

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Klara Kovše

**Mladi in starejši na trgu delovne sile, kot dve
težje zaposljivi skupini v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Klara Kovše

Mentor: doc. Dr. Miroljub Ignjatović

**Mladi in starejši na trgu delovne sile, kot dve
težje zaposljivi skupini v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem svojemu mentorju doc. Dr. Miroljubu Ignjatoviću za vso prizadevnost in strokovno pomoč pri diplomskem delu.

Prav tako se zahvaljujem sodelavcem in prijateljem za motivacijo in vzpodbudo.

Nenazadnje HVALA tudi moji družini in najbližnjim, za moralno podporo in potrpežljivost skozi vsa leta študija.

Mladi in starejši na trgu delovne sile, kot dve težje zaposljivi skupini v Sloveniji

Brezposelnost postaja v zadnjem desetletju vedno večji problem, ki lahko prizadene večino akterjev na trgu delovne sile. Nekatere skupine bolj, druge manj. V diplomskem delu sem se posvetila dvema najbolj ranljivima skupinama, mladim in starejšim. Opredelila sem demografske razmere, ki vladajo v Republiki Sloveniji in kako le-te vplivajo na trg delovne sile oziroma kako se demografske spremembe kažejo v brezposelnosti. Nato sem se osredotočila na vsako skupino posebej. Najprej podrobneje spoznamo mlade in njihove težave, s katerimi se srečujejo na poti do prve zaposlitve, in nato še starejše. Pogledamo tudi nekaj ukrepov aktivne politike zaposlovanja mladih. V četrtem poglavju predstavim položaj starejših na trgu delovne sile in vpliv staranja prebivalstva na sam trg ter celotno politiko zaposlovanja. Nazadnje obe skupini med seboj primerjam in se dotaknem tudi sprememb, ki jih prinaša novi zakon za obe skupini.

Ključne besede: trg delovne sile, brezposelnost, mladi na TDS, starejši na TDS

The younger and older population on the labour market in Slovenia as the two groups with the most employment issues

Unemployment has become an increasingly bigger issue throughout the last decade, affecting most of the working population. My diploma focuses on the two groups of people affected the most - the younger and the elderly. I have defined the demographic conditions of Republic of Slovenia, and determined their effect on the labour market and unemployment. After that I focused on each group separately - firstly the younger ones, then the elderly. With the younger ones, my focus was on their problems and obstacles encountered when they search for an occupation. Here I also included a view upon the latest political measures taken concerning the unemployment within the younger population. In the fourth chapter, the situation of the elderly as a working force and the effect ageing has on the labour market and the whole hiring politic is presented. Lastly, I compare both groups and discuss the changes the new law brings to each.

Key words: labour market, unemployment, young workers on the labour market, elderly on the labour market

KAZALO

1	UVOD	9
2	TRG DELOVNE SILE	11
2.1	Demografske razmere	11
2.2	Gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti	12
2.2.1	<i>Delovno aktivno prebivalstvo</i>	12
2.2.2	<i>Registrirana brezposelnost</i>	15
3	MLADI IN NJIHOV POLOŽAJ NA TRGU DELOVNE SILE	20
3.1	Uvod	20
3.2	Vključenost in uspešnost dokončanja šolanja	21
3.3	Stopnje zaposlenosti in brezposelnosti mladih	23
3.4	Brezposelnost in načini iskanja zaposlitve mladih v Sloveniji	25
3.5	Dejavniki, ki vplivajo na hitrost prehodov mladih v zaposlitev	29
3.5.1	<i>Strukturni dejavniki</i>	29
3.5.2	<i>Institucionalni dejavniki</i>	32
3.5.3	<i>Individualni dejavniki</i>	34
4	STAREJŠI IN NJIHOV POLOŽAJ NA TRGU DELOVNE SILE	36
4.1	Uvod	36
4.2	Staranje prebivalstva in ocena prihodnjih demografskih gibanj v Sloveniji	36
4.3	Posledice staranja prebivalstva za trg delovne sile	38
4.4	Položaj starejših na trgu delovne sile	40
4.5	Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja	43
4.5.1	<i>Ukrepi, namenjeni starejšim brezposelnim</i>	44
4.5.2	<i>Ukrepi, namenjeni starejšim zaposlenim osebam</i>	47
4.5.3	<i>Ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev in široke javnosti do starejših oseb (promocija zaposlovanja starejših): odgovor(nost) države, podjetij in posameznikov</i>	53
4.5.4	<i>Spodbujanje osebnega dopolnilnega dela</i>	55
4.5.5	<i>Malo delo</i>	57

4.5.6	<i>Modernizacija pokojninske zakonodaje</i>	58
4.6	Spodbude delodajalcem za podaljševanje aktivnosti starejših zaposlenih.....	61
5	ANALIZA ZAPOSLOTVENE STRUKTURE IN PRIMERJAVA NOVIH ZAPOSLOTEV MLADIH GLEDE NA UPOKOJEVANJE.....	63
6	SKLEP.....	67
7	LITERATURA	70

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Stopnja celotne rodnosti (razmerje med številom živorojenih in številom žensk v rodni dobi v koledarskem letu).....	12
Tabela 2.2: Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji – letna povrečja od leta 1999 do leta 2009.....	13
Tabela 2.3: Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah, Slovenija, 2000–2008, v %.	13
Tabela 2.4: Značilne skupine registrirano brezposelnih od leta 1998 - 2009	17
Tabela 2.5: Registrirana brezposelnost v letih 2008 in 2009 po stopnjah izobrazbe.....	19
Tabela 3.1: Stopnje aktivnosti in delovne aktivnosti v obdobju 2002 – 2008	26
Tabela 3.2: Izobrazbena struktura brezposelnih in zaposlenih mladih, po starostnih skupinah za Slovenijo (podatki ADS, drugo četrletje 2006).....	27
Tabela 4.1: Število starejšega prebivalstva v Sloveniji 1998-2004 in projekcija 2005-2010.	38
Tabela 4.2: Prikaz naraščanja števila upokojencev.....	40
Tabela 4.3: Stopnja aktivnosti starejših v letih 2004 - 2008	41
Tabela 4.4: Stopnja zaposlenosti v starostni skupini od 55 do 64 let v Sloveniji (v %).....	41
Tabela 4.5: Stopnja brezposelnosti starejših v obdobju od 2000 – 2007 v %.....	43
Tabela 4.6: Povzetek ukrepov MDDSZ (v pripravi):.....	44
Tabela 4.7: Vrste aktivnosti oz. programov APZ, ki vključujejo starejše brezposelne osebe	46
Tabela 4.8: Zaposlene osebe, starejše od 44 let, glede na doseženo stopnjo izobrazbe, drugo četrletje 2009.....	48
Tabela 4.9: Programi za spodbujanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, ki se izvajajo oziroma se bodo izvajali v letih 2007 - 2013	50

Tabela 5.1: Raven zasedenih in prostih delovnih mest v Sloveniji, 2001 – 2006, po EU metodologiji	63
--	----

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1987 do leta 2009	16
Slika 3.1: Stopnja brezposelnih mladih od 15 – 24 let	24

1 UVOD

Če boste danes ob jutranji kavi odprli časopis, boste v njem zagotovo našli vsaj en članek na temo malega dela ali pa članek o tem, kdaj se bodo naši starši lahko upokojili. Na hitro niti ne pomislimo, da bi lahko temi bili povezani, a vendar je ena nekako odvisna od druge. Velika večina študentov se po uspešno zaključenem študiju znajde v zagati – nastopiti prvo zaposlitev. Le-te pa ni lahko najti, še posebej v času negotovih ekonomskih razmer, ki nas obkrožajo v zadnjem letu. Po drugi strani pa spremembe pokojninskega sistema podaljšujejo delovno dobo starejših zaposlenih, kar kot posledico prinese še manj prostih delovnih mest. Sama zdaj končujem svojo študijsko pot in sem pred tem, da najdem prvo zaposlitev, zato sem se odločila za primerjavo mladih in starejših na trgu delovne sile.

Večinoma se potreba po novem zaposlenem pokaže v trenutku, ko nekdo zapusti podjetje. Menim, da sta obe skupini med sabo povezani in da druga drugo odnašata možnosti za skupen razvoj. Zato bomo na koncu diplomskega dela skušali potrditi ali ovreči naslednjo hipotezo.

Podaljševanje delovne dobe starejših zavira vstop mladih na trg delovne sile.

Najprej v drugem poglavju predstavim demografske razmere v Sloveniji in trg delovne sile ter značilnosti in spremembe skozi čas. Srečamo se tudi z gibanji na področju zaposlovanja in brezposelnosti. V tretjem poglavju je pod drobnogledom prva obravnavana skupina – mladi. Pogledali bomo, kaj vse vpliva na njihov položaj na trgu delovne sile, kje so njihove prednosti in kje slabosti, kako izobrazba vpliva na zaposljivost. Govorim tudi o brezposelnosti mladih in načinih iskanja prve zaposlitve oziroma o načinih, ki mladim prinesejo prve izkušnje v delovnem svetu. Dotaknem se fleksibilnih oblik zaposlitve, ki so najbolj značilne za mlado delovno silo. Ob tem predstavim nekaj ukrepov zaposlovanja, ki so namenjeni posebej za to skupino.

Nadaljevali bomo s starejšimi in njihovim položajem na trgu delovne sile. Videli bomo, kakšne posledice ima lahko staranje prebivalstva za trg delovne sile in posledično tudi za ostalo prebivalstvo. Ogleдали si bomo ukrepe za spodbujanje aktivnega staranja. Dotaknem se tudi aktualnih pokojninskih reform in razmišljam, kako naj bi le-te vplivale na izboljšanje stanja starejših na trgu delovne sile. V petem poglavju obravnavam obe skupini in ugotavljam, kako vplivata druga na drugo; ali se izključujeta in ali sploh imata kaj skupnega. V zadnjem

poglavju vse ugotovitve strnem in poskušam potrditi ali ovreči na začetku zastavljeno hipotezo. Nalogo zaključim s pogledom na prihodnost in iščem poti za čimboljšo rešitev problema.

2 TRG DELOVNE SILE

2.1 Demografske razmere

Demografske razmere v Sloveniji in EU močno zaznamuje naslednjih pet determinant: rast in staranje prebivalstva, zniževanje rodnosti, upadanje smrtnosti in povečevanje migracij. V tem smislu Slovenijo in EU v zadnjem desetletju zaznamujeta demografska ekstrema, saj se hkrati soočata s procesom padajočih stopenj rodnosti in podaljševanja življenjske dobe. Posledica teh procesov je staranje prebivalstva, medtem kot je delež mladih vse manjši, kar pomeni zmanjševanje delovno aktivne populacije in povečan pritisk na vzdržnost pokojninskega, zdravstvenega in socialnega sistema (Rakar in drugi 2009).

V začetku 21. stoletja je Slovenija vstopila v kritično fazo demografskega razvoja. Populacija Slovenije narašča in je leta 2005 prvič presegla 2 milijona. Kljub temu je imela Slovenija negativni naravni prirast od leta 1997 do leta 2005. V letih 2006, 2007 in 2008 pa je bil naravni prirast znova pozitiven. V letu 2008 je bil celo višji od povprečja EU 27. Razlog lahko pripišemo pozitivnemu selitvenemu prirastu in potomcem prve »baby boom-generacije«, ki so v teh letih stopili v starostno najbolj rodno obdobje (Boljka 2009, 11).

Naraščanje populacije Slovenije ni mogoče pripisati le pozitivnemu naravnemu prirastu v zadnjih letih, ampak tudi selitvenemu prirastu tujcev. V Sloveniji se je od leta 2004 do leta 2007 število tujcev povečalo za 18,2% (Boljka 2009, 12)

Naslednja pomembna značilnost demografskega razvoja Slovenije je povečevanje deleža starejših in zmanjševanje deleža mladih v strukturi prebivalstva. Delež starejše populacije je danes že večji od deleža mlajše populacije, kar se kaže tudi v zmanjševanju deleža delovno aktivne populacije od 15 do 64 let. Delež starejših naj bi se po napovedih demografskih projekcij do leta 2060 več kot podvojil, delež delovno aktivnih pa izrazito znižal, kar bi pomenilo radikalno povečanje koeficienta starostne odvisnosti in bi imelo izjemno pomembne implikacije za medgeneracijsko solidarnost in vzdržnost pokojninskega, zdravstvenega in socialnega sistema (SURS 2009 v Boljka 2009).

Trend zmanjševanja deleža mlajše populacije in absolutnega števila posameznikov v populaciji med 15. in 29. letom je očiten. Delež je leta 1971 znašal še 24,3%, po vstopu Slovenije v EU pa se je znižal na 20,7%, kar pomeni, da predstavljajo mladi le še dobro

petino celotnega prebivalstva Slovenije. Leta 2008 je znašal delež le še 19,41%. Projekcije prebivalstva kažejo, da naj bi do leta 2060 mladi predstavljali le še 14,4% slovenskega prebivalstva (povzeto po SURS 2009 v Boljka 2009).

Zmanjševanje deleža mladih je posledica precejšnjih sprememb na področju rodnosti. V Sloveniji smo od osemdesetih let 20. stoletja beležili negativno stopnjo rodnosti. Če je bila ta leta 1980 rodnost še 2,11, kar je zagotavljalo naravno obnavljanje prebivalstva, je do leta 1996 padla že na 1,28 in leta 2003 dosegla najnižjo vrednost 1,2. Leta 2004 se je trend padanja stopnje rodnosti obrnil in leta 2007 je ta znašala 1,38, leta 2008 pa 1,53 (SURS 2010) (glej tabelo 2.1). Vendar to še ne pomeni, da bo takšen trend vztrajal, »saj v obdobje najvišje rodnosti že vstopajo generacije, rojene v osemdesetih letih, ko se je število rojstev najhitreje zniževalo« (Šircelj in Žnidaršič 2005, 53 v Boljka 2009).

Tabela 2.1: Stopnja celotne rodnosti (razmerje med številom živorojenih in številom žensk v rodni dobi v koledarskem letu)

	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Stopnja rodnosti	1,29	1,26	1,26	1,31	1,38	1,53

Vir: Eurostat v Kmet Zupančič (2010).

2.2 Gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti

2.2.1 Delovno aktivno prebivalstvo

Od leta 1993 do leta 2008 so bili gospodarski rezultati v Sloveniji ugodni, saj se je gospodarstvo večinoma že prestrukturiralo in postalo bolj konkurenčno ter izvozno usmerjeno. Pod vplivom svetovne gospodarske recesije pa so se ob koncu leta 2008 gospodarske razmere tudi v Sloveniji pričele naglo poslabševati. Zmanjševanje gospodarske aktivnosti se je začelo odražati tudi na trgu dela. Novembra 2008 se je število delovno aktivnih prebivalcev pričelo postopno zmanjševati, decembra je bilo delovno aktivnih 880.252 prebivalcev, na drugi strani pa beležimo trend rasti števila registrirano brezposelnih (ZRSZ 2009a).

Tabela 2.2: Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji – letna povprečja od leta 1999 do leta 2009

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Delovno aktivni	758.473	800.541	806.349	808.677	801.383	807.490	813.100	824.839	853.999	879.257	858.171

Vir: ZRSZ (2009b).

V letu 2009 je bilo v povprečju delovno aktivnih 858.171 oseb, kar je za 2,4 % manj kot v letu 2008 (glej tabelo 2.2). Število delovno aktivnih je naraščalo vse od leta 2004 naprej, stečaji podjetij in odpuščanja zaradi manjše proizvodnje so v letu 2009 povzročili zmanjšanje povprečnega števila delovno aktivnih za več kot 21 tisoč oseb. Hitro zmanjševanje zaposlenosti nakazuje tudi primerjava decembrskih podatkov; v letu 2009 je bilo v tem mesecu kar 35 tisoč manj delovno aktivnih kot v decembru 2008 (ZRSZ 2009b).

Tabela 2.3: Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah, Slovenija, 2000–2008, v %

	15-24 let	25-49 let	50-64 let	55-64 let	15-64 let
2000	31,2	85,6	37,9	22,7	62,8
2001	30,3	86,7	40,5	25,5	63,8
2002	31,3	86,7	42,6	24,5	63,4
2003	28,6	85,6	40,9	23,5	62,5
2004	33,8	86,5	46,7	29,0	65,3
2005	34,1	86,3	47,4	30,7	66,0
2006	35,0	86,3	49,1	32,6	66,6
2007	37,6	87,6	49,5	33,5	67,8
2008	38,4	88,6	49,8	32,8	68,6
Razlika 2000/2008 v o.t.	7,2	3,0	11,9	10,1	5,8

Vir: Eurostat v Čelebič (2009).

Glede na demografske napovedi se bo pod vplivom zniževanja deleža aktivnega prebivalstva Slovenija okrog leta 2011 začela soočati s pomanjkanjem delovne sile (SGRS 1999).

Medtem ko je trend staranja prebivalstva in nizke rodnosti podoben večini evropskih držav, se stopnja aktivnosti giblje okrog povprečja EU. Leta 1991 je znašala 67%, leta 1995 se je zmanjšala na 66,9%, leta 2001 pa na 66,6% (EC 2003 v Svetlik in drugi 2008). Razmerje med zaposlenimi in celotnim prebivalstvom se je dvigalo z 32,1% v letu 1967 do leta 1988, ko je bilo 44%, nato pa je konec devetdesetih let padlo na raven iz leta 1972, to je na okrog 35%

(ZRSZ 2003). Od leta 1995 do leta 2002 se je delež mladih v starosti od 15 do 24 let v aktivnem prebivalstvu znižal od 13,4% na 10,7%. V istem času se je delež starih med 50 in 64 let povečal od 13,1% na 15,9% in delež starejših od 64 let od 1,8% na 2,2% (SURS v Svetlik in drugi 2008). Stopnja aktivnosti prebivalstva starega med 15 in 64 let je leta 2000 znašala 67,8% medtem ko je bila v 15 državah EU v povprečju 69,6%. (Goul Andersen in Jensen 2002 v Svetlik in drugi 2008). Izstopa zlasti nižja aktivnost starejših in mlajših generacij, ki sta pogojeni s poznim vstopom in zgodnjim izstopom s trga delovne sile. Stopnja aktivnosti starih do 25 let je bila leta 2000 40,4%, v EU 15 pa leta 1999 47,3%, starih 50 do 64 let 39,7%, v EU pa 52,54% (Cek, Vranješ 2002; Eurostat, LFS 1999 v Svetlik in drugi 2008). Čas zaključevanja izobraževanja na ljubljanski univerzi se podaljšuje in znaša okrog osem let (Mihevc 2003 v Svetlik in drugi 2008).

Za slovenski trg delovne sile so značilna velika strukturna neskladja: izobrazbena, poklicna in regionalna. Najbolje so pokrite potrebe po delavcih s štiriletno srednjo izobrazbo ter tistih brez poklicne izobrazbe. Najslabše pa so pokrite potrebe po delavcih z nižjo poklicno ter z več kot srednjo izobrazbo. Pokritje potreb po delavcih v storitvenih dejavnostih je slabše kot v industrijskih in kmetijskih dejavnostih (ZRSZ 2003). Velike so tudi regionalne razlike, kar je mogoče pojasnjevati z dejavniki, kot so prenizka stopnja in nepravilne oblike aktiviranja, prenizka zaposljivost, premalo prožno in s socialnimi instrumenti podprto zaposlovanje, regionalno šibko izvajani programi zaposlovanja ter neregulirano neformalno delo oziroma siva ekonomija, ki je ocenjena na 17% do 25% BDP (MDDSZ 2003 v Svetlik in drugi 2008).

