmetijski ter gozdarski programi,
- programi v komunalnih infrastrukturah.

Leta 2005 je bilo v programe javnih del vključenih skupaj 5368 oseb. Število udeležencev pa se po območnih službah precej razlikuje. Najbolj grobo informacijo o stopnji variabilnosti pojava prikaže *variacijski razmik*. Izračunamo ga po naslednjem obrazcu:

$VR = y_{\max} - y_{\min}$; po definiciji je torej enak razliki med največjo in najmanjšo vrednostjo.

$$VR = 1428 - 104 = 1324 \text{ udeležencev}$$

Pove nam, da je število vključenih v programe javnih del v 12 slovenskih krajih leta 2005 variiralo za 1324 udeležencev, to je od 104 do 1428 udeležencev.

Variacijski razmik je sicer lahko razumljiva in lahko izračunljiva mera variabilnosti, vendar ima tudi nekaj slabih lastnosti. Pri izračunu namreč upoštevamo samo največjo in najmanjšo vrednost, ki pa sta lahko rezultat nekih posebnih ekstremnih vplivov, zato se lahko slika o variabilnosti pojava popači. Da bi dobili mero variabilnosti, ki ne bo vključevala skrajnih vrednosti, bom izračunala *decilni razmik* in s tem izpustila 10 % največjih in 10 % najmanjših vrednosti. Izračunamo ga po naslednjem obrazcu:

$DR = D_9 - D_1$; po definiciji je enak razliki med desetim in prvim decilom

$$DR = 1063,30 - 141,10 = 922,20 \text{ udeležencev}^{13}$$

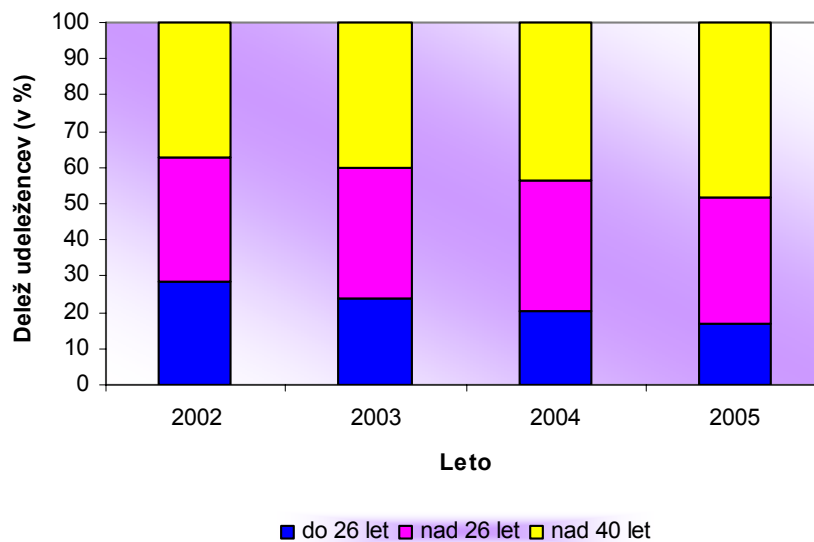
V tem primeru vidimo, da je število udeležencev v programe javnih del v 80 % od 12 opazovanih slovenskih krajev leta 2005 variiralo v razmiku približno 922 udeležencev, in sicer od 141 do 1063 udeležencev.

Od 5368 vključenih oseb je bilo 3084 žensk, kar predstavlja 57,5 odstotkov. V primerjavi z letom 2002 se je delež žensk povečal za 1,1 odstotno točko, kar pomeni, da se struktura po spolu po letih bistveno ne razlikuje. 48,2 odstotka vključenih je bilo starih nad 40 let, kar je za skoraj 29 odstotkov več kot leta 2002. Padajoči trend vidimo pri osebah, starih do 26 let, saj se vsako leto vključi v povprečju za 16 odstotkov manj oseb. Po izobrazbi ima v letu 2005 največji del, to je 40,3 odstotkov vključenih, V. stopnjo izobrazbe in se glede na prejšnja leta bistveno ne spreminja. Na drugem mestu so osebe s VI. oz. VII. stopnjo izobrazbe. Vsako leto se jih vključi v povprečju 21 odstotkov. Za lepši pregled glej Slike 17, 18 in 19, točni podatki pa so na voljo v

¹³ Prvi in deveti decil sta izračunana v prilogi na strani 10 in 11.

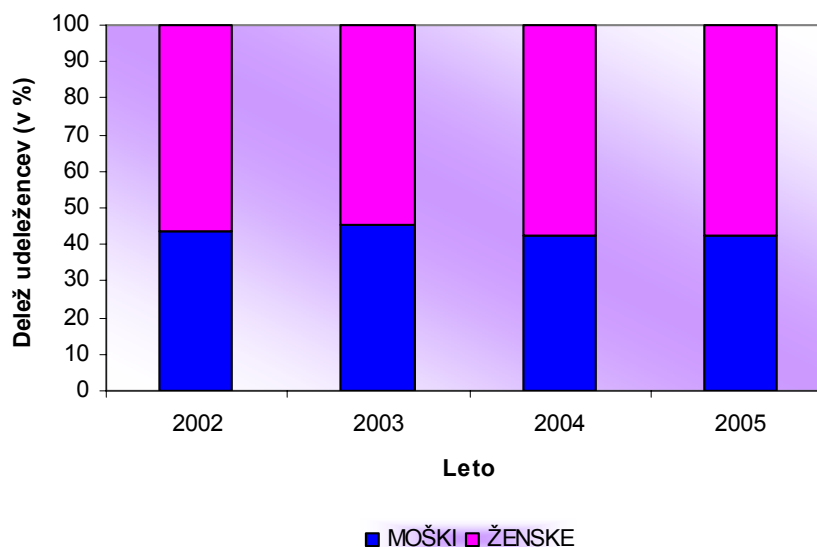
prilogi Tabela P10 in P12 na strani 10 in 11. V letu 2005 se je redno zaposlilo 772 oseb. Ker pa je bilo število zaposlitev po krajih oz. območnih enotah zelo različno, sem se vprašala, v koliko odstotkov krajev se je zaposlilo manj oseb kot v Ljubljani. Da bi dobila odgovor na to vprašanje, sem izračunala kvantilni rang,¹⁴ ki nam pove, kolikšen del celote ima vrednosti, manjše ali enake kvantilu y_p . Ugotovimo lahko, da se je v 71 % od opazovanih krajev leta 2005 zaposlilo manj ali enako oseb kot v Ljubljani, to je manj ali enako kot 77 oseb. Največ pa se jih je zaposlilo v Mariboru, in sicer 146 oseb.

Slika 17: Starostna struktura udeležencev javnih del v obdobju 2002–2005, v Sloveniji



Vir: Letno poročilo 2005.

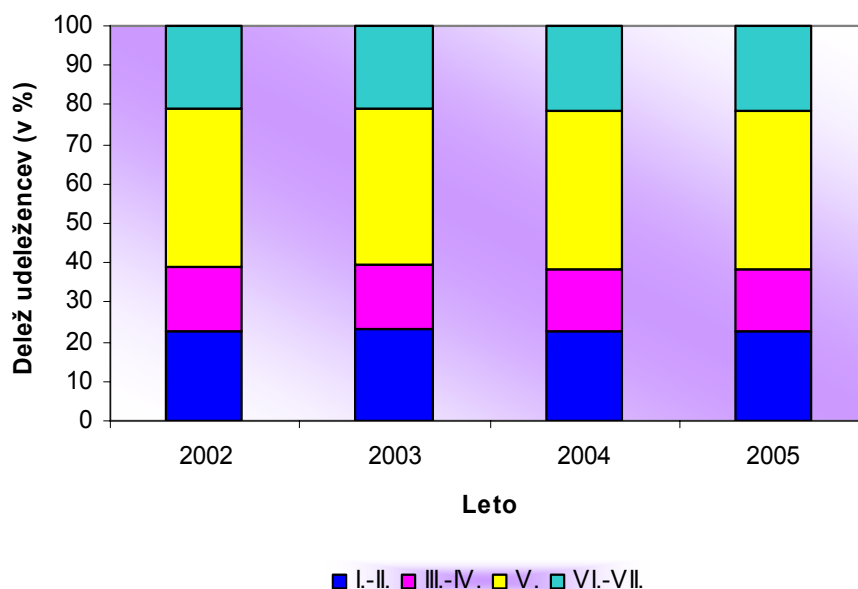
Slika 18: Struktura udeležencev javnih del po spolu v obdobju 2002–2005, v Sloveniji



Vir: Letno poročilo 2005.

¹⁴ Kvantilni rang je izračunan v prilogi na strani 11.

Slika 19: Struktura udeležencev javnih del po stopnji izobrazbe v obdobju 2002–2005, v Sloveniji



Vir: Letno poročilo 2005.

SUBVENCIONIRANJE ZAPOSLOVANJA PRI IZVAJANJU POMOČI NA DOMU, OSEBNE ASISTENCE IN OSKRBOVANJA INVALIDOV

Cilj je zagotavljanje trajnejše oblike zaposlovanja, večjega zaposlovanja žensk ter izenačevanja možnosti zaposlovanja. Aktivnost je namenjena starejšim od 50 let, dolgotrajno brezposelnim in drugim težje zaposljivim osebam. S subvencioniranjem zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu in osebne asistencije se spodbuja novo zaposlovanje in izenačevanje možnosti zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb.

Znotraj zadnjega ukrepa *Eksperimentalni programi* pa sta za starejše primerni aktivnosti *Program pobude skupnosti Equal* ter *Boj proti starostni diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji – promocija zaposlovanja starejših*.

PROGRAM POBUDE SKUPNOSTI EQUAL

Cilj je razviti programe usposabljanja, izobraževanja in zaposlovanja za posebej ranljive skupine oseb, med katere sodijo tudi starejši. Razvojna partnerstva bodo v praksi preizkusila te programe, ki zajemajo predvsem integrirane programe motiviranja in orientacije ter povečanje kvalifikacij, funkcionalnih znanj in veščin za potrebe trga dela. Gre za pilotno izvedbo.

BOJ PROTI STAROSTNI DISKRIMINACIJI NA TRGU DELA V SLOVENIJI – PROMOCIJA ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH

Aktivnost sama po sebi ni namenjena starejšim, ampak se usmerja predvsem na splošno javnost. Izvaja pa se v korist starejšim osebam. Gre za promocijo starejše delovne sile in pospeševanje zaposlovanja starejše delovne sile, saj ponovno zaposlovanje le-teh otežujejo stereotipne predstave o starejših. Treba je spremeniti odnos splošne javnosti, še posebej delodajalcev do

starejših delavcev, saj so ti pogosto nezaželeni ravno zaradi svoje starosti. Aktivnost je kombinacija preventivnih in kurativnih aktivnosti. Izvaja se v dveh sklopih in sicer:

1. Ozaveščanje o prednostih starejše delovne sile: treba je ustvariti pozitivno podobo starejših delavcev in promovirati njihove komparativne prednosti. Ozaveščanje splošne javnosti poteka z javno promocijsko kampanjo preko javnih medijev, ozaveščanje delodajalcev pa z aktivnostmi, kot so predavanja, seminarji, razne zgibanke in podobno. Ta sklop ima preventivni značaj, saj imajo za cilj preprečevanje prehoda starejših v odkrito brezposelnost, ohranjanje zaposlitev starejših delavcev in podaljšanje njihove delovne vključenosti.

2. Promocijske in organizacijske aktivnosti na Zavodu RS za zaposlovanje: namen tega sklopa je splošni javnosti in delodajalcem zagotoviti dostop do dodatnih informacij o preprečevanju starostne diskriminacije ter o ukrepih APZ, namenjenih ciljni skupini starejših. Namen je tudi ustvariti pogoje na Zavodu za enakopravno obravnavo vseh skupin brezposelnih.

Vsi naštetni ukrepi, aktivnosti in podaktivnosti APZ se med seboj lahko izključujejo, lahko si sledijo ali se dopolnjujejo, kar je odvisno od kompleksnosti težav brezposelnih oseb. V nekaterih primerih je zaporedno vključevanje v različne aktivnosti, ki se dopolnjujejo in nadgrajujejo s ciljem povečevanja zaposljivosti oz. zaposlitve brezposelnih oseb, smiselno. V drugih primerih pa zaporedne vključitve v več različnih aktivnosti niso upravičene oz. racionalne.

