

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tinka Slapničar

**Starejši brezposelni na trgu delovne sile: vključenost v Program aktivne politike
zaposlovanja**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tinka Slapničar

Mentorica: doc. dr. Anja Kopač Mrak

**Starejši brezposelni na trgu delovne sile: vključenost v Program aktivne politike
zaposlovanja**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Starejši brezposelni na trgu delovne sile: vključenost v Program aktivne politike zaposlovanja

Staranje prebivalstva močno vpliva na trg dela, zato je treba poskrbeti za modernizacijo pokojninskega sistema in spremeniti mišljenje delodajalcev. Vedno več podjetij seli svojo proizvodnjo v države s cenejšo delovno silo ali pa gredo v stečaj. Ravno to sta razloga, zaradi katerih se število brezposelnih oseb v Sloveniji hitro povečuje. Med njimi so tudi starejše osebe, katere niso dovolj konkurenčne ostalim mlajšim generacijam. Zaradi različnih ekonomskih, socialnih in ostalih dejavnikov ostajajo prijavljeni na ZRSZ, kjer se pogosto njihova brezposelnost prevesi v dolgotrajno. V pomoč k vključevanju teh oseb na trg dela je Program aktivne politike zaposlovanja, ki s svojimi ukrepi in njihovimi aktivnostim pomaga brezposelnim osebam k večji konkurenčnosti in lažjemu vstopu nazaj na trg dela. Prihaja do problema, da se starejši brezposelni ne vključujejo v aktivnosti, program pa sicer zagotavlja dovolj aktivnosti, ki bi bile v korist skupini starejših brezposelnih oseb. Skozi analizo ukrepov in aktivnosti programa aktivne politike zaposlovanja se pride do zaključkov o stanju na trgu dela in do predlogov, ki bi lahko omogočili lažji vstop starejših brezposelnih nazaj na trg dela.

KLJUČNE BESEDE: staranje prebivalstva, starejše brezposelne osebe, modernizacija pokojninskega sistema, ukrepi za aktiviranje brezposelnih.

Older unemployed in the labor market: involvement in the Program of active employment policy

The aging population has a major impact on the labor market. It is necessary to perform the modernization of the pension system and change the thinking of management. At the same time, in Slovenia as well as elsewhere, more and more companies decide to relocate their production to countries with cheaper labor or go bankrupt and, consequently, the number of unemployed persons is increasing rapidly. Among these persons, older unemployed find themselves in the most difficult position; they are often considered not competitive in comparison with younger generations, which is why, and due also to various economic, social and other reasons, they often experience long-term unemployment. To help these people to integrate back into the labor market, the Program of active employment policy has been implemented. The measures and the activities within the particular measures are intended to help unemployed people improve their competitiveness and ease their entry back into the labor market. There is a problem, though, when the older unemployed do not enroll to the activities even if Program does provide enough activities for this generation. Through the analysis of measures and activities of the Program of active employment policy I make conclusions on the labor market situation and some suggestions with a view to facilitate the entry of older unemployed people back into the labor market.

KEY WORDS: aging, older unemployed people, modernizing the pension system, measures intended to activate the unemployed.

KAZALO

1 UVOD.....	7
2 OPREDELITEV PODROČJA RAZISKOVANJA.....	8
2.1 Namen in cilj diplomske naloge.....	8
2.2 Hipoteza	8
2.3 Struktura diplomske naloge.....	9
2.4 Metode raziskovanja	9
3 RAZMERE NA TRGU DELA IN ZAKONODAJA	10
3.1 Demografske spremembe.....	10
3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).....	14
3.3 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB).....	15
3.4 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ).....	16
4 PROGRAM AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	22
4.1 Opredelitev pojma	22
4.2 Vključevanje v programe	23
4.3 Programi in ukrepi APZ	25
4.3.1 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve	27
4.3.2 Usposabljanje in izobraževanje	30
4.3.3 Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja	33
4.3.4 Programi za povečevanje socialne vključenosti	36
5 SKLEP	38
6 LITERATURA	45
PRILOGE	50
Priloga A: Stopnja zaposlenosti starih od 55 do 64 let	50
Priloga B: Eurostatova projekcija prebivalstva za Slovenijo, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij	50
Priloga C: Intervju z zaposlenim na ZPIZ-u B.K.....	51
Priloga Č: Intervju z zaposleno na ZRSZ-u A.G.D.	51
Priloga D: Intervju z zaposleno na ZRSZ-u M.H.	51

KAZALO TABEL IN GRAFOV

Tabela 3.1: Postopno dvigovanje starostne meje za upokojitev za zavarovance, ki so dopolnili najmanj 40 let in zavarovanke, ki so dopolnile 38 let pokojninske dobe	17
Tabela 3.2: Pogoj starosti in pokojninske dobe za tiste, ki so se vključili v obvezno zavarovanje pred 20 letom.....	18
Tabela 3.3: Število registriranih brezposelnih oseb nad 50 do 60 let in 60 let in več po letih in mesecih prijavljenih na ZRSZ.....	19
Tabela 3.4: Število registriranih brezposelnih oseb starih 60 let ali več po letih in mesecih, ki so prijavljene na ZRSZ.....	20
Tabela 3.5: Število starejših brezposelnih oseb starih od 50 do 60 in 60 in več let po stopnji izobrazbe, ki so prijavljene na ZRSZ	201
Tabela 4.1: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelnim osebam po ukrepih.....	25
Tabela 4.2: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanje zaposlitve - delavnice	28
Tabela 4.3: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost klubi za iskanje zaposlitve	28
Tabela 4.4: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost programi institucionalnega usposabljanja	31
Tabela 4.5: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost delovni preizkus	32
Tabela 4.6: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost formalno izobraževanje	33
Tabela 4.7: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost subvencije za samozaposlitev	34
Tabela 4.8: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost pomoč pri samozaposlitvi	35
Tabela 4.9: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost javna dela	37
Graf A.1: Stopnja zaposlenosti starih od 55 do 64 let.....	50

Graf B.1: Eurostatova projekcija prebivalstva za Slovenijo, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij.....	50
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1 UVOD

Starejši brezposelni predstavljajo največjo skupino brezposelnih na trgu dela. To potrjuje tudi Evropski svet in predstavniki vlad članic EU z resolucijo o zaposlovanju starejših oseb. Opozarjajo na spremembe starostne piramide v podjetjih in posledično spreminjanje pokojninskega sistema, družbenih in gospodarskih razmer. Države članice in socialne partnerje se poziva k pridobivanju izkušenj od starejših, odpravi diskriminacije starejših, krepitvi zavesti o vrednosti starejših delavcev, odpravljanju pravnih ovir za zaposlovanje starejših in spodbujanju zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih s prekvalifikacijami (EUR-Lex 1995). V Sloveniji se število starejših brezposelnih oseb veča, vendar obstajajo aktivnosti, ki jim omogočajo ponovno vključevanje nazaj na trg dela (ZRSZ 2010b). Njihovo vključenost bom preverjala skozi hipotezo, da so starejši brezposelni glede na stanje trga nesorazmerno vključeni v Program aktivne politike zaposlovanja¹ in njegove aktivnosti, hkrati pa bom preverila ali je dovolj aktivnosti, ki bi bile zanje primerne.

Za preverjanje hipoteze bom analizirala trenutno stanje na trgu dela, in sicer kako se spreminja demografsko stanje, koliko starejših brezposelnih je registriranih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) in njihovo dolgotrajnost. Preverila bom tudi zakonsko podlago in kako so starejši zaposleni oz. brezposelni zaščiteni. Z analizo podatkov o vključenosti starejših brezposelnih v Program aktivne politike zaposlovanja bom preverila v kolikšni meri se ti vključujejo v različne aktivnosti. S pridobljenimi informacijami bom potrdila oz. zavrnila hipotezo in podala razloge, ki prispevajo k rezultatom s predlogi o izboljšanju.

¹ V nadaljevanju se za termin aktivna politika zaposlovanja uporablja kratica APZ.

2 OPREDELITEV PODROČJA RAZISKOVANJA

2.1 Namen in cilj diplomske naloge

V nalogi želim proučiti položaj starejših brezposelnih oseb v Sloveniji na trgu dela. Pri tem se osredotočam na starejše brezposelne osebe, ki so prijavljene na ZRSZ in na njihovo vključenost v Program APZ. Opiše se trenutno stanje na trgu delovne sile v Sloveniji in spreminjanje zakonodaje. Na podlagi podatkov za pretekla leta skušam ugotoviti težnje in predvideti položaj starejših na trgu dela v prihodnosti, ko bo Evropska unija narekovala vse ostrejšje pogoje za upokojitev.

Namen diplomskega dela je ugotoviti, koliko je starejših brezposelnih na trgu dela in v kolikšni meri se ti vključujejo v Program APZ ter kakšne možnosti in dejavnosti so jim na voljo. Preveriti želim, ali so programi in dejavnosti za zaposlovanje in spodbujanje zaposlovanja zastavljeni tudi v skladu s potrebami starejših brezposelnih. Tako opisujem ukrepe in aktivnosti APZ in ugotavljam dejansko stanje, cilj pa je, da poiščem ustrezne rešitve za ponovno vključitev starejših brezposelnih na trg dela.

2.2 Hipoteza

Stanje na trgu dela je pogojeno s številnimi dejavniki. APZ je le eden izmed dejavnikov preko katerega lahko država vpliva na spreminjanje struktur trga dela in ravno ta se v diplomski nalogi preuči. Postavljena je hipoteza, katere resničnost ali neresničnost želim dokazati, pri tem pa pridem do zaključkov, ki se nanašajo na namen in cilj diplomske naloge.

H: Stanje na trgu dela dokazuje, da so starejši brezposelni nesorazmerno vključeni v Program APZ in njegove aktivnosti, hkrati pa tudi ni dovolj dejavnosti, ki bi bile primerne zanje.

Najprej proučim stanje na trgu delovne sile, pojem APZ in nato način vključevanja v Program APZ. V nadaljevanju predstavim ukrepe in aktivnosti Programa APZ, pri čemer vse aktivnosti posameznega ukrepa preučim in analiziram na podlagi pridobljenih podatkov. Nato ugotavljam splošno stanje trga dela in možnosti za povečanje vključevanja v program.

2.3 Struktura diplomske naloge

Struktura diplomske naloge je razdeljena na tri sklope. V prvem sklopu opisujem stanje starejših brezposelnih na trgu dela glede na demografsko situacijo in napovedi ter koliko starejših je brezposelnih. Pregledam tudi zakone (ZDR, ZZZPB in ZPIZ) in člene, ki varujejo starejše zaposlene in brezposelne osebe. Analiziram tudi predlog reforme pokojninskega sistema. Sledi pregled dejanskega števila starejših brezposelnih oseb, ki so prijavljene na ZRSZ-u, njihove stopnje izobrazbe in dolgotrajnosti brezposelnosti.

V drugem sklopu diplomske naloge opredelim pojem APZ in pregledam pogoje vključevanja v Program APZ. Preučim aktivnosti v okviru ukrepov svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve, usposabljanja in izobraževanja, spodbujanja zaposlovanja in samozaposlovanja ter programe za povečanje socialne vključenosti. Na podlagi podatkov ZRSZ-ja nato analiziram vse te aktivnosti in izpeljem zaključke.

V sklepnem delu se na podlagi informacij, ki sem jih podala v diplomski nalogi, izrečem o resničnosti zgoraj navedene hipoteze. Podam tudi nekaj predlogov za večjo vključenost starejših brezposelnih na trgu dela.

2.4 Metode raziskovanja

V diplomski nalogi analiziram primarne in sekundarne vire. Kot primarne vire uporabljam intervjuje in zakone, kot sekundarne vire pa različne publikacije ZRSZ-ja, monografske publikacije in internetne vire. V prvem sklopu v okviru primarnih virov uporabljam zakone in intervjuje, v okviru sekundarnih pa monografsko publikacijo in internetne vire.

V drugem sklopu opravi primarno analizo podatkov, ki jih analiziram in posplošim. Za informacije o ukrepih in aktivnostih uporabim sekundarno analizo različnih publikacij ZRSZ-ja, za izdelavo tabel pa uporabljam primarni vir intervju.

V zadnjem sklopu pa uporabljam primarni vir intervju in sekundarne vire v obliki monografske publikacije in internetnih virov.

3 RAZMERE NA TRGU DELA IN ZAKONODAJA

3.1 Demografske spremembe

Število registriranih brezposelnih oseb se večja iz meseca v mesec, med njimi pa prevladujejo starejše osebe od 50 let, katerih večina postane dolgotrajno brezposelnih. Na takšno stanje močno vpliva staranje prebivalstva. Elder (v Jackson in Walsh 1987, 199) pravi, da se položaj staranja nanaša le na kronološko starost. Pri proučevanju brezposelnosti upoštevamo starost kot pomemben dejavnik pri odzivu na brezposelnost in druge gospodarske spremembe. Warr in Jackson (v Jackson in Walsh 1987, 199) tako navedeta primer brezposelnega moškega iz delavskega razreda, čigar starost se odraža na njegovih prihodkih, delovnim zadolžitvami, finančnimi obveznostmi in številom vzdrževanih družinskih članov. Družbeni pomen starosti je odvisen od družbene vloge in pričakovanj. Ta pomen sooblikujejo dejavniki izobraževanja, predsodki o starejših brezposelnih in starostna diskriminacija. Družina od posameznika pričakuje, da se bo ustalil in mu želi na primer narekovati, kdaj naj prihaja iz službe, zaradi česar se ga na trgu dela pogosto slabše obravnava. Že skozi zgodovino družba določa obdobja posameznikovega življenja. Rojstvu kaj kmalu sledi šolanje, to stremi k vstopu na trg dela, od koder vodi pot v upokožitev. Brezposelnost ima tako v mladosti popolnoma drugačen pomen kot v starosti (v Jackson in Walsh 1987, 199–200).