Slovenija je v primerjavi z razvitimi državami EU uspela ohraniti relativno visoko stopnjo socialne varnosti in enakosti moških in žensk z izjemo poklicne segregacije. Žal gre visoka stopnja socialne varnosti in varnosti zaposlenosti velikokrat na račun nizke prožnosti zaposlovanja (Ignjatović 2002; Sicherl 2003 v Svetlik in drugi 2008), kar nekaterim skupinam bolj škodi kot koristi (na primer invalidom, mladim in starejšim) in botruje dolgotrajni brezposelnosti oziroma ustvarja delitve med privilegiranimi in deprivilegiranimi socialnimi kategorijami. Delodajalcem se zdi problematično redno zaposlovati mlade, ki jih morajo še uvajati in usposabljeni, kolektivni dogovori pa zanje zahtevajo enake izhodiščne plače kot za povprečno produktivne delavce. Podobno negativno deluje plačni sistem tudi na nizko stopnjo zaposlovanja starejših brezposelnih oseb, in sicer z vgrajenim principom zaslužnosti oziroma senioritete.

Opaziti je naraščajoči razcep med starejšo generacijo z razmeroma visoko varnostjo dela in mlajšo, ki nosi večino bremen prožnega zaposlovanja, kot so manjša socialna varnost ter slabši ekonomski položaj (Svetlik, Ilič, ur. 2004). Leta 2001 je bilo tako kar 72,4% vseh novih zaposlitev sklenjenih zgolj za določen čas. Med vsemi zaposlenimi za določen čas je kar 37,9% mladih od 15 do 24 let. Ali drugače, med vsemi zaposlenimi mladimi je kar 42,9% zaposlenih za določen čas (Kanjuro-Mrčela, Ignjatović 2003 v Svetlik in drugi 2008).

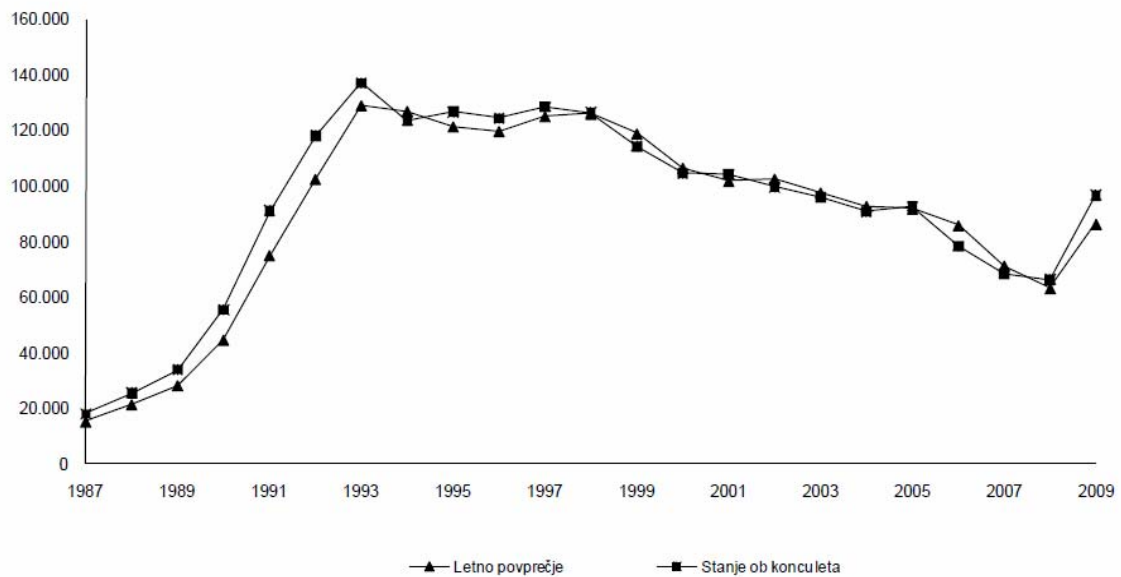
Slovenija se sooča s primerjalno zelo nizko izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo prebivalstva oziroma delovne sile. To ji preprečuje uvajanje in razvoj tehnološko in po znanju zahtevnih proizvodenj ter pridobivanje in učinkovito izrabo najsodobnejših tehnologij.

Opaziti je, da se v Sloveniji povečuje neenakost med posameznimi socialnimi skupinami. Ta v veliki meri temelji na neenakem dostopu do dela in kapitala, kar pogosto ni odvisno od volje posameznikov. Tako se na trgu delovne sile pojavljajo posebne rizične skupine, kot so nekvalificirani, starejše osebe in invalidi, ki so izpostavljeni dolgotrajni brezposelnosti, ter mladi, ki nosijo glavno breme povečevanja prožnosti zaposlovanja. Posamezniki, ki imajo znanje in sposobnosti, pa jih zaradi pomanjkanja kapitala ne morejo udeležiti v obliki proizvodnih projektov. To zmanjšuje socialno kohezijo, povečuje socialno izključenost in otežuje prehod v družbo znanja, za katero sta značilna dostop in uporaba znanja za vse člane (Svetlik in drugi 2008).

2.2.2 Registrirana brezposelnost

V letu 2009 je bilo povprečno registriranih 86.354 brezposelnih oseb, ob koncu leta pa je bilo na Zavodu prijavljenih 96.672 brezposelnih oseb (glej sliko 2.1). Povprečno število brezposelnih je bilo glede na leto 2008 višje za 36,6 %, primerjava stanj konec leta pa pokaže porast za 45,9 %. Stopnja registrirane brezposelnosti, izračunana kot delež brezposelnih oseb med vsemi aktivnimi prebivalci Slovenije, je bila v letu 2009 9,1 %, kar je 2,4 odstotne točke več kot v letu 2008. (ZRSZ 2009b). Visok porast brezposelnosti je posledica svetovne gospodarske krize, katere posledice so se odrazile tudi na slovenskem trgu dela.

Slika 2.1: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1987 do leta 2009



Vir: ZRSZ (2009b).

Največ brezposelnih je kot razlog prijave navedlo iztek zaposlitve za določen čas (45.146 oseb). Število prijavljenih s tem razlogom je v letu 2009 poraslo, delež pa se je zmanjšal, saj je močno porasel priliv oseb, ki so izgubile zaposlitev zaradi stečajev ali kot trajno presežni delavci. S tem razlogom se je v letu 2009 prijavilo 31.620 oseb. Prijavilo se je še 16.994 iskalcev prve zaposlitve in 20.736 oseb iz drugih razlogov. Glede na leto 2008 je zlasti porasel priliv brezposelnih zaradi stečajev in trajno presežnih delavcev (+194,5 %), brezposelnih zaradi izgube zaposlitve za določen čas se je prijavilo za 53,3 % več, iskalcev prve zaposlitve pa za 35,8 % (ZRSZ 2009b).

Tabela 2.4: Značilne skupine registrirano brezposelnih od leta 1998 - 2009

Leto/obdobje	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 50 let in več
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	21,8
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	18,2
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	27,5
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47,0	27,0
2002	102.635	24,0	19,6	51,2	54,4	47,0	25,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	21,4
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	21,0
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	22,7
2006	85.836	21,2	22,3	54,8	48,8	39,3	25,4
2007	71.336	16,7	19,4	54,9	51,2	39,3	31,1
2008	63.216	14,4	16,9	52,8	51,1	40,1	30,6
2009	86.354	15,4	14,3	49,1	36,5	39,4	30,3

Vir: ZRSZ (2009a).

Starostna struktura brezposelnosti se je spremenila. Po letu 2004 je začel naraščati delež brezposelnih, starih 50 let in več. Na drugi strani se je z enoletnim zamikom zmanjševal delež brezposelnih, starih manj kot 26 let (glej tabelo 2.4). V letu 2009 se je struktura zaradi velikega priliva novoprijavljenih spremenila, deleži starejših so se zmanjšali, povečali pa deleži mlajših kategorij brezposelnih (ZRSZ 2009b). Od leta 2005 naprej se zmanjšuje delež iskalcev prve zaposlitve med brezposelnimi, v letu 2009 je ta delež znašal samo še 14,3 %. Delež brezposelnih brez izobrazbe se je od leta 2000 naprej zmanjševal, k zniževanju prispeva tudi izboljšanje splošne izobrazbene ravni prebivalstva. V letu 2009 je bilo brez izobrazbe 39,4% brezposelnih oseb, še nekoliko nižji pa je bil delež dolgotrajno brezposelnih. V letu 2008 je bil še 51,1 %, v letu 2009 pa se je zaradi velikega priliva novih brezposelnih oseb znižal na 36,5 %

2.2.2.1 Starostna struktura registrirano brezposelnih

Starejše osebe težje najdejo zaposlitev. Delodajalci pri zaposlovanju pogosto dajejo prednost mlajšim kandidatom, poleg tega pa imajo večja pričakovanja glede kandidatove izobrazbe in izpolnjevanja drugih pogojev, ki jih zahteva delovno mesto. Ker starejši pogosto nimajo ustrezne izobrazbe, pogosto so tudi manj motivirani za ponovno izobraževanje ali usposabljanje za zaposlitev, so na Zavodu prijavljeni dalj časa kot mlajši, z daljšanjem brezposelnosti pa se njihove možnosti za zaposlitev še dodatno zmanjšujejo. Težave pri zaposlovanju pa imajo tudi mlajši brezposelni. Čeprav so v primerjavi s starejšimi fleksibilnejši in bolj pripravljeni sprejeti delo, ki zahteva dodatno izobraževanje ali usposabljanje, jih delodajalci pogosto ne zaposlijo zaradi premalo delovnih izkušenj.

V zadnjih letih je delež brezposelnih oseb, starih 50 let in več, naraščal. V letu 2003 je bil še 21,4 %, do leta 2008 pa je porasel na 34,7 %. Obdobje gospodarske konjunktore je ugodno vplivalo na trg dela, zaposlovali pa so se predvsem lažje zaposljivi, mlajši brezposelni. Ob hitrem zmanjševanju brezposelnosti je število starejših naraščalo, zaradi česar se je nadpovprečno povečal delež starejših v skupni brezposelnosti. V letu 2008 je število starejših sicer upadlo za 1,2 %, a je skupna brezposelnost upadla kar za 11,4 %. V letu 2009 je število brezposelnih precej poraslo, naraslo je tudi število starejših brezposelnih, a v manjšem obsegu kot skupna brezposelnost, zaradi česar se je delež brezposelnih, starih 50 let in več zmanjšal na 30,3 %. Na drugi strani se je v preteklih letih izredno hitro zmanjševalo število brezposelnih, mlajših od 26 let (delno je k temu prispevala tudi sprememba zakonodaje), od leta 2005 do 2008 se je več kot razpolovilo, delež pa se je zmanjšal s 24,2 % v letu 2005 na 14,4 % v letu 2008. Manjše zaposlitvene možnosti v letu 2009 pa so vplivale tudi na porast števila mlajših brezposelnih. Število je poraslo za dobrih 4 tisoč oseb, delež pa je porasel na 15,4 % (ZRSZ 2009b).

V letu 2009 je poraslo število brezposelnih v vseh starostnih kategorijah. Še najmanj, za 19,4 %, je poraslo število brezposelnih, starih 50 let in več, podpovprečno pa je poraslo še število mlajših od 18 let. Nadpovprečno se je povečalo število oseb v starostnem obdobju, ko so običajno najbolj aktivne na trgu dela. V starostnem razredu od 40 do 49 let je število brezposelnih poraslo za 39,0 %, v starostnem razredu od 30 do 39 let pa kar za 52,8 %.

2.2.2.2 Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih

Eden pomembnejših dejavnikov pri iskanju zaposlitve je izobrazba. Pomembna je zlasti smer izobrazbe. Ob upoštevanju samo izobrazbe imajo večje možnosti za zaposlitev osebe z izobrazbo, po kateri na trgu delovne sile vlada povpraševanje, medtem ko stopnja izobrazbe, ki je v preteklosti igrala veliko vlogo pri zaposlitvenih možnostih (višja je izobrazba, večje so zaposlitvene možnosti), danes večinoma ni več tako pomembna.

Največjo skupino brezposelnih predstavljajo osebe s prvo do drugo stopnjo izobrazbe, ki jih je bilo v letu 2009 v povprečju 39,4 %. Večina preostalih brezposelnih ima peto oziroma III. do IV. stopnjo izobrazbe; delež prvih je bil 25,3 %, drugih pa 25,2 %. Brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe je bilo v letu 2009 7,0 %, 3,0 % brezposelnih oseb pa je končalo šolanje s VI. stopnjo izobrazbe. Najmanj prijavljenih je imelo dokončan bolonjski študij, njihov delež je bil 0,1 %, vendar lahko v naslednjih letih pričakujemo porast deleža te skupine, skladno s povečanim prilivom teh diplomantov na trg dela (glej tabelo 2.5).

Izobrazbena struktura se spreminja počasi. V zadnjih letih je nekoliko porasel predvsem delež brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe, na drugi strani pa se zmanjšuje delež brezposelnih s III. do IV. in V. stopnjo. Gospodarska kriza v letu 2009 je vplivala na izobrazbeno strukturo brezposelnosti. Najbolj, za 1,6 odstotne točke, je porasel delež brezposelnih s III. do IV. stopnjo izobrazbe, deleži drugih stopenj, razen bolonjske ravni, so se zmanjšali (ZRSZ 2009b).

Tabela 2.5: Registrirana brezposelnost v letih 2008 in 2009 po stopnjah izobrazbe

		Skupaj	Stopnja izobrazbe							
			I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.+	B.Š
Povprečje 2009	št.	86.354	29.310	4.774	818	20.973	21.831	2.563	6.037	79
	%	100%	33.9%	5.5%	0.9%	24.3%	25.3%	3%	7%	0.1%
Povprečje 2008	št.	63.126	22.213	3.155	631	14.295	16.444	1.957	4.502	18
	%	100%	35.1%	5%	1%	22.6%	26%	3.1%	7.1%	0%
Porast povp. 2009	abs.	23.138	7.097	1.589	187	6.678	5.386	606	1.535	60
povp. 2008	ref.	36.6%	32%	50.3%	29.5%	46.7%	32.8%	30.9%	34.1%	0%

Vir: ZRSZ (2009b).

3 MLADI IN NJIHOV POLOŽAJ NA TRGU DELOVNE SILE

3.1 Uvod

Na položaj mladih na trgu delovne sile (predvsem na pojave, kot so hitrost prehoda iz izobraževanja v zaposlitev, vrsta zaposlitev in zaposlitvenih pogodb, pogostost in trajanje brezposelnosti) vplivajo številni dejavniki, katerih učinki se med sabo prepletajo. Med splošne sodijo predvsem gospodarska gibanja, ki vplivajo na večje ali manjše povpraševanje po delovni sili in na hitrejšo ali počasnejšo absorpcijo mladih v zaposlitve, gospodarske situacije na lokalnih in regionalnih trgih delovne sile in tudi demografska situacija (velikost kohort mladih, ki prihajajo na trg, staranje delovno aktivne populacije in v tem kontekstu atraktivnost mlade delovne sile za delodajalce) (Ignjatović in Trbanc 2009). Izobraževalni sistemi in bolj ali manj sistematično urejeni prehodi iz izobraževanja v zaposlitev z ustrezno svetovalno oporo (sistem vajeništva, projektno delo, opravljanje prakse v podjetjih in različne oblike povezovanja s potencialnimi delodajalci že med šolanjem/študijem, hiter in učinkovit študij, razvita karierna orientacija in svetovanje mladim), lahko pomembno vplivajo na hitrost integracije mladih v zaposlitev (Ignjatović in Trbanc 2009).

Mladinski trg delovne sile zaznamujeta relativno visoka stopnja mladinske brezposlenosti in prevlada zaposlitev za določen čas. Mladinska brezposelnost (15-24 let) je v prvem četrtletju leta 2009 znašala 12% (SURS 2009). Za določen čas je bilo leta 2008 zaposlenih 69,8% mladih od 15. do 24. leta, v starostni kategoriji od 25. do 29. leta pa 27,3% (Eurostat 2009), kar pomeni, da so mladi v Sloveniji v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami na trgu delovne sile dejansko skupina, ki prevzema nase večje tveganje (Ignjatović in Trbanc 2009). Tako je znotraj smernic politike zaposlovanja mladim brezposelnim namenjene veliko pozornosti, predvsem z vidika preprečevanja njihove dolgotrajne brezposelnosti in njenih posledic (pri mladih se kot dolgotrajna brezposelnost šteje tista, ki traja nad šest mesecev), ter z vidika pomoči najbolj ranljivim skupinam mladim (slabo izobraženi in osipniki, hendikepirani mladi, tisti, ki živijo na območjih z nadpovprečnimi stopnjami brezposelnosti, pripadniki etničnih skupin ipd.) (povzeto po Trbanc 2007). Tako je EU na podlagi t. i. luksemburških smernic zaposlovanja iz leta 1999 od držav članic pričakovala, da v največ štirih letih zagotovijo, da bo vsakemu mlademu brezposelnemu v prvih šestih mesecih brezposelnosti omogočen nov začetek v obliki usposabljanja, preusposabljanja, delovne

prakse, zaposlitve ali drugega ukrepa zaposlovanja. V Sloveniji je bil ta cilj zastavljen v Programu ukrep aktivne politike zaposlovanja za leto 2005, v katerem so bili mladi, ki so brezposelni nad šest mesecev, in tisti, ki so iskalci prve zaposlitve (Trbanc 2007).

Brezposelnost pa ni edini problem, s katerim se srečujejo mladi ob vstopu na trg delovne sile. Zaradi sprememb v strukturi povpraševanja in zaradi povečevanja prožnosti trgov delovne sile in zaposlitvenih razmerij se izrazito spreminja struktura zaposlitvenih priložnosti na trgu, predvsem glede trajnosti in varnosti zaposlitve. To predvsem zadeva mlade, ki na trg šele vstopajo in nadpovprečno pogosto opravljajo fleksibilne oblike zaposlitve (povzeto po Trbanc 2007). » Kakšne so lahko posledice tovrstnega zaposlovanja mladih, je aktualno raziskovalno vprašanje – namreč: ali opravljanje začasnih in delnih del mlade v resnici (postopno) vodi v polno vključenost v zaposlitev (in gre torej zgolj za podaljšanje prehoda iz šole v stabilno zaposlitev) ali pa gre pri opravljanju začasnih in delnih zaposlitev za proces marginalizacije na trgu delovne sile, ki mlade trajneje ločujejo od starejše delovne sile, ki zaseda bolj ugodne in stabilne zaposlitve in je bolje zavarovana« (Hammer 2003 v Trbanc 2007, 40).

Različni raziskovalci na podlagi mednarodnih primerjalnih raziskav in študij o položaju mladih na trgu delovne sile v sodobnih družbah ugotavljajo, da se prehodi iz šolanja v svet dela podaljšujejo in postajajo bolj kompleksni, pa tudi vse bolj diferencirani za posamezne skupine mladih. Pri njih je dinamike prehodov v in iz zaposlitve (iz in v brezposelnost) bistveno več kot pri starejši delovni sili (predvsem zaradi bolj pogostega opravljanja fleksibilnejših in manj trajnih zaposlitev), zato je brezposelnost med mladimi sicer izrazito pogostejša, vendar v povprečju manj dolgotrajna kot pri starejši delovni sili (Trbanc 2007).