Spodbudno je, da imamo v Sloveniji na razpolago toliko različnih ukrepov, s katerimi lahko pomagamo starejšim ponovno vstopiti na trg dela. Kar nekaj se jih vključuje v predhodno opisane aktivnosti, vendar mislim, da bi se jih lahko več. Veliko aktivnosti, ki so na voljo, je uporabnih in dejansko lahko pomagajo starejšim pri zaposlitvi. Pripomb so lahko deležne razne subvencije, ki so po mojem mnenju prenizke kot na primer subvencija za samozaposlitev, ki znaša štiri minimalne plače. Mislim, da takšna subvencija ne pripomore veliko k uspešni realizaciji poslovne ideje, glede na to, da so banke ponavadi nenaklonjene posojanju denarja za tovrstne namene. Poleg tega mora samozaposlitev trajati najmanj dve leti, v nasprotnem primeru je treba subvencijo vrniti. Naj omenim še nekaj aktivnosti, ki se izvajajo v sodelovanju z delodajalci preko javnih razpisov, na primer klubi za iskanje zaposlitve ali spodbujanje novega zaposlovanja starejših itn. To so zelo dobrodošle aktivnosti, vendar, če se nihče ne prijavi na razpis, potem je takšna aktivnost žal neizvedljiva. Glede na to, da so delodajalci v veliki meri nenaklonjeni starejšim delavcem, mislim, da ne gre pričakovati množičnih prijav na javne razpise. Poleg tega morajo prijavljeni delodajalci izpolnjevati tudi določene pogoje, da na razpisu sploh lahko uspejo. Večjo težavo pa vidim v starejših ljudeh. Starejše brezposelne osebe ali tiste, ki so pravkar izgubili zaposlitev, je izredno težko spodbuditi k iskanju nove zaposlitve. Veliko jih po neuspešnem iskanju zaposlitve kmalu obupa in izgubi samozavest. Poleg tega je težko prepričati človeka, da bi se šel pri 45. ali 50. letu izobraževati, saj mu primanjkuje volje in se čuti nesposobnega. Kako naj se nekdo, ki ni nikoli hodil v šolo, po toliko letih začne izobraževati? Dandanes že vsi mladi znajo uporabljati računalnike in ostalo tehniko. Težava je pri starejših, ki z računalniki niso odraščali in jih v življenju tudi niso potrebovali. Poznam nekaj starejših, neizobraženih ljudi, ki jim je uporaba računalnika »španska vas«. Velik uspeh je že to, da ga znajo vklopiti. Uporaba mobilnega telefona je omejena na klicanje in sprejemanje klicev,

saj je pošiljanje SMS-sporočil že preveč zahtevno. Obstajajo ljudje, ki niti nimajo želje, da bi se naučili uporabljati računalnik, o tem, da bi se naučili pošiljati elektronsko pošto, nočejo niti slišati. Takšne ljudi je težko vključiti v izobraževanje, poleg tega je veliko takšnih, ki niso dovzetni za nova znanja. Mislim, da je od takšnih ljudi težko pričakovati, da se bodo vključevali v razne aktivnosti, ki jih ponuja Zavod RS za zaposlovanje. Iz tega sledi, da je v času tako hitrih tehnoloških sprememb povsem razumljivo, da na trgu dela ni dovolj prostora zanje.

3.2. Evropska strategija zaposlovanja

Stanje na trgu dela v Sloveniji in nadaljnji razvoj na področju trga dela in zaposlovanja je treba presojati v luči Evropske strategije zaposlovanja (ESZ). Slednja ima vodilno vlogo pri uresničevanju ciljev na področju trga dela in zaposlovanja.

Leta 2000 si je Evropska Unija v Lizboni zadala tri cilje (lizbonski cilji):

1. doseganje polne zaposlenosti,
2. izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela,
3. krepitev socialne povezanosti in vključenosti.

Evropska unija naj bi postala najbolj dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki bi zagotavljalo polno zaposlenost ter krepilo ekonomsko in socialno povezanost. Jedro Lizbonske strategije in njenih ciljev je skupna politika zaposlovanja. Evropski svet je postavil tudi konkretne zaposlitvene cilje, in sicer:

1. do leta 2010 doseči 70 % stopnjo zaposlenosti prebivalstva v starosti od 15–64 let, pri čemer naj bi stopnja zaposlenosti žensk dosegla 60 %,
2. do leta 2010 doseči 50 % stopnjo zaposlenosti starejših, to je od 55–64 let.

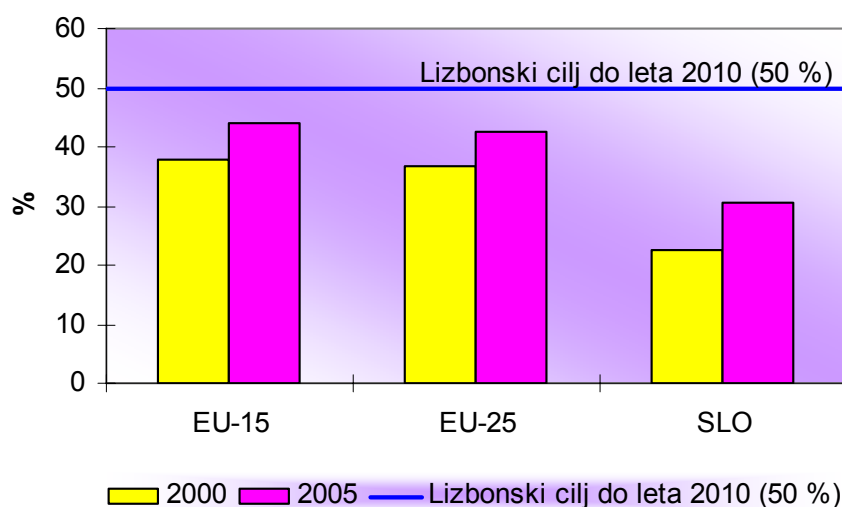
Leta 2001 je Evropski svet v Stockholmu postavil še dva srednjeročna cilja: povečanje stopnje zaposlenosti na 67 odstotkov in dvig stopnje zaposlenosti žensk na 57 odstotkov do leta 2005.

Stopnje zaposelnosti žensk, starejših in skupna stopnja zaposlenosti (15–64 let) so se po letu 1997 že povečale, vendar bo kljub temu za doseganje ciljev Lizbonske strategije treba voditi učinkovito politiko zaposlovanja. Stopnja zaposlenosti EU-15 je bila leta 2005 65,2-odstotna, stopnja zaposlenosti žensk 57,4-odstotna ter stopnja zaposlenosti starejših 44,1-odstotna, med letoma 2000 in 2005 se je povečala za 6,3 odstotne točke. Kljub velikemu napredku pa bo cilj 50-odstotna stopnja zaposlenosti v starostni skupini od 55 do 64 let težko dosegljiv.

Stopnja zaposelnosti v Sloveniji se je v zadnjih letih gibala od 62 do 63 odstotkov in je bila blizu povprečja EU-15. Leta 2004 se je že dvignila nad povprečje EU-15 (64,7 %) ter EU-25 (63,3 %), saj je bila 65,3-odstotna. V letu 2005 se je zaposlenost še povečala (66 %) in za srednjeročnim ciljem zaostajala le za eno odstotno točko. Stopnja brezposelnosti je bila leta 2005 6,5-odstotna (anketna brezposelnost) in je bila pod povprečjem EU-15, saj je le- ta znašala 7,9 odstotka, kot tudi EU-25 (8,7 odstotka). Stopnja zaposlenosti žensk je že dosegla cilj 60 % do leta 2010.

Srednjeročni cilj 57 % do leta 2005 je dosegla že leta 1996 (57,1 %), v naslednjih letih pa se je le še dvigala in leta 2005 dosegla že 61,3 %. Temeljne težave na trgu dela v Sloveniji se kažejo v še vedno velikih strukturnih neskladjih (visok delež brezposelnih brez izobrazbe, velik delež dolgotrajno brezposelnih, velike regionalne razlike) in nizki stopnji delovne aktivnosti starejših oseb. Izredno nizka stopnja zaposlenosti oseb v starostni skupini od 55 do 64 let je posledica pospešenega prezgodnjega upokojevanja na začetku devetdesetih let, s katero so se takrat blažile težave brezposelnosti. Stopnja zaposlenosti starih od 55 do 64 let je bila v Sloveniji leta 2005 samo 30,7-odstotna, kar je zelo daleč od zastavljenega lizbonskega cilja (50 odstotkov), čeprav se je glede na leto 2000 povečala za kar 8 odstotnih točk. Za povprečjem EU-15 Slovenija zaostaja za 13,4 odstotnih točk, za EU-25 pa za 11,8 odstotnih točk, kar prikazuje slika 12. Z ukrepi politike zaposlovanja se v zadnjih letih delež registriranih dolgotrajno brezposelnih oseb sicer znižuje, vendar je še vedno zelo visok. Leta 2005 je znašal 47,3 odstotka registriranih brezposelnih. Znižal se je tudi trdovratno visok delež brezposelnih brez strokovne izobrazbe, in sicer s 47 odstotkov leta 2002 na 40,8 odstotkov leta 2005 (Employment in Europe 2006, 2006, str. 258-259, 280). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je s politiko zaposlovanja začelo spodbujati zaposlovanje starejših oseb, v smeri daljše aktivnosti pa deluje tudi pred leti sprejeta pokojninska reforma. Učinki reforme se že kažejo v sicer počasnem povečevanju povprečne starosti ob vstopu v upokojitev (Kajzer, 2004, str. 2).

Slika 20: Stopnje zaposlenosti starejših od 55–64 let, v EU-15, EU-25 in Sloveniji, leta 2000 in 2005



Vir: Employment in Europe 2006, str. 29.

Da ciljev Lizbonske strategije ne bo lahko doseči, potrjuje tudi Kokovo poročilo o izvajanju Lizbonske strategije s konca leta 2004. Poročilo dokaj kritično ocenjuje napredek med letoma 2000 in 2004. Vzrok naj bi bil predvsem pomanjkanje politične volje držav članic. Poročilo navaja, da je na nekaterih področjih opaziti majhen napredek, vendar pa se je leta 2001 ustavilo neto ustvarjanje delovnih mest, kar pomeni, da bo težko doseči 70-odstotno stopnjo zaposlenosti do leta 2010.

3.2.1. Črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada

Evropski socialni sklad (ESS) je najpomembnejši finančni instrument za podporo izvajanja Evropske strategije zaposlovanja. Ustanovljen je bil leta 1958 in ima najdaljšo tradicijo med strukturnimi skladi Evropske unije. Spodbuja predvsem aktivno politiko trga dela, enake možnosti za vse, ki vstopajo na trg dela, vseživljenjsko učenje, prilagodljivost posameznikov in podjetij in razvoj podjetništva ter izboljšanje enakih možnosti žensk in moških.

Z vstopom Slovenije v EU je Evropski socialni sklad postal sestavni del rednih dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje. Evropski socialni sklad zagotavlja dodatna evropska sredstva, ki omogočajo, da se v Sloveniji v programe zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja vključi več brezposelnih oseb, kot tudi zaposleni v podjetjih. Evropski socialni sklad v Sloveniji povečuje vlaganje v znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanje. S tem se povečuje število kakovostnih delovnih mest, manjša se obseg brezposelnosti, spodbuja vseživljenjsko učenje z višjo kakovostjo in lažjo dostopnostjo izobraževanja in usposabljanja za življenje in delo ter izboljšuje usposobljenost in prilagodljivost zaposlenih in podjetij (Črpanje denarnih sredstev iz EU, 2006).

3.3. Aktivno staranje

Stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let), ki je v letu 2005 znašala 30,7 odstotka (23,5 % v 2003), je zelo nizka in je predvsem posledica zgodnjega upokojevanja starejših zaradi prestrukturiranja podjetij predvsem v industrijskem sektorju v devetdesetih letih, saj je tedaj del aktivnega prebivalstva prešel v upokojitev. Povprečna starost novih prejemnikov starostnih pokojnin se je v času veljavnosti pokojninske reforme (1999–2004) dvignila za dve leti. V letu 2004 se je tudi občutneje dvignila stopnja zaposlenosti v starostni skupini od 55 do 64 let, to je na 29 odstotkov.

Bistvenega pomena je, da se bo v Sloveniji v prihodnosti postopno podaljševala dejanska starost pri upokojevanju, saj če živimo dlje, bomo morali tudi delati dalj časa in se bomo torej kasneje upokojevali (Visco, 2001). Poleg tega lahko predvidevamo, da se bodo ob ugodni gospodarski rasti v prihodnje zaradi predvidenega zmanjševanja delovno sposobnega prebivalstva poviševale plače, po drugi strani pa glede na sedanjo pokojninsko zakonodajo relativno zmanjševale pokojnine glede na plače in bodo zato ljudje zelo verjetno prostovoljno ostajali v delovnih razmerjih dalj časa.

