

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ZAPOSLOVANJE STAREJŠIH V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE:
PRIMERJAVA S SLOVENIJO**

Ljubljana, maj 2009

ANDREJA VIDMAR

IZJAVA

Študentka Andreja Vidmar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Polone Domadenik, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

Kazalo

Uvod.....	1
1 Demografija in trg dela	2
2 Posledice staranja prebivalstva	5
2.1 Fiziološke in psihološke posledice staranja ter vpliv na produktivnost in delovno sposobnost.....	5
2.2 Vpliv na trg dela	7
2.3 Ekonomske posledice staranja.....	10
3 Spopadanje s težavami v izbranih državah Evropske unije	12
3.1 Velika Britanija.....	13
3.2 Francija	14
3.3 Nizozemska	16
3.4 Slovenija	18
4 Problematika starejših delavcev.....	19
4.1 Mlajši in starejši delavci	19
4.2 Teorija diskriminacije ter delodajalci in starostna diskriminacija.....	22
4.3 Izobraženost in plače starejših delavcev.....	26
4.4 Zgodnje upokojevanje	30
5 Zaposlovanje starejših.....	33
5.1 Aktivna politika zaposlovanja	33
5.2 Evropska strategija zaposlovanja in lizbonski cilji.....	36
5.3 Možni ukrepi.....	40
Sklep.....	43
Literatura in viri	45

Kazalo tabel

Tabela 1: Povprečna starost oseb v EU ob izstopu s trga delovne sile leta 2005 in leta 2007... 8	8
Tabela 2: Napovedana gibanja ključnih makroekonomskih spremenljivk v EU (25 držav) ... 12	12
Tabela 3: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev v % leta 2007 25	25
Tabela 4: Osebe z nizko stopnjo izobrazbe v % po starostnih skupinah, leta 2007 27	27
Tabela 5: Odstotek prebivalstva med 25. in 64. letom, sodelujočega pri dodatnem izobraževanju in usposabljanju, leta 2007 28	28
Tabela 6: Povprečna starost ob prehodu iz aktivnega prebivalstva leta 2007 33	33
Tabela 7: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev in lizbonski cilji v EU27 leta 2000 in leta 2007 38	38
Tabela 8: Brezposelnost v starostni skupini od 50 do 74 let v % 42	42

Kazalo slik

Slika 1: Projekcije prebivalstva v EU27, 2010–2060 2	2
Slika 2: Celotno prebivalstvo Slovenije po napovedih, 2010–2060 4	4
Slika 3: Motiviranost zaposlenih po letih v vseh industrijah 7	7
Slika 4: Povprečna starost pri izstopu s trga dela v Franciji 15	15
Slika 5: Pričakovana življenjska doba po 65. letu starosti 17	17
Slika 6: Letni stroški zdravstvene oskrbe po letih zaposlenih 20	20
Slika 7: Število poklicnih neusodnih poškodb in bolezni po starostnih skupinah delavcev v EU15 leta 2004 21	21
Slika 8: Najpomembnejših pet dejavnikov, ki jih stari 50 in več upoštevajo pri zaposlovanju 24	24
Slika 9: Plače in produktivnost skozi življenjsko obdobje 29	29
Slika 10: Ekonomska rast v letih 2001–2007 40	40
Slika 11: Rast stopnje zaposlenosti 2001–2007 40	40

Uvod

V državah Evropske unije je opazen trend staranja prebivalstva. Hkrati to pomeni tudi staranje delovne sile oziroma zaposlenih. To lahko brez dvoma označim kot negativno posledico staranja. Staranje zaposlenih hkrati pomeni tudi vse več upokojencev, kar predstavlja naraščajoči delež vzdrževanega prebivalstva. Breme tega pa najbolj občutijo zaposleni (aktivno prebivalstvo), ki morajo plačevati vse višje prispevke, prek katerih se nato izplačujejo pokojnine. Negativne posledice pa so opazne tudi na strani podjetij, ki tako izgubljajo kadre in izkušene delavce. Nastala situacija bo vzdržna le ob povečanju deleža aktivnega prebivalstva. Najpogostejši orodji za doseganje tega cilja sta podaljševanje delovne dobe in dvig upokojitvene starostne meje. Na trgu dela pa je zelo pogosta težava zaposlovanje starejših oseb, ki ga bom obravnavala v diplomskem delu z naslovom Zaposlovanje starejših v državah Evropske unije: primerjava s Slovenijo.

Namen diplomskega dela je ugotoviti, kako se s staranjem prebivalstva spopadajo države v Evropski uniji ter zakaj delodajalci ne želijo zaposlovati starejših delavcev in kakšne so značilnosti le-teh. Pisala bom tudi o zaposlovalnih politikah in ukrepih, katerih cilj in namen sta povišati stopnjo zaposlenosti starejših oseb. Diplomsko delo sestavlja pet poglavij.

V prvem poglavju bom opisala demografsko stanje in trg dela ter kako se bo spreminjala ponudba delovne sile zaradi staranja. Drugo poglavje bom namenila posledicam staranja. Osredotočila se bom tako na fiziološke kot tudi na psihološke posledice ter na to, kakšen je njihov vpliv na produktivnost in delovno sposobnost. Zanimal me bo tudi vpliv staranja delovne sile na trg dela in njegove ekonomske posledice.

Kako se spopadajo s težavami nekatere izmed držav Evropske unije, bom opisala v tretjem poglavju. Zanimalo me bo reševanje problematike v Veliki Britaniji, Franciji, na Nizozemskem in v Sloveniji. Problematika starejših delavcev me bo zanimala v četrtem poglavju, kjer bom primerjala značilnosti mlajših in starejših delavcev. Zanimala me bo tudi izobraženost teh ter njihove plače in kako so subjekti na trgu dela naklonjeni/nenaklonjeni zgodnjemu upokojevanju. Prav tako pa me bo zanimal odnos delodajalcev do starejših zaposlenih in kako se morajo ti spopadati s starostno diskriminacijo.

Zadnje, peto poglavje pa bom namenila politikam zaposlovanja, namenjenim starejšim delavcem. Takšna je naprimer aktivna politika zaposlovanja. V tem poglavju bom obravnavala tudi, kako se za starejše zavzema evropska zaposlovalna strategija ter kakšna so določila lizbonskih ciljev. Navedla bom tudi nekaj potencialnih ukrepov delodajalcev in delojemalcev, ki bi lahko pripomogli k zvišanju stopnje zaposlenosti starejših.

1 Demografija in trg dela

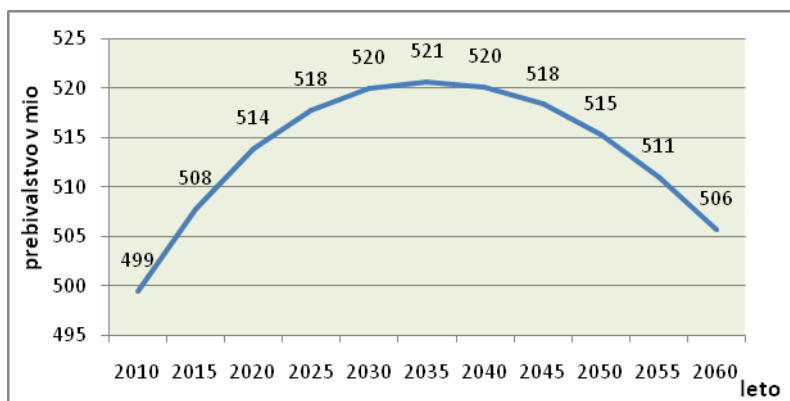
Demografija

Prebivalstvo evropskih držav se bo v naslednjih letih močno spremenilo. Pojav, s katerim se spopadajo vse razvite države, je staranje prebivalstva. Generacija "baby boom" (rojeni med letoma 1940 in 1960) se postopoma upokojuje, naslednje generacije pa so manj številčne. To je posledica zmanjšanja stopnje rodnosti v večini evropskih držav. Spreminjanje oziroma staranje prebivalstva predstavlja pomemben politični, socialni in ekonomski izziv (Redek, Domadenik & Ograjenšek, 2008, str. 37).

Prebivalstvo držav v razvoju se stara hitreje od prebivalstva razvitih držav. Posledično bodo imele države v razvoju na voljo manj časa za prilagoditev in pripravo na posledice staranja. Te posledice bodo v nerazvitih državah tudi bolj problematične (Vertot, 2008, str. 12).

Staranje prebivalstva predstavlja velik izziv za evropsko družbo, saj se Evropa v preteklosti še nikoli ni soočila s tovrstnim problemom. Eurostatove projekcije napovedujejo povečevanje števila Evropejcev do leta 2035. Število naj bi se s 495,4 mio leta 2008 povečalo na 520,7 mio do leta 2035. Po tem letu je napovedano zmanjševanje evropskega prebivalstva, ki bi leta 2060 obsegalo 505,7 mio prebivalcev (Vertot, 2008, str. 12).

Slika 1: Projekcije prebivalstva v EU27, 2010–2060



Vir: Eurostat, 2009.

V Sloveniji je bilo leta 2007 le 14% prebivalcev mlajših od 15 let. Tako je Slovenija med novopridruženimi članicami Evropske unije (v nadaljevanju: EU) država s skoraj najnižjim deležem mladega prebivalstva. Na Irskem in v Islandiji ta delež presega 20%. Z nekoliko manj kot 20-odstotnim deležem mladih pa se lahko pohvalijo Norveška, Danska in Francija. V državah članicah EU27 je vrednost podobna slovenski, manjši delež pa imata Nemčija ter Bolgarija (Vertot, 2008, str. 28).

Upadanje števila prebivalstva, ki pomeni staranje prebivalstva in manjši delež aktivnega prebivalstva, bo samo v Nemčiji zmanjšalo ponudbo delovne sile za 25%. Preko 30-odstotne izgube delovne sile pa so napovedane za Češko, Latvijo, Poljsko in za Slovaško. Francija, Nizozemska in Velika Britanija se bodo spopadle z 8-odstotnim zmanjšanjem delovne sile (Redek et al., 2008, str. 40).

Svet EU je leta 2005 izdal dokument, v katerem navaja demografske težave, ki predstavljajo vse večji problem Evrope in tako tudi Slovenije. Politični dokument navaja štiri sklope demografskih težav (Ramovš, 2006, str. 1):

- 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;
- hitro narašča delež tretje generacije, predvsem najstarejših ljudi, ki potrebujejo veliko oskrbe in nege.

Težavo predstavlja tudi premajhna povezanost mlade, srednje in tretje generacije, saj medgeneracijska solidarnost skoraj ne obstaja. Različne generacije se med seboj ne poznajo, zato se ne morejo komplementarno dopolnjevati. Vse težje je tudi oskrbovanje starejših, onemoglih družinskih članov (Ramovš, 2006, str. 1).

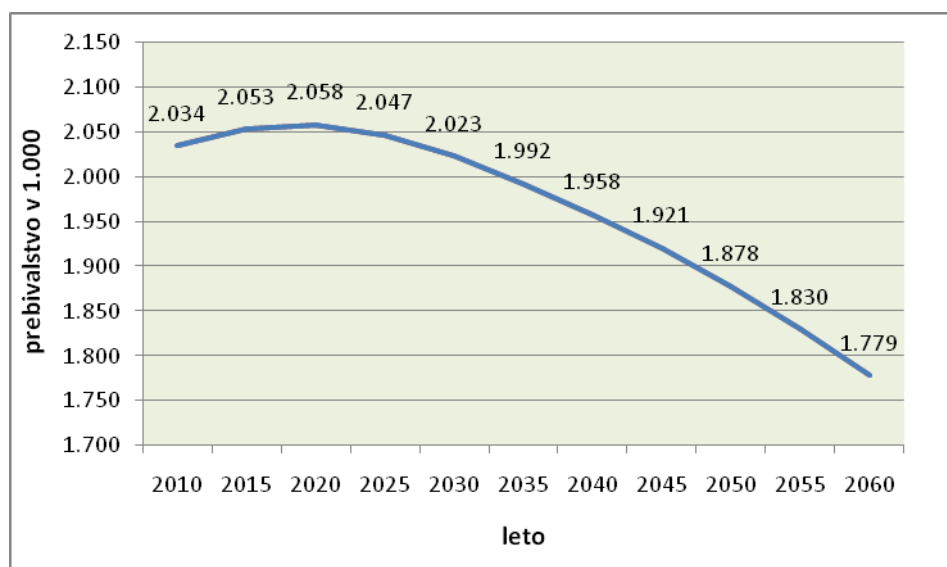
Demografske težave v EU bi morala reševati vsaka država zase. Pri tem mora EU poskrbeti za razširjanje in prevzemanje politik, ki so se izkazale za uspešne v državah, kjer pri spopadanju s težavami niso bili uspešni. Vlada Republike Slovenije je leta 2006 sprejela Strategijo 2007, v kateri so bili prikazani demografsko stanje ter strateške usmeritve, relevantne za kakovostno staranje in medgeneracijsko solidarnost¹ (Ramovš, 2006, str. 2).

¹Strateške usmeritve se nanašajo na: delo, zaposlovanje, pokojninsko zavarovanje, družino, socialno varstvo in oskrbo, zdravstvo, vzgojo ter šolstvo, kulturo, informatiko, znanost in raziskovanje, stanovanjsko politiko in prostorsko načrtovanje, promet in varnost.

Starostna meja deli prebivalstvo na mlajšo in starejšo polovico in je bila leta 2005 v Evropi postavljena pri 38 letih. Do leta 2060 naj bi se povišala na 48 let. Leta 1995 je delež oseb nad 65. letom starosti v Sloveniji znašal 12,5%. Do leta 2060 pa napovedujejo porast na 35% (Vertot, 2008, str. 16).

Eurostatove raziskave napovedujejo, da bo število prebivalstva v Sloveniji doseglo vrh leta 2020, od tega leta naprej pa se bo prebivalstvo začelo zmanjševati. Vzrok za padanje števila prebivalcev je podoben kot v drugih državah EU. Glavni vzrok je zmanjšanje stopnje rodnosti. Ženske se danes odločajo za naraščaj pri višji starosti kot v preteklosti, kar hkrati pomeni manj otrok. Leta 1980 je ženska v povprečju rodila 2,11 otroka. Leta 2006 pa le 1,31. Kljub staranju prebivalstva je stopnja smrtnosti precej enakomerna, kar je posledica boljše zdravstvene oskrbe. Tako kot v ostalih evropskih državah je tudi v Sloveniji pozitivna korelacija med zmanjševanjem števila prebivalstva in njegovim staranjem (Eurostat, 2009).

Slika 2: Celotno prebivalstvo Slovenije po napovedih, 2010–2060



Vir: Eurostat, 2009.

Vzrok za staranje prebivalstva Slovenije je zniževanje stopnje rodnosti in sorazmerno enakomerna stopnja umrljivosti. Delež oseb starih 65 let in več, je leta 2005 znašal 15,3% celotne populacije, do leta 2010 se pričakuje povečanje na 16,5%. Skoraj tretjina prebivalstva pa bo ta starostni razred predstavljala leta 2050 (Eurostat, 2009).

Pomemben kazalnik demografskega razvoja je tudi indeks staranja (število oseb nad 65 let na 1.000 oseb mlajših od 15 let), ki v Sloveniji trenutno znaša 148. Pričakovana maksimalna

vrednost je 300, ki jo pričakujemo okoli leta 2050. Indeks staranja 300 pomeni, da je oseb nad 65. letom starosti kar trikrat več kot oseb mlajših od 15 let (Redek et al., 2008, str. 68).

Trg dela

Zaradi staranja prebivalstva je primanjkljaj delovne sile neizogiben. Zmanjšanje števila delovno aktivnih prebivalcev za 7% do leta 2030 pomeni, da bodo starejši morali delati dlje. Slovenija se mora kot članica EU držati strategij, ki jih na tem področju določa Evropska strategija zaposlovanja (Vertot, 2008, str. 31).

Povečevanje števila starejših in upokojencev je posledica staranja. Hkrati to pomeni zmanjšanje števila aktivnega prebivalstva in prek tega manj oseb, ki bodo prispevale k socialni in zdravstveni varnosti. Naraslo bo število prebivalcev, ki jim bo treba to varnost zagotoviti (Vertot, 2008, str. 34).

Trenutno je v EU razmerje med starejšimi od 65 let in aktivnim prebivalstvom 25%. Slednje pomeni, da štirje delovno aktivne osebe vzdržujejo enega upokojenca. Do leta 2050 se bo to razmerje podvojilo in bosta enega upokojenca financirala dva delovno aktivna človeka (Vertot, 2008, str. 34).