3.2 Vključenost in uspešnost dokončanja šolanja

Vključenost mladih v izobraževanje je v Sloveniji v primerjavi z drugimi evropskimi državami visoka in se še povečuje. Po podatkih na mednarodni ravni je leta 2006 delež mladih v starosti od 15 do 24 let, vključenih v formalno izobraževanje, znašal 69,7% s čimer je bil med najvišjimi v Evropi in precej nad evropskim povprečjem, ki je takrat znašalo 59,3% (UMAR 2008b, Eurostat 2009b v Rakar 2009).

Večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja je mogoče pojasniti na različne načine ali z različnimi razlogi:

- Neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in ne vstop na trg delovne sile.
- Visok življenjski standard v državah EU omogoča večini mladih iz širokih srednjih slojev, da ostajajo v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin.
- Povečane želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši kot posledica spoznanja, da pomeni boljša izobrazba način za pridobitev boljšega poklicnega oziroma profesionalnega položaja na trgu delovne sile, poklicne/profesionalne mobilnosti ter boljših dohodkov.
- Širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo zelo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi in različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja (tudi v krajših oblikah) (Svetlik in drugi 2002).

Sekundarno izobraževanje

Močna ekspanzija izobraževanja na vseh ravneh v zadnjih desetletjih se v evropskih državah odraža tudi v naraščajočih deležih mladih, ki so dosegli vsaj izobrazbo na srednješolskem nivoju. Slovenija sodi med države z največjimi deleži mladih, ki imajo doseženo vsaj srednješolsko izobrazbo. V letu 2006 je bilo srednješolcev, starih od 18 – 19 let, ki so zaključili šolanje, kar 97%, medtem ko znaša evropsko povprečje 86% (Rakar 2009). Leta 2005 je imelo tako po podatkih Eurostata v Sloveniji končano vsaj srednješolsko izobrazbo 90,5% mladih, starih 20 – 24 let (v primerjavi z 80,3% starih 25 – 64 let). Leta 2006 pa je bila vključenost mladih 79,5%, v primerjavi z evropskim povprečjem, ki je bilo 57,0% (mladi, stari od 15 – 19 let) (Rakar 2009).

Terciarno izobraževanje

V Sloveniji se je od začetka devetdesetih let hitro povečeval delež mladih, ki po končanem srednješolskem izobraževanju nadaljujejo šolanje na terciarni stopnji. V študijskem letu 2007/08 je vključenost mlade generacije (20 – 24 let) v terciarno izobraževanje (višješolsko strokovno in visokošolsko izobraževanje) znašala 54,8% in se je v obdobju 2000/2001 – 2006/2007 povečala za 12,9%. Diplomantov je bilo leta 2006 49,1% več kot leta 2000. Po zadnjih dosegljivih mednarodnih podatkih je bil v letu 2006 delež vključenih v terciarno

izobraževanje v Sloveniji s 45,1% med najvišjimi v EU, kjer je povprečje znašalo 28,8% (UMAR 2008a, Eurostat 2009 v Rakar 2009).

Od šolskega leta 2007/2008 po dolgih letih število vpisanih v višje strokovno in visokošolsko izobraževanje ne presega vpisa prejšnjega študijskega leta oziroma je celo nižje (SURs 2008, 2009 v Rakar 2009). To je posledica dejstva, da manj številčna generacija umirja rast števila vpisanih v terciarno izobraževanje, kljub temu pa delež generacije, vključene v terciarno izobraževanje, še vedno vidno narašča (Rakar 2009).

V splošnem je na terciarni ravni med vsemi visokošolskimi programi še vedno največ zanimanja za področje družboslovja, poslovnih ved in prava, medtem ko pri zanimanju za naravoslovne in tehnične programe po zadnjih podatkih za leto 2006 Slovenija močno zaostaja za evropskim povprečjem (SURs 2009, UMAR 2009, Eurostat 2009a v Rakar 2009). Posledica takšne strukture vpisa je strukturno neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.

Leta 1991 je bilo v generaciji starih od 19 do 23 let 18,1% vključenih v visokošolsko strokovno in univerzitetno dodiplomsko izobraževanje, leta 1998 je bil ta delež že 34%, leta 2000 37,7%, leta 2003 pa že 42,2% (Verša, Spruk 2004, 4 v Trbanc 2007).

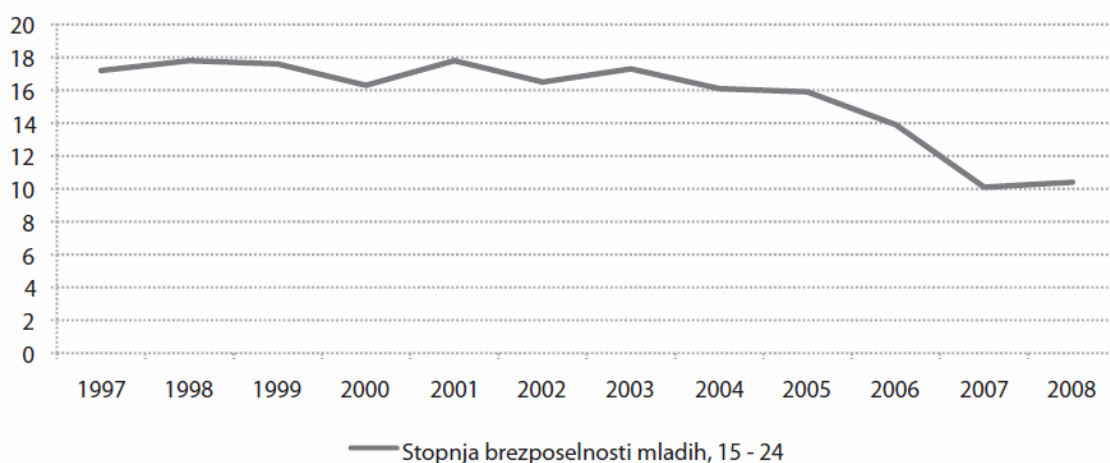
3.3 Stopnje zaposlenosti in brezposelnosti mladih

Osnovna kazalca aktivnosti mladih sta stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti, ki sta izračunani iz podatkov anket o delovni sili. V Sloveniji je stopnja zaposlenosti mladih (15 – 24 let) relativno nizka (35,3%); z nekaj nihanji pada vse od sredine devetdesetih let, ko se je začel opazno povečevati delež tistih, ki so šolanje nadaljevali na terciarni stopnji. Predpostavljamo lahko, da bi bila stopnja zaposlenosti še nižja, če v Sloveniji ne bi bil razvit študentski trg dela, na katerem precejšnji del študentske populacije ob študiju občasno opravlja različna dela za plačilo.

V Sloveniji so bile stopnje mladinske brezposelnosti najvišje v prvi polovici devetdesetih, ko je bilo novo zaposlovanje zaradi gospodarske krize in presežkov zaposlenih v podjetjih skoraj povsem ustavljeno. Leta 1993, ko je gospodarska kriza dosegla vrh, je bila stopnja mladinske brezposelnosti 24,2%. Od druge polovice devetdesetih stopnja mladinske brezposelnosti upada, tako kot upada splošna stopnja brezposelnosti v populaciji. Tako je bila leta 2006

stopnja mladinske brezposelnosti 13,9% (ob siceršnji 6,0% brezposelnosti v populaciji), vendar je bila le-ta med mladimi moškimi 11,6%, med mladimi ženskami pa kar 16,8% (glej sliko 3.1). Na precej višje stopnje brezposelnosti mladih žensk v Sloveniji verjetno vpliva tudi struktura njihove izobrazbe (mlade ženske so v povprečju boljše izobražene kot mladi moški, vendar imajo tudi bolj pogosto izobrazbo, po kateri je na trgu manj povpraševanja), in diskriminatoren odnos delodajalcev, vezan na morebitno materinstvo mladih žensk (Trbanc 2007).

Slika 3.1: Stopnja brezposelnih mladih od 15 – 24 let



Vir: EUROSTAT v Klužer (2009).

Brezposelnost mladih v zadnjih letih upada, povečevati se je začela v letu 2008. Stopnja brezposelnosti mladih je bila v letu 2008 10,4 %, kar je nižje od EU 27 povprečja, ko je bila 15,4. Kljub nizki stopnji je še vedno problematična, še posebej ko pogledamo strukturo mladih brezposelnih (Klužer 2009).

Struktura brezposelnosti mladih po izobrazbi se je v letu 2008 po ADS izboljšala v primerjavi s prejšnjimi leti. Delež mladih z nizko izobrazbo se je znižal na 17,3 % s 30,6 % v letu 2006, na približno enaki ravni ostaja delež s srednjo šolo. V letu 2008 pa se je v primerjavi z letoma 2001 in 2006, ko se je delež brezposelnih z visoko izobrazbo povečal na 4,8 %, povsem znižal. Ob brezposelnosti moramo upoštevati tudi absolutno število brezposelnih. Glede na standarde ILO je bilo v letu 2008 brezposelnih 12.000 mladih, kar je skoraj 50 % manj kot leta 1996, ko je bilo brezposelnih 23.000 oseb.

Delež mladih brezposelnih med vsemi registrirano brezposelnimi v Sloveniji sicer od sredine devetdesetih let upada (z nekaj vmesnimi nihanji), kar pa je bila dolgo bolj posledica naraščanja deleža starejših starostnih skupin med brezposelnimi kot resničnega zmanjševanja števila mladih med njimi. Po letu 2000 je bilo tako med registrirano brezposelnimi približno četrtnina oseb starih do 26 let, v letu 2006 pa je njihov delež padel na 21,1% (ZRSZ 2007). Toda od sredine devetdesetih je naraščal delež iskalcev prve zaposlitve med registrirano brezposelnimi, kar kaže na povečevanje težavnosti prehodov iz šolanja v zaposlitev. Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih mladih je sicer višja (boljša) od izobrazbene strukture vseh zaposlenih, vendar je imelo konec leta 2005 še vedno kar 35,5% registrirano brezposelnih, starih 18 – 24 let, le osnovnošolsko izobrazbo, med brezposelnimi starimi 25 – 29 let, pa je bil delež slabo izobraženih 24,1% (ZRSZ 2006, 107 v Trbanc 2007). Znotraj mladinske brezposelnosti v Sloveniji so zlasti problematične skupine mladih brez izobrazbe, dolgotrajno brezposelni mladi, mladi z različnimi težavami (odvisnosti) in hendikepi, zaradi katerih so težko zaposljivi, in iskalci prve zaposlitve v krajih z nadpovprečno visokimi stopnjami brezposelnosti. V zadnjih letih narašča tudi brezposelnost mladih diplomantov (starih do 30 let) – od leta 1998 do 2003 se je njihovo število povečalo za trikrat (z 826 na 2499), skoraj dve tretjini med njimi jih je iskalcev prve zaposlitve (Verša, Spruk 2004, 10 v Trbanc 2007). Kljub povečanju absolutnega števila izobraženih mladih med brezposelnimi ostaja njihov delež med registrirano brezposelnimi še vedno relativno majhen.

3.4 Brezposelnost in načini iskanja zaposlitve mladih v Sloveniji

V nadaljevanju si bomo pogledali še nekaj podatkov ankete o delovni sili (ADS) za drugo četrletje 2006 o strukturi mladih brezposelnih in načinih, kako iščejo zaposlitev.

Stopnje aktivnosti in delovne aktivnosti

Že osnovni pregled aktivnosti v populaciji mladih (za drugo četrletje 2006) pokaže, kako pomemben dejavnik je starost. Velika večina mladih v starostni skupini 15 – 19 let je še neaktivnih (82,6%), nato pa delež aktivnih naglo upade – med starimi 20 – 24 let je neaktivnih le še 37,6%, med starimi 25 – 29 let pa 12,3% (glej tabelo 3.1). V resnici se torej na trgu delovne sile pojavlja že dobrih 62% generacije starih 20 – 24 let in skoraj 88% generacije starih 25 – 29 let, bodisi tako, da so zaposleni, opravljajo različna dela za plačilo, bodisi delo oz. zaposlitev aktivno iščejo (Trbanc 2007).

Leta 2008 je skupna stopnja delovne aktivnosti mladih v Sloveniji, ki je znašala 38,4%, presegla povprečno stopnjo delovne aktivnosti v EU 27 (Ignjatović in Trbanc 2009).

Tabela 3.1: Stopnje aktivnosti in delovne aktivnosti v obdobju 2002 – 2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Stopnje aktivnosti (15 – 24)							
EU 27	44,7%	44,1%	43,9	44,3	44,2	44,2	44,5
Slovenija	36,6	33,8	39,3	40,5	40,6	41,8	42,9
Stopnje delovne aktivnosti (15 – 24)							
EU 27	36,7	36,1	25,7	36,1	36,6	37,4	37,6
Slovenija	31,1	28,6	33,8	34,1	35,0	37,6	38,4

Vir: Eurostat v Ignjatović in Trbanc (2009).

Primerjava izobrazbene strukture brezposelnih in zaposlenih mladih po starostnih skupinah kaže, da je izobrazbena struktura mladih, ki so zaposleni, višja od izobrazbene strukture brezposelnih mladih – višja izobrazba torej vpliva na večjo možnost zaposlitve.

Tabela 3.2: Izobrazbena struktura brezposelnih in zaposlenih¹ mladih, po starostnih skupinah za Slovenijo (podatki ADS, drugo četrtletje 2006)

Dosežena izobrazba	Stari od 15-19 let		Stari od 20-24 let		Stari od 25-29 let	
	Brezp.	Zaposleni	Brezp.	Zaposleni	Brezp.	Zaposleni
Osnovna šola ali manj	48,3%	59,9%	12,8%	7,8%	12,4%	4,5%
Nižja ali srednja poklicna izobrazba	42,9%	18,9%	39,3%	27,8%	20,1%	25,8%
Srednja strokovna izobrazba	6,4%	11,1%	36,3%	45,3%	35,2%	32,1%
Srednja splošna izobrazba	2,3%	10,1%	7,9%	14,2%	7,3%	7,4%
Višja ali visoka strokovna izobrazba	/	/	3,1%	2,3%	16,7%	14,9%
Visoka univerzitetna izobrazba ali več	/	/	0,6%	2,7%	8,3%	15,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Vir: SURS v Kramberger in Pavlin (2007).

Podatki kažejo, da je lahko za zaposlovanje problematična tudi nižja in srednja poklicna izobrazba: tako v starostni skupini 15 – 19 let kot v skupini starih 20 – 24 let, je delež brezposelnih z nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo precej višji od deleža zaposlenih s to izobrazbo (glej tabelo 3.2). To nekoliko preseneča, saj je izobraževanje na srednji poklicni stopnji precej povezano z delodajalci in bi pričakovali hitrejše prehode mladih s poklicnimi kvalifikacijami v zaposlitev. Očitno pri poklicnih kvalifikacijah nastajajo strukturna neskladja med povpraševanjem in prilivi mladih, hkrati pa so poklicne kvalifikacije še vedno zelo specifične in je prehod med posameznimi poklici težaven in njihova zamenljivost relativno majhna.

Načini iskanja zaposlitve

Po podatkih ADS skoraj vsi mladi brezposelni iščejo zaposlitev in jih samozaposlitev ne zanima oziroma zanje tudi nimajo potrebnih izkušenj. Kar 96% brezposelnih mladih išče zaposlitev za polni delovni čas, vendar bi jih večina sprejela tudi zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, če dela s polnim ne bi bilo na voljo, kar kaže na veliko prilagodljivost mladih (Trbanc 2007).

¹ Kot zaposleni so šteti vsi, ki so v tednu pred anketiranjem opravljali kakšno delo za plačilo, torej: zaposleni, samozaposleni, pomagajoči družinski člani, delo po pogodbi, za neposredno plačilo, s posredovanjem študentskega servisa in prek javnih del.

Mladi zaposlitve iščejo intenzivno na več različnih načinov. Najpogosteje uporabljen način iskanja zaposlitve je:

- Spraševanje sorodnikov, prijateljev in znancev – torej uporaba razpoložljivih socialnih omrežij, je univerzalen in zelo pogost način iskanja zaposlitve, ki ga nekoliko pogosteje uporabljajo najmlajši brezposelni ((15 – 19 let) in tisti s poklicno in strokovno izobrazbo, tako na srednjem kot na višjem nivoju (le pri starih 25 – 29 let je tovrstno iskanje zaposlitve na drugem mestu).
- Spraševanje neposredno pri potencialnih delodajalcih je prav tako univerzalen in splošno uporabljen način iskanja zaposlitve med mladimi, njegova uporaba pa s starostjo upade.
- Uporaba intenzivnega pregledovanja zaposlitvenih oglasov v različnih medijih in javljanje na zaposlitvene oglase narašča s starostjo in z izobrazbo ter je med visoko izobraženimi brezposelnimi mladimi najpogosteje uporabljen način iskanja zaposlitve.
- Le dobra polovica brezposelnih mladih išče delo oziroma zaposlitev s posredovanjem zavoda za zaposlovanje.
- Zasebne agencije za zaposlovanje uporablja manj kot četrtina mladih brezposelnih; njihova uporaba z izobrazbo narašča, tako da z njihovim posredovanjem išče zaposlitev dobra tretjina mladih brezposelnih s splošno srednjo izobrazbo ali več (Trbanc 2007).

Zanimivo je, da se bolj kot po starosti pokažejo razlike v uporabi načinov zaposlovanja glede na izobrazbo mladih brezposelnih. Slabo izobraženi mladi najpogosteje od vseh mladih brezposelnih iščejo delo s posredovanjem zavoda za zaposlovanje in najpogosteje sprašujejo neposredno pri potencialnih delodajalcih.

3.5 Dejavniki, ki vplivajo na hitrost prehodov mladih v zaposlitev

V grobem lahko številne dejavnike razdelimo v tri večje skupine, in sicer na strukturne, institucionalne in individualne dejavnike². Medtem ko gre pri strukturnih in institucionalnih dejavnikih za makroraven, so individualni dejavniki na mikroravni (Trbanc 2007).

3.5.1 Strukturni dejavniki

V skupino strukturnih dejavnikov sodijo predvsem demografski in različni ekonomski. Med demografskimi dejavniki na zaposlovanje mladih najbolj vpliva velikost generacij mladih, ki letno zapuščajo šolanje in začnejo iskati zaposlitev. Logično bi bilo pričakovati, da se bo brezposelnost, zlasti pri dobro izobraženih mladih zmanjševala in da bodo ti mladi najbolj iskan kader (pri upoštevanju staranja prebivalstva, manjših generacij mladih in s tem tudi manjšimi pritoki mladih na trg delovne sile). To pa je v veliki meri odvisno od ekonomskih dejavnikov, od obsega in strukture povpraševanja po delovni sili ter med dano ponudbo. V spremenjenih demografskih pogojih se lahko izobrazbena in druga strukturna neskladja na trgu dela zaostrijo, kar pomeni, da v nekaterih segmentih trga delovne sile močno primanjkuje, v drugih pa nastajajo presežki in brezposelnost (povzeto po Trbanc 2007).

Enako pomembna za zaposlovanje mladih kot obseg povpraševanja je njegova struktura, predvsem glede na stopnjo in vrsto izobrazbe. Z višanjem izobrazbe se stopnje brezposelnosti zmanjšujejo, kar velja za vse starostne skupine, vendar precej bolj izrazito za mlajše kot za starejše. Medtem ko starejši lahko pomanjkanje izobrazbe vsaj delno kompenzirajo z delovnimi izkušnjami, z med delom pridobljenim znanjem in delovno dobo in so zakonsko bolj zaščiteni, so slabo izobraženi mladi na trgu v bistveno slabšem položaju.