Staranje prebivalstva je izziv za politiko, saj zahteva korenito reformo politik in sistemov socialnega in zdravstvenega zavarovanja. Ob nizki rodnosti je podaljševanje aktivnosti v starejša leta edini odgovor na zahteve po povečevanju stopnje delovne aktivnosti celotnega prebivalstva. V strokovnih krogih se vse bolj govori o aktivnem staranju, ki je proces optimiziranja priložnosti za zdravje, aktivnost in varnost z namenom, da se poveča kakovost življenja prebivalstva.

Politika aktivnega staranja temelji na treh stebrih (Kajzer, 2004):

1. zdravju; treba je preprečevati in zmanjševati kronične bolezni in prezgodnjo smrt,
2. vključenosti; treba je zagotavljati možnosti vseživljenjskega učenja,
3. varnosti; treba je zagotavljati zaščito, varnost in dostojanstvo starejših z zagotavljanjem njihove socialne, finančne in fizične varnosti.

Za promocijo aktivnega staranja morajo biti zdravstveni sistemi usmerjeni v vseživljenjsko promocijo zdravja in zdravega načina življenja, preventivo in zagotavljati primeren dostop do kakovostne življenjske zdravstvene oskrbe in dolgotrajne nege.

Aktivno življenje bo treba podaljševati tudi zato, ker se zaradi daljšega šolanja podaljšuje obdobje ekonomske odvisnosti pred začetkom aktivnega obdobja. Daljše aktivno življenje omogočata daljša pričakovana življenjska doba in izboljšano zdravstveno stanje prebivalstva, še zlasti starostnikov. S podaljševanjem aktivnega življenja se podaljšuje obdobje prispevanja za vse oblike socialnega zavarovanja, obenem pa se skrajšuje obdobje prejemanja pokojnine.

Starejše delavce v Sloveniji je treba spodbuditi k daljšemu aktivnemu življenju, hkrati pa jim je treba pomagati, da bodo ohranili privlačnost za delodajalce. Aktivno življenje se lahko podaljša z daljšo polno aktivnostjo ali s postopnim prehodom v neaktivnost ob delu s krajšim delovnim časom. Tudi privlačnost starejših delavcev za delodajalce je možno doseči z več ukrepi.

Na obnašanje delavcev in delodajalcev lahko vplivamo:

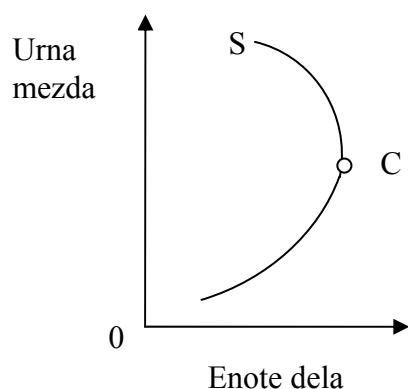
1. z reformo pokojninskega sistema; podaljševanje delovne dobe in zvišanje starosti za upokojitev,
2. z odpravo spodbud za predčasno in popolno upokojevanje,
3. z omogočanjem delnega upokojevanja in promocijo aktivnega življenja v starosti ob delu s krajšim delovnim časom,
4. s trajnim izobraževanjem in usposabljanjem ob delu,
5. s spremembami v percepciji in obravnavanju starejših delavcev s strani delodajalcev,
6. s spremembami aktov, ki urejajo plače in napredovanje; prerazporejanje starejših delavcev na primerna, fizično in psihično manj obremenjujoča delovna mesta.

Spremembe znotraj podjetij bi na eni strani prispevale k ohranjanju in večanju človeškega kapitala zaposlenih, na drugi strani pa k uravnovešenju med produktivnostjo starejših delavcev in njihovo plačo. Argumenti, ki govorijo v prid starejšim delavcem, so večja zanesljivost starejših, vestnost in vdanost, starejši so primernejši za delo z ljudmi. Na drugi strani pa starejši redko dosegajo izjemne rezultate, so manj prilagodljivi, počasneje dojemajo nove ideje, se težje navajajo na uporabo novih tehnologij, kar pa je delno tudi posledica zanemarjanja njihovega tekočega usposabljanja. Delavec, ki je trajno vključen v izobraževanje, je na eni strani produktivnejši in se lažje prilagaja potrebam trga dela. Poleg tega bo bolj izobražen in usposobljen delavec manj nagnjen k predčasnemu zapuščenju trga dela, ker bo bolj motiviran za zaposlenost, saj imajo izobraženi ponavadi višje plače in fizično manj težko delo. (Volk Linda, 2004, str. 15). Seveda je treba rešiti vprašanje financiranja trajnega izobraževanja zaposlenih, še

zlasti starejših, ki so danes vanj zelo redko vključeni.

Vprašnje pa je, ali bodo ljudje pripravljeni delati dalj časa. Morda se bodo raje odpovedali delu pokojnine in uživali v prostem času, saj vse več ljudi v razvitih državah bolj ceni prosti čas kot višji dohodek. Samuelson meni, da gre sprva za normalno naraščajočo krivuljo ponudbe, saj višja plača mami delavca, da dela več. Vendar si z izboljšano življenjsko ravnijo vse bolj želi prostega časa, da bi lahko užival v pridobljenih dobrinah. Zato tehta učinek dohodka (vabljava višja plača) in učinek zamenjave (privlačnost prostega časa v primerjavi z dodatnimi dobrinami). Pri tistih, ki bolj cenijo prosti čas kot dodatni zaslužek, bo krivulja ponudbe delovne sile po točki C na Skici 1 ukrivljena v levo. Ta problem pa je mogoče rešiti z delnim upokojevanjem, ki postopno zmanjšuje dohodke in podaljšuje prosti čas (Glas, 1997, str. 107).

Skica 1: Samuelsonov model ponudbe delovne sile



Vir: Glas, 1997, str. 107.

Vsekakor je treba doseči odpravo vseh dejavnikov, ki spodbujajo ali olajšujejo odločanje za predčasno upokožitev. Delodajalci namreč ne bodo vlagali v izobraževanje starejših delavcev, če bo država v obdobju presežne ponudbe dela radodarno omogočala predčasno upokojevanje. Pretirano ugodni pogoji za upokožitev vplivajo tudi na obnašanje bodočih generacij, saj tudi pričakujejo podobne možnosti in si zato ne prizadevajo preveč pri delu in se ne vključujejo v izobraževanje ob delu.

3.4. Možne smeri reševanja problema starejših na trgu dela v Sloveniji v prihodnje

Zgolj ukrepi aktivne politike zaposlovanja ne bodo odpravili problema brezposelnosti starejših in sami ne bodo izboljšali položaja delovno aktivnih v kasnejšem življenjskem obdobju. Kompleksnost demografskih, ekonomskih, socialnih in drugih pogojev, ki potiskajo starejše na trgu dela in v družbi nasploh v vse bolj neugoden položaj, narekuje preseganje sedanje neuskklajenosti posameznih politik in oblikovanje celovite politike do starejših. Politika do starejših je povezana tudi z imigracijsko politiko Slovenije. Če vprašanje delovne aktivnosti

starejših ne bo zadovoljivo rešeno, bo problem pomanjkanja aktivnega prebivalstva treba rešiti z zaposlovanjem tujcev.

Slovenska zaposlitvena in pokojninska politika sta že nekaj let usmerjeni k povečevanju kontingenta delovno aktivnih prebivalcev, kar posledično pomeni starejše obdržati dlje časa na trgu dela. Starejši bodo morali ostati na trgu dela dlje časa kot do sedaj, kar glede na odklonilen odnos delodajalcev do starejših ne bo lahko. Država bo morala narediti več za promocijo starejših delavcev, če bo dolgoročno želela zagotoviti zadostno število delovno aktivnih. Razmere, v katerih bo do starejših delavcev mogoča prijazna politika, ustvarjajo vsi, ki so povezani s trgom dela.

3.4.1. Predlogi sprememb na ravni države

Država mora opozoriti delodajalce na posledice staranja delovne sile in na možnosti, ki jih imajo za reševanje tega vedno bolj perečega problema. Ustvariti mora pogoje za uspešno delovno aktivnost starejših na vseh področjih v njeni pristojnosti. Na področju izobraževanja mora spodbujati vseživljensko učenje. Z izobraževanjem mora vzpodbuditi zavedanje delodajalcev o skritih stroških, ki nastanejo z izgubo znanja in veščin starejših delavcev, poleg tega mora na različne načine osvestiti javnost o nesprejemljivosti negativne podobe starejših delavcev ter pokazati na neutemeljene stereotipe.

3.4.2. Predlogi za delodajalce

Delodajalci morajo usposobiti svoj management za ravnanje s človeškimi viri. V javnem in v privatnem sektorju morajo znati ustvariti pogoje, v katerih si bodo zaposleni tudi ob staranju lahko planirali svojo kariero. Dejstvo, da se delovna sila stara, za delodajalce pomeni, da morajo svojo skrb posvetiti ukrepom in napredku dobre prakse pri starostnem managementu. To pomeni, da morajo posvetiti posebno pozornost zavesti o staranju delovne sile na vseh nivojih organizacije. Delodajalci, ki se ne želijo vključiti v intenzivne programe za starejše, morajo proučiti prakso zaposlovanja v organizaciji, da bi videli, ali ne gre za nesprejemljivo zlorabo pojma starosti. Odstraniti morajo starostne ovire pri oglasih za službo, prirediti pogoje dela bolj starim delavcem in ustvariti bolj sprejemljive odnose z njimi.

3.4.3. Predlogi za sindikate

Sindikati morajo odigrati aktivno vlogo pri ustvarjanju in promociji interesov svojih članov, saj se trenutno ukvarjajo predvsem z ohranjanjem možnosti za predčasen odhod s trga dela. Premalo je aktivnih pobud in zahtev, da bi vlada pripravila pogoje za ohranjanje delovnih mest za starejše zaposlene, kar bi morali zapisati tudi v kolektivne pogodbe. Zastopati morajo interese vseh delavcev ne glede na starost, izpostaviti morajo zavedanje, da je izobraževanje nujno tudi v starosti. Sindikati bi morali prek svojih predstavnikov v vseh delovnih okoljih motivirati svoje člane, da bi se tudi sami izobraževali in usposabljali ter si prizadevali, da bi ostali v delovnem procesu in načrtovali svojo kariero.

3.4.4. Predlogi Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje

Zavod RS za zaposlovanje ima v Sloveniji zelo velike pristojnosti in možnosti za sodelovanje tako z različnimi delodajalci kot z regijskimi in lokalnimi oblastmi, kar pomeni, da ima možnost zagotoviti ustrezno pomoč brezposelnim in starejšim zaposlenim. Treba je poglobiti sodelovanje z delodajalci, sindikati, lokalnimi oblastmi in nevladnimi organizacijami v skupnih projektih, ki bodo zagotavljali večjo dostopnost delovnih mest za starejše brezposelne in ohranjanje dela za njih. Posvetiti bi se morali tudi nastajanju novih skladov za razvoj in ravnanje s človeškimi viri. Naj omenim, da je Zavod RS za zaposlovanje že naredil korak naprej, saj izvaja kar nekaj že omenjenih programov za večje zaposlovanje starejših ter za njihovo izobraževanje.

3.4.5. Predlogi za starejše delavce in brezposelne

Kot sem že omenila, je dolžnost delodajalcev, da ustvarijo priložnosti, v katerih si posamezniki lahko sami kreirajo svojo kariero ob nujnem predvidevanju staranja. Dolžnost starejši delavcev pa je, da take priložnosti izkoristijo. Brezposelni si morajo med seboj nuditi oporo in se opogumljati, da sami prevzamejo nekatere odgovornosti za izboljšanje svojih zaposlitvenih možnosti. Nujno pa je, da tako starejši delavci kot starejši brezposelni prepoznajo potrebe po izpopolnjevanju kot lastne potrebe, dorečejo potrebe po izpopolnjevanju s svojimi nadrejenimi, izkoristijo vse priložnosti za izpopolnjevanje ter po možnosti opravljajo funkcijo mentorja mladim delavcem. Starejši delavci bi morali s pomočjo združenj, v katera so vključeni, izvajati pritisk na vlado, delodajalce in sindikate, da bi čim prej ustvarili pogoje za zaposlovanje in izobraževanje. Poleg tega pa si morajo starejši delavci sami pridobiti samozaupanje in motive za izobraževanje in lastno promocijo.

3.4.6. Predlogi za nevladne organizacije

Nevladne organizacije so na področju zaposlovanja zelo pomembne. V vsaki družbi je treba vzpodbujati in podpirati razvoj nevladnih organizacij in skupin za pomoč različnim skupinam prebivalstva, torej tudi za pomoč starejšim brezposelnim. Nevladne organizacije si morajo prizadevati, da si ustvarijo in utrdijo svoj položaj znotraj družbe. Za izvajanje svojih projektov morajo pridobiti finančno in moralno pomoč. Nenazadnje lahko nevladne organizacije veliko storijo na ravni družbe, pri osveščanju ljudi o starosti, kar bi lahko v izdatni meri pomagalo pri premagovanju negativnih stereotipov o starejših delavcih. Pozitivni učinki pa bodo doseženi le s celostnim in usklajenim pristopom vseh akterjev na trgu dela.

