

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

KLARA TURK

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE V ČASU DEMOGRAFSKIH SPREMEMB

Ljubljana, avgust 2009

KLARA TURK

IZJAVA

Študentka Klara Turk izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Sandre Penger, in da dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 12. 8. 2009

Podpis:

KAZALO VSEBINE

UVOD	1
1 DEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI PREBIVALSTVA	3
1.1 STARANJE PREBIVALSTVA.....	3
1.1.1 Starostna struktura prebivalstva.....	4
1.1.2 Demografske projekcije prebivalstva Slovenije	6
1.2 PROBLEM NIZKE RODNOSTI.....	8
1.2.1 Vzroki za padanje rodnosti	9
1.3 SMRTNOST	10
1.4 MIGRACIJE.....	11
1.5 POSLEDICE DEMOGRAFSKIH SPREMEMB	12
2 TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE	13
2.1 VEČANJE ŠTEVILA UPOKOJENEGA PREBIVALSTVA	13
2.2 RAZMERE NA TRGU DELA.....	15
2.2.1 Stopnja delovne aktivnosti	15
2.3 EKONOMSKE POSLEDICE MANJŠANJA ŠTEVILA AKTIVNEGA PREBIVALSTVA	16
2.4 PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH	18
2.4.1 Predčasno upokojevanje	18
2.4.2 Dlje živimo in dlje bomo delali	19
2.5 SOŽITJE GENERACIJ – MEDGENERACIJSKO SOŽITJE	19
2.5.1 Solidarnost z ostarelimi	20
2.6 AKTIVNO STARANJE S Poudarkom NA KAKOVOSTI	21
2.7 MANAGEMENT STAROSTI.....	22
3 VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	24
3.1 IZOBRAŽEVANJE IN UČENJE	24
3.1.1 Formalno, neformalno in priložnostno učenje.....	25
3.1.2 Strategija vseživljenjskega učenja	26
3.2 UČENJE ZA ZAPOSILJIVOST IN ŽIVLJENJSKO USPEŠNOST	27
3.3 IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH.....	29
3.3.1 Izobraževanje za dejavno staranje.....	30
3.3.2 Stopnja vključevanja odraslih v izobraževanje	30
3.3.2.1 Stopnja vključevanja odraslih v izobraževanje po spolu in starosti.....	32
3.3.2.2 Stopnja vključevanja odraslih v izobraževanje glede na izobrazbo in zaposlitveni status	34
3.4 RAZVOJ NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA	35
3.5 MOTIVACIJA ZA NADALJNJE VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	36
3.6 VLOGA IN POMEN ZNANJA	38
3.7 RAZVOJ ČLOVEŠKIH VIROV	39
3.8 IZZIVI ZA PRIHODNOST	41
SKLEP	42
LITERATURA IN VIRI	44

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Starostna struktura prebivalstva 1990 – 2050</i>	<i>4</i>
<i>Slika 2: Demografske spremembe po srednji varianti demografskih projekcij za obdobje 2005–2050; število prebivalstva po posameznih starostnih skupinah (v tisočih)</i>	<i>5</i>
<i>Slika 3: Koeficienta starostne odvisnosti, srednja varianta demografskih projekcij</i>	<i>6</i>
<i>Slika 4: Predvideno gibanje števila upokojencev v obdobju do leta 2050 (v tisočih); srednja varianta demografskih projekcij in osnovne stopnje delovne aktivnosti.....</i>	<i>14</i>
<i>Slika 5: Odrasli, vključeni v izobraževanje, po spolu, Slovenija 1998 in 2004 (v %)</i>	<i>33</i>
<i>Slika 6: Odrasli, vključeni v izobraževanje, po starosti, Slovenija 1998 in 2004 (v%).....</i>	<i>33</i>
<i>Slika 7: Odrasli, vključeni v izobraževanje, po izobrazbi, Slovenija, 1998 in 2004 (v%)</i>	<i>34</i>
<i>Slika 8: Odrasli, vključeni v izobraževanje, glede na zaposlitveni status, Slovenija, 1998 in 2004 (v%)</i>	<i>35</i>

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Gibanje življenjskega pričakovanja ob rojstvu (ločeno za ženske in moške) za Slovenijo v izbranih letih po nizki, srednji, visoki in »trendni« varianti demografskih projekcij</i>	<i>7</i>
<i>Tabela 2: Predpostavljeno gibanje stopnje totalne rodnosti za Slovenijo v izbranih letih po nizki, srednji, visoki in »trendni« varianti demografskih projekcij.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabela 3: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu in v starosti 65 let, Slovenija 1931-2002</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 4: Priseljeni v Slovenijo in odseljeni iz Slovenije po državljanstvu, 1996-2004</i>	<i>12</i>
<i>Tabela 5: Število upokojencev v letu 2005 in projekcije števila upokojencev v izbranih letih; srednja varianta demografskih projekcij in osnovne stopnje delovne aktivnosti.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabela 6: Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah, Slovenija, 1999-2005 (v %).....</i>	<i>16</i>
<i>Tabela 7: Povprečno število let šolanja delovno aktivnega prebivalstva po podatkih registra delovno aktivnega prebivalstva in po podatkih ankete o delovni sili v Sloveniji v obdobju 1995–2005</i>	<i>31</i>

KAZALO PRILOG

<i>Priloga 1.....</i>	<i>1</i>
<i>Priloga 2.....</i>	<i>2</i>

UVOD

V zadnjih desetletjih po vsej Evropi in tudi v Sloveniji intenzivno poteka proces staranja prebivalstva, kar pomeni, da se povečuje delež starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Predmet obravnave diplomskega dela se nanaša na pereč problem staranja prebivalstva, ki je vsako desetletje bolj intenziven in se odraža na vseh področjih, zlasti pa v manjšanju deleža delovno aktivnega in večanju deleža upokojenega prebivalstva. V starajoči se družbi se tako oblikujejo nova razmerja med mlado in staro generacijo, tako imenovana medgeneracijska razmerja. V diplomski nalogi sem predstavila nove oblike solidarnosti in sodelovanja med generacijami ter možnosti aktivnega sodelovanja starejših v vseživljenjskem izobraževanju.

Staranje prebivalstva razvitih držav je posledica hitrega zniževanja smrtnosti in nizkih stopenj rodnosti. V razvitih evropskih državah se namreč življenjsko pričakovanje podaljšuje približno za eno leto na desetletje, rodnost pa je nižja od meje, ki bi bila potrebna za zagotavljanje enostavnega obnavljanja prebivalstva. Nizka rodnost je v prvi vrsti posledica spremenjenega načina življenja in zavestne odločitve o majhnem številu potomcev (Majcen, Čok, Košak & Sambt, 2006, str. 2).

V Sloveniji v zadnjih letih prihaja do velikih sprememb v strukturi in obsegu prebivalstva, razlike pa bodo v prihodnjih desetletjih še bolj očitne. Ker je tudi v prihodnosti pričakovati zmanjševanje rodnosti, bo staranje še bolj intenzivno in bo pustilo posledice na mnogih področjih, še zlasti pa ekonomske. S staranjem prebivalstva se zmanjšuje tudi delež delovno aktivnega prebivalstva, t.j. v starostni skupini od 15 do 64 let. Zmanjšanje delovne sile bo, kot navaja Kidrič (2008, str. 29), povečalo pritisk na zaposlene, ki bodo glede na trenutne trende morali preživljati vse več starejših prebivalcev. Javnofinančni pokojninski sistemi pa v trenutnih razmerah in ob upoštevanju projekcij prebivalstva niso vzdržni.

Ker se je življenjska doba podaljšala, je potrebno spremeniti način življenja. Postajamo dolgoživa družba, kjer sedanji vzorci družbenega organiziranja ter posameznikovega, podjetniškega in družbenega obnašanja niso več najbolj ustrezni in jih bomo morali prilagoditi novim danostim. V evropski starajoči se družbi se s spremembami in novimi potrebami srečujejo prav vse generacije. Tudi zato je treba med njimi vzpostaviti nove oblike solidarnosti in sodelovanja (Cotman, 2008, str. 12).

Družba bo morala vzpodbujati politiko aktivnega staranja in izobraževanja odraslih. Izobraževanje starejšim odraslim v pokoju omogoča, da prosti čas preživljajo dejavno, smiselno, namensko in strukturirano. S stalnim izobraževanjem spreminjajo sebe, gradijo odnose z drugimi in se integrirajo v družbo. Izobraževanje je način dejavnega staranja, način, ki prinaša družbene spremembe (Findeisen, 2008, str. 60). Starejšim lahko z možnostjo vseživljenjskega učenja povečamo možnosti za individualni razvoj in blaginjo v vseh življenjskih obdobjih.

Namen diplomske naloge je prikazati demografsko stanje v Sloveniji ter strukturo njenega prebivalstva. Predstaviti želim posledice demografskih sprememb in možnosti za vključitev starejših oseb v aktivno staranje s pomočjo izobraževanja in vseživljenjskega učenja. Namen naloge je prikazati starejše prebivalce in upokoјence kot ciljno skupino za vseživljenjsko učenje. Opisati želim načine, kako starejše z motivacijo in možnostjo osebnega razvoja obdržati na delovnih mestih in njihovo znanje prenesti na mlajše generacije.

Temeljni cilj je ugotoviti, zakaj prihaja do sprememb v številu in strukturi prebivalstva ter kakšne so njihove posledice, oziroma kako jih reševati. Cilj je tudi ugotoviti razsežnosti vseživljenjskega učenja pri nas, kako se vanj vključujejo starejši in zakaj je človeški kapital pomemben dejavnik razvoja današnje družbe.

Kot temeljno hipotezo svoje naloge sem izpostavila dejstvo, do bo spreminjanje števila in strukture prebivalstva močno vplivalo na trg dela in zaposlovanja, zmanjšanje delovno sposobnega prebivalstva pa bo privedlo do podaljšanja delovne dobe za vse prebivalce. Pri tem bo za vsakega posameznika in za vsako podjetje ali organizacijo ključnega pomena sposobnost prilagajanja na trgu delovne sile, to pa se lahko doseže predvsem z medsebojnim sodelovanjem in intenzivnim vključevanjem v vse oblike izobraževanja.

Pri izdelavi diplomskega dela sem uporabila različne oblike raziskovalnih metod. Izhajala sem iz deduktivnega pristopa za katerega je značilno preverjanje obstoječe teorije in raziskovanje vzročno-posledičnih povezav. Teoretične koncepte sem pridobila s pomočjo strokovne literature domačih in tujih avtorjev, že izvedenih strokovnih raziskav, člankov iz strokovnih revij, internetnih člankov ter s pomočjo ostalih virov, ki vsebujejo teoretična spoznanja s področja demografije in vseživljenjskega učenja.

V prvem delu so predstavljene demografske značilnosti prebivalstva Slovenije, kjer so podane ugotovitve, da se prebivalstvo občutno stara. Prikazana je struktura celotnega prebivalstva v današnjem obdobju in projekcije prebivalstva za nadaljnjih nekaj let. Opredeljeni so tudi dejavniki, ki privedejo do staranja in sprememb v starostni strukturi ter številu prebivalstva, nato pa ugotovitve, da ima pri tem odločilno vlogo padanje rodnosti in smrtnosti oziroma nizek naravni prirast ter migracije. Ob koncu poglavja so predstavljene posledice demografskih sprememb, ki se kažejo tako v ekonomski kot tudi v zaposlitveni strukturi družbe.

Drugi del naloge obravnava razmere na trgu dela v Sloveniji, zaposlovanje, večanje števila upokoјenega prebivalstva ter problem zgodnjega upokoјevanja. Za reševanje teh problemov bomo morali spremeniti vedenje družbe do starejših, da bodo ti lažje in dlje ostajali na delovnih mestih, kar bomo lahko naredili s solidarnim pristopom do starejših delavcev in medgeneracijskem sožitju različnih generacij. Z vzpodbujanjem aktivnega staranja bodo pomembno vlogo odigrali tudi delodajalci, saj bodo z novim, drugačnim pristopom ravnanja

z ljudmi pri delu, lahko dosegli, da se bodo starejši delavci izobraževali in prenašali svoje znanje in izkušnje na mlajše generacije v podjetjih.

V tretjem delu je predstavljena razsežnost vseživljenjskega učenja. Predstavljeni so različni vidiki učenja in izobraževanja ter pomen izobraževanja odraslih. Podana je tudi raziskava o stopnji vključevanja odraslih v izobraževanje, pa tudi kaj bi bilo potrebno razviti na področju izobraževanja in usposabljanja. V tem sklopu sem prišla do spoznanja, da je motivacija ključni dejavnik za nadaljnje vseživljenjsko učenje. Ta del se osredotoči tudi na vlogo in pomen znanja ter razvoj na področju človeških virov, opisane pa so tudi priložnosti in izzivi, s katerimi se bomo soočali v prihodnosti.

1 DEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI PREBIVALSTVA

Prebivalstvo je najpomembnejši dejavnik velikosti, dinamike in strukture družbenega proizvoda (Urbanc, 2003, str. 6). Na spreminjanje prebivalstva neke države vplivajo trije dejavniki: število rojstev ali rodnost, število smrti ali smrtnost ter migracije, ki pomenijo razliko med številom imigrantov in številom emigrantov (Van de Kaa, 2002, str. 80). Vsi ti dejavniki so razlog, da se Slovenija srečuje z izzivi prehoda v dolgoživo družbo. Izboljšanje življenjskih pogojev, ki se kaže v podaljševanju pričakovanega življenja ter zmanjšanje števila rojstev, se družbeno kaže kot staranje prebivalstva. Starostna struktura prebivalstva se spreminja, zmanjšuje se delež otrok, povečujeta pa se delež delovno sposobnega in delež starega prebivalstva (Javornik S., 2006, str. 59).

Demografske spremembe, ki se dogajajo ob ekonomskih spremembah, resno ogrožajo nadaljnjo evropsko konkurenčnost. V državah Evropske Unije bo število ljudi, ki so starejši od 65 let poraslo, iz 71 milijonov leta 2000, na 110 milijonov leta 2030. To pomeni da bo razmerje ljudi nad 65 let, v primerjavi s številom ljudi med 15 in 64 let, naraslo od 23% v letu 2000 na 39% v letu 2030. Stopnja celotne demografske odvisnosti (razmerje med prebivalstvom, starim od 0 do 14 let in več kot 65 let ter prebivalstvom, starim od 15 do 64 let) se bo dvignila z 49% leta 2005 na 66% leta 2030 (Dimovski & Žnidaršič, 2006, str. 3).

Povprečna pričakovana življenjska doba narašča, število ljudi, starejših od 80 let bo do leta 2050 za 180% večje kot danes, do leta 2030 pa bo v Evropski Uniji 34,7 milijonov prebivalcev starejših od 80 let. Številke se bodo prelevile v pereč problem vzdrževanja države blaginje. Ob naraščanju števila starejših se bo hkrati zmanjševalo število potencialno delovno aktivnega prebivalstva (15-64 let). Od leta 2005 do 2030 se bo število delovno aktivnega prebivalstva zmanjšalo za 20,8 milijonov oziroma za 6,8 odstotkov (Dimovski & Žnidaršič, 2006, str. 4).

1.1 STARANJE PREBIVALSTVA

Podaljševanje življenjske dobe je najbolj značilen demografski pojav vsake sodobne družbe in skupaj z nižanjem rodnosti vodi v staranje prebivalstva (Šušteršič, Rojec & Korenika,

2005, str. 16). Staranje je reverzibilen proces (prebivalstva se lahko starajo ali pomlajujejo), ki ga definiramo kot povečanje deleža starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Zanj je značilno povečevanje deleža prebivalcev, starejših od 64 let, in ko ta delež preseže 7%, se prebivalstvo uvršča med staro. Podaljševanje življenjske dobe prebivalstva izhaja iz izboljševanja zdravstvenih pogojev in socialnih razmer. Ta proces, zlasti v razvitih državah, sovpada z izrazitim upadanjem števila rojstev, zato se zvišuje povprečna starost in dolgoročno upada skupno število prebivalcev (Malačič, 1997, str. 23).

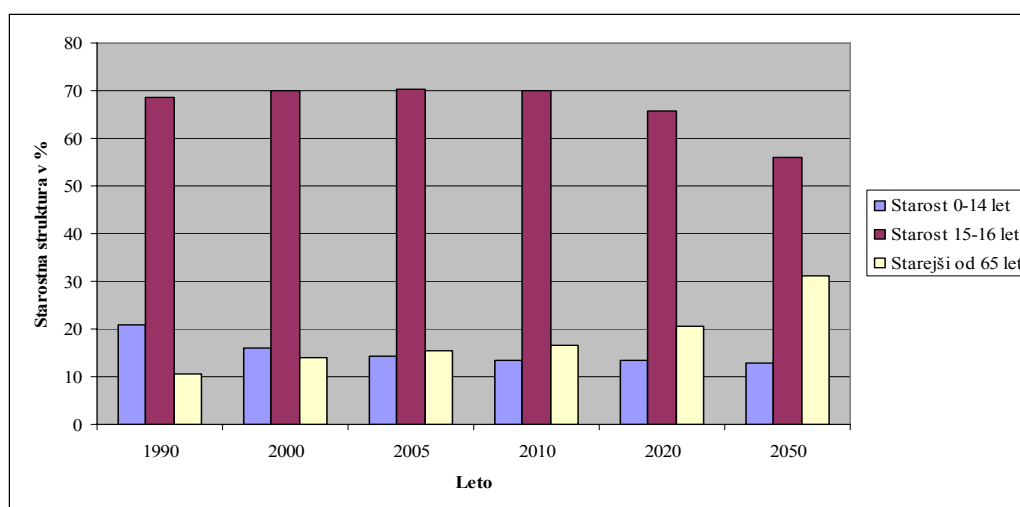
Tudi prebivalstvo Slovenije lahko že nekaj let uvrščamo med staro prebivalstvo. V Sloveniji se je tako kot v ostalih razvitih državah prebivalstvo začelo starati v času demografskega prehoda, ki se je začel proti koncu 18. stoletja. V izrazitejši obliki se je pojavilo šele v dvajsetem stoletju, prebivalstvo pa se je hitreje začelo starati v 80. letih prejšnjega stoletja (Malačič, 1985, str. 128).

1.1.1 Starostna struktura prebivalstva

Bolj kot samo število prebivalstva je za socialni in ekonomski razvoj pomembna starostna sestava prebivalstva, ki se spreminja z upadanjem števila rojenih in upočasnjevanjem umrljivosti. Projekcije prebivalstva Slovenije od leta 1990 do 2050, po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS), ki jih navaja Kajzerjeva (Kajzer, 2007, str. 3) kažejo, da se bo prebivalstvo Slovenije do leta 2050 postaralo. Prebivalstvo, starejše od 65 let, pa naj bi se celo podvojilo.

Iz Slike 1 je razvidna starostna struktura prebivalstva Slovenije po projekcijah prebivalstva od leta 1990 do leta 2050 (Kajzer, 2007, str. 3). Tu se lepo vidi, da se bo število prebivalcev starejših od 65 let povečalo, število tistih, ki spadajo v skupino 15-64 let, pa zmanjšalo.

