

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo**

**VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V  
SLOVENIJI IN PRIMERJAVA S  
SKANDINAVSKIMI DRŽAVAMI**

**Tina Malavašič**

**Ljubljana, avgust 2013**



**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V SLOVENIJI IN  
PRIMERJAVA S SKANDINAVSKIMI DRŽAVAMI**

Kandidatka: Tina Malavašič  
Vpisna številka: 04036725  
Študijski program: visokošolski strokovni študijski program Uprava prva stopnja

Mentor: izr. prof. dr. Aleksander Aristovnik

Ljubljana, avgust 2013



## **IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA**

Podpisana Tina Malavašič, študentka visokošolskega strokovnega študijskega programa Uprava prva stopnja, z vpisno številko 04036725, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Vključevanje starejših na trg dela v Sloveniji in primerjava s skandinavskimi državami.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakulteti za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Tadeja Oblak, prof. slovenskega jezika.

Ljubljana, avgust 2013

Podpis avtorice:



## **POVZETEK**

V diplomskem delu je obravnavan problem staranja prebivalstva, ki se kaže v vse večjih izdatkih za pokojnine in zdravstveno ter socialno varstvo in nego starejših. Demografski trendi napovedujejo, da se bo prebivalstvo komaj kaj povečalo v prihodnjih letih, zato pa se bo precej postaralo. Našteti so vzroki in posledice staranja prebivalstva, ki so povezani predvsem z zniževanjem rodnosti in zmanjševanjem smrtnosti. Izpostavljen je tudi problem diskriminacije starejših na trgu dela, ki je še vedno prisoten tako v Sloveniji kot tudi v skandinavskih državah. Velik problem v Sloveniji predstavlja predvsem prezgodnje upokojevanje, katerega država že spretno rešuje z novimi sprejetimi zakoni o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Primerjave ključnih kazalnikov vključevanja starejših na trgu dela med Slovenijo in skandinavskimi državami v diplomskem delu prikazujejo, da so skandinavske države ene najuspešnejših gospodarsko urejenih držav na svetu. Kljub temu, da Slovenija uspešno sledi smernicam politike zaposlovanja Evropske unije, pa se na področju zaposlovanja vseeno ne more primerjati s skandinavskimi državami, ki se s svojim prožnim trgom uspešno spopadajo s staranjem prebivalstva in so tako ostalim državam članicam za zgled.

**Ključne besede:** staranje prebivalstva, trg dela, zaposlovanje starejših, aktivna politika zaposlovanja, fleksibilnost, Slovenija, skandinavske države.

## **SUMMARY**

### **INVOLVEMENT OF OLDER PEOPLE INTO THE LABOUR MARKET IN SLOVENIA AND COMPARISON TO THE SCANDINAVIAN COUNTRIES**

This thesis discusses the problem of an aging population, which is reflected in the increased expenditure on pensions and health and social care and care for the elderly. Demographic trends predict that the population will hardly increase in the coming years, so it will age substantially. The following are the causes and consequences of population aging, which are mainly related to lower birth rates and reducing mortality. The focus is on the problem of discrimination against older people in the labor market, which is still present in Slovenia, as well as in the Scandinavian countries. A major problem in Slovenia is early retirement, which was skillfully addressed by new laws like IPDI-2 (the Pension and Disability Insurance). Comparison of key indicators for inclusion of older people in the labor market between Slovenia and the Nordic countries in this thesis show that the Nordic countries are one of the most successful economically regulated countries in the world. Despite the fact that Slovenia has successfully followed EU directives for the employment policies, in this field, it can not be compared with the Scandinavian countries, whom with their flexible labor market cope with an aging population problems much better than the rest of EU Member States.

**Key words:** ageing of the population, labour market, employment of older people, active employment policy, flexibility, Slovenia, Scandinavian countries.



# KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA.....	iii
POVZETEK .....	v
SUMMARY.....	vi
KAZALO.....	vii
KAZALO PONAZORITEV .....	viii
KAZALO GRAFIKONOV.....	viii
KAZALO SLIK.....	viii
KAZALO TABEL .....	viii
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV .....	ix
1 UVOD .....	1
2 POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA.....	3
2.1 EKONOMSKI PROBLEM STARANJA PREBIVALSTVA .....	4
2.2 VZROKI IN POSLEDICE STARANJA PREBIVALSTVA.....	7
2.3 DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NA TRGU DELA .....	9
2.4 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH.....	10
2.6 POMEN IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA STAREJŠIH .....	12
2.7 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....	14
2.8 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELA .....	16
2.8.1 POGODBA O ZAPOSLOVANJU ZA DOLOČEN ČAS.....	18
2.8.2 POGODBA O ZAPOSLOVANJU S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM.....	18
3 VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V SLOVENIJI IN V SKANDINAVSKIH DRŽAVAH .....	19
3.1 VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V SLOVENIJI.....	19
3.2 VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V SKANDINAVSKIH DRŽAVAH .....	22
4 PRIMERJAVA KLJUČNIH KAZALNIKOV VKLJUČEVANJA STAREJŠIH NA TRGU DELA MED SLOVENIJO IN SKANDINAVSKIMI DRŽAVAMI.....	24
4.1 DEMOGRAFSKI VIDIKI STARANJA PREBIVALSTVA.....	24
4.2 TRENDI STARANJA PREBIVALSTVA.....	25
4.3 DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO .....	27
4.4 STOPNJA BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH .....	30
4.5 STAROST OB UPOKOJITVI .....	33
4.6 VPLIV DRUŽBE NA STAREJŠE PREBIVALSTVO.....	35
4.7 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE.....	37
5 ZAKLJUČEK.....	39
LITERATURA IN VIRI .....	42

# KAZALO PONAZORITEV

## KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: Relativni pomen starejših oseb v celotni populaciji 1. januarja .....	6
Grafikon 2: Število služb v času delovne dobe posameznika (upokojenci nad 50 let) po državah EU-25 za leto 2006 .....	20
Grafikon 3: Povprečna starost prebivalstva na 1. januar .....	24
Grafikon 4: Delež prebivalcev, starih 65 let in več .....	25
Grafikon 5: Prihodnji trendi staranja prebivalstva .....	26
Grafikon 6: Napovedano število prebivalstva v prihajajočih letih .....	26
Grafikon 7: Stopnja zaposlenosti oseb, starih od 55 do 64 let .....	28
Grafikon 8: Delež brezposelnih oseb, starih od 50 do 64 let, v odstotkih .....	30
Grafikon 9: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v odstotkih delovno aktivnega prebivalstva .....	32
Grafikon 10: Povprečna efektivna starost ob upokojitvi (2006-2011) .....	33
Grafikon 11: Povprečno število let delanja v letu 2011 .....	34
Grafikon 12: Glavni razlog za neaktivne osebe, ki ne iščejo zaposlitve, stare od 50 do 64 let v letu 2012 .....	35
Grafikon 13: Delež oseb, ki so bili diskriminirani na podlagi starosti ali priča diskriminaciji v zadnjih dveh letih .....	36
Grafikon 14: Delež oseb, starih od 50 do 64, ki so se udeležili izobraževanja in usposabljanja v letu 2012 .....	37
Grafikon 15: Delež oseb, starih od 55 do 64 let, s terciarno izobrazbo v letu 2012 .....	38

## KAZALO SLIK

Slika 1: Sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti .....	21
Slika 2: Zlati trikotnik danskega trga dela .....	23

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Pričakovana življenjska doba ob rojstvu v EU-27 leta 2012 .....	8
Tabela 2: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja .....	17
Tabela 3: Primerjava glavnih kazalnikov zaposlovanja ljudi, starih od 50 do 64 let, v letu 2000 in 2010 .....	29

## SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
BDP	Bruto domači proizvod
CIA	Central Intelligence Agency
EU	Evropska unija
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition
EUROPOP2010	Eurostat Population Projections 2010-based
IKT	Informacijsko-komunikacijska tehnologija
IT	Information Technology
LIFO	Last-In First-Out
MIZS	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
NCBI	National Center for Biotechnology Information
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
OZN	Organizacija združenih narodov
PPZ	Pasivna politika zaposlovanja
RS	Republika Slovenija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZPIZ-2	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 2



# 1 UVOD

Staranje je del življenja in neizogiben proces, kateremu ne more nobeden posameznik ubežati. V svetu predstavlja univerzalen problem, s katerim se soočajo vse razvite države, med njimi tudi Slovenija. Ker se stopnja rodnosti znižuje in življenjska doba podaljšuje, močno narašča delež starejšega prebivalstva. Posledično zaradi tega trpi finančni trg, celotna gospodarska rast in ne nazadnje tudi sam razvoj države.

Mnoga podjetja se ne zavedajo vrednosti starejših delavcev, zato so ti največkrat na udaru oziroma odrinjeni iz trga dela, če ne celo diskriminirani zaradi svoje starosti. Ker bo zaradi demografskih sprememb starejše prebivalstvo v prihodnje igralo vse večjo vlogo na trgu dela, bodo zato potrebni določeni ukrepi, prilagojeni staranju prebivalstva. Medtem ko so zahodnoevropske države že uspešno ukinile programe zgodnjega upokojevanja iz 90. let prejšnjega stoletja, pa je v državah srednje in vzhodne Evrope odstotek vključevanja starejših na trg dela še vedno nizek. Potrebno bo spoznanje delodajalcev, da starejši na trgu dela s svojimi bogatimi izkušnjami dajejo dodano vrednost tako njim kot tudi celotni družbi.

Namen diplomskega dela je preučiti problem staranja prebivalstva in analizirati trenutno stanje starejših na trgu dela s pomočjo obravnavane literature. Moj namen je tudi predstaviti, kako se s staranjem prebivalstva, poleg Slovenije, spopadajo skandinavske države in sicer na Danskem, Finskem, Švedskem, Norveškem in Islandiji. Naslov diplomskega dela me je pritegnil zlasti zaradi aktualnih ekonomskih posledic staranja prebivalstva, ki danes grozijo celotnemu gospodarstvu. Zato z diplomskim delom želim prikazati, da je vključevanje starejših na trg dela tako problem vsakega posameznika, kot problem celotnega gospodarstva v tej starajoči se dobi. Ugotovitve pa lahko podjetjem pomagajo spoznati, da je starejša delovna sila dragocen neizkoriščen potencial, vreden zaposlovanja.

Moj cilj diplomskega dela pa je predstaviti aktualni problem staranja prebivalstva, ki je povezan s problemom vključevanja starejših na trg dela. Zanima me, kaj vse prinaša starost na delovnem mestu in kako se starejši spopadajo s trenutno gospodarsko krizo in neusmiljeno družbo. Moj glavni cilj je torej raziskati, kako se starejši soočajo z vključevanjem na trg dela v Sloveniji in nato dobljene podatke primerjati s skandinavskimi državami.

Nastavljene so tudi spodnje hipoteze:

H1: Stopnja zaposlenosti starejših je v Sloveniji bistveno manjša kot v skandinavskih državah.

H2: Povprečna efektivna starost ob upokojitvi je v Sloveniji nižja kot v skandinavskih državah.

H3: Slovenija dobro sledi smernicam in priporočilom Evropske unije pri oblikovanju svoje strategije zaposlovanja.

Hipoteze bom na podlagi dobljenih spoznanj potrdila oziroma opustila in celotne ugotovitve na koncu argumentirala.

Pri pisanju diplomskega dela sem uporabila različno strokovno literaturo, vire in članke. Predvsem so mi bili v pomoč sekundarni podatki, pridobljeni iz OECD, Eurostat in poročila Evropske unije (v nadaljevanju EU) ter nacionalne strategije in zakonodaje, ki se nanašajo na področje raziskave. Uporabila pa sem tudi naslednje raziskovalne metode: metodo deskripcije za opisovanje pojmov, metodo klasifikacije za definiranje pojmov, metodo kompilacije za povzemanje spoznanj, stališč, metodo komparacije za primerjavo podatkov različnih virov in statistična metodo za zbiranje in obdelavo podatkov.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in analitičnega dela. V teoretičnem delu sem predstavila ekonomski problem staranja prebivalstva ter vzroke in posledice staranja, omenila sem tudi problem diskriminacije starejših na trgu, in pa prednosti ter slabosti zaposlovanja starejših. Dotaknila sem se tudi pogleda družbe na starejšo populacijo, pomena izobraževanja in usposabljanja starejših, aktivne politike zaposlovanja in fleksibilizacijo trga dela. Na koncu teoretičnega dela pa sem predstavila tudi vključevanje starejših na trgu dela v Sloveniji in v skandinavskih državah. Pri analitičnem delu pa sem s pomočjo ključnih kazalnikov vključevanja starejših na trgu dela obravnavane države med seboj še primerjala. V zaključku sem strnila vsa poglobljena spoznanja na podlagi izdelanih analiz in podala mogoče rešitve oziroma podane predloge za prakso ter izpostavila področja, ki si zaslužijo nadaljnje raziskovanje.

## 2 POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA

V sodobni družbi ni lahko biti star, saj ta ceni predvsem mladost in vitkost, zato je slika o starih ljudeh še vedno izkrivljena in polna predsodkov. Čeprav se manjša njihova telesna in duševna sposobnost, pa se večja njihova duhovna dimenzija z življenjskimi izkušnjami in modrostjo. Pogosto so stari ljudje v mnogih življenjskih situacijah obravnavani kot drugorazredni državljani. To pa predvsem z vidika odrinjenosti na rob družbe in z njo povezanega občutka osamljenosti in zavrženosti. Pri takšni splošni družbeni naravnosti se starejši težko vklopijo na trg dela, še težje pa na njem obstanejo (Kladnik, 2003, str. 29, 30).

Staranje prebivalstva je definirano kot povečevanje deleža starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Za starostno mejo se običajno jemlje 60. ali 65. leto starosti. S procesom staranja narašča delež starega prebivalstva med celotnim prebivalstvom. Proces pa ni samo enosmeren. Prebivalstvo se lahko stara ali pomlajuje. Če se delež starega med celotnim prebivalstvom zmanjšuje, govorimo o pomlajevanju prebivalstva (Malačič, 2006, str. 19).

Strokovne literature različno definirajo starostne meje prebivalstva. V odvisnosti od namena in discipline konkretne raziskave so v skupino starejših delavcev uvrščeni delavci od 40. do 50 leta. Študije, ki proučujejo vključenost na trg dela, pa kot mejni prag navajajo starost 50 ali 55 let. (Brought et al., 2011, str. 107).

Žnidaršič (2008, str. 96) omenja dva teoretična pristopa, na podlagi katerih se oblikuje položaj starejših delavcev na trgu dela. Prvi je pristop s perspektive delodajalcev, pri čemer ta stremi k zaposlovanju takšnih delavcev, ki bodo zanj vir konkurenčnih prednosti. Drugi pristop pa je s perspektive delojemalcev. Tukaj pa gre za teorijo, ki analizira procese odločanja posameznika in dejavnike vpliva na posameznikove odločitve v zvezi z upokojitvijo ali s podaljšanjem delovnega življenja.

V zadnjih desetletjih je prišlo do znatnega upada povprečne starosti, pri kateri se delavci upokojijo in izstopijo s trga dela. Vse raziskave kažejo, da je vpliv starajoče se populacije na zaposlovanje in na trg dela eden najtrših problemov za Evropsko skupnost do sedaj (Cvahte, 2004).

Naša zakonodaja preprečuje, da bi posameznik po upokojitvi še lahko živel v skladu s svojimi sposobnostmi in znanji. Zakon namreč prepoveduje, da bi upokojenci še lahko delali na trgu dela. Svoje znanje in sposobnosti ne morejo tako nikomur več ponuditi (Šantej, 2013).

Evropska unija in posamezne vlade držav vlagajo napore v razvijanje novih strategij in zakonodaje, ki bi omogočile plodno sožitje generacij. Namen nove državne politike je po resolucijah OZN in EU razviti »dejavno starost« starejšim in jim tako omogočiti, da

enakovredno z drugimi generacijami prispevajo k družbeno-ekonomskim standardom in kvaliteti življenja (Šantej, 2013).

## **2.1 EKONOMSKI PROBLEM STARANJA PREBIVALSTVA**

Ekonomski problem staranja prebivalstva predstavlja na eni strani večje izdatke za pokojnine ter zdravstveno in socialno varstvo in nego starejših, po drugi strani pa se postavlja problem zadostne gospodarske rasti in ustrezne delitve, ki bi te povečane stroške krile (Kraigher, 2003).

Povečevanje deleža starejših oseb, starih nad 65 let, in zvišanje koeficienta starostne odvisnosti pomenita, da bo vedno več ljudi terjalo koristi pokojninskega, zdravstvenega in socialnega sistema. Na drugi strani pa se bo število tistih, ki bodo delali in plačevali davke, zmanjševalo. Napovedi kažejo, da naj bi se javnofinančni izdatki, povezani s staranjem prebivalstva, ki zajemajo javne izdatke za pokojnine, zdravstveno varstvo, dolgotrajno oskrbo, denarna nadomestila za brezposelnost in za izobraževanje pri sedanjih politikah povečali (Evropska komisija, 2009a, str. 13).