Zaradi večjega deleža sodelovanja žensk in starejših na trgu dela bo zaposlovanje do leta 2017 še vedno naraščalo. Leta 2060 naj bi Slovenija sodila med države, kjer stopnja zaposlenosti žensk in starejših presega 60% (Vertot, 2008, str. 34).

2 Posledice staranja prebivalstva

2.1 Fiziološke in psihološke posledice staranja ter vpliv na produktivnost in delovno sposobnost

Fiziološke in psihološke posledice

Znaki staranja se začnejo kazati, ko oseba doseže približno 40 ali 50 let. Kažejo se kot naprimer upad moči mišic, manjša prožnost sklepov, sprememba drže in izguba ravnovesja. Najpogostejša pokazatelja staranja sta upad vida in sluha, spremeni pa se tudi ritem spanja (Ilmarien, 2001, str. 546).

Obstajajo tudi lastnosti, ki se z leti izboljšujejo in so povezane predvsem z osebnostno rastjo posameznika (Ilmarien, 2001, str. 548):

- modrost, razum;
- sposobnost zaznavanja, razumevanja celote;
- besedne sposobnosti, komuniciranje;
- večji nadzor nad življenjem;
- večja predanost delu;
- zvestoba delodajalcu;
- manjša odsotnost z dela;
- več delovnih izkušenj;
- večja motiviranost za učenje.

Znanstveniki so ugotovili, da se z leti povečujejo razumske in komunikacijske sposobnosti, medtem ko so starejši manj dovzetni za reševanje numeričnih problemov.

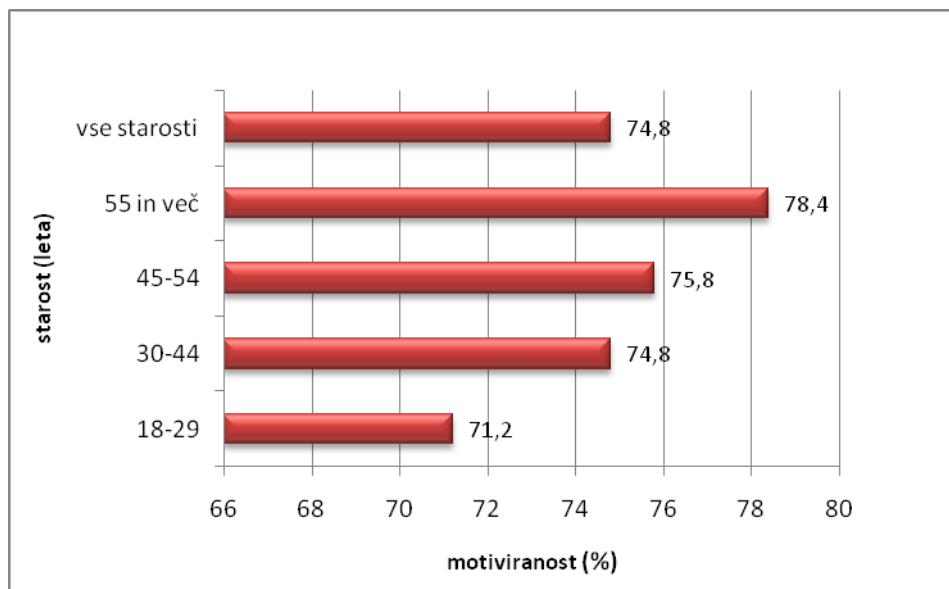
Vpliv na produktivnost in delovno sposobnost

Starejši delavci dosegajo višjo produktivnost zaradi pridobljenih izkušenj, čeprav so mlajši delavci spretnejši in se hitreje učijo. Poleg tega so starejši delavci že našli delovno mesto, primerno za njihove sposobnosti, kar jim ravno tako omogoča dosegati višjo produktivnost. Izjema so dela, kjer so relevantnega pomena predvsem fizične sposobnosti, ki začnejo z leti upadati. Kljub temu starost ni najprimernejši kriterij za izbiro delavca. Komunikacijske sposobnosti in obstoječa, že pridobljena znanja lahko nadomestijo hitrost učenja, spretnost ter druge lastnosti mlajših delavcev. Večja produktivnost in kakovost dela se odražata tudi pri učinkovitem upravljanju s kadri.

Salthouse je leta 1984 podal primer s področja, ko so starejši uslužbenci učinkovitejši od mlajših, kljub upadu fizičnih sposobnosti. Izkušnje presegajo hitrost pri pisarjih. Starejši imajo več izkušenj in se poslužujejo učinkovitejših delovnih strategij. S tem dosegajo enako ali pa celo višjo produktivnost od njihovih mlajših sodelavcev (Skirbekk, 2003, str. 7).

Raziskave so pokazale, da je zmotno mnenje o manjši motiviranosti starejših delavcev (nad 55 let) od mlajših. Iz izsledkov raziskave *"Towers Perrin"* je razvidno, da motiviranost delavcev z leti celo narašča. Odstotek motiviranosti v odvisnosti od starosti je prikazan na Sliki 3.

Slika 3: Motiviranost zaposlenih po letih v vseh industrijah



Vir: Feinsod & Davenport, *The Aging Workforce: Challenge or Opportunity?*, 2006, str. 15.

Sodeč po raziskavah, je motivacija povezana predvsem z občutkom pripadnosti podjetju s strani zaposlenih. Večji kot je občutek pripadnosti, bolj je posameznik motiviran k delu. Za starejše delavce je manj verjetno, da ne bodo deležni omenjenega občutka. Posledično je tudi fluktuacija teh manjša. Iz tega izhaja, da mlajši delavci predstavljajo višje potencialne stroške, ko se le-ti odločijo za odhod iz podjetja. Občutek pripadnosti pa je le eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na produktivnost (Feinsod & Davenport, 2006, str. 16).

Dejstvo je, da izkušnje in pridobljena znanja starejših do neke mere povečujejo produktivnost. Po neki točki pa so učinkovitejši in produktivnejši mlajši delavci.

2.2 Vpliv na trg dela

Staranje prebivalstva ima pomemben odraz na trgu dela, saj se posledično povečuje delež upokojencev med prebivalstvom. Tako se spreminja delež med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom. Sčasoma ne bo dovolj mladih, ki bi vzdrževali vse upokojence. Poleg tega bo tudi primanjkljaj izkušenih delavcev. Da bo nastala situacija vzdržna, je potrebno povečati delež ljudi, vključenih na trg dela. Starejši ostajajo delovno aktivni vse dlje. Glede na politiko poznega upokojevanja lahko pričakujemo, da se bo delež aktivnih starejših oseb še povečeval. V Tabeli 1 sem navedla za države EU povprečne starosti oseb, ob izstopu s trga delovne sile v letih 2005 in 2007.

Tabela 1: Povprečna starost oseb v EU ob izstopu s trga delovne sile leta 2005 in leta 2007

DRŽAVA	2005	2007	DRŽAVA	2005	2007
EU*	60,9	61,2	Italija	59,7	60,4
Avstrija	59,9	60,9	Litva	60,0	:
Bolgarija	60,2	:	Luksemburg	59,4	:
Ciper	:	63,5	Latvija	62,1	63,3
Češka	60,6	60,7	Malta	58,8	:
Nemčija	:	62,0	Nizozemska	61,5	63,9
Danska	61,0	60,6	Poljska	59,5	59,3
Estonija	61,7	62,5	Portugalska	63,1	62,6
Španija	62,4	62,1	Romunija	63,0	:
Finska	61,7	61,6	Švedska	63,6	63,9
Francija	59,0	59,4	Slovenija	58,5	:
Grčija	61,7	61,0	Slovaška	59,2	58,7
Madžarska	59,8	:	Velika Britanija	62,6	62,6
Irska	64,1	:			

Legenda: (*) pomeni, da je vrednost ocenjena; (:) pomeni da vrednost ni znana

Vir: Eurostat, 2009.

Stopnjo delovne aktivnosti lahko izboljšamo tako, da povečamo stopnjo zaposlenosti starejših. S tem preprečimo njihov prehod med vzdrževano prebivalstvo. Mogoč ukrep je tudi omejitev študentskega dela, saj ta podaljšuje čas študija (Vošner, 2007, str. 6).

Nekatere države delež aktivnega prebivalstva povečujejo tako, da spodbujajo zaposlovanje žensk, predvsem mlajših. Do zdaj so ženske v veliko družbah imele vlogo gospodinj. Zaradi staranja prebivalstva oziroma zmanjševanja deleža aktivnega prebivalstva so države naravnane v politiko, ki bo k zaposlovanju spodbudila tudi vse več žensk. Leta 2004 je stopnja zaposlenosti žensk znašala približno 55%, ocenjen odstotek za leto 2025 je 65%. Stopnja zaposlenosti starejših delavcev (med 55. in 64. letom starosti) je na območju EU25 leta 2004 znašala 40%, pričakovana stopnja za leto 2010 je 47%, za 2050 pa 59%. Drugi način povečevanja deleža aktivnega prebivalstva je zaposlovanje migrantov. Predvsem evropske države se močno zanašajo na dejstvo, da bodo prosta delovna mesta zavzeli migranti. To velja za delovna mesta, ki zahtevajo določeno stopnjo izobrazbe, in tudi tista "manj priljubljena", kjer izobrazba ni relevantnega pomena. Če bi migranti povpraševali po delih, za katera obstaja ponudba na trgu dela, in bi delo opravljali zakonito, bi kljub vse večjemu številu upokojencev sistem pay-as-you-go (v nadaljevanju: PAYG) ostal vzdržen (Carone et al., 2005, str. 26).

Starejše bo treba spodbuditi k aktivnemu iskanju dela; za to bo morala poskrbeti država z oblikovanjem primerne politike. Odnos do starejših delavcev bodo morala spremeniti tudi podjetja, za katera je smiselno, da oblikujejo starejšim delavcem bolj naklonjeno politiko in klimo podjetja. Ti ukrepi bodo pripomogli k doseganju zelene, višje stopnje zaposlenosti.

Stopnja zaposlenosti starejših delavcev je v državah EU v zadnjih 30 letih upadla. Zaznati je razliko v intenzivnosti upadanja stopnje med severnim in južnim delom EU. V Luksemburgu, na Portugalskem in Irskem je opaziti 10 let počasnejše staranje prebivalstva od povprečnega trenda staranja v EU (Glazer, Kajzer, Svetlik & Trbanc, 2002, str. 375).

Starejših zaposlenih ne moremo neposredno povezati s točno določeno dejavnostjo, saj so zaposleni na različnih področjih. Značilno je, da pogosto zasedajo vodilne položaje ali pa opravljajo preprosta dela. Ženske so načeloma zaposlene v storitvenih dejavnostih, kjer opravljajo preprosta dela (Glazer et al., 2002, str. 381).

Starajoča se generacija se mora spopadati tudi z vseživljenjskim učenjem, saj se njegov pomen povečuje. Nasproti pričakovanjem je pomen vseživljenjskega učenja na evropskem področju sorazmerno majhen. Še posebno v Grčiji in na Portugalskem. Zelo motivirani za učenje pa so na Danskem, Švedskem, Finskem in v Veliki Britaniji. Viden je upad zanimanja za nova znanja pri osebah nad 50 let. Podjetja, ki si prizadevajo za dodatno izobraževanje, zaznavajo v povprečju 15-odstotno udeležitev starejših uslužbencev. Načeloma za sodelovanje niso zainteresirani delavci, ki opravljajo preprosta dela. Tisti, ki opravljajo zahtevnejša dela, se morajo soočati z novimi metodami, morajo slediti tehnološkemu napredku in biti seznanjeni z novostmi, se pogosteje udeležujejo seminarjev ter drugih organiziranih oblik izobraževanja (Redek et al., 2008, str. 42).

Za starejše delavce je značilno, da neradi menjajo delovno mesto in so manj naklonjeni potovanjem. Zato je tudi fluktuacija starejših nižja. Za osebe nad 50 leti znaša 10% manj kot za tiste med 25. in 49. letom (Dixon, 2003, str. 71). Prilagoditve tehnološkim spremembam zahtevajo premestitev zaposlenih med podjetji, včasih tudi v druge regije. V prednosti so države z bolj mobilno delovno silo, ki je tudi fleksibilnejša in ki se lažje prilagodi spremembam.

Udeležitev starostne skupine od 25 do 49 let na trgu dela se je v zadnjih 30 letih močno spremenila. Opaziti je upad stopnje zaposlenosti moških v tej starostni skupini. Na drugi

strani pa je zaznati občutno porast v stopnji zaposlenosti žensk. Skupna stopnja zaposlenosti omenjene starostne skupine se je z nekoliko manj kot 40%, dvignila na malenkost prek 70%. Najnižja je stopnja zaposlenosti za moške, stare 50 let in več, ki so opravljali manj zahtevna dela. Pri ženskah začne stopnja zaposlenosti upadati okoli 45. leta. Upad pri ženskah je bolj postopen. Stopnja zaposlenosti oseb nad 60. letom je pri obeh spolih višja, kot je bila pred 30 leti (Redek et al., 2008, str. 41).

Nekatera podjetja, predvsem v Veliki Britaniji, celo nagrajujejo starejše delavce. Ko je nekdo zaposlen dovolj dolgo, začne uživati določene pravice, namenjene zaposlenim z daljšo delovno dobo v tem podjetju. Načeloma gre tu za višje plače. V takšnem primeru so tudi podjetja močno motivirana k zadržanju zaposlenih, saj sicer odhod starejšega delavca predstavlja prevelik strošek. Strošek zaradi tega, ker so delavca med zaposlitvijo izobraževali in vanj vlagali. Zdaj, ko je pridobil potrebna znanja, pa bo zapustil podjetje.

Vpliv staranja je občutiti na trgu dela; struktura trga se spreminja. Spreminja se stopnja zaposlenosti starejših delavcev, posledice občutijo tudi druge generacije. Zadnja leta se je ta stopnja zmanjševala zaradi neprostovoljnega zgodnjega upokojevanja in delno zaradi politike zgodnjega upokojevanja. Za zdaj je na trgu dela zaznan nizek delež aktivnega prebivalstva. Vzrok so zmanjšana rodnost, daljša življenjska doba in daljši čas izobraževanja. Delavci kljub enaki izobrazbi in delovni dobi zaradi neenake porazdelitve dela ne premorejo istih znanj in sposobnosti (Vošner, 2007, str. 6).

Politika mora poskrbeti, da bodo starejši, ki želijo delati ali pa si upokojitve ne morejo "privoščiti" brez državne pomoči, imeli možnost za delo.

2.3 Ekonomske posledice staranja

Število upokojencev se povečuje, kar pa tudi pomeni večjo finančno obremenitev za aktivno prebivalstvo. Povečujejo se pokojninski, invalidski in zdravstveni izdatki. To pa še dodatno obremenjuje državni proračun. Da bo državni proračun prenesel naraščajoče breme socialnega varstva, je potrebno zagotoviti stabilno in dovolj visoko gospodarsko rast.

Dolgoročno vzdržnost sistemov bo možno zagotoviti le z reformami, katerih cilj bo znižanje stroškov. Reforme se bodo izvajale v smislu zmanjševanja pravic, zato je pričakovati nasprotovanje ljudi in organizacij. Narasli bodo davki in prispevki za socialno varnost. Porast davkov na račun financiranja izdatkov, povezanih s staranjem prebivalstva, bi lahko

povzročilo prostovoljno brezposelnost, predvsem med mladimi. Zaradi vse večjih prispevkov za socialno varnost lahko tudi neto plače padejo pod minimalno sprejemljivo mejo. To pomeni, da delavci, zaposleni v teh panogah, ne bodo več pripravljeni sodelovati kot ponudniki delovne sile na trgu dela zaradi prenizkih neto plač (Carone et al., 2005, str. 14).

V večini držav EU izplačevanje pokojnin temelji na sistemu PAYG, kjer aktivni plačujejo pokojnine že upokojenih prek davkov in obveznih prispevkov. Izračuni kažejo, da bodo generacije, ki trenutno predstavljajo aktivno prebivalstvo, deležne le 70% ali 80% vplačanih prispevkov (Malačič, 2008, str. 793).

V Nemčiji, Franciji, Italiji in v Španiji prebivalci menijo, da sistem PAYG ni pravičen. Ta sistem ima negativne posledice tudi za demografske faktorje (Ehrlich & Kim, 2005). Zaradi povečevanja davčnih bremen se vse manj mladih odloča za družino, kar pomeni nižjo stopnjo rasti ter manjši ali pa celo negativni naravni prirastek za državo. Dejstvo je, da bodo racionalni ljudje pripravljeni plačevati prispevke, če bi vedeli, da jih bodo pozneje deležni tudi sami. Po napovedih Evropske komisije se bodo v EU povprečna bremena, povezana s staranjem, do leta 2050 povečala na 3,5 odstotne točke BDP-ja, in sicer (Redek et al., 2008, str. 45):

- 2,2 odstotne točke za pokojnine;
- 1,6 odstotne točke za zdravstveno oskrbo;
- 0,6 odstotne točke za dolgotrajno oskrbo.