Cvahtetova (2004) omeni, da je starejša oseba po splošni miselnosti vsakdo, ki je star nad 40, čeprav naj bi praviloma veljalo, da so to starejši od 45 let. Zaradi staranja delovne sile in hkratnega pomanjkanja mlajšega aktivnega prebivalstva se lahko meja starejših brezposelnih pomakne nad 50 let in več. Delež brezposelnih v starostni skupini od 50 do 59 let, ki je v devetdesetih letih upadal, je v novem stoletju začel naraščati. To težnjo lahko pripišemo spremenjenim pogojem za upokoževanje in prestrukturiranju gospodarstva, ki starejšim ponuja slabše možnosti za zaposlitev. Opazimo lahko, da je aktivnih veliko moških, medtem ko so ženske po večini že upokožene, vendar se s pokojninskimi reformami tudi zanje zaostrejuje pogoji za upokožitev (Kump in Stropnik 2009, 82–83).

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) kot starejše brezposelne osebe opredeli starejše od 55 let (159. člen ZDR 2002). Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer

brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB) določa, da so starejši tisti s 50 leti in zavarovani nad 25 let in starejši od 55 let z zavarovanjem nad 25 let (25. člen ZZZPB 2006). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ) za polno starost, kjer se lahko osebe upokojijo, določi za ženske v letu 2010 56 let in 8 mesecev ter za moške 58 let z izpolnjeno pokojninsko dobo (ZPIZ 2010b). Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) v svoji statistiki starejše opredeli na dve starostni skupini, in sicer na tiste stare od 50 do 60 let in stare 60 let in več (ZRSZ 2010b). Eurostat pa upošteva definicijo Evropske unije, da so starejši zaposleni oz. brezposelni osebe stare od 55 do 64 let (Eurostat 2010).

Stopnja zaposlenosti oseb starih od 55 do 64 let je po podatkih Eurostata (glej Priloga A) v Sloveniji leta 2006 znašala 32,6 %, leta 2007 33,5 %, leta 2008 32,8 % in leta 2009 35,6 %. V EU-27 je za leto 2006 znašala stopnja zaposlenosti 43,5 %, za 2007 44,6 %, za 2008 45,6 % in za 2009 46 % (Eurostat 2010). Po podatkih se stopnja zaposlenosti tako v Sloveniji kot med članicami EU-27 z leti povečuje. V Sloveniji je leta 2008 sicer padla za 0,7 %, vendar pa se je z letom 2009 zopet zvišala. Opazimo tudi razliko med Slovenijo in povprečjem v EU-27; Slovenija ima nižjo stopnjo zaposlenosti starejših oseb (od 55 do 64 let), za njo so v tem pogledu le Italija, Madžarska, Malta in Poljska. V vseh ostalih članicah EU-27 pa je delež zaposlenih oseb starih od 55 do 64 let višji. Tu so v ospredju Estonija in Danska s stopnjo okoli 60 % skozi vsa leta in Švedska s stopnjo okoli 70 %.

Brezposelnost starejših predstavlja toliko hujšo težavo, ker je običajno dolgotrajna². Lahko ima socialne, ekonomske in psihološke učinke na posameznika. Problem se pojavi ob pomanjkanju prihrankov in ko brezposelni ne dobijo več socialne pomoči. Prihaja do atipičnosti do družbe in dela, hkrati pa je prizadeta samozavest posameznika in njegova družina. S tem, ko brezposelnost traja, postajajo starejši in zmanjšuje se možnost ponovne zaposlitve. Izguba zaposlitve za starejšo osebo v Sloveniji tako pogosto pomeni konec delovne aktivnosti (Schneider v Svetlik 1985, 86; Verša 2002, 382).

² Stopnja dolgotrajne brezposelnosti je odstotni delež tistih, ki so brezposelni 12 mesecev ali več med aktivnim prebivalstvom. Stopnja zelo dolgotrajne brezposelnosti pa je pri tistih, ki so brezposelni 24 mesecev ali več med aktivnim prebivalstvom (SURS 2003).

Večino starejših brezposelnih predstavljajo presežni delavci in delavci podjetij, ki so šla v stečaj. Njihova osnovna lastnost je običajno nizka stopnja izobrazbe. Pogosto se niso pripravljene dovolj dodatno izobraževati in se težje odločajo za prekvalifikacijo, kar dokazuje težje vključevanje teh oseb v Program APZ. Prav to pa predstavlja enega glavnih razlogov za to, da težko najdejo novo zaposlitev. Poleg tega tudi niso dovolj prostorsko mobilni. Oboje je že privedlo do diskriminacije starejših, saj imajo delodajalci pogosto predsodke o njih, čeprav so bolj izkušeni, manj je absentizma, fluktuacije in nesreč (Svetlik 1985, 87; Verša 2002, 382).

Kot problem se pojavlja tudi pohajanje njihove moči in zdravja. Tako njihova vrednost kot delovna zmožnost pada. Hkrati se pojavlja stanje, ko težko sprejmejo manj zahtevno, slabše plačano in manj vredno delovno mesto. Vendar se problem odpravlja s podaljševanjem življenjske dobe in s tem tudi delovne dobe (Svetlik 1985, 87). Kot posledice staranja prebivalstva se vzame, da se:

- delovno aktivo prebivalstvo stara, na kar vpliva reforma pokojninskega sistema,
- povečuje število upokojencev pri relativno nizki starosti in
- zmanjšuje kontingentno delovno sposobno prebivalstvo in tako tudi veliko število aktivnega prebivalstva glede na trend zmanjševanja števila mlajšega prebivalstva (Verša 2002, 375).

Evropski svet in predstavniki vlad članic EU v resoluciji o zaposlovanju starejših oseb (EUR-Lex 1995) poudarijo, da demografske spremembe spreminjajo položaj starejših oseb na trgu dela po vsej Evropi. Spremenila se bo starostna piramida v podjetjih kakor tudi pokojninski sistem in družbene ter gospodarske razmere. Tako bi se morala podjetja na to pripraviti z različnimi fleksibilnimi oblikami dela in dodatnimi izobraževanji. Veliko držav članic EU je že uvedlo postopni sistem upokojevanja, pri katerem starejši lažje ostanejo na trgu dela, saj se jim omogoči polovični delovni čas in polovično pokojnino. Države članice in socialne partnerje se poziva k skrbi za zdravje in družinsko življenje starejših, spremembam delovnih pogojev predvsem na težjih delovnih mestih, pridobivanju izkušenj od starejših, preusposabljanju, učenju, razvoju in nagrajevanju, nadomestilu za zaposlovanje starejših brezposelnih, prestrukturiranju podjetij in odpravi diskriminacije starejših. Socialni

partnerji naj bi med delodajalci krepili zavest o vrednosti starejših delavcev. Hitreje naj bi se odpravilo tudi pravne ovire za zaposlovanje starejših in se spodbujalo zaposlitev dolgotrajno brezposelnih s prekvalifikacijami.

V Poročilu o demografski prihodnosti v Evropi (Evropski parlament 2008) EU poziva k reformam upravljanja človeških virov, saj mladi zaposleni med 25 in 30 let ter starejših od 55 let pogosto ne dobijo službe, hkrati pa tudi k pripravi ukrepov pomoči za ponovno vključevanje starejših na trg dela. Zmanjšalo naj bi se predčasno upokojevanje in poudarilo vlogo starejših delavcev na njihovem delovnem mestu. Vse, ki ne bi zmogli delati polni delovni čas, pa naj bi se spodbujalo k atipičnim oblikam dela. Starejše zaposlene po 50. letu opredelijo kot žrtve diskriminacije pri zaposlovanju z ne dostopom do izobraževanja, ne upoštevanjem izkušenj in ne možnostjo napredovanja. Zato naj bi se reformiralo zaposlitvene možnosti za starejše zaposlene in pričelo izvajati direktivo 2000/78/ES³. Slednja poziva k pomoči starejšim na bolj osebnih področjih s posebnim zaposlitvenim svetovanjem in oblikovanjem več različnih vladnih programov za zaposlovanje starejših oseb.

Da bi Evropa odpravila demografsko upadanje, bi morala politika spodbujati usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Evropi se sicer obeta naraščanje prebivalstva zaradi priseljevanja do leta 2025, vendar pa naj bi se delež aktivnega prebivalstva do leta 2030 znižal za 20,8 milijona oseb (Komisija evropskih skupnosti 2005). »Razmerje med delovno sposobnim in starim prebivalstvom se bo po projekcijah do leta 2013 poslabšalo na 4:1. Po letu 2020 bo padlo na manj od 3:1 in po letu 2040 na manj od 2:1« (Čelebič 2010). Če se rodnost prebivalstva ne bo zvišala, naj bi se leta 2050 situacija obrnila na manj kot enega delovnega aktivnega na upokojenega.

Graf (glej Priloga B) ponazarja projekcijo prebivalstva za Slovenijo po raziskavi EUROPOP2008⁴. Po tej raziskavi naj bi delež otrok in mladih do 14 let tako kot zdaj še naprej znašal okoli 14 % prebivalstva. Delež prebivalstva starega od 15 do 59 let, ki znaša

³ Direktiva Sveta 2000/78/ES iz novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Prepove se tudi diskriminacija na podlagi starosti pri usposabljanju in zaposlovanju.

⁴ Raziskavo je opravil evropski statistični urad Eurostat.

leta 2010 okoli 64,2 %, naj bi do leta 2020 padel na 58,3 %, do leta 2030 na 54,9 %, do leta 2040 na 51,4 %, do leta 2050 na 47,8 %, nato pa naj bi se do leta 2060 rahlo zvišal – na 48,2 %. Tako naj bi se delež oseb starih od 15 do 59 let v 50 letih znižal za 16 %. Zvišal pa naj bi se delež starejše populacije (60–80 let), in sicer v 50 letih kar za 25,2 %. Leta 2010 namreč ti predstavljajo 22 % prebivalstva, do leta 2030 naj bi bil njihov delež 32,3 %, do leta 2060 pa naj bi predstavljali že 39 % vsega prebivalstva. Naraščal bo tudi delež starejših od 80 let. V 50 letih naj bi se delež te populacije tako zvišal za 10 %. Najbolj se bo torej dvignil delež ljudi, starih od 60 do 80 let.

Večina držav EU, tudi Slovenija, se je že začela prilagajati novim razmeram. EU tako spodbuja zaposlovanje žensk in starejših delavcev ter vlaganje v človeški kapital. Z ukrepi in dobrimi praksami se razvijajo nove možnosti zaposlitve za starejše zaposlene.

3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Starejše zaposlene opredeljuje tudi ZDR, ki s svojim 6. členom določa, da delodajalec, poleg ostalih skupin, starejših oseb pri zaposlovanju v času trajanja razmerja ali pa v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj. Hkrati je prepovedana katerakoli posredna diskriminacija do starejših. 63. člen zakona določa, da mora brezposelna oseba za primer javnih del skleniti pogodbo o zaposlitvi z izvajalcem javnih del. Upošteva se posebnosti določene z ZZZPB. Starejše zakon varuje tudi z 89. členom, kjer je določeno, da kot neutemeljeni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi ne sme biti starost (ZDR 2002).

Po 114. členu zakona je določeno, da »Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino«. Za primer prenehanja delodajalca ta odstavek ne velja.

Vsak delavec ima pravico do letnega dopusta. Tako 159. člen dopušča, da se starejšemu delavcu k rednemu letnemu dopustu doda tri dodatne dni letnega dopusta. V petem sklopu se opredeli posebno varstvo za delavce, ki so starejši od 55 let. Ti lahko sklenejo delovno razmerje za krajši delovni čas oz. lahko začnejo delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Delodajalec starejšemu delavcu ne sme odrediti nadurno in nočno delo brez pisnega soglasja starejšega delavca (ZDR 2002). Ne glede na 201. člen, ki pravi, da posebno varstvo velja za delavce, ki so starejši od 55 let, posebno varstvo velja tudi za delavke, ki so ob uveljavitvi zakona leta 2002 izpolnjevale starost 51 let. Do leta 2014 se tem delavkam do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce zvišuje vsako leto za štiri mesece kot eden izmed pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine (ZDR 2002).

ZDR na splošno zavaruje vsakega zaposlenega, s posameznimi členi pa posebej zavaruje tudi starejšo delovno silo. Pomembno je da ni diskriminirana, da je zavarovana tik pred upokojitvijo, nagrajena z dodatnim dnevi letnega dopusta in da se lahko s skrajšanim delovnim časom prilagodijo na svoje delovne sposobnosti.

3.3 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)

ZZZPB določa pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, kot so denarno nadomestilo, pravica do zdravstvenega varstva, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter pravica do povračila prevoznih in selitvenih stroškov. Pravico do denarnega nadomestila lahko uporabijo, če so bili pred nastankom brezposelnosti zavarovani za primer brezposelnosti in zanj ni na voljo ustrezne zaposlitve ter če ni na voljo ustreznega ukrepa APZ. Hkrati morajo biti na razpolago za zaposlitev in aktivno iskati zaposlitev (17. in 17.a člen ZZZPB 2006). Pravico denarnega nadomestila do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokojitev lahko starejši delavec izgubi, če poda pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (19. člen ZZZPB). Najdlje lahko pravica za nadomestilo za starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let traja 18 mesecev ter 24 mesecev za starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let, če izpolnjujejo pogoj predhodne enoletne zaposlitve pred uveljavljanjem pravice (25. člen ZZZPB 2006). 25.a člen ZZZPB določa, da se osebi, ki je starejša od 50 let in ima najmanj 25 let zavarovanja, ob ponovnem uveljavljanju pravice do

denarnega nadomestila v čas zavarovanja upošteva celotni čas zavarovanja in tudi čas prejemanja denarnega nadomestila.

