

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Marta Bergoč

**TEŽAVE V IZOBRAŽEVANJU IN ZAPOSLOVANJU STAREJŠIH OSEB V
SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Marta Bergoč

mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

**TEŽAVE V IZOBRAŽEVANJU IN ZAPOSLOVANJU STAREJŠIH OSEB V
SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

Hvala,

Mentorju dr. Antonu Krambergerju za strokovno pomoč in nasvete;

Arhivu druž boslovnih podatkov, ki mi je omogoč il dostop do potrebnih podatkov;

Prijateljem in sodelavcem za vzpodbudo.

Ne nazadnje hvala druž ini, ki mi je skozi vsa leta š tudija stala ob strani.

TEŽAVE V IZOBRAŽEVANJU IN ZAPOSLOVANJU STAREJŠIH OSEB V SLOVENIJI

V svoji diplomski nalogi sem prikazala položaj starejših na slovenskem trgu delovne sile. Kot starejšo delovno silo sem opredelila skupino starejših nad 40 let. Stopnje brezposelnosti starejših kažejo, v kakšnem položaju so starejši na trgu delovne sile v primerjavi z ostalimi starostnimi skupinami (mladimi). Opisala sem specifične značilnosti starejših, ki njihov položaj na trgu delovne sile otežujejo. Izpostavila sem vse slabši relativni položaj starejših v pogojih demografskega zatona populacije, tehnoloških sprememb in procesov globalizacije. Opisala sem tudi kako proces vse večje fleksibilizacije dela vpliva na zaposlovanje. Izpostavila sem pomen izobraževanja za starejšo delovno silo ter izobraževalne značilnosti starejših in manj izobraženih. Poudarila sem tudi ovire pri izobraževanju starejših. Opisala sem kako država, s pomočjo Zavoda RS za zaposlovanje, z aktivno politiko zaposlovanja rešuje problem izobraževanja in zaposlovanja starejše delovne sile. Posebno pozornost sem namenila analizi primerjave dveh generacij, stare in mlade, glede vključenosti v sfero dela, njihovih vrednotnih sodb in ovir pri težavah v zaposlovanju in izobraževanju.

KJUČNE BESEDE: starejši, zaposlovanje, izobraževanje.

EMPLOYMENT AND EDUCATION HINDRANCES OF ELDER PEOPLE IN SLOVENIA

In following diploma I have presented the position of the elder people in Slovenian labour market. As the elder workforce, the cohorts of population over 40 years of age are defined. The unemployment rate of the elder population, compared to the unemployment rate of the younger population is a good illustration of their position. The specific characteristics of the elder, which represent their major hindrances or difficulties are described in the following section. In conditions of aging society, technological changes and globalization, elder population is faced with worsening of their relative position on the Slovenian labour market. Furthermore, the phenomenon of work flexibilization and its impact on employment is being analysed. The importance of education for elder labour force and educational characteristics of elderly and less educated population is being stressed out. Moreover, the following chapter is dedicated to description of activities for solving the education and employment issues of the elder workforce, from the state side, with instruments of active employment policy, being used by the Employment Office of R Slovenia. Finally, an analysis of differentials of two chosen generations - the elder and the younger- concerning their inclusiveness in the sphere of work, their values and their hindrances in education and employment is presented.

KEY WORDS: the elderly, employment, education.

KAZALO

1. UVOD	8
2. OPREDELITEV POJMA STAROST	9
3. OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI.....	10
3.1 VRSTE BREZPOSELNOSTI.....	11
4. VZROKI TEŽAV ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH.....	14
4.1 VPLIV DEMOGRAFSKIH SPREMENB NA TRG DELOVNE SILE.....	14
4.1.1 Splošno o demografskih trendih.....	14
4.1.2 Staranje prebivalstva	16
4.1.3 Zmanjševanje obsega delovno sposobnega prebivalstva.....	19
4.1.4 Naraščanje števila upokojencev	20
4.2 TEHNOLOŠKE SPREMEMBE IN ZAPOSLOVANJE	22
4.3 GLOBALIZACIJA IN ZAPOSLOVANJE.....	24
4.4 NEPRIJAZNA FLEKSIBILIZACIJA DELA IN ZAPOSLOVANJA.....	26
4.5 POVZETEK VZROKOV TEŽAV ZAPOSLOVANJA.....	31
5. TEŽAVE Z IZOBRAŽEVANJEM STAREJŠIH.....	32
5.1 POMEN IZOBRAŽEVANJA ZA ODRASLE	32
5.2 IZOBRAŽEVALNE ZNAČILNOSTI STAREJŠIH IN MANJ IZOBRAŽENIH.....	35
5.3 USPOSABLJANJE STAREJŠIH LJUDI	37
5.4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	40
6. STANJE STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI.....	44
7. STAREJŠI IN MLAJŠI V SLOVENIJI 1995–2005: PRIMERJAVA OVIR NA TRGU DELA.....	47
7.1 RAZLIKE V DELOVNI AKTIVNOSTI.....	48
7.2 RAZLIKE GLEDE SKRBI PRED IZGUBO ZAPOSLOTITVE.....	50
7.3 RAZLIKE V RAZLOGIH PRENEHANJA ZAPOSLOTITVE.....	52
7.4 RAZLIKE V MOŽNOSTIH PONOVDNE ZAPOSLOTITVE	55
7.5 RAZLIKE GLEDE UKREPOV ZA PONOVDNO ZAPOSLOTITEV	57

7.6	RAZLIKE V POTEH ISKANJA ZAPOSLOTITVE	61
7.7	POVZETEK NAKAZANIH TRENDOV IZ ANKET SJM – POSEBEJ ZA MLADE IN ZA STARE	64
8.	SKLEPNA RAZPRAVA O UGOTOVITVAH IN ZAKLJUČEK	65
8.1	SKLEPNA RAZPRAVA O UGOTOVITVAH	65
8.2	ZAKLJUČEK	69
9.	LITERATURA IN VIRI	71

KAZALO TABEL:

Tabela 4.1.2.1: Naravni prirastek prebivalstva Slovenije, 1990–2004	17
Tabela 4.1.2.2: Starostna struktura prebivalstva Slovenije, 1990–2004, 2014–2020 – projekcije.....	18
Tabela 4.1.3.1.: Stopnja aktivnosti, 2.četrtnetije.....	20
Tabela 6.1.: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb.....	44
Tabela 6.2: Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb v % od leta 1995 do 2006	45
Tabela 6.3: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb 31. 12. 2005 po stopnjah izobrazbe in spolu.....	46
Tabela 7.1.1: Rezultati odgovorov: Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?	48
Tabela 7.2.1: Rezultati odgovorov: Ali vas skrbi, da bi izgubili zaposlitev?	50
Tabela 7.3.1: Vrstična predstavitev odgovorov. Kateri je razlog, da je prenehala zaposlitev?.....	52
Tabela 7.3.2: Stolpična predstavitev odgovorov: Kateri je razlog, da je prenehala zaposlitev?.....	52
Tabela 7.4.1: Rezultati odgovorov: Koliko verjetno se vam zdi, da boste našli zaposlitev?	55
Tabela 7.5.1: Rezultati odgovorov leta 2001: Da bi se izognil brezposelnosti, bi bil-a pripravljena?.....	57
Tabela 7.5.2: Rezultati odgovorov leta 2005: Da bi se izognil brezposelnosti, bi bil-a pripravljena?.....	58
Tabela 7.6.1: Rezultati odgovorov mladih (18-39 let) Ali ste v obdobju 12 mesecev naredili kaj od naštetega, da bi našli zaposlitev?.....	61
Tabela 7.6.1: Rezultati odgovorov starih (40-65 let): Ali ste v obdobju 12 mesecev naredili kaj od naštetega, da bi našli zaposlitev?.....	61

1. UVOD

Težave v zaposlovanju in izobraževanju so postale pereč problem 21. stoletja. Brezposelnost namreč dandanes srečujemo na vsakem koraku. S prej omenjenimi težavami se srečujejo na trgu delovne sile vse starostne skupine, tako mladi, ki iščejo prvo zaposlitev, kot starejši, ki so na trgu delovne sile že dlje časa.

Med vsemi, ki imajo težave pri zaposlovanju in v izobraževanju gotovo najbolj izstopa skupina starejših. V diplomski nalogi sem kot skupino starejših opredelila osebe, stare nad 40 let. Ta skupina predstavlja eno izmed najbolj problematičnih in najtežje zaposljivih skupin na trgu delovne sile. Predpostavljala sem, da zato, ker imajo delodajalci odklonilen odnos do starejših, kar samo še podaljšuje brezposelnost starejših oseb. Osnovna značilnost starejših brezposelnih oseb je nizka izobrazba in nizka motivacija za izobraževanje in prekvalifikacijo (Svetlik 2002: 391, 382).

V diplomski nalogi sem najprej širše in na splošno analizirala starejšo delovno silo, ki še spada v delovno sposobno prebivalstvo. Skušala sem opisati njihov vse slabši položaj na trgu delovne sile, in sicer v pogojih demografskega zatona (slovenske) populacije, času tehnoloških sprememb in procesov globalizacije (poglavja od 1 do 5).

Nato sem se osredotočila še na najbolj ranljivo skupino med njimi: to so, prvič, brezposelni, ki jim lahko do upokojitve manjka samo še nekaj let, in, drugič, brezposelni, ki morajo delati še več kot 10 let, da bi se lahko upokojili. S pomočjo analize sekundarnega vira podatkov (podatkovni arhiv projekta Slovensko javno mnenje, FDV) sem preverila, koliko se starejši delavci v Sloveniji razlikujejo od mlajših glede tveganja za izgubo službe (vsi aktivni), glede pripravljenosti prilagajanja, da bi čim prej našli zaposlitev ter kako se počutijo tisti, ki so službo izgubili (brezposleni). Predpostavljam, da je današnji čas žal takšen, da so razlike med mlajšimi in starejšimi vse večje, seveda v škodo starejših.

Za statistični prikaz razlik med mladimi in starejšimi, pa tudi za analizo trendov, sem uporabila metode opisne statistike: prikaz deležev nominalnih kategorij v porazdelitvah spremenljivk za opis opazovanega pojava ter koeficient hi-kvadrat za ugotavljanje statistične značilnosti v povezanosti nominalnih spremenljivk v bivariatni analizi.

2. OPREDELITEV POJMA STAROST

S starejšo populacijo se ukvarja gerontologija. Gerontologija (gr. »geron« – starček, »logos« – veda) je nauk o starostnih pojavih pri ljudeh. Temelje gerontološkim znanostim sta začela postavljati francoski zdravnik Charcot in ameriški zdravnik Nasher na prelomu 19. v 20. stoletje (Acetto 1987: 9). Kdaj se prične doba staranja, ni le biološko vprašanje, ampak je mejnik odvisen od narave produkcije in drugih družbenih danosti v neki državi.

Že na vprašanje, kdaj je človek star, ni enotnega in enostavnega odgovora, še več težav pa povzroča vprašanje, kdo je star, ko govorimo o trgu delovne sile. V predindustrijskih družbah so bili starejši tisti, ki so prenašali proizvodno znanje na mlajše delavce, zato so bili nepogrešljiv del delovne sile. Zaradi vse hitrejšega ritma razvoja proizvodnih tehnologij, ki sta jih prinesla industrijska in kasneje informacijska družba, se je zmanjšal pomen starejših. Generacije delavcev se namreč izmenjujejo počasneje, kot se spreminjata tehnologija in znanje. Mladi postajajo nosilci razvoja, stari pa manj pomemben del delovne sile. V še bolj neugoden položaj pa jih postavlja sam svetovni trend staranja prebivalstva (Verša 2002: 372). To pomeni, da trenutno vsaj s tehnološkega vidika niso več nepogrešljivi del delovne sile. Poleg tega je delež teh ljudi v populaciji vedno večji, kar v ekonomskem smislu ustvarja sistemske probleme, to je z njihovim usposabljanjem, zaposlovanjem in upokojevanjem.

Starostno mejo na trgu delovne sile je po mnenju Doroteje Verša zelo težko opredeliti. Za mlade je na trgu delovne sile enotno uveljavljena meja od 15 do 25 let. Za starejše pa je zelo različna. Kot starejšo brezposelno osebo se običajno šteje osebo, ki je stara nad 40 ali 50 let. Zgornja starostna meja aktivnosti ni opredeljena niti statistično niti delovnopravno. Tudi v Evropski uniji ni enotne opredelitve starostne meje. V Sloveniji lahko glede na to, da smo precej stara populacija, opredelimo starejše aktivno prebivalstvo kot skupino v starosti med 45. in 65. letom (Verša 2002: 374).

V svetu velja splošno prepričanje, da starost vedno zgublja na proti mladosti. Različni viri dokazujejo, da starejši vedno obžalujejo izgubljeno mladost, medtem ko mladi trepetajo pred prihajajočo starostjo (Novak 1999: 125). Vsaka civilizacija ima svoj model starosti, po katerem se presojajo starejši. Kjer je model starosti bolj idelaziran, tam je družba bolj zahtevna in kruta do svojih starejših članov. Tradicionalne družbe so razlikovale med delovno

zmožnimi in delovno nezmožnimi, sodobne družbe pa poudarjajo in idealizirajo mladost. Tradicionalne družbe so cenile starejše ljudi po njihovih bogatih izkušnjah in znanju, saj so predstavljale družbeni spomin, posebej tam kjer je ta temeljil na ustnem izročilu in običajih (Minois v Novak 1999: 125).

3. OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI

V Sloveniji so se v zadnjih dvajsetih letih zgodile številne radikalne spremembe na področju politike, ekonomije, demografije in druge spremembe, ki so močno vplivale na položaj zaposlenih na trgu delovne sile. Z relativno polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti zaposlitve, smo v zelo kratkem obdobju prešli v sistem tržnega gospodarstva. V razvitih državah se je to zgodilo že v drugi polovici 20. stoletja. V Sloveniji se je na koncu osemdesetih in v začetku devetdesetih izrazito povečalo število brezposelnih in stopnja brezposelnosti, in sicer zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb, ki so se začele v tem času. Z brezposelnostjo je zato povezano tudi zmanjšanje delovno aktivnega prebivalstva. Problem pa je tudi, da se je začelo prebivalstvo Slovenije hitreje starati. Socialni in ekonomski napredek je namreč vplival na zmanjševanje umrljivosti ljudi srednjih let in starejših, kar pomeni, da imamo na trgu delovne sile veliko število starejših delavcev.

S statusom brezposelnih so se ukvarjali številni avtorji. Ravnič (Ravnič v Svetlik 1985: 20–24) navaja štiri bistvene elemente brezposelnosti.

- Prvi element je stanje brezposelnosti, ko osebe sploh ne delajo, imajo skrajšan delovni čas ali začasno prenehajo delati.
- Drugi element je pripravljenost opravljati delo, ki se kaže v tem, da se posamezniki javljajo službam za zaposlovanje in da sprejmejo delo, ki je zanje ustrezno. V tem času tudi ne smejo biti zaposleni kje drugje.
- Tretji element je neprostovoljna brezposelnost. Posameznik ni brezposeln po svoji krivdi, kar pomeni, da brezposeln ni, ker je opustil delo, ker ne sprejme ustreznega dela ali ker se ni pripravljen prekvalificirati.
- Četrti element je pomanjkanje ustreznega dela.

Za ugotavljanje števila brezposelnih jim služi registracija brezposelnih pri službah za zaposlovanje. Večina brezposelnih se prijavi na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Uporabljajo pa tudi metodo anketiranja delovne sile. V njih s standardiziranimi vprašanji sprašujejo ljudi o njihovih zaposlitvah oz. o iskanju zaposlitve. Kdor izjavi, da je bil v določenem obdobju, na primer v zadnjem tednu, brez zaposlitve in da je aktivno iskal delo na uradu za zaposlovanje ali neposredno pri delodajalcih, se šteje za brezposelnega. Vendar s to izjavo sicer ne pridobi statusa brezposelnih oseb.

3.1 VRSTE BREZPOSELNOSTI

1. Prostovoljna brezposelnost

Kot prostovoljno brezposelne se pogosto šteje tiste posameznike, ki niso pripravljeni sprejeti dela za nižjo plačo, kot se jim zdi ustrezna, ki se niso pripravljeni preseliti v kraj, kjer so prosta delovna mesta, ali ki se niso pripravljeni prekvalificirati. Čim bolj je oseba pri sprejemanju zaposlitve pripravljena popustiti pri plači, delovnih pogojih, oddaljenosti delovnega mesta od doma in podobnem, tem bolj neprostovoljna je njena brezposelnost. O prostovoljni brezposelnosti se veliko razpravlja v zvezi z raznimi oblikami pomoči, ki so jih deležni brezposelni. Brezposelni, ki prejemajo pomoč, si manj prizadevajo, da bi našli novo zaposlitev.

2. Tehnološka brezposelnost

Tehnološka brezposelnost nastaja na strani povpraševanja po delovni sili. Je posledica novih tehnologij, ki vplivajo na relativno zmanjšanje števila delovnih mest in ne na spremembe v njihovi strukturi. Temu sledi zmanjševanje zaposlovanja oziroma odpuščanje delavcev. Brezposelnost povzroča nova tehnologija, ki je zamenjala staro in zaradi katere se je povečala produktivnost dela, hkrati pa ne ustvarja novih proizvodenj. Z zaposlovanjem v terciarnem oz. storitvenem sektorju se je dolgo uspešno reševal problem tehnološke brezposelnosti, ki se je pojavljala v primarnem in sekundarnem sektorju, vendar je bila to le začasna rešitev. Mikroelektronika je še posebej prizadela ta sektor, saj napovedujejo avtomatizacijo pisarniškega dela ter avtomatizacijo kontrolnih in koordinacijskih funkcij. Kljub resnosti problema tovrstnemu delu še ne gre napovedati konec.

3. Odkrita brezposelnost

Odkrito brezposelnost predstavlja aktualna ponudba delovne sile. Za kakšno vrsto odkrite brezposelnosti gre, pa je odvisno od razmerja med aktualnim povpraševanjem in aktualno ponudbo delovne sile. Odvisna je od števila in vrst prostih delovnih mest na eni strani in od števila in značilnosti teh delovnih mest na drugi strani. Odkrito brezposelnost delimo na tri vrste:

- **Frikijska brezposelnost**

Do frikijske brezposelnosti pride zaradi slabega delovanja trga delovne sile, predvsem zaradi slabega pretoka informacij o prostih delovnih mestih in o iskalcu zaposlitve. Samo teoretično je namreč mogoče, da imajo delavci popolne informacije o prostih delovnih mestih in da imajo delodajalci popolne informacije o iskalcih zaposlitve.

- **Brezposelnost zaradi pomanjkanja povpraševanja**

Brezposelnost zaradi pomanjkanja povpraševanja se kaže kot presežek ponudbe nad povpraševanjem po njej. Za tiste, ki bi želeli delati, je enostavno premalo delovnih mest. Premajhno povpraševanje se pojavlja tudi v času gospodarskega razcveta. Nastopi zaradi visokega naravnega pritiska prebivalstva, dezagregacije, zaradi drugih nenadnih povečanj ponudbe delovne sile, zaradi neustrezne strukture investicij, hitrega tehnološkega razvoja in zaradi drugih podobnih razlogov.

- **Strukturna brezposelnost**

Strukturna brezposelnost pomeni, da med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej prihaja do določenih neskladij. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest. Ta vrsta brezposelnosti je dolgotrajna zaradi počasnega in težkega usklajevanja ponudbe in povpraševanja po delovni sili.

4. Prikrita brezposelnost

Dober primer za prikrito brezposelnost so otopeli delavci, ki zaposlitve ne iščejo samo zato, ker ne upajo (več), da bi jo lahko dobili. Tudi vsaka nižja stopnja produktivnosti, slabša izraba delovnega časa in zaposlitev na ne povsem ustreznem delovnem mestu

predstavlja obliko prikrite brezposelnosti. Prikrito brezposelni so tudi tisti prebivalci, ki so sposobni za delo, niso pa zaposleni in tudi ne iščejo zaposlitve.

- **Podzaposlenost**

Podzaposlene ali delno zaposlene so osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih. Te osebe se ne morejo registrirati kot brezposelne osebe, da bi jih tako šteli kot odkrito brezposelne.

- **Latentna brezposelnost**

Latentno brezposelne so osebe, ki niso zaposlene, ne iščejo (več) zaposlitve ali pa to iskanje ni nikjer registrirano, vendar so se pripravljene takoj ali pa pod določenimi pogoji zaposliti.

4. VZROKI TEŽAV ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH

4.1 VPLIV DEMOGRAFSKIH SPREMEMB NA TRG DELOVNE SILE

4.1.1 Splošno o demografskih trendih

Demografija je (Malačič 1993: 2) disciplina, ki se ukvarja s študijem obsega, strukture in porazdelitvijo prebivalstva v prostoru in različnih časovnih obdobjih. Predmet demografije je reprodukcija ali obnavljanje prebivalstva. Prebivalstvo je opredeljeno kot skupina ljudi, ki v določenem obdobju prebiva na določenem območju.

