

IZOBRAŽEVANJE STAREJŠIH V LUČI TRGA DELA IN STRATEGIJE AKTIVNEGA STARANJA

UTEMELJITEV STRATEGIJE AKTIVNEGA STARANJA

Razmerje med prejemniki pokojnin in aktivnim delom prebivalstva se naglo znižuje.

Po podatkih OECD naj bi se v letu 2050 v Evropi razmerje upokojenec : zaposleni v povprečju približalo razmerju 1 : 1, kar bi pomenilo izreden pritisk na javne finance, zdravstveno oskrbo ter stroške dolgotrajne oskrbe starejših v okviru BDP (trajnostno uravnavanje javnih financ in visoki stroški delodajalca). Zaradi tega bi višji prispevki za socialno varnost in druge obdavčitve občutno znižali življenjski standard prebivalstva.

V zadnjem desetletju in pol je aktivno staranje postala poglobljena skrb ekonomske politike večine starih članic EU. Demografske spremembe bodo vedno bolj vplivale na primanjkljaj delovne sile, kar pomeni intenzivnejše tekmovalstvo za razpoložljive in usposobljene (tudi starejše) kadre. Starejša, ustrezno usposobljena delovna sila bo v prihodnje bolj iskana, saj delo v storitvenem sektorju kot prevladujočem sektorju prihodnosti zahteva hitre odločitve, temelječe na znanju in izkušnjah, pod časovnim pritiskom ter z veliko mero socialnih veščin, kar odlikuje predvsem starejše osebe.

Razlog za to je staranje prebivalstva, do katerega prihaja zaradi upadanja rojstev in podaljševanja življenjske dobe, s podobnimi demografskimi

smernicami pa se srečuje tudi Slovenija. V Evropi se v povprečju rodi 1,5 otroka na žensko, v Sloveniji je to razmerje celo le 1,2. V obdobju 1995–2004 se je po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) pričakovana življenjska starost ob rojstvu v Sloveniji povečala za okrog 2,5 leta, v državah Evropske unije pa za 2,1 leta. Tako lahko moški, rojeni v letu 2004 v Sloveniji (EU–25), pričakujejo, da bodo dočakali 73,6 let (75,5 leta), ženske pa 80,9 let (81,7 leta). Do leta 2020 naj bi zato delež aktivnega prebivalstva upadel za 3,5 odstotka, delež neaktivnega pa narasel za 8,8 odstotka. V letu 2020 naj bi bilo v Sloveniji 19 odstotka ljudi starejših od 65 let, 64,7 odstotka starih od 15 do 64 let, ter 16,3 odstotka mlajših od petnajst let (SURs 2005).

Zavedajoč se teh problemov si je Evropska unija v letih 2001 in 2002 zadala nalogo, da z ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja do leta 2010 doseže 50-odstotno stopnjo zaposlenosti starejših (55–64 let) in poveča starost ob upokojitvi za pet let.

Dvigovanje stopnje zaposlenosti starejših (55–64 let) je zaradi demografskih posebnosti

Pri prizadevanju za ta cilj pa je nujno potrebno pripraviti tudi vzporedne ukrepe, kot so ukrepi na področju vseživljenjske karijerne orientacije, vlaganja v razvoj in nenehno izobraževanje ter usposabljanje starejših.

v Sloveniji ena od prednostnih nalog na področju trga dela. Gibanje zaposlenosti še vedno kaže počasno zviševanje stopnje zaposlenosti starejših. V letu 2007 se je z 32,6 v letu 2006 povišala na 33,5 odstotka, to pa je precej manj od povprečja EU-27 (44,7 odstotka). Stopnja zaposlenosti starejših žensk se je dvignila v letu 2007 na 22,2 odstotka, stopnja zaposlenosti starejših moških pa je v letu 2007 dosegla 45,3 odstotka.

Efektivna starost ob upokojitvi se je zviševala v celotnem obdobju od leta 2000 do leta 2007. V primerjavi z letom 2000 je bila tako leta 2007 pri moških višja za eno leto in pol, 60 let in osem mesecev, pri ženskah pa za dve leti, 57 let in pet mesecev.

Reforma pokojninskega sistema iz leta 2000 je poleg zaostrenih upokojitvenih pogojev neposredno vplivala na povečevanje aktivnosti in na stopnjo zaposlenosti starejših oseb tudi z uvedbo sistema bonusov in malusov. Porast števila zavarovancev v letu 2007, ki so uveljavljali povečanje pokojnine zaradi poznejše upokojitve, je v primerjavi z letom 2006 znašala 12,4 odstotka, medtem ko je bila v letu 2006 rast 11,8-odstotna. Število zavarovancev, katerih pokojnina je bila ob upokojitvi zmanjšana, je v letu 2006 padlo za 1,5 odstotka, njihovo število se je v letu 2007 povečalo za 10,7 odstotka, to pa predvsem zato, ker so zavarovanci lahko uveljavljali nekatere ugodnosti, ki omogočajo zgodnejšo upokojitev (znižanje starostne meje zaradi otrok, uveljavitev pravice do pokojnine po prejšnjih predpisih in tudi uveljavitev deleža vdovske pokojnine, zaradi katerega so vdove ali vdovci vnovič oziroma prvič uveljavili starostno pokojnino).