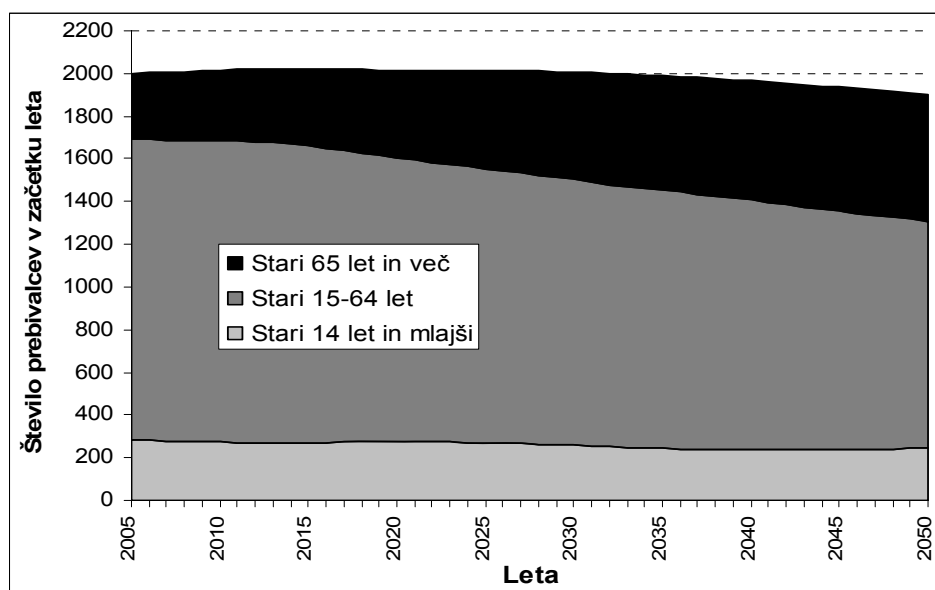
Slika 1: Starostna struktura prebivalstva 1990 – 2050



Vir: A. Kajzer, *Izzivi dolgožive družbe v Sloveniji in Finska politika aktivnega staranja*, 2007, str. 3.

Raziskovalci Majcen, Čok, Košak in Sambt (2006, str. 10) so za nazornejši prikaz starostne strukture, prebivalstvo razčlenili na starostne razrede, v demografiji imenovane *kontingente*. Na Sliki 2 prikazujemo kontingent otrok (0–14 let), kontingent starega prebivalstva (65 in več let) ter delovni kontingent (15–64 let). Delovni kontingent je demografsko opredeljen kot moški v starosti 15–64 let in ženske v starosti 15–59 let (Malačič, 2003, str. 19). Z namenom pokritja celotnega prebivalstva in glede na trend izenačevanja pogojev upokojevanja za moške in ženske pa je delovni kontingent poenostavljen ter oba spola obravnavana enako t.j. od 15–64 let.

Slika 2: Demografske spremembe po srednji varianti demografskih projekcij za obdobje 2005–2050; število prebivalstva po posameznih starostnih skupinah (v tisočih)



Vir: B. Majcen, et al., *Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra*, 2006, str. 10, slika 4.

V skladu s srednjo varianto Eurostatovih demografskih projekcij naj bi se torej do leta 2011 delovni kontingent povečeval, nakar bi se začelo njegovo zmanjševanje, ki bi se v nekaj letih spremenilo v drastično upadanje v obsegu več kot 10 tisoč oseb na leto (Majcen, et al., 2006, str. 11).

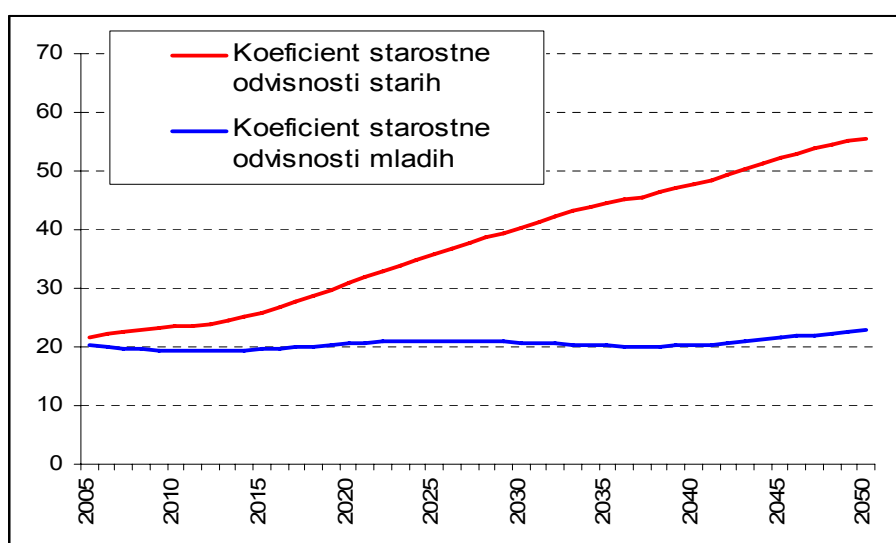
Razmerje med številom starega prebivalstva in številom otrok v demografiji opredeljuje kazalec, imenovan *indeks staranja*. Ta je skupaj z deležem starega prebivalstva kriterij za določitev tipa prebivalstva. Prebivalstva z manj kot 5 odstotki starega prebivalstva in indeksom staranja pod 15 se opredelijo kot mlada prebivalstva; tista z vrednostjo odstotka starega prebivalstva med 5 % in 7 % oz. indeksom staranja med 15 in 25 kot zrela prebivalstva; prebivalstva z vrednostjo teh dveh kazalcev nad 7 % oz. 25, pa kot stara prebivalstva (Majcen, et al., 2006, str. 11).

Prebivalstvo Slovenije uvrščamo med staro prebivalstvo, saj je po projekcijskih podatkih Eurostata znašal delež starega prebivalstva v letu 2005 kar 15 %, indeks staranja pa 107, kar hkrati pomeni, da je število starega prebivalstva že celo preseglo število otrok. V skladu s srednjo varianto demografskih projekcij naj bi se delež starega prebivalstva do leta 2030 povišal na 25,1 %, indeks staranja pa na 195. Do leta 2050 pa naj bi se še nadalje povišala na 31,1 % oziroma na 243. Število otrok naj bi se do leta 2030 zmanjšalo za 28 tisoč oseb in do leta 2050 še za nadaljnjih 13 tisoč (Majcen, et al., 2006, str. 11).

Posamezne kontingente prebivalstva medsebojno lahko primerjamo tudi s posebni kazalci, imenovanimi *koeficienti starostne odvisnosti* (angl. *dependency ratio*). S *koeficientom starostne odvisnosti mladih* primerjamo kontingent otrok glede na delovni kontingent, s *koeficientom starostne odvisnosti starih* pa kontingent starega prebivalstva glede na delovni kontingent. Z vidika dinamike, predvsem pa z vidika naše analize, je aktualno predvsem gibanje koeficienta starostne odvisnosti starih (Majcen, et al., 2006, str. 12).

Kot je razvidno iz Slike 3, bi v skladu s srednjo varianto demografskih projekcij vrednost koeficienta starostne odvisnosti starih narasla iz 21,7 % v letu 2005 na kar 55,6 % v letu 2050, pri čemer bi se skoraj podvojila do leta 2030 in sicer na 40,4 %.

Slika 3: Koeficienta starostne odvisnosti, srednja varianta demografskih projekcij



Vir: B. Majcen, et al., Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra, 2006, str. 12, slika 6.

1.1.2 Demografske projekcije prebivalstva Slovenije

Demografske projekcije prebivalstva Slovenije, glede na ugotovitve raziskovalne skupine Majcen, Čok, Košak in Sambt (2006, str. 10) kažejo, da se bodo vedno bolj očitna neugodna demografska gibanja, deloma z vidika števila prebivalstva, predvsem pa z vidika njegove starostne strukture, samo še nadaljevala, in to v mnogo bolj zaskrbljujoči obliki.

Iz starostne piramide za srednjo varianto demografskih projekcij za leto 2005 na Sliki 1 v prilogi lahko razberemo hitro zniževanje števila rojstev, ki smo mu v Sloveniji priča v zadnjih dvajsetih letih. V letu 2005 je bilo število dojenčkov skoraj za polovico manjše od števila prebivalcev v starosti 25 let. Na drugi strani je število prebivalstva v zadnjih dveh petletnih starostnih razredih delovnega kontingenta trenutno prav tako številčno relativno šibko. Na starostni piramidi lahko namreč v starosti okrog 60 let oz. nekaj manj razberemo udorino druge svetovne vojne. Gre za generacije, rojene med vojno, ki so manj številčne zaradi izpadlih rojstev in rojstev, odloženih na obdobje po vojni (Majcen, et al., 2006, str. 11-12).

Izstopanje številčno šibkejših skupin iz delovnega kontingenta, skupaj z znatnim neto priseljevanjem bi torej naj nekaj časa še ohranjalo pozitivno rast delovnega kontingenta. Po letu 2012 pa bodo iz delovnega kontingenta začele izstopati številčne generacije, rojene v obdobju izbruha rodnosti po drugi svetovni vojni (ang. *baby boom* generacije), medtem ko se bo nadaljevalo vstopanje šibkih mladih generacij v delovni kontingent. Ta proces se bo nadaljeval vse do leta 2050 in ga ne bo moglo zaustaviti niti znatno neto priseljevanje, ki bo po predpostavkah Eurostatove srednje variante demografskih projekcij znašalo v obdobju 2020-2050 kar 5000–7000 neto priseljenih oseb na leto (Majcen, et al., 2006, str. 12).

V analizi, ki jo prikazujemo v Tabeli 1 spodaj, izračuni temeljijo na projekcijah prebivalstva Slovenije, ki jih je aprila 2005 objavil Eurostat in so izdelane za obdobje do leta 2050 (Statistični letopis Republike Slovenije 2005, str. 81). Raziskovalci Majcen, Čok, Košak in Sambt (2006, str. 4-5) so poleg standardnih variant odločili tudi »trendno« varianto, ki kombinira trend poviševanja življenjskega pričakovanja ob rojstvu v skladu s srednjo varianto demografskih projekcij Eurostata in hkrati trend gibanja rodnosti in neto selitev v zadnjem času, ki pa je pravzaprav trend ustalitve na določeni ravni oziroma nihanje okrog nje.

Tabela 1: Gibanje življenjskega pričakovanja ob rojstvu (ločeno za ženske in moške) za Slovenijo v izbranih letih po nizki, srednji, visoki in »trendni« varianti demografskih projekcij

		2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Visoka	Moški	73,0	74,4	75,7	77,1	78,4	79,6	80,7	81,7	82,7	83,5
	Ženske	80,6	81,8	82,9	83,9	84,8	85,6	86,4	87,1	87,7	88,2
Srednja, »Trendna«	Moški	72,8	73,9	75,0	76,1	77,2	77,9	78,4	78,9	79,4	79,8
	Ženske	80,3	81,2	82,0	82,8	83,4	83,8	84,2	84,6	84,9	85,1
Nizka	Moški	72,6	73,4	74,3	75,2	76,1	76,2	76,2	76,2	76,2	76,2
	Ženske	80,1	80,6	81,1	81,7	82,1	82,1	82,1	82,1	82,1	82,1

Vir: B. Majcen, et al., Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra, 2006, str. 5, tabela 1.

Po srednji varianti demografskih projekcij, ki se zdi Eurostatu najbolj verjetna, naj bi se, glede na sedanje stanje, število prebivalstva Slovenije do leta 2030 rahlo povečalo, v

nadaljnjih dvajsetih letih (do leta 2050) pa zmanjšalo za okrog 100 tisoč na vrednost 1,9 milijona. V Tabeli 1 v prilogi prikazujemo rezultate srednje variante demografskih projekcij na vsakih pet let do leta 2050.

Čeprav bo rodnost kljub predpostavljenemu povišanju daleč pod mejo, potrebno za enostavno obnavljanje prebivalstva, naj bi predpostavljeno neto priseljevanje in hitro podaljševanje življenjske dobe v prihodnjih desetih letih celo zagotavljalo povečevanje števila prebivalstva, v nadaljnjih desetih letih pa preprečevalo njegovo hitrejše upadanje. V preostanku obdobja projekcij naj bi število prebivalstva vedno hitreje upadalo. Pri tem se bo bistveno spremenila tudi starostna struktura prebivalstva (Majcen, et al., 2006, str. 4).

1.2 PROBLEM NIZKE RODNOSTI

Rodnost je pozitivna komponenta naravnega obnavljanja prebivalstva in nam kaže število živorojenih otrok glede na žensko prebivalstvo v rodni dobi od 15 do 49 let (Malačič, 2003, str. 83). Namesto pojma rodnost se pogosto uporablja pojem nataliteta. Rodnost zagotavlja obstoj človeštva, dovolj visoka rodnost pa zagotavlja tudi dolgoročen obstoj neke populacije. Dolgoročno padanje rodnosti je tudi najpomembnejša determinanta staranja prebivalstva.

Rodnost se je v 20. stoletju zniževala povsod po Evropi. Po drugi svetovni vojni so nekatere evropske države sicer doživele porast števila rojstev, vendar je bil dvig rodnosti le začasen. Sredi šestdesetih let se je namreč upadanje nadaljevalo (Javornik S., 2006, str. 62).

Celotna rodnost, ki predstavlja povprečno število živorojenih otrok na eno žensko v koledarskem letu, se v Sloveniji znižuje že dobrih 100 let. V zadnjih letih 19. stoletja je celotna rodnost znašala 5 do 6 otrok na žensko. Leta 1980 je bila celotna rodnost 2,1 otroka, četrto stoletje kasneje pa le še 1,3 otroka na žensko v rodni dobi. Tako je bila ob koncu 19. stoletja ženska ob rojstvu svojega prvega otroka stara med 26 in 27 let. Do srede sedemdesetih let 20. stoletja se je povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka znižala na 23 let, odtlej pa se ponovno povišuje (Javornik S., 2006, str. 63).

Število rojstev bo po mnenju strokovnjakov še nekaj let naraščalo, po letu 2015 pa naj bi se pričelo zmanjševati. Po osnovni varianti Eurostatove projekcije, ki jo prikazujemo v Tabeli 2 spodaj, naj bi se v Sloveniji stopnja totalne rodnosti s sedanje vrednosti 1,2 otroka na žensko do leta 2027 povečala na 1,5 otroka, na tej ravni pa naj bi ostala do leta 2050. Na osnovi takih predpostavk bo število rojstev (zaradi prelaganja rojstev v višje starosti) nekaj let še naraščalo, po letu 2015 pa naj bi se pričelo zmanjševati. Leta 2034 naj bi se rodilo le še 15.000 otrok (Javornik S., 2006, str. 64).

Slovenija je v skupini evropskih držav z najnižjo rodnostjo; ta se namreč znižuje že zadnjih sto let. Na drugi strani pa po statističnih podatkih starost 65 let v Sloveniji dočaka vedno več ljudi (887 žensk na 1000 živorojenih žensk in 748 moških na 1000 živorojenih moških)

(Javornik S., 2006, str. 16). Delež slovenskega prebivalstva v svetovnem merilu je torej v upadu zaradi nizke stopnje rodnosti, ta trend pa se bo po pričakovanjih nadaljeval tudi v prihodnosti.

Tabela 2: Predpostavljeno gibanje stopnje totalne rodnosti za Slovenijo v izbranih letih po nizki, srednji, visoki in »trendni« varianti demografskih projekcij

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Visoka	1,30	1,52	1,72	1,84	1,89	1,90	1,90	1,90	1,90	1,90
Nizka	1,07	1,09	1,19	1,26	1,29	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30
Srednja	1,18	1,27	1,38	1,46	1,49	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50
»Trendna«	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23

Vir: B. Majcen, et al., Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra, 2006, str. 6, tabela 2.

1.2.1 Vzroki za padanje rodnosti

Upadanje števila rojstev je pojav, ki je predvsem v razvitih državah prisoten že od šestdesetih let prejšnjega stoletja. Najbolj splošen razlog za to je spremenjeni način življenja. Razvil se je namreč nov stil življenja, ki zahteva veliko denarja in prostega časa. To je povzročilo, da se je vedno več žensk zaposlilo, kar je vodilo do prilagojene delitve dela in odgovornosti med mošči in ženami. Temu je sledilo odlaganje rojstev na kasnejše obdobje in preferenca po manjšem številu otrok v družini. Spremenila se je tudi funkcija družine in otrok v družbi. Povečal se je pomen individualizma, racionalnega obnašanja in povečevanja osebnega standarda (Urbanc, 2003, str. 11). Zniževanje rodnosti je torej povezano s številnimi spremembami v življenjskih pogojih ljudi.

Vsi ti dejavniki vplivajo na rodnost bolj ali manj negativno. Število otrok, predvsem v zadnjih letih, upada tudi z izobrazbo in zahtevnostjo poklica, saj ženske odlagajo rojstvo v kasnejše obdobje ali so celo prisiljene izbirati med poklicnim in družinskim življenjem. Zavestno omejevanje števila rojstev se je najprej pričelo v mestih, v višjih socialnih slojih, med bolj izobraženimi in med zaposlenimi ženskami, ter se postopno širilo med vse sloje in skupine. Tako je rodnost na mestnih področjih, kjer je poklicna pot vedno bolj pomembna, nižja od rodnosti na podeželju.

Pomembni so tudi ekonomski dejavniki padanja rodnosti. Negativne posledice ekonomske tranzicije, kot so brezposelnost, inflacija in padec življenjske ravni, so vplivale na nižje dohodke prebivalstva in še povečale revščino med nekaterimi sloji prebivalstva. Učinek vseh teh dejavnikov je relativen dvig izdatkov za otroke. Slabi ekonomski rezultati so povečali negotovost in strah pred prihodnostjo. Znano pa je, da ljudje v obdobjih negotovosti odlašajo ali celo zavračajo nepreklicne in odločilne dogodke, med katere sodi rojstvo otroka (Dorbritz & Philipov, 2003, str. 18-19).

1.3 SMRTNOST

Za smrtnost lahko rečemo, da je negativna komponenta gibanja prebivalstva, saj povzroča zmanjšanje števila prebivalstva. Smrtnost v Sloveniji in tudi Evropi že dalj časa upada, kar je posledica višanja življenjske ravni ter razvoja na področju medicine. Za spremljanje gibanj smrtnost se vedno bolj uporablja pojem *življenjsko pričakovanje ob rojstvu*, ki nam pove, koliko let življenja lahko v povprečju pričakuje novorojenček ob pogoju, da bo v vsem svojem življenju izpostavljen zakonitostim umiranja, ki veljajo v določenem obdobju (Malačič, 2000, str. 132). Podaljševanje življenjskega pričakovanja je zato pomemben faktor, ki je povezan s staranjem prebivalstva.

Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu je kazalnik, v katerem je združena umrljivost v vseh starostih. Ker se v novejšem obdobju podaljšuje predvsem življenje starejših, so v Tabeli 3 prikazane ustrezne vrednosti za starost 0 in 65 let. V zadnjem desetletju se je pričakovano trajanje življenja, merjeno v starosti 65 let, podaljšalo bolj kot pa pričakovano trajanje življenja, merjeno ob rojstvu. Če se v naslednjih 20. letih pogostost smrti med starejšimi od 64 let ne bo spremenila, bodo današnji 65-letniki v povprečju živeli še 14,4 (moški) oziroma 18,9 let (ženske). V začetku 20. stoletja je bilo v Evropi pričakovano trajanje življenja ob rojstvu približno 45 let, danes je v najrazvitejših državah že 80 let. Za Slovenijo se prvi podatki nanašajo na obdobje 1930-1932, ko je bilo pričakovano trajanje življenja ob rojstvu 52 let, sedaj je 77 let (Javornik S., 2006, str. 64 - 66).

Tabela 3: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu in v starosti 65 let, Slovenija 1931-2002

Leto	Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu		Pričakovano trajanje življenja v starosti 65 let	
	moški	ženske	moški	ženske
1931-1933	50,1	54,2	11,2	11,6
1952-1954	63,0	68,1	12,1	13,2
1960-1962	66,3	71,9	12,1	13,8
1970-1972	65,4	72,9	11,5	14,5
1980-1982	67,5	75,1	12,7	15,7
1990-1992	69,4	77,2	13,2	16,6
2000-2002	72,3	80,2	14,4	18,9

Vir: J. Javornik S., *Socialni razgledi*, 2006, str. 66, tabela 31.