Zakon z 48.a členom določa, da se delodajalcu, ki zaposli brezposelno osebo starejšo od 55 let in je več kot 12 mesecev na ZRSZ ali pa ima suficitarni poklic, povrne prispevke delodajalca za eno leto. S pomočjo javnih del⁵ so starejši brezposelni lahko na trg dela vključeni največ eno leto, kjer se vključitev v program lahko podaljša ženskam starejšim od 53 let in moškim starejšim od 55 let. V program so lahko vključeni do izpolnitve pogojev za upokojitev (53. člen ZZZPB 2006).

ZZZPB je splošen in se ne osredotoča posebej na skupino starejših brezposelnih oseb, vendar pa jih štiti v splošnem smislu. Za starejše brezposelne določa enake pogoje in pomoč kot za vse ostale brezposelne in jih šteje za enakopravne slednjim.

3.4 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)

Z višanjem upokojitvene starosti in zaradi neugodnih demografskih gibanj se mora s pravnim sistemom urediti varstvo starejših delavcev na področju dela, brezposelnosti in pri uveljavljanju pravice do različnih vrst socialnih transferjev. Postaviti bi se moralo tudi pogoje za ohranjanje delovnih mest za starejše delavce, za prilagajanje, motiviranje in izobraževanje ter za njihovo lažje ponovno vključevanje na trg delovne sile (Cvahte 2004).

Starostno pokojnino si zaposleni pridobijo z dopolnjeno starostjo in pokojninsko dobo. Za pridobitev pravice do pokojnine morata biti izpolnjena oba pogoja, ki pa se med seboj razlikujeta glede na spol. Zavarovanka se lahko upokoji po treh možnostih, in sicer s starostjo 58 let in 38 let pokojninske dobe, 61 let in najmanj 20 let pokojninske dobe ali pa pri 63 letih in najmanj 15 let pokojninske dobe. Za zavarovance velja starost 58 let in najmanj 40 let pokojninske dobe, 63 let z najmanj 20 let pokojninske dobe in 65 let z najmanj 15 let pokojninske dobe. Starostna meja se lahko zniža tudi glede na število otrok⁶,

⁵ Po 52. členu ZZZPB so to lokalni oz. državni zaposlitveni programi, ki aktivirajo brezposelne osebe, pripomorejo k socializaciji in k razvoju delovnih sposobnosti ter novih delovnih mest.

⁶ Za enega otroka se starost zniža za 5 mesecev in 15 dni, za dva 13 mesecev in 23 dni, za tri 24 mesecev in 23 dni ter za štiri in vsakega naslednjega 13 mesecev in 23 dni (ZPIZ 2010).

zaradi štetja zavarovalne dobe s povečanjem, zaradi osebnih okoliščin ter zaradi vstopa v obvezno zavarovanje pred dopolnjenim 18 letom starosti (ZPIZ 2006; ZPIZ 2010b).

Zaradi različnih dejavnikov je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve⁷ pripravilo predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Vsi pogoji se bodo uveljavljali postopoma do leta 2026. Predlog je, da zavarovanci pridobijo pravico do starostne pokojnine ob izpolnitvi 40 let pokojninske dobe, zavarovanke pa z 38 leti pokojninske dobe po starosti določeni po spodnji tabeli (glej Tabelo 3.1):

Tabela 3.1: Postopno dvigovanje starostne meje za upokojitev za zavarovance, ki so dopolnili najmanj 40 let in zavarovanke, ki so dopolnile 38 let pokojninske dobe

leto	zavarovanec		zavarovanka	
	leta	meseci	leta	meseci
2011	60	0	58	0
2012	60	6	58	6
2013	61	0	59	0
2014	61	6	59	6
2015	62	0	60	0
2016	62	6	60	6
2017	63	0	61	0
2018	63	6	61	6
2019	64	0	62	0
2020	64	6	62	6
2021	65	0	63	0
2022			63	6
2023			64	0
2024			64	6
2025			65	0

Vir: MDDSZ (2010b).

»Pravico do starostne pokojnine pridobi tudi zavarovanec, ki je brez dokupljene dobe dopolnil 60 let starosti in 43 let pokojninske dobe oz. zavarovanka, ki je brez dokupljene dobe dopolnila 58 let starosti in 41 let pokojninske dobe« (MDDSZ 2010b). Če zavarovanec v prehodnem obdobju od 2011 do 2014 in zavarovanka v prehodnem obdobju od 2011 do

⁷ V nadaljevanju MDDSZ.

2016 izpolnjujeta pogoje ne dokupljene dobe v koledarskem letu, starosti in dopolnjene pokojninske dobe se upošteva spodnja tabela (glej Tabelo 3.2):

Tabela 3.2: Pogoj starosti in pokojninske dobe za tiste, ki so se zgodaj zaposlili

leto	zavarovanec				zavarovanka			
	starost		pokojninska doba		starost		pokojninska doba	
	leta	meseci	leta	meseci	leta	meseci	leta	meseci
2011	58	0	41	0	55	0	38	0
2012	58	6	41	6	55	6	38	6
2013	59	0	42	0	56	0	39	0
2014	59	6	42	6	56	6	39	6
2015					57	0	40	0
2016					57	6	40	6

Vir: MDDSZ (2010b).

Na trgu dela so tudi uživalci delne starostne pokojnine. Za leti 2006 in 2007 ZPIZ (2010a) nima ločenih podatkov glede na starost. Leta 2008 in 2009 so prevladovali takšni upokojeanci v starostnem razredu od 61 do 65 let, zanimivo pa je število za starostni razred od 66 do 70 let, in sicer leta 2008 46 in leta 2009 50 uživalcev delne starostne pokojnine. Sklepam lahko, da nekaj redkih še vedno ostaja na trgu z delno upokojitvijo, bodisi ker je njihovo delo povezano z določeno funkcijo, bodisi jim pokojnina ne prinese zadostnih pogojev za njihovo doseganje življenjskih standardov. Iz leta 2006, kjer je bilo delno upokojenih 150 oseb, do leta 2009, ko je bilo delno upokojenih 246 oseb, število narašča. Glede na demografske, ekonomske in socialne dejavnike lahko pričakujemo, da se bo število še povečevalo. Delna starostna pokojnina je lahko eden izmed možnih ukrepov za tiste starejše, kateri so na fizično zahtevnejših delovnih mestih.

Povprečna starost novo upokojenih zavarovank je bila leta 2006 57 let in 4 mesece, leta 2007 in 2008 57 let in 7 mesecev, leta 2009 pa 58 let in 1 mesec. Zavarovanci so se leta 2006 upokojili s povprečno starostjo 61 let in 8 mesecev, leta 2007 z 61 leti in 10 meseci, 2008 z 61 leti in 11 meseci, leta 2009 pa z 62 leti (ZPIZ 2010c). Opaziti je trend naraščanja povprečne starosti novih starostnih upokojeancev, kar lahko povežemo z zakonskim

dvigovanjem pogojev za starostno pokojnino, hkrati pa lahko povežemo obstoj starejših na trgu dela iz razloga boljšega zagotovila za večje finančno stanje.

Tabela (glej Tabelo 3.3) spodaj prikazuje število registriranih brezposelnih oseb nad 50 do 60 let in 60 let in več po posameznem obdobju in mesecih. Opazimo lahko, da se je med letoma 2006 in 2008 število brezposelnih od 50 do 60 let vsako leto znižalo, čeprav je skozi leto sicer prihajalo do nihanj. Leto 2009 pa se je izkazalo za porazno. Število brezposelnih se je vsak mesec povečala za približno 500 oseb. V enem letu je tako število starejših brezposelnih naraslo za kar 4.848 oseb, kar je največ v zadnjih letih. Pri starejših nad 60 let je opaziti nasprotni trend. Število prijavljenih se vsa leta povečuje, z vmesnimi nihanji med letom. Tudi leta 2009 je naraščalo število brezposelnih v tej starostni skupini, najhuje pa je bilo novembra, ko je bilo prijavljenih 2.016 brezposelnih oseb te starosti. Najmanj jih je bilo januarja 2006 in sicer 964.

Tabela 3.3: Število registriranih brezposelnih oseb nad 50 do 60 let in 60 let in več po letih in mesecih prijavljenih na ZRSZ

2006	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	avg	Sep	Okt	nov	dec
nad 50 do 60 let	21.072	21.165	20.973	20.969	20.788	20.571	20.711	20.661	20.601	20.375	20.166	20.219
60 let in več	964	977	977	1.011	1.042	1.060	1.094	1.122	1.130	1.164	1.160	1.166
2007												
nad 50 do 60 let	21.170	21.221	21.107	20.991	20.909	20.643	20.804	20.658	20.601	20.637	20.633	20.863
60 let in več	1.229	1.261	1.290	1.319	1.350	1.356	1.395	1.427	1.426	1.443	1.451	1.440
2008												
nad 50 do 60 let	21.312	21.140	20.821	20.476	20.341	20.229	20.317	20.117	19.754	19.739	19.847	20.274
60 let in več	1.496	1.517	1.510	1.518	1.550	1.570	1.595	1.629	1.645	1.663	1.675	1.649
2009												
nad 50 do 60 let	21.843	22.385	22.786	23.337	23.879	24.264	24.739	24.855	25.161	25.819	26.318	26.691
60 let in več	1.709	1.745	1.763	1.760	1.790	1.823	1.886	1.940	1.976	1.982	2.016	1.996

Vir: ZRSZ (2010b).

Temu so botrovali upadanje moči finančnega trga, stečaji podjetij, množično zapiranje obratov podjetij in seljenje teh v države s cenejšo delovno silo. V takšnih podjetjih so po večini delale starejše osebe z nizko izobrazbo, ki jim je bila to tudi prva zaposlitev. Kot primer se lahko omeni Prevent, Industrijo usnja Vrhnika, Muro, Gorenje Tiki in Elan. Poleg

tega tehnološki napredek in avtomatizacija delovnih procesov zmanjšata potrebo po zaposlenih, zato obstaja velika možnost nastanka tehnološkega viška. Zvišuje se tudi pogoj starostne in delovne dobe in tako vse več starejših ostaja na trgu, ker še ne izpolnjujejo pogojev za upokojitev. Z napovedano novo reformo pokojninskega sistema in ob nespremenjenem mišljenju delodajalcev pa obstaja nevarnost, da se bo to število še povečalo.

Tabela (glej Tabelo 3.4) spodaj prikazuje podatke o številu dolgotrajno brezposelnih oseb po starostnih skupinah. Največje število dolgotrajno brezposelnih oseb predstavljajo stari od 50 do 60 let in skupaj s starostno skupino 60 in več let predstavljajo skupino tistih, ki se na trg dela najtežje vključijo, torej starejši. Število dolgotrajno brezposelnih oseb od 50 let naprej se tako giblje skozi vsa leta okoli 14.000, kar je zelo zaskrbljujoče. Vse te osebe imajo delovne izkušnje, ki pa z leti brez dela slabijo. Razloge se vidi tudi v neizobraženosti in nezainteresiranosti za izobraževanje, v iztrošenosti zaradi dolgotrajnega enoličnega dela v neugodnih delovnih pogojih in v raznih boleznih (ZRSZ 2010c). Potrebno bi bilo, da se te osebe aktivira v čim večjem številu in se jim pomaga priti nazaj na trg dela.

Tabela 3.4: Število dolgotrajno brezposelnih oseb po starostnih skupinah, ki so prijavljene na ZRSZ

	2006	2007	2008	2009
do 18 let	24	18	15	18
18 do 25 let	3.724	1.953	1.383	2.103
25 do 30 let	5.200	3.778	2.729	3.719
30 do 40 let	7.497	6.028	4.923	6.230
40 do 50 let	9.927	8.600	7.480	8.178
50 do 60 let	12.505	13.286	13.028	13.017
60 in več let	790	1.075	1.193	1.180
Skupaj	39.667	34.738	30.751	34.445

Vir: ZRSZ (2010b).

Tabela spodaj (glej Tabelo 3.5) prikazuje podatke o številu brezposelnih oseb starih od 50 do 60 in 60 in več let po stopnji izobrazbe. Največ brezposelnih oseb je tistih, ki imajo opravljeno le I. stopnjo šolanja – nedokončana osnovna šola, kjer se število giblje okoli 9.000 oseb. Sledijo jim osebe s IV. stopnjo izobrazbe – dokončana srednja strokovna šola in

osebe s V. stopnjo izobrazbe – dokončana gimnazija ali druga štiriletna šola. Iz razpredelnice je lahko videti, da so v tem starostnem razredu manj izobražene osebe. Lahko sklepam, da sta ravno izobrazba in mišljenje, da so prestari za učenje, glavna krivca tako velikega števila dolgotrajno brezposelnih na trgu dela. S prenizko izobrazbo in le z delovnimi izkušnjami kljub prijavi na razpisano delovno mesto nimajo možnosti za razgovor in pridobitev delovnega mesta.

Tabela 3.5: Število starejših brezposelnih oseb starih od 50 do 60 in 60 in več let po stopnji izobrazbe, ki so prijavitelne na ZRSZ

	2006		2007		2008		2009	
	50 do 60 let	60 in več	50 do 60 let	60 in več	50 do 60 let	60 in več	50 do 60 let	60 in več
I. stopnja	8.842	418	9.005	506	8.745	591	11.312	676
II. stopnja	941	48	910	55	900	58	1.145	77
III. stopnja	182	7	209	8	210	8	237	7
IV. stopnja	5.330	271	5.545	336	5.557	374	7.391	490
V. stopnja	3.662	253	3.879	321	3.637	370	4.892	444
VI. stopnja	728	94	760	111	692	117	943	145
VII. stopnja	530	74	547	102	522	130	755	155
VIII. stopnja	4	1	8	1	7	1	10	1
Bolonjski programi					4		6	1

Vir: ZRSZ (2010b).

