

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NA TRGU DELA: ANALIZA  
STANJA MED BREZPOSELNIMI V SLOVENIJI**

Ljubljana, avgust 2009

NINA ZAKRAJŠEK

## **IZJAVA**

Študent/ka Nina Zakrajšek izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom doc. dr. Tjaše Redek, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 05.08.2009

Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO VSEBINE

UVOD .....	1
1 OPREDELITEV STAROSTNE DISKRIMINACIJE.....	2
1.1 Opredelitev diskriminacije .....	2
1.2 Starostna diskriminacija .....	3
2 DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NA TRGU DELA .....	5
2.1 Diskriminacija starejših in zaposlenost .....	6
2.1.1 Vpliv starosti zaposlenih na njihovo učinkovitost .....	8
2.1.2 Zaznavanje diskriminacije starejših s strani starejših zaposlenih .....	10
2.2 Diskriminacija starejših in brezposelnost.....	12
2.2.1 Vpliv starosti brezposelnih na trajanje brezposelnosti.....	13
2.2.2 Zaznavanje diskriminacije starejših s strani starejših brezposelnih.....	14
2.2.3 Posledice.....	15
2.3 Vodenje podjetij in ravnanje s človeškimi viri.....	16
2.3.1 Mnenje podjetij o starejših zaposlenih .....	17
3 RAZISKAVA O POLOŽAJU STAREJŠIH BREZPOSELNIH NA TRGU DELA .....	22
3.1 Opis vzorca.....	22
3.2 Hipoteze .....	23
3.3 Rezultati raziskave .....	24
3.3.1 Primerjava kvalitet mlajših in starejših brezposelnih.....	25
3.3.2 Pojavne oblike diskriminacije starejših na trgu dela.....	29
3.3.3 Pomembnost različnih dejavnikov pri iskanju zaposlitve .....	32
3.3.4 Vpliv starostne diskriminacije na trgu dela na posameznike .....	33
3.3.5 Upokojitvena starost.....	35
3.3.6 Primerjava mnenj starejših brezposelnih glede na njihov spol .....	36
3.3.7 Primerjava mnenj starejših brezposelnih glede na njihovo izobrazbo .....	36
3.3.8 Omejitve raziskave.....	37
4 POLITIKA PROTI DISKRIMINACIJI STAREJŠIH NA TRGU DELA.....	37
4.1 Politika na področju diskriminacije starejših na trgu dela v Sloveniji.....	38
4.2 Politika na področju diskriminacije starejših na trgu dela v EU .....	38
4.3 Priporočila za zmanjšanje diskriminacije starejših na trgu dela .....	39
4.4 Učinkovitost zakonodaje za zmanjšanje diskriminacije.....	39
SKLEP.....	41
LITERATURA IN VIRI .....	43
PRILOGA 1: Anketni vprašalnik	

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Število pritožb, ki so nastale zaradi različnih možnosti diskriminacije starejših na trgu dela v letih 1998-2002 .....	5
Tabela 2: Odstotek sposobnih in nesposobnih zaposlenih po starosti in spolu.....	9
Tabela 3: Odstotek iskalcev zaposlitve, ki so v šestih mesecih našli, in ki niso našli zaposlitve po različnih skupinah starosti.....	13
Tabela 4: Odstotek brezposelnih posameznikov po različnih starostnih skupinah v posebej obravnavani skupini in kontrolni skupini.....	41

## KAZALO SLIK

Slika 1: Zelo oziroma precej razširjene posamezne vrste diskriminacije v državah EU27 in v Sloveniji, v % .....	3
Slika 2: Gibanje deležev prebivalstva starega od 20 do 49 let in prebivalstva starega od 50 do 64 let v celotnem aktivnem prebivalstvu v Sloveniji, 2008-2060, v % .....	6
Slika 3: Stopnja zaposlenosti po izbranih starostnih skupinah v letih 2000 in 2007 v EU15, EU25, EU27 na Euro območju in v Sloveniji, v %.....	7
Slika 4: Stopnja brezposelnosti po izbranih starostnih skupinah v letih 2000 in 2007 v EU15, EU25, EU27 na Euro območju in v Sloveniji, v %.....	12
Slika 5: Zaznavanje značilnosti mlajših in starejših zaposlenih s strani slovenskih delodajalcev.....	20
Slika 6: Odstotek zaposlenih v izobraževanjih glede na njihovo starost v različnih državah v letu 1994.....	21
Slika 7: Struktura odgovorov po kraju, v %.....	22
Slika 8: Izobrazbena struktura anketirancev, v %.....	23
Slika 9: Delež tistih, ki menijo, da so bili kdaj dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi njihove starosti in delež tistih, ki menijo, da njihova starost ni omejitveni dejavnik pri iskanju njihove zaposlitve, v celotnem številu anketiranih, v % .....	25
Slika 10: Kvalitete mlajših in starejših zaposlenih.....	26
Slika 11: Kvalitete mlajših in starejših zaposlenih, modus.....	27
Slika 12: Kvalitete anketirancev .....	29
Slika 13: Dogodki, ki so jih doživeli anketiranci zaradi njihove starosti, v % .....	30
Slika 14: Dogodki, ki so jih posamezniki doživeli pri iskanju nove zaposlitve, v % .....	31
Slika 15: Pomembnost različnih možnih dejavnikov pri iskanju zaposlitve, v % .....	32
Slika 16: Dogodki, ki so jih anketiranci že storili v procesu zaposlovanja, v % .....	33
Slika 17: Vpliv diskriminacije, ki nastaja pri iskanju zaposlitve zaradi starosti, v % .....	34
Slika 18: Starosti primerne za upokožitev, v %.....	35

## UVOD

Oseba, ki je v določeni oz. določenih značilnostih drugačna od večine drugih oseb, se pogosto lahko sooča s številnimi problemi. Eden od teh je diskriminacija, torej drugačno obravnavanje te osebe kot preostale večine, ki se v tej lastnosti oz. teh lastnostih razlikujejo od nje. Diskriminacija lahko nastaja zaradi spola, vere, prepričanja, starosti, barve kože itd. Diskriminacija, ki nastaja zaradi starosti določene osebe, se imenuje starostna diskriminacija, ki jo lahko zaznamo na številnih področjih. Eno izmed teh področij je tudi trg dela, kjer so diskriminirani predvsem starejši posamezniki.

Diskriminacija starejših na trgu dela je v luči učinkovitega delovanja trga dela in predvsem v luči staranja prebivalstva velik problem. Namesto da bi se uresničevala politika aktivnega staranja, imajo starejši težave pri iskanju zaposlitve, pri dodatnem izobraževanju, napredovanju. Vendar pa se mnenja glede diskriminacije starejših na trgu dela razlikujejo. Nekateri so mnenja, da starejši ljudje dejansko niso primerni za določena dela, saj so manj produktivni, drugi pa zagovarjajo enakopravnost. In čeprav je diskriminacija starejših na trgu dela splošno znano dejstvo, številni delodajalci tega ne želijo priznati oz. skušajo s številnimi izgovori olepšati svoje mnenje o starejših zaposlenih.

Namen diplomskega dela je torej teoretično in empirično raziskati problematiko diskriminacije na trgu dela, pri čemer se bom osredotočila na diskriminacijo starejših brezposelnih v Sloveniji. Zanima me predvsem, kako starejši posamezniki zaznavajo svoj položaj na trgu dela ter kakšen je, po njihovem mnenju, vpliv njihove starosti na ta položaj.

Diplomsko delo je v grobem razdeljeno na teoretični del, v katerem sta predstavljena problematika in rezultati drugih študij, ter empirični del, v katerem so predstavljeni rezultati raziskave, ki sem jo izvajala med starejšimi brezposelnimi v Sloveniji.

Prvo poglavje opredeljuje diskriminacijo na splošno ter podrobneje opisuje starostno diskriminacijo. Vsebuje ločitev starostne diskriminacije na diskriminacijo starejših in diskriminacijo mlajših ter njuno podrobnejšo predstavitev.

Drugo poglavje opisuje diskriminacijo starejših na trgu dela. Poglavje je razdeljeno na tri dele. Prvi del se osredotoča na diskriminacijo starejših zaposlenih, drugi del se ukvarja z diskriminacijo starejših brezposelnih, tretji del pa vsebuje diskriminacijo starejših z vidika podjetij.

V tretjem poglavju je prikazana raziskava, ki sem jo izvedla s pomočjo Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije med brezposelnimi, starimi 50 let in več. Cilj raziskave je raziskati obstoj diskriminacije na trgu dela, torej analizirati stanje na trgu dela v Sloveniji. Na začetku poglavja je opisan vzorec anketiranja, nato sledijo hipoteze, postavljene na podlagi teoretičnih izhodišč, ter na koncu rezultati raziskave.

Zadnje, četrto poglavje, pa predstavi različne ukrepe oziroma politiko proti diskriminaciji starejših na trgu dela. To poglavje opredeljuje politiko na področju diskriminacije starejših na trgu dela v Sloveniji in v EU ter različna priporočila, ki lahko pripomorejo k zmanjšanju diskriminacije starejših na trgu dela.

## **1 OPREDELITEV STAROSTNE DISKRIMINACIJE**

Življenje v družbi prinaša številne probleme, s katerimi se soočajo posamezniki. Eden izmed teh problemov je diskriminacija, ki pomeni neenako obravnavanje določene osebe zaradi določene oziroma določenih značilnosti, po katerih se ta oseba razlikuje od večine družbe, v kateri se nahaja. Diskriminacija se pojavlja v različnih vidikih življenja pri vseh starostih. Zaznavamo jo lahko na različnih področjih, kot so zdravstvo, šolstvo, trg dela itd. Poleg tega pa se pojavlja tako v manjši skupini ljudi, na primer med prijatelji, kot tudi v večji skupini ljudi, kjer se vsi med seboj ne poznajo.

Glede na to, da je diskriminacija zelo razširjen pojem, se bom v tem poglavju osredotočila na to, katere vrste diskriminacije poznamo in kako pogosto se pojavljajo v Evropi in v Sloveniji. Poleg tega pa se bom bolj podrobno lotila problema starostne diskriminacije.

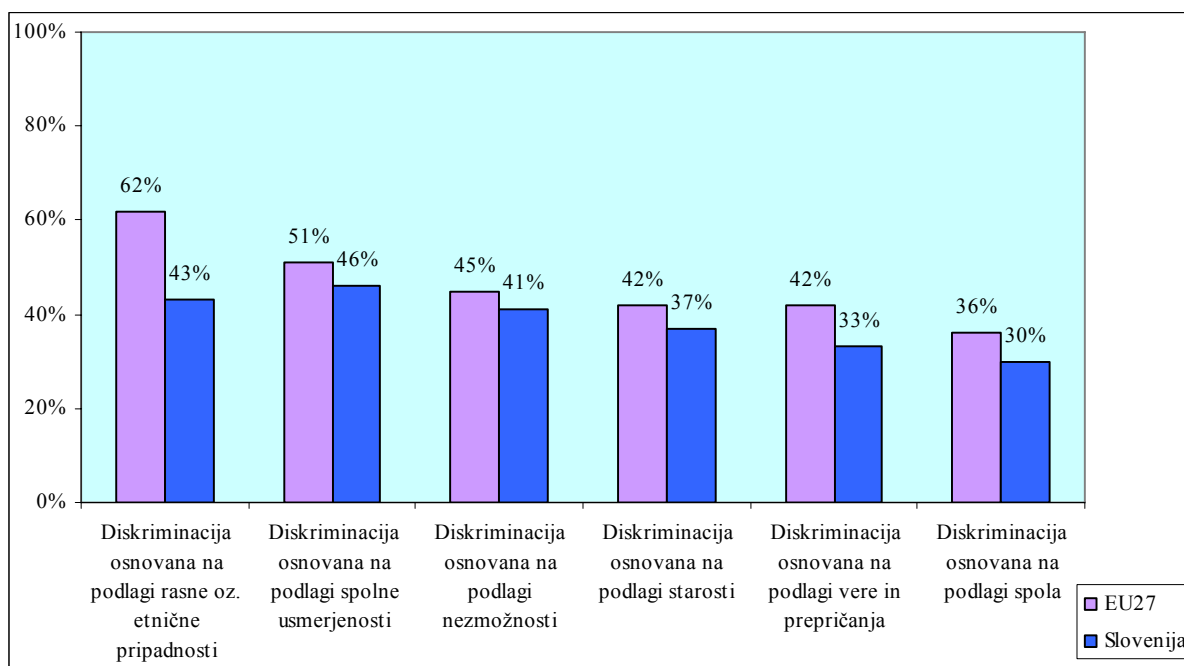
### **1.1 Opredelitev diskriminacije**

Diskriminacija pomeni neenako obravnavanje, ki »se nanaša na razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin, kot so spol, rasa, barva kože, starost, zdravstveno stanje, invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikatu, nacionalno ali socialno poreklo, družinski status, premoženjsko stanje, spolna usmerjenost ali druge« (Terzič, 2007). Podobno tudi Evropska komisija (2007, str. 4) razlikuje diskriminacijo, ki temelji na rasni oz. etnični pripadnosti, nezmožnosti, spolni usmerjenosti, starosti, veri in prepričanju ter spolu.

Evropska komisija (2008) ločuje diskriminacijo tudi na neposredno in posredno. Neposredna diskriminacija nastane, ko se določena oseba zaradi določene oz. določenih lastnosti, ki je oz. so značilne zanjo, obravnava manj ugodno kot druga oseba v primerljivi situaciji. Pri posredni diskriminaciji pa gre za to, da določeno, na videz nepristransko ravnanje ali ukrep, postavlja osebo, ki se v določeni oz. določenih značilnostih razlikuje do drugih, v slabši položaj.

Evropska komisija (2008, str. 1) je izvedla raziskavo o zaznavanju različnih vrst diskriminacije v državah EU27. V Sloveniji so anketirali 1.026 ljudi, skupaj v državah EU27 pa 26.746 ljudi. Slika 1 prikazuje odstotek anketirancev, ki so menili, da je posamezna vrsta diskriminacije zelo oziroma precej razširjena.

Slika 1: Zelo oziroma precej razširjene posamezne vrste diskriminacije v državah EU27 in v Sloveniji, v %



Vir: Evropska komisija, *Discrimination in the European Union 2008, Results for Slovenia, 2008, str. 1.*

Kot prikazuje slika 1, manj prebivalcev Slovenije kot prebivalcev držav EU27 meni, da je katerakoli vrsta diskriminacije zelo oziroma precej razširjena. Po mnenju prebivalcev držav EU27 je najbolj razširjena diskriminacija osnovana na podlagi rasne oziroma etnične pripadnosti, medtem ko je po mnenju anketirancev v Sloveniji najbolj razširjena diskriminacija osnovana na podlagi spolne usmerjenosti. Obe skupini anketirancev menita, da je spolna diskriminacija najmanj pogosta. Približno 40 odstotkov anketirancev, tako v Sloveniji kot v državah EU27 pa je mnenja, da je zelo oziroma precej razširjena starostna diskriminacija, čeprav je odstotek Slovencev, ki so tega mnenja, manjši za približno 5 odstotnih točk od povprečja EU 27.

V naslednjem poglavju se bom osredotočila samo na eno vrsto diskriminacije, in sicer na starostno diskriminacijo, ki se deli na diskriminacijo starejših in diskriminacijo mlajših posameznikov.

## 1.2 Starostna diskriminacija

Starostna diskriminacija je diskriminacija posameznika zaradi njegove starosti. Macnicol (2006, str. 6) definira starostno diskriminacijo kot pripisovanje določenih lastnosti, ki so značilne za določeno starost, posamezniku, ki je v tej starosti, brez upoštevanja dejanskih osebnih lastnosti posameznika.

Starostna diskriminacija se deli na diskriminacijo starejših in diskriminacijo mlajših. Ko se v literaturi omenja starostna diskriminacija, je s tem ponavadi mišljena diskriminacija starejših ljudi, ker so starejši ljudje bolj pogosto diskriminirani kot mlajši. To trdijo tudi Shore et al.

(2008, str. 4), ki menijo, da se diskriminacija na podlagi starosti bolj pogosto pripeti starejšim posameznikom kot mlajšim. Po njihovem mnenju se diskriminacija kaže v primerih zaposlovanja novih delavcev, v določanju višine plače, v ocenjevanju uspešnosti zaposlenega itd. Avtorji trdijo, da so v vseh primerih mlajši zaposleni bolj priljubljeni kot starejši zaposleni.

Dennis in Thomas (2007, str. 84) povzemata literaturo Anti-Ageism Taskforce, v kateri so omenjeni štiri tipe starostne diskriminacije:

- osebna starostna diskriminacija, ki pomeni posameznikova ravnanja, ideje, prepričanja, ki so usmerjena proti starejšim ljudem;
- institucionalna starostna diskriminacija, ki se kaže v postavljenih pravilih, postopkih, nalogah, ki izključujejo starejše ljudi;
- namerna starostna diskriminacija, ki pomeni določena obnašanja, pravila ali ravnanja, ki jih nekdo uporablja, kljub temu da se zaveda, da so usmerjena proti starejšim ljudem;
- nenamerna starostna diskriminacija je nasprotje namerne starostne diskriminacije, saj se posameznik ne zaveda, da deluje proti starejšim ljudem.

Diskriminacijo starejših je možno zaslediti na številnih področjih. Eno izmed teh področij je trg dela, na katerega pa se bom zelo natančno osredotočila kasneje. Drugo področje je zdravstvo. Starejši ljudje imajo občutek, da so deležni drugorazrednega zdravljenja in nege samo zaradi njihove starosti (Corner, Brittain & Bond, 2007, str. 481).

Diskriminacijo starejših je možno zaslediti tudi v medijih. Gerbner, Gross, Signorelli in Morgan (v Bailey & Park, 2006, str. 9) so raziskovali, kako so starejši prikazani na televiziji. Pregledali so televizijske oddaje in oglase v letih 1970 – 1990 in ugotovili, da starejši ljudje niso dovolj zastopani, so stereotipizirani in omejeni v njim namenjenim oddajah in oglasih. Midwinter (v Bailey & Park, 2006, str. 10) je prav tako ugotovil, da so starejši ljudje v tiskanih medijih bolj neopazni in prikazani z negativnim karakterjem.

Diskriminacija starejših je prisotna tudi na področju šolstva in izobraževanja. Večina izobraževalnih sistemov je osredotočena na mlajše ljudi, čeprav obstaja tudi nekaj programov za starejše osebe in osebe, ki so upokojene (Palmore, 1999, str. 78).

V zadnjem času pa je vedno bolj prisotna tudi diskriminacija mladih, ki se prav tako kaže na različnih področjih. Eno izmed teh je politično področje. S tem ko so postavljene starostne omejitve volivcev, nastaja diskriminacija, saj mladi v tem primeru nimajo enakih pravic kot starejši (European Youth Forum, 2006, str. 3).

Diskriminacijo mlajših zasledimo tudi na trgu dela. Starost je namreč pomemben faktor pri iskanju zaposlitve. Z diskriminacijo pa se ne srečujejo samo mlajši iskalci zaposlitve, ampak tudi mlajši zaposleni, ki imajo pogosto težave v primerih napredovanja ali na samem delovnem mestu, ko so obravnavani drugače kot ostali (De Lucca, 2005, str. 250). Razlog je v tem, da še nimajo veliko delovnih izkušenj in so zato slabše obravnavani.



Forum za mlade (European Youth Forum, 2006, str. 3) trdi, da se z diskriminacijo mlajši soočajo tudi v primerih, ko želijo priti do določenih ugodnosti in storitev. Razlog za to naj bi največkrat bil pomanjkanje finančne in zakonite samostojnosti.

Positiven prispevek in vrednost mladih k razvoju družbe bi morala biti bolj močno poudarjena in podpirana. Namesto tega pa je ta skupina ljudi v medijih pogosto predstavljena kot grožnja za okolje (European Youth Forum, 2006, str. 3). In zato nastaja diskriminacija mlajših. V medijih namreč večkrat prikazujejo mlade kot pretepače, odvisnike, divjake na cestah itd. Morali pa bi prikazati njihov prispevek k razvoju družbe.

V preostanku diplomskega dela se bom osredotočila le na eno vrsto diskriminacije, in sicer na diskriminacijo starejših na trgu dela.

## 2 DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NA TRGU DELA

Diskriminacija starejših na trgu dela nastaja tako pri brezposelnih, ki iščejo zaposlitev, kot tudi pri zaposlenih. Prisotnost diskriminacije starejših na trgu dela dokazujejo številne raziskave. Na primer Grossman (2005, str. 75) potrjuje, da število pritožb zaradi diskriminacije starejših na trgu dela z leti narašča. Največ pritožb nastaja zaradi diskriminacije starejših, ki se kaže v odpuščanju. Najmanj pa starejši zaznavajo diskriminacijo v primerih začasne prekinitve delovnega razmerja. Druge zaznavane oblike diskriminacije so še nadlegovanje na delovnem mestu, možnosti zaposlovanja, napredovanja ter različni pogoji, ki jih zahtevajo podjetja v svojih zaposlitvenih oglasih.

Obstoj diskriminacije starejših prikazuje tudi tabela 1, ki zajema število pritožb, ki so nastale zaradi diskriminacije starejših na trgu dela v letih od 1998-2002.

