

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

SABINA JANŽEKOVIČ

KOPER, 2013

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

STAREJŠI NA TRGU DELA

Sabina Janžekovič

Koper, 2013

Mentorica: doc. dr. Tanja Kosi Antolič

POVZETEK

Staranje prebivalstva postaja eden večjih družbenih in gospodarskih izzivov. Namen zaključne projektne naloge je osvetliti problem staranja prebivalstva in predstaviti položaj starejših na slovenskem trgu dela. V začetku naloge so predstavljeni osnovni pojmi, povezani z demografijo in trgom dela. Sledi opis demografskih trendov v Sloveniji in Evropski uniji (EU) in posledice staranja prebivalstva za trg dela in gospodarstvo. Nato je predstavljen položaj starejših na trgu dela, zlasti aktivnost vključevanja na trg dela, zaposlenost in brezposelnost. Ker starejši na trgu dela pogosto težko najdejo (novo) zaposlitev, so opisani tudi dejavniki, ki predstavljajo oviro za njihovo zaposlovanje. Med njimi sta toga delovna zakonodaja in predsodki. Na koncu so opisani še ukrepi in strategije soočanja s staranjem prebivalstva na ravni Slovenije in EU ter v posameznih podjetjih.

Ključne besede: starejši, demografska struktura, trg dela, delovna aktivnost, strategija in ukrepi.

SUMMARY

Population ageing has become one of the major social and economic challenges. The purpose of this final project assignment is to highlight the problem of population ageing and to present the situation of elderly people on the Slovenian labour market. At the beginning of the assignment, the basic concepts, related to demography and labour market, followed by the description of demographic trends in Slovenia and the European Union (EU), and also the consequences of population ageing for the labour market and the economy, are introduced. Then, the situation of the elderly on the labour market, particularly the activity of integration in this market, employment and unemployment, is presented. Since the elderly on the labour market often have difficulties in finding (new) employment, the factors that represent an obstacle for their employment are also described. Among them are strict labour laws and prejudices. Lastly, the assignment presents the measures and strategies of the confrontation with population ageing in Slovenia and the EU, and also in individual companies.

Keywords: elderly, demographic structure, labour market, work activity, strategy and measures.

UDK: 331.5-053.9(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Oprelitev problema in teoretičnih izhodišč.....	1
1.2	Namen in cilj naloge.....	2
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev	2
1.4	Predpostavke in omejitve diplomskega dela	3
2	Staranje prebivalstva in trg dela	4
2.1	Demografska struktura prebivalstva v Sloveniji	4
2.1.1	Stanje demografske strukture prebivalstva v Sloveniji	5
2.1.2	Trend demografske strukture v Sloveniji.....	7
2.2	Vpliv staranja prebivalstva na trg dela	9
3	Položaj starejših na trgu dela v Eu in Sloveniji	11
3.1	Starejši in temeljni pojmi trga dela.....	11
3.2	Glavni kazalniki položaja starejših na trgu dela	13
3.2.1	Aktivnost starejših na trgu dela	13
3.2.2	Zaposlenost starejših	16
3.2.3	Brezposelnost starejših	19
4	Dejavniki položaja starejših na trgu dela	21
4.1	Negativni vplivi na starejše na trgu dela	21
4.1.1	Toga delovna zakonodaja.....	21
4.1.2	Stereotipi o starejših na trgu dela	22
4.1.3	Diskriminacija starejših na trgu dela	23
4.2	Ukrepi za izboljšanje položaja starejših na trgu dela	24
4.2.1	Strategija in ukrepi Evropske unije	24
4.2.2	Strategija in ukrepi v Sloveniji.....	26
4.2.3	Ukrepi na strani delodajalcev	28
5	Sklep.....	31
	Literatura.....	33

SLIKE

Slika 1: Starostna struktura prebivalstva Slovenije v izbranih letih po projekcijah Eurostata ..	7
Slika 2: Starostna piramida Slovenije za leti 2008 in 2060.....	9
Slika 3: Koficient starostne odvisnosti starih po spolu, projekcije prebivalstva, Slovenija.....	10
Slika 4: Stopnja zaposlenosti starejših oseb med 55. in 64. letom v Sloveniji in EU-27, 2011 (v %)	17
Slika 5: SWOT analiza vključitve starejših zaposlenih na trg dela.....	19

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Starostna struktura prebivalstva Slovenije, 4. četrletje leta 2012	6
Preglednica 2: Stopnja delovne aktivnosti po starostnih skupinah v Sloveniji in EU-27, %... 14	
Preglednica 3: Povprečna pokojninska doba vseh upokojencev in povprečna starost ob upokojitvi od leta 2006 do leta 2011	15
Preglednica 4: Neaktivno prebivalstvo staro 65 let in več, kot odstotek od celotnega prebivalstva v Sloveniji in EU-27, %.....	15
Preglednica 5: Delež zaposlitev za krajši delovni čas za starostno skupino 55-64 let v Sloveniji in EU-27, %	17
Preglednica 6: Zaposleni za določen delovni čas v Sloveniji po letih (prva četrletja)	18
Preglednica 7: Stopnja zaposlenosti starejših od 50 do 74 let po stopnji izobrazbe, leta 2012 v Sloveniji in EU-27, %	18
Preglednica 8: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah v Sloveniji in EU-27, %.....	20

KRAJŠAVE

EUROSTAT	European Statistical System
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UMAR	Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj
WHO	World Health Organization
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZPIZ-2	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Staranje je del našega življenja in biološki proces, ki se mu ne moremo izogniti. Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ 1995, 1304) pojasnjuje starost kot življenjsko dobo v človeškem življenju od zrelih let do smrti. Svetovna zdravstvena organizacija (WHO 2012) kot mejo staranja opredeljuje 65 let starosti. Ker se naloga osredotoča na položaj starejših na trgu dela v Sloveniji, bomo pri analizi stanja na trgu dela upoštevali spodnjo starostno mejo, kot jo opredeljuje trenutno veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/2013), in sicer 55 let (197. člen ZDR-1). Evropski statistični urad – Eurostat (2012b) pri objavi in analiziranju statističnih podatkov o zaposlovanju starejših delavcev pogosto uporablja starostno skupino 55–64 let. V predlagani nalogi bomo preučevali starejše med 55. in 64. letom in skladno z razpoložljivimi podatki tudi starejše med 50. in 74. letom.

Statistični podatki Eurostata (2012a) kažejo, da je prebivalstvo Slovenije in Evropske unije (EU) vedno starejše, kar povzroča težave in hkrati izzive. Podatki kažejo, da je delež oseb, starih 65 let in več, v celotnem prebivalstvu Slovenije leta 1992 znašal 11,1 odstotka, leta 2002 je ta delež znašal 14,5 odstotka, leta 2011 pa je bil že 16,5 odstotka. Delež oseb, starih 65 let in več, je v povprečju naraščal tudi v sedemindvajsetih državah EU (EU-27): v letu 1992 je bil 14,1 odstotka, v letu 2002 16 odstotkov in v letu 2011 17,5 odstotka.

Starejše osebe so v veliki meri nezaposlene, kar je lahko vzrok lastne izbire (na primer upokojitev) ali pa tudi ne (izguba zaposlitve). Zaradi staranja prebivalstva in upadanja gospodarske aktivnosti v zadnjih letih brezposelnost postaja vse večji izziv za več držav Evropske unije. Razmere v Sloveniji so se decembra 2012 še poslabšale. Podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ 2013) kažejo, da je bilo januarja 2013 registriranih 124.258 brezposelnih oseb, od katerih je 41.230 starejših od 50 let.

Stopnja brezposelnosti starejših se zdi na prvi pogled manjši problem. Podatki Statističnega urada Republike Slovenije (SURS 2012) kažejo, da je bila stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji v 3. četrtletju leta 2012 9,2 odstotka, stopnja anketne brezposelnosti oseb, starih od 50 do 64 let, pa je znašala 6,4 odstotka. Stopnja anketne brezposelnosti v EU-27 je bila v 3. četrtletju leta 2012 10,6 odstotka, oseb, starih od 50 do 64 let, pa je znašala 7,2 odstotka (Eurostat 2013d).

Glavna težava na slovenskem trgu dela v zvezi s starejšimi je nizka stopnja delovne aktivnosti starejših. Premajhna delovna aktivnost in zaposlenost starejših zmanjšuje skupno število dejansko zaposlenih, ki vplačujejo davke in prispevke za socialna zavarovanja in s tem financirajo tudi preostali del družbe. Eurostatove projekcije prebivalstva predvidevajo, da bosta v EU-27 leta 2060 za vsakega upokojenca delala manj kot dva zaposlena, stara med 15 in 64 let, medtem ko danes to počnejo skoraj štiri osebe (Eurostat 2011, 32).

Zaradi daljše življenjske dobe prebivalstva in hitrega upokojevanja prihaja v Sloveniji do zmanjševanja relativnega števila aktivnih na trgu dela, kar posledično vpliva na gospodarsko rast in bruto domači proizvod. Širok (2011, 20) pojasnjuje, da bosta zmanjšanje obsega ponudbe dela in večje število upokojencev pripeljala do dveh velikih skupin ekonomskih težav. Prva težava je, da bo naraščanje števila upokojencev zahtevalo večje izdatke za pokojnino, oskrbo starejših ter zdravstveno in socialno varstvo. Druga težava pa je, da zaradi manjšega števila delovno sposobnega prebivalstva nastajata problema nezadostne gospodarske rasti in kritja omenjenih izdatkov, kar vodi v javnofinančne težave ter slabšanje ekonomskega položaja posameznikov.

Cotman (2008, 12) pojasnjuje, da bi bilo potrebno sprejeti ukrepe, ki bi spodbudili odločanje za rojstvo otrok (sem spadata spodbujanje zaposlovanja mladih in urejanje stanovanjskih vprašanj mladih), dvigniti minimalno starost za upokojitev in izboljšati delovne pogoje ter varstvo pri delu. Tudi Verša (2002, 387–388) je bila mnenja, da bi morali v Sloveniji na novo urediti pokojninski sistem in politiko spodbujanja zaposlovanja. Prav pokojninski sistem in pravna ureditev slovenskega trga dela sta bila konec leta 2012 in v prvih mesecih leta 2013 deležna prenove.

1.2 Namen in cilj naloge

Namen zaključne projektne naloge je preučiti položaj starejših na trgu dela v Sloveniji in ga primerjati s stanjem v EU ter pregledati strategije in ukrepe, ki sta jih Slovenija in Evropska unija sprejeli na področju izboljšanja položaja starejših na trgu dela, in jih opisati.

Cilj zaključne projektne naloge je raziskati položaj starejših na trgu dela in predstaviti pristope k reševanju problema starejših na trgu dela v Sloveniji in na ravni Evropske unije.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev

V zaključni projektni nalogi bomo najprej na osnovi pregleda literature opisali trenutno demografsko stanje strukture prebivalstva v Sloveniji in prihajajoče trende ter vplive staranja prebivalstva na trg dela v Sloveniji. V prvem delu bomo definirali osnovne pojme s področja demografije in ekonomike trga dela, pri čemer si bomo pomagali predvsem s publikacijama Vertotove (2010) in Evropske komisije (Eurostat 2011).

V empiričnem delu bomo analizirali podatke o starostni strukturi prebivalstva, starostni strukturi aktivnega prebivalstva, stopnji zaposlenosti starejših oseb ter stopnji brezposelnosti starejših oseb. Podatke bomo pridobili na spletnih straneh Eurostata, Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Pridobljene podatke bomo uredili in prikazali s pomočjo tabel in grafov. Izračunali bomo tudi osnovne statistične kazalnike in jih interpretirali. Na osnovi pregleda domače in tuje literature

bomo opisali stereotipe v zvezi s starejšimi in oblike diskriminacije starejših na trgu dela. Dodatno bomo predstavili možne ukrepe delodajalcev za oblikovanje starejšim osebam prijaznejšega delovnega okolja.

1.4 Predpostavke in omejitve diplomskega dela

Pri preučevanju položaja starejših oseb na trgu dela se bomo omejili na že zbrane ali sekundarne podatke SURS-a, ZRSZ-ja in Eurostata. Zaključna projektna naloga temelji na predpostavki, da so statistični podatki zbrani vestno in brez večjih napak.

Omejitev zaključne projektne naloge je vezana na starostno mejo, ki je uporabljena pri izračunu osnovnih kazalnikov trga dela. Pri analiziranju statističnih podatkov se bomo omejili predvsem na skupino starejših med 55. in 64. letom, saj takšno omejitev uporablja tudi Eurostat. Skladno z razpoložljivimi podatki bomo analizo po potrebi razširili na skupino starejših med 50. in 74. letom starosti.

2 STARANJE PREBIVALSTVA IN TRG DELA

2.1 Demografska struktura prebivalstva v Sloveniji

Staranje je biološki proces, ki nas spremlja celo življenje. Kot je bilo omenjeno že uvodoma, enotna opredelitev, kdaj so ljudje stari oziroma kdaj spadajo v skupino starejših, ne obstaja. Različne družboslovne raziskave in različne (domače in mednarodne) organizacije uporabljajo različne definicije starosti oziroma postavljajo različne spodnje starostne meje za osebe, ki jih definirajo kot starejše (Vertot 2010, 9).