Videti je, da poleg pokojninskih izdatkov naraščajo tudi izdatki za zdravstvo in dolgotrajno oskrbo. Naraščajoč delež starega prebivalstva bo zahteval vse višje izdatke zdravstvenih storitev.

V prihodnosti se bo zmanjševala vloga družine, povečevala se bo vloga institucionalnega varstva. To bo povzročilo višje stroške z dolgotrajno oskrbo, pričakujemo pa lahko tudi tehnološki napredek na tem področju.

Proces staranja se bo odražal tudi na varčevanju, in sicer se bodo povišale obrestne mere, kar lahko vpliva tudi na investicije. Velja, da se produktivnost oseb po 50. letu starosti zmanjša, medtem ko se plača v teh letih še povečuje. Tudi to je ena izmed negativnih posledic staranja prebivalstva.

Po Longmanovih besedah je gospodarska rast mogoča le ob povečevanju prebivalstva. Evropske države se morajo spopadati s staranjem in z upadanjem števila prebivalstva. Projekcije prebivalstva trdijo, da se BDP na prebivalca zniža z upadom delovno aktivnega prebivalstva. Upad BDP per capita se med državami razlikuje. Padec omenjenega kazalnika je v prihodnjem desetletju pričakovati na Finskem, Švedskem, Madžarskem, Češkem, Danskem, Nizozemskem in na Malti. Začetek upadanja je pričakovati tudi v Franciji, Belgiji, Veliki Britaniji, na Irskem, Slovaškem ter v Sloveniji. Italija, Nemčija, Španija, Grčija, Portugalska in Poljska pa v naslednjem desetletju pričakujejo porast BDP na prebivalca. BDP per capita bo dosegel vrh v Latviji in Litvi med letoma 2015 in 2025 (Redek et al., 2008, str. 45). Napovedane vrednosti izbranih makroekonomskih predpostavk so navedene v Tabeli 2.

Tabela 2: Napovedana gibanja ključnih makroekonomskih spremenljivk v EU (25 držav)

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
MAKROEKONOMSKE PREDPOSTAVKE										
realni BDP	2,1	2,7	2,3	1,9	1,6	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2
input dela	0,7	0,9	0,3	-0,2	-0,3	-0,6	-0,6	-0,5	-0,5	-0,5
produktivnost dela	1,4	1,8	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7
celotna faktorska produktivnost	0,9	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1
BDP na prebivalca	1,9	2,5	2,2	1,8	1,6	1,3	1,3	1,4	1,5	1,6
BDP na zaposlenega	18,9	21,2	23,8	26,2	28,4	30,5	32,6	34,9	37,6	40,6
PREDPOSTAVKE NA TRGU DELA										
rast populacije	0,3	0,0	-0,3	-0,3	-0,4	-0,6	-0,6	-0,5	-0,5	-0,5
stopnja delovno sposobnega prebivalstva (15-64)	70,3	72,5	74,1	74,8	74,9	75,1	75,2	75,4	75,4	75,5
stopnja zaposlenosti (15-64)	64,2	66,9	69,2	70,0	70,3	70,5	70,6	70,8	70,8	70,9
rast zaposlenosti (15-64)	1,1	0,9	0,3	-0,2	-0,4	-0,6	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
stopnja brezposelnosti (15-64)	8,7	7,8	6,7	6,4	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1

Vir: Carone, Costello, Diez Guardia, Mourre, Przywara, & Salomaki, The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States, 2005, str. 54.

Zaradi sprememb v demografski strukturi prebivalstva je sistem PAYG vse bolj nevzdržen. Aktivno prebivalstvo ni sposobno financirati pokojnin naraščajočemu številu upokojencev. Edina možnost je prehod v drug sistem, kjer posameznik sam poskrbi za vlaganje v pokojninski sklad. Na podlagi vplačanih prispevkov med delovno aktivnostjo nato ob upokojitvi iz tega sklada začne črpati vložena sredstva. Pri tem je potrebno poskrbeti, da so donosi skladov dovolj visoki.

3 Spopadanje s težavami v izbranih državah Evropske unije

Vlade sponzorirajo programe, ki so namenjeni povišanju zaposlenosti starejših oseb. Hkrati želijo tudi javnost seznaniti z dejstvom, kako pomembno je sodelovanje starejših na trgu

delovne sile za celotno populacijo. Tovrstni programi so se odvijali v številnih državah EU². Ukrepi so se izkazali za učinkovite in so ključnega pomena pri ozaveščanju celotne družbe in spreminjanju stereotipov o starejših ter njihovih sposobnostih za delo. Prepogosto so se morali starejši delavci spopasti s starostno diskriminacijo, ki je bila leta 2000 prepovedana z direktivo 2000/78/EC. Vse članice EU so to direktivo sprejele. Veliko držav je uvedlo tudi subvencije za zaposlovanje starejših³. Namen subvencij je bilo znižanje stroškov dela starejših in izenačitev stroškov zaposlovanja starejših oseb z njihovo produktivnostjo. Ta ukrep se ni izkazal za uspešnega. Ker delodajalci raje zaposlujejo mlajše delavce kot starejše, so države uvedle ukrep, ki je med drugim določal kazni za odpuščanje starejših delavcev. Tudi slednji ukrep ni bil uspešen, saj so delodajalci razvili še bolj odklonilen odnos do zaposlovanja starejših (Švaljek, 2008, str. 150–155).

3.1 Velika Britanija

Vlada v Veliki Britaniji je od leta 1999 vodila politiko, ki je spodbujala delodajalce k zaposlovanju delovne sile vseh starosti in svetovanje ob starostni diskriminaciji. Znana je bila pod imenom *"Age Positive"*. Za doseganje širše javnosti so se posluževali publikacij, raziskav, tiska, dogodkov, kot so: podelitve različnih nagrad in drugih medijev. Leta 2001 je bila oblikovana tudi spletna stran, ki ponuja informacije in povezave do informacij z najprimernejšimi ukrepi za starejše delojemalce (Švaljek, 2008, str. 150).

V okviru te politike je vlada izdala tudi smernice, namenjene delodajalcem. S pomočjo teh smernic bi ti spoznali prednosti starostno mešane delovne sile. Smernice pokrivajo šest področij zaposlovanja: nabor, selekcija, napredovanje, usposabljanje in razvoj, odpuščanje, upokojitve (Švaljek, 2008, str. 150).

Za starejše pa se ne zavzema samo vlada, pomagajo ji tudi nevladne organizacije, kot so: Age Concern, Employers Forum on Age in Third Age Employment Network (Sonnet, 2004, str. 10).

Aprila 2000 so udejanjili nov program, namenjen nezaposlenim starejšim delavcem, imenovan *"New Deal 50 plus"*. V okviru tega programa so starejšim iskalcem zaposlitve nudili pomoč, ki so jo potrebovali za učinkovito sodelovanje na trgu dela. Svetovanje je bilo namenjeno starejšim osebam, ki so bile deležne državne pomoči vsaj šest mesecev in ki so

² Sodelujoče države v EU: Avstrija, Danska, Finska, Luksemburg, Nizozemska in Velika Britanija.

³ Države, ki so uvedle subvencije: Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Italija, Nizozemska, Španija, Švedska, Estonija, Slovenija.

aktivno iskale delo. Poleg svetovanja omogočajo še povrnitev transportnih stroškov ob razgovoru in pridobivanju novih znanj, povezanih z opravljanjem dela. Prav tako pomoč zagotavljajo tudi osebam z omejenimi sposobnostmi (Buck & Dworschank, 2003, str. 71).

Vlada Velike Britanije je konec leta 2002 izdala listino, imenovano "*Green Paper*", ki se je nanašala na pokojninsko reformo. Naslednica te listine je bila izdana leta 2003 pod imenom "*White Paper*". Obe listini sta si prizadevali za poenostavitev pokojninskega sistema in zasebnega pokojninskega varčevanja. Poleg tega sta tudi zagovarjali dvig upokojitvene starostne meje s 60 na 65 let ter postopno upokojitev, kjer bi bilo prihodnjim upokojencem dovoljeno do upokojitve ostati pri istem delodajalcu (Sonnet, 2004, str. 10).

Velika Britanija dosega cilj 70-odstotne stopnje zaposlenosti že od leta 1998. Leta 2005 je ta znašala 71,7% naslednje leto pa se je znižala na 71,5%. Stopnja zaposlenosti starejših presega prag 50% že od leta 2000 in vsako leto narašča. S 50,7% leta 2000 se je v letu 2006 povišala na 57,4%. Pri tem je stopnja zaposlenosti starejših za moške znašala 66%, za ženske pa 49,1% (Employment in Europe 2007, str. 313).

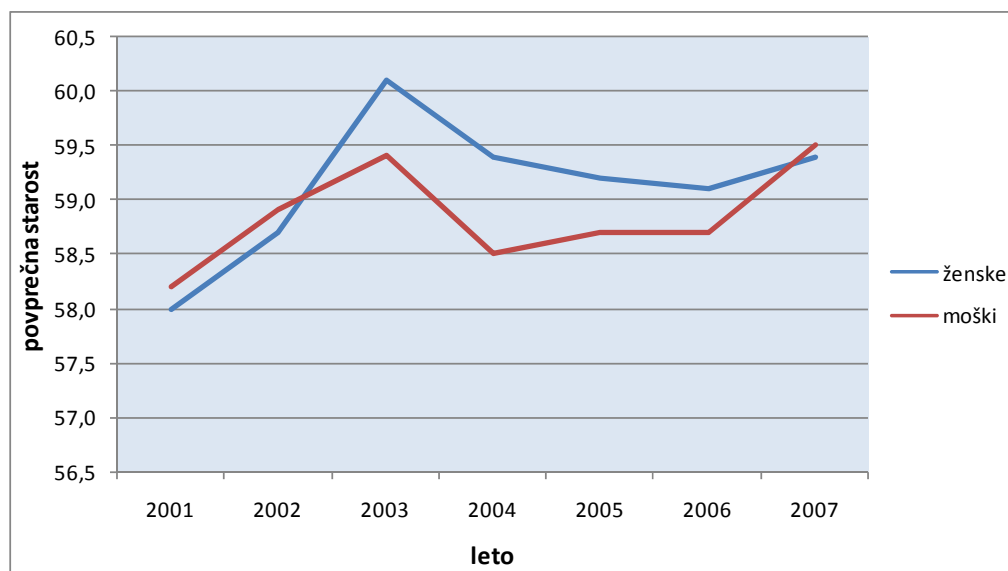
Leta 2000 je na trgu dela Velike Britanije sodelovalo nekaj manj kot 30 mio starejših oseb. Za dogajanje v naslednjih letih obstajata dva mogoča scenarija za trg dela, imenovana "konstantno" in "maksimalno". Scenarij "konstantno" predvideva enakomeren pritok delovne sile do leta 2050. Po scenariju, imenovanem "maksimalno", pa se bo med letoma 2000 in 2030 stopnja udeležbe starejših na trgu dela povečala. Stopnja sodelovanja starejših bo najvišja v letih od 2030 do 2050 (Sonnet, 2004, str. 65).

3.2 Francija

Tako kot večina evropskih držav se tudi Francija spopada s težavo staranja prebivalstva. Krčenje in staranje delovne sile bo še posebej občutno od leta 2010 naprej. Zaradi demografskih sprememb je bila leta 2003 izvedena pokojninska reforma, katere prioriteta je bilo podaljševanje delovne dobe zaposlenim. Da bi delavci delali dlje, je vlada dvignila starostno mejo, pri kateri so upravičeni do polne pokojnine. Ta reforma je bila izvedena z namenom financiranja pokojnin. Kot se je izkazalo, ni bila uspešna. Manj kot polovica zaposlenih takoj preide iz zaposlenosti v upokojitev. Drugi izkoriščajo drugačne priložnosti, kot so: zgodnje upokojevanje, brezposelnost, majhna možnost vrnitve na delovno mesto. Za tiste, ki so bili pripravljeni delati po 65. letu, pa so pripravili tudi tako imenovan bonus sistem (Sonnet, 2005, str. 10).

Povprečna starost, pri kateri delavci zapuščajo trg dela, je v Franciji zelo nizka (med najnižjimi v Evropi), saj se je v zadnjih 40 letih zniževala (prikaz na Sliki 4). Z letom 2003 so dvignili prag upokojitve s 60 na 65 let (Sonnet, 2005, str. 11).

Slika 4: Povprečna starost pri izstopu s trga dela v Franciji



Vir: Eurostat, 2009.

Brezposelnost se giblje okoli 10%, kar je precej visoko in še dodatno otežuje ter onemogoča poskuse zviševanja stopnje zaposlenosti starejših. V preteklosti so starejše delavce spodbujali k upokojevanju, kar se ni izkazalo za učinkovit način zviševanja celotne stopnje zaposlenosti (Ageing and Employment Policies, France, 2005, str. 11). V Franciji stopnja zaposlenosti še ni dosegla zastavljenega cilja pri 70%. Leta 2006 je znašala 63% in se je glede na predhodno leto znižala za 0,1 odstotne točke. Maksimum je dosegla v letu 2003 pri 63,3%. Stopnja zaposlenosti starejših je v obdobju 1995–2005 naraščala, nato pa je leta 2006 glede na predhodno leto padla za 0,3 odstotne točke in je znašala 37,6%; 40,1% za moške in 35,2% pri ženskah (Employment in Europe 2007, str. 296).

Francoska vlada je izvedla že veliko ukrepov, s katerimi je poskušala povečati zaposlenost med starejšimi. Kljub temu mora ne tem področju še veliko postoriti. Bistvenega pomena je, da spremenijo dojemanje starosti in delavce pripravijo na dejstvo, da bodo morali delati dlje. Zaposlenost starejših lahko povečajo na naslednje načine: boljša mobilnost udeležencev na trgu dela, omejevanje možnosti zgodnjega upokojevanja, prilagoditev upokojitvene starostne meje demografskim gibanjem, privlačnejše in dostopnejše postopno upokojevanje, odstranitev ovir za zaposlovanje starejših, finančna pomoč za prehodnike na skrajšan delovnik,

poudarjanje pomena vseživljenjskega učenja, izboljšanje delovnih pogojev (Sonnet, 2005, str. 11).

Že leta 2001 so v Franciji z zakonom prepovedali kakršno koli obliko diskriminacije pri zaposlovanju in spodbujali zaposlovanje starejših. Med ukrepe francoske vlade sodi tudi tako imenovan *"Delalande Agreement"*, ki določa kazni za delodajalce, ki odpustijo delavca, starejšega od 50 let. Kazni so finančne in odvisne od starosti odpuščenega. Leta 2005 je bila najvišja kazen skladna 12-mesečni plači za delavca med 56. in 57. letom starosti v podjetju s 50 ali z več zaposlenimi in 6-mesečni plači v manjših podjetjih. Uvedba kazni ni dosegla zelenega učinka, saj se zaposlenost starejših ni bistveno povečala (Švaljek, 2008, str. 155).

Ukrepi francoske vlade v boju proti brezposelnosti in neaktivnosti starejših so bili v večini neuspešni zaradi nepovezanosti z drugimi politikami, katerih cilji so enaki. Poleg tega tudi podjetja niso bila dovolj seznanjena s težavo staranja prebivalstva ter posledično tudi delovne sile. Z izvedenimi ukrepi so poskušali poostriti pogoje za zgodnje upokojevanje oziroma ga v celoti odpraviti. Pri tem pa podjetjem in starejšim delavcem niso dali priložnosti, da bi aktivno sodelovali na trgu dela (Švaljek, 2008, str. 156).

