

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

JANINA ŠKRBEČ

Mentor: Redni prof. dr. Ivan SVETLIK

DISKRIMINACIJA STAREJŠIH PRI ZAPOSLOVANJU

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2003

Zahvaljujem se mentorju dr. Ivanu Svetliku za strokovno pomoč in vodenje pri pisanju diplomskega dela. Zahvaljujem se tudi ge. Lindič iz Zavoda RS za zaposlovanje ter ge. Pentek iz Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v Ljubljani za posredovaje statističnih informacij. Domačim in prijateljem pa za moralno podporo pri študiju.

VSEBINA

UVOD	4
1. STARANJE PREBIVALSTVA.....	6
1.1. OPREDELITEV POJMA STAROSTI	6
1.2. DEMOGRAFSKE SPREMEMBE.....	8
1.3. PREHOD V POSTMODERNO DRUŽBO IN SOODVISNOST MED GENERACIJAMI	18
2. POSLEDICE STARANJA PREBIVALSTVA ZA TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI ...	19
2.1. ZMANJŠEVANJE KONTINGENTA DELOVNO SPOSOBNEGA PREBIVALSTVA	19
2.2. STARANJE DELOVNO AKTIVNEGA PREBIVALSTVA	21
2.3. NARAŠČANJE ŠTEVILA UPOKOJENCEV	22
3. DISKRIMINACIJA STAREJŠIH PRI ZAPOSLOVANJU	24
3.1. PREDSDODKI IN STEREOTIPI O STAROSTI.....	24
3.2. KAJ JE STAROSTNA DISKRIMINACIJA	26
3.3. KAZALCI STAROSTNE DISKRIMINACIJE	30
4. POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI.....	33
4.1. NAČINI VSTOPA STAREJŠIH NA TRG DELOVNE SILE	33
4.2. DELOVNA AKTIVNOST STAREJŠIH.....	34
4.3. BREZPOSELNOST STAREJŠIH	35
4.4. STRUKTURNA ANALIZA BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH OSEB	37
4.5. PRIMERJALNA ANALIZA OGLASOV ZA PROSTA DELOVNA MESTA, SEPTEMBER LETA 1991 IN SEPTEMBER 2001	46
5. POLITIKA ZAPOSLOVANJA IN STAREJŠI	58
5.1. OPREDELITEV POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	58
5.2. POKOJNINSKA IN ZAPOSLOVNA POLITIKA	58
5.3. PROGRAMI ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH OSEB	61
6. ZAKLJUČEK	66
7. LITERATURA	69

UVOD

Demografske spremembe v 20. stoletju so povzročile staranje prebivalstva. Manjša umrljivost in podaljševanje življenjske dobe zaradi izboljšanja življenjskega standarda in zdravstvenih razmer, upadanje nalezljivih bolezni ter zmanjševanje rojstev je vodilo v to, da je starih ljudi na svetu vedno več. Prvič v zgodovini človeštva živijo štiri generacije ljudi istočasno.

Ker se populacija prebivalstva v skladu z demografskim razvojem stara, je na trgu delovne sile vse več starejših delavcev, ki iščejo zaposlitev in dela ne dobijo. Pri tem so izpostavljeni diskriminaciji že v postopku iskanja zaposlitve. Zaposlovanje starejših predstavlja osrednji problem politike zaposlovanja v modernih družbah.

S svojim diplomskim delom bi rada opozorila na starostno diskriminacijo pri zaposlovanju. Pri tem je vloga trga delovne sile in ostalih dejavnikov, ki vplivajo na stopnjo zaposlenosti odločujočega pomena in vodijo v diskriminacijo določene populacije. V diplomskem delu me bodo zanimali tisti delavci, ki so zaradi starosti pri iskanju zaposlitve izpostavljeni diskriminaciji, pa čeprav jim njihove psihofizične sposobnosti omogočajo opravljanje dela. Poskušala bom pojasniti kje tičijo vzroki, da prihaja do starostne diskriminacije.

Diplomsko delo je razdeljeno na sedem poglavij.

Prvo bo namenjeno prikazu demografskega razvoja prebivalstva pri nas in projekcijam za prihodnost. Opredelila bom pojme starost, staranje, položaj starejših v postmoderni družbi in soodvisnost med generacijami z vidika zagotavljanja socialnega zavarovanja.

V drugem poglavju bom razložila posledice demografskega staranja prebivalstva na področju zaposlovanja v Sloveniji.

Tretje poglavje bo osrednje poglavje diplomskega dela. Najprej bom opredelila pojem starostne diskriminacije, nato pa iskala vzroke zanjo in jih predstavila kot kazalce starostne diskriminacije. Podala bom prednosti starejših, ki jih delodajalci prezrejo, ter se dotaknila še stereotipov in predsodkov o starosti.

Četrto poglavje bo prikaz položaja starejših na trgu delovne sile v Sloveniji. Zanimali me bosta delovna aktivnost in brezposelnost starejših. Vloga izobrazbe pri tem. Posluževala se bom statistike Zavoda RS za zaposlovanje in s pridobljenimi podatki bodisi potrdila bodisi ovrgla svoje hipoteze.

1. Na trgu delovne sile obstaja diskriminacija starejših, ki se kaže v naraščanju stopnje brezposelnosti starejših.

2. Brezposelni status starejših določa njihova izobrazba.

3. Tehnološke spremembe pogojujejo starostno diskriminacijo.

4. Diskriminacija starejših pri zaposlovanju je posledica pojava demografskega prehoda.

Sledila bo analiza oglasov in razpisov v tisku. Poskušala bom ugotoviti ali starost predstavlja pogoj pri iskanju zaposlitve? Ali lahko govorimo o diskriminatornem odnosu delodajalcev /akterjev na trgu delovne sile do starejših?

V petem poglavju bom podala vlogo, značilnosti in ukrepe politike zaposlovanja namenjene starejšim. Dodala bom reformo pokojninskega sistema iz leta 1999 in vse novosti, ki jih prinaša na področju zaposlovanja starejših. Kritično bom ovrednotila vse programske vsebine, ki jih izvaja Zavod RS za zaposlovanje za starejše osebe.

Šesto poglavje bo namenjeno sklepnim ugotovitvam in zaključkom o diskriminaciji starejših pri zaposlovanju.

V sedmem poglavju bom pripisala uporabljeno literaturo.

1. STARANJE PREBIVALSTVA

Prvo poglavje je prikaz pojava staranja prebivalstva v razvitem svetu, s poudarkom na stanju v Sloveniji, in posledičnimi učinki tega pojava v sodobni družbi na področju reprodukcije prebivalstva in zagotavljanja socialne varnosti.

1.1. OPREDELITEV POJMA STAROSTI

S problematiko starejših se ukvarja **gerontologija** ("geron" - starček, "logos" - veda), veda, ki obravnava socialne, medicinske in biološke vidike starosti in staranja. Temelje gerontologije sta postavila francoski in ameriški zdravnik Charcot in Nasher (1987, str.9) v 19. in 20. stoletju. Njen pomen se je spričo povečevanja števila starejših prebivalcev v svetu naglo širil, prav do danes, ko gerontologija velja za socialnomedicinsko znanost 21. stoletja.

Ko govorimo o starosti je težko postaviti eno samo definicijo, o tem kaj starost je. Na starost je mogoče gledati z več vidikov.

Koledarska starost je tista, ki označuje naš življenjski razvoj z vrsto števil, od dne, ko se rodimo. Ugotavljamo jo z letnico rojstva.

Biološka starost pomeni določeno obdobje v procesu staranja. Staranje je tako posledica nekega dogajanja v organizmu, bolezni in slabih življenjskih pogojev. Biološka starost se ne ujema vedno z koledarsko. Od tod izhajajo opazke, češ, da je nekdo po videzu mlajši ali starejši kot je sicer star.

Starostna razvrstitev pa je razporejanje ljudi po starosti, pri čemer razlike temeljijo na človekovih temeljnih življenjskih razmerah, posebno po položaju, ki ga ima v družbi in manj po številu let.

Obstajajo še socialne in psihološke teorije staranja. **Socialne teorije** staranje razlagajo kot odnos med človekom in njegovim socialnim okoljem. Človekovo počutje v starosti je po tej teoriji odvisno od pričakovanj okolja. Če družba misli, da ljudje po 65. letu niso več pridobitno sposobni, da se jim spodobi, da so umirjeni, zadržani ipd, potem bodo ljudje po tej starosti pač taki.

Psihološke teorije starosti izhajajo iz dejavnikov, ki oblikujejo osebnost. Človekovo počutje samostojnost, samozaupanje, življenjski optimizem, reševanje življenjskih problemov v starosti je odvisno od stopnje zrelosti njegove osebnosti. Po tej teoriji je človek star toliko kolikor se počuti.

Starost je povezana z družbo in družbenim dogajanjem. V veliki meri je družbeni konstrukt oziroma družbena vloga, ki jo vsak, ko preide določeno starostno mejo igra. Družbena vloga zajema vsa obnašanja, ki jih družba pripisuje starejšim. Zaradi različnih pripisovanj se večina ljudi vede v soglasju z vlogo. Tako lahko rečemo, da nismo stari, zato, ker smo stari, ampak zato, ker družba predpisuje, da smo stari. (Pečjak, 1998, str.61) Sem sodijo tudi vedenja, ki so sicer dovoljena, pa jih družba ocenjuje, da so za starejša leta neprimerna, npr. mini krila, poroka, zabava. Družbena vloga je pod močnim vplivom stereotipov, posploševanj o starejših. Ti stigmatizirajo starejše ljudi in vplivajo na njihovo doživljanje in vedenje. Starostna družbena vloga se s časom spreminja. V antiki so bili stari ljudje spoštovanja vredni svetovalci in v mnogih plemenih člani plemenskega sveta. Spoštovali so jih zaradi njihovih dragocenih izkušenj. V modernih hitro razvijajočih družbah njihove izkušnje hitro zastarijo, zato so starejši ljudje manj cenjeni. Postali so obrobni del družbe.

Pomemben vidik staranja je akumulacija in ireverzibilnost. Staranje je kopičenje pešanja in proces staranja je povsem nezaustavljiv. Ni več povratka na kako prejšnje stanje. (Južnič, 1998, str.299)

D.Verša (2002, str.374) navaja opredelitev **starosti na trgu delovne sile**:

Za mlade na trgu delovne sile je uveljavljena starostna meja med 15 in 25 let. Za starejše pa je ta raznolika. Zakonsko določene starostne meje za pridobitev starostne pokojnine se gibljejo med 58 in 65 let, kot starejši se štejejo osebe nad 40 ali nad 50 let. Slovenski delodajalci najpogosteje povprašujejo po delavcih starih do 45 let. Zgornja starostna meja aktivnosti na trgu delovne sile ni opredeljena ne statistično ne delovnopravno. V Evropski uniji ni enotne opredelitve starejših. Glede na družbenoekonomski položaj na trgu delovne sile v Sloveniji kot starejše opredelimo skupino aktivnih starih med 45 in 65 let.

Staranje je naravni biološki proces. Naše telo se od dne, ko se rodimo stara. Z vidika zdravstva so stari vsi, ki potrebujejo določeno oskrbo. Na splošno starejše danes opredeljuje starostna meja 65 let, ki se sčasoma seveda spreminja. Pred stotimi leti so bili prebivalci

starejši od 65 let izjema, kot so zdaj stoletniki. Z daljšanjem življenjske dobe se ta meja premika navzgor.

1.2. DEMOGRAFSKE SPREMEMBE

V tej točki se bom ukvarjala s specifično razvoja prebivalstva v svetu in pri nas, od samih začetkov, pa do danes, s poudarkom na sedanjem stanju in projekcijah prebivalstva v prihodnosti.

Ko govorimo o demografskih spremembah se srečamo s pojmom demografija. Beseda **demografija** je grškega izvora, sestavljena iz besed **demos - ljudstvo** in **graphein - opisovati**. Je veda o proučevanju prebivalstva.

Po Malačiču (2000, str.2) je demografija disciplina, ki se ukvarja s študijem obsega, strukture in porazdelitve prebivalstva v prostoru in v različnih časovnih obdobjih. Njen predmet je reprodukcija ali obnavljanje prebivalstva, pri čemer je prebivalstvo skupnost ljudi, ki v danem obdobju prebiva na nekem območju.

Reprodukcija prebivalstva se nanaša na celokupnost procesov gibanja prebivalstva. Naloga demografije je proučevanje reprodukcije v preteklih zgodovinskih obdobjih in sedanjosti ter predvidevanje in napovedovanje reprodukcije prebivalstva v prihodnosti.

V nadaljevanju bom podala zgodovinski razvoj teorij prebivalstva, ki vsaka na svoj način interpretirajo demografske procese. Obsežneje bom predstavila Malthusovo teorijo, čigar ideje odmevajo v strokovnih krogih še danes in Teorijo demografskega prehoda, ki velja za najpomembnejšo demografsko spremembo v zgodovini človeštva, in je primerno teoretično izhodišče za empirično analizo sodobnih demografskih pojavov.

Zgodovinski razvoj teorij prebivalstva

O prebivalstvu so razmišljali že v zgodnji antiki in srednjem veku. **Antični grški in rimski filozofi** so poudarjali vojaški in politični vidik obsega prebivalstva. **Platon (427-347 pr.n.št.)** je v svojem delu Zakoni izpostavil optimum države, ki bi po njegovem morala šteti 5040 prebivalcev. V primeru premajhnega prebivalstva bi morala država spodbuditi rodnost in

priseljavanje, v primeru prevelikega prebivalstva pa kontrolirati rojstva in kolonizacijo tujega ozemlja z odseljavanjem. **Aristotel (384-322 pr.n.št.)** je menil, da mora biti število prebivalstva v skladu z velikostjo države. Kot prvi teoretik se je zanimal za preštevilno prebivalstvo, opozarjal je na revščino in socialne nemire. (Malačič, 2000 ,str.321) **Rimski filozofi** so zagovarjali veliko število prebivalstva v državi. **Ciceron (106-43 pr.n.št.)** je menil, da suše, poplave, lakote, nalezljive bolezni in socialni nemiri preprečujejo rast prebivalstva.

Kršćanstvo v zgodnjem in srednjem veku je v ospredje razprav o prebivalstvu postavljalo moralo. Obsojalo je poligamijo, splav, razvezo zakona, detomor. Veljali so za privržence natalitete. **Tomaž Akvinski (1255-1274)** je zagovarjal porast prebivalstva, ki predstavlja vir moči in blaginje države.

Tudi muslimanski srednjeveški misleci so razmišljali o prebivalstvu podobno kot krščanski. Gostejša naseljenost s prebivalci v državi prispeva k boljši življenjski ravni, učinkovitejši uporabi resursov in večji varnosti prebivalstva.

Od konca 14. do konca 18. stoletja so bila pomembna leta za razvoj človeštva. **Srednjeveški način razmišljanja** se je umaknil hitremu razvoju znanstvenega mišljenja. Razvoj zgodnjega kapitalizma in zametki industrijske revolucije so postali osnova za razmišljanja o prebivalstvu. Večina jih zagovarja naraščanje prebivalstva. **N. Machiavelli (1469-1527)** je v prebivalstvu videl vir vladarjeve moči. **G. Botero (1540-1617)** se enači z Aristotlom, ko trdi, da prebivalstvo narašča kolikor mu to dopušča človeška plodnost, revščina, naravne in druge katastrofe, vojne in druge nalezljive bolezni.

Merkantilisti se pojavijo v Evropi v 17. in 18. stoletju in razvijejo šolo ekonomskega mišljenja. Tudi oni kot mnogi poprej se zavzemajo za hitro rastoče prebivalstvo, ki vodi k naraščajočemu obsegu delovne sile, naraščanju proizvodnje in trgovine in k visokemu dohodku. (Malačič, 2000, str.321)

Naslednji se kot reakcija na merkantilizem pojavi **fiziokratizem**. Njihov glavni zagovornik **Quesnay (1694-0774)** ni bil naklonjen pospeševanju rodnosti. Zavzemal se je za naraščanje prebivalstva, vendar ne čez vse meje. Naraščanje prebivalstva je možno le do ravni, ki jo omogoča kmetijska proizvodnja.

V drugi polovici 19. stoletja se je v ekonomski teoriji pojavilo mnogo pogledov, ki so rušili predpostavke klasične ekonomske teorije.

Tak primer je nedvomno **Malthusova teorija prebivalstva**. Obravnava razmerje med prebivalstvom ter gospodarstvom in družbo. **Malthus (1766-1834)** je izhajal iz nujnosti razredne družbe, kjer morajo revni živeti na ravni minimalnih življenjskih potrebščin. Menil je, da je za prenaseljenost kriva človekova narava z nagonom za razmnoževanje. Zanj je značilno načelo, po katerem človeštvo narašča po geometrijskem zaporedju 1,2,4,8,16 itd., življenjske potrebščine pa po aritmetičnem zaporedju 1,2,3,4,5 itd. Da geometrijsko zaporedje ni povečalo število ljudi čez vse meje gre po njegovem mnenju pripisati delovanju preventivnih in pozitivnih ovir. Prve so moralne in omejujejo poroke in porode, druge pa povečujejo smrtnost, kot na primer vojne, lakote, epidemije. Malthusova teorija o prebivalstvu je botrovala nastanku maltuzijanizma in neomaltuzijanizma. Zagovorniki obeh nauk v 19. st. so bili prepričani, da je previsoko število prebivalstva vir revščine na svetu. Takšno razmišljanje je ostalo vse do danes, ko neomaltuzijanci za probleme nerazvitih držav krivijo prehitro naraščanje prebivalstva. Vendar sodobna znanost tako enostransko razlago zavrača.

Socialisti so bili ostri kritiki Malthusa. Ne preveč zaskrbljeni zaradi naraščanja prebivalstva so bili prepričani, da bo boljši družbeni red in napredek rešil probleme povezane z naraščanjem prebivalstva. Marx in Engels sta analizirala pojave kapitalizma, v teorijo pa nista vključila gibanje prebivalstva. Kljub temu sta pomembna za nadaljnji razvoj znanosti prebivalstva.

Marx je trdil, da ima vsak produkcijski način svoj lastni zakon prebivalstva. Prebivalstvo in obljudenost mu pomenita kategorijo, ki jo danes imenujemo aktivno prebivalstvo ali delovna sila. (Malačič, 2000, str.326)

Njegov **kapitalistični zakon** prebivalstva razlaga, da kapitalistična akumulacija kapitala proizvaja stalno preobljudenost v obliki rezervne industrijske armade ali nezaposlenosti, hkrati pa je ta armada vzvod kapitalistične akumulacije in eksistenčni pogoj kapitalističnega načina produkcije. Ta zakon so oblikovali v 30-ih letih 20. st. ruski ekonomisti. Njegove glavne značilnosti so bile: hitra rast prebivalstva, popolno in racionalno izkoriščanje njegovega aktivnega dela, dviganje materialne življenjske ravni prebivalstva ter nizka smrtnost in obolelost. Vendar v praksi ta zakon ni bil nikoli potrjen.

Engels enači proizvodnjo in reprodukcijo življenja samega. Govori o proizvodnji življenjskih sredstev, in na drugi strani o proizvodnji človeka v ploditvi.

Z razvojem znanosti so se za prebivalstvo začele zanimati nove discipline.

H. Spencer je skušal razložiti zniževanje rodnosti konec 19. in v začetku 20. stoletja. Oblikoval je teorijo biološkega razvoja. Temeljno načelo rasti prebivalstva predstavlja samoregulacija. Rast prebivalstva je obratno sorazmerna procesoma geneze in individuacije. Ali z drugimi besedami, čim več napora posameznik posveti svojemu razvoju, slabši je njegov interes za reprodukcijo. Kapaciteta ljudi se na ta način naravno zmanjšuje in to pelje v zniževanje rodnosti.

Teorija demografskega prehoda ali tranzicije

Avtor **F.W. Notestein** je prvi uporabil izraz demografski prehod leta 1945. Notestein je s teorijo tranzicije skušal pojasniti zakaj je bila od srede 17. do srede 20. stoletja rast prebivalstva v Evropi tako hitra.

Demografski prehod ali s tujko tranzicija označuje obdobje zniževanja smrtnosti in rodnosti od visoke na nizko raven. (Malačič, 1997, str.233)

Demografski prehod se je začel s padanjem smrtnosti do katere je prišlo s procesi modernizacije, točneje z industrijsko revolucijo. Prav zato se je demografski prehod najprej začel v industrijsko razvitih državah Zahodne in Severne Evrope. Modernizacija je povečala življenjsko raven in omogočila večjo kontrolo bolezni.