Slovenija ima tako v tem segmentu še neizkoriščene priložnosti tako za gospodarstvo kot za zmanjševanje problema socialne izrinjenosti in revščine.

Slovenija tega dejstva glede na nizko udeležbo starejših oseb na trgu dela in nizkega vrednotenja dela starejših še ni spoznala. Izvajanje načela družbene odgovornosti ima v tem

S sredstvi ESS ima Slovenija namen dodatno prispevati k spodbujanju odraslih k rednemu izobraževanju in usposabljanju. Razvoju človeških virov in vseživljenjskemu učenju je tako namenjenih nekaj več kot 20 odstotkov sredstev ESS, kar v primerjavi s prejšnjim obdobjem 2004–2006 pomeni 3,2-kratno povprečno letno povečanje sredstev.

kontekstu s primernim naborom uravnoteženih ukrepov velik pomen kot instrument prilaganja novim demografskim in gospodarskim razmeram. Koncept družbene odgovornosti po drugi strani lahko uvrščamo tudi med elemente Evropskega socialnega modela, ki predstavlja model dobre prakse ter vrednot Unije tudi v svetovnem merilu.

Cilj do konca leta 2013 je povečati stopnjo delovne aktivnosti starejših na 43,5 odstotka. Kot ključni dejavnik za doseg tega cilja pa je potrebno povečati delež odraslih v vseživljenjskem učenju na vsaj 20,7 odstotka ob koncu obdobja 2013.

PRISTOPI K POLITIKI AKTIVNEGA STARANJA V EVROPSKI UNIJI

V osnovi lahko podamo tri osnovne koncepte na področju politik aktivnega staranja:

- produktivni koncept (koncept OECD),
- vseživljenjski koncept (koncept WHO),
- nova paradigma (koncept Evropske unije).

Koncepti se med seboj razlikujejo *po časovni razsežnosti*, ki jo upoštevajo z vidika življenjske dobe, *ter po obsegu*, v katerem razumevanje aktivnega staranja zajema širši ali holiistični pristop z upoštevanjem različnih politik – ali pa je pozornost usmerjena le na nekaj politik, kot sta politika zaposlovanja in pokojninska politika.

- (1) S *produktivnim pristopom* je poimenovana opredelitev OECD, v skladu s katero pomeni aktivno staranje sposobnost ljudi, da



kljub staranju živijo polno življenje v družbi in gospodarstvu. To pomeni, da se lahko prilagodljivo odločajo o tem, kako bodo izrabili čas v življenju – za učenje, delo, sodelovanje v prostočasnih dejavnostih ali za nudenje nege (OECD 2000, 126). Osrednja skrb tega pristopa je sposobnost ljudi, da so produktivni, ter vprašanje, kako ohraniti in spodbuditi to sposobnost, ko se starajo.

Ker je pozornost namesto celotni življenjski dobi namenjena le prehodu iz delovne dobe v dobo upokojitve, je politika aktivnega staranja v skladu s produktivnim pristopom omejena le na *politiko zaposlovanja in pokojninsko politiko, predvsem na politiko zgodnjega upokojevanja.*

(2) Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) zagovarja *vseživljenjski pristop* k aktivnemu staranju. V skladu z njeno opredelitvijo je aktivno staranje »proces optimiranja priložnosti za zdravje, sodelovanje in varnost z namenom omogočiti kakovost življenja v času staranja (WHO 2002, 12)«. Ta opredelitev upošteva različne vidike kakovosti življenja in se izogne ozkemu produktivnemu pristopu. Aktivno staranje pomeni *nadaljevanje aktivnosti s socialnega, ekonomskega, kulturnega, duhovnega in družbenega vidika in ne le sposobnost biti fizično dejaven ali biti soudeležen na trgu dela.* Pristop temelji na človekovih pravicah starejših v skladu z načeli Združenih narodov o neodvisnosti, sodelovanju, dostojanstvu, skrbi in samoizpolnitvi.

Z vidika ekonomske politike je pomembno poudariti, da je pristop usmerjen *k preventivni politiki*: kako lahko cenejši preventivni ukrepi v zgodnji stopnji (fazi) življenjske krivulje preprečijo drage kurativne ukrepe v poznejši dobi.