3.3 Nizozemska

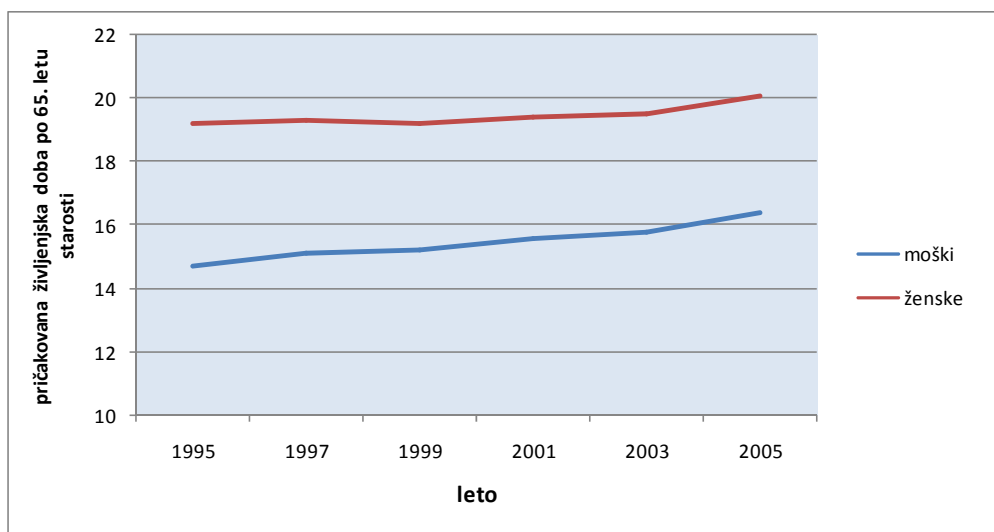
Nizozemsko zaznamuje nizka stopnja sodelovanja starejših na trgu dela. V 90. letih prejšnjega stoletja je ta v kombinaciji z gospodarsko rastjo predstavljala nevarnost za uspešnost gospodarstva. Vlada je začela voditi politiko, v kateri je glavno vlogo predstavljal boj proti starostni diskriminaciji. Problem te diskriminacije in boj proti njej je objavila v dokumentu, imenovanem *"Integral Programme of Action for Policy for the Elderly 1995–1998"*. Vlada je od leta 1997 v parlament podala že veliko predlogov, s pomočjo katerih bi omilili pojav starostne diskriminacije, vendar so bili večinoma zavrnjeni, ker niso pokrivali vseh področij, kjer bi starejše lahko obravnavali diskriminatorno. Leta 2004 so prevzeli listino EU, s katero je bila starostna diskriminacija zakonsko prepovedana. Čeprav pretekli predlogi niso bili sprejeti, so imeli močen vpliv na javnost. Pripomogli so k zavedanju, da je nizka zaposlenost starejših negativen in nezaželen pojav (Švaljek, 2008, str. 152).

Med letoma 1995 in 2003 je stopnja zaposlenosti moških, starih 50 let in več, narasla za 10 odstotnih točk. Tako sodi Nizozemska med države, ki so bile najuspešnejše pri zviševanju stopnje zaposlenosti starejših moških. Res pa je, da so Nizozemci startali z zelo nizke ravni; 39,7% leta 1995 (Ageing and Employment Policies, Netherlands, 2005, str. 11). Leta 2006 je

stopnja zaposlenosti znašala 74,3%. Cilj 70-odstotne zaposlenosti so dosegli že leta 1998, ko je ta znašala 70,2%. Stopnja zaposlenosti starejših se je od leta 1995 do leta 2006 poviševala, in sicer z 28,9% leta 1995, na 47,7% leta 2006. Cilja 50% še niso dosegli. Stopnja zaposlenosti pri moških je leta 2006 znašala 58%, pri ženskah pa 37,2%. Slednja je še vedno zelo nizka; leta 1995 je dosegala le 18,3%. Od leta 1995 do leta 2006 je stopnja zaposlenosti starejših za oba spola naraščala (Employment in Europe 2007, str. 304).

Z namenom, da bi starejši ostajali aktivni dlje, so tudi na Nizozemskem izvajali ukrepe v smeri onemogočanja zgodnjega upokojevanja, reforme shem nezgodnega zavarovanja in odpravljanje starostne diskriminacije. Prav tako je pomembno, da se tudi starejši delavci začno zavedati, da bodo morali delati dlje. Glede na to, da se življenjska doba podaljšuje, so skladno s tem predlagali, da se tudi starostna meja za upokojitev zviša za enako število let. V kolikor se starostna meja ne bo spremenila, bodo po napovedih za leto 2050, kjer je pričakovana življenjska doba 65 let, moški v pokoju preživel 18 let, ženske pa 21 let. Leta 1980 so moški v povprečju uživali pokoj 13 let, ženske pa 18 let; Slika 5 (Sonnet, 2005, str. 11).

Slika 5: Pričakovana življenjska doba po 65. letu starosti



Vir: Eurostat, 2009.

Spodbujati starejše, da bi ostali aktivni dlje, je smiselno samo, če obstajajo tudi njim primerna delovna mesta. Zato je pomembno, da se odpravijo ovire, ki onemogočajo zaposlovanje starejših in ki tudi v nadaljnje spodbujajo programe s starostno mešano delovno silo. Tako kot delodajalci v zasebnem sektorju mora potrebne ukrepe izvajati tudi vlada v javnem sektorju (Sonnet, 2005, str. 11).

3.4 Slovenija

Slovenija se je začela spopadati s problemom nezaposlenosti starejših leta 1998. Istega leta so tudi začeli sprejemati ukrepe, naklonjene zaposlenim, starim 40 let in več. Ukrepi so se izvajali v smislu izobraževalnih programov in programov usposabljanja, programov, namenjenih osebni rasti, v obliki javnih del, spodbujanja samozaposlovanja, povrnitve prispevkov delodajalcem za zaposlene nad 50. letom starosti, ki prejemajo socialno pomoč ali denarno nadomestilo za brezposelnost. V prvih 3 letih znašajo povračila 50% prispevkov; po 3 letih se povračila znižajo na 25%. Ukrepi se je izkazal kot neučinkovit, saj so v letu 2000 na podlagi tega ukrepa zaposlili le 10 oseb starejših od 50 let. Neuspehe pripisujejo neuskkljenosti ukrepov, namenjenih povišanju stopnje zaposlenosti starejših in nezadostni promociji ukrepov (Švaljek, 2008, str. 154).

Prvi javni razpis za spodbujanje zaposlovanja starejših od 50 let je bil objavljen leta 2005. Starejša oseba se mora zaposliti za najmanj eno leto s polnim delovnim časom. Po programu za spodbujanje zaposlovanja starejših je vsak delodajalec upravičen do polovice enoletne bruto plače novozaposlenega, če je ta star 50 let ali več (Gaspari, 2007).

Starejšim delavcem pogosto primanjkuje znanja, kar še dodatno otežuje zaposlovanje le-teh. Izobraževanje za starejše ni organizirano tako kot za mlade – tem ga organizira in financira Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju: ZPIZ). Starejši morajo za izobrazbo poskrbeti sami in tudi sami kriti stroške izobraževanja. To pa je še en razlog, ki jih odvrča od izobraževanja (Gaspari, 2007).

Stopnja zaposlenosti v Sloveniji je od leta 1996 do leta 2006 naraščala. V letu 2006 cilj 70-odstotne zaposlenosti še ni bil dosežen, saj je le-ta znašala 66,6%. Tudi 50-odstotna stopnja zaposlenosti starejših še ni bila dosežena. Leta 2006 je znašala 32,6%. V letu 2004 je stopnja zaposlenosti starejših znašala 29%, leto prej pa komaj 23,5%. Stopnja zaposlenosti starejših za ženske se povečuje že od leta 2002 in je leta 2006 znašala 21%, medtem ko je bila pri moških več kot dvakrat višja. Znašala je 44,5%, leta 2005 pa 43,1% (Eurostat, 2009).

Staranje prebivalstva in tako tudi delovne sile je težava, s katero se mora zaradi padanja rodnosti in naraščanja pričakovane življenjske dobe spopadati vse več držav. To pa pomeni vse več vzdrževanega prebivalstva. Posledično prevladuje mnenje, da je starejše delavce treba na trgu dela zadrževati dlje. Velika Britanija, Francija, Nizozemska in Slovenija pa tudi druge države se pri tem poslužujejo istih ukrepov. Najpomembnejši ukrep predstavlja reforma

pokojninskega sistema. Pomembni pa so tudi spodbujanje vseživljenjskega učenja, spreminjanje odnosa delodajalcev do starejših uslužbencev in prepoved starostne diskriminacije. Uspešnost držav pri izvajanju ukrepov je različna, ali so ukrepi dejansko učinkoviti, pa bomo ugotovili v naslednjih letih.

4 Problematika starejših delavcev

4.1 Mlajši in starejši delavci

Pogosto se dogaja, da starejših delavcev ne obravnavamo kot produktivne, ampak jih vidimo kot povzročitelje višjih stroškov zdravstvenih in socialnih storitev.

Sposobnost hitrega učenja in zmožnost prilagajanja spremembam sta zaradi tehnološkega napredka vse bolj zaželeni lastnosti. To so predvsem lastnosti mlajših generacij, medtem ko starejše odlikujejo predvsem izkušnje. Slednje pa ravno zaradi tehnološkega napredka izgubljajo na pomenu. Starejši delavci so posledično na slabšem, saj je njihova sposobnost za učenje in pridobivanje novih znanj precej nižja kot pri mlajših delavcih.

Inovativnost, nove ideje in nesistematično opravljanje nalog – to so procesi, načelno povezani z mladostjo in ne z izkušnjami. Mnenje, da so mladi delavci prilagodljivejši in inovativnejši, je zmotno. Obstaja vse več dokazov, da so te trditve nastale samo na podlagi stereotipov o starejših (Patrickson & Ranzijn, 2005, str.732). Podjetja sicer cenijo naklonjenost in znanja starejših delavcev, vendar so zaradi enačenja produktivnosti z mladostjo bolj naklonjena zaposlovanju mlajših generacij.

Počasnejše učenje in dojetanje je pri starejših najbolj opazno, kadar se učijo stvari, ki niso povezane s področjem, ki ga obvladajo in na katerem imajo tudi dolgoročne izkušnje. Iz tega je razvidno, da lahko starejši ohranijo visoko produktivnost le, če delujejo na poznanem področju, kjer imajo dovolj izkušenj. Brez dvoma se lahko tudi starejši delavci naučijo novih stvari, ampak navadno potrebujejo več časa kot mlajši. Pomembno je tudi, da prilagodimo način učenja. Mlajše generacije preferirajo izobraževanje prek interneta, medtem ko starejši prisegajo na bolj standarden način izobraževanja – v učilnicah.

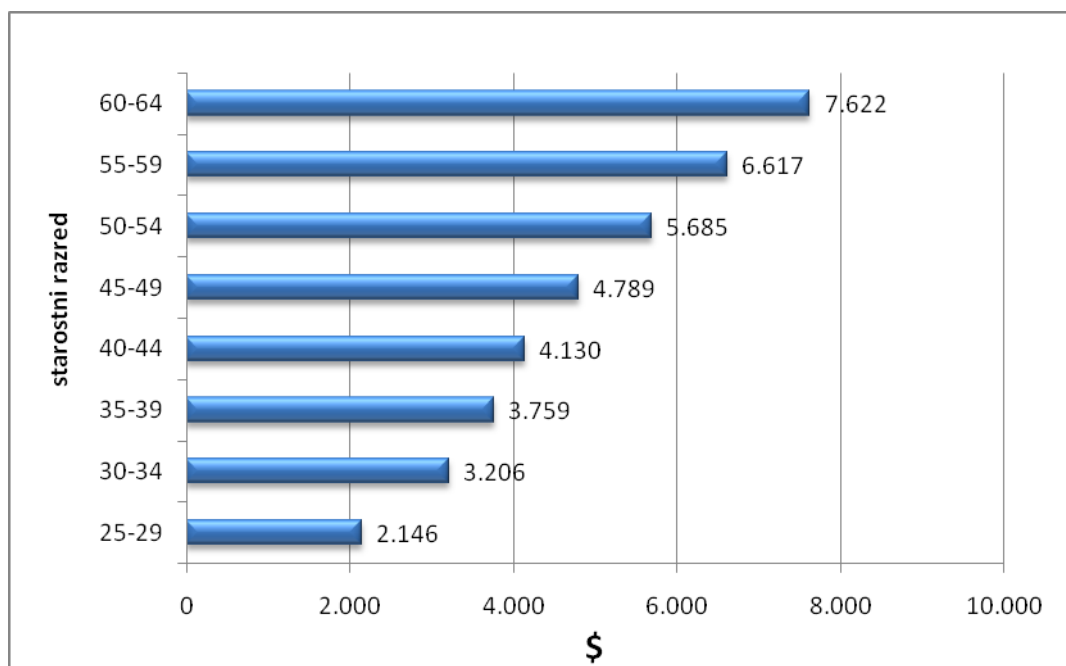
Preden podjetja zaposlenim ponudijo možnost izobraževanja, morajo pretehtati stroške in koristi. Dejstvo je, da imajo starejši delavci manj možnosti za dodatno izobraževanje kot mlajši, saj v podjetjih menijo, da so stroški izobraževanja starejših previsoki, ker ti podjetje

kmalu zapustijo in se upokojijo. Resnica je, da starejši delavci (tudi tisti v 50. letih) v podjetju ostanejo daljše časovno obdobje kot mlajši. Le-ti se pogosteje odločajo za menjavo službe, približno na tri leta (Patrickson & Ranzijn, 2005, str.731).

Zaradi višjih plač in ugodnosti naj bi starejši delavci za podjetje predstavljali višje stroške od mlajših. Povprečna plača se z leti delovne dobe povečuje. To bi lahko za podjetje pomenilo višje stroške. Povišanje plače lahko obravnavamo tudi z drugega vidika, in sicer zaradi povečanih koristi. Dlje ko je neka oseba zaposlena pri podjetju, več je prispevala k outputu podjetja in s tem poskrbela za povišanje dobička podjetja (Feinsod & Davenport, 2006, str. 17).

Pomembni so tudi stroški, povezani z zdravstveno oskrbo. Ti so od 1,4-krat do 2,2-krat višji za starejše delavce; prikaz na Sliki 6.

Slika 6: Letni stroški zdravstvene oskrbe po letih zaposlenih

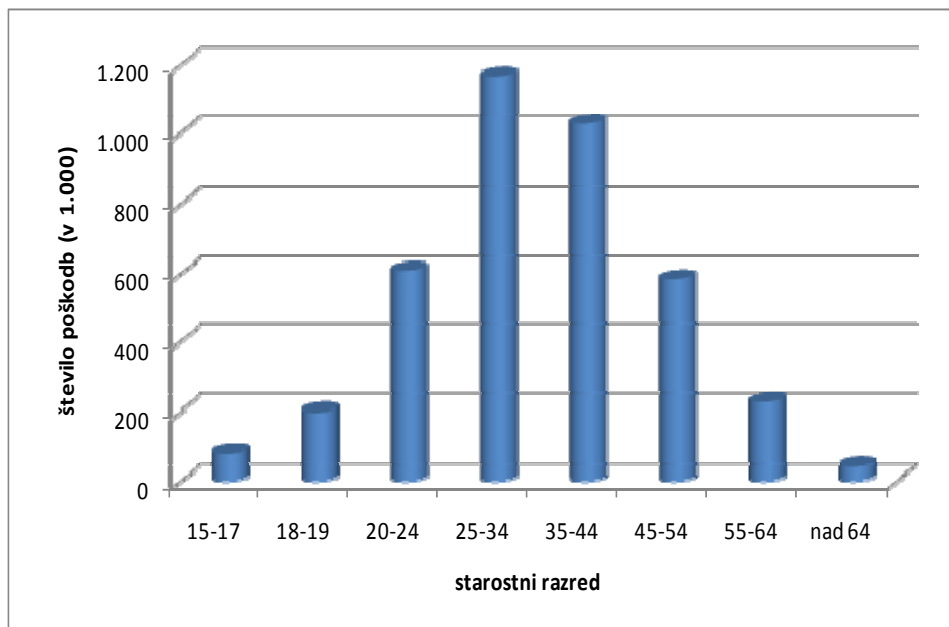


Vir: Feinsod & Davenport, The Aging Workforce: Challenge or Opportunity?, 2006, str. 18.

Dokazano je, da so dejansko stroški zdravstvene oskrbe višji pri osebah z rizičnimi faktorji, kot so: visok krvni tlak, povišan holesterol, pri kadilcih in uživalcih alkohola. Če povzamem – najemanje starejših delavcev za podjetje pomeni le malenkost višje stroške ali pa enake kot zaposlovanje mlajših. Prednost je v izkušnjah starejših, ki lahko s tem več prispevajo k podjetju (Feinsod & Davenport, 2006, str. 19). Kar zadeva poškodbe, so le-te pogostejše pri delavcih med 15. in 24. letom. Poškodbe starejših delavcev so manj pogoste, ampak težje.

Načeloma je tudi okrevanje daljše, odvisno je tudi od zadovoljstva v službi in razmer na delovnem mestu ter od kondicijske pripravljenosti ponesrečenca. Število poškodb in bolezni po starostnih skupinah je prikazano na Sliki 7.

Slika 7: Število poklicnih neusodnih poškodb in bolezni po starostnih skupinah delavcev v EU15 leta 2004



Vir: Bostner, Staranje delovne sile in zaposlovanje starejših delavcev v EU ter lizbonski cilji, 2007, str. 24.