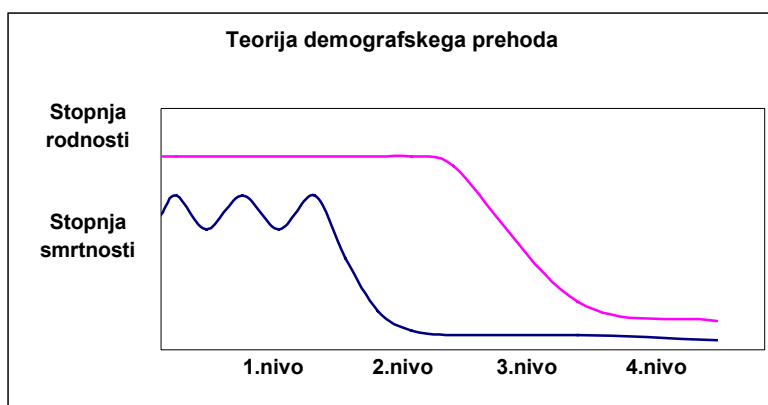
Rodnost na drugi strani se je slabše odzivala na modernizacijo. Religiozna doktrina, moralne norme, izobrazba, navade, poročne navade in organizacija družine so bile usmerjene k visoki rodnosti. Prebivalstvo je tedaj hitro raslo. Kasneje je začela padati tudi rodnost kot posledica družbenih in gospodarskih sprememb, ki so spremenile motive in cilje ljudi glede obsega družine. Razvito industrijsko okolje je sililo posameznika k večanju ravni njegovih želja, družina ni bila več primarna družbena enota, v ospredju je postalo izboljšanje zdravja, izobrazbe in blaginje posameznega otroka. Vse več je bilo teženj po zmanjšanju obsega družine. To pa je vplivalo na zaustavljanje rasti prebivalstva. Zavestna in učinkovita kontrola

smrtnosti in rodnosti, do katere je prišlo v času demografskega prehoda je povzročila spremembe reprodukcije prebivalstva v človeški zgodovini.

Teorija demografskega prehoda je opozarjala na visoko rodnost in umrljivost, ki ji sledi njun padec.

Po J. Macionisu in K. Plummeru (1995, str.615) lahko govorimo o **demografskem prehodu** kot *povezavi demografske spremembe s stopnjo tehnološkega razvoja družbe*. Teorijo demografskega prehoda sta analizirala s štirimi stopnjami tehnološkega razvoja.

Slika 1.1.: Teorija demografskega prehoda



	1.nivo	2.nivo	3.nivo	4.nivo
Stopnja tehnologije	Predindustrijske	Zgodnje industrijske	Industrijske	Postindustrijske
Rast populacije	Počasna	Hitra	Počasna	Zelo počasna

Vir: S. Moore, Sociology, 1995, str. 615.

Raven predindustrijske družbe ustreza prvi stopnji tehnološkega razvoja. Te družbe označuje visoka stopnja rodnosti kot posledica ekonomske vrednosti otrok, neučinkovitega načr-

tovanja družine in velikega rizika, da otroci ne bodo preživeli otroštva. Tudi stopnje smrtnosti so ob slabih življenjskih pogojih in nerazviti medicini visoke, stopnja rasti prebivalstva je temu primerno skromna.

Raven zgodnjih industrijskih družb je enaka drugi stopnji tehnološkega razvoja. Vodi v demografski prehod. Tehnologija se izboljšuje, življenjske razmere se izboljšajo, razvoj zna-

nosti preprečuje nastanek bolezni. V tem času je Malthus izoblikoval svoje ideje o prekomerni

rasti prebivalstva. Večina ekonomsko nerazvitih družb je danes na tej ravni visoke stopnje rodnosti.

Industrijske družbe tretje stopnje tehnološkega razvoja so družbe zrele ekonomije. Stopnja rodnosti pada in se približa stopnji smrtnosti, stopnja rasti prebivalstva je zato zelo nizka. Višji življenjski standard, ki draži življenjske stroške onemogoča družinam, da bi se odločale za večje število otrok.

Družbe četrte stopnje so postindustrijske. So družbe postindustrijske ekonomije. Tehnološki napredek povečuje življenjski standard prebivalcev, hkrati se večajo tudi njihove potrebe in želje. Tradicionalne družinske vrednote, značilne za predindustrijske družbe v postindustrijskih izgubljajo pomen. V ospredje stopajo vrednote kot so blaginja posameznika, prosti čas, samorealizacija. Očiten trend upadanja rodnosti, ki ga spremlja zmerna smrtnost pomeni, da prebivalstvo raste počasi. Zadnja leta je moč opaziti celo negativni naravni prirast evropskega prebivalstva. Kljub temu, da rodnost ne zagotavlja več enostavne reprodukcije prebivalstva pa prebivalstva evropskih držav še naraščajo. Znanstveniki (Flere, 2000, str.267) predvidevajo še nadaljno rast do l. 2110, kasneje pa prebivalstvo ne bi več naraščalo. Pri tem naj omenim še naslednje skrb zbujujoče dejstvo. Tehnični napredek in število prebivalcev določata potencialno gospodarsko rast. Brez rasti tehnične ravni ali rasti števila prebivalstva ni rasti družbenega proizvoda. Gospodarsko rast pa enačimo z rastjo družbenega proizvoda. Odpira se vprašanje pravi Flere (2000, str.267), kako zagotoviti dostojno raven življenjskega standarda slehernemu človeku v razmerah omejenosti dobrin in rasti števila prebivalcev. Kazalec življenjskega standarda je bruto domači proizvod na prebivalca. V Sloveniji je BDP na prebivalca leta 2001 znašal 9451 USD, primerjavi z letom 2000 se je povečal (Statistični urad RS, 2002, str.58). Malačič trdi (1997, str.286), da se bruto domači proizvod per capita ali narodni dohodek obdrži na že doseženi ravni s pomočjo demografskih investicij v državi. Zato bodo morale razvite države v prihodnje namenjati večji delež družbenega proizvoda za prebivalstveno politiko in hkrati oblikovati več ukrepov za dolgoročno zagotavljanje nemotene reprodukcije prebivalstva.(Malačič, 2002, str.309)

Demografska teorija tranzicije poudarja, da je tehnologija ključni element demografskih sprememb. Napredek in nove tehnologije povzročajo staranje prebivalstva. Pri tem se stara tudi delovna sila, kar pelje v večjo ponudbo starejših delavcev na trgu delovne sile in večanje

njihove brezposelnosti. Potemtakem **tehnološke spremembe pogojujejo starostno diskriminacijo**.

Predpostavljam, da je **diskriminacija starejših pri zaposlovanju posledica demografskega prehoda**.

V nasprotju z Malthusovimi napovedmi o naraščanju prebivalstva v prihodnosti, so predvidevanja teorije tranzicije pesimistična. Pospešeni razvoj tehnologije v prihodnosti lahko vodi v **depopolacijo prebivalstva** v razvitem svetu.

V večini razvitih držav je demografski prehod že končan. Ponekod demografski prehod še vedno traja, denimo v nerazvitih regijah bivše Jugoslavije in Sovjetske zveze, na Poljskem in v Albaniji. Irska je pri tem izjema, saj je rodnost v državi dovolj visoka, da zagotavlja reprodukcijo prebivalstva.

In kako je potekal demografski prehod v Sloveniji? Smrtnost je začela upadati proti koncu osemnajstega stoletja in upadala vse do dvajsetega stoletja s krajšimi prekinitvami obeh svetovnih vojn. Stagnacija smrtnosti v drugi polovici 19. stoletja, zaradi ekonomske krize se je odražala v hitri rasti prebivalstva v tedanjem času. Z začetkom prve svetovne vojne je začela upadati rodnost. Prehod rodnosti od visoke na nizko raven je pri nas trajal 40 let, kar je blizu izkušnjam drugih evropskih držav. Slovenija je demografski prehod končala sorazmerno hitro in velja za državo s kratkim demografskim preходом.

Staranje prebivalstva

Ob koncu dvajsetega stoletja se je v razvitih industrijskih družbah končal moderni demografski prehod. Končal se je proces zmanjševanja stopnje rojstev in smrtnosti. Ti procesi so vplivali na starostno strukturo prebivalstva. Starostna struktura prebivalstva je rezultat rodnosti, smrtnosti in migracij. **Rodnost** ali z drugimi besedami nataliteta je demografski pojav, ki kaže razmerje med živorojenimi in celotnim prebivalstvom. **Smrtnost** odkriva število umrlih med celotnim prebivalstvom. **Migracije**, kot tretji proces pa vplivajo na velikost prebivalstva s prostorskimi odseljevanji ali priseljevanji prebivalcev na določeno območje. Zniževanje rodnosti in smrtnosti sta osnovna vzroka staranja prebivalstva. Med pomembne demografske procese spadajo še migracije, ki s priseljevanjem mladih prispevajo

k pomlajevanju. Obstajajo tudi primeri priseljevanja starih, vendar je njihov vpliv na staranje manj pomemben.

Staranje prebivalstva pomeni povečevanje deleža starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Za starostno mejo se običajno jemlje 60. ali 65. leto starosti.(Malačič, 1997, str.23)

Po J. Malačiču (1997, str.23) proces staranja prebivalstva prikažemo z:

- naraščanjem odstotka starega prebivalstva
- povečanjem indeksa staranja ali rasti srednje starosti prebivalstva.

Odstotek starega prebivalstva po podatkih raziskav (IYOP domača stran, 1999) v razvitem svetu **narašča**. Leta 1975 je na svetu živel 350 milijonov oseb starejših od 60 let, leta 2025 jih bo ena milijarda in sto milijonov, kar je 224% več. Delež prebivalstva starega do 15 let bo upadel s 25% leta 1975 na 20% leta 2025, delež starih 60 in več pa bo porasel s 15% leta 1975 na 23% leta 2025. (Verša, 2002, str.374)

O staranju prebivalstva priča tudi kazalec **indeks staranja**. Je razmerje med številom starega prebivalstva in številom otrok, izraža število starih 65 in več let v neki družbi na 100 otrok v starosti med 0 in 14 let.

V **Sloveniji** je starostna sestava prebivalstva sledeča. Za natančen prikaz dodajam tabelo.

Tabela 1.1.: Struktura prebivalstva Slovenije po starosti (v%), 1987-1999, 2004-2020 projekcija

Leto	0-14 let	15-64 let	65 in več
1987	21,6	68,2	10,2
1990	20,8	68,5	10,7
1995	18,4	69,3	12,3
1999	16,1	70,0	13,9
2004	16,0	69,2	14,7
2014	16,6	66,8	16,5
2020	16,3	64,7	19,0
Sprememba deleža v odst.točkah(1987/99)	-5,5	1,8	3,7
Sprememba deleža v odst.točkah (1987/2020)	-5,3	-3,5	8,8

Vir: Verša, Zaposlovanje starejših, 2002, str.374.

Po podatkih sodeč se delež mlajšega prebivalstva, do 14 let znižuje, delež starejšega, to je 65 in več, pa zvišuje. Delež prebivalstva, starega največ 15 let, to je tiste starostne skupine, ki bo prerasla v delovno sposobno prebivalstvo se je zmanjšal za 5,5 odstotne točke. Delež prebivalstva v delovno sposobni življenjski dobi med 15 in 64 leti pa se je povečal za 1,8 odstotne točke. Po ocenah projekcij prebivalstva bo rast deleža starejših očitna po letu 2000. Takrat bo starostno kategorijo 65 let in več zajela t.i. **baby boom generacija**. Tista

generacija, ki je v času po drugi svetovni vojni pomenila pravi izbruh rodnosti oz. števila novorojenih prebivalcev. Med letoma 1987 in 2020 naj bi se kontingent delovno sposobnega prebivalstva zmanjšal za 3,5 odstotne točke, kontingent neaktivnega starejšega prebivalstva pa povečal za 8,8 odstotne točke. (Verša, 2002, str.373) Če ne bo prišlo do obnove priselivitvenih tokov, naj bi se po napovedih število prebivalcev Slovenije celo zmanjšalo.

Indeks staranja je v Sloveniji ob zadnjem popisu leta 1991 v povprečju znašal 53, kar je bistveno manj od normalnega, ki se giblje med 30 in 40. To pomeni, da pri nas ne moremo govoriti o mladi populaciji. Med letoma 1997 in 1998 se je indeks staranja dvignil iz 77,6 na 81,7.

Pričakovano trajanje življenja se podaljšuje. Za moške rojene med letoma 1958 in 1959 je veljala 65,6 let, za tiste rojene med 1997 in 1998 pa 71 let. Za ženske rojene v prvem obdobju je bila življenjska doba enaka 70,7, za ženske v drugem obdobju pa 78,7 let.(Verša, 2002, str.373) Očitna je razlika v spolni strukturi prebivalstva, pri čemer je žensk več kot moških, njihov delež se povečuje v vsakem starostnem razredu. V starostnem razredu med 55 in 59 let je žensk 50,9%, v starostnem razredu med 60 in 69 let jih je 54,8%, in še 65,2% v starostnem razredu med 70 in 79 let.(Verša, 2002, str.373)

1.3. PREHOD V POSTMODERNO DRUŽBO IN SOODVISNOST MED GENERACIJAMI

Staranje prebivalstva ima številne posledice na družbeni ravni. Več o tem bodo govorila naslednja poglavja. Sedaj si pogledajmo kaj za staro prebivalstvo predstavlja prehod v postmoderno družbo in kako demografske spremembe oz. staranje vplivajo na principe ekvivalence¹, na čemer temelji sistem socialne varnosti prebivalstva.

Med seboj pogojujoči družbeno razvojni procesi v sodobni družbi na prehodu iz moderne v postmoderno spreminjajo položaj stare populacije. Medtem, ko je v tradicionalni družbeni skupnosti družina združevala proizvodno in socializacijsko funkcijo in s tem omogočala aktivno vlogo tudi starejšim družinskim članom, je s funkcionalno diferenciacijo sistema, ki jo je pogojevalo tudi uvajanje tehnologije v proizvodni proces, prišlo do podcenjevanja usposobljenosti starejših delavcev in njihovega izključevanja iz delovnega procesa. (Hojnik-Zupanc, 1999, str.48)

Kot posledica tega je nastalo pokojninsko zavarovanje. Starejši delavci so postali sistemsko ločena homogena družbena kategorija, kronološko ločena generacija od aktivne zaposlene generacije in šoloobvezne mladine. S tem dejanjem je starost postala institucionalizirana, stari ljudje pa so dobili status odvisne družbene kategorije. (Hojnik-Zupanc, 1999, str.48)

Ekonomisti so **sistemske opredeljeno starost**, ki določa stare ljudi kot vzdrževano oz. odvisno kategorijo poimenovali **strukturna odvisnost**, ki je statistično izraženo razmerje med vzdrževano in aktivno populacijo. Strukturno odvisnost pa določajo ekonomski kazalci in proizvodna učinkovitost prebivalstva. Vzdrževana kategorija je sicer odvisna od sistema, a materialno samostojna.

¹ Ekvivalenca, izhaja iz termina equivalentia, lat. enak, označuje enakovrednost. Izraz povzemam po Z. Kolarič. Ekonomska ekvivalenca je okvir na čemer temelji normalno funkcioniranje sistema socialnega zavarovanja oziroma blaginje prebivalstva.

Soodvisnost med generacijami

S prehodom v postmoderno družbo se podaljšuje življenjska doba, življenjske razmere za bivanje so boljše, kar povzroča rast števila stare populacije. Nastali demografski procesi vodijo v populacijsko starostno neravnovesje. Po številu večja stara populacija postaja breme vse manj številčne aktivne zaposlene populacije.

Po besedah Z. Kolarič, **princip ekvivalence**, *to je sorazmerje med vplačili zaposlenih in izplačili upokojemcem ne more več veljati*. Leta 1984 so enega upokojenca vzdrževali trije zaposleni leta 1998 pa le še 1,67. (Verša, 2002, str.380) To pomeni, da bi se morali povečati prispevki oziroma stopnje socialne varnosti, da bi zaposleni lahko zagotovili pokojnine upokojemcem. Soodvisnost med generacijami se z ekonomskega vidika povečuje. Hojnik Zupanc meni, da to neravnovesje med aktivno in vzdrževano populacijo pelje v **socialno entropijo**. Ta se kaže v nenehnem naraščanju števila upokojencev, ki razpolagajo z veliko rezervo družbeno neizkoriščenih potencialov in ekonomsko bremenijo aktivno populacijo. (Hojnik-Zupanc, 1999, str.49)

2. POSLEDICE STARANJA PREBIVALSTVA ZA TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI

V drugem poglavju bom prikazala posledice staranja prebivalstva za trg delovne sile, katere povzemam po D. Verši in poudarila stanje te problematike v Sloveniji.

2.1. ZMANJŠEVANJE KONTINGENTA DELOVNO SPOSOBNEGA PREBIVALSTVA

Kot prvo posledico staranja prebivalstva za trg delovne sile omenja Verša (2002, str.375) zmanjšanje kontingenta delovno sposobnega prebivalstva in posledično tudi število aktivnega prebivalstva.

Po avtorici je **delovno sposobno prebivalstvo** *starostni kontingent aktivnega oz. delovno aktivnega prebivalstva, ki tvorijo družbeni proizvod.*

Mednarodna organizacija dela v svojih pravnih aktih določa, da so to prebivalci stari 15 in več let. Slovenska zakonodaja med običajno delovno sposobno prebivalstvo prišteva prebivalce stare med 15-imi in 65-imi leti, in izrecno prepoveduje delo mlajšim od 15 let.

Od obsega kontingenta delovno sposobnega prebivalstva je odvisno ali bo med prebivalci Slovenije dovolj delovno aktivnih za potrebe slovenske ekonomije. (Verša, 2002, str.375)

Trenutno v Sloveniji aktivnega prebivalstva ne primanjkuje, saj je kontingent brezposelnih še dokaj velik. Upošteva demografske napovedi o zmanjševanju števila mlajšega prebivalstva in števila prebivalstva v delovno sposobni dobi je osrednja posledica staranja prebivalstva za ekonomsko aktivnost v Sloveniji upadanje deleža aktivnih in posledično delovno aktivnih. (Šircelj v Verša, 2002/03, str.177)

Podatki nam kažejo naslednje: leta 1999 je bila **stopnja aktivnosti prebivalstva Slovenije 63,4% oz. 875.000 oseb**. Po napovedih zmanjšanja števila delovno sposobnega prebivalstva in stopnje rasti zaposlovanja, ta je leta 1999 znašala 0,6%, leta 2000 0,7%, in bo dosegla 1% v obdobju 2001-2003, bo stopnja aktivnosti leta 2003 znašala 65% oz. 900.000 oseb, leta 2013 68,9% oz. 931.000 oseb, leta 2020 pa 71,1% oz. 903.000 oseb. (Kraigher v Verša, 2002, str.376)

Analitiki ocenjujejo, kot **maksimalno možno dosegljivo stopnjo aktivnosti 75 %**, *razliko med dejansko in maksimalno stopnjo aktivnosti* pa kot **stopnjo neizkoriščene / potencialne aktivnosti**. To je delež potencialno aktivnega prebivalstva oziroma zaloga, ki se po potrebi vključuje na trg delovne sile in tu omogoča nemoteno oskrbo. Stopnja teiste neizkoriščene aktivnosti bo glede na opisane trende padla s 11,9% leta 1999 na 3,9% leta 2020, kar pomeni, da se bo izredno zmanjšala zaloga prebivalstva potrebnega za zagotavljanje zadostnega števila aktivnih. (Verša, 2002, str.376)

Delovno aktivni se lahko dopolnjujejo tudi s kontingentom brezposelnih. Ker pa je brezposelnih v Sloveniji dokaj veliko, ni bojazni, da bi prišlo do pomanjkanja aktivnega prebivalstva.

Staranje prebivalstva je postal pereč problem tudi v državah Evropske unije. Delovno sposobno prebivalstvo bo zaradi staranja z 250 milijonov leta 1997 do leta 2015 naraslo le na 253 milijonov in bo predvidoma prenehalo naraščati leta 2012. Stopnja aktivnosti v Evropski

uniji je leta 1997 znašala 60,0% in bo do leta 2015 narasla na predvidenih 67,0%. S tem se bo stopnja neizkoriščene ali potencialne aktivnosti prepolovila, kar bi lahko povzročilo težave pri zagotavljanju zadostnega števila delovno aktivnih. Po napovedih sodeč bo rast bruto domačega proizvoda v Evropski uniji odvisna od prilagodljivosti trga delovne sile in od rasti storilnosti. (Verša, 2002, str.376)

2.2. STARANJE DELOVNO AKTIVNEGA PREBIVALSTVA

Na staranje delovno aktivnega prebivalstva vpliva prav splošni trend staranja prebivalstva. To pa po Verši predstavlja drugo posledico za trg delovne sile.

Tranzicija slovenskega gospodarstva iz planskega v kapitalistično, je že prej omenjeno vplivala na zmanjšanje števila delovno aktivnih, vplivala pa je tudi na spremembo starostne strukture.

Tabela 2.1.: Starostna struktura delovno aktivnih v %, primerjava med leti 1986 in 1998

	1986		1998		
Starostni razred	Število delovno aktivnih	Struktura v %	Število delovno aktivnih	Struktura v %	Sprememba deleža v ods. točkah 98/86
15-19	38.177	4,6	5.853	0,9	-3,7
20-24	114.873	13,8	49.679	7,9	-5,9
25-29	136.917	16,5	86.826	13,8	-2,7
30-34	142.001	17,1	106.284	16,9	-0,2
35-39	120.290	14,5	108.331	17,2	2,7
40-44	90.958	10,9	108.177	17,2	6,3
45-49	86.474	10,4	94.344	15,0	4,6
50-54	65.105	7,8	49.785	7,9	0,1
55-59	30.525	3,7	17.627	2,8	-0,9
60 in več	5.665	0,7	3.438	0,5	-0,2
Skupaj	830.985	100,0	630.344	100,0	

Opombe*: Podatek za leto 1986 zajema delavce v združenem delu, podatek za 1998 pa zaposlene in samozaposlene. Vir: Verša, Zaposlovanje starejših, 2002/03, str.177.