(3) Tako imenovano *novo paradigmo* v politiki staranja je Evropska komisija predstavila prvič maja 1999 ob svetovnem letu starejših v svojem sporočilu z naslovom »Towards a Europe of All Ages« (EC 1999). Z njim je komisija želela spodbuditi razpravo v članicah Evropske Unije o posledicah

staranja prebivalstva na področju zaposlovanja, socialne varnosti, zdravja in socialnih pravic, hkrati pa je predlagala strategijo za učinkovit odziv ekonomske politike na teh področjih.

Aktivno staranje je v skladu s tem pojmovanjem *koherentna strategija, ki dobro omogoča staranje v starajoči družbi.* Pomeni *prilagajanje naših življenjskih navad dejstvu, da živimo dlje, imamo več virov in smo boljšega zdravja kot ljudje kadarkoli prej.*

To je hkrati tudi izkoriščanje priložnosti, ki nam jih izboljšave prinašajo. V praksi to pomeni, da privzemamo zdrave življenjske navade, delamo dlje, upokojimo se pozneje in smo dejavni tudi po upokojitvi. Zavzemanje za načela aktivnega staranja je promoviranje priložnosti za boljše življenje in ne zmanjševanje pravic.

PRO ET CONTRA

Aktiviranje, vlaganje v razvoj, stalno izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje starejših

Predvsem praksa je tista, ki nas danes sooča z razlogi za in proti večji aktivnosti, predvsem na področju zaposljivosti in zaposlovanja ter nasploh na področju večjega aktiviranja starejših. Razlogi za seveda sčasoma postajajo vse glasnejši.

Kaj je torej tisto, kateri so ukrepi, ki bodo starejšim omogočili preskok preprek za njihovo večjo zaposljivost in pripravljenost za delo?

Vsekakor bodo to ukrepi, ki bodo pomenili bistven preskok v dojemanju in pripravljenosti delodajalcev za – ne le zaposlovanje, temveč tudi nadaljnje vlaganje v razvoj, izobraževanje in usposabljanje starejših zaposlenih.

Da bi obdržale starejše na trgu dela, so članice Evropske unije do zdaj najpogosteje izvajale te ukrepe (Jepsen in Hutsebaut 2003):

a) odprava možnosti in spodbud za predčasno upokojevanje in uvajanje finančnih spodbud za poznejše upokojevanje ter omogočanje fleksibilnega upokojevanja;

Razlogi, ki jih delodajalci navajajo proti temu, da bi bili danes starejši vse bolj aktivni na področju trga dela:

- pomanjkanje fleksibilnosti in pobud,
- neznanje tujih jezikov,
- nepripravljenost za sodelovanje v izobraževanju,
- omejena prilagodljivost novim delovnim razmeram,
- pomanjkljivo znanje novih tehnologij oziroma procesov,
- bolniške odsotnosti in slabo zdravje,
- večje zahteve glede plač (dodatek na delovno dobo),
- globalizacija in konkurenčni pritiski

Razlogi za zaposlovanje starejših pa so:

- nizka fluktuacija,
- poznavanje delovnega sistema,
- akumulirane sposobnosti,
- zanesljivost,
- odgovornost in lojalnost.

- b) sprejemanje zakonodaje, ki preprečuje diskriminacijo zaradi starosti, vodenje kampanj, namenjenih osveščanju delodajalcev in spreminjanju njihovega odnosa do starejših;
- c) oblikovanje programov izobraževanja in usposabljanja, namenjenih starejšim;
- d) ukrepi za spodbujanje zaposlovanja pod okriljem aktivnih politik zaposlovanja in oblikovanje posebnih delovnih mest za starejše.

Znanje je eden od ključnih dejavnikov, ki ohranja delojemalce zaposljive v vseh življenjskih obdobjih. Prav pomankljivo znanje in ne starost pogosto zmanjšuje produktivnost starajočih se delavcev in s tem tudi njihove možnosti, da obdržijo delo, oziroma da delo dobijo. To zahteva na eni strani ustrezne *sisteme vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja*, na drugi strani pa morajo biti delojemalci in delodajalci motivirani, da se odločijo zanje.

Atrofija človeškega kapitala je posledica nezadostne izrabe znanja, sposobnosti ter kompetenc zaradi najrazličnejših dejavnikov. Podatki OECD (*Live longer, work longer*, 2006) nakazujejo, da se udeležba posameznikov pri izpopolnjevanju znanja, usposobljenosti in pridobivanju kompetenc zmanjšuje s starostjo,

pogosto zaradi (večinoma s strani delodajalca omenjenega) kratkega časa povrnitve vloženih investicij v človeški kapital. V starostni skupini 55–64 let je bilo v letu 2007 v Sloveniji na osnovi EUROSTAT v vseživljenjskem učenju soudeleženi le 5,4 odstotka vseh zaposlenih starejših delavcev, v starostni kategoriji od 25–34 let pa v istem letu kar četrtnina vseh v isti starostni kategoriji (25,8 odstotka).