Družbenoekonomske spremembe pomembno vplivajo na pričakovano trajanje življenja. Vse do konca petdesetih let 20. stoletja se je trajanje življenja podaljševalo predvsem zaradi zniževanja umrljivosti dojenčkov in otrok ter zaradi zniževanja umrljivosti, ki so jo povzročale nalezljive bolezni. Sčasoma so se pojavili novi vzroki smrti, bolj ali manj neposredno povezani s socialnimi in ekonomskimi spremembami 20. stoletja, kot so

alkoholizem, kajenje in prometne nesreče. Tudi zato se je v šestdesetih letih podaljševanje pričakovanega trajanja življenja upočasnilo ali celo ustavilo. Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu se je nato začelo ponovno podaljševati, vendar se je od tistega v prvi polovici 20. stoletja razlikovalo po dveh značilnostih: a) bilo je počasnejše, in b) bilo je posledica znižanja umrljivosti v višjih starostih (Javornik S., 2006, str. 64).

Gibanje smrtnosti v prihodnje je lažje napovedati kot gibanje rodnosti in neto migracij. Trend zniževanja smrtnosti v preteklosti in izkušnje razvitih držav, ki imajo znatno višje življenjsko pričakovanje že sedaj, so dobra opora pri napovedovanju prihodnjega gibanja smrtnosti v Sloveniji, čeprav tudi tu lahko npr. katastrofe ali prelomni dosežki na področju medicine bistveno spremenijo umrljivost v prihodnje (Majcen, et al., 2006, str. 4).

1.4 MIGRACIJE

Slovenija sodi med države z nizkim selitveni prirastom. Velikost selitvenega prirasta se v Sloveniji spreminja skladno z gospodarskim razvojem oziroma možnostmi zaposlovanja. Najmočnejši selitveni tokovi potekajo med Slovenijo in drugimi državami, nastalimi na območju bivše Jugoslavije. Državljeni teh držav so leta 2004 predstavljali kar 72% vseh priseljencev v Slovenijo. Selitve so značilnost mladih in so najpogostejše v obdobju, ko mladi iščejo zaposlitev in si ustvarjajo družine. Ker pa se vstop v zaposlitev odmika v višje starosti, oblikovanje družine z otrokom (otroki) pa prav tako, se povprečna starost tistih, ki se selijo, počasi, a vztrajno povečuje. V obdobju 1982-2004 se je povprečna starost tistih, ki so se selili znotraj Slovenije, povečala s 25 na 30 let (Javornik S., 2006, str. 4).

Selitve prebivalstva, tako notranje kot zunanje, so bile glavni dejavnik spreminjanja prostorske razporeditve prebivalstva, pa tudi njegove starostne sestave. Prav zaradi odseljevanja se je prebivalstvo odselitvenih področij zelo hitro staralo, prebivalstvo priselitvenih območij, zlasti mest, pa pomlajevalo ali pa vsaj počasneje staralo. Posledice takega razvoja so vsaj tri: a) vedno večja koncentracija prebivalstva na območjih velikih mest, b) praznjenje prostora zunaj teh območij ter c) demografska ogroženost slednjih. Z demografsko ogroženostjo označujemo dejstvo, da naravni prirast ne zadošča niti za ohranjanje števila prebivalstva. To pomeni, da se bo na teh območjih število prebivalstva še naprej zniževalo (Javornik S., 2006, str. 69).

Iz Tabele 4 je razvidno, da so leta 2004 državljani iz držav nekdanje Jugoslavije predstavljali 73% vseh priseljencev v Slovenijo in da je bilo istega leta med odseljenimi iz Slovenije 52% državljanov teh držav (Javornik S., 2006, str. 67).

Slovenija je v devetdesetih letih postala prehodno območje za širše mednarodne selitvene tokove proti zahodu. Selitve imajo lahko pomemben vpliv na demografska gibanja. Če upoštevamo neugodne demografske prognoze (staranje prebivalcev in posledično zmanjševanje števila aktivnih prebivalcev), neprožnost trga delovne sile pa tudi občasna

strukturna neskladja na trgu delovne sile, bo priseljevanje v Slovenijo v prihodnje pomembno (Bevc, Verlič-Christensen & Prevolnik-Rupel, 2000, str. 3-4).

Tabela 4: Priseljenci v Slovenijo in odseljeni iz Slovenije po državljanstvu, 1996-2004

	1996	1998	2000	2004
Priseljeni				
Vsi	9.495	4.603	6.185	10.171
Državljeni Slovenije	1.500	857	935	1.574
Državljeni držav, nastalih iz nekdanje Jugoslavije	6.916	2.848	4.458	7.386
Državljeni drugih evropskih držav	736	679	615	890
Državljeni držav Azije in Afrike	116	114	92	218
Državljeni držav Amerike, Avstralije in Oceanije	68	47	75	103
Državljeni neznanega državljanstva	159	58	10	0
Odseljeni				
Vsi	2.985	6.708	3.570	8.269
Državljeni Slovenije	803	705	1.559	2.265
Državljeni držav, nastalih iz nekdanje Jugoslavije	1.606	4.804	1.378	4.329
Državljeni drugih evropskih držav	371	667	478	1.451
Državljeni držav Azije in Afrike	76	104	43	108
Državljeni držav Amerike, Avstralije in Oceanije	51	45	52	56
Državljeni neznanega državljanstva	78	383	60	60

Vir: J. Javornik S., *Socialni razgledi*, 2006, str. 68, tabela 32.

1.5 POSLEDICE DEMOGRAFSKIH SPREMEMB

Podaljševanje življenja pomeni, da bo v prihodnosti vedno več prebivalcev, ki zaradi starosti ne bodo več delovno aktivni, kot posledica nizke rodnosti pa bo tudi vedno manj tistih, ki bodo delovno aktivni in ki bodo ustvarjali družbeni proizvod. Zaradi velikih sprememb v starostni strukturi prebivalstva so vprašanja vzdržnosti, učinkovitosti in pravičnosti sistemov financiranja med ključnimi razvojnimi temami na področju sistemov socialne zaščite. Naraščanje deleža prebivalstva, starega 65 let in več, bo pomembno vplivalo na povečanje potreb in izdatkov za pokojnine, za zdravstvo, dolgotrajno oskrbo in za druge, s staranjem povezane izdatke (Javornik S., 2006, str. 104 - 105).

Demografski trendi staranja bodo imeli močan vpliv na ekonomsko in zaposlitveno strukturo družbe. V dolgoživi družbi je potrebno prilagoditi sisteme socialnega, pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, politike na področju zaposlovanja in socialnega varstva ter drugačnem pogledu in odnosu do aktivnosti. Dolgoživa družba zahteva ustvarjanje smiselnih pogojev za zaposlovanje starejših skupin prebivalstva, tako da so se pripravljene vračati na ekonomski trg dela.

Podaljševanje življenjske dobe nedvomno predstavlja enega največjih dosežkov družbe 20. stoletja, po drugi strani pa staranje prebivalstva človeštvo postavlja pred nove izzive, ki jih bo potrebno reševati. Povprečna pričakovana življenjska doba narašča, število ljudi, starejših od 80 let, bo do leta 2050 za 180 % večje kot danes. Demografski trendi jasno kažejo, da se bo podaljševala življenjska doba in z njo tudi obdobje prejetanja pokojnin. Nižale se bodo stopnje rodnosti, krčilo se bo prebivalstvo in manj bo delovno zmožnega prebivalstva.

Učinek staranja populacije je že sedaj mogoče zaznati tudi na trgu dela, v smeri zmanjševanja aktivnega dela populacije in sprememb v starostni strukturi delovne sile, kar bomo podrobneje obravnavali v nadaljevanju.

2 TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

Staranje prebivalstva povečuje potrebo po daljšem delovno aktivnem življenju. Pritisk na pokojninske in zdravstvene blagajne lahko namreč blaži in manjša le povečanje delovne aktivnosti starejših. Vendar pa delovne aktivnosti starejših ne moremo povečevati zgolj s podaljševanjem normativne potrebne delovne dobe za upokojitev, vzpostaviti moramo namreč tudi pogoje in spodbude za dolgo delovno aktivnost (Javornik S., 2006, str. 86).

Kljub dokaj ugodni statistični sliki pa ostajajo na področju trga dela in zaposlovanja številna neskladja in problemi ter skupine prebivalstva, ki so na tem področju v slabšem položaju kot drugi (Prvo letno poročilo o izvajanju nacionalnega akcijskega načrta o socialnem vključevanju – NAP/vključevanje 2004-2006, 2006, str. 5).

2.1 VEČANJE ŠTEVILA UPOKOJENEGA PREBIVALSTVA

Število upokojencev v Sloveniji narašča. Rast je precej hitra, saj se je njihovo število v zadnjih desetih letih skoraj podvojilo. Naraščanje števila upokojencev ni samo posledica staranja prebivalstva, ampak tudi politike spodbujanja upokojevanja.

Naraščanje upokojevanja sega v začetek devetdesetih let prejšnjega stoletja, torej v obdobje spremembe družbenega sistema. Struktura trga dela se je povsem spremenila s prehodom v tržno gospodarstvo. Takrat je politika zaposlovanja z različnimi ukrepi spodbujala upokojevanje presežnih delavcev, s čimer je želela omiliti socialne in ekonomske posledice naraščajoče brezposelnosti. Posledica teh ukrepov je bilo upadanje brezposelnosti na eni strani, vendar se je na drugi strani pojavil problem naraščanja števila upokojenega prebivalstva, s tem pa naraščanje obremenjenosti delovno aktivnega prebivalstva z obveznostmi do pokojninskega in drugih socialnih sistemov.

Z daljšanjem življenjske dobe se je začel podaljševati tudi čas izplačevanja pokojnin. Leta 1985 je bila povprečna doba uživanja pokojnine 12 let in 9 mesecev, dvajset let pozneje pa že 15 let in 8 mesecev (Javornik S., 2006, str. 61).

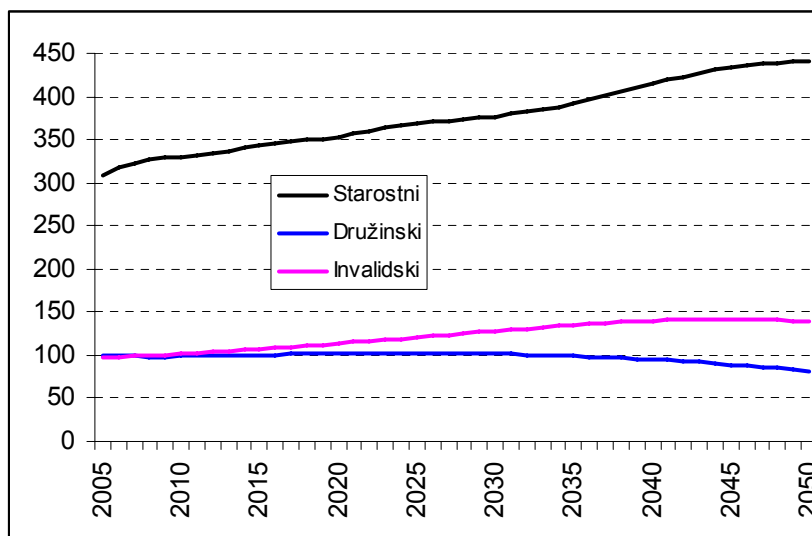
V Tabeli 5 prikazujemo število upokojencev po posameznih vrstah pokojnin v letu 2005 in projekcije njihovega števila v izbranih letih, na Sliki 4 pa je prikazano njihovo gibanje v posameznih letih do leta 2050. Pri projekcijah je upoštevan sedaj veljavni pokojninski sistem, vključno z vsemi prehodnimi obdobji, ki jih vključuje pokojninska reforma iz leta 2000 (Majcen, et al., 2006, str. 18).

Tabela 5: Število upokojencev v letu 2005 in projekcije števila upokojencev v izbranih letih; srednja varianta demografskih projekcij in osnovne stopnje delovne aktivnosti

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2050
Starostni	315.092	329.971	343.948	353.490	369.510	376.825	440.296
Invalidski	96.665	101.462	106.795	113.395	120.920	128.223	139.540
Družinski	93.231	99.423	99.324	101.993	101.681	101.391	81.692
Skupaj	504.988	530.856	550.067	568.878	592.110	606.439	661.529

Vir: B. Majcen, et al., Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra, 2006, str. 18, tabela 13.

Slika 4: Predvideno gibanje števila upokojencev v obdobju do leta 2050 (v tisočih); srednja varianta demografskih projekcij in osnovne stopnje delovne aktivnosti



Vir: B. Majcen, et al., Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra, 2006, str. 18, slika 8.

V Sloveniji je delež prebivalstva, starega 65 let ali več, že višji od deleža starih 0-14 let. Pred 50 leti je bilo razmerje med mlajšimi od 15 let in osebami, starimi 65 let ali več, še ugodno. Dobrih 70 odstotkov slovenskega prebivalstva je v t.i. delovno aktivni dobi, kar pomeni, da je staro od 15 do 64 let. Takšni demografski trendi lahko privedejo do upadanja števila aktivnega prebivalstva in do pomanjkanja števila delovno aktivnega prebivalstva (Statistični letopis Republike Slovenije 2006, str. 2).

2.2 RAZMERE NA TRGU DELA

Slovenija se sooča z naslednjimi ključnimi problemi na trgu dela (Povzetki resorskih prispevkov in študije IER v okviru projekta »Investicijske potrebe v Sloveniji 2007-2013«, str. 16):

- izredno nizka stopnja zaposlenih starejših (najnižja v EU v letu 2003),
- sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15-24 let),
- slaba izobrazbena struktura brezposelnih in visok delež dolgotrajno brezposelnih, ki povečuje tveganje socialne izključenosti,
- visok delež žensk med brezposelnimi in večja potencialna ogroženost delovnih mest v dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno žensko delovno silo (razlika med stopnjo brezposelnosti žensk in moških se je v obdobju 1999-2004 povečala).

Srednja generacija se je doslej zgodaj upokojevala, v povprečju večinoma pred 60. letom starosti. Čas, ki ga ljudje preživijo v pokoju pa se naglo veča zaradi daljšanja življenjske dobe. Število pripadnikov tretje generacije se bo med letoma 2010 in 2030 povečalo za več kakor tretjino. Velike sposobnosti tretje generacije ostajajo neizkoriščen človeški kapital, zato se bodo morala podjetja opreti na izkušnje in znanje teh »starajočih se« delavcev (Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva, 2006, str. 6-7).

Starejši (ne)zaposleni predstavljajo precejšen potencial, ki do nedavnega ni bil izkoriščen. Tako bo potrebno izkoristiti potencial vsakega zaposlenega, vključno s starejšimi, kar je prioriteta lizbonske strategije rasti, zaposlovanja in večje socialne vključenosti. Raziskave kažejo, da že enoletno podaljšanje delovne aktivnosti, v povprečju pomeni 20 odstotkov »prihranka« pri pričakovanem porastu izdatkov za pokojnine v letu 2050 (Dimovski & Žnidaršič, 2006, str. 4).

Vse kaže, da bo tretja generacija bolj zdrava, premožnejša, aktivnejša in bolj mobilna ter bo sposobna nadaljevati poklicno pot z delnim delovnim časom in delno upokojitvijo. Čas upokojitve bo bolj gibljiv, vsekakor pa se bo premikal v višjo starost. Zaposlenost v višjih starostnih razredih se bo tako povečala, saj pokojninska reforma, ki je v teku, zakonsko povišuje starost ob upokojitvi (Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva, 2006, str. 6-7).

2.2.1 Stopnja delovne aktivnosti

Po statističnih podatkih ankete o delovni sili (4. četrtletje 2005) je 149 tisoč neaktivnih oseb v starostni skupini 55–64 let in 286 tisoč neaktivnih oseb med prebivalstvom, starejšim od 65 let. Med neaktivnim prebivalstvom, ki želi delati, vendar zaradi različnih razlogov dela ne išče, je bilo v Sloveniji kar 76 tisoč oseb starejših od 15 let. Med to tako imenovano rezervno

delovno silo je 28,9 tisoč ali 38% oseb starejših od 50 let, med njimi je 56% žensk. Na področju politike zaposlovanja bo v Sloveniji potrebno opredeliti potrebne aktivnosti za njihovo socialno vključevanje in vključevanje na trg dela. Potrebno bo analizirati to skupino starejših neaktivnih oseb, ki želijo delati, vendar dela ne iščejo, proučiti razloge za neaktivnost in spodbuditi njihovo vključevanje na trga dela (Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva, 2006, str. 14).

V obdobju 1999–2005 se je stopnja delovne aktivnosti prebivalstva v starosti 15–64 let zvišala za 3,4 odstotne točke (Tabela 6). Slovenija zaostaja za evropskim povprečjem po stopnjah delovne aktivnosti starejših in mladih. Stopnje delovne aktivnosti mladih (15–24 let) so v Sloveniji nizke predvsem zaradi njihove velike vključenosti v izobraževanje, ki je sicer pomembno za njihovo sposobnost nastopanja na trgu delovne sile in produktivnost. Na drugi strani pa stopnje delovne aktivnosti starejših (55–64 let) odražajo učinkovanje pokojninske reforme v smeri dvigovanja stopenj. Stopnja delovne aktivnosti starostne skupine 50–54 let se je v obdobju delovanja zakona dvignila za kar 10,5 odstotnih točk, počasi pa se dviguje tudi stopnja delovne aktivnosti starostne skupine 55–64 let. Rezerve za povečanje stopnje delovne aktivnosti v Sloveniji torej obstajajo predvsem v zmanjšanju brezposelnosti mladih v starostni skupini 15–24 let in v povečanju stopnje delovne aktivnosti starejših v starostni skupini 55–64 let (Javornik S., 2006, str. 89).

Tabela 6: Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah, Slovenija, 1999-2005 (v %)

	15-24 let	25-49 let	50-54 let	55-64 let	15-64 let
1999	34,3	85,3	35,3	22,2	62,5
2000	33,6	85,6	37,3	22,5	62,9
2001	31,4	86,6	41,1	25	63,9
2002	30,6	86,3	41,3	24,4	63,4
2003	29,3	85,5	41,1	23,5	62,6
2004	34,0	86,3	45,8	29,0	65,3
2005	34,1	86,3	47,3	30,5	65,9
Razlika 2005/1999 v o.t.	-0,2	+1,0	+12,0	+8,3	+3,4

Vir: J. Javornik S., Socialni razgledi, 2006, str. 89, tabela 53.

2.3 EKONOMSKE POSLEDICE MANJŠANJA ŠTEVILA AKTIVNEGA PREBIVALSTVA

Zmanjšanje števila delavcev glede na število upokojencev ima ekonomske posledice. Ima vpliv na sisteme socialnega zavarovanja, torej na pokojninske sisteme pa tudi na zdravstveno in starostno zavarovanje. Spremembe v deležih delavcev in upokojencev imajo tudi

precejšnje direktne učinke na agregatno delovno produktivnost, ki vpliva na akumulacijo kapitala.

Opredelimo lahko dve najbolj opazni ekonomski posledici staranja populacije (Kraigher, 2003, str. 6):

- porast izdatkov za pokojnine ter zdravstveno in socialno varstvo in nego starejših;
- zmanjšano število delovno sposobnega prebivalstva.

Najpomembnejši izdatki v zvezi s staranjem prebivalstva se osredotočajo na javne izdatke pokojninsko-invalidskega in zdravstvenega zavarovanja. Slovenski pokojninski sistem je v primerjavi z drugimi evropskimi in neevropskimi državami ocenjevan kot precej radodaren. Razmerje med povprečno starostno pokojnino in povprečno plačo je bilo še v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja okoli 80%, starostni in zavarovalni pogoji za upokojitev pa so bili s stališča upokojevanja izrazito ugodni. Pokojninski sistem je tudi blažil posledice težav na trgu dela in dopuščal upokojitve pod ugodnejšimi upokojitvenimi pogoji za presežne delavce. Število upokojencev je v devetdesetih letih hitro naraščalo. S stališča javnega financiranja je bila pokojninska ureditev že v devetdesetih komaj vzdržna, v daljšem časovnem obdobju pa so se izdatki za pokojnine po takratnih projekcijah povečevali zelo hitro. Financiranje prihodnjih pokojninskih izdatkov je bilo v takratnem sistemu nevzdržno (Javornik S., 2006, str. 105).