V devetdesetih letih je prišlo do staranja delovno aktivnega prebivalstva. Leta 1986 je bila slaba polovica delovno aktivnih stara med 25 in 39 let, oz. 47,4%, leta 1998 pa se je starost polovice delovno aktivnih premaknila med 30. in 44. leta oz. 51,3%. (Verša, 2002, str. 377) Izrazito je padel delež delovno aktivnih v mlajših starostnih skupinah.

Po besedah Verše (2002, str.377) je temu botrovalo zapiranje starih in skromno odpiranje novih delovnih mest v času ekonomske krize na začetku in sredi devetdesetih let. Možnosti zaposlovanja mladih iskalcev prve zaposlitve, ki so bili brez delovnih izkušenj so bile majhne. Tedaj se je močno povečal tudi delež in število delovno aktivnih med 35. in 49. letom starosti (s 35,8% na 49,4%) tiste starostne skupine, ki je ves čas ekonomske krize slovenskega gospodarstva ostala delovno aktivna in se je deloma dopolnjevala z zaposlovanjem delavcev z delovnimi izkušnjami, ki so bili za delodajalce še vedno dovolj mladi.

Pokojninski sistem, ki je veljal do leta 1999 je omogočal zgodnje upokojevanje, kar je pripomoglo k pomlajevanju delovno aktivnih. Delež delovno aktivnih starejših od 55 let se je v tistem času zmanjšal s 4,4% na 3,3% zaradi zgodnjega starostnega upokojevanja in pogostega predčasnega upokojevanja, ki je delodajalcem služil kot mehanizem za odpuščanje presežnih delavcev. (Verša, 2002, str.377)

Reforma pokojninskega sistema leta 1999 je prinesla spremembe. Dvignila je starostno mejo na 58 let in podaljšala delovno dobo, ki je veljala za pridobitev pravice do upokojevanja. To pa je povzročilo dodatno staranje delovno aktivnih in aktivnih v celoti. O politiki zaposlovanja bom govorila podrobneje v 5. poglavju, na tem mestu omenjam sistem upokojevanja le zaradi stranskih učinkov, ki jih je reforma vnesla na trg delovne sile.

2.3. NARAŠČANJE ŠTEVILA UPOKOJENCEV

Zadnji dve desetletji se v Sloveniji povečuje število starejšega neaktivnega prebivalstva. Delovno aktivni, ki zaradi starosti in drugih razlogov niso več zmožni polno sodelovati v ekonomskih aktivnostih, imajo možnost upokojitve. (Verša, 2002, str.378) Upokojevanje je možno na podlagi obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Naraščanje starejšega neaktivnega prebivalstva oziroma upokojencev po Verši velja za tretjo posledico staranja prebivalstva za trg delovne sile.

Poglejmo si gibanje števila upokojencev v Sloveniji v času ekonomske tranzicije in zadnjih nekaj let.

Tabela 2.2.: Število nekaterih skupin upokojencev med leti 1985 in 1999

Število upokojenih po osnovah za upokojitev						
Leto	Starostne	Predčasne	Skupaj	Indeksi rasti osnova leto 1985	Skupaj vsi upokojeni	Indeksi rasti osnova leto 1985
1985	-	-	137.441	-	274.752	-
1990	190.102	19.853	209.955	152,8	398.091	144,9
1991	206.536	30.502	237.038	172,5	431.016	156,9
1992	220.567	32.301	252.868	184,0	447.693	162,9
1993	228.141	28.672	256.813	186,9	452.086	164,5
1994	234.227	24.204	258.431	188,0	453.669	165,1
1995	240.868	19.576	260.444	189,5	455.892	165,9
1996	247.962	16.869	264.831	192,7	461.241	167,9
1997	251.219	17.409	268.628	195,4	463.790	168,8
1998	254.885	18.452	273.337	198,9	469.196	170,8
1999	260.902	18.152	279.054	203,0	474.126	172,6

Vir: Verša, Zaposlovanje starejših, 2002/03, str.178

Podatki kažejo, da se število upokojencev v Sloveniji povečuje. Njihovo število se je povečalo z 274.000 v letu 1985 na 474.000 v letu 1999, kar je bilo tedaj 23,9% vsega prebivalstva. Izrazit skok v rasti upokojevanja je opaziti v letih 1991, 1992 in 1993, ko je v Sloveniji nastopila tranzicijska kriza gospodarstva. Zaradi stečajev podjetij so številni delavci ostali brez dela oz. so postali presežni delavci.

Najugodnejša rešitev pred brezposelnostjo za starejše delavce je bilo upokojevanje z minimalnimi pogoji. Že sicer relativno nizka povprečna starost delavcev pri upokojevanju, ki je bila leta 1986 58 let za moške in 56 let za ženske, se je leta 1992 znižala na 56 let in 2 meseca za moške in na 52 let in 6 mesecev za ženske.

Upokojevanje ob relativno nizki starosti pomeni pasivizacijo delovno aktivnega prebivalstva. Pogosto so se upokojili za delo še dovolj vitalni, z delovnimi izkušnjami obogateni ljudje. Zgodnje upokojevanje je nekaterim delavcem povzročilo še dodatne psihične in socialne obremenitve, kot recimo občutek zavrženosti in brezkoristnosti. Z upokojitvijo prehajajo delavci iz statusa delovne aktivnosti v neaktivnost in na ta način postajajo odvisni od sistema socialne varnosti.

Verša (2002/03, str.178) trdi, da je **povečevanje števila starejših neaktivnih problematično iz dveh razlogov:**

1. delovno sposobni in produktivni prebivalci na ta način opuščajo delovno aktivnost.
2. naraščajoče potrebe po zagotavljanju sredstev za obveznosti iz pokojninskega zavarovanja vse večjega števila upokojencev in drugih socialnih obveznosti vse bolj bremenijo delovno aktivne.

3. DISKRIMINACIJA STAREJŠIH PRI ZAPOSLOVANJU

3.1. PREDSDODKI IN STEREOTIPI O STAROSTI

Družbeni odnosi odsevajo interese najbolj močnih in vplivnih družbenih skupin. Niso vsesplošno podprti, jih pa večina sprejema. Pri tem govorimo o predsodkih. Predsodki o starosti pa vodijo k starostni diskriminaciji. In tako smo prišli do rdeče niti moje obravnave, to je pojma *starostna diskriminacija*. In kaj ta pojem predstavlja bom razložila v nadaljevanju besedila. Najprej pa si pogledajmo kako stroka opredeljuje predsodke in stereotipe ter za mojo temo diplomske naloge osrednji pojem diskriminacijo. Zatem pa bo sledil oris najpogostejših predsodkov in stereotipov o starosti.

Socialni psiholog Rot je definiriral **predsodek** kot vrsto stališč, ki niso upravičena, argumentirana in preverjena, a jih spremljajo intenzivne emocije in so odporna na spremembe. Predsodki so potemtakem lahko pozitivni ali negativni.

Nastran Ule (1994, str.101) trdi, da je za predsodke značilno predvsem to, da sodbe, vedenje z argumenti, na katerih temeljijo predsodki niso preverjeni, niso utemeljeni in so spremljani z intenzivnimi, največkrat močno sovražnimi emocijami in občutki. Predsodki vodijo percepcijo zunanjega sveta, ne da bi sami to opazili. Včasih so koristni, ker poenostavljajo kompleksne informacije. Toda največkrat povzročajo negativno popačenje podobe objekta.

Stereotipi so neke vrste predstopnja predsodkov. O stereotipih govorimo, če neke sodbe temeljijo na nepreverjenih dejstvih ali govoricah. V bogati kompleksni konfuziji zunanjega sveta jemljemo samo tisto, kar je za nas naša kultura že definirala in težimo k temu, da vse gledamo, vidimo v stereotipnih formah naše kulture. (Lippman, 1994, str.103)

Stereotipi poudarijo tipične in za nas pomembne poteze objektov.

Predsodki so pomembni tudi zato, ker predstavljajo neko pripravljenost na obnašanje. Po Allportu se predsodki izražajo v več oblikah. Med drugim avtor omenja **diskriminacijo** kot eno izmed oblik obnašanja, zasnovanega na predsodkih.

Diskriminacija je neposredno naperjena proti pripadnikom drugih skupin. Kaže se v preprečevanju dostopa ogroženih skupin do nekih občih dobrin, na primer neenake možnosti šolanja, zaposlovanja, bivanja, oziroma kratenja njihovih osnovnih državljskih svoboščin in pravic, ki jih ima na razpolago dominantna skupina. (Allport, 1954, str.114)

Pojma predsodek in diskriminacija se v uporabi večkrat zamenjuje, kljub temu, da se nanašata na različne stvari. Nastran Ule (1994, str.115) navaja:

Predsodek je stališče, skupek prepričanj, recimo o nekem posamezniku, ki so utemeljena samo na osnovi njegove pripadnosti določeni skupini.

Diskriminacija pa je posebno obnašanje do oseb oziroma različna obravnava oseb zaradi njihovih posebnosti, ki so označene kot drugačne in zaradi njihove pripadnosti označenim skupinam.

Pri tem velja omeniti fenomen samoizpolnjujoče se diskriminacije, pri čemer se žrtev diskriminacije pogosto začne obnašati v skladu s predsodki. Začne torej kazati znake, ki drugim dajejo opravičilo, da nadaljujejo z diskriminacijo do nje. Ule ugotavlja (1994, str.116), da do tega pride zato, ker predsodki delujejo kot neke vrste pričakovanja, katerih končni rezultat je njihova izpolnitev. Če se takšne razmere ohranijo dlje časa diskriminirani razvijejo pravo identifikacijo s svojo vlogo.

Psihološke študije predsodkov in diskriminacije omenjajo še en pojav. To je negativna samopodoba. V tem primeru oseba, ki je objekt diskriminacije nosi težko psihološko breme. Pogosto se pri žrtvah diskriminacije razvijejo občutki manjvrednosti in neadekvatnosti, še posebej v primerjavi z dominantno skupino.

3.2. KAJ JE STAROSTNA DISKRIMINACIJA

Starostna diskriminacija ustvarja in pospešuje predsodke o naravi in sposobnostih starejših, kar ponavadi povzroča napačno predstavo o njih. Običajno predsodki omejujejo družbeno vlogo in status starejših, oblikujejo njihova pričakovanja, jim preprečujejo razvoj potencialnih sposobnosti in jim odrekajo enake pravice. (Scrutton v Coleman idr., 1993, str.10)

Starostna diskriminacija ne obravnava starejše kot posameznike, temveč kot homogeno skupino, ki je lahko diskriminirana. Je predsodek, ki nam omogoča da smatramo starejše za nekoristne, nevzdržne, senilne, asekualne in nemobilne.

Comfort (1993, str.9) je že leta 1977 trdil, da je starostna diskriminacija diskriminacija do starih ljudi, ki temelji na njihovi starosti in je del predsodkov o starejših.

O starostni diskriminaciji pri zaposlovanju govorimo, ko se ljudi ne ocenjuje glede na njihove sposobnosti za opravljanje določenega dela, ampak po starosti.

Pojavlja se v več oblikah, v primeru zmanjševanja delavcev ali predčasnega upokojevanja. V primeru, ko so delavci, ki bi želeli delati zaradi starosti ali zaradi stereotipnih predstav o starosti prisiljeni k upokojitvi ali se težje zaposlijo oz. zaposlitve ne dobijo. Diskriminacija na podlagi starosti je lahko prikrita ali odkrita.

AGEIZEM

Pečjak (1998, str.76) ponuja strokovni izraz za starostno diskriminacijo, sicer pri nas še manj znan. Če je rasizem diskriminacija rasnih skupin, seksizem spolnih skupin, Pečjak trdi, da gre pri diskriminaciji starostnih skupin za ageizem. V vseh treh primerih so žrtev diskriminacije osebe z nekoliko drugačnim organizmom.

Ageizem je neke vrste lustracija, ker izloča osebo iz družbenega življenja zaradi koledarske starosti kot je npr. prisilno upokojevanje. Starejši ljudje so tako strpani v enostno skupino, ki jim je predpisana enaka družbena vloga. (Pečjak, 1998, str.67)

Ageizem je tudi (Glasilo sivih panterjev v Pečjak, 1998, str.67):

- diskriminacija, ki temelji na koledarski starosti
- nazor, da ljudje prenehajo biti individumi, potem, ko preživijo določeno število let
- določanje sposobnosti in vloge na podlagi koledarskih let
- proces sistematičnega stereotipiziranja in diskriminacije ljudi samo zato, ker so stari.

Ageizem ni, če denimo starejši človek ne dobi službe, ko za neko delo ni več sposoben, ageizem je prepoved dela samo zaradi koledarske starosti in ne glede na posameznikovo dejansko sposobnost. Pri ageizmu gre za neupravičeno posploševanje nekaterih lastnosti na vse posameznike v skupini. Po Pečjaku je izvor ageizma podoben izvoru rasizma in podobnih diskriminacij. Najprej je to reakcija na občutek ogroženosti. Starejših ljudi je čedalje več in mlajše generacije se čutijo ogrožene zaradi njihovih potreb in zahtev. Berger in Thompson (v Pečjak, 1998, str.69) trdita, da so starostni stereotipi neke vrste samozaščitni mehanizmi, ki potlačijo misli na lastno starost in smrt. Ageizem je lahko tudi reakcija na frustracije in strese, ko se agresivnost in napetosti sproščajo proti šibki in nezaščiteni skupini starejših. Lahko pa je posledica čedalje večje segregacije starejših prebivalcev. Vse manj generacij živi skupaj, mlajši imajo manj možnosti, da bi spoznali starejše, kar pospešuje predsodke in mite.(Pečjak, 1998, str.69) Vendar pa se v zadnjih desetletjih medgeneracijski odnosi spreminjajo. Hitre družbene spremembe, kamor sodi razvoj tehnologije zmanjšujejo razlike med generacijami. Globalni trendi homogenizirajo kulturo različnih generacij. Odnosi med starši in otroki so postali enakopravnejši. Povečuje se podobnost med njimi, vedenjski vzorci pa so postali starostno nedoločljivi. Nekdaj podrejeni odnos otrok do staršev, je danes drug drugemu enak. To pa daje spodbude za odpravljanje diskriminacije starejših, saj bodo mlade generacije, ki prihajajo bolj naklonjene starejšim.

Predsodki in stereotipi o starejših

Vsaka civilizacija ima svoj model starosti, po katerem se presojujejo starejši. Bolj je ta idealiziran, bolj je družba zahtevna in kruta do svojih starejših članov. Starejše najbolj vidno označujejo spremenjen videz in fizična krhkost, prav tako pa tudi kopičenje posvetnih in duhovnih dobrin ter družbena in politična moč. V primerjavi s sodobnimi družbami, ki poudarjajo in idealizirajo mladost, to je svoje produkte, ki jih še ni načel zob časa, so tradicionalne družbe razlikovale predvsem med delovno zmožnimi in delovno nezmožnimi.

Hkrati pa so cenile starejše ljudi po njihovih bogatih izkušnjah in znanju, saj so predstavljali družbeni spomin, posebno tam, kjer je temeljil na ustnem izročilu in običajih. (Minois v Novak, 1990, str.125)

Predsodki o starosti so deloma posledica stališč. Stališča so način dojemanja sveta, organiziranja tistega kar vidimo in kar izkusimo. So kolektivna. Na naša stališča pa močno vplivajo drugi, ljudje v našem okolju, radio, televizija, časopisi in revije. Mediji, s tem ko opisujejo starejše težijo k ustvarjanju družbenega prepričanja o starosti. Počasi se predstave o starosti spreminjajo, kljub temu pa še vedno obstajajo predsodki in stereotipi o starosti.

Splošno prepričanje je usmerjeno k pokroviteljski drži do starejših. Starejše se prikazuje kot slabotne in neaktivne, negotove, pozabljive. Poudarja se njihova šibkost in se jih ne enači z ostalimi člani družbe. Mediji, med njimi še posebej televizija vplivajo na oblikovanje naših prepričanj in predstav. Televizijski programi ne vključujejo starejše in jih na ta način izključujejo iz družbe. Podajajo nam podobe o starosti. Kljub temu, da mediji vplivajo na naše prepričanje in predstave o starejših, pa je pomembno dodati tudi to, da večina ljudi oblikuje svoja stališča na podlagi izkustva, in ne medijev. (Marshall, 1990, str.31)

Dejstvo je, da se starosti pripisuje slabe lastnosti, kot recimo odvisnost, togost mišljenja in nezmožnost pridobivanja novih znanj. Te predstave so neustrezne, saj je večina starejših aktivnih, fizično krepstnih in neodvisnih. Pravkar opisane lastnosti pa veljajo za ljudi vseh starosti. Prevladujoče stereotipe starejši sprejemajo za resnične in se poistovetijo z njihovo predpisano vlogo. (Greengross, 1990, str.8)

Karikaturne predstave o starosti zmanjšujejo status starejših. Mediji prikazujejo starejše kot osebe, ki ne živijo polno in ne doživljajo čustev, kot so ljubezen, žalost in veselje. Te lastnosti se pripisuje mladosti, ki velja za lepo in aktivno obdobje življenja. To poleg že omenjenega ustvarja družbena stališča o starosti in staranju, ki starejšim odteguje pravico do enakovrednega življenjskega stila. (Greengross, 1990, str.11)

Starostni stereotipi vključujejo mnogo lastnosti, negativna so zelo pogosta: fizična, intelektualna in spolna nemoč, odvisnost od drugih ljudi, slab spomin, duševna odsotnost, konservativnost, rigidnost, odštekanost, prepirljivost, trmoglavost, sitnost, egocentričnost,

egoizem, cinizem in druge. Redkejši so pozitivni stereotipi, ki prikazujejo starejše kot modre, izkušene in ljubeče do svojih potomcev. (Pečjak, 1998, str.63)

Med starostnimi stereotipi prevladuje pet lastnosti: vsi starejši ljudje so si med seboj podobni, da so senilni, konservativni, neproduktivni in izkoriščevalski. Dejansko pa so si starejši ljudje manj podobni med seboj kot mladina, kasneje v življenju se njihove razlike celo še povečajo. (Pečjak, 1998, str.63)

Starostni stereotipi torej enostransko in nepravilno stigmatizirajo starejše ljudi. Vplivajo na njihovo doživljanje in vedenje. Občutijo se starejše kot so v resnici. Mnoge srednje stare osebe se namerno vedejo kot da bi bile starejše v skladu s samouresničujočo se prerokbo, ki je že prej omenjeno znan pojav v psihologiji.

Stereotipi o starejših delavcih

Stereotipi o starejših delavcih so zelo prisotni. Starejši veljajo za manj učinkovite, manj prilagodljive in manj dinamične delavce v primerjavi z mladimi. Medtem ko te karakteristike za nekatere starejše delavce veljajo, pa obstajajo znanstveni dokazi, ki nasprotujejo posploševanju teh lastnosti na večino starejših delavcev.

Staranje se povezuje s slabšimi zmoglostmi opravljanja dela.

Doslej je bilo izvedenih že nekaj raziskav o učinkih staranja na fizične in umske sposobnosti. Glavni zaključki raziskav (F.Laczko,C.Phillipson,1990,str.89) govorijo v prid predpostavkam, da četudi zdravstvene in delovne sposobnosti z leti upadajo, so objekt osebnih značilnosti. Kronološka starost sama je slab pokazatelj delovne aktivnosti. Po raziskavah sodeč se posamezniki lahko prilagodijo spremembam v srednjih letih. Raziskava o zvezi med učinkovitostjo in staranjem iz leta 1950 in 1960 (F. Laczko,C. Phillipson, 1990, str.89) je prav tako pokazala rezultate o tem, da je vpliv starosti na učinkovitost majhen, oziroma skoraj ne obstaja.

Pogost stereotip o starejših je, da so prestari za pridobivanje novih znanj. Starejši delavci so v slabšem položaju, tudi zato, ker pripadajo generaciji z manj leti šolanja. Nekvalificirani delavci so pogosteje podvrženi brezposelnosti.

Pomanjkanje kvalifikacij in izobraževalnih programov za starejše je podkrepljeno z nepripravljenostjo političnih teles in delodajalcev pri oblikovanju strokovne pomoči oziroma usposabljanju starejših. Delodajalci ne kažejo zanimanj za usposabljanje starejših. Starejši predstavljajo za njih le strošek, ki pa se dolgoročno ne bo obrestoval, saj bodo starejši delovno aktivni krajši čas v primerjavi z mlajšimi delavci. Močno prevladujoče stališče o starejših je prav prepričanje, da so starejši delavci manj prilagodljivi in nepripravi za strokovno usposabljanje. (Laczko, Phillipson, 1990, str.89)

Vendar je dokazano trdita avtorja F. Laczko in C. Phillipson (1990, str.89), da v primerih usklajevanja izobraževalnih programov s potrebami starejših, ti uspešno pridobivajo nova znanja in veščine. Prav tako je pomembna ugotovitev raziskave iz leta 1920 (navajata F. Laczko in C. Phillipson, 1990, str.89) o tem, da je zveza med učnimi sposobnostmi in staranjem šibka.