Demografija sodeluje tudi z drugimi znanstvenimi disciplinami, zato ločimo ekonomsko, socialno, medicinsko, zgodovinsko, arheološko, psihološko, ekološko demografijo idr. Ekonomska demografija se ukvarja s povezanostjo med demografijo in ekonomsko reprodukcijo. Najpomembnejša je pri tem vloga prebivalstva kot delovne sile.

Demograf opazuje posamezne pojave ali skupine pojavov v določenem časovnem obdobju in poskuša ugotoviti dejavnike sprememb teh pojavov. Demograf ne more vplivati na njihov razvoj ali celo eksperimentalno določati okoliščin, v katerih pojav poteka.

V obdobju (Malačič 1993: 233–235) demografskega prehoda oziroma tranzicije pride do zniževanja smrtnosti in rodnosti, in sicer z visoke na nizko raven. Demografski prehod se torej začne s padanjem smrtnosti. Tak prehod se je začel z industrijsko in agrarno revolucijo v posameznih državah zahodne in severne Evrope že v drugi polovici 18. stoletja. Ker so nekatere epidemije izginile, pa tudi lakote skorajda ni bilo več, je prišlo do postopnega zniževanja smrtnosti. Padanje starostno specifične smrtnosti je postalo izrazitejše po letu 1980. Pri ženskah se je to pokazalo pri vseh starostnih razredih, pri moških pa le v starosti do 24 let. Pri moških, starejših od 24 let, je prišlo do izrazitejšega zniževanja smrtnosti šele z odkritjem antibiotikov leta 1945. K zmanjševanju smrtnosti je veliko prispevala moderna medicina, splošen ekonomski razvoj idr. Proces modernizacije je povečal življenjsko raven in

s tem se je izboljšala tudi zdravstvena oskrba. Ekonomski razvoj je prispeval k izboljšanju prehrane in s tem k večji odpornosti človekovega organizma.

Po končanem demografskem prehodu se je smrtnost še naprej zniževala. Še zmeraj lahko pričakujemo zniževanje smrtnosti prebivalstva, starega več kot 50 let. Raziskave genetskega materiala človeka so v zadnjem času zelo napredovale. Če pa bi prišlo do revolucionarnega odkritja na področju zdravljenja raka in nekaterih drugih bolezni starejših ljudi, bi se smrtnost še bolj zmanjšala (Malačič 1993: 248–249).

Ne znižuje pa se samo smrtnost, ampak pada tudi rodnost. V zahodni in severni Evropi se je ta zmanjšala že v zadnjem četrtletju 19. stoletja. Rodnost se je znižala zaradi odlaganja porok, neporočenosti in tudi zaradi napredka medicine (pojav kontracepcije). Na zniževanje rodnosti je pomembno vplival ekonomski razvoj. Spremenila se je struktura proizvodnje, zmanjšala se je vloga družin kot proizvodne enote, širiti se je začel neosebni sistem razporejanja dela. Velik vpliv je imelo tudi zaposlovanje žensk zunaj gospodinjstva, kar je povečalo ekonomsko mobilnost, ki jo je lažje doseči z manjšo družino. Majhna družina je sprva postala norma le v mestu, kmalu pa tudi na podeželju. Ljudje zavestno omejujejo velikost družine in težijo k napredku. V ospredje prihaja kariera posameznika, delo je pomembnejše od družine. Drastične družbene in gospodarske razmere so radikalno spremenile motive in cilje ljudi glede obsega in pomembnosti družine. Vse skupaj spremlja rastoči individualizem, povečana raven najrazličnejših želja v razvitem industrijske okolju in manjša odvisnost posameznika od statusa družine (Malačič 1993: 238–241).

Po končanem demografskem prehodu se je torej poleg smrtnosti znatno znižala tudi rodnost. V 90. letih se je rodnost znižala daleč pod raven, ki še zagotavlja enostavno reprodukcijo prebivalstva. V zadnjih desetletjih je stopnja rodnosti izredno nizka, tako da se pojavlja celo negativni naravni prirastek (Malačič 1993: 248, 250).

4.1.2 Staranje prebivalstva

Vzroki za (Malačič 1993: 23) staranje prebivalstva so povezani z zniževanjem rodnosti in smrtnosti. Če se delež starega prebivalstva zmanjšuje, potem lahko govorimo o staranju prebivalstva. Osnovni vzrok za to je zniževanje rodnosti. Zniževanje smrtnosti v starostnih razredih nad 30. letom prispeva k staranju prebivalstva.

Vse te spremembe imajo velik vpliv na gospodarstvo v teh državah. Posledice staranja prebivalstva so številne in zelo pomembne za posameznika in družbo. Posledice so ekonomske, družbene in kulturne. Na področju ekonomske aktivnosti staranje prebivalstva povečuje starost ob upokojitvi, podaljšuje obdobje šolanja, povečuje aktivnost žensk in spreminja razmerje med aktivnimi in vzdrževanimi. Pomembno vpliva na strukturo in obseg proizvodnje, potrošnje, varčevanja in investiranja v družbo. Močno vpliva tudi na politične razmere, saj povečuje politični vpliv starejših na račun ostalega prebivalstva (Malačič 1993: 23).

Zmanjševanje rasti prebivalstva in depopulacija zaradi padanja povpraševanja na trgu delovne sile vplivata na povečanje brezposelnosti. Aktivnost prebivalstva, ki določa ponudbo dela, je namreč v razvitih državah sorazmerno visoka. Brezposelnost je še posebej prizadela mlade ljudi v starosti do 25 ali 30 let in starejše ljudi, ki so pred koncem svojega delovnega življenja in dostikrat ne uspejo svojih delovnih sposobnosti prilagoditi posodobitvam (Malačič 1993: 294-295).

Demografski trendi in ekonomska gibanja v devetdesetih letih so pomembno vplivala na položaj starejših na trgu delovne sile v Sloveniji. Prebivalstvo Slovenije se že nekaj časa stara (spada med ena od starejših prebivalstev v Evropi) (Malačič 1993: 24). Prebivalstvo Slovenije se v zadnjih 20 letih zelo hitro stara. Faza mladega prebivalstva se je končala okrog leta 1870. V prihodnjih desetletjih pa se bomo ob nadaljnji nizki rodnosti vse bolj približevali fazi pretiranega staranja. Delež mladih in delež delovno sposobnega prebivalstva se bo tudi v prihodnje zmanjševal, delež starejših pa se bo povečeval. Socialni in ekonomski napredek je vplival na zmanjševanje umrljivosti. Upadanje rodnosti pa je tako izrazito, da je od leta 1997 naravni prirastek prebivalstva Slovenije negativen (Verša 2004: 75) (glej tabelo 4.1.2.1).

Tabela 4.1.2.1: Naravni prirastek prebivalstva Slovenije, 1990–2004

Leto	Naravni prirastek
1990	1,9
1991	1,1
1992	0,3
1993	-0,1
1994	0,1
1995	0
1996	0,1
1997	-0,4
1998	-0,6
1999	-0,7
2000	-0,2
2001	-0,5
2002	-0,6
2003	-1,1
2004	-0,3

Vir: Statistični letopis 2005. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.

K staranju prebivalstva je pripomoglo tudi zmanjševanje priseljevanja, ki je običajno pomlajevalo prebivalstvo Slovenije. V obdobju od 1990 do 2004 se je delež prebivalstva, starega največ petnajst let, torej starostne skupine, ki bi prerasla v delovno sposobno prebivalstvo, zmanjšal za 6,2 odstotne točke. Delež prebivalstva v za delo sposobni življenjski dobi, to je med 15. in 64. letom starosti, se je povečal za 1,8 odstotne točke (glej tabelo 4.1.2.2). Konec leta 2004 je bilo v Sloveniji 286.678 prebivalcev starih največ 14 let, 1.404.428 prebivalcev starih med 15 in 64 let in 306.484 prebivalcev starih 65 in več let (Internet 2).

Tabela 4.1.2.2: Starostna struktura prebivalstva Slovenije, 1990–2004, 2014–2020 – projekcije

Leto	0-14	15-64	65 in več
1990	20,6	68,6	10,8
1995	18,1	69,4	12,5
1999	16,1	70	13,9
2002	15	70,2	14,8
2003	14,6	70,4	15,03
2004	14,4	70,3	15,3
2014	13,4	69,1	17,4
2020	13,5	66,1	20,4
Sprememba deleža v odstotnih točkah (1990/2004)	-6,2	1,7	4,5
Sprememba deleža v odstotnih točkah (1990/2020)	-7,1	-2,5	9,6

Vir: Statistični urad RS, Ljubljana.

Staranje prebivalstva Slovenije se bo nadaljevalo. Po projekcijah prebivalstva naj bi se med letoma 1990 in 2020 kontingent delovno sposobnega prebivalstva zmanjšal za 2,5 odstotne točke, število neaktivnega starejšega prebivalstva pa povečal za 9,6 odstotne točke (glej tabelo 4.1.2.2). Leta 2020 naj bi bilo 273.051 tisoč prebivalcev starih do 14 let, 1.332.924 prebivalcev starih med 15 in 64 let in 410.715 starih nad 65 let (Internet 1)

Indeks staranja prebivalstva je tudi pokazatelj staranja prebivalstva. Indeks staranja prebivalstva je razmerje med številom prebivalstva, starega 65 let in več, ter številom prebivalstva, starega od 0 do 14 let. Končni znesek pomnožimo s 100 (Verša 2002: 373). Leta 1990 je bil indeks staranja 52,63, leta 1997 77,6, leta 2004 pa se je dvignil na 102, 91 (Internet 7).

S staranjem prebivalstva se spreminja tudi pričakovano trajanje življenja. Za moške, rojene med letoma 1958 in 1959, je pričakovana življenjska doba 65,6 leta, za tiste, rojene med 1997 in 1998, pa je 71 let, za rojene med 2003 in 2004 pa je 73,5 leta. Za ženske, rojene v prvem obdobju, je pričakovana življenjska doba 70,7 leta, za ženske, rojene v drugem obdobju, se je podaljšala na 78,7 leta, za rojene v tretjem obdobju pa je 81,1 leta (Internet 6).

Tudi spolna struktura prebivalstva se spreminja zaradi staranja prebivalstva. Leta 2004 je bilo v starostnem razredu 55–59 let 50,03 % žensk, v starostnem razredu 60–69 let 53,3 %, v starostnem razredu 70–79 let pa je bilo 62,2 % žensk (Internet 5).

Staranje prebivalstva vpliva na posameznika in na raven družbenega razvoja. Starejše prebivalstvo ima posebne potrebe: po zdravstveni negi, socialni varnosti, izobraževanju, zaposlovanju, bivanju in druge življenjske potrebe, za zadovoljevanje katerih je treba ustrezno spremeniti družbeno in ekonomsko ureditev. »Spreminjanje starostne strukture prebivalstva globoko in neposredno vpliva na človeške vire kot enega od proizvodnih dejavnikov in po njih na ekonomijo kot celoto. Ekonomska aktivnost prebivalstva je namreč močno odvisna od življenjskih ciklov posameznikov« (Verša 2002: 375).

4.1.3 Zmanjševanje obsega delovno sposobnega prebivalstva

Aktivno oz. delovno aktivno prebivalstvo je tisto, ki je v delovno sposobnem življenjskem obdobju, to je v starosti od 15 do 65 let, in ki ustvarjalno prispeva k družbenemu proizvodu. »Od obsega kontingenta delovno sposobnega prebivalstva je odvisno, ali bo med prebivalci Slovenije dovolj sposobnega prebivalstva za potrebe slovenskega trga delovne sile« (Verša 2002: 376). Staranje prebivalstva na eni strani vpliva na zmanjševanje delovno sposobnega prebivalstva, na drugi strani pa se bodo zaradi pričakovane gospodarske rasti povečale potrebe po aktivnem prebivalstvu. Strokovnjaki napovedujejo, da se bo zaradi teh dveh nasprotujočih si trendov zmanjšala zaloga prebivalstva, potrebnega za zagotavljanje zadostnega števila delovno aktivnih.

Pred letom 1990 še ni primanjkovalo aktivnega prebivalstva, saj je bil kontingent brezposelnih še dokaj velik. V Sloveniji je velika večina žensk v delovno sposobnem življenjskem obdobju že aktivna, zato kritičnega primanjkljaja delovno sposobnega prebivalstva ne bo mogoče nadomestiti z aktiviranjem neaktivnih, žensk kot so to naredili v drugih državah. Ena od rešitev, ki bi lahko zmanjšala primanjkljaj aktivnega prebivalstva bi bil lahko uvoz delovne sile iz tujine (Verša 2002: 376).

Tabela 4.1.3.1.: Stopnja aktivnosti, 2.četrletje

Leto	Stopnja aktivnosti
1994	57,6
1995	58,7
1996	57,6
1997	59,1
1998	60
1999	58,3
2000	57,7
2001	57,8
2002	58,1
2003	56,5
2004	59
2005	58,7

Vir: Statistični letopis 1999 in Statistični letopis 2006. Statistični urad RS, Ljubljana.

Stopnja aktivnosti se povečuje (glej tabelo 4.1.3.1). Analitiki ocenjujejo, da bo ob napovedovanem zmanjšanju števila delovno sposobnega prebivalstva ter napovedovani rasti zaposlovanja stopnja aktivnosti prebivalstva leta 2013 znašala 68,9 %, leta 2020 pa 71,1% (Verša 2002: 376, Internet 4 in Internet 9).

4.1.4 Naraščanje števila upokojencev

Staranje prebivalstva, podaljševanje življenjske dobe in tranzicijska gospodarska kriza so povzročile hiter porast upokojencev – neaktivno prebivalstvo v starejši dobi. S tem se je zmanjšal delež delovno sposobnega prebivalstva. Število upokojencev v Sloveniji narašča. Leta 1992 je bilo povprečno število prejemnikov pokojnin 448.828, leta 1999 476.449, leta 2005 531.075 in leta 2006 536.887 (Internet 16).

V osemdesetih in devetdesetih letih je naraščalo število upokojencev deloma zaradi staranja prebivalstva in zaradi podaljševanja življenjske dobe, deloma pa zaradi politike upokojevanja

in zaposlovanja. V socialistični družbenoekonomski ureditvi so se delavci upokojevali pri relativno nizki starosti. V devetdesetih letih, v času tranzicijske krize, pa so reševali problem števila presežnih delavcev, ki so izgubili službo zaradi stečajev podjetij, s predčasnim upokojevanjem (Verša 2002: 379). Za starejše delavce je bila namreč upokojitev najugodnejša rešitev pred brezposelnostjo. Tisti, ki so imeli minimalne pogoje za upokojitev, so jih izkoristili. Tega načina upokojevanja so se posluževala števila podjetja. V letih 1990 in 1991 se je predčasno upokojilo 12 tisoč oseb. Moški so se upokojili že pri 55 letih, ženske pa pri 50 letih starosti (Verša 2001: 4).

Med letoma 1990 in 1993 je država še dodatno spodbudila upokojevanje presežnih delavcev, da bi se izognila socialnim in ekonomskim posledicam naraščajoče brezposelnosti. Država je presežnim delavcem sofinancirala 50 % stroškov za dokup do treh let delovne dobe. Ta zakon je omogočil, da se je upokojilo 14 tisoč oseb. Leta 1993 se je možnost olajšanja upokojevanja odprla tudi za brezposelne. Brezposelnim osebam, ki so jim ob izteku roka za izplačevanje denarnega nadomestila za izpolnitev pogojev za upokojitev manjkala največ tri leta, se je izplačevanje denarnega nadomestila podaljšalo do izpolnitve pogojev za upokojevanje. Leta 1997 je to pravico izkoristilo 4.500 brezposelnih oseb. Lahko pa se je brezposelna oseba odločila tudi za možnost nadomestitve prejšnje pravice z odkupom zavarovalne dobe, polovico katere je sofinancira država. Zaradi takšne pokojninske in zaposlitvene politike se je število starostnih upokojencev povečalo kar za četrtno.

V drugi polovici devetdesetih let se je pojavil problem naraščanja števila upokojenega prebivalstva. Brezposelnost pa je na ta račun pričela padati. Delovno aktivni so postali obremenjeni z obveznostmi pokojninskega in drugih socialnih sistemov. Zato je prišlo v pokojninski in zaposlitveni politiki do velikih sprememb, ki pa so vplivale na starejše, ki so bili še aktivni na trgu delovne sile. Leta 1999 je reforma pokojninskega sistem poostrila pogoje upokojevanja. Danes pravico do starostne pokojnine pridobijo moški pri 58 letih starosti in s 40 leti delovne dobe, ženske pa pri enaki starosti z 38 let delovne dobe. Starostno pokojnino lahko pridobijo moški z 20 leti delovne dobe in pri 63 letih starosti, ženske pa z 20 leti delovne dobe in 61 let starosti. Brezposelna oseba, ki ji po izteku denarnega nadomestila do izpolnitve pogojev za upokojitev manjkajo največ tri leta, ni več upravičena do denarnega nadomestila, temveč ji zavod plačuje samo še prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Možnost sofinanciranja odkupa zavarovalne dobe za upokojitev je bila odpravljena. Do najdaljšega devetletnega prejemanja so upravičeni samo brezposelni, ki so

starejši od 55 let in imajo več kot 25 let delovne dobe. Starejši od 50 let in z več kot 25 let delovne dobe so deležni določenih ugodnosti pri ponovnem uveljavljanju te pravice.

Starejši delavci so deležni posebnega varstva. Zakon o delovnih razmerjih zagotavlja starejšim delavcem posebno varstvo. Predpisuje jim pogoje odpuščanja in razporejanja na drugo delovno mesto (Verša 2002: 383–389). Starejšemu delavcu, ki do izpolnitve pogojev za upokojevanje manjka do pet let zavarovalne dobe, lahko preneha delavno razmerje le, če se mu zagotovi dokup zavarovalne dobe, če mu je zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za upokojitev ali če se mu z njegovim soglasjem izplača ustrezna odpravnina (36. člen ZDR). Delavci, starejši od 55 let, in delavke, starejše od 50 let, ne smejo biti razporejene na delovno mesto, na katerem obstaja možnost poškodbe ali zdravstvene okvare. Ti delavci imajo pravico do razporeditve na delovno mesto in do enake plače kot na prejšnjem delavnem mestu (87. člen ZDR).

4.2 TEHNOLOŠKE SPREMEMBE IN ZAPOSLOVANJE

Kot smo videli, na zaposlovanje vplivajo demografski, socialni in institucionalni dejavniki ter tudi spreminjanje tehnologije. V sedemdesetih letih so se pojavile številne nove tehnologije v elektroniki, informatiki, telekomunikacijah, spremembe v industrijskih materialih, v tehnologijah priprave in organizacije dela in izdelave ter v biotehnologiji. Te tehnologije so zelo hitro aplicirali na skoraj vsa področja gospodarstva – kmetijstvo, veliko industrijo, trgovino, pa tudi na bančni sektor, zavarovalništvo, trgovino na drobno in na družbene dejavnosti, na primer na izobraževanje in zdravstvo. Te nove tehnologije so se izkazale za varčne porabnike primarnih surovin energije, v večini primerov omogočajo prihranek kapitala, mnoge med njimi doprinesejo tudi k varčevanju z delovno silo (Brainard 1987: 923).

Že leta 1979 sta Civile Jekins in Barrie Sherman napovedala »zlom dela«. Napovedala sta, da se bo čez 25 let število delovnih mest zmanjšalo za 5 milijonov oziroma za 23 odstotkov svetovne delovne sile. Trdila sta, da bo nova tehnologija povzročila velik upad pri zaposlovanju v predelovalni industriji, nekaj več delovnih mest pa da bo v storitveni dejavnosti (Civile Jekins in Barrie Sherman v Haralambos 1999: 250). Število delovnih mest v primarnem in sekundarnem sektorju upada, povečuje pa se v terciarnem sektorju. Vendar je tudi v terciarnem sektorju razvoj mikroelektronike povzročil zmanjšanje obsega zaposlenih.

Mikroelektronika je namreč avtomatizirala pisarniška dela, kontrolne in koordinacijske funkcije (Svetlik 1985: 31–33).

Tehnološke spremembe sicer povečujejo produktivnost ter ustvarjajo boljša delovna mesta, ne ustvarjajo pa več delovnih mest. Zaradi tehnoloških sprememb pa se število in delež zaposlenih v proizvodnih dejavnostih neprestano zmanjšuje. Krčenju količine dela so namreč tehnološke spremembe tudi namenjene. Večina delavcev, ki izgubi zaposlitev zaradi tehnoloških sprememb, zelo težko dobi zaposlitev v isti ali drugi proizvodni dejavnosti. Nekaj se jih zaposli v storitveni dejavnosti, še več pa jih postane brezposelnih (Mencinger 2006: 9).