Najbolj primeren način povečevanja posameznikovih pokojninskih prejemkov je podaljševanje delovne aktivnosti oz. odlaganje upokojitve. Odgovor na vprašanje, kako povečati aktivnost v starosti nad 55 let, še bolj pa nad 60 let, je ena pomembnejših razvojnih nalog in velik izziv. Deloma je nizka stopnja delovne aktivnosti v starosti med 55 in 64 let posledica zgodnjega upokojevanja v devetdesetih letih, nanjo pa vpliva tudi nizka izobrazbena oz. kvalifikacijska struktura starejših zaposlenih.

Drug način zagotavljanja primernih pokojninskih prejemkov je dodatno pokojninsko zavarovanje. Z reformo je to sestavni del pokojninskega sistema. Ker ni obvezno in univerzalno, temveč prostovoljno, je odločanje delodajalcev in posameznikov o dodatnem pokojninskem zavarovanju odvisno od njihovih dohodkov in od davčnih spodbud. Sedanja pokritost z dodatnim zavarovanjem je več kot 50-odstotna. Predvsem tisti zaposleni, ki imajo nizke dohodke, se dodatno ne zavarujejo in bodo v prihodnosti prejeli relativno nizke pokojnine iz obveznega zavarovanja (Javornik S., 2006, str. 106).

Upokojevanje in premajhno zaledje mlajše delovne sile, lahko v nekaj letih povzroči opazno pomanjkanje delovne populacije, kar se bo dogajalo ravno v času, ko bodo organizacije svojo osredotočenost obračale od strategij zniževanja stroškov k strategijam rasti. Za organizacije bo v prihodnosti ključnega pomena, če bodo razpolagale z zadostnim številom zelenih kadrov, kar nakazuje na potrebe po večjem vključevanju starejše delovne populacije. Ključni

problemi, s katerimi se bodo soočile organizacije v prihodnosti se osredotočajo na zagotavljanje primerne ponudbe dela (Penger & Dimovski, 2007, str. 46).

Še vedno se pozna primanjkljaj zaradi množičnega upokojevanja v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Potrebno bo razviti nov odnos do upokojevanja in prepoznati produktivni potencial starejših, ki jih je vredno dodatno usposobiti, prekvalificirati in zadržati v podjetju. Ceniti bo potrebno tudi modrost in izkušnje in ne le hitrosti in okretnosti.

2.4 PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH

V Sloveniji bo v prihodnje prišlo do postopnega podaljševanja efektivne starosti pri upokojevanju zavarovancev s sedanjih 58 na ciljnih 65 let starosti. 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 zato se bo zelo verjetno prostovoljno podaljševala delovna aktivnost prebivalstva.

Demografske ocene, kljub predvidenemu rahlemu povečanju stopnje rodnosti, kažejo na težave staranja prebivalstva in upadanje delovno sposobnega prebivalstva. Stopnjo zaposlenosti lahko torej povečujemo le z zmanjševanjem stopnje brezposelnosti in povečevanjem stopnje delovne aktivnosti starejših, predvsem v starostni skupini od 55 do 64 let, pri kateri je lizbonski cilj 50-odstotna stopnja zaposlenosti v letu 2010 (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 32).

2.4.1 Predčasno upokojevanje

V večini industrijskih držav je v preteklih desetletjih prišlo do precejšnjega padca povprečne starosti ob upokojitvi. Daljšega življenjskega pričakovanja ter boljšega zdravja ljudi pa zaenkrat ne spremlja daljša delovna doba. Šestdesetletniki so danes bolj zdravi kot kdajkoli prej. Zdravstveno stanje se je izboljšalo predvsem zaradi napredka medicine, vztrajnega večanja blaginje, pa tudi zaradi majhnega deleža fizično zahtevnih in nezdravih služb. Po vsem razvitem svetu in tudi pri nas, sej je precej dvignila zavest o bolj zdravem načinu življenja. Tako lahko danes ljudje pričakujejo, da bodo po dopolnjenem 65. letu živeli še približno 20 let. Obdobje po upokojitvi je danes mnogo daljše. Ponekod se celo dogaja, da ljudje zaradi zgodnje upokojitve preživijo samo polovico življenja na delovnem mestu, preostalo polovico pa tvorita mladost s šolanjem in obdobje po upokojitvi.

V starajočem se svetu bi morala družba spodbujati kasnejše upokojevanje. Raziskave so pokazale, da bi lahko z odlogom upokojitve za eno leto zmanjšali izdatke pokojninskega proračuna do leta 2050 za okoli 20 odstotkov (Milakovič, 2005, str. 1). Proces prehoda iz sistema zgodnjega upokojevanja do aktivnega staranja zahteva še mnogo napora. V mnogih

razvitih državah se je namreč usidrila kultura zgodnjega upokojevanja, katere proces bo težko obrniti v drugo smer.

2.4.2 Dlje živimo in dlje bomo delali

Delali bomo torej dlje zato, ker dlje tudi živimo. V zadnjih štiridesetih letih se je namreč pričakovana življenjska doba v EU povečala za osem do deset let. V enakem obdobju pa se je število starejših, še zaposlenih, vztrajno zmanjševalo. Danes dela le še vsak tretji predstavnik starostne skupine od 55 do 64 let, kar tudi pomeni, da Evropejci prejemajo pokojnine dve, tri desetletja in več. Torej skoraj tako dolgo, kot so bili aktivni in so plačevali prispevke. Za evropski pokojninski sistem, ki je nastal še v časih, ko so delavci v povprečjih dobivali pokojnino le leto, dve, morda največ tri in je bilo razmerje med upokojenimi in aktivnimi povsem obrnjeno, to postaja vse večje breme.

Zvišanje starostne meje ne predstavlja negativnih, ampak pozitivne učinke tako za državo kot tudi za upokojence. Višja upokojitvena starost predstavlja investicijo v znanje, saj se ob daljši delovni dobi splača več investirati, da se izboljšajo izobraženost, zaposlenost in posledično tudi bruto družbeni proizvod.

Države članice unije si trenutno zelo prizadevajo oblikovati ukrepe, ki bi spodbudili čim več starejših, da ostanejo na delovnem mestu. Večina »starih« članic je že zvišala zahtevano starost ob upokojitvi na 65 let in to ne le za moške, ampak tudi za ženske. Med temi so Danska, Nemčija, Grčija, Španija, Irska, Luksemburg, Nizozemska, Portugalska, Finska in Švedska, izjema pa so še Italija, Avstrija in Velika Britanija (za ženske 60 let), Francija (za moške in ženske 60 let) in Belgija (ženske 61 let). Mednje za zdaj sodi tudi Slovenija, kjer se moški lahko upokojujejo pri 63 letih, ženske pa se bodo po tako imenovanem prehodnem obdobju zaostrovanja pogojev lahko z 61 leti. Kot napovedujejo v vladnem odboru za reforme, pa nas v prihodnosti čaka podobno kot večino Evropejcev. Upokojevali se bomo kasneje, tako moški kot ženske (Milakovič, 2005, str. 1).

2.5 SOŽITJE GENERACIJ – MEDGENERACIJSKO SOŽITJE

Demografske spremembe oblikujejo novo družbo. Vedno manj bo mladih in odraslih ter vedno več starajočih se delavcev, upokojencev in ostarelih. Naše družbe bodo morale najti nove načine za izkoriščanje potenciala rasti, ki ga predstavljajo mlade generacije in starejši državljani. Za obvladovanje teh sprememb bo potreben prispevek vseh udeležencev. Razviti se bodo morale nove oblike solidarnosti med generacijami z medsebojno podporo in prenosom znanja in izkušenj (Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami, 2005, str. 23).

Celotno človeštvo, zlasti pa evropska kultura, so pred nalogo razviti kakovost medčloveškega, še posebej medgeneracijskega odnosa. Vse generacije se morajo naučiti

sodobne komunikacije, ki predstavlja osnovno gibalno človekovega in družbenega razvoja. V ospredje je potrebno postaviti sodelovanje, razumevanje in sožitje med generacijami.

Kot odgovor na staranje prebivalstva in evropske zahteve po skrbi za novo solidarnost med generacijami je bila sprejeta Strategija varstva starejših do leta 2010 z naslovom *Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje* (2006). Njen namen je povezati in zagotoviti usklajeno delovanje različnih področij javnega sektorja in tudi gospodarstva ter zasebnega sektorja, z namenom vzpostavitve pogojev za kakovostno staranje in oskrbo starejših ter povečanja medgeneracijske solidarnosti.

Dokument Sveta Evropske Unije o odzivu na današnje demografske spremembe, z naslovom *Nova solidarnost med generacijami* (2005) razčleni štiri sklope najbolj perečih demografskih problemov:

- rodnost je veliko prenizka za naravno obnavljanje starajočega se prebivalstva;
- mlada generacija se težko vključuje v samostojno zaposlitev in družinsko življenje;
- srednja generacija zgodaj odhaja v pokoj – s tem je povezano protislovje, da je tretja generacija danes ekonomsko najbolj samostojna in zdravstveno sposobna v dosednji zgodovini, obenem pa s pokojninami sistemsko najbolj odvisna od srednje, najbolj družbeno marginalizirana in osebno osamljena;
- naglo narašča delež tretje generacije, zlasti najstarejših ljudi, ki potrebujejo veliko oskrbe in nege.

Evropski dokument o odzivu na demografske spremembe že v naslovu prodorno nakazuje skupno rešitev za vse te akutne probleme: nemudoma moramo ustvariti politične, kulturne, gospodarske in druge pogoje za novo solidarnost med generacijami (Ramovš, 2008, str. 36).

2.5.1 Solidarnost z ostarelimi

Posameznikovo življenje je nedeljiva celota mladosti, srednjih let in starosti. Ljudje imamo v vsakem od teh obdobj določene naloge, vsa tri obdobja pa tvorijo življenjsko celoto. Družbo tako tvorijo ljudje mlade, srednje in stare generacije, ki se med seboj dopolnjujejo. Kadar v družbi te komplementarnosti ni (ali pa je katera od generacij zapostavljena), predstavlja to resen družbeni in razvojni problem. Starost je postala družbeni tabu, obdan s predsodki in negativnimi stereotipi. Take družbene razmere zavirajo pozitivno podobo starosti in iz nje izvirajočih prednosti. Ena od posledic je občutek osamljenosti starih oseb. Pa vendar ti tudi sami ne sprejemajo starosti in marsikdaj ne vidijo možnosti, ki jih starost kot tretje življenjsko obdobje ponuja (Milakovič, 2005, str. 1).

Ključnega pomena pri vključevanju starejših generacij v evropsko gospodarsko in družbeno sfero je tudi nediskriminacija starejših. Če želimo popolnoma izkoristiti človeške vire, moramo odpraviti ovire, ki otežujejo starejšim dostop na trg delovne sile. Enakost in

dostojanstvo pa morata imeti prednost pred gospodarskimi vidiki. Pomembna je tudi kakovost zaposlovanja, saj podatki kažejo, da se starejši na slabih delovnih mestih pogosteje odločajo za upokožitev ob izpolnitvi pogojev kot tisti, ki so zaposleni na dobrih delovnih mestih, kjer so jim delodajalci pripravljene ponuditi tudi prožnejši delovni čas in prilagoditi delovne razmere. Starejše je treba tudi vzpodbujati pri vseživljenjskem učenju, ki jim omogoča napredovanje in večjo prilagodljivost na delovnem mestu (Milakovič, 2005, str. 1).

Med različnimi strateškimi dokumenti Slovenije, ki jih je v letu 2006 v ta namen sprejela Vlada Republike Slovenije, gre izpostaviti sprejeto Strategijo varstva starejših do leta 2010 z naslovom *Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva* (2006). Omenjeni dokument predstavlja prvi celovit program, ki povezuje prizadevanja različnih vladnih resorjev in civilne družbe, zagotavlja ustrezno skrb za starejše ter obenem postavlja podlage za trajen in vzdržan sistem, ki skrbi za tretjo generacijo. Številni pozitivni zgledi kažejo, da aktivna in angažirana starejša generacija lahko uspešno pripomore k trajnostnem razvoju družbe in v določenem delu razbremeni mlajšo in srednjo generacijo. Z ustreznimi ukrepi in rešitvami je potrebno preseči klasično stereotipno gledanje na starejše le kot na objekt najrazličnejših oblik pomoči in skrbi.

Za Slovenijo, ki ima zelo nizko stopnjo delovne aktivnosti v starostnem razredu med 55 in 64 let, je nujno začeti ukrepati v smeri t.i. strategije aktivnega in kakovostnega staranja, pri tem pa slediti celostnemu pristopu, vključujoč socialne partnerje, snovalce politik in neposredne akterje na tem področju (zaposlene in delodajalce) pri učinkovitem reševanju starostne problematike.

2.6 AKTIVNO STARANJE S Poudarkom NA KAKOVOSTI

Ob sorazmerno ugodnem socialnem razvoju se Slovenija srečuje z izzivi prehoda v dolgoživo družbo. Dolgoživa družba zahteva ustvarjanje smiselnih pogojev za zaposlovanje starejših skupin prebivalstva, tako da so se pripravljene vračati na ekonomski trg dela. Tako je bistvenega pomena, da poskrbimo za čim daljše ohranjanje aktivnosti starejših in za to, da starejši čim dlje ostanejo aktivno vključeni v domačem okolju (Penger & Dimovski, 2007, str. 44).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je začelo s politiko zaposlovanja v letu 2003 spodbujati zaposlovanje starejših oseb, v smeri daljše aktivnosti pa deluje tudi pred leti sprejeta pokojninska reforma. Ta sicer vpliva na počasno povečevanje povprečne starosti ob vstopu v upokožitev, za povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših pa bo potrebno oblikovati kompleksnejšo strategijo aktivnega staranja (Dimovski & Žnidaršič, 2006, str. 4).

Delavce bi bilo potrebno vzpodbujati, da se upokojujejo pozno, delodajalce pa, da zaposlujejo (najemajo in obdržijo) starejše delavce. Pospeševati bi bilo potrebno dostop do izobraževanja za vse in oblikovati strategijo vseživljenjskega izobraževanja. Izboljšavo kakovosti

delovnih mest in dela pa bi zagotovili z zagotavljanjem atraktivnih, varnih in prilagodljivih delovnih okolij ves čas aktivnosti (Dimovski & Žnidaršič, 2006, str. 8).

Julija 2005 sprejete smernice za rast in zaposlovanje držav članic Evropske Unije opredeljujejo v okviru spodbujanja aktivnega staranja do leta 2010 doseči ciljno 50-odstotno stopnjo zaposlenosti starejših delavcev in ciljno starost ob upokojitvi 65 let oziroma povečanje za pet let. Povprečna starost ob upokojitvi leta 2005 v Sloveniji je bila 58,8 leta in je za eno leto nižja v primerjavi z EU (60 let). Povprečna starost moških ob upokojitvi je 60,4 leta ter žensk 57,1 leta. Povprečna starost novih prejemnikov starostnih pokojnin se postopno povečuje v času od uveljavitve pokojninske reforme (1999–2005), povprečno se je povečala za 2,2 leta, pri moških za 2,2 leta in pri ženskah za 2,3 leta (Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva, 2006, str. 14).

Spreminjajoči se demografski položaj ne poziva samo k dvigovanju povprečne upokojitvene starosti, ampak tudi k politiki aktivnega staranja, ki zajema življenje pred in po upokojitvi. Zato je izziv za sisteme izobraževanja odraslih dvojni (Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno, 2006, str. 9):

- za zagotovitev daljšega poklicnega življenjskega obdobja je treba dodatno izobraziti in povečati priložnosti vseživljenjskega učenja za starejše zaposlene. Vsesplošno priznано je, da je treba vse življenje vlagati za ohranitev zaposljivosti starejših delavcev in da morajo le-to podpirati vlada, strokovni organi in drugi sektorji. Posebno pozornost je treba posvetiti tistim, ki vstopajo v svoje srednje poklicno obdobje.
- treba je razširiti možnosti izobraževanja za upokojence (prav tako na primer povečati sodelovanje upokojencev v visokošolskem izobraževanju), saj so upokojenci fizično in duševno bolj zdravi, pričakovana življenjska doba po upokojitvi pa se povečuje. Izobraževanje mora biti del tega novega obdobja v njihovem življenju.

2.7 MANAGEMENT STAROSTI

Odgovor Evropske Unije na problematiko staranja prebivalstva je v tako imenovanem konceptu aktivne starosti, kar pomeni, da države z zakonodajo ter podjetja z ustreznimi instrumenti spodbujajo starejše delavce med 55. in 64. letom starosti (lahko tudi starejše), da ostanejo čim dlje delovno aktivni zato, da bi zmanjšali odliv delovne sile v pokoj, kar pomeni negativen vpliv na gospodarsko rast in stabilnost socialnih sistemov.

Poleg ukrepov na državni ravni, sprememb v miselnosti in ravnanju državljanov so raziskave v tujini pokazale, da bodo ključno vlogo v smeri podaljševanja delovne aktivnosti odigrali delodajalci. Podjetja se bodo morala prilagajati starejšim zaposlenim tako, da bodo ti lahko delali dlje ter da si bodo preprosto tudi želeli delati dlje. Staranje in vključenost starejših na

trg dela bosta v podjetja vpeljala novo vejo menedžmenta, ki jo imenujemo menedžment starostnikov (angl. *age management*) (Dimovski & Žnidaršič, 2008, str. 17).

Pripravljenost družbe za spremembe v odnosu do staranja je pomembna tudi zato, ker bosta staranje in starostna struktura prebivalstva v veliki meri določali ekonomsko uspešnost države in njeno stopnjo konkurenčnosti v primerjavi z drugimi državami.

Aktivno staranje na delovnem mestu v ospredje postavlja vprašanje, kako in kje začeti z novim pristopom ravnanja z ljudmi pri delu, s poudarkom na ravnanju starejših zaposlenih. Delodajalci v smeri spodbujanja aktivnega staranja lahko razvijajo tudi specifične aktivnosti, povezane s spreminjajočimi se demografskimi trendi in posledično s staranjem zaposlenih, kot na primer menedžment starostne (ne)diskriminacije, oblikovanje delovnih mest po meri zaposlenih (ergonomija), organizacijo delovnega časa po meri starejših, promocijo zdravja in zdravstvene preventive, načrtovanje sekundarnih karier, menedžment znanja (zlasti prenosa znanja starejših, ki odhajajo, na mlajše, ki prihajajo), menedžment (ponovne) vključitve (rehabilitacijski programi, prerazporeditev na drugo delovno mesto, prožne oblike dela itd.) ter menedžment starostne raznolikosti zaposlenih (Dimovski & Žnidaršič, 2008, str. 18).

Delodajalci imajo v menedžmentu starosti ključno vlogo, saj prav oni ustvarjajo pogoje, znotraj katerih si starejši zaposleni sami začrtajo kariere in delo v starejših letih. Hkrati pa razvijajo in poglobljajo zavedanje o problemu starajoče se delovne sile znotraj celotne organizacije ter razvijajo spodbude za premagovanje starostnih ovir in za vključevanje starejših zaposlenih. Delodajalci imajo tudi možnosti ergonomskih izboljšav in prilagoditev delovnih mest ter uvajanja fleksibilnih oblik zaposlitev po meri posameznika (Dimovski & Žnidaršič, 2007, str. 10).