Strukturna neskladja nastajajo tudi na nivoju visoko kvalificiranih poklicev, kjer so pritoki dobro izobraženih mladih na trg večji na področjih, na katerih ni velikega povpraševanja. V situaciji, ko gospodarstvo ne more hitro absorbirati visoko izobraženih mladih, mnogi, da bi si zagotovili vstop v zaposlitev, sprejemajo zaposlitve, za katere so preizobraženi in manj

² Razvrstitev dejavnikov v skupine je narejena na osnovi analitičnega razmisleka in ne morebitnega empiričnega razvrščanja v skupine.

plačani. Na to sta v analizi brezposlenosti mladih diplomantov v Sloveniji opozorila Verša in Spruk (2004).

Fleksibilnost zaposlovanja mladih

Na hitrost prehodov mladih iz šolanja v zaposlitev pa močno vpliva fleksibilnost oziroma togost nacionalnih trgov delovne sile, ki je odvisna od delovne zakonodaje in ustaljenih praks zaposlovanja. Na togih trgih je vstop za mlade težji in čakanje daljše, na bolj fleksibilnih pa je prehodov več in so hitrejši. V Sloveniji postaja trg delovne sile vedno bolj prožen, saj so njegovi ključni akterji ravno mladi.

- **Delo za določen čas**

V Sloveniji je varnost zaposlitve stalno zaposlenih še vedno zelo visoka, podjetja na novo zaposlujejo večinoma za določen čas, še posebej mlade. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bilo v letu 2005 kar 76,6% vseh novih zaposlitev sklenjenih po pogodbah za določen čas (ZRSZ 2006). Zaposlovanje za določen čas v Sloveniji ni povezano s stopnjo izobrazbe, ampak je močno povezano s starostjo in dolžino navzočnosti na trgu dela.

Med letoma 2002 in 2008 podatki Eurostata (2009) kažejo porast deleža mladih zaposlenih za določen čas iz 52,9% na 69,8% (Ignjatović in Trbanc 2009). V drugem četrtletju leta 2008 je bilo 47,1% mladih zaposlenih za določen čas med vsemi delovno aktivnimi mladimi osebami (SURS, ADS 1993 – 2009 v Ignjatović in Trbanc 2009), vendar to ne zakrije dejstva, da gre za izrazito segmentacijo, saj se delež zaposlenih za določen čas v naslednji starostni skupini (25 – 29 let) skoraj prepolovi (27,3%), pri starejših delovno aktivnih (30 – 49 let) pa je skoraj šestkrat manjši (7,6%). Predstavljene razlike tudi na obstoj dokaj selektivnega sistema zaposlovanja v Sloveniji, ki deluje po načelu senioritete in v katerem lahko mladi šele z leti (predvsem po tridesetem letu starosti) pričakujejo postopen prehod iz negotovih zaposlitev v redne in razmeroma varne zaposlitve v (Ignjatović in Trbanc 2009, 42).

- **Študentsko delo**

Še bolj fleksibilno obliko dela od zaposlitve za določen čas v Sloveniji predstavljajo študentska dela, ki se ne opravljajo s pogodbami o zaposlitvi, zato za tako zaposlene ne velja zakonodaja o delovnih razmerjih in pravice, ki iz nje izhajajo. To za delodajalce pomeni najcenejšo obliko delovne sile (nižja obdavčitev od katerega koli drugega delo po pogodbi ali

zaposlitve) in zaposlovanje, pri katerem imajo najmanj obveznosti do delovne sile. Relativno izobražena, fleksibilna in poceni študentska delovna sila je zato zelo konkurenčna drugim skupinam delovne sile, še posebno nižje in srednje izobraženim mladim, ki iščejo redne zaposlitve (povzeto po Trbanc 2007). Delodajalci namreč svoje potrebe po delovni sili t.i. sekundarnega segmenta pogosto zadovoljijo kar z dijaško ali študentsko delovno silo, kar lahko vpliva tudi na večjo brezposelnost med mladimi, ki se po šolanju brezpogojno znajdejo na trgu delovne sile. Po drugi strani pa študentsko delo le redko pomeni pridobivanje (profesionalnih) delovnih izkušenj, ki bi mladim po koncu študija olajšalo prehod v primerno zaposlitev. Še več, ti pogosto v strahu pred brezposelnostjo po končanem šolanju namenoma (pre)dolgo ostajajo v izobraževalnem sistemu, ker jim to omogoča opravljanje raznovrstnih študentskih del³ (povzeto po Trbanc 2007).

Zaradi gospodarske krize, ki je leta 2009 močno prizadela slovenski trg dela, SURS ugotavlja, da je v tretjem četrtletju 2009 v Sloveniji prišlo do povečanja dela preko študentskih servisov za kar 35% v primerjavi s prejšnjim četrtletjem. Slednje nakazuje, da delodajalci raje posegajo po fleksibilnih oblikah študentskega dela, kot da bi sklepali redna delovna razmerja (vir: SURS).

Študentsko delo oziroma delež zaposlenih, ki delajo preko študentskih servisov, se je od leta 2000 povečal kar za štirikrat (3,7% v drugem četrtletju 2008 (SURS, ADS, 1993 – 2009 v Ignjatović in Trbanc 2009)). Pri starejši mladi populaciji (25 – 29), študentsko delo že dejansko konkurira mladim diplomantom, torej populaciji, ki uspešno konča šolanje.

Zanimivo je, da je povprečno trajanje študentskega dela v obdobju 2005 – 2008 občutno presežlo določila začasnega in občasnega dela. Podatki ADS namreč kažejo, da skupina študentov, starih od 15 do 24 let v povprečju dela okrog 9 mesecev, medtem ko je trajanje študentskega dela pri starejši skupini (25 – 29 let) še daljše – okrog 10 mesecev. Tako se študentsko delo preobrazi iz oblike socialnega korektiva in pomoči študentom v obliko fleksibilnega zaposlovanja in je hkrati anomalija, ki obremenjuje trg delovne sile (Ignjatović in Trbanc 2009 v MDDSZ 2009a).

³ Longitudinalna študija, ki jo je opravila Bevčeva (Bevc 2002), je pokazala, da je od študentov, ki so se v devetdesetih letih vpisali na študij na visokih šolah, v osmih letih diplomiralo le 50% študentov, 6% jih je po osmih letih od vpisa še študiralo, 44% pa jih je opustilo študij.

Zaradi dejstva, da je študentsko delo začelo presegati svoj namen, kar gre velikokrat v škodo študentom in iskalcem prve zaposlitve, se je Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve odločilo, da področje študentskega dela in drugih podobnih oblik občasnega in priložnostnega dela uredi enotno, na enem mestu, v posebnem zakonu t.i. ZAKONU O MALEM DELU (v pripravi). Namen zakona je, da se vse oblike dela dijakov, študentov in upokoјencev vključi v mehanizem podpore socialnim blagajnam ter tako omogočiti vsem, ki ta dela opravljajo, primerljive pravice iz socialnih zavarovanj in s tem tudi ustrezno varnost na trgu dela (MDDSZ 2009a).

Dva izmed glavnih ciljev sta zagotovitev večjega števila štipendij in omogočiti, da se tudi začasno in priložnostno delo šteje v delovne izkušnje in delovno dobo (MDDSZ 2009a).

- **Samozaposlitev**

Med fleksibilne oblike zaposlovanja štejemo tudi samozaposlitev, ki pa med mladimi v Sloveniji, kljub poskusom finančne in strokovne pomoči, ni posebej razvito. Delež mladih samozaposlenih v starostni skupini 15 – 24 let je skoraj zanemarljiv (1,9% delovno aktivnih mladih v drugem četrtletju 2008), medtem ko se v višjih starostnih skupinah povečuje. V letu 2008 je bil delež samozaposlenih med starimi 25 – 29 let 3,4%, v starostni skupini 30 – 49 let pa 9,8% (SURS, ADS 1993 – 2009 v Ignjatović in Trbanc 2009).

3.5.2 *Institucionalni dejavniki*

V institucionalno skupino štejemo dejavnike povezane s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema (splošno, poklicno in strokovno izobraževanje), povezave med šolami in delodajalci ter institucionalizirane prehode iz šolanja v zaposlitev, kot so vajeništvo, opravljanje delovne prakse pri delodajalcih, pripravništvo, štipendije, ki jih ponujajo delodajalci, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve in podobno (Trbanc 2007, 55).

- **Aktivna politika zaposlovanja (APZ)**

Programi aktivne politike zaposlovanja predstavljajo zelo pomemben mehanizem spodbujanja zaposlovanja mladih oziroma preprečevanje njihove (dolgotranje) brezposelnosti. V Sloveniji je bil edini program zaposlovanja, ki je bil neposredno namenjen (samo) mladim iskalcem prve zaposlitve, program subvencioniranja pripravništva, uveden leta 1991, pri katerem je šlo

za subvencioniranje dela plače pripravnikov, s čimer je zavod za zaposlovanje spodbujal delodajalce, da so vsaj za določen čas zaposlovali mlade, v obdobju, ko je bilo sicer novo zaposlovanje skoraj povsem ustavljeno (Trbanc 2007). Leta 1993, ko je bila kriza zaposlovanja najhujša, je bilo s tem ukrepom izpeljanih več kot 80% vseh prvih zaposlitev. Po letu 2000 je bil program uporabljen le še občasno v regijah z nadpovprečnimi stopnjami brezposelnosti. Drugih posebnih programov, ki bi bili namenjeni samo mladim, je v Sloveniji zelo malo. Izjema so subvencije delodajalcem za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih mladih oseb, ki so ena od sprememb v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (obdobje od 2004 – 2008). Delodajalci, ki zaposlijo prvega iskalca zaposlitve, mlajšega od 26 let ali osebo, mlajšo od 28 let, ki je brezposlena več kot 24 mesecev, dobijo povrnjeno plačilo prispevkov na plače. Leta 2008 je Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve objavilo tudi javni razpis, namenjen delodajalcem za zaposlovanje mladih do 25. leta in iskalcev prve zaposlitve, za spodbudo v obliki subvencije 3.700 EUR (MDDSZ 2008 v Ignjatović in Trbanc 2009). Dolgotrajno brezposelni mladi se lahko vključijo tudi v program subvencije za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih (težko zaposljivih) oseb (Ignjatović in Trbanc 2009, 52).

Sicer se brezposelni mladi lahko vključijo v večino obstoječih programov zaposlovana APZ. V okviru tega obstajajo štiri skupine ukrepov: (i) svetovanje in podpora pri iskanju zaposlitve, (ii) izobraževanje in usposabljanje, (iii) spodbude za zaposlovanje in samozaposlovanje in (iv) programi za povečanje socialne vključenosti; v vsaki skupini so tudi ukrepi, katerih ciljna skupina so mladi. Za leto 2009 so mladi ciljna skupina naslednjih programov APZ (MDDSZ 2009, 16 – 17 v Ignjatović in Trbanc 2009, 52):

- v skupini ukrepov za svetovanje in podporo pri iskanju zaposlitve: poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje, pomoč pri iskanju zaposlitve, razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev;
- v skupini ukrepov za izobraževanje in usposabljanje: usposabljanje na delovnem mestu, delovni preizkus, programi institucionalnega usposabljanja, formalno izobraževanje, projektno učenje za mlajše odrasle PUM;
- v skupini spodbud za zaposlovanje in samozaposlovanje: pomoč pri samozaposlitvi in subvencije za samozaposlitev, spodbujanje zaposlovanja za krajši delovni čas, spodbujanje zaposlovanja mladih brezposelnih oseb, »Zaposli.me« - spodbujanje

zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb, spodbujanje zaposlovanja pri realizaciji investicij in razvojnih projektov (Japti), povračilo prispevkov delodajalca;

- o v skupini programov za povečanje socialne vključenosti: subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu in osebne asistencije (Ignjatović in Trbanc 2009, 52).

Po podatkih MDDSZ je bilo leta 2008 od vseh brezposelnih vključenih v programe APZ približno 20% mladih (do 26 let), kar je več od deleža, ki ga mladi predstavljajo v strukturi registrirano brezposelnih (MDDSZ 2008 v Ignjatović in Trbanc 2009). Iz tega lahko sklepamo, da se mladi nadpovprečno pogosto vključujejo v programe APZ.

Lahko pa se mladi vključujejo v različne programe zaposlovanja, ki so sicer namenjeni (dolgotrajno) brezposelnim osebam. Med programi, v katere se vključuje velik delež brezposelnih mladih, velja omeniti programe podpore za načrtovanje kariere in iskanje zaposlitve (krajše delavnice), klube za iskanje zaposlitve, program 10.000+ in lokalne zaposlitvene programe, vključno z javnimi deli (Trbanc 2007).

Od leta 2009 je zaradi gospodarske krize in ponovnega povečanja brezposelnosti, še posebej med mladimi, v pripravi nekaj novih ukrepov zaposlovanja, namenjenih posebej mladim. Omeniti velja ukrep Absolvent, aktiviraj in zaposli se, pri katerem gre za za šest mesečno usposabljanje absolventov na delovnem mestu (z mentorstvom) ter po diplomi subvencija delodajalca za zaposlitev diplomanta za obdobje šestih mesecev ter spremembe v programu javnih del, v katere se bodo mladi lahko vključevali prej in ne šele kot dolgotrajno brezposelni.

Omeniti velja še ustanovitev Sklada Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije (leta 2006) in Zakon o štipendiranju (leta 2007), ki predstavljata pozitiven premik na področju štipendiranja, predvsem kadrovske štipendije. Na podlagi Zakona o štipendiranju Sklad (prek javnih razpisov) delodajalcem neposredno in posredno sofinancira kadrovske štipendije (v višini 50% podeljene štipendije, vendar največ do višine 30% minimalne plače), kar vpliva na povečanje števila kadrovske štipendije (Ignjatović in Trbanc 2009).

3.5.3 Individualni dejavniki

Lastnosti, po katerih se mladi razlikujejo od starejših kategorij delovne sile, lahko opišemo kot konkurenčne prednosti ali pa slabosti mladih na trgu delovne sile. Gre za lastnosti, ki so

lahko resnične, objektivno določljive (npr. novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj ipd.), lahko pa so le pripisane (kot splošne predstave, ki se vežejo na mlade oziroma predstave, ki jih imajo o mladih delodajalci). Tako je mladim že tradicionalno pripisana manjša odgovornost, manjša pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost, nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti, zaradi katerih naj bi za delodajalce predstavljali tvegano delovno silo (Trbanc 2007, 57). Po drugi strani so pa menda mladi veliko dovzetnejši za spremembe v delovnem procesu, bolj inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pogosto pripravljene sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo,časne ali delne zaposlitve, fizično naporno delo ali delo v slabših delovnih razmerah oziroma bolj neugodnem delovnem času. Prav te lastnosti fleksibilnosti pa predstavljajo konkurenčno prednost pri mladih (Trbanc 2007).

Pomanjkanje delovnih izkušenj pa se običajno razume kot glavna konkurenčna pomanjkljivost mladih. Kljub temu, da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji namreč šele delovne izkušnje dajo pravo vrednost. V Sloveniji je bilo v preteklih desetletjih vrednotenje delovnih izkušenj visoko (pogosto toliko ali celo bolj kot formalna izobrazba; leta delovnih izkušenj so delno zamenjevala ustrezno formalno izobrazbo), v tranzicijskem obdobju pa so, hkrati z rastjo pomena izobrazbe, delovne izkušnje nekoliko izgubile na pomenu. Po podatkih Zavoda za zaposlovanje so delodajalci konec devetdesetih let določili delovne izkušnje kot drugi najpomembnejši pogoj za zaposlitev (za izobrazbo), pri polovici povpraševanja po delavcih (Verša 1999 v Trbanc 2007, 59).

4 STAREJŠI IN NJIHOV POLOŽAJ NA TRGU DELOVNE SILE

4.1 Uvod

V predindustrijskih družbah so bili starejši tisti, ki so prenašali proizvodno znanje na mlajše delavce, zato so bili nepogrešljiv del delovne sile. Razvoj proizvodnje tehnologije, ki je sad industrijske in kasneje informacijske revolucije, je zmanjšal pomen starejših. Tehnologija in znanje se spreminjata hitreje, kot se izmenjujejo generacije delavcev. Zato postajajo nosilci razvoja mladi, stari pa so manj pomemben del delovne sile. Svetovni trend staranja prebivalstva odpira vprašanje neugodnega položaja starejših na trgu delovne sile (Svetlik in drugi 2002).

Miselnost slovenskih delodajalcev in delojemalcev je bila, da starejši delavci niso več primerni za zahtevne naloge, zato so jih razporejali na delovna mesta, na katerih so samo še čakali na upokojitev. Kot način opuščanja delovne aktivnosti je prevladovalo upokojevanje pri čim nižji možni starosti (Svetlik in drugi 2002). Nenaklonjenost delodajalcev do starejših delavcev pa starejše postavlja v neugoden položaj na trgu delovne sile.

Številne družbenoekonomske spremembe v devetdesetih letih so močno vplivale na položaj starejših na trgu delovne sile. Gospodarska kriza je povzročila množičen prehod starejših iz delovne aktivnosti v neaktivnost ali brezposelnost. Položaja starejših in njihove ekonomske aktivnosti ne določajo samo tržni mehanizmi, temveč tudi država s pokojninsko in zaposlitveno politiko ter raznimi ukrepi na državni in lokalni ravni ali na ravni posameznih podjetij.

4.2 Staranje prebivalstva in ocena prihodnjih demografskih gibanj v Sloveniji

Z izrazom staranje prebivalstva ali demografsko staranje poimenujemo proces, v katerem se spreminja starostna sestava prebivalstva, in sicer tako, da se povečuje delež starejših (Hlebec 2009, 15).

Proces staranja sproži zniževanje rodnosti: delež starejših se povečuje zaradi zmanjševanja števila rojstev, šele kasneje pa postane pomemben dejavnik staranja tudi umrljivost. Odseljevanje je praviloma vzrok za staranje, priseljevanje pa za pomlajevanje (Hlebec 2009).

Eden glavnih dosežkov druge polovice 20. stoletja, ki izhaja iz izboljševanja zdravstvenih pogojev in socialnih razmer, je podaljševanje življenjske dobe prebivalstva. Ta proces pa zlasti v razvitih državah sovpada z izrazitim upadanjem števila rojstev. Zaradi tega se zvišuje povprečna starost in dolgoročno upada skupno število prebivalcev (MDDSZ 2009č).

Tovrstne značilnosti veljajo tudi za Slovenijo, ki sodi v krog dežel s starejšim prebivalstvom. Ob popisu prebivalstva leta 1991 je znašal delež starejših od 65 let v celotnem prebivalstvu 11,2 %, ob popisu leta 2002 pa se je povečal že na 14,7%. Tako je bilo ob koncu leta 2005 pri nas že več kot 15,5 % starejših od 65 let.

Pričakovana življenjska doba ob rojstvu je znašala leta 2003 povprečno 77,5 leta, za ženske 81,08 leta in za moške 73,5 leta. Med vsemi starejšimi prebivalci je več žensk, in sicer 62%. Starejših od 80 let je med vsemi starejšimi blizu 20% ali kar 60.000 prebivalcev. Leta 2003 je skupno število prebivalcev, starejših od 65 let, prvič preseгло skupno število prebivalcev od 0-15 let (MDDSZ 2009č).

V obdobju od 1990 – 1992 do 2000 – 2002 se je pričakovno trajanje življenja, merjeno ob rojstvu, za moške podaljšalo za 2,85 leta, za ženske pa za 2,97 leta; več kot v kateremkoli desetletju po letu 1960 (Hlebec 2009).