Tehnološke spremembe imajo velik vpliv na naraščanje brezposelnosti. Zaradi pospešenega uvajanja novih tehnologij je prišlo do strukturne brezposelnosti. Nove tehnologije zahtevajo vse več in vse bolj posebno znanje in sposobnosti zaposlenih. Izobraževalni sistem oziroma sistem prenosa znanj na zaposlene tej dinamiki težko sledi. Nastaja nesorazmerje med vse krajšimi tehnološkimi in vse daljšimi izobraževalnimi cikli (Svetlik 2002: 176).

Generacije delavcev se namreč izmenjujejo počasneje, kot se spreminjata tehnologija in znanje. Mladi postajajo nosilci razvoja, stari pa manj pomemben del delovne sile. Kot je že bilo omenjeno, jih v še bolj neugoden položaj postavlja svetovni trend staranja (Verša 2002: 372).

Namesto slabše izobražene in starejše delovne sile se povečuje povpraševanje po bolj izobraženi in mlajši delovni sili (Stanojević 2000: 102).

Ker se starejši delavci težje odločajo za izobraževanje in prekvalifikacijo, vse težje sledijo delovnim procesom, ki jih prinaša nova tehnologija. Njihovo delo zato postane neperspektivno, ob novih tehnoloških spremembah pa hkrati z delavci odvečno. »Čim hitreje so tehnološke spremembe, tem pomembnejši postaja ta dejavnik« (Svetlik 1985: 87).

Zaradi uvajanja nove tehnologije je prišlo do družbene delitve na kategorijo visoko izobraženih delavcev in na kategorijo nizko izobraženih delavcev. Največ delavcev izgublja delo v proizvodnih dejavnostih, kjer jih je zamenjala nova tehnologija. Delavci so postali za proizvodnjo, ki stremi k čim večji produktivnosti, odvečni. Pred revolucionarnim odkritjem novih tehnologij se je s širitvijo organizacije večalo tudi število zaposlenih. Danes pa temu ni

več tako, kajti z rastjo organizacije se na račun novih tehnoloških odkritij manjša število zaposlenih. Organizacije postajajo z vedno manj zaposlenimi in z novo tehnologijo vedno bolj produktivne in učinkovite. Delavci ne morejo konkurirati novim tehnološkim procesom (Collins 2007: 29–31).

Nova tehnologija prinaša vse več zahtevnih del, za opravljanje katerih so potrebni temeljita prekvalifikacija, dodatno izobraževanje, dodatno temeljno znanje in podobno. To pa ni izvedljivo v nekaj tednih in pogosto tudi ne neposredno z usposabljanjem na delovnem mestu. Z naraščanjem temeljnih sposobnosti postaja delovna sila vse bolj heterogena, težje zamenljiva in mobilna na trgu.

Na položaj starejših vpliva tudi zavest delodajalcev in delojemalcev, da starejši delavci niso več primerni za zahtevne naloge, zato jih pogosto razporejajo na delovna mesta, na katerih samo čakajo na upokožitev (Verša 2002: 372).

4.3 GLOBALIZACIJA IN ZAPOSLOVANJE

Vzrokov za težave zaposlovanja je veliko, eden izmed njih je torej po mnenju strokovnjakov tudi globalizacija. Ta je postala v 21. stoletju neizogiben in zelo pomemben pojav.

Globalizacija je po sami definiciji multidisciplinarna, zato je že opredeljevanje tega pojma težavno. Eurostat Globalisation reflection group navaja: »Globalizacija je povezava med podjetji s sedeži iz različnih držav, ki so medsebojno povezana, vendar ne le s trgovino, prek trga in njegove družbenoekonomske posledice. Globalizacija je večdimenzionalen proces, ki vključuje ekonomske, politične in kulturne prvine, ki skupaj tvorijo novo kakovost« (Svetličič 2004: 19).

»Sociološko pomeni globalizacija homogenizacijo kulture (enakost svetovnih standardov), proizvodov, načina življenja, idej (mnenje politične znanosti), standardizacijo navad, posledica česar je tudi razpršitev družbenega nadzora pri upravljanju organizacij« (Svetličič 2004: 20). Ogroža skratka tradicionalne posebnosti, istovetnost določenih področij. V procesu globalizacije vzporedno potekajo procesi integracije, dezintegracije, fragmentacije in agregacije, centralizacije in decentralizacije (Svetličič 2004: 20).

»Globalizacija ni uspešna sama po sebi, niti ne pomeni, da je globalizacija nujen, še manj pa zadosten pogoj za uspešen razvoj. Pomeni le, da lahko uspešna politika nagne tehtnico koristi in stroškov na pozitivno stran. Ljudje smo z razvojem znanosti in tehnologije ustvarili infrastrukturo, ki spodbuja globalizacijske trende« (Svetličič 2004: 99). Rodrik (Rodrik v Svetličič 2004: 103) je mnenja, da globalnost – odprtost ne zagotavlja stalne ekonomske rasti, k njej lahko le prispeva, če so stvari, ki omogočajo globalnost, izpolnjene. Majhne države nimajo tako velike izbire kot velike, ki so lahko naravnane na svetovni trg, s tem pa postanejo bolj ranljive, kar potiska relativno težo ustanov za blažitev šokov in porazdeljevanje stroškov in koristi navzgor.

Neizogibno dejstvo je, da se s krepitvijo globalizacije svetovno in s tem tudi slovensko gospodarstvo srečuje z naraščajočo nezaposlenostjo. Podrobnejša analiza po mnenju Svetličiča pokaže, da je globalizacija le sokriva za nižanje plač in nezaposlenost in da na nezaposlenost in nižanje plač vplivajo predvsem drugi dejavniki (Svetličič 2004: 117). »Mednarodna menjava in globalizacija vplivata na zaposlovanje in na dohodke. Izvoz poveča povpraševanje po delu in s tem potiska plače navzgor, uvoz obratno. Investicije v tujini praviloma povečajo povpraševanje po domači delovni sili. Selitev dejavnosti v države z nižjimi dohodki pa zmanjšuje povpraševanje v državi investitorici« (Svetličič 2004: 117). Dejstvo pa je, da globalizacija olajša podjetjem preseljevanje proizvodnje na tuje, kjer je delovna sila cenejša, kar pa ogrozi domača delovna mesta.

Globalizacija se dogaja vzporedno z razvojem oziroma s tehnološkim napredkom, kar posledično povzroči upadanje povpraševanja po neizobraženi delovni sili. Nova tehnologija narekuje povpraševanje po novih delovnih mestih. Z razvojem nove tehnologije je vse manj dela za neizobražene in obenem vse več za izobražene (Svetličič 2004: 125). Sicer pa tudi kvalificirani delavci ne morejo računati z absolutno varnostjo zaposlitve, ker se tudi delo na zahtevnejših delovnih mestih količinsko in kakovostno spreminjajo (Jurgetz 2007: 7). S tega vidika je globalizacija pozitivna. Globalizacija torej ustvarja delovna mesta, jih pa tudi ukinja. Tehnologija omogoča, da en delavec opravlja naloge šestih. Med nekvalificiranimi delavci pa je največ starejših delavcev. Možnosti za prekvalifikacijo nizko kvalificiranih, starih delavcev, zaposlenih v delovno intenzivnih dejavnostih, so bistveno manjše, ker za to ni več časa ali pa so že prestari, ker so podjetja izgubila pravi trenutek za preobrazbo. Svetličič (Svetličič 2004: 125) je mnenja, da bi bil pred leti, to razvojni izziv, sedaj pa je socialen problem. Politične izbire so po mnenju Svetličiča mnogo bolj boleče, saj gre za izbiranje med:

- ohranjanjem nizko plačanih nekvalificiranih delovnih mest ali zaposlovanjem z univerz prihajajočih diplomantov, ki imajo bistveno večje plače z višjo produktivnostjo in ustvarjalnostjo,
- uvajanjem zahtevnejših proizvodov ali zadrževanjem tradicionalnih z nizko dodano vrednostjo,
- med manjšimi sedanjimi socialnimi in višjimi bodočimi razvojnimi stroški prilagajanja,
- protekcionizmom (ohranjanjem obstoječe strukture) in odprtostjo kot sredstvom pospeševanja preobrazbe v novo strukturo gospodarstva (Svetličič 2004: 125).

Globalizacijski trendi so neprizanesljivi do starejših nekvalificiranih delavcev. Starejši delavci namreč izgubljajo delavna mesta v vsakem primeru, globalizacija ta proces samo pospešuje. Inovativno gospodarstvo namreč zahteva dvig izobrazbene ravni zaposlenih. Brez pravočasnih ukrepov države, institucij in podjetij lahko neizobraženi postanejo socialni problem. »Kajti socialni stroški naraščajo sorazmerno z zamujanjem in državi zamudnici enostavno zmanjka sredstev za takšno socialo, če zgublja konkurenčnost. Sociale nima več kdo plačati. Razvojni stroški zamujenega prilagajanja so višji od socialnih, povezanih s pravočasnim odzivanjem na svetovni trg« (Svetličič 2004: 125).

4.4 NEPRIJAZNA FLEKSIBILIZACIJA DELA IN ZAPOSLOVANJA

Prve razprave o fleksibilnosti trga dela so bile sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja zaradi razprav o gospodarskih gibanjih, ki so se bile posledica prvega naftnega šoka. Takrat se je fleksibilnost pojavila kot rešitev, saj naj bi omogočila prilagoditev spremenjenim razmeram z minimalnim zmanjševanjem zaposlenosti. V spremenjenih gospodarskih razmerah bi namreč rigriden trg povzročil večjo strukturno brezposelnost kot pa v razmerah fleksibilnega trga. Po mnenju Kajzerjeve je v osemdesetih in devetdesetih letih postal fleksibilen trg dela med strokovnjaki Organizacije za mednarodno sodelovanje in razvoj (OECD) zelo moden, saj so v fleksibilnosti trga dela videli rešitev za probleme na trgu dela (Kajzer 2005: 11).

»Fleksibilnost razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Analiza procesov in posledic fleksibilizacije poudarja potrebo po spodbujanju takšnih oblik fleksibilizacije in njihovega umeščanja v širšo ekonomsko in družbeno ureditev, ki bodo omogočile ekonomsko

učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi visoko kvaliteto življenja in dela posameznikov in posameznic« (Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2004:230).

S pojmom fleksibilnosti označujemo sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Pri fleksibilnosti trga dela gre za sposobnost prilagajanja trga dela povpraševalni ali ponudbeni strani (Kajzer 2005: 12). »Fleksibilnost trga dela naj bi omogočila hitrejše prilagajanje gospodarskim spremembam in zagotavlja bolj učinkovito alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sinonim za učinkovitost delovanja trga dela« (Kajzer 2005: 12).

Fleksibilnost trga dela kot proces prilagajanja novonastalim razmeram lahko poteka na ravni podjetja, posameznika, kot tudi na ravni dejavnosti ali narodnega gospodarstva. Na ravni podjetja, kjer fleksibilnost označujemo kot interno, se fleksibilnost pojavlja kot (Zappala v Kajzer 2005: 13):

- Eksterna numerična fleksibilnost, s katero označujemo sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih.
- Interna numerična fleksibilnost označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela brez zmanjšanja ali povečanja števila brezposelnih.
- Funkcionalna fleksibilnost omogoča delodajalcem, da razporejajo zaposlene na različna delovna mesta.
- Fleksibilnost plač in stroškov dela se pojavlja kot problem nagrajevanja dela.
- Proceduralna fleksibilnost določa postopke pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Na ravni dejavnosti oziroma gospodarstva razlikujemo naslednje oblike fleksibilnosti:

- Numerična fleksibilnost izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti spremembam na trgu delovne sile in opravljenih delovnih ur spremembam na trgih blaga.
- Fleksibilnost stroškov dela označuje prilagajanje ravni plač in ostalih stroškov dela in relativnih stroškov dela.
- Mobilnost delovne sile in spremembe v njenem obsegu.

Po mnenju Kajzerjeve je bila v Sloveniji v zadnjem času v ospredju postavljena predvsem eksterna numerična fleksibilnost, zato je bila fleksibilnost razumljena zgolj kot lažje odpuščanje delavcev (Kajzer 2005: 12). Podjetja so se torej prilagajala novim gospodarskim razmeram z odpuščanjem delavcev. Analiza trga delovne sile pa je pokazala, da so na trgu delovne sile najbolj ranljive skupine nizko izobraženi, starejši delavci in mladi, ki so prvi iskalci zaposlitve (Kajzer 2005: 12). Fleksibilne oblike dela ne pomenijo samo lažje odpuščanje delavcev, ampak tudi najemanje delavcev z manj omejitvami. Take zaposlitve so ponavadi cenejše od redne zaposlitve za polni delovni čas. Delodajalci se lažje prilagajajo tržnim nihanjem in znižujejo stroške proizvodnje. Za nezaposlene so tovrstne oblike dela pogosto edina možna oblika zaposlitve, za druge pa možnost dodatnega zaslužka, možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi, omogočajo bolj dinamično življenje. Fleksibilne oblike dela predstavljajo manjšo ekonomsko in socialno varnost in tudi manjšo možnost profesionalnega razvoja (Svetlik 1994: 125).

Fleksibilizacija je torej nastala kot odgovor na gospodarsko krizo in na spreminjanje demografske strukture prebivalstva. V obdobju po 2. svetovni vojni je prevladoval koncept navidezne polne zaposlenosti s sorazmerno veliko gospodarsko rastjo in rastočo splošno blaginjo. »Zanemarili so pomen uvajanja novih tehnologij, saj je koncept polne zaposlenosti do določene mere v nasprotju s tehnološko racionalnostjo, ki jo ponujajo nove tehnologije« (Ignjatovič 2002: 7). Na trgu delovne sile je bil v tem kratkem obdobju polne zaposlenosti namreč prisoten razmeroma majhen delež za delo sposobnega prebivalstva (visoko kvalificiranih delavcev). »Koncept polne zaposlenosti je namreč zahteval intenziven gospodarski razvoj, ki bo ustvaril vedno nova delovna mesta« (Ignjatovič 2002: 5–9). Tako je prišlo do relativno nizke gospodarske rasti, povečane konkurence v svetovnem gospodarstvu, prestrukturiranja gospodarskih dejavnosti, hitro naraščajočih storitvenih sektorjev, strukturne brezposelnosti, prehoda na ekonomijo, ki temelji na znanju, do povečane potrebe po izobraženi delovni sili ipd. Naštete razvojne značilnosti so vplivale na fleksibilno zaposlovanje: zaposlovanje za določen čas, odpuščanja presežnih delavcev, naraščanje števila brezposelnih, podaljševanje trajanja brezposelnosti idr. (Ignjatovič 2002: 5–11).

»Pojem fleksibilizacije ima različne pomene in pozitivno /negativno konotacijo, ki je odvisna od okoliščin, v katerih poteka, in vidika, s katerega ga ocenjujemo (delodajalci – delavci, družba – posameznik). Proces fleksibilizacije ima tudi različne učinke na različne starostne

skupine populacije, glede na osebnostne značilnosti, kot so: spol, starost, izobrazba, položaj na trgu delovne sile» (Kanjua Mrčela in Ignjatović 2004: 230).

Fleksibilizacija pomeni razširjanje koncepta in prakse dela – od ozke definicije dela kot plačane zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kar je bilo značilno za moderno industrijsko družbo, k širši definiciji dela, ki vključuje do sedaj družbeno marginalizirane in ne vrednotene oblike dela in načina zaposlovanja (krajši delovni čas, kombiniranje obdobj aktivnosti v plačanem delu in neplačanih aktivnostih, kot so učenje, skrb za otroke in starejše, prostovoljno delo). Fleksibilizacija dela pomeni za posameznika povečanje negotovosti dela oz. življenja, nosi breme negativnih posledic in tveganj, povzročenih s spremembami, značilnimi za trg delovne sile (Kanjua Mrčela in Ignjatović 2004: 255).

V vzorcu fleksibilizacije je skrita diskriminacija starejših. Neizobraženi oz. nekvalificirani starejši delavci ne dobijo več niti fleksibilnih oblik zaposlitve. Fleksibilne oblike zaposlitve namreč predstavljajo večino novih delovnih mest (Kanjua Mrčela in Ignjatović 2004: 255). Fleksibilne oblike zaposlitve so torej rezervirane le za mlade iskalce zaposlitve.

Zaradi prestrukturiranja gospodarstva, kar pomeni povečanje deleža delavno aktivnih v storitvenih dejavnostih, je prišlo do spremenjenega povpraševanja po delovni sili. Namesto slabše izobražene in starejše delovne sile se povečuje povpraševanje po bolj izobraženi delovni sili (Ignjatović 2002: 179–180). Delodajalci imajo odklonilen odnos do starejših, kar samo podaljšuje brezposelnost starejših. Položaj na trgu delovne sile je vse bolj negotov in neugoden. Delodajalci se zaradi prestrukturiranja gospodarstva in tehnološkega napredka srečujejo s problemom presežnih delavcev. Kot merilo za izbor presežnih delavcev pogosto uporabljajo starost (Svetlik 2002: 391).

V Sloveniji izstopajo tri najpogostejše oblike fleksibilnega dela (Kanjua Mrčela in Ignjatović 2004: 245–246):

1. ***Delo s skrajšanim delovnim časom***: delo s skrajšanim delovnim časom ni posebej razvito, med iskalci zaposlitve pa tudi ni posebej zaželeno. To obliko zaposlitve uporabljajo predvsem starejši delavci za prehod v upokožitev; uporabljajo jo tudi kot obliko zaposlovanja invalidov.

2. ***Samozaposlovanje***: samozaposlovanja je v Sloveniji relativno veliko. Pomeni izhod iz stanja brezposelnosti in predstavlja obliko oblikovanja prostih delovnih mest. Značilna je za družbe z manj razvitimi trgi delovne sile. Za samozaposlovanje se odloči le malo starejših delavcev.

3. ***Zaposlovanje za določen čas***: delež zaposlitev za določen čas je med vsemi plačanimi zaposlitvami še razmeroma majhen. Za zaposlovanje za določen čas se delodajalci odločajo zaradi visokih stroškov odpuščanja (Kajzer 2005: 28). S stabilizacijo razmer v slovenskem gospodarstvu in ob postopnem povečevanju števila prostih delovnih mest se povečuje delež novih prostih delovnih mest za določen čas. Približno dve tretjini vseh novih zaposlitev je zaposlitev za določen čas. Za slovenski trg sicer velja, da sodi med države s tradicionalno strukturo trga. Naraščanje zaposlitev za določen čas pa prinaša nova tveganja. Začasna zaposlitev poveča hitrost prehajanja iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno. Opazen je tudi trend starostne segregacije. Za zaposlitev za določen čas se odločajo predvsem mlajše skupine delovne sile. Zanimivo pa je dejstvo, da starejši niti ne dobijo take vrste zaposlitve. Trg delovne sile je torej bolj fleksibilen za mlade in bolj tog za starejše (Kajzer 2005: 28). Povprečna starost zaposlenih za določen čas v letu 1999 je bila 30 let, povprečna starost zaposlenih za nedoločen čas pa je bila 38 let (Ignjatovič v Kajzer 2005: 29).

Zaradi fleksibilizacije dela se povečuje potreba po ukrepih aktivne politike zaposlovanja za starejšo delovno silo, za dolgotrajno brezposelne in brezposelne brez ustrezne izobrazbe. »Starejša populacija, ki še prevladuje na trgu delovne sile, je standardno obliko zaposlitve pridobila v obdobju pred začetkom tranzicije in jo v veliki večini še vedno ima« (Ignjatovič 2002: 189). Tisti starejši, ki so izgubili zaposlitev, so v veliko slabšem položaju od mladih. »Izguba redne zaposlitve je za starejše, ki desetletja niso imele neposrednega stika z mehanizmi trga delovne sile, izreden šok, ki ga delodajalci z iskanjem predvsem mlajše delovne sile še pospešujejo« (Ignjatovič 2002: 189–191). Skupina starejših nad 40 let je najbolj marginalizirana skupina brezposelnih. Starejši brezposelni se v novih razmerah fleksibilnih oblik zaposlovanja ne znajdejo najbolje. Ta skupina je iskala svojo prvo zaposlitev v razmerah polne zaposlenosti, kjer je prevladovala zaposlitev za nedoločen čas (Ignjatovič 2002: 189–191).

Proces povečanja fleksibilnosti trga dela ima za udeležence trga dela tako prednosti kot slabosti. Za delavce je njena prednost predvsem večja možnost za zaposlitev in priložnost za

zaslužek, negativne strani pa se nanašajo na občutek varnosti, ki ga je delavcem dajalo delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Za delodajalce pa predstavlja večja prožnost trga dela možnost prilagajanja tržnim spremembam z bolj prožnim uravnavanjem števila zaposlenih in s tem doseganja večje konkurenčnosti, negativna stran pa je pogostejše odpuščanje delavcev. Z izgubo zaupanja delavcev se spremeni tudi splošno mnenje o podjetju in v prihodnosti se lahko zgodi, da bo podjetje zaradi nezaupanja delavcev imelo določene težave pri pridobivanju strokovnjakov ter drugih visoko usposobljenih delavcev (Ignjatović in Kramberger 2000: 448–449).