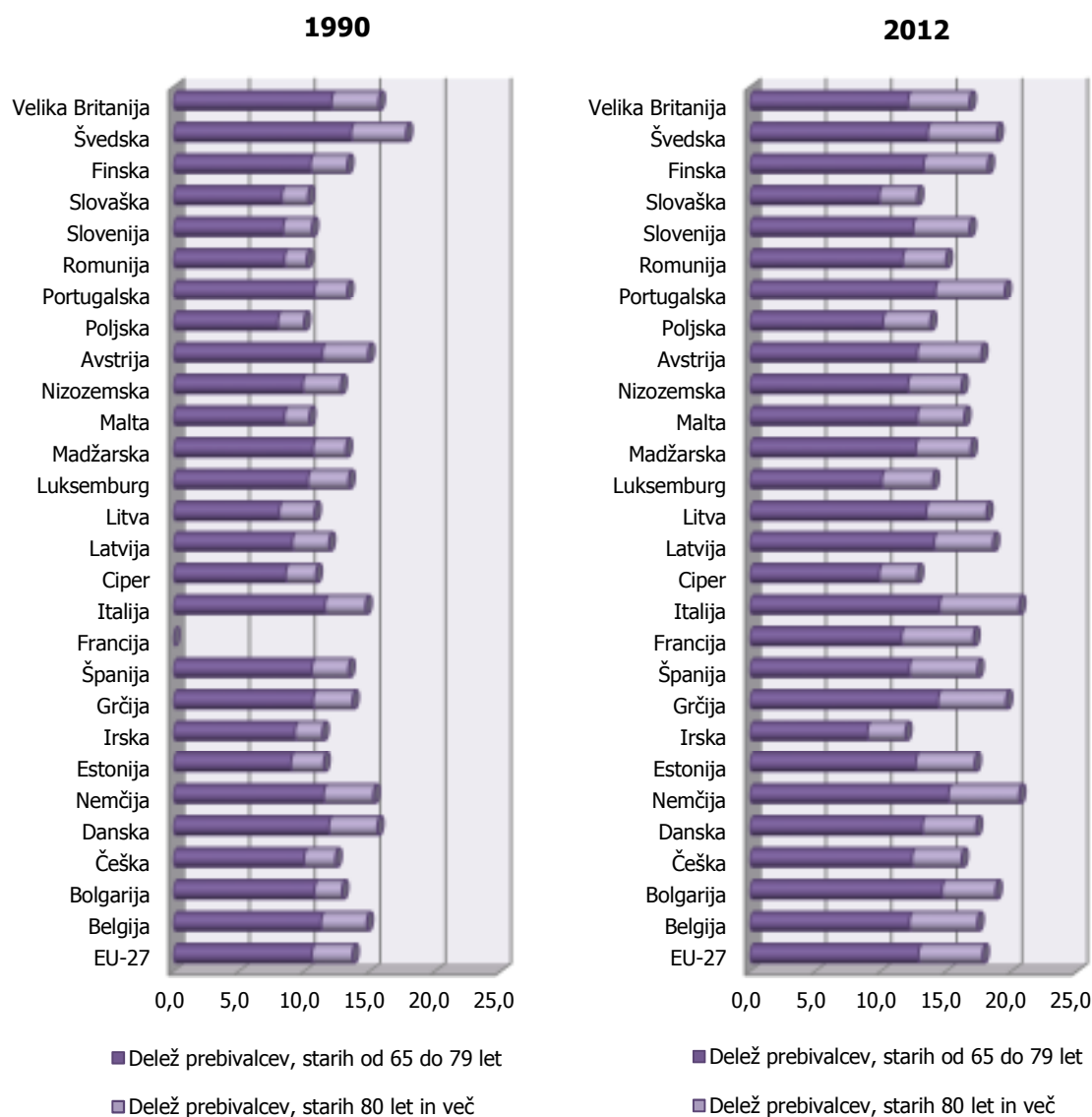
Malačič (2008, str. 795) razlaga, da staranje prebivalstva povzroča spremembe razmerij med vzdrževanim in aktivnim prebivalstvom. V procesu se najprej postopoma zmanjšuje obremenjenost aktivnih z mladimi vzdrževanimi. Kasneje sledi obdobje, v katerem se delež aktivnih zelo poveča in doseže vrednosti tudi do 70 % celotnega prebivalstva. Ob nadaljevanju procesa staranja prebivalstva pa se vse hitreje povečuje obremenjenost aktivnih s starim vzdrževanim prebivalstvom. Potrebno je poudariti, da v prvih fazah tega procesa družba porabi sredstva za vzdrževanje za investicije v mlade in s tem za vlaganje v človeški kapital. Če je pri tem uspešna, to še dodatno spodbudi hiter gospodarski in družbeni razvoj. V poznih fazah tega procesa pa pride zaradi nizke rodnosti do negativnega demografskega momenta in krize, saj se sredstva za vzdrževane večinoma porabijo za pokojnine ter zdravstveno in dolgotrajno oskrbo starejših.

Spremembe starostne strukture prebivalstva vplivajo na vse trge dela in kapitala, ki delujejo v gospodarstvu. Pri starejših se zato zaradi hitrega tehničnega in tehnološkega razvoja vse bolj kaže tudi problem zastarevanja znanja. Družba bo problem reševala z bistveno višjo izobraženostjo prebivalstva kot v preteklosti in pa z vseživljenjskim izobraževanjem. Vseeno pa bo še vedno ostala osnovna ekonomska zakonitost, ki pravi, da se investiranje v človeški kapital v starejših letih manj izplača kot v mladih letih. Podjetja na konkurenčnih trgih najpogosteje odpuščajo tiste delavce, ki so na obeh koncih starostne piramide – mlade, ki so nazadnje prišli v podjetje, in starejše, ki so tik pred upokojitvijo. Družbeno najbolj aktualne socialnoekonomske posledice staranja prebivalstva pa se tičejo zaposlenosti in brezposelnosti, značilnosti upokojevanja oziroma prehoda iz aktivnosti v pokoj, zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe starejšega prebivalstva. (Malačič, 2008, str. 796).



Evropski komisar za gospodarske zadeve Joaquín Almunia pravi, da bo spopadanje s posledicami staranja prebivalstva, vse prej kot lahko. Povprečne napovedi za EU namreč kažejo, da se bo prebivalstvo čez petdeset let komaj kaj povečalo, zato pa se bo precej postaralo. Povprečna starost se bo s sedanjih 40 let povzpela na 48 let, stopnja rodnosti in priseljevanja pa se bo še naprej zmanjševala. Zaradi upada delovno aktivnega prebivalstva se bodo zmanjšali prihodki države, povečali pa izdatki za pokojnine, zdravstvo in dolgotrajno nego starejših. Joaquín vidi rešitev v dobro načrtovanih politikah, ki spodbujajo učinkovitejše socialne transferje, večjo produktivnost, boljšo izobrazbo in višjo stopnjo zaposlenosti. Če države EU ne bodo izvedle reform, se bo pritisk na javne finance močno povečal. Do leta 2060 naj bi se javni izdatki zaradi večjega števila starejših povečali za povprečno 4,7 % BDP. Spremenilo naj bi se tudi razmerje med delovno aktivnim in neaktivnim prebivalstvom. Na vsakega starejšega od 65 let bosta delovno aktivni samo dve osebi namesto sedanjih štirih. Nadaljnje meni, da bo potrebno spremeniti pokojninske in druge socialne sisteme, podaljšati delovno dobo in starejše dlje zadržati na trgu dela, saj naj bi bilo sedaj zaposlenih samo 50 odstotkov šestdesetletnikov (Evropska komisija, 2009b).

**Grafikon 1: Relativni pomen starejših oseb v celotni populaciji 1. januarja**



Vir: prirejeno po Eurostat (2013a)

Grafikon 1 prikazuje delež prebivalcev v letu 1990 in 2012, starih od 65 do 79 let, in delež prebivalcev, starih 80 let in več. Ko med seboj primerjamo oba grafa je opaziti, da se delež starejših prebivalcev z leti vidno povečuje pri vseh državah članicah EU-27. Največji porast starejših prebivalcev med leti 1990 in 2012, starih od 65 do 79 let, so doživele Litva, Latvija, Malta in med njimi tudi Slovenija. Osebe, stare 80 let in več, pa so največji porast doživele v Franciji, Italiji in na Portugalskem. Relativno visoko stopnjo stare populacije prebivalstva pa je v letu 2012 zaznati v Nemčiji in Italiji.

## 2.2 VZROKI IN POSLEDICE STARANJA PREBIVALSTVA

Vzroki staranja prebivalstva so povezani predvsem z zniževanjem rodnosti in zmanjševanjem smrtnosti. Padanje rodnosti z vidika problema staranja prebivalstva pomeni slab vir priliva v aktivno prebivalstvo, ki je producent ekonomske baze za vzdrževanje starega prebivalstva. Zniževanje smrtnosti starejšega prebivalstva pa pomeni, da imamo v starostni strukturi prebivalstva vse večji delež starejših. K staranju prebivalstva pa pripomorejo tudi migracije, za katere se običajno odločajo predvsem mladi kot pa starejši. Tako priselitve prispevajo k pomlajevanju prebivalstva, odselitve pa k staranju prebivalstva (Kraigher, 2003, str. 196).

Na rodnost vplivajo številni dejavniki, med njimi je najbolj izpostavljen hiter življenjski tempo posameznika, ki je postal del moderne družbe in je posledica dejstva, da se vse več mladih družin odloča za manj otrok in rojstva v kasnejših letih. Ob navedenem je pomemben dejavnik tudi visoka stopnja brezposelnosti mladih ter težave na poklicni poti, pomanjkanje in visoke cene stanovanj ter svobodne možnosti izbire posameznika glede dokončanja študija in usklajevanja poklicnega in družinskega življenja mladih družin (Kraigher, 2005, str. 16).

Na zniževanje smrtnosti pa vpliva dejstvo, da so predvsem v razvitih državah zelo izboljšane zdravstvene razmere in višji življenjski standard nasploh. Kot kazalnik smrtnosti se uporablja življenjsko pričakovanje ob rojstvu, ki nam pove, koliko let življenja lahko v povprečju pričakuje moški ali ženska ob rojstvu (Malačič, 2003, str. 177).

Staranje prebivalstva je postalo pomembno politično vprašanje, saj ima daljnosežne posledice na različnih področjih družbenega, gospodarskega in političnega življenja. Najpomembnejši posledice staranja procesa so (NCBI, 2007):

- povečanje javnih izdatkov za pokojnine ter socialno in zdravstveno varnost zaradi vse večjega števila starejših ljudi,
- manjši delež delovno aktivnih ljudi, kar pomeni krčenje delovne sile in povečanje celotnega bremena na delovno aktivno prebivalstvo,
- večje tveganje neuspeha razdelitve pokojninskih sistemov,
- vse večje povpraševanje po zdravstveni oskrbi,
- povečano tveganje za nastanek medgeneracijskih konfliktov zaradi sprememb v razporeditvah med generacijami.

Stropnik (2000, str. 85) meni, da posledice staranja prebivalstva vplivajo predvsem na področja socialne varnosti. Poleg zgoraj omenjenih posledic, vključuje tudi problem izpostavljenosti prebivalstva revščini in problem socialne izključenosti.

V spodnji tabeli 1 je prikazana pričakovana življenjska doba ob rojstvu v državah članicah EU-27 za leto 2012. Iz tabele je razvidno, da ima Latvija najnižjo pričakovano življenjsko dobo ob rojstvu, ki znaša le 72,15 let. Najvišjo pa ima Italija, ki šteje kar 81,77 let. Pri

vseh državah članicah je opaziti tudi to, da ima ženska populacija višjo pričakovano življenjsko dobo ob rojstvu kot moška. Največja razlika med moško in žensko pričakovano dobo znaša v Estoniji 11,08 let, medtem ko najmanjša v Veliki Britaniji 4,3 leta. Ta razlika se z leti zmanjšuje, pričakovana življenjska doba pa se podaljšuje.

**Tabela 1: Pričakovana življenjska doba ob rojstvu v EU-27 leta 2012**

	Skupna pričakovana življenjska doba ob rojstvu	Moška pričakovana življenjska doba ob rojstvu	Ženska pričakovana življenjska doba ob rojstvu
<b>Italija</b>	81,77	79,16	84,53
<b>Francija</b>	81,5	78,2	84,8
<b>Španija</b>	81,17	78,16	84,37
<b>Švedska</b>	81,07	78,78	83,51
<b>Irska</b>	80,19	77,96	82,55
<b>Nemčija</b>	80,07	77,82	82,44
<b>Velika Britanija</b>	80,05	77,95	82,25
<b>Grčija</b>	79,92	77,36	82,65
<b>Avstrija</b>	79,78	76,87	82,84
<b>Malta</b>	79,72	77,45	82,12
<b>Nizozemska</b>	79,68	77,06	82,44
<b>Luksemburg</b>	79,61	76,36	83,08
<b>Belgija</b>	79,51	76,35	82,81
<b>Portugalska</b>	79,45	76,47	82,43
<b>Finska</b>	79,27	75,79	82,89
<b>Danska</b>	78,63	76,25	81,14
<b>Ciper</b>	77,82	75,04	80,74
<b>Slovenija</b>	77,3	73,64	81,2
<b>Češka</b>	77,19	73,93	80,66
<b>Poljska</b>	76,28	73,12	79,44
<b>Madžarska</b>	75,79	71,04	78,76
<b>Slovaška</b>	75,4	71,47	79,53
<b>Litva</b>	74,9	69,98	80,1
<b>Bolgarija</b>	73,09	69,48	76,91
<b>Estonija</b>	72,82	67,45	78,53
<b>Romunija</b>	72,45	68,95	76,16
<b>Latvija</b>	72,15	66,98	77,59

Vir: prirejeno po CIA (2013)

## 2.3 DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NA TRGU DELA

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

Starostna diskriminacija je predsodek, razlikovanje oziroma drugačno obravnavanje posameznika na podlagi njegove starosti. Starejše se namreč pogosto označuje za nezaposljive zgolj na podlagi njihove starosti, kar je neposredna kršitev pravice do dela, kjer ima vsak pravico do svobodne izbire zaposlitve. Zaradi obveznega upokojevanja pa se velikokrat zgodi, da so stari ljudje prisiljeni prenehati delati (Starc, 2010).

Težave z diskriminacijo po starosti pri zaposlovanju nimajo le starejši delavci temveč tudi mladi. Slabi delovni pogoji prizadenejo vse starostne skupine in vplivajo na sposobnost delavcev, da ostanejo aktivni na trgu dela. Evropska strategija zaposlovanja se močno trudi podaljšati zaposlitveno dobo. Doseči želi zaposlovanje za vse starosti in prožno varnost, ki naj bi temeljila na medgeneracijski solidarnosti. To naj bi pomenilo hitrejše vključevanje mladih na trg dela in kasnejše upokojevanje starejših delavcev. Številni pa se tu bojijo, da bi ideja prožne varnosti vodila do navzkrižja interesov, ko bi prožnost pri delodajalcih prevladala nad varnostjo za delavce in bi tako politika prožne varnosti vodila do deregulacije. Do rešitve bi lahko prišli s tesnim posvetovanjem s civilno družbo in socialnimi partnerji (Sedmak, Parent, 2008, str. 19).

Z višanjem deleža storitev kot prevladujočega sektorja v sodobnih gospodarstvih se vedno hitreje spreminjajo zahteve delovnega okolja. Vse večja konkurenca zahteva vedno bolj fleksibilnega delavca, višjo produktivnost, kar po drugi strani demotivira osebe, predvsem starejše ter nižje izobražene, da ostanejo na trgu dela. Ti so zaradi nepripravljenosti na sodelovanje v vseživljenjskem izobraževanju oziroma usposabljanju ter nadgradnji kompetenc, bodisi zaradi lastnih predsodkov bodisi zaradi nepripravljenosti delodajalcev, odrinjeni na rob trga dela zaradi nekonkurenčnosti. Zakoreninjeni stereotipi ter prevladujoča kultura do starejših tu igrajo pomembno negativno vlogo (Zupančič, 2008, str. 13-14).

Starejši delavci veljajo za ranljivo skupino delavcev na trgu dela, saj težje dobijo zaposlitev in jo hkrati zadržijo. Ti so na trgu dela zapostavljeni zaradi štirih razlogov (Urwin, 2004, str. 12):

- nižje formalne izobrazbe kot jo imajo mlajši delavci,
- ob delu se redkeje izobražujejo,
- redkeje jim je ponujena možnost usposabljanja,
- večina starejših delavcev se ni pripravljena usposablјati.

Peta evropska študija o pogojih dela je pokazala, da moški delavci v starostni skupini 50 in več let ocenjujejo, da so zaradi starosti diskriminirani. Izjema so delavci v skandinavskih državah in nizozemski delavci. Skandinavski model varnosti in zdravja pri delu poudarja prilagodljivost dela individualnim sposobnostim delavca predvsem v smislu kariernega načrta za posamezna delovna mesta (Ružič, 2013).

Direktiva Sveta 2000/78/ES, ki je bila v EU sprejeta leta 2002 določa splošni okvir za boj proti diskriminaciji na podlagi vere ali prepričanja, starosti, invalidnosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju. Načelo prepovedi diskriminacije so v svojo zakonodajo prenesle vse države članice. Vsako neenako obravnavanje oseb, na podlagi starosti in invalidnosti, je nezakonito (Evropska komisija, 2012b, str. 6).

## **2.4 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH**

Starejši ljudje v življenju pridobijo veliko splošnega znanja ter bogate izkušnje, ki jih lahko koristno uporabijo v vlogi mentorja, partnerja pri učenju in vzajemnega učenja, spodbujevalca mladih pri učenju, bodisi v vsakdanjem življenju bodisi v podjetjih in organizacijah (delo s pripravniki, stažisti, novo zaposlenimi, brezposelnimi itd.) (Zupančič, 2008, str. 13).

Cvahte (2004) našteva naslednje prednosti za delodajalce pri zaposlovanju starejših:

- poudarek na investiranje v človeški potencial, kot važnejšo investicijo delodajalca, ki vključuje okrepitev, učenje, razvoj in nagrajevanje,
- preprečevanje izpada znanja – ta element je zelo blizu prejšnjemu, saj zahteva od delodajalcev in delojemalcev, da prvi pripravijo pogoje za izpopolnjevanje znanja skladno z razvojem in spremembami, drugi pa so vedno pripravljeni za učenje,
- maksimiziranje potencialov – diskriminacija starejših delavcev ne pomeni le socialne nepravilnosti in škodo zanje, pač pa je v nasprotju z interesi delodajalcev. Raziskave so pokazale, da je starost zelo šibak pokazatelj pri zaposlovanju in izobraževanju, uporabnost pri rekrutiranju novih delavcev pa je povsem irelevantna,
- odgovarjati na demografske spremembe – delodajalci morajo spremeniti svoja pričakovanja in se prilagoditi realnosti, kar pomeni več reda na področju ravnanja s človeškimi viri in sprijaznjenje s staranjem prebivalstva,
- podpiranje (promoviranje) različnosti – potrebno je ustvariti pogoje za delo s starostno mešano delovno silo.

Predvsem delodajalci se morajo zavedati, da bo jutrišnja delovna sila starejša od današnje in se bo še starala. Zato je to zanesljiv znak za večino evropskih držav, da morajo organizacije, tako javne kot zasebne, začeti uvajati nove možnosti za svojo starajočo se delovno silo (Cvahte, 2004).

Slabosti zaposlovanja starejših oseb pa Rhine (v: Lahey, 2005, str. 4) navaja slednje:

- manj časa za razvijanje kariere,
- pomanjkanje energije,
- stroški zdravstvenega in življenjskega zavarovanja,
- manjša 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.

Ob zmanjševanju razpoložljive delovne sile je izjemnega pomena, da se starejšo delovno silo zadrži na trgu dela ter se jo »oboroži« s sodobnim znanjem, v skladu z zahtevami trga dela. Nadalje je potrebno izboljševati tudi samopodobo starejših, da bi lahko prepoznali in poudarili oziroma tržili svoje zaposlitvene prednosti. Kar pomeni predvsem vlaganje v sodobne kompetence kot je IT-tehnologija, tuji jeziki, modularni tečaji. Pri odločitvi za vlaganje v starejšega delavca igrajo pomembno vlogo tudi potencialne davčne olajšave za izobraževanje in usposabljanje delavcev po vzoru nekaterih razvitih držav članic EU. To še dodatno poveča interes za vlaganje v delojemalce in zagotovitev konkurenčnosti na daljši rok. Da o dejstvu, da zaposljiva, izobražena oseba državi prispeva in ne jemlje (stroški usposabljanja so namreč bistveno nižji), niti ne govorimo (Zupančič, 2008, str. 14).