4 PROGRAM AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

4.1 Opredelitev pojma

APZ je bila ustanovljena z namenom »polne zaposlenosti«. Program APZ skupaj z določbami ZZZPB-a skuša prispevati k uresničevanju smernic in strateških dokumentov razvoja zaposlovanja in trga dela. Sprejmejo se na ravni države ter Evropske unije. Vključuje različne programe in ukrepe, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile z namenom, da se vključi in zadrži delovno sposobno prebivalstvo ter hkrati zmanjšuje brezposelnost. APZ vključuje programe pospešenega izobraževanja in usposabljanja, prostorske mobilnosti, ustvarjanja delovnih mest in zaposlovanja. Gre za usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili ter regulacijo teh. Ta politika oteži in poveča stroške odpuščanja, cilj pa je ohranitev visoke stopnje zaposlenosti (Batič in Svetlik 2002, 179-81; Kopač 2004, 77–8).

Država lahko črpa sredstva tudi na podlagi programskega dokumenta, ki se imenuje Nacionalni strateški referenčni okvir (NSRO)⁸. S tem se pridobi osnova za pripravo operativnih programov, ki predstavljajo pravno podlago za pridobivanje sredstev, ki jih Evropska komisija potrdi z odločbo. Pri razvoju človeških virov se APZ osredotoča na spodbujanje podjetništva ter prilagodljivosti, razvoja človeških virov in vseživljenjskega učenja, spodbujanje zaposljivosti (ne)aktivnih iskalcev dela, socialne vključenosti, institucionalne in administrativne usposobljenosti ter tehnične pomoči. Iz pravic pridobivanja sredstev po razvojnih prioritetah in porabe na ravni prednostne usmeritve se predvidi izvajanje posameznih aktivnosti Programa APZ (MDDSZ 2006).

V posameznem proračunskem obdobju je treba pripraviti tudi Programa APZ, kjer se opredeli osnovne pogoje in ciljne skupine za vključevanje oseb v aktivnosti. Na ravni ukrepa se določi izvajalce, vrednost po virih financiranja ter predvideno število vključenih oseb in prehodov v zaposljivost. Načrt se pripravi s strani MDDSZ, ki ga predloži vladi v potrditev. S spremembami na trgu in glede na razpolago sredstev lahko MDDSZ spreminja in

⁸ Vključuje prednostne naloge, letno dodelitev sredstev in seznam operativnih programov. Cilj je izboljšanje blaginje države z ustvarjanjem novih delovnih mest, dvigovanjem gospodarske rasti, uravnoveženim razvojem regij in s krepitvijo človeškega razvoja. Prednostne naloge za obdobje 2007-2013 za Slovenijo so: spodbujanje inovacij, podjetništva in tehničnega razvoja, izboljšanje fleksibilnosti delovne sile in zagotovljena zaposlitev (Služba vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko 2008).

dopolnjuje načrt. Do spremembe je prišlo na področju financiranja, in sicer da se Program APZ in operativni program ločeno financirata iz Evropskega socialnega sklada. Tako zdaj ob spremembi enega programa niso potrebne tudi spremembe v drugem programu. Prednostno se sredstva pri izvajanju Programa APZ namenjajo območjem z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti (MDDSZ 2006).

Ko se Program APZ za posamezno obdobje sprejme, se v roku 30 dni pripravi Katalog ukrepov APZ, kjer se podrobneje opredelijo področja posameznih aktivnosti APZ z vidika izvajanja. Določi se ciljne skupine, izvedbo, merila upravičenosti ter izbora, obdobje upravičenosti, upravičeni stroški, način izplačila, poročanje ter opredelitev o tem, ali aktivnost predstavlja državno pomoč. V Katalogu se opredeli tudi sredstva za aktivnosti in predvideno število vključitev. Objavljen mora biti na spletnih straneh ZRSZ (MDDSZ 2006).

Kot glavni izzivi na katere se je odzval Program ukrepov APZ za obdobje 2007–2013 so visok delež dolgotrajno brezposelnih, strukturna brezposelnost (predvsem slaba oz. nizka izobrazba), nizka stopnja starejših zaposlenih (55–64 let), visoka stopnja brezposelnosti mladih, naraščajoče število visoko izobraženih in povečano število brezposelnih žensk. Posledično se je kot strateške cilje programa določilo povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih, preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti, zmanjšanje strukturne brezposelnosti s pomočjo boljše izobrazbe in usposobljenosti, spodbujanje zaposlovanja in krepitev socialne vključenosti. Ti ukrepi so namenjeni osebam, ki so prijavljene v registru brezposelnih oseb ZRSZ-a, kakor tudi nekaterim drugim, ki so aktivne ali neaktivne na trgu dela (MDDSZ 2006).

4.2 Vključevanje v programe

V programe APZ se lahko vključijo brezposelne osebe, ki so vpisane v evidenco brezposelnih na ZRSZ, osebe, katerih delo je postalo nepotrebno, šolajoči se mladi, iskalci zaposlitve in zaposleni. Pogoj za vključitev predstavlja svetovalna obravnava brezposelne osebe in predlog za vključitev v Program; ta predlog lahko podajo ZRSZ, pooblaščen organizacija ali brezposelna oseba. Svetovalec se na podlagi pogovora z brezposelno osebo

odloči, ali bo vključitev v Program omogočala nadaljnjo zaposlitev oz. povečala njene zaposlitvene zmožnosti. Po podanem predlogu se odloča o smiselnosti vključitve glede na potrebe brezposelne osebe, ustreznosti ciljne skupine programa ter glede na zakonska merila⁹. Ob primeru vključitve v katerikoli program se naredi z brezposelno osebo zaposlitveni načrt. Ko se podpiše pogodbo, se brezposelna oseba lahko vpiše v program (ZRSZ 2010d).

Za programe, ki so povezani z iskanjem dela, se mora brezposelna oseba v primeru napotitve s strani Urada za delo udeležiti pogovora pri delodajalcu. Izmed napotenih delodajalec izbere ustrezne kandidate glede na zahteve in pogoje opravljanja dela na določenem delovnem mestu. Pri tem mora delodajalec vključiti osebo v zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (ZRSZ 2010d).

Veliko starejših brezposelnih oseb izgubi službo, ker njihovo delovno mesto ni več potrebno, bodisi zaradi poslovnih razlogov bodisi prisilne poravnave, ker ni več potrebe po delu, zaradi nameravane odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev ali pa ker s njihovega dela ne potrebuje več in dolgoročno ni mogoče zagotoviti zaposlitve zanje. Vključuje se jih na podlagi programa finančne reorganizacije, obvestila stečajnega upravitelja, sprejetega programa razreševanja presežnih delavcev in elaborata kadrovske potrebe ter poslovnega načrta delodajalca (ZRSZ 2010d).

Leta 2007 (glej Tabelo 4.1) se je na novo sklenilo 24.153 pogodb, leta 2008 za 4.931 več, leta 2009 pa se jih je sklenilo 51.539. Največ pogodb se sklene za ukrep 2, ki se imenuje usposabljanje in izobraževanje, najmanj pa se jih sklene za ukrep 4, ki se imenuje programi za povečanje socialne vključenosti. Število se povečuje skladno s povečevanjem števila registrirano brezposelnih oseb na ZRSZ.

⁹ 49.b člen ZZZPB pravi da se pri odločanju o vključitvi v program ukrepov APZ upošteva: stanje na trgu dela na določenem območju in v določenem poklicu, stroške vključitve v program, osebne, poklicne, delovne in druge sposobnosti brezposelne osebe ter njeno starost, možnosti za uspešen zaključek programa, želje brezposelne osebe glede vrste programa, v katerega bi se želela vključiti, možnosti za pridobitev spričevala ali drugih veljavnih listin o izobraževanju ali usposabljanju, družinske obveznosti do otrok s težjo motnjo v duševnem ali telesnem razvoju in živijo z brezposelno osebo ter dolžnost preživljanja mladoletnih otrok.

Tabela 4.1: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelnim osebam po ukrepih

	Skupaj	ukrep 1	ukrep 2	ukrep 3	ukrep 4
2007	24.153	6.086	13.608	880	3.579
2008	29.084	5.771	12.838	5.893	4.582
2009	51.539	10.859	20.530	15.355	47.95

Vir: ZRSZ (2010b).

4.3 Programi in ukrepi APZ

Ob prijavi na ZRSZ brezposelnemu pripade denarno nadomestilo in povračilo stroškov prevoza zaradi aktivnega iskanja zaposlitve. Hkrati dobijo pravico do osnovnega zdravstvenega zavarovanja ter invalidskega in pokojninskega zavarovanja. Njihova dolžnost je vključevanje v Program APZ. Najpomembnejši je program za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja. Izvajajo jih Uradi za delo in različne izobraževalne ustanove. Posamezniki pridobijo nova znanja, s katerimi se lahko preusmerijo na nova delovna mesta, hkrati pa ohranjajo niti z napredovanjem trga. S tem se poskuša zmanjšati strukturno brezposelnost. Pri uravnavanju povpraševanja po delovni sili gre za ohranjanje zaposlitve kjer je potrebno upoštevati zakone, kolektivne dogovore ali pa časovno odložiti odpovedne roke in podražiti proces odpuščanja. S tem se spodbuja kreiranje novih delovnih mest. Tako se znižuje prispevke za novo zaposlene, pokrije del njihovih plač, zmanjšuje se davčne obveznosti ob povečanju števila zaposlenih, pokrije pa se tudi določeno vsoto za novo delovno mesto. V tem okviru se spodbuja tudi pomoč pri iskanju dela in poklicna orientacija, samozaposlovanje in javna dela. Kot tretji del so prisotne službe za zaposlovanje, ki usklajujejo ponudbo in povpraševanje na trgu z informacijskimi sistemi, kjer se posreduje informacije in svetuje glede zaposlovanja (Batič in Svetlik 2002, Kolarič in drugi 2009, 50–51).

Ukrepe se opredeli po namenu, predvideni aktivnosti in po kazalcih spremljanja. Namen je splošni, povezan s prednostnimi področji APZ. Za aktivnosti se navede predvidene vsebine in izvajalce teh, natančneje pa se jih opredeli v Katalogu ukrepov APZ. Kazalce spremljanja se prav tako določi v Katalogu na podlagi spremljanja smernic EU 2005–2008, katere so bile sprejete s strani Odbora za zaposlovanje. Konstantni nadzor izvajanja vseh posameznih aktivnostih programa vključuje tudi analizo vpliva teh na izboljšanje razmer na trgu dela in

ovrednotenje posameznih najobsežnejših aktivnosti s strani neodvisnih institucij. Tako se dobi verodostojno oceno neposrednega vpliva APZ na zaposljivost udeležencev (MDDSZ 2006).

Kot osnovni cilji programa se bodo upoštevali cilji povečevanja zaposlenosti in znižanja brezposelnosti, preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost in povečanje prehajanja v zaposlitev ter zmanjševanje strukturne brezposelnosti z zviševanjem izobrazbe in usposobljenosti. S tem namenom naj bi se povečevalo tudi prilagodljivost in konkurenčnost zaposlenih, spodbujalo naj bi se novo zaposlovanje v obliki podpiranja projektov za razvoj novih zaposlitvenih možnosti, okrepilo pa naj bi se tudi socialno vključenost. Območne službe prednostno opredelijo in omejijo ciljne skupine za vključevanje v luči reševanja hujših problemov na trgu dela v lokalnem okolju. Te se objavi na internetu in na oglasnih deskah uradov za delo in območnih služb. ZRSZ mora MDDSZ-u poročati o zastavljenih kazalcih na pol leta oz. letno, ta pa poskrbi za izvedbo ovrednotenja (MDDSZ 2006; ZRSZ 2010b).

Eden izmed nosilcev ukrepov Programa APZ je ZRSZ z nalogo vključevanja starejših brezposelnih v primerne aktivnosti Programa APZ in načrtovanje primernih programov APZ za njih. MDDSZ ima nalogo kot nosilec ukrepov Programa zagotavljati ustrezno podporo za izvedbo programov APZ za starejše zaposlene (MDDSZ 2009).

V pomoč so tudi ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja. Ti so namenjeni starejšim brezposelnim osebam, ki na podlagi analize podatkov o vključenosti v Program APZ zagotavljajo boljšo obravnavo starejših brezposelnih oseb v okviru ZRSZ, saj obsegajo: obširen prvi svetovalni pogovor, po potrebi timsko obravnavo, smiselno vključevanje v aktivnosti APZ, zdravniško obravnavo oseb z zdravstvenimi težavami, tesno sodelovanje zaposlitvenih in rehabilitacijskih svetovalcev ter svetovalcev s področja APZ, ki se stalno usposabljujejo. Cilj je povečati tudi število vključenih brezposelnih oseb v Program APZ, ki so starejše od 45 let. V okviru ukrepov namenjenih starejšim brezposelnim osebam je ukrep izboljšanja delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu, katerega cilj je povečanje osveščenosti o zdravem in varnem delovnem okolju. Izvajalo naj bi se tudi ukrep

usposabljanja in izobraževanja, katerega je cilj usposobljenost in konkurenčnost starejših brezposelnih oseb. Pomembni so tudi ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev in javnosti do starejših oseb. ZRSZ ima pripravljeno komunikacijsko strategijo in operativni načrt za zaposlovanje za izvedbo promocijske kampanje na področju zaposlovanja starejših, Andragoški center Slovenije pa naj bi izdelal promocijsko-didaktičen pripomoček »Veseli in ustvarjalni v tretjem življenjskem obdobju«. Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja predvidevajo tudi spodbujanje osebnega dopolnilnega dela, zakon o malem delu in modernizacijo pokojninske zakonodaje (MDDSZ 2009).