4.5 POVZETEK VZROKOV TEŽAV ZAPOSLOVANJA

Na položaj starejših vpliva sprememba v demografiji prebivalstva. Starostna struktura je namreč rezultat treh osnovnih gibanj: rodnost, smrtnosti in migracij. Z znižanje rodnosti in smrtnosti se je začelo staranje prebivalstva. Položaj starejših je še bolj poslabšalo reševanje brezposelnosti starejših z predčasnim upokojevanjem. Na trgu delovne sile je sedaj več starejše delovne sile kot jo je bilo včasih. Starejši so se morali soočiti z novimi izzivi gospodarskega razvoja.

Nova informacijska in komunikacijska je tesno povezana s prožnostjo zaposlovanja in globalizacijo. Zaradi tehnoloških sprememb je prišlo do fleksibilizacije zaposlovanja in globalizacije gospodarstva. Globalni trg, globalna tehnologija, globalne ideje lahko izboljšajo življenje. Globalni trg je predvsem namenjen visoko kvalificirani delovni sili, ki je na trgu dela zelo mobilna. Globalni trg dela pa je zelo krut do manj izobraženih. Globalna konkurenca je povzročila, da so delavci sprejeli fleksibilne oblike dela (UNDP, 1999: 343 - 344).

Državo, gospodarstvo vodi želja po čim večjem kapitalu. Kapital pa se lahko veča z neprestanimi tehnološkimi spremembami. Tehnološkim spremembam se najlažje prilagaja izobražena delovna sila, ki se neprestano izobražuje. Znanje zelo hitro zastara, zato prihaja v ospredje vseživljenjsko izobraževanje. Delodajalcem gre za čim večji dobiček. Mnenja so, da so mladi nosilci razvoja, stari pa manj pomembni del delovne sile. Težave z zaposlovanjem imajo vse starostne skupine: mladi, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, in starejši, ki so veliko manj izobraženi. Osnovna značilnost starejših brezposelnih oseb je nizka izobrazba in nizka motivacija za dodatno izobraževanje in prekvalifikacijo. Starejši brezposelni imajo

odklonilen odnos do učenja in izobraževanja, zato se tudi redko vključijo v programe aktivne politike zaposlovanja, namenjene izboljševanju njihove zaposlitve. Nizka izobrazbena raven jim ne daje zadostne osnove za osebno motivacijo in dodatno izobraževanje. Izključenost iz dela pa jih potiska v ekonomske in psihološke težave, zaradi katerih se še težje zaposlijo.

5. TEŽAVE Z IZOBRAŽEVANJEM STAREJŠIH

5.1 POMEN IZOBRAŽEVANJA ZA ODRASLE

Zaradi prej omenjenih sprememb, staranja prebivalstva, zmanjševanja aktivne delovne sile, rasti stopnje brezposelnosti ipd. postaja izobraževanje odraslih vse bolj aktualno, tako zaradi ekonomskega pritiska kot tudi zaradi osebnostnih razlogov širjenja obzorja znanja ter prilagodljivosti in iznajdljivosti v vsakdanjem življenju.

Posamezniki se zavedajo, da postaja izobraževanje čedalje bolj pomembno, da se lahko izognejo brezposelnosti. Potreba po izobraževanju se je namreč pojavila kot posledica naraščajoče predvsem strukturne brezposelnosti (Svetlik 1993: 15). Izobraževanje in zaposlovanje sta v današnjem času osrednja družbeno razvojna problema. »Izobraževanje velja za najpomembnejši razvojni dejavnik in za eno izmed najbolj produktivnejših naložb. Po teoriji človeškega kapitala se ljudje izobražujejo, izpopolnjujejo, usposablajo in ukvarjajo z drugimi aktivnostmi z namenom, da si izboljšajo ekonomski standard, zadovoljijo svoje potrebe po razvoju in se oprejo na ostala pričakovanja, ki naj bi jih naložbe v izobraževanju uresničevale v prihodnosti« (Kern in Simič 2002: 371).

Po Ivančiču sta izobraževanje in usposabljanje najpomembnejša ukrepa za izboljšanje kvalitete delovne sile. Kot ključni dejavnik proizvodnje imata svojo ceno, odvisno do ponudbe in povpraševanja in od vlaganja v njen razvoj. V svoj razvoj vlagata z dodatnim izobraževanjem, tako v obliki pridobitve dodatnih kvalifikacij kot tudi v oblikah različnih dodatnih znaj in spretnosti. Po njegovem mnenju prihaja do sprememb v dosežkih na trgu dela izključno prek sprememb v individualni produktivnosti, torej v kvalifikacijah in poklicnih izkušnjah (Ivančič v Kern in Simič 2002: 371).

Znanje in s tem človek kot nosilec znanja postaja z razvojem znanosti, novih tehnologij in družbenoekonomskih sprememb vse pomembnejši prednostni dejavnik družbenoekonomskega razvoja. Razvojni trendi v svetu kažejo, da nadaljnji razvoj ne bo mogoč brez večjega in intenzivnega vlaganja v razvoj človeškega kapitala. Pomembno je vlaganje ne le v začetno izobraževanje, v mladino, ki se še šola, ampak tudi v aktivno prebivalstvo, ki se ponovno vključuje v delo. Spremembe zahtevajo večjo usposobljenost delovne sile, novo znanje in spretnosti, ki jih bo mogoče zagotoviti le z nenehnim poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem delovne sile. Človek se bo moral prilagoditi novim tehnologijam in s tem večjim izzivom, ki bodo od njega zahtevali več prožnosti, samoiniciativnosti, odgovornosti in ustvarjalnosti (Klenovšek 1993: 35–36).

»Postindustrijska družba po mnenju Ivančičeve postaja vse bolj informacijska družba, proizvodnja temelji na znanju, vodi jo strokovnost in ne birokratska moč. V postindustrijski družbi so tehnične kvalifikacije to, kar imenujejo ekonomisti 'človeški kapital'. Brez teh dosežkov ni mogoče zadovoljiti zahtev nove socialne delitve dela. Razlike v položajih in dohodkih temeljijo na tehniških tehničnih kvalifikacijah in visokošolski izobrazbi« (Ivančič 1999: 40). Moderne tehnologije ukinjajo nekvalificirana delovna mesta in ustvarjajo nova kvalifikacijsko zahtevnejša delovna mesta. Izobraževanje je namenjeno zadovoljevanju potreb gospodarstva po kvalifikacijah. »Izobraževanje in usposabljanje je označeno kot najpogostejši ukrep za izboljšanje kvalitete delovne sile in za zagotavljanje zaposlitvenih priložnosti najbolj ranljivih skupin na trgu dela« (Ivančič 1999: 11). Gotovo je ena izmed najbolj ranljivih skupin ravno skupina starejših. Starejše delavce izpodrivajo mladi iskalci zaposlitve, ki na trg dela vstopajo z boljšimi izobrazbenimi dosežki. »Razvite industrijske družbe in mednarodna skupnost sprejemajo koncept vseživljenjskega izobraževanja in učenja kot podporo nadaljnjemu ekonomskemu in socialnemu razvoju« (Ivančič 1999: 11). Izobraževanje starejših je eden izmed najbolj pomembnih ukrepov pri povečevanju konkurenčnosti in mobilnosti delovne sile med organizacijami. Z izobraževanjem posamezniki v izobraževalnem procesu pridobijo kvalifikacije, ki so nujne za delo, te pa nato prispevajo k poklicnemu uspehu. »Hierarhija izobraževalnih dosežkov naj bi predstavljala hierarhijo kvalifikacij posameznikov, medtem ko naj bi bila hierarhija delovnih mest druga takšna hierarhija kvalifikacij« (Ivančič, 1999: 11). Davis in Morr v trdita, da so v učinkovitem ekonomskem sistemu osebe, ki investirajo več v človeški kapital, tudi bolj plačane, ker dosežejo večjo učinkovitost (Davis in Morr v Ivančič 1999:36).

Pred letom devetdeset je država reševala brezposelnost le s pasivno politiko zaposlovanja. Brezposelni so bili na trgu delovne sile zgolj pasivni. »Brezposelnim se je zagotavljala le socialna varnost s sistemi socialne varnosti, v katerih je določena pravica do denarnih dajatev in druge pravice (pravica do zdravstvenega zavarovanja, zavarovanja za starost in invalidnost in pravice, povezane s pospeševanjem zaposlovanja)« (Kopač 2002: 147). Leta 1990 pa je bila z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti sprejeta aktivna politika zaposlovanja. Z aktivno politiko zaposlovanja so omogočili brezposelnim pridobivanje znanja in sposobnosti, s katerimi lahko lažje dobijo novo zaposlitev. Brezposelni so v izobraževanju odraslih posebna ciljna skupina. Opredeljujejo jih posebne značilnosti, ki izhajajo iz položaja brezposelnosti. Nekatere značilnosti so splošne in skupne vsem brezposelnim: na primer izguba zaposlitve in z njo povezano gmotno poslabšanje položaja, povečan obseg prostega časa, izguba socialnih stikov, povezanih z delovnim okoljem ipd. Nekatere značilnosti pa se pojavljajo le v posameznih skupinah brezposelnih, npr. pri starejših brezposelnih ali v skupini manj izobraženih. Zgoraj naštetе značilnosti lahko pomembno vplivajo na položaj brezposelnih in na vstop brezposelnih v izobraževanje in na samo izobraževanje. Za pripravo in izpeljavo izobraževalnega procesa (od priprave do izpeljave) je izredno pomembno, da poznamo značilnosti brezposelnih, saj lahko te pomembno vplivajo na način dela z njimi (Klenovšek 1998: 35).

Torej izobraževanje starejših postaja vse bolj pomembno, saj se z izobraževanjem povečuje moč starejših in zmanjšuje njihova družbena izključenost. Po mnenju Kumpove je pomembna teza, da lahko le izobraževanje zmanjšuje izrinjenost starejših in povečuje njihov vpliv in moč v družbi (Kump 2005: 243).

5.2 IZOBRAŽEVALNE ZNAČILNOSTI STAREJŠIH IN MANJ IZOBRAŽENIH

Že v prejšnjem poglavju je bilo omenjeno, da je za učinkovito in uspešno izobraževanje zelo pomembno poznati izobraževalne značilnosti posameznikov, ki vstopajo v izobraževanje. To so tisti dejavniki, ki so povezani s posameznikovim dodatnim izobraževanjem, delovno kariero in drugimi značilnostmi in izkušnjami, ki so lahko pomembne za nadaljnje izobraževanje. Med ključne splošne značilnosti izobraževalnih značilnosti posameznikov uvrščamo (Klenovšek 1998: 42):

- izkušnje z izobraževanjem,
- vrednotenje znanja,
- motivacija za izobraževanje,
- ovire za izobraževanje,
- odnos do učenja.

Odrasli torej vstopajo v izobraževanje že z določenimi izkušnjami, ki so si jih pridobili v dotedanjem izobraževanju. Izkušnje posameznikov so zelo različne, nekatere so dobre, druge zelo slabe. »Njihove izkušnje so prej slabe kot dobre, saj so povezane z neuspešnostjo. Posameznikove izkušnje z izobraževanjem pa se zrcalijo tudi v njegovem vrednotenju znanja, ki je tesno povezano z motivacijo za izobraževanje« (Klenovšek 1998: 43).

Tisti z višjo izobrazbo višje vrednotijo pomen znanja, so tudi bolj motivirani za izobraževanje in tudi pogostejše se odločajo zanj. Manj izobraženi odrasli pogosto nizko vrednotijo znanje in so zelo malo motivirani za izobraževanje. Znanja ne prepoznajo kot dejavnik, ki jim omogoča izboljšanje položaja ob brezposelnosti; dvomijo, da jim bo izobraževanje ali pridobljeno znanje pomagalo dobiti novo zaposlitev (Klenovšek 1998: 42–48).

Ovire v izobraževanju odraslih delimo na (Starc 2001: 91):

- **Situacijske ovire**, ki izhajajo iz posameznikovega trenutnega razpoloženja in zajemajo predvsem pomanjkanje časa, stroške izobraževanja, družinske težave, oddaljenost izobraževalnih organizacij.
- **Institucijske ovire**, ki so povezane s ponudbo izobraževalnih programov (različni študijski programi ali tečaji), z načinom organiziranja izobraževanja (z urniki predavanj, načinom prenašanja znanja, informiranostjo o možnostih izobraževanja) in

prilagojenostjo programov potrebam odraslih. Programi odraslih pogosto ne zadovoljijo potrebe posameznikov. Odrasli so velikokrat mnjenja, da so programi za njih prezahtevni, vendar je pogosto to le presoja posameznika, ki meni, da nima dovolj lastnih zmogljivosti za obvladovanje določenega programa.

- **Dispozicijske ovire**, ki so povezane s psihološkimi značilnostmi udeležencev izobraževanja – podoba o samem sebi, samozavest, odnos do znanja, sposobnost za učenje, odnos do izobraževanja, strah pred izpiti, starost in predizobrazba.

Starejši se pri izobraževanju srečujejo z različnimi ovirami. Najpogostejša ovira brezposelnih je njihova nizka izobrazba. Starejši se zelo redko vključijo v programe aktivne politike zaposlovanja, namenjene izboljšanju njihove izobrazbe, saj imajo odklonilen odnos do učenja in izobraževanja. Lastnosti starejših brezposelnih skupno učinkujejo kot dejavnik njihove socialne izključenosti. Zaradi nizke izobrazbene ravni je tudi njihova motivacija za dodatno izobraževanje nizka, zato se ne morejo zaposliti. Izključenost iz dela pa jih potiska še v ekonomske in psihološke težave, zaradi katerih se še težje zaposlijo. V čakanju na zaposlitev postajajo še starejši, pri delodajalcih pa zaradi tega vse maj zaželeni (Verša 2002: 382).

Motivacija za učenje in izobraževanje je v starosti pogosto šibka in je odvisna zlasti od spodbud v okolju. Starejši se teže odločajo za izobraževanje zaradi prejšnje izobrazbe. Pogosta ovira v izobraževanju odraslih – starejših je prav njihov odnos do učenja. Odrasli in še posebej starejši so prepričani, da so njihove sposobnosti za učenje zaradi starosti zmanjšane. Vendar so raziskave pokazale, da sposobnost odraslih za učenje z leti ne upada, nasprotno, da so odrasli pri tistih vsebinah, ki zahtevajo miselno in analitično obdelavo gradiva, in analitično razumevanje lahko celo uspešnejši od otrok. Sabina Jelenc opozarja na podatke raziskav, ki kažejo, da je hitrost upadanja sposobnosti odvisna tudi od stopnje izobrazbe in stalnosti posameznikove miselne dejavnosti. Intelektualno-spoznavne lastnosti so veliko bolj razvite pri bolj izobraženih in izobraževalno dejavnih odraslih. To je nujno potrebno upoštevati pri izobraževanju, še posebej manj izobraženih in tistih odraslih, ki so bili, preden so se znova začeli izobraževati, izobraževalno neaktivni (Velikonja 1998: 46). »Miselnost, da je nekdo prestar za učenje, izhaja iz prevladujoče izobraževalne tradicije, da sta učenje in izobraževanje samo za mlade« (Starc 2001: 91). Starejšim odraslim je namreč spomin na šolske klopi že malce zbledel, zato pa se bojijo neuspeha ocenjevanja in tega, kako bodo zmogli usklajevati družinske in učne obveznosti. Takšne udeležence izobraževanja je

potrebno že pred začetkom izobraževanja pripraviti na izobraževalni proces in jim pomagati ob samem začetku izobraževanja (Klenovšek 1998: 42–48).

5.3 USPOSABLJANJE STAREJŠIH LJUDI

Z vidika predvidenih demografskih sprememb, globalizacije, fleksibilizacije in tehnološkega napredka bi se lahko starejšim kazali boljši časi. S problemom pa se je potrebno soočiti takoj in pristopiti, po mnenju Bojane Cvahte, k oblikovanju aktivnosti in ukrepov za usposabljanje in treniranje starejših delavcev za nove delovne izzive, za motivacijo in vztrajanje v delovnem procesu, potrebno je izvajati pritisk na delodajalce, da bi skrbeli za starajočo se delovno silo in tako zagotovili ohranjanje delovnih mest. Vsakemu delavcu bi moralo biti dostopno izobraževanje, treniranje in usposabljanje. Bojana Cvahte vidi rešitev za slovenski trg delovne sile v programih za reševanje problemov starejših delavcev po vzorcu sedmih evropskih držav Evropske unije (Combating age barriers in employment). Aprila leta 1994 je Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev dala pobudo za izdelavo evropskega projekta z naslovom Premagovanje starostnih ovir in možnosti za okrepitev pri delu in učenju. Raziskava temelji na pobudah za ohranjanje dela, reintegraciji in ponovni usposobitvi starejših delavcev. Evropska fundacija je izbrala sedem držav: Italijo, Francijo, Nemčijo, Veliko Britanijo, Nizozemsko, Belgijo in Grčijo. Rezultati raziskav in analiz so pokazali, da lahko k rešitvi problema največ prispevajo delodajalci, ki skupaj z državno lokalno oblastjo, sindikati, zaposlovalnimi agencijami in nevladnimi organizacijami v svojih delovnih okoljih sprejemajo takšne ukrepe, ki bodo omogočili permanentno izobraževanje in usposabljanje starejših delavcev, da bi se ti integrirali in reintegrirali v nove delovne procese.

Platt in Laster sta v knjigi Usposabljanje starejših ljudi zelo dobro opisala, kako se je treba lotiti izobraževanja starejših delavcev. Pri izobraževanju starejših ljudi moramo nujno upoštevati sociološke, ekonomske in psihične dejavnike izobraževanja odraslih. Pri izobraževanju odraslih moramo biti pozorni na njihova življenjska in delovna izkustva, motive, interese in njihov odnos do izobraževanja. Upoštevati moramo njihovo motivacijo in izobraževanje vsebinsko in metodično prilagoditi. Starejše je treba nujno spodbujati, jim svetovati, nujno potrebna je pomoč mentorja oz. svetovalca (Platt in Laster v Cvahte 2004: 6). Upoštevati moramo različna načela, med katerimi so najpomembnejša naslednja (Platt in Laster v Cvahte 2004: 6):

- načelo demokratičnosti: odraslega, ki se izobražuje, moramo jemati kot sodelavca, imeti mora pravico in možnost, da razpravlja o organizaciji, vsebini in metodah učenja,
- načelo prostovoljnosti, ki izhaja iz spoznanja, da je izobraževanje nujno,
- načelo integriranosti: izobraževanje posameznika mora postati njegova volja in ne potreba.

Platt in Laster sta predstavila 10 korakov usposabljanja starejših oseb:

1. Pregledati položaj starejših ljudi

Zaradi demografskih sprememb v razvitem svetu se spreminja starost iskalcev zaposlitve. Na trgu delovne sile je vedno več starejših oseb. Delovne metode za starejše ljudi je potrebno prilagajati bolj kot za vse druge starostne skupine. Upoštevati je potrebno, da so starejši delavci preobremenjeni, izčrpani, imajo nižjo stopnjo izobrazbe, imajo veliko težav pri iskanju nove službe, velikokrat mislijo, da so prestari, da bi se priučili vseh novosti. Na izobraževanje vpliva družinska situacija, obveznosti, zdravstveno stanje, finančna položaj idr.

2. Razvoj in razumevanje omejitev pri izobraževanju starejših ljudi

Pri izobraževanju starejših ljudi je potrebno spremljati videnja starejših ljudi in njihove vloge v družbi. Silno pomembno je namreč premagovanje negativnih stereotipov. Poleg stereotipov delodajalcev je potrebno spremeniti stereotipe starejših ljudi. Nekateri raziskovalci so ugotovili, da v procesih izobraževanja potrebujejo starejši učenci v primerjavi z mlajšimi le nekoliko več časa in pomoči.

3. Pregled institucionalne in organizacijske zgradbe

Pregledati je potrebno, kdo je odgovoren za izobraževanje, kateri zakoni in predpisi so potrebni za izvajanje izobraževanja starejših.

4. Določiti najprimernejši način usposabljanja

Preden določimo najprimernejši način izobraževanja, moramo upoštevati vse dosegljive informacije o trgu delovne sile. Potrebno je pogledati organizacije, v katerih bi se starejši lahko uspešno izobraževali, preučiti možnosti z lokalnimi partnerji, uporabnost lokalnih institucij.