Da bi starejše čim dlje zadržali na trgu dela, so se države članice EU posluževale sledečih ukrepov:

- odprava možnosti in spodbud za predčasno upokojevanje ter uvajanje finančnih spodbud za poznejše upokojevanje,
- sprejemanje zakonodaje, ki preprečuje diskriminacijo zaradi starosti, vodenje kampanj, ki so namenjene ozaveščanju delodajalcev, da spremenijo odnos do starejših,
- oblikovanje programov izobraževanja in usposabljanja za starejše,
- ukrepi za spodbujanje zaposlovanja v okviru aktivnih politik zaposlovanja in oblikovanje posebnih delovnih mest za starejše (Jepsen in Hutsebaut v: Šlebinger et al., 2006, str. 76).

## **2.5 VLOGA DRUŽBE**

Družbena vloga je pod močnim vplivom prevladujočih starostnih stereotipov, ki nepravilno označujejo starejše ter vplivajo na njihovo doživljanje in vedenje tako, da se ti počutijo starejše, kot so v resnici. Pozitivni stereotipi prikazujejo starejše kot modre, izkušene in ljubeče do svojih potomcev, vendar pa med starejšimi prevladujejo predvsem negativni stereotipi, kot so fizična, intelektualna in spolna nemoč, odvisnost od drugih ljudi, slab spomin, prepirljivost, konservativnost, duševna odsotnost, rigidnost, trmoglavost, sitnost, egocentričnost, egoizem, cinizem in mnoge druge lastnosti (Pečjak, 1998, str. 63-65).

O starosti se govori premalo, zato se na starejše ljudi pogosto gleda kot na državljane, ki niso več sposobni veliko prispevati družbi in svetu okoli sebe. Ljudje običajno razumejo starost kot obdobje v katerem so neizogibne resne telesne in duševne težave, ki zmanjšujejo ustvarjalnost. Na starejše ljudi se tako s praktičnega in finančnega vidika gleda kot na breme za družbo. (Hvalič-Touzery, 2003, str. 53).

Družbeni stereotip o starejših pa ni usoden samo v glavah mladih ljudi in otrok. Posebej nevarno postane takrat, ko se zunanji družbeni pojav preseli v glave starejših ljudi in spreminja njihove psihične lastnosti zaradi potrebe po družbeni sprejetosti. Pogosto se počutijo odpisane, kot da svetu ne pomenijo nič več, zato pogosto postanejo takšni, kot jih želijo videti mlajši. Posamezniki, ki so se uprli družbenemu stereotipu, normalno nadaljujejo svoje življenje, imajo nove cilje in izzive ter se trudijo in razvijajo, da so srečni v starosti v manjšini (Pavliha, 2008, str. 12). Zaradi vseh prevladujočih se stereotipov so starejši pogosto podvrženi starostni diskriminaciji tako na delovnem mestu kot pri zaposlovanju.

Starost se pogosto povezuje s socialno izključenostjo, saj upokojitev za mnoge pomeni prekinitev vsakdanjih stikov z drugimi in življenje v samskih gospodinjstvih. Slabše zdravje pa še toliko bolj izolira starejše, kar lahko vodi tudi v duševne težave in depresijo (SURs, 2012).

## **2.6 POMEN IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA STAREJŠIH**

Nekdaj je znanje, ki so si ga ljudje pridobili v času šolanja, zadostovalo za delo v takratnih razmerah. Danes pa vsako pridobljeno znanje hitro zastari, zato je za konkurenčnost trga potrebno znanje neprestano osveževati, dopolnjevati in nadgrajevati (Aktiv.si, 2010).

Hiter razvoj znanosti in tehnologije prinaša številne spremembe na vseh področjih življenja, zato se mora človek stalno izobraževati in usposabljeti na svojem delovnem mestu. Govori se o tako imenovanem permanentnem oziroma vseživljenjskem izobraževanju, ki traja vso življenjsko dobo. Posameznik se lahko izobražuje sam in sicer s proučevanjem strokovne literature in z izpopolnjevanjem na delovnem mestu, lahko pa obiskuje organizirane programe usposabljanja ali se udeležuje predavanj (Bratušek, 2007, str. 61).

Izobraževanje odraslih predstavlja eno od sestavin koncepta vseživljenjskega učenja, kjer je potrebno vsem ljudem, od njihovega rojstva do konca življenja, omogočiti učenje in izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih, na vseh področjih življenja in v vseh okoljih (Kump in Jelenc Krašovec, 2009, str. 7). Zaradi staranja prebivalstva morajo zato delodajalci poskrbeti za nove možnosti, kako spodbuditi delo starejših delavcev (Kump in Jelenc Krašovec, 2009, str. 41).

Pomemben dejavnik pri usposabljanju starejših delavcev je motivacija, ki je ključnega pomena, da se delavci identificirajo s poklicnim izobraževanjem in vidijo koristi takšnega izobraževanja, tako za njih same kot za podjetje. Če tega ne vidijo, se izobraževanje



udeležijo zgolj formalno ali pa se ga celo izogibajo in ga zavračajo. (Evropska komisija, 2010, str. 30).

Van der Kamp loči tri vrste dejavnikov, ki vplivajo na odločitev za izobraževanje:

- sociološki dejavniki (izobraževanje v mladosti, prejšnja udeležba v izobraževanju odraslih, socialne vloge – delo in prosti čas, spol, starost),
- psihološki dejavniki (ovire za izobraževanje, značilnosti izobraževalne ponudbe, osebne značilnosti in kognitivne zmožnosti, motivacija, stališča, namere),
- ekonomski dejavniki (stroški izobraževanja kot ovira, udeležba v izobraževanju kot investicija) (Kump in Jelenc Krašovec, 2009, str. 22).

Izobraževanje in usposabljanje je za vse zaposlene bistveni del kulture v organizacijah. Njuna vloga je pri starejših zaposlenih še toliko večja, saj se ti težje prilagajajo spremembam in novi kulturi organizacije. Sistemi izobraževanja in usposabljanja morajo biti zato dobro organizirani in ustrezno načrtovani, izvedeni in ovrednoteni. (Evropska komisija, 2010, str. 32).

Pomen izobraževanja starejših potrjujejo ugotovitve različnih raziskav, ki poudarjajo pozitiven vpliv izobraževanja v starosti na zdravje, socialno dejavnost starejše osebe in njene možnosti pridobivanja ter ohranjanja moči in vpliva. Z izobraževanjem se namreč utrjuje njihov družbeni položaj in integracija v družbo, spodbuja se delovanje starejših v skupnosti, povezovanje mladih in starih ter ustvarjanje družbe vseh starosti. (Kump, Jelenc Krašovec, 2009, str. 13).

Danska s svojim programom »job-rotation« odlično spodbuja zaposlene k izobraževanju in usposabljanju. Vsak zaposleni ima na delovnem mestu, do vključno četrte ravni zahtevnosti dela letno, določeno kvoto dni, ki so namenjeni za izobraževanje in usposabljanje. V tem času prejema normalno plačo od svojega delodajalca, zavod za zaposlovanje pa delodajalcu potrebo po delu v času odsotnosti zapolni z brezposelno osebo, do katere ta nima nobenih obveznosti, saj plačilo za brezposelno osebo krije zavod sam oziroma država. Program se je na Danskem izkazal kot zelo uspešen, saj je okoli 25% brezposelnih, vključenih v program, dobilo zaposlitev tudi po vrnitvi nadomeščenega delavca. Učinek programa je tako dvojen: zaposlen pridobi nove kvalifikacije, brezposelna oseba pa novo zaposlitev (Sindikat kovinske in elektro industrije Slovenije, 2013, str. 7).

Pomembno vlogo ima tudi stopnja izobrazbe, ki naj bi ščitila posameznika pred brezposelnostjo. Nekdaj je namreč veljalo, da višja kot je stopnja pridobljene izobrazbe, nižja je verjetnost za brezposelnost. Danes pa je kriza ta učinek zmanjšala. V nekaterih državah pridobitev terciarne izobrazbe ne znižuje tveganja brezposelnosti, saj so učinki nedavne recesije prizadeli ljudi vseh stopenj izobrazbe. Višja stopnja izobrazbe torej ne pomeni več zaščite pred brezposelnostjo (Eurofound, 2013, str. 2).

Trg dela in država kot povezovalca izobraževanja z delom sta tako pred vse večjimi izzivi, saj so neskladja med tehnološkimi in izobraževalnimi krogi vedno večja. Delodajalci, zaradi prihajajoče se nove tehnologije, povprašujejo po delavcih z novimi kompetencami, ki jih na trgu dela nihče ne ponuja ali pa so zelo omejene. Zaradi heterogenosti delovne sile so prehodi z drugih področij težki in nesmotrni. Delodajalci so tako prisiljeni dvigniti ceno oziroma plače za nova dela. To je dober razlog za delavce, da se samoizobražujejo in povprašujejo po izobraževalnih programih. Le tako bodo uspešni pri iskanju zaposlitve (Svetlik et al., 2002, str. 263).

## **2.7 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

Aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) sta oblikovala švedska ekonomista Rehn in Meidner, model pa so na Švedskem začeli uporabljati konec petdesetih let. Kasneje so posamezne prvine APZ začele uvajati tudi druge države, zlasti zaradi priporočil OECD leta 1978. Razlogi za uvedbo so bili (Svetlik et al., 2002, str. 175):

- težnja po ohranjanju polne zaposlenosti,
- hkratno naraščanje brezposelnosti in inflacije,
- naraščajoča strukturna brezposelnost,
- pomanjkljivosti izobraževalnih sistemov, ki jim ni uspelo usposabljanje delovne sile, kakor je to narekovalo spremenjeno povpraševanje,
- hitro naraščanje ponudbe delovne sile zaradi vstopanja žensk in mladih,
- pojavljanje obrobni družbenih skupin, ki so bile vse bolj izločene iz trga delovne sile,
- ponavljajoči se gospodarski ciklusi, ki so imeli značilnost, da ob vsaki novi konjunkturi (obdobje velike gospodarske dejavnosti) brezposelnost ni več padla na prejšnjo raven in je stalno naraščala.

Pri politiki zaposlovanja gre za postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje. V ožjem smislu politika zaposlovanja predstavlja pomen dejavnosti države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje. Politika zaposlovanja se deli na APZ IN pasivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju PPZ). APZ je nabor programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg dela, da bi med delovno aktivne vključila ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in hkrati omejila brezposelnost. Običajno vključuje programe zaposlovanja, odpiranja delovnih mest in usposabljanja. PPZ pa predstavlja sistem ukrepov za zagotavljanje socialne varnosti brezposelnim osebam v obliki denarnega nadomestila in denarne pomoči (Svetlik et al., 2002, str. 494, 495).

Pri presežnih delavcih se je uveljavil tudi ukrep PPZ, ki je na eni strani zmanjšal naval presežnih delavcev in jim tako omogočil neposreden prehod iz stanja delovne aktivnosti v plačano neaktivnost. Na drugi strani pa se je dolgoročno povečal delež neaktivnega

prebivalstva, kar je pomenilo večji pritisk na delovno aktivne in na državo blaginjo (Ignjatović, 2002, str. 179).

## **EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA »EVROPA 2020«**

Marca 2010 je Evropska komisija sprejela krovno strategijo imenovano »Evropa 2020«. Gre za ambiciozno strategijo na področju trga dela, ki naj bi države članice rešila gospodarske krize, zagotovila makroekonomske stabilnosti in izvedla daljnosežne strukturne reforme. Glavni cilji evropske strategije do leta 2020, ki so odločilni z vidika izvajanja APZ, so (MDDSZ, 2011):

- zagotoviti 75-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk in moških v starosti med 20. in 64. letom,
- izboljšati stopnjo izobrazbe (z zmanjšanjem števila osipnikov v šolah pod 10 odstotkov in vsaj 40 odstotnim povečanjem mladih z zaključenim terciarnim izobraževanjem),
- spodbujati socialno vključenost (z zmanjšanjem revščine naj bi do leta 2020 bilo 20 milijonov manj revnih ljudi).

Ukrepi APZ se bodo do leta 2015 izvajali z namenom (MDDSZ, 2011):

- hitrejše aktivacije brezposelnih, predvsem mladih in starejših,
- odprave strukturnih neskladij na trgu dela na področju potrebnih znanj in veščin,
- zasedanja razpoložljivih delovnih mest,
- izboljšanja konkurenčnosti gospodarstva z vlaganji v zaposlene,
- delovne in socialne vključenosti ranljivih skupin na trgu dela in dolgotrajno brezposelnih.

Uspešnost strategije Evropa 2020 bo odvisna od ciljno naravnanih ukrepov organov EU in nacionalnih organov. Organi EU sprejemajo odločitve, ki urejajo delovanje enotnega trga za storitve, energijo in digitalne proizvode ter vlaganje v ključne čezmejne povezave. Želeni učinek na gospodarsko rast in zaposlovanje pa bo mogoče doseči le s skupnim usklajenim ukrepanjem držav članic (Evropska komisija, 2012a).

Slovenija si v novi strategiji do leta 2020 prizadeva doseči cilje predvsem na področju znanja in inovacij, trajnostnega gospodarstva, stopnje zaposlenosti in socialne vključenosti. Za ponovno rast gospodarstva in za nova prosta delovna mesta pa bo v prvi vrsti potrebno najprej vzpostaviti makroekonomsko stabilnost in izboljšati vzdržnost javnih financ (Generalni sekretariat Sveta Evropske unije, 2010).

## 2.8 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELA

V Manifestu ekonomistov o brezposelnosti v EU je Modigliani (1999, str. 12) zapisal, da se morajo vlade v splošnem odločati med dvema nasprotujočima si možnostma: med fleksibilnim trgom dela, za katerega so značilne velike razlike v višini plač, in med togim trgom dela, katerega hromi brezposelnost. Če so plače delavcev odvisne od njihove produktivnosti, se fleksibilnost trga dela zagotovi z zmanjševanjem varnosti delovnih mest, z ukinjanjem minimalne plače, omejevanjem sindikatov in socialnih pravic in nadomestil za brezposelnost. Z nasprotno strategijo pa dosežemo togost trga dela, ki se odraža v plačah in je običajno posledica politične zahteve po enakosti. Na koncu gre torej za odločitev vlade med neenakostjo in brezposelnostjo. Visoka stopnja brezposelnosti se tako včasih prikazuje kot cena, ki jo je potrebno plačati za realizacijo drugih pomembnih dolgoročnih ciljev.

Fleksibilizacija trga dela pomeni povečanje raznolikosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika (Svetlik et al., 2002, str. 492).

Glede na to, da je izraz fleksibilizacija v zvezi s trgom dela brez jasne opredelitve, se ta zelo pogosto uporablja. Ena izmed definicij predstavlja fleksibilizacijo kot niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje bolj odprtega trga dela (Ignjatović, Kramberger, 2000).

»Fleksibilnost trga dela naj bi omogočila hitrejše prilagajanje gospodarskim spremembam in zagotavljala učinkovitejšo alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sopomenka za učinkovitost delovanja trga dela« (Kajzer, 2005, str. 12). Kot proces prilagajanja novim razmeram dela poteka fleksibilnost trga dela na dveh ravneh: na ravni podjetnika oziroma posameznika in na ravni dejavnosti ali narodnega gospodarstva. Na ravni podjetja se fleksibilnost pojavlja kot (Rimmer, Zappala v: Kajzer, 2005, str. 13):

- eksterna numerična fleksibilnost (sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali s povečanjem števila zaposlenih),
- interna numerična fleksibilnost (sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih),
- funkcionalna fleksibilnost (omogoča delodajalcem, da razporejajo zaposlene na različna delovna mesta),
- fleksibilnost plač in stroškov dela (pojavlja se kot problem nagrajevanja dela),
- proceduralna fleksibilnost (določa postopke pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja).

Imamo pozitivne in negativne strani fleksibilnosti tako za delavce kot za delodajalce. Pozitivna stran fleksibilnosti za delavce je v prvi vrsti večja možnost in priložnost za zaslužek, saj lahko človek sam izbira pogoje dela. Negativna stran pa je izguba dolgoročnega občutka varnosti, ki izhaja iz trajnejših delovnih razmerij. Za delodajalce pa

je dobra stran fleksibilnosti v prilagajanju dela in profitnemu motivu. Negativni vidik pa je nujnost odpuščanja ljudi in nezaupanje med delavci, ki lahko privede do zmanjšanja socialnega kapitala v kolektivu (Ignjatović, Kramberger, 2000).

Oblike dela in zaposlovanja se čedalje bolj oddaljujejo in razlikujejo od klasične zaposlitve, saj trg dela postaja vse bolj fleksibilen. Poznamo različne vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve, ki jih prikazuje spodnja tabela 2.

**Tabela 2: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja**

ČAS	POGOJI DELA/POGOJI ZAPOSLOVANJA	PROSTOR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• delo za določen čas</li> <li>• delo s krajšim delovnim časom <i>trajno – začasno</i> <i>fiksno – variabilno</i></li> <li>• gibljiv delovni čas</li> <li>• zgoščeni delovni teden</li> <li>• letno določene ure</li> <li>• fazna, delna upokožitev</li> <li>• sezonski delavci</li> <li>• priložnostni delavci</li> <li>• delavci na klic</li> <li>• začasna prekinitev kariere</li> <li>• prostovoljno reducirani delovni čas</li> <li>• podaljševanje delovnega časa</li> <li>• nadurno delo</li> <li>• izmensko delo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• delitev dela</li> <li>• kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest</li> <li>• rotacija delovnih mest</li> <li>• delitev delovnega mesta</li> <li>• pogodbe za opravljeno delo</li> <li>• neodvisni delavci v svobodnih poklicih</li> <li>• neodvisni izvajalci</li> <li>• svetovalci</li> <li>• delavci, najeti preko zaposlovalnih agencij</li> <li>• izposojeni delavci</li> <li>• nadomestni delavci</li> <li>• delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« posamezne sklope opravil</li> <li>• pomožni, nadomestni delavci</li> <li>• delavci, ki jih subvencionira država</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• delo na domu</li> <li>• različna in spremenljiva lokacija</li> <li>• delo na domu podprto z IKT</li> <li>• delavci na daljavo</li> </ul>

Vir: Kanjuo-Mrčela, Ignjatović (2004, str. 236)

V Sloveniji spadata med najbolj razširjene fleksibilne oblike zaposlitve delo za določen čas in delo s krajšim delovnim časom.

### **2.8.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas posebej ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v posebnem podpoglavju II. dela zakona, v členih od 52. do 56, kjer določa, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene, če gre za: izvrševanje dela, ki traja določen čas, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, če gre za povečan obseg dela ali zaposlitev tujca, ki ima delovno dovoljenje za določen čas oziroma poslovodne osebe, ki imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov. Pogodbo se lahko sklene tudi, če gre za opravljanje sezonskega dela ali opravljanje javnih del. Ostale pogoje podrobneje določa Zakon o delovnih razmerjih. Pogodba o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo opravi. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v posebnih primerih. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (ZDR, 2002).