Pri opredeljevanju oseb kot starejših se kot spodnja starostna meja pogosto uporablja pričakovana upokojitvena starost. Statistični urad Republike Slovenije (SURS) za razvrščanje prebivalstva v velike starostne skupine pogosto uporablja naslednjo delitev (Vertot 2010, 8):

- mladi so osebe, stare od 0 do vključno 14 let,
- delovni sposobni zajemajo osebe, stare od 15 do vključno 64 let,
- stari ali starejši so osebe stare 65 let in več.

Proces staranja prebivalstva določene države ali regije lahko prikažemo s pomočjo različnih kazalcev, kot so odstotek starega prebivalstva, indeks staranja, povprečna starost prebivalstva ter koeficient starostne odvisnosti. *Odstotek starega prebivalstva* meri delež oseb, starih 60 (ali 65) in več v celotnem prebivalstvu. *Indeks staranja* je razmerje med starim (65 let ali več) in mladim (do 14 let) prebivalstvom, pomnoženo s 100. *Povprečna starost* je tehtana aritmetična sredina starosti prebivalstva v določeni državi ali regiji. *Koeficient starostne odvisnosti* je razmerje med številom otrok (starih do 14 let) in starejših (65 let ali več) skupaj ter številom delovno sposobnih prebivalcev (torej prebivalcev, starih 15 do 64 let), pomnoženo s 100. Koeficient starostne odvisnosti pove, koliko otrok in starejših prebivalcev je odvisnih od 100 delovno sposobnih (SURS 2013b).

Življenjska doba se je v Evropi v zadnjih dveh desetletjih začela daljšati, kar je v veliki meri posledica izboljšanja zdravstvenih in socialnih razmer. Zaradi trenutnih demografskih trendov, ko se nataliteta znižuje, življenjska doba pa daljša, se povečuje delež starejših oseb. Zaradi vedno večjega deleža starejših oseb postaja tudi delovno sposobno prebivalstvo vedno starejše. Staranje celotnega in s tem tudi delovno sposobnega prebivalstva pa povzročata državam ekonomske in socialne izzive. Evropska unija je septembra 2011 imenovala leto 2012 za Evropsko leto aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami. S pobudo so želeli nuditi pomoč pri ustvarjanju boljših zaposlitvenih priložnosti in delovnih pogojev za starejše, starejše aktivno vključiti v družbo ter spodbujati zdravo staranje in samostojno življenje (Eurostat 2011, 9).

Ker v nalogi preučujemo staro prebivalstvo, govorimo o aktivnem staranju in o odvisnosti neaktivnega prebivalstva od aktivnega prebivalstva, je smiselno na tem mestu definirati pojem

aktivno prebivalstvo. SURS (2010a) pojasnjuje, da aktivno prebivalstvo sestavljata delovno aktivno prebivalstvo (ki ga sestavljajo zaposlene in samozaposlene osebe) in brezposelne osebe¹. Gre torej za prebivalstvo, ki dela, in prebivalstvo, ki ne dela, a delo išče in je pripravljeno ter zmožno delati.

2.1.1 Stanje demografske strukture prebivalstva v Sloveniji

Populacijska struktura v Sloveniji in nasploh v Evropi se v zadnjem stoletju spreminja v smeri staranja prebivalstva, kar pomeni, da postaja prebivalstvo v povprečju vedno starejše in da se povečuje delež starega prebivalstva. Staranje prebivalstva je izziv, s katerim se sooča tudi Slovenija.

Staranje prebivalstva je posledica štirih demografskih trendov, ki so v medsebojni povezavi oz. vplivajo drug na drugega. Njihov obseg vpliva na demografske spremembe je odvisen od vsake države članice EU. Ti trendi so:

- povprečno nizko število otrok na žensko (nizka splošna stopnja rodnosti),
- zmanjšanje rodnosti v zadnjih desetletjih, ki je sledilo povojnemu obdobju »baby-boom« generacije,
- bistveno daljša pričakovana življenjska doba ob rojstvu (od leta 1960 za več kot 8 let) in zmanjšanje umrljivosti ter
- sprejem velikega števila priseljencev iz tretjih držav, kar bo vedno prisotno (SURs 2010b, 8).

Slovenci in drugi Evropejci spadamo med nacije z visokim deležem starejših ljudi. Veliko starejših živi aktivno, zdravo in participativno življenje tudi, ko so v pokoju. Vendar pa ne smemo pozabiti, da so na drugi strani tudi takšni, ki se soočajo s težavami kot so revščina, bolezni, invalidnost itd. To so dejavniki, ki lahko korenito omejujejo njihovo življenje. S temi izzivi se soočamo z ukrepi, kot so:

- spodbujanje aktivnega sodelovanja starejših,

¹ Glede na način merjenja ločimo dve vrsti brezposelnih oseh: a) brezposelne po anketi o delovni sili in b) registrirane brezposelne. Registrirane brezposelne osebe so osebe, stare vsaj 15 let, ki izpolnjujejo splošne zdravstvene pogoje za delo, so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje, so pripravljene sprejeti zaposlitev in jo same tudi aktivno iščejo. Poleg tega niso v delovnem razmerju, niso upokojene, niso študenti, dijaki, vajenci ali udeleženci izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let, in niso na prestajanju zaporne kazni, daljše od 6 mesecev. Prav tako niso samozaposlene osebe, lastniki ali solastniki gospodarskih družb ali lastniki, zakupniki, najemniki ali drugi uporabniki kmetijskega ali gozdnega zemljišča z dobičkom iz dejavnosti oz. katastrskim dohodkom, ki je v preteklem letu presegal zakonsko določeno višino (SURs 2010a).

- zagotavljanje dostopnih in učinkovitih zdravstvenih storitev (v smeri zgodnjega odkrivanja bolezni in preventive oziroma ohranjanja zdravja in sposobnosti za samostojno neodvisno življenje),
- zagotavljanje ustreznih dohodkov preko primernih pokojninskih sistemov (Eurostat 2011, 8).

Z upadanjem števila rojstev (na prebivalca ali na 1000 prebivalcev), z daljšanjem življenjske dobe in z upočasnjevanjem umrljivosti se starostna sestava prebivalstva spreminja v smeri zmanjševanja deleža otrok (starih do 14 let) ter povečevanja deleža delovno sposobnega prebivalstva (starega od 15 do 64 let) in deleža starejših (starih 65 let ali več). Delež otrok v celotnem prebivalstvu se je v Sloveniji od leta 1981 do leta 2004 zmanjšal s 23 odstotkov na 14 odstotkov, delež delovno sposobnega prebivalstva pa se je v istem obdobju povečal s 66 odstotkov na 69,5 odstotka prebivalstva. Delež oseb, starih 65 let ali več, ki je v začetku osemdesetih let 20. stoletja znašal 10 odstotkov, se od leta 1987 stalno povečuje; leta 2004 je že presegel 15 odstotkov (SURS 2010b).

Po podatkih SURS je bilo v zadnjem četrtletju leta 2012 v Sloveniji 2.054.741 prebivalcev. Delež prebivalcev, starih od 0 do 14 let, je znašal 13,9 odstotka. 69,3 odstotka prebivalcev je bilo starih od 15 do 64 let, 16,8 odstotka prebivalcev pa je bilo starih 65 let in več (preglednica 1).

Preglednica 1: Starostna struktura prebivalstva Slovenije, 4. četrtletje leta 2012

Starostne skupine	Število	Delež, %
0–14	283.655	13,9
15–64	1.416.201	69,3
65–99	342.971	16,8

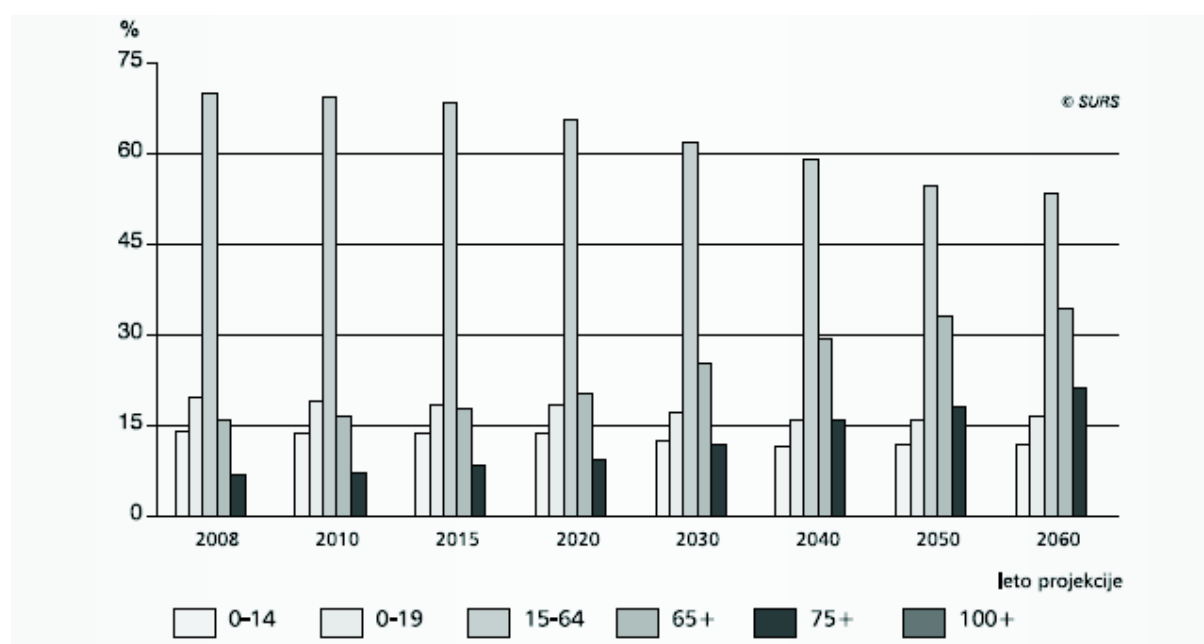
Vir: SURS 2013a

Podatki Eurostata (2012a) kažejo podobno sliko za celotno Evropsko unijo (EU-27). Deleži starostnih skupin med Slovenijo in EU-27 se razlikujejo za majhno število odstotnih točk. Tudi za EU-27 je od leta 2011 do leta 2012 vidno povečanje deleža prebivalcev, starega 65 let in več, ki je leta 2011 znašal 17,5 odstotka, leta 2012 pa že 17,8 odstotka.

Slovenija je konec 20. stoletja vstopila v posebej kritično fazo svojega demografskega razvoja. Že vse od leta 1997 naprej beleži prebivalstvo Slovenije višjo smrtnost kot rodnost in s tem negativni naravni prirastek (MDDSZ 2006b, 7). Rodnost se je v Sloveniji v zadnjih 50-ih letih precej zmanjšala.

2.1.2 Trend demografske strukture v Sloveniji

Starostna sestava prebivalstva se skozi desetletja spreminja. Spremembe v starostni strukturi prebivalstva so posledica boljšega življenjskega standarda in kvalitete življenja. Prihodnja starostna sestava prebivalstva Slovenije se zrcali v sedanji (Vertot 2009, 46). Napovedovanje in predvidevanje demografske strukture imenujemo projekcije prebivalstva. Po Eurostatovih projekcijah prebivalstva se bo delež starega prebivalstva v prihodnjih desetletjih povečeval, delež mladih pa se bo krčil. Delež oseb, starih do 14 let, in delež oseb med 15. in 59. letom, se bo v Sloveniji od leta 2008 do leta 2060 po pričakovanih te projekcije zmanjšal za 1,1 oziroma za 16,7 odstotne točke. Delež oseb, starih 65 let in več, in delež, starih 80 let in več, pa se bo med letoma 2008 in 2060 povečal za 17,3 oziroma za 10,6 odstotne točke (Vertot 2009, 46). Predvidene spremembe starostne strukture prebivalstva Slovenije kaže tudi slika 1.