Mlajši delavci so uspešnejši pri spopadanju z nepoznanimi težavami. Starejši se pri reševanju teh preveč opirajo na pretekle rešitve, medtem ko mlajši vedno poskušajo najti boljše, dolgoročnejšo rešitev. Pri tem morajo biti inovativni, kar pa načeloma ni odlika starejših. Delodajalci ne smejo vseh starejših delavcev obravnavati kot homogene skupine, ampak morajo za vsakega posameznika ugotoviti, kakšni so njegovi nameni, pričakovanja in kaj jih navdušuje.

Narava dela se zelo hitro spreminja, zato je za podjetje relevantnega pomena, da se je spremembam sposobno hitro prilagoditi in da lahko temu prilagodi tudi delovne procese. Najbolj smiselno je, da podjetja zaposlene razdelijo v dve skupini. Tiste, ki opravljajo rutinska dela, in tiste, ki rešujejo probleme, iščejo nove možnosti in podobno – skratka opravljajo manj rutinska dela. Za delavce iz te skupine je značilno, da se njihove sposobnosti povečujejo s starostjo. Opravljavci rutinskih del pa sčasoma postanejo manj motivirani za delo zaradi enoličnosti (Patrickson & Ranzijn, 2005, str. 731).

Naporno obdelovanje podatkov in fizično naporno delo sta primernejša za mlajše delavce. Starejši delavci se bolj obnesejo pri analitičnih delih in proizvajanju informacij. Pri tem je pomembno, da časovne omejitve niso prestroge, ker zaradi pritiska na delovnem mestu produktivnost in uspešnost upadeta.

Fluktuacija starejših delavcev je nižja. Imajo pozitivnejše delovne vrednote od mlajših delavcev, tudi prostovoljna odsotnost starejših je manjša. Značilna pa je višja odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov (Auer & Fortuny, 2000, str. 19).

Mlajši delavci se v primerjavi s starejšimi bolj "obnesejo" pri fizično zahtevnem delu in delu pod pritiskom. Starejši delavci so tudi manj naklonjeni časovnim omejitvam, so manj domiselni, neprilagodljivi, primanjkuje jim tudi znanja s področja računalništva. Na delovnem mestu so pogostejše poškodbe mlajših delavcev, hujše so pri starejših delavcih. Posledično so le-ti dlje odsotni zaradi daljšega okrevanja.

4.2 Teorija diskriminacije ter delodajalci in starostna diskriminacija

Teorija diskriminacije

Na trgu dela se pojavljajo različne oblike diskriminacije, ki temeljijo na rasi (rasna diskriminacija), spolu (spolna diskriminacija), etnični pripadnosti (etnična diskriminacija) ali starosti (starostna diskriminacija). Pri rasni diskriminaciji gre za drugačno obravnavanje pripadnikov določene rase – posameznik ni ustrezen kandidat za določeno delovno mesto samo zato, ker naprimer ni belec. Starostna diskriminacija pomeni diskriminatorno obnašanje do pripadnikov določenih starostnih skupin. Ko na delovnem mestu zaposlujejo samo moške in ne ženske ali nasprotno, govorimo o spolni diskriminaciji. Vse oblike diskriminacije pomenijo neenakopravno obravnavanje posameznika ali skupine na podlagi določenih lastnosti (Hellerstein & Neumark, 2005, str. 1).

Kot merilo za ugotavljanje prisotnosti diskriminacije se najpogosteje uporabljajo kar razlike v plačah. Posamezniki, ki so obravnavani diskriminatorno, imajo načeloma nižje plače od sodelavcev, ki opravljajo enako delo in imajo enak položaj v podjetju (Hellerstein & Neumark, 2005, str. 2). Poznamo štiri vrste diskriminacije na trgu dela (McConnel & Brue, 1995, str. 315):

- diskriminacija plač;
- diskriminacija pri zaposlovanju;
- poklicna diskriminacija;

- diskriminacija človeškega kapitala.

Diskriminacija pri zaposlovanju temelji na predpostavki, da delodajalci neradi zaposlujejo določene skupine, naprimer ženske, in sicer delodajalci kot strošek zaposlovanja žensk navajajo plače in "neuporabnost". Diskriminacija plač se odraža v neenakosti med plačami med ženskami in moškimi, pri čemer oba spola dosežata enako mejno produktivnost (Hellerstein & Neumark, 2005, str. 2–3). Kadar je posamezniku ali skupini otežen ali onemogočen dostop do določenih poklicev, govorimo o poklicni diskriminaciji. V okviru diskriminacije človeškega kapitala posamezniki dosežajo nižjo produktivnost, ker jim je preprečen dostop do sredstev, ki bi lahko njihovo produktivnost povečala. To sredstvo je naprimer formalno izobraževanje ali usposabljanje na delovnem mestu.

Ločimo tri oblike diskriminacije (Discrimination, 2009):

- socialna;
- etnična;
- verska.

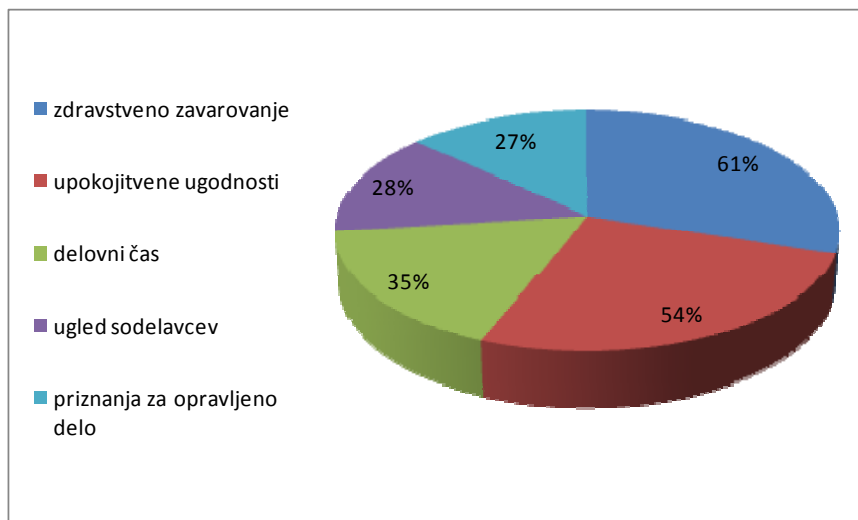
O socialni diskriminaciji govorimo, kadar je razlog za diskriminatorno obnašanje v osebni lastnosti posameznika ali njegovemu življenjskemu slogu. Naprimer – diskriminacija homoseksualcev (homofobija); oseb z omejenimi sposobnostmi (abilitizem); oseb s posebnimi zmožnostmi, elitne skupine (elitizem). Etnična diskriminacija temelji na nacionalni pripadnosti – osebe so obravnavane neenako v primerjavi z drugimi zaradi tega, ker prihajajo iz druge države in jih na podlagi tega dejstva delodajalci niso pripravljeni zaposliti. Nanaša se na posameznike in tudi na vlado in kulturo države. Kadar je vzrok za predsodke vera, govorimo o verski diskriminaciji (Discrimination, 2009).

Delodajalci in starostna diskriminacija

Delodajalci cenijo usposobljenost, znanja, nizko fluktuacijo, zanesljivost in natančnost starejših delavcev. Pomanjkanje prilagodljivosti, inovativnosti, novih znanj in tehnologij ter nepripravljenost za učenje pa jih odvrča od zaposlovanja starejših. Starejši delavci premorejo znanja in izkušnje, ki primanjkujejo zaposlenim mlajše generacije. Kljub prevladujočemu mnenju, da starejši delavci niso dovolj produktivni, se bo med podjetji začela ravno bitka za starejše delavce. Ti že imajo izkušnje in znanja, ki so pomembni za pravilno odločanje in sprejemanje smotrnih odločitev.

Pri odločanju, v katerem podjetju se zaposliti, starejši delojemalci upoštevajo predvsem ugodnosti zdravstvenega zavarovanja, koristi ob upokojitvi, urnik dela, lokacijo dela in spoštovanje. Zdravstveno zavarovanje in upokojitvene možnosti so pomembni predvsem osebam starim 50 let in več. Pomembno vlogo igra tudi sodelovanje z uglednimi poslovniki ter priznanja za opravljeno delo. Na Sliki 8 je prikazanih pet faktorjev, ki najbolj pritegnejo starejše uslužbence.

Slika 8: Najpomembnejših pet dejavnikov, ki jih stari 50 in več upoštevajo pri zaposlovanju



Vir: Feinsod & Davenport, The Aging Workforce: Challenge or Opportunity?, 2006, str. 21.

Problem staranja delovne sile je že dolgo prisoten v razvitih državah, kot sta Velika Britanija in Nemčija. Vse bolj postaja aktualen tudi v nekdanjih tranzicijskih državah, kamor med drugim sodijo Slovenija, Češka, Poljska.

Delodajalci imajo o starejših delavcih pozitivno mišljenje, ampak njihova dejanja s tem niso skladna. Zelo majhen delež podjetij je pripravljen zaposlovati delavce starejših generacij. Kot razlog se navaja mnenje, da starejšim primanjkuje potrebnih sposobnosti in znanj. Taylorjeva in Walkerjeva raziskava je razkrila, da je odnos do starejših zaposlenih bolj pozitivno orientiran v sektorjih storitvene dejavnosti, medtem ko v drugih dejavnostih nasprotujejo zaposlovanju starejših (Ograjenšek, Vehovec, Domadenik & Redek, 2008, str. 119).

Dojemanje starejših delavcev zaposlenih je povezano tudi z velikostjo podjetja. V manjših podjetjih načeloma prevladuje negativno mnenje o starejših, v večjih pa pozitivno. Enako velja tudi za različno razvite države. Manj razvite države imajo enakomeren tok mlajših delavcev in zato podjetja zaposlujejo starejše le v redkih primerih. Evropske države se

spopadajo s problemom staranja prebivalstva in morajo zato poseči tudi po starejših delavcih, še zaposlene pa zaposlovati naprej. Naklonjenost starejšim delavcem variira tudi med javnim in zasebnim sektorjem. Javni sektor med drugim namenja več sredstev za izobraževanje starejše delovne sile in njihovo preusmeritev v nove poklice (Ograjenšek et al., 2008, str. 120).

Tabela 3 prikazuje odstotno stopnjo zaposlenosti starejših po izbranih evropskih državah leta 2007. Najnižjo stopnjo zaposlenosti je imela Malta z 28,5%. Od tega stopnja zaposlenosti moških znaša skoraj 46%, žensk pa manj kot 12%. Skupna stopnja zaposlenosti se v drugih državah večinoma giblje med 30% in 40%. Z visoko, 70-odstotno stopnjo zaposlenosti izstopa Švedska. Pri tem je stopnja zaposlenosti žensk 67-odstotna, stopnja zaposlenosti pri moških pa dosega skoraj 73% (Eurostat, 2009).

Tabela 3: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev v % leta 2007



Vir: Eurostat, 2009.

Posameznik je lahko neprimeren kandidat za določeno delovno mesto že zato, ker mu delodajalec samodejno pripiše lastnosti, pogoste za starostno skupino posameznika. Ta pojav imenujemo starostna diskriminacija. Načeloma se le-ta pokaže kot zavrnitev kandidata zaradi starosti, izključevanja pri napredovanju in dodatnega izobraževanja ali pa kot prednost pri odpuščanju.

Starostna diskriminacija je bila leta 2006 prepovedana z zakonom preko direktive EU. Navkljub z zakonom prepovedani kakršnikoli obliki diskriminacije, tudi starostne, se je poslužuje preveč delodajalcev. To je v prid mlajšim generacijam. Meja, kdo je starejši delavec, je dokaj nejasna. V informacijski tehnologiji na primer, kot starejše delavce obravnavajo osebe, ki so že dopolnile 30 let (Patrickson & Ranzijn, 2004, str. 1).

Najpogostejša oblika starostne diskriminacije na trgu dela je (T. S., 2003, str. 11):

- predčasna izguba službe;
- težave pri iskanju zaposlitve;
- neudeležba v programih strokovnega izobraževanja in usposabljanja (večina programov je namenjena mlajšim);
- upokožitev (ob določeni starosti se morajo starejši delavci upokojiti kljub želji po nadaljnjem delu).

Delodajalci so nenaklonjeni zaposlovanju starejših tudi zaradi mnenja, da ti za podjetje pomenijo višje stroške. Poleg tega podjetja predpostavljajo, da je ponudba mlajših delavcev neomejena.

Starejši delavci službo iščejo dlje kot mlajši; pogosto je sploh ne najdejo. Delodajalci bodo morali sprejeti dejstvo, da se sestava delovnega kontingenta spreminja in da starejši delojemalci predstavljajo vse večji delež trga dela.

4.3 Izobraženost in plače starejših delavcev

Izobrazba

Načeloma med starejšimi delavci prevladuje nižja stopnja izobraženosti kot pri mlajših. Poleg tega so znanja starejših delavcev pogosto zastarela in tako neuporabna. Svojega znanja ne nadgrajujejo, saj delodajalci menijo, da je škoda porabljati sredstva za njihovo dodatno izobraževanje in nadaljnje usposabljanje. Obstajajo pa tudi podjetja, ki starejšim omogočajo pridobivanje novih znanj in celo spodbujajo le-to. Na strani delavcev pogosto primanjkuje iniciative za udeleževanje.

Na območju EU27 je 20,7% oseb med 25. in 34. letom z nizko stopnjo izobrazbe (podatki v Tabeli 4). Med starejšim prebivalstvom se odstotek še poveča – v starostnem razredu od 45 do 54 let je 31,3%, še en starostni razred višje (od 55 do 64 let) pa 41,6%. Slovenija sodi med države, v katerih omenjena stopnja med mladimi (od 25 do 34 let) dosega nižje vrednosti, in

sicer 7,7%. Malta in Portugalska sta državi z najvišjo stopnjo neizobražene mladine. V obeh državah vrednost presega 55% (Eurostat, 2009).

Tabela 4: Osebe z nizko stopnjo izobrazbe v % po starostnih skupinah, leta 2007

DRŽAVA	STAROSTNA SKUPINA (leta)		
	25-34	45-54	55-64
EU27	20,7	31,3	41,6
Belgija	18,4	37,5	49,7
Bolgarija	18,2	21,2	35,1
Danska	14,9	29,0	34,3
Nemčija	15,0	15,0	19,3
Irska	16,5	40,0	57,8
Grčija	24,8	46,1	63,2
Španija	35,6	56,6	71,9
Francija	17,1	37,2	46,7
Malta	55,5	81,8	87,7
Nizozemska	17,4	29,0	38,7
Portugalska	55,6	79,5	86,8
Velika Britanija	19,6	28,8	32,6
Slovenija	7,7	22,4	28,9

Vir: Eurostat, 2009.

Nizka izobrazba je značilna za večino starejših brezposelnih oseb. Skupaj s starostjo sta to glavna vzroka za nenaklonjenost zaposlovanju starejših. Delodajalci povprašujejo predvsem po izobraženi delovni sili. Leta 1998 je bila potrebna le tretjina delavcev z najnižjo stopnjo izobrazbe. Še dodatno se možnosti starejših brezposelnih za zaposlitev zmanjšujejo, ker se niso pripravljene udeleževati programov, namenjenih izboljševanju izobrazbe. Pomanjkanje motivacije za udeleževanje v izobraževalnih programih je posledica že tako nizke izobrazbe. S tem ko starejši brezposelni čakajo na zaposlitev, se še naprej starajo, kar še dodatno zmanjšuje njihove možnosti za zaposlitev (Glazer et al., 2002, str. 382).

Poleg nizke izobrazbe starejših se pojavlja tudi problem zastarelosti njihovega znanja. Zato je treba znanje neprestano izboljševati in nadgrajevati. Na žalost delodajalci starejšim delavcem tega ne omogočijo. To je še vedno posledica zmotnega mišljenja o previsokih stroških in premajhnih koristih (Rupnik, 2006, str. 24). Če je izobraževanje omogočeno, se ga delavci nad 45 let ne udeležujejo. Načeloma se tovrstnih programov niso pripravljene udeleževati zaradi iztekanja poklicne dobe in kratkoročnih donosov novih znanj (Golc, 2003, str. 34).

Po podatkih, prikazanih v Tabeli 5, je leta 2007 pri dodatnem izobraževanju in usposabljanju na področju EU27 sodelovalo 9,5% populacije stare 25 do 64 let. Pri tem je 10,3%

sodelujočih žensk, 8,6% pa moških. Država z minimalno stopnjo sodelovanja je Bolgarija, kjer znaša omenjena stopnja 1,3%. Na Švedskem znaša stopnja dodatnega izobraževanja in usposabljanja 32,4%, kar predstavlja maksimalno vrednost na območju EU. Sodelujočih žensk na Švedskem je 39,3%, moški pa predstavljajo 25,8%. Povprečna stopnja sodelovanja izbranih držav je 13,9-odstotna. Nadpovprečno stopnjo dosegajo Švedska, Danska, Finska, Velika Britanija, Nizozemska in Slovenija. Podpovprečne vrednosti pa dosegajo Španija, Nemčija, Francija, Belgija, Irska, Grčija ter Bolgarija (Eurostat, 2009). Z izjemo nekaterih držav se v večini za izpopolnjevanja znanja odločajo ženske.