Zaradi daljšanja delovne dobe in vedno večje zaloge obstoječega znanja (in zato potrebe po obnavljanju tega in pridobivanja novega) je pomembno ohraniti zaposljivost ter delovni potencial tudi v poznejših letih, kar naj bi bila logična posledica stalnega vlaganja v človeški razvoj. Pri tem je pomembno nameniti pozornost in skrb vsem razsežnostim zaposljivosti. Pri promoviranju vlaganja v človeški kapital starejših imajo sindikati v Sloveniji presenetljivo neznatno vlogo, ki bi jo morali zelo okrepiti.

Ob zmanjševanju razpoložljive delovne sile je nujno, da z ustreznimi politikami ter ukrepi na trgu dela zadržimo usposobljeno starejšo delavno silo ter po drugi strani hkrati povečamo investicije v človeški kapital manj usposo-

bljene (tudi potencialne) starejše populacije. Na zasedanju Sveta decembra 2007 sprejeta skupna načela varne prožnosti (flexicurity) z ustrezno kombinacijo elementov načela omogočajo večjo možnost soudeležanja starejših oseb na trg dela, večjo prilagodljivost ter fleksibilnost zaposlovanja. Pomemben podatek predstavlja tudi dejstvo, da je prav vlaganje v vseživljenjsko učenje eden od štirih elementov, ki tvorijo koncept varne prožnosti.

Nenazadnje se morajo tudi delodajalci vedno bolj zavedati, da bodo že v bližnji prihodnosti soočeni s pomanjkanjem delovne sile. Postati bodo morali inovativni in konkurenčni ter se ustrezno aktivirati in tržiti (tudi s privlačnejšimi pogoji dela), da bodo v svoje okolje pritegnili razpoložljivo, torej tudi starejšo delovno silo. Predvsem pri starejši delovni sili poleg vlaganja v delovno silo predstavlja determinanto konkurenčnosti tudi že omenjeno ustrezno, prilagojeno delovno mesto kot razsežnost družbene odgovornosti posameznega podjetja.

AKTIVNO STARANJE V SLOVENIJI

Slovenija spada med države, ki beležijo najnižje stopnje zaposlenosti in povprečne starosti ob odhodu s trga dela v starostni skupini od 55–64 let (33,5 odstotka v letu 2007), prav tako je visok delež nedejavnih med starejšimi. Na problematiko nizke stopnje zaposlenosti starej-

ših in hitrega odhoda s trga dela Slovenije ter nujnost ustreznih celostnih ukrepov Slovenijo že od leta 2006 naprej opozarja tudi Evropska komisija. Cilj EU na področju zaposlenosti starejših predstavlja (pri doseganju Stockholmskega cilja) 50-odstotna povprečna zaposlenost starejših (55–64 let) do leta 2010. Zaostajanje Slovenije za povprečjem EU je razvidno tudi iz letne publikacije Zaposlovanje v Evropi 2007, ki povzema, da je v obdobju 2005–2006 v relativnem smislu k višanju skupne stopnje zaposlenosti v povprečju integracije sedemindvajsetih držav pripomogla ravno starejša delovna sila v starosti od 55 do 64 let, in sicer s skoraj 28-odstotnim deležem, večinoma v tako imenovanih »starih« državah članicah, ki so že pred časom pristopile k resnejšim ukrepom aktivacije starejše delovne sile (starostna skupina od 25 do 54 let je v omenjenem obdobju prispevala k višanju stopnje zaposlenosti relativno le 4,5-odstotno).

Zaposlovanju starejših v okviru *aktivne politike zaposlovanja* so namenjeni predvsem ukrepi, ki neposredno ustvarjajo delovna mesta oziroma nudijo delodajalcem določene finančne ugodnosti pri zaposlovanju starejših (npr. javna dela, razne oblike subvencij pri zaposlovanju starejših oziroma nadomestitev dela stroškov). Glavnina ukrepov do danes, namenjenih soočanju s problemom staranja v Sloveniji, je bila dejansko usmerjena predvsem spodbujanju zaposlovanja

V pripravi je Strategija aktivnega staranja RS 2008–2013, v kateri predvidevam predvsem:

1. opredelitev ovir za zaposlovanje starejših s strani delodajalca in delojemalca,
2. opredelitev ustreznih vzpodbud za zaposlovanje starejših oseb,
3. opredelitev ustrezne sodobne pokojninske zakonodaje in možne revizije,
4. ukrepe, namenjene izboljševanju delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu,
5. ukrepe za spodbujanje delodajalcev za vlaganje na področju vseživljenjskega učenja za starejše in ukrepe za prenos znanja starejših zaposlenih na mlajše generacije,
6. ukrepe za preventivo in kurativo aktivnega staranja žensk, invalidnih žensk in drugih socialno izrinjenih skupin (pripadniki etničnih skupin, Romi, begunci, migranti),
7. ukrepe za spreminjanje odnosa delodajalcev ter širše javnosti do starejših oseb ter predstavitev ukrepov aktivnega staranja in njihovih koristnih učinkov.