Obseg zaposlitve za določen čas je v največji meri odvisen od stopnje reguliranosti trga dela. Kar pomeni, da v državah, kjer je trg bolj dereguliran in odpuščanje ne zahteva dolgih zamudnih postopkov, ni potrebe po velikem številu zaposlitve za določen čas. Dober primer sta Danska in Nizozemska. V državah z močno reguliranimi trgi dela pa je zaposlovanje za določen čas zelo pogosto. V Sloveniji je zato ta oblika zaposlitve najbolj prisotna predvsem pri mladih, saj se tako lažje izognejo brezposelnosti (Svetlik et. al, 2002, str. 351). V zadnjih 15 letih (od leta 1995 do leta 2010) se je delež zaposlenih za določen čas povečal za kar 8,9 % (Lah Lenart et al., 2012, str. 48).

### **2.8.2 POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Tudi to pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v posebnem podpoglavju II. dela zakona, v členih od 64. do 66. člena. Posebnosti zakona so, da se lahko pogodbo o zaposlitvi sklene tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas. Pri načinu izrabe letnega dopusta in drugih odsotnostih z dela se mora delavec sporazumeti z delodajalci o delovnem času. Ravno tako ima delavec, ki dela krajši delovni čas, enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (ZDR, 2002).

Ta oblika zaposlitve je vse pogostejša, saj delodajalcu omogoča fleksibilnost pri usklajevanju svojega delovnega procesa, ki se po svojem obsegu lahko pogosto spreminja. Delavcu pa omogoča delovno razmerje z vsemi pravicami sorazmerno času, za katerega ima sklenjeno delovno razmerje (Mežnar, 2006).

### **3 VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V SLOVENIJI IN V SKANDINAVSKIH DRŽAVAH**

#### **3.1 VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V SLOVENIJI**

Slovenija sledi smernicam politike zaposlovanja EU in je na področju zaposlovanja in trga dela na povprečni ravni EU. Od najbolj razvitih držav EU pa jo loči nekaj problemskih področij: nizka stopnja aktivnosti, prevelik delež nezahtevnih delovnih mest, nizka izobrazbena in kvalifikacijska raven, naraščanje strukturnih neskladij na trgu dela in povečevanje neenakosti pri dostopu do dela in kapitala (Svetlik et al., 2013, str. 17-22).

Slovenski trg dela pa je zaradi dokaj močnega varovanja zaposlitve in skromne odzivnosti zaposlovanja, označen za dokaj tog trg dela. Za uspešno politiko zaposlovanja reforme se predlaga vsebinsko združevanje programov APZ v programe z jasno opredeljenim namenom, da bi zagotovili večjo učinkovitost zaposlovanja. Potrebna je priprava večletnih programov APZ in dodatno usposabljanje svetovalcev za zaposlitev v »mentorje«. Program ukrepov APZ za obdobje od 2007 do 2013 do neke mere odpravlja razdrobljenost programov in vzpostavlja bolj ustaljeno shemo financiranja programov. Na področju varovanja zaposlitve pa se predlaga zmanjšanje najvišje višine odpravnine, proučitev možnosti skrajšanja zakonsko določenih odpovednih rokov in odpraviti vzroke za visoke togosti »indeksa varovanja zaposlitev« ob kolektivnem odpuščanju. Na področju večje aktivnosti je podan predlog, da se vsako brezposelno osebo v roku od 3 do 6 mesecev vključi v eno od aktivnih oblik obravnav ali v program zaposlovanja (Kajzer, 2007, str. 21).

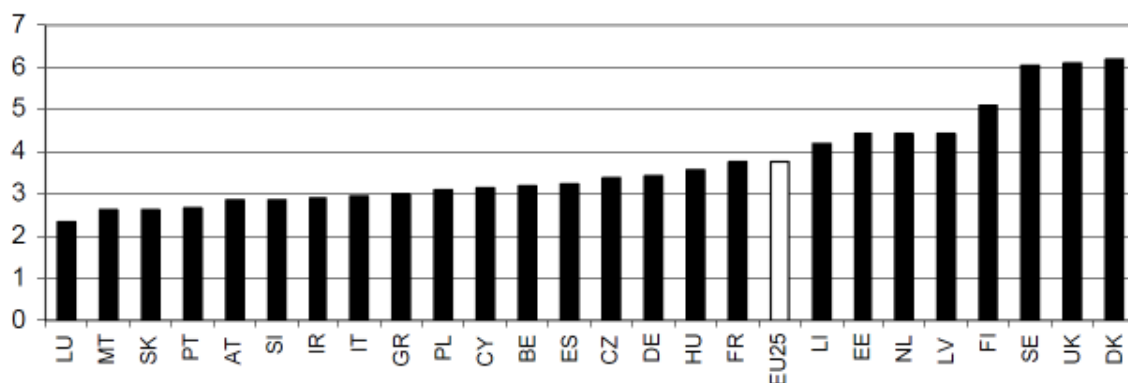
Izvedene raziskave kažejo, da imajo države z bolj prilagodljivim trgom dela višjo stopnjo zaposlenosti, kot države, kjer trg dela ni tako prožen. Dokaz prožnosti je približno kar tretjina danskih delavcev, ki vsako leto zamenjajo službo (Chytilová, Mejstřík, 2007, str. 9,10).

Svetlik et al., (2004, str. 245) so v svoji znanstveni monografiji zapisali, da Slovenija sodi med države s tradicionalno strukturo trga delovne sile, katero je nemogoče hitro spremeniti. Tudi spreminjanje strukture in prevlada storitvenih dejavnosti ne bi uspela spremeniti miselnosti delodajalcev in delojemalcev. Pri obojih prevladujejo kulturni vzorci, ki so veljali za čas, ko je bila prevladujoča zaposlitev za nedoločen delovni čas s polnim delovnim časom.

Slovenija se zgleduje po Bismarckovem modelu zdravstvenega varstva, ki je nastal leta 1889 in je poimenovan po ustanovitelju Ottu von Bismarcku, nemškem kanclerju. Vsaka država ima v modelih svoje značilnosti, zato niti dve državi nista enaki. Žal sistemska ureditev v posamezni državi ni tista, ki določa kakovost zdravstva in večjo dostopnost zdravstvenih storitev. Veliko vlogo igra tukaj gospodarska moč države (Vnuk, 2012). Za ta model je značilno, da je socialna varnost organizirana na temelju obveznega socialnega zavarovanja, ki je financirano s socialnimi prispevki in distribuirano kot socialni transfer

zavarovancem (Geržina, 1995, str. 43). Nemčija, Avstrija, Francija in Italija se poleg Slovenije ravno tako zgledujejo po tem modelu, za katere je značilen skromen obseg državnega intervencionizma in visok obseg pravic iz sistema socialne varnosti. Prispevki delodajalcev in delojemalcev tako predstavljajo največji finančni vir socialnega zavarovanja, poleg tega pa je obseg pravic na sorazmerno visoki ravni (Stanovnik, 2002, str. 159).

**Grafikon 2: Število služb v času delovne dobe posameznika (upokojenci nad 50 let) po državah EU-25 za leto 2006**



Vir: Coppin in Vandenbrande (2006, str. 12)

Zgornji grafikon 2 prikazuje, da so na Danskem leta 2006, upokojenci stari nad 50 let, zamenjali nekaj več kot 6 služb v času svoje delovne dobe. Najmanj število služb pa so upokojenci zamenjali v Luksemburgu in sicer le nekaj več kot dve. Slovenski upokojenci so pod povprečjem EU-25, saj so v svoji delovni dobi zamenjali le nekaj manj kot tri službe.

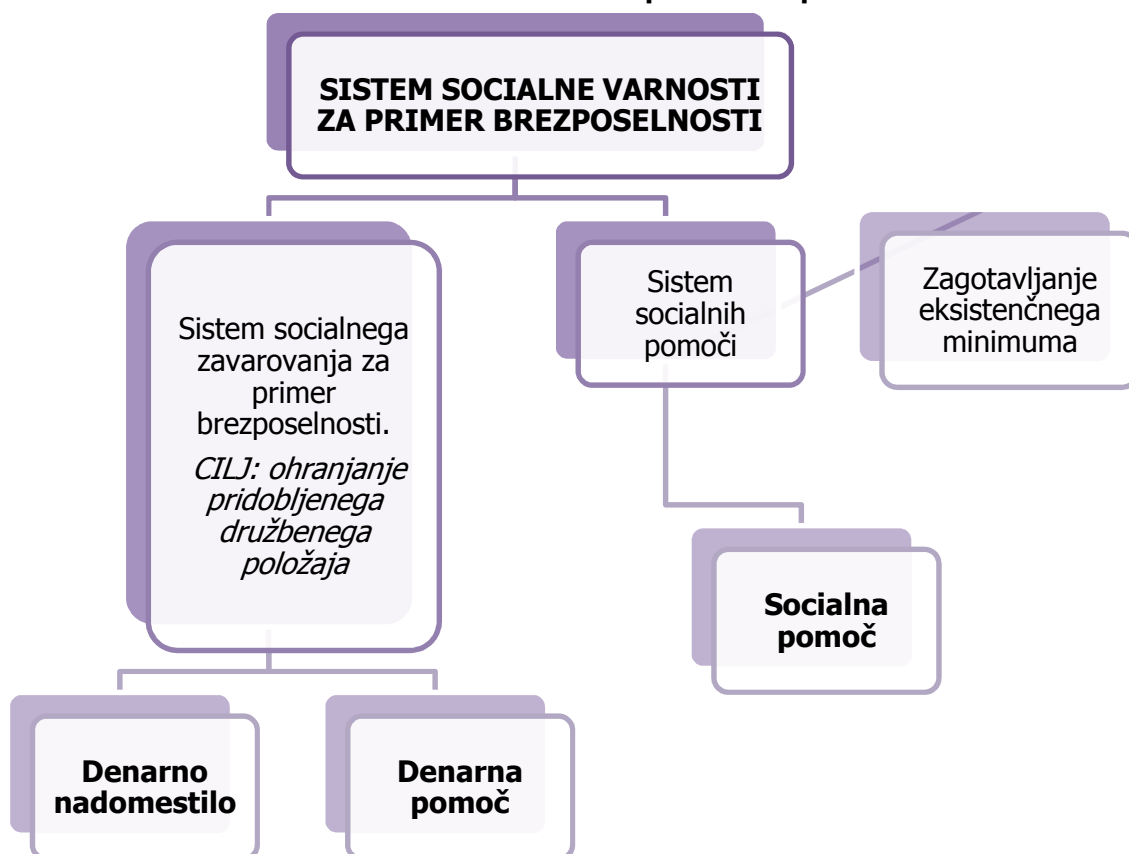
Slovenski trg dela se po evropskem merilu mobilnosti uvršča med najnižje mobilne države na lestvici. V primerjavi dolžine sta zaposlenih na trenutnem delovnem mestu so slovenski zaposleni s povprečjem 12 let na samem vrhu EU, presegajo jih le Belgijci s povprečno 12,1 letom. Slovenija in Belgija imata tako najvišji delež zaposlenih (48 %) z več kot 10-letno dobo na trenutnem delovnem mestu (Jaklič in Hribernik, 2009, str. 33).

Tako nizki mobilnosti gre pripisati več vsebinskih razlogov, ki izhajajo iz razlik v nacionalnih poslovnih sistemih. V okviru preživetveno usmerjenega nacionalnega poslovnega sistema so zaposleni vezani na družino in lokalno skupnost. Po drugi svetovni vojni so slovenska podjetja po večini zasledovala nemški inovacijski model postopnih inovacij, kjer zaposleni z daljšanjem delovnega staža pridobiva na vrednosti zaradi podrobnega poznavanja tehnologije in procesov. Sočasno pa je njegova vrednost v podjetju, ki proizvaja drugačen proizvod ali uporablja drugo tehnologijo, zelo omejena. Gre za nekakšno dvojno ujetništvo, ki posameznika sili, da vztraja na delovnem mestu oziroma v podjetju, čeprav z delom ni zadovoljen (Jaklič in Hribernik, 2009, str. 34).



Brezposelnim osebam se socialna varnost zagotavlja s sistemi socialne varnosti. V državah OECD je moč najti dva različna sistema socialne varnosti, ki se med seboj prepletata (glej slika 1): sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti in sistem socialnih pomoči. Prvi sistem temelji na zavarovalnem načelu, za katerega so značilna denarna nadomestila, ki so praviloma sorazmerne z višino vplačanih prispevkov. Njihovo trajanje je omejeno in odvisno od predhodne dobe zavarovanja. Upravičenost do denarnega nadomestila je povezana s predhodnim statusom zaposlitve. Država ima tukaj vlogo predvsem v organiziranju in vodenju sistema. Glavni cilj sistemov socialnih pomoči pa je zagotavljanje eksistenčnega minimuma. Socialna varnost se zagotavlja tistim brezposelnim osebam, ki nimajo dovolj sredstev za preživetje. Denarne dajatve so običajno nizke, njihova višina pa je individualizirana in prilagojena posameznikovemu ekonomskemu položaju. Poleg denarnega nadomestila in socialne pomoči pa so brezposelne osebe upravičene tudi do denarne pomoči, ki je opredeljena v sistemu socialnega zavarovanja in ima značilnosti obeh sistemov. Prejme jo lahko predhodno zavarovana oziroma zaposlena oseba, ki je že izkoristila pravico do denarnega nadomestila ali pa je ni pridobila zaradi prekratkega trajanja zaposlitve in potrebuje pomoč za preživetje (Svetlik, 2002, str. 147-149).

**Slika 1: Sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti**



Vir: prirejeno po Svetlik et al. (2002, str. 149)

### **3.2 VKLJUČEVANJE STAREJŠIH NA TRG DELA V SKANDINAVSKIH DRŽAVAH**

Danska, Švedska in Finska so mednarodne voditeljice pri aktivni politiki zaposlovanja. Razvile so skandinavski model zaposlovanja, v katerem je veliko državnega intervencionizma iz davčnih prihodkov, prispevki pa predstavljajo manjši del prihodkov. Sistem zajema tudi socialno zavarovanje, pri čemer zaposleni dobijo še dodatne pravice (Stanovnik, 2004, str. 181-212). Za ta model je značilna visoka zaposlenost in pozno upokojevanje. Zgoraj omenjene države imajo namreč dobro urejen sistem upokojevanja, revščine med mladimi pa ni zaslediti. Socialni sistemi so urejeni glede na razmere na trgu (Esping-Andersen et al., 2001, str. 25-29).

Iz zgornje tabele 3 lahko razberemo, da se skandinavske države v nasprotju s slovenskim trgom dela po evropskem merilu uvrščajo na sam vrh mobilnosti, kar pomeni, da je kar 35 % vseh zaposlenih na trenutnem delovnem mestu manj kot dve leti. Danci in Švedi v svoji delovni dobi tako v povprečju zamenjajo več kot šest služb (Jaklič in Hribernik, 2009, str. 34). Hitro menjavanje delovnih mest pomeni odpiranje novih, kar brezposelnim omogoča lažji vstop na trg dela.

Še posebno aktualen je danski model politike zaposlovanja, imenovan »flexicurity«, ki v slovenskem prevodu pomeni varna prožnost. Velja za enega najbolj vzornih primerov varne fleksibilnosti, ki je pritegnil veliko pozornosti v EU in številnih evropskih nacionalnih vlad. Gradi na sistemu varne prožnosti trga dela in temelji na osnovi treh stebrov: visoko razvitega sistema socialne varnosti za brezposelne, velike fleksibilnosti trga dela in aktivne politike zaposlovanja, katere cilj je izboljšanje človeškega kapitala s pomočjo izobraževanja in usposabljanja (Jochem, 2011, str. 9).

Danski model varne prožnosti se največkrat predstavlja v obliki zlatega trikotnika trga dela (glej slika 2), ki ga sestavljajo: prožna pravila o odpuščanju, sorazmerno radodaren sistem zavarovanja za primer brezposelnosti in aktivacijska politika zaposlovanja. Prožna pravila o odpuščanju prikazuje indeks zaposlitvene varnosti, ki nakazuje na slabo varovanje zaposlitve. Odpovedni roki so relativno kratki, zakonsko predpisane odpravnine pa Danci ne poznajo. Imajo zelo dobro razvit sistem spodbud za izobraževanje, usposabljanje zaposlenih in vseživljenjsko učenje. Sistem zavarovanja za primer brezposelnosti je prostovoljen in radodaren do brezposelnih. Ta radodarnost se kaže v možnem trajanju prejemanja nadomestila za brezposelnost, ki znaša kar 4 leta. Izgube dela se tako nihče ne boji, saj delavci prejemajo visoko socialno podporo in delodajalcem zaposlenega ni težko odpustiti. Aktivna politika trga dela pa je ravno tako aktivacijsko usmerjena, saj ima vsaka brezposelna oseba pravico in obveznost do izobraževanja in usposabljanja ter ponovnega vključevanja v zaposlitev (Kajzer, 2007, str. 23). Delavci tako ne vztrajajo na istem delovnem mestu po več let, temveč se nenehno usposabljujejo in izobražujejo za nova delovna mesta in priložnosti, ki se ponujajo na dinamičnem trgu dela.

**Slika 2: Zlati trikotnik danskega trga dela**



Vir: prirejeno po Sigmund (2006, str. 50)

## 4 PRIMERJAVA KLJUČNIH KAZALNIKOV VKLJUČEVANJA STAREJŠIH NA TRGU DELA MED SLOVENIJO IN SKANDINAVSKIMI DRŽAVAMI

### 4.1 DEMOGRAFSKI VIDIKI STARANJA PREBIVALSTVA

Staranje prebivalstva je dolgoročen trend, ki se je začel že pred nekaj desetletji v EU. V zadnjih dveh desetletjih se je delež delovno sposobnega prebivalstva v EU-27 povečal za 0,3 %, medtem ko se je delež starejšega prebivalstva povečal za 3,7 %. Posledica tega je večji vrh starostne piramide za leto 2010 v EU-27 v primerjavi z letom 1990 (Eurostat, 2012a, str. 111, 112).