*Tabela 1: Število pritožb, ki so nastale zaradi različnih možnosti diskriminacije starejših na trgu dela v letih 1998-2002*

	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Odpustitev</b>	7.054	6.733	6.851	7.376	8.741
<b>Nadlegovanje</b>	1.871	1.758	1.966	2.146	2.311
<b>Zaposlovanje</b>	1.953	1.647	1.990	3.116	4.889
<b>Začasna prekinitve delovnega razmerja</b>	1.036	1.149	1.128	1.107	1.810
<b>Napredovanje</b>	1.547	1.590	1.666	1.623	1.463
<b>Pogoji zaposlitve</b>	2.510	2.357	2.610	3.440	3.181
<b>SKUPAJ</b>	<b>15.971</b>	<b>15.234</b>	<b>16.211</b>	<b>18.808</b>	<b>22.395</b>

*Vir: EEOC, Office of Communications and Legislative Affairs (v R. J. Grossman, The under-reported impact of age discrimination and its threat to business vitality, 2005, str. 75, tabela 3).*

Kot lahko vidimo iz tabele 1, se v letih od 1998 do 2002 odstotek pritožb zaradi diskriminacije starejših, ki se kaže v odpuščanju, giblje pri okoli 40. Odstotek ostalih pritožb, ki so nastale zaradi različnih možnosti diskriminacije starejših na trgu dela, pa je za več kot

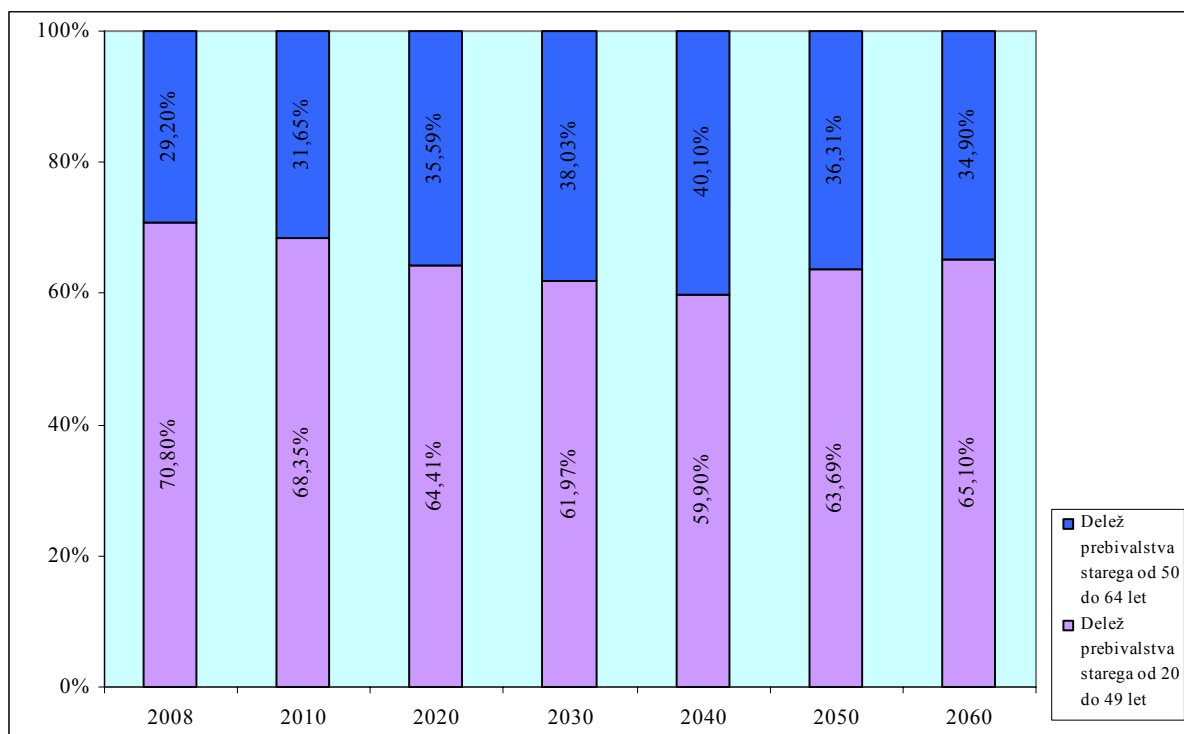
polovico manjši. Najmanj pritožb je v letih od 1998 do 2002 nastalih zaradi začasne prekinitve delovnega razmerja starejših oseb.

V naslednjem poglavju se bom osredotočila na diskriminacijo starejših zaposlenih. S problemom staranja prebivalstva nastaja tudi problem staranja delovne sile. OECD (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development) in raziskava Združenih narodov, ki so jo izvedli v letu 2007 (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 365), navajata, da se bo aktivno prebivalstvo v obdobju od leta 2020 do leta 2050 skrčilo za 10 odstotnih točk glede na danes in da bo delež starejših delavcev v aktivnem prebivalstvu narasel. Njihov delež naj bi v letu 2050 narasel na 32 odstotkov celotnega aktivnega prebivalstva, kar je za 7 odstotnih točk več, kot je znašal delež starejših zaposlenih v letu 2000. Vendar pa je kljub temu diskriminacija na delovnem mestu prisotna, zato se bom osredotočila na to, kako starejši zaposleni zaznavajo diskriminacijo in kakšna je njihova vloga v podjetjih.

## 2.1 Diskriminacija starejših in zaposlenost

V razvitih državah je že močno prisoten trend staranja in zmanjševanja števila prebivalstva. In z leti, kot kažejo projekcije Eurostata (2008) in Združenih narodov (2002), se bo odstotek starega prebivalstva še povečeval. To pa posledično pomeni, da se bo povečeval tudi delež starejših zaposlenih v primerjavi z deležem mlajših zaposlenih v delovni sili. Gibanje deležev mlajšega in starejšega prebivalstva v celotnem prikazuje slika 2.

Slika 2: Gibanje deležev prebivalstva starega od 20 do 49 let in prebivalstva starega od 50 do 64 let v celotnem aktivnem prebivalstvu v Sloveniji, 2008-2060, v %

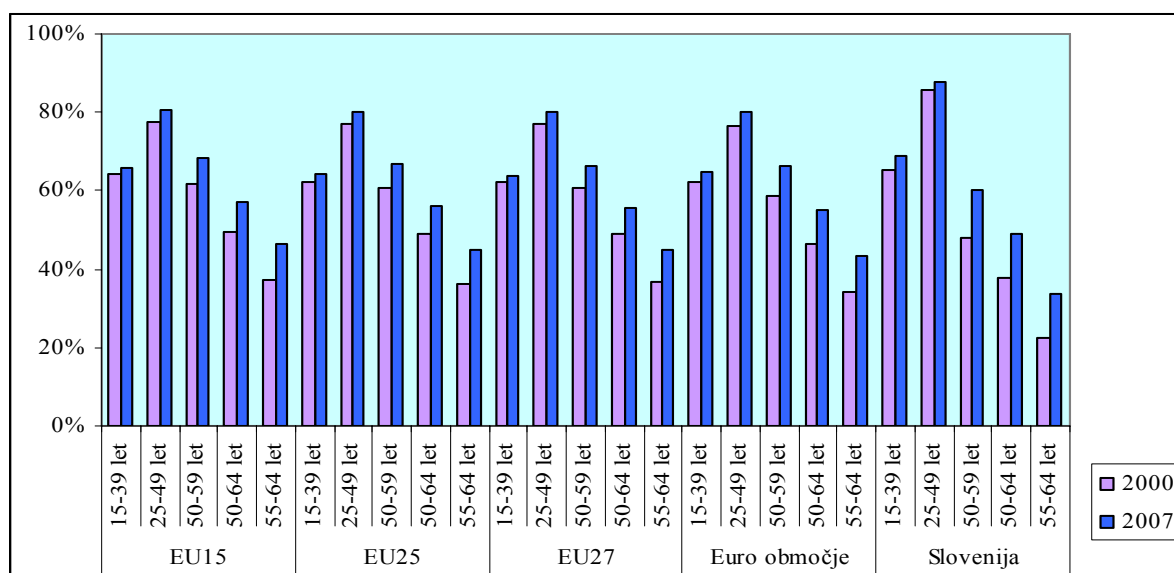


Vir. Eurostat, 2008.

Slika 2 prikazuje, da se bo od leta 2008 do leta 2060 v Sloveniji delež prebivalstva, starega od 50 do 64 let, povečal s približno 29 odstotkov na okoli 35 odstotkov. Prav tako pa naj bi se zmanjšal delež prebivalstva starega od 20 do 49 let, in sicer s 70 odstotkov leta 2008 na 65 odstotkov leta 2060.

Torej lahko vidimo, da bo v kontingentu aktivnega prebivalstva naraščal delež starejšega prebivalstva. Vendar pa se trenutno z zaposlovanjem starejšega prebivalstva pojavljajo številni problemi, saj so na trgu dela manj zaposljiva skupina delavcev, kar se odraža v podatkih. To nam prikazuje tudi slika 3, iz katere je razvidna sprememba v deležu starejših in mlajših zaposlenih od leta 2000 do leta 2007 na različnih geografskih območjih.

Slika 3: Stopnja zaposlenosti po izbranih starostnih skupinah v letih 2000 in 2007 v EU15, EU25, EU27 na Euro območju in v Sloveniji, v %



Vir: Eurostat, 2008.

Slika 3 kaže, da so med starostnimi skupinami velike razlike v stopnjah zaposlenosti. Tako je bila v letu 2007 stopnja zaposlenosti večja pri mlajših kot pa starejših posameznikih. Stopnja zaposlenosti v starostni skupini od 25 do 49 let se namreč giblje pri okoli 80ih odstotkih, v starostni skupini od 50 do 64 let pa je stopnja zaposlenosti leta 2007 znašala nekaj manj kot 50 odstotkov. Kot je razvidno iz slike 3, ni občutne razlike med stopnjami zaposlenosti po starostnih skupinah v različnih geografskih območjih, kot so EU15, EU25, EU27 in Euro območje. Del tega je sicer mogoče pojasniti z upokojevanjem, vendar so te številke prenizke. Evropska strategija zaposlovanja (2006, str. 4) vsebuje cilje iz Lizbone in Stockholma, med katerimi je tudi cilj, da se stopnja zaposlenosti starejših delavcev do leta 2010 poveša na 50 odstotkov.

Slika 3 prav tako prikazuje, da se stopnja zaposlenosti starejših z leti zares povečuje, in sicer se povečuje za več kot se povečuje delež mlajših zaposlenih. V vseh prikazanih območjih je namreč leta 2007 glede na leto 2000 povečanje stopnje zaposlenosti v skupini zaposlenih

starih od 50 do 59 let, od 50 do 64 let in od 55 do 64 let, višja od povečanja stopnje zaposlenosti v skupini zaposlenih starih od 15 do 39 let in od 25 do 49 let.

V nekaterih državah je stopnja zaposlenosti starejših oseb še posebej nizka, kljub temu da je delež starejšega prebivalstva v celotnem prebivalstvu v teh državah precej visok. Države Evropske unije, v katerih je stopnja zaposlenosti starejših oseb zelo nizka, so: (1) Malta, ki je imela v letu 2007 37,9 odstotno stopnjo zaposlenosti oseb starih od 50 do 64 let, (2) Madžarska s 47,6 odstotno stopnjo zaposlenosti oseb v tej starostni skupini in (3) Slovenija, v kateri je stopnja zaposlenosti v starostni skupini zaposlenih starih od 50 do 64 let približno 49 odstotna (Eurostat, 2008).

Razloga za tako nizko stopnjo zaposlenosti starejših v Sloveniji so zgodnje upokojevanje in specifične razmere na trgu dela. V Sloveniji je namreč »še vedno razvita industrija, kjer se delavci zaposlujejo prej in so tudi prej izčrpani« (Pirc, 2007). Tine Stanovnik z Ekonomske fakultete (v Pirc, 2007) kot razlog omenja bolj fleksibilne oblike zaposlovanja, ki se za to starostno obliko težko uveljavljajo. Enako lahko sklepamo za druge države.

Države Evropske unije, za katere je značilen nižji delež starejšega prebivalstva v celotnem prebivalstvu, imajo pa visoko stopnjo zaposlenosti starejših, so: (1) Ciper, ki je imel v letu 2007 kar za približno 10 odstotnih točk višjo stopnjo zaposlenosti oseb starih od 50 do 64 let od držav EU27, (2) Litva s približno 63 odstotno stopnjo zaposlenosti oseb v tej starostni skupini in (3) Irska, katere stopnja zaposlenosti oseb starih od 50 do 64 let je približno 61 odstotna (Eurostat, 2008). Razlog za visoko stopnjo zaposlenosti starejšega prebivalstva je morda ta, da je v teh državah na trgu dela razvitih več del, ki so namenjena starejšim ljudem. Lahko pa tudi, da so starejši ljudje bolj cenjeni na trgu dela.

### 2.1.1 Vpliv starosti zaposlenih na njihovo učinkovitost

Podatki kažejo, da obstajajo precejšnje razlike med stopnjami zaposlenosti mlajših in starejših starostnih skupin. Za to pa obstajajo številni vzroki, kot so zakonodaja, ki se z vsako državo spreminja, različna kultura med državami, itd. Vendar pa so rezultati lahko tudi posledica diskriminacije na trgu dela, ki nastaja zaradi splošnega mnenja podjetij, da so starejši zaposleni manj produktivni (Is ageism the acceptable face of discrimination? Changing the attitude toward older worker, 2006, str. 522).

Sargeant (2004, str. 153) povzema nekaj lastnosti starejših zaposlenih, ki jih je ugotovila študija, ki so jo izvedli v Veliki Britaniji na ministrstvu za izobraževanje in zaposlovanje:

- starejši zaposleni raje delajo sami kot v skupini in v skrajšanem delovnem času;
- obstaja veliko tveganje, da bodo osebe stare 50 let in več postale ekonomsko neučinkovite;
- neučinkovitost pri delu se za večino moških začne po petdesetem letu starosti, skoraj neučinkoviti pa so po šestdesetem letu starosti;
- pri ženskah se neučinkovitost pri delu začne po štiridesetem letu starosti, skoraj neučinkovite pa so v poznih petdesetih letih.

Roscigno, Mong, Byron in Tester (2007, str. 329-330) na podlagi analize primerov starostne diskriminacije, ki so jih dobili od komisije za državljanske pravice v Ohio-u, ugotavljajo, da so zaposleni, stari približno 50 let, in tisti, ki so blizu upokojitve, najbolj podvrženi diskriminaciji na podlagi starosti, ki se kaže predvsem v izključevanju na delovnem mestu. Avtorji prav tako trdijo, da so predsodki, ki kažejo na diskriminacijo starejših, prepričanja, da so starejši manj fleksibilni, se težje učijo, da imajo stranke raje mlajše zaposlene in da imajo starejši manjše zmožnosti.

Smith in Twomey (v Sargeant, 2005, str. 25) sta raziskovala, kako sposobni so zaposleni različnih starosti. Tabela 2 prikazuje razliko v fizičnih in mentalnih sposobnostih med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi.

Tabela 2: Odstotek sposobnih in nesposobnih zaposlenih po starosti in spolu\*

	Nesposoben		Sposoben	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske
<b>16-19 let</b>	9,2	8,4	90,8	91,6
<b>20-24 let</b>	10,3	10,6	89,7	89,4
<b>25-34 let</b>	12,1	13,6	87,9	86,4
<b>35-49 let</b>	17,5	19,5	82,5	80,5
<b>50-64 let</b>	33,9	33,6	66,1	66,4

**Legenda:** \* Sposobnost je definirana kot fizična zmožnost opravljanja nekega dela in kot zmožnost učinkovitega razmišljanja.

*Vir: A. Smith in B. Twomey (v M. Sargeant, Disability and age-multiple potential for discrimination, 2005, str. 25, tabela 3).*

Kot je razvidno iz tabele 2, je odstotek nesposobnih starejših zaposlenih višji od odstotka nesposobnih mlajših zaposlenih. Moških, starih od 50 do 64 let, ki so nesposobni, je kar za trikrat več kot moških starih od 20 do 24 let. Prav tako velja za zaposlene ženske.

Sterns in Doverspike (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 365-366) razlikujeta med petimi dimenzijami, povezanimi s starostjo zaposlenih:

- kronološka starost se navezuje na koledarsko starost posameznika;
- funkcionalna starost oz. starost na podlagi uspešnosti je osnovana na delavčevi uspešnosti in odkriva, da skozi različna leta obstajajo razlike v posameznikovih sposobnostih in njegovem delovanju;
- psihosocialna oz. subjektivna starost se nanaša na to, kako starega se posameznik počuti, kako izgleda in kako deluje;
- organizacijska starost je povezana s staranjem posameznikov na delu in v organizacijah;
- koncept življenjske dobe starosti govori o tem, da obstaja možnost za vedenjske spremembe na katerikoli točki v življenjskem ciklu.

Vsaka od teh dimenzij starosti ima različen vpliv na produktivnost posameznika. Ekerdt in DeViney (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 377) menita, da ko se posameznik približuje letu, ki je zakonsko določeno kot leto, ko se mora upokojiti, lahko začena na svoje delo gledati kot na neko breme in postane manj psihološko vpleten v delo. Vallerand et al. (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 377) prav tako menijo, da se lahko starejši zaposleni počutijo manj sposobne in odvisne od drugih, kar pa negativno vpliva na njihovo motivacijo. Kronološka starost pa vpliva tudi na to, katerim delavcem bodo ponujene velikodušne sheme zgodnje upokojitve in ostale privlačne nagrade v časih, ko bodo podjetja morala zmanjšati delovno silo (Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 378). Higgs et al. in Vries et al. (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 378) so mnenja, da tovrstni privlačni finančni načrti vplivajo na odločitve starejših zaposlenih, da se predčasno upokojijo.

Warr, Kanfer in Ackerman (Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 378) menijo, da funkcionalna starost vpliva na produktivnost tako, da se s staranjem zmanjšuje napor, ki ga zaposleni vložijo v določeno delo, delovni spomin in hitrost reakcije. Vendar pa se s staranjem povečuje splošno znanje, starejši pa so sposobni tudi boljšega ustnega sporazumevanja.

Lang in Carstensen (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 379) navajata, da se z naraščanjem subjektivne starosti krepi tudi želja po posredovanju svojega znanja. Farr et al., Pratt et al., Kanfer in Ackerman (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 379) menijo, da dela oz. naloge povezane z učenjem in mentorstvom bolj motivirajo starejše zaposlene zato, ker lahko na ta način svoje znanje posredujejo naprej.

Starejši kot je posameznik, bolj je predan delu, ugotavljajo študije, ki so jih izvedli Adler, Aranya, Cron, Slocum, Lynn et al., Morrow, McElroy in Ornstein et al. (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 381). Vendar pa so, v povezavi z organizacijsko starostjo starejši delavci manj produktivni, saj imajo, kot menijo Fossum et al. (Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 381), zastarelo znanje, ki je lahko posledica slabšanja obstoječega znanja ali nezmožnosti sprejemanja novega znanja.

Koncept življenjske dobe starosti prav tako vpliva na produktivnost. Hurd (v Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008, str. 382) meni, da tovrsten koncept vpliva na produktivnost s tem, da starejši zaposleni začnejo bolj ceniti prosti čas in imajo zato manjšo motivacijo za delo.

Različna pojmovanja starosti torej različno vplivajo na produktivnost zaposlenih. Posledica tega pa je, da nekatere vrste starosti lahko privedejo do diskriminacije zaposlenih. Največ temeljev za diskriminacijo dajejo kronološka, funkcionalna in organizacijska starost.

### 2.1.2 Zaznavanje diskriminacije starejših s strani starejših zaposlenih

Starejši zaposleni diskriminacijo zaznavajo na različne načine. Grossman (2005, str. 73) povzema študijo, ki so jo izvedli v Združenih državah Amerike. Rezultati kažejo, da starejši zaposleni menijo, da so diskriminirani. Več kot 60 odstotkov zaposlenih starih med 45 in 74 let namreč meni, da je diskriminacija starejših na delovnem mestu dejstvo in da se to ne bo

spremenilo. Poleg tega so anketiranci to vrsto diskriminacije uvrstili pred vsemi drugimi vrstami diskriminacije, ki lahko nastajajo na delovnem mestu (diskriminacija na podlagi spola, rase, spolne usmerjenosti in religije).

Desmette in Gaillard (2008, str. 170) navajata, da biti starejši zaposleni pomeni biti član zaznamovane skupine na delovnem mestu, katere značilnosti so manjše sposobnosti in motivacija. Po mnenju avtorjev lahko starejši zaposleni zapustijo delovno mesto, zato da bi se izognili zaznamovanosti. To trditev sta poskusila dokazati tudi z raziskavo, v katero sta vključila 352 francosko govorečih zaposlenih starih med 50 in 59 let. Pri tem sta se omejila na posameznike, ki delajo v privatnih organizacijah, nimajo nobenih finančnih težav in imajo sklenjene pogodbe, ki so vsebovale možnosti za predčasni odhod z delovnega mesta (Desmette in Gaillard, 2008, str.173). Vendar pa rezultati niso potrdili njune trditve.

Raziskava je namreč pokazala, da bi se udeleženci ankete predčasno upokojili, če bi sami sebe zaznali kot starejše zaposlene. Na njihovo odločitev ne bi vplivalo mnenje ostalih članov skupine. Poleg tega je predčasna upokojitev tudi negativno povezana z zdravjem starejših zaposlenih in pozitivno povezana z zadovoljstvom starejših zaposlenih s pričakovanimi prihodki v upokojitvi (Desmette & Gaillard, 2008, str. 176 in 179).

Poleg zaznamovanosti skupine, v kateri se nahajajo, starejši zaposleni zaznavajo diskriminacijo tudi v primeru, ko mlajši napredujejo, kljub temu da imajo manj izkušenj kot oni. Posledica tega pa je, da se lahko odločijo, da bodo na delovnem mestu nekako preživeli še ta zadnja leta do upokojitve, vendar pa se ne bodo več tako trudili. Nekateri se počutijo celo tako zapostavljene na delovnem mestu, da sami zapustijo službo ali pa se predčasno upokojijo (Is ageism the acceptable face of discrimination? Changing the attitude toward older worker, 2006, str. 522).

V primeru diskriminacije starejšega zaposlenega lahko nastanejo različne posledice, ki se kažejo v posameznikovem obnašanju. Crocker in Major (v Desmette & Gaillard, 2008, str. 171) navajata, da lahko na eni strani te osebe zamenjajo skupino, katere člani so. Lahko se na primer pridružijo bolj privilegirani skupini. Na drugi strani pa lahko uporabijo kakšno drugo strategijo, s katero skušajo uničiti določen stereotip, ki velja za starejše ljudi. Nekateri začnejo nositi oblačila, ki so drugačna od tistih, ki so značilna za starejše ljudi. Vendar pa s tem lahko samo povečajo negativno mnenje o starejših ljudeh. Vendar pa Desmette in Gaillard (2008, str. 171) menita, da nekateri starejši zaposleni povečajo svojo predanost delu samo zato, da bi nasprotovali stereotipu, ki povezuje staranje z zmanjševanjem motivacije na delu.

Warr in Fay (v Veldhoven & Dorenbosch, 2008, str. 113) sta raziskovala povezanost med starostjo zaposlenega ter njegovim odnosom do dela in razvoja. Ugotovila sta, da se starejši zaposleni manj zanimajo za svoj razvoj na področju, na katerem delajo. To pomeni, da se ne želijo učiti novih znanj, ki jih stalno prinaša spreminjajoče se okolje. Po drugi strani pa starost zaposlenega nima vpliva na njegovo aktivno vključevanje v reševanje neučinkovitosti, ki nastaja v delovnem procesu, ki se nenehno spreminja.

Vendar pa je raziskava s pomočjo ankete, ki sta jo izvedla Veldhoven in Dorenbosch (2008, str. 124) in v katero je bilo vključenih 619 zaposlenih, pokazala drugačne rezultate. Ugotovila sta namreč, da starejši zaposleni raje iščejo rešitve za probleme in neučinkovitosti, ki nastajajo v stalno spreminjajočem se okolju. Prav tako so rezultati pokazali, da obstaja zanemarljiva negativna povezava med starostjo zaposlenega in njegovo željo po dodatnem izobraževanju.