3.5. Reševanje problematike starejših delavcev v izbranih državah Evropske Unije

Staranje prebivalstva ter posledično delovne sile ni samo problem Slovenije, ampak se s tem problemom v zadnjem času sooča že vse več držav. Njihova prebivalstva se starajo, na drugi strani rodnost pada, brezposelnost starejših je visoka, saj je prav tako prisoten odklonilen odnos delodajalcev do zaposlovanja starejših delavcev. Poleg tega je tudi v teh državah izobrazba starejših zelo nizka. V preteklosti so oblasti ravno tako spodbujale predčasno upokojevanje, da bi na ta način znižali visoko brezposelnost. Vse več ljudi je odhajalo s trga dela in vse manj jih je

vstopalo. Brezposelnost so sicer zmanjšali, vendar je bilo kmalu jasno, da tako ne bo šlo več naprej. V nadaljevanju bom na kratko predstavila, kako v nekaterih državah rešujejo problem staranja delovne sile in zaposlovanja starejših delavcev.

3.5.1. FRANCIJA

Francija se zaradi zniževanja rodnosti ter podaljševanja pričakovane dobe življenja ob rojstvu sooča s hitrim staranjem prebivalstva. Od leta 1970, ko je bila povprečna rodnost okrog 2,3 otroka na žensko, se je rodnost do leta 2005 znižala na 1,8. Ravno nasprotno pa se je pričakovana doba življenja ob rojstvu v enakem obdobju povečala s 75,4 let na 83,2 let za ženske ter s 67,9 let na 76 let za moške. Projekcije do leta 2050 kažejo, da se bo takšen trend še nadaljeval. Pričakovana življenjska doba ob rojstvu naj bi leta 2050 bila 88,5 let za ženske in 81,8 let za moške, rodnost pa naj bi vsa ta leta stagnirala nekje na ravni 1,85. Glej Sliko 21. Leta 2005 je bilo razmerje med vzdrževanim in aktivnim prebivalstvom 53 %, od tega je bil delež stari/aktivni 25 %. Do leta 2050 se bo to razmerje zelo spremenilo, in sicer na škodo aktivnega prebivalstva. Delež stari/aktivni se bo namreč povečal za 20 odstotnih točk, to je na 45 %. Če na trgu dela ne bo večjih sprememb, se bo le-ta začel krčiti in starati že takoj po letu 2010. Že vsak četrti delavec bo starejši od 50 let. Vključeni na trg dela ne bodo več zmogli vzdrževati take množice upokojencev (Durand, Sonnet, 2005).

Stopnja zaposlenosti prebivalstva, starega 15–64 let, se od leta 2000 naprej giblje med 62 in 63 odstotki, medtem ko se je stopnja zaposlenosti starejših od leta 2000 do 2005 dvignila za 8 odstotnih točk, to je na 37,9 odstotkov. Tudi stopnja zaposlenosti žensk se je v istem obdobju povečala, in sicer za slabih 9 odstotnih točk, saj je bila leta 2005 57,6-odstotna in tako dosegla srednjeročni lizbonski cilj (Employment in Europe 2006, str. 267).

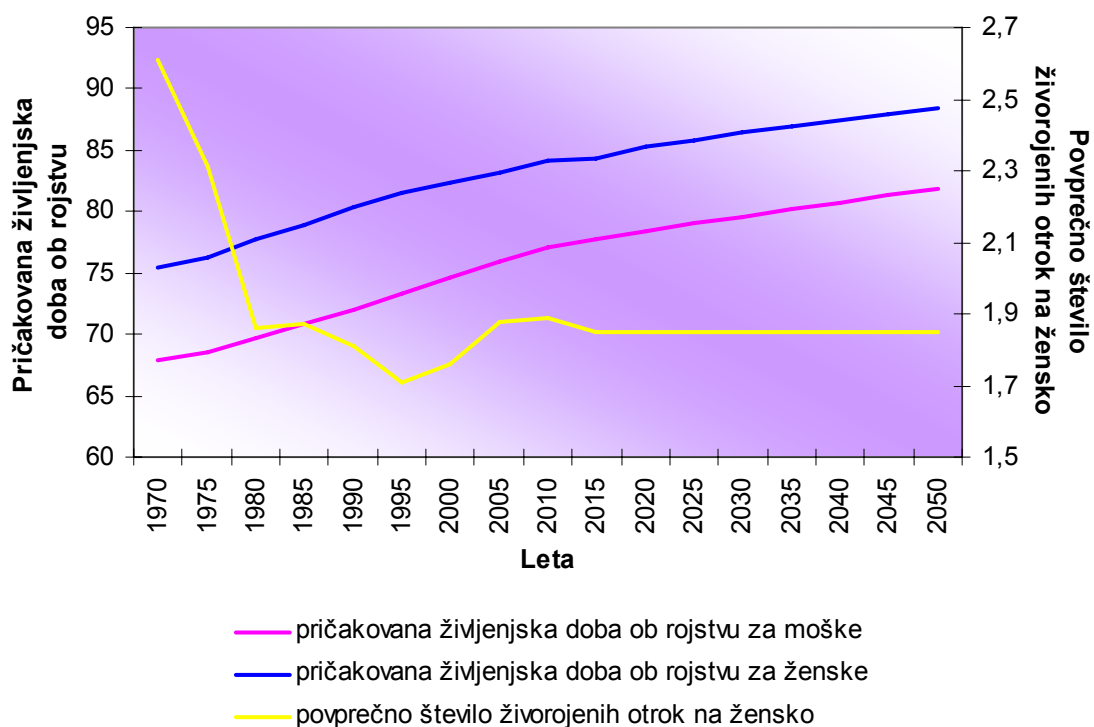
Da bi znižali visoko stopnjo brezposelnosti, so leta 1982 z reformo znižali starostno mejo za upokojitev s 65 na 60 let. S tem so izgubili veliko starejše delovne sile, ki bi lahko delala še nekaj časa. Poleg tega so razne ugodnosti in programi za zgodnje upokojevanje spodbujali starejše, da zapustijo trg dela. Vendar pa s to strategijo niso uspeli znižati brezposelnosti (Burns, 2003). Francoska vlada je sredi 90. let omejila državno financiranje zgodnjega upokojevanja. Leta 2003 je s pokojninsko reformo spodbudila delavce, da delajo dlje, tako da je dvignila mejo, pri kateri so upravičeni do polne pokojnine. Predstavila je tudi t. i. bonus sistem za tiste, ki so pripravljene delati še po 65. letu starosti. Posegla je še na druga področja, in sicer leta 2001 z zakonom prepovedala kakršno koli diskriminacijo pri zaposlovanju, prav tako je spodbudila promocijo zaposlovanja starejših ter vseživljenjsko učenje in treniranje. Leta 2003 je dvignila prag za upokojitev, in sicer s 60 na 65 let.

Da pa lahko vidimo učinek teh sprememb in spodbud, je potrebno več časa. Vzporedno z omenjenimi spremembami je treba narediti še kaj drugega za povečanje zaposlenosti starejših. Ključnega pomena je spremeniti dojemanje starosti in dejansko pripraviti delavce, da bodo delali dlje.

Načini, s katerimi je mogoče povečati zaposlenost starejših so:

- boljša mobilnost udeležencev na trgu dela: delodajalci so v splošnem zelo nenaklonjeni ideji, da bi starejši delali dalj časa. Potrebna je takojšnja kampanja, z namenom spremeniti miselnost vseh udeležencev na trgu dela, ki mora doseči celotno javnost, ne samo delodajalcev in delavcev.
- promovirati starejšo delovno silo ter jim nuditi večje možnosti ob upokojitvi:
 - omejiti možnosti za zgodnje upokojevanje,
 - prilagoditi starostno mejo za upokožitev demografskim trendom,
 - prizadevati si, da bi postalo postopno upokojevanje privlačnejše in vsem dostopno.
- odstranitev ovir za zaposlovanje starejših:
 - preučiti bi morali plačilno lestvico, temelječo na starosti oziroma delovni dobi,
 - država mora ukiniti starostne omejitve pri najemanju delovne sile.
- poudariti je treba pomen vseživljenjskega učenja za vse delavce, izboljšati delovne pogoje, pomagati starejšim pri ponovni vključitvi na trg dela ter finančno pomagati tistim, ki preidejo na skrajšani delovni čas.

Slika 21: Pričakovana življenjska doba ob rojstvu in povprečno število živorojenih otrok na žensko v Franciji, v obdobju 1970–2050, projekcija (srednja varianta)



Vir: World population prospects, 2006.

Različne študije kažejo, da Francija prednjači pred ostalimi državami pri reševanju problema zaposlovanja starejših delavcev. Demografske spremembe so prisilile državo v reševanje problema, rešitve so jasno opredeljene, uspeh pa je odvisen od vseh udeleženi, ki sodelujejo pri reševanju omenjenega problema (Ageing and Employment Policies, France, 2004, str. 9-19).

3.5.2. ITALIJA

Proces staranja prebivalstva je prisoten tudi v Italiji. Od leta 1970 je rodnost postopno padala, sedaj pa je med najnižjimi v svetu. Leta 2005 je ženska rodila v povprečju le 1,29 otroka. V prihodnosti naj bi se ta številka sicer povečala, saj naj bi leta 2050 ženska v povprečju rodila 1,85 otroka. Poleg tega se je tudi pričakovana življenjska doba ob rojstvu precej podaljšala, in sicer za 9 let za ženske ter za 8,7 let za moške. Leta 2050 se pričakuje življenjska doba ob rojstvu že 87,9 let za ženske ter 82,1 let za moške. Trend pričakovane življenjske dobe ob rojstvu ter rodnosti prikazuje Slika 22. Omenjena dejavnika pa sta poglobljen razlog za trenutno skoraj najvišji delež vzdrževanega prebivalstva v Italiji. Delež vzdrževanih, starejših od 65 let, je leta 2000 dosegel že 27 % med aktivnim prebivalstvom, leta 2025 naj bi bil ta delež 39 %, do leta 2050 pa naj bi se več kot podvojil in znašal okrog 60 %. Skupni delež vzdrževanega prebivalstva pa naj bi bil leta 2050 kar 85 %. Samo na Japonskem se pričakuje še večji delež vzdrževanega prebivalstva. Demografski trendi se bodo odražali na vse počasnejši gospodarski rasti na dolgi rok in vedno večjih javnih izdatkih, saj je italijanski pokojninski sistem izjemno drag in še vedno spodbuja predčasni odhod s trga dela. Posledično starejši delavci stremijo k temu, da se čim prej upokojijo. Zaposlenost starejših delavcev je v Italiji zelo nizka. Leta 2005 je bila stopnja zaposlenosti starejših le 31,4-odstotna, kar je zelo daleč od zastavljenega lizbonskega cilja 50 % do leta 2010. Starejših žensk pa je bilo zaposlenih le 20,8 odstotkov, medtem ko je bilo starejših moških zaposlenih 42,7 odstotkov. Žensk v starostnem razredu 15–64 let je bilo v letu 2005 zaposlenih samo 45,3 odstotkov, kar ne dosega niti srednjeročnega lizbonskega cilja (Employment in Europe 2006, str. 269).

Ključnega pomena je uvesti obširne reforme na več področjih, tako na strani povpraševanja po delovni sili kot tudi na ponudbeni strani. Potrebno je (Ageing and Employment Policies, Italy, 2004, str. 12-13):

- spodbuditi delodajalce, da spremenijo svoje zaposlitvene navade v zvezi s starostjo in odpravijo vse ovire pri najemanju starejše delovne sile,
- promovirati zaposlenost starejših delavcev in
- zagotoviti učinkovitejše službe (ustanove) za pomoč starejšim iskalcem zaposlitve.