starejših v aktivni politiki zaposlovanja. To so bili ukrepi, ki neposredno ustvarjajo delovna mesta oziroma nudijo delodajalcem določene finančne ugodnosti. V manjši meri pa so bili starejši soudeleženci programov izobraževanja, usposabljanja ali svetovanja. K reševanju problemov staranja torej zaenkrat še nismo pristopili z vsemi politikami, ki so se izkazale kot učinkovite v drugih državah EU. V Sloveniji bi tako bilo treba okrepiti preventivne ukrepe, ki ohranjajo delojemalce zaposljive in krepijo osebno odgovornost vsakega posameznika, ter ukrepe, ki ozaveščajo celotno družbo o sposobnostih starejših in koristih, ki jih prinaša njihovo zaposlovanje.

Komplementarni del Strategije aktivnega staranja je Akcijski načrt implementacije Strategije aktivnega staranja 2007–2013, v katerem ukrepi postanejo učinkoviti (se operacionalizirajo):

a) Informiranje in promocija ter ukrepi za delodajalce

- intenziviranje ukrepov za večanje interesa delodajalca za zaposlitev starejših oseb,
- zmanjšanje ovir diskriminiranja pri zaposlovanju (uveljavitev zakonodaje anti-age),
- uvedba certifikata »starejšim prijazno podjetje«,
- razvijanje multigeneracijskih okolij v podjetjih,
- sistematično usposabljanje mlajših za seznanjanje s starostjo in za medgeneracijsko sožitje,
- usposabljanje medijev za poročanje o kakovostnem staranju in medgeneracijskem sožitju,
- osveščanje delodajalcev o pomenu vseživljenjskega učenja oziroma usposabljanja starejših oseb.

Pri osveščanju delodajalcev o situaciji ter dogajanjih na trgu dela v Sloveniji ter o pomenu in prednostih vlaganja v starejše delavce bi morala biti dejavnejša gospodarska in obrtna

zbornica. Velika podjetja z izkušnjami pri upravljanju s starejšimi delavci naj bi se intenzivneje povezovala z majhnimi podjetji kot mentorji pri izvajanju družbene odgovornosti – predvsem to velja za krajevno okolje, kjer so učinki medsebojnega sodelovanja lahko ključni za razvoj.

Podjetja bi morala vlagati več energije v usposabljanje menedžmenta glede pomena starejših delavcev, pri tem bi manjša podjetja za ustvarjanja kakovostnih delovnih razmer ob pomoči države lahko razmislila o kratkoročnem najetju zunanjih svetovalcev za vzpostavitev sistemov, prilagojenih starejšim delavcem. Nenazadnje, več poudarka bi morala Slovenija nameniti tudi preprečevanju mobinga starejših oseb, ki verjetno v znatni meri in v določenih primerih pripomore k hitrejšemu odhodu s trga dela zaradi starejšim delavcem nenaklonjenega okolja.

Zanimiva ideja bi lahko postala pobuda »starejšim prijaznega podjetja« po zgledu »družini prijaznega podjetja« pod pokroviteljstvom ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, kar bi vsekakor predstavljalo vabljiv zgled kakovostnega upravljanja s starejšimi oziroma odgovornosti družbe do omogočanja razvoja posameznika. Dodatni, nepogrešljivi mehanizem ob negativnih demografskih gibanjih ter soočanju delodajalcev s starejšimi delavci lahko pomeni tudi celostna rešitev tako imenovanih informacijskih točk o upravljanju s starejšimi (morda v organizaciji ZRSZ, po zgledu »Copenhagen centre on CSR« na Danskem).

b) Ukrepi za izboljševanje zaposljivosti starejših oseb

- izboljševanje delovnih razmer in zdravlja pri delu ter prilagoditev pri delu,
- intenziviranje aktivnosti ZRSZ, namenjenih zaposlovanju starejše populacije,
- spremljanje sprememb na področju zaposlovanja starejših oseb po sektorjih ter poklicnih skupinah,
- uvedba delnih zaposlitev ter rehabilitacije za višjo delovno sposobnost,



- svetovalna pomoč delodajalcem pri zaposlovanju starejših oseb.
- c) **Vseživljenjsko učenje za starejše**
- spodbujanje delodajalcev za vlaganje v razvoj starejših,
 - vzpostavljanje medgeneracijskih inštruktorskih in mentorskih shem (ter ozaveščanje javnosti o vprašanih sodelovanja in sožitja generacij na delovnem mestu),
 - pospeševanje kulture usposabljanja starejših oseb – HR-menedžment za starejše,
 - ustrezno stalno izpopolnjevanje in usposabljanja starejših oseb za vzdrževanje kompetenc sodobnih zahtev trga dela (vladna podpora, andragoška središča),
 - priprava načrta za kakovostno življenje starejših odraslih, v katerem mora biti dovolj poudarka in možnosti za različne vsebine in oblike učenja.