Tabela 5: Odstotek prebivalstva med 25. in 64. letom, sodelujočega pri dodatnem izobraževanju in usposabljanju, leta 2007

DRŽAVA	skupaj	ženske	moški
EU27	9,5	10,3	8,6
Belgija	7,2	7,4	7,0
Bolgarija	1,3	1,3	1,4
Danska	29,2	34,2	24,2
Finska	23,4	27,5	19,4
Francija	7,4	7,9	7,0
Grčija	2,1	2,1	2,2
Irska	7,6	9,0	6,2
Nemčija	7,8	7,6	8,0
Nizozemska	16,6	17,0	16,1
Slovenija	14,8	16,1	13,5
Španija	10,4	11,5	9,3
Švedska	32,4	39,3	25,8
Velika Britanija	20,0	23,2	16,7

Vir: Eurostat, 2009.

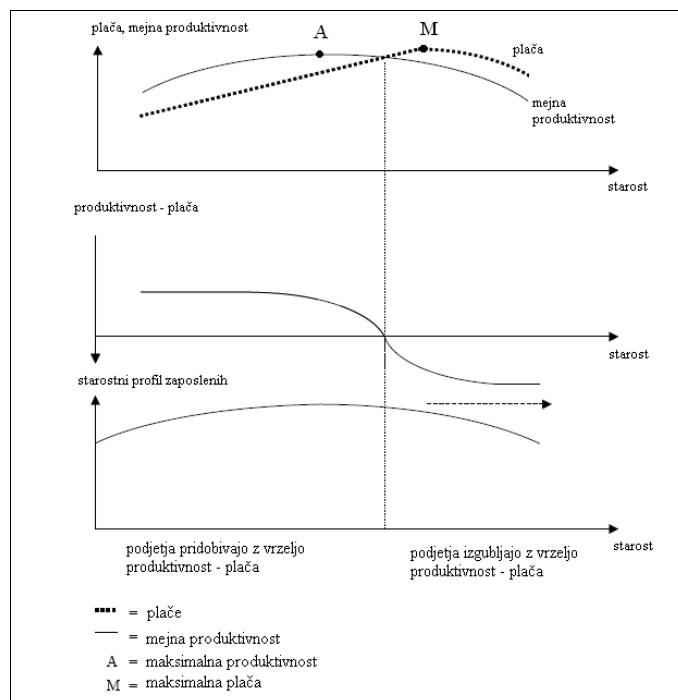
Plače

Plača se med delovno dobo spreminja. Sprva je nižja, pozneje pa naj bi se višala. Zato imajo starejši delavci načeloma višje plače od mlajših, kljub temu, da imajo ti višjo stopnjo izobrazbe in premorejo več znanja. Na višino plače imajo najmanjši vpliv leta šolanja. Literarnost in sposobnost reševanja številčnih problemov so pri delojemalcih zelo zaželeni sposobnosti, zato tudi zaposleni s temi lastnostmi načeloma prejemajo višje plače.

Plače so nižje od produktivnosti v mladih letih, pri starejših delavcih pa so plače višje kot produktivnost. Z zaposlovanjem mlajših delavcev podjetja profitirajo, z zaposlovanjem starejših pa izgubljajo sredstva. Dogajanje bo pripeljalo do zmanjšanja dobička podjetij oziroma do izgube. S tem ko plače starejših presegajo njihovo produktivnost, se zmanjšujejo zaposlitvene možnosti. V interesu delodajalcev je izključiti starejše delavce s trga dela zaradi presejanja stroškov nad koristmi. To velja predvsem za industrijske panoge, kjer delež

starejših zaposlenih narašča. Podjetja zaposlujejo starejše delavce med drugim tudi zato, ker ti ne povzročajo stroškov usposabljanja – usposobljeni so bili že, ko so se zaposlili v podjetju. Poleg tega višje plače zaradi pretekle produktivnosti starejših delavcev k delu motivirajo delavce mlajših generacij. Ti se zavedajo, da bodo kljub manjši začetni plači pozneje prejeli višjo (Skirbekk, 2003, str. 17). Razmerje med plačami in produktivnostjo v odvisnosti od starosti je prikazano na Sliki 9.

Slika 9: Plače in produktivnost skozi življenjsko obdobje



Vir: Skirbekk, *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*, 2003, str. 37.

Leta 1998 je OECD izvedel raziskavo, v kateri je sodelovalo 19 držav⁴. Cilj raziskave je bil ugotoviti, pri kateri starosti zaposleni dosežejo maksimalno plačo. Izidi 17 držav se gibljejo med 45. in 54. letom. Izjema sta Češka in Velika Britanija, kjer najvišje plače dosega osebe stare 35 do 44 let. Dokler plača ni dosegla vrha, je bilo zaznati dokaj strmo porast. Po doseženem maksimumu so plače nekaj let pred upokojitvijo začele postopoma upadati. V povprečju osebe med 25. in 29. letom zaslužijo 72% plače delavcev generacije od 45 do 54 let. Zaposleni, stari od 55 do 64 let, povprečno zaslužijo 91% plače od 44- do 45-letnikov. Skratka – plače se višajo z delovno dobo, okoli 50. leta starosti dosežejo vrh, nato pa začnejo rahlo upadati (Skirbekk, 2003, str. 16).

⁴Sodelujoče države so bile: Avstralija, Kanada, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Irska, Italija, Japonska, Mehika, Nizozemska, Nova Zelandija, Norveška, Portugalska, Švedska, Švica, ZDA, Velika Britanija, Češka.

4.4 Zgodnje upokojevanje

Vzrok za nizko stopnjo zaposlenosti starejših so programi zgodnjega upokojevanja. Načeloma se ljudje med 50. in 55. letom starosti ob izgubi službe odločijo za upokojitev. To je posledica pomanjkanja delovnih mest za osebe tega starostnega razreda, slabih plač, pogosto pa so delodajalci nenaklonjeni zaposlovanju starejših delavcev. V preteklosti so države same spodbujale k predčasni upokojitvi, saj so tako zmanjšale brezposelnost. Podjetja so danes še vedno naklonjena zgodnjemu upokojevanju, ker so starejši delavci plačani bolje kot mlajši. Gledano na družbo kot celoto, to predstavlja veliko breme, saj mora aktivno prebivalstvo nositi breme pokojnin.

Delovno aktivni zaradi starosti in drugih razlogov ne morejo več sodelovati v ekonomskih aktivnostih. Edina njihova možnost je upokojitev. Pokojnino prejemajo iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Število upokojencev in prek tega tudi stroški pokojnin naraščajo zaradi daljše življenjske dobe, ki samodejno pomeni tudi daljše časovno obdobje izplačevanja pokojnin. Drugi razlog za vse več upokojencev pa je zgodnje upokojevanje. V zadnjih letih so podjetja in država spodbujali zaposlene, da so se upokojili pri sorazmerno nizkih starostih. Ukrep zgodnjega upokojevanja je bil tudi eno glavnih, a neučinkovitih orodij za zmanjševanje brezposelnosti med tranzicijo držav (Glazer et al., 2002, str. 378). Neučinkovit je bil, ker so se upokojevali predvsem zaposleni v industrijskih panogah, medtem ko so se mladi iskalci zaposlitve želeli zaposliti v storitvenem sektorju.

Politika zgodnjega upokojevanja je povzročila negotovost med starejšimi. Glavni regulatorji upokojevanja so bili do zdaj javni pokojninski sistemi, ki pa so vse bolj izgubljali na pomenu. V EU so bili oblikovani institucionalni mehanizmi, ki bi morali blažiti posledice, ampak niso bili učinkoviti. Poleg tega je bila ukinjena tudi avtomatična upravičenost do socialnih pravic. Pred pojavom zgodnjega upokojevanja so bili upokojenci upravičeni do prejemanja polne pokojnine toliko časa, kolikor so tudi plačevali prispevke. Danes zaradi zgodnjega upokojevanja in zavarovanja za brezposelnost niti ni nujno, da oseba ob upokojitvi začne prejemati pokojnino. Zgodnje upokojevanje je negativno vplivalo tudi na podobo starejših delavcev. Ti veljajo za manj vredne, zgodil se je pojav starostne diskriminacije. Skratka, delodajalci so oblikovali odpor do zaposlovanja starejših. Delavci so tudi izgubili nadzor nad upokojevanjem, saj so starostno mejo upokojitve določali kar delodajalci.

Zgodnje upokojevanje je pogosto prisililo osebe sposobne za opravljanje nadaljnjega dela, v predčasno upokojitev; tako proti svoji volji preidejo iz aktivnega k vzdrževanemu prebivalstvu. Ob nadaljevanju omenjene politike je za leto 2012 že napovedan upad števila delovne sile na območju EU (Glazer et al., 2002, str. 380). Zato si države članice EU prizadevajo za opustitev politike zgodnjega upokojevanja. Reforme, namenjene spodbujanju ukinitve omenjene politike, so (Social Protection in Europe 1999, 2000, str. 100):

- ukinjanje finančnih spodbud za zgodnje upokojevanje s pomočjo zmanjševanja pokojnin za zgodnje upokojevanje ter uvajanje denarnih kazni delodajalcem, ki odpuščajo starejše delavce;
- uvajanje subvencioniranja ali zmanjševanja socialnih prispevkov in davčnih obremenitev za spodbujanje delodajalcev v smeri povečanega zaposlovanja in ohranjanja števila že zaposlenih starejših delavcev;
- izboljšanje udeležbe starejših delavcev v programih izobraževanja in usposabljanja.

Kljub opuščanju te politike je veliko delavcev starejših generacij še vedno izključenih s trga dela. Najpogosteje so žrtve starostne diskriminacije.

Države članice EU nimajo skupne zakonodaje, ki bi določala starostne meje za upokojitev. Zaradi trenda staranja prebivalstva si vse države članice prizadevajo za postopno zviševanje uradne upokojitvene starosti in podaljševanje zaposlitvene dobe. To je skladno s Sklepi Evropskega sveta, ki so bili oblikovani leta 2002 v Barceloni. V Belgiji je upokojitvena starost za moške 65 let, za ženske pa 62 let. Do leta 2009 se bo na 65 let zvišala tudi upokojitvena starost za ženske. Na Danskem je upokojitvena starost enaka pri obeh spolih, in sicer 65 let. Enako velja tudi za Nemčijo, Španijo, Irsko, Luksemburg, Nizozemsko, Bolgarijo, Portugalsko, Finsko, Švedsko in Grčijo. V Grčiji sicer upokojitvena starost za ženske, zavarovane pred 31. 12. 1992, znaša 60 let. Podobno kot v Belgiji je tudi v Avstriji upokojitvena starost za moške 65 let, medtem ko je za ženske 60 let, ampak je zanje v obdobju 2024–2033 predvideno povišanje na 65 let. V Italiji in Veliki Britaniji se lahko moški upokojijo pri 65. letih, ženske pa s 60. leti. Velika Britanija načrtuje v obdobju 2010–2020 upokojevanje žensk povišati na 65 let. Upokojitvena starost v Franciji je za oba spola 60 let. Po pokojninskem sistemu iz leta 1999 se upokojitvena starost zvišuje tudi v Sloveniji. Njeno postopno zviševanje je bilo prisotno v obdobju 2000–2004. Ženske se lahko tako upokojijo med 58. in 63. letom – odvisno od zavarovalne dobe. Tudi pri moških je upokojitvena starost odvisna od zavarovalne dobe, predpisana starost pa je med 58. in 65. letom (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji; splošno – zaposlovanje, 2009). Slovenija ima v primerjavi z drugimi evropskimi državami slabše delovne razmere in

veliko zaposlenih z nizko izobrazbo. To je tudi razlog, da se Slovenke upokojujejo med najmlajšimi v Evropi. Večinoma se lahko v evropskih državah delavci upokojujejo šele pri 65. letih (Milakovič, 2009, str. 5).

V Evropi se velik delež zaposlenih upokoji pred starostjo, določeno z zakonom. To se odraža tudi na pokojninah, saj so le-te precej nižje od zadnje plače. Poleg tega so predčasno upokojene osebe še dodatno prizadete s strani visokih odbitkov. Na primer na Švedskem se 5 let prezgodnja upokojitev "kaznuje" s 30% odbitki, kar pomeni za tretjino nižjo pokojnino. Španija, Finska in Francija so države z najvišjimi letnimi odbitki⁵ zaradi predčasnega upokojevanja (Milakovič, 2009, str. 5).

V kolikor v Sloveniji zaposleni ne bodo delali dlje in ne bodo varčevali za upokojitev, bodo izdatki za pokojnine do leta 2050 narasli na 18,3% BDP. To je kar 7 odstotnih točk več od današnjih pokojninskih izdatkov. Na to dejstvo Slovenijo že dlje časa opozarja Evropska komisija, ki navaja prenizko stopnjo zaposlenosti oseb starih od 55 do 64 let. Poleg tega ima Slovenija tudi zelo slabo razmerje med številom zaposlenih in upokojencev. Reforma pokojninskega sistema naj bi bila izvedena jeseni 2009. Neuradno velja, da se bo upokojitvena starost za moške zvišala na 65 let. Prav tako je načrtovano zvišanje starostne meje za upokojitev pri ženskah, vendar ne bo izenačena z upokojitveno starostjo moških (Milakovič, 2009, str. 5).

Večina evropskih držav spodbuja ljudi k daljši aktivnosti s pomočjo dodatkov. Predčasno upokojevanje pa demotivirajo z odbitki. Največ pozornosti naj bi tem namenila obljubljen jesenska reforma slovenskega pokojninskega sistema. Dodatek naj bi bil ves čas enak, vendar višina le-tega še ni znana. Do zdaj so moški, stari 64 let, prejeli 0,3% mesečnega dodatka k plači. Dodatek se je znižal po tej starosti. Tudi odbitki zaradi predčasnega upokojevanja naj bi se povišali. Odbitki do zdaj niso bili najbolj učinkoviti, saj niso odvrčali zaposlenih od zgodnje upokojitve (Milakovič, 2009, str. 5).

V evropskih državah se pokojnine usklajujejo s plačami na podlagi rasti življenjskih stroškov. Za Slovenijo je z reformo predvideno drugačno usklajevanje. Pri tem je treba zagotoviti, da pokojnine ne bodo višje od plač (Milakovič, 2009, str. 5).

⁵Stopnje letnih odbitkov: Španija 8%; Finska 7,2%; Francija 7%.

V Tabeli 6 so prikazane povprečne starosti za osebe, ki preidejo med vzdrževano prebivalstvo. Za območje EU27 znaša ocenjena povprečna starost ob prehodu iz aktivnega prebivalstva 61,2 leta. Pri tem ženske dosegajo v povprečju 60,5 leta, moški pa 61,9 leta. Najvišja povprečna starost odhoda iz aktivnega prebivalstva je na Švedskem ter na Nizozemskem in znaša 63,9 leta – 63,6 leta za ženske ter 64,2 leta za moške. Najnižja starost med aktivnim prebivalstvom je bila leta 2007 v Franciji, kjer je zavzemala vrednost 59,4 leta. Enaka je bila povprečna starost pri ženskah, moški so v povprečju dosegali 59,5 leta.

Tabela 6: Povprečna starost ob prehodu iz aktivnega prebivalstva leta 2007

DRŽAVA	ŽENSKE	MOŠKI	SKUPAJ
EU27*	60,5	61,9	61,2
Belgija	61,9	61,2	61,6
Češka	59,4	62,0	60,7
Danska	59,7	61,4	60,6
Francija	59,4	59,5	59,4
Grčija	60,5	61,6	61,0
Italija	59,8	61,0	60,4
Nemčija	61,5	62,6	62,0
Nizozemska	63,6	64,2	63,9
Slovenija	podatki niso na voljo		
Španija	62,4	61,8	62,1
Švedska	63,6	64,2	63,9
Velika Britanija	61,7	63,6	62,6

Legenda: Za države označene z * so vrednosti ocenjene.

Vir: Eurostat, 2009.