Delež starejših v celotni strukturi prebivalstva bo na podlagi projekcije Eurostat v obdobju od leta 2006 do leta 2010 naraščal nekoliko počasneje kot v letih pred tem, saj bo v tem obdobju starostno mejo 65 let prestopila generacija, ki se je rojevala v obdobju med drugo svetovno vojno, ko je bilo število rojenih otrok bistveno nižje kot v letih pred tem obdobjem, zlasti pa po njem. Bistveno pa se bo povečal delež prebivalcev, starejših od 80 let. Število starih 65 let ali več bo po zadnji projekciji EUROSTATA od leta 2005 do leta 2010 poraslo za 26.815 oziroma bo delež v celotni strukturi prebivalstva dosegel 16,5% (MDDSZ 2009č) (glej tabelo 4.1).

Konec leta 2008 je bilo po podatkih SURS v RS 2.032.362 prebivalcev, od tega kar 25,97% upokojencev (MDDSZ 2009c).

Tabela 4.1: Število starejšega prebivalstva v Sloveniji 1998-2004 in projekcija 2005-2010

Struktura v %	1998	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Do 64 let	86,4	84,6	84,7	84,4	84,2	83,9	83,6	83,5
65 do 79 let	11,4	12,3	12,3	12,4	12,5	12,6	12,7	12,7
80 let in več	2,2	3,0	3,0	3,2	3,3	3,5	3,7	3,8
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: SURS v MDDSZ (2009č).

Povečanje stopnje aktivnosti starejših bo najnujnejše zaradi njihove prezgodnje selitve med vzdrževano prebivalstvo, ki predstavlja vse težje breme za delovno aktivne.

Koeficient razmerja med delovno aktivnimi in upokojenimi je v letu 1990 znašal 2,03, 1,66 v letu 1998 in 1,71 v letu 2008 (MDDSZ 2009c).

Iz navedenih podatkov je sicer mogoče razbrati, da se razmerje med številom zavarovancev in številom upokojencev zopet izboljšuje, vendar je pri tem potrebno opozoriti na pričakovana upokojevanja tistih generacij, katerih upokojitev je bila zaradi uvedbe strožjih pogojev upokojevanja, uvedena z reformo leta 2000, ki so se uvajali postopoma, odložena. Število upokojencev bo tako zopet naraslo (MDDSZ 2009c).

Namesto da bi starejši, katerih življenjska doba se podaljšuje, vitalne funkcije pa ohranjajo v poznejša leta, še bili aktivni, skrbeli sami zase in prispevali v javne fonde, s prezgodnjim umikanjem s trga delovne sile postanejo porabniki teh fondov in pogosto svojo neizrabljeno delovno silo usmerjajo v sivo ekonomijo, ki zmanjšuje število delovnih mest za mlajše generacije (Svetlik in drugi 2008).

4.3 Posledice staranja prebivalstva za trg delovne sile

Opisani trendi staranja prebivalstva vplivajo na ekonomsko aktivnost starejših in na trg delovne sile. Posledice so lahko trojne:

- Zmanjšuje se kontingent delovno sposobnega prebivalstva in posledično tudi število aktivnega prebivalstva.

- Delovno aktivno prebivalstvo se stara.
- Povečuje se število upokojencev (Svetlik in drugi 2002).

Zmanjševanje kontingenta delovno sposobnega prebivalstva

Po razlagi Mednarodne organizacije dela so delovno aktivni stari 15 let in več, v Sloveniji pa običajno med delovno sposobno prebivalstvo štejemo osebe v starosti 15 do 65 let (Svetlik in drugi 2002).

Glede na trend zmanjševanja števila mlajšega prebivalstva in napovedano zmanjševanje prebivalstva v delovno sposobni dobi je glavna posledica procesa staranja prebivalstva za ekonomsko aktivnost v Sloveniji upadanje aktivnega prebivalstva (Svetlik in drugi 2002). To bi lahko privedlo do pomanjkanja delovno aktivnih (Šircelj 1998 v Svetlik in drugi 2002).

Po napovedih se bo stopnja neizkoriščene aktivnosti v Sloveniji zmanjšala z 11,9% leta 1999 na 3,9% leta 2020, kar pomeni, da se bo izredno zmanjšalo število prebivalcev, potrebnih za zagotavljanje zadostnega števila aktivnih (Svetlik in drugi 2002).

Staranje delovno aktivnega prebivalstva

Tranzicijske spremembe v slovenskem gospodarstvu v devetdesetih so vplivale tudi na spremembo starostne strukture delovno aktivnih. Izrazito je upadel delež delovno aktivnih v mlajših starostnih skupinah. Zaradi zmanjšane zaposlovanja med gospodarsko krizo na začetku in sredi devetdesetih let so bile možnosti zaposlovanja mladih iskalcev prve zaposlitve brez delovnih izkušenj majhne (Svetlik in drugi 2002). Po drugi strani se je število delovno aktivnih med 35. in 39. letom starosti izrazito povečalo (s 35,8% na 49,4%), saj je to starostna skupina, ki je ves čas gospodarske krize ostala delovno aktivna in se je deloma dopolnjevala z zaposlovanjem delavcev, ki imajo delovne izkušnje in so bili za delodajalce še vedno dovolj mladi (Svetlik in drugi 2002, 377).

Delež delovno aktivnih, starih nad 55 let, se je zmanjšal (s 4,4% na 3,3%), kar je posledica starostnega upokojevanja, ki je bilo v začetku devetdesetih let eden od izhodov za številne presežne delavce. Reforma pokojninskega sistema, o kateri bo več govora v drugi točki, naj bi zvišala starostno mejo upokojitve, kar bo s podaljševanjem življenjske dobe postaralo delovno aktivne. Zato je v prihodnje pričakovati porast deleža te starostne skupine delovno aktivnih (Svetlik in drugi 2002).

Naraščanje števila upokojencev

Naraščanje števila upokojencev je deloma posledica staranja prebivalstva, deloma pa politike spodbujanja upokojevanja še iz časa tranzicijske krize, ko je bil to ukrep politike zaposlovanja, uporabljen za reševanje problema številnih presežnih delavcev. V osemdesetih in devetdesetih letih je bila rast števila upokojencev hitra, saj se je njihovo število povečalo z 274.000 v letu 1985 na 474.000 v letu 1999. Leta 1999 je bilo kar 23,9% vsega prebivalstva Slovenije upokojenega (povzeto po Svetlik in drugi 2002).

Delavci prehajajo z upokojitvijo iz statusa delovne aktivnosti v neaktivnost in tako postajajo odvisni od sistema socialne varnosti. Z rastjo števila upokojencev naraščajo potrebe po zagotavljanju sredstev za obveznosti iz pokojninskega zavarovanja in drugih socialnih obveznosti, ki vse bolj bremenijo delovno aktivne (Svetlik in drugi 2002).

Tabela 4.2: Prikaz naraščanja števila upokojencev

Leto	Vrsta upokojenca						Stopnja rasti v %
	Starostni	Invalidski	Družinski	Vdovski	Delni starostni	Skupaj	
2000	281.993	97.804	86.897	663	12	467.448	
2001	287.902	97.704	84.260	4.617	24	474.507	1.5%
2002	295.271	97.621	81.688	9.285	33	483.898	2.0%
2003	302.303	97.433	78.818	12.295	62	491.911	1.7%
2004	308.348	96.556	76.036	16.789	95	497.826	1.2%
2005	314.983	96.665	73.254	19.977	109	504.988	1.4%
2006	322.617	95.736	69.297	23.007	138	510.795	1.2%
2007	332.616	94.511	65.601	25.913	164	518.508	1.6%
2008	342.786	93.389	62.624	28.928	206	527.933	1.8%
2009	354.270	91.123	59.699	32.119	244	538.455	2.0%

Vir: ZPIZ (2009).

4.4 Položaj starejših na trgu delovne sile

Delovna aktivnost starejših

S staranjem prebivalstva se zmanjšuje njegova ekonomska aktivnost; v starostnem razredu med 45 in 49 let je stopnja delovne aktivnosti nad 80%, medtem ko se v starostnem razredu med 55 in 59 let, torej v letih najpogostejšega upokojevanja, zmanjša za polovico (glej tabelo 4.3). V starostnem obdobju nad 70 let je delovno aktivnih le nekaj odstotkov prebivalstva (Svetlik in drugi 2002).

Pričakovati je, da bodo politika poznejšega upokojevanja in razni ukrepi države prispevali še k večjemu številu starejših, ekonomsko aktivnih oseb.

Tabela 4.3: Stopnja aktivnosti starejših v letih 2004 - 2008

Starostne skupine (leta)	2004	2005	2006	2007	2008
50-54	75,3	74,9	78,2	78,4	80,1
55-59	45,6	46,9	48,1	47,3	47,0
60-64	16,4	16,0	16,0	20,1	18,0
65-69	12,0	10,8	11,8	13,6	9,4
70 +	5,1	5,5	6,1	7,6	4,9
50 +	30,4	30,7	32,1	33,1	31,5

Vir: SURS (2009).

Brezposelnost starejših

Skupna stopnja zaposlenosti (15 do 64 let) v Sloveniji je v letu 2007 dosegla 67,8 %, kar je več kot stopnja zaposlenosti v EU.

Nizka stopnja zaposlenosti starejših je deloma posledica neugodne gospodarske situacije v času tranzicije v 90. letih, ko so podjetja v okviru prestrukturiranja množično predčasno upokojevala presežno, neustrezno, večinoma starejšo ter neizobraženo delovno silo. Stopnja zaposlenosti starejših (55 do 64 let) se je od leta 2000, ko je znašala 22,3 %, povečala na 33,5 % v letu 2007, kar pa je še vedno precej manj od povprečja EU (44,7%) in od doseganja lizbonskega cilja zaposlenosti (50% v letu 2010) (Dimovski 2008) (glej tabelo 4.4).

Tabela 4.4: Stopnja zaposlenosti v starostni skupini od 55 do 64 let v Sloveniji (v %)

LETO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SLO	22,3	23,4	25,9	22,7	30,1	30,7	32,6	33,5

Vir: Eurostat v Dimovski (2008).

Druga značilnost trga dela starejših v Sloveniji je nizka povprečna izobrazba. Povprečna izobrazbena raven s starostjo upada, zniževati se začne že v strukturi prebivalstva, starejših do 40 let. S podaljševanjem zahtevane delovne dobe bodo omenjene skupine oseb morale ostati zaposlene še najmanj dvajset let, kar bo brez vlaganj v lastno konkurenčnost in višjo produktivnost na trgu dela težko doseči (Dimovski 2008). Vključenost prebivalstva v znanje, usposobljenost in nove kompetence zaradi vedno hitrejših prevladujočih sprememb v organizaciji dela, strukturnih in tehnoloških sprememb, je namreč pogoj konkurenčnosti in produktivnosti posameznika na trgu dela v sklopu celotnega življenjskega cikla ter zagotavlja socialno vključenost, kar je posebej pomembno za starejše generacije.

Leta 1998 je imelo 51,8 % brezposlenih oseb, starih nad 40 let, nedokončano ali končano osnovno šolo ali krajše programe poklicnega usposabljanja, 43,3 % jih je imelo dve- do petletno srednjo šolo in le 4,6 % jih je imelo višjo ali visoko šolo (Svetlik in drugi 2002). Izobrazbena struktura starejših brezposelnih oseb je poleg starosti zagotovo eden glavnih razlogov njihove težje zaposljivosti. Delodajalci povprašujejo po bolj izobraženi delovni sili; leta 1998 so delodajalci potrebovali le tretjino delavcev z najnižjimi stopnjami izobrazbe.

Starejši brezposelni imajo odklonilen odnos do učenja in izobraževanja, zato se redko vključujejo v programe aktivne politike zaposlovanja, namenjene izboljšanju njihove izobrazbe (Svetlik in drugi 2002). S tem pa se njihove možnosti za zaposlitev še dodatno zmanjšujejo.

Naslednja značilnost starejše populacije je nizka vključenost v vseživljenjsko učenje. V letu 2007 je bila tako v Sloveniji vključenost prebivalstva v vseživljenjsko učenje (25 do 64 let) 14,8 % (EU 9,7), udeležba pa se s starostjo zmanjšuje. V starostni skupini od 55 do 64 let je bilo tako v letu 2007 v vseživljenjsko učenje vključenih le 5,4 % vseh zaposlenih (Dimovski 2008). Pozornost bi bilo potrebno usmerjati že v srednjo generacijo, saj se bo sicer pomanjkanje usposabljanja ter vseživljenjskega učenja delodajalcem v prihodnjih letih vrnilo kot bumerang v smislu nekonkurenčnih in nekompetentnih posameznikov.

Dodaten negativen vzrok nizke stopnje zaposlenosti lahko pripišemo tudi zakoreninjenim stereotipom do usposabljanja starejše delovne sile. Med potrebami po delavcih, ki so jih v letu 1999 delodajalci prijavili na Zavodu RS za zaposlovanje, so pri 27 % potreb opredelili starost kot pogoj za zaposlitev. Med temi potrebami pa so v 55,1 % kot pogoj za zasedbo prostega delovnega mesta opredelili starost delavca do 39 let (Svetlik in drugi 2002).

Brezposlenost je za starejše najmanj ugoden izhod iz delovne aktivnosti. Starejši, ki izgubijo zaposlitev, ostajajo brezposelni dalj časa in imajo omejene možnosti za ponovno zaposlitev. Za starejše v Sloveniji pomeni brezposelnost zelo pogosto dokončno prekinitvev delovne aktivnosti (Svetlik in drugi 2002).

Stopnja dolgotrajne brezposelnosti (dvanajst mesecev in več) za brezposelne, stare med 55 in 59 let, je bila leta 1998 6 % v primerjavi s 4 % stopnjo za vse brezposelne (Employment in Europe – 1999 v Svetlik in drugi 2002).

Tabela 4.5: Stopnja brezposelnosti starejših v obdobju od 2000 – 2007 v %

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nad 50 let	27,4	25,6	22,9	20,8	20,9	22,6	27,3	32,6

Vir: ZRSZ (2007).

Glede stopnje brezposelnosti v strotni skupini od 55 do 64 let je bila Slovenija v obdobju 2000 – 2006 uspešna in je dosegla bistveno zniževanje brezposelnosti, s 6,1% stopnje pa ADS v letu 2000 se je namreč znižala na 3,3% v letu 2007, kar je bistveno nižja stopnja od povprečja EU (5,5%) v letu 2007 (Dimovski 2008).

4.5 Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja

Za izboljšanje situacije zaposlenosti starejših na trgu dela v Sloveniji so potrebni posebni ukrepi. Osnovni cilj ukrepov je dvig stopnje zaposlenosti starejših oseb od 55 – 64 let in približevanje lizbonskemu cilju 50% povprečne stopnje zaposlenosti starejših.

Tabela 4.6: Povzetek ukrepov MDDSZ (v pripravi):

	Naziv ukrepa	Cilj	Ocenjeno število vključitev
4.5.1	Ukrepi namenjeni starejšim brezposelnim.	Povečanje števila starejših brezposelnih v ukrepe APZ.	14.000
4.5.2	Ukrepi namenjeni starejšim zaposlenim osebam.	Večja usposobljenost in konkurenčnost zaposlenih starejših ter večja osveščenost o pomenu zdravega delovnega okolja.	36.820 170.620
4.5.3	Ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev ter širše javnosti do starejših oseb.	Večja osveščenost o pomenu ohranjanja znanja in veščin.	300.000
4.5.4	Spodbujenje osebnega dopolnilnega dela.	Večja delovna aktivnost starejših.	/
4.5.5	Malo delo	Proznejše oblike zaposlovanja	/
4.5.6	Modernizacija pokojninske zakonodaje.	Podaljševanje obdobja vključenosti starejših na trgu dela.	/

Vir: MDDSZ (2009č)

4.5.1 Ukrepi, namenjeni starejšim brezposelnim

4.5.1.1 Ukrep – obravnava starejših brezposelnih oseb

Kot ključne aktivnosti so na osnovi dobre prakse obravnave starejših brezposelnih oseb v ZRSZ izpostavljene:

- kvaliteten prvi svetovalni intervju / poznavanje potreb stranke, poznavanje, kaj stranka zna, zmore,
- po potrebi timske obravnave / tudi timi s Centri za socialno delo,

- smiselno vključevanje v ukrepe APZ / v javna dela pretežno vključene starejše osebe,
- obravnava pri zdravniku svetovalcu za tiste z zdravstvenimi težavami,
- posebej pomembno je tesno sodelovanje svetovalcev zaposlitve, poklicnih svetovalcev in rehabilitacijskih svetovalcev ter svetovalcev s področja aktivne politike zaposlovanja,
- celoten postopek dela v zvezi z napotovanjem / obveščanje preko SMS, napotovanje preverjenih iskalcev zaposlitve, predizbori,
- stalno usposabljanje svetovalcev, predvsem za ravnanje v specifičnih primerih (MDDSZ 2009č).

Proces dela: s starejšimi od 50 let se dela na podoben način, enako intenzivno kot z mlajšimi, poleg tega se jim enakovredno ponuja tudi sodelovanje na predizborih za prosta delovna mesta, ki jih izvajajo uradi za delo skupaj z delodajalci. Pri tem je poudarjena možnost koriščenja ukrepov, ki so namenjeni prav tej populaciji. Pri javnih delih predstavljajo prednostno ciljno skupino, skupaj z ženskami. Na ta način je možno premagovati tudi odpor delodajalcev pri zaposlovanju starejše delovne sile in poudariti njihove prednosti v izkušnjah, stabilnosti, odgovornosti (MDDSZ 2009č). Pri tem je značilno, da:

- so starejši delavci pripravljene sprejeti kakršnokoli delo, sami si največkrat poiščejo delodajalce, imajo specifične in iskane delovne izkušnje, delovne navade, zaradi katerih hitreje prepričajo delodajalca, so zanesljivi, odgovorni, sprejmejo tudi manj plačana dela, težje prosijo za socialno pomoč in se nelagodno počutijo v evidenci BO;
- so delodajalci poleg ustaljenih oblik posredovanja z namenom lažjega in hitrejšega izbora delovne sile zainteresirani opraviti zaposlitvene razgovore v UD in kandidatom predstaviti podjetje in delovna mesta. Tako se na eni strani delodajalcem dodatno pomaga v postopku iskanja ustreznih delavcev (pomaga voditi razgovore, izbirati kandidate, predlagati APZ program, če je smiselno, delodajalca informirati o funkcioniranju Zavoda, delovne sile, statističnih podatkih...) in na drugi brezposelnim pomaga pri predstavljanju delodajalcu, iskanju in predstavitvi njenih večšin in

prednosti, zmožnosti in pripravljenosti za ponujeno delo – še posebej pomembno pri starejših kandidatih (MDDSZ 2009č).

4.5.1.2 Ukrep – Programi aktivne politike zaposlovanja (APZ)

Tabela 4.7: Vrste aktivnosti oz. programov APZ, ki vključujejo starejše brezposelne osebe

	Vrsta aktivnosti / programov	Vsi vključeni v 2008	Vključeni starejši v 2008	Delež starejših (v %)	Izplačana sredstva v 2008	Izplačana sredstva za starejše	Cilj: vključitve starejših brezposelnih v 2013
1	Javna dela	3.936	1.604	40,8	16.817.311,8	6.853.396,4	2.500
2	Subvencionirane zaposlitve	1.685	1.214	72,0	1.464.569,4	1.055.185,3	2.500
3	Subvencionirane samozaposlitve	1.599	742	46,4	6.549.080,9	3.039.035,7	1.000
4	Pomoč pri iskanju zaposlitve (vključuje Klube za iskanje zaposlitev)	5.713	1.101	19,3	1.577.060,1	303.928,4	2.500
5	Institucionalno usposabljanje	4.702	835	17,8	2.550.746,2	452.971,7	2.000
6	Uvajanje v delo pri delodajalcih	5.519	820	14,9	5.253.821,6	780.600,4	2.000
7	Ostale aktivnosti	14.945	250	1,7	2.687.083,2	44.949,5	1.500
	SKUPAJ	38.099	6.566	17,2	36.899.673,1	12.530.067,4	14.000

Vir: ZRSZ v MDDSZ (2009č).