3.3. KAZALCI STAROSTNE DISKRIMINACIJE

Proces staranja prebivalstva je potrebno obravnavati z več družbenih aspektov. Na zaposlovanje starejših vplivajo ekonomski, socialni in psihološki dejavniki.

Sporna točka razprave o **vplivu staranja na ekonomijo** je staranje delovne sile. Zmanjšanje števila zaposlenih pod 40 let in povečanje tistih nad 40 ima nekaj posrednih ekonomskih učinkov. (C. Prinz, 1997, str.23) Ti zavisijo od razmerja med starostjo in produktivnostjo. Če vstopa na trg dela manj mladih ljudi in se zato starejšim podaljšuje delovna doba, to lahko vpliva na rast produktivnosti in povzroči tehnološke spremembe. Učinki teh sprememb bodo opazni v večanju stroškov, kar bo pomenilo, da bo starejša delovna sila dražja od mlajše. Vpliv staranja na stroške in porabo velja za marginalni ekonomski pojav. Pomembnejše je dejstvo, da staranje vpliva negativno na trg delovne sile, ali točneje delo samo. Več starejših delavcev predstavlja slabšo delovno silo, manj inovacij, redukcijo sposobnosti sledenja tehnološkim izboljšavam, slabšo geografsko in profesionalno mobilnost itn. Zaradi višanja starosti delavcev so starejši delavci dražji, kar dviguje cene in vpliva na inflacijske pritiske ter zmanjšano kompetitivnost. Primanjkljaj mladih delavcev bo prizadel sistemsko produktivnost. Izhodiščne plače se bodo povečale, osnovne plače pa poravnale za vse starostne razrede. Znižala se bodo pričakovanja o hitri in odlični poklicni karieri.

Zaposlovanje starejših ima tudi nekatere prednosti: manjši absentizem, manjša fluktuacija, manj nesreč pri delu, velika natančnost pri izvajanju delovnih nalog.

Na splošno prevladuje mnenje, da so starejši brezposelni zaradi pohajanja njihovih delovnih moči in slabšanja zdravstvenega stanja. Vrednost njihove delovne sile upada, psihično in statusno pa težko sprejemajo manj zahtevna in slabše plačana delovna mesta. (Svetlik, 1985, str.86) Rezultati študije o odnosu med starostjo in delovno uspešnostjo (Davis in sodelavci, 1985) so pokazali, da je njuna povezava v zrelih srednjih letih in mlajši starosti neznatna ali je sploh ni. Zvezo med starostjo in produktivnostjo delavcev je raziskoval tudi G. de Santis (1997, str.162). Avtor trdi, da se produktivnost delavcev s staranjem poslabšuje. Vendar zveza med produktivnostjo in starostjo velja za težja fizična dela, v primerih intelektualnega dela pa zveze ni. Starejši so manj primerni za dela, ki zahtevajo veliko fizično moč in hitre reakcije. Produktivnost je potemtakem odvisna od izkušenj in sposobnosti delavcev. Delovne izkušnje starejših so bogatejše, kar deluje kot pospeševalec delovne učinkovitosti, kadar pa se način dela zelo spremeni postanejo izkušnje dejavnik, ki zavira uspešnost pri delu. (Pečjak, 1998, str.138) Upadanje produktivnosti z leti ni posebej relevantno, začne se pozno, največkrat v starosti 60 let in nato počasi napreduje. Med mlajšimi in starejšimi delavci so tudi majhne razlike v produktivnosti dela pri opravljanju administrativnih del.

Socialni dejavniki predstavljajo spremembe, ki s staranjem nastopijo v psihofizični strukturi posameznika, torej v njegovi delovni sili. Te spremembe povečujejo verjetnost strukturne brezposelnosti starejših delavcev. Ti so manj prilagodljivi kot mlajši, težje se odločajo za izobraževanje oz. za prekvalifikacijo in so tudi prostorsko manj mobilni. Zato se ne morejo seliti za delovnimi mesti in se težko prilagajajo delovnim procesom, ki jih prinaša nova tehnologija. Posebej so prizadeti specialisti na delovnih področjih, ki se hitro menjajo. Najprej se njihovo delo spremeni v neperspektivno, ob novih tehnoloških spremembah pa postane hkrati z delavci odvečno. Čim hitrejšje so tehnološke spremembe, tem pomembnejši postaja ta dejavnik. (Svetlik, 1985, str. 86)

Med najpogostejše motnje v starejših letih življenja sodi upadanje gibalnih sposobnosti. Mišična moč začne upadati že v srednjih letih, z leti se spremenijo tudi druge motorične funkcije. Starejši ljudje imajo bolj prizadeto ravnotežje pri vzdrževanju pokončnega položaja ter hoji kot mlajši. Hitrost reagiranja se s staranjem podaljšuje, kar pomembno vpliva na

poklicne spretnosti, recimo delo na tekočem traku. Pri mnogih poklicih je hitrost zaželena, vendar počasnejše reagiranje trdi Pečjak (1998, str.90) ne povzroča večjih problemov, še posebej, kadar se zahteva natančnost ali kadar je delo bolj miselne kot fizične narave. V primeru nove tehnologije, kot je računalništvo lahko pridobimo hitrost z boljšim računalnikom ali računalniškim programom. Pečjak pravi, da so težave starejših ljudi z računalnikom bolj povezane s spominom, pozornostjo in motivacijo ter stališči in predsodki, da se starejši težje učijo novih stvari. Motnje v spominu so pri starejših pogoste, delovna oziroma storilnostna motivacija pa je značilna za mlajša in srednja leta in v pozni starosti upade. (Pečjak, 1998, str.90)

Psihološki dejavniki, med katere sodijo predsodki prav tako vplivajo na zaposlovanje starejših. Namesto, da bi starejše delavce zaposlili na delovnih mestih, na katerih so lahko enako ali celo bolj uspešni kot mlajši delavci, ker imajo več izkušenj, so neselektivno diskvalificirani kot manj sposobni za opravljanje vseh del, z drugimi besedami so diskriminirani. Za mlajše prevladuje mnenje, da so učinkovitejši in se lažje prilagajajo spremembam v naravi dela ter so dovetnejši za naglo spreminjajočo se tehnologijo. Velja prepričanje, da je človek pri 50-ih star za zahteve modernega proizvodnje.

Delovna učinkovitost pa je odvisna od mnogih sposobnosti, motivacijskih, emocionalnih in osebnostnih. Starejši zaradi upadanja posameznih lastnosti niso nujno slabši pri delu. O razvoju inteligentnosti in starosti priča, kar nekaj študij. Zgodnje raziskave (Pečjak, 1998, str.98) so ugotovile hitro rast inteligentnosti do 18. leta, nato počasno upadanje do 50. in 65. leta, v pozni starosti pa hitrejši upad. K negativni stigmatizaciji starejših ljudi je bistveno vplivala Wechslerjeva študija, da je starost obdobje nezadržnega propadanja, vendar njeni kritiki opozarjajo, da s se tem testom merijo bolj posamezne lastnosti kot splošna inteligentnost. Rezultati novejša študije (Seattle Longitudinal Study, Schaie s sodelavci, 1994) večjega števila ljudi v starosti od 25 do 88 let merjeni s Thurstonovimi testi so pokazali, da umske sposobnosti na splošno pridobivajo nekako do 30. ali 40. leta, čemur sledi obdobje stabilnosti do 50. ali 65. leta, nato sledi upad, ki pa do 70. let ni velik. Avtorji so ugotovili, da šele pri 60. letih pomembno upade vsaj ena od umskih sposobnosti, ne pa večina.

Avtorji različnih teorij se strinjajo, da ustvarjalnost s staranjem upada, vendar mnogi mislijo, da bolj zaradi enoličnih in ponavljajočih se izkušenj kot staranja možganov. Največjo

ustvarjalnost daje srednja stopnja izkušenosti. Upad ustvarjalnosti pa se pojavlja tudi pri mladih ljudeh. (Pečjak, 1998, str. 113, ni vira teorij)

Obstaja zelo malo teoretičnih razlogov in empiričnih dokazov o negativnih vplivih procesa staranja pri zaposlovanju. Bodisi, da gre za povečanje stroškov starejše delovne sile bodisi upadanje mobilnosti in produktivnosti. Več teže gre pripisati dejstvu o vplivu psihofizičnih sposobnosti starejših na delo.

4. POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI

Novo nastali trendi na trgu delovne sile postavljajo starejše aktivne prebivalce v nov položaj. Na eni strani gre za staranje delovno aktivnih kot posledico demografskega staranja prebivalstva, na drugi strani so starejši skupina, ki zaradi starosti najtežje ohrani in najde zaposlitev.

4.1. NAČINI VSTOPA STAREJŠIH NA TRG DELOVNE SILE

Starejši na trgu delovne sile nastopajo v več možnih položajih. Lahko so zaposleni, brezposelni ali tvorijo potencialno ponudbo delovne sile. Starejši delavci, ki ne zmorejo ohraniti zaposlitve, bodisi, da sami opustijo delo ali so odpuščeni postanejo brezposelni. Tisti, ki iščejo ponovno zaposlitev preidejo iz potencialne v aktualno ponudbo.

Po navedbah nekaterih je izločanje starejših iz delovnega procesa namerno, zato, da bi se s tem ustvarile možnosti za zaposlitev mladih. Brezposelnost mladih naj bi pomenila večjo izgubo delovne sile kot brezposelnost starejših.

4.2. DELOVNA AKTIVNOST STAREJŠIH

Najprej si pogledjmo kako mednarodno pravni akti in določbe opredeljujejo delovno aktivne osebe. Med delovno aktivne po definiciji ILO (Mednarodna organizacija dela) spadajo vse osebe, stare 15 let in več, ki v določenem časovnem obdobju, navadno v referenčnem tednu, opravljajo kakršnokoli delo za plačilo (denarno ali materialno) ali pa so zaposlene, vendar iz kakršnih koli razlogov v določenem obdobju niso delale.

Spodnja tabela 4.1. stopenj aktivnosti in delovne aktivnosti starejših od leta 1993 do leta 1998 odkriva naslednje: stopnja delovne aktivnosti je najvišja v starostnem razredu med 45 in 49 let, in presega 80%, v nižjem starostnem razredu med 55 in 59 let, to je v letih najpogostejšega upokojevanja pa je manjša za polovico, giblje se okrog 30 %. V starostni dobi nad 70 let je delovno aktivnih le nekaj odstotkov prebivalstva.

Lahko rečemo, da se aktivnost in delovna aktivnost z večanjem starosti zmanjšujeta.

Tabela 4.1.: Stopnje aktivnosti in delovne aktivnosti starejših, 1993-1998*

Stopnje aktivnosti								
Starostni razred	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
45-49	85,4	85,9	87,6	88,0	84,8	86,5	85,7	85,3
50-54	58,6	61,5	62,5	64,7	61,5	63,4	65,0	70,0
55-59	29,6	29,8	32,1	30,6	28,8	34,1	29,6	31,4
60-64	13,2	15,9	16,0	16,1	18,2	17,8	17,9	14,9
65-69	(7,3)	11,3	9,3	10,7	15,3	15,3	13,0	(9,9)
70 in več let	(4,3)	6,2	(5,6)	(4,0)	(6,1)	7,2	(6,4)	(7,4)
Stopnje delovne Aktivnosti								
Starostni razred	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
45-49	80,2	81,0	83,0	83,4	81,0	86,0	79,7	80,2
50-54	55,7	58,1	59,8	62,1	59,9	64,0	61,1	63,7
55-59	28,4	28	30,7	29,5	27,9	33,0	28,0	28,9
60-64	12,4	15,2	15,3	15,6	17,7	16,6	17,8	14,7
65-69	7,1	11,1	9,3	9,7	15,3	-	13,0	(9,9)
70 in več let	4,3	5,7	5,5	3,8	6,1	-	(6,4)	(7,4)

Opombe*: Podatki so po anketi o delovni sili za leta 1993-1998, za drugo četrtletje ()- manj natančna ocena. Vir: Verša, Zaposlovanje starejših, 2002, str.381.

Med leti 1993 in 1998 je bilo moč zaznati počasno naraščanje aktivnosti in delovne aktivnosti v vseh starostnih razredih nad 45 letom starosti. Starejši ostajajo vse dlje delovno aktivni, pričakujemo lahko, da bo s politiko poznejšega upokojevanja še več starejših ekonomsko aktivnih. (Verša, 2002, str.380)

Raziskave opravljene v Evropski uniji o položaju zaposlenih starejših delavcev odkrivajo, da sestavljajo precejšen del delovno aktivnih starejši samozaposleni in pomagajoči družinski člani. Več jih je zaposlenih v dejavnostih, ki ne doživljajo izrazite rasti, npr. v kmetijstvu. Starejši delovno aktivni pogosto zasedajo vodilne položaje ali pa so delavci na preprostih delih, starejše ženske pa so pogosteje zaposlene kot delavke za enostavnejša dela v storitvenih dejavnostih. (Verša, 2002, str.381)

4.3. BREZPOSELNOST STAREJŠIH

Najmanj ugoden izhod iz delovne aktivnosti je za starejše brezposelnost. Starejši, ki izgubijo zaposlitev, ostajajo brezposelni dalj časa, njihove možnosti za ponovno zaposlitev pa so omejene. Delodajalci povprašujejo pretežno po mlajši delovni sili. Za starejše prekinitev dela zelo pogosto pomeni dokončno prekinitev delovne aktivnosti.

To pa odpira nova vprašanja. Zakaj so starejši na trgu delovne sile deprivilegirani? Oziroma, ali lahko govorimo o diskriminaciji starejših pri zaposlovanju ?

V nadaljevanju bo sledila analiza brezposelnosti starejših, ki bo dala odgovore na zastavljena vprašanja. Dejstvo, da je brezposelnost bistven indikator diskriminacije starejših napeljuje na to, da je opredelitev pojma na mestu. Na mednarodni ravni po določbah Mednarodne organizacije dela ILO je brezposeln vsak, ki je v določenem času brez dela, ki je pripravljen delati in išče delo. Sem sodijo tudi osebe, ki so začasno ali za stalno odpuščene in ne dobivajo plač. (ILO, 1954)

In katere vrste brezposelnosti veljajo za starejše.

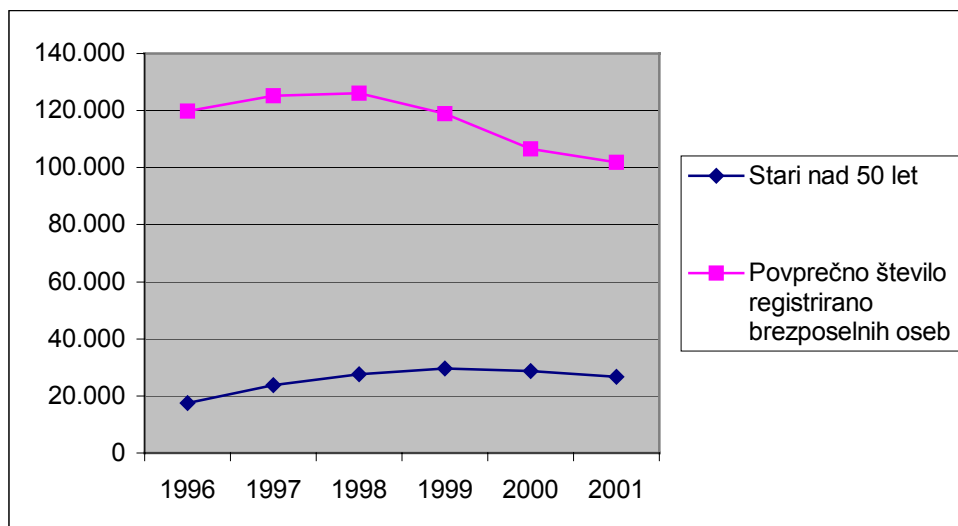
Tehnološka brezposelnost, ki jo je že Marx predstavil kot vse večjo substitucijo variabilnega kapitala s konstantnim in v skladu s tem vse manjše zaposlovanje. Nova tehnologija je potemtakem ena glavnih oblik materializacije konstantnega kapitala in povzroča vse večjo

odvečnost delovne sile. V prvi vrsti so to starejši, še posebej ko gre za odmiranje kake gospodarske veje, kot je na primer rudarstvo.

Strukturna brezposelnost, ki sodi v skupino odkrite brezposelnosti je enaka pokritju brezposelnosti z neustreznimi delovnimi mesti, in pomeni, da med ponudbo delovne sile in njenim povpraševanjem prihaja do določenih neskladij. Med neskladji do katerih prihaja Svetlik (1985, str.37) izpostavlja stopnjo izobrazbe, poklic, regionalno razporeditev delovnih mest in iskalcev zaposlitve. Starejši delavci s slabo izobrazbo so močno izpostavljeni strukturni brezposelnosti.

Dolgotrajna brezposelnost je definirana kot neprostovoljna odsotnost z dela, ki traja več kot 12 mesecev oziroma obdobje, ko je oseba brez zaposlitve in jo aktivno išče, ta čas pa je daljši od dvanajst mesecev. Med dolgotrajno brezposelnimi osebami v Sloveniji prevladujejo osebe starejše od štirideset let, s slabo izobrazbo in prejemajo določeno obliko denarnega transferja. Osnovni razlog za dolgotrajno brezposelnost starejših so strukturna neskladja na trgu delovne sile. Proces globalizacije nacionalnih ekonomij, pešanje tradicionalnih industrijskih panog in upadanje števila delovnih mest, ki zahtevajo uporabo ročnih spretnosti so prisilili delodajalce, da so odpuščali številne delavce, ki se niso znali ali mogli hitro prilagoditi novim zahtevam povpraševanja. (Dominkuš, 2002, str.324)

Graf 4.1.: Gibanje povprečno registrirano brezposelnih oseb in brezposelnih starejših oseb, starih nad 50 let



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002

Zgoraj omenjena strukturna in dolgotrajna brezposelnost se kaže v številu starejših brezposelnih oseb. Njihovo število primerjam s številom povprečno brezposelnih oseb.

Število starejših brezposelnih se je povečevalo do leta 1999, ko je bilo brezposelnih 29.596 starejših oseb, oziroma 24,9% povprečno brezposelnih, ki jih je bilo tega leta 118.951. Nato se je število starejših brezposelnih zmanjšalo na zadnje število registrirano brezposelnih 26.745 oseb starih nad 50 let, kar je bilo 26,3% povprečno brezposelnih. Povprečno število brezposelnih oseb je bilo leta 2001 101.857. Verjetno je število brezposelnih starejših manjše zaradi boljše politike zaposlovanja v zadnjih letih.

4.4. STRUKTURNA ANALIZA BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH OSEB

UVOD

Ugotavljal bom značilnosti starejših brezposelnih zadnjih nekaj let v Sloveniji. Pri tem se bom posluževala statistike Zavoda RS za zaposlovanje. Brezposelnost starejših bom prikazala s primerjavo brezposelnosti vseh starostnih skupin. Nakar bom analizirala brezposelnost starejših po spolu in stopnjah izobrazbe, ter na koncu dodala še trajanje brezposelnosti starejših. Svoje zaključke bom podala v sklepnem delu.

Empirično bom preverjala glavno hipotezo mojega diplomskega dela, **da na trgu delovne sile obstaja diskriminacija starejših, ki se kaže v naraščanju stopnje brezposelnosti starejših**. V primeru analize se bom usmerila na gibanje brezposelnosti kot pokazatelja diskriminacije starejših pri zaposlovanju. Ugotavljal bom značilnosti starejših brezposelnih. *Izhajam iz teze, da brezposelni status starejših oseb določa njihova izobrazba.*

1. STAROSTNA STRUKTURA BREZPOSELNIH OSEB

S starostno strukturo brezposelnih oseb bom ugotavljal kakšna je brezposelnost starejših oseb. Brezposelne osebe so razdeljene v tri starostne razrede, in sicer, prvi starostni razred predstavljajo osebe stare med 15 in 24 let, drugi osebe stare med 25 in 49 let, ter tretji osebe stare med 50 in 64 let. Distribucijo brezposelnosti znotraj posameznih skupin prikazujejo relativne stopnje brezposelnosti, izračunane po naslednji formuli.