5 Zaposlovanje starejših

5.1 Aktivna politika zaposlovanja⁶

Države poskušajo prek vlade, bank, različnih zavodov in ustanov zmanjšati brezposelnost, izboljšati kakovost delavcev in ustvariti dodatne možnosti za delo. To je vrsta ukrepov, ki sodi v okvir aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ). Z izvajanjem ukrepov APZ poskušajo države doseči tudi višjo zaposlenost starejših delavcev. To želijo doseči s pomočjo

⁶Večina poglavja povzeta po: Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, najdeno 16. 2. 2009 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf.

različnih programov, kot so: izobraževanje in usposabljanje, programi osebnostnega razvoja, samozaposlovanje, javna dela. APZ bo učinkovit, če bodo programi med seboj smiselno povezani in če bodo države prek ustanov posegle na trg dela ob pravem času.

Zaradi neuravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja v državah, ki so sprejemale APZ za koledarsko leto, so se pojavile potrebe po stabilnejših in tudi administrativno učinkovitejših ukrepih. Med te ukrepe sodijo tudi uveljavljanje lastne prepoznavnosti med delodajalci, brezposelnimi in širšo javnostjo. Da bi bil program uspešen, je ta oblikovan za daljše obdobje (v Sloveniji za obdobje 2007–2013). Programi APZ opredeljujejo tudi pglavitne naloge na trgu dela in strateške cilje, ki jih bo treba izpolnjevati z ukrepi.

Preden država članica EU začne črpati evropska sredstva, mora pripraviti programski dokument, imenovan Nacionalni strateški referenčni okvir (NSRO). V njem opredeli namene črpanja sredstev in jim služi kot izhodišče za izdelavo operativnih programov (v nadaljevanju: OP), v katerih so točno določena področja sofinanciranja oziroma vlaganja. Sredstva se dodeljujejo iz Evropskega sklada za regionalni razvoj, Evropskega socialnega sklada in Kohezijskega sklada. Na podlagi OP Evropska komisija z odločbo potrdi dodeljevanje sredstev. OP so razdeljeni glede na razvojne prioritete in prednostne usmeritve.

Črpanje sredstev Evropskega socialnega sklada bo bistveno lažje zaradi ločenega prikazovanja virov financiranja. To bo posledica ločenega izvajanja in financiranja aktivnosti, zajetih v programih APZ in OP razvoja človeških virov. Tako ne bodo potrebne spremembe programa APZ zaradi sprememb v OP ali preusmeritve sredstev Evropskega socialnega sklada. S tem bo zagotovljena racionalizacija postopkov sprejemanja posameznih dokumentov in potrditev prerazporeditve finančnih sredstev, večja preglednost nad črpanjem sredstev državnega proračuna in sredstev Evropskega socialnega sklada. Vsebinsko dopolnjevanje programov se bo še vedno ohranilo.

Strateški cilji programa APZ

Osnovni strateški cilji programa APZ so (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, str. 7):

- povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti;
- preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost in povečanje prehoda v zaposlitev;
- zmanjšanje strukturne brezposelnosti (povečevanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe, usposobljenosti in z izboljšanjem veščin);

- povečevanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih;
- spodbujanje novega zaposlovanja (več projektov za razvoj novih zaposlitvenih možnosti);
- okrepitev socialne vključenosti (manj prejemnikov denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči med brezposelnimi).

Ukrepi programa APZ

1. Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Bistvo tega ukrepa je poleg svetovanja in pomoči pri zaposlovanju tudi seznanjanje posameznikov s poklicnimi možnostmi. Poleg tega je poudarek na skupinah, katerim želimo povečati možnosti zaposlitve in tudi odpraviti prepreke pri iskanju le-te. Delojemalcem bodo na voljo tudi različne delavnice in seminarji, kjer bodo lahko razvijali svoje sposobnosti in tudi odpravili zaposlitvene ovire. V okviru te politike se bo motiviralo posameznike za usposabljanje v poklicih, kjer na trgu dela ni ravnovesja med ponudbo in povpraševanjem.

2. Usposabljanje in izobraževanje

Namen je zvišati konkurenčnost na trgu dela z generiranjem novega znanja, sposobnosti, zviševanjem izobrazbe in kvalifikacije zaposlenih ter brezposelnih. Zajeti so tudi programi praktičnega usposabljanja, kamor sodita tudi usposabljanje na delovnem mestu in nadomestna zaposlitev. Ta omogoča pridobivanje praktičnih izkušenj na različnih delovnih mestih. Prav tako so predvideni tudi projekti usposabljanja invalidov. Za izobraževalne programe velja, da udeleženci ob koncu prejmejo javnoveljavno listino.

3. Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

Ljudem, ki bi se želeli samozaposliti in pri tem uresničiti podjetniško idejo, so na voljo primerni programi usposabljanja. Upravičeni so tudi do subvencij. Prav tako subvencija pripada tudi težje zaposljivim ljudem in delodajalcem, ki bodo te ljudi zaposlili za določen ali nedoločen čas.

4. Programi za povečevanje socialne vključenosti

Cilj je ustvariti okolje, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti. Pomembno je tudi, da brezposelni lažje in hitreje najdejo delo ter so pri tem deležni tudi ustrezne socialne zaščite. V ta sklop sodijo med drugim tudi javna dela in druge oblike zaposlitve v neprofitnem sektorju, razvoj zaposlitvenih zmogljivosti na podeželju. Pomembna aktivnost tega programa je boj proti vsem oblikam diskriminacije.

5.2 Evropska strategija zaposlovanja in lizbonski cilji

80. in 90. leta prejšnjega stoletja so bila zaznamovana z visoko brezposelnostjo, zato so morale države narediti korak v smeri zniževanja te stopnje. Tako so leta 2000 nastali tudi lizbonski cilji: doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje produktivnosti in kakovosti dela ter krepitev socialne povezanosti in vključenosti. Na evropskem trgu dela so se sicer zgodile izboljšave, ampak te niso zadostne, zato je treba po mnenju Evropske komisije izvesti v okviru Evropske strategije zaposlovanja (v nadaljevanju: ESZ) nekaj reform, kot so: določanje jasnejših ciljev delovanja in poenostavitev zaposlovalnih smernic.

Evropska strategija zaposlovanja

Strategija temelji na Amsterdamski pogodbi o EU, ki je nastala leta 1997. ESZ opredeljuje problematiko starejših delavcev kot prenizko stopnjo aktivnosti starejših delavcev. Med drugim tudi navaja ukrepe, ki bi pripomogli k zvišanju stopnje zaposlenosti starejših. Cilj naj bi dosegli prek ohranjanja aktivnosti starejših, spodbujanja vseživljenjskega učenja in prilagodljivih oblik zaposlitve. Zadnja leta na pomenu močno pridobiva programiranje za računalniško opismenjevanje in poznavanje tujih jezikov. Leta 1999 je Evropska komisija v napotkih za politiko zaposlovanja priporočila revizijo ukrepov, ki spodbujajo starejše zaposlene k upokojitvi. Poudarila je tudi potrebo po večjih možnostih za izobraževanje pri starejših zaposlenih. Države članice EU so omenjene napotke vključile v letne načrte in programe na področju zaposlovanja. Z namenom povišanja aktivnosti med starejšimi so se oblikovali trije ukrepi (Glazer et al., 2002, str. 385):

- dvig starostne meje oziroma let delovne dobe, potrebne za upokojitev, reforma pokojninskih sistemov;
- postopno opuščanje delovne aktivnosti, ki jo omogoča uveljavljanje postopnega upokojevanja;
- spodbujanje delodajalcev k zaposlovanju starejših delavcev.

Politika zaposlovanja ima štiri osnovne stebre (Glazer et al., 2002, str. 477):

- povečevanje zaposlenosti;
- pospeševanje podjetništva;
- spodbujanje prilagodljivosti posameznikov in podjetij;
- izenačevanje možnosti zaposlovanja.

Osnovni cilj ESZ (visoka raven zaposlenosti) se mora upoštevati pri oblikovanju in izvajanju vseh politik EU. Politika zaposlovanja oziroma njene usmeritve se sprejemajo vsako leto. Glede na dobre in slabe izkušnje pri izvajanju zaposlovalne politike ter glede na dogajanje na trgu dela se ta tudi ustrezno spreminja. S pospeševanjem podjetništva so države predvsem želele povečati število majhnih in srednjih podjetij. Ta podjetja igrajo pomembno vlogo pri zaposlovanju. V marsikateri državi so organizirali tudi programe o razvoju podjetij in tveganjih, s katerimi se bodo srečevali mogoči prihodnji podjetniki. Tudi ovire za nastanek tovrstnih podjetij so v veliki meri poskusili odpraviti. V načrtu je bilo tudi postopno zniževanje davčnih stopenj, ki pa ni nikoli prešlo v prakso. S spodbujanjem prilagodljivosti so na pomenu pridobili socialni partnerji. Če želimo organizacijo spremeniti, jo modernizirati, potrebujemo znanje delodajalcev in delojemalcev. Evropska komisija je po prvih treh letih izvajanja politike zaposlovanja ugotovila, da na tem področju cilje komaj dosega. Socialni partnerji so dosegli konsenz glede pomembnosti vseživljenjskega učenja, pri uveljavljanju fleksibilnejših oblik dela pa niso učinkoviti. Z izenačevanjem možnosti zaposlovanja želijo države zagotoviti enake možnosti za zaposlitev na glede na spol ali starost aplikanta. Enako velja tudi za napredovanje na delovnem mestu in plačo.

Lizbonski cilji

Evropski svet je marca 2000 v Lizboni sprejel program reform, imenovan lizbonska strategija. V tej strategiji navedeni lizbonski cilji določajo, da se mora celotna zaposlenost v EU zvišati na 70% do leta 2010. V istem obdobju se mora zvišati tudi zaposlenost žensk, in sicer na 60%. Evropski svet se je leto pozneje sešel v Stockholmu, kjer so postavili še en, dodaten cilj. Ta je določal, da je do leta 2010 treba povišati tudi stopnjo zaposlenosti starejših delavcev (od 55 do 64 let) na 50%. To je predstavljalo edino možnost za doseg prvotnega cilja – dvig celotne zaposlenosti na želeno raven. Poleg tega so postavili vmesne cilje prej določenih lizbonskih ciljev. Vmesni cilji so določali 67-odstotno stopnjo zaposlenosti do leta 2005 in 57-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk prav tako do leta 2005 (Carone et al., 2005, str. 27).

Leta 2002 se je Evropski svet sešel v Barceloni, kjer so se zavzemali za dvig starostne meje pri izstopu s trga dela. Ta naj bi se povišala za 5 let do leta 2010 (European Commission, 2004, str. 7). Dvig starostne meje je bil zelo ambiciozen cilj. Že samo povišanje stopnje zaposlenosti starejših s takratnih 38,8% na 50% v 9 letih je predstavljal izziv, medtem ko se je zdel dvig starostne meje za 5 let v 8 letih nemogoč (Buck & Dworschank, 2003, str. 18). Ker so že predhodni cilji spodbujali zaposlovanje žensk, so se tokrat osredotočili na zagotavljanje

varstva otrok. Spodbujali so tudi uvajanje novih meril uspešnosti izobraževanja in usposabljanja v EU.

Območja znotraj EU pri doseganju zastavljenih ciljev niso enotna. Naprimer, področje EU15 bo lizbonske cilje doseglo leta 2015, medtem ko bodo cilji v celotnem evroobmočju doseženi šele leta 2035 (Carone et al., 2005, str. 27). Iz Tabele 7 je razvidno, da je leta 2007 stopnja zaposlenosti starejših za EU27 znašala 44,7% in se mora do leta 2010 povišati za 5,3 odstotne točke za doseg zelenega cilja – 50% zaposlenost starejših. Leta 2007 je bil stockholmski cilj, ki je bil dopolnitev lizbonskega, že dosežen v naslednjih državah: Ciper, Danska, Estonija, Finska, Irska, Latvija, Litva, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Švedska, Velika Britanija (Eurostat, 2009).

Tabela 7: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev in lizbonski cilji v EU27 leta 2000 in leta 2007

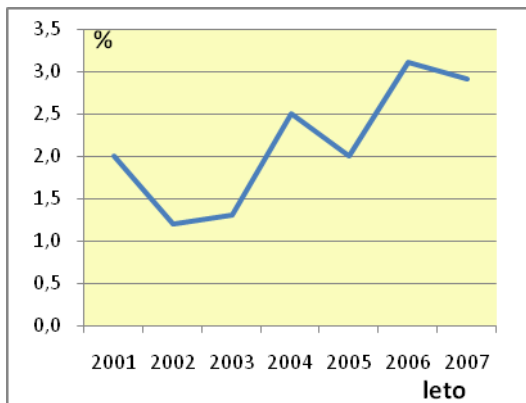
DRŽAVA EU27	2000 (v %)	2007 (v %)	ODDALJENOST OD LIZBONKEGA CILJA (50%)
EU27	36,9	44,7	5,3
Avstrija	28,8	38,6	11,4
Belgija	26,3	34,4	15,6
Bolgarija	20,8	42,6	7,4
Ciper	49,4	55,9	cilj dosežen
Češka	36,3	46,0	4,0
Danska	55,7	58,6	cilj dosežen
Estonija	46,3	60,0	cilj dosežen
Finska	41,6	55,0	cilj dosežen
Francija	29,9	38,3	11,7
Grčija	39,0	42,4	7,6
Irska	45,3	53,8	cilj dosežen
Italija	27,7	33,8	16,2
Latvija	36,0	57,7	cilj dosežen
Litva	40,4	53,4	cilj dosežen
Luksemburg	26,7	32,0	18,0
Madžarska	22,2	33,1	16,9
Malta	28,5	28,5	21,5
Nemčija	37,6	51,5	cilj dosežen
Nizozemska	38,2	50,9	cilj dosežen
Poljska	28,4	29,7	20,3
Portugalska	50,7	50,9	cilj dosežen
Romunija	49,5	41,4	8,6
Slovaška	21,3	35,6	14,4
Slovenija	22,7	33,5	16,5
Španija	37,0	44,6	5,4
Švedska	64,9	70,0	cilj dosežen
Velika Britanija	50,7	57,4	cilj dosežen

Vir: Eurostat, 2009.

Stockholmskim in barcelonskim ciljem je skupna politika sodelovanja starejših na trgu dela. Načeloma imajo države z najvišjo stopnjo zaposlenosti starejših delavcev, tudi najvišje starosti delavcev, ki zapuščajo trg dela. Skratka, cilj obeh je povišati stopnjo sodelovanja starejših na trgu dela. Obstaja pa tudi nekaj pomembnih razlik. Stockholmski cilj je povišati stopnjo zaposlenosti starejših (od 55 do 64 let), kar zahteva zmanjšanje nezaposlenosti te starostne skupine. Napredek se meri s pomočjo stopnje zaposlenosti. Namen barcelonskih ciljev pa je zvišanje starosti, pri kateri delojemalci zapuščajo trg dela in tako preidejo med vzdrževano prebivalstvo. Proces je spremljan prek sprememb v stopnji aktivnosti. Običajno moški izstopajo iz aktivnega prebivalstva pozneje kot ženske. So pa tudi izjeme, kot sta Italija in Španija, kjer ob prehodu med vzdrževanim prebivalstvom med spoloma v letih ni razlik oziroma so zanemarljive. Za te države velja, da imajo najvišje stopnje participacije starejših na trgu dela v EU. Razlika med obema ciljema je tudi v starostni omejitvi. Stockholmski cilji se nanašajo na osebe med 55. in 64. letom starosti, medtem ko barcelonski cilji ne postavljajo starostnih omejitev. Pri opazovanju prenehanja sodelovanja delavcev na trga dela je starost relevantna in mora biti zato tudi natančno določena (Buck & Dworschank, 2003, str. 20).

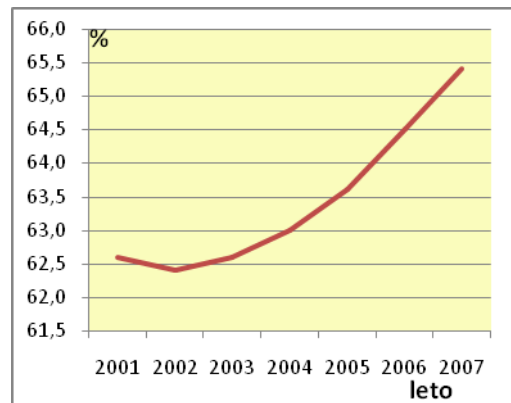
V letu 2007 je bilo v EU 3,3 mio novonastalih delovnih mest. Stopnja zaposlenosti znaša 66% in je precej blizu lizbonskega cilja pri 70%. Brezposelnost se je znižala na 7,1% iz 8,2% leta 2006. Ekonomska rast se je glede na preteklo leto v letu 2007 zmanjšala za 0,2 odstotne točke, na 2,9%. V povprečju se je produktivnost za obdobje 2005–2007 povečala. Leta 2001 je znašala 1%, najvišjo vrednost je dosegla v letu 2004 z 1,8%. Leta 2007 je znašala 1,1%. Kar zadeva ekonomsko aktivnost EU, se le-ta zmanjšuje. V letih 2008 in 2009 je pričakovati upočasnitev rasti zaposlenosti. Marca 2008 je inflacija porasla na 3,6%, kar predstavlja najvišjo vrednost v zadnjih 12 letih. Leto prej, 2007, je znašala 2,3%. Visoka inflacija je posledica naraščajočih cen hrane in energije (European Commission – Key statistics for the EU, 2009). Ekonomska rast in rast stopnje zaposlenosti sta prikazani na Sliki 10 in Sliki 11.