Delodajalci imajo pogosto odklonilen odnos do zaposlovanja starejše delovne sile zaradi različnih razlogov, kot je negativno prepričanje o delovnih sposobnostih starejših delavcev, in zato raje najemajo mlajšo delovno silo. Poleg tega imajo starejši delavci tudi višje plače, zaradi česar se jih delodajalci otepajo. Za odpravo teh težav je potrebno (Ageing and Employment Policies, Italy, 2004, str. 13-14):

- v celoti upeljati evropsko direktivo, ki prepoveduje starostno diskriminacijo,
- izboljšati delovne pogoje, prilagoditi jih je treba potrebam starejših delavcev (npr. ukinitvev nočnega dela),
- preučiti plačilno lestvico temelječo na starosti: večjo težo bi morali dati sposobnostim in produktivnosti vsakega posameznika,
- preučiti zakonodajo o zaščiti zaposlenih: redno zaposleni so kar dobro zaščiteni, medtem ko neredno zaposleni ne dovolj, zato tisti zaposleni, ki so v rednem delovnem razmerju, niso

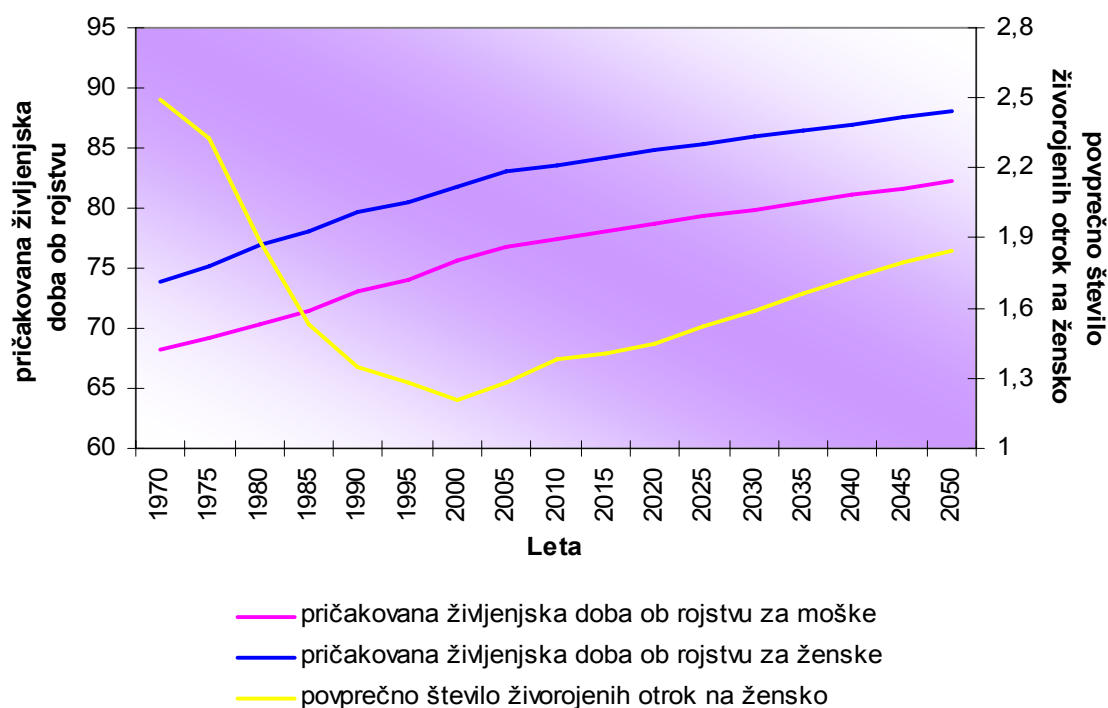
voljni menjati služb, nove oblike zaposlovanja pa niso dovolj privlačne za izkušene in starejše delavce, treba je torej bolj zaščititi zaposlene, ki niso v rednem delovnem razmerju,

- uvesti postopno upokojevanje in delo s skrajšanim delovnim časom,
- veliko upokojevcem nadaljuje z delom tudi po upokojitvi, da si zagotovijo dovolj dohodka, zato je pomembno najti načine za reintegracijo tovrstnih del na zakoniti trg delovne sile.

Zastarele veščine in spretnosti starejših delavcev predstavljajo vedno večje težave pri iskanju oziroma ohranitvi zaposlitve. Izobrazba starejših je tudi v Italiji na zelo nizki ravni, poleg tega pa se večinoma ne vključujejo v razne oblike izobraževanja. Zato je potrebno (Ageing and Employment Policies, Italy, 2004, str. 14-15):

- spodbuditi vključenost v vseživljensko učenje,
- povečati možnosti za učenje, in sicer starejšim ponuditi več različnih tečajev, med katerimi bi lahko izbirali in se vanje vključili,
- delodajalci pa morajo reorganizirati delo, tako da bodo starejši imeli dovolj časa za obiskovanje tečajev oziroma za izobraževanje,
- treba je poskrbeti tudi za to, da bodo novo pridobljena znanja starejših priznana in ovrednotena.

Slika 22: Pričakovana življenjska doba ob rojstvu in povprečno število živorojenih otrok na žensko v Italiji, v obdobju 1970–2050, projekcija (srednja varianta)



Vir: World population prospects, 2006.

3.5.3. VELIKA BRITANIJA

Ključna dejavnika v procesu staranja prebivalstva sta tudi v Veliki Britaniji padanje rodnosti in

daljšanje pričakovane dobe življenja ob rojstvu. Med letoma 1970 in 1977 je povprečno število živorojenih otrok na žensko padlo z 2,5 na 1,7. Po letu 1977 in v začetku 80 let se je to število nekoliko dvignilo, in sicer na 1,8, nato pa spet padlo, saj je od leta 2000 naprej ženska v povprečju rodila le 1,6 otroka, kar je najmanj v zadnjih 40 letih. Razlog je delno tudi ta, da se posamezniki za otroke odločajo kasneje. Od leta 2010 do leta 2050 naj bi se ta številka spet za malenkost dvignila in se ohranila na ravni okrog 1,85. Pričakovana življenjska doba ob rojstvu se je od leta 1970 do leta 2005 povečala za 6 let za ženske (80,7) in za 7,8 let za moške (76,1). Projekcije kažejo, da se bo do leta 2050 pričakovana življenjska doba ob rojstvu še naprej podaljševala in tako dosegla kar 86,4 let za ženske ter 81,9 let za moške. Glej Sliko 23 (World population prospects, 2006).

Stopnja zaposlenosti v Veliki Britaniji že vrsto let dosega zaposlitvene cilje, saj je že presegla mejo 70 odstotkov. Leta 2005 je bilo zaposlenih 71,7 odstotkov prebivalcev v starosti 15–64 let, stopnja zaposlenosti žensk v tem starostnem razredu pa je bila že 65,9- odstotna. Med drugim je stopnja zaposlenosti starejših zelo visoka v primerjavi z drugimi državami, vključno s Slovenijo, saj je leta 2005 bilo zaposlenih kar 56,9 odstotkov starejših, od tega kar 48,1 odstotkov žensk (Employment in Europe 2006, str. 284).

Tudi Velika Britanija se sooča s socialno-ekonomskimi izzivi zaradi vse starejšega prebivalstva. Delež vzdrževanega prebivalstva, starega 65 in več let, se je, v primerjavi z letom 1960, ko je znašal okrog 20 %, povečal na okrog 27 % med letoma 1980 in 2003. Pričakujemo lahko, da se bo ta delež do leta 2050 povečal za več kot 20 odstotnih točk, to je na blizu 48 %. Sedaj je največ prebivalstva starega med 35 in 39 let, a leta 2050 temu ne bo več tako. Projekcije kažejo, da bo tega leta največ prebivalstva starega med 60 in 64 let. Zato je nadvse pomembno, da starejši ljudje delajo dlje (Population Change, 2005).

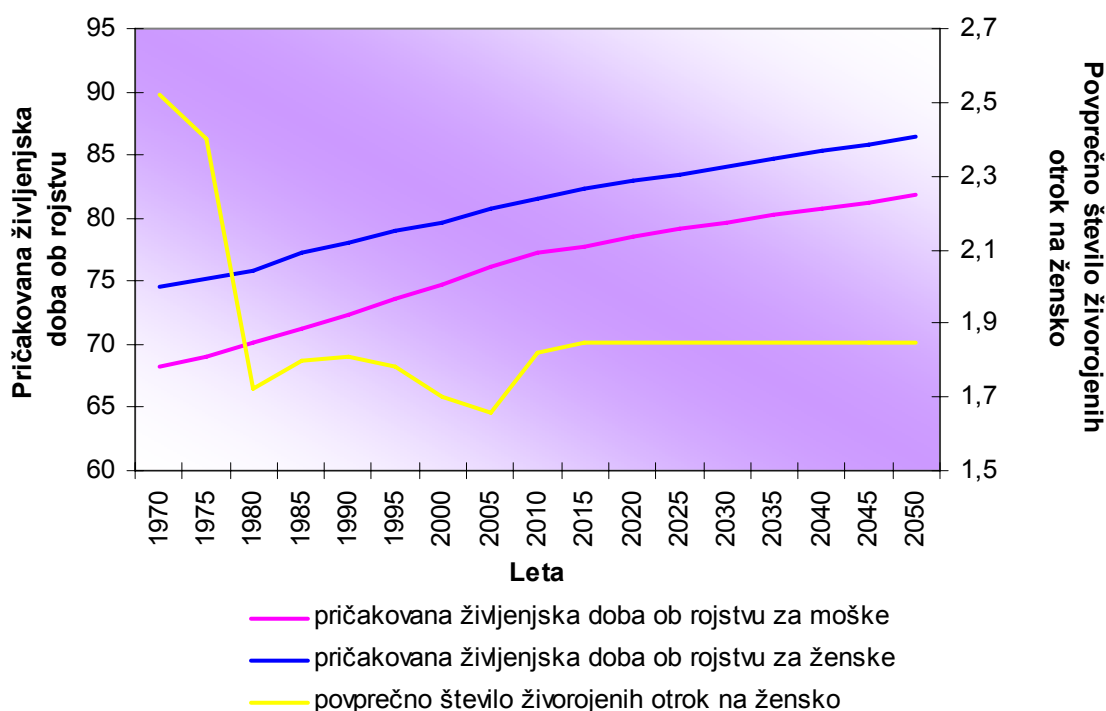
Vlada v Veliki Britaniji je sprejela že veliko ukrepov za odstranitev ovir, s katerimi se soočajo starejši delavci, ki bi radi delali. Prizadevala si je spremeniti odnos delodajalcev do starejših z raznimi kampanjami, kot so na primer *Age positive* in *Code of Practice on Age Diversity in Employment*. Vlada prav tako spodbuja vseživljenjsko učenje, starejšim so na voljo različni programi za izboljševanje lastnih sposobnosti. V pomoč so tudi nevladne organizacije, to so *Age Concern*, *The Employer Forum on Age* in *The Third Age Employment Network*, ki veliko prispevajo k odpravi ovir, ki zadevajo starejše delavce.

Za premostitev ovir in težav, s katerimi se soočajo starejši, pa je treba z ukrepi nadaljevati in sicer (Ageing and Employment Policies, United Kingdom, 2004, str. 15-18):

- treba je nadaljevati s pokojninsko reformo ter spodbuditi kasnejše upokojevanje,
- preprečiti je treba vsakršno izkoriščanje raznih podpor oziroma ugodnosti (npr. invalidske pokojnine), z namenom predhodnega upokojevanja; pomagati je treba ljudem, ki prejemajo podporo, za vrnitev na delo, in sicer z raznimi rehabilitacijskimi programi, traniranjem, ustvariti je treba več primernih priložnosti za zaposlitev,
- treba je sprejeti ukrepe za dvig pripravljenosti delodajalcev, da bi v čim večji meri zaposlovali tudi starejše delavce, vlada mora z zakonom prepovedati starostno

diskriminacijo, promovirati starejšo delovno silo ter odpraviti starostno mejo za upokojitev.

Slika 23: Pričakovana življenjska doba ob rojstvu in povprečno število živorojenih otrok na žensko v Veliki Britaniji, v obdobju 1970–2050, projekcija (srednja varianta)



Vir: World population prospects, 2006.

Sklenemo lahko, da se z isto težavo, to je s staranjem prebivalstva ter posledično delovne sile, ukvarja veliko držav. V vseh državah rodost padla, pričakovana življenjska doba ob rojstvu pa narašča. To pomeni vedno večji delež vzdrževanega prebivalstva. Zato so povsod mnenja, da je treba starejše ljudi ohraniti aktivne čim dalj časa. Slovenija ni edina, ki se sooča z različnimi ovirami na tej poti, saj smo videli, da niti v Italiji, Franciji ter Veliki Britaniji delodajalci niso zelo naklonjeni starejšim. V državah se poslužujejo več ali manj istih ukrepov, in sicer je na prvem mestu pokojninska reforma, sledijo pa ostali, kot na primer promocija starejše delovne sile, spodbujanje vseživljenjskega učenja, spreminjanje odnosa delodajalcev do starejših delavcev, prepoved starostne diskriminacije. Kako uspešne so posamezne države pri izvajanju omenjenih ukrepov, pa bo pokazal čas.