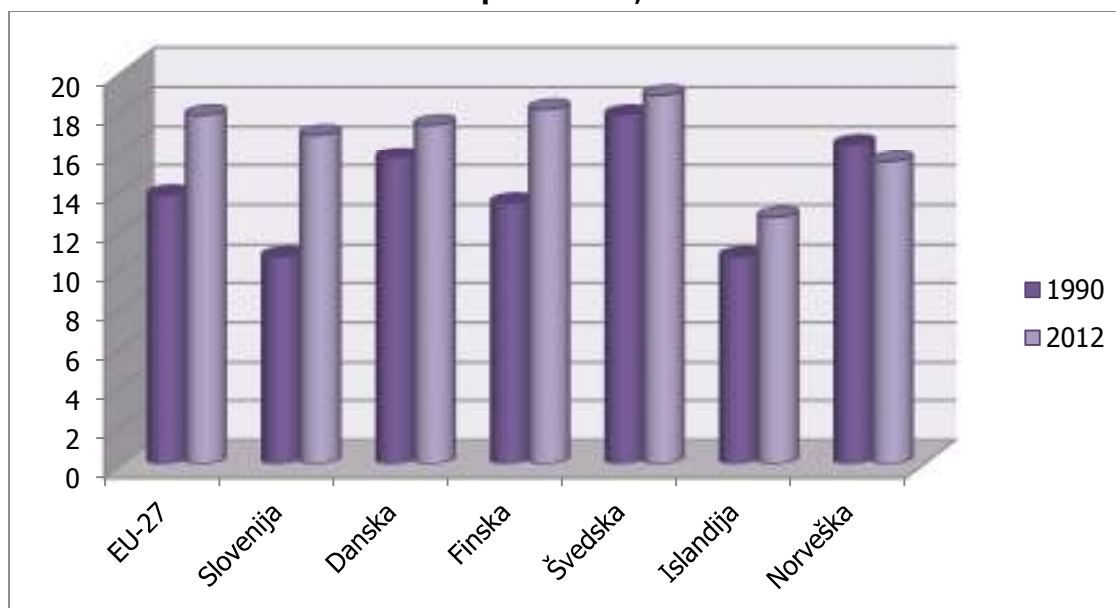
Grafikon 3: Povprečna starost prebivalstva na 1. januar



Vir: prirejeno po Eurostat (2013a)

Iz grafikona 3 je razvidna povprečna starost prebivalstva v EU-27, ki je bila 1. januarja 2012 ocenjena na 41,5 let. Najnižjo povprečno starost so tako leta 1990 kot tudi leta 2012 zabeležili v Islandiji. Ta je znašala v letu 1990 le 29,8 let, leta 2012 pa 35,3 leta, kar pomeni, da tam prevladuje relativno mlado prebivalstvo. Enako velja tudi za Norveško. Največja povprečna starost je leta 1990 znašala 38,4 leta na Švedskem, za leto 2012 pa je znašala 42,2 leta in sicer na Finskem. Največji porast povprečne starosti celotnega prebivalstva med leti 1990 in 2012 je bil ravno v Sloveniji, saj je med temi leti povprečna starost prebivalstva narasla za polnih 8 let, medtem ko se je na Švedskem povišala le za 2,4 leta. Staranje prebivalstva Slovenije se je pričelo z demografskim prehodom, ko je začela padati rodnost prebivalstva v zadnjih desetletjih 19. stoletja. Veliko vpliva je imela tukaj tudi 2. sv. vojna.

**Grafikon 4: Delež prebivalcev, starih 65 let in več**



Vir: prirejeno po Eurostat (2013a)

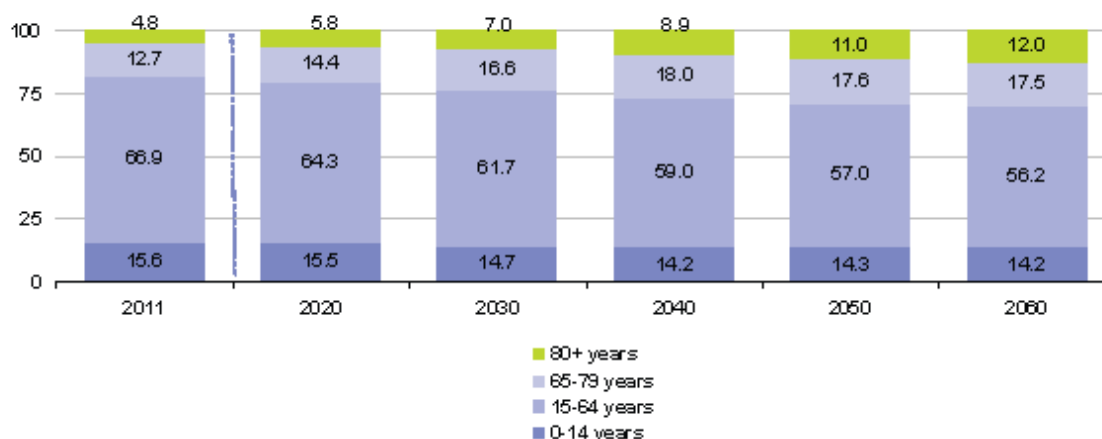
Grafikon 4 prikazuje, da se je med leti 1990 in 2012 precej povečal delež oseb, starih 65 let in več. V EU-27 se je ta delež oseb povečal za 4,1 %. Še posebej hitro rast starejših oseb je doživela Slovenija in sicer za kar 6,2 %. Norveška je edina država, kjer se je delež starejših oseb zmanjšal za slabo odstotno točko. Švedska je ravno tako država z relativno starim prebivalstvom. Najmanjši delež oseb, starih 65 let ali več pa je bil tako leta 1990 kot leta 2012 v Islandiji.

Leta 1990 so osebe, stare 65 ali več let, predstavljale 13,7 % vseh prebivalcev današnje EU. Leta 2010 pa je bil delež starejših v celotni EU 17,4 %, medtem ko je bil v Sloveniji 16,5 % (SURS, 2012).

## **4.2 TRENDI STARANJA PREBIVALSTVA**

Vpliv staranja prebivalstva v EU bo močno prisoten tudi v prihodnjih desetletjih. Stalna nizka rodnost prebivalstva in višja pričakovana življenjska doba bo spremenila obliko starostne piramide v EU-27. Največja sprememba je ravno na vse večji strukturi starejšega prebivalstva, kjer je že opazen manjši delež delovno sposobnega prebivalstva, število upokojencev pa se širi (Eurostat, 2012a, str. 111).

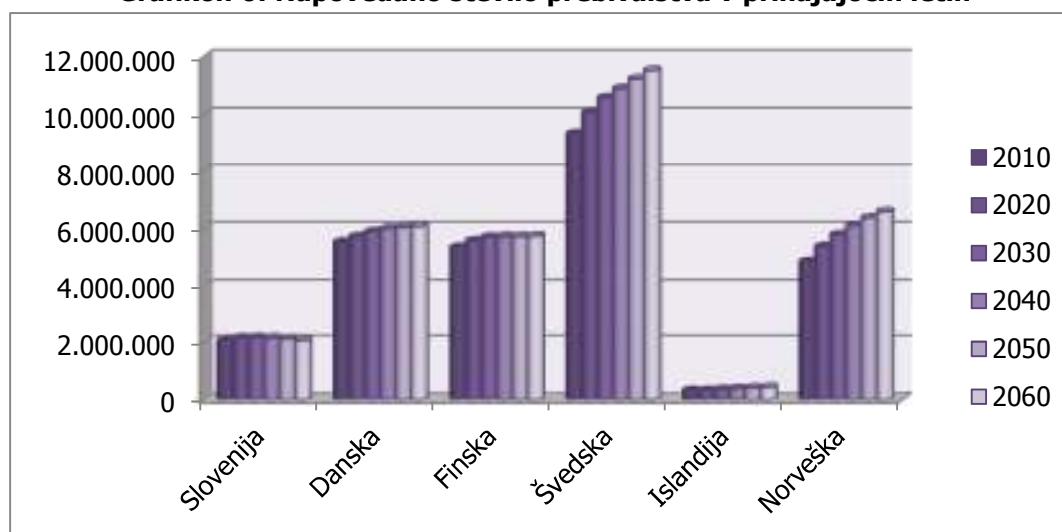
**Grafikon 5: Prihodnji trendi staranja prebivalstva**



Vir: Eurostat (2013b)

Eurostatova najnovejša zbirka projekcij prebivalstva (EUROPOP2010) za obdobje od 2011 do 2060 prikazuje, da se bo prebivalstvo po napovedih v EU-27 še naprej staralo, in da staranje populacije vpliva na vse države članice EU-27 v tem obdobju staranja prebivalstva (glej grafikon 5). Konvergenčni scenarij je eden izmed scenarijev demografskih sprememb, katerih cilj je prikazati verjeten obseg strukture prebivalstva v prihodnosti. Po tem scenariju bo EU-27 prebivalstvo v letu 2060 večje kot sedaj, starostna struktura prebivalstva pa bo postala mnogo starejša. Prebivalstvo naj bi se do leta 2060 povečalo na 517 milijonov ljudi, povprečna starost prebivalstva pa naj bi se po napovedih povečala na 47,6 let. Pričakuje se tudi vse večji delež starejšega prebivalstva. Do leta 2060 naj bi osebe, stare 65 let ali več predstavljale 29,5 odstotne točke celotnega prebivalstva v EU-27. Delež oseb starih 80 let in več pa naj bi se celo potrojil med leti 2011 in 2060 (Eurostat, 2013b).

**Grafikon 6: Napovedano število prebivalstva v prihajajočih letih**



Vir: prirejeno po Eurostat (2013c)

Grafikon 6 prikazuje napovedano število prebivalstva v prihajajočih letih. Največji porast prebivalstva bo do leta 2060 doživela Švedska, saj ji napovedujejo 2.184.58 prebivalcev. Velik porast bo doživela tudi Norveška, medtem ko bodo preostale države imele zelo majhen porast prebivalstva do leta 2060.

Ker število starejših oseb hitro narašča, se bo v obdobju 2010-2030 povečalo število ljudi, starih 80 let in več, za 57,1 %. To bo pomenilo 12,6 milijona več prebivalcev, starih 80 let in več, v Evropi ter znatne posledice za storitve na področju zdravstva in oskrbe prebivalstva (Europa, 2012, str. 3).

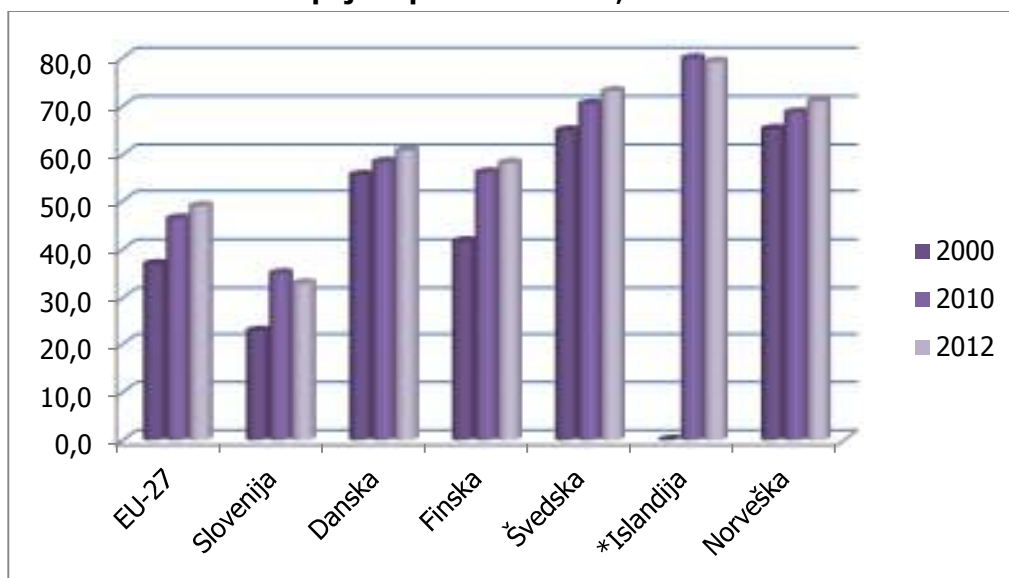
Zaradi daljše življenjske dobe posameznika bodo najbolj na udaru finančna sredstva za zdravstveno in socialno oskrbo prebivalstva. Večale se bodo potrebe po zdravstveni oskrbi, negi in tuji pomoči, zato bo v prihodnosti potrebno načrtovati več domov za starejše in tako starostnikom omogočiti čim bolj kakovostno preživljanje tretjega življenjskega obdobja.

#### **4.3 DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO**

Evropski svet je leta 2000 z lizbonsko strategijo določil strateški cilj, da EU do leta 2010 postane »najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo na svetu«, ki naj bi temeljilo na znanju, zagotavljanju polne zaposlenosti in krepitvi ekonomske in socialne povezanosti. Zaradi reševanja problema staranja prebivalstva si je tako EU zadala cilj povečati splošno stopnjo zaposlenosti do leta 2010 na 70 %. Danska, Švedska, Nizozemska in Velika Britanija so cilj dosegli že leta 2004. Leta 2001 pa je Evropski svet v Stockholmu med drugim določil še en dodaten cilj, in sicer povečati stopnjo zaposlenosti starejših, starih od 55 do 64 let, na 50 % (European Commission, 2005, str. 35).

Iz grafikona 7 je razvidno, da so Norveška, Švedska in Danska že ob začetku zadanega cilja dosegale pričakovane rezultate lizbonske strategije. Do leta 2010 je cilj dosegla tudi večina preostalih članic EU, razen Slovenije, kjer starejši zaradi prehitrega upokojevanja prezgodaj zapuščajo trg dela in je zato naša država še danes bistveno v zaostanku za EU-ciljem 50% stopnje zaposlenosti starejših. Potrebna bo velika stopnja spodbude za aktivno staranje prebivalstva.

**Grafikon 7: Stopnja zaposlenosti oseb, starih od 55 do 64 let**



Vir: prirejeno po Eurostat (2013d)

\*Islandija: podatki za Islandijo so na voljo samo za leto 2010 in 2012.

Časovna distanca (razdalja v času med dvema dogodkoma) je v letu 2007 za Slovenijo znašala 2,07 leta, kar je pomenilo, da bi morala biti raven za to leto dosežena že 2,07 let nazaj, zato trend zaposlovanja starejših vzbuja največjo skrb v Sloveniji. Veliko pozornosti bo potrebno nameniti vseživljenjskemu učenju in strategiji aktivnega staranja, da bodo zastavljeni cilji uspešno doseženi (Aristovnik, Pungartnik, 2009 str. 13).

V primerjavi s Slovenijo so skandinavske države ena najbolj gospodarsko urejenih držav na svetu. Za tako velike razlike v delovanju trga dela med Slovenijo in skandinavskimi državami je moč pripisati več razlogov. Resda slovenski zaposleni delajo v povprečju enako intenzivno kot skandinavski, vendar pa so ti manj zadovoljni s svojim delovnim mestom kot skandinavski zaposleni. Razlog gre pripisati tudi naravi dela, saj je v Sloveniji še vedno prisotno delo s stroji, medtem ko je v skandinavskih državah več interakcije s strankami (Nared, et al., 2009, str. 32-34).



**Tabela 3: Primerjava glavnih kazalnikov zaposlovanja ljudi, starih od 50 do 64 let, v letu 2000 in 2010**

	Aktivne osebe						Neaktivne osebe (1000)	
	Zaposleni (1000)		Nezaposleni (1000)		Skupni delež aktivnih oseb, starih od 15 do 64 let			
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
<b>EU-27</b>	40.988	54.080	3.100	4.017	20,1	24,7	39.483	37.240
<b>Slovenija</b>	128	212	10	11	14,7	21,9	200	197
<b>Danska</b>	646	707	25	45	23,8	26,1	318	319
<b>Finska</b>	572	752	50	53	23,5	30,5	359	363
<b>Švedska</b>	1.186	1.341	67	73	29,2	29,1	393	364
<b>Islandija</b>	33	45	np	2	21,8	27,4	4	8
<b>Norveška</b>	533	673	6	11	23,3	27,1	192	225

Vir: prirejeno po Eurostat (2010, str. 38)

\*np: ni podatka.

Še ena raziskava, ki dokazuje in potrjuje, da ima Slovenija zelo nizko stopnjo zaposlenosti. Tabela 3 prikazuje glavne kazalnike ljudi, starih od 50 do 64 let v letu 2010. V EU-27 je bilo leta 2010 58,1 milijona oseb, starih od 50 do 64 let (kar znaša nekaj manj kot četrtnina odstotkov vseh aktivnih oseb) in dodatnih 4,1 milijona starih 65 let ali več. Neaktivnih oseb, starih od 50 do 64 pa je bilo 37,2 milijona. 81,2 milijona ljudi pa je tistih, ki so že v upokoju, ki niso iskalci zaposlitve in drugi, ki niso nikoli delali in so stari 65 let ali več (Eurostat, 2010, str. 38).

Slovenija ima v primerjavi s skandinavskimi državami najnižjo stopnjo aktivnega prebivalstva. Tukaj izstopa zlasti nižja aktivnost starejših in mlajših generacij, ki s težavo vstopajo na trg dela (Republika Slovenije, 2013). Takšno stanje je predvsem posledica predčasnega upokojevanja, značilnega za tranzicijsko obdobje slovenskega gospodarstva (VRS, 2013).

Zelo znan je Skandinavski socialni model, razvit na Danskem, Finskem in Švedskem, za katerega je ravno tako značilna aktivna politika zaposlovanja, visoka stopnja obdavčitve in visoka stopnja zaposlenosti žensk. Družbeni sistem je tako skoraj v celoti financiran iz davčnih prihodkov, temeljni steber modela pa je dolgoročna in stabilna makroekonomska politika, usmerjena v konkurenčnost (Chytilová, Mejstřík, 2007, str. 9).

Mnoge države želijo uvesti sistem skandinavskega modela, med njimi je tudi Slovenija leta 2006 želela uveljaviti model, saj bi na ta način lahko osvojila prožnejši trg, zvišala nadomestila za čas brezposelnosti, uvedla spodbude za brezposelne in obdržala odpovedni

rok. Vendar pa zaradi le delno prenesenega modela ta ne deluje, kot bi moral. Sistem v Sloveniji je namreč narejen tako, da ščiti delavce, kar pa za podjetja ni dobro, saj se delodajalec zaveda, da bo dobrega delavca obdržal zaradi pomanjkanja delovnih mest (Alter, 2013). Model bi bilo potrebno prilagoditi našim razmeram in kulturi, da bi ta učinkoval.

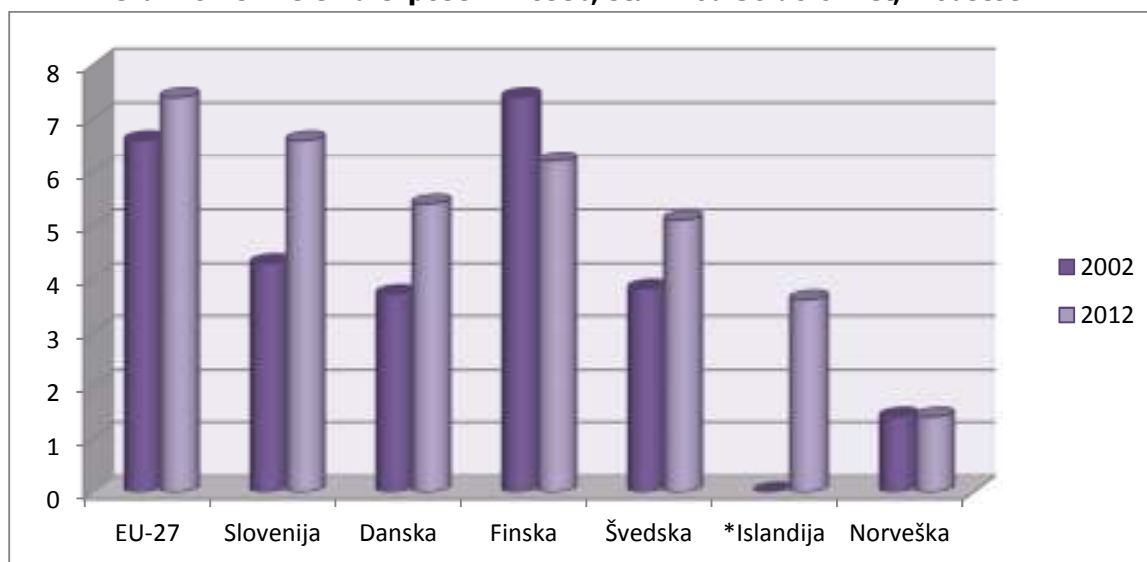
Danska je zgleden primer fleksibilnega trga dela. Ta močno poudarja koncept varnosti zaposlenih. Ravno nasprotno pa velja za Vzhodno Evropo, za katero je značilen bolj tog in manj prožen sistem trga dela (Kozic, 2013).