5. Oblikovati programe usposabljanja

Različni programi so prilagojeni starejšim ljudem in določenim okoliščinam. Tehnike usposabljanja se morajo razlikovati glede na starost učenca in se spreminjati glede na njegovo starost. Ko izobražujemo starejše, moramo biti pozorni na okolje, kjer poteka učenje, na načine usposabljanja ter na odkrivanje in učinek metod. Osebi je potrebno prilagoditi program usposabljanja. Nadvse pomembno je poznavanje osebnosti izobražujočega, njegovo znanje in veščine. Pri starejših je zelo pomembno, da postopno spreminjamo ustaljeno mišljenje in navade.

6. Udejanjenje programa usposabljanja v praksi

Komponente programa, ki so vključene v ta korak, so predvsem sprejemanje, izbiranje, določevanje veščin in posvetovanje s starejšimi, ki so vstopili v programe učenja. Določiti moramo metode selekcije in pridobivanja novincev, metode učenja veščin, metode svetovanja. Program za starejše ljudi običajno traja 12 mesecev. Na koncu je potrebno oceniti rezultate, dobiti povratne informacije od učiteljev, od delodajalcev in učencev. Oceniti se tudi, ali je potrebno z izobraževanjem še nadaljevati.

7. Določiti lokalne zaposlitvene potrebe in določiti ovire za najemanje delavcev

Izvajalci morajo določiti potrebe regionalnih delodajalcev in določiti ovire za najemanje in učenje starejših delavcev. Delodajalcem je potrebno ponuditi programe usposabljanja, vendar moramo biti pozorni na večinski interes. Potrebno je analizirati zaposlitvene možnosti, ki jih delodajalci lahko koristijo, produktivnost pri usposabljanju starejših delavcev, napredovalne možnosti starejših zaposlenih.

8. Izkoristiti pozaposlitvene aktivnosti za starejše ljudi

Namen tega koraka je določiti način promoviranja veščin in izkušenj starejših delavcev na trgu delavne sile. Zato je potrebno analizirati načine zaposlovanja, vključiti v ta program sindikate, posredovalne agencije, izobraževalne inštitucije, podjetnike in druge posameznike. Razviti je potrebno čim večji obseg in trženje programov, organizirati zaposlitvene sejme za starejše delavce.

9. Izkoristiti pozaposlitvene aktivnosti za starejše ljudi

Potrebno je raziskati pozaposlitvene aktivnosti za starejše ljudi. S tem korakom se skuša odkriti in aktivirati potencialne starejših ljudi.

10. Vodenje programov vrednotenja

Potrebno je določiti predstavitvene cilje ali standarde, ovrednotiti usposabljanja, udeležence izobraževanja in dobiti povratno informacijo delodajalcev.

Ravnanje s človeškimi viri postaja pomemben strokovni in družbeni izziv. Pridobivanje znanja s tega področja pa nova naloga načrtovalcev izobraževalnih programov in nova zahteva za vse sodobne managerje. Platt in Laster sta opisala le enden od možnih načinov reševanja problematike zaposlovanja starejših.

5.4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

V začetku devetdesetih je bila v Sloveniji sprejeta aktivna politika zaposlovanja kot mehanizem za urejanje področja brezposelnosti. Z aktivno politiko zaposlovanja je izobraževanje brezposelnih dobilo pomembno vlogo pri reševanju problemov visoke stopnje brezposelnosti. Pravica do izobraževanja je določena z Zakonom o zaposlovanju in izobraževanju za primer brezposelnosti. »V zakonu je zapisano, da lahko dobi brezposelna oseba pravico do priprave za zaposlitev, ki obsega vse oblike izobraževanja in usposabljanja, poravnava stroškov in denarno pomoč, če jo zavod napoti na izobraževanje oziroma usposabljanje zaradi povečanja zaposlitvenih možnosti. Če oseba odkloni pravico do priprave za zaposlitev, izgubi status brezposelne osebe« (Svetlik 1993: 19). Ukrepe aktivne politike zaposlovanja in s tem tudi priprave na zaposlitev izvaja Republiški zavod za zaposlovanje v okviru svojih 10 enot po Sloveniji. Po zakonu o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti ima torej vsaka brezposelna oseba pravico, da se vključi v program aktivne politike zaposlovanja, vendar samo z zaposlitvenim načrtom, ki ga izvajajo svetovalci na Zavodu RS za zaposlovanje. »Zaposlitveni načrt je program, v katerem se določijo in predvidijo dejavnosti pri iskanju zaposlitve za brezposelne osebe in pri njenem vključevanju v programe aktivne politike zaposlovanja« (Dejan 1999: 128). Zavod mora zaposlitveni načrt pripraviti za vsako brezposelno osebo v roku dveh mesecev po prijavi brezposelnosti (Dejan 1999: 128–129).

Z aktivno politiko zaposlovanja država posega na trg delovne sile, zato da bi selektivno uravnavala njegovo delovanje, zmanjševala njegove negativne učinke, zlasti pa preprečevala

hitro naraščanje števila brezposelnih, podaljševanje čakalne dobe na novo zaposlitev, brezperspektivnost brezposelnih in s tem povečanje socialnih problemov.

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so zlasti (Svetlik 1993: 19):

- prezagospodovanje presežnih delavcev,
- zgodnje upokojevanje presežnih delavcev,
- preusposabljanje, izobraževanje brezposelnih.

Programi APZ, primerni za brezposelne stare nad 40 let

1. Svetovanje in pomoč pri zaposlitvi

Cilj ukrepa je izboljšanje možnosti brezposelnih oseb na trgu dela. Zavod RS za zaposlovanje izvaja ukrepe, ki pomagajo pri iskanju zaposlitve, aktivirajo in motivirajo osebe za iskanje zaposlitve, omogočajo pridobivanje oz. poglobljanje veščin za iskanje zaposlitve kot tudi konkretno preizkušanje usposobljenosti za določeno vrsto dela. Cilj programa Pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve je aktiviranje in motiviranje brezposelnih oseb za reševanje lastne situacije brezposelnosti, in sicer na tak način, da si pridobijo veščine iskanja zaposlitve, komunikacijske in socialne veščine ter veščine vodenja poklicne poti. Zavod zagotavlja tudi strokovno pomoč pri vodenju poklicne poti. Vsebine aktivnosti opredeljujejo: tečaji, kratka predavanja, seminarji, delavnice za iskanje zaposlitve in za odkrivanje poklicnega cilja, motiviranje ipd (Internet 10).

Zavod v okviru tega ukrepa izvaja tudi Klub za iskanje zaposlitve. Klub za iskanje zaposlitve je skupinska oblika dela z brezposelnimi, ki imajo jasen cilj: čim prej dobiti zaposlitev, ki je za iskalca glede na trenutne razmere najustreznejša. Program usposablja udeležence za sistematično iskanje zaposlitve. Brezposelnim so v tem času na razpolago vsi viri in telekomunikacijska sredstva, ki so za to potrebna (imeniki, druge informacije o delodajalcih, internet, telefoni, računalniki itd) (Internet 10).

2. Usposabljanje in izobraževanje

V poštrev pridejo predvsem programi za funkcionalno izpopolnjevanje, kamor sodijo krajši tečaji (s področja ekonomije, administracije, kmetijstva, gostinstva, ...), katerih cilj je pridobiti specifična znanja. Namen programa je povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in klasifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih (Internet 13).

3. Spodbude za zaposlovanje

Cilj ukrepa Spodbude za zaposlovanje je zaposlovanje in pospeševanje zaposlovanja in ohranjanje zaposlitve. Zavod RS za zaposlovanje v okviru tega ukrepa izvaja dva programa:

- **Spodbujanje novega zaposlovanja teže zaposljivih oseb**

Namen programa Spodbujanje novega zaposlovanja je spodbujanje novega zaposlovanja določenih skupin teže zaposljivih oseb. To so predvsem brezposelni in delavci iz industrijskega sektorja, ki je v prestrukturiranju, so v postopku izgubljanja zaposlitve in so na Zavodu že več kot eno leto. Zaposlitev se praviloma realizira za poln delovni čas. Lahko pa tudi za krajši delovni čas, to je za najmanj 20 do največ 30 ur tedensko. Največji delež predstavljajo dolgotrajno brezposelne osebe, sledijo osebe, starejše od 50 let, ki so bile ob času vključitve v program brezposelne najmanj 6 mesecev (Internet 10).

- **Spodbujanje novega zaposlovanja starejših oseb**

»Namen tega ukrepa je ustvarjanje novih delovnih mest za posebej ranljive skupine brezposelnih oseb s spodbujanjem subvencioniranega zaposlovanja teže zaposljivih oseb, starejših od 50 let, kar predstavlja njihovo ponovno delovno integracijo in preprečuje socialno izključenost. Vse vključitve predstavljajo zaposlitev, ki mora biti realizirana za obdobje najmanj enega leta s polnim delovnim časom« (Internet 10). Zavod Republike Slovenije je letos (leta 2007) izdalo razpis za subvencioniranje zaposlovanja teže zaposljivih brezposelnih oseb, ki so starejše od 50 let. Vir financiranja je Evropski socialni sklad. Na razpisu so lahko kandidirali delodajalci, ki bodo za obdobje najmanj enega leta zaposlili brezposelno osebo starejšo od 50 let, prijavljeno v evidenci brezposelnih oseb Zavoda najmanj 3 mesece, ki jim jo bo posredoval Zavod. Subvencija za zaposlitev se izplačuje mesečno za pretekli mesec na podlagi zahtevkov delodajalcev. V zahtevku delodajalec izkaže upravičene stroške za predhodni mesec v celoti, subvencija pa se mu prizna v višini 60 % dejanske bruto plače oz. največ do 500 € za posamezni mesec (Internet 12).

Zanimiv pa je podatek, da sta bila v letu 2005 za odpiranje prispelih vlog razpisana dva roka v septembru in oktobru, pa kljub temu Zavod RS za zaposlovanje ni mogel podeliti vseh razpisanih subvencij. Delodajalci se torej izogibajo zaposlovanju starejših ljudi, četudi bi lahko z zaposlitvijo starejše osebe prejeli denarno pomoč (subvencijo). Na obeh odpiranjih je bilo odobrenih 53 vlog delodajalcev za skupno 71 subvencioniranih delovnih mest. Do konca leta 2005 je bilo realiziranih 36 subvencioniranih zaposlitev, kar predstavlja glede na

planiranih 250 tovrstnih zaposlitev realizacijo v višini 14 %, delež porabljenih sredstev glede na razpoložljiva pa ni presegel 10 % (Internet 10).

4. Pospeševanje samozaposlovanja

Cilj programa je pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest v malih podjetjih. Namen programa je pridobivanje osnovnih informacij o možnosti samozaposlitve in o dejavnikih, ki jih mora potencialni podjetnik upoštevati pri vzpostavljanju samozaposlitvenega projekta. Cilj subvencioniranja je pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest, ki se izvaja v obliki enkratne nepovratne pomoči. Različne oblike finančne pomoči na začetku samozaposlitve brezposelne osebe so privlačen ukrep, ki ga v praksi uporabljajo brezposelni, stari največ 40 let (Internet 10).

Aktivna politika zaposlovanja poskuša posameznikom omogočiti razvoj njihovih sposobnostih in izboljšati položaja na trgu delovne sile. S tem dviga vrednost človeškega kapitala in omogoča strukturno prilagajanje gospodarstva (Svetlik 2002: 174).

6. STANJE STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI

Tabela 6.1.: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
do 18 let	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
nad 18 do 25 let	21,2	22	21,9	23,1	22,5	20,5	15,8	14,7
nad 25 do 30 let	11	12,1	13,5	15,1	16,3	17	16,8	16,3
nad 30 do 40 let	16,6	16,6	17,7	18,4	18,6	18,9	19	18,8
nad 40 do 50 let	23,4	23,2	23,5	22,2	21,4	20,6	20,8	21
nad 50 do 60 let	26,2	24,4	21,7	19,8	19,9	21,6	25,8	27,3
60 let in več	1,1	1,2	1,2	0,9	1	1	1,5	1,3
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: Statistične informacije 2007. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.

Deleži starejših v skupni brezposelnosti so se pred leti močno povečali. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bilo ob koncu leta 1993, ko je brezposelnost dosegla najvišjo raven, med brezposelnimi 9,6 % oseb, starejših od 50 let, konec decembra 2000 pa že 27,4 %. V naslednjih letih se je njihov delež zmanjševal (Internet 10). Leta 2000 je brezposelnost med 40. in 50. letom znašala 23,4 %, že leta 2004 je padel delež na 21,4 %, v začetku leta 2007 je delež brezposelnih 21%. Delež brezposelnih med 50. in 60. letom je kar za nekaj odstotkov višji. Leta 2000 je znašal 26,2 %, kar pomeni da je za 2,8 % višji kot pri prej omenjeni starostni skupini. Od leta 2002 do 2004 je padel na 19,9 %, nato pa leta 2006 narasel na 25,8 %. V začetku leta 2007 znaša že 27,3 % (glej tabelo 6.1).

Med mladimi med 18. in 25. letom je bilo leta 2000 21,2 % brezposelnih, leta 2003 se je brezposelnost povečala na 23,1 %, nato pa je začela ponovno padati. Med mladimi je najmanj brezposelnosti tistih med 25. in 30. letom. Brezposelnost med 30. in 40. letom je leta 2000 znašala 16,6 %, nato pa se je z vsakim letom povečevala. Leta 2006 je že dosegla 19 %, ta številka pa je že zelo blizu deležu brezposelnosti nad 40 do 50 let (glej tabelo 6.1).

Tabela 6.2: Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb v % od leta 1995 do 2006

Leto	Povprečno število regis. brez. oseb	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	61,9	46,6	34
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	56,1	47	36,6
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	57,4	47,1	40,8
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	46
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	48,5
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	51,7
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47	50,5
2002	102.635	24	19,6	51,2	54,4	47	49,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	43,6
2006	85.836	21,2	22,3	54,8	48,8	39,3	46,3

Vir: Statistične informacije 2007. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.

Iz tabele 6.2 je razvidno, da delež registrirano brezposelnih, starih nad 40 let, narašča, medtem ko delež brezposelnih mladih do 26 let in iskalcev prve zaposlitve pada. Vedno več starejših delavcev zaradi gospodarske krize in vedno večjih zahtev delodajalcev postaja brezposelnih. Ko enkrat pridejo na Zavod RS za zaposlovanje, tam tudi ostanejo. Postanejo težko zaposljivi, to je dolgotrajno brezposelna starostna skupina.

Iz tabele 6.3 lahko razberemo, da največjo skupino brezposelnih predstavljajo osebe, stare nad 40 do 50 let, s I. stopnjo izobrazbe. V tej starostni skupini je bilo leta 1999 kar 50 % brezposelnih, ki so imeli le I. stopnjo izobrazbe, brezposelnih s IV. stopnjo je bilo 24,1 %. Leta 2005 je bilo ravno tako v starostni skupini med 40. in 50. letom največ brezposelnih s I. stopnjo izobrazbe (42,8 %) in s IV. stopnjo izobrazbe (26,5 %). Podatki v starostni skupini 50–60 let so bili zelo podobni. Mladi so v primerjavi s starejšimi v veliko boljšem položaju, saj je bilo leta 1999 med brezposelnimi s I. stopnjo izobrazbe v starostni skupini 25–30 let le 30,2 % oseb, leta 2005 pa 18,7 %. To je posledice tega, da se čedalje več mladih odloča za nadaljnje šolanje. Iz tabele je razvidno, da so starejši, ki imajo le I. stopnjo izobrazbe, zelo težko zaposliva delovna sila. Čim višjo izobrazbo imajo, tem manjša je možnost, da izgubijo zaposlitev. Čeprav je po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje rizična tudi skupina brezposelnih med 40. in 60. letom, ki ima že IV. stopnjo izobrazbe. Iz tabele je tudi razvidno, da je med brezposelnimi s I. stopnjo izobrazbe več žensk kot moških, ravno tako je s III. in V.

stopnjo. Brezposelnih pa je več moških s II., IV., VI., VII. stopnjo. Leta 2005 pa je bilo med brezposelnimi (po stopnji izobrazbe) več žensk kot moških.

Tabela 6.3: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb 31. 12. 2005 po stopnjah izobrazbe in spolu

Leto	Stopnja izobrazbe	Starostni razred															
		S K U P A J		do 18 let		nad 18–25		nad 25–30		nad 30–40		nad 40–50		nad 50–60		nad 60 let	
		Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske
1999	I.	40,6	42,0	76,4	76,3	32,3	27,5	30,2	28,8	39,4	39,7	50,0	54,1	41,9	50,9	60,2	87,9
	II.	6,7	4,9	16,3	13,7	7,8	6,6	7,1	5,9	5,9	4,5	6,1	4,2	6,3	3,9	8,3	1,5
	III.	1,6	2	0,1	-	0,9	0,5	2	1,4	2,1	2,5	1,6	2,3	1,9	3,3	0,3	0
	IV.	25,6	22,6	7,1	9,9	29,3	29,4	20,6	19,8	26	23	24,1	20,9	26,6	19,2	17,6	7,6
	V.	21,1	24,1	-	-	28,5	34,3	31,1	33,7	21,5	24,7	14,4	15,4	17,8	18,7	6,8	3
	VI.	2,5	2,3	-	-	0,6	0,8	3,6	3,9	2,5	2,9	2,3	2,1	3,7	2,8	2,9	-
	VII.	2	2	-	-	0,6	1	5,5	6,5	2,6	2,7	1,4	1,1	1,8	1,1	4	-
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2005	I.	34,8	32,7	94,2	91,7	30,3	23,8	18,7	14,7	33	29,8	42,8	43,3	44,5	51	38,3	73,7
	II.	5,4	4,2	-	-	5,2	4,4	5,4	4,5	6,9	5,3	4,4	3,4	5,4	3,2	4,1	1,3
	III.	1,1	1,4	-	-	0,4	0,4	0,5	0,3	1,9	1,9	1,9	2,4	1,1	1,7	0,5	-
	IV.	23,2	22,4	5,8	8,3	24,4	26,4	16,7	16,9	21,3	21,5	26,5	24,6	26,1	22,4	23,6	10,5
	V.	27,4	30,1	-	-	37,2	41,2	40,7	41,7	26,7	29,9	19	21,2	17,1	17,4	20,7	10,5
	VI.	2,4	2,5	-	-	0,8	1,1	1,7	2,2	2,8	3,4	2,9	2,9	3,5	2,7	6,9	2,6
	VII.	5,6	6,8	-	-	1,8	2,7	16,2	19,7	7,4	8,2	2,5	2,3	2,4	1,6	5,9	1,3
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: Letno poročilo 2005. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.

7. STAREJŠI IN MLAJŠI V SLOVENIJI 1995–2005: PRIMERJAVA OVIR NA TRGU DELA

Z raziskavami slovenskega javnega mnenja, ki sem jih pridobila v Arhivu družboslovnih podatkov, sem poskušala analizirati težave v zaposlovanju in izobraževanju. Primerjalno sem preučevala trende dveh generacij, stare in mlade, in sicer glede na njihovo vključenost/izključenost v/iz sfere dela, njihovih vrednostnih sodb in ovir pri težavah v zaposlovanju in izobraževanju. Preverila sem, koliko se starejši delavci v Sloveniji razlikujejo od mlajših glede tveganja za izgubo službe in kako se počutijo tisti, ki so službo izgubili (brezposelni). Poskušala sem dokazati, da prej opisani vzroki resnično vplivajo na zaposlitvene in izobraževalne možnosti tako mlajše kot starejše delovne sile.

Osredotočila sem se na naslednja vprašanja raziskave slovenskega javnega mnenja:

- Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?
- Ali vas skrbi, da bi izgubili zaposlitev?
- Kateri je poglavitni razlog, da je prenehala zaposlitev?
- Koliko verjetno se vam zdi, da boste našli zaposlitev?
- Kaj bi bili pripravljeni narediti, da bi se izognili brezposelnosti?
- Kaj ste v obdobju zadnjih 12 mesecev naredil, da bi našli zaposlitev?

7.1 RAZLIKE V DELOVNI AKTIVNOSTI

Tabela 7.1.1: Rezultati odgovorov: Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? (vrstično: % starost)

Leto	Starost	Zaposlen	Ne - zaposlen	Ne-aktiven	Skupaj
1995	Mladi (18–39)	71,5	12,4	16,1	100
	Stari (40–65)	54,9	6,8	38,3	100
	Skupaj	63,6	9,7	26,6	100
2001	Mladi (18–39)	69,3	6,5	24,2	100
	Stari (40–65)	52,1	8,1	39,7	100
	Skupaj	60,7	7,3	31,9	100
2005	Mladi (18–39)	62,6	8,6	28,8	100
	Stari (40–65)	58,9	7,8	33,3	100
	Skupaj	60,7	8,2	31,2	100

Vir: SJM 1995/1, 2001/2, 2005/1 (lasten izračun).