4.3.1 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Namen je svetovati in pomagati posameznikom pri iskanju zaposlitve, jih seznaniti s poklicnimi možnostmi in poglobljeno obravnavati določene skupine oseb z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti in odpravljanja ovir pri iskanju zaposlitve. V ta ukrep so vključene tudi aktivnosti Operativnega programa razvoja človeških virov 2007–2013¹⁰ (MDDSZ 2006).

Z ukrepom so določene aktivnosti poklicnega in zaposlitvenega informiranja ter svetovanja, kjer se pomaga pri iskanju zaposlitve z razvojem pripomočkov in informativnega gradiva. Prav tako se motivira in spodbuja osebe k iskanju zaposlitve ter omogoča pridobivanje novih znanj. Z aktivnostjo pomoči pri iskanju zaposlitve so na voljo moduli poglobljenega svetovanja in preizkušanje usposobljenosti za določeno vrsto dela. Organizira se delavnice, seminarje, zastopništvo pri delodajalcih. Z aktivnostjo razvoja, izvajanja in predstavitev novih oblik pomoči se spodbuja razvoj novih oblik informiranja, motiviranja, svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve. S tem se pospešuje prilagajanje programov in pristop k spreminjajočim se razmeram trga dela. Pospešuje se tudi poklice, katerih razlika med povpraševanjem in ponudbo je velika (MDDSZ 2006).

¹⁰ Je skupni programski dokument EU in Slovenije, sprejet na predlog države članice. Njegovi cilji so doseganje večje zaposlenosti, višjega življenjskega standarda ljudi, socialne vključenosti ter zmanjševanje regionalnih razlik. Z vlaganjem v ljudi se doseže večja stopnja inovativnosti, gospodarske rasti in zaposljivosti (Služba vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko 2007).

Pri aktivnosti pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanje zaposlitve – delavnice svetovalci brezposelnim svetujejo, kako poiskati zaposlitev in komunicirati ter jim nudijo pomoč pri vodenju kariere. V sklopu ukrepov svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve je to najuspešnejša aktivnost (MDDSZ 2010a). V aktivnost (glej Tabelo 4.2) se vključujejo tudi starejši od 50 do 60 let in 60 let in več. Vsako leto se jih vpiše več, in sicer leta 2007 490 oseb, leta 2008 474 oseb in leta 2009 za dvakrat več. Število narašča tudi v vseh ostalih starostnih razredih. Glede na veliko število registriranih brezposelnih oseb starosti 50 let in več, bi se v program lahko vključilo še več oseb iz te skupine.

Tabela 4.2: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanje zaposlitve - delavnice

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2007	4.511	4	1.273	1.057	825	860	490	2
2008	4.381	10	1.281	1.081	785	747	474	3
2009	7.770	11	1.646	1.610	1.584	1.950	963	6

Vir: ZRSZ (2010b).

Cilj aktivnosti klubi za iskanje zaposlitve je dobiti zaposlitev za iskalca, ki mu na trenutne razmere najbolj ustreza. S tem naj bi bili na trgu dela bolj samostojni in aktivnejši v delovanju na trgu dela. Aktivnost je v ukrepih svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve druga najuspešnejša (MDDSZ 2010a). Od vseh starostnih skupin (glej Tabelo 4.3) se poleg skupine do 18 in 60 in več, kjer ni sklenjenih pogodb, pogodbe sklepajo v najmanjšem številu v skupini od 50 do 60 let. Leta 2007 se jih je sklenilo le 93, leta 2008 103 in leta 2009 190. Število sklenjenih pogodb se sicer iz leta v leto povečuje, vendar ne v dovolj velikem številu.

Tabela 4.3: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost klubi za iskanje zaposlitve

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2007	1.025	0	211	224	273	224	93	0
2008	1.186	0	264	300	283	236	103	0
2009	2.034	0	394	459	500	489	190	2

Vir: ZRSZ (2010b).

Vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte Katalog ukrepov APZ ne predvideva. Po ZRSZ (2010b) se je leta 2008 za to aktivnost s starejšimi od 50 let sklenilo 69 pogodb, leta 2009 pa s 155 osebami. Izmed vseh aktivnosti ukrepa svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve je to ukrep, kjer se največ pogodb sklene s starostno skupino od 50 do 60 let. Pri vseh ostalih aktivnostih se sklene več pogodb z ostalimi starostnimi skupinami.

V okviru Centrov za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS) se za leto 2010 osredotočajo tudi na skupine brezposelnih oseb, ki načrtujejo novo poklicno pot in na delavce v postopku izgubljanja zaposlitve. Za merilo upravičenosti je potreben interes lokalnega okolja in udeleženca s potrebo po informacijah glede poklicne kariere in izobraževanja ter z zaposlitvenim načrtom. V okviru drugače o poklicih se osredotočajo tudi na brezposelne z različnimi deficitarnimi poklici. Osebe obišejo več različnih podjetij in se udeležujejo predavanj. Poklic se tako spozna v konkretni delovni situaciji v podjetju. V ta program sta bili od leta 2007–2009 vključeni največ dve starejši osebi. Na splošno se v ta program vključi le nekaj brezposelnih. Starejši brezposelni se lahko vključijo tudi v vseživljenjsko karierno orientacijo za brezposelne in neaktivne 2010/2011. V sklopu te se posameznike spodbuja k reševanju lastne brezposelnosti, neaktivne pa k vstopu na trg dela (MDDSZ 2010a; ZRSZ 2010b).

Ukrep svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve izvaja tudi aktivnost promocija aktivnosti spodbujanja novega zaposlovanja – promocija zaposlovanja starejših. Cilj je boj proti starostni diskriminaciji, promocija starejše delovne sile in pospeševanje zaposlovanja starejših. Splošno javnost in delodajalce je potrebno postaviti v pozitivno podobo. Prav tako se lahko poslužujejo aktivnosti vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte. V ta projekt so se pričeli vključevati šele leta 2009. Vključilo se je 155 oseb starejših od 50 let. Namen je izboljšanje zaposlitvenih možnosti, pridobivanje dodatnega znanja, spretnosti, delovnih izkušenj in odpravljanje ovir pri iskanju zaposlitve. V aktivnosti individualna obravnava težje zaposljivih in dolgotrajnih brezposelnih oseb se osredotočajo na skupine s hujšimi ovirami pri iskanju zaposlitve, s pomanjkanjem znanja iskanja zaposlitve, tiste ki se prvič po daljšem obdobju soočajo s trgom dela in na primere, ko je oseba neuspešno iskala zaposlitev (MDDSZ 2010a; ZRSZ 2010b).

Pri aktivnosti usposabljanje za življenjsko uspešnost izboljšujejo raven pismenosti odraslih. Obnavlja se temeljno znanje in spretnosti za lažje učenje nove snovi, pridobiva znanje za spopadanje z vsakdanjem življenjem in za iskanje potencialov izboljšanja svojega ekonomskega in socialnega življenja. Leta 2007 je pogodbo sklenilo 11 oseb starejših od 50 let, leta 2008 nihče in leta 2009 54 oseb (MDDSZ 2010a; ZRSZ 2010b). Glede na namen aktivnosti izboljševanja ravni pismenosti, bi se za ta ukrep lahko sklenilo več pogodb z brezposelnimi osebami.

4.3.2 Usposabljanje in izobraževanje

Z ukrepom usposabljanja in izobraževanja se poskuša povečati zaposljivost in konkurenčnost brezposelnih na trgu dela tako, da se jim omogoča pridobivanje novega znanja, spretnosti in zmožnosti. V program aktivnosti institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne klasifikacije so vključena izobraževanja, seminarji, predavanja in tečaji za pridobivanje dodatnega znanja, spretnosti in zmožnosti. Lahko se pridobiva tudi nacionalne poklicne klasifikacije, izvaja razvoj poklicnih standardov ter študijskih programov. Ob pridobivanju znanja, spretnosti in zmožnosti za poklice se bo upoštevalo poklice katerih potreba je na trgu dela¹¹ (MDDSZ 2006).

Izvaja se program institucionalnega usposabljanja, ki se je razvil v najuspešnejšo aktivnost ukrepa usposabljanja in izobraževanja. V aktivnosti se pridobi znanja in spretnosti, ki pripomorejo k večji zaposljivosti. Ciljna skupina so brezposelni brez ustrezne izobrazbe ali delovnih izkušenj, katerih delo je postalo nepotrebno in tisti s suficitarnimi poklici (MDDSZ 2010a). Tabela (glej Tabelo 4.4) poda število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost programi institucionalnega usposabljanja. V aktivnost se je vključilo leta 2007 420 oseb med 50 in 60 leti, leta 2008 je število padlo na 407, leta 2009 pa je bilo sklenjenih 745 pogodb s starimi od 50 do 60 in 6 pogodb s starejšimi od 60 let.

¹¹ Po letnem pregledu deficitarnih in suficitarnih poklicev ZRSZ (2010a) je med deficitarnimi po območnih enotah največ: analitiki in snovalci informacijskih sistemov, inženirji gradbeništva, elektrotehnike in strojništva, zdravniki ter zobozdravniki.

Tabela 4.4: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost programi institucionalnega usposabljanja

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2007	4.586	1	633	1.235	1.331	964	420	2
2008	4.702	3	696	1.271	1.399	924	407	2
2009	8.484	1	1.145	2.150	2.548	1.889	745	6

Vir: ZRSZ (2010b).

V okviru aktivnosti nacionalne poklicne kvalifikacije – preverjanje in potrjevanje NPK udeleženci pridobijo javno listino o nacionalni poklicni kvalifikaciji ali spričevala, ki dokazujejo pridobljene strokovne spretnosti in znanja. Leta 2007 se je za to aktivnost sklenilo 23 pogodb s starejšimi od 50 let, leta 2008 22 pogodb, leta 2009 pa 51 pogodb (MDDSZ 2010a; ZRSZ 2010b).

V aktivnosti praktičnega usposabljanja se izvajajo programi učnih delavnic, usposabljanja na delovnem mestu, mentorske sheme¹² ter »job-rotation¹³«. S tem se pridobi praktične izkušnje na več delovnih mestih, izboljša pa se tudi prenos znanja, spretnosti in zmožnosti. Tudi tu se osredotoča na poklice, kateri so bolj iskani na trgu dela. V aktivnosti programov izobraževanja se štejejo formalno izobraževanje, programi usposabljanja za življenjsko uspešnost ter projektno učenje za mlade. S tem se poveča zaposljivost brezposelnih oseb, hkrati pa tudi prilagodljivost, dvig izobrazbe in zmanjševanje strukturnega neskladja na trgu. Po zaključku izobraževanja se dobi javno veljavno listino. Pri usposabljanju in izobraževanju zaposlenih se spodbuja dvigovanje izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaradi večje možnosti ohranjanja delovnih mest ter zaradi preprečevanja odhoda presežnih delavcev v brezposelnost. Pomaga se delodajalcem, ki razvijajo nova delovna mesta in tistim zaposlenim, ki se še niso vključevali v izobraževanje in usposabljanje (MDDZS 2006).

¹² Gre za medgeneracijsko izmenjavo in prenos znanja ter spretnosti. S tem se sistematično uvaja novo zaposlene s pomočjo mentorjev v podjetjih. Mentor predstavi podjetje, spremlja zaposlenega, vodi skozi delovni proces, uvaja v delovni proces in spodbuja (MDDSZ 2009).

¹³ »job-rotation« shema: gre se za spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti. Usposablja in izobražuje se za konkurenčnost in zaposljivost ter spodbuja razvoj človeških virov v podjetjih z namenom povečanja zaposljivosti in mobilnosti zaposlenih. Nadomešča se zaposlene, ki so odsotni z delovnega mesta. Projekt je namenjen zaposlenim in brezposelnim osebam. Aktivnost se izvaja v okviru javnega razpisa »Spodbujanje prilagajanja podjetij in zaposlenih s krožnim zaposlovanjem in mentorskim shemami« (Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije 2008).

Izvaja se delovni preizkus, kjer se delovne izkušnje pridobiva na delovnih mestih. Tabela (glej Tabelo 4.5) prikazuje število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost delovni preizkus. V delovni preizkus se bolj kot starostne skupine do 18, od 50 do 60 in 60 in več, udeležujejo ostale starostne skupine. Leta 2007 se je sklenilo 173 pogodb s starimi od 50 do 60, leta 2008 207 pogodb in leta 2009 275 pogodb. S starejšimi od 60 let se letno sklene le ena ali dve pogodbi (MDDSZ 2010a; ZRSZ 2010b).

Tabela 4.5: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost delovni preizkus

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2007	2.210	4	580	495	549	407	173	2
2008	2.205	3	617	476	495	405	207	2
2009	3.353	3	852	722	851	649	275	1

Vir: ZRSZ (2010b).

Aktivnost formalnega izobraževanja povečuje zaposljivost in fleksibilnost brezposelnih oseb in dviguje izobrazbo in kvalifikacijsko raven brezposelnih oseb. Gre za javno veljavne izobraževalne programe, kjer udeleženci od koncu izobraževanja dobijo veljavno formalno izobrazbo (MDDSZ 2010a). Tabela (glej Tabelo 4.6) prikazuje število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost formalno izobraževanje. Zanimivo je, da je aktivnosti število novo sklenjenih pogodb iz leta 2007, ko je bilo sklenjenih 5.697, padlo leta 2008 na 2.263 sklenjenih pogodb. Kar pa ne velja za starostno skupino od 50 do 60 let, kjer se je številka iz leta 2007 na 2008 dvignila iz 47 pogodb na 113 pogodb. Starejši se v velikem številu ne poslužujejo formalnega izobraževanja, kar lahko povežemo s predsodki o nesposobnosti udeležbe v učnem procesu, z možnostjo upokojevanja in z možnostjo biti prijavljen na ZRSZ do pokoja.