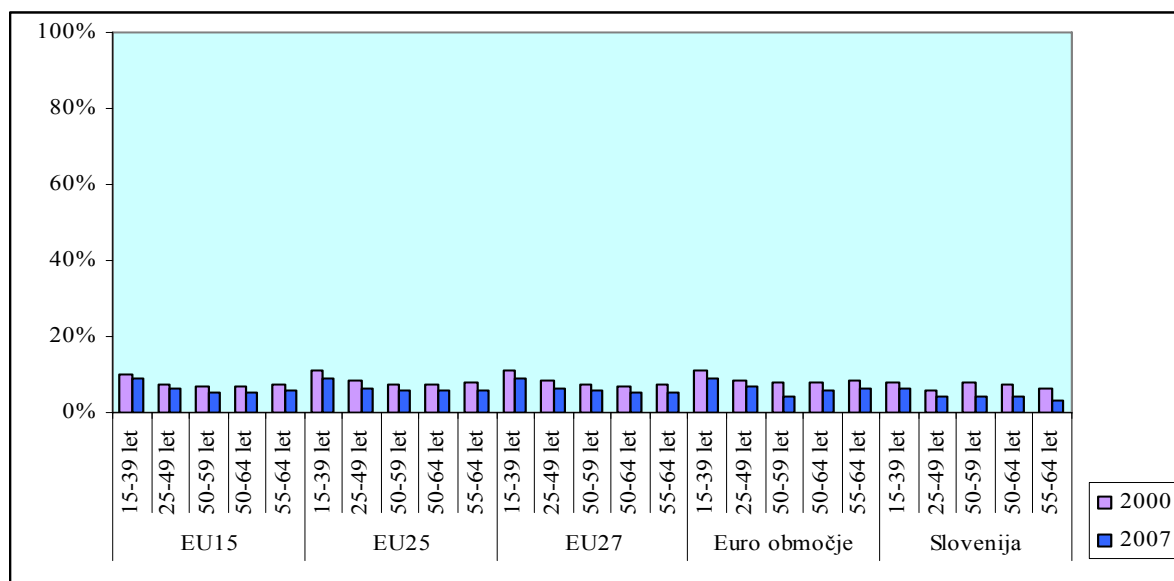
Podobno sta ugotovila tudi Desmette in Gaillard (2008, str. 179-180), ki navajata, da manj, ko zaposleni vidijo sebe kot starejše delavce, bolj se trudijo razvijati svojo kariero. Poleg tega pa bolj, ko zaposleni gledajo nase kot na starejše delavce in bolj, ko zaznavajo, da jih članstvo v tej skupini omejuje, raje zahtevajo določene ugodnosti, povezane z njihovo starostjo, kot je na primer višja plača.

Diskriminacija starejših pa ni prisotna samo pri starejših zaposlenih posameznikih, ampak tudi pri brezposelnih osebah, starih 50 let in več. V naslednjem poglavju se bom zato osredotočila predvsem na to, kako brezposelne starejše osebe zaznavajo diskriminacijo.

## 2.2 Diskriminacija starejših in brezposelnost

Cremer, Lozachmeur in Pestieau (2008, str. 1) trdijo, da je v nekaterih državah, kot so Francija, Italija, Nemčija, Nizozemska in Belgija zavarovanje za primer brezposelnosti eden najbolj pogosto uporabljenih načinov za zgodnjo upokojitvev. Avtorji namreč menijo, da se želijo podjetja znebiti tistih starejših zaposlenih, katerih plače presegajo njihovo produktivnost. Ti brezposelni starejši posamezniki nato dobivajo denarno pomoč, dokler se uradno ne upokojijo, kljub temu da so še vedno učinkovita delovna sila.

*Slika 4: Stopnja brezposelnosti po izbranih starostnih skupinah v letih 2000 in 2007 v EU15, EU25, EU27 na Euro območju in v Sloveniji, v %*



Vir: Eurostat, 2008.



Slika 4 prikazuje stopnjo brezposelnosti oseb po različnih starostnih skupinah in v različnih geografskih območjih. Kot lahko vidimo se stopnja brezposelnosti po različnih starostnih skupinah res znižuje, vendar pa je to znižanje zelo majhno. V državah EU27 se je na primer stopnja brezposelnosti od leta 2000 do leta 2007 v starostni skupini od 15 do 39 let znižala za 2,4 odstotni točki, v starostni skupini od 50 do 64 let pa je bilo znižanje le 1,5 odstotno.

### 2.2.1 Vpliv starosti brezposelnih na trajanje brezposelnosti

Chan in Stevens (v McQuaid, Greig in Adams, 2004, str. 396) navajata, da je pri starejših ljudeh čas trajanja brezposelnosti daljši kot pri ostalih starostnih skupinah. Poleg tega pri ljudeh starih 50 let in več, ki so bili odpuščeni, obstaja tudi velika verjetnost, da bodo ostali brezposelni do svojega upokojitvenega leta. Lindsay (v McQuaid, Greig in Adams, 2004, str. 396) kot razlog za to navaja, da ima večina starejših iskalcev zaposlitve, predvsem moških, premalo znanja oziroma imajo znanje za dela v proizvodnji, katerim pa vrednost v zadnjih letih pada. Greig in McGregor (v McQuaid, Greig in Adams, 2004, str. 396) kot vzroke za dolgoročno brezposelnost starejših posameznikov omenjata, da se tem osebam zdijo nova dela nepriljubna, imajo malo formalnih kvalifikacij in spadajo v tisto starostno skupino, ki je manj sposobna.

Do podobnih ugotovitev so prišli tudi McQuaid, Greig in Adams (2004, str. 396-397), ki v svoji študiji opisujejo rezultate raziskave, ki so jo izvedli med brezposelnimi iskalci zaposlitve. V raziskavo je bilo najprej zajetih 306 brezposelnih iskalcev zaposlitve v Angliji, s katerimi so opravili strukturirane intervjuje. Vsi so iskali zaposlitev za polni delovni čas. Z intervjuji so želeli ugotoviti socialno demografske značilnosti posameznikov, koliko človeškega kapitala posedujejo, v kakšnih stanovanjskih okoliščinah živijo, katere načine iskanja zaposlitve uporabljajo in kakšno je njihovo finančno stanje. Po šestih mesecih so začeli z raziskavo uspešnosti zaposlovanja teh oseb. V drugem delu raziskave je sodelovalo le 169 oseb, torej nekaj več kot 50 odstotkov udeležencev prvega dela raziskave. Tabela 3 prikazuje delež uspešnih in neuspešnih iskalcev zaposlitve po različnih starostnih skupinah.

*Tabela 3: Odstotek iskalcev zaposlitve, ki so v šestih mesecih našli, in ki niso našli zaposlitve po različnih skupinah starosti*

	<b>Odstotek iskalcev zaposlitve, ki so našli zaposlitev</b>	<b>Odstotek iskalcev zaposlitve, ki niso našli zaposlitve</b>
<b>Iskalci zaposlitve stari pod 25 let</b>	45,8	54,2
<b>Iskalci zaposlitve stari od 25 do 50 let</b>	39,6	60,4
<b>Iskalci zaposlitve stari nad 50 let</b>	40,0	60,0

*Vir: R. W. McQuaid, M. Greig & J. Adams, Are new deal employment initiatives on target? Evidence from job search success in local labour markets, 2004, str. 399, tabela I.*

Kot prikazuje tabela 3, osebe, ki so mlajše, lažje najdejo zaposlitev kot starejše osebe. Odstotek iskalcev zaposlitve, starih pod 25 let, ki so v šestih mesecih našli zaposlitev, je za skoraj 6 odstotnih točk višji od odstotka iskalcev zaposlitve, starih nad 50 let, ki so našli zaposlitev v tem obdobju.

Raziskava, ki so jo izvedli v Združenih državah Amerike (v Shen & Kleiner, 2001, str. 25) prav tako kaže, da starejše osebe težje najdejo zaposlitev. Svet za pravično zaposlovanje v Washingtonu je v številna podjetja poslal po dve prošnji za službo z enakim življenjepisom. Ena prošnja je bila napisana za 57 let staro osebo, druga prošnja pa za 32 let staro osebo. 34 podjetij se je odločilo za mlajšega kandidata in samo 13 podjetij bi raje vzelo starejšega kandidata. 32 podjetij pa bi se odločilo za kandidata nižje ali višje starosti.

Podobne rezultate je dobila tudi Lahey (2005, str. 3-4), ki je v različna podjetja poslala prošnje z življenjepisi, starosti v prošnjah pa so bile različne. Rezultati so pokazali, da so mlajši kandidati za več kot 40 odstotnih točk raje poklicani na razgovor kot osebe stare 50 let in več. Avtorica je ugotovila tudi, da če bi predpostavljali, da je potrebnih 7 do 10 razgovorov, preden nekdo dobi službo, bi mlajši dobili službo v enem tednu, starejši pa v treh tednih. Če pa bi predpostavljali, da se polovica oglasov vsak teden ponavlja, bi mlajši iskanci zaposlitve dobili službo po šestih do desetih tednih, starejši brezposelni pa bi jo dobili v štirinajstih do dvajsetih tednih.

Kot kažejo podatki, starejše brezposelne osebe težje dobijo zaposlitev kot mlajše brezposelne osebe. Torej lahko sklepamo, da obstaja diskriminacija starejših brezposelnih oseb, le-ti pa to diskriminacijo zaznavajo na različne načine.

## 2.2.2 Zaznavanje diskriminacije starejših s strani starejših brezposelnih

Shen in Kleiner (2001, str. 28) navajata nekaj znamenj, ki kažejo na diskriminacijo starejših brezposelnih pri iskanju zaposlitve:

- ko delodajalec pravi, da ni nobenega prostega delovnega mesta, čeprav je znano, da obstaja;
- ko delodajalec v razgovoru enači starejše osebe z osebami z veliko izkušnjami in visokimi kvalifikacijami in s tem prestraši starejšega kandidata, ki meni, da delovno mesto ni primerno zanj, ker nima toliko izkušenj in kvalifikacij;
- ko delodajalec raje zaposli mlajšega kandidata z enakimi ali celo manjšimi sposobnostmi.

McVittie, McKinlay in Widdicombe (2008, str. 249-250) v svoji študiji opisujejo pogled petnajstih starejših iskalcev zaposlitve na zaposlitveni proces, možnosti in na vlogo starosti pri iskanju zaposlitve ter osebne izkušnje teh oseb v procesu iskanja zaposlitve. Rezultati so potrdili splošno prepričanje, ki velja o starejših iskalcih zaposlitve, in sicer, da je starost pomemben faktor pri iskanju zaposlitve.

Vendar pa je potrebno izpostaviti, da rezultati študije morda niso preveč relevantni. McVittie et al. (2008, str. 250) namreč ugotavljajo, da so anketiranci že potrdili splošno prepričanje o

starosti kot potencialnem dejavniku, ki vpliva na zaposlovanje, niso pa podali določene konkretne razlage za takšno mišljenje. Nekateri posamezniki so na primer starejšim delavcem pripisovali same pozitivne lastnosti, medtem ko sami sebe niso želeli vključiti med te starejše delavce.

Berger (2006, str. 303-306) je s pomočjo študije prav tako ugotovil, da se s starostjo iskalcev zaposlitve spreminja tudi odnos do teh posameznikov s strani delodajalcev. V študijo je bilo vključenih 30 intervjuvancev, starih med 45 in 65 let, ki so aktivno iskali zaposlitev. Analiza je prav tako vključevala 35-urno opazovanje posameznikov, ki so bili vključeni v enega izmed treh programov, namenjenih za pomoč starejšim osebam pri iskanju zaposlitve.

Študija je pokazala, da večina anketirancev meni, da nikoli niso imeli problema pri iskanju službe in da so vedno dobili službo, ki so jo želeli. Vendar pa se je to z leti spremenilo. In nekaj časa niso našli vzroka, zakaj je temu tako. Kmalu so prišli do zaključka, da je problem pridobitve novega delovnega mesta povezan z njihovo starostjo. Prav tako so ugotovili, da delodajalce na razgovorih ne zanima, kakšne so njihove izkušnje, ampak bolj, kakšen je njihov izgled (Berger, 2006, str. 308).

To sta ugotovila tudi Loretto in White (2004, str. 7-9), ki sta v Angliji izvedla raziskavo, v katero sta vključila 66 brezposelnih posameznikov starih od 50 do 64 let. Raziskavo sta izvedla s pomočjo vprašalnikov. Skoraj vsi udeleženci so bili aktivni iskalci zaposlitve, ki so menili, da imajo izkušnje in ostala potrebna znanja, kot so komunikacijske zmožnosti, motivacija, zanos in zanesljivost (McQuaid in Lindsay, v Loretto & White, 2004, str. 9).

Med večjim delom udeležencev je vladalo prepričanje, da delodajalci izvajajo diskriminacijo nad starejšimi. Od tega jih je tretjina navedla, da so občutili diskriminacijo zaradi starosti v zaposlitvenem procesu. Delodajalci naj bi v življenjepisu najprej pogledali, kakšno je zdravstveno stanje kandidata. Nekateri zato sploh ne povejo, kakšno je njihovo dejansko zdravstveno stanje (Loretto & White, 2004, str. 9-10).

Obstoj diskriminacije starejših potrjuje tudi Lahey (2005, str. 2), ki pravi, da v primeru, da želi starejši zaposleni nadaljevati z delom, vendar v krajšem delovnem času, bo najverjetneje izgubil službo in dokončno prenehal delati, saj bo zaradi starosti težko našel novo zaposlitev. Drugi dokaz za obstoj diskriminacije starejših brezposelnih, ki ga omenja Munnell (v Lahey, 2005, str. 2), pa je, da starejši težje najdejo zaposlitev kot mlajši brezposelni.

### 2.2.3 Posledice

Kot posledico diskriminacije starejših Goffman (v Berger, 2006, str. 309) omenja odnos starejših brezposelnih oseb do samih sebe. Osebe, ki nekaj časa ne dobijo zaposlitve, namreč že same začnejo dvomiti o svojih sposobnostih. To pa negativno vpliva na samozavest nezaposlenih, kar se kaže tudi v razgovorih, ki jih imajo z delodajalci. Poleg tega pa nekateri posamezniki lahko padejo tudi v depresijo, ki jo je težko premagati, saj ne verjamejo, da se bodo njihove težave kdaj končale (Berger, 2006, str. 311).

Urad za statistiko trga dela v Združenih državah Amerike (v Rix, 2006, str. 9) navaja, da so prestrašeni zaposleni tisti, ki si želijo delovnega mesta in menijo, da so pripravljeni za delo, vendar ne iščejo službe zato, ker ne verjamejo, da je delo razpoložljivo, menijo, da imajo premalo potrebnega znanja in se bojijo, da bodo delodajalci menili, da so prestari za zaposlitev. Vendar pa je urad potrdil, da je zelo malo posameznikov, starih 55 let in več, ki so takega mnenja.

Kates, Greiff in Hagen (v Berger, 2006, str. 311) ugotavljajo, da večina posameznikov, ki izgubi službo, izgubi tudi socialne kontakte. Zato je v takšnih primerih, kot navaja Korpi (v Berger, 2006, str. 311), zelo pomembna socialna podpora, ki služi ne samo za ustvarjanje priložnosti za socialne kontakte, ampak tudi za zmanjševanje stresa povezanega z brezposelnostjo.

Berger (2006, str. 311) je prav tako ugotovil, da je socialna podpora, ki so jo dobili posamezniki, ki so bili vključeni v njegovo raziskavo, prinesla številne prednosti. Nekateri so omenili, da so imeli nekoga, ki mu je bil vedno na razpolago za pogovor, poleg tega so s podporo družine pridobili moč in energijo.

Kates et al. (v Berger, 2006, str. 312) ugotavljajo, da skušajo posamezniki prikriti svojo brezposelnost, ker imajo napačno predstavo o tem, kaj si bodo ostali člani skupine, kamor sodijo ti posamezniki, mislili o njih. Vendar pa je Berger (2006, str. 312) to trditev zavrnil. Ugotovil je namreč, da brezposelni posamezniki s tem, ko se nahajajo v enaki situaciji kot ostale brezposelne osebe, pridobijo na samozavesti. Poleg tega pa tudi premagajo občutke sramote in zadrege.

Nekateri posamezniki, ki neuspešno iščejo zaposlitev, spremenijo svoj status iz negativnega na bolj pozitivnega. To pomeni, da namesto, da govorijo, da so brezposelni, raje rečejo, da so »na pol upokojeni« (Berger, 2006, str. 313).

Kljub temu da se starejši brezposelni zavedajo diskriminacije, ki se izvaja nad njimi, pa vseeno nekateri ne izgubijo upanja. Berger (2006, str. 313) namreč ugotavlja, da starejši brezposelni, ki iščejo zaposlitev, menijo, da je za vsakega posameznika zelo pomembno, da gleda optimistično na celoten proces iskanja zaposlitve.

Diskriminacija starejših na trgu dela torej obstaja. Zaposleni in brezposelni starejši posamezniki jo zaznavajo na različne načine. V naslednjem poglavju pa me bo zanimalo, kaj o starejših menijo podjetja in na kakšne načine le-ta diskriminirajo.

### **2.3 Vodenje podjetij in ravnanje s človeškimi viri**

Taylor in Walker (v Sargeant, 2004, str. 154) sta v raziskavi, v katero sta vključila 500 podjetij, ugotovila, da 37 odstotkov podjetij meni, da postane posameznik prestar za zaposlitev po 50-em letu starosti, 63 odstotkov podjetij pa je navedlo, da postane posameznik, ko preseže starost 60 let, prestar za zaposlitev.

Tudi Marshall (v Marshall, 2001, str. 11) je raziskoval, kdaj so ljudje po mnenju menedžerjev prestari za zaposlitev. V raziskavo je vključil delodajalce iz Kanade. Večina menedžerjev je odgovorila, da posamezniki niso nikoli prestari za zaposlitev. Tisti, ki pa so navedli, da je starost pogoj za zaposlitev menijo, da so posamezniki, ki so stari od približno 54 do približno 59 let, prestari za zaposlitev.

Rhine (v Lahey, 2005, str. 4) navaja 10 najbolj pogostih razlogov za odločitev delodajalcev, da raje zaposlijo mlajšo kot starejšo osebo. Ti razlogi, ki veljajo za starejše osebe, so:

- manj časa za razvijanje kariere (investicije v človeški kapital);
- pomanjkanje energije;
- stroški zdravstvenega in življenjskega zavarovanja;
- manjša fleksibilnost/prilagodljivost;
- višja pričakovanja o plačah;
- zdravstveno tveganje;
- zastarelost znanj in veščin;
- oviranje razvoja kariere mladih delavcev;
- sumničenje v pristojnost;
- strah delodajalcev, da jih bodo starejši zaposleni tožili zaradi diskriminacije.

Raziskava, ki so jo izvedli med delodajalci v Veliki Britaniji (v Taylor & Walker, 1997, str. 309), je pokazala, da večina delodajalcev ne razvija nobenih strategij, ki bi omogočale zaposlovanje ali obdržanje starejših zaposlenih. Poleg tega je 15 odstotkov delodajalcev navedlo, da njihovi zaposlitveni oglasi vsebujejo starost kot pogoj za zaposlitev. Da je starost pomemben faktor, o katerem je potrebno dobro premisliti, preden nekoga zaposliš, pa je menilo 43 odstotkov delodajalcev.

### 2.3.1 Mnenje podjetij o starejših zaposlenih

Delodajalci ponavadi v starejših zaposlenih vidijo neko obveznost, namesto da bi jih uporabili kot koristen vir. Zaposleni, ki imajo do upokojitve približno 10 do 20 let, so po mnenju delodajalcev nesposobni se naučiti novih znanj, so nezaupljivi do novih tehnologij in niso vključeni v načrte za nadaljnje usposabljanje (*Is ageism the acceptable face of discrimination? Changing the attitude toward older worker*, 2006, str. 522).

Raziskava, ki so jo izvedli Gibson, Zerbe in Franken (v Marshall, 2001, str. 5), v kateri je sodelovalo 651 podjetij, je pokazala, da imajo menedžerji slabo mnenje o starejših zaposlenih. Po njihovem mnenju starejši zaposleni niso seznanjeni z novimi tehnologijami, se jih bojijo, niso vztrajni, radi se upirajo, bojijo se sprememb, niso zmožni narediti dramatičnih sprememb v karieri in se počasi učijo.

Vendar pa Barnett (v Ball, Misko in Smith 2000, str. 4) trdi, da se starejši posamezniki želijo naučiti novih znanj, vendar so pri izbiri, kaj in kako se bodo učili, bolj taktični. Raje samo dopolnjujejo svoja znanja, kot da se učijo vse od začetka, saj jim ni pomembno dokazovanje

njihovega strokovnega znanja. Razlog je po njegovem mnenju v tem, da imajo že veliko izkušenj in kvalifikacije niso najbolj pomembne.

Tudi Alan Christie (v Clement, 2006, str. 1), ki je v podjetju Orion Group zaposlen kot kadrovski vodja, pravi, da njegovo podjetje aktivno išče upokojene delavce za zaposlitev za skrajšani delovni čas. Želijo namreč izkoristiti prednosti njihovega znanja in dejstvo, da imajo vsaj toliko energije in navdušenja kot mlajši zaposleni.

Ranzijn (v Patrickson & Ranzijn, 2005, str. 732) ugotavlja, da menedžerji na splošno cenijo svoje starejše delavce in menijo, da dobro opravljajo svoje delo ter jih želijo obdržati. Vendar pa morajo skrbeti tudi za produktivnost in učinkovitost svojih podjetij. Zato se jim, kadar potrebujejo nova znanja in ideje, zdijo mlajši boljše investicija (Patrickson & Ranzijn, 2005, str. 732).

Diskriminacija starejših zaposlenih se kaže tudi v tem, da se delodajalci, kadar začne podjetje slabše poslovati, najprej želijo znebiti starejših zaposlenih. Razlog za to pa naj bi bil, da želijo obdržati najbolj sposobne ljudi. To se je pokazalo tudi v primeru podjetja Gulfstream Aerospace`s. Odpustili so namreč nekaj čez 200 zaposlenih. Kot merilo za odpuščanje pa so navedli prilagodljivost in fleksibilnost zaposlenih. To pa z drugimi besedami pomeni delitev na mlajše in starejše. Pri svoji odločitvi niso upoštevali nobenih objektivnih analiz (Grossman, 2005, str. 73).

Urad za statistiko trga dela v Združenih državah Amerike (v Rix, 2006, str. 8) je poročal, da je bilo v obdobju od januarja 2001 do decembra 2003 odpuščenih približno 1,7 milijonov delavcev starih 55 let in več. Razlogi za odpustitev so bili zaprtje ali selitev tovarne, nezadostno delo starejših ali ukinitve delovnega mesta, na katerem je starejši zaposleni opravljal svoje delo.

Po drugi strani pa se najdejo tudi tisti, ki podpirajo odločitve o odpuščanju starejših. Smith (v Grossman, 2005, str. 73-74) namreč meni, da verjetno obstaja dober razlog, zakaj so bili ravno ti ljudje odpuščeni. Po njegovem mnenju so starejši zaposleni pogosto preveč plačani in imajo skrajšani delovni čas, zato ni smiselno, da bi delodajalci bolj investirali v nekoga, ki bo v podjetju manj časa. Torej samo odpuščanje še ne pomeni, da je v tem podjetju prišlo do diskriminacije.