Predvsem delodajalci bodo morali v bodoče spremeniti splošno zakoreninjeni stereotip o vlogi starejše populacije v družbi ter v delovnem življenju. Delodajalec se mora zavedati, da zaposlena starejša oseba zaradi staranju značilnih specifičnosti, dodatnih zahtevanih usposabljanj in investicij v znanje ne predstavlja zgolj strošek na krajši rok, temveč dodano vrednost ter gonilno silo konkurenčnosti ter produktivnost podjetja na dolgi rok. Izrednega pomena je pozitiven odnos do izobraževanja, ustreznost delovnih pogojev ter etični odnos do starejših oseb (Zupančič, 2007, str. 4).

Vloga starejših zaposlenih je pri tem enakovredna, saj se lahko prizadevanja menedžmenta udejanjijo le pod pogoji, da starejši zaposleni sprejmejo nove priložnosti, ki jim jih nudijo delodajalci (zlasti glede usposabljanja, razvoja karier itd.), sprejmejo priložnosti za stalno izpopolnjevanje, soodgovorno skrbijo za redno prilagajanje novim zahtevam na delovnem mestu in celo samoiniciativno nastopajo kot mentorji mladim zaposlenim (Dimovski & Žnidaršič, 2007, str. 10).

3 VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Vseživljenjsko učenje definiramo kot dejavnost in proces, ki zajema vse oblike učenja, bodisi formalno, bodisi neformalno ter naključno ali priložnostno (Jelenc, 2007b, str. 10). Izobraževanje ni izkušnja, ki bi se enkrat končala, največkrat v mladosti, temveč je proces, ki naj bi se nadaljeval vse življenje. Vseživljenjsko izobraževanje tako obsega posameznikovo namerno in priložnostno učenje in pridobivanje izkušenj.

Učenje skozi vse življenje poteka v različnih učnih okoliščinah, od rojstva prek zgodnjega otroštva in odraslosti do konca življenja, s ciljem, da se zboljšajo posameznikovo znanje in spretnosti. Z učenjem posameznik pridobiva interese, značajske poteze, vrednote, odnos do sebe in drugih ter druge osebne lastnosti (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 3).

Nekatere literature navajajo koncept vseživljenjskega izobraževanja le v poglavjih o izobraževanju odraslih, kar privede do tega, da se vseživljenjsko izobraževanje omenja v izobraževanju odraslih, kot njena sopomenka. Temu v resnici ni tako. Koncept vseživljenjskega izobraževanja pomeni izobraževanje otrok, mladine in odraslih ter se prične že z osnovnošolskim izobraževanjem.

3.1 IZOBRAŽEVANJE IN UČENJE

Izobraževanje in učenje sta sorodni dejavnosti, ki se po nekaterih značilnostih pomembno razlikujeta med seboj, zato je prav, da se pri njuni uporabi teh razlik zavedamo.

Pri izobraževanju je v ospredju pridobivanje znanja, ki poteka v procesu, ki je praviloma uradno opredeljen s cilji, normiran, strukturiran, predmetno usmerjen in organiziran od zunaj. Proces pridobivanja znanja se strokovno organizira in nadzoruje, praviloma s poukom in učiteljem. Ta proces pomembno določajo družbene okoliščine in potrebe (Jelenc, 2007b, str. 34).

Pri učenju pa je poudarjen antropološki kontekst, ki presega družbeno-namenskega s tem, da postavlja v ospredje posameznika in temelji na njegovih potrebah in lastni dejavnosti. To pa ne pomeni, da v procesu niso upoštevane tudi družbene potrebe. Učenje označuje večja širina po več razsežnostih: poteka povsod, zajema vse položaje, okoliščine in priložnost, vsebine pa se prepletajo in niso tako načrtno usmerjene na predmet. Postalo je del življenja, je prožno in traja vse življenje. Učimo se tudi drug od drugega, ne le pod strokovnim vodstvom. Učenje označuje večja dejavnost in avtonomnost subjekta (učenca). Učenje lahko glede na aktivno vlogo subjekta in način organiziranosti dejavnosti delimo na dve temeljni področji: organizirano in priložnostno (Jelenc, 2007b, str. 34).

Glede na načela in strategijo vseživljenjskega izobraževanja in učenja se zastavlja vprašanje, kaj je čemu nadrejeno, izobraževanje učenju ali učenje izobraževanju. Iz povedanega je razvidno, da ni natančne ločnice med njima. Zastopano pa je stališče, da je učenje širši pojem in da pomeni izobraževanje del učenja, prav tako pa učenje obsega tudi izobraževanje. Kljub temu, da konceptualno še ni razjasnjen, danes v literaturi prevladuje termin vseživljenjsko učenje (Jelenc 1994, str. 46).

3.1.1 Formalno, neformalno in priložnostno učenje

Vseživljenjsko učenje se odvija na tri načine, ki se pogosto prepletajo (Jelenc, 1996, str. 14 - 15):

- **formalno učenje** je vezano na izobraževalni sistem (od osnovnošolskega do visokošolskega izobraževanja) in na ta način na organizirane oblike izobraževanja in usposabljanja. Formalno izobraževanje je tisto, ki naj bi pripeljalo do neke vrste formalno potrjenih izobraževalnih rezultatov, kot so dosežena stopnja izobrazbe, diploma ali poklicna kvalifikacija.
- **neformalno učenje** poteka v drugih neorganiziranih oblikah, ki niso direktno vezane na izobraževalni sistem (npr. tečaji, udeležba na kongresih, itn.). Predstavljajo predvsem dodatno izobraževanje, ki si ga posameznik izbere bodisi zaradi osebnega zanimanja ali zaradi pozitivnega vpliva takšnega izobraževanja na osebni razvoj. Neformalno izobraževanje je tisto, ki ni namenjeno pridobivanju formalnega izkaza, ko so spričevalo, diploma, javno priznana stopnja izobrazbe ali usposobljenost, temveč drugih potreb po izobraževanju, ki jih želi posameznik pridobiti. To imenujemo izobraževanje odraslih, ki omogoča pridobivanje višjih stopenj izobrazbe, usposabljanje, izpopolnjevanje znanja za življenje in delo.
- **naključno ali priložnostno učenje** je proces, ki poteka vse življenje in pri katerem vsak oblikuje stališča, pridobiva vrednote, spretnosti in znanje iz vsakodnevnih izkušenj, izobraževalnih vplivov in virov v svojem okolju, družini, soseski, pri delu in igri, pri nakupovanju, v knjižnici in iz javnih občil. Odvija se vsakodnevno, pogosto nezavedno, skozi družbeno interakcijo, z informacijami, ki nam jih posredujejo mediji in z osebnimi izkušnjami.

Doslej je formalno učenje prevladovalo v političnem razmišljanju. Oblikovalo je načine, po katerih sta bila zagotovljena izobraževanje in usposabljanje, in obarvalo razumevanje ljudi o tem, kaj šteje kot učenje. Neformalno učenje po definiciji ostaja izven šol, kolidžev, centrov za usposabljanje in univerz. Ponavadi se nanj ne gleda kot na resnično učenje, pa tudi njegovi dosežki nimajo vrednosti na trgu dela. Neformalno učenje je torej resnično podcenjeno (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 9).

Tudi priložnostno učenje se lahko popolnoma izgubi v celoti, čeprav je najstarejša oblika učenja in ostaja prevladujoča oblika učenja v zgodnjem otroštvu. Dejstvo, da se je računalnik uveljavil v domovih, preden se je uveljavil v šolah, posebej opozarja na pomembnost priložnostnega učenja. Priložnostni okviri predstavljajo ogromen učni rezervoar in so lahko pomemben vir inovacij v metodah poučevanja in učenja (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 9).

3.1.2 Strategija vseživljenjskega učenja

V Sloveniji je leta 2007 izšla nacionalna strategija vse-življenjskosti učenja, ki ga je vzpodbudila Evropska komisija in gre za projekt skupnega pomena za razvoj v Evropi. S tem želi Evropska komisija uresničiti vse-življenjskost učenja kot temeljno družbeno-razvojno strategijo. Dokument je pomemben tudi za populacijo starejših odraslih in za zagotavljanje aktivnega kakovostnega staranja.

V Sloveniji so s to strategijo želeli prispevati k doseganju tako osebnih možnosti posameznika kot tudi družbenih razvojnih ciljev. Na osebni ravni je cilj zagotoviti vsem ljudem priložnosti za celovit razvoj njihovih zmožnosti. Ko govorimo o starejših, gre za zadovoljitev kakovostnega življenja v starosti, za kar potrebujejo tudi priložnosti za učenje za različne namene, kot so (Jelenc, 2007a, str. 12-13):

- uporaba njihovega strokovnega znanja in izkušenj v njihovem poklicu ali stroki tudi po upokojitvi;
- pridobivanje novega strokovnega znanja ali uporabe njihovega znanja in izkušenj na novih poklicnih in strokovnih področjih;
- delovanje na različnih področjih civilne družbe, v profesionalnih ali prostovoljskih organizacijah, za dejavno državljanstvo itn.;
- osebna zanimanja (hobiji), bodisi tista, s katerimi so se že ukvarjali v obdobju aktivnega življenja bodisi nova, v skladu z novimi potrebami in razmerami;
- obvladovanje novih življenjskih razmer in zahtev.

Na družbeni ravni pa bo strategija pripomogla k udejanjanju vseh štirih področij strateških razvojnih ciljev Slovenije (družbeni, gospodarski in trajnostni razvoj ter umestitev Slovenije v mednarodnem okolju), k povečanju ravni in stopnje inovativnosti v gospodarskem, družbenem in političnem življenju ter k nenehnemu spodbujanju in narekovanju razvoja družbe, ki temelji na znanju in razvoja učeče se družbe ter družbe mislečih, kot njune evolucijske nadgradnje.

Da bi to dosegli, je potrebno včleniti vse-življenjskost učenja v učne načrte na vseh stopnjah vzgoje in izobraževanja, pospešiti uveljavljanje in uporabo znanja, spretnosti in učenja, kot temeljnega vira in gonilne sile za osebni razvoj, kot tudi za razvoj socialnih območij in omrežij, promovirati vse-življenjskost učenja kot temeljno življenjsko vrednoto.

Evropska komisija posebej poudarja pomen vse-življenjskosti učenja kot sredstva za udejanjanje Lizbonske strategije, ki jo je sprejela leta 2000. Ta postavlja Evropski uniji ambiciozen cilj – postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti, z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo (Jelenc, 2007a, str. 13).

3.2 UČENJE ZA ZAPOS LJIVOST IN ŽIVLJENJSKO USPEŠNOST

V času hitrih in nenehnih sprememb se učenje za pridobitev izobrazbe ne neha, ampak je šele na začetku. Zato je še posebej poudarjena definicija vseživljenjskega učenja, ki pravi, da gre za učenje skozi vse življenje, za formalno, neformalno in priložnostno učenje, ter za vse temeljne cilje učenja – učenje za aktivno državljanstvo, učenje za osebni razvoj, učenje za socialno vključenost in učenje za večjo zaposljivost.

Tako zasnovano vseživljenjsko učenje in izobraževanje ima dve razsežnosti (Jelenc, 2007a, str. 15):

- **razsežnost trajanja**, ki označuje, da se učimo od rojstva, torej »od zibelke do groba«;
- **razsežnost širine**, ki označuje, da se učimo tudi povsod (ne le v šoli) in kar koli (ne le šolske predmete, tudi za vse druge naše majhne in velike, življenjske in delovne potrebe). Cilj našega učenja ni le pridobitev izobrazbe in kvalifikacije za delo in poklic, temveč tudi pridobitev širokega znanja, spretnosti in osebnostnih lastnosti, ki jih potrebujemo, da bi lahko uspešno in kakovostno živeli in delali, kot posamezniki in v skupnosti.

Vseživljenjsko učenje je v različnih nacionalnih kontekstih opredeljeno na različne načine in za različne namene. Vseživljenjsko učenje je dobilo večji pomen v 90-ih letih, ko je bila v ospredju zaskrbljenost zaposljivosti in prilagodljivosti državljanov ob soočenju z visokimi stopnjami strukturne brezposelnosti, ki je najhujše prizadela tiste, ki so bili najmanj usposobljeni. Obeti hitro se starajočega evropskega prebivalstva pomenijo, da potrebe po najnovejšem znanju in spretnostih ne moremo zadovoljiti samo z novimi vstopi na trg dela, kot se je to zgodilo v preteklosti. Mladih bo premalo in hitrost tehnoloških sprememb je prehitra, posebej še ob pospešenih premikih k digitalni ekonomiji (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 9).

Udejanjanje vseživljenjskega učenja v praksi je največja prioriteta v Evropski uniji zaradi dveh pomembnih razlogov:

- Evropa se je premaknila proti družbi in gospodarstvu, ki temeljita na znanju. Dostop do najnovejših informacij in znanja, motiviranost in nove spretnosti za dobrobit sebe in skupnosti kot celote so pomembnejši kot kdajkoli prej in so ključ za krepitev evropske tekmovalnosti in izboljšanja zaposljivosti ter prilagodljivosti delovne sile.

- z naraščanjem zapletenosti družbenega in političnega življenja narašča tudi želja posameznikov po načrtovanju svojih življenj. Izobraževanje v najširšem pomenu pa je ključ do učenja in razumevanja, kako se spoprijeti s temi izzivi.

Ljudje sami so vodilni dejavniki družb znanja. V človekovi moči je, da ustvarja in uporablja znanje učinkovito in pametno, na nenehno spreminjajočih se podlagah, to pa je tisto, kar največ šteje. Da bi dodobra razvili te sposobnosti, ljudje potrebujejo voljo in sposobnost, da postanejo aktivni državljani. Izobraževanje in usposabljanje skozi vse življenje pa je najboljša pot za vsakogar, da se sooči z izzivi sprememb.

Izobraževanje in usposabljanje sta postala pomembnejša kot kdaj koli prej, kot priložnost za ljudi, da vstopijo, ostanejo in se dvignejo v življenju. Čedalje bolj kompleksni vzorci prehodov mladine v začetnih prehodih med učenjem in delom so lahko pokazatelj tega, kar čaka ljudi vseh starosti v prihodnosti. Zaposljivost je očitno ključni rezultat uspešnega učenja, toda za socialno vključenost je potrebno še kaj več kot samo plačano delo. Učenje odpira vrata izgradnji zadovoljnega in produktivnega življenja, ki presega človekov zaposlitveni status in obete (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 10).

Le aktivno prebivalstvo lahko kakovostno živi in se sociološko primerno vključuje v sodobne tokove družbe in življenja. Motivacija in interes po nenehnem izobraževanju so ključni dejavniki, da lahko ljudje čutijo potrebo po absorpciji novih znanj. Priprava ustreznih programov in vsebin, prilagojenih starejšim, lahko pripelje do rezultatov, ko bodo nova znanja dosegljiva kar najširšemu krogu ljudi, pri tem pa se bo tudi njim zagotavljala aktivna starost. Zagotovitev vključenosti vseh v informacijski družbi zahteva zagotovitev dostopa vsem socialnim in ekonomskim skupinam, kar vključuje tudi starejše in ljudi z omejenimi zmoglostmi (Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva, 2006, str. 32).

Udejanjanje vseživljenjskega učenja v praksi je največja prioriteta v Evropski uniji. Evropa se je premaknila proti družbi in gospodarstvu, ki temeljita na znanju. Bolj kot kdaj koli prej postaja dostop do najnovejših informacij in znanja, ključ za krepitev evropske tekmovalnosti in izboljšanja zaposljivosti ter prilagodljivosti delovne sile. Današnji Evropejci živijo v zapletenem družbenem in političnem svetu. Bolj kot kdaj koli prej si posamezniki želijo načrtovati svoja življenja. Od njih se pričakuje, da bodo aktivno doprinesli k družbi, živeti morajo pozitivno s kulturnimi in etničnimi razlikami. Izobraževanje v najširšem pomenu pa je ključ do učenja in razumevanja, kako se spoprijeti s temi izzivi (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 5).

Za velik del človekovega življenja pomeni plačano delo neodvisnost, samospoštovanje in blaginjo in je zato ključ do celotne kvalitete življenja. Zaposljivost, sposobnost zagotoviti si in obdržati zaposlitev, ni samo temeljna dimenzija aktivnega državljanstva, temveč je odločilen pogoj tudi za doseg polne zaposlenosti in za izboljšanje evropske tekmovalnosti.

Oboje, zaposljivost in aktivno državljanstvo, je odvisno od primernega in sodobnega znanja ter spretnosti, kar omogoča posamezniku, da sodeluje in tudi prispeva k skupnemu ekonomskemu in družbenemu življenju (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 6).

3.3 IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Izobraževanje je ključnega pomena za razvoj vsake družbe. Človek se sreča z učenjem že v otroštvu, nadaljuje ga v mladostniškem obdobju ter nato vse dokler ne izstopi iz sistema rednega izobraževanja. Vendar pa se s tem učenje ne zaključi, ampak potrebuje posameznik vedno novo znanje, ki ga s pridom uporablja na delovnem mestu ali pa v osebem življenju. Vstopamo v družbo znanja, kjer osnovni ekonomski viri ne bodo več kapital, naravni viri in delovna sila, temveč bo to znanje. Uspešna bodo tista podjetja, ki bodo upravljala z znanjem.

Po Unescovi definiciji je izobraževanje odraslih celota organiziranih izobraževalnih procesov katerekoli vsebine, stopnje in uporabljenih metod, bodisi formalno ali drugačno bodisi da nadaljuje ali nadomešča začetno izobraževanje v šolah, kolidžih in univerzah, z oblikami usposabljanja vred. V teh procesih osebe, ki jih v posameznih družbah štejejo za odrasle, razvijajo svoje možnosti, bogatijo svoje znanje, izboljšujejo ali spreminjajo svojo strokovno in poklicno usposobljenost (Jelenc, 1991, str. 36).

Izobraževanje odraslih sodi v fazo nadaljevalnega izobraževanja, ki se začne tedaj, ko se posameznik po fazi začetnega izobraževanja (gre za izobraževanje otrok in mladine), znova vključi v izobraževanje, kjer odrasle osebe ponovno poskušajo razvijati svoje zmožnosti, izboljšati ali pa spremeniti svojo strokovno in poklicno usposobljenost, lahko pa si želijo pridobiti višjo stopnjo izobrazbe (Bračko, 2002, str. 2).

Posameznikom, ki so že od malega vključeni v izobraževalni proces in tudi tistim, ki se za izobraževanje odločijo v kasnejšem obdobju svojega življenja, pomeni vseživljenjsko izobraževanje nek smisel zadovoljnega in uspešnega življenja, prav tako pa tudi dober osebni razvoj in kvalitetno življenje v družbenem okolju.

Znanje, sposobnosti in razumevanje, ki se jih naučimo kot otroci in kot mladi v družini, šoli, na kolidžu ali na univerzi, ne bo trajalo vse življenje. Trdnejša integracija učenja v življenje odraslega je zelo pomemben del udejanjanja vseživljenjskega učenja, toda kljub vsemu je le del celote. Visoko kvalitetno temeljno izobraževanje za vse, od otrokovih najzgodnejših dni naprej, je bistvena podlaga. Temeljno izobraževanje, ki mu sledi začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje, naj bi opremilo vse mlade z novimi temeljnimi spretnostmi, ki jih zahteva na znanju temelječa ekonomija. Zagotovilo naj bi tudi, da so se naučili učiti se in da imajo pozitiven odnos do učenja (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 8).