Slika 1: Starostna struktura prebivalstva Slovenije v izbranih letih po projekcijah Eurostata

Vir: Vertot 2009, 47

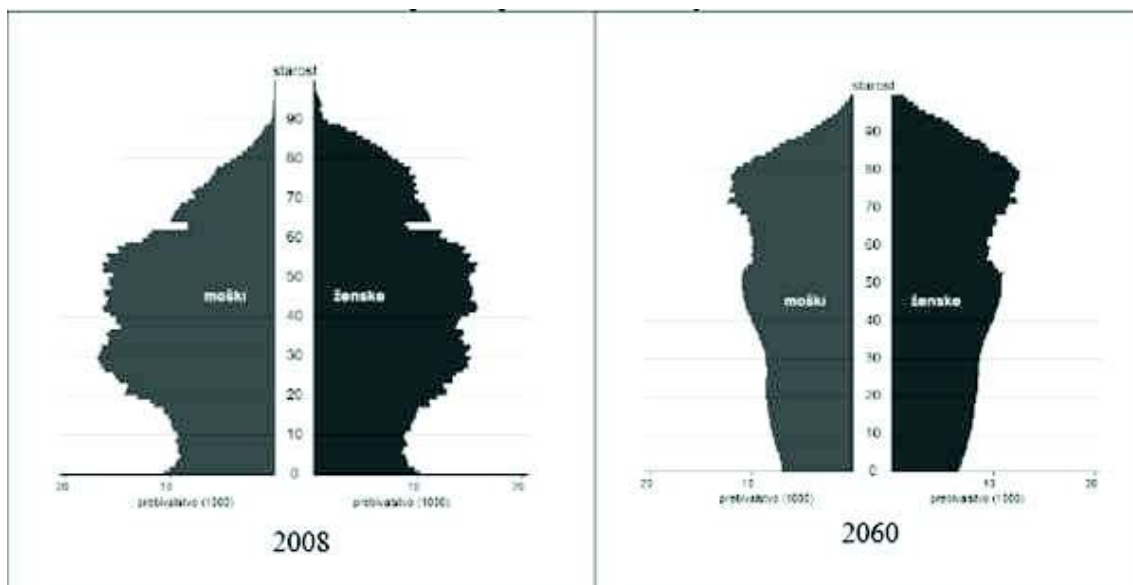
Projekcija prebivalstva Europop2008 za obdobje 2008–2060 (konvergentni scenarij, srednja varianta²) kaže, da naj bi število prebivalcev Slovenije v obdobju 2008–2060 najprej

² Variante projekcije prebivalstva – da bi lahko čim bolj široko zajeli in napovedali prihodnje (ne)predvidljive demografske trende v državi, je potrebno običajno pripraviti tri variante projekcij: nizko, srednjo in visoko, ki naj bi zajele najbolj verjeten celoten obseg prihodnjega razvoja prebivalstva. Čeprav lahko demografski razvoj seže tudi izven spodnje oz. zgornje meje, se je v splošnem izkazalo, da običajno srednja varianta projekcije dokaj dobro predvideva prihodnjo rast prebivalstva vsaj za prihodnjih 20 do 25 let (Vertot 2009, 9–10).

postopoma naraščalo, in to z 2,02 milijona v letu 2008 na 2,06 milijona v letu 2019, nato pa naj bi postopoma, a hitreje kot v EU-27, upadalo in v letu 2060 doseglo 1,77 milijona. Delež ljudi v starosti 65 let in več v skupnem prebivalstvu naj bi se povečal za 16,1 odstotka (na 33,4 odstotka) oziroma število starejših od 64 let od leta 2008 do leta 2060 naj bi se predvidoma povečalo s 325.300 na 589.900. Delež ljudi v starosti 80 let in več med skupnim prebivalstvom naj bi se v istem obdobju povečal s 3,5 odstotka na 14,1 odstotka oziroma z 71.200 na 249.500 (Vertot 2009, 29–30).

V Sloveniji se pričakovano trajanje življenja podaljšuje. Deček, rojen v letih 2005/06 lahko pričakuje, da bo dočakal skoraj 75 let starosti, medtem ko deklice 82 let, kar je v primerjavi z letom 2004/2005 0,8 leta več za moškega in 0,6 leta več za žensko. Za moškega se je v zadnjih treh desetletjih v Sloveniji pričakovano trajanje življenja podaljšalo za 8,3 leta, za žensko pa 7,7 leta (Vertot 2008, 41).

Spreminjanje demografske strukture je lepo razvidno iz oblik prebivalstvenih piramid za leti 2008 in 2060, pri čemer je druga piramida izrisana na osnovi projekcij (slika 2). Oblike prebivalstvenih piramid se v času spreminjajo in zadnja desetletja v razvitem svetu izgubljajo obliko piramide (izjema je Afrika). Prebivalstvena piramida ima namreč obliko prave piramide takrat, kadar predstavljajo najštevilnejšo skupino prebivalstva otroci, in je tako v spodnjem delu najširša, proti vrhu pa se zožuje. Taka oblika piramide je značilna za mlada prebivalstva, pri katerih je pričakovano trajanje življenja kratko. Za stara prebivalstva, med takšna danes štejemo tudi prebivalstvo Slovenije, je značilna oblika piramide, ki spominja na vazo. Zaradi manjšega števila rojstev, podaljševanja življenja in posledično večanja deleža starejšega prebivalstva postajajo vrhovi piramid vse bolj kopasti. Spodnji deli piramid, ki predstavljajo delež mladega prebivalstva, pa se vse bolj ožijo (SURS 2009b). Težišče prebivalstva se bo od mlajšega prebivalstva začelo premikati proti starejšemu prebivalstvu.



Slika 2: Starostna piramida Slovenije za leti 2008 in 2060

Vir: SURS 2013a

2.2 Vpliv staranja prebivalstva na trg dela

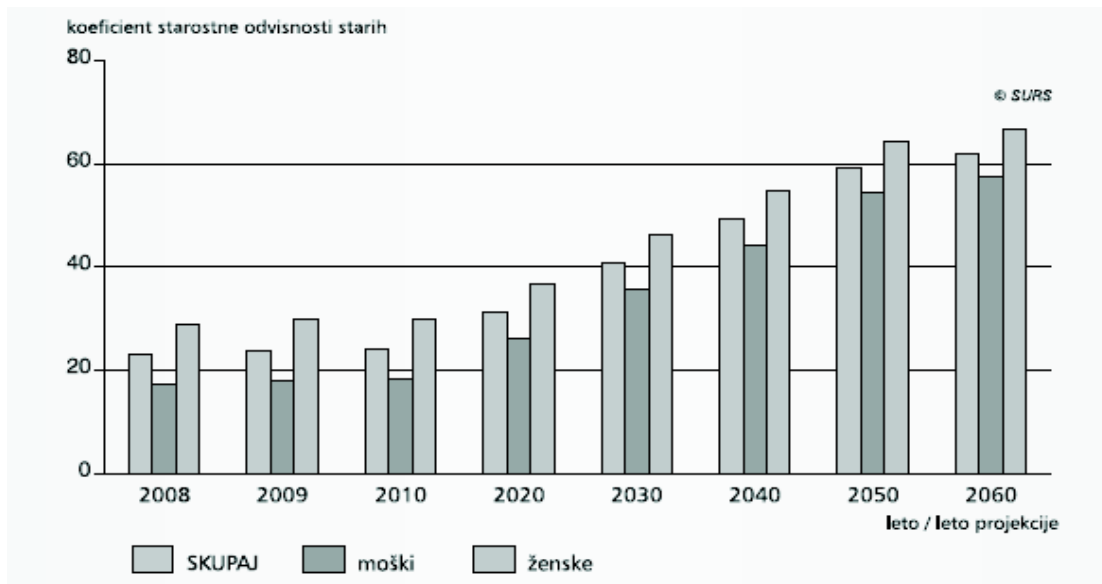
Struktura prebivalstva se spreminja, saj prebivalstvo postaja vedno starejše, s tem pa postaja starejše tudi prebivalstvo, aktivno na trgu dela. Staranje prebivalstva je pojav, ki ga bo potrebno upoštevati tudi pri zaposlovanju.

Proces staranja bo vedno močnejše vplival na povečevanje števila starejših in upokojenih, pa tudi na zmanjšanje števila delovno aktivnih prebivalcev. Tako bo iz leta v leto manj tistih, ki bodo prispevali za socialno in zdravstveno varnost prebivalstva prek plačevanja prispevkov v socialni, pokojninski in zdravstveni sistem države, večje pa bo število prebivalcev, za socialno in zdravstveno varnost katerih morajo tekoča sredstva prispevati drugi (Vertot 2008, 35).

V Sloveniji delavci v starostni skupini od 15 do 24 let predstavljajo zgolj 6,1 odstotka delovno sposobnega prebivalstva. Izredno nizko stopnjo zaposlenosti beležimo tudi v starostni skupini od 55 do 64 let, in sicer okoli 30 odstotkov (Dimovski in Žnidaršič 2008, 16).

Koeficient starostne odvisnosti je kazalnik, ki kaže število starostno odvisnih prebivalcev na 100 delovno sposobnih prebivalcev. Je ključen kazalnik za izražanje demografskega »pritiska« na ekonomsko dogajanje v družbi v prihodnosti. Kot starostno odvisni prebivalci so opredeljeni otroci (stari manj kot 15 let) in stari prebivalci (stari 65 let in več). Če seštejemo obe omenjeni skupini prebivalcev in seštevek delimo s številom delovno sposobnih, dobljeno vrednost pa pomnožimo s 100, dobimo *koeficient starostne odvisnosti starih in mladih*. Odvisnost lahko izrazimo tudi za vsako skupino posebej: v prvem primeru dobimo *koeficient starostne odvisnosti mladih*, v drugem pa *koeficient starostne odvisnosti starih* (Vertot 2009,

31–50). Koeficient starostne odvisnosti mladih se bo v obdobju 2008–2060 po projekcijah povečal z 19,8 odstotka na 23,8 odstotka, koeficient starostne odvisnosti starih pa se bo povečal s 23 odstotkov na 62,2 odstotka (slika 3).



Slika 3: Koficient starostne odvisnosti starih po spolu, projekcije prebivalstva, Slovenija

Vir: Vertot 2010, 13

3 POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA V EU IN SLOVENIJI

3.1 Starejši in temeljni pojmi trga dela

Kot smo že omenili, je v Sloveniji staranje prebivalstva eden izmed največjih ekonomskih in socialnih izzivov. Zaradi staranja prebivalstva se (ob odsotnosti ustreznih sprememb pokojninske in druge zakonodaje) zmanjšuje število delovno aktivnih na trgu dela, zaradi starejše strukture prebivalstva pa je tudi mladih delovno aktivnih premalo. Vlade se ravno iz teh razlogov ukvarjajo z izzivom, kako spodbuditi trenutno »baby boom« generacijo, da bi ostala dlje na trgu dela oziroma, da bi za nekaj let odložila upokožitev. Slovenija je kot članica EU poskušala slediti EU strategiji razvoja trga dela in zaposlovanja, katere cilj je bil do leta 2010 ustvariti 10 milijonov novih delovnih mest. Nizka stopnja zaposlenosti starejših oseb je bila kot poseben izziv poudarjena že na zasedanju Evropskega sveta v Lizboni leta 2000. EU (v povprečju) in Slovenija zastavljenih ciljev nista uspeli uresničiti, vendar se z majhnimi koraki približujeta cilju (Vertot 2008, 31).

Ker govorimo o starejših na trgu dela, je smiselno opredeliti, kdo spada v skupino starejših delovno aktivnih. Pri tem sledimo ZDR-1, po katerem v Sloveniji posebno varstvo uživajo starejši delavci, ki so stari več kot 55 let (197. člen ZDR-1). Starejši delovno aktivni lahko sklenejo pogodbo o zaposlitvi in imajo pravico, da začnejo delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokožijo. (198. člen ZDR-1) Prav tako delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme starejšemu delavno aktivnemu odrediti nadurnega ali nočnega dela (199. člen ZDR-1). Delavec, ki je dopolnil 58 let, ali delavec, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, v Sloveniji uživa tudi posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Brez njegovega pisnega soglasja mu delodajalec namreč ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine (114. člen ZDR-1).

V EU-27 ni enotne opredelitve, kdaj delovno aktivni spadajo v skupino starejših delavcev. V Eurostatovih raziskavah uporabljajo različne starostne skupine, ki opredeljujejo starejše delavce. Uporabljajo predvsem dve starostni skupini, prva je od 50 do 64 let (Eurostat 2011, 40), medtem ko je druga od 55 do 64 let (Eurostat 2012b).

Prav tako je pomembno, da opredelimo, kaj je trg dela. ZRSZ (2013) pojasnjuje, da se na trgu dela srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami. Prav tako pa tudi delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta. Brezposelni na trgu dela iščejo nove zaposlitvene možnosti. Te iščejo tudi tisti, ki delo sicer imajo, vendar si želijo opravljati drug poklic ali pa jim bo delovno razmerje kmalu prenehalo veljati in iščejo nove priložnosti na trgu dela.

Vse osebe, stare 15 let ali več, ki so aktivne na trgu dela (kar pomeni, da imajo zaposlitev oziroma delajo ali pa iščejo zaposlitev), spadajo v skupino aktivnega prebivalstva, ki ga sestavljajo delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe.

Delovno aktivno prebivalstvo sestavljajo:

- zaposlene osebe, tj. osebe, ki so v delovnem razmerju: pri pravnih osebah (podjetjih, družbah, zavodih, drugih organizacijah) ali pri podružnicah tujih podjetij; izvoljeni ali imenovani nosilci javne ali družbene funkcije; matere z otrokom, ki delajo po posebnih predpisih; lastniki podjetij, ki ta podjetja osebno vodijo in niso zavarovani iz drugega naslova; osebe, ki so zaposlene pri fizičnih osebah (pri samostojnih podjetnikih posameznikih, pri osebah, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, ali pri osebah, ki uporabljajo dopolnilno delo drugih ljudi),
- samozaposlene osebe (tj. fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost - samostojni podjetniki posamezniki; osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic – odvetniki, samostojni raziskovalci, duhovniki, vrhunski športniki in vrhunski šahisti).