Olson (v Grossman, 2005, str. 77) prav tako meni, da se mlajši veliko bolje prilagajajo tehnologiji, ki se stalno spreminja in je vedno bolj prisotna v podjetjih. Pri starejših bi to lahko bil večji problem, saj se težje prilagajajo spremembam, poleg tega pa bi lahko dobili občutek, da niso več uporabni, to pa jim ne daje nobene motivacije.

Vendar pa raziskava, v katero je bilo vključenih 5.700 zaposlenih, ki jo je izvedla organizacija Talent Q (2007), dokazuje drugače. Bolj ko so ljudje starejši, bolj so pripravljeni sprejemati nove naloge in večje vloge. Rezultati so prav tako pokazali, da starejši zaposleni radi delajo sami in so samim sebi vodje ter ne potrebujejo veliko navodil in usmerjanja. Poleg tega imajo

starejši zaposleni visoke zmožnosti v ustvarjanju uspešnih delovnih odnosov s sodelavci, strankami in dobavitelji.

Delodajalci pogosto opravičujejo svoje obnašanje do starejših zaposlenih s tem, da se sklicujejo na zniževanje stroškov. Menijo, da izključevanje starejših zaposlenih pripomore k boljši podobi podjetja, nižjim stroškom izobraževanja, nižjim stroškom povezanih s pokojninskim zavarovanjem in pa zdravstvenim zavarovanjem (Roscigno et alii., 2007, str. 330).

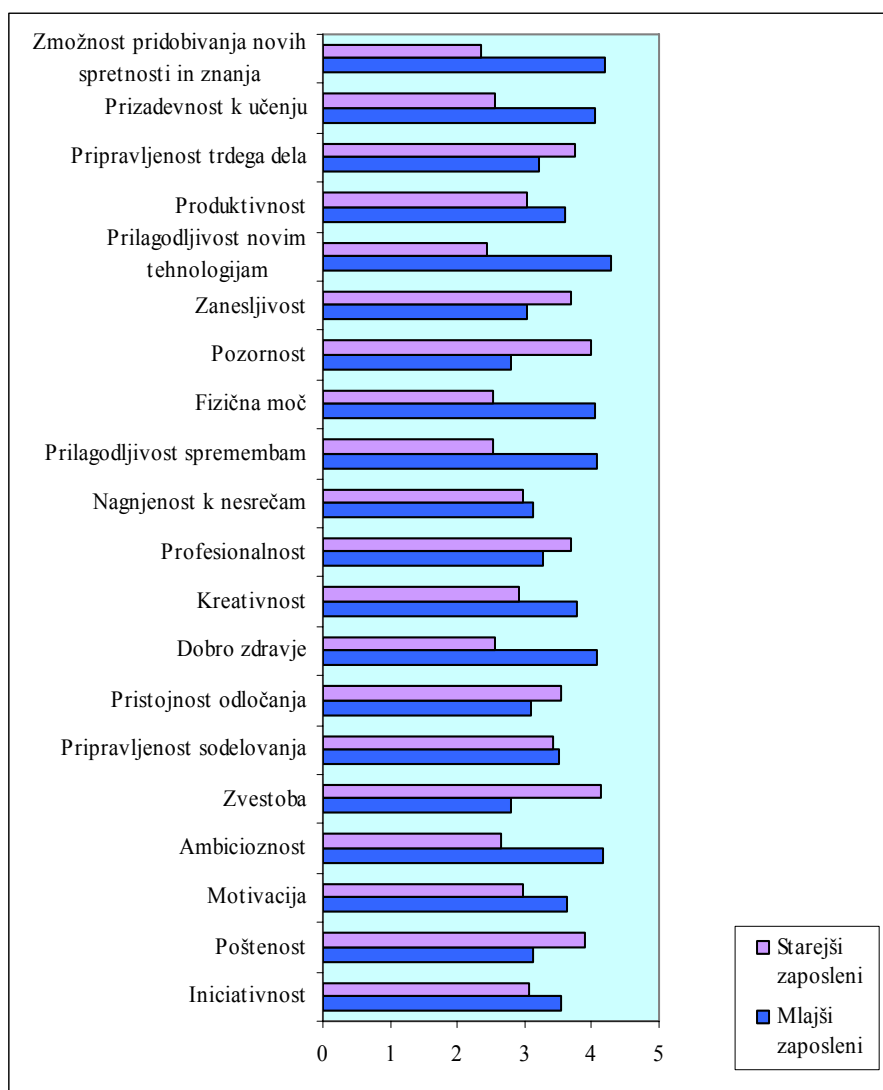
Diskriminacija starejših je še posebej značilna za finančni sektor. Raziskava, ki jo povzema Sargeant (2004, str. 153), je namreč ugotovila, da je največ odpuščanja starejših prav v tem sektorju. Razlogi za odpuščanja pa so bili predvsem težje učenje novih znanj in nižja prilagodljivost starejših zaposlenih. Pomembno pa je bilo tudi dejstvo, da so bili starejši zaposleni na vrhu plačne lestvice.

Diskriminacija starejših je prav tako močno prisotna v panogi informacijske tehnologije. Menedžerji to opravičujejo s tem, da naj bi bili starejši zaposleni ovira v okolju, kjer prevladujejo mlajši. Pri starejših informatikih nastajata dve konfliktni napaki. Po eni strani menedžerji zahtevajo, da so ti delavci dobro kvalificirani in imajo zato lahko visoke zahteve glede plač. Po drugi strani pa se starejši informatiki težko prilagajajo novim tehnologijam (Is ageism the acceptable face of discrimination? Changing the attitude toward older worker, 2006, str. 523).

Ko delodajalci ugotovijo, da se nameravajo zaposleni pritožiti ali nameravajo tožiti podjetje zaradi starostne diskriminacije, jim to skušajo preprečiti na različne načine. Eden izmed načinov je, da jih poskušajo prepričati v upokožitev z raznimi spodbudami. Ponujajo jim tudi razne nagrade, ki jih dobijo, če podpišejo klavzulo, ki preprečuje razkrivanje odnosa do starejših v podjetju (Grossman, 2005, str. 74).

Domadenik et al. (2008, str. 121-123) so raziskovali, kako delodajalci slovenskih podjetij zaznavajo lastnosti mlajših in starejših zaposlenih. V raziskavi je bilo zajetih 200 slovenskih podjetij, ki so zaposlovala vsaj tri zaposlene. Lastnosti so delodajalci vrednotili na lestvici od 1 do 5, kjer je 1 – zelo pod povprečjem podjetja, 2 – malo pod povprečjem podjetja, 3 – povprečje podjetja, 4 – malo nad povprečjem podjetja, 5 – zelo nad povprečjem podjetja. Slika 5 prikazuje ugotovljene rezultate.

Slika 5: Zaznavanje značilnosti mlajših in starejših zaposlenih s strani slovenskih delodajalcev



Vir: P. Domadenik et al., *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*, 2008, str. 126, Figure 7.2.

Slika 5 prikazuje, da slovenski delodajalci menijo, da se pri starejših zaposlenih bolj kot pri mlajših zaposlenih poznajo naslednje značilnosti: pripravljenost trdo delati, zanesljivost, pozornost, profesionalnost, pristojnost odločanja, zvestoba in poštenost. Značilnosti, ki pa manj veljajo za starejše kot mlajše zaposlene, pa so: zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanja, prizadevnost k učenju, produktivnost, prilagodljivost novim tehnologijam, fizična moč, prilagodljivost spremembam, nagnjenost k nesrečam, kreativnost, dobro zdravje, pripravljenost sodelovanja, ambicioznost, motivacija in iniciativnost.

Becker (v Urwin, 2006, str. 88) meni, da se delodajalci in posamezniki odločijo za investicijo v človeški kapital, če bodo koristi, ki bodo nastale zaradi tovrstne investicije večje od stroškov povezanih z njo. Iz tega razloga pa je možno sklepati, da igra starost nekoga pomembno vlogo na trgu dela.

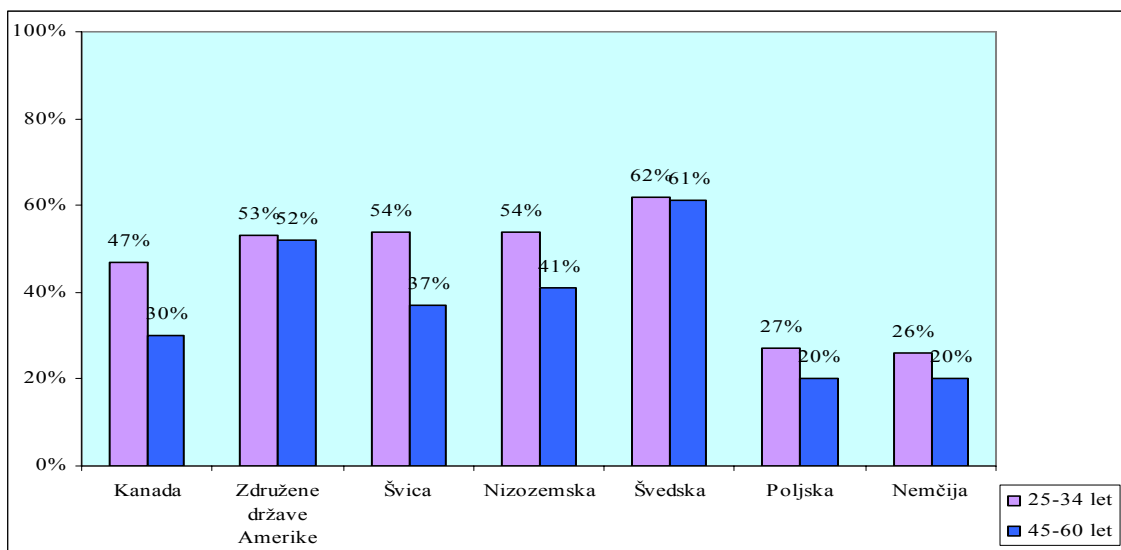


Eden izmed vzrokov za diskriminacijo starejših so torej višji stroški vlaganja v njihov razvoj in učenje. To pa se kaže tako na delovnem mestu kot tudi pri zaposlovanju. Delodajalci bodo na izobraževanje najverjetneje poslali zaposlenega, ki je mlajši, saj bo ta oseba verjetno dlje časa v tem podjetju in bodo zato lahko njene koristi večje, poleg tega pa naj bi si mlajša oseba več zapomnila in se več naučila. Podobno pa je tudi pri zaposlovanju. Delodajalci pri iskanju primerneга uslužbenca poskušajo oceniti njegove prednosti in slabosti, kamor sodi tudi vlaganje v njegov razvoj.

To dokazujejo tudi raziskave v različnih državah, ki ugotavljajo udeležbo zaposlenih v izobraževanjih povezanimi z delom. V Avstraliji se je v letu 1997 tovrstnih izobraževanj udeležilo približno 85 odstotkov zaposlenih, starih med 25 in 34 let, medtem ko je bilo zaposlenih, starih med 55 in 64 let, na teh izobraževanjih okoli 55 odstotkov (Wooden, VandenHeuvel, Cullc & Curtain, 2001, str. 12).

Slika 6 prav tako prikazuje razliko v udeležbi mlajših in starejših zaposlenih v izobraževanjih v različnih državah.

Slika 6: Odstotek zaposlenih v izobraževanjih glede na njihovo starost v različnih državah v letu 1994



Vir: C. Kapsalis, *Employee training: an International Perspective*, 1997, str. 48, tabela A.2.

Urwin (2006, str. 91) povzema rezultate ankete o delovni sili, ki so jo izvajali v Veliki Britaniji leta 2003. Število zaposlenih, starih med 16 in 24 let, ki so bili v zadnjih treh mesecih na določenih izobraževanjih, je skoraj dvakrat večje do števila zaposlenih, starih med 50 in 64 let, ki so prav tako zadnje tri mesece obiskovali izobraževanja.

Diskriminacija starejših je torej prisotna na trgu dela, tako med zaposlenimi kot tudi brezposelnimi. Da bi ugotovila, kako je z diskriminacijo starejših na trgu dela v Sloveniji, sem izvedla raziskavo med starejšimi brezposelnimi v Sloveniji in skušala ugotoviti, kako leti zaznavajo položaj starejših na trgu dela.

### 3 RAZISKAVA O POLOŽAJU STAREJŠIH BREZPOSELNIH NA TRGU DELA

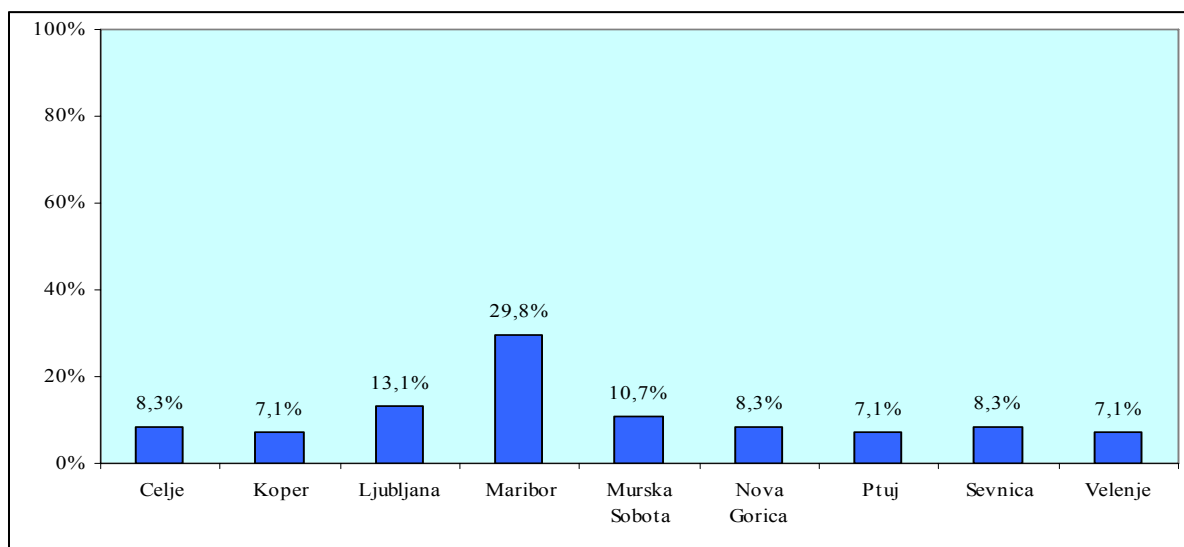
Namen raziskave je bil ugotoviti, ali diskriminacija starejših brezposelnih na trgu dela dejansko obstaja, kako starejši brezposelni zaznavajo svoj položaj na trgu dela ter kakšen vpliv ima na ta položaj njihova starost.

#### 3.1 Opis vzorca

Raziskava je potekala na območnih službah Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije v aprilu 2009. Prvotno je bila mišljena tako za stare kot tudi za mlade brezposelne, zato je tudi vprašalnik tako sestavljen, vendar pa se je takšna analiza izkazala za preobširno za diplomsko delo. Vprašalnike je pravilno izpolnilo 84 oseb, starih 50 let ali več, od tega 33 moških in 51 žensk.

Povprečna delovna doba anketiranih oseb znaša 30 let. Čas trajanja brezposelnosti teh oseb pa v povprečju 4 leta. V času trajanja brezposelnosti pa so se anketiranci prijavi v povprečju na 22 razpisov. Slika 7 prikazuje strukturo anketirancev po posameznih območnih službah Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije.

Slika 7: Struktura odgovorov po kraju, v %



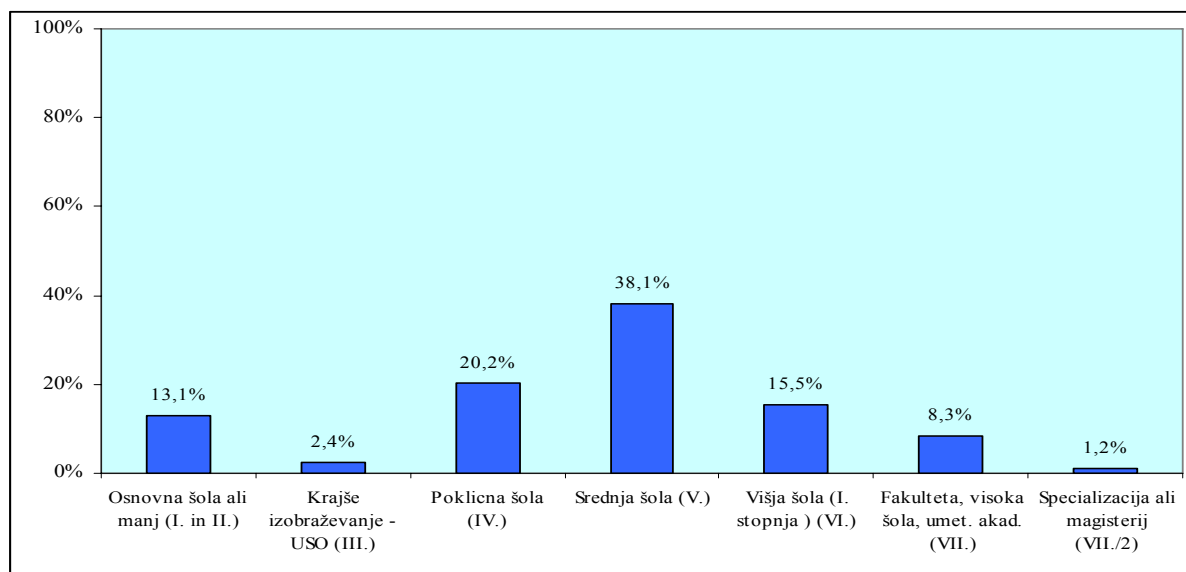
Vir: Anketni podatki.

Kot je razvidno iz slike 7, je bilo največ anketiranih iz območne službe Maribor, in sicer jih je skoraj 30 odstotkov. Nato ji sledita območna služba Ljubljana s približno 13 odstotki anketirancev in območna služba Murska Sobota, kjer je v anketi sodelovalo slabih 11 odstotkov anketirancev. Območne službe v Celju, Sevnici in Novi Gorici so prispevale okoli 8 odstotkov anketirancev. Najmanjša udeležba v raziskavi pa je bila v območnih službah

Koper, Ptuj in Velenje, saj je znašala le 7 odstotkov. Le v območni službi Novo mesto ni bilo udeležbe (Anketni podatki, lastni izračun).

Slika 8 prikazuje izobrazbeno strukturo anketirancev. Največ anketirancev ima končano srednjo šolo, in sicer je takih 38,1 odstotkov. Najmanj anketirancev, 1,2 odstotka, pa ima končano specializacijo ali magisterij. Tistih s poklicno šolo je približno 20 odstotkov, sledijo jim tisti z višjo šolo, tisti z osnovno šolo in tisti z univerzitetno izobrazbo.

Slika 8: Izobrazbena struktura anketirancev, v %



Vir: Anketni podatki.

Največ anketirancev je navedlo, da so področja, ki najbolj opisujejo njihova področja dela do sedaj, prodaja in komerciala ter administracija in kadrovanje. Tem področjem sledijo proizvodnja, vzdrževanje, ročna dela, gostinstvo, turizem in nastanitve. Najmanj pa njihova dela do sedaj opisujejo področja kot so bančništvo in zavarovalništvo, finance in kontroling, informatika, računalništvo, telekomunikacije, medicina, farmacija, veterina, kemija itd. (Anketni podatki).

### 3.2 Hipoteze

Glavni sklepi teorije in empiričnih študij s področja diskriminacije starejših brezposelnih na trgu dela opozarjajo na naslednje stvari:

1. starost je pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve;
2. diskriminacija starejših brezposelnih na trgu dela obstaja;
3. pri starejših osebah so bolj kot pri mlajših osebah izražene naslednje lastnosti: zagnanost za delo, zanesljivost, profesionalnost, pristojnost odločanja, zvestoba in pripadnost podjetju, poštenost, komunikacijske sposobnosti in zahteva (želja) po visoki plači;
4. pri mlajših osebah so bolj kot pri starejših osebah izražene naslednje lastnosti: zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanj, prizadevnost za učenje, sposobnost učenja uporabe

nove tehnologije, poznavanje rabe računalnika, produktivnost, fizična moč, prilagodljivost spremembam, nagnjenost k nesrečam, zdravje, ambicioznost, motivacija, sposobnost timskega dela in razvijanje kariere;

5. diskriminacija starejših na trgu dela se najpogosteje kaže v odpustitvi osebe zaradi njene starosti, manj pogosto se kaže pri zaposlovanju, redko pri pogojih za pridobitev zaposlitve, najmanj pogosto pa se diskriminacija starejših kaže z nadlegovanjem in začasno prekinitvijo delovnega razmerja starejše osebe;
6. pri iskanju zaposlitve nastajajo številna znamenja, ki kažejo na diskriminacijo starejših, in sicer so to: delodajalec pravi, da ni prostega delovnega mesta čeprav je objavljen razpis, delodajalec na različne načine prestraši kandidata, da se le-ta zato noče prijaviti na delovno mesto, delodajalec raje zaposli mlajšega kandidata z enakimi izkušnjami in znanjem;
7. dogodki, ki nastanejo zaradi diskriminacije s strani starejših oseb, so: oseba se ne prijavi na razpis, zapustitev delovnega mesta, slabo počutje na delovnem mestu, po mnenju večine avtorjev manjša učinkovitost, druženje s tisto skupino, ki ni zaznamovana;
8. vplivi starostne diskriminacije na posameznika, ki išče zaposlitev, so: zmanjšanje samozavesti teh oseb, depresija, dvom o svojih sposobnostih in znanju, izguba socialnih kontaktov, izgubljanje upanja za ponovno zaposlitev, vendar nekateri avtorji to posledico tudi zanikajo.

Veljavnost teh sklepov želim ugotoviti s pomočjo vzorca. Zato bom v naslednjem poglavju predstavila rezultate raziskave in tako ugotovila, kako je z diskriminacijo starejših brezposelnih na trgu dela v Sloveniji.