Opomba: v vključitvah za leto 2008 niso zajete vključitve v CIPS, svetovanja, tabori za Zoisove štipendiste, testiranja MFBT.

Ocenjujemo, da bo v letu 2013 za ukrepe porabljenih približno 24 mio EUR.

Kratek opis posameznih programov:

1) Program Javna dela, kjer beležimo največje število vključenih starejših oseb, je program, ki je namenjen aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socializaciji – socialni vključenosti, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti in spodbujanju razvoja novih delovnih mest.

2) Subvencionirane zaposlitve – program je namenjen spodbujanju delodajalcev za zaposlovanje težje zaposljivih skupin brezposelnih, praviloma je pogoj trajanje zaposlitev vsaj eno leto.

3) Subvencionirane samozaposlitve - program je namenjen spodbujanju samozaposlovanja brezposelnih oseb, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti. Samozaposlitev se subvencionira v enkratnem znesku, ki trenutno znaša 4.500,00 EUR.

4) Pomoč pri iskanju zaposlitve so programi, ki potekajo v obliki delavnic, seminarjev, poglobljene obravnava posameznikov in zastopništva pri delodajalcih, zaposlitvenih klubov ipd. in so namenjeni pridobivanju veščin iskanja zaposlitve, informiranju o trgu dela, motiviranju, pomagajo pri opredeljevanju zaposlitvenega cilja ter pri poklicnem razvoju kariere.

5) Institucionalno usposabljanje – gre za tečaje, predavanja, seminarje in druge krajše oblike usposabljanja za pridobivanje dodatnega ali poglobljanje pridobljenega znanja, spretnosti in zmožnosti, priznavanje neformalnega znanja. Še posebej so te aktivnosti namenjene pridobivanju dodatnih znanja, spretnosti in zmožnosti za opravljanje poklicev, po katerih je zaznati potrebe na trgu dela.

6) Uvajanje v delo pri delodajalcu zajema Delovni preizkus in Usposabljanje na delovnem mestu. Gre za izvajanje predvsem praktičnih programov usposabljanja pri delodajalcih z namenom pridobitve potrebnih praktičnih znanj za opravljanje dela. Tudi v okviru praktičnega usposabljanja se spodbuja zlasti usposabljanje za bolj iskane poklice.

7) Ostale aktivnosti predstavljajo aktivnosti oziroma programe usposabljanja in izobraževanja, v katere se v veliki meri vključujejo predvsem mlajše osebe (npr. formalno izobraževanje). Po podatkih za leto 2008 je bilo v »ostale programe« vključenih kar 14.945 oseb, od tega zgolj 1,7 % starejših (MDDSZ 2009č).

4.5.2 Ukrepi, namenjeni starejšim zaposlenim osebam

Število zaposlenih oseb, starejših od 45 let, je bilo konec leta 2008 (SURs) 258.093, kar predstavlja približno 36 % vseh zaposlenih oseb v Sloveniji. Največ, kar 77.133 oseb oz. 30 % vseh, starejših od 45 let, je delalo v predelovalni industriji, od tega je bilo približno 64 % moških. V dejavnosti trgovine je bilo zaposlenih 11% (28.844) starejših od 45 let, sledi

dejavnost nepremičnin s 8,6 % deležem starejših od 45 let. Na področju gradbeništva je bilo konec leta 2008 zaposlenih 7,7 % starejših od 45 let, od tega kar 91 % moških.

Tabela 4.8: Zaposlene osebe, starejše od 44 let, glede na doseženo stopnjo izobrazbe, drugo četrletje 2009

Vrsta izobrazbe	Število zaposlenih	Delež (v %)
nepopolna osnovna šola	2.000 ^M	0,7
osnovna šola	39.000	13,7
nižja ali srednja poklicna izobrazba	80.000	28,2
srednja strokovna izobrazba	75.000	26,4
srednja splošna izobrazba	12.000	4,2
višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba	27.000	9,5
visoka strokovna izobrazba	11.000	3,9
visoka univerzitetna izobrazba	29.000	10,2
specializacija	2.000 ^M	0,7
Magisterij	5.000 ^M	1,8
Doktorat	2.000 ^M	0,7
SKUPAJ	284.000	100

Vir: SURS^M v MDDSZ (2009č).

Legenda: ^M -manj natančna ocena-previdna uporaba

V drugem četrletju leta 2009 je bilo 14,4 % zaposlenih starejših od 44 let z nepopolno oz. končano osnovnošolsko izobrazbo. 54,6 % je imelo srednješolsko izobrazbo. 9,5 % zaposlenih starejših je imelo višješolsko izobrazbo, 14,1 % pa visokošolsko izobrazbo. Z opravljeno specializacijo, magisterijem oz. doktoratom je bilo 3,2 % zaposlenih starejših (MDDSZ 2009č) (glej tabelo 4.8).

4.5.2.1 Ukrep - Izboljševanje delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu

Ukrep se navezuje na že dosedanje uspešne prakse varovanja zdravja pri delu in ustreznih delovnih pogojev v Sloveniji ter v Evropi. Glede na karakteristike starejših na trgu dela so pri ukrepih upoštevani primeri dobrih praks z vidika obvladovanja tradicionalno pojavljajočih se tveganj in nevarnosti pri delu, obvladovanja tveganj v izkustveno posebej tveganih dejavnostih, zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu pri malih delodajalcih, obvladovanja tveganj pri posameznih kategorijah delavcev (npr. starejši delavci in stres), rehabilitacija zdravja z uvedbo delnih zaposlitev ter rehabilitacije za višjo delovno sposobnost, ukrepov in aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu ter ozaveščanje prebivalstva, delodajalcev in dela ter zagotavljanje ustrezne pozornosti starejši invalidni populaciji (MDDSZ 2009č).

Ukrepi Slovenije na področju izboljševanja delovnih pogojev so:

- obvladovanje tradicionalno pojavljajočih se tveganj, in nevarnosti pri delu,
- obvladovanje tveganj v izkustveno posebej tveganih dejavnostih,
- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pri malih delodajalcih,
- obvladovanje tveganj pri posameznih kategorijah delavcev (npr.: starejši delavci-stres),
- vzpostavitev in razvijanje dobre varnostne prakse, spodbude za doslednejše izvajanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- rehabilitacija zdravja - uvedba delnih zaposlitev ter rehabilitacije za višjo delovno sposobnost,
- ukrepi in aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu ter ozaveščanje prebivalstva, delodajalcev in dela,
- zagotavljanje ustrezne pozornosti starejši invalidni populaciji (MDDSZ 2009č).

Splošno izboljšanje delovnih razmer vodi v večjo trajnost delovnih mest, kar lahko med drugim preprečuje tudi zgodnje odhajanje s trga dela.

4.5.2.2 Ukrep – Usposabljanje in izobraževanje

Ukrepi usposabljanja in izobraževanja ministrstva za šolstvo in šport

Na področju MŠŠ potekajo naslednji projekti, ki bi jih lahko šteli za prispevek k strategiji aktivnega staranja (programi UŽU ter javni računalniški program) v letih 2008, 2009 in 2010: Izobraževanje po programu Most do izobrazbe (v nadaljevanju UŽU MI). Program je namenjen manj izobraženim odraslim, ki imajo do 10 let šolanja in se želijo izobraževati naprej, za premostitev težav, kot so: pomanjkanje motivacije, učnih tehnik, komunikacijskih spretnosti ipd. Cilj programa je pridobivanje temeljnega znanja in spretnosti, socialnih spretnosti, usposabljanje za vseživljenjsko učenje in aktivno državljanstvo.

Izobraževanje po programu Izzivi podeželja (UŽU-IP)

Program je namenjen manj izobraženim odraslim (deset ali manj let šolanja), pretežno prebivalcem podeželja, za pridobitev temeljnih spretnosti in novih znanj za izboljšanje ekonomskega in socialnega položaja na podeželju ter za izvajanje dejavnosti na podeželju (osebno dopolnilno delo ali dopolnilne dejavnosti na kmetiji).

Izvajanje javno-veljavnega izobraževalnega programa Računalniška pismenost za odrasle (krajše javno-veljavni program IKT)

Sofinanciranje računalniškega opismenjevanja je namenjeno zaposlenim odraslim, predvsem tistim z osnovnimi in nižjimi poklicnimi kvalifikacijami, v starostni skupini od 25 do 64 let. Temeljni namen programa je popularizirati in spodbuditi splošno računalniško pismenost med odraslimi, omogočiti vsem kar najbolje uporabljati osebni računalnik in spoznati prednosti njegove uporabe ter ponuditi osnovno računalniško usposabljanje, ki bo omogočilo aktivno vlogo v informacijski družbi vsem ne glede na starost ali doseženo izobrazbo (MDDSZ 2009č).

Ukrepi usposabljanja in izobraževanja Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve

Tabela 4.9: Programi za spodbujanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, ki se izvajajo oziroma se bodo izvajali v letih 2007 - 2013

	Naziv	Obdobje izvajanja	Razpoložljiva sredstva	Število vključitev	Ocena - vključitve starejši
1	Znanje uresničujejo sanje	2009-2011	7.450.000	12.000	1.200
2	Interventni zakon - usposabljanje delavcev, ki čakajo na delo	2009-2011	12.922.339,70	25.000	4.000
3	Izobraževanje in usposabljanje	2008-2010	8.000.000	20.000	6.000
4	Usposabljanje za zaposljivost	2009-2010	12.000.000	85.000	25.000
5	Usposabljanje za zaposljivost 2	2010-2015	36.000.000	Pribl. 40.000	Pribl. 6.000
6	Spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetij in zaposlenih s krožnim zaposlovanjem in mentorskimi shemami	2010	850.000	300 (mentorske shehe) 120 (job rotation) skupaj 420	job rotation (30%) mentorske sheme (30%)
	SKUPAJ		77.222.339,70	182.420	36.820

Vir: MDDSZ (2009č).

Kratek opis posameznega programa:

1) »Znanje uresničuje sanje« predstavlja program, katerega namen je povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene osebe, prednostno za ciljne skupine zaposlenih oseb, ki jim grozi izguba zaposlitve.

2) Zakon o delnem povračilu nadomestila plače določa, da se morajo delavci, napoteni na začasno čakanje, usposabljeni vsaj 20 % časa, ko so na začasnem čakanju na delo.

Za namene usposabljanja smo pripravili ukrep, ki je namenjen usposabljanju zaposlenih s ciljem povečanja zaposljivosti z dvigom nivoja usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene v mikro in malih podjetjih ter zaposlene, ki so vključeni v izvajanje tega zakona. Sofinanciran je iz Evropskega socialnega sklada. Cilji so:

- dvig nivoja usposobljenosti zaposlenih oziroma preprečitve prehoda neustrezno usposobljenih v odprto brezposelnost,
- izboljšanje sposobnosti (kompetentnosti) zaposlenih za prilagajanje razmeram na trgu dela,
- prilagodljivost podjetij v času gospodarske krize,
- povečanje zaposlitvenih možnosti.

3) Izobraževanje in usposabljanje za konkurenčnost in zaposljivost predstavlja povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene, in sicer po eni strani za najvišje izobražen kader oz. ključen kader za zagotavljanje konkurenčnosti v gospodarstvu, po drugi strani pa za ciljne skupine, ki jim grozi izguba zaposlitve.

4-5) Usposabljanje za večjo zaposljivost (tudi program 2) je program, ki omogoča sofinanciranje upravičenih stroškov aktivnosti za izvedbo programov usposabljanja pri vlagatelju, in sicer upravičenih stroškov, ki so nastali z vključitvijo zaposlenih oseb v programe usposabljanja.

6) Spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetji in zaposlenih z »job rotation« in mentorskimi shemami zajema dva sklopa, in sicer:

a) Mentorske sheme, ki so zasnovane kot program s poudarkom na izmenjavi in prenosu znanja, spretnosti, izkušenj med zaposlenimi. Poseben poudarek je namenjen tudi medgeneracijskemu prenosu znanja, kompetenc in informacij. V tem okviru so predvidene aktivnosti, ki bodo uvajale inovativne pristope prenosa znanj in pospeševanja razvoja novih zaposlitvenih možnosti, kot so mentorske, inštruktorske sheme, coaching, medgeneracijske mentorske sheme ipd. Trenutno je v okviru mentorskih shem v pripravi program mentorstva. Mentorji, usposobljeni pri izvajalcih s priznano usposobljenostjo izvajanja usposabljanj mentorjev, po naprej izdelanem programu uvajajo novozaposlene na delovno mesto, jim predstavijo podjetje, splošno organizacijo, način dela ter jih uvedejo v sam delovni proces, da lahko novozaposleni čim prej samostojno opravljajo delo.

b) Job rotation, katerega namen je razvijanje in nadgrajevanje profesionalnih veščin zaposlenih v podjetjih ter sočasno usposabljanje brezposelnih, ki nadomestijo zaposlene v podjetju v času njihove odsotnosti. Osnovni namen projekta Krožno zaposlovanje je omogočiti podjetjem neprekinjen delovni proces v času, ko zaposleni zaradi usposabljanja ali izobraževanja začasno zapustijo svoje delovno mesto. Zaposlenega, ki se izobražuje ali usposablja, nadomesti brezposelna oseba, ki je ustrezno usposobljena ali v fazi pridobivanja ustreznih veščin, kar omogoča takojšen začetek delovanja v delovnem procesu podjetja. S tovrstnim pristopom ostane raven zaposlenih v podjetju na taki ravni, da ne prihaja do izpada delovnega procesa, kar podjetju omogoča nemoteno in konkurenčno delovanje. Na drugi strani brezposelne osebe izboljšajo svoja znanja, spretnosti in kompetence ter si tako povečajo zaposljivost (MDDSZ 2009č).

4.5.2.3 Preučitev uvedbe »kvot za zaposlovanje starejših«

Glede na trend staranja prebivalstva ob modernizaciji pokojninskega sistema in ukrepih za spodbujanje aktivnega staranja bo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve do konca leta 2011 preučilo ustreznost in podlage za uvedbo t.i. »kvot za zaposlovanje starejših«. Predvidene kvote za starejše bi poleg ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za večjo

vključenost starejših na trg dela ter glede na predvidene reforme, ki zajemajo tudi modernizacijo pokojninske zakonodaje, opredelile obvezni delež zaposlenih starejših v posameznem podjetju (glede na opredeljene kriterije). Podjetja, ki se ne bi želela vključevati v »kvotni sistem« ter s tem v obvezni delež, pa bi odvajala določen mesečni znesek v novoustanovljeni sklad, iz katerega bi se izvajalo usposabljanje in izobraževanje starejših oseb s ciljem večje zaposljivosti in konkurenčnosti (MDDSZ 2009č).

4.5.3 Ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev in široke javnosti do starejših oseb (promocija zaposlovanja starejših): odgovor(nost)i države, podjetij in posameznikov

Podatki raziskave, ki je bila izvedena po naročilu Kapitalske družbe med slovenskimi podjetniki leta 2008, kažejo, da se podjetja v Sloveniji zavedajo problemov, ki jih prinaša proces staranja prebivalstva, le redki pa udejanjajo ukrepe v smeri ravnanja s starejšimi ljudmi pri delu. Hkrati je jasno, da bodo posledicam staranja kos samo proaktivna, v prihodnost zazrta podjetja (Dimovski 2008).

Vprašanje ukrepov znotraj podjetij je zelo zapleteno. Aktivno staranje na delovnem mestu v ospredje postavlja vprašanje, kako in kje začeti z novo paradigmo ravnanja z ljudmi pri delu, s poudarkom starejših zaposlenih. Temeljna področja delovanja lahko strnemo v šest točk: preoblikovanje miselnih modelov – ustaljenih konceptov v zvezi s staranjem in starejšimi zaposlenimi tako znotraj podjetja kot tudi navzven – med partnerji, vključenimi v verige vrednosti; procesi znotraj menedžmenta znanja, kjer gre na primer za identificiranje, zanimanje, uporabo, zadrževanje, izmenjavanje, pomlajevanje itd. organizacijskega znanja, samih aktivnosti menedžmenta znanja ter orodij za usposabljanje in razvoj zaposlenih; razvoj orodij menedžmenta zdravja ter razvitje integrativnega sistema zagotavljanja mentalnega, fizičnega in emocionalnega zdravja starajočih se zaposlenih; oblikovanje in zagotavljanje ustreznega delovnega okolja ter fizičnih orodij in pripomočkov, ki zagotavljajo starejšim zaposlenim mobilnost in funkcionalno učinkovitost; menedžment medgeneracijskih razmerij; preoblikovanje celotne funkcije ravnanja z ljudmi pri delu (HRM), katere elementi smiselno vključujejo menedžment starostnikov (Dimovski 2008).

Odgovor delodajalcev na izzive, ki jih prinašajo demografske spremembe

Delodajalci v razpravah o podaljšanju aktivnosti najpogosteje opisujejo večje stroške in

dodatne težave, ki so posledica plačevanja dela po višjih tarifah (zaradi dodatkov na delovno dobo ali stalnost), zaradi zmanjšane produktivnosti starejših zaposlenih in zaradi navzdol neelastičnih plač. Poleg tega imajo dodatne stroške zaradi prilagoditve delovnih mest za starejše in pogosto tudi težave pri kadrovskem prilagajanju. Finančno gledano so njihove težave večji strošek na enoto proizvoda, ki največkrat ni kompenziran z večjim pozitivnim izidom poslovanja (Dimovski 2008).

Glavne ovire za delodajalca pri novem zaposlovanju starejših: več plačanega dopusta kot mlajšim zaposlenim; manjša mobilnost in fleksibilnost kot pri mlajših; strožji pogoji glede nadur, izmenskega dela, nočnega dela kot pri mlajših; višja plača zaradi starosti oziroma delovne dobe; niso tako odprti za spremembe in nove ideje kot mlajši; strožji in bolj kompleksni pogoji glede razporejanja na drugo delovno mesto kot pri mlajših; odpravnina ob upokojitvi; strožji pogoji pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot pri mlajših zaposlenih; niso tako ambiciozni kot mlajši; višji stroški odpravnine; bonusi na senioriteto; so manj naklonjeni novim oblikam dela, kot je timsko delo; imajo bolj zastarelo znanje kot mlajši; težje se razumejo z mlajšimi nadrejenimi kot mlajši zaposleni (Vir: anketa ZDS v okviru projekta "Ageing Workforce" 2007 v Dimovski 2008).

Spodbude za delodajalca

Finančno najbolj razvidna spodbuda bi bila, če delodajalec po doseganju posameznikovih pogojev za starostno upokožitev zanj ne bi več plačeval prispevka (8, 85%) v ZPIZ, pač pa bi plačilo teh prispevkov prevzela država, kot se že dogaja v primeru, ko delodajalec ponovno zaposli starejše brezposelne, oproščeni prispevki zmanjšajo delavčeve stroške dela (Dimovski 2008). Nameniti bi jih moral za ustvarjanje pogojev za delo starejših zaposlenih ali za subvencioniranje zaposlitve mladih v sistemu delitve dela.