Obdobje hitrih sprememb zahteva sposobnost hitrega prilagajanja posameznika in gospodarskih subjektov. Vse pomembneje je, da so posamezniki dobro izobraženi in usposobljeni za delo in življenje, predvsem pa, da znanje nenehno izpopolnjujejo. Posameznik se lahko izobražuje zaradi potreb dela ali zaradi potreb osebnega razvoja in interesa. Pri delovno aktivnih je pomembno oboje, medtem ko je pri upokojenih v ospredju izobraževanje zaradi potreb osebnostnega razvoja. Izobraževanje ima številne pozitivne učinke tako na ravni posameznika kot tudi na ravni gospodarstva in družbe. Pozitivno vpliva na osebnostni razvoj posameznika in na njegovo vključevanje na trg dela, poleg tega pa tudi na družbeni razvoj in kohezivnost ter gospodarski razvoj. Zato je v kontekstu podaljševanja delovne dobe in starajoče se družbe pomembno, da so tako mladi kot stari v čim večji meri vključeni v učne aktivnosti. Učenje je nekaj, kar naj bi trajalo od rojstva do smrti (Javornik S., 2006, str. 92).

3.3.1 Izobraževanje za dejavno staranje

Izobraževanje starejšim odraslim v pokoju omogoča, da prosti čas preživljajo dejavno, smiselno, namensko in strukturirano. S stalnim izobraževanjem spreminjajo sebe, gradijo odnose z drugimi in se integrirajo v družbo. Še več, izobraževanje je samo zase način dejavnega staranja, način, ki prinaša družbene spremembe (Findeisen, 2008, str. 60).

Staranje prebivalstva tako zahteva ne le ustrezno politiko dejavnega staranja oziroma zaposlovanja starejših, temveč tudi ustrežnejšo nacionalno politiko prostega časa in izobraževanja starejših, s čimer je mogoče poseči v družbo in skrbeti za njeno trdnost ter povezanost.

Politika starosti in staranja se mora usmeriti v zajetje zmožnosti, poklicnega in izkustvenega znanja starejših. Ustvariti, vzdrževati in razvijati mora socialni kapital (organizacije, strukture, upoštevanje norm, pričakovanj, stališča, znanje in spretnosti starejših). Brez tega se znanje in kultura starejših ne plemenitita ter izgubita vrednost za njih in družbo (Findeisen, 2008, str. 64).

Ljudje v tretjem življenjskem obdobju, v času upokojitve, imajo enake pravice do učenja kot mladi v šolah ali delavci, ki se usposabljaajo za delo. Z informacijsko revolucijo in eksplozijo informacij in znanja se je še spremenil naš način življenja, dela in sporazumevanja. Ljudje takšno znanje vedno težje obvladujemo. Brez nenehnega učenja začne človek propadati, ker ne more več slediti razvoju.

3.3.2 Stopnja vključevanja odraslih v izobraževanje

V Sloveniji spremljamo vključenost odraslih v izobraževanje s pomočjo raziskave Andragoškega centra Slovenije (ACS) iz leta 2004. Raziskava meri vključenost prebivalstva, starega od 16 do 65 let, iz katerega so izključeni anketiranci s statusom dijaka ali študenta, v

izobraževanje v obdobju enega leta pred izvajanjem ankete. Raziskava kaže, da se je delež odraslih, ki se izobražujejo, povečal iz 31,9% odrasle populacije v letu 1998 na 37% v letu 2004. Na vključenost odraslih v izobraževanje pomembno vplivajo spol, starost, dosežena stopnja izobrazbe in zaposlitveni status (Javornik S., 2006, str. 93).

Po raziskavi Eurostata o vključenosti odraslih v izobraževanje in usposabljanje na osnovi evropskega vzorca naj bi se Slovenija v letu 2004 s 17 % vključenih odraslih prebivalcev uvrščala visoko nad povprečje EU, kjer je te delež 9 % (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 23). Slovenija je s 17,8% prebivalcev, starih od 25 do 64 let, vključenih v vseživljenjsko učenje, tudi leta 2005 visoko nad povprečjem EU25, kjer je ta delež 10,8% (Javornik S., 2006, str. 93).

Povprečno število let šolanja delovno aktivnega prebivalstva se je v Sloveniji v obdobju 1995–2005 povečalo, in sicer pri ženskah bolj kot pri moških. Po podatkih, pridobljenih z anketo o delovni sili (ADS), ki jih prikazujemo v Tabeli 7, se je vrednost tega indikatorja povečala za 0,8 leta (z 11,0 let v letu 1995 na 11,8 let v letu 2005), medtem ko je bilo po podatkih iz registra delovno aktivnega prebivalstva SURS to povečanje nekoliko manjše in je znašalo 0,6 leta (1995: 11,0 let; 2005: 11,6 let) (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 23).

Tabela 7: Povprečno število let šolanja delovno aktivnega prebivalstva po podatkih registra delovno aktivnega prebivalstva in po podatkih ankete o delovni sili v Sloveniji v obdobju 1995–2005

	1995	1998	2000	2003	2005
Po podatkih registra o delovno aktivnem prebivalstvu					
Skupaj	11,0	11,1	11,2	11,5	11,6
Moški	10,94	11,00	11,06	11,22	11,31
Ženske	11,04	11,29	11,45	11,75	11,95
Zasebni sektor	10,6	10,7	10,8	11,0	11,1
Pretežno javni sektor	12,4	12,6	12,6	13,1	13,2
Podatki ankete o delovni sili					
Skupaj	11,0	11,2	11,4	11,6	11,8
– Moški	11,1	11,2	11,4	11,5	11,7
– Ženske	11,1	11,3	11,5	11,9	12,1

Vir: Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, str. 24, tabela 14.

Opazne pa so razlike med spoloma. Povprečno število let šolanja delovno aktivnih žensk je naraslo z 11,04 let v letu 1995 na 11,95 let v letu 2005, moških pa z 10,94 na 11,31 let. Razlika med moškimi in ženskami, ki je leta 1995 znašala 0,1 leta, se je med tema letoma povečala na 0,64 leta. Domnevamo, da je k hitrejši rasti povprečnega števila let šolanja pri

ženskah prispevala tudi hitrejša rast števila diplomantk v primerjavi z diplomanti (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 23).

Povprečno število let šolanja se povečuje zaradi večje vključenosti mladine in odraslega prebivalstva v formalno izobraževanje (srednje, višje in visoko). Izobrazbena struktura delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji se torej izboljšuje in leta 2005 je imelo po podatkih registra SURS 21,9 % delovno aktivnega prebivalstva višjo ali visoko izobrazbo, to pa je v primerjavi z letom 1995 pomenilo povečanje za 6,6 odstotne točke (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 23).

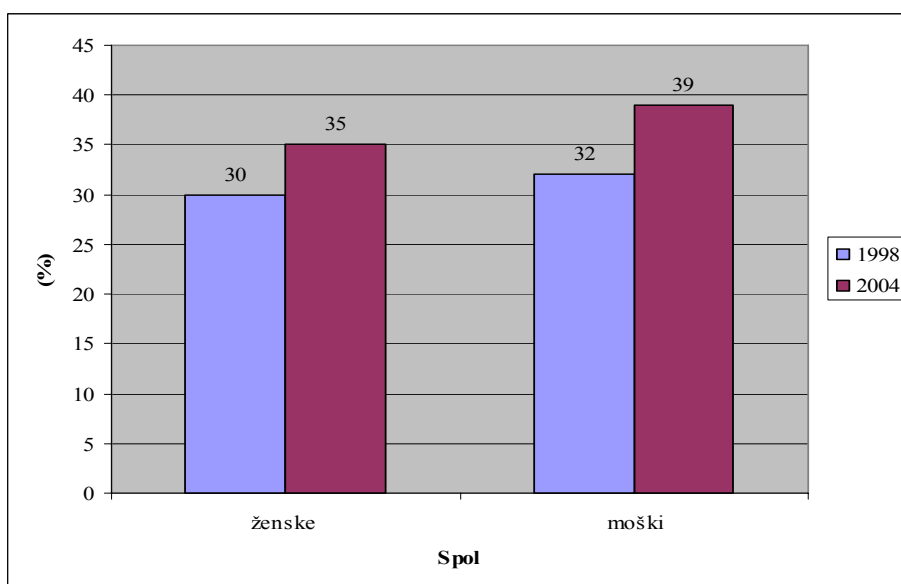
Primerjalna analiza vključenosti prebivalcev v formalno izobraževanje pokaže, da Slovenija za razvitimi državami bistveno manj zaostaja po vključenosti mladine v formalno izobraževanje kot po vključenosti odraslih. Podatki iz nove raziskave Andragoškega centra Slovenije o vključenosti odraslih v izobraževanje sicer kažejo na napredek glede na leto 1998, vendar Slovenija še vedno močno zaostaja za razvitimi, predvsem skandinavskimi državami, kjer je vseživljenjsko učenje najbolj razvito (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 27).

3.3.2.1 Stopnja vključevanja odraslih v izobraževanje po spolu in starosti

Vključenost moških v izobraževanje je višja od vključenosti žensk. Tako leta 2004 kot leta 1998 je bila vključenost moških večja od vključenosti žensk, poleg tega pa se je njihova vključenost v izobraževanje med obema letoma povečala bolj kot vključenost žensk; moških za 7 odstotnih točk in žensk za 5 odstotnih točk (Slika 5). V formalnem izobraževanju je bila leta 2004 vključenost žensk višja od vključenosti moških, za vključenost v neformalno izobraževanje pa velja ravno obratno: razlika se kaže v korist moških, saj je delež moških kar za 9 odstotnih točk višji od deleža žensk.

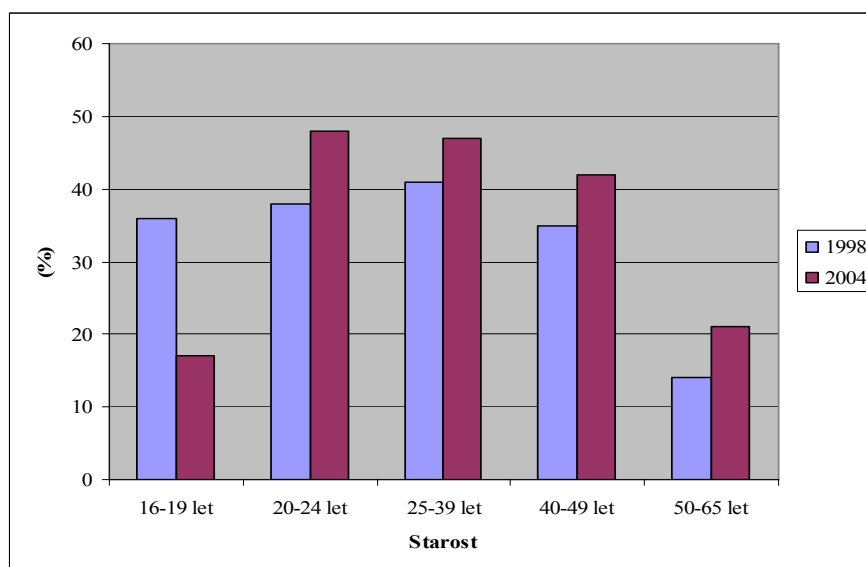
S starostjo se stopnje vključenosti prebivalstva v izobraževanje znižujejo. V obdobju 1998–2004 se je vključenost v izobraževanje povečala pri vseh starostnih skupinah in sicer pri vsaki za okoli 7 odstotnih točk, z izjemo skupine v starosti 16–19 let. Vključenost te starostne skupine v izobraževanje se je v istem obdobju zmanjšala za približno polovico, zaradi česar je imela leta 2004 najnižjo stopnjo vključenosti med vsemi skupinami. Leta 1998 je zadnje mesto zasedla starostna skupina 50–65 let. Vključenost te starostne skupine v izobraževanje je bila v letu 2004 kar dvakrat nižja od vključenosti starostnih skupin med 20. in 49. letom (Slika 6). Enako velja za vključenost v neformalno izobraževanje: leta 2004 je bila v to vrsto izobraževanja vključena približno petina prebivalcev v najstarejši starostni skupini. Toliko je znašala tudi stopnja vključenosti najmlajše starostne skupine 16–24 let. Pri formalnem izobraževanju se vključenost močno zmanjša po 40. letu starosti, po 50. letu pa se ljudje vanj praktično ne vključujejo več (Javornik S., 2006, str. 92).

Slika 5: Odrasli, vključeni v izobraževanje, po spolu, Slovenija 1998 in 2004 (v %)



Vir: J. Javornik S., *Socialni razgledi*, 2006, str. 92, slika 42.

Slika 6: Odrasli, vključeni v izobraževanje, po starosti, Slovenija 1998 in 2004 (v%)



Vir: J. Javornik S., *Socialni razgledi*, 2006, str. 92, slika 42.

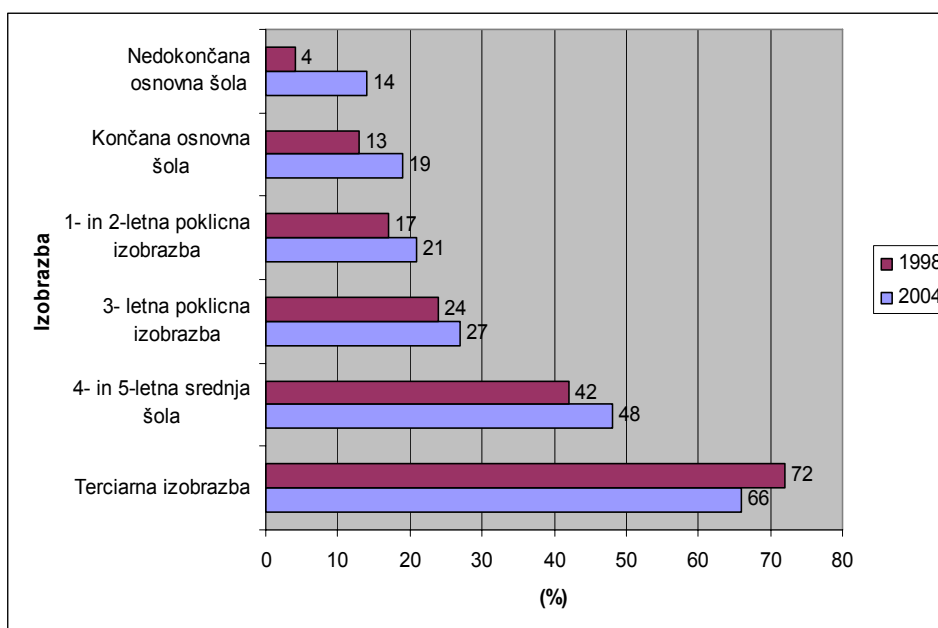
Razlogov za razlike v vključenosti v izobraževanje med starostnimi skupinami prebivalstva je več. Prvi je ta, da je v starosti 20–49 let večji delež zaposlenih kot v skupini 50–65 let, velik del izobraževanja pa je povezan s potrebami dela. Nasprotno je v starostni skupini 50–65 let del že upokojenih prebivalcev, ki se v povprečju manj vključujejo v izobraževanje kot zaposleni. Najverjetneje pa se tudi tisti, ki so še zaposleni, redkeje vključujejo v izobraževanje, saj od izobraževanja pričakujejo manjše koristi. Obenem je pri starejših pogosto prisoten predsodek, da so za izobraževanje prestari. Starejši so pogosto tudi slabše

izobraženi, kar že samo po sebi praviloma predstavlja resno oviro za vključevanje v formalno in neformalno izobraževanje (Javornik S., 2006, str. 93).

3.3.2.2 Stopnja vključevanja odraslih v izobraževanje glede na izobrazbo in zaposlitveni status

Nizka vključenost prebivalcev z nizko stopnjo izobrazbe v izobraževanje je razvojni problem. V Sloveniji so najvišje stopnje vključenosti v izobraževanje pri osebah z visoko izobrazbo, najnižje pa pri osebah z nedokončano osnovno šolo. Razlika med vključenostjo teh dveh skupin prebivalstva je bila leta 2004 še vedno zelo velika, se je pa v primerjavi z letom 1998 zmanjšala (Slika 7). Vključenost terciarno izobraženih prebivalcev je namreč kar petkrat višja od vključenosti tistih z nedokončano osnovno šolo. Pa vendar se je ravno pri slednjih v obdobju 1998–2004 najbolj povečala, in sicer za 10 odstotnih točk, medtem ko se je vključenost prebivalcev s terciarno izobrazbo celo nekoliko zmanjšala (Javornik S., 2006, str. 93).

Slika 7: Odrasli, vključeni v izobraževanje, po izobrazbi, Slovenija, 1998 in 2004 (v%)

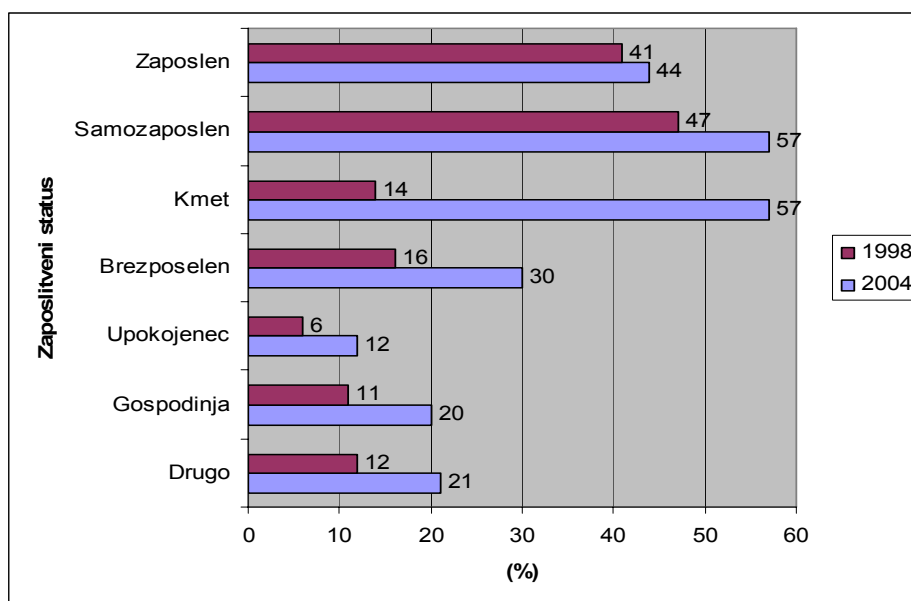


Vir: J. Javornik S., *Socialni razgledi*, 2006, str. 92, slika 42.

Razlike v vključenosti odraslih v formalno in neformalno izobraževanje glede na njihov zaposlitveni status so velike. Najvišje stopnje vključenosti v formalno izobraževanje so bile leta 2004 pri zaposlenih, samozaposlenih in brezposelnih (okoli 10%), najnižje pa pri skupinah kmetje, upokojenci in gospodinje. Kmetje, ki se v formalno izobraževanje skoraj ne vključujejo, pa so pogosti udeleženci neformalnega izobraževanja, predvsem zaradi udeležbe na tečajih, ki jih zanje pripravlja kmetijska svetovalna služba. Sledijo jim samozaposleni (51,3%), na tretjem mestu so zaposleni (38,8%) (Slika 8). Vključenost brezposelnih v

formalno izobraževanje v letu 2004 je bila skoraj enaka kot pri zaposlenih, vključenost v neformalno izobraževanje pa je bila skoraj dvakrat nižja od vključenosti zaposlenih. Ker ljudje z neformalnim izobraževanjem pridobivajo pomembne veščine za delo, te pa brezposelni potrebujejo, bi bilo smiselno razmišljati o večjem spodbujanju vključevanja v neformalno izobraževanje.

Slika 8: Odrasli, vključeni v izobraževanje, glede na zaposlitveni status, Slovenija, 1998 in 2004 (v%)



Vir: J. Javornik S., *Socialni razgledi*, 2006, str. 92, slika 42.