SKLEP

Glede demografskih značilnosti in trendov lahko države delimo v dve veliki skupini. V gospodarsko manj razvitih državah je problem hitra rast prebivalstva in visoka rodost, hkrati pa visoka stopnja umrljivosti, zaradi česar je v strukturi sorazmerno visok odstotek prebivalstva v starosti 0–14 let. V drugo skupino, kamor spada tudi Slovenija, pa lahko uvrstimo gospodarsko razvitejše države sveta, ki jih spremlja poleg drugih značilnosti tudi pojav staranja prebivalstva. Do tega je prišlo zaradi vrste sprememb v družbenem in ekonomskem okolju, z izboljšanjem

življenjskih in delovnih pogojev, večjo izobraženostjo ljudi, izboljšanjem zdravstvenega stanja in ne nazadnje tudi s podaljševanjem povprečnega trajanja življenja. Vse to pa spremlja tudi nizka rodnost.

Pričakuje se, da bodo v prihodnjih letih nastale dramatične spremembe, povezane z velikostjo in strukturo prebivalstva. Podatki o obnavljanju delovne sile kažejo, da se bo obseg delovne sile po naravni poti zmanjševal. Zaradi poslabšanja starostne strukture delovne sile bodo zelo porasle izgube zaradi smrtnosti. Demografske razmere bodo kljub povečanju aktivnosti ter znižanju obolevnosti in smrtnosti starejšega prebivalstva vplivale na bistveno zmanjšanje ponudbe dela v Sloveniji. Mlade aktivne delovne sile bo vse manj.

Slovenska družba in njeno gospodarstvo se bosta morala vse bolj zavedati uporabnosti človeškega kapitala in se navaditi uporabljati bistveno starejšo delovno silo kot danes, saj bo manj mladih diplomantov in mladege strokovnega kadra. Ob tem bo starejša in zrelejša delovna sila dobivala vedno večji pomen in vrednost za podjetja, saj bo postala največji vir znanja, veščin in praktičnih izkušenj. V praktičnem smislu to pomeni, da bodo delodajalci morali znati ne le privabiti in ohraniti izkušeno starejšo delovno silo, ampak sorazmerno z leti vanjo tudi veliko več vlagati, jo prekvalificirati, motivirati in nagrajevati.

Ker bo delež starejšega prebivalstva vse večji, bo treba razmisliti tudi o tem, na kakšen način starejšim olajšati delo, zmanjšati stresne situacije ter pripomoči k njihovi večji učinkovitosti. Razmisliti bo treba, denimo, o raznih športnih in sprostitvenih aktivnostih ter ozaveščanju o zdravi prehrani. Da bi čim bolj zmanjšali preobremenjenost, stres in odsotnosti zaradi bolniške ter določenih bolezenskih težav, bo treba pozornost usmeriti predvsem na preventivno delovanje, informiranje in izobraževanje.

Podjetja se trenutno še ne zavedajo dovolj problematike demografskih sprememb, povezane s staranjem delovne sile. S prezgodnjim odhodom starejše delovne sile s trga dela se izgublja pomembno znanje in spretnosti, pojavljajo se nove družbeno-psihosocialne težave zaradi izključitve velikega števila še aktivnega dela prebivalstva iz delovnih procesov in predvideno postopno lotevanje vprašanja pomanjkanja delovne sile. Podjetja bi morala na to gledati kot na velik izziv in priložnost za razvoj ter uspeh. Tista podjetja, ki se bodo aktivno in učinkovito spopadla z novim izzivom, bodo na koncu tudi konkurenčnejša in trdnejša. Četudi staranje delovne sile ne bo prizadelo podjetij kar čez noč, se morajo že zdaj aktivno pripravljati na tovrstno spremembo.

Posebno pozornost je torej treba nameniti promociji starejših delavcev, ozaveščanju delodajalcev o njihovih prednostih in tudi preprečevanju njihove diskriminacije na trgu dela. S problemom se je treba soočiti že danes in takoj pristopiti k oblikovanju aktivnosti in ukrepov za usposabljanje in treniranje starejših delavcev za nove delovne izzive, za motivacijo in vztrajanje v delovnem procesu, treba je izvajati pritiske na delodajalce, da bi skrbeli za starajočo se delovno silo in tako zagotovili ohranjanje delovnih mest. Prav tako pa je pomembna tudi pripravljenost starejših na daljše delovno življenje (Malačič, 2003b, str. 265).

LITERATURA

1. Biščak Jože: Demografija vs. ekonomija.
[URL:http://www.mladina.si/tehdnik/200421/clanek/slo--gospodarstvo-joze_biscak/],
24.05.2004.
2. Bešter Mara, Bregar Lea: Ekonomska statistika. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1996. 145 str.
3. Bregar Lea, Bavdaž Kveder Mojca, Ograjenšek Irena: Ekonomska statistika 2000. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2001. 23 str.
4. Burns Andrew: France's employment challenge: Mobilising young and old. OECD Observer. Paris.
[URL:http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/1043/France%92s_employment_challenge:_Mobilising_young_and_old.html], August 2003.
5. Čerňič Istenič Majda: Rodnost v Sloveniji. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1994. 155 str.
6. Damijan Jože P., Polanec Sašo: Starostna upokojitev: najmanj pri 65 letih.
[URL: <http://www.finance-on.net/show.php?id=82563>], 28.06.2004.
7. Disney Richard: Can We Afford to Grow Older? Cambridge – Massachusetts : The MIT Press, 1996. 378 str.
8. Durand Martine, Sonnet Anne: France: Jobs and older workers. OECD Observer, Paris.
[URL:http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/1672/France:_Jobs_and_older_workers.html], October 2005
9. Einspieler Vili: Največ upokojencev pod 60 leti.
[URL:http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,50&id=48eb2a275cc6e4c47d9b6b59b98fa1b504&source=Delo], 23.07.2003.
10. Glas Miroslav: Ekonomija. 3. izdaja. Ljubljana : Državna založba Slovenije, 1997. 214 str.
11. Hanžek Matjaž: Položaj starejših oseb na trgu delovne sile: Varuh: Brezplačni bilten Varuha človekovih pravic RS, 2006, 8, str. 5 – 6.
12. Jakoš Aleksander: Slovenija in tretje življenjsko obdobje. V knjigi: Hvala, I., Sedmak, M. In Simoneti, R., vr., sodobna država: Kaj mora in kaj zmore. Zbirka: Politični procesi in inštitucije. Ljubljana : FDV, Društvo občanski forum, 2003. 312 str
13. Kajzer Alenka: Lizbonski zaposlitveni cilji nedosegljivi brez strategije aktivnega staranja.
[URL: <http://www.finance-on.net/?MOD=show&id=82677>], 10.07.2006.
14. Leibfritz Willi: Retiring later make sense: OECD Observer. Paris.[URL:http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/824/Retiring_later_makes_sense.html], January 2003.
15. Malačič Janez: Sodobno obnavljanje prebivalstva in delovne sile. Ljubljana : Državna založba Slovenije, 1985. 221 str.
16. Malačič Janez: Staranje prebivalstva Slovenije po projekcijah prebivalstva 2001 - 2036: Naravna rast nasproti celotni rasti prebivalstva. Statistika kot orodje in vir za kreiranje znanja uporabnikov. Zbornik referatov 13. mednarodnega statističnega posvetovanja. Radenci: Statistični urad Republike Slovenije, 2003, str. 174-184.

17. Malačič Janez: Demografija – teorija, analiza, metode in modeli. 5. izdaja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003a. 378 str.
18. Malačič Janez: Delo starejših in upokojevanje v razmerah staranja prebivalstva. V knjigi: Hvala, I., Sedmak, M. In Simoneti, R.: vr., sodobna država: Kaj mora in kaj zmore. Zbirka: Politični procesi in inštitucije. Ljubljana : FDV, Društvo občanski forum, 2003b. 312 str.
19. Malačič Janez: Koga bi morale skrbeti demografske razmere. Finance, Ljubljana, 12.02.2004. str. 12
20. Malačič Janez: Demografija – teorija, analiza, metode in modeli. 6. izdaja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2006. 339 str.
21. Medvedšek Blaž: Starajne prebivalstva in prehod iz zaposlenosti v upokojitev. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 45 str.
22. Ramovš Jože: Kakovostna starost: Socialna gerontologija in gerontagogika. Ljubljana : Inštitut Antona Trstenjaka, 2003. 582 str.
23. Seljak Janko: Statistične metode. Ljubljana : Visoka upravna šola, 1996, 229 str.
24. Stanković Tanja: Ne omenjajte zadnjih deset let delovnih izkušenj!
[URL:http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,50&id=8c64de775aa93561937f6d214a9d27ec04&source=Delo], 26.08.2003.
25. Svetlik Ivan: Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delavska enotnost, 1985. 271 str.
26. T. S.: Starostna diskriminacija bo prepovedana z zakonom.
[URL:http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,50&id=52ac1a421dedb0fd219dcd81b410c5d504&source=Delo], 11.03.2003.
27. Tary Petra: Aktivna politika zaposlovanja in zavarovanje za primer brezposelnosti. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001. 52 str.
28. Visco Ignazio: Tackling the economic consequences of ageing. OECD Observer. Paris. [URL:http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/517/Tackling_the_economic_consequences_of_ageing.html], September 2001.
29. Vertot Nelka et al.: Popisi na slovenskem 1948 – 1991 in Popis 2002. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2001. 69 str.
30. Volk Linda: Bolj izobraženi delajo dlje. Delo, Ljubljana, 15.06.2004, 15 str.

VIRI

1. Ageing and Employment Policies, France. Paris : OECD, 2004. 170 str.
2. Ageing and Employment Policies, Italy. Paris : OECD, 2004. 133 str.
3. Ageing and Employment Policies, United Kingdom. Paris : OECD, 2004. 154 str.
4. Črpanje denarnih sredstev iz Evropske Unije.
[URL:http://www.ljudmilanovak.org/denar_eu.pdf?POSTNUKESID=d481c200c0c54ec68f68a7f843e3a9a8], Julij 2006.
5. Delavnica Zaposlovanje starejših. Ljubljana : Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2001.
6. Employment in Europe 2006. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 291 str.
7. Interni vir Statističnega urada RS.

8. Interni vir Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS.
9. Katalog ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2006, 51 str.
10. Kok review of Lisbon strategy: excellent on diagnosis, weak on remedies. EurActiv. [URL: <http://www.euractiv.com/Article?tcmuri=tcm:29-131812-16&type=News>], 12.04.2005
11. Letno poročilo 1997. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 1997.
12. Letno poročilo 2005. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2005.
13. Planet starcev. Delo, Sobotna priloga, Ljubljana, 20.04.2002, 26 str.
14. Program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2006. 16 str.
15. Slovenija v številkah 2003. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2003. 69 str.
16. Slovenija v številkah 2004. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2004. 68 str.
17. Slovenija v številkah 2006. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2006. 70 str.
18. Statistični letopis RS 1998. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 1998.
19. Statistični letopis RS 2002. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2002.
20. Statistični letopis RS 2003. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2003.
21. Statistični letopis RS 2005. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2005.
22. Statistični letopis RS 2006. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2006.
23. Statistični urad Velike Britanije. [URL:<http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?ID=949>], 27.01.2007.
24. World population prospects: The 2006 Revision Population Database. [URL: <http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>], 04.04.2007.

PRILOGE

Tabela P1: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu od leta 1959 do leta 2005, v Sloveniji

LETO	MOŠKI	ŽENSKE	LETO	MOŠKI	ŽENSKE
1959	65,56	70,68	1984	66,99	75,04
1961	66,11	71,96	1985	67,38	75,52
1962	66,09	71,98	1986	67,85	75,89
1963	65,48	71,90	1987	68,14	76,10
1964	65,19	72,27	1988	68,26	76,76
1965	64,98	71,94	1989	68,86	76,72
1966	65,45	72,74	1990	69,38	77,19
1967	65,96	72,92	1991	69,54	77,38
1968	65,59	72,41	1992	69,45	77,25
1969	64,83	72,13	1993	69,40	77,29
1970	65,04	72,35	1994	69,58	77,38
1972	65,35	72,92	1995	70,27	77,76
1973	65,64	73,38	1996	70,79	78,25
1974	66,64	73,88	1997	71,01	78,62
1975	66,70	74,16	1998	71,05	78,68
1976	66,55	74,18	1999	71,34	78,75
1977	66,77	74,53	2000	71,94	79,10
1978	66,80	74,77	2001	72,13	79,57
1979	66,98	74,87	2002	72,33	79,87
1980	67,29	75,12	2003	73,15	80,70
1981	67,42	75,21	2004	73,48	81,08
1982	67,23	75,14	2005	74,08	81,30
1983	66,23	75,12			

Vir: Statistični letopis RS 2006.