Poznamo dve opredelitvi skupine brezposelnih oseb. *Registrirane brezposelne osebe* so osebe, stare vsaj 15 let, ki izpolnjujejo splošne zdravstvene pogoje za delo, so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje, so pripravljene sprejeti zaposlitev in jo same tudi aktivno iščejo. Poleg tega niso v delovnem razmerju, niso upokojene, niso študenti, dijaki, vajenci ali udeleženci izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let, in niso na prestajanju zaporne kazni, daljše od 6 mesecev. Prav tako niso samozaposlene osebe, lastniki ali solastniki gospodarskih družb ali lastniki, zakupniki, najemniki ali drugi uporabniki kmetijskega ali gozdnega zemljišča z dobičkom iz dejavnosti oz. katastrskim dohodkom, ki je v preteklem letu presegal zakonsko določeno višino (SURS 2010a).

Anketno brezposelne osebe so tiste osebe, ki v referenčnem tednu (tj. v tednu pred anketiranjem po metodi Mednarodne organizacije za delo, ILO) niso bile delovno aktivne, vendar pa aktivno iščejo delo in so pripravljene delo sprejeti. Delovno aktivne osebe so tiste osebe, ki so v zadnjem tednu dni opravljale kakršno koli delo za plačilo, dobiček ali družinsko dobrobit, prav tako pa so delovno aktivne tudi tiste osebe, ki so imele status zaposlen ali samozaposlen, čeprav niso delale (UMAR 2007, 1).

Položaj starejših delavcev na trgu dela se z vidika ekonomske teorije oblikuje s soočanjem dveh strani trga: povpraševanja po delu (s strani delodajalcev) in ponudbe dela (s strani delojemalcev oziroma delavcev). Perspektiva delodajalcev je zajeta v teoriji človeškega kapitala, perspektiva delojemalcev pa v teoriji individualne izbire. Po teoriji človeškega kapitala so zaposleni proizvodni dejavnik, pri čemer delodajalec stremi k zaposlovanju takšnih delavcev, ki bodo zanj vir konkurenčnih prednosti. S strani delojemalca teorija opisuje

proces odločanja posameznika in pa dejavnike posameznikovih odločitev v zvezi z upokojitvijo ali podaljševanjem delovno aktivnega življenja (Žnidaršič 2008, 96).

3.2 Glavni kazalniki položaja starejših na trgu dela

Prebivalstvo postaja vse starejše, zaposleni pa običajno želijo čim prej v pokoj. Ker na trg dela mladi vstopajo kasneje kot nekoč, se pojavlja strah, da bo prišlo do pomanjkanja delovno aktivnih na trgu dela. Glede na nastalo situacijo države EU skušajo povečati število delovno aktivnih s spodbujanjem sodelovanja in udeležbe na trgu dela v celotnem življenjskem ciklu (Eurostat 2011, 37). Da bodo lahko starejši čim dlje na trgu dela, je potrebno nuditi podporo za njihovo dobro telesno in duševno zdravje, možnost prožnejšega delovnega režima, zdravo delovno okolje, vseživljenjsko učenje in njihovo vključenost v pokojninsko zavarovanje.

Povprečna starost upokojencev, ki jim je bila prvič priznana pravica do starostne pokojnine, je leta 2011 znašala le 58 let in 8 mesecev za ženske in 61 let in 9 mesecev za moške. Povprečna pokojninska doba starostno upokojenih je znašala 35 let in 4 mesece, invalidsko upokojenih 25 let in 10 mesecev in družinsko. Za Slovenijo je značilno, da prihaja do velikih razlik v pokojninskih dobah med ženskim in moškim spolom. V Sloveniji je ob starostni upokojitvi decembra 2011 povprečna starost znašala le 58 let in 8 mesecev za ženske in 61 let in 9 mesecev za moške, kar je spet precej pod predvideno polno starostjo 61 let za ženske in 63 let za moške. Kljub temu da se je upokojitvena starost od leta 2000 zaradi pokojninske reforme postopoma zviševala, pa se je v zadnjih letih rast upočasnila (MDDSZ 2013b, 23).

Če primerjamo število zavarovancev in upokojencev včasih in danes, ugotovimo, da je razlika opazna. Leta 1990 je razmerje med številom zavarovancev in upokojencev znašalo 2,0 (782.222 zavarovancev in 384.094 upokojencev), medtem ko je leta 2011 to razmerje le še 1,53 (869.869 zavarovancev in 569.951 upokojencev). Ker se število delovno aktivnih oz. zavarovancev iz leta v leto zmanjšuje, število upokojencev pa čedalje bolj narašča, se pojavlja izjemen pritisk na javnofinančno vzdržnost pokojninskega sistema. Pokojninski sistem bo zato potrebno prilagoditi demografski strukturi. Projekcije izdatkov za pokojnine, ki se merijo z deležem v BDP, napovedujejo povečanje tega deleža po letu 2016, ko zmanjšanje nadomestitvenega razmerja (zaradi učinkovanja zmanjšanih skupnih odmerjenih stopenj ob upokojitvi) ne bo več moglo kompenzirati negativnih demografskih trendov (MDDSZ 2013b, 23–26).

3.2.1 Aktivnost starejših na trgu dela

Zaradi staranja prebivalstva in pritiska na zdravstveno ter pokojninsko blagajno se v zadnjih letih spodbuja podaljševanje delovne aktivnosti starejših na trgu dela. Razmerje med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom se iz leta v leto slabša. Da se število starejših aktivnih na trgu dela manjša, je, kot smo že omenili, posledica odhoda »baby boom« generacije v pokoj.

Številne države EU so bile v zadnjih nekaj letih deležne množičnega predčasnega upokojevanja. Upadanje števila zaposlenih je dodatno spodbudila finančna oziroma gospodarska kriza (Eurostat 2011, 40).

V kolikšni meri je prebivalstvo aktivno na trgu dela, izrazimo s stopnjo delovne aktivnosti. To lahko izračunamo za različne starostne skupine. SURS (2013c) pojasnjuje, da je stopnja delovne aktivnosti izračunana kot odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu (tj. prebivalstvu, starem 15 let in več).

Stopnja delovne aktivnosti se znižuje že nekaj let. V Sloveniji se zadnjih pet let stopnja delovne aktivnosti znižuje hitreje kot v povprečju v EU, kjer je v letu 2012 celo narasla. Leta 2011 se je stopnja delovne aktivnosti starejših (starih od 50 do 74 let) v Sloveniji znižala za 2 odstotni točki, in sicer na 37,7 odstotka, nato pa je v letu 2012 narasla na 38 odstotkov. Delovna aktivnost starejših v EU-27 (starih od 50 do 74 let) se je od leta 2008 do leta 2012 povečala za 3,1 odstotne točke, in sicer na 45,5 odstotka, kar je posledica delovanja pokojninskih reform. Ob tem pa še naprej ostajajo velike razlike med posameznimi državami. Razlika je opazna tudi med EU in Slovenijo, saj je, kot kaže preglednica 2, stopnja aktivnosti starejšega prebivalstva v EU v povprečju opazno višja (45,5 odstotka) kot v Sloveniji (38 odstotkov).

Preglednica 2: Stopnja delovne aktivnosti po starostnih skupinah v Sloveniji in EU-27, %

Leta/Starostne skupine	Slovenija			EU 27				
	15–24 let	25–49 let	50–74 let	15–74 let	15–24 let	25–49 let	50–74 let	15–74 let
2008	42,9	92,1	37,7	64,3	44,3	85,6	42,4	63,2
2009	40,9	91,5	39,7	64,4	43,7	85,6	43,1	63,2
2010	39,9	91,6	39,7	64,3	43,0	85,7	43,7	63,3
2011	37,4	91,8	37,7	63,1	42,8	85,7	44,5	63,5
2012	34,4	92,2	38,0	63,0	46,6	86,0	45,5	63,9

Vir: Eurostat, 2013a

Starejši (od 50 do 64 let) so na trgu dela delovno aktivni predvsem v proizvodnji, gradbeništvu, trgovini, državni upravi, izobraževalnih institucijah, zdravstvenem in socialnem delu (v primerjavi z zaposlenimi od 15 do 64 let). Osebe, starejše od 65 let, se ukvarjajo pretežno s kmetijstvom (Eurostat 2011, 40–41).

Starejši imajo pravico do starostne pokojnine, ko izpolnjujejo ustrezne pogoje. Izpolnjevati morajo dva ustrezna pogoja, to sta starost in pokojninska doba, ki se razlikujeta glede na spol. V letu 2013 mora starejša oseba – moški izpolnjevati pogoja starosti 58 let in 4 mesece ter 40 let pokojninske dobe. Starejša oseba ženskega spola mora izpolnjevati pogoja 58 let starosti

ter 38 let in 4 mesece pokojninske dobe. Preglednica 3 kaže, da so bile osebe v letu 2006 pred upokojitvijo zaposlene v povprečju 34,5 leta. Leta 2011 pa se je pokojninska doba povečala že na 35,3 leta. Prav tako se povečuje tudi povprečna starost ob upokojitvi. Leta 2006 je bila povprečna starost ob upokojitvi 58,9 leta. Leta 2011 je povprečna starost ob upokojitvi narasla že na 60,1 leta.

Preglednica 3: Povprečna pokojninska doba vseh upokojencev in povprečna starost ob upokojitvi od leta 2006 do leta 2011

Leto	Povprečna pokojninska doba vseh upokojencev (leta)	Povprečna starost ob upokojitvi (leta)
2006	34,5	58,9
2007	34,7	59,2
2008	34,9	59,2
2009	35,0	59,5
2010	35,2	59,8
2011	35,3	60,1

Vir: SURS 2013č

Neaktivno starejše prebivalstvo

SURS (2009a) pojasnjuje, da v neaktivno prebivalstvo spadajo osebe, stare 15 let in več, ki niso razvrščene med delovno aktivno prebivalstvo ali brezposelne osebe.

Preglednica 4 kaže delež starejšega neaktivnega prebivalstva v celotni populaciji prebivalstva, starega 65 let in več v Sloveniji in EU-27. V Sloveniji je delež neaktivnega starejšega prebivalstva (65 let in več) od leta 2008 do leta 2010 padel za 1,4 odstotne točke, od leta 2010 do leta 2012 pa je narastel za 2,7 odstotni točki. V Sloveniji se je torej število neaktivnih starejših oseb povečalo. Po drugi strani se v EU-27 delež neaktivnega starejšega prebivalstva v zadnjih petih letih znižuje. Od leta 2008 do leta 2012 se je odstotek neaktivnega starejšega prebivalstva znižal za 1,3 odstotne točke. V primerjavi z EU-27 ima Slovenija torej nekoliko višji odstotek neaktivnega prebivalstva, starega 65 let in več, v celotnem prebivalstvu te starosti, in sicer v Sloveniji ta znaša 95,1 odstotka, v EU-27 pa 94,8 odstotka.

Preglednica 4: Neaktivno prebivalstvo, staro 65 let in več, kot odstotek od celotnega prebivalstva v Sloveniji in EU-27, %

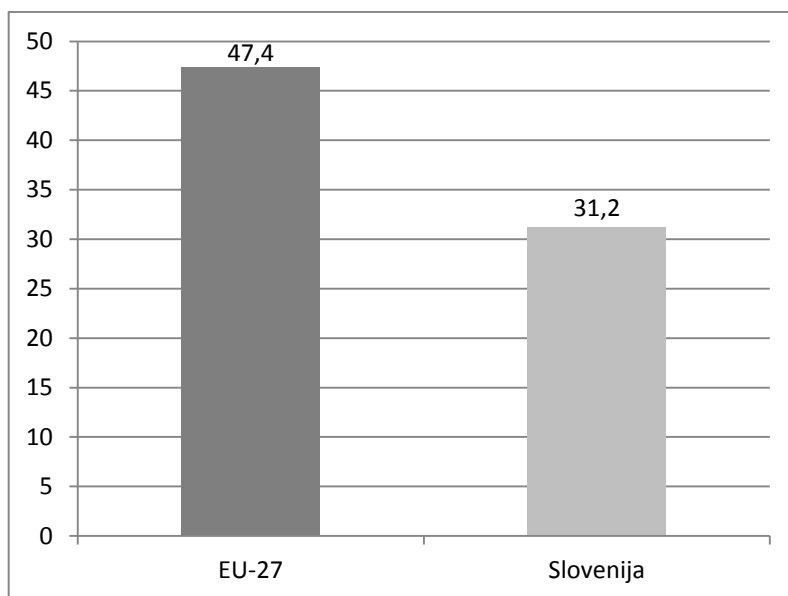
Območje/Leta	2008	2009	2010	2011	2012
EU-27	95,2	95,2	95,2	95,0	94,8
Slovenija	93,8	92,7	92,4	94,1	95,1

Vir: Eurostat 2013c

3.2.2 Zaposlenost starejših

Nizka stopnja zaposlenosti starejših oseb je težava, ki je bila izpostavljena že leta 2000 na zasedanju Evropskega sveta v Lizboni. Leto kasneje so se v Stockholmu države članice EU-27 (tudi Slovenija) zavezale k dvigu stopnje zaposlenosti starejših (55–64 let). Zavezale so se, da bodo poskusile do leta 2010 dvigniti stopnjo zaposlenosti starejših oseb na 50 odstotkov. Kljub temu da se zaposlitvena stopnja starejših v Sloveniji počasi povečuje, pa ostaja stopnja zaposlenosti starejših nizka. Kot smo že omenili, je nizka stopnja zaposlenosti starejših posledica zgodnjega odhoda s trga dela oziroma predčasnega upokojevanja (MDDSZ 2013b).