V obdobju 1998–2004 se je, kljub razlikam, povečala vključenost v izobraževanje pri vseh zaposlitvenih statusih prebivalstva. Najbolj se je povečala vključenost kmetov in samozaposlenih. Čeprav se je povečala tudi vključenost ostalih skupin prebivalstva, pa je vključenost nekaterih skupin prebivalstva (upokojenci, gospodinje) še vedno nizka. Tudi brezposelni še vedno zaostajajo za zaposlenimi, čeprav se je razlika med obema skupinama v obdobju 1998-2004 močno zmanjšala v korist prvih (s 25 o.t. leta 1998 na 14 o.t. leta 2004) (Javornik S., 2006, str. 94).

3.4 RAZVOJ NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

Za uspešno vključevanje ljudi v gospodarstvo je treba zagotoviti dovolj hitro prilagajanje delovne sile potrebam v gospodarstvu, tako z razvojem programov za učinkovito vključevanje v svet dela, kot tudi programov za odpravljanje strukturnega neskladja ter s programi, ki bodo omogočali hitro prekvalifikacijo. Oblikovati je treba programe izobraževanja in razviti mehanizme, ki bodo zagotavljali zvišanje izobrazbene oziroma kvalifikacijske ravni aktivnega prebivalstva (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 54).

Razviti je treba ustrezne mehanizme za spodbujanje delodajalcev za vlaganje v izobraževanje in usposabljanje ter vzpostaviti nov model financiranja srednjega šolstva. Sistem raznovrstnih oblik in možnosti izobraževanja zahteva vzporeden razvoj podpornih mehanizmov, svetovalnih programov na vseh ravneh izobraževanja, zlasti pri odraslih (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 54).

Kakovostno vseživljenjsko učenje je mogoče doseči z razvijanjem in uvajanjem programov kot so: programi za dvig različnih vrst pismenosti, zmanjšanje učne neuspešnosti, spodbujanje razvojnega dela šol, programi za spodbujanje medkulturnega sodelovanja, za učenje tujih jezikov in mobilnost izobraževalcev. Nujno je treba razviti različne oblike in poti bolj fleksibilnega, pluralnega in odprtega izobraževanja (spodbujati nastanek različnih programov, tudi v okviru zasebnega šolstva). Kakovostno izobraževanje je potrebno zagotoviti tudi s spodbujanjem in izvajanjem neformalnega (in priložnostnega) učenja za mladino (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 55).

Evropska komisija je oktobra 2000 sprejela Memorandum o vseživljenjskem učenju, ki ponuja v razpravo šest ključnih sporočil o uresničevanju vseživljenjskega učenja (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 4):

- zagotoviti splošen in nenehen dostop do učenja za pridobitev in obnovo spretnosti, ki so potrebne za nenehno sodelovanje v družbi znanja;
- bistveno dvigniti raven vlaganj v človeške vire in s tem dati prednost njenim prebivalcem;
- razviti učinkovite metode učenja in poučevanja ter okoliščine za nenehno učenje, to je učenje v vseh življenjskih obdobjih (lifelong) in več-razsežnostno učenje (lifewide);
- pomembno izboljšati poti, s katerimi razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke, še posebej v neformalnem in in-formalnem (priložnostnem) učenju;
- zagotoviti, da bo vsakomur omogočen enostaven dostop do kvalitetnega informiranja in svetovanja o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje;
- zagotoviti možnosti za vseživljenjsko učenje vsakemu učencu kolikor je mogoče blizu, v njihovih lastnih okoljih in s podporo informacijsko-komunikacijske tehnologije, kjer je to primerno.

3.5 MOTIVACIJA ZA NADALJNJE VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Motivacija je ključni problem vseživljenjskega učenja in izobraževanja odraslih. Niti najboljše sposobnosti in najodličnejše izkušnje ne pripomorejo k uspehu, če oseba ni motivirana. Pri starejših osebah pa ravno motivacija upada in upade. Prevladujejo konservativna stališča, starejši manj verjamejo novostim, manj zaupajo vase in menijo, da se jim ne splača ukvarjati z novimi dejavnostmi, ker bo njihova prihodnost kratka. Treba je poudariti, da se s staranjem ne spreminjajo samo razumske funkcije, temveč tudi emocije,

motivacija in celotna osebnost. Ni učenja brez truda, to pravilo velja od zibelke do groba (Pavliha, 2006, str. 128).

Posameznika v izobraževanje vodijo na eni strani njegove notranje potrebe po izobraževanju, ko si želi dopolniti svoje znanje, na drugi strani pa so to zunanji dejavniki, npr. zahteve delovnega mesta. Posameznik ne sme biti prisiljen v izobraževanje, ker ga bo končal z velikim odporom ali pa ga bo opustil. Ker je življenjska doba ljudi vedno daljša, prav tako pa je družbeni razvoj čedalje hitrejši je miselnost, da sodi učenje le v obdobje mladosti, že zastarela. Seveda pa je zamisel izobraževanja tako v mladosti, kot tudi v kasnejših letih pomembna predvsem takrat, ko jo sprejme in uresničuje tudi družba. Negotovost, hitro spreminjajoče se okoliščine in prevelike količine informacij silita posameznika k razmišljanju o pomembnosti pridobljenega znanja (Bračko, 2002, str. 3).

Večina odraslih ima več motivov, ki jih spodbujajo k izobraževanju. Najpogostejša so osebna rast, uspešno delovanje, osebna sreča in zadovoljstvo. Motivacija pri človeku ni stalen pojav. Spreminja se pod vplivom najrazličnejših dejavnikov, tako da v posameznih fazah narašča in spet upada. Različne raziskave so dokazale med drugim tudi spremenljivost motivacije za izobraževanje (Krajnc, 1982, str. 178).

V slovenski populaciji odraslih bi lahko motive odraslih za izobraževanje razvrstili v štiri skupine (Jelenc, 2007b, str. 22):

- povečati uspešnost bodisi pri delu bodisi na drugih področjih življenja (ta skupina je največja, saj obsega tri četrtine vseh, ki so bili izobraževalno dejavni);
- osebno zadovoljstvo (6,5 odstotka);
- doseči stopnjo izobrazbe (4 odstotke);
- različni motivi (14 odstotkov).

Vseživljenjsko učenje je naloga celotne družbe. Razvijati se morajo kvalitetni izobraževalni programi, ki bodo vključili koncept vseživljenjskega izobraževanja. Znanje oziroma nevidni kapital, ki ga pridobimo v začetnem izobraževanju, ni dovolj za vse spremembe, ki se dogajajo kasneje, ko smo že zaposleni. Predvsem bi morali poudariti eno najpomembnejših in strateških jeder, ki se nanaša na vseživljenjsko izobraževanje, in sicer na učenje po meri osebe, ki se uči, spodbude in dostopnost učenja.

Motivi, ki spodbujajo k izobraževanju lahko izvirajo iz različnih potreb posameznika. Odrasli se lahko odločijo za izobraževanje zaradi želje po osebnotnem razvoju, zaradi pridobitve novega znanja ali osebnega bogatenja. Razlogi so lahko tudi konkretne potrebe, kot je izobraževanje zaradi nezadostne izobrazbe, izboljšanja položaja na delovnem mestu ali pa zaradi možnosti drugačne zaposlitve. Primer so tudi odrasli, ki se za izobraževanje odločijo zgolj iz samega veselja do izobraževanja (Bračko, 2002, str. 3).

Uspeh, ki ga lahko dosežejo odrasli v izobraževanju je odvisen od treh ključnih dejavnikov (Krajnc 1979, str. 61): motivacije, sposobnosti in učnih tehnik oziroma navad. Samo sposobnosti so seveda premalo, potrebni so tudi motivi, ki odraslega spominjajo k uporabi svojih sposobnosti. Učinkovite učne tehnike in navade pa so prav tako pogoj, da lahko odrasli pridobivajo svoje znanje.

Mnogi so mnenja, da z vstopom v tretje življenjsko obdobje usahne človekova potreba po učenju in novih izkušnjah. Za nekatere odrasle to drži, toda predvsem zaradi drugačnega vedenja okolja do njih. Sicer pa je ravno potreba po spoznanju človekova temeljna, generična potreba, ki ne usahne, dokler je živ. Danes aktivni in uspešni ljudje ostajajo funkcionalno sposobni do 80. ali celo 90. leta. Učenje in izobraževanje starejših oseb je namreč pozitivno tako iz njihovega osebnega kot tudi družbenega vidika. Bogato znanje jih usposablja za reševanje mnogih nalog, kar prinaša tudi osebno zadovoljstvo.

3.6 VLOGA IN POMEN ZNANJA

Znanje je dobilo vlogo blaga, ki se menja na trgu znanja, v podjetju pa postaja kapital, ki je pomemben za doseganje konkurenčne prednosti na trgu. Danes predstavlja znanje osrednji dejavnik razvoja. Podjetja so v vlogi podjetja znanja, kjer zaposleni predstavljajo vire znanja. Izobraževanje ima tako strateški pomen. Znanje se prenese na ljudi in ustvarjeni so pogoji za njegovo smotno rabo v ustvarjanju proizvodov, ki lahko na globalnih trgih dosežajo konkurenčne prednosti. Prava kombinacija pridobivanja in uporabe znanja je pogoj za doseganje poslovnih uspehov podjetja.

V uspešnih podjetjih se zavedajo pomena ustreznega usposabljanja zaposlenih. Prav tako v razvitih državah formalno izobraževanje ne predstavlja več pomembnega dejavnika gospodarskega razvoja. Eden od novih gospodarskih pojavov je širjenje dopolnilnega izobraževanja in vseživljenjsko učenje. Tako se je tudi že po pridobitvi univerzitetne izobrazbe potrebno vedno več in vedno bolj dodatno izobraževati (Senjur, 1993, str. 193).

V ospredju se je pojavila zahteva po vseživljenjskem učenju in izpopolnjevanju, ki povečuje poslovno učinkovitost podjetij. Medtem, ko je imela še nedavno kombinacija kapitala, strojev in človeka pomembno vlogo, je danes v ospredju kombinacija znanja in človeka.

Definicije teorije s tega področja so različne. Pučko (1998, str. 560) je mnenja, da pojem znanja na splošno pomeni neko celoto tistega, kar smo zaznali, odkrili ali se naučili. Lipičnik (1996, str. 21) je mnenja, da so znanje tiste človekove zmožnosti, ki mu omogočajo reševanje znanih problemov, to je takšnih, ki jih je že videl in rešil. Bistveno pa je tudi, kot menita Kajzer in Knez-Riedl (2001, str. 62), da je znanje celota asimiliranih informacij (torej je več kot informacija), ki omogočajo razumevanje.

Znanje je torej celota naučenih človeških sposobnosti, ki jih je posameznik pridobil v procesu učenja in ki mu omogočajo razumevanje, da bi znal reševati že znane in tudi neznane probleme. Organizacija znanja ne samo sprejema in omogoča, da znanje v organizacijo pride, znanje mora tudi ustvarjati. Podjetje, ki si prizadeva biti inovativno, mora imeti aktiven odnos do ustvarjanja in razvijanja znanja.

3.7 RAZVOJ ČLOVEŠKIH VIROV

Izobraženost in usposobljenost prebivalstva sta najpomembnejša dejavnika uresničevanja cilja na znanju temelječe družbe. Moč in bogastvo naroda je v veliki meri odvisno od znanja in usposobljenosti njenega prebivalstva. Človeški viri so temelj vseh razvojnih sprememb, na njihov razvoj pa največ vpliva izobraževanje in usposabljanje. Znanje je v 21. stoletju postalo ključni razvojni dejavnik. Izobraževanje in usposabljanje je edini možni odgovor na izzive tehnoloških in strukturnih sprememb in tudi na problem staranja prebivalstva, saj nam lahko le vseživljenjsko učenje omogoči potrebno dolgo delovno aktivnost.

Obstoji neravnovesje med ponudbo programov izobraževanja in usposabljanja ter potrebami gospodarstva, trga dela in posameznikov. Infrastruktura ter sistem izobraževanja in usposabljanja se ne odzivata dovolj na potrebe gospodarstva, trga dela in posameznikov. To velja za razvoj programov, začetno in sprotno usposabljanje učiteljev in izvajalcev programov, pa tudi za ureditev možnosti usposabljanja ob delu in v podjetjih. Posledica teh pomanjkljivosti je izostanek pristopa v razvoju človeških virov na nacionalni in regionalni ravni, ugotovljen na vseh stopnjah srednjega in višjega ter terciarnega izobraževanja.

Kot navaja Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013 (2006, str. 40), je zlasti premalo programov za:

- motiviranje in spodbujanje nadaljnjega izobraževanja;
- povezovanje temeljnega izobraževanja s kulturnimi, socialnimi in ekonomskimi aktivnostmi odraslih;
- odrasle z manj leti šolanja, odrasle s posebnimi potrebami, pripadnike etičnih manjšin;
- splošno izobraževanje, informacijsko opismenjevanje in razvijanje pisnih spretnosti;
- pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij po certifikatnem sistemu;
- usposabljanje za potrebe trga dela, ki bi se morali razviti v povezavi z delodajalci.

Eden najpomembnejših dejavnikov in hkrati pogojev družbenega razvoja je razvoj človeških virov. Družba znanja predpostavlja, da ni mogoče pričakovati ustrezne usposobljenosti človeških virov samo v okviru formalnega izobraževanja, niti samo v omejenem obdobju. Prav zato je treba razviti elemente in mehanizme vseživljenjskega učenja, ki omogoča kakovostno vključevanje posameznika v življenje in delo.

Razvoj človeških virov v sodobni družbi vse bolj temelji na ne samo formalnem temveč tudi drugih, neformalnih oblikah in načinih izobraževanja. Prav zato postaja vseživljenjsko učenje imperativ sodobne družbe. Elemente vseživljenjskega učenja je treba krepiti z vključevanjem in priznavanjem različnih oblik izobraževanja in učenja (formalno, neformalno, priložnostno), z zagotavljanjem mehanizmov za vključevanje v izobraževanje tudi po pridobitvi poklicne usposobljenosti, s spodbujanjem izobraževanja odraslih ter zagotavljanjem potrebne infrastrukture za podporo uresničevanja teh ciljev (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 40).

Na vseh področjih in ravneh formalnega izobraževanja je Slovenija pripravila obsežno in temeljito prenovo, ki se je začela prav v letu vseživljenjskega učenja, v letu 1996. Od strokovnega in poklicnega izobraževanja, programov izobraževanja za učence in dijake s posebnimi potrebami do višjega in vključno visokega šolstva, ki pravkar poteka. Prav tako pa sta sočasno potekali tudi preoblikovanje in dograjevanje sistema neformalnega učenja na številnih področjih. Leta 2004 je bila sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za izobraževanje odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010, ki se uresničuje z letnimi programi izobraževanja odraslih, v katerih so predvidene pristojnosti različnih resorjev. Vseživljenjsko učenje je sestavni del sistema izobraževanja in učenja ter povsem primerljivo z drugimi državami Evropske Unije (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 24).

Prednostna naloga Slovenije je vzpostavitev učinkovitega regionalno uravnoteženega omrežja poklicnih in strokovnih šol, vseživljenjskih in svetovalnih centrov in točk za stike, ki bo podprlo ter se odzvalo na prednostne naloge nacionalnih in regijskih gospodarstev. Med prednostnimi cilji so prenova visokega šolstva (bolonjski proces), poklicnega in strokovnega izobraževanja (tudi gimnazij), glasbenega šolstva ter prenova programov za posebne potrebe, kakor tudi izboljšanje splošne izobraženosti odraslih; dvig izobrazbene in kvalifikacijske ravni v smeri povečanja zaposlitvenih možnosti; možnosti za učenje in vključenost v izobraževanje, mobilnost in konkurenčnost. Pri horizontalnih prednostnih nalogah je cilj povečati pozitiven odnos do vseživljenjskega učenja, enakih možnosti, ustvarjalnosti, okolja in zdravja v družini, v lokalnih skupnostih in podjetjih (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 24).

Čeprav slovenska politika zaposlovanja sledi skupnim usmeritvam politike zaposlovanja, je še vedno v pretežni meri usmerjena na brezposelne in daje velik poudarek prvi usmeritvi, ker ima tukaj najbolj razvite obstoječe programe politike zaposlovanja. V bodoče bo zato potrebno več poudarka dati spodbujanju učinkovitih vlaganj v človeški kapital (izobraževanje odraslih), spodbujanju podjetništva in inovativnosti in spodbujanju prilagodljivosti zaposlenih in podjetij (Povzetki resorskih prispevkov in študije IER v okviru projekta »Investicijske potrebe v Sloveniji 2007-2013«, str. 20).

3.8 IZZIVI ZA PRIHODNOST

V svetu splošnega prehoda v družbo znanja, katere ekonomska baza sta ustvarjanje in izmenjava nematerialnih dobrin in storitev, so najnovejše informacije, znanje in spretnosti visoko cenjeni (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000, str. 7).

Izobraževalni sistem se bo soočil s pomembnim izzivom. Še naprej dvigati raven začetnega usposabljanja, vendar hkrati ponuditi prožnejšo pot. Mladi bi pogosteje menjavali izobraževanje v šoli, zaposlitev in z delom povezano usposabljanje, da bi zadostili potrebam gospodarstva. Staranje ne pomeni samodejne rešitve težav brezposelnosti in integracije. Socialni partnerji, šolski sistem, organi oblasti in lokalni udeleženci bodo morali razmisliti o izboljšanju raznih načinov vključevanja in se boriti proti možni diskriminaciji mladih (Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami, 2005, str. 23).

Demografske spremembe lahko spodbudijo nove oblike organizacije bolj prilagodljivega in prožnejšega dela. Tehnološki razvoj lahko prispeva k uskladitvi družinskega in poklicnega življenja. Tudi kakovost zaposlovanja in delovnega okolja bo pripomogla k temu, da ljudje ostanejo zaposleni. S predvidevanjem sprememb bo aktivni življenjski cikel lažje voditi in usmerjati. Prav tako bo treba razviti pobude za spreminjanje in obnašanja in se boriti proti diskriminaciji. Podjetja pa se bodo morala na drugi strani bolj opreti na izkušnje in znanja starajočih se delavcev in hkrati aktivno pripraviti mlajše od 55 let, da jih bodo zamenjali. (Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami, 2005, str. 23-24).

Na drugi starani staranje in starajoče prebivalstvo zahtevata, da družbe prilagajajo svoje sisteme, pa tudi svoj odnos so staranja in starosti. Takšno prilagajanje je potrebno, saj prihaja do sprememb na trgu dela, vzpostavljajo se drugačna (ali celo nova) medgeneracijska razmerja ter pritisk na pokojninske in zdravstvene blagajne. Pozorni moramo biti tudi na opozorila o mogočem generacijskem konfliktu, ki bi se ga morali še pravočasno zavedati in ukrepati v smeri medgeneracijskih centrov in tako zmanjšati starostno diskriminacijo ali celo marginalizacijo (Dimovski, 2007, str. 56).

Z različnimi družbenimi politikami bi morali omogočiti veliko bolj fleksibilnejše odhajanje v pokoj in s tem povečati stopnje zaposlenosti starejših med 55 in 64 letom, saj ima Slovenija ta odstotek med najnižjimi med državami EU. Takšen pristop bi tudi zmanjšal pritisk na pokojninsko blagajno. Prav zato je veliko boljše, da začnemo razvijati koncept aktivnega staranja, ki vsebuje predvsem politike in instrumente, ki omogočajo čim daljšo aktivno dobo zaposlenih in upokojencev (Dimovski, 2007, str. 56).

Da bi nadomestili upad števila delovno aktivnega prebivalstva, bomo morali občutno povečati stopnjo zaposlenosti. Problem starejših delavcev je tako le podmnožica precej širšega problema, ki ga ne bo mogoče preprosto reševati samo s pokojninskimi reformami, ampak bo potrebno oblikovati kompleksen pristop k celostnemu reševanju skupnega

evropskega problema. Ključni izziv pri tem bo ohranjanje visoke življenjske ravni, za kar po potrebno maksimalno izkoristiti razpoložljive vire, zlasti človeške, v smeri podaljšanja aktivnega življenjskega obdobja. S tem ko starejši ostajajo aktivni, nadalje prispevajo k blaginji družbe kot celote, prav tako pa tudi k svojemu osebnemu blagostanju in dostojanstvu (Dimovski & Žnidaršič, 2006, str. 4).