Spodbude za posameznika

V pokojninskem sistemu so že vgrajene spodbude za ostajanje v aktivnosti po doseganju polne upokožitvene starosti, in sicer z vsakim letom podaljšanja aktivnosti zavarovanec pridobi se 1,5 odmerne odstotne točke in bonusi povečujejo odmerjeno pokojnino, s čimer se lahko pridobi bistveno višjo pokojnino (Dimovski 2008). Druga spodbuda pa je delna upokožitev, ki pa se nekako ni prijela: poleg njenega nepoznavanja s strani zavarovancev in delodajalcev je

za to kriva tudi država, ki s svojo davčno politiko močno zmanjša tekoče prihodke tistim, ki se za delno upokojitev odločijo. Delno upokojitev si zato lahko privoščijo samo tisti, ki imajo visoko pokojnino in relativno visoko plačo.

Odgovor države na izzive, ki jih prinašajo demografske spremembe

Če se zavarovanci odločijo za podaljšanje aktivnosti, je glavni dobitnik država, saj ima manjše izdatke za izplačilo pokojnin, ima večje prihodke od prispevkov in osebnih ter splošnih davščin, manjše izdatke za prilagoditev socialnih in bivanjskih pogojev za morebitne priseljence.

Slabih strani oziroma denarne škode ob podaljševanju aktivnosti država nima. Za državo je odlaganje upokojitve zelo pogosto označeno kot neprimerno ali celo škodljivo, saj naj bi mladim preprečevalo vstop v aktivnost oziroma jih izrinjalo s tržišča dela. Tega evidence ne potrjujejo, saj na delovna mesta starih ne prihajajo mladi – med mladimi in starimi ni substitucije (Dimovski 2008).

Uravnoteženje posameznikovih ter delodajalcevih koristi in škode, kombiniranje ravnanj in ukrepov

Ko posameznik izpolni pogoje za upokojitev, se lahko upokoji, lahko pa z aktivnostjo nadaljuje. Po drugi strani pa delodajalec lahko ima ali nima interesa za podaljšanje delavčeve aktivnosti. Kadar ima delodajalec potrebo po nadaljevanju dela zaposlenega, ki je izpolnil pogoje za upokojitev, ta posameznik pa prav tako želi nadaljevati z aktivnostjo, so za to odprte vse zakonske možnosti. Če delodajalec nima potrebe po nadaljevanju aktivnosti, posameznik pa se namerava upokojiti, potem bo upokojitev opravljena v skladu z zakonskimi pogoji. Če ni skladnosti med namero posameznika in potrebo delodajalca, mora ali eden ali drugi partnerju ponuditi bolj sprejemljive pogoje.

4.5.4 Spodbujanje osebnega dopolnilnega dela

Osebno dopolnilno delo je v skladu z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, namenjeno posameznikom, ki osebno sami opravljajo dela pomoči v gospodinjstvu in njim podobna dela, nabirajo in prodajajo gozdne sadeže in zelišča ter opravljajo druga manjša dela, pod pogojem, da posebni predpisi ne določajo drugače. Tako lahko na legalen način

opravljajo svoje delo na področjih dejavnosti, ki so določene s podzakonskim aktom, pri čemer pa njihovi letni prihodki ne smejo preseči letnega zneska minimalne plače iz preteklega leta. Če je letni prihodek minimalne letne plače presežen, se taka dejavnost ne more več šteti kot osebno dopolnilno delo, lahko pa se opravlja v drugih statusnih oblikah, kot samostojni podjetnik posameznik ali v eni od oblik gospodarskih družb. Posamezniki morajo izdajati račune in plačujejo davek za opravljeno osebno dopolnilno delo po zakonu o dohodnini (MDDSZ 2009č).

S tem v zvezi pa je treba poudariti, da gre pri osebnem dopolnilnem delu za obliko, ki omogoča opravljanje dejavnosti in ne za delovnopравни status. Oseba, ki opravlja osebno dopolnilno delo ima namreč svoj delovnopравни in socialni status urejen drugače, npr. kot oseba, zaposlena po zakonu o delovnih razmerjih, kot brezposelna oseba ali upokojenec itd. Z osebnim dopolnilnim delom si posamezniki torej zagotavljajo (dodaten) vir zaslužka, opravljajo pa ga tudi tisti, ki šele začenjajo z neko dejavnostjo in še ne vedo, ali bodo z njo na trgu tudi uspeli (MDDSZ 2009č).

Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo, ter o postopku priglasitve teh del (Ur.l. RS, št. 30/2002) v prilogi 1 opredeljuje dela, ki se lahko opravljajo kot osebno dopolnilno delo:

A) *Dela pomoči v gospodinjstvu in njim podobna dela, nabiranje in prodaja gozdnih sadežev in zelišč ter druga manjša dela:*

Občasna pomoč v gospodinjstvu in pomoč pri vzdrževanju stanovanja, hiše, počitniške hiše in podobno ter vzdrževanje pripadajočih zunanjih površin ter delo na kmetiji.

Občasno varstvo otrok in pomoč starejšim, bolnim in invalidom na domu.

Izdelovanje različnih izdelkov, ki jih je možno izdelovati na domu pretežno ročno ali po pretežno tradicionalnih postopkih (spominiki, dekorativni predmeti, tradicionalna orodja, posoda, glasbila, sveče, razni drugi galanterijski predmeti in izdelki, predmeti za osebno uporabo ipd.) ter prodaja teh izdelkov.

Nabiranje in prodaja gozdnih sadežev in zelišč.

Mletje žita ter žganje apna in oglja na tradicionalen način (MDDSZ 2009č).

B) *Izdelovanje izdelkov domače in umetne obrti ter prodaja izdelkov domače in umetne obrti, ki so izdelani iz naslednjih materialov:*

1. glina in keramika;
2. steklo;
3. volna, bombaž, lan, konoplja in druga naravna vlakna;
4. šibje, trsje, slama;
5. les;
6. živila;
7. vosek;
8. naravno usnje;
9. kovina;
10. kamen (MDDSZ 2009č).

4.5.5 *Malo delo*

Na MDDSZ je v pripravi tudi t.i. Zakon o malem delu, s katerim se želi vse oblike priložnostnega in začasnega dela dijakov, študentov in upokojencev urediti enotno in omogočiti vsem, ki ta dela opravljajo, primerljive pravice iz socialnih zavarovanj in s tem tudi ustrezno varnost na trgu dela. Slednji bodo imeli možnost legalnega opravljanja plačanega dela, ne da bi le-to vplivalo na njihove že pridobljene pravice iz pokojninskega zavarovanja.

Malo delo bo v zakonu opredeljeno kot plačano začasno, občasno delo ali trajnejše časovno omejeno delo študentov, dijakov in upokojenih oseb, v obsegu največ 672 ur v koledarskem letu, plačilo za opravljanje tega dela pa v koledarskem letu ne sme presegati višine minimalne letne plače v Republiki Sloveniji iz preteklega leta. Malo delo bo ohranilo fleksibilni značaj, ki ga ima sedaj študentsko delo na trgu dela – opravljal se bo preko napotnic, brez dodatne administracije (MDDSZ 2009č).

Pomembna novost bo tudi opredelitev dejavnosti posredovanja malega dela kot nepridobitne dejavnosti. Izbor organizacij za posredovanje malega dela bo bolj transparenten kot do sedaj, saj bodo le-te izbrane na podlagi javnega razpisa, in sicer za obdobje največ pet let (MDDSZ 2009c).

4.5.6 Modernizacija pokojninske zakonodaje

Vlada RS pripravlja celovito reformo pokojninskega sistema, katere ključni cilj je dolgoročna finančna vzdržnost sistema in primernost pokojnin – varna starost za vse generacije. Predlog reforme je razdeljen na dva sklopa, in sicer na modernizacijo veljavnega sistema, ki začne veljati 1. januarja 2011, in na vzpostavitev novega pokojninskega sistema, ki začne veljati 1. januarja 2015 (Slovenska izhodna strategija).

Modernizacija veljavnega sistema kot specifične cilje zasleduje povečanje deleža aktivnih zavarovancev preko podaljševanja delovne aktivnosti starejših in zgodnejšega vstopa mladih, vzpostavitev načela odvisnosti med višino vplačanih prispevkov in višino prejemkov, vzpostavitev pregledne solidarnosti v sistemu, informiranost posameznika o višini zbranih sredstev in pričakovani pokojnini (Slovenska izhodna strategija). Na podlagi teh ciljev so opredeljeni predlogi posameznih ukrepov. Med glavnimi spremembami v obveznem pokojninskem zavarovanju so:

4.5.6.1 Povišanje polne in minimalne starosti ter izenačitev pogojev za pridobitev pravic moških in žensk

Za slovenski pokojninski sistem je mogoča splošna ugotovitev, da t.i. sistem bonusov in malusov ne učinkuje v zadostni meri, zato je nujna odločitev, da se njegove pomanjkljivosti čim prej odpravijo, tako da se omeji vpliv olajšav, hkrati pa določi višja polna starost za moške in ženske enotno. Vsaka upokojitev pred polno starostjo se šteje za predčasno upokojitev.

Uvajanje nove, višje polne starosti, nove višje minimalne starosti ter učinkovanje spremenjenega sistema bonusov in malusov se izvede postopno, s prilagojenim daljšim prehodnim obdobjem, posebej za ženske in moške, saj so vstopni pogoji različni.

Kot polno starost se za oba spola določi starost 65 let. Za ženske, pri katerih polna starost sploh še ne učinkuje, naj bi se v začetku zviševala hitreje kot za moške. Uvajati naj bi se začela v letu 2011, postopen prehod pa zaključil leta 2020.

Postopoma se dvigne tudi minimalno starostno mejo za predčasno upokojitev z 58 na 60 let. Razliko med polno starostjo in minimalno starostjo se izenači za oba spola na pet let (za ženske so po veljavni ureditvi predvidena tri leta).

Po zaključku prehodnega obdobja bo mogoča upokojitev z minimalno 15 leti zavarovalne dobe pri 65 letih starosti in predčasna upokojitev z najmanj 38 leti pokojninske dobe (ženske) in najmanj 40 leti pokojninske dobe (moški) in minimalno starostjo 60 let.

4.5.6.2 Povečanje spodbud za daljše ostajanje v zaposlitvi

Namen tega ukrepa je spodbujanje ostajanja v zaposlitvi, po izpolnjenih pogojih za upokojitev. Predlaga se, da znaša vrednost spodbud oziroma odbitkov (v primeru predčasne upokojitve) 0,3 % za vsak mesec po dopolnjeni oziroma pred dopolnitvijo polne starosti. Tako predlagana ureditev v večji meri stimulira odlaganje upokojitve na čas po dopolnitvi polne starosti.

4.5.6.3 Odprava časovnih bonusov (dodana doba, znižanje upokojitvene starosti zaradi otrok)

Večina olajšav z upokojitvami ni neposredno povezanih, kar pomeni na primer, da se število rojenih otrok ne bo povečalo zaradi olajšave pri upokojevanju. V kolikor pa bi se odločili, da se nekatera obdobja časovnih bonusov ohranijo, bi moral biti njihov vpliv omejen in naj bi se nanašal na možnost znižanja polne starosti (npr. maksimalno 3 leta).

4.5.6.4 Razširitev možnosti prostovoljnega vstopa v obvezno zavarovanje

Vprašanje je, kako odpreti možnost zavarovanja in za koga. Smiselno bi bilo možnosti prostovoljnega vstopa v obvezno zavarovanje urediti na način, da bi bila možnost prostovoljnega vstopa vezana na statusni položaj posameznika (npr. oseba s statusom študenta, oseba s statusom pomagajočega zakonca). Pri tem pa je potrebno opredeliti tudi vrsto in obseg pravic, do katerih bodo upravičene osebe, ki bodo prostovoljno vključene v zavarovanje.

4.5.6.5 Vzpostavitev večje fleksibilnosti in odprtosti instituta delne upokojitve

Oseba se lahko starostno upokoji, ko izpolni za to minimalne pogoje. Upokojitev takrat ni obvezna, tako da se vsak posameznik odloči ali se bo upokojil oziroma ostal v delovnem razmerju. V kolikor se oseba odloči za upokojitev, se ji omogoča, da tudi po tem ostane v delovnem razmerju oziroma ponovno vstopi v delovno razmerje s skrajšanim delovnim časom. Sedanja ureditev omogoča delovno upokojitev le osebi, ki ima sklenjeno delovno razmerje, kar pomeni, da za druge zavarovance ne velja (npr. samozaposlene, kmete itd.). Prav tako pa morajo starejši delavci s skrajšanim delovnim časom ostati v delovnem razmerju najmanj štiri ure dnevno.

4.5.6.6 Podaljšanje obračunskega obdobja za odmero pokojnine

Novo 35-letno obdobje za odmero pokojninske osnove bo vpeljano postopoma, in sicer po 2 leti na leto z začetkom leta 2011.

4.5.6.7 Določitev limitiranih plačil prispevkov

Ta ukrep je potrebno pojasniti skupaj z ukrepom ohranitve solidarnosti v sistemu. Solidarnost je sicer značilna za socialna zavarovanja, vendar mora biti ohranjena do smiselne mere, in sicer tako, da je mogoče zasledovati načelo »primerno plačilo za delo«. Treba je proučiti možnost, da se za vsa dela, ne glede na to v kakšnem pravnem razmerju je bilo delo opravljeno (pogodba o zaposlitvi, avtorska pogodba, študentsko delo itd.), plačujejo sorazmerno enaki prispevki glede na višino dohodka.

4.5.6.8 Prilagoditev sistema valorizacije

Sistem usklajevanja pokojnin je namenjen ohranjanju oziroma vzdrževanju realne vrednosti pokojnin. Predpisi sedaj določajo, da se pokojnine usklajujejo glede na rast povprečne mesečne plače, izplačane zaposlenim pri pravnih osebah. Možna rešitev za pravočasno preprečitev porasta dodatnega primanjkljaja v pokojninski blagajni bi bila sprememba valorizacije pokojnin tako, da bi se vpeljala t.i. švicarska formula, ki upošteva tako rast plač (50 %) kot tudi spremembo cen življenjskih potrebščin (inflacijo)(50 %). Nov način usklajevanja bi pomenil nižjo rast pokojnin in zmanjševanje prihodnjega finančnega bremena.

4.5.6.9 Izločitev čistih socialnih transferjev

Z namenom zagotovitve preglednejšega poslovanja pokojninske blagajne se iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja izloči vse transferje oziroma socialne dajatve, ki se znotraj pokojninskega sistema zagotavljajo upravičencem iz državnega proračuna in ki se ne financirajo iz prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. S tem se zagotovi ločitev socialnih dajatev od čistih pokojninskih dajatev (starostna, invalidska, vdovska in družinska pokojnina), ki se financirajo iz pobranih prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

4.5.6.10 Vzpostavitev sistema bruto pokojnin

Pokojninsko zavarovanje ne pozna čistega bruto – neto sistema, saj v preteklosti za uvedbo takšnega sistema nismo imeli dovolj podatkov. Pokojninski zavod podatke sedaj ima, zato bi bila uvedba sistema, ki bi dejansko izhajal iz popolnih podatkov posameznika (o njegovi plači pred obdavčitvijo in prispevki za socialno varnost) in ne bi bilo potrebno pretvarjati (razbrutiti) podatkov s povprečno stopnjo davkov in prispevkov od plač, zelo dobrodošla.

4.5.6.11 Modernizacija invalidskega zavarovanja

Pri posegu v invalidsko zavarovanje je potrebno slediti osnovnim ciljem zadnjih sprememb, ki so v veliki meri že prinesle zelene rezultate. Zaradi zagotavljanja in varovanja zaposlitve delovnih invalidov je posebnega pomena zlasti pravica do poklicne rehabilitacije, ki je od uveljavitve obstoječe invalidske zakonodaje (2003) postala temeljna pravica, vendar v praksi še vedno ni zaživela v zadostni meri (MDDSZ 2010).

4.6 Spodbude delodajalcem za podaljševanje aktivnosti starejših zaposlenih

Aktivnost starejših ima vedno pluse in minuse, vendar ne za vse in vsakogar enako. Javne finance bi z njihovo večjo aktivnostjo pridobile večje prihodke in imele manjše izdatke. Posameznik pa bi imel večji življenjski dohodek, toda manj prostega časa, ki ga pridobi ob vstopu v upokojitev. Delodajalec bi imel manj stroškov pri uvajanju novih delavcev, vendar hkrati večje stroške in dodatne težave pri prilagajanju delovnih razmer starejšim zaposlenim. Tako vidimo, da je aktivnost starejših sicer interes in priložnost za tri strani, toda ne stroški ne

koristi niso porazdeljeni enakomerno. Razen javnih financ se posameznik in delodajalec odločata posamično na podlagi pozitivnih in negativnih, ki bi jih podaljšana aktivnost prinesla za vsakega od njiju (Kidrič 2006, 81).

Delodajalci najpogosteje opisujejo ali čutijo večje stroške in dodatne težave zaradi plačevanja dela po višjih tarifah (dodatki na delovno dobo ali stalnost), zaradi zmanjšanje produktivnosti starejših zaposlenih in, vsaj v naši ureditvi, zaradi navzdol neelastične plače. Poleg tega imajo dodatne stroške s prilagoditvijo delovnih mest starejšim in dostikrat težave pri kadrovskem prilagajanju. Manj pa se prikazujejo večje izkušnje starejših zaposlenih, kar pomeni manj stroškov za uvajanje novih delavcev v delovne postopke, večja možnost za zaposlitve, ki so krajše od polnega delovnega časa, ter s tem povezani nižji stroški in dodatne prilagoditvene možnosti (Kidrič 2006, 81).

5 ANALIZA ZAPOSLOTVENE STRUKTURE IN PRIMERJAVA NOVIH ZAPOSLOTEV MLADIH GLEDE NA UPOKOJEVANJE

Okoli leta 1984 je bilo v Sloveniji aktivnih približno milijon ljudi, zasedali pa so tudi približno milijon tedaj še relativno varnih, sistemiziranih delovnih mest. Brezposelnost je bila nizka. Čez dobrih deset let, okoli leta 1994, je bilo v Sloveniji, tedaj že samostojni državi, še vedno aktivnih približno milijon ljudi. Toda med njimi jih je že bilo okrog 140.000 brezposelnih, ker niso mogli dobiti službe. Le še približno 750.000 jih je zasedalo že nekaj manj varna, a vseeno še sistemizirana delovna mesta. Čez deset let se je situacija še poslabšala. Še vedno je bilo aktivnih okrog milijon ljudi, formalno brezposelnih pol manj, približno 70.000, za silo varnih delovnih mest pa le še okrog 600.000 (glej tabelo 5.1). Manjkajoča delovna mesta (približno 400.000), ki so bila v slovenski družbi na voljo še dve desetletji prej, so spotoma izpuhtela, kar je pripomoglo k temu, da je lahko splošna produktivnost dela v državi narasla in je ta postala mednarodno in makroekonomsko tekmovalna (Kramberger 2007).

Tabela 5.1: Raven zasedenih in prostih delovnih mest v Sloveniji, 2001 – 2006, po EU metodologiji

Indikator	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (I)
Število prostih delovnih mest - SKUPAJ	5,557	4,611	5,050	5,990	7,222	8,087
Število zasedenih delovnih mest - SKUPAJ	768,004	766,644	766,386	769,104	775,164	775,596
Stopnja prostih delovnih mest v % - SKUPAJ	0,7%	0,6%	0,6%	0,8%	0,9	1%
Število prostih delovnih mest - (10+)	3743	3162	3552	4019	5040	5354
Število zasedenih delovnih mest - (10+)	582,726	581,382	581,005	582,576	587,019	586,250
Stopnja prostih delovnih mest v % - (10+)	0,6%	0,5%	0,6%	0,7%	0,9%	0,9%

Vir: SURS v Kramberger (2007).