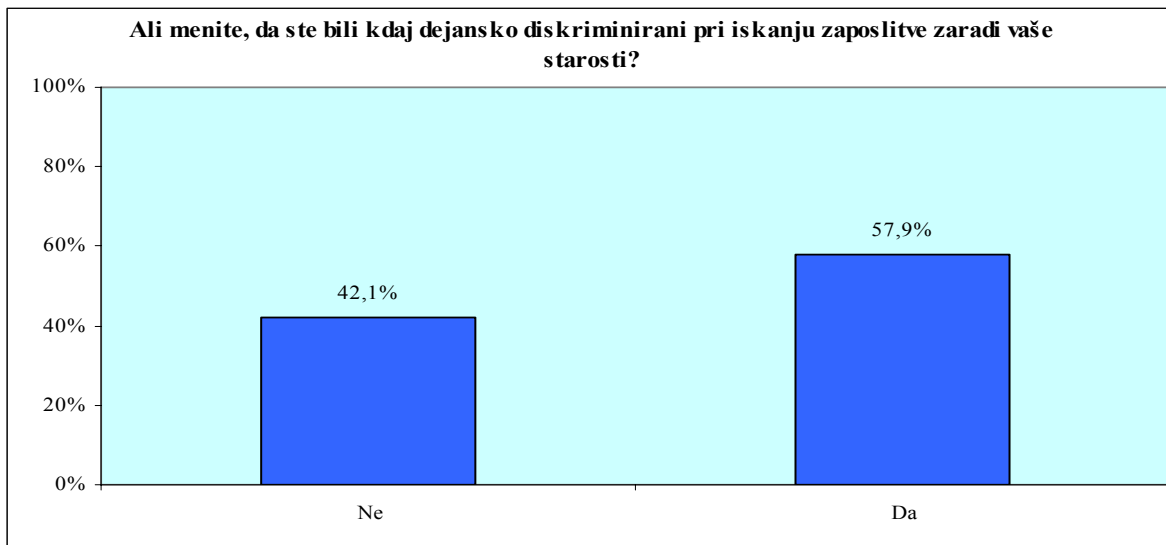
Predstavitev rezultatov ne sledi popolnoma zaporedju hipotez, ampak sledi anketnemu vprašalniku zaradi lažjega pregleda nad anketo in možnosti direktne navezave teksta na anketo. Poleg tega so hipoteze med seboj povezane in stroga ločitev vsebin oziroma področij niti ni vedno mogoča. Poudarila bi rada tudi, da čeprav je eno od vprašanj direktno vezano na hipotezo 1, bo hkrati tudi celostna slika, pridobljena skozi vse odgovore, podala bolj poglobljeno sliko o stanju diskriminacije.

### **3.3 Rezultati raziskave**

Med številnimi dejavniki, ki lahko vplivajo na možnost pridobitve zaposlitve, se v primeru diskriminacije seveda pojavlja vprašanje, ali je ravno starost tista, ki lahko posamezniku zapre pot do službe. Kot uvod v raziskavo in problematiko lahko navedem dejstvo, da je izmed vseh anketiranih kar 34 odstotkov ravno starost navedlo kot najpomembnejši dejavnik (o ostalih dejavnikih bom bolj natančno spregovorila kasneje). Seveda je občutek posameznika o pomembnosti dejavnika starosti vezan na vprašanje, ali se čuti diskriminiranega na trgu dela. Pričakovati je namreč mogoče, da bodo tisti, ki se počutijo diskriminirane, občutili svoj položaj na trgu dela bolj tragično. Zato je smiselno, da najprej pogledamo, koliko posameznikov je menilo, da so diskriminirani na trgu dela, ter si potem vse rezultate pogledamo še v luči te informacije, torej ločeno glede na to, ali posamezniki menijo, da so bili diskriminirani ali ne.

Vzorec sem zato najprej razdelila v dve skupini, in sicer na tiste osebe, ki menijo, da so bile kdaj dejansko diskriminirane pri iskanju zaposlitve zaradi njihove starosti in tiste, ki menijo, da starost ni bila omejitveni dejavnik pri iskanju njihove zaposlitve. To se mi zdi pomembno zato, ker menim, da se odgovori ene in druge skupine lahko precej razlikujejo. Slika 9 prikazuje delež ene in druge skupine v celotni skupini anketirancev.

*Slika 9: Delež tistih, ki menijo, da so bili kdaj dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi njihove starosti in delež tistih, ki menijo, da njihova starost ni omejitveni dejavnik pri iskanju njihove zaposlitve, v celotnem številu anketiranih, v %*



*Vir: Anketni podatki.*

Kot lahko vidimo iz slike 9, je 57,9 odstotkov takih, ki menijo, da so bili že kdaj diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi njihove starosti in nekaj več kot 42 odstotkov takih, ki menijo, da njihova starost nima bistvenega vpliva na iskanje njihove zaposlitve. Mnenja starejših brezposelnih so torej v skladu z izhodišči druge hipoteze, in sicer, da diskriminacija starejših brezposelnih na trgu dela obstaja.

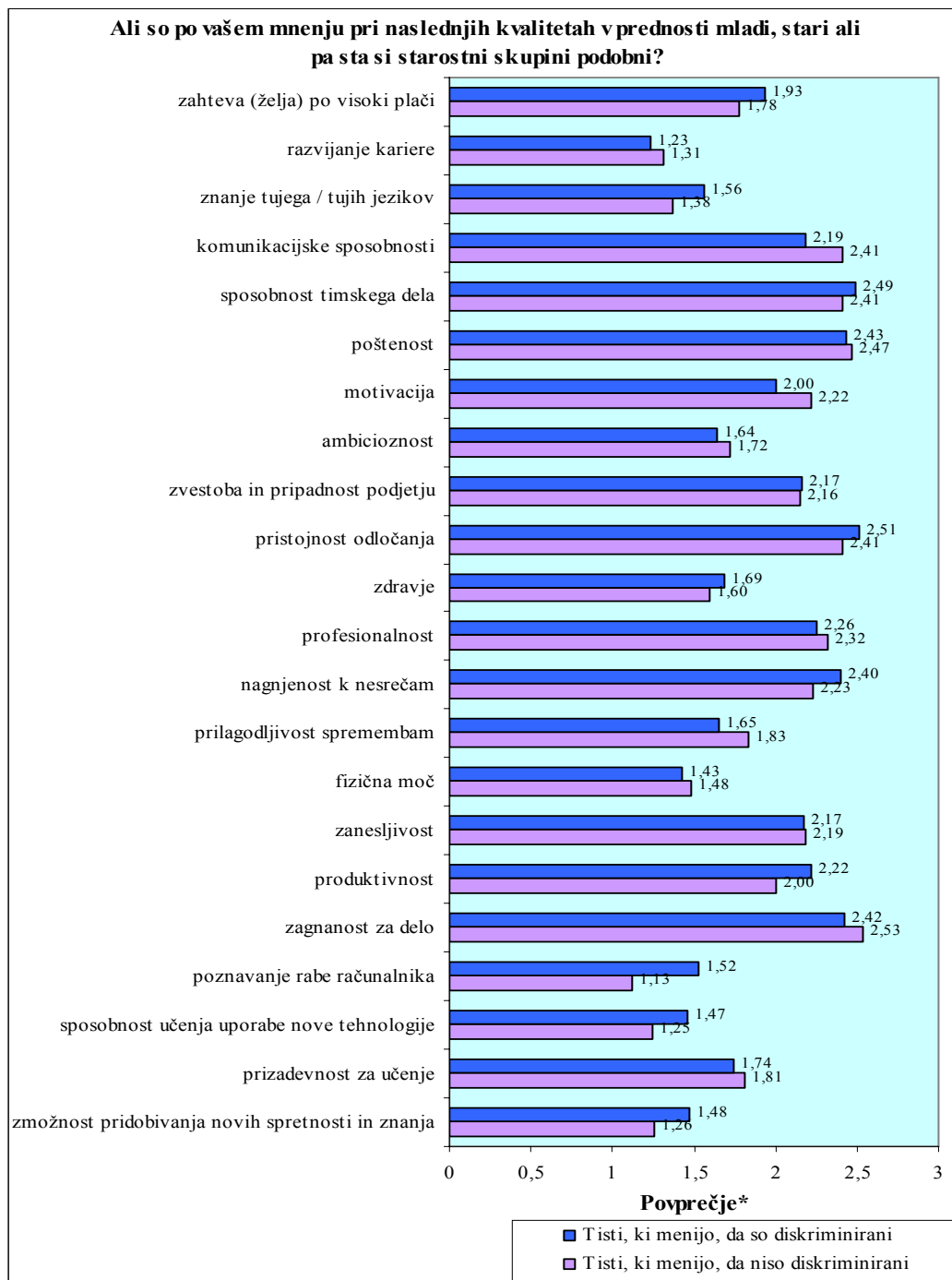
V nadaljevanju bom skušala ugotoviti, kje bi bili lahko po mnenju starejših brezposelnih razlogi za obstoječo starostno diskriminacijo, pri čemer se bom osredotočila na različne lastnosti in sposobnosti delavcev, ki jih izpostavlja teorija in so pomembne za zaposlovanje, ter analizirala, na kakšne načine starejši brezposelni občutijo diskriminacijo.

### 3.3.1 Primerjava kvalitet mlajših in starejših brezposelnih

Prvi razlog, ki bi bil lahko vzrok za diskriminacijo, je seveda v lastnostih samih delavcev. Kot opozarja teorija, so starejši delavci v očeh delodajalcev manj produktivni, niso pripravljeni na spremembe itd. V nadaljevanju me zanima, kako starejši brezposelni obravnavajo svoj položaj v skupini vseh brezposelnih z vidika svojih lastnosti in kvalitet.

Najprej me je zanimalo, kako gledajo na odnos oz. relativni položaj med mladimi in starimi nasploh. Slika 10 prikazuje, pri katerih kvalitetah so v prednosti mlajše osebe, pri katerih starejši posamezniki in katere kvalitete so tiste, ki so enako izražene tako pri mladih kot pri starejših ljudeh.

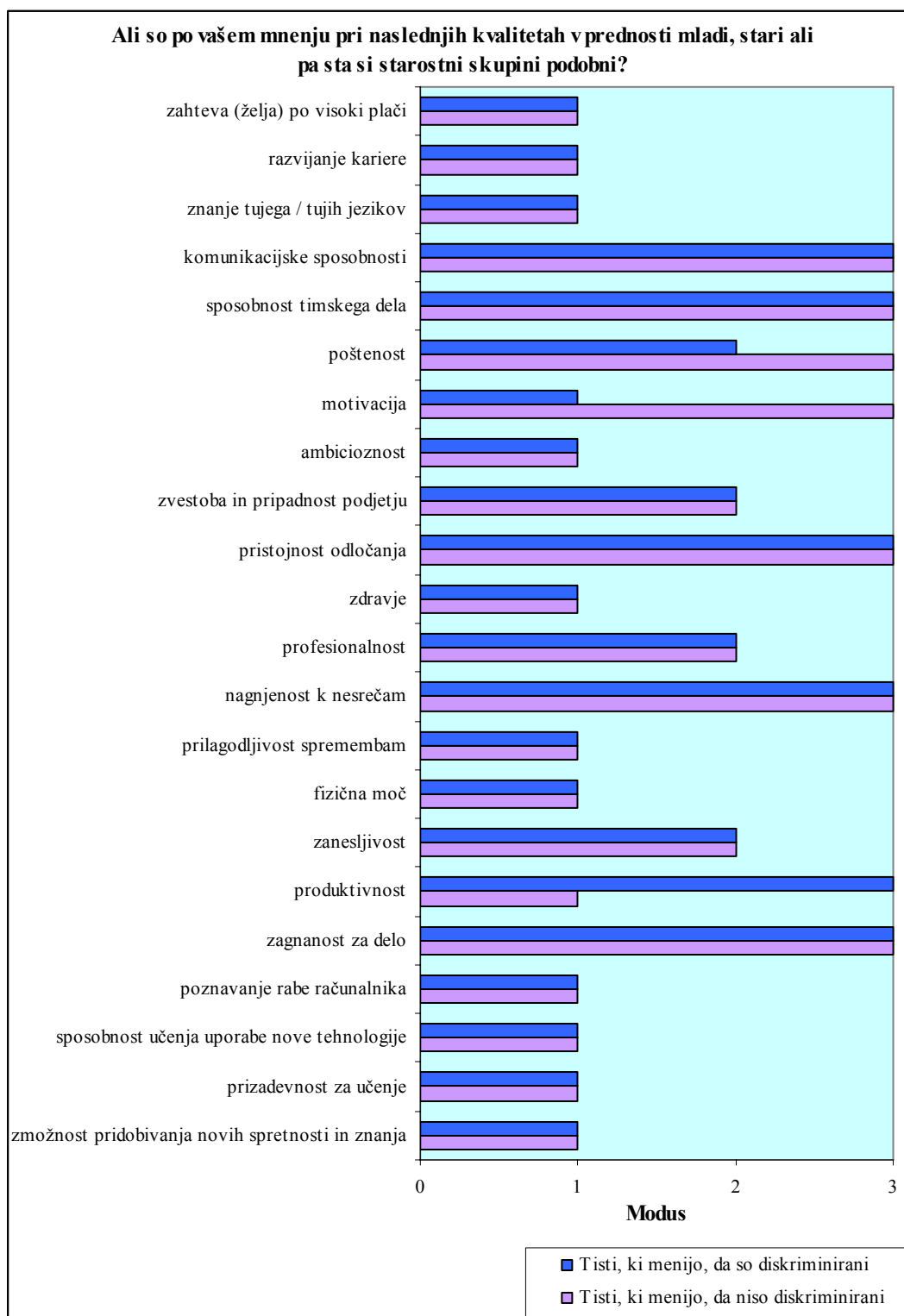
Slika 10: Kvalitete mlajših in starejših zaposlenih



**Legenda:** \* odgovori pomenijo, da so v prednosti: 1 = mladi, 2 = stari, 3 = mladi in stari so enaki

Vir: Anketni podatki.

Slika 11: Kvalitete mlajših in starejših zaposlenih, modus



Vir: Anketni podatki.

Slika 10 prikazuje, da se odgovori tistih, ki menijo, da so bili kdaj dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi njihove starosti in tistih, ki menijo nasprotno, bistveno ne razlikujejo. V povprečju so mnenja, da so pri starejših bolj kot pri mlajših osebah izražene

naslednje lastnosti: zahteva (želja) po visoki plači, komunikacijske sposobnosti, zvestoba in pripadnost podjetju, profesionalnost in zanesljivost. To trdijo tudi teorija in empirične študije. Lastnosti, pri katerih je bilo povprečje večje od 2,4, sem upoštevala kot lastnosti, ki veljajo tako za mlade kot za stare. Te lastnosti so zagnanost za delo, poštenost in pristojnost odločanja. V teh primerih je namreč tudi modus 3, razen pri lastnosti poštenost, kjer je modus pri tistih, ki menijo, da so diskriminirani, 2 (slika 11). Teorija in empirične študije pa trdijo, da te lastnosti veljajo predvsem za stare. Zato lahko rečemo, da mnenja anketirancev niso v celoti v skladu z izhodišči tretje hipoteze. Seveda pa gre tu za percepcijo posameznikov.

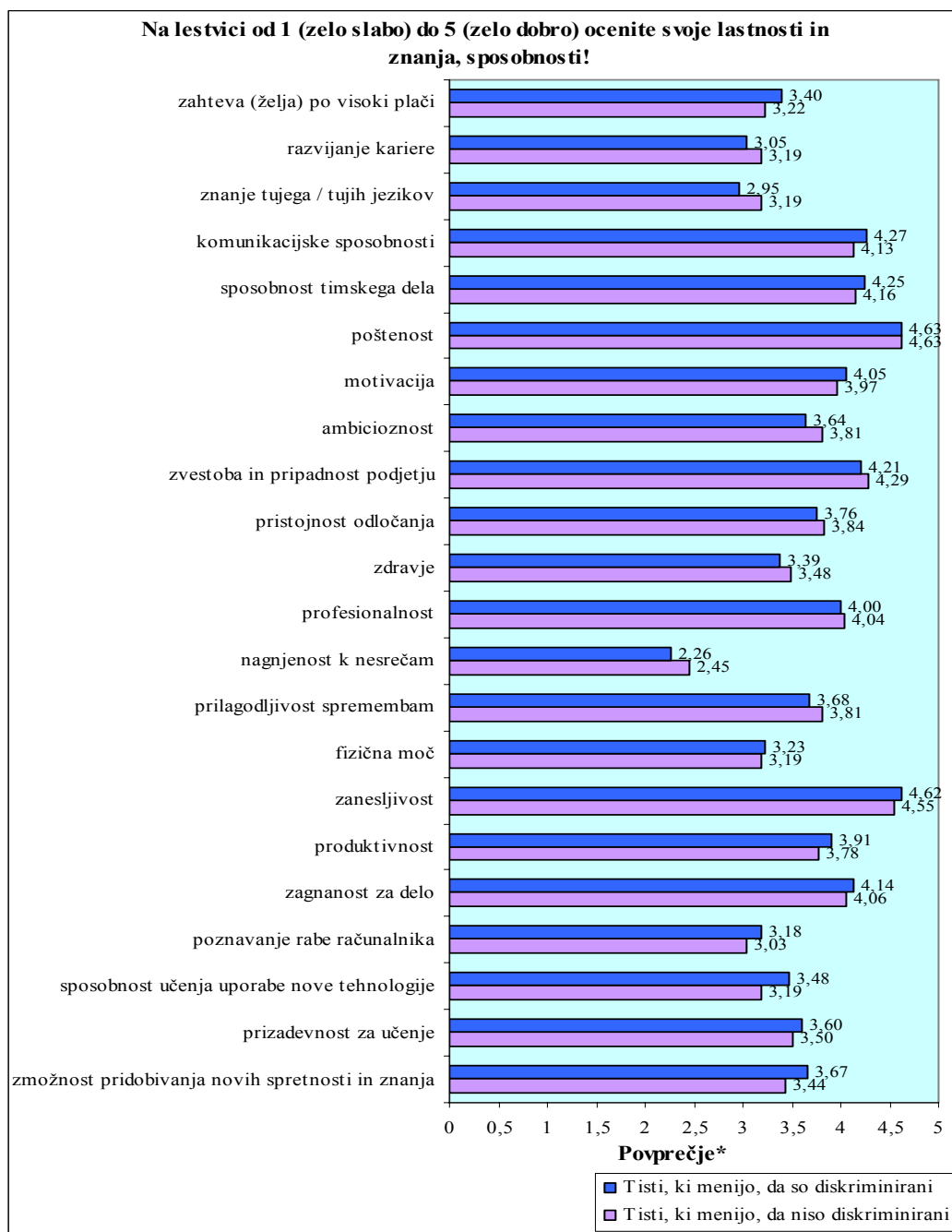
Po mnenju anketirancev pridejo pri mlajših bolj kot pri starejših osebah do izraza naslednje značilnosti: razvijanje kariere, znanje tujega / tujih jezikov, fizična moč, poznavanje rabe računalnika, sposobnost učenja uporabe nove tehnologije in zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanja. Tudi teorija in empirične študije pravijo, da so te lastnosti bolj značilne za mlajše kot starejše posameznike. Vendar pa je nekaj lastnosti, za katere anketiranci v povprečju menijo, da so bolj značilne za starejše kot za mlajše osebe, teorija in empirične študije pa trdijo drugače. Te lastnosti so: motivacija, ambicioznost, zdravje, nagnjenost k nesrečam, prilagodljivost spremembam, produktivnost in prizadevnost za učenje. Tako mladi kot stari pa naj bi bili po mnenju anketirancev sposobni za timsko delo. Čeprav teorija in empirične študije menijo, da je ta lastnost značilna za mlade. Torej tudi tukaj lahko rečemo, da mnenje starejših brezposelnih teorije ne potrjuje v celoti in je v nasprotju z izhodišči četrte hipoteze. Seveda pa gre tudi tu za subjektivno mnenje posameznikov.

Da bi ugotovila, koliko dejansko veljajo odgovori anketirancev glede kvalitet mlajših in starejših oseb in ali brezposelni projicirajo sebe tudi na ostale ali pa ne, sem želela izvedeti tudi, kako anketiranci ocenjujejo sebe in svoje kvalitete. Zato so morali oceniti, kakšne so njihove lastnosti in znanja, in sicer na lestvici 1-5.

Kot prikazuje slika 12, se odgovori tistih anketirancev, ki menijo, da so diskriminirani, in tistih, ki menijo, da niso, tudi pri tem vprašanju bistveno ne razlikujejo. V povprečju niso anketiranci nobene izmed lastnosti ocenili z 1 ali z 2, torej z zelo slabo ali slabo. Menijo, da sta njihovi najboljši lastnosti poštenost in zanesljivost. Lastnosti, ki so jih ocenili z oceno dobro, pa so: komunikacijske sposobnosti, sposobnost timskega dela, motivacija, ambicioznost, zvestoba in pripadnost podjetju, pristojnost odločanja, profesionalnost, prilagodljivost spremembam, produktivnost in zagnanost za delo. Vse te lastnosti pa so anketiranci pri vprašanju, pri katerih kvalitetah so v prednosti mladi, stari ali pa sta si starostni skupini podobni, pripisali predvsem starejšim osebam, nekatere od njih pa v enaki meri starejšim in mlajšim.



Slika 12: Kvalitete anketirancev



**Legenda:** \* 1 = zelo slabo, 2 = slabo, 3 = povprečno, 4 = dobro, 5 = zelo dobro

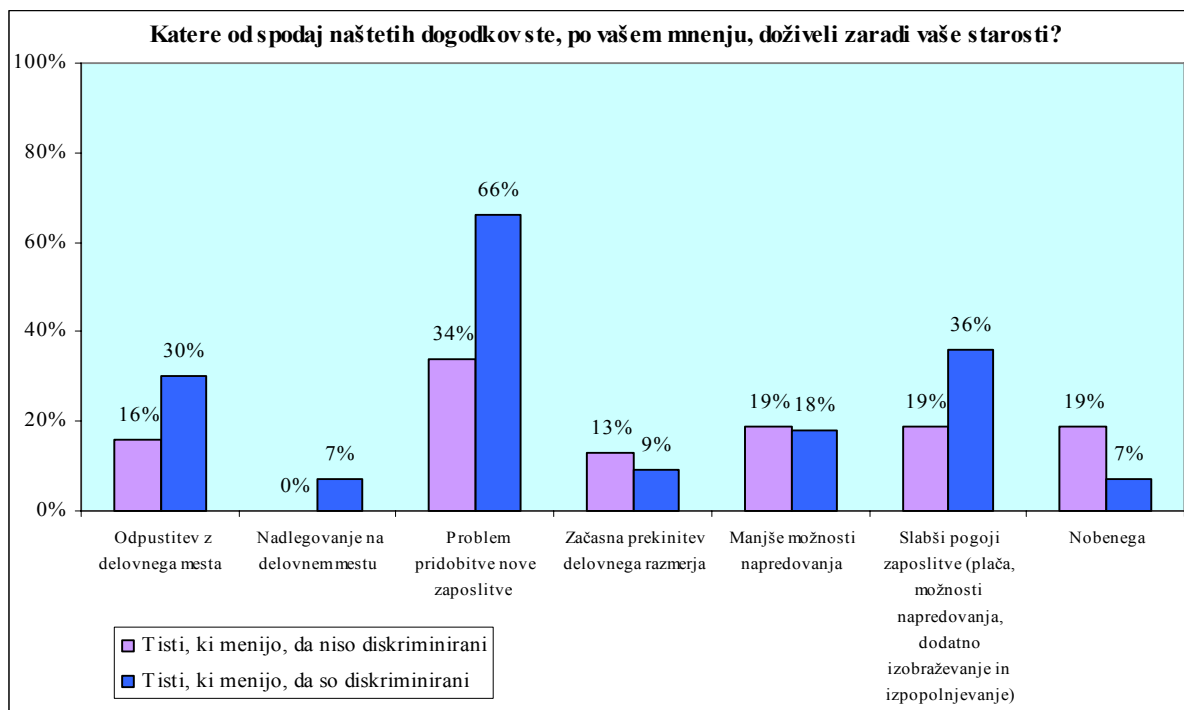
Vir: Anketni podatki.