SKLEP

Staranje prebivalstva je dejstvo, pred katerim si ne moremo in ne smemo zatiskati oči. Živimo v času, ko bodo starejši zamenjali pretežno strukturo mladih. Staranje je resen problem, zato je potrebno pravočasno pristopiti k pripravi na staranje. Z vidika posameznika z odločitvami o vseživljenjskem učenju, z vidika podjetij z uvajanjem menedžmenta starostnikov in z vidika družbe s pripravo strategije aktivnega staranja.

Resni demografski problemi v Sloveniji so v zadnjem času prispevali k velikemu zanimanju tako politične kot tudi širše družbene javnosti za to problematiko. Spremeniti je potrebno razumevanje vloge in pomena človekovih življenjskih obdobj, glede na spoznane demografske spremembe. Pomembno je, da se družba in država na vseh ravneh zavedata tega skupnega bogastva in sprejmeta vso odgovornost zanj.

V prvem delu diplomske naloge sem predstavila demografsko stanje v Sloveniji in nadaljnje pričakovano spreminjanje števila in starostne strukture prebivalstva. Ugotovila sem, da je rodnost v Sloveniji zelo nizka in ne zadošča za nadaljnje obnavljanje prebivalstva. Posledice staranja prebivalstva so zato številne in se kažejo v vseh vidikih družbe. Nekatere med njimi so že danes precej izrazite, velika večina pa se bo pokazala v vsej svoji razsežnosti v prihodnjih letih in desetletjih. Danes izstopajo predvsem socialno-ekonomske posledice staranja, ki jih bomo najlažje rešili s postopnim podaljševanjem delovne aktivnosti in z večjo vključenostjo starejših v družbeno-ekonomsko življenje.

Drugi del naloge obravnava razmere na trgu dela v Sloveniji, zaposlovanje, večanje števila upokojenega prebivalstva ter problem zgodnjega upokojevanja. Za reševanje teh problemov bomo morali spremeniti vedenje družbe do starejših, da bodo ti lažje in dlje ostajali na delovnih mestih, kar bomo lahko naredili s solidarnim pristopom do starejših delavcev in medgeneracijskem sožitju različnih generacij. Z vzpodbujanjem aktivnega staranja bodo pomembno vlogo odigrali tudi delodajalci, saj bodo z novim, drugačnim pristopom ravnanja z ljudmi pri delu lahko dosegli, da se bodo starejši delavci izobraževali in prenašali svoje znanje in izkušnje na mlajše generacije v podjetjih.

Spremeniti bo potrebno sistem, ko se ob čedalje daljšem življenju vse bolj krajša delovno življenje, medtem ko se aktivni del populacije stara in krči ter prezgodaj upokojuje. Pomanjkanje delovne sile je ključni omejitveni dejavnik slovenskega gospodarstva. Tudi zato je potrebno uporabiti in vključiti neizkoriščeni psihofizični potencial starejših državljanov.

Starejše osebe se bodo morale zavedati svoje odgovornosti za nenehno vlaganje v razvoj in izobraževanje ter sprejemati spremembe kot nove izzive. Delodajalci bodo morali na drugi strani zaradi demografskih sprememb ter sodobnega življenjskega ciklusa posameznika spremeniti mnenje o vlogi starejše populacije v družbi ter v delovnem življenju. Delodajalec se mora zavedati, da zaposlena starejša oseba ob vlaganjih v dodatno usposabljanje in investicije v znanje ni zgolj strošek, temveč dodana vrednost ter gonilna sila konkurenčnosti ter produktivnosti podjetja na dolgi rok. Izjemnega pomena je, da se starejšo delovno silo zadrži na trgu dela in se jo dodatno izobrazi s sodobnimi znanji. Neizkoriščena izraba človeškega kapitala zaradi predčasnega odhoda s trga dela je eden od dejavnikov, ki zmanjšujejo celotno produktivnost.

V tretjem delu sem prišla do spoznanja, da je potrebno starejše vzpodbujati pri vključevanju v vseživljenjsko učenje, saj je motivacija pomemben dejavnik pri vključevanju starejših v aktivno staranje. Nekateri imajo predsodke, bojijo se zavračanja ali celo diskriminacije, zato je pomembno, da imajo vzpodbudo in cilje, ki jih vodijo v kakovostnejše staranje. Odpraviti moramo strah pred staranjem ter spremeniti klišeje, mite, tabuje in predsodke, ki enačijo starost z družbenim bremenom in šibkostjo. Spremeniti se bo morala kultura, ki bo temeljila na ustvarjalnosti, vključenosti in radoživosti tudi še po 60. letu. Možnosti za individualni razvoj in blaginjo ljudi v vseh življenjskih obdobjih lahko dosežemo predvsem z uresničitvijo vseživljenjskega učenja. Za učenje namreč ni nikoli prepozno, saj velja pravilo, da se učimo skozi celo življenje.

LITERATURA IN VIRI

1. Bevc, M., Verlič-Christensen, B. & Prevolnik-Rupel, V. (2000). *Migracije v Sloveniji v luči vključitve v Evropsko Unijo* (sintezno poročilo). Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
2. Bračko, A. (2002). *Izobraževanje zaposlenih v Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Cotman, M. (2008). Demografske spremembe so priložnosti za nadaljnji razvoj. *KAD Zbornik* (str. 12-13). Ljubljana: Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve.
4. Dimovski, V. (2007). Redefinicija koncepta staranja in management starostnikov. *KAD Zbornik* (str. 55-57). Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
5. Dimovski, V. & Žnidaršič, J. (2006). Od koncepta zgodnjega upokojevanja k strategiji aktivnega staranja. *Kakovostna starost*, 9 (1), 2-14.
6. Dimovski, V. & Žnidaršič, J. (2007). Ekonomski vidiki staranja prebivalstva v Sloveniji: Kako ublažiti posledice s pristopom aktivnega staranja. *Kakovostna starost*, 10 (1), 2-15.
7. Dimovski, V. & Žnidaršič, J. (2008). Staranje delovne sile: nov izziv za slovenska podjetja. *KAD Zbornik* (str. 16-19). Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
8. Dorbritz, J. & Philipov, D. (2003). *Demographic consequences of economic transition in countries of central and eastern Europe*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
9. Findeisen, D. (2008). Prosti čas upokojencev, izobraževanje in/za dejavno staranje. *KAD Zbornik* (str. 60-64). Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje, AGE, Bruselj.
10. *Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno*. (2006). Ljubljana: Komisija Evropske skupnosti.
11. Javornik S., J. (2006). *Socialni razgledi 2006*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
12. Jelenc, S. (1996). *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

13. Jelenc, Z. (1991). *Terminologija izobraževanja odraslih – z gesli in pojasnili v slovenščini ter z gesli v angleškem, francoskem, španskem, nemškem in italijanskem jeziku*. Ljubljana: Pedagoški inštitut pri Univerzi v Ljubljani.
14. Jelenc, Z. (1994). Nekatera teoretska izhodišča, temeljne opredelitve in razmejitve pri koncipiranju izobraževanja odraslih. V *Snovanje in sistemsko urejanje izobraževanja odraslih* (str. 46-49). Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
15. Jelenc, Z. (2007a). Aktivno staranje v strategiji vseživljenjskosti učenja. *Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno staranje: Zbornik referatov in razprav* (str. 12-21). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
16. Jelenc, Z. (2007b). *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije: Javni zavod pedagoški inštitut.
17. Kajzer, A. (2007, 15. maj). Izzivi dolgožive družbe v Sloveniji in Finska politika aktivnega staranja. Najdeno 5. marca 2009 na spletnem naslovu <http://www.ds-rs.si/dejavnost/posveti/AktivnoStaranje/Kajzer.doc>
18. Kajzer, Š. & Knez-Riedl, J. (2001). *Na znanju temelječa teorija firme in management znanja*. Ljubljana: Naše gospodarstvo.
19. Kidrič, D. (2008). Staranje prebivalstva: odgovor(nost)i države, podjetij in posameznikov. *KAD Zbornik* (str. 28-35). Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
20. Kraigher, T. (2003). *Vpliv različnih možnosti demografskega razvoja na ekonomsko vzdržnost staranja prebivalstva v Sloveniji*. Referat, Radenci.
21. Krajnc, A. (1979). *Izobraževanje ob delu*. Ljubljana: Dopisna delavska univerza Univerzum.
22. Krajnc, A (1982). *Motivacija za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
23. Lipičnik, B. (1996). *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
24. Majcen, B., Čok, M., Košak, M. & Sambt, J. (2006). *Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
25. Malačič, J. (1985). *Sodobno obnavljanje prebivalstva in delovne sile*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

26. Malačič, J. (1997). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli* (3. izd.). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
27. Malačič, J. (2000). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli* (4. izd.). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
28. Malačič, J. (2003). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli* (5. izd.). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
29. *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. (2000). Delovno gradivo. Bruselj: Komisija Evropske skupnosti.
30. Milakovič, T. (2005, 15. oktober). Medgeneracijska solidarnost na preizkušnji. *Večer*, str. 35.
31. Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami. (2005). *Zelena knjiga sveta EU*. Bruselj: Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti.
32. *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013*. (2006). Delovno gradivo. Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko.
33. Pavliha, M. (2006). *Pravice in soodgovornost življenja v starosti*. Velenje: Pozoj: Tecum.
34. Penger, S. & Dimovski, V. (2007). Strategija aktivnega staranja prebivalstva Slovenije s poudarkom na kakovostnem staranju in medgeneracijskem sožitju. *IB Revija*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj. XLI(1), 42-56.
35. *Povzetki resorskih prispevkov in študije IER v okviru projekta »Investicijske potrebe v Sloveniji 2007-2013«*. Priloga DRP/NSRO. Najdeno 30. maja 2009 na spletnem naslovu <http://www.dodogovor.org/dodoarhiv/Data/Files/prilogaDRP.doc>
36. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji*. (2005). Ljubljana: Vlada RS, Urad za makroekonomske analize in razvoj.
37. *Prvo letno poročilo o izvajanju nacionalnega akcijskega načrta o socialnem vključevanju – NAP/vključevanje 2004-2006*. (2006). Ljubljana: Vlada RS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

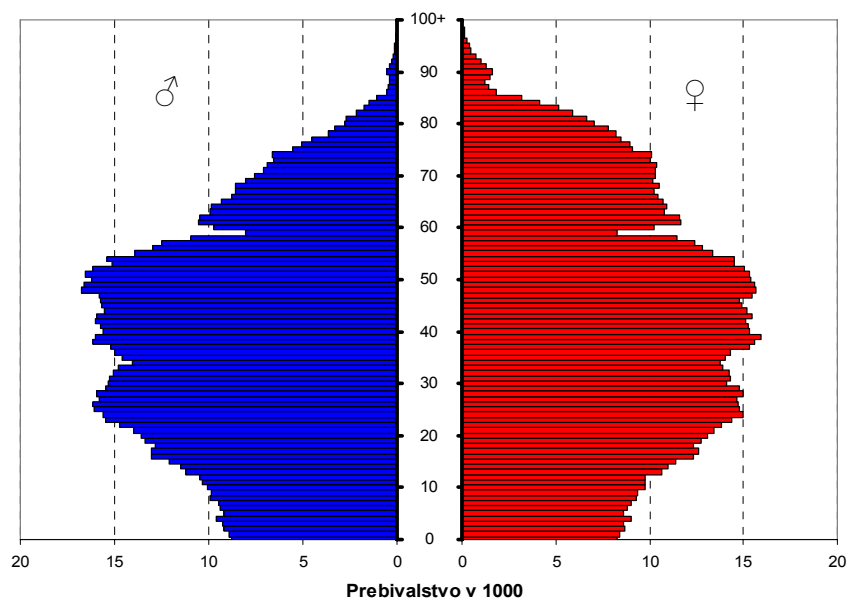
38. Pučko, D. (1998). Poslovođenje znanja in vplivi na strateško poslovođenje ter analizo. *Organizacija – revija za management, organizacijo in kadre*. Kranj: Moderna organizacija, 10 (31), 557-565.
39. Ramovš, J. (2008). Evropska in slovenska strategija starajoče se družbe in medgeneracijski menedžment staranja na delovnem mestu (sedanje demografsko stanje in smer reševanja). *KAD Zbornik* (str. 36-41). Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje.
40. Senjur, M. (1993). *Gospodarska rast in razvojna ekonomika*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
41. *Statistični letopis Republike Slovenije 2005*. (2005). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
42. *Statistični letopis Republike Slovenije 2006*. (2006). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
43. *Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva*. (2006). Ljubljana: Vlada RS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
44. Šušteršič, J., Rojec, M. & Korenika, K. (2005). *Strategija razvoja Slovenije 2006-2013*. Ljubljana: Vlada RS, Urad za makroekonomske analize in razvoj.
45. Urbanc, D. (2003). *Demografski problemi tranzicijskih držav* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
46. Van de Kaa, D. J. (2002). On International Migration and the Second Demographic Transition. V V. Iontsev, (ur.), *World in the Mirror of International Migration* (str. 79-84). Moscow: Maks Press.
47. Zupančič, M. (2007). Strategija aktivnega staranja. *Posvet »Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno staranje«*. Ljubljana: Državni svet Republike Slovenije.

PRILOGE

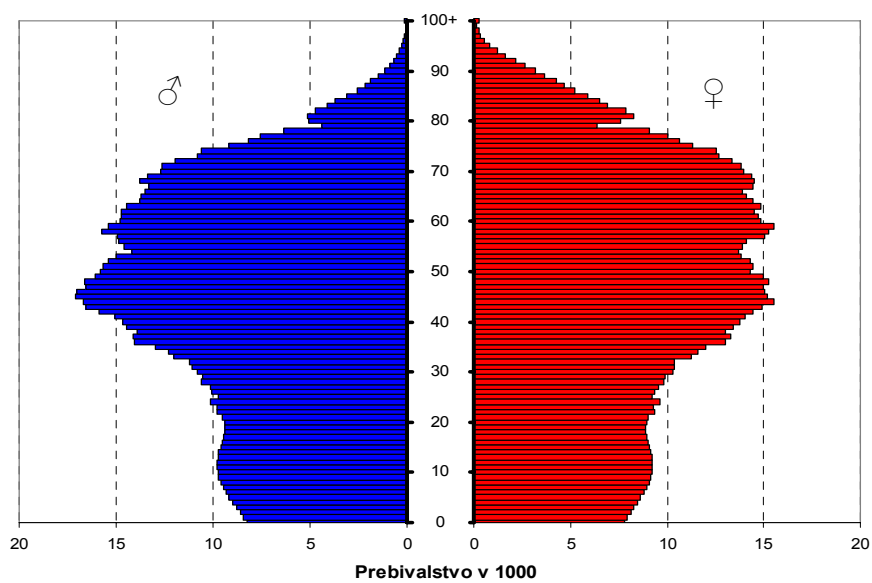
Priloga 1

Slika 1: Starostne piramide prebivalstva Slovenije; srednja varianta demografskih projekcij v izbranih letih

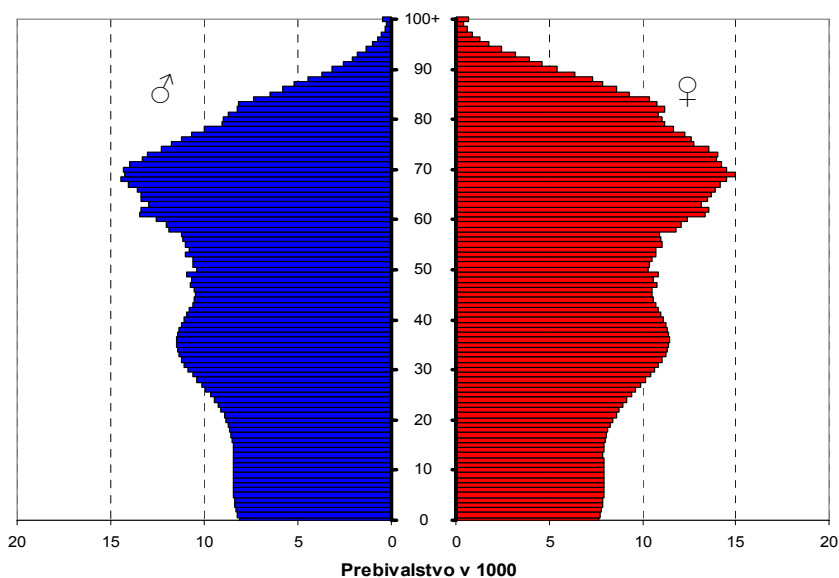
a) Projekcija števila prebivalstva Slovenije na dan 1. 1. 2005, srednja varianta



b) Projekcija števila prebivalstva Slovenije na dan 1. 1. 2025, srednja varianta



c) Projekcija števila prebivalstva Slovenije na dan 1. 1. 2050, srednja varianta



Vir: B. Majcen, et al., Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra, 2006, str. 2, priloga 1, slika 1.

Priloga 2

Tabela 1: Srednja varianta demografskih projekcij števila prebivalcev za Slovenijo v izbranih letih do leta 2050

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
0-4	88.728	87.996	91.669	89.962	83.623	77.886	75.995	77.459	79.985	80.298
5-9	92.867	90.522	89.294	93.033	91.852	85.547	79.717	77.801	79.314	81.914
10-14	104.421	93.760	91.124	90.056	94.822	94.387	88.004	82.034	80.077	81.648
15-19	125.784	105.420	94.348	91.967	92.251	98.302	98.009	91.428	85.249	83.235
20-24	143.052	128.309	106.770	95.861	94.995	96.519	103.065	102.825	95.963	89.509
25-29	153.246	146.606	130.455	108.745	98.977	99.007	100.789	107.686	107.471	100.332
30-34	144.789	155.937	148.304	132.143	111.297	102.058	102.237	104.141	111.303	111.106
35-39	152.115	146.768	157.264	149.717	134.296	113.576	104.261	104.497	106.488	113.840
40-44	155.156	153.796	147.705	158.415	151.452	136.098	115.196	105.803	106.086	108.150
45-49	157.012	155.533	153.637	147.740	158.929	152.009	136.724	115.791	106.408	106.743
50-54	154.341	155.311	153.671	152.052	146.695	157.942	151.209	136.130	115.368	106.092
55-59	116.674	150.380	151.395	150.289	149.355	144.431	155.721	149.257	134.529	114.117
60-64	105.760	111.868	144.353	145.996	145.807	145.373	140.874	152.127	146.026	131.812
65-69	95.308	98.894	105.218	136.499	139.071	139.543	139.491	135.513	146.619	140.990
70-74	85.885	84.917	88.793	95.603	125.038	128.219	129.339	129.748	126.533	137.296
75-79	64.557	71.354	71.489	75.831	83.028	109.332	112.829	114.576	115.469	113.188
80-84	39.840	47.863	53.922	55.231	59.871	66.908	88.493	92.039	94.345	95.645
85-89	12.061	23.180	28.555	33.080	35.059	38.916	44.716	59.479	62.591	65.157
90-94	6.818	4.766	9.524	12.098	14.529	15.891	18.004	21.546	28.767	30.672
95+	1.311	1.620	1.315	2.373	3.232	4.058	4.680	5.443	6.792	9.097
SKUPAJ	1.999.722	2.014.802	2.018.808	2.016.694	2.014.180	2.005.999	1.989.355	1.965.314	1.935.384	1.900.839

Vir: B. Majcen, et al., Dolgoročna vzdržnost 1. pokojninskega stebra ter pomen 2. in 3. stebra, 2006, str. 9, tabela 5.