Slika 10: Ekonomska rast v letih 2001–2007



Vir: Eurostat, 2009.

Slika 11: Rast stopnje zaposlenosti 2001–2007



Vir: Eurostat, 2009.

ESZ podpira glavne cilje lizbonske strategije. Prvi cilj je doseganje polne zaposlenosti. Sledi povečevanje kakovosti in produktivnosti dela. Pomembno je tudi pospeševanje socialne povezanosti in vključenosti.

5.3 Možni ukrepi

Zaradi ugodnosti, ki jih ponuja zgodnja upokojitev, se zanjo odloča preveč starejših delavcev. Tako se niža delež aktivnega prebivalstva. Eden izmed možnih ukrepov na tem področju je dvig starostne meje. Za državo je smotno, da ne sprejema ukrepov, ki bi pomenili večjo motiviranost delodajalcev k odpuščanju starejših delavcev. Ne samo politika države, tudi politika podjetij je pomembna pri zaposlovanju starejših. Podjetja lahko bistveno pripomorejo k njihovi zaposlitvi, s tem da jim omogočajo nenehno izobraževanje, jih vključujejo v nove projekte in jim pomagajo pri uporabi nove tehnologije in seznanjanju z njo. Naloga delojemalcev je, da ponujene priložnosti delodajalcev tudi izkoristijo. To pomeni aktivno spremljanje tehnoloških novosti, udeleževanje organiziranih seminarjev in drugih delavnic ter (če je treba) sprejemanje pomoči. Tako tudi rušijo stereotipe o starejših delavcih.

Prenove pokojninskih sistemov so se v EU posluževale predvsem države, ki so se spopadale s hitrim povečevanjem števila neaktivnega starejšega prebivalstva. Z zaostrovanjem pogojev upokojevanja so želeli povečati stopnjo aktivnosti med starejšimi. Nemčija, Italija, Belgija, Španija in Finska so dvignile upokojitveno starostno mejo, medtem ko so v Franciji in Avstriji zvišali število let delovne dobe, potrebne za upokojitev. Ukinitve možnosti predčasnega upokojevanja so se poslužili v Luksemburgu in na Nizozemskem (Glazer et al., 2002, str. 385). Da bodo starejši dlje ostali delovno aktivni, je treba zagotoviti: primerno plačilo za opravljeno delo, dostop do novih znanj, ustrezne pogoje dela.

Možnost postopnega upokojevanja je uvedla večina držav EU. To omogoča starejšim delavcem zmanjševanje števila delovnih ur in delno upokožitev. Belgija in Nemčija tovrstno upokojevanje spodbujata prek sofinanciranja delodajalcev, ki na sproščeno delovno mesto zaposlijo brezposelno osebo. Reforme so bile usmerjene tudi v povezanost med prispevki in koristmi. Črpanje koristi je bilo najprej povezano s podaljševanjem dobe vplačevanja prispevkov. Sledila so določila, da se pokojnina izračunava glede na plačo v celotni dobi zaposlitve in ne samo zadnjih nekaj let (Employment in Europe 2007, str. 110).

Delodajalci na območju EU se spopadajo z različnimi ukrepi, odvisno od države. Nemčija in Francija sofinancirata plače in znižujeta prispevke delodajalcev za socialno varnost. Prispevke znižujeta tistim, ki zaposlijo brezposelno osebo nad 50 let v Nemčiji ali nad 45 let v Franciji. Kaznovanje delodajalca, ki odpusti delavca, starejšega od 50 let, so uvedli v Avstriji (Glazer et al., 2002, str. 385). Z namenom zaščite starejših delavcev so države delodajalcem namenile naslednje ukrepe (Redek et al., 2008, str. 48):

- uporaba in izkoriščanje izkušenj delavcev;
- ohranjanje delovne sposobnosti in kvalificiranost starejših delavcev;
- fleksibilnejši pogoji dela;
- opozoriti delodajalce na koristi pri zaposlovanju starejših;
- zagotoviti ustrezno kombinacijo spodbud in ovir v sistemu obveznosti/ koristi.

Ukrepi so se bolj ali manj izkazali za neuspešne. Delovna aktivnost starejših je odvisna tudi od odnosa delodajalcev do zaposlovanja starejših delavcev, zato formalno dvigovanje starostne meje za upokožitev ni bilo učinkovito. Tudi državne za zaposlovanje starejših niso bile zadostne. Naprimer: v Nemčiji je bila stopnja brezposelnosti starejših najvišja v Evropi. Francija je edina država, v kateri se starejši odločajo za postopno upokojevanje.

Tabela 8: Brezposelnost v starostni skupini od 50 do 74 let v %

DRŽAVA	2002	2007	DRŽAVA	2002	2007
EU27	6,3	5,3	Litva	11,6	3,7 (n)
Avstrija	5,4	3,0	Luksemburg	:	2,6 (n)
Belgija	3,7	4,9	Madžarska	3,5	5,0
Bolgarija	14,6	6,3	Malta	:	:
Ciper	3,1	3,0	Nemčija	9,8	9,0
Češka	5,0	4,8	Nizozemska	2,0	3,1
Danska	3,5	3,0	Poljska	12,7	7,2
Estonija	9,4	:	Portugalska	2,9	5,7
Finska	7,2	5,6	Romunija	2,8	2,8
Francija	6,1	5,4	Slovaška	15,1	9,3
Grčija	4,1	3,6	Slovenija	3,9	3,7 (n)
Irska	2,6	2,7	Španija	7,3	6,0
Italija	3,9	2,4	Švedska	3,6	3,6
Latvija	10,0	4,6	Velika Britanija	3,5	3,0

Legenda: (n) podatki so nezanesljivi; (:) podatki niso na voljo

Vir: Eurostat, 2009.

Zaradi neučinkovitosti ukrepov na področju zaposlovanja starejših se povečujejo razlike v izobrazbi in usposobljenosti med starejšimi in mlajšimi delavci. Kljub neučinkovitim ukrepom za zmanjševanje brezposelnosti starejših pa so bili učinkoviti ukrepi za odpravljanje starostne diskriminacije. Te izvajajo javne ustanove in tudi posamezna podjetja. Ena izmed aktivnosti je posredovanje zaposlitve, katere bistvo je olajšati dostop starejšim do razpoložljivih zaposlitev. S tem namenom so bile v državah EU tudi ustanovljene agencije za zaposlovanje, kot je Biro 55+ na Nizozemskem. Ta se ukvarja z zaposlovanjem industrijskih delavcev nad 55. letom starosti. Agencijo za zaposlovanje moških nad 55 let na področju vzdrževanja okolja je ustanovila pokrajina Trento. Ista agencija se ukvarja tudi z zaposlovanjem žensk, starih nad 45 let, in sicer jih zaposluje v administraciji in pri nadzoru umetniških ter zgodovinskih razstav. Pogosto se zgodi, da so znanja in metode starejših delavcev zastarele. S to pomanjkljivostjo so se uspešno spopadli na Danskem v podjetju "Fontijne Holland", kjer redno organizirajo tečaje za obnovitev ter nadgradnjo znanja s področja proizvodne tehnologije. Tečaji so na voljo zaposlenim, starejšim od 40 let (Glazer et al., 2002, str. 387). Zadnjih nekaj let so tudi socialni partnerji začeli s sprejemanjem ukrepov na področju problematike starejših delavcev. Na Nizozemskem naprimer kar 35% kolektivnih pogodb vsebuje klavzulo o povečevanju zaposljivosti starejših delavcev. Pogosto so dodane tudi ugodnosti, kot sta skrajšan delovni čas in več dopusta. V Belgiji kolektivne pogodbe upoštevajo možnost prekvalificiranja zaposlenih na drugo delovno mesto v podjetju. S tem se podjetja izognejo odpuščanju (European Commission, 2004, str. 16).

Politika držav EU mora biti usmerjena v ohranjanje oziroma zviševanje stopnje zaposlenosti starejših delavcev. Hkrati se je treba zavedati tudi dejstva, da samo ohranjanje aktivnosti ne bo rešilo problematike pokojninskih sistemov. Le-ti postajajo finančno nevzdržni (Carone et al., 2005, str. 15).

Sklep

Naraščajoči delež vzdrževanega prebivalstva je posledica staranja prebivalstva. S tem ko se stara prebivalstvo, se seveda stara tudi delovna sila. Število upokojencev narašča, še dodatno se število teh povečuje zaradi zgodnjega upokojevanja. Pokojninski sistem postaja vse bolj nevzdržen, saj je aktivno prebivalstvo vse manj sposobno financirati pokojnine vzdrževanemu prebivalstvu.

Ukrep, nujno potreben za države, ki se spopadajo s problemom staranja prebivalstva, je reforma pokojninskega sistema, opis katere pa ni namen tega diplomskega dela. Treba je zmanjšati obremenitve aktivnega prebivalstva, odpraviti zgodnje upokojevanje in druge politike, ki omogočajo prezgodnje zapuščanje aktivnega prebivalstva. Zadrževanje starejših na trgu dela pa ne bo učinkovito, če ti ne bodo našli zaposlitve. Zato je pomembno, da se tudi med delodajalci razširi politika, ki spodbuja zaposlovanje starejših. To je precej dolgotrajen proces, saj so delodajalci nenaklonjeni zaposlovanju starejših oseb.

Mlajši delavci veljajo za bolj inovativne, prilagodljive in bolj produktivne. Res je, da so načeloma mlajši delavci bolj izobraženi, ampak jim po drugi strani primanjkuje izkušenj. Tu so v prednosti starejši delavci, ki so že dolgo aktivni na svojem področju. Pogosto so njihova znanja zastarela, zato je pomembno, da jim je omogočeno izobraževanje in seznanjanje z novostmi. Kljub višji izobrazbi mlajši delavci sprva prejemajo nižje plače od starejših, saj imajo ti več delovne dobe.

Starejši delavci se pogosto spopadajo s starostno diskriminacijo. Niso upoštevani pri napredovanju, ne dobijo dela, opravljajo manj pomembne naloge – vse to samo zaradi starosti. V EU je starostna diskriminacija prepovedana z zakonom od leta 2000.

Z namenom, da bi države dosegle višjo stopnjo zaposlenosti med starejšimi, so oblikovale tako imenovano aktivno politiko zaposlovanja. V okviru te izvajajo izobraževalne programe za starejše in programe usposabljanja, javna dela, spodbujajo samozaposlovanje. Oblikovali

so tudi lizbonske cilje. Slednji določajo 70-odstotno stopnjo celotne zaposlenosti in 60-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk do leta 2010. Dodan je bil še en cilj, 50-odstotna stopnja zaposlenosti starejših, prav tako do leta 2010.

V določenih državah se pojavlja problem zgodnjega upokojevanja. Zato ga je treba ukiniti ter starejše motivirati k delu. Treba jim je zagotoviti izobraževanje, fleksibilnejši delovni čas in podobne ugodnosti. Obveznost starejših delojemalcev pa je, da se organiziranih oblik izobraževanja tudi udeležujejo. Poleg tega je ključnega pomena, da tudi med delodajalci prevlada mnenje, da starejši niso nujno zlo in da lahko pripomorejo k uspehu podjetja.

Literatura in viri

1. Auer, P. & Fortuny, M. (2000). *Ageing of the Labour Force in OECD Countries*. Geneva: ILO.
2. Bostner, N. (2007). *Staranje delovne sile in zaposlovanje starejših delavcev v EU ter lizbonski cilji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Buck, H. & Dworschank, B. (2003). *Ageing and work in Europe. Strategies at company level and public policies in selected European countries*. Stuttgart: Federal Ministry of Education and Research.
4. Carone, G., Costello, D., Diez Guardia, N., Mourre, G., Przywara, B. & Salomaki, A. (2005). *The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States*. Brussels: European Communities.
5. *Discrimination*. Najdeno 7. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://en.wikipedia.org/wiki/Discrimination>.
6. Dixon, S. (2003). *Implications of population ageing for the labour market*. London: Office for National Statistic.
7. *Employment in Europe 2007* (2007). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
8. *European Commission – Key statistics for the EU*. Najdeno 23. februarja 2009 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/growthandjobs/key-statistics/index_en.htm.
9. European Commission (2004). *Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market*. Brussels: Commission of the European Communities.
10. Eurostat (2009a). *Labour market*. Najdeno 12. februarja na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables.
11. Eurostat (2009b). *Population projections*. Najdeno 12. februarja na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables.

12. Feinsod, R. R. & Davenport, T. O. (2006). The Aging Workforce: Challenge or Opportunity? *WorldatWork Journal*, 14–23.
13. Gaspari, M. (2007, 28. junij). Koliko starejših delavcev dobi novo službo. *Finance.si*. Najdeno 4. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.mature-project.eu/materials/kolikostarejsihdobi-finance-280607.doc>.
14. Glazer, J., Kajzer, A., Svetlik, I. & Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Golc, M. (2003). *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
16. Hellerstein, J. & Neumark, D. (2005). *Using Matched Employer-Employee Data to Study Labor Market Discrimination*. Discussion Paper No. 1555. Najdeno 4. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.iza.org/>.
17. Ilmarinen, J. E. (2001). *Aging workers*. London: BMJ Publishing Group Ltd.
18. Malačič, J. (2008). Socialnoekonomske posledice staranja prebivalstva. *Zdrav. vestn.* 77, 793–798.
19. McConnel, C. R. & Brue, S. L. (1995). *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw – Hill College.
20. Milakovič, T. (2009a, 24. marec). Čaka nas nemirna jesen. *Večer*, str. 5.
21. Milakovič, T. (2009b, 24. marec). Moški v pokoj pri 65? *Večer*, str. 5.
22. Ograjenšek, I., Vehovec, M., Domadenik, P. & Redek, T. (2008). Employer attitudes towards older workers: A comparative study of Croatia and Slovenia. V M. Vehovec, *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 119–140). Zagreb: The Institute of Economics.
23. Patrickson, M. & Ranzijn, R. (2004). Choices facing older workers: aspiration, inspiration or despiration? *Living ethics*, 55, str. 10–11.
24. Patrickson, Margaret & Ranzijn, Rob (2005). Workforce ageing: The Challenges for 21st Century Management. *International Journal of Organizational Behavior*, 10 (4), str. 729–739.

25. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*. Najdeno 16. februarja 2009 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf.
26. Ramovš, J. (2006). Evropska in slovenska strategija starajoče se družbe in medgeneracijski menedžment staranja na delovnem mestu (sedanje demografsko stanje in smer reševanja). Najdeno 4. aprila 2009 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/files/815/KAD_zbornik_2008_joze_ramovs.pdf.
27. Redek, T., Domadenik, P. & Ograjenšek, I. (2008a). The economic impact of ageing in the EU with special focus on the labour market. V M. Vehovec, *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 37–52). Zagreb: The Institute of Economics.
28. Redek, T., Domadenik, P. & Ograjenšek, I. (2008b). Slovenia and the challenge of the ageing population. V M. Vehovec, *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 65–78). Zagreb: The Institute of Economics.
29. Rupnik, M. (2006, 18. november). Staranje delovne sile naj bo izziv. *Dnevnik*, str. 24.
30. Skirbekk, V. (2003). *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research.
31. *Social Protection in Europe 1999 (2000)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
32. Sonnet, A. (2004). *Ageing and Employment Policies: United Kingdom*. Paris: OECD.
33. Sonnet, A. (2005a). *Ageing and Employment Policies: France*. Paris: OECD.
34. Sonnet, A. (2005b). *Ageing and Employment Policies: Netherlands*. Paris: OECD.
35. Švaljek, S. (2008). Enhancing employers' demand for older workers: Policies, practices and recommendations. V M. Vehovec, *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 141–161). Zagreb: The Institute of Economics.
36. T. S. (2003, 11. marec). Starostna diskriminacija bo prepovedana z zakonom. *Delo*, str. 11.

37. Vertot, N. (2008). *Prebivalstvo Slovenije se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
38. *Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji; splošno – zaposlovanje*.
Najdeno 12. februarja 2009 na spletnem naslovu
<http://evropa.gov.si/evropomocnik/?id=213&r=1119>.
39. Vošner, M. (2007). *Staranje delovne sile – nov izziv za strokovne delavce*. Ljubljana.