V Sloveniji se soočamo z eno od najnižjih stopenj zaposlenosti starejših oseb med 55. in 64. letom v EU. Stopnja zaposlenosti oseb med 55. in 64. letom je v letu 2011 znašala 31,2 odstotka, kar je precej nižje od EU-27, kjer je bila stopnja zaposlenosti starejših istega leta 47,4 odstotka (slika 4). Stopnja zaposlenosti starejših se je v Sloveniji po letu 2008 samo še zniževala, in sicer zaradi posledic gospodarske krize. Čeprav se je v tem obdobju tudi druge države EU-27 kot celota soočale z gospodarsko krizo, se je v EU v povprečju stopnja zaposlenosti starejših kljub temu zvišala iz 45,6 odstotka na 47,4 odstotka (MDDSZ 2013b, 23–24).



Slika 4: Stopnja zaposlenosti starejših oseb med 55. in 64. letom v EU-27 in Sloveniji, 2011 (v %)

Vir: MDDSZ 2013b, 23–24

Med starejšimi delavci jih 42,2 odstotka dela v fleksibilnih oblikah zaposlitve/dela. Med starejšimi zaposlenimi je 21,3 odstotka samozaposlenih, in sicer 24 odstotkov vseh zaposlenih moških in 15 odstotkov vseh zaposlenih žensk v tej starostni skupini. Naslednja značilnost je, da več starejših delavcev dela s krajšim delavnikom, in sicer 15,1 odstotka zaposlenih (ta delež za starejše moške znaša 10,5 odstotka, za starejše ženske pa 25,7 odstotka). Po pogodbi za določen čas dela 4000 ali 5,8 odstotka starejših delavcev (SURS 2010b, 13).

Kot prikazuje preglednica 5, so zaposlitve za krajši delovni čas med starejšimi v Sloveniji in EU-27 iz leta v leto naraščale. V EU-27 je delo za krajši delovni čas med starejšimi bolj razširjeno kot v Sloveniji. Starejši se za krajši delovni čas zaposlujejo tudi prostovoljno. Po Eurostatovih podatkih je delež teh v EU-27 22,6 odstotka, medtem ko v Sloveniji znaša zgolj 14,4 odstotke.

Preglednica 5: Delež zaposlitev za krajši delovni čas za starostno skupino 55-64 let v Sloveniji in EU-27, %

Območje/Leto	2008	2009	2010	2011	2012
EU-27	22,1	22,1	22,4	22,6	22,6
Slovenija	13,7	15,0	17,8	17,4	14,4

Vir: Eurostat, 2013č

Zaposlenost vseh starostnih skupin za določen čas se je v Sloveniji od leta 2008 do leta 2009 znižala z 12 odstotkov na 9,9 odstotka. Do leta 2012 je nato narasla za 2,7 odstotni točki (na 12,6 odstotka), nato pa se je leta 2013 spet nekoliko znižala na 11,1 odstotka. Delež

zaposlenih za določen čas v starostni skupini od 55 do 64 let de je v obdobju 2008–2013 vseskozi postopno zviševal (s 3,8 na 6,3 odstotka), a je še vedno nižji od deleža za vse starostne skupine skupaj (preglednica 6).

Preglednica 6: Zaposleni za določen delovni čas v Sloveniji po letih (prva četrtletja)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Skupaj vse starostne skupine	Vsi zaposleni, v 1000 (a)	832	827	806	772	771	747
	Zaposleni za določen čas, v 1000 (b)	100	82	90	87	97	83
	Delež zaposlenih za določen čas, % (a/b)	12,0 %	9,9 %	11,2 %	11,3 %	12,6 %	11,1 %
Osebe stare od 55 do 64 let	Vsi zaposleni, v 1000 (a)	53	59	64	58	59	63
	Zaposleni za določen čas, v 1000 (b)*	2	2	2	3	3	4
	Delež zaposlenih za določen čas, % (a/b)	3,8 %	3,4 %	3,1 %	5,2 %	5,1 %	6,3 %

Opomba: *Podatki so manj natančni.

Vir: SURS 2013č

Preglednica 7 kaže, da je bila v Sloveniji stopnja zaposlenosti starejših oseb (starih od 50 do 74 let) leta 2012 največja (52,4 odstotna) med starostniki, ki imajo 5. in 6. stopnjo izobrazbe. Podobno velja za EU-27, kjer stopnja zaposlenosti starejših oseb s 5. in 6. stopnjo izobrazbe znaša 60,9 odstotka.

Preglednica 7: Stopnja zaposlenosti starejših od 50 do 74 let po stopnji izobrazbe, leta 2012 v Sloveniji in EU-27, %

Območje/Stopnja izobrazbe	1. in 2. stopnja izobrazbe	3. in 4. stopnja izobrazbe	5. in 6. stopnja izobrazbe
EU-27	28,6	47,6	60,9
Slovenija	25,0	35,1	52,4

Vir: Eurostat 2013b

Na zaposlenost starejših vpliva tudi razmišljanje delodajalcev. Za zaposlitev starejše osebe se lahko odločajo na podlagi lastnih izkušenj, predsodkov in stereotipov ali pa si pri odločitvi pomagajo s SWOT-analizo, kot prikazuje slika 5.

Prednosti: <ul style="list-style-type: none"> - sposobnost transfera znanj in veščin na delo - zavedanje dosežkov in samozavest - večja pripadnost in lojalnost do delodajalca - manjši absentizem in nizka fluktuacija - manj poškodb pri delu - možnost tutorstva mlajšim kolegom - večje zadovoljstvo z delom in predanost delovnim nalogam ter dobre delovne navade - razvijanje mreže socialnih kontaktov - poznavanje delovnega sistema 	Slabosti: <ul style="list-style-type: none"> - nižja produktivnost (različni dejavniki) - težje spopadanje s fizičnimi in mentalnimi napori - relativno nižja izobrazbena raven glede na mlajše kolege - manjša prožnost - slabše znanje tujih jezikov v primerjavi z mlajšimi - naraščanje tveganja večje obolevnosti - zmanjšanje fizične funkcionalne kapacitete in upočasnitev dojemanja in delovanja
Priložnosti: <ul style="list-style-type: none"> - naraščajoča izobrazbena raven prihajajočih generacij - vseživljenjsko učenje - načrtovanje kariernih poti - starostna raznolikost in možne priložnosti - sodelovanje kolegov med generacijami - pomanjkanje izobraženih delavcev 	Nevarnosti: <ul style="list-style-type: none"> - globalizacija in konkurenčni pritiski - želja po zgodni upokojitvi - bolezenska stanja (daljše odsotnosti in bolj kompleksne problematike) - kultura družbe - starostna diskriminacija - negativni stereotipi

Slika 5: SWOT-analiza vključitve starejših zaposlenih na trg dela

Vir: Dimovski 2012

3.2.3 Brezposelnost starejših

Pojem *brezposelna* oseba smo že pojasnili uvodoma (glej opombo 1). Dodatno velja pojasniti, da med *nezaposlene* štejemo tiste, ki so to postali po lastni izbiri (hitra upokojitev, ostajanje doma zaradi pomoči v družini – teh oseb pa ne štejemo med brezposelne osebe) in pa nezaposlene, ki to niso postali po svoji izbiri (odpustitev, nezmožnost iskanja dela). Stopnja brezposelnosti meri delež brezposelnih oseb določene starosti glede na delovno aktivno prebivalstvo te starosti (Eurostat 2011, 47).

V Sloveniji stopnja brezposelnosti starostne skupine od 50 do 74 let iz leta v leto narašča. Od leta 2008 do leta 2012 je narasla za 3 odstotne točke, in sicer na 6,3 odstotka. Prav tako je naraščala stopnja brezposelnosti starejših v EU-27, vendar nekoliko počasneje kot v Sloveniji. Od leta 2008 do leta 2012 je narasla za 2,1 točki, in sicer na 7,1 odstotka. Leta 2012 je bila stopnja brezposelnosti starejših (50–74 let) v EU-27 še vedno za 0,8 odstotne točke višja kot v Sloveniji (preglednica 8).

Preglednica 8: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah v Sloveniji in EU-27, %

Leta/ Starostne skupine	Slovenija				EU-27			
	15–24 let	25–49 let	50–74 let	15–74 let	15–24 let	25–49 let	50–74 let	15–74 let
2008	10,4	3,8	3,3	4,4	15,6	6,3	5,0	7,0
2009	13,6	5,5	3,9	5,9	19,9	8,2	6,1	8,9
2010	14,7	7,3	4,4	7,3	20,9	8,9	6,6	9,6
2011	15,7	7,8	6,5	8,2	21,3	9,0	6,6	9,0
2012	20,6	8,5	6,3	8,9	22,8	9,9	7,1	10,4

Vir: Eurostat, 2013d

Pa pogledjmo še čas oziroma trajanje brezposelnosti starejših brezposelnih oseb. Starejše brezposelne osebe so v velikem deležu brezposelne do 6 mesecev oziroma od ene do dveh let. Starejše brezposelne osebe so prav tako vključene v programe aktivne politike zaposlovanja. Največ brezposelnih starejših oseb je vključenih v naslednje programe: javna dela, pomoč pri načrtovanju poklicne poti in pri iskanju zaposlitve, programi institucionalnega usposabljanja, formalno izobraževanje, zaposli.me in tako dalje (MDDSZ 2010).

Da so starejše brezposelne osebe deležne pomoči pri iskanju zaposlitve in lahko uživajo pravico do nadomestila za brezposelnost, morajo biti prijavljene na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Da bi bili starejši brezposelni kot iskalci zaposlitve čim boljše obravnavani, ZRSZ zanje izvaja različne aktivnosti, na primer:

- prvi svetovalni intervju, na osnovi katerega svetovalci ocenijo potrebe, želje in znanje brezposelne starejše osebe,
- po potrebi timsko svetovanje oziroma obravnavanje,
- spodbujanje v vključevanje v ukrepe aktivne politike zaposlovanja (APZ), predvsem spodbujanje, da se starejše brezposelne osebe udeležijo javnih del,
- posvetovanje o zdravstvenih težavah, ki lahko vplivajo na zmožnost in učinkovitost pri delu,
- celoten postopek dela v zvezi z napotovanjem oziroma redno obveščanje brezposelnih oseb o novostih na trgu dela (na primer obveščanje preko SMS-sporočil) in
- redno usposabljanje svetovalcev za delo s starejšimi brezposelnimi osebami (MDDSZ 2010).

4 DEJAVNIKI POLOŽAJA STAREJŠIH NA TRGU DELA

4.1 Negativni vplivi na starejše na trgu dela

V današnjem kriznem času se z brezposelnostjo soočajo mlajše in starejše generacije. Zaradi velikega števila iskalcev zaposlitve in majhnega števila delovnih mest je na trgu dela velika konkurenca. Starejši se kot iskalci zaposlitve na trgu dela soočajo tudi z diskriminacijo. Zaradi predsodkov in stereotipov pa tudi zaradi toge delovne zakonodaje se pogosto težje zaposlijo kot mlajši iskalci zaposlitve. Ker se odstotek starejših povečuje, se bo večal tudi problem diskriminacije starejših.

Zaradi pogojev, v katerih živimo, ima starejša generacija manj stikov z mlajšo generacijo in s tega razloga pogosto druga druge ne pozna. To je razlog, da vladajo med njimi številni predsodki in stereotipne predstave. Včasih so starejši ljudje za mlajše generacije veljali kot pomemben vir informacij, znanj, izkušenj, veščin za vsakodnevno delo in za vidike preživetja. Danes mladi te informacije pridobijo preko medijev, interneta in druge tehnologije, medtem ko starejša generacija temu razvoju s težavo sledi.