### 3.3.2 Pojavne oblike diskriminacije starejših na trgu dela

Na trgu dela obstajajo različne pojavne oblike diskriminacije starejših oseb. Teorija navaja številne, najbolj pogosto pa diskriminacijo starejših pri pridobitvi nove zaposlitve in diskriminacijo starejših, ki se kaže v odpustitvi z delovnega mesta. V nadaljevanju me bo zanimalo, kateri dogodki so tisti, ki jih starejši doživijo zaradi svoje starosti in kakšna je

pogostost posameznih dogodkov. Slika 13 prikazuje dogodke, ki so jih doživeli anketiranci zaradi svoje starosti. Posamezniki so lahko obkrožili več odgovorov.

Slika 13: Dogodki, ki so jih doživeli anketiranci zaradi svoje starosti, v %\*



**Legenda:** \* Anketiranci so lahko izbrali več različnih odgovorov.

Vir: Anketni podatki.

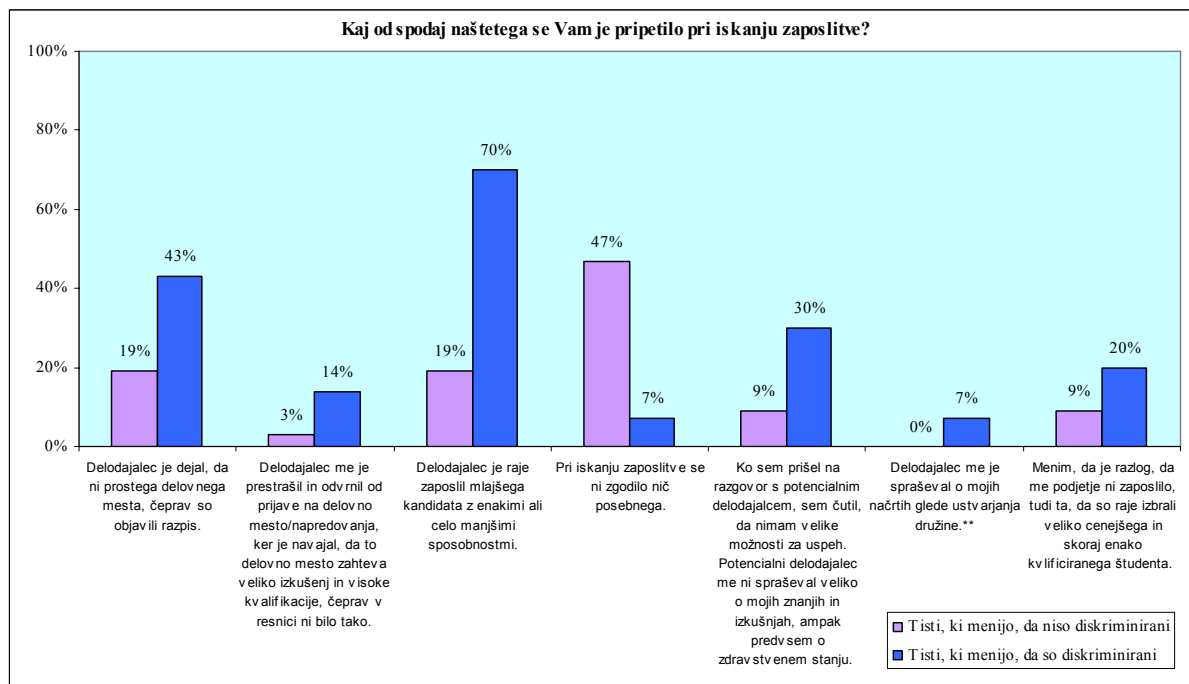
Kot lahko vidimo iz slike 13, se mnenja anketirancev razlikujejo od izhodišč pete hipoteze, saj anketiranci menijo, da je najpogostejši dogodek, ki kaže na diskriminacijo na podlagi starosti, problem pridobitve nove zaposlitve. Vendar pa je potrebno upoštevati tudi to, da so anketiranci brezposelne osebe in zato diskriminacijo povezujejo predvsem s problemom pridobitve nove zaposlitve. Dogodek, ki ga teorija in empirične študije uvrščata kot najpogostejši dogodek, kjer se kaže starostna diskriminacija, je odpustitev z delovnega mesta. Vendar pa so anketiranci ta dogodek uvrstili na tretje mesto. Najmanj pogosta dogodka, po mnenju teorije, torej nadlegovanje na delovnem mestu in začasna prekinitvev delovnega razmerja, pa so tudi anketiranci uvrstili na zadnji mesti.

Nekateri anketiranci so navedli tudi druge dogodke, za katere menijo, da so se jim pripetili zaradi njihove starosti. Ti dogodki so stečaj lastnega podjetja, neizpolnjevanje kolektivne pogodbe in ukinitvev delovnega mesta (Anketni podatki, 2009).

Zanimivo je tudi to, da veliko več starejših brezposelnih, ki naj bi že bili diskriminirani na podlagi starosti, kot tistih, ki starostne diskriminacije še niso doživeli, meni, da so pri iskanju zaposlitve doživeli določene dogodke, ki kažejo na starostno diskriminacijo. S tem bi lahko sklepali, da so te osebe dejansko doživele diskriminacijo na podlagi starosti.

Diskriminacija starejših na trgu dela se torej po mnenju anketirancev najpogosteje kaže v problemu pridobitve nove zaposlitve. Slika 14 prikazuje dogodke, ki nakazujejo na diskriminacijo starejših brezposelnih, ko iščejo novo zaposlitev. Posamezniki so lahko obkrožili več odgovorov.

Slika 14: Dogodki, ki so jih posamezniki doživeli pri iskanju nove zaposlitve, v %\*



**Legenda:** \* Anketiranci so lahko izbrali več različnih odgovorov.

\*\* Odgovor je bil mišljen predvsem za mlade brezposelne.

Vir: Anketni podatki.

Slika 14 kaže, da se mnenja pri obeh skupinah anketirancev najbolj razlikujejo pri odgovoru, da je delodajalec raje zaposlil mlajšega kandidata z enakimi ali celo manjšimi sposobnostmi. In sicer je kar za 51 odstotnih točk več tistih, ki menijo, da so že bili diskriminirani na podlagi starosti kot tistih, ki naj še ne bi doživeli starostne diskriminacije, ki se jim je pripetil ta dogodek. To je lahko tudi vzrok za to, da se te osebe počutijo diskriminirane.

Iz slike 14 lahko tudi vidimo, da je pri vsakem dogodku, ki kaže na diskriminacijo starejših, več tistih oseb, ki menijo, da so bile diskriminirane zaradi starosti. Velika razlika med obema skupinama je tudi v odgovoru, da se pri iskanju zaposlitve ni zgodilo nič posebnega. In sicer je samo 7 odstotkov takih, ki menijo, da so bili diskriminirani, ki se jim pri iskanju zaposlitve ni zgodilo nič posebnega in kar 47 odstotkov tistih, ki menijo, da niso bili diskriminirani na podlagi starosti in pri iskanju zaposlitve niso doživeli nič posebnega.

Obe skupini anketirancev sta prav tako pogosto izbrali dogodek, da je delodajalec dejal, da ni prostega delovnega mesta, čeprav so objavili razpis. To je tudi eden izmed dogodkov, za

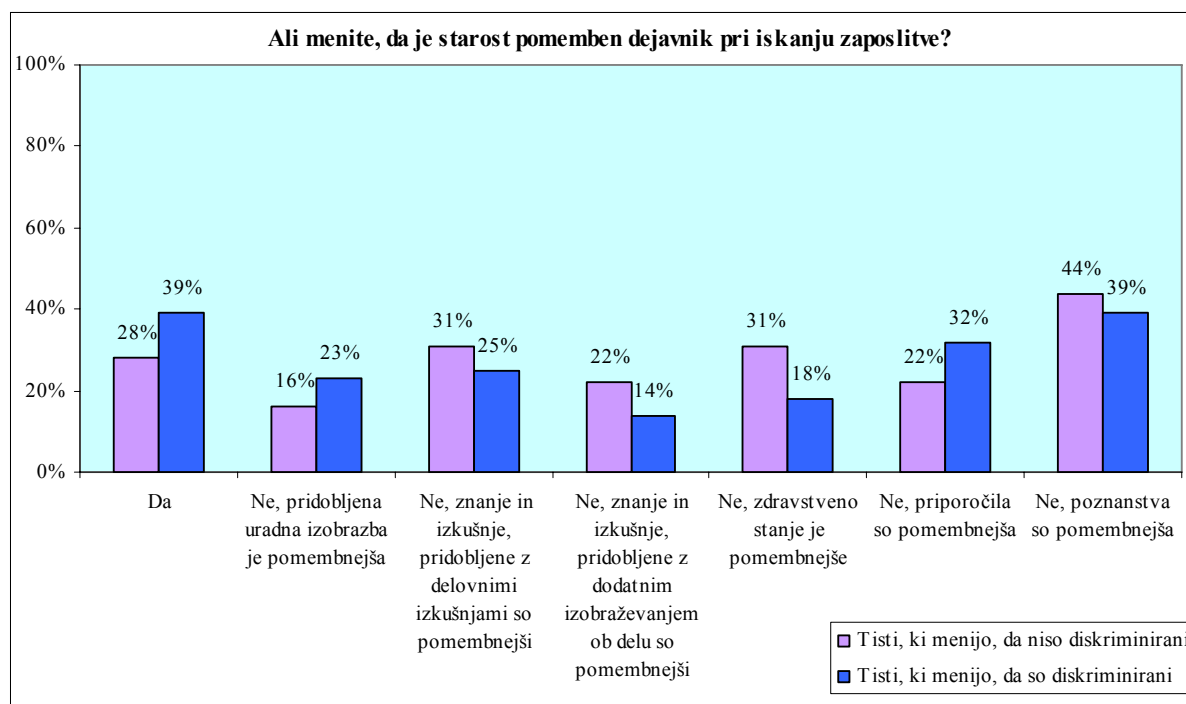
katerega teorija pravi, da kaže na diskriminacijo starejših. Zelo malo starejših brezposelnih pa je navedlo, da so doživeli to, da jih je delodajalec prestrašil in odvrnil od prijave na delovno mesto s tem, ko je navajal, da to delovno mesto zahteva veliko izkušenj in visoke kvalifikacije, čeprav v resnici ni bilo tako. Tukaj lahko vidimo, da mnenje starejših ni skladno s teoretičnimi izhodišči in izhodišči šeste hipoteze. Anketiranci so verjetno zelo optimistični in kljub temu da je očitno, da jih delodajalec ne želi zaposliti, vseeno ne obupajo in se prijavijo na delo.

Dogodki, ki so jih anketiranci še doživeli pri iskanju zaposlitve in so jih sami navedli pod »drugo«, so tudi, da je podjetje raje zaposlilo veliko cenejšega in skoraj enako kvalificiranega študenta ter da jih je delodajalec bolj ali manj spraševal o zdravstvenem stanju in ne o njihovih izkušnjah in znanju. Ena oseba je celo navedla, da sploh ni imela razgovora (Anketni podatki, 2009).

### 3.3.3 Pomembnost različnih dejavnikov pri iskanju zaposlitve

Do sedaj smo lahko ugotovili, da je starost pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve. Zanimalo pa me bo tudi, kako pomemben je po mnenju posameznikov ta dejavnik in kateri dejavniki so pri iskanju zaposlitve morda še pomembnejši od starosti. Slika 15 prikazuje pomembnost različnih možnih dejavnikov pri iskanju zaposlitve. Posamezniki so lahko obkrožili več odgovorov.

Slika 15: Pomembnost različnih možnih dejavnikov pri iskanju zaposlitve, v %\*



**Legenda:** \* Anketiranci so lahko izbrali več različnih odgovorov pod kategorijo »Ne, ...«.

Vir: Anketni podatki.

Slika 15 prikazuje, da več tistih (39%), ki so mnenja, da so že bili diskriminirani zaradi starosti, meni, da je starost najbolj pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve kot tistih, ki pravijo, da starost ni imela vpliva na iskanje njihove zaposlitve (28%).

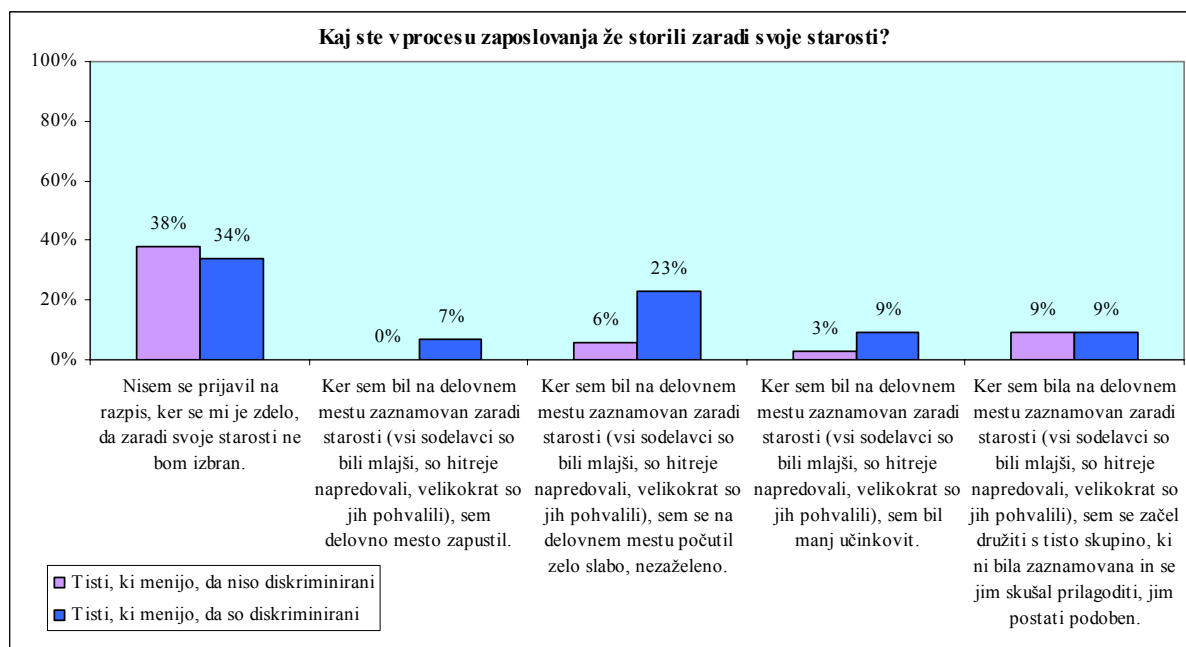
Vendar pa tisti, ki menijo, da so diskriminirani, kot enako pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve navajajo poznanstva. Zanimivo je, da tudi osebe, ki menijo, da še niso bile diskriminirane na podlagi starosti, poznanstva navajajo kot najpomembnejši dejavnik pri iskanju zaposlitve.

Tisti, ki menijo, da niso bili diskriminirani na podlagi starosti, so kot najmanj pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve navedli pridobljeno izobrazbo, tisti, ki pa naj bi starostno diskriminacijo že doživeli, pa menijo, da so najmanj pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve znanje in izkušnje, pridobljene z dodatnim izobraževanjem ob delu. Sklepamo lahko torej, da mnenje starejših brezposelnih potrjuje teorijo in empirične študije ter je v skladu z izhodišči prve hipoteze, da je starost pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve.

### 3.3.4 Vpliv starostne diskriminacije na trgu dela na posameznike

Starejše brezposelne osebe torej zaznavajo diskriminacijo, do katere prihaja zaradi njihove starosti. Ta diskriminacija pa ima lahko različen vpliv in zato vodi do številnih posledic pri teh osebah. Slika 16 prikazuje različne dogodke, ki so jih starejše osebe že storile v procesu zaposlovanja. Posamezniki so lahko obkrožili več odgovorov.

Slika 16: Dogodki, ki so jih anketiranci že storili v procesu zaposlovanja, v %\*



**Legenda:** \* Anketiranci so lahko izbrali več različnih odgovorov.

Vir: Anketni podatki.

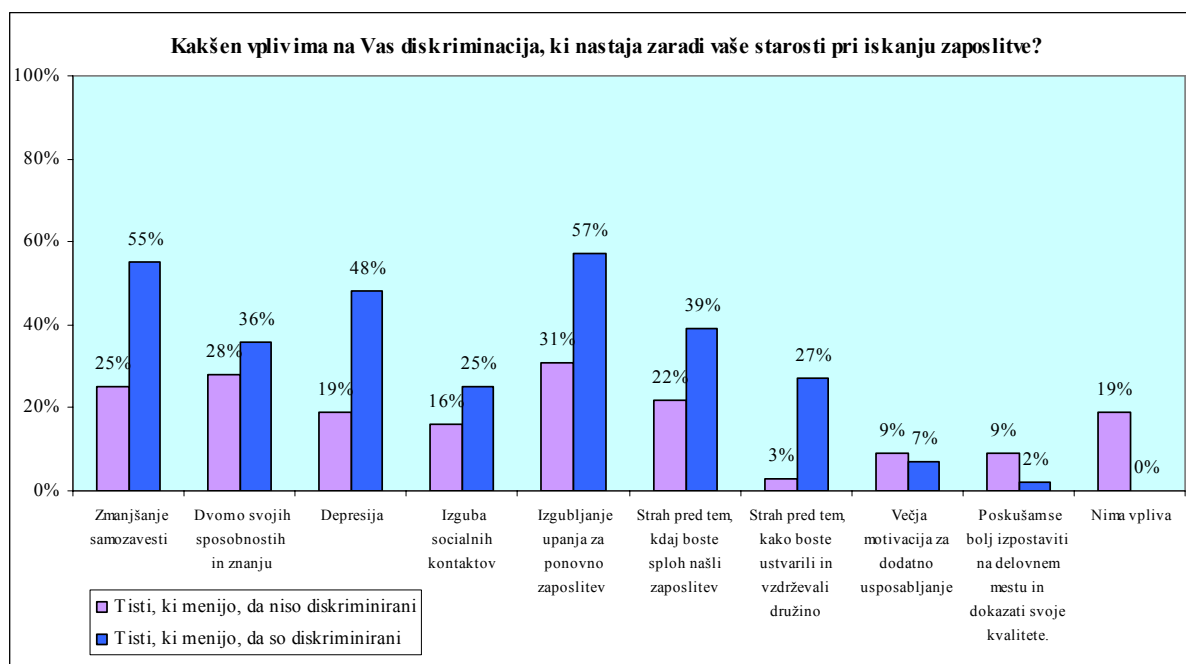
Kot je razvidno iz slike 16, je največ anketirancev navedlo, da se niso prijavi na razpis, ker se jim je zdelo, da zaradi njihove starosti ne bodo izbrani. In sicer je več tistih, ki menijo, da niso diskriminirani, ki so takega mnenja, kot tistih, ki menijo, da so diskriminirani na podlagi starosti. Morda se s tem pokaže, da je več tistih, ki so že bili diskriminirani zaradi starosti.

Nihče izmed tistih, ki menijo, da niso bili diskriminirani in le 7 odstotkov tistih, ki menijo, da so bili diskriminirani na podlagi starosti, v procesu zaposlovanja ni zapustil delovnega mesta, ker so bili na delovnem mestu zaznamovani zaradi starosti. Vzrok je verjetno v problemu brezposelnosti v Sloveniji. Zato predvsem starejše osebe verjetno raje potrpijo, tudi če so zaznamovane, saj menijo, da drugega delovnega mesta tako ali tako ne bodo dobile.

Prav tako so anketiranci v procesu zaposlovanja storili tudi druge stvari zaradi njihove starosti, ki jih navajata tudi literatura in empirične študije kot posledico diskriminacije starejših na trgu dela. In sicer so se anketiranci zaradi zaznamovanja na delovnem mestu počutili zelo slabo, bili so manj učinkoviti ter so se začeli družiti s tisto skupino, ki ni bila zaznamovana. Torej lahko rečemo, da so mnenja starejših brezposelnih v celoti v skladu s sedmo hipotezo.

Starejše brezposelne osebe so torej zaradi občutka zaznamovanosti zaradi njihove starosti v procesu zaposlovanja storile že marsikaj. Slika 17 prikazuje različne posledice, ki nastajajo pri starejših brezposelnih osebah zaradi diskriminacije. Posamezniki so lahko obkrožili več odgovorov.

Slika 17: Vpliv diskriminacije, ki nastaja pri iskanju zaposlitve zaradi starosti, v %\*



**Legenda:** \* Anketiranci so lahko izbrali več različnih odgovorov.

Vir: Anketni podatki.

Najpogostejša posledica starostne diskriminacije po mnenju obeh skupin anketirancev je ta, da te osebe začnejo izgubljati upanje za ponovno zaposlitev (slika 17). S tem so povezani tudi depresija, manjša samozavest in dvom o svojih sposobnostih in znanju. To so tudi posledice, ki jih navajata teorija in empirične študije in zato lahko rečemo, da so mnenja starejših brezposelnih v skladu z izhodišči osme hipoteze.