1995: (df = 2, $\chi^2 = 56.9$, sig.=0.00)

2001: (df = 2, $\chi^2 = 28.3$, sig.= 0.00)

2005: (df = 2, $\chi^2 = 2.02$, sig.= 0.363)

Opomba: 100 % – vrstično: delež anketiranih

Povezanost starosti in sedanje delovne aktivnosti (SJM 1995/1: 6.09, SJM 2001/2: 6.05, SJM 2005/1: v7.06) je statistično značilna za dve opazovani leti (1995, 2001: sig = 0.00), neznačilna pa za najnovejše opazovano leto (2005: 0.363). Starost torej vpliva na raznolikost odgovorov glede delovne aktivnosti pri mlajših in starejših v prvih točkah, ne pa v zadnji točki.

Leta 1995 je na vprašanje: »Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?« odgovarjalo 1016 vprašanih: 872 je bilo starih 18–65 let, od tega je bilo 52,8 % mladih in 47,8 % starih. Leta 2001 je na to vprašanje odgovarjalo 1098 oseb: 886 jih je bilo starih 18–65 let, od tega je bilo 50 % mladih in 50 % starih. Leta 2005 pa je na vprašanje od 1002 oseb odgovorilo 834 oseb, ki so bile stare 18–65 let, od tega je bilo 47,5 % mladih in 52,2 % starih.

Analizirala sem značilnost statistične razlike v porazdelitvi odgovorov pri mlajših in starejših v posamezni časovni točki, pozorna pa sem bila še na to, kaj so pri vprašanju modalne kategorije odgovorov in kakšen je njihov trend skozi čas.

V letih 1995 in 2001 so razlike pri odgovorih mladih in starih statistično značilne, v letu 2005 pa ne več. Glavna statistična razlika v letih 1995 in 2005 je v tem, da je v kategoriji mladih precej večji delež zaposlenih (kot nezaposlenih ali neaktivnih) kakor med starejšimi; v letu 2005 ta razlika izgine, saj se na ta račun poveča neaktivnost mladih oziroma zniža neaktivnost starejših. To nakazuje tudi trend: pri mladih se z leti zmanjšuje stopnja zaposlenosti (1995: 71,5 %; 2001: 69,3 %; 2005: 62,6 %) in stopnja brezposelnosti (1995: 12,4 %; 2001: 6,5 %; 2005: 8,6 %), povečuje pa se stopnja neaktivnosti (1995: 16,1 %; 2001: 24,2 %, 2005: 28,8 %). V istem obdobju se pri starejših povečuje stopnja zaposlenosti (1995: 54,9%; 2001: 52,1%; 2005: 58,9 %) in brezposelnosti (1995: 6,8 %; 1995: 8,1 %; 2005: 7,8 %), zmanjšuje pa se stopnja neaktivnosti (1995: 38,3 %; 2001: 39,7 %; 2005: 33,3 %). Žrtve sprememb so mladi: ker zanje ni zaposlitev, se vse bolj umikajo v neaktivnost, ne pa v uradno brezposelnost. Samo zato je lahko delež brezposelnosti nizek, s tem pa tudi stopnja brezposelnosti. Leta 1995, 2001 in 2005 je pri starih in mladih kategorija »zaposlen« modalna. V vseh treh letih je bilo med vsemi anketiranimi največ zaposlenih (glej tabelo 7.1.1).

7.2 RAZLIKE GLEDE SKRBI PRED IZGUBO ZAPOSLOTITVE

Tabela 7.2.1: Rezultati odgovorov: Ali vas skrbi, da bi izgubili zaposlitev?

		Vrstično: % starost					Stolpčno: % koliko vas skrbi, da bi izgubili zaposlitev				
Leto	Starost	Da, zelo me skrbi	Da, do neke mere me skrbi	Ne, to me ne skrbi	Ne vem	Skupaj	Da, zelo me skrbi	Da, do neke mere me skrbi	Ne, to me ne skrbi	Ne vem	Skupaj
1995	Mladi (18-39)	14,5	43,7	41,3	0,60	100	61,3	63,5	54,9	33,3	59,1
	Stari (40-65)	13,2	36,2	48,9	1,70	100	38,8	36,5	45,1	66,7	40,9
	Skupaj	13,9	40,6	44,4	1	100	100	100	100	100	100
2001	Mladi (18-39)	12,2	39,6	43,6	4,60	100	47,6	57,5	59,1	40,5	55,7
	Stari (40-65)	16,9	36,8	37	8,40	100	52,4	42,5	40,9	59,5	44,3
	Skupaj	14,3	38,4	41,1	6,30	100	100	100	100	100	100
2005	Mladi (18-39)	7,3	34,0	56,7	2	100	32,7	51,9	49,5	100	48,9
	Stari (40-65)	14	30,2	55,4		100	67,3	48,1	50,5		51,1
	Skupaj	10,9	32,1	56,0	1	100	100	100	100	100	100

Vir: SJM 1995/1, SJM 2001/2, SJM 2005/1 (lasten izračun).

1995: (df = 3, x = 5.5, sig. = 0.136)

2001: (df = 3, x = 7.1, sig. = 0.069)

2005: (df = 3, x = 11.6, sig. = 0.009)

Opomba: 100% - Vrstično: delež anketiranih

- Stolpčno: delež mladih oz. starih med vsemi anketiranimi

Povezanost starosti in skrbi, da bi izgubili zaposlitev (SJM 1995/1: v6.10, SJM 2001/2: v1.12, SJM 2005/1: v125) je statistično neznačilna za leto 1995 in 2000 (1995: sig = 0.136, 2001: sig = 0.069), statistično značilna je le za najnovejše opazovano leto (2005: sig = 0.09). Starost torej vpliva na raznolikost odgovorov glede zaskrbljenosti, ali bodo izgubili zaposlitev, in sicer pri mlajših in starejših v zadnji točki in ne v prvih točkah.

Leta 1995 je na vprašanje »Ali vas skrbi, da bi izgubili delovno mesto?« v anketi slovenskega javnega mnenja od 1016 oseb odgovorilo 574 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 59,1 %

mladih in 40,9 % starih. Leta 2001 je na to vprašanje od 1098 oseb odgovorilo 589 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 55,7 % mladih in 44,3 % starih. Leta 2005 je na to vprašanje od 1002 oseb odgovorilo 505 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 48,9 % mladih in 51,1 % starih.

Analizirala sem tri vidike:

- glavno statistično razliko med mladimi in starimi v posameznih letih,
- vrstične odstotke, ki pojasnijo najvidnejše razlike v mnenjih ali akcijah med obema velikima starostnima skupinama in
- stolpčne odstotke, ki še dodatno pojasnijo, kakšne so starostne razlike znotraj posameznih skupin.

1) Glavna statistična razlika je v tem, da se je v letih 1995, 2001 in 2005 v kategoriji starih precej povečeval delež tistih, ki jih skrbi, da bi izgubili zaposlitev v primerjavi s kategorijo mladih.

2) Vrstični odstotki. Pri mladih je bila kategorija »da, do neke mere me skrbi« modalna le leta 1995 (43,7 %), leta 2001 (43,6 %) in l. 2005 (56,7 %) pa je bila modalna kategorija »ne to me ne skrbi«. Pri starejših pa je bila kategorija »ne to me ne skrbi« modalna v vseh treh izbranih letih (1995: 48,9 %; 2001: 37 %, 2005: 55,4 %) (glej tabelo 7.2.1).

3) Stolpčni odstotki. Leta 1995 mlade za delovno mesto veliko bolj »zelo skrbi« (61,3 %) kot starejše (38,8 %), ravno tako mlade več »skrbi do neke mere« kot starejše in nekoliko več jih »ne skrbi«, da bi izgubili zaposlitev. Leta 2001 nekoliko več »zelo skrbi«, da bi izgubili zaposlitev, starejše (52,4 %) kot mlade (47,6 %). »Do neke mere« več skrbi mlade (57,5 %) kot starejše (40,9 %). V tem letu ni skrbelo, da bi izgubili zaposlitev, približno enako mladih (59,1 %) kot starejših (40,9 %). Leta 2005 je bila pri tem odgovoru starostna razlika očitna, saj je kar 67,3% starejših skrbelo, da bi izgubili zaposlitev, medtem ko je to skrbelo samo 32,7 % mladih. »Do neke mere« je skrbelo 51,9 % mladih in 48,1 % starejših. Ni pa to skrbelo 49,5 % mladih in 50,5 % starejših (glej tabelo 7.2.1).

Če povzamemo, je leta 1995 najbolj skrbelo, da bi izgubili zaposlitev mlade, v naslednjih dveh letih pa se je delež starih v primerjavi z mladimi, ki jih skrbi, da bi izgubili zaposlitev, povečal. Tudi leta 1995 več mladih ni skrbelo, da bi izgubili zaposlitev.

7.3 RAZLIKE V RAZLOGIH PRENEHANJA ZAPOSLOTITVE

Tabela 7.3.1: Vrstična predstavitev odgovorov. Kateri je razlog, da je prenehala zaposlitev?
(Vrstično: % starost)

Leto	Starost	Starostna meja za upokojitev	Predčasna upokojitev po lastni odločitvi	Predčasna upokojitev, ne po lastni odločitvi	Trajno sposoben za delo	Delovno mesto je bilo ukinjeno	Odpuščen	Pogodba o zaposlitvi se je iztekla	Družinske obveznosti	Skupaj
1997	Mladi (18–39)			2,6	7,7	30,8	7,7	23,1	28,2	100
	Stari (40–65)	38,3	11,5	9,8	13,7	13,1	3,8	2,2	7,7	100
	Skupaj	31,5	9,5	8,6	12,6	16,2	4,5	5,9	11,3	100
2005	Mladi (18–39)				7,7	34,6	23,1	26,9	7,7	100
	Stari (40–65)	30,7	10	16	13,3	11,3	8	2	8,7	100
	Skupaj	26,1	8,5	13,6	12,5	14,8	10,2	5,7	8,5	100

Vir: SJM 1997/3, SJM 2005/1 (lasten izračun).

1997: (df = 7, x = 65.6, sig. = 0.000)

Tabela 7.3.2: Stolpična predstavitev odgovorov: Kateri je razlog, da je prenehala zaposlitev?
(Stolpčno: % Razlog prenehanja zaposlitve)

Leto	Starost	Starostna meja za upokojitev	Predčasna upokojitev, po lastni odločitvi	Predčasna upokojitev, ne po lastni odločitvi	Trajno ne-sposoben za delo	Delovno mesto je bilo ukinjeno	Odpuščen	Pogodba o zaposlitvi se je iztekla	Družinske obveznosti	Skupaj
1997	Mladi (18–39)			5,3	10,7	33,3	30	69,2	44	17,6
	Stari (40–65)	100	100	94,7	89,3	66,7	70	30,8	56	82,4
	Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2005	Mladi (18–39)				9,1	34,6	33,3	70	13,3	14,8
	Stari (40–65)	100	100	100	90,9	65,4	66,7	30	86,7	85,2
	Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: SJM 1997/3, SJM 2005/1 (lasten izračun).

2005: ($df = 7$, $x = 52.6$, $sig. = 0.000$)

Opomba: 100% - Vrstično: delež anketiranih

- Stolpčno: delež mladih oz. starih med vsemi anketiranimi

Na tem vzorcu je povezanost starosti in razlog, da je prenehala zaposlitev (SJM 1997/3: 2.29, SJM 2005/1: v1.30) statistično značilna ($sig = 0.00$). Starost v obeh letih vpliva na raznolikost odgovorov pri mlajših in starejših.

Leta 1997 je na anketo slovenskega javnega mnenja od 1005 oseb odgovorilo 222 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 17,6 % mladih in 82,4 % starih. Na to vprašanje so odgovarjale le osebe, ki takrat niso imele plačane zaposlitve. Leta 2005 je na to vprašanje od 1002 oseb odgovorilo le 176 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 14,8 % mladih in 85,2 % starih.

Analizirala sem tri vidike:

- glavno statistično razliko med mladimi in starimi v posameznih letih,
- vrstične odstotke, ki pojasnijo najvidnejše razlike v mnenjih ali akcijah med obema velikima starostnima skupinama in
- stolpčne odstotke, ki še dodatno pojasnijo, kakšne so starostne razlike znotraj posameznih skupin.

1) Glavna statistična razlika je v tem, da je mladim v primerjavi s starejšimi večinoma prenehala zaposlitev, ker se jim je iztekla pogodba o zaposlitvi. Medtem pa je starejšim zaposlitev prenehala zaradi starostne meje za upokojitev, kar za ta starostni razred normalno, pa tudi, ker so bila delovna mesta ukinjena.

2) Vrstični odstotki (glej tabelo 7.3.1). Med vsemi mladimi v anketi je leta 1997 kar 30,8 % mladim prenehala zaposlitev, ker je bilo delovno mesto ukinjeno. Drugi najbolj pogost vzrok za izgubo delovnega mesta med mladimi so bile družinske obveznosti (28,2 %), naslednji razlog je bil pretek pogodbe o zaposlitvi (23,1 %), sledi odpustitev (7,7 %), trajna nesposobnost za delo (7,7 %), na zadnjem mestu pa je predčasna upokojitev, ne po lastni odločitvi. Tudi leta 2005 je mladim zaposlitev prenehala večinoma zato, ker je bilo delovno mesto ukinjeno (34,6 %), ker se jim je iztekla pogodba o zaposlitvi (26,9 %), sledi odpustitev

(23,1 %), na predzadnjem mestu so družinske obveznosti (7,7 %) in na zadnjem trajna nesposobnost za delo (7,7%).

Glavni razlogi za prenehanje zaposlitve starejših je bila leta 1997 starostna meja za upokojitev (38,3 %), sledijo trajna nesposobnost za delo (13,7 %), ukinitve delovnega mesta (13,1 %), predčasna upokojitev po lastni odločitvi (11,5 %), predčasna upokojitev ne po lastni odločitvi (9,8 %), družinske obveznosti (7,7 %), odpustitev (3,8 %) in iztek pogodbe o zaposlitvi (2,2 %). Leta 2005 je bil glavni razlog, da je starejšim prenehala zaposlitev ravno tako starostna meja za upokojitev (30,7 %), sledijo predčasna upokojitev ne po lastni odločitvi (16%), trajna nesposobnost za delo (13,3 %), ukinitve delovnega mesta (11,3 %), predčasna upokojitev po lastni odločitvi (10 %), družinske obveznosti (8,7 %), odpustitev (8 %) in prenehanje pogodbe o zaposlitvi (2 %).

3) Stolpični odstotki (glej tabelo 7.3.2). Ukinjena delovna mesta so tudi veliko bolj prizadela starejše (1997: 66,7 %; 2005: 65,4 %) kot mlade (1997: 33,3 %; 2005: 34,6 %). Med odpuščenimi delavci je spet več starejših (1997: 70 %; 2005: 66,7 %) kot mlajših (1997: 30; 2005: 33,3 %). Starejši (1997: 56 %; 2005: 86,7 %) pa so se veliko bolj pripravljeni odreči službi zaradi družinskih obveznosti kot mlajši (1997: 44 % 2005: 13,3 %). Mladim je v primerjavi z starejšimi (1997: 30,8 %; 2005: 30 %) večinoma zaposlitev prenehala, ker se jim je iztekla pogodba o zaposlitvi (1997: 69,2 %; 2005: 70 %).

7.4 RAZLIKE V MOŽNOSTIH PONOVLNE ZAPOSLOITVE

Tabela 7.4.1: Rezultati odgovorov: Koliko verjetno se vam zdi, da boste našli zaposlitev?
(Vrstično: % starost)

Leto	Starost	Zelo verjetno	Verjetno	Ne preveč verjetno	Zelo malo je verjetno	Ne vem	Skupaj
1997	Mladi 18-39	26,8	43,7	7,7	15,5	6,3	100
	Stari 40-65	3,4	5,3	9,2	64,7	17,4	100
	Skupaj	12,9	20,9	8,6	44,7	12,9	100
2005	Mladi 18-39	31,1	42,6	10,8	13,5	2	100
	Stari 40-65	3,9	5,5	17,1	63,5	9,9	100
	Skupaj	16,1	22,2	14,3	41	6,4	100

Vir: SJM 1997/3, SJM 2005/1 (lasten izračun).

1997: (df = 4, $\chi^2 = 148.8$, sig. = 0.000)

Opomba: 100% - Vrstično: delež anketiranih

Povezanost starosti in skrbi, da bi izgubili zaposlitev (SJM 1997/3: 2.31, SJM 2005: v1.32) je statistično značilna (sig = 0.00). Starost v vseh treh letih vpliva na raznolikost odgovorov pri mlajših in starejših.

Na vprašanje »Kako verjetno se vam zdi, da boste našli zaposlitev?« je leta 1997 od 1005 oseb odgovorilo 349 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 40,7 % mladih in 59,3 % starih. Leta 2005 pa je na to vprašanje od 1002 oseb odgovorilo 329 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 45 % mladih in 55 % starih. Na to vprašanje so odgovorile le osebe, ki niso imele plačane zaposlitve.

Analizirala sem značilne razlike odgovorov med mladimi in starimi v posameznem letu in kaj so pri vprašanju modalne kategorije odgovorov.

1) Glavna statistična razlika se nanaša na ordinalni kategoriji »verjetno« in »zelo malo verjetno« v izbiri primernih odgovorov na to vprašanje: mladi so v večji meri naklonjeni

odgovoru »verjetno«, medtem ko so starejši manj prepričani, saj so odgovorili z »zelo malo verjetno«.

2) Pri mladih je bila torej kategorija »verjetno« modalna v letu 1997 in 2005. V skupini mladih je leta 1997 43,7 % in leta 2005 42,6 % mladih odgovorilo, da se jim zdi »verjetno«, da bodo našli zaposlitev. Pri starejših pa je bila kategorija »zelo malo verjetno« ravno tako modalna leta 1997 in 2005. Leta 1997 je 64,7 % in leta 2005 36,5 % starejših odgovorilo, da je »zelo malo verjetno«, da bodo v prihodnje našli zaposlitev (glej tabelo 7.4.1).

Če povzamemo, so starejši v primerjavi z mlajšimi veliko bolj pesimistični glede verjetnosti, da bodo v prihodnje našli zaposlitev, saj so prepričani, da je to zelo malo verjetno.

7.5 RAZLIKE GLEDE UKREPOV ZA PONOVO ZAPOSLITEV

Tabela 7.5.1: Rezultati odgovorov leta 2001: Da bi se izognil brezposelnosti, bi bil-a pripravljen/a ...?

	Starost	Zagotovo	Mogoče	Nikakor	Ne vem	Skupaj
Delati več kot 40 ur tedensko	Mladi (18–39)	53,1	31,9	11,7	3,2	100
	Stari (40–65)	55,3	19,1	22	3,5	100
	Skupaj	54,2	25,4	17	3,4	100
Se preseliti v drugi kraj	Mladi (18–39)	31,7	36,9	27,7	3,7	100
	Stari (40–65)	23	24,2	47,9	5	100
	Skupaj	27,2	30,4	38	4,4	100
Sprejeti manj ugodne delovne pogoje	Mladi (18–39)	19,5	46,4	28,2	6	100
	Stari (40–65)	27,5	32,9	33,9	5,7	100
	Skupaj	23,6	39,5	31,1	5,8	100
Se prekvalificirati v drugi poklic	Mladi (18–39)	46,1	38,9	11,2	3,7	100
	Stari (40–65)	36,5	27,5	31,5	4,5	100
	Skupaj	41,2	33	21,6	4,1	100
Se naučiti nov tuji jezik	Mladi (18–39)	62,3	26,4	8,5	2,7	100
	Stari (40–65)	39,3	25,6	31,3	3,8	100
	Skupaj	50,5	26	20,2	3,3	100

Vir: SJM 2001/1, SJM 2005/1 (lasten izračun).

a.: (df = 3, x = 26.2, sig. = 0.000)

b.: (df = 3, x = 39.4, sig. = 0.000)

c.: (df = 3, x = 17.2, sig. = 0.000)

d.: (df = 3, x = 52.2, sig. = 0.000)

e.: (df = 3, x = 75.3, sig. = 0.000)

Tabela 7.5.2: Rezultati odgovorov leta 2005: Da bi se izognil brezposelnosti, bi bil-a pripravljen/a?

	Starost	V celoti se strinjam	Strinjam se	Niti-niti	Ne strinjam se	Sploh se ne strinjam	Skupaj
Sprejeti delo, ki zahteva nove veščine in znanja	mladi (18–39)	39,9	51	6,2	2,5	0,4	100
	Stari (40–65)	36,1	48,6	7,1	5,1	3,1	100
	Skupaj	38,	49,8	6,6	3,8	1,8	100
Sprejeti nižji položaj za nižje plačilo	Mladi (18–39)	12,3	31,7	20,6	24,7	10,7	100
	Stari (40–65)	13,7	37,1	17,2	22,7	9,4	100
	Skupaj	13	34,5	18,8	23,6	10	100
Sprejeti začasno zaposlitev	Mladi (18–39)	18,4	54,3	15,5	8,2	3,7	100
	Stari (40–65)	19	53,8	11,1	10,3	5,9	100
	Skupaj	18,7	54	13,3	9,2	4,8	100
Sprejeti delo v oddaljenem kraju	Mladi (18–39)	14,1	34,4	24,5	19,5	7,5	100
	Stari (40–65)	13,1	32,9	14,7	25,4	13,9	100
	Skupaj	13,6	33,7	19,5	22,5	10,8	100

Vir: SJM 2001/1, SJM 2005/1 (lasten izračun).