število brezposelnih (50-64 let)

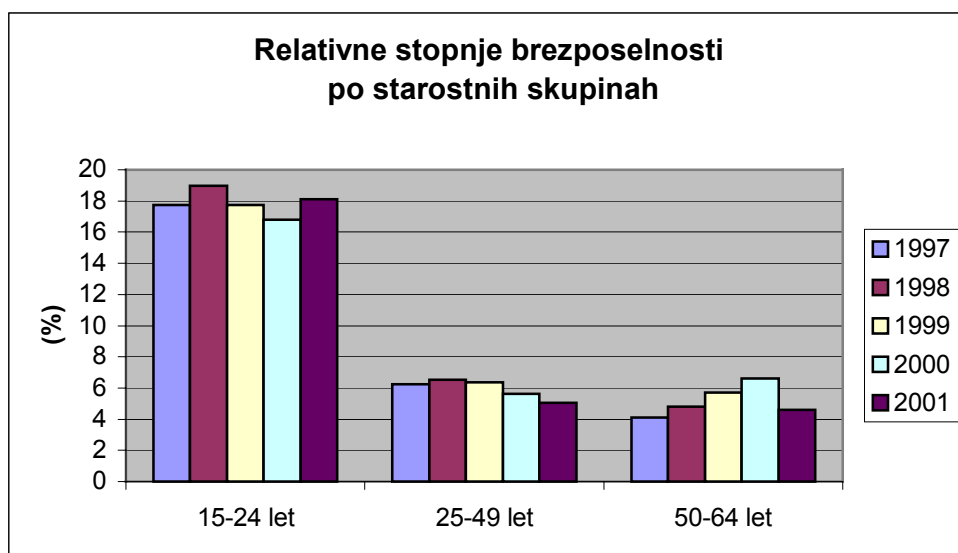
$$\text{RELATIVNA STOPNJA BREZPOSELNOSTI} = \frac{\text{število registriranih brezposelnih oseb posamezne starostne skupine v tekočem letu}}{\text{delovna sila (50-64 let)}} \times 100$$

Relativna stopnja brezposelnosti, kot že zgoraj prikazano, je razmerje med številom registrirano brezposelnih oseb posamezne starostne skupine v tekočem letu in številom delovne sile oz. aktivnih prebivalcev iste starostne skupine v tekočem letu, pomnoženo s 100. Relativne stopnje brezposelnosti sem izračunala na osnovi podatkov Statističnega urada RS o delovno sposobnem prebivalstvu po aktivnosti in po starostnih skupinah od leta 1997 do leta 2001.

Tabela 4.2.: Relativne stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah v Sloveniji od leta 1997 do leta 2001 (v%)

Starostni razred	1997	1998	1999	2000	2001
15-24 let	17,7	18,9	17,7	16,8	18
25-49 let	6,25	6,5	6,38	5,6	5,1
50-64 let	4,1	4,8	5,69	6,6	4,6

Graf 4.2. : Relativne stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah v Sloveniji, 1997 – 2001



Iz grafa 4.2. se vidi porazdelitev brezposelnosti po starostnih skupinah. V skupini starejših oseb med 50 in 64 leti lahko opazimo trend naraščanja brezposelnosti do leta 2000 na relativno stopnjo 6,6%. To lahko povežemo s procesom staranjem prebivalstva in tudi z

razmerjem med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela v Sloveniji. Delodajalci izbirajo njim najustreznejšo delovno silo, pri čemer so možnosti zaposlovanja starejših slabše in se njihova brezposelnost povečuje. V letu 2001 je sledilo znižanje brezposelnosti starejših za 2 točki, kar gre pripisati dejstvu, da se starejši vključujejo v programe politike zaposlovanja in s tem povečujejo svojo zaposljivost.

V skupini mladih se je relativna stopnja brezposelnosti sprva, leta 1998 povečala s 17,7 % na 18,9%, v tem letu je brezposelnost prizadela vse starostne skupine, naslednja leta pa je sledil trend zmanjšanja stopnje brezposelnosti na 16,8% v letu 2000, kot posledica vključevanja mladih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja in manjšega priliva prvih iskalcev zaposlitve. V letu 2001 se je brezposelnost mladih ponovno povečala, verjetno zaradi povečanja priliva mladih iskalcev zaposlitve. Primerjava med stopnjami brezposelnosti mladih in starejših kaže, da je bila stopnja brezposelnosti mladih v letu 2001 za 13,4 točk oziroma skoraj tri četrtine večja od relativne stopnje brezposelnosti starejših.

Trend upadanja brezposelnosti poteka kontinuirano v skupini najbolj delovno aktivnih, starih med 25 in 49 let. Brezposelnost te skupine se je v letu 2001 znižala na relativno stopnjo 5,1%.

Iz grafa je tako razvidno, da je brezposelnost skupine starejših v zadnjih letih naraščala. To pa govori v prid tezi, da na trgu delovne sile obstaja diskriminacija starejših, ki se kaže v naraščanju brezposelnosti starejših.

Za primerjavo dodajam število prostovoljnih odhodov starejših z zaposlitve.

ODHODI STAREJŠIH V UPOKOJEVANJE

Tabela 4.3.: Prirast uživalcev starostnih (od tega predčasnih) in invalidskih pokojnin po starostnih razredih, od leta 1996 do leta 2001

STAROSTNE POKOJNINE						
Starost	1996	1997	1998	1999	2000	2001
do 54	6.920	3.264	3.268	4.681	4.121	4.241
55-59	2.494	5.044	5.255	5.582	5.447	5.492
60 in več	519	2.394	2.899	2.770	2.358	2.700
Skupaj	9.933	10.702	11.422	13.033	11.926	12.433
(od tega) PREDČASNE POKOJNINE						
Starost	1996	1997	1998	1999	2000	2001

do 54	1.690	997	889	894	1.259	1.551
55-59	2.005	2.242	2.003	1.545	1.912	1.983
60 in več	317	379	489	150	248	216
Skupaj	4.012	3.618	3.381	2.589	3.419	3.750

INVALIDSKE POKOJNINE						
Starost	1996	1997	1998	1999	2000	2001
do 54	3.231	2.384	2.333	2.837	2.340	1.927
55-59	333	878	854	883	835	759
60 in več	24	232	240	235	277	278
Skupaj	3.588	3.494	3.427	3.955	3.452	2.964

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Oddelek za statistiko, 2002

Iz tabele 4.3. je razviden trend naraščanja starostnih pokojnin z izjemo leta 2000, ko se je število starostnih pokojnin zmanjšalo na 11.926, morda zaradi prejšnjega porasta v letu 1999. Trend predčasnih pokojnin je bil ravno obraten. Predčasne pokojnine so se zmanjševale do leta 2000, nato pa povečale. Sklepam, da je leta 2000, zaradi odmiranja nekaterih industrij, denimo, tekstilne, rudarske idr. mnogo starejših delavcev postalo presežnih in se predčasno upokojilo. Naraščanje predčasnih pokojnin med starejšimi v zadnjih letih kaže na slab položaj starejših pri zaposlovanju. Na drugi strani gre v primeru invalidskih pokojnin za trend zmanjšanja. Izjema je leto 1999, ko so se invalidske pokojnine povečale na število 3.955 najbrž zaradi zmanjšanja predčasnih pokojnin. Zanimiva je primerjava števila pokojnin po skupinah starejših. Največ starostnih in predčasnih pokojnin je v skupini starih od 55 do 59 let, v letih najpogostejšega upokojevanja, pri tem pa je število starostnih večje. Število predčasnih pokojnin pa kaže, da so v teh letih starejši delavci največkrat brezposelni, in se ob izgubi zaposlitve raje predčasno upokojijo. Invalidsko upokojevanje je največje v skupini starih do 54 let. Kljub zmanjšanju invalidskih pokojnin v skupini starih do 54 let v zadnjih treh letih, pa je to podatek, ki govori o slabem zdravstvenem stanju starejših. Leta 2001 se je 342 več starih nad 60 let, kot v letu 2000 starostno upokojilo, kar pojasnjuje upad stopnje brezposelnosti starih od 50 do 64 let leta 2001 (graf 4.2.). Brezposelni starejši od 60 let so leta 2001 izopolnili pogoje za starostno upokojevanje, kar je povzročilo zmanjšanje njihove brezposelnosti.

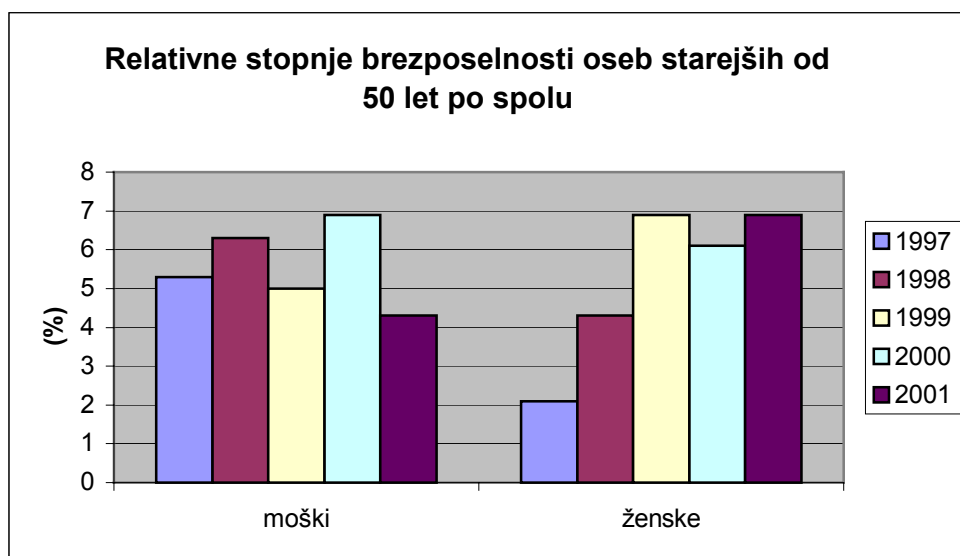
2. SPOLNA STRUKTURA STAREJŠIH BREZPOSELNIH OSEB

Primerjala bom stopnje brezposelnosti moških in žensk v zadnjih nekaj letih. Relativne stopnje za moške in ženske so izračunane po že prej prikazanem količniku s pomočjo podatkov Statističnega urada RS o delovno sposobnem prebivalstvu po spolu v Sloveniji od leta 1997 do 2001.

Tabela 4.4.: Relativne stopnje brezposelnosti starejših od 50 let po spolu v Sloveniji, 1997-2001 (v %)

	1997	1998	1999	2000	2001
Moški 50- 64 let	5,3	6,3	5	6,9	4,3
Ženske 50- 64 let	2,1	4,3	6,9	6,1	6,9

Graf 4.3.: Relativne stopnje brezposelnosti starejših od 50 let po spolu v Sloveniji, 1997-2001



Primerjava stopenj brezposelnosti starejših po spolu nam odkriva naslednje (graf 4.3.). V primeru starejših moških je opaziti trend naraščanja stopenj brezposelnosti v letih 97' in 98', v naslednjih dveh letih sledi trend upadanja in ponovnega naraščanja, ter padec stopnje brezposelnosti v letu 2001 na 4,3%. Brezposelnost starejših žensk na drugi strani kaže trend naraščanja v letih 97', 98' in 99' z 2,1% na 6,9%. Sledi padec stopnje brezposelnosti na 6,1%, ter ponoven dvig na 6,9% v zadnjem letu. Medtem ko je bila brezposelnost starejših moških v prvih letih opazovanja večja od brezposelnosti starejših žensk, pa je v zadnjih letih več starejših žensk brezposelnih kot moških. To je posledica učinka pokojninske reforme. V

prejšnjih letih so se ženske, ki so postale brezposelne raje upokojile, zdaj pa jim povišanje starosti za upokojevanje to onemogoča. Spolna struktura starejših brezposelnih se je v zadnjih letih spremenila predvsem zaradi gospodarske krize dejavnosti podjetij s trajno presežnimi delavci, ki preidejo med brezposelne. Tako je prvotni dotok trajno presežnih moških iz dejavnosti rudarstva, kovinsko predelovalne industrije ipd. v zadnjih letih zamenjal dotok trajno presežnih žensk iz tekstilno predelovalne industrije in podobnih dejavnosti. Gospodarska kriza je s časovnim zamikom prizadela tudi starejše ženske. (Verša, 1999, str.8)

3. IZOBRAZBENA STRUKTURA STAREJŠIH BREZPOSELNIH OSEB

Zdaj pa si pogledajmo še izobrazbeno strukturo oseb starih nad 50 let. Spodnja tabela 4.5. kaže naslednje. Največ brezposelnih oseb starih nad 50 let, točneje nekaj čez 40% ima I. oz. najnižjo stopnjo izobrazbe, najmanj, manj kot 5% pa jih ima VI. In VII. stopnjo izobrazbe. Brezposelnost oseb starih nad 50 let s I. stopnjo dosežene izobrazbe je bistveno večja od brezposelnosti ostalih višje izobraženih oseb starejših nad 50 let. *Podatki govorijo v prid hipotezi, da brezposelni status starejših določa njihova izobrazba.*

Slaba izobrazbena struktura starejših je razlog, da na trgu delovne sile v Sloveniji prihaja do strukturnega neskladja med ponudbo in povpraševanjem, oz. strukturne brezposelnosti starejših. V letu 2001 so delodajalci prijavili 32,1% potreb po delavcih s I. in II. stopnjo izobrazbe in 15,6% potreb po delavcih s VI. In VII. stopnjo izobrazbe. (Zavod RS za zaposlovanje, 2002)

Tabela 4.5.: Registrirano brezposelne osebe stare nad 50 let po stopnjah izobrazbe, od leta 1995 do leta 2000* v %

	1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	Skupaj BP	Stari nad 50 let	Skupaj BP	Stari nad 50 let	Skupaj BP	Stari nad 50 let	Skupaj BP	Stari nad 50 let	Skupaj BP	Stari nad 50 let	Skupaj BP	Stari nad 50 let
Stopnja izobrazbe	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
I.	39,7	44,1	39,6	41,8	39,9	41,4	40,3	41,8	40,6	42,5	40,6	43,7
II.	6,9	7,4	7,2	7,0	7,0	6,7	6,7	6,5	6,7	6,3	6,3	6,4
III.	1,8	1,5	1,8	1,6	1,8	1,7	1,7	1,8	1,6	1,8	1,6	1,9
IV.	25,1	26,8	26,3	27,2	26,2	26,8	25,7	26,6	25,6	26,3	26,0	25,6
V.	21,9	14,2	20,6	16,0	20,7	17,4	21,2	17,7	21,1	17,5	21,0	17,2
VI.	2,9	3,5	2,8	4,0	2,6	3,8	2,6	3,7	2,5	3,7	2,4	3,5
VII.	1,8	2,6	1,7	2,5	1,8	2,2	1,8	2,0	2,0	1,9	2,2	1,8
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Opombe*: Podatki za leto 2000 stanje 30.9, ostala leta 31.12. Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002.

Iz tabele 4.5. je tudi razvidno, da se izobrazbena struktura starejših brezposelnih v zadnjih letih ni mnogo spremenila. Starejši se zaradi zanemarjenih učnih navad, nepripravljenosti in objektivnih težav prilagajanja spremembam težje odločajo za različne programe usposabljanja in izobraževanja, ki bi izboljšali njihove zaposlitvene možnosti. (Verša, 1999, str.8)

4. TRAJANJE BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH OSEB

Značilnosti starejših brezposelnih oseb zmanjšujejo njihove zaposlitvene možnosti in delujejo kot dejavniki socialne izključenosti. To pa povzroča podaljševanje trajanja brezposelnosti. Dolgoročni učinki socialne izključenosti so vidni v številu starejših brezposelnih. Največ starejših brezposelnih išče zaposlitev eno leto in več. Leta 2001 je 37.513 starejših brezposelnih, ali kar 73,6% iskalo zaposlitev eno leto in več. Vendar se število tistih, ki iščejo zaposlitev eno leto in več od leta 2000 zmanjšuje. S tem se je zmanjšalo tudi število vseh brezposelnih starih nad 40 let. Verjetno je temu tako zaradi upokojevanja starejših brezposelnih in zaradi njihovega vključevanja v programe aktivne politike zaposlovanja, ki jim zvišujejo raven izobrazbe in zmanjšujejo njihovo brezposelnost.

Tabela 4.6.: Brezposelne osebe stare nad 40 let po trajanju brezposelnosti v letih od 1997 do 2002*

Trajanje brezposelnosti	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
do 3 mesecev	6.188	4.038	5.282	4.318	5.166	4.285
nad 3 do 6 mesecev	4.411	4.155	2.793	2.457	3.563	3.504
nad 6 do 9 mesecev	3.774	3.476	2.858	2.079	2.272	3.791
nad 9 do 12 mesecev	4.386	4.029	2.420	2.350	2.480	3.421
nad 1 leto	36.574	43.479	44.358	41.858	37.513	36.082
Skupaj	55.333	59.177	57.711	53.062	50.994	51.083

Opombe*: Podatki na dan 31.8.02, ostala leta stanje ob koncu leta, Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002

Na drugi strani se je v zadnjih letih povečalo število brezposelnih mlajših od 30 let. Podatki so razvidni iz tabele 4.7. Leta 2001 je največ, kar 19.512 oseb mlajših od 30 let iskalo zaposlitev manj kot 6 mesecev. V primerjavi z letom 2000 se je njihovo število povečalo za 16,8%. V tem primeru gre za prve iskalce zaposlitve, ki se očitno težje zaposlijo.

Tabela 4.7.: Trajanje registrirane brezposelnosti po starostnih skupinah od leta 2000 do 2002*

	2000			2001			2002		
Trajanje brezposelnosti	Do 18 let	18-30 let	30-40 let	Do 18 let	18-30 let	30-40 let	Do 18 let	18-30 let	30-40 let
do 6 mesecev	332	16.704	5.434	364	19.512	6.214	400	14.193	5.293
6-12 mesecev	83	4.362	2.256	79	4.994	2.636	104	8.016	3.548
nad 1 leto	90	12.594	9.666	80	11.006	8.437	85	11.903	8.806
Skupaj	505	33.660	17.356	523	35.512	17.287	589	34.112	17.647

Opombe*: Podatki za leto 2002 za mesec september, leto 2000 in 2001 mesec december, Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002

Medtem ko se v zadnjih letih na eni strani zmanjšuje dolgotrajna brezposelnost starejših, pa se na drugi strani med mladimi, iskalci prve zaposlitve povečuje kratkotrajna brezposelnost.

Tabela 4.8.: Povprečno trajanje brezposelnosti oseb starejših od 40 let po stopnjah izobrazbe v letih od 1999 do 2002*

Stopnja izobrazbe	1999	2000	2001	2002
I.	3 leta 6 mes. 21 dni	4 leta 0 mes. 6 dni	4 leta 1 mes. 22 dni	4 leta 2 mes. 28 dni
II.	3 leta 6 mes. 0 dni	3 leta 11 mes. 8 dni	4 leta 1 mes. 30 dni	4 leta 1 mes. 27 dni
III.	3 leta 1 mes. 12 dni	3 leta 8 mes. 23 dni	3 leta 11 mes. 29 dni	4 leta 0 mes. 15 dni
IV.	2 leti 10 mes. 28 dni	3 leta 3 mes. 21 dni	3 leta 5 mes. 14 dni	3 leta 6 mes. 8 dni
V.	2 leti 5 mes. 25 dni	2 leti 10 mes. 19 dni	2 leti 11 mes. 17 dni	2 leti 11 mes. 1 dan
VI.	2 leti 3 mes. 19 dni	2 leti 9 mes. 13 dni	2 leti 10 mes. 18 dni	2 leti 11 mes. 29 dni
VII.	2 leti 4 mes. 0 dni	2 leti 7 mes. 23 dni	2 leti 7 mes. 2 dni	2 leti 6 mes. 4 dni
Skupaj	3 leta 1 mes. 25 dni	3 leta 7 mes. 6 dni	3 leta 8 mes. 26 dni	3 leta 9 mes. 18 dni

Opombe*: Stanje dne 31.8.2002, ostala leta stanje ob koncu leta, Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002

Povprečni čas trajanja brezposelnosti starejših od 40 let (tabela 4.8.) je v letu 2001 znašal 3 leta 8 mesecev in 26 dni. Trajanje brezposelnosti starejših je bilo daljše od povprečnega trajanja za vse brezposelne, ki je v istem letu znašalo 2 leti 7 mesecev in 6 dni (Zavod RS za zaposlovanje, 2002) V zadnjih letih je opaziti trend podaljševanja trajanja brezposelnosti starejših. V letih med 1999 in 2002 se je povprečni čas trajanja brezposelnosti starejših brezposelnih podaljšal za skoraj 8 mesecev.

Tabela 4.8. prikazuje tudi razlike v trajanju brezposelnosti starejših z različnimi stopnjami izobrazbe. V letih 1999, 2000, 2001 in avgusta 2002 se je povprečni čas trajanja brezposelnosti starejših oseb podaljševal z zniževanjem njihove izobrazbe. Starejši brezposelni s I. stopnjo izobrazbe so leta 2001 iskali zaposlitev skoraj eno leto in pol več kot tisti s VII. stopnjo izobrazbe. Primerjava po letih kaže, da je v zadnjih letih trajanje brezposelnosti starejših daljše za tiste z nižjimi stopnjami izobrazbe kot za starejše brezposelne z višjimi stopnjami izobrazbe.