Tabela P2: Mere aktivnosti prebivalstva po spolu in starosti, od leta 1996 do 2005

Stopnje aktivnosti prebivalstva po starostnih skupinah in spolu (v %)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Skupaj						
Stopnja aktivnosti 15-64	67,5	68,1	67,8	67,1	69,8	70,7
Stopnja aktivnosti 15-24	39,2	37,1	36,6	35,2	40,3	40,5
Stopnja aktivnosti 25-54	87,4	88,0	88,1	87,5	88,6	88,8
Stopnja aktivnosti 55-64	24,0	26,5	25,2	24,3	29,9	32,1
moški						
Stopnja aktivnosti 15-64	71,9	72,8	72,5	72,0	74,5	75,1
Stopnja aktivnosti 15-24	41,7	40,5	40,4	39,9	45,1	44,5
Stopnja aktivnosti 25-54	90,6	91,1	91,2	90,6	91,0	91,1
Stopnja aktivnosti 55-64	34,6	37,5	36,7	34,5	42,5	45,4
Ženske						
Stopnja aktivnosti 15-64	62,9	63,2	63,0	62,1	65,0	66,1
Stopnja aktivnosti 15-24	36,4	33,7	32,5	30,3	35,4	36,3
Stopnja aktivnosti 25-54	84,2	84,7	84,9	84,3	86,1	86,4
Stopnja aktivnosti 55-64	14,1	16,2	14,4	14,9	18,1	18,9
Stopnje zaposlenosti prebivalstva po starostnih skupinah in spolu (v %)						
Skupaj						
Stopnja zaposlenosti 15-64	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0
Stopnja zaposlenosti 15-24	32,8	30,5	30,6	29,1	33,8	34,1
Stopnja zaposlenosti 25-54	82,6	83,6	83,4	82,5	83,8	83,8
Stopnja zaposlenosti 55-64	22,7	25,5	24,5	23,5	29,0	30,7
Moški						
Stopnja zaposlenosti 15-64	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0	70,4
Stopnja zaposlenosti 15-24	35,7	34,1	34,4	33,7	38,8	38,1
Stopnja zaposlenosti 25-54	85,7	87,0	86,7	85,7	86,4	86,4
Stopnja zaposlenosti 55-64	32,3	35,9	35,4	33,2	40,9	43,1
Ženske						
Stopnja zaposlenosti 15-64	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3
Stopnja zaposlenosti 15-24	29,7	26,8	26,5	24,3	28,6	29,8
Stopnja zaposlenosti 25-54	79,3	80,1	80,0	79,3	81,2	81,1
Stopnja zaposlenosti 55-64	13,8	15,8	14,2	14,6	17,8	18,5

Vir: Employment in Europe 2006, str. 280.

Tabela P3: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah v obdobju 1994–2004, v Sloveniji

		LETA										
		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
STAROSTNE SKUPINE	15-19	11,6	11,9	9,4	22,1	20,0	15,1	14,7	11,5	11,9	8,7	14,5
	20-24	70,4	70,8	68,2	71,1	69,4	66,0	60,2	58,6	58,1	54,9	61,3
	25-29	90,8	92,3	91,1	91,2	91,0	92,0	88,6	88,4	87,8	87,6	88,1
	30-34	94,5	95,7	94,9	94,5	93,6	94,9	95,3	93,8	94,6	94,1	95,9
	35-39	94,4	94,1	93,1	91,6	94,7	93,2	94,8	94,5	93,7	94,4	93,5
	40-44	92,1	92,5	92,0	90,1	92,2	91,4	91,2	92,3	92,3	91,3	91,7
	45-49	85,9	87,6	88,0	84,8	86,5	85,7	85,3	87,7	89,0	88,2	88,5
	50-54	61,5	62,5	64,7	61,5	63,4	65,0	70,0	70,1	73,2	70,7	75,3
	55-59	29,8	32,1	30,6	28,8	34,1	29,6	31,4	34,7	36,7	33,8	45,6
	60-64	15,9	16,0	16,1	18,2	17,8	17,9	14,9	14,4	15,7	13,5	16,4
	SKUPAJ	57,6	58,7	57,6	59,1	60,0	58,3	57,7	57,8	58,1	56,5	59,0

Vir: Statistični letopis RS 1998, 2003 in 2005.

Tabela P4: Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb od leta 1990 do leta 2006

Leto	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 1995 do 2006						
	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
1990	44.623	51,4	26,5	47,9	37,4	49,8	16,1
1991	75.079	47,8	22,2	44,7	41,8	46,1	19,0
1992	102.593	40,7	20,2	43,9	50,9	46,5	25,0
1993	129.087	37,4	19,0	43,8	54,8	45,3	28,2
1994	127.056	33,5	19,0	44,9	62,1	45,8	32,4
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	61,9	46,6	34,0
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	56,1	47,0	36,6
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	57,4	47,1	40,8
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	46,0
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	48,5
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	51,7
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47,0	50,5
2002	102.635	24,0	19,6	51,2	54,4	47,0	49,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	43,6
2006	85.836	21,4*	22,4*	54,8*	48,7*	39,3*	46,1*

* Za leto 2006 v obdobju od januarja do novembra

Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2006.

Tabela P5: Registrirana brezposelnost po mesecih v letih 2004, 2005 in 2006, v Sloveniji

MESEC	Število brezposelnih Y _j			Indeks Januar = 100			Verižni indeks V _j			Število brezposelnih (kumulativa – F _j)			Periodični indeks (kumulativni)	
	LETO			I _j /januar			2004	2005	2006	2004	2005	2006	I _{05,Fp/04,Fp}	I _{06,Fp/05,Fp}
p	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	I _{05,Fp/04,Fp}	I _{06,Fp/05,Fp}
Januar	99035	93353	95204	100	100	100	-	-	-	99035	93353	95204	94,26	101,98
Februar	98146	93138	94132	99,10	99,77	98,87	99,10	99,77	98,87	197181	186491	189336	94,58	101,52
Marec	96691	92339	91363	97,63	98,91	95,97	98,52	99,14	97,06	293872	278830	280699	94,88	100,67
April	93886	91614	90007	94,80	98,14	94,54	97,10	99,21	98,52	387758	370444	370706	95,53	100,07
Maj	91518	89835	87111	92,41	96,23	91,50	97,48	98,06	96,78	479276	460279	457817	96,04	99,47
Junij	89156	88941	84875	90,02	95,27	89,15	97,42	99,00	97,43	568432	549220	542692	96,62	98,81
Julij	90294	91072	85612	91,17	97,56	89,92	101,28	102,40	100,87	658726	640292	628304	97,20	98,13
Avgust	90314	90566	83056	91,19	97,01	87,24	100,02	99,44	97,01	749040	730858	711360	97,57	97,33
September	90685	91083	80224	91,57	97,57	84,27	100,41	100,57	96,59	839725	821941	791584	97,88	96,31
Oktober	92538	94224	81302	93,44	100,93	85,40	102,04	103,44	101,34	932263	916165	872886	98,27	95,28
November	90923	93932	78842	91,81	100,62	82,81	98,25	99,69	96,97	1023186	1010097	951728	98,72	94,22
December	90728	92575	78303	91,61	99,17	82,25	99,79	98,56	99,32	1113914	1102672	1030031	98,99	93,41
Povprečje	92826	91889	85836											

Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2006; lastni izračuni.

Izračun periodičnega indeksa:

$$I_{j,Fp/j-1,Fp} = 100 \times \frac{F_{j,Fp}}{F_{j-1,Fp}}$$

Primer izračuna za obdobje prvih 6 mesecev (2005/2004):

$$I_{05,J-JUN/04,J-JUN} = 100 \times \frac{F_{05,J-JUN}}{F_{04,J-JUN}} = 100 \times \frac{549220}{568432} = 96,62$$

- $I_{j,Fp/j-1,Fp}$ - periodični ndeks (kumulativni)
 $F_{j,Fp}$ - podatek za tekoče obdobje (za časovno enoto F_p)
 $F_{j-1,Fp}$ - podatek za predhodno obdobje (za časovno enoto F_p)

Obrazec za izračun indeksa s stalno osnovo:

$$I_{i/o} = 100 \times \frac{Y_j}{Y_o}$$

Primer izračuna za leto 2004:

$$I_{F/J} = 100 \times \frac{Y_{FEBRUAR}}{Y_{JANUAR}} = 100 \times \frac{98146}{99035} = 99,10$$

- $I_{i/o}$ - časovni indeks s stalno osnovo
 Y_o - podatek, s katerim primerjamo, osnova indeksa
 Y_j - podatek, ki ga primerjamo z osnovo
 j - indeks, s katerim označimo primerjalni podatek

Obrazec za izračun indeksa s premično osnovo (verižni indeks):

$$V_j = 100 \times \frac{Y_j}{Y_{j-1}}$$

Primer izračuna za leto 2005:

$$V_{julij} = 100 \times \frac{Y_{julij}}{Y_{junij}} = 100 \times \frac{91072}{88941} = 102,40$$

- V_j - verižni indeks
 Y_j - podatek za tekočo časovno enoto (j)

Y_{j-1} - podatek za prejšnjo časovno enoto (j-1)

Tabela P6: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb, v Sloveniji, od leta 2000 do 2006

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	November 2006	Indeks 2006/2000
do 18 let	505	523	359	285	270	274	205	40,6
nad 18 do 25 let	22.193	22.924	21.828	22.206	20.437	19.003	12.932	58,3
nad 25 do 30 let	11.467	12.588	13.471	14.524	14.754	15.750	13.243	115,5
nad 30 do 40 let	17.356	17.287	17.643	17.700	16.917	17.522	14.849	85,6
nad 40 do 50 let	24.453	24.249	23.455	21.326	19.408	19.097	16.287	66,6
nad 50 do 60 let	27.449	25.492	21.628	19.052	18.057	20.000	20.166	73,5
60 let in več	1.160	1.253	1.223	900	885	929	1.160	100,0
Skupaj	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	78.842	75,4
Struktura (v %)								
do 18 let	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	
nad 18 do 25 let	21,2	22,0	21,9	23,1	22,5	20,5	18,3	
nad 25 do 30 let	11,0	12,1	13,5	15,1	16,3	17,0	16,9	
nad 30 do 40 let	16,6	16,6	17,7	18,4	18,6	18,9	19,1	
nad 40 do 50 let	23,4	23,2	23,5	22,2	21,4	20,6	21,0	
nad 50 do 60 let	26,2	24,4	21,7	19,8	19,9	21,6	23,3	
60 let in več	1,1	1,2	1,2	0,9	1,0	1,0	1,1	
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2006.

Tabela P7: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do 2006 po stopnjah izobrazbe, v Sloveniji

		SKUPAJ	STOPNJA IZOBRAZBE						
			I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.+VIII.
2000	Št.	106.601	43.454	6.903	1.705	27.328	22.421	2.592	2.199
	%	100,0	40,8	6,5	1,6	25,6	21,0	2,4	2,1
2001	Št.	101.857	41.286	6.637	1.536	25.742	21.947	2.238	2.471
	%	100,0	40,5	6,5	1,5	25,3	21,5	2,2	2,4
2002	Št.	102.635	41.542	6.679	1.482	25.533	22.424	2.118	2.858
	%	100,0	40,5	6,5	1,4	24,9	21,8	2,1	2,8
2003	Št.	97.674	37.245	5.917	1.301	23.659	23.627	2.086	3.839
	%	100,0	38,1	6,1	1,3	24,2	24,2	2,1	3,9
2004	Št.	92.826	33.493	5.127	1.076	21.817	24.598	2.134	4.582
	%	100,0	36,1	5,5	1,2	23,5	26,5	2,3	4,9
2005	Št.	91.889	32.485	4.968	1.033	21.561	24.816	2.178	4.849
	%	100,0	35,4	5,4	1,1	23,5	27,0	2,4	5,3
2006	Št.	86.521	29.595	4.384	899	20.141	23.926	2.289	5.288
	%	100,0	32,2	4,8	1,0	21,9	26,0	2,5	5,8

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2006.

Tabela P8: Delež oseb starejših od 40 let, v skupini brezposelnih nad 1 leto, od leta 1996 do leta 2005

Leto	Vsi nad 1 leto	Deleži v % od vseh brezposelnih nad 1 leto	
		Nad 40 let	Nad 40 let s I. - II. st. izob.
dec. 94	76.660	-	-
dec. 95	74.846	-	-
dec. 96	67.012	43,4	24,9
dec. 97	76.586	47,8	26,7
dec. 98	79.058	55,0	29,8
dec. 99	71.930	61,7	33,3
dec. 00	64.208	65,2	35,9
dec. 01	57.036	65,8	36,9
dec. 02	52.000	59,9	34,0
dec. 03	44.152	55,4	31,2
dec. 04	40.401	55,6	30,4
dec. 05	42.917	54,6	28,8

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2005.