Mlajše generacije so dosegle izjemen razvoj znanja na materialno-tehničnem in naravoslovnem področju, medtem ko so znanje in možnosti za kakovost osebnostnega razvoja in medčloveškega sožitja zelo zaostali – prav to dvoje pa je pomembno za kakovostno staranje in solidarno sožitje med generacijami. Vrednost starosti poslabšujejo tudi industrijsko potrošniške družbe, ker povečujejo v reklamah in drugih občilih predvsem drznost, lepoto, hitrost, mladost, uspešnost in moč, kar pa je precej v nasprotju z lastnostmi starejših. Starost je postala družbeni tabu, ki ga spremljajo številni predsodki in negativni stereotipi. Zaradi tega starejši ljudje še težje sprejemajo svojo starost in svoje možnosti, ki jih nudi tretje življenjsko obdobje vse do konca življenja (MDDSZ 2006a, 8).

4.1.1 Toga delovna zakonodaja

Delovna zakonodaja Sloveniji velja za eno najbolj togih v EU in prav tako slovenski sistem odpravnin. Slovenski trg dela je produkcijsko neučinkovit in ovira zaposlovanje ranljivih skupin, kot so starejši (55 let in več). Starejši zaposleni imajo številne ugodnosti in posebno varnost zaposlitve, po drugi strani pa se tisti starejši, ki niso zaposleni, težje zaposlijo. Težje se zaposlijo ravno zaradi številnih ugodnosti za zaposlene, ki delodajalcu povzročijo večje stroške in tveganja. Delodajalci pogosto niso naklonjeni zaposlovanju starejših zaradi določil ZDR-1, po katerih so starejši upravičeni do (višjega) dodatka za delovno dobo, ki se obračuna v višini 0,5 odstotka od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto. To pomeni, da dlje kot so starejši zaposleni, večje ugodnosti imajo, kar delodajalcem povzroča večje stroške (Dolenc in drugi 2012). Tudi sedanji model odpravnin ne olajšuje zaposlovanja starejših oseb.

Dlje kot je delavec zaposlen pri delodajalcu, višja odpravnina mu pripada (v primeru, če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti) (108. člen ZDR-1). Delodajalci so manj naklonjeni zaposlovanju starejših tudi zaradi odpravnine ob upokojitvi. Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino ob upokojitvi. (132. člen ZDR-1) Tudi omejitve nadurnega in nočnega dela ne pripomorejo starejšim, ko iščejo zaposlitev. Delodajalec starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela (199. člen ZDR-1). Delodajalec tudi ne sme delavcu, ki je dopolnil 58 let, ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine (114. člen ZDR-1).

4.1.2 Stereotipi o starejših na trgu dela

Stereotipi pomenijo posploševanje večinoma nepreverjenih, površinskih sodb o človeku, skupini ali skupnosti. Stereotipi so tipizirane sodbe, ki zaradi ohlapnosti in splošnosti ne ustrezajo stvarnosti. Gre za proces nespremenljivih, togih in izkrivljenih predstav, ki pa ne upoštevajo individualnih razlik in družbenih sprememb. Stereotipi o starejših ljudeh sodijo v posebno kategorijo, ki jo imenujemo starizmi (ang. ageism). Pojem starizem se navadno povezuje z diskriminacijo proti starejšim delavcem (Golob in drugi 2012, 43).

V naši družbi prevladuje kar nekaj stereotipov o starejših zaposlenih, in sicer, da so pogosto bolni, manj izobraženi, premalo aktivni in da se zelo slabo prilagajajo novim izzivom. V praksi se stereotipi o starejših zaposlenih povezujejo tudi z diskriminacijo, saj so zaradi tega odpuščeni in jim ni omogočeno izobraževanje in usposabljanje (Cvahte 2004, 71–77).

Po raziskavah se po starosti produktivnost in uspešnost delavcev razlikuje iz več razlogov (delovne izkušnje, izobraževanje, fizična zmožnost in vzdržljivost, zdravje, družina, obveznosti, lojalnost, osebnost). Dokazano je, da uspešnost in učinkovitost z leti pada. Vendar pa to ne pomeni, da je starejši zaposleni slabši od mlajšega, saj je v današnjem času tehnologija precej napredovala in pri delu ni potrebne toliko fizičnega napora (ki pri starejših slabi). Prav tako pa se v današnjem času spodbujajo zdrave prehranske navade in telesne vadbe, ki znižuje negativne vplive na produktivnost, kot so odsotnost z dela, invalidnost in poškodbe (Skirbekk 2008, 7–9).

Vodstvo in mlajši delavci mnogokrat predpostavijo, da so starejši delavci manj prilagodljivi spremembam, da jim primanjkuje tehnoloških znanj in se niso pripravljene učiti o novih tehnologijah. Temu pogosto ni tako. Raziskave kažejo da se »baby boom« generacije na delovnem mestu srečajo z diskriminacijo zaradi stereotipiziranja (Gibson in drugi 2010, 55).

Kot smo že omenili, se pri zaposlovanju starejših velikokrat pojavi stereotipiziranje lastnosti starejših, ki lahko vodijo do diskriminacije. Slednje lahko privede tudi do predčasnega upokojevanja. Raziskave kažejo, da učinkovitost zaposlenih res upada s starostjo, vendar ne pri vseh nalogah in še posebej ne pri nekaterih poklicih, kjer so pomembne sposobnosti, ki z leti ne upadajo. Kar kaže, da so ukoreninjeni stereotipi v nekaterih primerih nesmiselni (Jelenc Krašovec in Kump 2009,48–49).

Kljub stereotipom pa lahko rečemo, da se ti izničijo, kadar nastopi medgeneracijska solidarnost. V raziskavi *Flash Eurobarometer survey* (št. 247), izvedeni v državah članicah EU, so anketirane osebe vprašali, ali se jim zdi primerno, da se delodajalce zakonodajno prisili, da starejšim omogočijo lažji dostop do dela. Velika večina oseb se je s tem strinjala. Anketiranci pa se niso tako množično strinjali s trditvijo, da bo manj dela za mlade, če starejši zaposleni delajo dlje. Kar 46,6 odstotka prebivalcev, starih od 15 do 24 let, se s to trditvijo ni strinjalo (Eurostat 2011, 52).

4.1.3 Diskriminacija starejših na trgu dela

MDDSZ (2013a) pojasnjuje, da je diskriminacija neenako obravnavanje, ki nima upravičenega razloga. Ljudje z določenimi osebnimi okoliščinami, ki so lahko vezane na spol, starost, raso, etnično poreklo, invalidnost, spolno usmerjenost, versko prepričanje in drugo, so obravnavani slabše od drugih, ki take osebne okoliščine nimajo.

Ker pa govorimo o starejših osebah, bomo opredelili še starostno diskriminacijo. Čuš in drugi (2012, 52) starostno diskriminacijo pojasnjujejo kot diskriminacijo posameznika zaradi njegove starosti. Odraža se v drugačnem obnašanju do osebe določene starosti, v zanikanju pravic in možnosti ter v uporabi stereotipov glede na starost. Starostno diskriminacijo srečamo v obliki stereotipov, predsodkov, nadlegovanja, včasih pa tudi v obliki zlorab. Na trgu dela se diskriminacija starejših pojavlja tako pri brezposelnih kot pri zaposlenih. Diskriminacija se kaže v predčasni izgubi službe, v težavah pri iskanju zaposlitve, v odsotnosti priložnosti za izobraževanje in usposabljanje ter v spodbujanju k zgodnji upokojitvi.

Ločimo štiri različne tipe starostne diskriminacije (Gibson in drugi 2010, 55):

- osebna starostna diskriminacija, ki pomeni razlikovanje s strani določene osebe zaradi osebnega prepričanja o negativnih lastnostih starejših oseb,
- institucionalna starostna diskriminacija, ki je vgrajena v pravilih, postopkih in nalogah, ki izključujejo starejše osebe,
- namerna starostna diskriminacija, ki pomeni namerno neenako obravnavanje, ravnanje in uporabljanje pravil, čeprav se akter zaveda, da so usmerjena proti starejšim osebam, in

- nenamerna starostna diskriminacija, ki se je posameznik (akter) ne zaveda in nevede pri ravnanju razlikuje glede na starost.

Diskriminacija starejših se najbolj kaže v fazi zaposlovanja. To se v praksi kaže tako, da starejše brezposelne osebe ponavadi dobijo manj intervjujev in manj ponudb za delo. Če dobijo povabilo na intervju, pa je ta po navadi zelo kratek (Gibson in drugi 2010, 55).

Diskriminacija starejše osebe lahko negativno vpliva na posameznikovo samopodobo. Oseba, ki je deležna neenake obravnave, lahko začne dvomiti vase in v svoje sposobnosti. Velikokrat so med diskriminiranimi starejši, ki so že dalj časa brezposelni. Če so prepričani, da se njihove težave z zaposlitvijo ne bodo končale, lahko zapadejo v depresijo. Starejši, ki izgubijo zaposlitev, lahko izgubijo tudi socialne stike, ki pa so pomembni za zmanjšanje stresa, povezanega z brezposelnostjo (Čuš in drugi 2012, 53).

4.2 Ukrepi za izboljšanje položaja starejših na trgu dela

Zaradi vedno starejšega prebivalstva in naraščanja števila brezposelnih starejših na trgu dela vlade oblikujejo in sprejemajo ukrepe in strategije, ki skušajo reševati ta dva izziva družbe. V tem poglavju predstavljam ukrepe in strategije, ki sta jih za izboljšanje položaja starejših na trgu dela sprejeli EU in Slovenija. S staranjem populacije narašča tudi povprečna starost zaposlenih, s čimer se na svoj način spopadajo tudi delodajalci.

4.2.1 *Strategija in ukrepi Evropske unije*

Glede na nastali položaj na trgu dela so se evropski voditelji leta 2000 v Lizboni dogovorili, da bodo do leta 2010 dosegli triodstotno povečanje gospodarske rasti in ustvarili 20 milijonov novih prostih delovnih mest. Kar pomeni, da bi morali doseči 70-odstotno zaposlenost, ki je potrebna za spopadanje s težavo starajočega se prebivalstva. Lizbonska strategija si je zastavila tri glavne cilje (Evropski parlament, 2013):

- pripraviti prehod k »na znanju temelječemu gospodarstvu in družbi«, in sicer z boljšimi politikami za informacijsko družbo ter raziskave in razvoj, s pospešitvijo strukturnih reform za konkurenčnost in inovacije ter z dokončno vzpostavitvijo skupnega notranjega trga,
- posodobiti evropski socialni model, vlaganje v ljudi in premagovanje socialne izključenosti,
- podpora ukrepom in strategijam, ki napovedujejo izboljšanje gospodarstva in ugodne obete glede rasti z uporabo ustreznega spleta makroekonomskih politik.

V Lizbonski strategiji si je EU za države članice postavila cilj, da bi do leta 2010 dosegle 50-odstotno stopnjo zaposlenosti starejših delavcev (v starostni skupini od 55 do 64 let) in povečale povprečno starost ob upokojitvi za 5 let. Problematiko aktivnega staranja in

zaposlenosti starejših se je v skladu s ciljem dolgoročnega dvigovanja aktivnosti starejših reševala z ukrepi (Vlada Republike Slovenije 2005, 32):

- podaljšanje delovne aktivnosti, starejših med 55. do 64. letom (dvig starostne meje odhoda s trga dela v skladu s pokojninsko reformo),
- izdelava strategije aktivnega staranja,
- zagotavljanje usposabljanja in vseživljenjskega učenja starejših zaposlenih in
- razvoj integriranih programov in delovnih mest ter razvoj sistemov, ki bodo v daljšem obdobju omogočali prehode v zaposlitve na realnem ekonomskem trgu.

Po petih letih izvajanja Lizbonske strategije je ta prinesla mešane rezultate, zato so zaradi pomanjkljivosti in zamud izvrševanja ciljev evropski voditelji Lizbonsko strategijo razdelili na dve fazi. Nova, druga faza Lizbonske strategije, ki je trajala do leta 2010, se je osredotočila na naslednje cilje (Evropski parlament, 2013):

- podporo znanju in inovacijam v Evropi,
- reformo politike državne pomoči,
- izboljšanje in poenostavitev regulativnega okvira, v katerem deluje gospodarstvo, in dokončno vzpostavitev notranjega trga za storitve,
- odpravo ovir za prosti pretok na področju prometa, delovne sile in izobraževanja,
- oblikovanje skupnega pristopa k ekonomskim migracijam,
- prizadevanja za obvladovanje socialnih posledic gospodarskega prestrukturiranja.

Leta 2010 je EU sprejela novo strategijo družbenogospodarskega razvoja Evrope z imenom *Evropa 2020*. Nanaša se na obdobje 2010–2020, v katerem bi naj države EU uresničile različne cilje. Pet glavnih ciljev se nanaša na področja zaposlovanja, inovacij, izobraževanja, socialne vključenosti in podnebja oziroma energije. Z vidika te naloge in socialne varnosti sta pomembna predvsem dva cilja:

- do leta 2020 naj bi bilo 75 odstotkov prebivalstva v starostni skupini od 20 do 64 let delovno aktivnih (evropski in nacionalni cilj),
- do leta 2020 naj bi bilo vsaj 20 milijonov manj revnih in socialno izključenih prebivalcev (evropski cilj) oz. vsaj 40.000 manj revnih (nacionalni cilj) (MDDSZ 2013b, 24).