Da bi povečali stopnjo zaposlenosti starejših, Evropska komisija predlaga, da vlade sprejmejo določene ukrepe, ki bi spodbujali delavce, da se pozneje upokojujejo, in delodajalce, da zaposlujejo in obdržijo starejše delavce čim dlje na trgu dela. Pripraviti je potrebno celovito strategijo aktivnega staranja, ki vključuje dostop do izobraževanja za vse in oblikuje strategijo vseživljenjskega izobraževanja. Izboljšati je potrebno tudi kakovost delovnih mest in delo z zagotavljanjem atraktivnih, varnih in prilagodljivih delovnih okolij ves čas aktivnosti (Kajzer, 2004, str. 8, 9).

#### 4.4 STOPNJA BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH

Brezposelnost je eden glavnih razlogov za revščino in s tem socialno izključenost. Najbolj prisotna je pri mladih, ki iščejo svojo prvo zaposlitev, a jim primanjkuje izkušenj, in pa pri starejših, ki naj bi veljali za manj sposobne delavce.

**Grafikon 8: Delež brezposelnih oseb, starih od 50 do 64 let, v odstotkih**



Vir: Eurostat (2013e)

\*Islandija: za leto 2002 ni podatka.

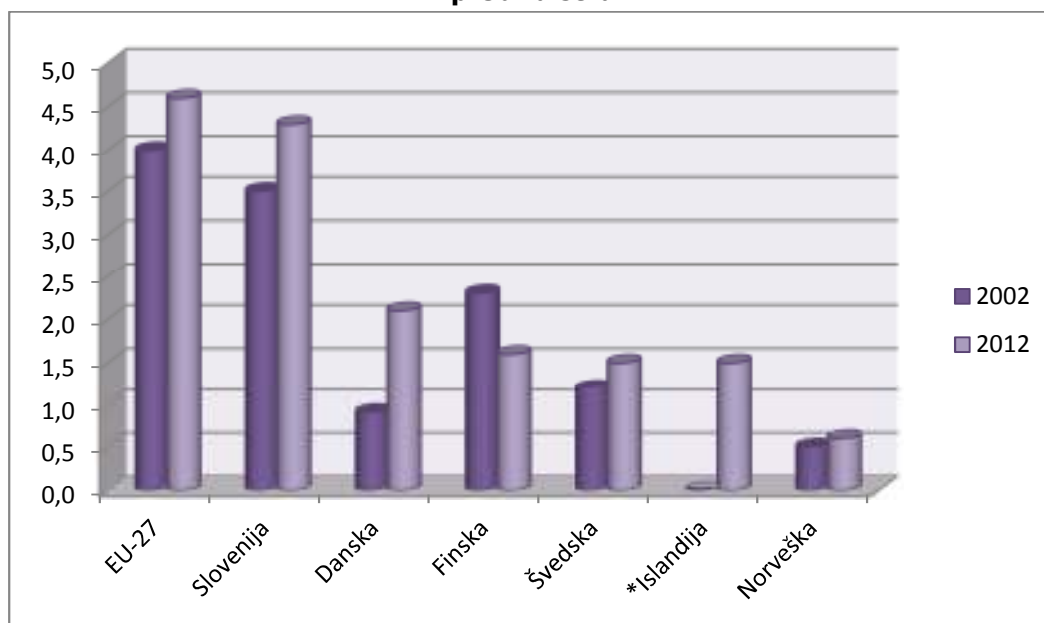
Stopnja brezposelnosti pomeni odstotni delež brezposelnih oseb med aktivnim prebivalstvom. Grafikon 8 prikazuje, da je v EU-27 leta 2012 stopnja brezposelnosti znašala 7,4 % za osebe, stare od 50 do 64 let. Leta 2002 pa je ta znašala 6,6 %. Obe stopnji pa sta bili bistveno nižji od skupne stopnje brezposelnosti oseb, starih od 15 do 64 let, ki je znašala leta 2012 10,4 % in leta 2002 8,9 %. Nekatere spremembe v EU-27 so lahko posledice vpliva finančne in gospodarske krize na trgu, ki jo je močnejše čutiti na določenih področjih gospodarstva, kjer prevladuje moška delovna sila (primer gradbeništva) (Eurostat, 2010, str. 47).

Najmanjšo razliko v brezposelnosti je v letu 2002 in 2012 imela Norveška, kjer je bila brezposelnost najnižja v primerjavi z ostalimi skandinavskimi državami in Slovenijo. Ta je obe leti znašala le 1,4 odstotne točke. V Sloveniji je brezposelnost iz leta 2002 v letu 2012 narasla največ in sicer za kar 2,3 %. Finska je edina država, ki je brezposelnost znižala za 1,2 %. Ostalim se je brezposelnost povišala v desetletju.

V Sloveniji veljajo starostniki, ki so starejši od 50 let, kot nepriljubljeni vir delovne sile. Razlogov je več: pomanjkanje fleksibilnosti in iniciativnosti, nepripravljenost za sodelovanje pri usposabljanju, slabo znanje tujih jezikov, omejena prilagodljivost na nove delovne pogoje, nepoznavanje novih tehnologij ali proizvodnih postopkov ter večja nagnjenost k bolniški odsotnosti (Žnidaršič, Dimovski, 2009, str. 112). Zaradi vseh teh negativnih mnenj so starejši delodajalcem manj zanimivi za zaposlovanje.

Vedno bolj pa je zaskrbljujoča tudi raven dolgotrajne brezposelnosti, ki za nekatere ljudi predstavlja pot do predčasne upokojitve. Izredno visoka stopnja dolgoročne brezposelnosti je popularna v starostni skupini od 50 do 64 let. Eurofound študija je leta 2006 pokazala, da je veliko zaposlenim, ki nimajo možnosti izobraževanja in imajo zdravstvene, finančne ali socialne težave, ponudila predčasno upokojitev, saj je ta eden najpogostejših navedenih razlogov za neaktivnost prebivalstva v EU-27 (Eurostat, 2010, str. 50).

**Grafikon 9: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v odstotkih delovno aktivnega prebivalstva**



Vir: prirejeno po Eurostat (2013f)

\*Islandija: za leto 2002 ni podatka.

Grafikon 9 ponazarja stopnjo dolgotrajne brezposelnosti delovno aktivnega prebivalstva. Zopet je tu na udaru Slovenija, saj je stopnja dolgotrajne brezposelnosti v primerjavi z ostalimi skandinavskimi državami daleč najvišja, kar 4,3 %. Podatek pojasnjuje, da so starejši delavci ob izgubi dela nato težje zaposljivi. Za delodajalce pa je značilno zaposlovanje mlajših generacij, saj se bojijo, da starejši nimajo dovolj razvitih kompetenc za razpisano delovno mesto. Na drugi strani pa se skandinavske države odlično borijo proti dolgotrajni brezposelnosti. Finska je v desetih letih stopnjo znižala za 0,7 %, Norveška pa ima izmed vseh držav najnižjo stopnjo dolgotrajne brezposelnosti v obeh letih. Ta znaša le dobra pol odstotka delovno aktivnega prebivalstva, kar pomeni da imajo v državi eno najbolj učinkovitih politik zaposlovanja.

Več kot polovica brezposelnih starejših moških (51,0 %) in žensk (53,4 %) je bilo v EU-27 v letu 2010 brez zaposlitve najmanj 12 mesecev. Razlog je predvsem ta, da so se mlajše osebe izognile dolgoročni brezposelnosti s pomočjo iskanja dodatnega izobraževanja ali usposabljanja (Eurostat, 2010, str. 49).

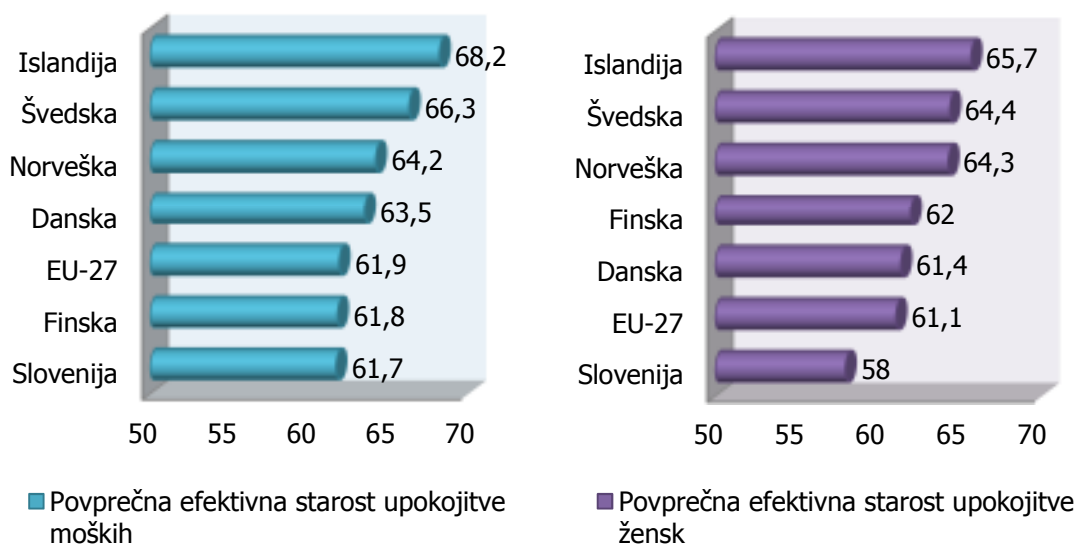
Švedski predpisi o varstvu zaposlitve temeljijo na načelu LIFO metode, kar pomeni, da morajo delodajalci slediti določenemu vrstnemu redu, ko odpuščajo svoje delavce. Tistega, ki ga je zaposlil najprej, lahko odpusti zadnjega in ravno obratno. Načelo ima tako prednosti kot slabosti. Kljub temu, da načelo ščiti delavce, ki so že dalj časa v podjetju, pa jim grozi dolgotrajna brezposelnost, če delovno mesto enkrat izgubijo (von

Below, Skogman-Thoursie, 2008, str. 3). Zaradi negativnih učinkov tega načela OECD zahteva pregled zakonodaje o varnosti zaposlitve.

#### 4.5 STAROST OB UPOKOJITVI

Dejstvo je, da imamo v Sloveniji eno najnižjih upokojitvenih starosti v EU-27. Za dober zgled so nam ravno skandinavske države, kjer so posamezniki dlje časa prisotni na trgu dela in kjer razlike med moškimi in ženskami pri upokojitvi ne obstajajo. Nekatere evropske države že imajo uzakonjeno upokojitveno starost za moške in ženske pri 65 letih. S 1. 1. 2013 je bil tudi pri nas v Državnem zboru RS sprejet novi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), s katerim se želi doseči dvig dejanske upokojitvene starosti. Na ta način bi preprečili povečanje števila upokojencev in hkrati zagotovili zadostno število aktivnega prebivalstva. Reforma pokojninskega sklada je tako nujno potrebna za finančno vzdržnost pokojninske blagajne in za preprečitev nadaljnjega padanja pokojnin (MDDSZ, 2013).

**Grafikon 10: Povprečna efektivna starost ob upokojitvi (2006-2011)**

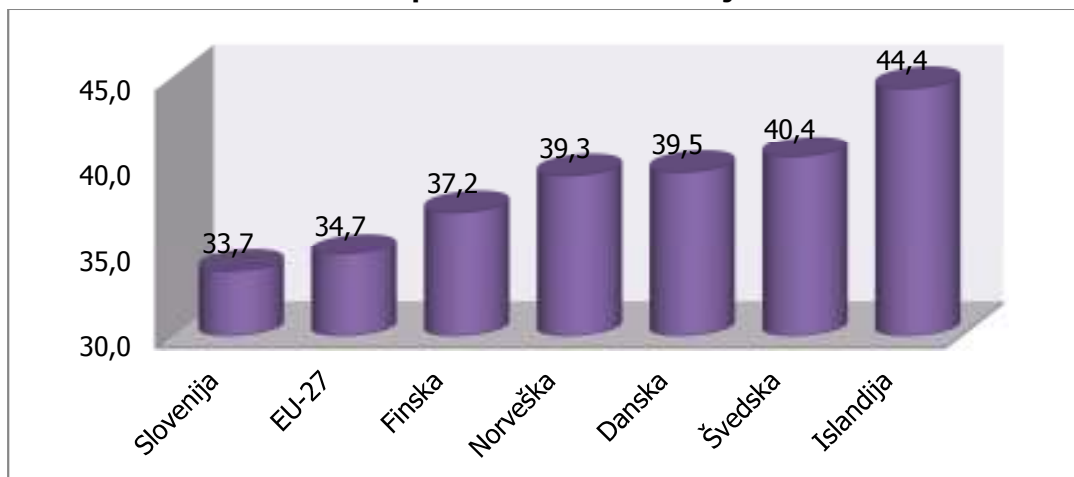


Vir: prirejeno po OECD (2011)

Povprečna efektivna starost upokojitve je opredeljena kot povprečna starost izstopa iz trga dela v času 5-letnega obdobja (OECD, 2011).

Največja povprečna efektivna starost upokojitve znaša pri moških 68,2 leta v Islandiji in 65,7 leta na Norveškem, kot to prikazuje zgornji grafikon 10. Načeloma je v vseh državah povprečna efektivna starost moških večja kot pri ženskah razen na Norveškem, kjer se ženske upokojujejo leto in pol prej. Najhitreje pa se upokojujejo tako ženske kot moški v Sloveniji. Ta znaša pri moških 61,7 let in pri ženskah 58 let.

**Grafikon 11: Povprečno število let delanja v letu 2011**

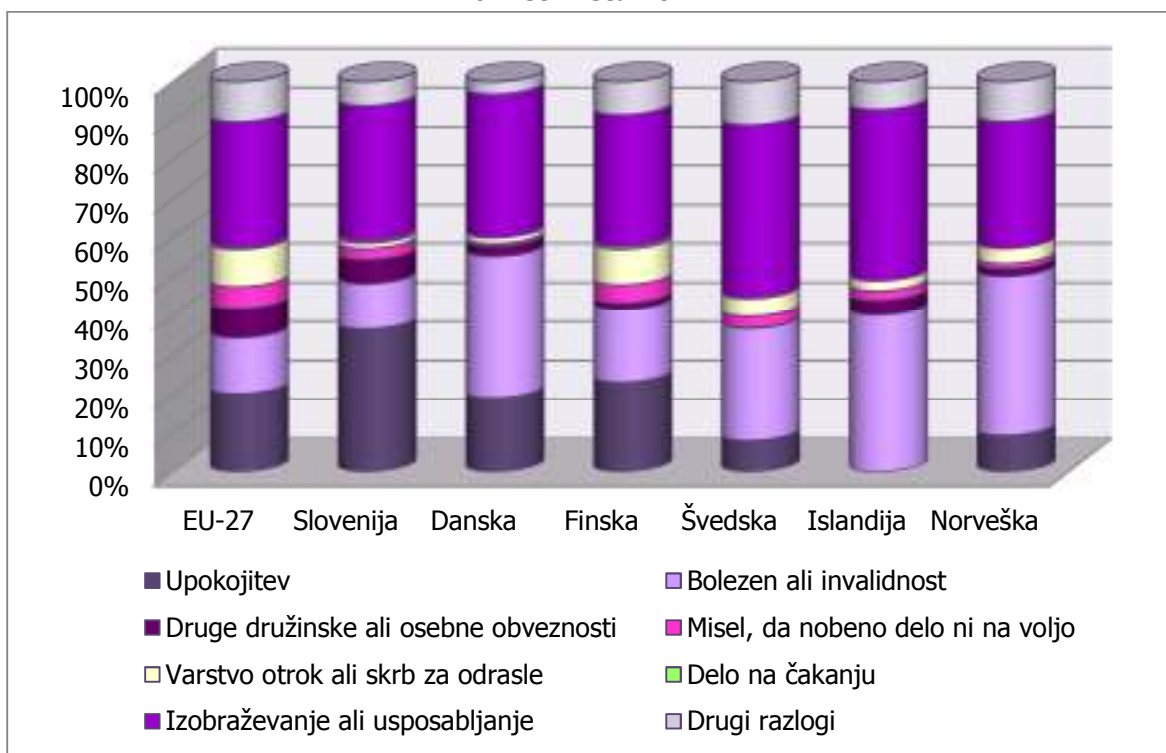


Vir: prirejeno po Eurostat (2013g)

Slovenci so, v primerjavi s skandinavskimi državami, najmanj časa na trgu dela. Povprečno število let delanja znaša pri nas 33,7 let, medtem ko v Islandiji delajo kar 10,7 let več preden izstopijo iz trga dela (glej grafikon 11).

V Sloveniji je zelo pogosto predčasno upokojevanje, ki je bilo najbolj zastopano v devetdesetih letih zaradi naraščanja brezposelnosti in je bila takrat to najboljša rešitev za slovenski trg dela. Danes pa povečano število upokojencev v primerjavi s številom zaposlenih predstavlja ogromen finančni pritisk na pokojninske sklade in državni proračun države, saj se doba prejemanja pokojnine povečuje. Posledično je nizka tudi stopnja aktivnosti starejšega prebivalstva (Svetlik et al., 2002, str. 22).