Tabela 4.6: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost formalno izobraževanje

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2007	5.697	103	2.063	1.360	1.569	555	47	
2008	2.263	16	470	674	575	359	113	1
2009	3.371	71	1.094	854	985	346	21	

Vir: ZRSZ (2010b).

V okviru povečevanja konkurence brezposelnih oseb na trgu se izvaja aktivnost usposabljanje na delovnem mestu. V aktivnost se prednostno vključujejo skupine brezposelnih brez poklicne izobrazbe ali pa s suficitarnimi poklici, brezposelni mladi do dopolnjenega 25. leta starosti in brez delovnih izkušenj, prejemniki denarne socialne pomoči in prejemniki denarnega nadomestila ter druge težje zaposljive brezposelne osebe (ZRSZ 2010a).

Pri aktivnosti preventivnih in inovativnih projektov na trgu dela potekajo aktivnosti na področju preprečevanja prehoda v brezposelnost. Iščejo se načini preprečevanja prehoda v odprto brezposelnost in novi programi usposabljanja za dejanske potrebe na trgu dela. Programi se razvijajo v skladu z inovativnostjo in mednarodnimi partnerji. Za vključitev v aktivnosti v okviru izobraževanja in usposabljanja so upravičene vse brezposelne osebe, zaposleni in delavci v postopku izgubljanja zaposlitve, hkrati pa tudi delodajalci in strokovnjaki, ki pomagajo pri izdelavi programa in ukrepov (MDDSZ 2006).

4.3.3 Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

V ukrepu se spodbuja tiste, ki so se usposabljali in imajo idejo, najtežje skupine brezposelnih oseb (predvsem tiste, ki prejemajo denarno socialno pomoč) ter spodbuja nastajanja novih oblik zaposlovanja, mobilnosti, ohranjanja delovnih mest in preoblikovanja podjetij. Pri spodbujanju samozaposlovanja se nudi svetovalna pomoč in subvencija za samozaposlitev¹⁴ vsem tistim, ki so brezposelni oz. so v postopku izgubljanja zaposlitve. Hkrati se izvaja ukrep subvencij za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb ter

¹⁴ Ta znaša 4.500,00€ in je izplačana v enkratnem znesku (MDDSZ 2009).

ukrep povračila stroškov dela, kjer se vrača davek na plače in prispevke delodajalca za zaposlovanje težje zaposljive brezposelne osebe (MDDSZ 2006).

Raste tudi število novo sklenjenih pogodb za subvencije za samozaposlitev (glej Tabelo 4.7). Starejši od 50 do 60 let so jih leta 2007 sklenili 38, leta 2008 171 in leta 2009 307. V starostni skupini nad 60 let se je leta 2007 sklenila le ena pogodba, leta 2009 pa štiri. Samozaposlitev je odlična rešitev za povratek brezposelnih nazaj na trg dela. S subvencijo za zaposlitev pa jim je ta pot olajšana, saj jim pokrije osnovne stroške.

Tabela 4.7: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost subvencije za samozaposlitev

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2007	417	0	21	87	148	122	38	1
2008	1.599	0	99	380	619	330	171	0
2009	4.330	0	322	1.127	1.717	853	307	4

Vir: ZRSZ (2010b).

Prav tako se spodbuja prilagodljivost delovne sile in podjetij z motiviranjem k mobilnosti in uvajanju prožnih oblik zaposlitve. S tem naj bi podjetja pripomogla k delu in družini prijaznem okolju, hkrati pa se spodbuja povezovanje starejših in mlajših zaposlenih, odpira možnosti za iskalce prve zaposlitve, starejše in invalide ter uvaja interno izobraževanje. Izvaja se tudi ukrep ohranitve delovnih mest v podjetjih, kjer je v teku prestrukturiranje v skladu z Zakonom o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (MDDSZ 2006).

V ukrep spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja se prednostno vključujejo skupine dolgotrajno brezposelnih, prejemniki denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči. Vključujejo se tudi brezposelni, ki so starejši od 50 let, mladi do dopolnjenega 25 leta starosti in iskalci prve zaposlitve, druge težje zaposljive skupine, delavci v postopku izgubljanja zaposlitve in skupine opredeljene v 48.a členu ZZZPB¹⁵ (ZRSZ 2010a).

¹⁵ Te skupine so: brezposelne osebe mlajše od 26 let, ki so iskalci prve zaposlitve in so pri zavodu prijavljeni več kot 6 mesecev s suficitarnim poklicem; brezposelne osebe mlajše od 28 let in so pri zavodu prijavljene 24 mesecev; brezposelne osebe prijavljene pri zavodu namesto delavca na porodniškem dopustu ali na dopustu za

Starejši brezposelni se imajo v letu 2010 možnost vključiti v aktivnost pomoč pri samozaposlitvi. Imeti morajo poslovno idejo, v zadnjem letu niso bili samozaposleni in niso prejeli subvencioniranih sredstev za samozaposlitev v zadnjih petih letih. Za to aktivnost se sklene največ pogodb (MDDSZ 2010a). Leta 2008 se je sklenilo (glej Tabelo 4.8) 397 pogodb s starimi od 50 do 60 in 5 pogodb s starejšimi od 60 let. Leta 2009 se je sklenilo 445 s starimi od 50 do 60 in 10 pogodb s starejšimi od 60 let. Po številu sklenjenih pogodb lahko sklepam, da po pomoči pri samozaposlitvi poseže vedno več ljudi, ki pa morajo imeti tudi dobro poslovno idejo. Tudi starejši od 50 let se odločajo za to aktivnost.

Tabela 4.8: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost pomoč pri samozaposlitvi

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2008	3.255	0	189	716	1.188	760	397	5
2009	6.545	0	531	1.722	2.534	1.303	445	10

Vir: ZRSZ (2010b).

V aktivnost spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb je bilo leta 2007 vključenih 175 oseb starosti do 50 do 60 let in 2 osebi starejši od 60 let. Leta 2008 je bilo vključenih 474 oseb starosti od 50 do 60 let in 8 oseb starejših od 60 let. Aktivnosti se je leta 2009 udeležilo 50 oseb starosti od 50 do 60 let in ena oseba, ki je starejša od 60 let (ZRSZ 2010b). Vendar pa menim, da sta glede na veliko število brezposelnih oseb starejših od 50 let ti števili občutno prenizki.

V okviru spodbujanja novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb, ki prejemajo denarno pomoč najmanj 12 mesecev zadnjih 16 mesecev, se ti lahko prijavijo za subvencionirano zaposlitev pri delodajalcih, ki so bili izbrani na javnih razpisih. Leta 2007 se je s starejšimi od 50 let bilo sklenjenih 17 pogodb, leta 2008 le štiri, leta 2009 pa nobena. Aktivnost »Zaposli.me« je namenjena izbranim delodajalcem na javnem razpisu, ki za polni čas za eno leto zaposlijo osebo, ki je brezposelna. V ta okvir spadajo tudi brezposelne osebe, ki so starejše od 50 let. Tu je bilo leta 2009 sklenjenih 874 pogodb v starostnem razredu od

nego in varstvo otroka; brezposelne osebe starejše od 55 let in več kot 12 mesecev prijavljena pri zavodu; ter brezposelne osebe prijavljene pri zavodu, ki so starejše od 55 let in imajo suficitarni poklic (ZZZPB 2006).

50 do 60 let in 25 pogodb s starejšimi od 60 let. S starostno skupino od 50 do 60 let se je v tej aktivnosti sklenilo največ pogodb. V okviru povračilo prispevkov delodajalca so ciljna skupina delodajalci, ki med drugim zaposlijo tudi brezposelno osebo starejšo od 55 let in je pri ZRSZ več kot 12 mesecev in starejše od 55 let s suficitarnim poklicem (MDDSZ 2010a; ZRSZ 2010b).

4.3.4 Programi za povečevanje socialne vključenosti

Namen tega ukrepa je, da se ljudi socialno vključi ter da spodbudi, da se vključijo v aktivnosti, ki jim bodo pomagale priti do dela. Kot del aktivnosti se izvaja spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti s pomočjo javnih del, pomoči na domu, zaposlitvenih projektov za invalide ter s pomočjo humanitarnega dela. S tem se spodbuja zaposlovanje v neprofitnem sektorju in možnosti za zaposlovanje težje zaposljivih oseb. V ta ukrep se naj bi vključevale osebe, ki so dolgotrajno brezposelne in prejemajo denarno socialno pomoč. S spodbujanjem zaposlitvenih zmogljivosti se spodbujajo nova delovna mesta v neprofitnem sektorju in v nevladnih organizacijah. V ukrepu inovativnih programov za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zaposlovanju na trgu dela se podpira razvoj in izvajanje mednarodnih in inovativnih projektov za izboljšanje socialne vključenosti in boja proti diskriminaciji. Sem sodijo tudi projekti usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, boj proti zapostavljanju na trgu dela in neenakosti v demografski sestavi (MDDSZ 2006). V ta ukrep bodo prednostno vključene skupine dolgotrajno brezposelnih, prejemniki denarne socialne pomoči, brezposelni starejši od 50 let, mladi do dopolnjenega 25. leta starosti in iskalci prve zaposlitve ter druge težje zaposljive skupine (ZRSZ 2010a).

Ciljna skupina aktivnosti javna dela so med drugimi osebe, ki so starejše od 50 let in so najmanj 3 mesece prijavljeni na ZRSZ-u ter dolgotrajno brezposelne osebe, ki so v obdobju 12 mesecev od zadnjih 16-ih, razen pri skupinah, kjer se to zahteva samo ob prvi vključitvi v program javnega dela (ženske starejše od 53 let in moški starejši od 55 let). S tem poskušajo odpraviti odpor delodajalcev do zaposlovanja starejših in izpostaviti njihovo izkušnost, odgovornost in stabilnost. Starejši so pripravljeni sprejeti katerokoli delo. V navadi je, da si poiščejo delodajalce, kjer so njihove izkušnje in navadne skladne z njimi. Javnih del se

poslužujejo tudi iz razloga sprejemanja manj plačanega dela, saj nočejo zaprositi za socialno pomoč. Ko se sklene posebna pogodba o zaposlitvi z izvajalcem javnih del¹⁶, lahko brezposelna oseba prične opravljati javna dela. V ta program je vključenih največ starejših oseb (MDDSZ 2009). Leta 2007 (glej Tabelo 4.9) se je sklenilo 1.019 pogodb za javna dela z osebami starim od 50 do 60 let, leta 2008 1.165 in leta 2009 1.298. Z brezposelnim starejšim od 60 let se je leta 2007 sklenilo 51 pogodb, leta 2008 83 pogodb in leta 2009 115 pogodb. Zanimivo je, da se je s starejšimi od 60 let glede na ostale aktivnosti v aktivnosti javna dela sklenilo največ pogodb. Razlog je, da se jim to omogoča obstoj na trgu dela tik pred upokojitvijo. S tem si lahko pomagajo dopolniti pogoj pokojninske dobe.

Tabela 4.9: Število novo sklenjenih pogodb z brezposelno osebo po starostnih razredih za aktivnost javna dela

	Skupaj	do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 in več
2007	3.475	2	242	767	769	625	1.019	51
2008	3.936	2	225	847	891	723	1.165	83
2009	4.188	3	216	823	987	746	1.298	115

Vir: ZRSZ (2010).

Pri aktivnosti spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb 2009/2010 se lahko vključijo dolgotrajno brezposelne osebe, ki so pri ZRSZ prijavljene 12 mesecev od zadnjih 16-ih. Leta 2008 se je pogodbo sklenilo z 75 brezposelnimi osebami, leta 2009 pa z 8 brezposelnimi osebami starejšim od 50 let. V spodbujanje razvoja socialnega podjetništva, kjer je namen usposabljanje oseb ranljivih skupin za vključitev v dejavnost in jim ustvariti nova delovna mesta, se vključuje tudi osebe starejše od 50 let (MDDSZ 2010a, ZRSZ 2010b).

¹⁶ Po 52. členu ZZZPB javnih del ne smejo izvajati delodajalci za tiste dejavnosti, ki imajo cilj pridobivanja dobička ali pa cilj povzročanja neloyalne konkurence.

5 SKLEP

Stopnja zaposlenosti oseb starih od 55 do 64 let je za leto 2009 v Sloveniji 35,6 %. Za primerjavo je tu EU-27, kjer je ta stopnja 46 %. Po podatkih ZRSZ (2010b) je število registriranih brezposelnih oseb starosti od 50 do 60 let leta 2009 doseglo število 26.691 oseb, starejših od 60 pa 1.996 oseb. Podatki so se do julija 2010 spremenili, in sicer je narastlo število registrirano brezposelnih starih od 50 do 60 let na 28.582 in starejših od 60 let na 2.323 oseb. Število starejših brezposelnih se torej povečuje in ne upada. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo, da je polovica vseh starejših dolgotrajno brezposelnih. V okviru ukrepa svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve se vključujejo v pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanje zaposlitve – delavnice in v klube za iskanje zaposlitve. Za usposabljanje in izobraževanje se sklene pogodbe s starejšimi brezposelnimi osebami za aktivnosti programi institucionalnega usposabljanja, delovni preizkus in formalno izobraževanje. Pri ukrepu spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja se sklene nove pogodbe za subvencije za samozaposlitev in pomoč pri samozaposlitvi. Vendar se za te aktivnosti sklene najmanj pogodb s starejšimi brezposelnimi osebami. Svetlo izjemo, kjer število sklenjenih pogodb s starejšimi prevladuje nad mlajšimi generacijami, predstavlja ukrep programi za povečanje socialne vključenosti z aktivnostjo javna dela. Glede na navedena dejstva tako pritrdim prvemu delu hipoteze *»Stanje na trgu dela dokazuje, da so starejši brezposelni nesorazmerno vključeni v Program APZ in njegove aktivnosti«* tako potrjujem, saj je udeležba v aktivnosti mnogokrat prenizka glede na število starejših registriranih brezposelnih oseb na trg dela. Razloge opredelim v nadaljevanju.