Tabela 4.9.: Povprečno trajanje brezposelnosti starejših oseb nad 40 let po spolu v letih 1997 do 2002*

	1999	2000	2001	2002
Moški	3 leta 4 mes. 6 dni	3 leta 9 mes.6 dni	3leta 10 mes.28dni	3 leta 11mes.27dni
Ženske	2 leti 1 mes. 8 dni	3 leta 4 mes.29dni	3 leta 6 mes. 15dni	3 leta 6 mes.29 dni
Skupaj	3 leta 1mes.25 dni	3 leta 7 mes.6dni	3 leta 8 mes.26 dni	3 leta 9mes. 18dni

Opombe*: Stanje dne 31.8.2002, ostala leta stanje ob koncu leta, Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002

Razlike v trajanju brezposelnosti so očitne tudi med starejšimi moškimi in ženskami (tabela 4.9.). Leta 2001 so bili starejši moški povprečno brezposelni 3 leta 10 mesecev in 28 dni, ženske pa 3 leta 6 mesecev in 15 dni. Krajše trajanje brezposelnosti starejših žensk od starejših moških je morda posledica zgodnejšega upokojevanja žensk.

POVZETKI ANALIZE

Opisane značilnosti starejših brezposelnih skupaj učinkujejo kot dejavniki socialne izključenosti. Nizka izobrazbena raven starejših zmanjšuje njihove možnosti zaposlovanja in vpliva na slabšo motivacijo za dodatno izobraževanje. Izključenost iz delovnega okolja jih potiska v ekonomske in psihološke težave, zaradi česar se še težje zaposlijo. Trajanje brezposelnosti se jim podaljšuje. S tem postajajo še starejši in za delodajalce vse manj zaželeni.

4.5. PRIMERJALNA ANALIZA OGLASOV ZA PROSTA DELOVNA MESTA, SEPTEMBER LETA 1991 IN SEPTEMBER 2001

UVOD

Oglasi in razpisi v tisku so eden izmed kanalov zaposlovanja, ki jih uporabljajo starejši. Preko oglasov starejši iskalci zaposlitve iščejo stik s potencialnimi delodajalci, delodajalci pa iščejo kandidate z želenimi lastnostmi za prosta delovna mesta. Prihaja do prve selekcije kandidatov za zaposlitev.

Za oglas prostega delovnega mesta sta pomembni tako vsebina kot oblika oz. stil. Vsebina je razvidna iz opisa dela in mora potencialnemu kandidatu za zaposlitev natančno predstavljati delo in delovno okolje, zato, da se na oglas prijavijo ustrezni delavci. Oglasi so po strukturi majhni, morajo biti pregledni in kratki. Vsebovati morajo le bistvene informacije: o organizaciji, nazivu dela, delovnih nalogah, odgovornostih in perspektivah, plači in dodatkih, želenih lastnostnih osebe in načinu prijave. Pritegniti morajo pozornost in se izogibati diskriminaciji kandidatov za zaposlitev, med katere sodi tudi diskriminacija na podlagi starosti. Napisani morajo biti v jeziku, ki je kandidatom razumljiv, saj oglas v mediju ni le sredstvo za pridobivanje novih delavcev, ampak tudi sredstvo predstavljanja organizacije v javnosti. Oglasi se objavljajo za konkretna delovna mesta. Uporabljajo se za vse vrste del in za vse iskalce zaposlitve. Njihova univerzalnost omogoča, da delodajalci z njimi dosežejo veliko možnih kandidatov, ki pa so lahko temu primerno tudi neustrezni.

Oglasi v časopisih so zelo razširjena in uporabna metoda pridobivanja kandidatov.

1.CILJ ANALIZE

Primerjala bom razpise za prosta delovna mesta časnika Delo meseca septembra 1991 in septembra 2001. Primerjava bo potekala med tujimi in domačimi oglasi, katerih vsebina med pogoje zaposlovanja prišteva starost. Z raziskovanjem izbranega kanala zaposlovanja, oziroma oglasov bom poskušala ugotoviti ali lahko govorimo o diskriminaciji glede na starost že v samem postopku pridobivanja kandidatov za zaposlitev. Točneje, ali predstavlja starost pogoj oziroma oviro pri zaposlovanju, in, ali je moč trditi, da se delodajalci pri zaposlovanju do starejših obnašajo diskriminatorno.

Analiza se osredotoča na tiste oglase, katerih struktura vključuje starost kot pogoj zaposlovanja. Izbrala bom primer oglasa iz leta 1991 in leta 2001, njuno vsebino pa podrobno razčlenila. Zanima me ali se je struktura oglasov v zadnjem desetletju spremenila. Ali obstajajo razlike in podobnosti med tujimi in domačimi razpisi. Kaj je skupnega razpisom za prosta delovna mesta, ki med pogoje zaposlovanje prištevajo starost.

2.PREDPOSTAVKA

Predpostavljam, da se v razpisih za prosta delovna mesta kažejo znaki diskriminacije starejših.

3.METODOLOGIJA PRIMERJAVE

Pregledala bom razpise za prosta delovna mesta vseh izdaj časnika Delo v mesecu septembru leta 1991 in septembru leta 2001. Za mesec opazovanja razpisov sem izbrala september, ker je v tem mesecu razpisov za prosta delovna mesta več v primerjavi z drugimi meseci. Primerjava bo potekala med časovnim obdobjem začetka devetdesetih let, (ko je slovenska družba prehajala iz nekdanjega planskega socialističnega v nov tržno kapitalistični sistem gospodarstva), in začetkom novega tisočletja, ko se je kapitalizem pri nas že močno razvil. Namen te primerjave je ugotoviti, ali ima nov gospodarski sistem vlogo pri starostni omejitvi v zaposlovanju in v katerih poklicnih profilih zaposlovanja je ta omejitev opazna.

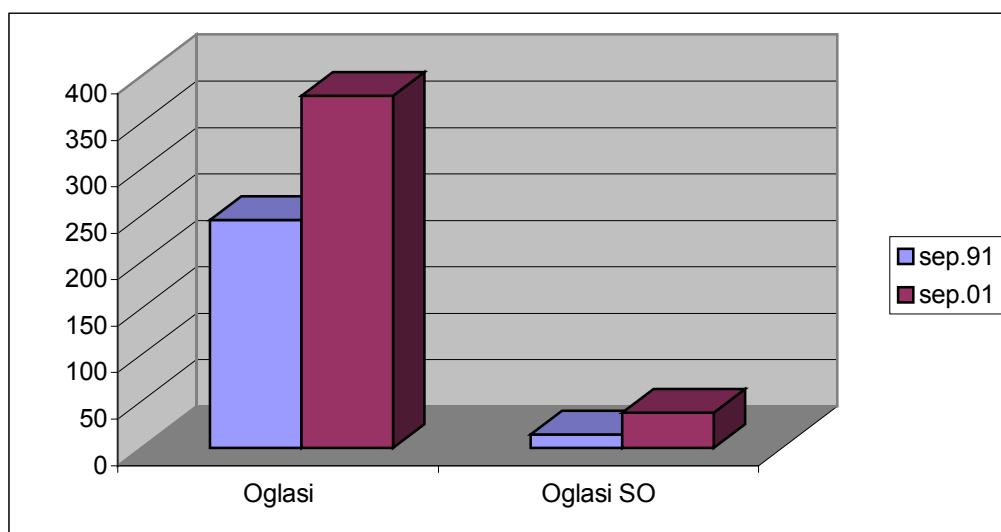
4. REZULTATI IN UGOTOVITVE

4.1. ŠTEVILO OGLASOV ZA PROSTA DELOVNA MESTA IN ŠTEVILO OGLASOV ZA PROSTA DELOVNA MESTA S STAROSTNO OMEJITVIJO

	Oglasi za prosta DM*skupaj	Oglasi s star. omejitvijo
September 1991	245	14=5,7%
September 2001	379	38=10%

*Opomba: DM je krajšava za delovna mesta

Graf 4.1.: Število oglasov za prosta delovna mesta in število oglasov za prosta delovna mesta s starostno omejitvijo



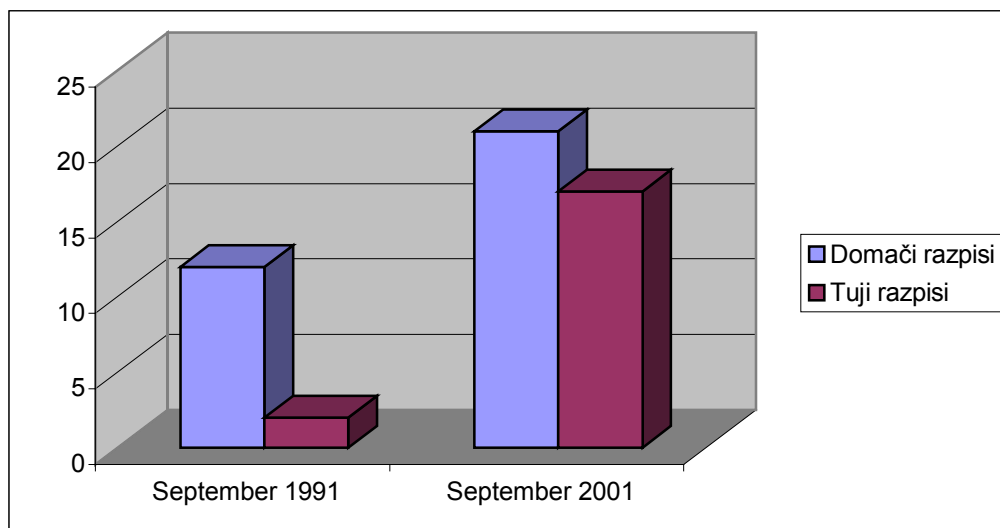
Opomba: SO je krajšava za starostno omejitvev

Interpretacija: V letu 1991 je bilo izmed vseh razpisov za prosta delovna mesta 5,7% takšnih s starostno omejitvijo. Leta 2001 je bilo takih razpisov še več, sicer kar 10%. Število razpisov za prosta delovna mesta se je leta 2001 v primerjavi z letom 1991 povečalo, hkrati pa se je povečalo tudi število razpisov za prosta delovna mesta, ki med pogoje zaposlovanja prištevajo starost. Sklepam, da podjetja v zadnjih letih namenjajo več pozornosti kadrovanju in pridobivanju novih kadrov. Zato je razpisov za prosta delovna mesta več. Več pa jih je tudi zaradi povečanja števila tujih razpisov. Tuji oglaševalci so se pojavili prav z razvojem kapitalizma pri nas.

4.2. DOMAČI IN TUJI OGLASI ZA PROSTA DELOVNA MESTA S STAROSTNO OMEJITVIJO

	Domači oglasi s starostno omejitvijo	Tuji oglasi s starostno omejitvijo
September 1991	12=85,7%	2=14,3%
September 2001	21=55,3%	17=44,7%

Graf 4.2.: Domači in tuji oglasi za prosta delovna mesta s starostno omejitvijo

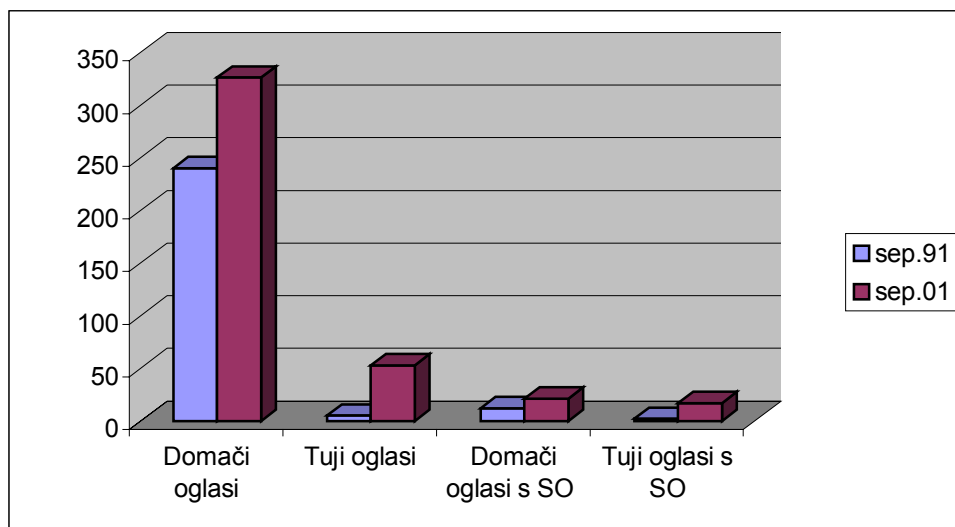


Interpretacija: Primerjava razpisov s starostno omejitvijo med septembrom 1991 in 2001 po vrstah oglaševalcev kaže naslednje. V preteklosti so med oglaševalci, ki so med pogoje zaposlovanja prišteli starost prevladovala domača podjetja. Odstotek tujih oglaševalcev s starostno omejitvijo je bil septembra 1991 majhen, 14,3%. Septembra 2001 pa se je njihov odstotek močno povečal. Kar 44,7% izmed vseh razpisov s starostno omejitvijo je bilo tedaj tujih. Verjetno je to posledica razvoja kapitalizma in pritoka tujih podjetij oziroma odpiranja slovenskih podjetij tujemu kapitalu, saj so mnoga postala zastopniki in predstavniki tuji organizacij.

4.3. ŠTEVILO DOMAČIH IN TUJIH OGLASOV ZA PROSTA DELOVNA MESTA TER DOMAČI IN TUJI OGLASI S STAROSTNO OMEJITVIJO

	Oglasi za prosta delovna mesta		Oglasi za prosta DM s starostno omejitvijo	
	Domači oglasi	Tuji oglasi	Domači oglasi	Tuji oglasi
September 1991	240=98%	5=2%	12=5%	2=40%
September 2001	326=86%	53=14%	21=6,4%	17=32%

Graf 4.3.: Domači in tuji oglasi za prosta delovna mesta ter domači in tuji oglasi s starostno omejitvijo



Opomba: SO je krajšava za starostno omejitev

Interpretacija: Primerjava domačih in tujih oglasov za prosta delovna mesta septembra 1991 in septembra 2001 kaže, da se je v obeh mesecih opazovanja število oglasov za prosta delovna mesta, tako domačih kot tujih povečalo. Septembra 1991 je bilo izmed 245 oglasov 98% domačih in le 2% tujih, septembra 2001 je bilo vseh oglasov 379, od teh 86% domačih in 14% tujih. Razmerje je še vedno v prid domačim oglasom, ki jih je po številu več. Bistven dvig števila oglasov pa beležijo tuji oglasi za prosta delovna mesta. Njihovo število se je septembra 2001 v primerjavi s septembrom 1991 desetkrat in več povečalo. Najbrž zaradi že prej omenjenega povečanja števila tujih podjetij v Sloveniji v zadnjih letih, kot posledica razvoja kapitalizma.

Primerjava po strukturi oglaševalcev je pokazala drugačno sliko. Medtem ko je septembra 1991 5% vseh domačih oglasov starostno omejevalo, je bilo teh septembra 2001 6,4%. Njihovo število se je povečalo za 1,4%. Vzorec tujih oglasov je bil septembra 1991 majhen, samo 5 oglasov je bilo tujih, zato je težko reči, da je vzorec reprezentativen. Lahko, da je slučajen. Septembra 2001 je bilo med tujimi podjetji 32% takih, ki so starostno omejevali. Opaziti je, da slovenska podjetja manj starostno omejujejo kot tuja. Tuja podjetja bolj diskriminirajo starejše.

4.4. PROFILI RAZPISANIH DELOVNIH MEST S STAROSTNO OMEJITVIJO

PROSTA DELOVNA MESTA	ŠTEVILO		PRIČAKOVANE LASTNOSTI KANDIDATOV	
	September 1991	September 2001	September 1991	September 2001
FIZIČNI DELAVEC	4	10	mlad, starost do 30 let	znanje tujega jezika, starost do 40 let, delovne izkušnje, mlajši za delo v dinamičnem in ustvarjalnem okolju, starost do 30 let, moški, zaželena starost od 25 do 35 let, osnovno znanje angleščine, idealna starost od 25 do 35 let
NATAKAR / ICA	2	1	komunikativen, simpatičen, dekle prijetnega videza, veselje do dela	delo z računalnikom, samostojnost in komunikativnost, starost do 35 let, delovne izkušnje v slaščičarni
VOJAK		1		telesna in duševna sposobnost poklicnega opravljanja vojaške službe, splošna izobrazba, pogodba o zaposlitvi se ne podaljšuje dlje kot do 45 let starosti
ADMINISTRATOR (RAČUNOVODJA IN KNJIGOVODJA)	1+(1)	5	ženska od 25 do 40 let, znanje angleščine, občutek za organizacijo in komunikacijo, urejena zunanost, pripravljenost na zahodni način dela, ustvarjalni, dinamični kandidati, mlajši od 32 let	komunikativna, ažurna urejena oseba, mlajša od 35 let, z odličnim poznavanjem računalnika in aktivnim znanjem tujega jezika, osebna urejenost in starost do 35 let, obvladovanje osebnega računalnika, starost do 30 let, starost od 30 do 35 let, komunikativnost in volja do dela, V. stopnja izobrazbe, organizacijske sposobnosti, samoiniciativnost, znanje tujega jezika, delo z računalnikom, prednost imajo kandidatke stare od 25 do 35 let, natančne, zanesljive in urejene
KOMERCIALIS T	1	5	mlad, podjeten	starost do 35 let, pogovorno znanje nemškega jezika, veselje do dela s strankami in zanesljivost starost od 24 do 40 let, znanje angleščine, mlajši od 35 let, delovne izkušnje
PRODAJALEC		4		komunikativnost, starost do 35 let, delovne izkušnje, znanje angl. jezika, starost do 40 let, veselje do dela z ljudmi, znanje nemškega jezika, mlad perspektiven delavec z delovnimi izkušnjami, znanjem tujega jezika ter osnovnim znanjem računalništva, zaželena starost od 25 do 35 let
POSPEŠEVALEC PRODAJE		2		dinamični samoiniciativni, komunikativni, ne starejši od 25 let, pripravljeni delati na terenu samozavesten nastop, pripravljenost zaposlovanja, znanje nemškega jezika, prednost bodo imeli moški stari do 35 let
SPECIALIST ZNANJE ANGL.		4		znanje angleškega jezika, starost do 35 let, visoka izobrazba, mlad dinamičen, komunikativen in ambiciozen sodelavec z organizacijskimi sposobnostmi ter znanjem tujega jezika, mlad že uveljavljen raziskovalec, ustvarjalno in samostojno delo starost do 35 let
SVETOVALEC		1		starost do 35 let

VODJA POMOČNIK DIREKTORJA, SKLADIŠČNI MANIPULANT	9	6+1	mlad,ustvarjalen,komuni- kativen,spodobnost vodenja, star do 40 let, moški star od 30 do 40 let, moški od 25 do 35 let, komunikativnost in fleksibilnost, znanje angleščine, visok smisel za organizacijo in komunika- cijo, pripravljenost na zahodni način dela	delovne izkušnje,idealna starost med 28 in 40 let, znanje nemškega jezika,ambiciozni in visoko motivirani, starost do 35 let, smisel za delo z ljudmi, organizacijske sposobnosti, znanje tujih jezikov, mlajši za delo v ustvarjalnem in dinamičnem okolju, starost do 35 let, aktivno znanje tujega jezika, osnove računalništva, komunikativnost in volja do dela,starost med 20 in 30 let, znanje francoščine, zaželena starost med 25 in 35 let vodilna osebnost od 35 do 40 let z ustreznimi prodajnimi izkušnjami in tehnično izobrazbo, samostojnost, tržna usmerjenost in dobro znanje nemščine, poznavanje slovenskega trga izkušnje na področju vodenja, dobre organizacijske in komunikacijske sposobnosti, sposobnost strateškega dela, strokovna podkovanost, osebna ustvarjalnost, aktivno znanje angleščine idealna starost je 35 do 40 let dinamični mladi in ambiciozni sodelavci, univerzitetna izobrazba, znanje tujega jezika, delo z računalnikom, komunikativnost ter organizacijske, analitične in povezovalne sposobnosti visoka izobrazba, delovne izkušnje,starost do 35 let, znanje tujega jezika, veselje do potovanj po domovini in tujini
STROKOVNJAK	4		mlajši od 30 let, samoiniciativni,spodobni organiziranja in vodenja, nove sveže ideje mladih	
STROKOVNI SODELAVEC, MENEDŽER,	2	5	mlad,dinamičen, ambiciozen, starost do 40 let, ustvarjalni, mlajši od 32 let	znanje angleškega jezika,spodobnost dobrega komuniciranja, starost do 35 let, delo z računalnikom, starost do 35 let, sposobna ambiciozna in zelo dinamična mlada oseba s tekočim znanjem angleščine, željna znanja in pripravljena na osebnostno rast, izkušnje pri vodenju, idealna starost med 32 in 40 let, aktivno znanje angl. jezika, energični, usmerjeni k doseganju rezultatov, sposobnosti za vodenje ljudi, smisel za odločanje, visoke izobrazbe, starost do 30 let, veselje do potovanj po domovini in tujini
INŽENIR KEMIJE, ELEKTRO, LESARSTVA	4	4 +1	starost do 30 let, znanje angleščine,ustvarjalni, dinamični, mlajši od 32 let	mlad,ustvarjalen,visoko motiviran, starost do 40 let, poslovna naravnost, samoiniciati - vnost, samostojnost in dinamičnost, pozna - vanje dela z računalnikom, znanje tujega jezika,delovne izkušnje, znanje računalništva znanje tujih jezikov, starost do 35 let

DIREKTOR		2		izkušnje pri koordinaciji in organizaciji dela, prevzemanje odgovornost pri vodenju prodajnih centrov, fleksibilnost, izobraževanje doma in v tujini, ne odstopate od starostne meje 30 let in pet navzdol ali navzgor največ 5 let, osebne izkušnje na področju skladišnega poslovanja in vodenja večjega števila ljudi, prednost imajo kandidati starosti do 35 let fleksibilnost, samozavestnost, iznajdljivost, organizacijske sposobnosti, sposobnost delegiranja in timskega dela dinamična oseba, stara od 30 do 40 let z ustreznimi menedžerskimi izkušnjami, dobro znanje nemščine, ekonomska izobrazba, sposobnost za motivirano, samostojno delo in delo v timu, dinamičnost in dobro znanje računalništva
----------	--	---	--	---

Opomba: Število poklicev se ne ujema s številom razpisov za prosta delovna mesta, ker razpis lahko ponuja več prostih delovnih mest.