UKREPI VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA ZA STAREJŠE V OKVIRU STRATEGIJE AKTIVNEGA STARANJA RS 2008–2013:

1. izobraževanje in usposabljanje za konkurenčnost in zaposljivost;
2. spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetij in zaposlenih s krožnim zaposlovanjem (»job-rotation«) in mentorskimi shemami;
3. vseživljenjska karierna orientacija;
4. izobraževanje za večjo zaposljivost starejših;
5. izdelava promocijsko-didaktičnega pripomočka »Veseli in ustvarjalni v tretjem življenjskem obdobju«;
6. usposabljanje za večjo zaposljivost;
7. znanje uresničuje sanje;
8. vlagatelji v ljudi;
9. formalno izobraževanje;
10. institucionalno usposabljanje.

Programi, pri katerih dejavno sodelujejo tudi starejši in jih bodisi že izvajajo v letu 2009 oziroma jih bodo izvajali v naslednjih letih pod okriljem OP RČV (Operativnega programa razvoja človeških virov 2007–2013) in APZ (Aktivne politike zaposlovanja 2007–2013), so torej:

a. *Izobraževanje in usposabljanje za konkurenčnost in zaposljivost*

Namen programa je povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbene ravni, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene, in sicer po eni strani za najvišje izobražen kader oziroma ključen kader za zagotavljanje konkurenčnosti v gospodarstvu, po drugi strani pa za ciljne skupine, ki jim grozi izguba zaposlitve.

b. *Spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetij in zaposlenih s krožnim zaposlovanjem (»job-rotation«) in mentorskimi shemami*

Mentorske sheme so zasnovane kot program s poudarkom na izmenjavi in prenosu znanja, spretnosti, izkušenj med zaposlenimi. Poseben poudarek je namenjen tudi medgeneracijskemu prenosu znanja, kompetenc in informacij. Predvidene so dejavnosti, ki bodo uvajale inovativne pristope prenosa znanj in pospeševanja razvoja novih zaposlitvenih možnosti, kot so mentorske, inštruktorske sheme, tako imenovani »coaching«, *medgeneracijske mentorske sheme* in podobno. Pri mentorskih shemah je zdaj v pripravi program mentorstva. Cilj programa je podjetjem in njihovim zaposlenim omogočiti sistematično izvajanje uvajanja novozaposlenih. Podjetja, ki še nimajo izdelanih načrtov izvajanja mentorstva v okviru mentorskih shem, s tem programom spodbujajo k izdelavi takšnih načrtov, prav tako pa tudi k sistematičnemu pristopu uvajanja novozaposlenih v delovni proces.

Osnovni namen projekta Krožno zaposlovanje je omogočiti podjetjem neprekinjen delovni proces v času, ko zaposleni zaradi usposablja-

nja ali izobraževanja začasno zapustijo svoje delovno mesto. Zaposlenega, ki se izobražuje ali usposablja, nadomesti brezposelna oseba, ki je ustrezno usposobljena ali na stopnji pridobivanja ustreznih veščin, kar omogoča takojšen začetek dela v delovnem procesu podjetja. S tovrstnim pristopom ostane raven zaposlenih v podjetju na takšni ravni, da ne prihaja do izpada delovnega procesa, kar podjetju omogoča nemoteno in konkurenčno delovanje. Na drugi strani brezposelne osebe izboljšajo svoja znanja, spretnosti in kompetence ter tako povečajo svojo zaposljivost.

c. Vseživljenjska karierna orientacija

Izboljšati je potrebno tudi ozaveščenost delodajalcev o pomenu vlaganj v razvoj človeških virov in na tej osnovi tudi samo kakovost upravljanja s človeškimi viri v podjetjih. Posebna pozornost bo namenjena programom za starejše zaposlene v okviru ukrepov Strategije aktivnega staranja, kot tudi mladim v skladu s smernicami evropskega Pakta za mlade. To so dejavnosti, ki se navezujejo na vzpodbujanje starejših k aktivnosti in poznejšemu izstopu iz trga dela, ter aktivnosti za spodbujanje prenosa znanja na mlajše generacije pri delovnem upokojevanju. Širše mentorske sheme poudarjajo pomen izmenjave znanja med zaposlenimi oziroma prenos znanja na novozaposlene, predvsem mlade, tiste brez delovnih izkušenj in iskalce prve zaposlitve. To je dragoceno znanje, obogateno z delovnimi izkušnjami ter konkretnimi veščinami, ki jih posamezniki pridobijo na delovnih mestih.