- a.: (df = 4, x = 8.1, sig. = 0.086)
- b.: (df = 4, x = 2.4, sig. = 0.658)
- c.: (df = 4, x = 3.8, sig. = 0.434)
- d.: (df = 4, x = 12.9, sig. = 0.012)

Opomba: 100% - Vrstično: delež anketiranih

Povezanost starosti in tega, kaj si pripravljen storiti, da bi se izognil brezposelnosti (SJM 2001/1: V41, SJM 2005/1: v126), je statistično značilna za leto 2001, neznačilna pa je za leto 2005 v prvih treh vprašanjih in statistično značilna v zadnjem vprašanju. Starost torej vpliva na raznolikost odgovorov glede delovne aktivnosti pri mlajših in starejših v letu 2001 in v zadnjem vprašanju leta 2005, ne pa pri ostalih vprašanjih leta 2005.

Leta 2001 so navedli vprašanje takole: »Zamislite si, da niste zaposleni in da bi lahko dobili delo le pod določenimi pogoji. Ali bi bili pripravljeni ...?« Na vprašanje je od 1008 oseb

odgovorilo 823 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 48,7 % mladih in 51,3 % starih. Leta 2005 pa so zastavili vprašanje nekoliko drugače: « Da bi se izognil nezaposlenosti, bi bil-a pripravljen-a ...» Na vprašanje, ali bi bil-a pripravljen-a:

- sprejeti delo, ki zahteva nove veščine, je od 1002 odgovorilo 498 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 48,8 % mladih in 51,2 % starih;
- sprejeti nižji položaj za nižje plačilo, je odgovorilo 499 oseb, starih 18–65 let, od tega 48,7 % mladih in 51,2 % starih;
- sprejeti začasno zaposlitev, je odgovorilo 498 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 49,2 % mladih in 50,8 %;
- sprejeti delo v oddaljenem kraju, je odgovorilo 493 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 48,9 % mladih in 51,1 % starih.

Zastavljeni vprašanji ne moremo primerjati, ker je ubesednje vprašanja različno in ker so ponujeni drugačni odgovori, torej so bile postavljene različne spremenljivke. Kljub temu sem se odločila, da bom naredila grobo primerjalno analizo, koliko so starejši oz. mlajši pripravljeni »narediti«, da bi našli zaposlitev. Zanimajo me trije vidiki:

- značilne razlike odgovorov med mladimi in starimi v posameznem letu,
- kaj so modalne kategorije odgovorov (najpogostejši odgovori) pri posameznih vprašanjih in
- vrstni red pogojev, pod katerimi bi se eni in drugi bili pripravljeni (pre)zaposeliti.

Vrstni red dejanj, ki bi jih bili pripravljeni storiti, smo določili po odstotku kategorije »zagotovo« pri odgovoru na posamezno vprašanje. Analiza daje naslednje rezultate:

(1) V letu 2001 so razlike pri vseh odgovorih mladih in starih vseeno statistično značilne. Glavnina razlik se nanaša na ordinalni kategoriji »mogoče« in »nikakor« v izbiri primernih odgovorov na vprašanje: mladi so v večji meri kot stari naklonjeni tudi »mogočemu«, zato v manjši meri izbirajo odgovor »nikakor« (glej tabelo 7.5.1).

(2) Pri mladih je kategorija »zagotovo« modalna pri pripravljenosti na učenje tujega jezika (62,3 %), pri pripravljenosti delati več kot 40 ur na teden (53,1 %) in na prekvalifikacijo (46,1 %). »Mogoče« kot modalna kategorija se pojavita pri sprejetju manj ugodnih delovnih pogojev (46,4 %) in pri preselitvi (36,9 %). Pri starih pa je kategorija »zagotovo« modalna pri pripravljenosti delati več kot 40 ur na teden (55,3 %), pri pripravljenosti na učenje tujega jezika (39,3 %) in na prekvalifikacijo (36,5%). »Nikakor« se kot modalna kategorija pojavita pri pripravljenosti na selitev (47,9 %) in pri sprejetju manj ugodnih delovnih pogojev (33,9 %).

(3) Mladi in starejši so skoraj enako pripravljeni narediti veliko, da bi se izognili brezposelnosti. Starejši so po raziskavi leta 2001 na prvem mestu pripravljeni delati več kot 40 ur na teden (55,3 %), na drugem bi se bili pripravljeni naučiti nov jezik (39,3 %), na naslednjem bi se prekvalificirali v drugi poklic (36,5 %), na predzadnjem bi sprejeli manj ugodne delovne pogoje (27,5 %) in čisto na zadnjem mestu, bi se tudi preselili v drugi kraj (23 %). Mladi pa so se najprej pripravljeni naučiti nov jezik (62,3 %), potem bi delali več kot 40 ur na teden (53,1 %), na tretjem mestu bi se prekvalificirali v drugi poklic (46,1 %), nekoliko manj so zainteresirani, da bi se preselili (31,7 %), sprejem manj ugodnih razmer pa so postavili na zadnje mesto (19,5 %) (glej tabelo 7.5.1).

Če povzamemo, bi se bili obe skupini najbolj pripravljeni naučiti novega jezika, delati več kot 40 ur in se prekvalificirati. Selitev in sprejem manj ugodnih delovnih razmer se zdijo za obe skupini nesprejemljive rešitve. Mlajši bi se bili pripravljeni preseliti prej kot starejši, kar je seveda razumljivo. Starejši imajo že svoje družine in stanovanja, so že vpeti v svoje okolje, zato se veliko težje selijo kot mlajši. Starejši bi torej raje sprejeli manj ugodne delovne razmere, samo da se jim ne bi bilo potrebno preseliti.

(1) Mladi in stari so v izbiri primernih odgovorov leta 2005 enotno naklonjeni ordinalni kategoriji »strinjam se«. Kljub temu pa so mladi za nekaj odstotkov bolj »strinjajo« z navedenimi trditvami kot starejši (glej tabelo 7.5.2).

(2) Leta 2005 je pri starih in mladih kategorija »strinjam se« modalna pri vseh ponujenih odgovorih. Pri mladih je torej modalna pri pripravljenosti sprejeti začasno zaposlitev (54,3 %), pri pripravljenosti sprejeti delo, ki zahteva nove veščine (51 %), pri pripravljenosti sprejeti delo v oddaljenem kraju (34,4 %) in sprejeti nižji položaj za nižje plačilo (31,7 %). Pri starih je torej modalna pri pripravljenosti sprejeti začasno zaposlitev (53,8 %), pri pripravljenosti sprejeti delo, ki zahteva nove veščine (48,6 %), pri pripravljenosti sprejeti nižji položaj za nižje plačilo (37,1 %) in sprejeti delo v oddaljenem kraju (32,9 %) (glej tabelo 7.5.2).

(3) Ko sem analizirala podatke iz leta 2005, sem ugotovil, da so se stari in mladi tudi v tem letu odločali za podobne odgovore. Starejši so se najprej pripravljeni naučiti novih znanj, potem bi sprejeli tudi začasno zaposlitev, nato bi sprejeli nižji položaj in s tem nižjo plačo. Če ne bi bilo nobene druge ponudbe, pa bi sprejeli tudi delo v oddaljenem kraju. Mladi bi se bili tudi najprej pripravljeni naučiti novih znanj, nato bi sprejeli tudi začasno zaposlitev, sledi odločitev za delo v oddaljenem kraju, na zadnjem mestu pa bi sprejeli nižji položaj in nižjo

plačo. Tudi leta 2005 bi bili mladi prej pripravljeni sprejeti delo v oddaljenem kraju kot starejših (glej tabelo 7.5.2).

7.6 RAZLIKE V POTEH ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Tabela 7.6.1: Rezultati odgovorov mladih (18-39 let) Ali ste v obdobju 12 mesecev naredili kaj od naštetega, da bi našli zaposlitev?

	1997			2005		
Kanali iskanja službe	Ne	Da	Skupaj	Ne	Da	Skupaj
Prijavili na zavod za zaposlovanje	77,5	22,5	100	72,8	27,2	100
Prijavili pri zasebni agenciji za zaposlovanje	95,8	4,2	100	91,8	8,2	100
Odzvali na oglas za službo v časopisu ali reviji	81	19	100	77	23	100
Dali oglas v časopis ali revijo	95,1	4,9	100	98,6	1,4	100
Iskali delo neposredno pri delodajalcih	71,8	28,2	100	73,3	26,7	100
Prosili sorodnike ..., da vam pomagajo pri iskanju zaposlitve	75,4	24,6	100	70,3	29,7	100

Vir: SJM 2001/1, SJM 2005/1 (lasten izračun).

Tabela 7.6.1: Rezultati odgovorov starih (40-65 let): Ali ste v obdobju 12 mesecev naredili kaj od naštetega, da bi našli zaposlitev?

	1997			2005		
Kanali iskanja službe	Ne	Da	Skupaj	Ne	Da	Skupaj
Prijavili na zavod za zaposlovanje	85,4	14,6	100	77,6	22,4	100
Prijavili pri zasebni agenciji za zaposlovanje	98,1	1,9	100	96,5	3,5	100
Odzvali na oglas za službo v časopisu ali reviji	91,5	8,5	100	86	14	100
Dali oglas v časopis ali revijo	98,1	1,9	100	96,5	3,5	100
Iskali delo neposredno pri delodajalcih	91,5	8,5	100	87,1	12,9	100
Prosili sorodnike ..., da vam pomagajo pri iskanju zaposlitve	89,6	10,4	100	86,5	13,5	100

Vir: SJM 1997/3, SJM 2005/1 (lasten izračun).

1. 1997: (df = 2, x = 6.4, sig. =0.040)

2005: (df = 2, x = 5.4, sig. = 0.069)

2.1997: (df =2, x = 2.96, sig. = 0.227)

2005: (df =2, x = 6.8 , sig. = 0.034)

3. 1997: (df=2, x = 9.231 , sig. = 0.010)

2005: (df=2, x = 11.7 , sig. = 0.003)

4. 1997: (df=2, x = 7.7, sig. = 0.022)

2005: (df=2, x = 1.6, sig. = 0.445)

5. 1997: (df=2, x = 29.635, sig. = 0.00)

2005: (df=2, x = 23.329, sig. = 0.000)

6. 1997: (df=2, x = 16.65, sig. = 0.000)

2005: (df=2, x = 20.2, sig. = 0.000)

Ustrezen x – preizkus je tudi pri preučevanju odvisnosti med zgoraj navedenimi spremenljivkami pokazal, da na podlagi vzorčnih podatkov lahko zavržemo ničelno domnevo in sprejmemo sklep, da obstoji odvisnost med starostjo in ali ste v obdobju 12 mesecev naredili, kaj od naštetega, da bi našli zaposlitev v vseh ponujenih vprašanjih (SJM 1997/3: 2.33, SJM 2005/1: v1.34), razen v naslednjih vprašanjih:

- v letu 2005 pri vprašanju »Ali ste se v obdobju 12 mesecev prijavili na zavod za zaposlovanje?«,
- v letu 1997 pri vprašanju »Ali ste se v obdobju 12 mesecev prijavili pri zasebni agenciji za zaposlovanje?«,
- v letu 2005 pri vprašanju »Ali ste v obdobju 12 mesecev dali oglas v časopis ali revijo?«.

Na vprašanje: »Ali ste v obdobju 12 mesecev naredili, kaj od naštetega, da bi našli zaposlitev?« je leta 1997 od 1005 oseb odgovorilo 354 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 40,1 % mladih (18–39 let) in 59,9 % starih (40–65). Leta 2005 pa je na to vprašanje od 1002 oseb odgovorilo 318 oseb, starih 18–65 let, od tega je bilo 46,4 % mladih (18–39) in 53,6 % starih (40–65).

Zanimata me predvsem dva vidika: 1. značilne razlike odgovorov med mladimi in starimi v posameznem letu; 2. vrstni red pogojev, pod katerimi bi eni in drugi bili pripravljeni narediti kaj od naštetega, da bi našli zaposlitev.

(1) Zanimivo je, da se trend iskanja službe spreminja iz leta v leto. Glavna statistična razlika je v tem, da pri mladih trend iskanja zaposlitve preko zavoda za zaposlovanje pada, preko sorodstva pa raste, medtem ko se starejši še vedno najpogosteje odločijo, da bodo pomoč iskali preko zavoda za zaposlovanje.

(2) Mlajši so po raziskavi leta 1997 na prvem mestu iskali zaposlitev neposredno pri delodajalcih (28,2 %), na drugem so prosili sorodnike, prijatelje ali kolege, da jim pomagajo pri iskanju zaposlitve (24,6 %), nato so se prijavili na zavod za zaposlovanje (22,5 %), potem so se odzvali na oglas za službo v časopisu in reviji (19 %), na predzadnjem mestu so dali oglas v časopis (4,9 %), na zadnjem mestu pa so se prijavili na agencijo za zaposlovanje. Leta 2005 so najprej prosili sorodnike, prijatelje ali kolege da jim pomagajo pri iskanju zaposlitve (29,7 %), potem so se prijavili na zavod za zaposlovanje (27,2 %), nato so iskali delo neposredno pri delodajalcih (26,7 %), potem so se odzvali na oglas (23 %), sledi prijava na agencijo za zaposlovanje, na zadnjem mestu pa bi sami dali oglas v časopis ali revijo, da iščejo zaposlitev (1,6 %) (glej tabelo 7.6.1).

Starejši so se leta 2005 v večini najpogosteje prijavili na zavodu za zaposlovanje (14,6 %), potem so za pomoč prosili sorodnike, prijatelje, kolege (10,4 %), nato so iskali zaposlitev neposredno pri delodajalcu (8,5 %), se odzvali na oglas (8,5 %), najmanj pa se jih je prijavilo na zasebno agencijo za zaposlovanje. Leta 2005 so se ravno tako starejši najpogosteje odločili, da so se prijavili na zavodu za zaposlovanje (22,4 %), se odzvali na oglas za službo (14 %), potem so prosili sorodnike, prijatelje, kolege (13,5 %), najmanj pa se jih je odločilo, da se bodo prijavili na zasebno agencijo za zaposlovanje ali pa dali oglas v časopis, da iščejo zaposlitev (3,5 %) (glej tabelo 7.6.2).

Starejši so se v letu 1997 in 2005 najpogosteje odločili, da bodo pomoč iskali na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Starejši verjetno nimajo več toliko veščin in spretnosti za iskanje delovnega mesta, zato to delo rajši prepustijo Zavodu, saj jim ta tudi nudi veliko individualne pomoči.

Mladi in stari se zelo malo odločijo, da bi pomoč iskali v zasebni agenciji za zaposlovanje ali pa, da bi sami dali oglas v časopis. Agencije za zaposlovanje so torej za mlade in starejše še vedno neobičajen način iskanja zaposlitve.

7.7 POVZETEK NAKAZANIH TRENDOV IZ ANKET SJM – POSEBEJ ZA MLADE IN ZA STARE

Mladi (18–49 let) v obdobju 1995–2005

Zanimivo je dejstvo, da so mladi pripravljeni veliko več narediti, da bi našli zaposlitev. Brez težav, bi se naučili novega jezika, preselili bi se v drug kraj, vendar kljub temu stopnja neaktivnosti mladih z vsakim letom narašča. Stopnja brezposlenosti se sicer zmanjšuje, vendar na račun povečanja neaktivnosti. Ker ni zaposlitve, se mladi umikajo v neaktivnost, vendar ne v uradno brezposelnost. Kljub temu, da trend iskanja zaposlitve preko sorodstva raste in preko zavoda za zaposlovanje pada, so mladi prepričani, da bodo našli zaposlitev. Mlade skrbi, da bi izgubili zaposlitev, vendar le do neke mere. Najpogostejši razlog za prenehanje delovnega razmerja je iztek pogodbe o zaposlitvi. Mladi zaradi pomanjkanja izkušenj dobijo le dela, ki trajajo za določen čas.

Stari (40–65 let) v obdobju 1995–2005

Pri starejših stopnja zaposlovanja narašča, stopnja neaktivnosti pa sorazmerno pada, vendar so starejši pripravljeni storiti veliko manj, da bi dobili zaposlitev. Najprej bi bili pripravljeni delati več kot 40 ur na teden, vendar bi se bili čisto na zadnjem mestu pripravljeni preseliti v drug kraj. Skupino starejših, ki že ima zaposlitev, v večini ne skrbi, da bi izgubila zaposlitev, medtem ko je bila skupina starejših, ki ni imela plačane zaposlitve, mnenja, da je zelo malo verjetno, da bi našli zaposlitev. Starejši se zato torej najpogosteje odločijo, da bodo pomoč iskali preko zavoda za zaposlovanje in velikokrat nikoli več ne sklenejo novega delovnega razmerja. Zelo pogosto iščejo zaposlitev tudi preko sorodnikov in prijateljev. Starejši izgubljajo zaposlitve zaradi ukinjenih delovnih mest, le-ta pa se ukinjajo zaradi nove tehnologije, ki nadomešča delovno silo.

8. SKLEPNA RAZPRAVA O UGOTOVITVAH IN ZAKLJUČEK

8.1 SKLEPNA RAZPRAVA O UGOTOVITVAH

Iz raziskave lahko razberemo, da je glavni razlog prenehanja zaposlitve pri starejših starostna upokojitev. Leta 1997 je bil odstotek tistih, ki so odšli v upokojitev večji kot leta 2005, ker je v tem času država s pokojninsko reformo poostrila pogoje upokojevanja. Starostna meja za upokojitev se je morala dvigniti, ker je prišlo do staranja prebivalstva, kar je povzročilo zmanjšanje obsega za delo sposobnega prebivalstva. Država oz. majhen delež delovno aktivnih je postal preobremenjen z obveznostmi pokojninskega in socialnega sistema. Na začetku 90 let so torej brezposelnost starejših reševali s pasivno politiko zaposlovanja. Starejši delavci so se začeli predčasno upokojevati. Ta ukrep je sicer zmanjšal naval presežnih delavcev na zavode za zaposlovanje in omogočil prehod starejših iz stanja delavne aktivnosti v plačano neaktivnost. Po mnenju Stanojeviča je upokojevanje v začetku devetdesetih prispevalo k »čiščenju« trga delovne sile (Stanojević 2001: 101).

Velik odstotek starejših je torej izgubilo zaposlitev zaradi ukinjenega delovnega mesta. Zanimivo je tudi dejstvo, da so mladi kot razlog prenehanja zaposlitve navedli tudi ukinitve delovnega mesta. Vendar je bilo zaradi ukinitve delovnega mesta prizadetih več starejših kot mlajših, saj se z novo pokojninsko reformo starejši delavci niso mogli več predčasno upokojevati. Ukinjena delovna mesta so namreč posledica uvajanja novih tehnologij in tehnoloških sprememb v podjetjih. Razlog za nove tehnološke spremembe pa je velika konkurenca med podjetji na trgu dela, ki se bojujejo za preživetje. Težijo k čim večjemu dobičku, kar pa lahko dosežejo z nenehnim izboljševanjem tehnologije, s fleksibilnostjo proizvodnje, da torej proizvedejo izdelek čim hitreje in s čim manjšimi stroški. Podjetja oziroma organizacije morajo zaradi svojega obstoja vstopiti na globalni trg dela. Nova tehnologija pa zahteva visoko usposobljeno in izobraženo delovno silo, ki se je pripravljena nenehno izobraževati. Dejstvo pa je, da je veliko starejših nizko kvalificiranih, kar pomeni, da zelo težko konkurirajo mladi visoko kvalificirani delovni sili. Delovna mesta pa izgubljajo tudi tisti mladi, ki nimajo izobrazbe. Na ravni podjetij prevladuje eksterna numerična fleksibilnost. Podjetja se prilagajajo novim gospodarskim razmeram z odpuščanjem delavcev.

Z analizo sem ugotovila, da na trgu sile obstaja trend starostne segregacije glede zaposlovanja za določen čas. Zelo velik odstotek mladih je bil v letih 1997 in 2005 zaposlen za določen čas. Starejši pa predstavljajo le majhen odstotek takšne zaposlitve, saj jih namreč zelo malo dobi zaposlitev za določen čas.