Interpretacija: Med profili razpisanih prostih delovnih mest s starostno omejitvijo v septembru 1991 in 2001 ni bistvenih odstopanj. Starostna omejitev za razpisana delovna mesta se pojavlja ne glede na stopnjo izobrazbe kandidatov in spol ter leto opazovanja. Starost kandidatov za prosta delovna mesta se giblje od 25 do 40 let, v nekaj primerih je zaželeno starost do 45 let. V razpisih za delovna mesta s starostno omejitvijo sem opazila skupne lastnosti kandidatov. Oglaševalci so v razpisih poleg starostne omejitve kandidatov v razponu od 25 do 40 let največkrat navedli naslednje lastnosti: *mlad, dinamičen, komunikativen, ustvarjalen, urejen, ambiciozen, samostojnost, organizacijske sposobnosti, znanje angleškega oziroma tujega jezika, znanje računalništva, volja do dela*. Kar napeljuje na to, da delodajalci kandidatom s starostjo od 25 do 40 let dajejo prednost pri zaposlovanju, saj jih enačijo z omenjenimi lastnostmi. Kljub temu, da se te lastnosti kandidatov pojavljajo tudi v razpisih za delovna mesta, kjer starostne omejitve ni lahko trdim, da delodajalci diskriminirajo starejše oziroma lahko govorimo o diskriminaciji starejših pri zaposlovanju. Rezultati analize kažejo, da so si oglasi, ki starostno omejujejo po strukturi septembra 1991 in septembra 2001 podobni. Razlike se kažejo le med oglaševalci. Septembra 1991 je več domačih podjetij starostno omejevalo, septembra 2001 pa v primerjavi z domačimi tuja podjetja bolj diskriminirajo starejše. Primerjava poklicnih profilov med obema točkama opazovanja ni pokazala ničesar. Starostno omejevanje v oglasih se pojavlja v vseh poklicnih profilih ne glede na leto opazovanja. Tako ugotavljam, da se vloga gospodarskega sistema pri starostnem omejevanju kaže v tem, da se je septembra 2001 povečalo število tujih podjetij, ki

so pri zaposlovanju kandidate starostno omejevali. Verjetno gre pri tem za to, da se je z razvojem kapitalizma povečalo število tujih podjetij v Sloveniji.

4.5. PRIMERA ZA VSEBINSKO RAZČLENITEV RAZPISA

Slika 4.5.1.: Delo, 21. septembra 1991



STANHOME

Izjemno uspešna ameriško-italijanska
multinacionalna firma

STANHOME trading company, d. o. o.
s sedežem v Ljubljani,
firma, ki je pojem zanesljivosti in kakovosti, išče
nove sodelavce, ki bi nadaljevali to tradicijo
uspešnosti:

1. mesto vodje računovodstva
naša pričakovanja:
– moški od 30 do 40 let
– V. do VII. stopnja izobrazbe ekonomske smeri
– poznavanje računalništva in računovodstvenih
programov
– pasivno znanje angleščine
– komunikativnost in fleksibilnost
– pripravljenost na zahodni način dela
nudimo:
– 13 osebnih dohodkov z devizno klavzulo
– finančno varnost
– možnost specializacije v tujini

**2. mesto tajnice generalnega
direktorja**
naša pričakovanja:
– ženska od 25 do 40 let
– V. do VII. stopnja izobrazbe družbene smeri
– aktivno znanje italijanskega in angleškega je-
zika
– znanje strojepisja
– občutek za organizacijo in komunikacijo
– urejena zunanost
– pripravljenost na zahodni način dela
nudimo:
– 13 atraktivnih osebnih dohodkov z devizno
klavzulo
– finančno varnost

3. mesto vodje distribucijske mreže
naša pričakovanja:
– moški od 25 do 35 let
– V. do VI. stopnja izobrazbe
– pasivno znanje italijanskega in aktivno znanje
srbohrvatskega jezika
– poznavanje osnov računalništva
– visok smisel za organizacijo in komunikacijo
– pripravljenost na zahodni način dela
nudimo:
– 13 atraktivnih osebnih dohodkov z devizno
klavzulo
– finančno varnost
– možnost specializacije v tujini

Prijave z dokazili in krajšim življenjepisom pošljite
v 8 dneh po objavi na naslov: STANHOME trading
company, d. o. o., Ljubljana, Cankarjeva 1.

7097

Starostna omejitev se pojavi trikrat. Multinacionalno podjetje s sedežem v Ljubljani išče nove sodelavce za mesto vodje računovodje. Delodajalec išče kandidate moške stare od 30 do 40 let, formalna znanja in obvladanje večine komunikativnosti in fleksibilnosti. Postavi se vprašanje zakaj delodajalec pri zaposlovanju za mesto vodje računovodje daje prednost

kandidatom starim med 30 in 40 leti. Ali kandidati starejši od 40 let in mlajši od 30 niso primerni za opravljanje tega dela.

Naprej podjetje razpisuje prosto delovno mesto tajnice generalnega direktorja. Od kandidatov pričakuje, da so ženske, stare od 25 do 40 let, formalna znanja, občutek za organizacijo in komunikacijo, so urejene zunanosti in pripravljene na zahodni način dela. Od kandidatke delodajalec pričakuje tudi urejeno zunanost, pri čemer sklepam, da so kandidatke mlajše od 40 let zaradi s starostjo pogojujočega videza v prednosti v primerjavi s starejšimi, ki v skladu s predsodki in stereotipi o starosti veljajo manj prijetnega videza. Postavi se vprašanje zakaj delodajalec daje prednost kandidatkam starim od 25 do 40 let. Ali kandidatke starejše od 40 let samo zaradi starosti niso primerne opravljati dela tajnice generalnega direktorja? Zakaj družba favorizira prav mlade?

In kot tretji primer starostne omejitve opazimo v primeru prostega delovnega mesta vodje distribucijske mreže. Delodajalec pričakuje od kandidatov, da so moški stari od 25 do 35 let, formalna znanja, visok smisel za organizacijo in komunikacijo ter pripravljenostjo na zahodni način dela. Ponovno se postavi vprašanje zakaj delodajalec daje prednost pri zaposlovanju za mesto vodje distribucijske mreže moškim starim od 25 do 35 let? Ali moški starejši od 35 let nimajo smisla za organizacijo in komunikacijo ter niso pripravljeni na zahodni načina dela kot se od kandidatov pričakuje. Ali ni delodajalec iz postopka pridobivanja kandidatov za razpisano delovno mesto izključil kandidate starejše od 35 let preprosto zato, ker po družbeno opredeljenih normah, predsodkih in stereotipih ti veljajo za manj sposobne v primerjavi z kandidati mlajšimi od 35 let. V tem primeru je starostna meja določena nižje in se nanaša tudi na mlajše kandidate.

Slika 4.5.2.: Delo, 4. septembra 2001



Slika je prav tako primer razpisa s starostno omejitvijo. Podjetje redno zaposli prodajalca svetovalca. Pogoji zaposlovanja so poleg izobrazbe, znanja elektronike ter nemškega jezika tudi starost do 40 let in veselje do dela z ljudmi. Delodajalec pri zaposlovanju očitno daje prednost kandidatom starim do 40 let. Predpostavljam, da je delodajalec v tem primeru zaradi družbenih predsodkov, da so starejši zaradi videza manj atraktivni prodajalci od mlajših te izključil iz zaposlovanja ali pa delodajalec ocenjuje, da kandidati starejši od 40 let ne obvladajo osnov računalništva in elektronike ter znanja nemškega jezika.

5. ZAKLJUČEK

Z analizo izbranega kanala zaposlovanja, to je časopisnih oglasov sem v dveh časovnih točkah, septembra leta 1991 in 2001 proučevala strukturo, vsebino in sestavine oglasa. Izsledki primerjalne analize obdobja desetih let ne kažejo bistvenih razlik med obema časovnima točkama. Primeri starostne omejitve v razpisih leta 2001 so enaki primerom izpred desetih let, 1991. Odstopanja so opazna le v strukturi oglasov. Septembra 2001 je več tujih podjetij, kot domačih med pogoje zaposlovanja prištevalo starost. Sklepala sem, da tuja podjetja z novim načinom proizvodnje, to je razmahom nove tehnologije, ki zahteva znanje računalništva in novih delovnih veščin raje zaposlujejo mlajše, za katere po prevladujočih stereotipih in predsodkih velja, da se lažje prilagajajo spremembam v procesu dela.

Ugotavljala sem ali lahko govorimo o diskriminaciji starejših pri zaposlovanju že v postopku pridobivanja kandidatov za zaposlovanje. Rezultati analize govorijo v prid tej tezi. V razpisih za delovna mesta v nekaj primerih delodajalci med pogoje zaposlovanja prištevajo starost od 25 do 40 let in v teh primerih delodajalci iščejo podobne lastnosti kandidatov, kot recimo dinamičnost, ambicioznost, ustvarjalnost, sposobnost organiziranja. To pa razpis za delovno mesto opredeli za diskriminatornega na podlagi starosti.. Moja predpostavka se je izkazala za pravilno.

Delodajalci verjetno določajo starostno mejo kandidatov za tista delovna mesta, katera po njihovem mnenju to tudi zahtevajo, saj je cilj kadrovskega oglaševanja pridobiti najustreznejšo delovno silo. Vendar se postavlja vprašanje ali je kriterij za določanje starostne omejitve stvar subjektivne ocene delodajalca, saj recimo vidimo, da delodajalci postavljajo starostno omejitev v primerih zaposlovanja kuharja/kuharice, natakarja/ice, administratorja, svetovalca, vodje, direktorja idr. in pri tem ne ponujajo razlage zakaj starostno omejujejo. Lahko samo predpostavljam, da je starostno omejevanje v razpisih za delovna mesta del predsodkov in stereotipov o določeni populaciji, bodisi mlajši ali starejši. Te predsodke pa promovira družba sama in sem sodi tudi zaposlovanje.

5. POLITIKA ZAPOSLOVANJA IN STAREJŠI

V naslednjem poglavju bo osrednja pozornost namenjena politiki zaposlovanja starejših. Opredelila bom pojem politika zaposlovanja in njeno vlogo pri zagotavljanju zaposlitvenih priložnosti starejših na trgu dela. Podala bom okvirne vsebine pokojninske in zaposlitvene politike ter smernice razvoja reforme pokojninskega sistema. Ocenila bom uspešnost programov in ukrepov namenjenih starejšim, ki jih izvaja Zavod RS za zaposlovanje.

5.1. OPREDELITEV POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Politika zaposlovanja (Svetlik, Trbanc, 2002, str.36) je v ožjem smislu opredeljena kot dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu pomeni usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci in njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki skušajo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj, na primer invalidi, ženske in profesionalna združenja. Politiko zaposlovanja lahko opredelimo tudi kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničitev, ki je umeščeno v niz institucij poimenovanih sistem zaposlovanja.

Položaj starejših država ureja s pokojninsko in zaposlitveno politiko.

5.2. POKOJNINSKA IN ZAPOSLOTIVENA POLITIKA

Delovno aktivni prebivalci Slovenije so obvezni zavezanci pokojninskega in invalidskega zavarovanja, po katerem del dohodka namenjajo za pokojnine upokojencev. Na ta način je po načelu medgeneracijske solidarnosti zagotovljena socialna varnost vseh, ki so bili delovno aktivni. (Verša, 2002, str.388)

V prvi polovici 90-ih let sta pokojninska in zaposlitvena politika spodbujali upokojevanje kot način reševanja številnih presežnih delavcev, ki so s krizo gospodarstva postali brezposelni. Predčasno upokojevanje za moške pri 55. in za ženske pri 50. letih je bilo pogosto. S sprejemom **Zakona o kriterijih in načinu uresničevanju pravic presežkov delavcev** leta 1990 je država v 2. členu tega zakona določila pravico sofinanciranja države 50% stroškov za

dokup do treh let delovne dobe presežnih delavcev. Pod temi pogoji se je upokojilo 14.000 oseb (Verša, 2002, str.388) Novela **zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 1993** je prav tako nadaljevala to isto prakso. Istega leta so se brezposelni upokojevali pod lažjimi pogoji. Ta isti zakon je brezposelnim, ki so jim ob poteku roka izplačevanja denarnega nadomestila za izpolnitev pogojev za upokojitev manjkala največ tri leta, omogočil izplačevanje denarnega nadomestila podaljšanega do izpolnitve pogojev za upokojitev. **26. člen Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti leta 1993** je določil, da se lahko brezposelna oseba odloči tudi za možnost nadomestitve prejšnje pravice z možnostjo dokupa zavarovalne dobe, ki jo v polovici zneska sofinancira država. Po oceni Verše (2002, str.389) je usmeritev pokojninske in zaposlitvene politike k spodbujanju čim hitrejšega upokojevanja med letoma 1990 in 1999 povečalo število starostnih upokojencev kar za četrtno. Temu so botrovale nizke starostne meje za upokojitev. Moški so se lahko upokojili pri 58. letih starosti in 40. letih delovne dobe, ženske pa pri 53. letih starosti in 35. letih delovne dobe. Politika zaposlovanja, ki je s predčasnim upokojevanjem izločevala starejše s trga delovne sile je bila diskriminatorna do starejših. Podjetja so med presežnimi delavci pretežno iskala starejše, ki so hitreje ostali brezposelni. Starejši delavci so se brezposelnosti izognili z upokojitvijo.

V drugi polovici 90-ih let, je bila usmeritev pokojninske in zaposlitvene politike k spodbujanju daljše ekonomske aktivnosti starejših nujna, saj je povečanje števila upokojenega prebivalstva obremenjevalo delovno aktivne pri zagotavljanju sredstev, potrebnih za normalno funkcioniranje sistema socialne varnosti. V slovenski pokojninski in zaposlitveni politiki je prišlo do sprememb, ki so vplivale na položaj starejših. Starostne meje naj bi se v prvotnem predlogu bistveno povišale, tako, da bi bilo upokojevanje možno pri starosti 65 let. V poznejših razpravah zakonodajnega postopka pa so se starostne meje nižale, tako, da so bile sprejete minimalne spremembe v primerjavi s prejšnjo ureditvijo. **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju sprejet leta 1999** je določil, da pravico do starostne pokojnine pridobijo moški pri 58. letih starosti in s 40 leti delovne dobe, ženske pa pri enaki starosti in z 38 leti delovne dobe. Prav tako lahko starostno pokojnino pridobijo moški pri 20. letih delovne dobe in 63. leti, ženske pa pri 61. leti starosti in 20 leti delovne dobe. Pravico do starostne pokojnine pridobijo moški pri starosti 65 let in ženske pri 63 letih, če so dopolnili najmanj 15 let delovne dobe.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 1998 je prinesel nekaj sprememb v zaposlitveni politiki, med drugim omejene možnosti olajšanega upokojevanja brezposelnih ali presežnih delavcev. Brezposelna oseba, ki ji po preteku denarnega nadomestila do izpolnitve pogojev za upokojitev manjkajo največ tri leta, ni več upravičena do denarnega nadomestila, temveč ji Zavod plačuje samo prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Možnost sofinanciranja dokupa zavarovalne dobe je bila ukinjena, zaostri so se pogoji za določitev časa prejemanja denarnega nadomestila, tako, da so do najdaljšega, dveletnega prejemanja upravičeni samo brezposelni, starejši od 55 let, z več kot 25 leti delovne dobe.

Kljub enakim pogojem zaposlovanja, pa so starejši delovno aktivni delavci deležni posebnega varstva. **Prepoved diskriminacije** v novem Zakonu o delovnih razmerjih predpisuje tudi to, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve ali delavca postavljati v neenakopraven položaj zaradi starosti. Ustava Republike Slovenije v 14. členu med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami zagotavlja tudi prepoved neenakopravnosti v delovnem pravu pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Splošna prepoved diskriminacije se ne nanaša le na delavca, temveč tudi na iskalca zaposlitve, torej kandidata, ki se prijavlja na objavljeno prosto delovno mesto. Novi **Zakon o delovnih razmerjih** sprejet leta 2002 v 202. členu določa, da delavec starejši od 55 let lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Delodajalec po 203. členu tega zakona starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela ter dela preko polnega delovnega časa po 143. in 144. člen tega zakona. 114. člen Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2002 predpisuje pogoje njihovega odpuščanja in razporejanja na drugo delovno mesto. Starejšemu delavcu delodajalec 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 ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino. Delovno razmerje po Novem zakonu ne more prenehati brez soglasja delavcu, ki je starejši od 55 let oziroma delavki, ki je starejša od 50 let in ima najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu oziroma 25 let skupne delovne dobe. Posebno varstvo uživajo delavke, ki ob uveljavitvi tega zakona izpolnjujejo pogoj starosti 51 let. V obdobju do 1.1. 2014 do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce, kot enega izmed pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, se starost

za delavke zvišuje vsako leto za 4 mesece. Novi zakon omogoča starejšemu delavcu tudi pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

Pokojninska reforma je z ostrejšimi pogoji za upokojitev podaljšala delovno aktivnost starejših. Novi zakon o delovnih razmerjih pa starejšim delavcem zagotavlja dodatne ugodnosti pri zaposlovanju. Prepoved diskriminacije na podlagi starosti, delno upokojevanje in omejene možnosti prej ugodnega upokojevanja, zmanjšuje število predčasnih odhodov starejših v upokojevanje. To pa pomeni manj diskriminacije starejših pri zaposlovanju.

5.3. PROGRAMI ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH OSEB

S programi aktivne politike zaposlovanja želijo izvajalci ukrepov doseči večjo zaposlitev starejših brezposelnih. Večino ukrepov namenjenih izboljšanju zaposlitvenih možnosti starejših brezposelnih oseb izvaja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Uporabljajo se različne kombinacije ukrepov za uravnavanje ponudbe in povpraševanja po starejši delovni sili ter srečevanja med njima.

S programi izobraževanja in usposabljanja se skuša starejšim brezposelnim osebam povečati zaposljivost, jim zagotoviti socialno vključenost in dvigniti raven izobrazbe. V ta namen obstaja več programov. Starejši brezposelni imajo pogosto lastnosti skupine, ki so ji namenjeni **programi osebnostnega razvoja**. Te pa so dolgotrajna brezposelnost, slabša izobraženost, pasivnost in malodušje, socialna in delovna izključenost ter nepodporna okolje. Njihova udeležba v teh programih je temu primerno visoka. V letu 2001 je bilo v te programe vključenih 845 oz. 43,4% starejših od 40 let. Največ starejših brezposelnih oseb je bilo vključeno v program Kovnica znanja in zaposlovanja.

Starejše brezposelne osebe se vključujejo v **programe izpopolnjevanja in usposabljanja**. V te programe je bilo v letu 2001 vključenih 1.050 oz. 24,9% starejših od 40 let, ki so pridobivali dodatna znanja, veščine in spretnosti za opravljanje različnih del in nalog in povečali svoje zaposlitvene možnosti. Programi izpopolnjevanja in usposabljanja se vse pogosteje izvajajo v kombinaciji teoretičnega pouka in praktičnega dela, ki poteka na konkretnem delovnem mestu, s tem pa se prihranijo stroški usposabljanja. **Program usposabljanja z delom** je v pomoč delodajalcem pri zaposlovanju novih sodelavcev in pomoč brezposelnim s pomankljivimi ali neustreznimi veščinami ter spretnostmi za opravljanje konkretnega dela pri zaposlovanju. Prednost tega programa je obveznost

delodajalca, da vključeno osebo po uspešno zaključenem usposabljanju tudi zaposli. Lahko pa poteka tudi brez sklenitve delovnega razmerja. V letu 2001 se je v okviru tega programa zaposlilo 441 brezposelnih starejših od 40 let.

Program 5000 omogoča starejšim brezposelnim osebam pridobitev javno veljavne izobrazbe, praviloma na tistih področjih, kjer obstaja potreba po kadrih in s tem možnost zaposlitve. Ukrep zagotavlja učinkovito usklajevanje izobraževalnih programov s potrebami na trgu delovne sile. Na ta način se bo strukturna brezposelnost starejših zmanjšala. Starejši brezposelni med vključitvijo v skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti pridobijo status udeleženca izobraževanja, kar pomeni, da jim v času izobraževanja status brezposelne osebe in s tem tudi pravice iz naslova zavarovanja mirujejo, pridobijo pa štipendijo. Njihova brezposelnost se bo na ta način še dodatno zmanjšala. V letu 2001 se je šolalo 176 udeležencev v starosti nad 40 let, kar je znašalo 3,3 % vseh vključenih.