Drugi del hipoteze pravi, da za starejše brezposelne osebe *»dovolj dejavnosti, ki bi bile primerne zanje«*. Ta del hipoteze zavračam, saj Program APZ ponuja dovolj aktivnosti, ki bi starejšim brezposelnim pomagale k vrnitvi na trg dela. Problem se pojavi ob ne vključevanju v aktivnosti. Naj omenim nekaj koristnih aktivnosti, ki bi jih moral ZRSZ bolj promovirati v obliki priročnih brošur z vsemi potrebnimi informacijami in jih predstaviti starejšim brezposelnim že ob sestavi zaposlitvenega načrta. Več oseb bi se lahko spodbudilo k vključitvi v aktivnost pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanja zaposlitve. Dobro so zasnovane aktivnost promocija aktivnosti spodbujanja novega zaposlovanja – promocija zaposlovanja starejših, kjer naj bi se starejše osebe postavilo v pozitivno podobo, aktivnost

vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte ter individualna obravnava težje zaposljivih in dolgotrajno brezposelnih oseb. Program institucionalnega usposabljanja, delovni preizkus in formalno izobraževanje so koristni, ker bi si starejši brezposelni lahko dvignili svojo nizko izobrazbo in pridobili delovne izkušnje. Prav tako sta uspešni aktivnosti subvencija za samozaposlitev in pomoč pri samozaposlitvi. Najuspešnejša aktivnost so javna dela, kamor se v večini vključujejo starejši brezposelni. To bi bilo potrebno nadgrajevati in dopolnjevati, da bi se v aktivnost lahko vpisovalo še več starejših. Potrebno je tesno sodelovanje med lokalnimi skupnostmi, Uradi za delo in Centri za socialno delo.

Oba dela hipoteze kažeta na to, da je v aktivnosti vključenih premalo starejših brezposelnih oseb. Kje iskati razloge? So ti pri posamezniku, na ZRSZ-u ali na strani delodajalca?

Eden izmed večjih dejavnikov je ekonomski položaj posamezne starejše brezposelne osebe, ki vpliva na njihovo vključevanje v aktivnosti in nazaj na trg dela. Če imajo starejši podporo svojega partnerja, staršev, ki jih podpirajo in pomagajo s svojimi pokojninami ali pa mlajše generacije, ki jih podpirajo s svojimi štipendijami in plačami, se bo ta oseba kasneje odločila za vstop v aktivnosti ali za povratek nazaj na trg dela. Namreč poleg prejemanja denarnega nadomestila jim je zagotovljeno, da bo nekdo poskrbel zanje tudi, ko sami tega ne bodo zmogli. V drugačnem položaju se znajdejo osebe katere družina ne podpira. Ti se bodo potrudili za vključevanje v aktivnosti in prehod nazaj na trg v večji meri. Ravno zato je pomembno, da bi se družine brezposelnih vključevale v zaposlitvene načrte starejših brezposelnih oseb v obliki skupinskih diskusij s svetovalcem in tako pomagale k hitrejšemu vključevanju v aktivnosti.

Kot drugi večji dejavnik se šteje socialni dejavnik. Družba vsekakor prispeva k večji aktivnosti ali pasivnosti starejše brezposelne osebe. Če se posameznik druží z ostalimi brezposelnimi osebami, čuti manj potrebe po delu. Veliko primerov je tudi, da se posameznika izloči iz družbe iz razlogov pomanjkanja denarja, pomanjkanje tem za pogovor, razlik v vrednotah ali pa se posameznik sam distancira od družbe. Tako je najboljši recept za vključitev posameznika v aktivnosti motivacija s strani družbe. Spremeniti je treba miselnost družbe, saj starejši brezposelni vsekakor niso manj vredni. Imajo veliko

dolgoletnega znanja in izkušenj, ki zagotavljajo konkurenčnost na trgu, manjka pa jim le kanček pomoči, da se vključijo v aktivnosti oz. da se vrnejo nazaj na trg dela.

Vrnitev na trg dela oz. vključevanje v aktivnosti jim preprečuje tudi zdravstveno stanje. Nemalo starejših brezposelnih oseb je delalo na težjih fizičnih delovnih mestih težke industrije in za tekočim trakom. Delo jim je povzročilo kar nekaj poškodb, ki jih ovirajo pri nadaljnjem oz. pri delih, ki so drugačna od običajnega. Ravno tu je za omeniti modernizacijo pokojninskega sistema, saj sem mnenja, da se je tu pozabilo na starejše zaposlene težjih fizičnih del (gradbena dela, delo za tekočim trakom, metalurgija, ...).

Starejši brezposelni se soočajo tudi s problemom mobilnosti. Malokdo se je pripravljen preseliti drugam zaradi dela, nekateri nimajo vozniškega dovoljenja ali avtomobila, mnogo jih nima dostopa do javnega prevoza (ZRSZ 2010c). Predlog je, da se jim v okviru usposabljanj in izobraževanj omogoča opravljanje B kategorije vozniškega dovoljenja za starejše brezposelne, seveda če bi jim to omogočilo lažjo pridobitev nove zaposlitve.

Eden izmed razlogov ne vključevanja v aktivnosti je tudi, da so starejši brezposelni nizko izobraženi in so prepričani, da se glede na svojo starost ne morejo več učiti in ne morejo doseči več kot so že. Ravno ta prepričanost jim preprečuje vključevanje v aktivnosti, ki bi jim prinesle večjo konkurenčnost na trgu dela. Tudi ZRSZ (2010c) omeni, da je pri starejših brezposelnih opaziti močno nezainteresiranost za izobraževanja ter da so jezikovno in računalniško nepismeni. Miselnost bi bilo potrebno spremeniti in uvajati sistem promocije vseživljenjskega učenja v vseh podjetjih. Že zaposlenim, mladim in starejšim, bi se predstavilo potek izobraževanja, možnosti vključitve in kaj lahko s tem pridobijo. Naloga delodajalca je, da to podpira in spodbuja. »Pri 50-ih bi moral vsak na vseživljenjsko karierno svetovanje za nekakšen aktivni prehod v upokojitev. Nekaterim bi bilo treba novih znanj, da ostanejo zanimivi na trgu dela, nekaterim bi bilo potrebno urediti delovni tempo in ritem ter jih razbremeniti« (ZRSZ 2010c).

Zaradi nezadostne izobrazbe in pomanjkljivega splošnega znanja si starejši brezposelni težje pridobijo informacije oz. ne vedo kaj jim ZRSZ s svojim programom ponuja. V primeru, da

pridejo na Urad in jim svetovalci ne razložijo in podajo informacij o potencialnih možnostih, ki bi jim omogočale lažji vstop nazaj na trg dela, ostajajo med registriranimi brezposelnimi osebami, kar pomeni tudi lažji prehod v njihovo dolgotrajno brezposelnost.

Ob obisku Urada za delo v domačem kraju z brezposelno osebo, katera se je želela vpisati v primerne izobraževalne programe, me je odziv svetovalke močno presenetil. Svetovalka namreč ni vedela povedati nobene informacije o postopkih vključitve v izobraževalne programe, kaj je treba storiti in ali je sploh mogoče. Dejala je le, da se mora brezposelna oseba javiti poklicni svetovalki, vendar da te na Uradu trenutno ni, ker se vrne oktobra. Na vprašanje, kaj se lahko stori med tem časom, saj se oktobra večino izobraževanj že začne, ni znala odgovoriti drugače, kot to da oseba lahko počaka. Prav tako ni znala odgovoriti na dodatna vprašanja, ki so se pojavila ob informacijah, ki jih je brezposelna oseba sama pridobila s pomočjo internetne strani ZRSZ-a. Brezposelne osebe ni spodbudila, naj se obrne na CIPS, niti se ni ponudila, da si bo ogledala stran in ji sporočila odgovor. Brezposelni se tudi pritožujejo, da so se vpisali v določen program, a so pristali v popolnoma neustreznem tečaju z drugim imenom (npr. namesto tečaja spletni postavljevec tečaj za spletnega oblikovalca).

Pričakovati bi bilo, da se lahko brezposelna oseba obrne na ZRSZ in tam pridobi vse informacije. Če je informacije in usmeritve težko dobiti na enem Uradu za delo, se lahko vprašamo, kakšno je stanje po drugih Uradih. Zato predlagam, da se svetovalce prične preverjati o tem, koliko informacij podajo oz. ali imajo sposobnost usmeriti brezposelne osebe naprej. Sem mnenja, da bi se tudi ti morali konstantno izobraževati in se spoznavati s programi, ki jih ZRSZ ponuja. Vedeti bi morali, kaj določena aktivnost ponuja, ali je primerna za njih in ali lahko pomeni za brezposelnega lažji prehod nazaj na trg dela. Negativnost programa je tudi izbira delodajalcev in izvajalcev izobraževalnih in svetovalnih storitev preko javnega razpisa, saj posledično ni zagotovljena kontinuiteta izvajanja programov v vseh okoljih (ZRSZ 2010c).

Težavo povzroča tudi neenotna definicija kdo so starejše osebe na trgu dela v Sloveniji in v EU. EU uporablja definicijo, da so starejše osebe na trgu dela stare od 55 do 64 let. V

Sloveniji se za statistiko pri ZRSZ vzame starost od 50 do 60 let ter 60 in več let. Zato naših podatkov ne moremo primerjati z evropsko statistiko. To bo vsekakor treba spremeniti, saj tako lahko prihaja do različnih nesoglasij med različnimi ustanovami in posamezniki.

Evropska unija pozna kat nekaj primerov dobrih praks. V osrednji in vzhodni Evropi je porast brezposelnih oseb predvsem med neizobraženim in neizkušenim ljudem. Fretweel in Jackman (1994, 167–174) izpostavita primer Češke, ki je zaostila pogoje za pridobivanje pomoči v primeru brezposelnosti na le 6 mesecev. Tako se brezposelne postavi pod pritisk, kar omogoča, da si hitreje poiščejo novo zaposlitev. Butti, Franco in Pench (1999, 37) predlagajo za reševanje problema dolgotrajno brezposelnih oseb subvencionirane plače ali pa znižanje davka na izplačane plače. Predlagajo tudi možnost, da dolgotrajno brezposelni uporabijo del denarne pomoči, ki jo pridobijo kot brezposelni, kot garancijo podjetjem, kateri bi jih najeli. Pri nas se za spodbujanje zaposlovanja prejemnikov denarne pomoči uveljavlja subvencije za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih oseb, ki prejemajo denarno socialno pomoč pri centrih za socialno delo. Subvencije pridobijo ob zaposlitvi osebe za določen čas najmanj 12 mesecev ali za nedoločen čas (ZRSZ 2010c).

Kot dobre prakse EU se šteje vključevanje socialnih partnerjev v pogajanja o kolektivnih sporazumih, vključevanje vseh v pripravo pravnih predpisov na nacionalni ravni, upravljanje podjetij usmerjeno k določenimi starostnim skupinam med starejšimi delavci, izvajanje sistema svetovanja za delavce nad 50 let ter ustanavljanje in razvoj struktur in mrež (Uradni list EU 2009). Starejše brezposelne osebe bi se lahko vključevalo v mreže neprofitnih organizacij, ki bi delovale po principu humanitarnih organizacij za medgeneracijsko pomoč. Zagotavljalo bi se pomoč pri vsakodnevnih potrebah ljudi, zaslužki pa bi bili nagrada starejšim osebam za aktivnost (ZRSZ 2010c).

Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja je leta 2007 opravila raziskavo Odnos podjetij do starejših zaposlenih. V raziskavi so ugotovili, da se podjetja v Sloveniji na splošno zavedajo problemov, ki jih prinaša staranje prebivalstva. Manj kot polovica jih ima izdelan kadrovski načrt upokojevanja svojih zaposlenih, več kot polovica pa ima probleme pri zapolnitvi delovnih mest, ko zaposleni odidejo v pokoj. Tista podjetja,

ki imajo sklenjeno dodatno pokojninsko zavarovanje in ki imajo pripravljen kadrovski načrt, se bolj trudijo zadrževati starejše zaposlene, zato uvajajo sisteme prilagoditve delovnih mest, urnikov, skrb za zdravje in razbremenitev starejših zaposlenih. Kar nekaj podjetij izvaja generacijsko mešane ekipe, saj se s tem prenaša znanje na mlajše generacije. Med razlogi, zakaj si ne prizadevajo, da bi zadržali starejše zaposlene, podjetja navajajo: da nimajo možnosti za izvajanje raznih ukrepov, se jim zdi nepotrebno in nesmiselno, mlad kolektiv in mišljenje o psihofizični nesposobnosti starejših za delo. »Očitno je zavedanje in posledično razvitost področja managementa starostnikov med slovenskimi podjetji na zelo nizki ravni« (KAD 2008).