Med mladimi in starimi je razlika v zaskrbljenosti, da bi izgubili zaposlitev oziroma v tem, koliko verjetno se jim, zdi da bodo našli zaposlitev, zelo velika. Podatki analize kažejo, da so mladi glede teh dveh vprašanj veliko bolj optimistični kot starejši. Iz tega lahko sklepamo, da se starejši zelo dobro zavedajo trenutne situacije na trgu dela. Zavedajo se, da so mladi na trgu delovne v prednosti, saj ima večina mladih višjo izobrazbo. Ko namreč starejša oseba enkrat postane brezposelna, postane dolgotrajno brezposelna. Na zaposlitev lahko čaka zelo dolgo časa. Obstajajo različne študije o tem, kako se počuti posameznik, ki izgubi zaposlitev. Psihološke reakcije pri na novo brezposelnih se pogosto precej razlikujejo od reakcij tistih, ki so že nekaj časa brez dela (Haralambos 1999: 256). Brezposelni gredo skozi štiri faze (Haralambos 1999: 256):

- **Stopnja duševnega pretresa – šok:** sestoji iz dvoma in dezorientacije.
- **Stopnja zanikanja in optimizema:** na tej stopnji so brezposelni pozitivno in optimistično naravnani. Brezposelnost dojemajo le kot prehodni položaj in navdušeno iščejo zaposlitev, hkrati pa imajo občutek, da so na počitnicah. Če nimajo finančnih težav, začnejo ustvarjalno preživljati prosti čas. Ta stopnja je razširjena predvsem med delavci, ki delovnemu mestu pripisujejo malo pomena in čutijo celo olajšanje, da so mu ubežali.
- **Stopnja tesnobe in stiske:** brezposelne začne skrbeti, ali sploh bodo dobili zaposlitev. Skrbeti jih začne njihova prihodnost. »Posameznik se vse bolj identificira s statusom brezposelnega in temu ustrezno prilagodi svoj standard. Počasi se pasivizira in začne se podcenjevati. Zapade v depresijo, pase dolgčas in lenobo. Dobi občutek poklicne in psihološke nesposobnosti. Dela ne išče intenzivno. Vse bližje je skupini apatičnih delavcev« (Svetlik 1985: 73–74).
- Zadnja stopnja je **vdanost v usodo in prilagoditev**. Dolgotrajno brezposelni se popolnoma sprijaznijo s položajem. Sprijaznijo se, da so možnosti, da najdejo delovno mesto, majhne; zmanjšajo se celo njihova pričakovanja glede prihodnosti, postanejo brezbržni (Haralambos 1999: 256). Posamezniki ne upajo več, da bodo dobili zaposlitev in niso več zaskrbljeni. Nekateri delo še iščejo, vendar brez pravega upanja

in prizadevanja. Posamezniki se socialno izolirajo, saj se svojega položaja sramujejo.

Napetosti rastejo tudi v družini (Svetlik 1985: 74).

Na vedenje brezposelnega vpliva tudi način, kako je postal brez dela. Če je posameznik sam opustil delo, se njegova brezposelnost ne bo pričela s šokom, čeprav bo lahko pri nadaljnjem iskanju zaposlitve zaradi neuspeha enako prizadet kot ostali iskalci zaposlitev. Šok je najverjetneje največji pri mladih, ki ostanejo brez zaposlitve, vendar so veliko bolj optimistični kot starejši brezposelni (Svetlik 1985: 73).

Leta 2001 so bili starejši delavci najprej pripravljeni, da bi se izognili brezposelnosti, delati več kot 40 ur na teden. Leta 2005 pa so bili najprej pripravljeni sprejeti fleksibilno obliko dela za določen čas – začasno zaposlitev. Iz ankete je razvidno, da se starejši delavci zavedajo, da podjetja težijo k fleksibilnemu zaposlovanju. Sklepamo lahko tudi, da se starejši delavci zavedajo, da postaja novo znanje odločilen dejavnik pri zaposlovanju, saj so na drugem mestu pripravljeni pridobiti novo znanje oziroma se prekvalificirati. Starejši se namreč pri izobraževanju srečujejo predvsem s situacijskimi ovirami: preveliki stroški izobraževanja, oddaljenost izobraževalnih ustanov in družinske obveznosti. Izobraževanje jim predstavlja tudi velike dispozicijske ovire: mislijo, da so za izobraževanje že prestari in da zato pri njem ne bodo uspešni. Posameznikom predvsem manjka samozavesti, ker se že veliko časa niso izobraževali. Mladi in stari pa so se najmanj pripravljeni preseliti v drug kraj, kar je seveda razumljivo predvsem za starejše. Starejši bi morali z zaposlitvijo v drugem kraju popolnoma spremeniti življenje tudi svoji družini.

Iskalci zaposlitve z metodami iskanja zaposlitve ponujajo svojo delovno silo, podjetja in druge organizacije pa z različnimi metodami iščejo in zaposlujejo delavce. Iz raziskave sem razbrala, da so metode iskanja zaposlitve mlajših drugačne od metod starejših. Mladi in stari uporabljajo različne metode, vprašanje pa je, katere so za njih najbolj primerne. Iskanje zaposlitve je lahko formalno ali neformalno. Formalno iskanje zaposlitve pomeni, da brezposelni pri pridobivanju informacij in iskanju zaposlitve ravnajo v skladu z določenimi pravili in postopki. Neformalno pa pomeni, da pridobivajo informacije in iščejo zaposlitev brez formaliziranih postopkov in pravil. Iskanje zaposlitve lahko delimo tudi na posredno in neposredno iskanje. Posredno iskanje pomeni, da brezposelni vzpostavijo stik z delodajalci in pridobivajo informacije o možnih zaposlitvah preko posrednikov oziroma preko institucij, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitev in ali preko medijev. Neposredno iskanje pa pomeni, da brezposelni sami, osebno ali pisno, kontaktirajo z možnimi delodajalci (Smonkar 1994:

87). Najpomembnejša metoda iskanja zaposlitve za starejše je iskanje zaposlitve preko zavoda za zaposlovanje, ki je posredna in formalna oblika zaposlovanja. Zavod za zaposlovanje jim načrtno pomaga pri izobraževanju z aktivno politiko zaposlovanja. Motivacija starejših za učenje in izobraževanje je nizka, kar pomeni, da potrebujejo svetovalca, ki jih bo vodil pri iskanju zaposlitve. Smonkarjeva je v raziskavi leta 1994 ugotovila, da pri dolgotrajno brezposelnih interes za iskanje zaposlitve z metodami, ki zahtevajo osebno angažiranje, zelo upade, zato prepustijo iskanje zavodu za zaposlovanje (Smonkar 1994: 90). Med dolgotrajno brezposelnimi pa je zelo veliko starejših brezposelnih. Mladi se v primerjavi s starimi raje odločajo za iskanje dela neposredno pri delodajalcih in s pomočjo prijateljev in sorodnikov. Torej se raje poslužujejo neformalnih in neposrednih oblik zaposlovanja. Veliko mladih je namreč bolj izobraženih od starejših, kar pomeni, da so veliko bolj vešči v iskanju zaposlitve, kar pa zahteva večjo osebno angažiranost. Tako mladi kot stari se najmanj odločajo za zaposlovanje v zasebnih agencijah za zaposlovanje. Zaposlovanje v zasebnih agencijah je namreč še zelo nova oblika posredovanja dela. V slovenskih predpisih je bila prvič omenjena leta 1998 (Kohont 2003: 442).

8.2 ZAKLJUČEK

Položaj starejših je glede zaposlovanja in izobraževanja v današnjem času nekoliko otežen. V ta neugoden položaj jih postavlja nov način življenja, ki ga starejši delavci niso vajeni. V nekaj zadnjih desetletjih je prišlo v gospodarstvu do revolucionarnih sprememb. Zaradi novih izboljšav v tehnologiji je prišlo do bistvenih sprememb v načinu življenja in dela.

Organizacije zaradi konkurence na trgu težijo h globalizaciji gospodarstva. Z novo tehnologijo se je bistveno spremenilo področje dela. Dela so postala veliko bolj zahtevna, kar zahteva fleksibilno, visoko izobraženo delovno silo, ki se je pripravljena nenehno izobraževati. Na trgu dela delodajalci potrebujejo vse manj delovne sile, predvsem pa se izogibajo starejši delovni sili. Starejši delavci so v povprečju manj izobraženi kot mlajši. Starejši delavci imajo odklonilen odnos do izobraževanja. Z raziskavo slovenskega javnega mnenja sem prišla do ugotovitve, da so starejši kot razlog prenehanja delovnega razmerja navedli odpuščanje. Delodajalci se torej ne samo izogibajo starejši delovni sili, ampak jo tudi načrtno izpodrivajo s trga dela.

Na slabši položaj starejših pomembno vpliva staranje prebivalstva, kar je povzročilo, da je država dvignila starostno mejo za upokojitev. Na trgu delovne sile je sedaj več starejše delovne sile, kot jo je bilo včasih.

Predpostavka, da je današnji čas žal takšen, da so razlike med mlajšimi in starejšimi vse večje, v škodo starejših, popolnoma drži. Iz podatkov, ki jih zbira Zavod RS za zaposlovanje, lahko razberemo, da je med brezposelnimi več starejše delovne sile kot mlajše. Mlajša delovna sila jih ne prehiteva samo v stopnji izobrazbe, ampak tudi v boljši prilagodljivosti novemu načinu dela. Mlajši kažejo iznajdljivost že v načinu iskanja zaposlitve. V veliki meri iščejo zaposlitev na neformalen, neposreden način: neposredno pri delodajalcih, s pomočjo prijateljev. Mlajši so v primerjavi s starejšimi na prvem mestu pripravljeni osvojiti nova znanja in veščine. V slabši položaj pa jih še bolj postavlja njihov pesimizem, da bodo izgubili službo oziroma da ne bodo nikoli dobili nove zaposlitve.

V družbi, ki se vedno bolj stara, je pomembno v sistemih izobraževanja in zaposlovanja spremeniti odnos do starosti. »S pomočjo izobraževanja naj bi prišlo do premika v

razumevanju starosti od starosti kot preostanka neaktivnega, družbeno marginaliziranega življenja do iskanja pozitivnih potez in pogojev, tako imenovanega »uspešnega staranja«, možnosti za razvoj potencialov starejših odraslih in za njihovo sodelovanje v ekonomskem, kulturnem, političnem in družbenem življenju v skupnosti« (Kump 2005: 243).

Posamezniki se bodo morali zavedati, katera dela bodo zaradi tehnologije ukinjena in katera dela se bodo ustvarila s pomočjo tehnologije. Poleg tega bodo morali dobro premisliti, katera znanja so pomembna za dela, ki jih bo narekovala nova tehnologija (Collins 2007: 31).

Problem slabšega položaja starejših je potrebno reševati v sodelovanju z državo in delodajalci. Rešitev bi bila predvsem v boljši zakonski regulaciji. Delodajalci bi morali vse zaposlene, predvsem pa starejšo delovno silo, nenehno izobraževati in izpopolnjevati. Poleg tega bi bilo smiselno prekvalifikacijo in dokvalifikacijo brezposelnih uskladiti z dejansko potrebno klasifikacijsko strukturo v gospodarstvu.

9. LITERATURA IN VIRI

1. Acceto, Bojan (1987): *Starost in staranje*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
2. Arhiv družboslovnih podatkov (2006): *Slovensko javno mnenje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno po naročilu (19. maj 2006).
3. Brainard, Robert (1987): Tehnologija in zaposlovanje. *Teorija in praksa* 24(7), 923–934.
4. Cvahte, Bojana (2004): Položaj starejših oseb na trgu delovne sile. V Mirko Vaupotič (ur.): *Evropska unija – priložnost tudi za starejše*, 72–74. Ljubljana: Zveza za tehnično kulturo Slovenije.
5. Dejan, Vladimir (1999): *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti: neuradno prečiščeno besedilo s komentarjem in podzakonskimi akti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
6. Haralambos, Micheal in Martin Holborn (1999): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
7. Ignjatović, Miroljub (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger (2000): Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V Boris Tkačik (ur.): *Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*, 446–459. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
9. Ivančič, Angelca (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Kajzer, Alenka (2005): Fleksibilnost trga dela – pomen definicije in merjenja. V Boris Tkačik in Marina Urbas (ur.): *Komuniciranje z dajalci in uporabniki statističnih podatkov ter podpora EMU in Lizbonski strategiji*, 11–20. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
11. Kanjuro-Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230–258. Ljubljana: Sophia.
12. Kern, Simčič (2002): Zadovoljstvo z izobraževanjem pri brezposelnih v okviru programov Zavoda za zaposlovanje. *Socialno delo* 41(6), 371 – 378.
13. Klenovšek Vilič in Sonja Tanja Klemenčič in drugi (1998): *Svetovanje v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

14. Kohont, Andrej (2003): Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40(3), 442–454.
15. Kresal, Barbara (2002): *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
16. Kump, Sonja in Sabina Jelenc Krašovec (2005): Izobraževanje – možni dejavnik krepitve moči in vpliva starejših odraslih. *Družboslovne razprave* 21(49/50), 243–261.
17. Kopač, Anja (2002): Pasivna politika zaposlovanja – sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti. V Ivan Svetlik, Jože Glažar in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 143–171. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Kump, Sonja in Sabina Krašovec Jelenc (2005): Izobraževanje – možni dejavnik krepitve moči in vpliva starejših odraslih. *Družboslovne razprave* 21(49/50), 243–261.
19. Malačič, Janez (2000): *Demografija teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Mencinger, Jože (2006): Prožnost trga dela in brezposelnost. *Gospodarska gibanja* (380), 6–13.
21. Novak, Mojca (1999): Starost – element družbene marginilizacije? V Srna Mandič (ur.): *Kakovost življenja – stanja in spremembe*, 125–144. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
22. Smonkar, Jasna (1994): Brezposelni in iskanje zaposlitve. V Sonja Piriher in Ivan Svetlik (ur.): *Zaposlovanje – približevanje Evropi*, 81–104. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Stanojević, Miroslav (2001): *Uspešna nedozorelost – socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Starc, Jasmina (2001): Dejavniki, ki ovirajo zaposlene pri izobraževanju. *Andragoška spoznanja* 7(4), 91–93.
25. Svetličič, Marjan (2004): *Globalizacija in neenakomeren razvoj v svetu*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Svetlik, Ivan (1958): *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delovna enotnost.
27. Svetlik, Ivan in Branka Preželj, ur. (1992): *Zaposlovanje – prespektive, priložnosti, tveganja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
28. Svetlik Ivan (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Ivan Svetlik in Sonja Piriher (ur.): *Zaposlovanje – približevanje Evropi*, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

29. Svetlik, Ivan, Tanja Vilič Klenovšek, Sonja Klemenčič in Samo Hribar Milič (1993): *Izobraževanje in trg dela*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
30. Svetlik, Ivan (2002): Aktivna politika zaposlovanja. V Ivan Svetlik (ur.): *Politika zaposlovanja*, 174–198. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. UNDP (1999): Globalization with a Human Face. V Aleksandra Kanjuo Marčela (ur.): *Študijsko gradivo za Sociologijo dela 2003/2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Toš, Niko, ur. (1999): *Vrednote v prehodu II. Slovensko javno mnenje 1990 – 1998*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij.
33. Toš, Niko, ur. (2004): *Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999 – 2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij.
34. Velikonja, Marija, Tanja Klenovšek Vilič in Meri Lorenčič (1998): *Brezposelni v izobraževanju – organizatorjem in učiteljem v pomoč*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
35. Verša, Dorotea (2002): Zaposlovanje starejših. V Ivan Svetlik, Jože Glažar in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 372–395. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Verša, Dorotea (2004): Položaj starejših na trgu dela. Slovenija v Evropski uniji. V Mirko Vaupotič (ur.): *Evropska unija – priložnost tudi za starejše*, 75–78. Ljubljana: Zveza za tehnično kulturo Slovenije
37. *Zakon o delovnih razmerjih* (2002). Ljubljana: Uradni list RS 42, 4075-4106.

INTERNETNI VIRI:

1. Cvahte, Bojana (2004): *Položaj starejših oseb na trgu delovne sile*. Ljubljana: Varuh človekovih pravic. Dostopno na [http://www.varuh-rs.si/index.php?id=106&L=0&L=&encryptionKey=&tx_ttnews\[backPid\]=53&tx_ttnews\[pointer\]=1&tx_ttnews\[tt_news\]=470&cHash=15e67a96a7](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=106&L=0&L=&encryptionKey=&tx_ttnews[backPid]=53&tx_ttnews[pointer]=1&tx_ttnews[tt_news]=470&cHash=15e67a96a7) (5. julij 2007).
2. Collins, David in Mike Ryan (2007): The strategic implications of tehnology on job loss. *Academy of Strategic Managment Journal*. Dostopno na <http://proquest.umi.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/pqdweb?index=0&did=1291379161&SrchMode=1&sid=12&Fmt=6&VInst=PROD&>

VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1189948839&clientId=16601 (6. maj 2007).

3. Kajzer, Alenka (2005): *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu delovne sile*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Dostopno na <http://www.umar.gov.si/public/dz/2005/dz14-05.pdf>.
4. Jurgetz, Anton (2007): *Vpliv globalizacije na trg dela v Evropski uniji – Je globalizacija prinesla več prednosti, novih možnosti ali dodatna tveganja in slabosti*. Dostopno na <http://vzd.gov.si/vrs/utl/bin.php?id=2007032919185754> (28. april 2007).
5. Toš, Niko, ur. (2005): *Slovensko javno mnenje 2005/1. Mednarodna raziskava stališča o delu*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij. Dostopno na <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/sjm051.xml> (17. maj 2006).
6. Verša, Dorotea (2001): *Starejši na trgu delovne sile v Sloveniji – položaj in politike*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/Dogodki/DelavnicaZapStarejsih/SlovenskoGradi vo.doc> (19. avgust 2006).
7. Internet 1: Statistični urad RS (2005): *Prebivalstvo – Starost in spol*. Dostopno na http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp (1. avgust 2006).
8. Internet 2: Statistični urad (2004): *Statistične informacije – Prebivalstvo – Prebivalstvo po nekaterih skupinah, starosti in spolu*. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/statinf/05-SI-007-0501.pdf> (27. maj 2006).
9. Internet 3: Statistični urad RS (2005): *Statistične informacije 2005 – Prebivalstvo*. Dostopno na http://www.stat.si/pub_statinf1.asp?podrocje=5 (1. avgust 2006).
10. Internet 4: Statistični urad RS (1999): *Statistični letopis 1999 – Aktivno prebivalstvo – Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in spolu*. Dostopno na http://www.stat.si/letopis/1999/12_99/12-12-99.xls (17. maj 2007).
11. Internet 5: Statistični urad RS (2005): *Statistični letopis 2005 – Prebivalstvo – Prebivalstvo po starosti in spolu*. Dostopno na http://www.stat.si/letopis/2005/04_05/04-04-05.xls (1. avgust 2006).
12. Internet 6: Statistični urad RS (2005): *Statistični letopis 2005 – Prebivalstvo – Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu*. Dostopno na http://www.stat.si/letopis/2005/04_05/04-06-05.xls (1. avgust 2006).

13. Internet 7: Statistični urad RS (2005): *Statistični letopis 2005 – Prebivalstvo – Število prebivalstva in naravno gibanje prebivalstva*. Dostopno na http://www.stat.si/letopis/2005/04_05/04-05-05.xls (1. avgust 2006).
14. Internet 8: Statistični urad RS (2006): *Statistični letopis 2006 – Aktivno prebivalstvo – Aktivno prebivalstvo po starosti in spolu*. Dostopno na http://www.stat.si/letopis/2006/12_06/12-03-06.xls (1. maj 2007).
15. Internet 9: Statistični urad RS (2006): *Statistični letopis 2006 – Aktivno prebivalstvo – Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in spolu*. Dostopno na http://www.stat.si/letopis/2006/12_06/12-11-06.xls (17. maj 2007).
16. Internet 10: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006): *Letno poročilo 2005*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm> (19. avgust 2006).
17. Internet 11: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006): *Letno poročilo 2005 – Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb po stopnjah izobrazbe in spolu*. Dostopna na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/TabelPregled/Ta b15.htm> (25. september 2006).
18. Internet 12: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Javni razpis za spodbujanje novega zaposlovanja starejših*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/javnirazpisi/09-03-07Starejsi/JavniRazpis.doc> (19. junij 2007).
19. Internet 13: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Katalog ukrepov politike zaposlovanja od 2007 – 2013*. Dostopno na http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/apz_2007_2013.pdf (15. junij 2007).
20. Internet 14: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Statistične informacije – Letni podatki o registrirani brezposelnosti – Strukturne značilnosti registrirano brezposelnih*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiReg BP.htm> (29. april 2007).
21. Internet 15: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Statistične informacije – Letni podatki o registrirani brezposelnosti – Značilne skupine registrirano brezposelnih*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiReg BP.htm> (29. april 2007).

22. Internet 16: Zavod za invalidsko pokojninsko in zdravstveno zavarovanje (2007): *Mesečni statistični pregledi*. Dostopno na <http://www.zpiz.si/src/msp/200612/01.html> (15. junij 2007).