Programi pomoči pri načrtovanju poklicnega cilja in iskanju zaposlitve ne vključujejo starejših, kljub temu, da se izvajajo z namenom motiviranja in priprave brezposelnih oseb za izobraževanje. Prav starejši brezposelni pa so slabo motivirani za izobraževanje in usposabljanje, kar zmanjšuje njihove zaposlitvene možnosti. V sklopu tega programa delujejo delavnice za iskanje zaposlitve in delavnice za odkrivanje poklicnega cilja, katere bi veljalo usmeriti posebej na ciljno skupino starejših brezposelnih. Četudi so programi pomoči pri načrtovanju poklicnega cilja in iskanju zaposlitve namenjeni tudi starejšim brezposelnim, njihova nezainteresiranost poziva izvajalce k specializaciji tega programa zanje. Starejši so s tega vidika deležni manjše pozornosti v primerjavi z drugimi skupinami brezposelnih, kar ne izboljšuje njihovega slabega položaja pri zaposlovanju. **Klubi za iskanje zaposlitve** kot oblika usposabljanja predstavljajo učinkovit program zaposlovanja, v praksi pa ne vključujejo starejših brezposelnih.

Glede na prednostne cilje posameznih programov izobraževanja in usposabljanja ocenjujem, da bi veljalo posebno pozornost usmeriti vsem programom, še posebej **Programu 5000**, vanje vključiti čim več starejših brezposelnih ter jim zvišati raven izobrazbe, ki je prevladujoč dejavnik njihove brezposelnosti.

Program **Povračila prispevkov delodajalcem** se zdi zanimiv način spodbujanja delodajalcev pri zaposlovanju težje zaposljivih, kot so starejši, čeprav v praksi ne vključuje večjega števila starejših brezposelnih. Pravica delodajalca, ki zaposli starejšo osebo od 50 let, ki prejema denarno nadomestilo ali denarno pomoč po Zakonu oz. prejema denarni dodatek po predpisih o socialnem varstvu je, da mu Zavod za 3 leta povrne 50% prispevkov, za vsako nadaljnje

leto pa še 25% prispevkov. V letu 2001 je bilo v program vključenih 24,2% oseb, ki so bile starejše od 40 let, ter le 5,1% oseb starejših od 50 let. Samo 20 ali 0,3% starejših od 50 let se je leta 2001 zaposlilo s pomočjo programa na podlagi zaposlitve pri delodajalcu z do 50 zaposlenimi. Na tem področju bi lahko povečali zaposljivost starejših.

Programi **samozaposlovanja** omogočajo daljšo delovno aktivnost starejših v vseh državah Evropske unije, čeprav so prednostno namenjeni mladim in ženskam.(Verša, 2002, str.391) Kljub temu, da je program samozaposlovanja atraktiven tudi za starejše brezposelne, pa se zanj pri nas odločajo predvsem brezposelne osebe stare največ 40 let. Delež starejših vključenih v programe samozaposlovanja je majhen in tu bi se dalo še marsikaj postoriti.

Starejši se uspešno vključujejo v **programe javnih del**. Gre za zaposlitveni program usmerjen k spodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe, med katerimi so tudi starejši. Starejši vključeni v javna dela pridobijo status zaposlene osebe, kar služi kot mehanizem zmanjšanja brezposelnosti. Delež brezposelnih oseb starejših od 40 let vključenih v programe javnih del je visok. Leta 2001 je znašal 48,8% oziroma 37,6% izmed vseh vključenih.. To je morda posledica usmerjanja pozornosti Zavoda prednostnim ciljnim skupinam težje zaposljivih brezposelnih oseb, moškim starejšim od 53 let in ženskam starejšim od 48 let. Finančna podpora države, sredstva v višini 50% deleža izhodiščne plače za udeležence, ki jo sicer krije izvajalec, predstavlja uspešno politiko zaposlovanja. V programih javnih del se kaže spodbudna in podporna politika države do delodajalcev in starejših brezposelnih oseb. Usklajevanje nalog izvajalcev programov in naročnikov programov javnih del bi lahko povečal interes delodajalcev za zaposlovanje starejših brezposelnih oseb. Ta vzorec povezovanja vseh partnerjev politike zaposlovanja bi lahko služil za zgled drugim programom zaposlovanja.

Prav tako pomemben program, ki preprečuje brezposelnost starejših je program **Sodelovanje pri projektih prestrukturiranja podjetij**. *Projektni pristop programa* obsega prekvalifikacijo delavcev. Na ta način bi starejši pridobili nova znanja in obdržali delovno razmerje. Z vlaganji v človeške vire bi podjetja obdržala presežne starejše delavce, s tem prihranila stroške pridobivanja novih kadrov in še dodatno povečala ekonomsko produktivnost podjetja z delovnimi izkušnjami in prednostmi starejših delavcev².

² Raziskave kažejo, da delovna storilnost z leti ne upada. Ugotovitve strokovnjakov, (Požarnik, 1981, str.43) govorijo v prid temu, da imajo starejši delavci boljši odnos do podjetij v katerih delajo, kot maljši. Imajo bolj razvit občutek za odgovornosti in večjo skrb za razvoj podjetja. Več izkušenj, večja previdnost, manjša fluktuacija in vztrajnost so prednostne lastnosti starejših delavcev.

Program ponuja tudi ukrep skrajševanja delovnega časa³. Delavci svoje delo opravljajo vsak dan 6 ur, 3 ure pa se usposabljaajo za druga dela oz. spoznavajo novo tehnologijo. To pa je

eden izmed vidikov, ki bo v prihodnje lahko vodil k večji zaposlenosti starejših. Program se je izvajal od leta 1996 do leta 2001, čemur sledi spremljanje števila zaposlenih, ki se je v teh podjetjih zaposlilo, saj morajo dve leti po zaključku projekta osebe ostati v zaposlitvi. Program bi bil uspešnejši, če bi obvezoval delodajalca, da delavce v delovnem razmerju obdrži dlje časa. **Spodbujanje investicij v razvoj človeških virov** je še dodaten primer ukrepa povečanja sposobnosti podjetij ter zmanjšanja brezposelnosti starejših. Spodbujanje investicij v razvoj človeških virov je namenjeno izobraževanju človeških virov, prenašanju metodologij ravnanja s kadri v podjetja, spodbujanju kontinuiranega procesa vlaganja v človeške vire in izboljšanja učinkovitosti investicij v človeške vire.

V okviru tega sta se oblikovala **Program prilagajanja slovenske tekstilne in oblačilne industrije** in **Program prilagajanje usnjarske in obutvene industrije**. Z investicijami v razvoj človeških virov podjetij, ki so zaradi gospodarske krize prizadeta, tak je nedvomno primer tekstilne industrije se lahko zmanjša brezposelnost starejših žensk.

Podobno velja za **Program vključevanja trajno presežnih delavcev v okviru nadaljnjega prestrukturiranja slovenskih železarn s poudarkom na zaposlovanju težje zaposljivih delavcev**, ki se je izvajal v letu 2000. S projektom Integracijsko podjetje bi se težje zaposljivim osebam, med njimi so starejši, omogočila vključitev v delo. Vladni projekt prestrukturiranja podjetij se je zaključil leta 2001. Podobni projekti bi lahko povečali zaposljivost starejših.

Starejši se vključujejo tudi v **sklade dela**, ustanove za izvajanje aktivne politike zaposlovanja. Skladi dela prvenstveno težijo k preprečevanju prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost, vedno bolj izrazit pa je njihov prispevek h kadrovskemu prestrukturiranju slovenskih podjetij in razvoju človeških virov. Kljub strokovni zastavljenosti program ne vključuje velikega števila starejših. Leta 2001 v obdobju od septembra do decembra je bilo starejših od 50 let vključenih v sklade dela, nekaj čez 14% vseh vključenih. Glede na to, da so skladi namenjeni težje zaposljivim preseneča slaba vključenost starejših, saj imajo starejši lastnosti skupine brezposelnih, katerim so skladi namenjeni. Njihovo delovanje bi bilo potrebno specializirati posebej za skupino starejših.

³ Delovni čas je lahko sredstvo politike zaposlovanja. Z omejevanjem dolžine delovnega časa posameznikom zaposleni delajo manj in delo dobijo brezposelni. Dolžina delovnega časa je odvisna od mnogih dejavnikov, pri tem lahko pride do negativnih gospodarskih učinkov. Vendar dolgoročno krajši delovni čas prinaša več koristi kot škode (Svetlik, Verša, 2002, str.139)

Program Tisoč novih možnosti vključuje vse brezposelne, ki so bili predhodno vsaj eno leto vključeni v javna dela, mednje pa so se uvrščali tudi starejši. Je nadgradnja več let izvajanja

programov javnih del in pomeni za osebe, ki so bile vključene v javna dela, prehod v redno zaposlitev. Program se izvaja s pomočjo subvencije zaposlitev. V okviru tega programa se je v letu 2001 začel izvajati program **Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu** z namenom zagotavljanja trajnejše oblike zaposlovanja osebam, ki so bile vključene v javna dela ali v program Tisoč novih možnosti. Med ciljno skupino brezposelnih oseb, ki se vključujejo v program so tudi starejši od 50 let. Program traja tri leta, nadomestitev plače vključeni brezposelni osebi pa znaša minimalno mesečno plačo. Finančna podpora države, ki se izvaja v omenjenih programih je primer integrativne politike zaposlovanja, ki povečuje zaposljivost starejših.

Omenjeni ukrepi aktivne politike zaposlovanja ne vključujejo velikega števila starejših brezposelnih oseb. V večini primerov so ciljne skupine ukrepov in programov vse kritične skupine brezposelnih. Očitna je majhna motivacija starejših zanje. Največja udeležba starejših je v programih, kjer prihaja do uspešne politike usklajevanja države, delodajalcev in zaposlenih oziroma kombinacije politik ali drugače (»policy mix«). Zaradi naraščanja brezposelnosti starejših bo treba ukrepe specializirati prav za to starostno skupino in zagotoviti uspešnejšo politiko do starejših.

6. ZAKLJUČEK

Demografske spremembe zadnjega tisočletja so učinkovale na družbeni ravni. V diplomu sem se ukvarjala s posledicami na področju zaposlovanja. Osrednja tematika je vezana na položaj starejših, s poudarkom na stanju v Sloveniji.

Posledica staranja prebivalstva za ekonomsko aktivnost v Sloveniji je upadanje deleža aktivnih in posledično delovno aktivnih. Staranje prebivalstva pomeni tudi staranje delovno aktivnih. V Sloveniji je prišlo do staranja delovno aktivnega prebivalstva v devetdesetih letih, z nastopom ekonomske krize. Prehod iz socializma v kapitalizem oz prestrukturiranje gospodarstva je poslabšal možnosti zaposlovanja mladi neizkušeni delovni sili, na drugi strani pa se je povečal delež delovno aktivnih med 35. in 49. letom starosti. Država je problem povečevanja števila starejših na trgu delovne sile omejila s politiko upokojevanja. Pokojninski sistem je do leta 1999 omogočal zgodnje starostno upokojevanje in delodajalcem služil kot mehanizem odpuščanja presežnih delavcev. Vendar je to pomenilo le kratkoročne učinke, še vedno je problem staranja delovno aktivnih ostal nerešen. Reforma pokojninskega sistema je začela blažiti posledice staranja prebivalstva na trgu delovne sile. Podaljšala se je delovna aktivnost starejših. Dvignila se je starostna meja upokojevanja za ženske na 58 let, podaljšala delovna doba za pridobitev pravice do upokojevanja, zaostri so se pogoji za določitev prejemanja denarnega nadomestila, ukinila se je možnost sofinanciranja dokupa zavarovalne dobe. Spremenjeni pogoji upokojevanja naj bi zagotovili povečanje kontingenta delovno aktivnih, ki zagotavljajo sredstva, potrebna za pokojninske in druge socialne obveznosti do vse številčnejše skupine upokojencev.

Staranje prebivalstva v Sloveniji pomeni tudi staranje delovno aktivnih, kar povzroča strukturna neskladja na trgu delovne sile. Ponudba starejših delavcev v zadnjih letih presega njeno povpraševanje, kar vodi v strukturno in dolgotrajno brezposelnost te populacije. Povprečni čas trajanja brezposelnosti skupine starejših od 40 let je leta 2001 znašal 3 leta, 8 mesecev in 26 dni.

S strukturno analizo položaja starejših na trgu delovne sile v Sloveniji sem odkrivala značilnosti starejših brezposelnih oseb. Ugotovila sem, da starejši sodijo med težje zaposljive delovno silo. Brezposelnost najbolj prizadene starejše od 40 let brez strokovne izobrazbe. Med glavnimi razlogi njihove težje zaposljivosti poleg starosti izstopa nizka izobrazba.

Delodajalci povprašujejo po bolj izobraženi delovni sili. Starejši brezposelni pa ne kažejo zanimanja za učenje in izobraževanje, kar dokazuje njihova slaba vključenost v programe aktivne politike zaposlovanja, namenjene dvigu njihove izobrazbe. Starost sama učinkuje kot dejavnik njihove socialne izključenosti. Delodajalci kažejo odklonilen odnos do starejših delavcev. Starost v mnogih primerih predstavlja pogoj za zaposlitev. Izključenost iz dela starejše potiska v ekonomske in psihološke težave zaradi česar se še težje zaposlijo. Predsodki in stereotipi o starosti in starejših prav tako veljajo za oviro pri zaposlovanju oz. dejavnik njihove brezposelnosti. Delodajalci raje zaposlijo mlade, ki veljajo za učinkovitejšo delovno silo. Starosti se pripisuje slabše attribute kot mladosti in to pelje v diskriminacijo na podlagi starosti.

Do diskriminacije starejših tako pride zaradi odklonilnega odnosa povpraševalcev, to je delodajalcev na trgu delovne sile. Odklonilen odnos delodajalcev do starejših pa je posledica njihove slabe izobrazbe, pa tudi družbenih predsodkov in stereotipov o starosti.

Na podlagi empiričnih podatkov sem potrdila dve hipotezi. *Na trgu delovne sile obstaja diskriminacija starejših, ki se kaže v naraščanju brezposelnosti starejših. Ter. Brezposelni status starejših določa njihova izobrazba.*

V diplomskem delu sem izhajala iz teorije demografskega prehoda in povezave stopnje tehnološkega razvoja z demografsko spremembo. Predvidevala sem, da se po teoriji tranzicije prebivalstvo demografsko stara hkrati s tehnološkim razvojem družbe in zaključila, da je *diskriminacija starejših pri zaposlovanju posledica demografskega prehoda*. V tem primeru *tehnološke spremembe pogojujejo starostno diskriminacijo*. Vendar empiričnih dokazov o njuni medsebojni zvezi nisem odkrila, zato sta obe predpostavki ostali nepotrjeni.

Obstoj starostne diskriminacije sem dokazovala z analizo izbranega kanala zaposlovanja. Primerjala sem razpisane časopisne oglase za prosta delovna mesta, ki starostno omejujejo, časnika Delo septembra 2001 in septembra 1991. Rezultati so pokazali, da v nekaj primerih oglasov za prosta delovna mesta prihaja do starostnega omejevanja kandidatov nad 45 let ne glede na poklic in stopnjo izobrazbe in v teh primerih so želene lastnosti kandidatov za zaposlitev podobne. Tezo o diskriminaciji starejših sem potrdila. Septembra 2001 se je povečalo število tujih oglasov s starostno omejitvijo, kar sem pripisala razvoju kapitalizma pri

nas in pritoku tujega kapitala. Rezultati so tudi pokazali, da so tuja podjetja septembra 2001 bolj diskriminirala starejše kandidate kot domača.

Problem zaposlovanja starejših država rešuje z dvigom starosti za upokojitev, z ugodno davčno politiko, s spodbujanjem učenja in s sprotnim preusposabljanjem, z javnimi deli, s poudarjanjem enakopravnosti in nediskriminatorne politike do starejših delavcev, ter s pospeševanjem samozaposlovanja kot možnosti zaposlovanja starejših brezposelnih. Učinkovito sredstvo povečanja zaposljivosti starejših v prihodnje bo predstavljalo skrajševanje delovnega časa.

Starostna diskriminacija ali ageizem je še nepriznana diskriminacija. Njen nastanek sovпада s procesom staranja prebivalstva, razvojem nove tehnologije in oblikovanjem novih družbenih vrednot. Medtem ko so tradicionalne družbe cenile starejše po njihovih bogatih izkušnjah in znanju, danes moderne družbe favorizirajo in idealizirajo mladost. Predsodki in stereotipi o starosti so v družbi močno prisotni in predstavljajo pomemben dejavnik njihove socialne izključenosti. Sodobni globalni trendi nakazujejo, da se razlike med mladimi in starimi zmanjšujejo, kar bo zmanjšalo diskriminacijo na podlagi starosti.

V Sloveniji starostna diskriminacija ne vzbuja zanimanja. Vendar bo v prihodnje zaradi demografskega staranja prebivalstva reševanje problema zaposlovanja starejših in s tem reševanje vprašanja njihove diskriminacije postalo neizogibno.

7. LITERATURA

Accetto, Bojan (1987): Starost in staranje. Cankarjeva založba, Ljubljana.

Antončič, Vojko, Svetlik Ivan in drugi (1984): Tokovi zaposlovanja. Moderna organizacija, Kranj.

Bond J., P.Coleman and S. Peace (1993): Ageing in society, An introduction to Social Gerontology. Sage publications, Thousand Oaks, New Delhi, London.

Bohinc, Rado (1998): Individualna delovna razmerja. Študijsko gradivo za predmet Delovno in socialno pravo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Dominkuš, Davor (2002):«Zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih». Politika zaposlovanja. FDV, Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije, str.320-336.

Južnič, Stane (1998): Človekovo telo med naravo in kulturo. Fakulteta za družbene vede, Teorija in Praksa, Ljubljana.

Flere, Sergej (2000): Sociologija. Pravna fakulteta, Maribor.

Greengross S., Hobman D., Henwood M., Laczko F.(1990): Age The Unrecognised Discrimination. Age Concern England, London.

Hojnik Zupanc, Ida (1999): Samostojnost starega človeka v družbeno prostorskem kontekstu. Ljubljana.

Haralambos, Michael, Holborn Martin (1999): Sociologija: teme in pogledi, DZS, Ljubljana.

Kolarič, Zinka (1996/97): Zapiski s predavanj 1996/97. FDV, Ljubljana.

Malačič, Janez (2000): DEMOGRAFIJA teorija, analiza, metode in modeli. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.

Moore, Stephen (1995): Sociology. Hodder Headline Plc, London.

Nastran Ule, Mirjana (1997): Temelji socialne psihologije. Zbirka ALFA 1/94, Znanstveno in publicistično središče Ljubljana, Ljubljana.

Novak, Mojca (2000): «Starost - element družbene marginalizacije». Kakovost življenja - stanja in spremembe, FDV, Zbirka Znanstvena knjižica, str.125-144.

Pečjak, Vid (1998): Psihologija tretjega življenjskega obdobja. Znanstveni inštitut Filozofske fakultete Univerze, Ljubljana.

(1995) Prva nacionalna konferenca o promociji v Sloveniji, Zdravo staranje. Gerontološko društvo Slovenije: inštitut za varovanje zdravja RS, Ljubljana.

Požarnik, Hubert (1981): Umetnost staranja. Cankarjeva založba, Ljubljana.

(2002) Slovenija v številkah 2002. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.

(1997) Social and economic aspects of ageing societies: An Important Social Development Issue. Slovenia 25-28 September, Ljubljana.

Svetlik, Ivan (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Zbirka družboslovje Delavska enotnost, Ljubljana.

Svetlik, Ivan in drugi (1993): Izobraževanje in trg dela. Andragoški center Republike Slovenije, Ljubljana.

Svetlik, Ivan in drugi (1998): Management kadrovskih virov. FDV, Ljubljana,

Svetlik I., Trbanc M. (2002): »Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja«. Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije, str. 34-55.

Svetlik, Ivan (et. al) (2002): »Skrajševanje delovnega časa«. Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije, str. 118-142.

Štrovs, Marko (2000): Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter podzakonski predpisi s komentarjem. Oziris, Lesce.

Tinker Anthea (1993): Older People in Modern Society. Longman Social Policy in Britain series, London and New York.

Verša, Dorotea (1999): Brezposelnost starejših oseb. Gradivo Zavoda RS za zaposlovanje, Ljubljana.

Verša, Dorotea (2002): »Zaposlovanje starejših«. Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije, str. 372-395.

Verša Dorotea (2002/03): «Zaposlovanje starejših».Trg delovne sile in zaposlovanje, FDV, Skripta 2.letnik, Sociologija – kadrovski management, str.176-179.

(2002) Zakon o delovnih razmerjih: mala delavska ustava / (komentar Dušan Košir). Forma 7, Ljubljana.

(2002) Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Letno poročilo 2001. SET podjetje za usposabljanje invalidov d.d., Ljubljana.