Zaradi velikega deleža starejših na trgu dela je vodstvo EU septembra 2011 imenovalo leto 2012 za *Evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti*. S to pobudo so želeli doseči naslednje cilje:

- pomoč pri ustvarjanju boljših zaposlitvenih možnosti in delovnih pogojev za starejše v EU,
- pomoč do aktivnih vlog v družbi,
- spodbujati čim bolj zdravo in samostojno življenje starejših.

Ta pobuda izvira iz ideje, da so starejše osebe breme za družbo. Ker so Evropejci znani kot ljudstvo, ki živi najdlje in najbolj zdravo življenje, vlade iščejo načine, kako bi spodbudile večjo vključevanje starejših oseb v družbo in v bolj aktivno življenje. Te spremembe bi pri starejših prispevale k telesnemu, duševnemu in socialnemu blagostanju, hkrati pa bi lahko prinesle gospodarske koristi za celotno družbo. Namen Evropskega leta aktivnega staranja in medgeneracijske pomoči je ozaveščati prebivalstvo o problemu staranja družbe in o ugotavljanju in širjenju dobrih praks, hkrati pa tudi spodbujanje vlad in deležnikov k ukrepom, ki podpirajo aktivno staranje. Delovno prebivalstvo se bo začelo spraševati, ali naj še plačuje davke in prispevke za potrebe vedno večjega števila starejših ljudi. Breme bo postalo preveliko. Zato so potrebne institucionalne in politične spremembe, ki lahko potencialno vplivajo na solidarnost med generacijami (Eurostat 2011, 9).

Evropska komisija je leta 2007 sprejela tudi ukrep, ki so ga imenovali *Prijetno staranje v informacijski družbi*. Gre za akcijski načrt za načrtovanje nove informacijske in komunikacijske tehnologije, ki bi pripomogla k prijetnejšemu in lažjemu delu starejših (Eurostat 2011, 135).

4.2.2 Strategija in ukrepi v Sloveniji

Republika Slovenija naj bi do leta 2010 sledila *Strategiji varstva starejših do leta 2010* – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva in zagotovila ohranitev solidarnosti in kakovostnih medčloveških odnosov med generacijami in kakovostno staranje ter temu primerno oskrbo starejših oseb. Strategija je usmerjena v usklajevanje in povezovanje vseh sektorjev pri načrtovanju in izvajanju teh dveh ključnih nalog. V skladu s Strategijo varstva starejših do leta 2010 je Evropska komisija Sloveniji priporočila (na podlagi Priporočila Sveta o izvajanju politike zaposlovanja držav članic), da naj pritegne več ljudi na trg dela, ustvari resnične možnosti za delo za vse in povečanje zaposlenosti starejših od 55 let. Slovenija ima eno najnižjih stopenj zaposlenosti, zaradi česar so bili sprejeti nekateri predlogi ukrepov za spodbujanje zaposlovanja starejših oseb. Predlogi ukrepov politike za spodbujanja zaposlovanja starejših oseb so bili (MDDSZ 2006a, 14–15):

- spodbujati zaposlovanje starejših s posebnimi davčnimi olajšavami pri dohodnini,
- sistemsko urediti plačano občasno in začasno delo upokojevcem,
- omogočiti fleksibilnejše oblike zaposlovanja in dela starejših oseb,
- povečati skrb za varstvo in zdravje pri delu starejših delavcev,
- spodbujati zaposlovanje neaktivnih starejših oseb – delovne rezerve,
- vključevati aktivno staranje v kolektivne pogodbe,
- vključevati brezposelne osebe v programe zaposlovanja za pomoč starejšim,
- spodbujati vključevanje starejših delavcev in oseb v vseživljenjsko izobraževanje,
- spodbujati oblikovanje proizvodov in storitev za potrebe starejših,
- pripraviti nacionalni program za aktivno staranje za obdobje od leta 2006 do leta 2010,

- pripraviti izvedbeni program za zaposlovanje starejših oseb za obdobje od leta 2007 do leta 2010.

Slovenija spremlja Evropsko strategijo zaposlovanja in sledi njenim usmeritvam, pri tem pa na podlagi Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) uvaja sledeče smernice (MDDSZ 2011, 18):

- prispevati k večji zaposlenosti in zaposljivosti starejših,
- z usposabljanjem in izobraževanjem prispevati k večji usposobljenosti aktivnega prebivalstva in s tem k možnosti, da zasedajo produktivnejša delovna mesta, ki prinašajo večjo dodano vrednost,
- z razvojem socialno-razvojnih projektov (socialno podjetništvo, inovativni projekti, prenovljena javna dela) prispevati k večjemu zaposlovanju ranljivih skupin na trgu dela,
- s spodbujanjem zaposlovanja mladih zmanjševati razčlenjenost mladih na trgu dela.

Hkrati je cilj povečati delež zaposlenih v starostni skupini od 55 do 64 let, in sicer za 4 odstotne točke do leta 2015. Poleg smernic aktivne politike zaposlovanja (APZ) sta kot podlaga za samo izvajanje APZ pomembna tudi načrt za izvajanje ukrepov APZ in katalog ukrepov APZ. Načrt za izvajanje ukrepov APZ je izvedbeni dokument, pripravljen na podlagi smernic APZ, za proračunsko obdobje. Katalog ukrepov APZ po drugi strani podrobno določa način izvajanja posameznih programov znotraj ukrepov APZ. V skladu z ZUTD so v katalog vključeni naslednji ukrepi (MDDSZ 2011, 12–13):

- usposabljanje in izobraževanje,
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta,
- spodbude za zaposlovanje,
- kreiranje delovnih mest,
- spodbujanje samozaposlovanja.

Nekateri ukrepi APZ prednostno vključujejo določene ciljne skupine. Za nas so zanimivi APZ ukrepi, ki so usmerjeni k starejšim, in sicer (MDDSZ 2013c, 20–26):

- ukrep spodbujanja zaposlovanja in samozaposlovanja (subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb) in
- programi za povečevanje socialne vključenosti (inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju na trgu dela).

Kot smo že omenili, je za vključitev na trg dela pomembno tudi izobraževanje in usposabljanje. Pomembna sta, ker lahko posameznik z znanjem doseže večjo produktivnost in poveča svojo dolgoročno zaposljivost ter socialno vključenost. Če primerjamo kazalnike vseživljenjskega učenja (za starostne skupine od 25 do 64 let), ugotovimo, da je vključenost v vseživljenjsko učenje v Sloveniji višja od povprečja za EU-27. Ker pa govorimo o starejših delovno aktivnih, je potrebno omeniti, da so ravno ti tisti, ki bi se morali vključevati v vseživljenjsko učenje, usposabljanje in pridobivanje zmožnosti odločanja. Težava je v tem, da je v Sloveniji in v EU-27 delež vključenosti v izobraževanja skromen (MDDSZ 2010).

V Sloveniji je bil decembra 2012 sprejet novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Sprejete so bile slednje naslednje bistvene spremembe (MDDSZ 2013b):

- upokojitvena starost se je za oba spola dvignila na 65 let starosti oziroma na 15 let zavarovalne dobe (za ženske je prej znašala 63 let),
- strožji pogoji za predčasno upokožitev (s prehodnim obdobjem) – zavarovanec se lahko predčasno upokoži pri 60-ih letih starosti, če dopolni 40 let pokojninske dobe (predčasen odhod v pokoj vpliva na višino pokojnine),
- za izračun pokojninske osnove se upošteva (od leta 1970 dalje) 24 in ne več 18 najugodnejših let zavarovanja,
- razširjena pravica do delne pokojnine (poleg zavarovancev v delovnem razmerju tudi za samozaposlene, družbenike in kmete), če ostane obvezno zavarovanje v obsegu, ki ustreza sorazmernemu delu polnega delovnega oziroma zavarovalnega časa, vendar najmanj 4 ure dnevno ali 20 ur tedensko,
- ukinitve dodane dobe za čas zaključenega študija ali služenja vojaškega roka,
- ohranitev možnosti dokupa pokojninske dobe za izpolnitev pogojev ali za ugodnejšo odmero pokojnine (zavarovanec jo lahko odkupi do pet let zavarovalne dobe, vendar so uvedene določene omejitve).

4.2.3 Ukrepi na strani delodajalcev

S problemom staranja prebivalstva in s tem aktivnih na trgu dela se soočajo tudi delodajalci. Starost preko določene starostne meje namreč skladno z več raziskavami negativno vpliva na delovno učinkovitost osebe. Zaradi tega in v podpoglavju 4.1.1 omenjenih razlogov delodajalci niso najbolj naklonjeni zaposlovanju starejših oseb v skupini od 55 do 64 let. Vendar pa se, kot pojasnjuje Smole (2008, 45), podjetja hkrati zavedajo, da imajo starejši veliko izkušenj, strokovno znanje in razvite vrednote, kot so pripadnost podjetju, odgovornost ter zanesljivost. Iz teh razlogov iščejo načine, kako se prilagajati starejšim v podjetju. Nekaj takih prilagoditev in sprememb je:

- programi izobraževanja,
- prilagoditve delovnih mest,
- spremembe v organizaciji podjetja,
- spremembe v delovnem procesu,
- spremembe v podjetniški kulturi in
- programi, ki so v podporo zdravju.

Smole (2008, 47) pojasnjuje, da je raziskava Združenja delodajalcev Slovenije ocenjevala različne možnosti za večjo zaposljivost starejših od 55 do 64 let, in sicer od finančnih ukrepov države do sprememb v samih značajskih lastnostih starejših ljudi (ki postajajo vse bolj odprti za nove ideje in inovacije ter dela v timu, so vse bolj mobilni in fleksibilni ter pripravljeni na

izobraževanja). Med najbolj pomembne spodbude delodajalci štejejo bolj fleksibilne kombinacije upokojitve in zaposlitve ter finančne spodbude s strani države oziroma davčne olajšave ali oprostitve prispevkov v primeru novega zaposlovanja starejših.

Ne smemo pa pozabiti, da starejše zaposlene v podjetju posebej varuje ZDR-1, ki v 114. členu določa, da delodajalec starejšemu delavcu ne sme brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu je zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino in še v nekaterih drugih primerih.

Delodajalci menijo, da bi bilo potrebno za povečanje interesa za zaposlovanje starejših (MDDSZ 2010):

- uvesti spreminjajoče oblike zaposlitve in upokojitve,
- uvesti večje število uvedb subvencij ali olajšav za zaposlovanje starejših,
- spremeniti razmišljanje starejših delavcev,
- uvesti finančne spodbude za vlaganje v vseživljenjsko učenje in usposabljanje starejših,
- povečati fleksibilnost in mobilnost starejših,
- izboljšati izobrazbeno strukturo starejših ter njihovo znanje tujih jezikov.

Staranje prebivalstva in s tem posledično staranje aktivnih na trgu dela je tudi delodajalce pripeljalo do izziva, ki je povzročil uvajanje novih vej menedžmenta – menedžment starostnikov.

Menedžment starostnikov je skupek perspektiv in strategij, s katerim želijo podjetja celovito obvladovati starejše zaposlene. Je vseobsegajoči program obvladovanja starosti in staranja. Menedžment starostnikov obvladuje tri ravni, to je individualna (tradicija, kultura, socialna varnost itd.), organizacijska raven (menedžment starosti, spreminjanje stereotipov, politika zaposlovanja itd.) in družbena raven (nediskriminacija, vseživljenjsko učenje, zdravstveni sistem in promocija aktivnega staranja). Menedžment starostnikov bi moral skrbeti za kakovostno in prilagojeno življenje starejših zaposlenih. Vključeval naj bi:

- oblikovanje klubov za starejše,
- podpora oziroma spodbuda starejšim zaposlenim,
- testiranje opisov delovnih zadolžitev,
- usposabljanje in izobraževanje vodstva in zaposlenih o prehodu v različne življenjske faze,
- spodbujanje starejših zaposlenih v zdravstvene programe,
- oblikovanje in uvedba programov, s katerimi se pripravljajo na upokožitev in
- zaznavanje ter ukrepanje v primeru diskriminacije starejših. (Dimovski 2012)

Menedžment se torej mora posvetiti tudi raznolikosti zaposlenih v podjetju glede na osebne okoliščine (rasa, barva kože, spol starost itd.). Menedžment starostnikov se posveča upravljanju raznolikosti glede na starost. Upravljanje raznolikosti se ukvarja s spodbujanjem razvoja kulture, vrednot in odnosov v družbi oziroma v organizaciji, pozitivnim vrednotenjem raznolikosti in izkoriščanjem njenih prednosti. Prav tako skuša čim bolj prilagoditi odnose, procese in organizacijske strukture v podjetju, da bi lahko čim bolj izkoristili potencial raznolikosti posameznikov v podjetju (Kosi, Nastav in Dolenc 2012, 17).