Delodajalce je vsekakor potrebno spodbuditi k večji naklonjenosti starejšim na trgu dela. Na razne načine (promocijski material, obvezna predavanja na temo starejših, sodelovanje z ZRSZ, ...) bi se jih prepričalo, da staranje populacije postaja vse hujši problem, s katerim se bodo morali spopasti tudi sami. Pripravilo bi se lahko seminarje kako uspešno narediti kadrovski načrt podjetja, ki bi vključeval starejše, kako skrbeti za njih, kako pridobiti starejšo delovno silo, ki je izkušena in ima znanje. V veliko pomoč delodajalcem je že sedaj nova spletna stran ZRSZ, kjer lahko preko aplikacije iščejo ustrezne kadre. Sodelovanje delodajalcev z ZRSZ-em bi bilo vsekakor pozitivno, saj bi tako svetovalci vedeli kaj podjetja potrebujejo in bi s tem lažje usmerjali starejše brezposelne v vključevanje v aktivnosti. Moj predlog za prisilno spodbudo delodajalcem je, da se določi za podjetja obvezni delež starejših oseb med zaposlenimi tako kot je to že urejeno za invalide. Če podjetje ne bi izpolnilo te kvote, bi moralo plačevati nadomestilo, ki bi se zbiralo v sklade za usposabljanje in izobraževanje starejših brezposelnih oseb.

Krivda je tako na strani posamezne starejše brezposelne osebe kot tudi na strani ZRSZ in na strani delodajalcev. Prepričana sem, da bi s sodelovanjem vseh treh akterjev dosegli več in izboljšali položaj starejših oseb na trgu dela. Zaključujem z besedami Mike Campbella (2009), za katere sem mnenja, da bi morale biti vodilo vseh prihodnjih generacij, in sicer: »Ne le da slabo usposobljena delovna sila živi revneje, osiromaši nas vse... medtem ko

visoko usposobljena delovna sila živi bolj razkošneje in obogati tudi vse ostale« (prevod avtorice)¹⁷.

¹⁷ »A workforce with poor skills not only makes their own lives poorer, it make all of our lives poorer ... and a highly skilled workforce will not only make their own lives richer, it will make all our lives richer« (Cambell 2009).

6 LITERATURA

Batič, Mavricija in Ivan Svetlik. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Jože Glazer, Alenka Kajzer, Ivan Svetlik in Martina Trbanc, 174–199. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Buti, Marco, Daniele Franco in Lucio R. Pench. 1999. *The Welfare State in Europe*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Campbell, Mike. 2009. *New Skills for New Jobs*. Dostopno prek: http://www.employmentweek.com/UserFiles/EW09%20presentations/Campbell_Mike%20-%20plenary.pdf?PHPSESSID=7190a26b75e2cbdafb60c45a75eb9967 (15. avgust 2010).

Cvahte, Bojana. 2004. *Položaj starejših oseb na trgu delovne sile*. Dostopno prek: http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/?tx_ttnews%5bpointer%5d=3&tx_ttnews%5btt_news%5d=470&tx_ttnews%5bbackPid%5d=53&cHash=c5b22dbd12 (15. junij 2010).

Čelebič, Tanja. 2010. *Socialni razgledi 2009*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/socrazgledi/2009/socialni_razgledi_2009.pdf (14. avgust 2010).

Eurostat. 2010. *Employment rate of older workers by gender*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&tableSelection=1&plugin=0> (13. julij 2010).

Evropski parlament. 2008. *Poročilo o demografski prihodnosti Evrope (2007/2156(INI))*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=SL&reference=A6-0024/2008> (14. junij 2010).

EUR-Lex. 1995. *Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States, meeting with the Council of 29 June 1995 on the employment of older workers* (95/C 228/01). Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41995X0902:EN:HTML> (14. junij 2010).

Fretwell, David in Richard Jackman. 1999. Labour Markets: Unemployment. V *Labour Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond*, ur. Nicolas Barr, 160–191. New York: Oxford University Press.

Jackson, Paul R. in Susan Walsh. 1987. Unemployment and the family. V *Unemployed people: Social and psychological perspectives*, ur. David Fryer in Philip Ullah, 194–216. Milton Keynes/Philadelphia: Open University Press.

Javni sklad Republike Slovenija za razvoj kadrov in štipendije. 2008. *Poslovni načrt 2008*. Dostopno prek: http://www.ad-futura.si/datoteke/clanki/poslovni_nacrt/Poslovni_nacrt_2008_web.pdf (7. julij 2010).

Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d.d.. 2008. *Odnos podjetij do starejših zaposlenih: Poročilo raziskave z interpelacijo rezultatov in priporočili*. Dostopno prek: http://www.kapitalska-druzba.si/_files/655/Raziskava_odnos_podjetij_do_starej%C5%A1ih_zaposlenih_KAD.PDF (15. avgust 2010).

Komisija evropskih skupnosti. 2005. *Sporočilo komisije. Zelena knjiga »Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami«*. Dostopno prek: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sl/com/2005/com2005_0094sl01.pdf (14. avgust 2010).

Kolarič, Zinka, Anja Kopač Mrak in Tatjana Rakar. Slovenski sistem blaginje v procesu postopnega spreminjanja. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Valentina Hlebec, 45–76. Maribor: Aristej.

Kopač, Anja. 2004. *Aktivacija – obrat v socialni politiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kump, Nataša in Nada Stropnik. Socialno-ekonomski položaj starejšega prebivalstva. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Valentina Hlebec, 77–95. Maribor: Aristej.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf (15. julij 2010).

--- 2009. *Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/21122009_sstrategija_aktivnega_staranja_21.12corr.pdf (15. julij 2010).

--- 2010a. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ.pdf> (27. maj 2010).

--- 2010b. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/09_08_2010_ZPIZ-2.pdf (14. avgust 2010).

Služba vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko. 2007. *Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013*. Dostopno prek: http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf (7. julij 2010).

--- 2008. *Nacionalni strateški referenčni okvir 2007–2013*. Dostopno prek: http://www.euskladi.si/publikacije/OP/2007-2013/NSRO_opis.aspx (7. julij 2010).

Statistični urad Republike Slovenije. 2003. *Kazalniki socialne povezanosti, 1996–2000*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=93 (28. april 2010).

--- 2008. *Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo, 2008–2060, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1683 (14. avgust 2010).

Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Uradni list Evropske unije. 2009. *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o položaju starejših delavcev, ki se soočajo s spremembami v industriji, ter iskanju možnosti za obvladovanje diverzifikacije starostne sestave v panogah in podjetjih (mnenje na lastno pobudo* (2009/C 228/04). Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:228:0024:0031:SL:PDF> (15. avgust 2010).

Verša, Doroteja. 2002. Zaposlovanje starejših. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 372–397. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (13. julij 2010).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4). Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006109&stevilka=4646> (15. junij 2010).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1). Ur. l. RS 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584> (27. maj 2010).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010a. *Deficitarni in suficitarni poklici*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela/deficitarni_in_suficitarni_poklici (7. julij 2010).

--- 2010b. *Intervju z zaposleno A.G.D.*. Ljubljana, 27. julij.

--- 2010c. *Intervju z zaposleno M.H.*. Ljubljana, 9. avgust.

--- 2010d. *Vključevanje v programe aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/informacije/kataloginjfavnegaznacaja/2evkljucevanjebovapz.htm> (27. maj 2010).

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. 2010a. *Intervju z zaposlenim B.K.*. Ljubljana, 27. julij.

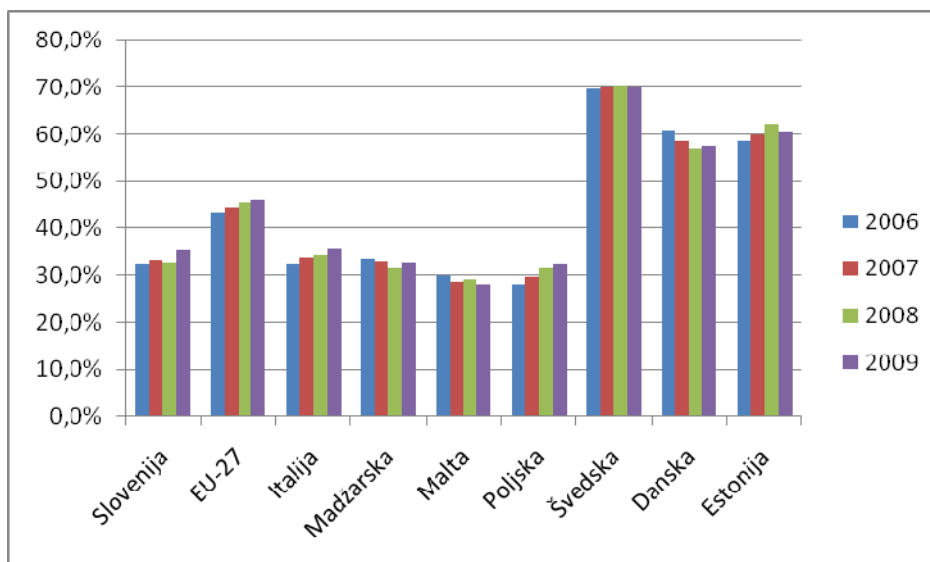
--- 2010b. *Kako in do kolikšne starostne pokojnine v letu 2010*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/src/pravice/starostna10.html> (14. avgust 2010).

--- 2010c. *Letno poročilo 2009*. Dostopno prek: http://www.zpiz.si/src/letno_porocilo/2009/2.html#sec1 (15. julij 2010).

PRILOGE

Priloga A: Stopnja zaposlenosti starih od 55 do 64 let

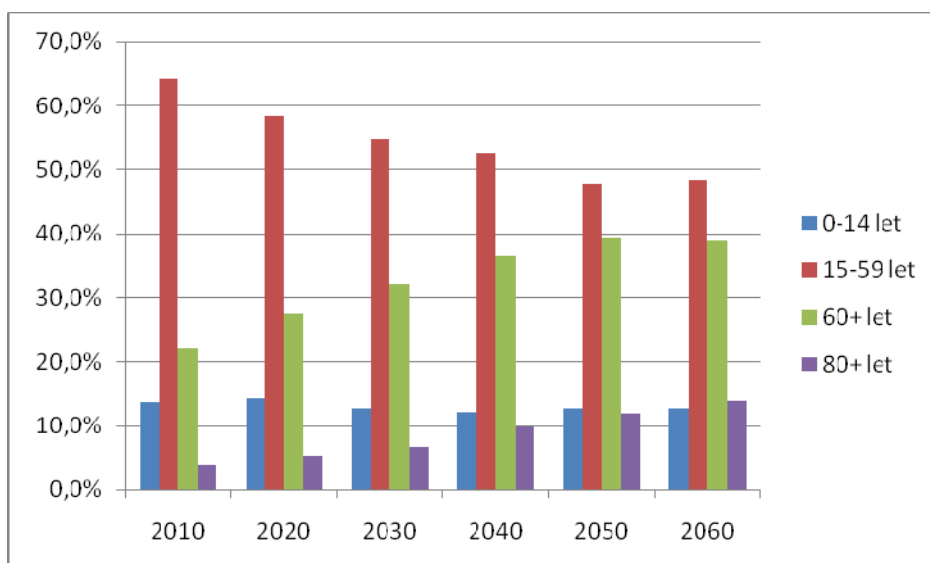
Graf A.1: Stopnja zaposlenosti starih od 55 do 64 let



Vir: Eurostat (2010).

Priloga B: Eurostatova projekcija prebivalstva za Slovenijo, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij

Graf B.1: Eurostatova projekcija prebivalstva za Slovenijo, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij



Vir: SURS (2008).

Priloga C: Intervju z zaposlenim na ZPIZ-u B.K.

Kolikšna je povprečna starost on upokojitvi v Sloveniji za obdobje med letom 2006 in 2009?
Koliko oseb se polovično upokoji po starostnih razredih glede na čas med letom 2006 in 2009?

Priloga Č: Intervju z zaposleno na ZRSZ-u A.G.D.

Koliko je dolgotrajno brezposelnih po starostnih skupinah od leta 2006 do leta 2009?
Katero stopnjo izobrazbe imajo starejši brezposelni od leta 2006 do leta 2009?
Kolikšno je število novo sklenjenih pogodb z osebami, ki se vključijo v ukrepe APZ, po starosti?
Koliko je brezposelnih oseb glede na vključitev v posamezne aktivnosti ukrepov APZ od leta 2006 do 2009?

Priloga D: Intervju z zaposleno na ZRSZ-u M.H.

Kdo so za vas starejše brezposelne osebe?
Kateri učinki, ekonomski ali socialni, imajo po vašem mnenju največji učinek na starejše brezposelne osebe?
Zakaj in kje se to kaže?
Ali zakoni (ZDR, ZPIZ in ZZZPB) po vašem mnenju dovolj zaščitijo posamezne starejše brezposelne osebe?
Kje vidite prednosti in kje slabosti?
Povečuje se število brezposelnih oseb starih od 50 do 60 let, vse več pa je tudi brezposelnih starih 60 let in več. Ali za slednje pričakujete povečanje?
Vidite razlog le v spremembah pokojninskega sistema?
Po podatkih je največ dolgotrajno brezposelnih v starostni skupini od 50 do 60 let. Kje vidite razloge za njihovo dolgotrajno brezposelnost?
Kaj so za vas prednosti in kaj slabosti Programa APZ?
Glede na veliko število starejših brezposelnih je le malo teh vključenih v ukrepe in njihove aktivnosti. Kje vidite razlog?
Ali menite da je za ne vključenost v program razlog na strani posameznika ali Zavoda?
Kje in na kakšen način se pojavljajo ti razlogi?

V katero aktivnost bi se po vašem mnenju morali vključiti vsi starejši brezposelni?

Glede na vaše izkušnje in na zaposlitvene načrte, ki se pripravijo za starejše brezposelne, kam se jih usmerja in ali so pripravljeni sodelovati?

Kako se jih prepriča za vključitev v programe v primeru, da ne želijo sodelovati?

Kako bi se po vašem mnenju doseglo večje število vključenosti starejših brezposelnih? Kaj bi jih motiviralo in pritegnilo v aktivnosti?

Ali menite, da je premalo promocije za aktivnosti v katere bi se starejši lahko vključili? So jim informacije dovolj dostopne?

Ali menite, da ima Zavod na voljo dovolj osebja, ki bi se lahko posvetil starejšim brezposelnim osebam?