d. Izobraževanje za večjo zaposljivost starejših

V okviru 1. faze bi izvedli temeljito študijo, ki bi zajela širši spekter odnosa med delodajalci in starejšimi zaposlenimi. Pričakovani rezultati, bi morali podati temelje in ponuditi odgovore na vprašanja glede problemov trga dela, ki so povezani z delojemalci v zadnji tretjini delovne dobe v EU in v Sloveniji; glede ekonomskih razsežnosti problema s posebnim po-

udarkom na pričakovanih spremembah do leta 2025; analize mikroekonomskih dejavnikov, ki se kažejo v stanju na tem področju trga dela; znanja in kompetenc – kje razmere izkazujejo največjo vrzel; analize in predloga izobraževalnih vsebin za doseganje ugodnih učinkov za vseživljenjsko karierno orientacijo, za trajnostno gospodarsko rast in zaposlovanje ter za aktivno staranje; ocene ekonomskih stroškov in učinkov izobraževanja na trg dela in na poračun. Na drugi stopnji (fazi) so predvidena izoblikovanje in vzpostavitev programov: izoblikovanje študijskih modulov iz nabora programov akreditiranih slovenskih visokošolskih zavodov. Izobraževalni programi bi zajemali tako formalno kot neformalno izobraževanje. Na stopnji izoblikovanja študijskih modulov bi bilo potrebno zagotoviti sodelovanje izobraževalne sfere in gospodarstva, kar bi omogočalo razvoj takšnih izobraževalnih programov, ki bi lahko ustrezno odgovarjali na potrebe starejših na trgu dela in v podjetjih. Za izoblikovane študijske module, ki bi ponudili ustrezna študijska področja in vsebine ter jamčili za njihovo kakovost, bi izvedli postopek akreditacije študijskih modulov. Na tretji stopnji bi izvajali promocijo in sprejemanje starejših zaposlenih v izobraževalne programe.

e. Izdelava promocijsko-didaktičnega pripomočka »Veseli in ustvarjalni v tretjem življenjskem obdobju«

Upoštevajoč dobre izkušnje z videopromocijo, s katero sežemo prek TV-ekranov v domove, kjer lahko nagovorimo učno in ustvarjalno nedejavne ter jih z zgledi dobre prakse pritegnemo k dejavnejšemu življenju, načrtujemo tematski videokomplet, posvečen animaciji starejših odraslih za aktivno staranje ter prebujanje občutka odgovornosti do skupnosti. Temeljni namen bi bil opogumiti starejše odrasle in njihove organizacije za aktivno staranje, še posebej za usvajitev kulture vseživljenjskega učenja ter ustvarjalnosti in odgovornosti do samega sebe in skupnosti.



Prebuditi želimo zavest, da je tako na osebni kot na družbeni ravni pomembno ohranjanje znanj, veščin in spretnosti čimdlje v starost, da je pomembno obujanje spečih znanj, posredovanje teh znanj, še posebno redkih znanj ljudskih obrti, veščin in modrosti mlajšim generacijam. S tem bi krepili tudi medgeneracijsko solidarnost in preprečevali vulgarno ekonomistično logiko odpisa starejših, ko se konča njihova karierna pot.

Tematski video bi izhajal iz namena strategije: prispevati h krepitvi bolj dejavne vloge starejših predvsem v procesih prenosa znanja in izkušenj.

f. Usposabljanje za večjo zaposljivost

Namen javnega razpisa je povečanje zaposljivosti z dvigom ravni usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene v mikropodjetjih in malih podjetjih ter zaposlene v podjetjih, ki so upravičeni do subvencij v skladu z Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa. Pod okriljem prijavljenega projekta lahko izvedemo več različnih programov usposabljanja. Programe usposabljanj za svoje zaposlene mora vlagatelj pripraviti v treh mesecih, pri čem pa lahko sam program usposabljanja traja tudi dlje. Na javni razpis bodo vlagatelji lahko prijavljali tako usposabljanja, ki jih izvajajo zunanji izvajalci, registrirani za neko dejavnost, kot tudi usposabljanja, ki jih izvajajo usposobljene osebe, zaposlene znotraj podjetja, ki je vlagatelj (notranja usposabljanja). Predvidoma bo udeleženih približno deset odstotkov oseb, starejših od 50 let.

g. Znanje uresničuje sanje

Namen programa je povečati zaposljivost z dvigom izobrazbene ravni, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene osebe, prednostno za ciljne skupine zaposlenih oseb, ki jim grozi izguba zaposlitve.