**Grafikon 12: Glavni razlog za neaktivne osebe, ki ne iščejo zaposlitve, stare od 50 do 64 let v letu 2012**



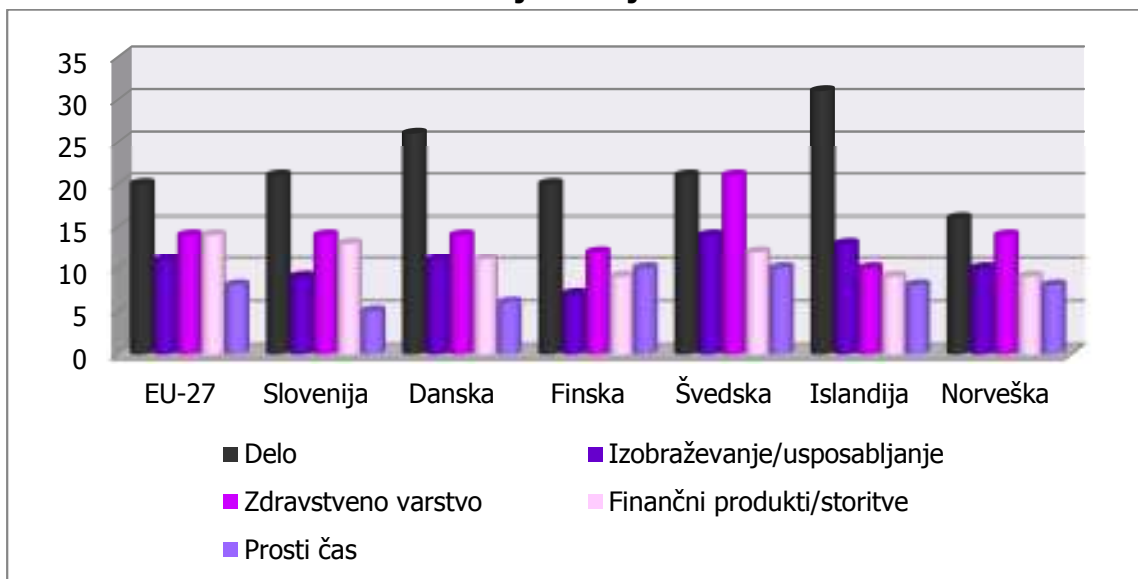
Vir: prirejeno po Eurostat (2010, str. 51)

Glavni razlog za neaktivne osebe, ki ne iščejo zaposlitve, stare od 50-64 let, v letu 2012 je v vseh državah na prvem mestu izobraževanje ali usposabljanje in bolezen ali invalidnost (glej grafikon 12). V Sloveniji pa je glavni razlog za neaktivnost upokojitev, sledi pa ji bolezen in invalidnost. Najmanj pa je popularen razlog delo na čakanju. Da bi povišali delovno aktivnost oseb med starejšimi in s tem stopnjo zaposlenosti, je potrebno zvišati dejanske upokojitvene starosti z reformami pokojninskih sistemov.

#### **4.6 VPLIV DRUŽBE NA STAREJŠE PREBIVALSTVO**

Družba ima velik vpliv na starejše, saj ti običajno veljajo za osebe, ki so manj vitalne in zato manj vredne za potencialnega delodajalca. Takšen odnos družbe starejšim preprečuje polno vključenost v ekonomske in politične aktivnosti.

**Grafikon 13: Delež oseb, ki so bili diskriminirani na podlagi starosti ali priča diskriminaciji v zadnjih dveh letih**



Vir: prirejeno po Europa (2012, str. 33)

Zgornji grafikon 13 prikazuje, da je diskriminacija na podlagi starosti v raziskovanih državah prisotna. Prikazan je delež tistih, ki so bili bodisi osebno diskriminirani zaradi njihove starosti ali bili priča takšni diskriminaciji v zadnjih dveh letih. V vseh državah je bilo največ diskriminacije prisotne na delu. V Islandiji je kar 31 % prebivalstva takih, ki so bili deležni osebne diskriminacije oziroma so bili priča le te. Sledi diskriminacija na področju zdravstvenega varstva in izobraževanja, najmanj diskriminacije pa je bilo zaznati na področju finančnih storitev in prostega časa.

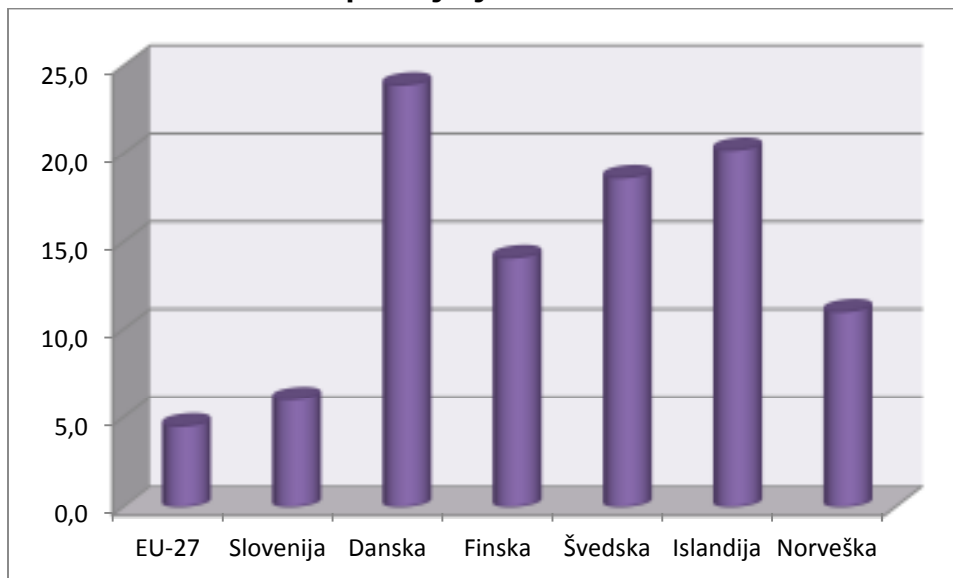
Nekatere članice EU, med njimi sta tudi Danska in Finska, so se že lotile kampanje za ozaveščanje delodajalcev o staranju delovne sile, da bi ti spremenili njihov negativen odnos do starejših delavcev. Ponujajo jim tudi svetovanje in usmerjanje pri izzivih staranja delovne sile (AARP Public Policy Institute, 2005, str. 13).



## 4.7 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

Zaradi močne konkurence na trgu dela morajo biti starejši delavci še posebno privlačni za zaposlovanje, za kar je potrebno aktivno posodabljanje njihovih kompetenc in stalno učenje, usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu.

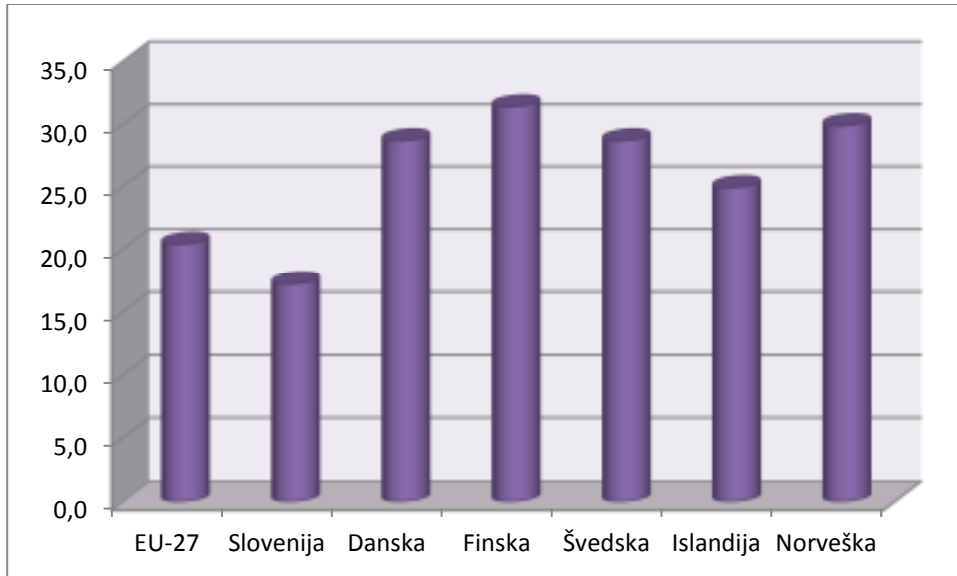
**Grafikon 14: Delež oseb, starih od 50 do 64, ki so se udeležili izobraževanja in usposabljanja v letu 2012**



Vir: prirejeno po Eurostat (2013h)

Iz grafikona 14 je razvidno, da so vse obravnavane države s podanimi deleži nad povprečjem EU-27. Slednje pomeni, da je delež starejših oseb, ki so se udeležili izobraževanja in usposabljanja v letu 2012, kar velik v primerjavi z ostalimi državami članicami EU-27. Danska daje zgleden primer, saj se je izobraževanja in usposabljanja udeležilo kar 23,9 % vseh starejših Dancev. Resda je Slovenija nad povprečjem EU-27, vendar pa vseeno močno zaostaja za najboljšimi, ki so visoko nad povprečjem pri udeležbi izobraževanja in usposabljanja starejših.

**Grafikon 15: Delež oseb, starih od 55 do 64 let, s terciarno izobrazbo v letu 2012**



Vir: prirejeno po Eurostat (2013i)

Zgornji grafikon 15 prikazuje, da ima Slovenija izmed vseh držav najmanjši delež oseb, starih od 55 do 64 let, s terciarno izobrazbo in je tako hkrati tudi pod povprečjem EU-27. Delež znaša le 17,2 %, medtem ko na Finskem delež znaša 31,4 %. Tudi v ostalih skandinavskih državah je delež starejših oseb s terciarno izobrazbo visok.

Po stopnji izobraženosti Slovenija znatno zaostaja za evropskim povprečjem. Eden izmed razlogov o primanjkljaju visoko izobraženih je tudi razmerje med številom brezposelnih in zanje primernih delovnih mest glede na izobrazbo. Primanjkljaj se utegne povečati z uvajanjem novih tehnologij in zaradi odliva visoko usposobljenih v države EU, kjer so plače po večini višje (Svetlik et al., 2013, str. 5).

Razvojni zaostanek v Sloveniji je možno odpraviti s številnimi ukrepi izobraževalne in socialne politike in z ukrepi, ki bodo odrasle spodbujale k vključevanju v izobraževanje za dvig izobrazbene ravni (MIZS, 2013, str. 1).

Na MIZS od leta 2004 razvijajo in financirajo strateški dokument, ki opredeljuje cilje izobraževanja odraslih, prednostna področja in finančne okvire rabe javnih sredstev za izobraževanje odraslih. Pod strateške dokumente štejemo: Nacionalni program izobraževanja odraslih, Resolucija o nacionalnem programu za obdobje 2005–2010 in Letni program izobraževanja odraslih (MIZS, 2010, str. 2, 3).

## 5 ZAKLJUČEK

Staranje prebivalstva je eden glavnih izzivov, s katerimi se sooča ne samo Evropa, ampak tudi preostale gospodarsko razvite države po svetu. Napovedi kažejo, da bo delež starejših v prihodnosti strmo naraščal, saj se bo proces zniževanja rodnosti in zmanjševanja smrtnosti nadaljeval tudi v prihodnje.

S pomočjo literature in virov ter pridobljenih podatkov iz interneta sem uspela dobiti vpogled v aktualni problem vključevanja starejših na trg dela. Jasno je, da Slovenija v primerjavi s skandinavskimi državami močno izstopa glede nizke stopnje zaposlenosti starejših in zgodnjega izhoda s trga dela. Trenutne gospodarske razmere pa še toliko bolj otežujejo položaj starejših na trgu dela. V takšnih okoliščinah, kjer je nizka gospodarska rast in nezadostno kreiranje novih delovnih mest ter visoke stopnje brezposelnosti, je starejšim še toliko težje najti svoj prostor na trgu dela. Slovenija je v primerjavi z drugimi raziskanimi državami v diplomskem delu imela najvišji odstotek hitre rasti starejšega prebivalstva, starega 65 let in več, med leti 1990 in 2012. Slednje pomeni, da so bile posledice staranja prebivalstva pri nas skoraj neizogibne. Tako lahko že takoj potrdim prvo zastavljeno hipotezo, ki pravi, da je stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji bistveno manjša kot v skandinavskih državah. S tem pa je povezan tudi sam problem vključevanja starejših na trg dela. Zakaj je temu tako, pa pojasnjujejo naslednje ugotovitve.

Slovenija je v primerjavi s skandinavskimi državami v velikem zaostanku pri doseganju višje stopnje aktivnosti prebivalstva. Ljudje so vse manj zadovoljni na svojih delovnih mestih, medtem ko je v skandinavskih državah odstotek nezadovoljstva pri delu manjši. Razlog gre pripisati naravi dela, saj je v Sloveniji še vedno prisotno delo s stroji, v skandinavskih državah pa je več interakcije s strankami. Razlika je tudi v prožnosti trga. Slovenski trg dela je manj fleksibilen, posebno zaradi močnega varovanja zaposlitve in skromne odzivnosti zaposlovanja. Skandinavski model trga omogoča delodajalcem več fleksibilnosti, delavcem pa večje možnosti za delo in večjo varnost ob izgubi zaposlitve. Ravno tako imajo Skandinavci večji poudarek na prilagodljivosti dela individualnim sposobnostim delavca predvsem v smislu kariernega načrta za posamezna delovna mesta.

Brezposelnost je prisotna v vseh raziskanih državah. Daleč najnižjo stopnjo brezposelnosti ima Norveška, medtem ko so ostale države med seboj enako primerljive. Daleč najbolj zaskrbljujoča pa je dolgotrajna brezposelnost, ki je značilna za Slovenijo. Starejši ob izgubi zaposlitve zelo težko najdejo novo zaposlitev. Sistem zavarovanja za primer brezposelnosti pa ni tako radodaren, kot je v skandinavskih državah, ki se na Danskem kaže v letih prejemanja nadomestila za brezposelnost. Izgube dela se tako tam nihče ne boji.

Razlog za visoko brezposelnost je mogoče najti tudi v prevladujočih se stereotipih o starejših, ki jih označujejo za nesposobne za delo in so ti tako delodajalcem manj zanimivi za zaposlovanje. Pri vključevanju starejših na trg dela igra pomembno vlogo starostna diskriminacija, ki je vse pogostejša na delovnih mestih in pri zaposlovanju. Ta ima lahko

na starejše zelo močan vpliv. Prisotna je tako v Sloveniji kot tudi v skandinavskih državah. Slednje so že dosegle spremembe kulturnih navad glede odnosa do starejših delavcev predvsem s pomočjo ozaveščanja delodajalcev o staranju delovne sile. Gospodarska kriza v Sloveniji še toliko bolj otežuje stanje na trgu dela. Vedno težje je doseči socialno vključenost ljudi, saj so dohodki posameznika prenizki za normalno življenje.

V Sloveniji je glavni razlog za neaktivnost oseb, starih od 50 do 64 let, upokojitve. V skandinavskih državah pa je na prvem mestu izobraževanje ali usposabljanje. Podatki nam razkrijejo, da je v Sloveniji razlog neaktivnosti starejšega prebivalstva pripisan prezgodnjemu upokojevanju. V Sloveniji imamo eno najnižjih upokojitvenih starosti v EU, kar pomeni ogromen finančni pritisk na pokojninske sklade in državni proračun države, saj se doba prejemanja pokojnine povečuje. Povprečna efektivna starost (od leta 2006 do 2011) ob upokojitvi znaša v Sloveniji pri moških 61,7 let in pri ženskah 58 let, kar pomeni, da trg dela zapuščajo najhitreje v primerjavi s skandinavskimi državami. Na drugi strani pa imajo v Islandiji največjo povprečno efektivno starost ob upokojitvi pri moških, ki znaša 68,2 leta in pri ženskah 65,7 let. S temi podatki potrjujem svojo drugo nastavljeno hipotezo, ki se glasi, da je povprečna efektivna starost ob upokojitvi v Sloveniji nižja kot v skandinavskih državah. Te države so nam lahko za dober zgled, saj so posamezniki dlje časa na trgu dela in imajo uzakonjeno upokojitveno starost tako za moške kot za ženske 65 let. Postopen dvig upokojitvene starosti je sedaj uvedla tudi Slovenija.

Skandinavske države imajo dobro organiziran trg dela, za katerega je značilen socialni in gospodarski razvoj ter visoka razvita država blaginje. Pri doseganju EU ciljev so na vrhu lestvice najboljših, saj sodijo med pet najkonkurenčnejših držav na svetu. Tudi Slovenija se trudi pri uresničevanju ciljev EU in uspešno sledi določbam Lizbonske pogodbe. Tako lahko potrdim še zadnjo obravnavano hipotezo, ki pravi, da Slovenija dobro sledi smernicam in priporočilom EU pri oblikovanju svoje strategije zaposlovanja. Prizadeva si za dosledno izpolnjevanje in sprejemanje danih predpisov, določb in direktiv EU. S številnimi ukrepi, kot so spreminjanje in dopolnjevanje zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, razvijanje strateških dokumentov, ki opredeljujejo cilje izobraževanja odraslih, sprejetje direktive za boj proti diskriminaciji in uresničevanje zastavljenih ciljev Evropske strategije zaposlovanja v »Evropa 2020«, Slovenija dokazuje, da se uspešno trudi slediti smernicam in priporočilom EU. Z zgoraj naštetimi ukrepi želi Slovenija dvigniti upokojitveno starost, spodbuditi in motivirati posameznike za vseživljenjsko izobraževanje, zmanjšati delež diskriminacije med starejšimi na trgu dela in doseči cilje na področju znanja in inovacij, trajnostnega gospodarstva, stopnje zaposlenosti in socialne vključenosti.

Za bolj prodoren in lažji vstop na trg dela pa morajo starejši veliko postoriti tudi sami. Zanje je ključnega pomena to, da se vse življenje vestno vključujejo v razna izobraževanja in usposabljanja ter tako aktivno posodablajo svoje kompetence, če želijo ostati privlačni za delodajalce. V Sloveniji starejši v primerjavi s skandinavskimi državami močno zaostajajo v udeležbah izobraževanja in usposabljanja. Glede na povprečje stopnje udeležbe EU-27 je Slovenija v zadnjih letih napredovala in sedaj presega to povprečje.

Prav tako ima Slovenija najmanjši delež oseb, starih od 55 do 64 let s terciarno izobrazbo. Slednje pomeni, da se Slovenija ne bo mogla razvijati kot družba, temelječa na znanju, če tega deleža ne poveča. Odpravljanje razvojnih zaostankov bo možno s številnimi ukrepi socialne in izobraževalne politike in z ukrepi, ki bodo odrasle spodbujali k vključevanju v vseživljenjsko izobraževanje za dvig izobrazbene ravni. Slovenija od leta 2004 razvija strateške dokumente, ki opredeljujejo cilje izobraževanja odraslih in tako vsem odraslim poskuša omogočiti dostop do kakovostnih učnih in izobraževalnih možnosti. Vseeno pa bo morala še veliko ukrepati na področju zaposlovanja starejših. Zagotoviti je potrebno strategijo vseživljenjskega izobraževanja in prilagoditi kakovost delovnih mest starejšim, da bodo ves čas aktivnosti imeli varno delovno okolje. Za izboljšanje situacije starejših na trgu dela je potrebno tudi intenzivnejše osveščanje ter obveščanje delodajalcev o dodani vrednosti starejše populacije v slovenski družbi. Delodajalci morajo uvideti, da je starejša delovna sila pomemben vir njihovega dohodka, starejši pa morajo spoznati, da bodo morali delati vedno dlje in se ves čas svojega delovnega življenja izobraževati. Potrebni bodo tudi ukrepi na področju spodbujanja zaposlovanja, saj bodo tako starejši bolj motivirani in dovzetni na trgu dela. Da bi zmanjšali brezposelnost, pa bo potrebno starejše čim bolj vključevati v različne programe aktivne politike zaposlovanja in tako prispevati k hitrejšemu okrevanju trga dela. Predvsem pa bo morala družbena zavest o negativnem stereotipu starosti in staranja, ki je značilno za današnjo moderno družbo, nadomestiti zavest, da so starejši ljudje vir bogastva tako v smislu znanja, kot v smislu življenjskih izkušenj.