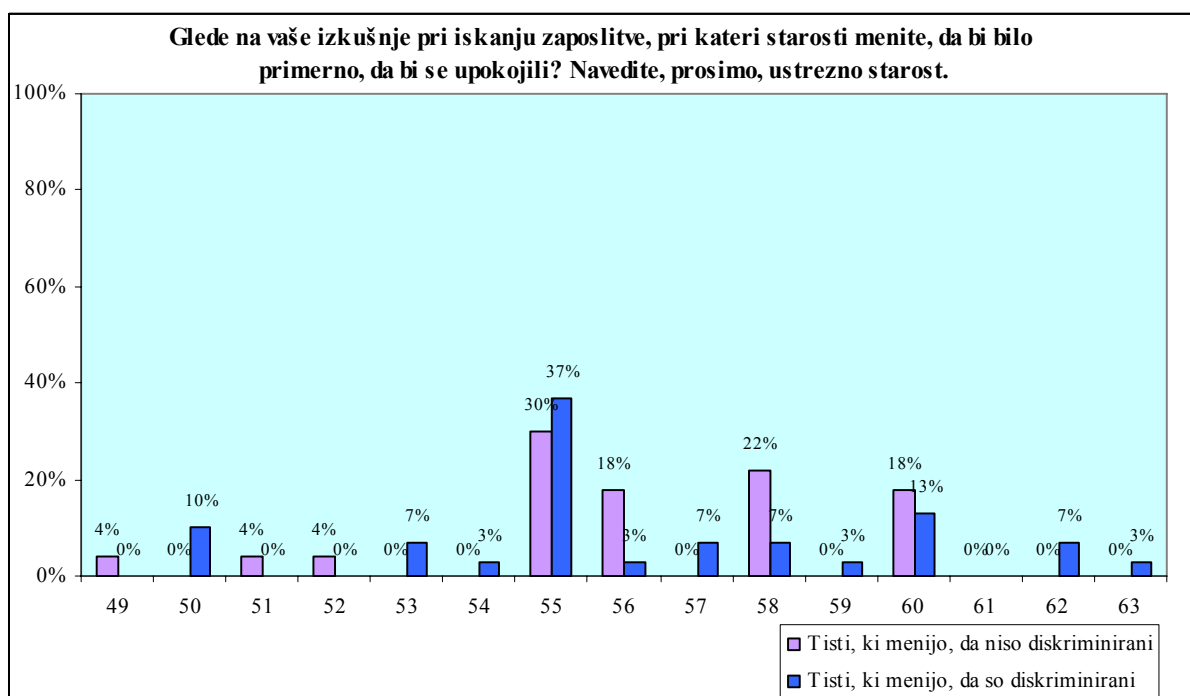
Poleg tega pa slika 17 prikazuje tudi, da se odgovori obeh skupin najbolj razlikujejo pri depresiji in manjši samozavesti kot posledicah starostne diskriminacije, saj je več tistih, ki menijo, da so diskriminirani in so izbrali ta dva odgovora. Najmanj pogosto pa kot posledico navajajo, da se poskušajo bolj izpostaviti na delovnem mestu in dokazati svoje kvalitete.

Kar je zelo zanimivo, je to, da se za odgovor, da diskriminacija zaradi starosti nima vpliva, ni odločila nobena oseba, ki je menila, da je že bila diskriminirana na podlagi starosti. Zato bi tukaj lahko sklepali, da je več tistih oseb, ki so že doživele diskriminacijo zaradi njihove starosti.

### 3.3.5 Upokojitvena starost

Na koncu sem želela ugotoviti še, katera je tista starost, za katero anketiranci menijo, da je primerna za upokojitev. Slika 18 prikazuje različne starosti, ki so po mnenju anketirancev primerne za upokojitev.

Slika 18: Starosti primerne za upokojitev, v %



Vir: Anketni podatki.

Obe skupini anketirancev v večini menita, da je starost 55 let tista, ki je primerna za upokojitev. Pri tistih, ki menijo, da so bili diskriminirani, je povprečna starost za upokojitev 56,23 let, pri tistih, ki pa menijo, da niso bili diskriminirani, pa je povprečna starost za upokojitev 56,13 let. Žal rezultati niso statistično značilni. Če bi bili, bi bila mogoča razlaga tega ta, da želijo osebe, ki menijo, da so bile diskriminirane dokazati, da so še vedno primerne za delo, da še vedno želijo delati itd.

V nadaljevanju bom predstavila še najpomembnejše razlike med mnenji starejših brezposelnih moških in žensk ter razlike med mnenji anketirancev glede na njihovo izobrazbo o zaznavanju diskriminacije starejših na trgu dela.

### 3.3.6 Primerjava mnenj starejših brezposelnih glede na njihov spol

Več starejših brezposelnih moških kot žensk meni, da so bili dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi njihove starosti. Takih moških je 65 odstotkov, žensk pa 53 odstotkov. To je še posebej zanimivo zato, ker vemo, da so ženske ponavadi bolj diskriminirane kot moški. Za 8 odstotnih točk več moških kot žensk meni, da so zaradi starosti doživeli slabše pogoje zaposlitve, torej slabšo plačo, slabše možnosti napredovanja itd.

Prav tako je za 20 odstotnih točk več moških kot žensk odgovorilo, da je delodajalec raje zaposlil mlajšega kandidata z enakimi ali celo manjšimi sposobnostmi. Poleg tega so starejši brezposelni moški bolj kot ženske prepričani, da je starost najbolj pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve. To je še posebej zanimivo zato, ker je kar 41 odstotkov žensk odgovorilo, da se niso prijavile na razpis, ker se jim je zdelo, da zaradi svoje starosti ne bodo izbrane. Moških, ki se zato niso prijavili na razpis, je le 24 odstotkov (Anketni podatki, 2009).

### 3.3.7 Primerjava mnenj starejših brezposelnih glede na njihovo izobrazbo

Največ anketirancev, ki so bili zaradi starosti odpuščeni z delovnega mesta, je tistih z osnovno šolo ali še nižjo stopnjo izobrazbe. Anketiranci z višjo stopnjo izobrazbe pa so bili manj pogosto odpuščeni z delovnega mesta zaradi starosti.

Zanimivo pa je tudi, da so tisti z osnovno šolo ali še nižjo stopnjo izobrazbe imeli najmanj pogosto probleme pri pridobitvi nove zaposlitve. Vendar pa kar 78 odstotkov anketirancev z osnovno šolo ali še nižjo stopnjo izobrazbe meni, da so bili dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi njihove starosti.

Zelo zanimivo je to, da anketiranci z višjo stopnjo izobrazbe bolj kot anketiranci z nižjo stopnjo izobrazbe menijo, da so poznanstva pomembnejši dejavnik pri iskanju zaposlitve kot starost. Poleg tega pa tisti z osnovno šolo ali še nižjo stopnjo izobrazbe in osebe s sedmo stopnjo izobrazbe menijo, da starost sploh ni pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve. Kar 54 odstotkov anketirancev s sedmo stopnjo izobrazbe je odgovorilo, da se niso prijavili na



razpis, ker so menili, da zaradi njihove starosti ne bodo izbrani. To pa je dejansko v nasprotju s tem, ko so rekli, da starost ni pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve.

Raziskava je torej pokazala, da je starost pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve ter da diskriminacija starejših na trgu dela dejansko obstaja. Diskriminacija je najbolj prisotna pri pridobivanju nove zaposlitve s strani starejše osebe. Starost, ki je najbolj primerna za upokojitev, je v povprečju 56 let.

### 3.3.8 Omejitve raziskave

Rezultati raziskave, ki sem jo izvedla, podajajo informacijo o položaju starejših na trgu dela, kot jo ti sami doživljajo. Torej gre za predstavitev njihovih subjektivnih pogledov, kar je seveda ena od omejitev pri interpretaciji in pa uporabi teh podatkov. Subjektivna ocena je namreč vedno odvisna od številnih lastnosti posameznika in pa trenutnega stanja, v katerem je posameznik. Morda bi isti posameznik čez teden dni dal precej drugačne odgovore. Vseeno pa je analiza pokazala na določene smernice oziroma mnenje med starejšimi brezposelnimi in nakazala na določene probleme, ki jih je smiselno upoštevati pri oblikovanju ukrepov ekonomske politike. Sploh tiste odgovore, ki jih izpostavlja večje število posameznikov, še posebej, kadar se mnenje med obema skupinama, tistih torej, ki menijo, da so diskriminirani, in tistih, ki menijo, da niso, ne razlikujejo bistveno.

Smiselno bi bilo narediti tudi analizo po regijah in pa po posameznih področjih dela, ki najbolj opisujejo področje dela, ki so ga anketiranci opravljali do sedaj, saj so vsi ti dejavniki zelo pomembni pri iskanju zaposlitve. Žal pa je bil odziv na anketo slab in analiza po posameznih strukturah ni bila mogoča.

Analizo bi bilo smiselno dopolniti tudi z informacijami, kako problematiko vidijo delodajalci ter skozi globinske intervjuje nato med brezposelnimi dopolniti oziroma testirati, kako ti gledajo na mnenje delodajalcev. Prav tako bi bilo potrebno pogledati še mnenje zaposlenih in ga primerjati z mnenjem brezposelnih. Smiselno bi bilo preučiti tudi problem diskriminacije med mladimi, saj se v medijih pogosto pojavlja problem težav z zaposlovanjem zaradi ustvarjanja družine. Žal pa je takšen obseg tega precej nad obsegom, ki ga dopušča diplomsko delo.

Vseeno pa menim, da so lahko ugotovitve koristen napotek oziroma vpogled v stanje, kot ga čutijo posamezniki. Ravno občutje je namreč tisto, ki bo vplivalo na njihovo motivacijo za iskanje dela, zato je pomembno, da se oblikovalci ukrepov za odpravo diskriminacije tega zavedajo.

## 4 POLITIKA PROTI DISKRIMINACIJI STAREJŠIH NA TRGU DELA

V tem poglavju se bom osredotočila predvsem na politiko na področju diskriminacije starejših na trgu dela v Sloveniji in v EU. Zanimala pa me bodo tudi priporočila za zmanjšanje diskriminacije starejših na trgu dela.

Do leta 1967 je bilo za zaposlitvene oglase značilno, da so, poleg drugih omejitev in pogojev, vsebovali tudi omejitve, ki so vključevale starost. Oglasi so namreč običajno izključevali osebe, ki so bile stare 40 let ali več, zato se te osebe niso mogle prijaviti na delovno mesto (Grossman, 2005, str. 71).

Zato je leta 1967 nastal zakon »The Age Discrimination in Employment Act (1967)«, ki prepoveduje diskriminacijo oseb starih 40 let in več pri zaposlovanju. Zakon prav tako govori o tem, da delodajalci zaposlenim ne smejo prikrajšati možnosti napredovanja samo zaradi njihove starosti.

V Veliki Britaniji se je v drugi polovici leta 1980 ekonomija začela širiti, poleg tega pa je število mlade delovne sile začelo padati. Zato je vlada začela izvajati številne ukrepe, ki so bili namenjeni spodbujanju starejših zaposlenih, da ostanejo, ali da se zopet vključijo v delovno silo. Eden izmed teh ukrepov je bil ukinitvev pravila o zaslužku, v katerem so bili kaznovani ljudje, ki so bili starejši od zakonsko predpisane starosti za upokojitev in je njihov zaslužek presegal določeno količino. Drugi ukrep je bil sprememba starostne meje za pristop k državnemu programu za usposabljanje za delo. Starost posameznikov, ki so lahko sodelovali v tem programu, se je dvignila z 59 let na 63 let. Prav tako je začelo veljati, da starost posameznika ne sme biti edini razlog za odpustitev (Taylor & Walker, 1997, str. 309-310).

#### **4.1 Politika na področju diskriminacije starejših na trgu dela v Sloveniji**

V Sloveniji imamo Zakon, ki vključuje prepoved diskriminacije na podlagi starosti na trgu dela. Zakon o delovnih razmerjih (2007) prepoveduje katerokoli vrsto diskriminacije, kamor je vključena tudi diskriminacija na podlagi starosti »pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zakon prav tako določa, da mora delodajalec, v primeru, da je bila dokazana diskriminacija, kandidatu oz. delavcu plačati odškodnino.

#### **4.2 Politika na področju diskriminacije starejših na trgu dela v EU**

The Framework Equality Directive (O`Cinneide, 2005, str. 5) opredeljuje problematiko starostne diskriminacije. Zakonodaja na področju starostne diskriminacije mora biti oblikovana tako, da je možno ločiti med okoliščinami, kjer se starost lahko uporablja kot pogoj, in okoliščinami, kjer ne sme biti starosti, kot pogoj. Direktiva to dosega tako, da dovoljuje, da je starost postavljena kot pogoj za zaposlitev v primeru, če je potrebna določena poklicna sposobnost in če bi s starostjo kot pogojem prišlo do neposredne diskriminacije, ki bi bila potrebna, da bi dosegli določen legitimen cilj. Direktiva prav tako pravi, da je potrebno za pritožbo o neposredni diskriminaciji dokazati, da je bila ta oseba obravnavana manj ugodno kot druga oseba v enaki situaciji.

Moore, Tilson in Whitting (v Age Discrimination in Employment Legislation in Europe) navajajo, da mora v Avstriji delodajalec, preden odpusti zaposlenega, ki je v podjetju delal vsaj 6 mesecev, najprej opozoriti predstavnika delavcev. Če predstavnik meni, da je odpustitev primerna, ni potrebnih več nobenih dejanj. Če pa se predstavnik ne strinja, se lahko delodajalca prijavi na sodišče, kjer zagovarja svojo odločitev. Vendar pa zanj to ni preveč težko.

V Italiji skuša vlada uveljaviti merila za zaposlovanje starejših posameznikov v socialnih aktivnostih. Poleg tega skušajo oblasti razviti doživljenjsko učenje za zaposlene (v Age Discrimination in Employment Legislation in Europe).

Vendar pa za vse države Evropske unije velja isto. Upoštevati morajo zakonodajo na področju starostne diskriminacije in zagotavljati, da ne pride do starostne diskriminacije, tako neposredne kot posredne, na delovnem mestu.

### **4.3 Priporočila za zmanjšanje diskriminacije starejših na trgu dela**

Strokovni menedžerski inštitut (Chartered management institute, 2005, str. 21) je navedel nekaj priporočil za posameznike, delodajalce in državo, ki bi lahko zmanjšale diskriminacijo starejših na trgu dela. Posamezniki naj se prilagodijo novi realnosti upokojevanja, naj se sami usmerijo k učenju in razvoju, naj spremenijo osebno mišljenje o starosti in delu ter naj ocenijo pričakovanja o karieri ter finančno planirajo.

Delodajalci bi lahko k zmanjšanju diskriminacije starejših prispevali tako, da bi usposabljanje omogočili vsem talentiranim posameznikom, da bi se bolj zavedali razlikovanja na podlagi starosti in tako bolj motivirali zaposlene ter da bi bili bolj fleksibilni. Poleg tega bi se delodajalci morali bolj truditi za to, da bi zaposleni ostali na delovnem mestu ter razvijati možnosti za starejše zaposlene, da ohranijo znanja in sposobnosti (Chartered management institute, 2005, str. 21).

Tudi za državo je strokovni menedžerski inštitut (2005, str. 21) pripravil različna priporočila, ki bi pripomogla k zmanjšanju diskriminacije starejših na trgu dela. Država bi lahko pospešila možnosti za posameznike, prav tako mora poskrbeti, da zakoni ne bodo podpirali diskriminacije starejših ter nadaljevati z ozaveščenostjo o diskriminaciji starejših. Poskrbeti pa mora tudi za jasnost v upokojitvenem procesu in pokojninskih možnostih.

### **4.4 Učinkovitost zakonodaje za zmanjšanje diskriminacije**

Navkljub sprejemanju ukrepov proti diskriminaciji se pojavlja vprašanje, kako učinkovita je taka zakonodaja. Zato bom za konec predstavila še študijo Adamsa (2004). Adams (2004, str. 219-220 in 226) v svoji raziskavi opisuje, kako je nastanek zakonodaje na področju starostne diskriminacije vplival na starostno diskriminacijo. Ocenjeval je učinke zakonodaje povezane s starostno diskriminacijo v Združenih državah Amerike. Uporabil je letne demografske podatke raziskav populacije v letih od 1964 do 1967. V tem obdobju so obstajale največje

spremembe v zakonodaji na področju starostne diskriminacije med različnimi mesti. Čeprav je bila raziskava izvedena v Združenih državah Amerike, avtor meni, da lahko rezultate, ki so nastali pri tej raziskavi, prav tako uporabimo za druge države, ki imajo svojo zakonodajo na področju starostne diskriminacije.

Ena izmed njegovih ugotovitev je, da zakonodaja, ki ščiti delavce stare od 40 do 65 let, omogoča starejšim zaposlenim, da dlje časa ostanejo sestavni del delovne sile. Po drugi strani pa se vedno več starejših zaposlenih, katerih starost presega tisto starost, ki jo krije zakonodaja, odloča za upokojitev. Po mnenju avtorja je možna razlaga za tako ravnanje, da podjetja zamenjajo starejše zaposlene, ki jih zakonodaja ne krije, s tistimi, ki so take starosti, da so kriti s strani zakonodaje. Vendar pa to lahko prinaša tudi negativne posledice v primerih, da so bili prejšnji zaposleni zelo sposobni. Avtor je skušal tudi ugotoviti, kako zakonodaja na področju starostne diskriminacije vpliva na uporabo odloženih plačilnih pogodb. Potrdil je argumente drugih avtorjev, da zakonodaja težko vpliva na to, da se te pogodbe ne bi uporabljale (Adams, 2004, str. 223 in 240).

Berger (2006, str. 308, 310) meni, da programi, ki so namenjeni za pomoč starejšim osebam pri iskanju zaposlitve, prinašajo več negativnih posledic kot pozitivnih. Ena izmed takšnih posledic je, da že z vključitvijo v tovrsten program postaneš oseba, ki zaradi starosti težko najde zaposlitev. Prav tako posamezniki, vključeni v program, izgubijo upanje oziroma še bolj začnejo verjeti, da bodo zelo težko dobili zaposlitev, saj spoznajo veliko število starejših ljudi, ki so brezposelni.

Po drugi strani pa tovrstni programi omogočajo posameznikom, da dobijo določeno podporo s strani družine, prijateljev in ostalih članov programa. Poleg tega pa dajejo ljudem nek smisel, saj morajo zjutraj vstati, ker ne smejo zamujati. Imajo torej določeno rutino, ki so jo imeli tudi, ko so delali (Berger, 2006, str. 311, 313).

Krogh Graversen in C. van Ours (2008, str. 2022-2023) sta prav tako raziskovala, kako učinkoviti so državni programi namenjeni brezposelnim na Danskem. Uporabila sta dva vira podatkov. Prvi vir je bila javna služba za zaposlovanje, s pomočjo katere sta dobila podatke o brezposelnih. Polovica na novo brezposelnih oseb je uživala posebno obravnavanje s strani javne službe za zaposlovanje. Posebno obravnavanje je vključevalo pregled nad vsemi dostopnimi tečaji in izobraževanji, splošno znanje o trgu dela in znanje o možnostih pridobitve določenega delovnega mesta ter pomoč pri iskanju zaposlitve. Te osebe so tvorile posebej obravnavano skupino. Polovica na novo zaposlenih oseb pa je bila deležna običajne obravnave. In te osebe so tvorile kontrolno skupino. Drugi vir podatkov pa je bil urad za trg delovne sile. Tukaj sta dobila podatke o nakazilih posameznikom.

Tabela 4 prikazuje primerjavo trajanja brezposelnosti posameznikov po različnih starostnih skupinah, ki so bili sestavni del posebej obravnavane skupine, in posameznikov, ki so bili udeleženci kontrolne skupine.

Tabela 4: Odstotek brezposelnih posameznikov po različnih starostnih skupinah v posebej obravnavani skupini in kontrolni skupini

	Posebej obravnavana skupina					Kontrolna skupina				
	Trajanje brezposelnosti (tedni)					Trajanje brezposelnosti (tedni)				
	5	10	15	20	25	5	10	15	20	25
<i>pod 30 let</i>	73,2	49,3	34,5	23,7	17,7	74,5	57,1	43,8	34,9	28,4
<i>30-39 let</i>	77,6	54,0	39,0	27,8	22,1	78,1	61,3	45,6	34,3	27,8
<i>40-49 let</i>	75,9	56,5	39,7	27,0	19,9	76,2	59,2	44,9	32,7	26,0
<i>nad 50 let</i>	78,1	62,2	47,8	34,0	27,0	84,1	70,7	57,4	44,5	35,7
<b>Povprečje</b>	<b>76,2</b>	<b>55,6</b>	<b>40,4</b>	<b>28,2</b>	<b>21,7</b>	<b>78,4</b>	<b>62,3</b>	<b>48,1</b>	<b>36,8</b>	<b>29,6</b>

Vir: B. Krogh Graversen in J. C. van Ours, *How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program*, 2008, str. 2028, Table 2.

Iz tabele 4 je razvidno, da brezposelne osebe, ki so vključene v posebej obravnavano skupino, hitreje dobijo zaposlitev kot tiste, ki niso deležne posebne obravnave. Odstotek brezposelnih posameznikov vključenih v posebej obravnavano skupino je bil po petih tednih 76,2 odstoten, v kontrolni skupini pa je ta odstotek znašal 78,4. Torej je bilo po petih tednih v kontrolni skupini za 2,2 odstotni točki več brezposelnih kot v posebej obravnavani skupini. S časom pa se ta razlika še povečuje. Po 25-ih tednih je bilo namreč v kontrolni skupini za približno 8 odstotnih točk več brezposelnih kot v posebej obravnavani skupini.

Hkrati pa tabela 4 prikazuje tudi to, kar je bilo že velikokrat omenjeno v diplomskem delu, in sicer, da starejši brezposelni težje najdejo zaposlitev kot mlajši brezposelni. V obeh skupinah je namreč delež starejših brezposelnih v vseh obdobjih trajanja brezposelnosti višji od deleža mlajših brezposelnih.

## SKLEP

Starostna diskriminacija pomeni neenako obravnavanje posameznika zaradi njegove starosti. Na trgu dela lahko zasledimo tako diskriminacijo mlajših kot tudi diskriminacijo starejših posameznikov. Vendar je diskriminacija starejših oseb pogostejša in se kaže tako med starejšimi zaposlenimi v podjetjih kot tudi med starejšimi brezposelnimi.

Starejši posamezniki so na trgu dela zaznavani kot manj produktivni, manj učinkoviti, težje se učijo novih znanj, težje se prilagajajo, so slabšega zdravstvenega stanja, so manj ambiciozni, nimajo veliko motivacije itd. Kljub temu pa delodajalci starejšim osebam pripisujejo tudi pozitivne lastnosti, kot so večja zanesljivost, zvestoba, poštenost itd. In prav te lastnosti so tiste, za katere tudi sami starejši posamezniki menijo, da so njihove kvalitete.

Dejavnik starosti je torej zelo pomemben dejavnik na trgu dela. In sicer se pomembnost tega dejavnika kaže na več področjih trga dela. Zelo pogosto je starost določene osebe pomembna, ko oseba išče zaposlitev. Delodajalci namreč veliko raje zaposlijo mlajše osebe, čeprav imajo

enake ali celo manjše sposobnosti kot starejše. Poleg tega pa so ponavadi starejše osebe tudi hitreje odpuščene kot mlajše.

Poleg starosti pa so zelo pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve tudi poznanstva. Tudi ta problem se v današnjem času vedno pogosteje pojavlja, vendar pa gre tu za drugo vrsto diskriminacije. Pogosto se torej dogaja, da nekdo dobi službo, čeprav si je ne zasluži oziroma ne izpolnjuje pogojev za to službo.

Na starejše posameznike ima diskriminacija zaradi starosti lahko močan vpliv. Nastajajo namreč številne posledice, s katerimi se te osebe skušajo kar najbolje soočiti. Številni posamezniki dobijo občutek manjvrednosti, zmanjša se jim samozavest ter začnejo dvomiti o svojih sposobnostih, kar vodi do tega, da se niti ne želijo več prijavljati na prosta delovna mesta. Poleg tega nekateri padejo v depresijo.