Tabela P9: Gibanje povprečnega števila prejemnikov starostnih pokojnin v Sloveniji v obdobju 1990 – oktober 2006

LETO	STAROSTNE POKOJNINE				
	Y_t	x_t	$x_t * Y_t$	x_t^2	T_t
1990	197.259	-8	-1578072	64	223969,90
1991	227.524	-7	-1592668	49	230062,13
1992	248.978	-6	-1493868	36	236154,35
1993	255.985	-5	-1279925	25	242246,58
1994	257.298	-4	-1029192	16	248338,80
1995	259.253	-3	-777759	9	254431,03
1996	262.142	-2	-524284	4	260523,25
1997	266.854	-1	-266854	1	266615,48
1998	271.490	0	0	0	272707,70
1999	276.255	1	276255	1	278799,93
2000	282.005	2	564010	4	284892,15
2001	287.926	3	863778	9	290984,38
2002	295.304	4	1181216	16	297076,60
2003	302.365	5	1511825	25	303168,83
2004	308.443	6	1850658	36	309261,05
2005	315.092	7	2205644	49	315353,28
I.-X. 2006	321.858	8	2574864	64	321445,51
	4.636.031		2485628	408	4636030,95

Vir: Interni vir Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS in lastni izračuni.

Čas izražen s časovno spremenljivko x:

$$x = t - \frac{N+1}{2} = x_1 = 1 - \frac{17+1}{2} = -8 \text{ (izračun za leto 1990)}$$

Konstanta α :

$$\alpha = \frac{\sum_{t=1}^N Y_t}{N} = \bar{Y}$$

$$\alpha = \frac{4636031}{17} = 272,707 \text{ tisoč starostnih pokojnin}$$

Smerni koeficient β :

$$\beta = \frac{\sum_{t=1}^N Y_t \times X_t}{\sum_{t=1}^N X_t^2}$$

$$\beta = \frac{2485628}{408} = 6,092 \text{ tisoč starostnih pokojnin}$$

Enačba linearnega trenda:

$$T_t = \alpha + \beta \times x_t \quad \longrightarrow \quad T_t = 272,707 + 6,092 \times x_t$$

Izračun trenda za leto 1990:

$$T_{90} = 272,707 + 6,092 \times (-8) = 223,970 \text{ tisoč starostnih pokojnin (zaokroženo)}$$

Napovedovanje nadaljnje razvoja po metodi ekstrapolacije trenda:

$$Y'_{t+r} = T_{t+r} = \alpha + \beta \times x_{t+r}$$

Za leto 2007 je $t = 2006$ in $r = 1$

$$Y'_{06+1} = \alpha + \beta \times x_{06+1}$$

$$Y'_{07} = T_{07} = 272,707 + 6,092 \times 9 = \underline{327,538} \text{ tisoč starostnih pokojnin (zaokroženo)}$$

Za leto 2008 je $t = 2006$ in $r = 2$

$$Y'_{06+2} = \alpha + \beta \times x_{06+2}$$

$$Y'_{08} = T_{08} = 272,707 + 6,092 \times 10 = \underline{333,630} \text{ tisoč starostnih pokojnin (zaokroženo)}$$

r – število časovnih enot za zadnjo časovno enoto v obdobju za katerega je bil izračunan trend

Tabela P10: Vključeni v programe javnih del v letu 2005 po območnih službah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

Območna služba	Število realiziranih programov	Število udeležencev		Povprečno št. vključenih v letu 2005	Redne zaposlitve iz JD	Trajanje programov (v mesecih)
		Vsi	Ženske			
Celje	156	631	390	422	101	11
Koper	93	178	109	122	36	9
Kranj	152	339	198	232	48	10
Ljubljana	154	508	334	328	77	10
Maribor	473	1.428	817	1.103	146	11
Murska Sobota	273	907	387	581	131	11
Nova Gorica	44	104	65	65	24	10
Novo mesto	56	157	90	98	16	10
Ptuj	101	325	194	181	63	9
Sevnica	91	210	122	128	40	10
Trbovlje	75	275	173	165	36	11
Velenje	119	306	205	199	54	11
Nacionalni programi	12	*	*	*	*	*
SLOVENIJA	1.799	5.368	3.084	3.624	772	10

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2005.

Tabela P11: Število udeležencev v programe javnih del in redne zaposlitve iz javnih del leta 2005 - razvrstitev v ranžirno vrsto

Območna služba	Število udeležencev	Rang	Območna služba	Redne zaposlitve iz javnih del	Rang
Nova Gorica	104	1	Novo mesto	16	1
Novo mesto	157	2	Nova Gorica	24	2
Koper	178	3	Koper	36	3,5
Sevnica	210	4	Trbovlje	36	3,5
Trbovlje	275	5	Sevnica	40	5
Velenje	306	6	Kranj	48	6
Ptuj	325	7	Velenje	54	7
Kranj	339	8	Ptuj	63	8
Ljubljana	508	9	Ljubljana	77	9
Celje	631	10	Celje	101	10
Murska Sobota	907	11	Murska Sobota	131	11
Maribor	1428	12	Maribor	146	12

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2005.

Izračun prvega in devetega decila:

$$P = 0,1 \text{ in } P = 0,9$$

$$R_p = N \times P + 0,5$$

$$y_p = y_{-1} + (y_0 - y_{-1}) \times (R_p - R_{-1})$$

$$R_{0,1} = 12 \times 0,1 + 0,5 = 1,7$$

$$R_{0,9} = 12 \times 0,9 + 0,5 = 11,3$$

$$y_{0,1} = D_1 = 104 + (157 - 104) \times (1,7 - 1) = 141,10 \text{ udeležencev}$$

$$y_{0,9} = D_9 = 907 + (1428 - 907) \times (11,3 - 11) = 1063,30 \text{ udeležencev}$$

Izračun kvantilnega ranga:

$$P = \frac{R - 0,5}{N}$$

P - kvantilni rang

R - rang

N - število enot v populaciji

$$P_{LJ} = \frac{R_{LJ} - 0,5}{N} = \frac{9 - 0,5}{12} = 0,71$$

Tabela P12: Struktura udeležencev javnih del v letih 2002 – 2005, v Sloveniji

Struktura		2002	2003	2004	2005
		%	%	%	%
Po starosti	do 26 let	28,2	24,0	20,5	16,6
	nad 26 let	34,4	36,1	35,7	35,2
	nad 40 let	37,4	39,9	43,8	48,2
Po spolu	moški	43,6	45,6	42,7	42,5
	ženske	56,4	54,4	57,3	57,5
Po kvalifikaciji oz. izobrazbi	I -II.	22,6	23,5	22,5	22,8
	III.-IV.	16,5	16,2	15,9	15,6
	V.	40,2	39,3	40,1	40,3
	VI.-VII.	20,7	21,0	21,5	21,3

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2005.

Tabela P13: Prebivalstvo po starosti, razvrščeno v razrede, na dan 31.12.1990 in 31.12.2005, v Sloveniji

Starost v letih	1990		2005	
	Število prebivalcev	Kumulativa	Število prebivalcev	Kumulativa
	f_j	F_j	f_j	F_j
Od 0 do pod 5	121552	121552	89467	89467
Od 5 do pod 10	137618	259170	92375	181842
Od 10 do pod 15	151902	411072	101379	283221
Od 15 do pod 20	146304	557376	122479	405700
Od 20 do pod 25	147412	704788	139164	544864
Od 25 do pod 30	157061	861849	153401	698265
Od 30 do pod 35	159053	1020902	147392	845657
Od 35 do pod 40	166019	1186921	148245	993902
Od 40 do pod 45	145012	1331933	156245	1150147
Od 45 do pod 50	117004	1448937	155061	1305208
Od 50 do pod 55	117269	1566206	155696	1460904
Od 55 do pod 60	113950	1680156	129274	1590178
Od 60 do pod 65	103446	1783602	100306	1690484
Od 65 do pod 70	81469	1865071	96351	1786835
Od 70 do pod 75	42178	1907249	85258	1872093
Od 75 do pod 80	46739	1953988	67201	1939294
Od 80 do pod 85	30425	1984413	42055	1981349
Od 85 do pod 90	12008	1996421	14091	1995440
Od 90 do pod 95	3524	1999945	7918	2003358
Skupaj - Σ	1999945		2003358	

Vir: Interni vir Statističnega urada RS.

Obrazec za izračun mediane:

$$P = 0,5$$

$$R = N \times P + 0,5$$

$$Me = y_{0,s} + d_0 \times \frac{R_{0,5} - F_{-1}}{f_0}$$

Me – mediana

$y_{0,s}$ – spodnja meja kvantilnega razreda

d_0 – širina kvantilnega razreda

R_p – rang

F_{-1} – kumulativna frekvenca razreda pred kvantilnim razredom

f_0 – frekvenca kvantilnega razreda

Obrazec za izračun modusa:

$$Mo = y_{0,s} + d \times \frac{(f_0 - f_{-1})}{2 \times f_0 - f_{-1} - f_{+1}}$$

Mo – modus

$y_{0,s}$ – spodnja meja modusnega razreda

- d – širina razreda
- f_0 – frekvenca modusnega razreda
- f_{-1} – frekvenca razreda pred modusnim razredom
- f_{+1} – frekvenca razreda za modusnim razredom

Izračun mediane in modusa za leto 1990:

1. Mediana

$$R = N \times P + 0,5$$

$$P = 0,5$$

$$R_{0,5} = 1999945 \times 0,5 + 0,5 = 999973$$

$$y_{0,5} = Me = 30 + 5 \times \frac{999973 - 861849}{159053} = 34,34 \text{ let}$$

2. Modus

$$Mo = 35 + 5 \times \frac{166019 - 159053}{2 \times 166019 - 159053 - 145012} = 36,24 \text{ let}$$

Izračun mediane in modusa za leto 2005:

1. Mediana

$$R = N \times P + 0,5$$

$$P = 0,5$$

$$R_{0,5} = 2003358 \times 0,5 + 0,5 = 1001679,5$$

$$y_{0,5} = Me = 40 + 5 \times \frac{1001679,5 - 993902}{156245} = 40,25 \text{ let}$$

2. Modus

$$Mo = 40 + 5 \times \frac{156245 - 148245}{2 \times 156245 - 148245 - 155061} = 44,35 \text{ let}$$

Tabela P14: Mere aktivnosti prebivalstva po spolu in starosti v Franciji, Italiji, Veliki Britaniji in Sloveniji, leta 2005

Stopnje aktivnosti prebivalstva po starostnih skupinah in spolu (v %)				
	FRANCIJA	ITALIJA	VELIKA B.	SLOVENIJA
Skupaj				
Stopnja aktivnosti 15-64	69,5	62,5	75,3	70,7
Stopnja aktivnosti 15-24	38,4	33,8	61,9	40,5
Stopnja aktivnosti 25-54	86,7	77,4	84,1	88,8
Stopnja aktivnosti 55-64	40,0	32,6	58,5	32,1
moški				
Stopnja aktivnosti 15-64	75,1	74,6	81,9	75,1
Stopnja aktivnosti 15-24	42,5	38,7	64,7	44,5
Stopnja aktivnosti 25-54	93,5	91,2	91,1	91,1
Stopnja aktivnosti 55-64	43,1	44,3	68,3	45,4
Ženske				
Stopnja aktivnosti 15-64	64,1	50,4	68,8	66,1
Stopnja aktivnosti 15-24	34,3	28,7	59,1	36,3
Stopnja aktivnosti 25-54	80,2	63,6	77,4	86,4
Stopnja aktivnosti 55-64	37,1	21,5	49,0	18,9
Stopnje zaposlenosti prebivalstva po starostnih skupinah in spolu (v %)				
Skupaj				
Stopnja zaposlenosti 15-64	63,1	57,6	71,7	66,0
Stopnja zaposlenosti 15-24	30,1	25,7	54,0	34,1
Stopnja zaposlenosti 25-54	79,8	72,3	81,2	83,8
Stopnja zaposlenosti 55-64	37,9	31,4	56,9	30,7
Moški				
Stopnja zaposlenosti 15-64	68,8	69,9	77,6	70,4
Stopnja zaposlenosti 15-24	33,9	30,4	55,3	38,1
Stopnja zaposlenosti 25-54	87,0	86,6	87,8	86,4
Stopnja zaposlenosti 55-64	40,7	42,7	66,0	43,1
Ženske				
Stopnja zaposlenosti 15-64	57,6	45,3	65,9	61,3
Stopnja zaposlenosti 15-24	26,3	20,8	52,5	29,8
Stopnja zaposlenosti 25-54	72,9	57,9	74,8	81,1
Stopnja zaposlenosti 55-64	35,2	20,8	48,1	18,5

Vir: Employment in Europe 2006, str. 267, 269, 280, 284.