## LITERATURA IN VIRI

### LITERATURA

- Aristovnik, Aleksander, Pungartnik, Andrej (2009). Analysis of reaching the Lisbon strategy targets at the national level: the EU-27 and Slovenia. *Transylvanian review of administrative sciences*. 27E, št. 10, str. 5–21.
- Bratušek, Boris (2007). Izobraževanje je pravica in dolžnost zaposlenih. *Bilten slovenske vojske*. 9, št. 4, str. 47-65.
- Brough, Paula, Johnskon, Greer, Drummond, Suzie, Pennisi, Shannon, Timms, Carolyn (2011). Comparisons of Cognitive ability and job attitudes of older and younger workers. *An International Journal*. 30, št. 2, str. 105–126.
- Chytilová, Julie, Mejstřík, Michal (2007). European social models and growth: where are the eastern European countries heading? *IES Working Paper*. 24/2007, Charles university.
- Coppin, Laura, Vandenbrande, Tom (2006). *The Mobility Profile of 25 EU Member States*. Leuven.
- Evropska komisija (2010). Staranje delovne sile – priložnost za podjetja. Združenje delodajalcev Slovenije ZDS, Ljubljana.
- Geržina, Suzana (1995). Social security benefits in unemployment with particular reference to access to unemployment insurance scheme. Magistrska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Hvalič Touzery, Simona (2003). Stereotipi in dejstva o staranju in starih ljudeh. *Kakovostna starost: časopis za socialno gerontologijo in gerontagogiko*. 6, št. 3, str. 52–56.
- Ignjatović, Miroljub (2002). *Družbene posledice povečanja prožnosti trga dela delovne sile*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Jaklič, Marko, Hribernik, Aljaž (2009). Slovenija: izziv »omogočajočega« razvoja. *Razvojni izzivi Slovenije*. str. 29-37.
- Kajzer, Alenka (1996). *Trg dela in brezposelnost v Sloveniji: doktorska disertacija*. Ekonomsko poslovna fakulteta, Maribor.
- Kajzer, Alenka (2004). Lizbonski zaposlitveni cilji nedosegljivi brez aktivnega staranja. *Finance*. št. 125, str. 8–9.
- Kajzer, Alenka (2007). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *IB revija*. 41, št. 1, str. 16–25.
- Kanjuo–Mrčela, Aleksandra, Ignjatović Miroljub (2004). Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. *Razpoke v zgodbi o uspehu*. str. 256–258.
- Kladnik, Tone (2003). Starost: obdobje, na katerega običajno začnemo misliti prepozno. *Okno*. 17, št. 1, str. 29–32.
- Kraiger, Tomaž (2003). *Vpliv različnih možnosti demografskega razvoja na ekonomsko vzdržnost staranja prebivalstva v Sloveniji*. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.

- Kraigher, Tomaž (2005). *Srednjeročna in dolgoročna projekcija demografskega razvoja Slovenije in njegovih socialno – ekonomskih komponent*. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.
- Kump, Sonja, Jelenc Krašovec, Sabina (2009). *Vseživljenjsko učenje, izobraževanje starejših odraslih*. Pedagoški inštitut, Ljubljana.
- Lah, Lenart Milan, Svetin, Irena, Brnot, Nuška, Sever, Maja, Petek, Darjan, Žavbi, Miran, Malešič, Kaja, Divjak, Matej (2012). *Od pripravništva do upokojitve*. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
- Macnicol, John (2006). *Age discrimination: an historical and contemporary analysis*. Cambridge University, New York.
- Malačič, Janez (2003). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli*. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- Malačič, Janez (2006). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli*. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- Malačič, Janez (2008). *Socialnoekonomske posledice staranja prebivalstva*. Slovensko zdravniško društvo, Ljubljana.
- Modigliani, Franco, Fitoussi, Jean Paul, Moro, Beniamino, Snower, Denis, Solow, Robert, Steinherr, Alfred, Sylos Labini, Paolo, Borak, Neven (1999). *Manifest ekonomistov o brezposelnosti v Evropski uniji*. Zveza ekonomistov Slovenije, Ljubljana.
- Nared, Janez, Perko, Drago, Bole, David, Horvat, Andrej, Hren, Marko, Juvančič, Luka, Petek, Franci, Strmšnik, Igor, Špec-Potočar, Mojca, Wostner, Peter (2009). *Razvojni izzivi Slovenije*. Založba ZRC, Ljubljana.
- Pečjak, Vid (1998). *Psihologija tretjega življenjskega obdobja*. Znanstveni inštitut Filozofske fakultete, Ljubljana.
- Rimmer, M, Zappala, J (1988). Labour market flexibility and the second tier. V: Kajzer, Alenka (ur.): *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanja na trgu dela v Sloveniji*. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.
- Stanovnik, Tine (2002). Javne finance. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- Stropnik, Nada (2000). Socialna varnost v Sloveniji v prihodnje. *IB revija*. 34, št. 1, str. 84–90.
- Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer Alenka, Trbanc Martina (2002). *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Svetlik, Ivan, Ilič, Branko, Treven, Sonja, Zupan, Nada (2004). *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*. Sophia, Ljubljana.
- Šlebinger, Monika, Pušnik, Ksenja, Bradač Hojnik, Barbara (2006). Pristopi k politiki aktivnega staranja. *IB revija*. 40, št. 4, str. 74-78.
- Tratnik–Volasko, Marjeta (2011). *Zagovornišтво starejših*. Državni svet Republike Slovenije, Ljubljana.
- von Below, David, Skogman-Thoursie (2008). *Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden*. IFAU, Uppsala.
- Žnidaršič, Jana (2008). *Management starosti: organizacijski model aktivnega staranja*. Doktorska disertacija. Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Ljubljana.

- Žnidaršič, Jana, Dimovski, Vlado (2009). Age Management: A New Paradigm In HRM Within Slovenian Enterprises. *The Journal of Applied Business Research*. 25, št. 3, str. 111–124.

## VIRI

- AARP Public Policy Institute (2005). *Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Worker Employment in Europe and Japan*. Privzeto 28. 06. 2013 iz: [http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/ib77\\_workers.pdf](http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/ib77_workers.pdf).
- Aktiv.si (2010). *Izobraževanje zaposlenih*. Privzeto 08. 08. 2013 iz: [http://www.aktiv.si/novice/20100122/Izobrazevanje\\_zaposlenih\\_/](http://www.aktiv.si/novice/20100122/Izobrazevanje_zaposlenih_/).
- Alter (2007). *Skandinavski socialni model je mit*. Privzeto 26. 06. 2013 iz: <http://www.ednevnik.si/?w=alter&category=Kapitalizem>.
- CIA (2013). *The World Factbook*. Privzeto 22. 6. 2013 iz: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>.
- Cvahte, Bojana (2004). *Položaj starejših oseb na trgu delovne sile*. Privzeto 06. 06. 2013 iz: <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/polozaj-starejsih-oseb-na-trgu-delovne-sile/?cHash=53b5d7e986fe8042590b0f53ff0c9cb3>.
- Eurofound (2009). *EQLS 2007 Survey Results*. Privzeto 19. 06. 2013 iz: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/eqls/2eqls\\_03\\_04.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/eqls/2eqls_03_04.htm).
- Eurofound (2013). *Mladi in skupine NEET v Evropi: prve ugotovitve*. Privzeto 09. 08. 2013 iz: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/sl/1/EF1172SL.pdf>.
- Europa (2012). *Active ageing report*. Privzeto 19. 06. 2013 iz: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf).
- Europa (2012). *Prispevek EU k aktivnemu staranju in solidarnosti med generacijami*. Privzeto 15. 06. 2013 iz: <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=sl>.
- European Commission (2005). *Employment in europe 2005: recent trends and prospects*. Privzeto 14. 06. 2013 iz: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=intl>.
- Eurostat (2010). *Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012*. Privzeto 10. 06. 2013 iz: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-EP-11-001/EN/KS-EP-11-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-11-001/EN/KS-EP-11-001-EN.PDF).
- Eurostat (2012). *Population*. Privzeto 27. 06. 2013 iz: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/CH\\_02\\_2012/EN/CH\\_02\\_2012EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/CH_02_2012/EN/CH_02_2012EN.PDF).
- Eurostat (2013a). *Population on 1 January: Structure indicators*. Privzeto 15. 06. 2013 iz: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo\\_pjanind&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjanind&lang=en).



- Eurostat (2013b). *Population structure and ageing*. Privzeto 15. 06. 2013 iz: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Population\\_structure\\_and\\_ageing](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_structure_and_ageing).
- Eurostat (2013c). *1st January population by sex and 5-year age groups*. Privzeto 15. 06. 2013 iz: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=proj\\_10c2150p&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=proj_10c2150p&lang=en).
- Eurostat (2013d). *Employment rate of older workers*. Privzeto 19. 06. 2013 iz: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>.
- Eurostat (2013e). *Unemployment rates by sex, age and nationality*. Privzeto 19. 06. 2013 iz: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_urgan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en).
- Eurostat (2013f). *Long-term unemployment rate, by sex*. Privzeto 19. 06. 2013 iz: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc330>.
- Eurostat (2013g). *Duration of working life*. Privzeto 27. 6. 2013 iz: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde420>
- Eurostat (2013h). *Participation in education and training by sex and age*. Privzeto: 08. 08. 2013 iz: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_lfse\\_01&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en).
- Eurostat (2013i). *Tertiary educational attainment by sex, age group*. Privzeto: 08. 08. 2013 iz: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_41&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_41&plugin=1).
- Evropska komisija (2008). *Meeting social needs in an aging society*. Privzeto 24. 06. 2013 iz: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=419&furtherNews=yes>.
- Evropska komisija (2009a). *Obvladovanje vpliva staranja v EU*. Privzeto 28. 06. 2013 iz: <http://www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0180:SL:NOT>
- Evropska komisija (2009b). *Poročilo o staranju evropskega prebivalstva 2009: zaradi recesije bo prilagajanje še težje*. Privzeto 09. 06. 2013 iz: [http://ec.europa.eu/news/eu\\_explained/090429\\_1\\_m1\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/news/eu_explained/090429_1_m1_sl.htm).
- Evropska komisija (2012a). *Na kratko o strategiji Evropa 2020*. Privzeto 29. 06. 2013 iz: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_sl.htm).
- Evropska komisija (2012b). *Prispevek Evropske unije k aktivnemu staranju in solidarnosti med generacijami*. Privzeto 27. 06. 2013 iz:

<http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D8710%26langId%3Dsl&ei=bmrLUY3VK4GHtAa25YDIDQ&usg=AFQjCNH4e28cNe64MTOppLyMtg-vCthymQ&bvm=bv.48340889,d.Yms>

- Generalni sekretariat Sveta Evropske unije (2010). *Evropski Svet 25. In 26. Marec 2010*. Privzeto 27. 06. 2013 iz: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/SL/ec/113616.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/SL/ec/113616.pdf).
- Ignjatović, Miroljub, Kramberger, Anton (2000). *Fleksibilizacija slovenskega trga dela*. Privzeto 27. 06. 2013 iz: <http://odks.fdv.uni-lj.si/kramberger/Fleksibilizacija%20TD%20%28Ignjatovi%C4%87,%20Kramberger%29.pdf>.
- Jochem, Sven (2011). *Scandinavian labour and social policy. Models for a preventive welfare state*. Privzeto 20. 06. 2013 iz: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07785.pdf>.
- Kozic, Tina (2013). *Fleksibilizacija kot spremembe pri delu*. Privzeto 28. 06. 2013 iz: <http://kc.uni-lj.si/fleksibilne-oblike-zaposlitve>.
- Lahey, N., Joanna (2005). *Do older workers face discrimination?*. Privzeto 10. 6. 2013 iz: [http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2005/07/ib\\_33.pdf](http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2005/07/ib_33.pdf).
- MDDSZ (2011). *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012-2015*. Privzeto 16. 06. 2013 iz: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/smernice\\_apz\\_2012\\_2015.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/smernice_apz_2012_2015.pdf).
- MDDSZ (2012). *Modernizacija pokojninskega sistema 2012*. Privzeto 26. 06. 2013 iz: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/pokojninsko\\_in\\_invalidsko\\_zavarovanje/modernizacija\\_pokojninskega\\_sistema\\_2012/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/pokojninsko_in_invalidsko_zavarovanje/modernizacija_pokojninskega_sistema_2012/).
- Mežnar, Drago (2006). *Fleksibilno zaposlovanje kot vzpodbujevalec mobilnosti trga delovne sile*. Privzeto 29. 06. 2013 iz: <http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?id=10188>.
- MIZS (2010). *Izobraževanje odraslih. Usmeritve Ministrstva za šolstvo in šport ter dosežki leta 2010*. Privzeto 10. 08. 2013 iz: [http://www.mizs.gov.si/si/medijsko\\_sredisce/novica/browse/120/article/62/6792/0698339dfdb7699eee5b2da8e0048d1e/](http://www.mizs.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/browse/120/article/62/6792/0698339dfdb7699eee5b2da8e0048d1e/)
- MIZS (2013). *Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o izobraževanju odraslih*. Privzeto 10. 08. 2013 iz: [http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/zakonodaja/pdf/zakon\\_izobrazevanje\\_odrasli\\_predlog\\_23\\_2\\_06.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/zakonodaja/pdf/zakon_izobrazevanje_odrasli_predlog_23_2_06.pdf).
- NCBI (2007). *Population and labour force projections for 27 European countries, 2002-052: impact of international migration on population ageing*. Privzeto 10. 06. 2013 iz: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2798050/>.
- OECD (2011). *Ageing and Employment Policies – Statistics on average effective age of retirement*. Privzeto 26. 06. 2013 iz:

- <http://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>.
- Pavliha, Milan (2008) *Možnosti starejših v razvoju družbe – aktivno staranje kot del družbe*. Privzeto 27. 06. 2013 iz: [http://www.f3zo.si/data/upload/Zbornik\\_2008\\_indd.pdf](http://www.f3zo.si/data/upload/Zbornik_2008_indd.pdf).
  - Republika Slovenije (2013). *Človeški kapital, delovna sila in trg dela*. Privzeto 27. 06. 2013 iz: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck2.pdf>.
  - Ružič Boris (2013). *Varnost in zdravje pri delu in problematika staranja delovne sile*. Privzeto 25. 05. 2013 iz: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/KONFERENCE/5\\_Konferenca/5.konf-staranje\\_delovne\\_sile-1.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/KONFERENCE/5_Konferenca/5.konf-staranje_delovne_sile-1.pdf).
  - Sedmak, Marjan, Parent, Anne-Sophie (2008). *Medgeneracijska solidarnost za družbe sožitja in socialne povezanosti*. Privzeto 25. 05. 2013 iz: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/solidarity\\_slo.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/solidarity_slo.pdf).
  - Sigmund, Anne Marie (2006). Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o danskem sistemu fleksivarnosti. Uradni list Evropske unije, str. 48-53, ilustr. Privzeto 10. 08. 2013 iz: [http://www.fu.uni-lj.si/fileadmin/userfiles/SOJ/Katalog\\_IJZ/3\\_NavodilaPisanjeDiplomskegaMagistrskegaDela\\_spremembe\\_5\\_12\\_2012\\_RK\\_\\_3\\_.pdf](http://www.fu.uni-lj.si/fileadmin/userfiles/SOJ/Katalog_IJZ/3_NavodilaPisanjeDiplomskegaMagistrskegaDela_spremembe_5_12_2012_RK__3_.pdf).
  - Sindikat kovinske in elektro industrije Slovenije (2013). *Osem stebrov razvojne vizije trga dela*. Privzeto 11. 08. 2013 iz: [http://skei.si/uploads/skei/public/\\_custom/OSEM\\_STEBROV\\_NK\\_GRADIVO\\_PRVI\\_DEL\\_251010.pdf](http://skei.si/uploads/skei/public/_custom/OSEM_STEBROV_NK_GRADIVO_PRVI_DEL_251010.pdf).
  - Starc, Martina (2010). *Pravice starejših ljudi*. Privzeto 20. 6. 2013 iz: <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/tisk/kakovostna-starost/clanek.html?ID=899>.
  - SURS (2012). *Vse starejši in vse dlje aktivni*. Privzeto 20. 06. 2013 iz: [https://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=5044](https://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5044).
  - Svetlik, Ivan, Ignjatović, Mirosljub, Sicherl, Pavle, Kopač, Anja, Trbanc, Martina (2013). *Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja*. Privzeto 09. 08. 2013 iz: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck1.pdf>.
  - Šantej, Alijana (2013). *Starejši – neizkoriščen zaklad človeških virov: starost je lahko nova priložnost v življenju*. Privzeto 10. 08. 2013 iz: <http://www.univerzazatretjeobd-drustvo.si/strokovniClanki/Santej-Starejsi%20neizkorisen%20zaklad.pdf>.
  - Urwin, Peter (2004). *Age matters: a review of existing survey evidence*. Privzeto 28. 06. 2013 iz: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dti.gov.uk/er/emar/errs24.pdf>
  - Vlada RS (2013). *Prezgodnje upokojevanje delovno aktivnih*. Privzeto 27. 06. 2013 iz: [http://www.vlada.si/teme\\_in\\_projekti/arhiv\\_projektov/izhod\\_iz\\_krize/strukturni\\_u\\_krepi/reforma\\_pokojninskega\\_sistema/zakaj\\_spremembe/prezgodnje\\_upokojevanje/](http://www.vlada.si/teme_in_projekti/arhiv_projektov/izhod_iz_krize/strukturni_u_krepi/reforma_pokojninskega_sistema/zakaj_spremembe/prezgodnje_upokojevanje/).

- Vnuk, Borut (2012). *Treba je prisluhniti stroki in povečati dostopnost do zdravstvenih storitev.* Privzeto 27. 12. 2012 iz: <http://www.delo.si/revolt/zdravstvo/treba-je-prisluhniti-stroki-in-povecati-dostopnost-do-zdravstvenih-storitev.html>.
- Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS št. 42/2002, št. 103/2007
- Zupančič Magda (2008). *Aktivno staranje, sodobne kompetence in socialna vključenost.* Privzeto 27. 06. 2013 iz: [http://www.f3zo.si/data/upload/Zbornik\\_2008%281%29.pdf](http://www.f3zo.si/data/upload/Zbornik_2008%281%29.pdf).