Da lahko razvoj politike upravljanja raznolikosti zaposlenih učinkovito vpliva na boljše poslovanje podjetja potrjuje primer dobre prakse podjetja B&Q. To je britansko trgovsko podjetje s prodajnim programom materiala in orodja za hišo, dom in vrt. Imelo je zaposlenih visok delež mladih oseb, kar so si prizadevala doseči vsa podjetja v panogi, saj je bil že opažen trend staranja prebivalstva. V njihovem podjetju so bili namreč pri anketiranju s strani kupcev pohvaljeni predvsem starejši zaposleni, saj so imeli več izkušenj in znanja s programi podjetja. Podjetje je izvedlo preizkus, v katerem so se bolje izkazali zaposleni, starejši od 50 let. Na podlagi preizkusa je vodstvo utemeljilo pozitivni pristop k zaposlovanju raznolike delovne sile. Leta 2000 je podjetje postalo eden od ustanovnih članov Foruma delodajalcev o starosti (Kosi, Nastav in Dolenc 2012, 17–30).

5 SKLEP

Starost je biološki proces življenja, ki se mu ne moremo izogniti. V medijih je starost nemalokrat obravnavana z negativnim podtonom. Slednje je tvegano z vidika sooblikovanja predsodkov in stereotipov, ki lahko vodijo do diskriminacije starejših oseb. Bacon (v Vertot 2010, 6) se s tem sicer ne strinja in pravi: »Starost je dobra v štirih rečeh, in sicer staro drevo najbolje gori, staro vino je najbolje piti, starim prijateljem zaupati in stare pisce brati.« Prav zaradi tega je potrebno iskati možne poti za aktivno vključevanje starejših oseb v družbo.

Skladno s statističnimi projekcijami se bo proces staranja prebivalstva v prihodnosti še pospešil. Čeprav so kazalniki že vrsto let opozarjali, da bo prebivalstvo vedno starejše, se vrsta držav s tem izzivom aktivno ukvarja šele zadnja leta. S problematiko staranja se danes ukvarjajo vse razvite države, vključno s Slovenijo. Staranje prebivalstva pritiska na javne finance, kar je posledica tega, da imamo vse manj aktivnih na trgu dela in vse več upokojenih ljudi. V Sloveniji je bilo leta 1990 razmerje med številom zavarovancev in številom upokojencev 2,3 (782.222 zavarovancev in 384.094 upokojencev), trend zmanjševanja razmerja med zavarovanci in upokojenci se je nadaljeval, saj je leta 2011 to razmerje 1,53, leta 2012 pa se je zmanjšalo na 1,43. V Sloveniji je povprečna starost ob upokojitvi do leta 2011 naraščala in je danes 60,1 leta. Stopnja delovne aktivnosti starejših (50–74 let) se je v Sloveniji zadnje tri leta zniževala in leta 2012 dosegla zgolj 38 odstotkov. V EU-27 je zadnjih pet let stopnja delovne aktivnosti naraščala in je sedaj 45,5 odstotkov. Tudi stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let) se je v Sloveniji zniževala in leta 2011 dosegla zgolj 31,2 odstotka, medtem ko je v EU-27 naraščala in leta 2011 dosegla raven 47,4 odstotkov. Od leta 2008 naprej se stopnja brezposelnosti starejših (kot tudi celotnega prebivalstva) v Sloveniji in prav tako v EU-27 zvišuje. V Sloveniji je leta 2011 stopnja brezposelnosti znašala 6,3 odstotka, v EU-27 pa 7,1 odstotka.

Staranje prebivalstva je proces, ki ga ne moremo spremeniti, lahko pa se mu prilagajamo in iščemo rešitve za lajšanje problemov, ki jih prinaša staranje. S problemom staranja prebivalstva se soočajo tako vlade kot delodajalci. Vlade želijo s spremembami pokojninske, delovne in davčne zakonodaje starejše spodbuditi, da ostanejo na trgu dela čim dlje oziroma da ostanejo čim dlje aktivni, saj to pozitivno vpliva ne le na javne finance, temveč tudi na njihovo družabno življenje ter zdravstveno stanje. Da bi starejše obdržali dlje na trgu dela, je EU razglasila leto 2012 za leto aktivnega staranja, s katerim so želeli prebivalstvo informirati o stanju in možnih rešitvah ter spodbuditi starejše, da ostanejo čim dlje aktivni na trgu dela in v socialnih krogih.

Staranje pa nima samo ali predvsem negativnih vidikov. Starejši ljudje so lahko dober vir informacij in izkušenj ter nasvetov, ki jih rabimo v vsakdanjem življenju. Kot pravi Radiguet (v Vertot 2010, 6): »Vsaka starost prinaša svoje plodove, treba jih je znati pobrati.«

LITERATURA

- Cotman, Marjeta. 2008. Demografske spremembe so priložnosti za nadaljnji razvoj. V: *Staranje prebivalstva: izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*, ur. Vesna Razpotnik, 12–13. Ljubljana: Kapitalska družba.
- Cvahte, Bojana. 2004. Položaj starejših oseb na trgu delovne sile (Ocene iz pobud varuhu človekovih pravic). V *Evropska unija – priložnost tudi za starejše*, ur. Marko Vaupotič, 71–77. Ljubljana: ZOTKS.
- Čuš, Anja, Marjetka Gojkošek, Megie Kranjc in Anja Sotrell. 2012. Zaposlovanje ljudi nad 55 let. V *Starejši zaposleni – izziv za trg dela: zbornik znanstveno-raziskovalnih prispevkov*, ur. Ana Bizjak, Marina Horvat, Martina Klobasa, Nuša Tojnko in Saša Zorjan, 51–57. Maribor: Filozofska fakulteta.
- Dimovski, Vlado. 2012. *Management starostnikov v Sloveniji*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
- Dimovski, Vlado in Jana Žnidaršič. 2008. Staranje delovne sile: nov izziv za slovenska podjetja. V *Staranje prebivalstva: izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*, ur. Vesna Razpotnik, 16–19. Ljubljana: Kapitalska družba.
- Dolenc, Primož, Suzana Laporšek, Matija Vodopivec in Milan Vodopivec. 2012. *Delovna zakonodaja ena najbolj togih v Evropi*. Ljubljana: Delo.
- Gibson, Whitney Jane, J. Preston Jones, Jennifer Cella, Cory Clark, Alexandra Epstein in Jennifer Haselberger. 2010. Ageism And The Baby Boomers: Issues, Challenges And The TEAM Approach. *Contemporary Issues in Education Research* 3(1): 53–59.
- Golob, Andreja, Karin Kordež, Romana Kovač in Tjaša Omerzu. 2012. Stereotipi o starejših zaposlenih. V *Starejši zaposleni – izziv za trg dela: zbornik znanstveno-raziskovalnih prispevkov*, ur. Ana Bizjak, Marina Horvat, Martina Klobasa, Nuša Tojnko in Saša Zorjan, 42–50. Maribor: Filozofska fakulteta.
- Kosi, Tanja, Bojan Nastav in Primož Dolenc. 2012. *Upravljanje raznolikosti v slovenskih in tujih podjetjih*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- Jelenc Krašovec, Sabina in Sonja Kump. 2009. *Vseživljenjsko učenje – izobraževanje starejših odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Skirbekk, Vegard. 2008. *Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy Options*. Oxford: Oxford Institute of Ageing.
- Smole, Jože. 2008. Pogled in stališče Slovenskih delodajalcev na staranje delovne sile. V *Staranje prebivalstva: izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*, ur. Vesna Razpotnik, 44–47. Ljubljana: Kapitalska družba.

- Širok, Klemen. 2011. *Dejavniki in poti upokojevanja*. Koper: Fakulteta za management.
- Verša, Dorotea. 2002. Zaposlovanje starejših. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan, Glazer Jože, Kajzer Alenka in Martina Trbanc, 371–395. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vertot, Nelka. 2008. *Prebivalstvo Slovenije se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Vertot, Nelka. 2009. *Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060, Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Vertot, Nelka. 2010. *Starejše prebivalstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Žnidaršič, Jana. 2008. *Management starosti: organizacijski model aktivnega staranja*. Doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta v Ljubljani.

VIRI

- Eurostat. 2011. *Active ageing and solidarity between generations: A statistical portrait of the European Union 2012*. Eurostat Statistical Books. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [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) (29. 8. 2012).
- Eurostat. 2012a. *Population on 1 January: Structure indicators*. [Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do) (13. 9. 2012).
- Eurostat. 2012b. *Employment rate of older workers*. [Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100) (9. 1. 2013).
- Eurostat. 2012c. *Unemployment rate*. [Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do) (15. 2. 2013).
- Eurostat. 2013a. *Activity rates by sex, age and nationality (%)*. Employment and unemployment (LFS), LFS series - Detailed annual survey. [Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/datd/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/datd/database) (20.6.2013).
- Eurostat. 2013b. *Employment rates by sex, age and highest level of education attained (%)*. Employment rates - LFS series, LFS series - Detailed annual survey. [Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en). (20. 8. 2013).
- Eurostat. 2013c. *Inactive population as a percentage of the total population, by sex and age (%)*. Inactivity – LFS series, LFS series – Detailed annual survey. [Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ipga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ipga&lang=en). (19. 8. 2013).

Eurostat. 2013č. *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)*. Full-time and part-time employment – LFS series, LFS series – Detailed annual survey. [Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en). (20. 6. 2013).

Eurostat. 2013d. *Unemployment rates by sex, age and nationality*. Employment rates – LFS series, LFS series – Detailed annual survey.

[Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgan&lang=en). (7. 3. 2013).

Evropski parlament. 2013. *Lizbonska strategija*.

[Http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_sl.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_sl.htm) (10. 7. 2013).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006a. *Strategija varstva starejših do leta 2010*.

[Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija_varstva_starejsih_splet_041006.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija_varstva_starejsih_splet_041006.pdf) (11. 7. 2013).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006b. *Strategija za dvig rodnosti v Republiki Sloveniji*.

[Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija_rodnost_osnutek_151106.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija_rodnost_osnutek_151106.pdf) (5. 5. 2013).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja*.

[Http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/](http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/) (25. 4. 2013).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2011. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015*.

[Http://www.ess.gov.si/_files/3286/Smernice_APZ_2012_2015.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/3286/Smernice_APZ_2012_2015.pdf) (11. 7. 2013).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2013a. *Diskriminacija*.

[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinakoor/zagovornik/diskriminacija/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinakoor/zagovornik/diskriminacija/) (25. 6. 2013).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2013b. *Predlog zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*.

[Http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2012/Pokojninska/ZPIZ-2_060912-3.pdf](http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2012/Pokojninska/ZPIZ-2_060912-3.pdf) (18. 6. 2013).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2013c. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*.

[Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2200_2013.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2200_2013.pdf) (27. 7. 2013).

Slovar slovenskega knjižnega jezika. 1995. Ljubljana: DZS.

- SURS. 2009a. *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija – metodološka pojasnila*. [Http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm](http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm). (20. 8. 2013)
- SURS. 2009b. *Prebivalstvena piramida, Slovenija*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2299](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2299) (10. 5. 2013)
- SURS. 2010a. *Aktivno prebivalstvo, Slovenija (metodološka pojasnila)*. [Http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-009-MP.htm](http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-009-MP.htm) (18. 4. 2013).
- SURS. 2010b. *Starejše prebivalstvo v Sloveniji*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3443](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3443) (25. 4. 2013).
- SURS. 2012. *Aktivno prebivalstvo(po anketi o delovni sili), Slovenija, 3. Četrletje*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5163](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5163) (15. 2. 2013).
- SURS. 2013a. *Prebivalstvena piramida*. [Http://www.stat.si/Piramida2.asp](http://www.stat.si/Piramida2.asp) (10. 5. 2013).
- SURS. 2013b. *Prebivalstvo, Slovenija (metodološka pojasnila)*. [Http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/05-007-MP.htm](http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/05-007-MP.htm) (3. 5. 2013)
- SURS. 2013c. *Stopnja delovne aktivnosti (metodološka pojasnila)*. [Http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=352&PodrocjeID=5](http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=352&PodrocjeID=5) (10. 6. 2013)
- SURS. 2013č. *Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrletno*. Aktivno prebivalstvo po Anketi o delovni sili – četrletni podatki. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762008S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetr/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762008S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetr/&lang=2) (26. 7. 2013).
- UMAR. 2007. *Poročilo o razvoju 2007*. [Http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2007/ml/ML-Brezposelnost%20_Kraigher_.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2007/ml/ML-Brezposelnost%20_Kraigher_.pdf) (26. 7. 2013).
- Vlada Republike Slovenije. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji*. [Http://www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/DPK/SI_NRP_2005_SLO_kon_na_verzija__28.10.2005.pdf](http://www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/DPK/SI_NRP_2005_SLO_kon_na_verzija__28.10.2005.pdf) (30. 7 2013).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/2013.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS*, št. 96/12.
- ZRSZ. 2013. *Trg dela*. <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/TrgDela/> (10. 6. 2013).
- World Health Organization. 2012. Definition of an older or elderly person. Health statistics and health information systems. [Http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/index.html](http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/index.html) (2. 10. 2012).