Vse to pa ima lahko tudi pomembne posledice za celoten trg dela, pa tudi na gospodarstvo. Če so starejši posamezniki obravnavani drugače kot ostali zaposleni, lahko pride do tega, da slabše delajo, kar pomeni, da tudi podjetja slabše poslujejo.

Prav zaradi tega bi morali delodajalci spodbujati starejše osebe na različne načine. Za uspeh podjetja so namreč pomembni zaposleni, in če le-ti niso zadovoljni, se bo to kazalo tudi v rezultatih podjetja. Morali bi jih motivirati, jim pokazati, da so pomemben člen v podjetju ter jih obravnavati enako kot ostale. Starejšim brezposelnim bi morali delodajalci dati več možnosti za delo in jim zaupati, da so lahko enako učinkoviti kot mlajši zaposleni. Le tako se lahko namreč situacija na trgu dela izboljša.

## LITERATURA IN VIRI

1. Adams, S. J. (2004). Age discrimination legislation and the employment of older workers. *Labour Economics*, 11 (2), 219-241.
2. *Age Discrimination in Employment Legislation in Europe*. Najdeno 12. februarja 2009 na spletnem naslovu [http://assets.aarp.org/www.aarp.org/\\_build/templates/international/EuropeanAgeMemo.pdf](http://assets.aarp.org/www.aarp.org/_build/templates/international/EuropeanAgeMemo.pdf)
3. Bailey, T. A. & Park, R. H. (2006). Ageism in the Media: An Analysis of Discourse on Middle Age in Newspapers. *North Carolina: The University of North Carolina at Chapel Hill*. Najdeno 4. januarja 2009 na spletnem naslovu [http://www.allacademic.com//meta/p\\_mla\\_apa\\_research\\_citation/0/8/9/1/3/pages89130/p89130-1.php](http://www.allacademic.com//meta/p_mla_apa_research_citation/0/8/9/1/3/pages89130/p89130-1.php)
4. Ball, K., Misko, J. & Smith, A. (2000). The Training Needs of Older Workers. *National Centre for Vocational Education Research*. Najdeno 4. januarja 2009 na spletnem naslovu [http://www.voced.edu.au/td/tnc\\_64.484](http://www.voced.edu.au/td/tnc_64.484)
5. Berger, E. D. (2006). 'Aging' identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20 (4), 303-316.
6. Chartered management institute (2005). *Tackling age discrimination in the workplace: Creating a new age for all*. Najdeno 16. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/9011EE0F-3DD0-4090-BE6C-65181FFDECBF/0/agedisc1005.pdf>
7. Clement, D. (2008, 16. februar). Old and jobless – is that it?. *Human resources*. Najdeno 11. januarja 2009 na spletnem naslovu [http://www.nzherald.co.nz/human-resources/news/article.cfm?c\\_id=229&objectid=10492732](http://www.nzherald.co.nz/human-resources/news/article.cfm?c_id=229&objectid=10492732)
8. Corner, L., Brittain, K. & Bond, J. (2007). Social aspects of ageing. *Psychiatry*, 6 (12), 480-483.
9. Cremer, H., Lozachmeur, J-M., Pestieau, P. (2009). Use and misuse of unemployment benefits for early retirement. *European Journal of Political Economy*, 25 (2), 174-185.
10. De Lucca, J-P. (2005). Young people and workplace discrimination. Najdeno 4. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://aei.pitt.edu/6039/01/34.pdf>
11. Dennis, H. & Thomas, K. (2007). Ageism in the Workplace. *Generations*, 31 (1), 84-89.
12. *Discrimination in the European Union, 2006. (2007)*. European Commission. Najdeno 20. decembra 2008 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_263\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf)
13. *Discrimination in the European Union, 2008, Results for Slovenia (2008)*. European Commission. Najdeno 20. decembra 2008 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_296\\_sheet\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_sheet_sl.pdf)
14. Desmette, D. & Gaillard, M. (2008). When a »worker« becomes an »older worker«: The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13 (2), 168-185.

15. Domadenik, P., Nestić, D., Ograjenšek, I., Rašić Bakarić, I., Redek, T., Švaljek, S. & Vehovec, M. (2008). *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*. Zagreb: The Institute of Economics.
16. Eurostat, 2008. Podatkovna baza. Eurostat, Luxemburg. Najdeno 21.12.2008 na spletnem naslovu  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_33076576&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL)
17. Evropska strategija zaposlovanja (2006). *Urad za publikacije Evropske skupnosti*. Najdeno 02.08.2009 na spletnem naslovu  
[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1991&langId=sl](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1991&langId=sl)
18. Grossman, R. J. (2005). The under-reported impact of age discrimination and its threat to business vitality. *Business Horizons*, 48 (1), 71-78.
19. Is ageism the acceptable face of discrimination? Changing the attitude toward older workers (2006). *Managerial Law*, 48 (6), 521-524.
20. *Kaj pomeni diskriminacija* (2008). Evropska komisija. Najdeno 23. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.stop-discrimination.info/2775.0.html>
21. Kapsalis, C. (1997). *Employee Training: An International Perspective*. Ottawa: Statistics Canada.
22. Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (4), 364-394.
23. Krogh Graversen, B. & C. van Ours, J. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92 (10-11), 2020-2035.
24. Lahey, J. N. (2005). Do older workers face discrimination? An issue in brief 33 (2005). *Center for retirement research at Boston College, Boston*. Najdeno 28. decembra na spletnem naslovu  
[http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib\\_33.pdf?phpMyAdmin=43ac483c4de9t51d9eb41](http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib_33.pdf?phpMyAdmin=43ac483c4de9t51d9eb41)
25. Loretto, W. & White, P. (2004). *Out of sight and out of mind: The older unemployed and their search for work*. Paper presented to Work, Employment and Society Conference, 1-3 September 2004, UMIST. Najdeno 28. decembra 2008 na spletnem naslovu  
[http://www.britsoc.co.uk/user\\_doc/white.pdf](http://www.britsoc.co.uk/user_doc/white.pdf)
26. Macnicol, J. (2006). *Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis*. New York: Cambridge University Press.
27. Marshall, V. W. (2001). Challenges facing Older Workers in Developed Nations. University of North Carolina at Chapel Hill. Presentation slides and text from Invited plenary address, regional conference: Into the Millrnnium of the Older Adulr. Releasing Potentials and Erasing Prejudices. The Gerontological Society of Singapore. Najdeno 11. januarja 2009 na spletnem naslovu  
<http://www.aging.unc.edu/infocenter/resources/2001/marshallv1.pdf>



28. McQuaid, R. W., Greig, M. & Adams, J. (2004). Are new deal employment initiatives on target? Evidence from job search success in local labour markets. *International Journal of Manpower*, 25 (5), 392-410.
29. McVittie, C., McKinlay, A. & Widdicombe, S. (2008). Passive and active non-employment: Age, employment and the identities of older non-working people. *Journal of Aging Studies*, 22 (3), 248-255.
30. O`Cinneide, C. (2005). Age discrimination and European Law. *European Commission*. Najdeno 9. februarja 2009 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2005/ke6805147\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6805147_en.pdf)
31. Palmore, E. B. (1999). *Ageism: Negative and Positive*. (Second Edition) New York: Springer Publishing Company.
32. Patrickson, M. & Ranzijn, R. (2005). Workforce ageing: the challenges for 21st century management. *International Journal of Organisational Behaviour*, 10 (4), 729-739.
33. Pirc, V. (2007, 11. marec). Premladi in prestari. *Mladina*. Najdeno 1. avgusta 2009 na spletnem naslovu [http://www.mladina.si/tehdnik/200709/clanek/slo--zaposlovanje-vanja\\_pirc-2/](http://www.mladina.si/tehdnik/200709/clanek/slo--zaposlovanje-vanja_pirc-2/)
34. Policy Paper on Social Inclusion through Youth Participation (2006, 28-29. april). *Youth Forum Jeunesse*. Najdeno 4. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.youth-event-slovenia.si/library/integration%20of%20young%20people%20with%20fewer%20opportunities%20in%20society%20and%20their%20political%20participation/yfj%20policy%20paper%20on%20social%20inclusion%20through%20youth%20participation%20-%202006.pdf>
35. Rix, S. E. (2006). Age Discrimination in the United States. *International Federation on Ageing Conference Copenhagen*. Najdeno 11. januarja 2009 na spletnem naslovu [http://www.ifa-fiv.org/attachments/061\\_Age%20Discrimination%20in%20the%20United%20States%20-%20Age%20Concern%20England,%20DaneAge%20Association,%20IFA%202006.pdf](http://www.ifa-fiv.org/attachments/061_Age%20Discrimination%20in%20the%20United%20States%20-%20Age%20Concern%20England,%20DaneAge%20Association,%20IFA%202006.pdf)
36. Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R. & Tester, G. (2007). Age discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces*, 86 (1), 313-334.
37. Sargeant, M. (2004). Mandatory retirement age and age discrimination. *Employee Relations*, 26 (2), 151-166.
38. Sargeant, M. (2005). Disability and age-multiple potential for discrimination. *International Journal of the Sociology of Law*, 33 (1), 17-33.
39. Shen, G.-Y. & Kleiner, B. H. (2001). Age discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 20 (8), 25-32.
40. Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., Jung, D. I., Randel, E. A. & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19 (2), 117-133.
41. Talent Q (2007, 5. september). Age Research. Najdeno 4. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.talentqgroup.com/Downloads/Age%20Research.pdf>
42. Taylor, P. & Walker, A. (1997). Age discrimination and public policy. *Personnel Review*, 26 (4), 307-318.

43. Terzič, N. (2007, 26. september). Diskriminacija na delovnem mestu. *Moje Delo Revija*. Najdeno 3. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.revija.mojedelo.com/hr/diskriminacija-na-delovnem-mestu-639.aspx>
44. The Age Discrimination in Employment Act. (1967). *United States Code*. (Št. 29/1967). Najdeno 15. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.eeoc.gov/policy/adea.html>
45. Urwin, P. (2006). Age discrimination: legislation and human capital accumulation. *Employee Relations*, 28 (1), 87-97.
46. Veldhoven, M. & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13 (2), 112-131.
47. Wooden, M., VandenHeuvel, A., Cully, M. & Curtain, R. (2001). *Barriers to Training for Older Workers and Possible Policy Solutions*. Canberra: Australian Government – Department of Education, Training and Youth Affairs.
48. World population ageing: 1950-2050 (2002). New York: United Nations, Population division DESA.
49. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*. Št. 42/2002, 103/2007 (2009, 31. januar).

## PRILOGA 1: Anketni vprašalnik

### VPRAŠALNIK O STAROSTNI DISKRIMINACIJI NA TRGU DELA

**Spoštovani! Pred vami je vprašalnik, s pomočjo katerega želimo ugotoviti prisotnost starostne diskriminacije na trgu dela in njene značilnosti. Anketa je anonimna. Prosimo vas za sodelovanje in se vam že vnaprej zahvaljujemo za vaše odgovore.**

#### 1. DEL: PERCEPCIJA DELAVCEV o ZNAČILNOSTIH TRGA DELA in DELAVCEV GLEDE NA STAROST

**1. Ali se strinjate z naslednjimi trditvami, ki govorijo o trgu dela? Ocenite nivo strinjanja z ocenami 1 do 5. (1- sploh se ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3 – ne morem se odločiti, 4 – delno se strinjam, 5 – popolnoma se strinjam).**

se strinjam	1 – sploh se ne strinjam					5 – popolnoma				
Podjetja izmed enako kvalificiranimi vedno raje izberejo mlajše kandidate.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Starejši delavci so v slabši psihofizični kondiciji in so slabšega zdravja, zato jih delodajalci ne zaposlijo radi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Starejši ljudje so se manj pripravljene učiti, zato jih delodajalci ne zaposlujejo radi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Starejši so manj prilagodljivi spremembam, kar je tudi ovira pri zaposlovanju.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Mlajši ljudje so manj pripadni podjetju: če se pojavi dobra prilika, zamenjajo službo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Mlajši so bolj produktivni.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Mlajši so pripravljene delati več nadur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Mlajši so pripravljene delati več nadur, zato da bi lažje napredovali, ker bi v podjetju opazili njihov trud.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Starši majhnih otrok težje dobijo službo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Mlade ženske zaradi potencialne nosečnosti in materinstva težje dobijo službo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Moje izkušnje kažejo, da je družina ovira pri zaposlovanju.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Starejši, ki zasedajo višja delovna mesta, so ovira za napredovanje mlajših.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

**2. Določite (označite s križcem v ustreznem stolpcu), ali so po vašem mnenju pri naslednjih kvalitetah v prednosti mladi, stari ali pa sta si starostni skupini podobni?**

	MLADI	STARI	ENAKO
zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanja			
prizadevnost za učenje			
sposobnost učenja uporabe nove tehnologije			
poznavanje rabe računalnika			
zagnanost za delo			
produktivnost			
zanesljivost			
fizična moč			
prilagodljivost spremembam			
nagnjenost k nesrečam			
profesionalnost			
zdravje			
pristojnost odločanja			
zvestoba in pripadnost podjetju			
ambicioznost			
motivacija			

poštenost			
sposobnost timskega dela			
komunikacijske sposobnosti			
znanje tujega / tujih jezikov			
razvijanje kariere			
zahteva (želja) po visoki plači			

**3. Na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) ocenite svoje lastnosti in znanja, sposobnosti! (1 (zelo slabo), 2 (slabo), 3 (povprečno), 4 (dobro), 5 (zelo dobro))**

	1 – sploh se ne strinjam		5 – popolnoma se strinjam		
zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanja	1	2	3	4	5
prizadevnost za učenje	1	2	3	4	5
sposobnost učenja uporabe nove tehnologije	1	2	3	4	5
poznavanje rabe računalnika	1	2	3	4	5
zagnanost za delo	1	2	3	4	5
produktivnost	1	2	3	4	5
zanesljivost	1	2	3	4	5
fizična moč	1	2	3	4	5
prilagodljivost spremembam	1	2	3	4	5
nagnjenost k nesrečam	1	2	3	4	5
profesionalnost	1	2	3	4	5
zdravje	1	2	3	4	5
pristojnost odločanja	1	2	3	4	5
zvestoba in pripadnost podjetju	1	2	3	4	5
ambicioznost	1	2	3	4	5
motivacija	1	2	3	4	5
poštenost	1	2	3	4	5
sposobnost timskega dela	1	2	3	4	5
komunikacijske sposobnosti	1	2	3	4	5
znanje tujega / tujih jezikov	1	2	3	4	5
razvijanje kariere	1	2	3	4	5
zahteva (želja) po visoki plači	1	2	3	4	5

**4. Ocenite veljavnost naslednjih trditev na lestvici od 1 do 5 (1- sploh se ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3 – ne morem se odločiti, 4 – delno se strinjam, 5 – popolnoma se strinjam).**

	1 – sploh se ne strinjam		5 – popolnoma se strinjam		
Želim si, da bi se lahko na delovnem mestu več izobraževal.	1	2	3	4	5
V pretekli karieri sem imel možnost dodatnega izobraževanja.	1	2	3	4	5
Če sem imel možnost dodatnega izobraževanja, sem se ga vedno udeležil.	1	2	3	4	5
V podjetju, kjer sem nazadnje delal, je bilo delovno okolje prijetno.	1	2	3	4	5
Prijetno delovno okolje je pomembna motivacija za delo.	1	2	3	4	5
Podjetja raje zaposlujejo mlade.	1	2	3	4	5
Ker podjetja raje zaposlujejo mlade, nisem motiviran za bolj aktivno iskanje službe. Menim namreč, da zaradi starosti ne bom izbran.	1	2	3	4	5
Lažje bi dobil službo, če ne bi bilo študentskega dela, ker je to nelojalna konkurenca rednemu delu.	1	2	3	4	5
Moje izkušnje kažejo, da je družina ovira pri zaposlovanju.	1	2	3	4	5
Delam le zato, da zaslužim za preživetje. Delo mi ni všeč in me ne motivira.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi lahko sprejel le tista dela, ki so mi všeč.	1	2	3	4	5
Zaradi svoje starosti nimam moji izobrazbi ustrezne vloge pri odločanju.	1	2	3	4	5
Zaradi svoje starosti kljub izkušnjam nimam ustrezne vloge pri odločanju.	1	2	3	4	5
Zaradi izobrazbe (izkušenj) bi pričakoval hitrejšo napredovanje, vendar mislim, da je glavna ovira moja starost.	1	2	3	4	5

**2. DEL: Prosimo, da odgovorite še na naslednja vprašanja.**

**5. Katere od spodaj naštetih dogodkov ste, po vašem mnenju, doživeli zaradi vaše starosti?**

- a) Odpustitev z delovnega mesta.
- b) Nadlegovanje na delovnem mestu.
- c) Problem pridobitve nove zaposlitve.
- d) Začasna prekinitve delovnega razmerja.
- e) Manjše možnosti napredovanja.
- f) Slabši pogoji zaposlitve (plača, možnosti napredovanja, dodatno izobraževanje in izpopolnjevanje).
- g) Nobenega.
- h) drugo (navedite) \_\_\_\_\_

**6. Ali menite, da ste bili kdaj dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi vaše starosti?**

- a) Da
- b) Ne

**7. Kaj od spodaj naštetega se Vam je pripetilo pri iskanju zaposlitve?**

- a) Delodajalec je dejal, da ni prostega delovnega mesta, čeprav so objavili razpis.
- b) Delodajalec me je prestrašil in odvrnil od prijave na delovno mesto/napredovanja, ker je navajal, da to delovno mesto zahteva veliko izkušenj in visoke kvalifikacije, čeprav v resnici ni bilo tako.
- c) Delodajalec je raje zaposlil mlajšega kandidata z enakimi ali celo manjšimi sposobnostmi.
- d) Pri iskanju zaposlitve se ni zgodilo nič posebnega
- e) Ko sem prišel na razgovor s potencialnim delodajalcem, sem čutil, da nimam velike možnosti za uspeh. Potencialni delodajalec me ni spraševal veliko o mojih znanjih in izkušnjah, ampak predvsem o zdravstvenem stanju.
- f) Delodajalec me je spraševal o mojih načrtih glede ustvarjanja družine.
- g) Menim, da je razlog, da me podjetje ni zaposlilo, tudi ta, da so raje izbrali veliko cenejšega in skoraj enako kvalificiranega študenta. Enostavna dela, ki so primerna za pripravnike in tudi starejše, pogosto raje podjetja dajo študentom, ker so poceni delovna sila, pa še odpustiti jih je zelo lahko.
- h) drugo (navedite) \_\_\_\_\_

**8. Ali menite, da je starost najbolj pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve?**

- a) Da
- b) Ne; kateri dejavniki izmed naštetih menite, da so pomembnejši (možnih več odgovorov):
  - pridobljena uradna izobrazba
  - znanje in izkušnje, pridobljene z delovnimi izkušnjami
  - znanje in izkušnje, pridobljene z dodatnim izobraževanjem ob delu
  - zdravstveno stanje
  - priporočila
  - poznanstva

**9. Zaradi svoje starosti sem v procesu zaposlovanja že storil naslednje (možnih več odgovorov):**

- a) Nisem se prijavil na razpis, ker se mi je zdelo, da zaradi svoje starosti ne bom izbran.
- b) Ker sem bil na delovnem mestu zaznamovan zaradi starosti (vsi sodelavci so bili mlajši, so hitreje napredovali, velikokrat so jih pohvalili), sem delovno mesto zapustil.
- c) Ker sem bil na delovnem mestu zaznamovan zaradi starosti (vsi sodelavci so bili mlajši, so hitreje napredovali, velikokrat so jih pohvalili), sem se na delovnem mestu počutil zelo slabo, nezaželeno.
- d) Ker sem bil na delovnem mestu zaznamovan zaradi starosti (vsi sodelavci so bili mlajši, so hitreje napredovali, velikokrat so jih pohvalili), sem bil manj učinkovit.
- e) Ker sem bila na delovnem mestu zaznamovan zaradi starosti (vsi sodelavci so bili mlajši, so hitreje napredovali, velikokrat so jih pohvalili), sem se začel družiti s tisto skupino, ki ni bila zaznamovana in se jim skušal prilagoditi, jim postati podoben.
- f) drugo (navedite) \_\_\_\_\_

**10. Kakšen vpliv ima na Vas diskriminacija, ki nastaja zaradi vaše starosti pri iskanju zaposlitve? Obkrožite lahko več odgovorov.**

- a) Zmanjšanje samozavesti,
- b) dvom o svojih sposobnostih in znanju,
- b) depresija,
- c) izguba socialnih kontaktov,
- d) izgubljanje upanja za ponovno zaposlitev,
- e) strah pred tem, kdaj boste sploh našli zaposlitev,
- f) strah pred tem, kako boste ustvarili in vzdrževali družino,
- g) večja motivacija za dodatno usposabljanje,
- h) poskušam se bolj izpostaviti na delovnem mestu in dokazati svoje kvalitete,
- h) nima vpliva,
- i) drugo (navedite). \_\_\_\_\_

**11. Glede na vaše izkušnje pri iskanju zaposlitve pri kateri starosti menite, da bi bilo primerno, da bi se upokojili? Navedite, prosimo, ustrezno starost.**

\_\_\_\_\_

**3. DEL: Demografski podatki**

- 1. Leto rojstva: \_\_\_\_\_
- 2. Spol: \_\_\_\_\_
- 3. Delovna doba? \_\_\_\_\_ Kolikokrat ste zamenjali službo? \_\_\_\_\_ Kdaj nazadnje? \_\_\_\_\_
- 4. Trajanje nezaposlenosti: let \_\_\_\_\_ in mesecev \_\_\_\_\_
- 5. Na koliko razpisov za pridobitev zaposlitve ste se prijavi v zadnjem mesecu \_\_\_\_\_, letu \_\_\_\_\_, prej \_\_\_\_\_
- 6. Na koliko razpisov ste se prijavi v času trajanja zadnje brezposelnosti: \_\_\_\_\_
- 7. Ali imate otroke? Da Ne Ali so se že osamosvojili? Da Ne

<b>Obkrožite doseženo stopnjo izobrazbe!</b>	
a	Osnovna šola ali manj (I. in II.)
b	Krajše izobraževanje - USO (III.)
c	Poklicna šola (IV.)
d	Srednja šola (V.)
e	Višja šola (I. stopnja) (VI.)
f	Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII.)
g	Specializacija ali magisterij (VII./2)
h	Doktorat znanosti (VIII.)

<b>Izberite področje, ki najbolje opisuje vaše področje dela do sedaj.</b>	
a	Administracija in kadrovanje
b	Bančništvo in zavarovalništvo
c	Finance in kontroling
d	Gostinstvo, turizem, nastanitve
e	Informatika, računalništvo, telekomunikacije
f	Kultura in umetnost
g	Management in vodenje
h	Medicina, farmacija, veterina, kemija
i	Pravo
j	Prodaja in komerciala
k	Proizvodnja, vzdrževanje, ročna dela
l	Strojništvo, elektronika
m	Gradbeništvo
n	Transport in logistika