Število razpoložljivih delovnih mest nastaja zaradi plačane odsotnosti z dela in zaradi upokojevanja, izpraznjena delovna mesta pa se razpisuje raje za določen, ne pa za nedoločen čas.

To pomeni, da se ekonomska rast gospodarstva (rast je bila v zadnjih letih vedno večja od inflacije) v tem obdobju ni zares pretvarjala v odpiranje novih trajnejših delovnih mest, ampak v bolj ali manj sorazmerna poplačila že zaposlenim dejavnikom produkcije (delo,

kapital) ali pa v investicije. Očitno slovenska ekonomija s pozitivno gospodarsko rastjo ne ustvarja novih delovnih mest, temveč nasprotno, njena osrednja ureditev varnejših delovnih mest se krči, celotni trg dela pa segmentira in fleksibilizira (Kramberger 2007). Ti procesi imajo kratkoročno pozitivni makroekonomski efekt – intenzivirajo delovni proces, znižujejo stroške dela na enoto proizvoda in s tem dvigujejo raven splošne delovne in skupne faktorske produktivnosti. Dolgoročno pa so vprašljivi, ker rušijo makroekonomska ravnovesja v družbi (Kramberger 2007).

Leta 2005 je slovenska zaposlitvena sfera dajala delo in zaslužek 947.000 ljudem, od tega jih je imelo diplomno terciarne izobrazbe dobrih 200.000. Upokoji se približno 3.059 oseb s terciarno izobrazbo, kar pomeni, da letni priliv osem do devet tisoč novih, diplomiranih oseb s terciarno izobrazbo že skoraj za dvakrat presega ponudbo sproščenih delovnih mest zanje. Razmerje se nekoliko popravi še zaradi sproščenih začasnih delovnih mest, ki so posledica (bolniške ali porodniške) odsotnosti (povzeto po Kramberger 2007).

Zaradi tega nesorazmerja se morajo diplomanti s terciarno izobrazbo ozirati tudi po rezervnih delovnih mestih, takšnih, ki jih z upokojitvami sproščajo delavci, ki so delali na delovnih mestih z opredeljeno sekundarno stopnjo izobrazbe, t.i. vertikalni substitucijski efekt, ki povzroči preizobraženost (Hartog 2000 v Kramberger 2007). Takšnih delovnih mest s sekundarno izobrazbo je zaradi upokojevanja in nadomestnega povpraševanja na leto približno 8.862. To pomeni, da letni priliv od osemnajst do dvajset tisoč novih, diplomiranih oseb s sekundarno izobrazbo skoraj za enainpolkrat presega ponudbo sproščenih delovnih mest zanje.

V obdobju čakanja na prve zaposlitve se številni mladi diplomanti srednjih in višjih šol lahko očitno preizkušajo le v manj varnih poslih in zaposlitvah perifernih segmentov slovenskega trga dela in v sivih conah onkraj tega. Poleg sivega trga (študentske napotnice) so to zlasti »uradna čakalnica« iskalcev prve zaposlitve na Zavodu RS za zaposlovanje, razna pomožna in pripravniška dela za določen čas, začasna dela v gostinstvu, prodaji ipd., na katerih mladi najdejo sezonska dela ali nadomeščajo začasno odsotne ipd. (Kramberger 2007).

Velik vpliv na možnost prvega zaposlovanja ima seveda upokojevanje oziroma pokojninski sistem države. Ob visoki brezposelnosti mladih in posebno ob brezposelnosti diplomantov smo v preteklosti pogosto slišali, da je treba upokojevati starejše delavce, da bi pridobili mesta za zaposlitev mladih (Malačič 2006, 84). V Sloveniji se je v 90-tih letih ta logika

dopolnjevala z reševanjem presežnih delavcev, ki so se pojavljali zaradi propadanja in prestrukturiranja podjetij. V želji po doseganju socialnega miru je slovenska ekonomska politika »proizvedla« celo armado mladih upokojencev. V zadnjem času je takšne politike in javnega govorjenja manj, čeprav je miselnost še vedno precej razširjena. Še vedno pa imamo eno najnižjih stopenj zaposlenosti v starostnem razredu 55 – 64 let v EU. Leta 2000 je bilo v tem razredu pri nas zaposlenih vsega 22,7, leta 2005 pa 30,7 % ljudi (Malačič 2006, 84).

Povprečji EU sta bili v teh letih 36,6 in 42,5 %. Procesi staranja prebivalstva ter njegovega aktivnega in zaposlenega dela so postali v družbi že dokaj poznani. Zato se je razširilo tudi znanje o tem, kakšne ekonomske in širše družbene posledice bodo imeli ti procesi (Malačič 2006, 84).

»Strokovno utemeljena ekonomska politika pa mora upoštevati ugotovitve ekonomike dela, ki je pokazala, da mladi, ki prihajajo iz šol, in starejši, ki so pred upokojitvijo, na trgu dela niso substituti. Na delovna mesta, ki jih izpraznijo upokojenci, se praviloma zaposlujejo delavci, ki so že dalj časa v podjetjih in organizacijah, po starosti pa pogosto le nekaj let zaostajajo za tistimi, ki so delovna mesta izpraznili. Zato brezposelnosti mladih ni mogoče reševati s spodbujanjem (zgodnjega) upokojevanja starejših delavcev (Malačič 2006, 84).«

V Sloveniji med osnovnimi številčno rasteta dve kategoriji upokojevanja, starostne in vdovske pokojnine, padajo pa invalidske, družinske in kmečke pokojnine. Pokojninski sistem počasi dosega gornje meje svoje finančne vzdržnosti zaradi omejenosti kapacitet plačevanja, ki sloni na medgeneracijski solidarnosti. Zato se zaostrejujejo merila upokojevanja. Od vse bolj zadržane rasti upokojevanja si obetamo manj sproščenih delovnih mest (Kramberger 2007).

Povprečno letno število pokojnin v določeni kategoriji je v resnici rezultat dveh tokov, ki spreminjata število pokojnin v prejšnjem letu: (minus) število smrti, (plus) nove upokojitve, ki potencialno sprostijo nova delovna mesta. K povpraševanju po nadomestnih delavcih različni odlivni tokovi v upokojevanje prispevajo različno. Največ kategorije starostnih upokojitev (teh je neto približno 7.000 na leto), manj že silno zaostrene invalidske upokojitve in morda najmanj državne upokojitve. Interval letno potencialno sproščenih delovnih mest bi se lahko gibal od nič do približno dvanajst tisoč. A videli smo, da je skupno število razpoložljivih delovnih mest dosti manjše. To pomeni, da se delovna mesta po (starostnem) upokojevanju zapirajo in je dejanski nadomestitveni prilivni tok manjši od števila upokojitev na leto (Kramberger 2007).

Navedeno nakazuje, da se je sfera dela se na strukturni ravni – razmerje prilivov in odlivov – obnavlja drugače kot nekdanj. Delovna mobilnost se je spremenila, težko je iz sfere dela izstopiti, še težje pa je vanjo prvič vstopiti. »Odslužene« generacije, ki odhajajo, z znanjem in izkušnjami pripadajo prejšnjim etapam industrializacije, »prihajajoče« pa še ne povsem uresničeni etapam zrele industrializacije. S tem je postala integracija mladih v sfero dela dosti težja, podobno kakor drugje v Evropi (povzeto po Trbanc 1995; Trbanc 2005; Trbanc 2006 v Kramberger 2007).

Ena izmed posledic nezmožnosti zaposlitve mladih je tudi beg možganov.

6 SKLEP

»Raziskave so pokazale, da se mladi in starejši delavci soočajo s skupnimi izzivi, kot so diskriminacija po starosti pri zaposlovanju ter težave pri usklajevanju dela in družinskega življenja. Obe starostni skupini enako zadevajo vprašanja zdravja in varnosti. Slabi delovni pogoji prizadenejo vse starostne skupine in vplivajo na sposobnost delavcev, da ostanejo aktivni na trgu dela.«

Bettina Scharzmayr, Evropski forum mladih

Slovenska družba je v zadnjih petnajstih letih doživela korenite spremembe. Zaradi številnih dejavnikov se srečuje s problemom staranja prebivalstva in posledično s podaljševanjem življenjske dobe. Demografske projekcije kažejo, da bo število prebivalstva upadalo (do leta 2050 naj bi se skrčilo na 1,6 milijona), še naprej se bodo zniževale stopnje rodnosti in vedno manj bo delovno zmožnega prebivalstva. Do leta 2020 naj bi delež aktivnega prebivalstva upadel za 3,5 %, delež neaktivnega prebivalstva pa narasel za 8,8 %.

Staranje prebivalstva Slovenije poteka že desetletja in se bo v naslednjih letih nadaljevalo, zato je prilagajanje družbe spreminjajoči se starostni sestavi nujno. Nekaj pobud za soočanje s problemom staranja najdemo na področju izobraževanja (vseživljenjsko učenje), usposabljanja ali svetovanja ter spreminjanja pokojninske zakonodaje, s katero država podaljšuje delovno dobo in tako dosega boljšo izkoriščenost delovno sposobnega prebivalstva.

Posledice staranja prebivalstva bodo številne, ekonomske, družbene, najbolj izrazite pa na področju dela in zaposlovanja, upokojevanja in pokojninskega sistema ter medgeneracijskih razmerij. Zato Vlada Republike Slovenije v zadnjem času v ta namen pripravlja veliko novosti in ukrepov, ki bodo zadevale celotno prebivalstvo. Ena izmed novosti so Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja, katerih osnovni cilj je dvig stopnje zaposlenosti starejših oseb od 55 – 64 let in približevanje lizbonskemu cilju 50% povprečne stopnje zaposlenosti starejših. Druga novost je Modernizacija pokojninske zakonodaje, s katero naj bi se dvignila upokojitvena starost in z njo stopnja aktivnosti starejših. To bi razbremenilo razmerje med upokojenci in delovno aktivnimi, ki je bilo leta 2008 1,71, kar predstavlja vse večje breme in stroške za delovno aktivne.

V Sloveniji bi bilo potrebno okrepiti preventivne ukrepe, ki ohranjajo starejše zaposljive ter ukrepe, ki ozaveščajo celotno družbo o sposobnostih starejših in koristih, ki jih prinaša njihovo zaposlovanje. Potrebno je spremeniti miselnost, da so starejši le objekt najrazličnejših pomoči in skrbi in prepoznati njihovo modrost in izkušnje, ki so jih pridobili skozi različne življenjske izkušnje.

Reševanje nalog v starajoči se družbi pa ne pomeni le odprave materialnih problemov, temveč tudi skrb za prilagoditev in vzpostavitev socialnega varstva, finančno vzdržnega pokojninskega in zdravstvenega sistema, ter vseh drugih sistemov, s posebnim poudarkom na kakovostnem staranju in povezovanju generacij.

Razmerje med mladimi in starejšimi oz. starimi prebivalci se drastično spreminja, ob tem pa so največje žrtve sprememb mladi, ki vstopajo na trg dela, saj nase prevzemajo vse večje breme vzdrževanja delovno neaktivnih prebivalcev.

V Sloveniji imamo eno najnižjih stopenj zaposlenosti v Evropi v starostnem razredu 55 – 64. Leta 2007 je bilo v tem razredu zaposlenih le 33,5 %. Moje logično sklepanje na začetku, ko mi statistike še niso bile poznane, je bilo, da je treba upokojevati starejše delavce, da bi pridobili mesta za zaposlitev mlajših, vendar pa sem ugotovila, da le ni tako. Delodajalci ob upokojitvah na prosta delovna mesta prerazporedijo že obstoječ kader, kar pomeni manjše stroške, kot če bi na novo zaposlovali. Število delovnih mest se zmanjšuje in posledično narašča število brezposelnih. Prav tako je delovno aktivnega starejšega prebivalstva le okoli 30 %, kar je dokaj malo v primerjavi z ostalim delovno aktivnim prebivalstvom. Tako sem morala ovreči na začetku zastavljeno hipotezo, da podaljševanje delovne dobe starejših zavira vstop mladih na trg delovne sile. Za otežen vstop razlogi tičijo drugje, med drugim tudi v slabo urejenih študentskih delih, ki pa so dejanska konkurenca mladim diplomantom in ostalim brezposelnim. Mislim, da bi bile potrebne korenite spremembe na področju trga dela, če želimo naprej v svetlo prihodnost.

Mladinski trg delovne sile, je podobno kot trg starejših doživljal pogloblitve spremembe, za kar gre kriviti gospodarsko krizo na začetku devetdesetih let. Značilna je bila visoka stopnja mladinske brezposelnosti, ki se je z leti postopoma zmanjševala, vendar pa je v primerjavi z drugimi skupinami še vedno relativno visoka. V njej prevladujejo mladi, ki so izpadli iz šolanja zaradi neuspešnosti. Večinoma so brez poklicev, strokovnega znanja in kompetenc, po katerih bi podjetja povpraševala na trgu dela. Drugi vidik brezposelnosti mladih pa je

brezposelnost diplomantov terciarnega izobraževanja. Pri tem je posebej pomembna smer študija, kajti po nekaterih poklicih je večje povpraševanje kot po drugih. Problem se kaže v absorpcijski sposobnosti trga dela ter v neskladju med potrebami družbe in šolskimi sistemi.

To pa ni edini problem, s katerim se mladi srečujejo ob vstopu na trg delovne sile. Zaradi mladosti in pomanjkanja delovnih izkušenj se pogosto srečujejo z diskriminacijo na trgu dela. Prav tako pa zanje velja, da so izredno fleksibilni, kar se kaže v prevladi fleksibilnih oblik zaposlovanja med mladimi. Pri tem še posebej izstopa študentska oblika zaposlitve.

Za omogočanje in spodbujanje zgodnejšega vstopa mladih v zaposlitev je treba razmisliti o ukrepih, ki bi povečali učinkovitost in kakovost študija in skrajšali njegovo trajanje (k temu cilju naj bi pripeljalo uresničevanje Bolonjske deklaracije). K zgodnejšemu vstopu mladih v zaposlitev lahko pripomore tudi večja povezanost izobraževalnih institucij s podjetji in večji vpliv le-teh na vsebino izobraževalnih programov, kar bi prispevalo k zmanjšanju neskladja na trgu dela. V okviru aktivne politike zaposlovanja so za zmanjševanje brezposelnosti mladih predvideni ukrepi povračil prispevkov za socialno varnost delodajalcem, ki zaposlijo mlado brezposelno osebo oziroma iskalca prve zaposlitve. V okviru aktivne politike zaposlovanja bi veljalo razmisliti o ustvarjanju in spodbujanju možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj mladih s prostovoljnim delom. K hitrejšemu vstopanju v zaposlitev pa bi lahko prispevala tudi drugačna ureditev študentskega dela, ki bi morda lahko dobilo obliko tako imenovanih »malih del«, za katere se plačujejo zmanjšani prispevki za socialno varnost (Kajzer 2006, 64).

7 LITERATURA

1. Boljka, Urban. 2009. Demografske značilnosti mladih in problem rodnosti. V *Med otroštvom in odraslostjo: položaj mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Boljka Urban, 9 – 24. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
2. Čelebič, Tanja. 2009. *Socialni razgledi 2009*. Ljubljana: UMAR 2010. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/socrazgledi/2009/socialni_razgledi_2009.pdf (15. maj 2010).
3. Dimovski, Vlado. 2008. *Staranje prebivalstva: izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*. Ljubljana: Kapitalska družba.
4. Hlebec, Valentina. 2009. *Starejši ljudje v družbi sprememb*. Maribor: Aristej.
5. Ignjatović, Miroљjub in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo: položaj mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Boljka Urban, 39 - 55. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
6. Kajzer, Alenka. 2006. Kako povečati stopnjo zaposlenosti v Sloveniji?-Uvod v okroglo mizo Demografsko-socialni izzivi Slovenije. *IB REVIJA XL* (4): 63 - 65.
7. Kidrič, Dušan. 2006. Spodbude delodajalcem za podaljševanje aktivnosti starejših zaposlenih. *IB REVIJA XL* (4): 81 – 82.
8. Klužer, Franci. 2009. Mladi in trg dela. *IB REVIJA XLIII* (2): 41-50. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2009/IB2-09.pdf#3 (15. maj 2010).
9. Kmet Zupančič, Rotija. 2010. *Poročilo o razvoju 2010*. Ljubljana: UMAR 2010. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2010/por_s2010.pdf (15. maj 2010).
10. Kramberger, Anton. 2007. Strukturni razlogi težje zaposljivosti mladih v Sloveniji. V *Zaposljivost v Sloveniji - Analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 64 - 102. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. Malačič, Janez. 2006. Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. *IB REVIJA XL* (4): 83-85.

12. MDDSZ. 2009a. *Zakon o malem delu: Strokovne podlage in izhodišča*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/predpisi_v_pripravi/ (15. marec 2010).
13. ---2009b. *Modernizacija pokojninskega sistema v RS*. Varna starost za vse generacije. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/Dokument_o_modernizaciji_25_9_09.pdf (10. april 2010).
14. ---2009c. *Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/21122009_strategija_aktivnega_staranja_21.12corr.pdf (10. april 2010).
15. ---2009č. *Strategija varstva starejših*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija-SI-starejsi.pdf (15. marec 2010).
16. ---2010. *Predlog zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/Predlog_ZPIZ-2_24.03.2010.pdf (20. april 2010).
17. Rakar, Tatjana. 2009. Izobraževanje in izobraženost mladih. V *Med otroštvom in odraslostjo: položaj mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Boljka Urban, 25 - 38. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
18. --- in Boljka Urban. 2009. *Med otroštvom in odraslostjo: položaj mladih v Sloveniji 2009*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
19. SURS (Statistični urad RS). 2005. *SI-stat podatkovni portal, prebivalstvo*. Dostopno prek: http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/03_05155_nar_gib/01_05544_rojeni/01_05544_rojeni.asp (15. marec 2010).
20. ---2009. *Statistični letopis 2009*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=6&lang=si&leto=2009> (10. junij 2010).
21. Svetlik, Ivan in Branko Ilič, ur. 2004. *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov*. Ljubljana: Sophia.
22. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

23. Svetlik, Ivan, Miroljub Ignjatović, Pavle Sicherl, Anja Kopač in Martina Trbanc. 2008. *Človeški kapital, delovna sila, trg dela, delovna razmerja*. Dostopno prek: http://www.kajpami.si/index.php?option=com_content&task=view&id=154&Itemid=120 (15. marec 2010).
24. Trbanc, Martina. 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji - Analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38 - 63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Vlada RS. 2010. *Slovenska izhodna strategija 2010 – 2013*. Dostopno prek: http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/izhod_iz_krize/IZHODNA_STRATEGIJA.pdf (20. marec 2010).
26. ZPIZ (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije). 2009. *Letno poročilo 2009*. Dostopno prek: http://www.zpiz.si/src/letno_porocilo/2009/2.html (1. junij 2010).
27. ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2003. *Letno poročilo 2003*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp03/slovenija/Main.htm> (16. marec 2010).
28. ---2007. *Letno poročilo 2007*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/Slo/08-gibanje-zaposlovanja.htm> (16. marec 2010).
29. ---2008. *Letno poročilo 2008*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp08/Slovenija/index.htm> (16. marec 2010).
30. ---2009a. *EURES*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/Slo.pdf> (15. marec 2010).
31. ---2009b. *Letno poročilo 2009*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp09/LETNO%20POROCILO%20ZRSZ%202009.pdf> (15. maj 2010).
32. ---2010. *Statistične informacije*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2010/0210.htm> (15. marec 2010).