Namenjen je osebam, katerih izobrazba seže do (vključno) pete stopnje in so v rednem delovnem razmerju pri gospodarskih družbah in

samostojnih podjetnikih, ki so registrirani po zakonu o gospodarskih družbah in so na osnovi javnega razpisa prijavi, oziroma oddali svojo vlogo za sofinanciranje programov izobraževanja ali usposabljanja, pri čemer bodo ob izpolnjevanju pogojev pridobili pravico do sofinanciranja stroškov programa (npr. kotizacije). Tako bi omogočili dodatno potrebno usposobljenost in temeljne veščine zaposlenim, ki bi jim ohranili zaposlitev ter večjo konkurenčnost na trgu dela. Predvidoma bo udeleženih približno deset odstotkov oseb, starejših od 50 let.

h. Vlagatelji v ljudi

Namen projekta je ponuditi podjetjem v Sloveniji možnost pridobitve standarda kakovosti vlaganja v človeške vire, s pomočjo katerega bodo sistemsko pristopila k tej dejavnosti. Standard kakovosti vlaganja v človeške vire »Vlagatelji v ljudi« je mednarodno primerljiv in uveljavljen referenčni standard kakovosti. Uvajanje tega standarda v podjetjih temelji na dejstvu, da lahko le zadovoljni zaposleni pripomorejo k uspešnemu, inovativnemu in konkurenčnemu podjetju. Vodstvo podjetja se pri uvajanju standarda zaveže k doseganju zadovoljstva zaposlenih. Prilagodljivost podjetij trgu se lahko poveča predvsem z bolj prilagodljivimi, usposobljenimi, izobraženimi ter motiviranimi zaposlenimi. Razvoj podjetja tako postane odvisen od razvoja zaposlenih. Projekt bo bistveno pripomogel k vlaganju v človeške vire, med njimi je poseben poudarek namenjen ranljivim skupinam v podjetjih – mladim, starejšim, invalidom in drugim funkcionalno oviranim, mladim materam in še drugim skupinam, ki jim standard ob presoji daje poseben pomen (pregled ravni vlaganj v izobraževanje in usposabljanje ter nadaljnji razvoj za te ranljive skupine – med njimi pa so tudi starejši zaposleni).

i. Formalno izobraževanje

Formalno izobraževanje je program, ki ga izvajamo pod okriljem Vladnega programa izobraževanja brezposelnih oseb in je program

izobraževanja v RS, s katerim država Slovenija omogoča brezposelnim osebam vstopiti v izobraževanje po javno veljavnih programih, da bi povečala njihove zaposlitvene možnosti. V posameznem šolskem letu naj bi se tega programa udeležili približno trije odstotki oseb, starejših od 46 let.

j. Institucionalno usposabljanje

Namen programa je povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbene ravni, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za brezposelne osebe, pa tudi izboljšanje pogojev vstopa iskalcev zaposlitve na trg dela in v zaposlenost. Za izvajanje dejavnosti za usposabljanje in izobraževanje brezposelnih oseb je predvideno tudi ozaveščanje o pomenu izobrazbene ravni in usposobljenosti ter pridobljenih znanj, veščin in kompetenc za vsakega posameznika. Predvidoma se bo udeležilo okoli petnajst odstotkov oseb, starejših od 50 let.

SKLEP

Aktivno staranje in ukrepi za reševanje problematike zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja starejših bodo v prihodnje predstavljali eno od prednostnih nalog trga dela v Sloveniji. Donos usposabljanja in izobraževanja se s časom ter hitrim razvojem znanja in tehnologije v praksi izrazito manjša, zato je tudi za starejše osebe na trgu dela ključno vlaganje v človeški kapital in njegovo ohranjanje ter vrednotenje.

Za razvoj Slovenije je bistvenega pomena premik prioritet s fizičnega k človeškemu kapitalu ter prepoznavanje potenciala tudi starejših ustrezno usposobljenih zaposlenih.

LITERATURA

- EC – European Commission (1999). Towards a Europe for All Ages – Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity. Communication from the Commission COM (1999) 221 final.
- Jepsen, Maria, in Hutsebaut, Martin (2003). What strategies for active ageing? [online]. 4th International Research Conference on Social Security: »Social security in a long life society«, Antwerpen, 5–7 May 2003.
- Jolivet, Annie, and Sangheon, Lee (2004). Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge. Conditions of Work and Employment Series No. 9. Geneva: ILO.
- Mandl, Iren., Andrea Dorr and Thomas Oberholzner (2006). Age and employment in the new Member States. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- SURS – Statistični urad Republike Slovenije (2005). 1. oktober – mednarodni dan starejših; Novice.
- Vlada RS (2005a). Strategija razvoja Slovenije 2006–2013, 23. 6. 2005
- Vlada RS (2005b). Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2. 11. 2005
- WHO – Health for all database, <http://data.euro.who.int/hfad/> [14. 11. 2006].
- Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013 (potrjen s strani Evropske Komisije 21. 11. 2007, št. potrditve CCI 2007 SI 051 PO 001).
- Aktivna politika zaposlovanja 2007–2013.
- Strategija aktivnega staranja – delovna verzija Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.
- Magda Zupančič: prispevek Vlaganje v starejšo delovno silo kot element družbene odgovornosti, 2009.