



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

**OBLIKE IN UČINKOVITOST VARSTVA
STAREJŠIH DELAVCEV ZARADI
DISKRIMINACIJE PRI DELU IN
ZAPOSLOVANJU**

Mentorica: Milena Matić Klanjšček, univ. dipl. prav.
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Katja Dolinar

Kranj, julij 2010

ZAHVALA

Največja zahvala gre mentorici gospe Mileni Matić Klanjšček, univ. dipl. prav za pomoč, dobre ideje, napotke ter stalno spremljanje ob nastajanju moje diplomske naloge.

Hvala tudi moji mami Violeti, fantu Boštjanu ter vsem ostalim, ki so mi stali ob strani in mi nudili moralno pomoč.

Zahvalila bi se tudi osebju Zavoda Republike za zaposlovanje, ki mi je pomagalo s svojimi napotki ter statističnimi podatki. Hvala tudi gospe, ki mi je omogočila, da sem v praktičnem delu svoje diplomske naloge opravila intervju, ter vsem delojemalcem ter delodajalcem, ki so si vzeli toliko časa, da so izpolnili anketo.

IZJAVA

»Študentka Katja Dolinar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Milene Matić Klanjšček, univ. dipl. prav.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

Glede na demografske spremembe se tudi prebivalstvo primerno temu stara. Tako je na trgu dela vse več starejših iskalcev zaposlitve. Zaposlovanje starejših iskalcev zaposlitve je velik problem politike zaposlovanja in sodobne družbe. Diskriminacija predstavlja kršitev temeljnih človekovih pravic. Dokumenti, kot so mednarodni akti, socialna zakonodaja, delovno pravo ter ustava soglasno zatirajo diskriminacijo pri zaposlovanju, delavce ščitijo jih pred neenakovredno obravnavo, po drugi strani pa jim otežujejo pridobitev zaposlitve. Problem bi morali začeti reševati z večjo prizadevnostjo ter zavedanjem posledic, ki se nam ob takem ravnanjem obetajo, tako za sedanje iskalce zaposlitve kot za mlade in državo ter celotno družbo. Doseči bi morali, da bi starejši delavci čim dlje ostali na trgu delovne sile. Z več pozitivne promocije za starejše delavce bi lahko omilili še tako zakoreninjene stereotipe, ki se tičejo starejših delavcev. Problem je razširjen tako v Sloveniji kot ostalih Evropskih državah.

KLJUČNE BESEDE

- starejši delavci
- diskriminacija
- trg dela
- stereotipi
- brezposelnost

ABSTRACT

Social demographics change as the average age of the population rises. Therefore, the number of older job seekers in the labor market is on the increase. Employing older job seekers has become a major problem both within employment policy and modern society. Discrimination is a violation of fundamental human rights. Documents such as International acts, Social legislation, labor law and the Constitution cause a dichotomy when it comes to the rights of older workers. On the one hand they fight against discrimination in employment and protect older workers against inequalities in the labor market. On the other hand they make it difficult for them to gain employment. The problem should be tackled with greater diligence and awareness of the consequences. This will promote positive changes in attitudes within the older job seekers, the youth and in general Slovenian society. Older workers should be encouraged to stay in the labor market for as long as possible. Through the positive promotion of older workers, even the most deep-rooted stereotypes could be alleviated. The problem is just as widespread in Slovenia as it is in other European countries.

KEY WORDS

- Older workers
- Discrimination
- Labor market
- Stereotypes
- Unemployment

KAZALO

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | UVOD..... | 1 |
| 2 | OPREDELITEV PROBLEMA | 3 |
| 2.1 | Kdo je starejši delavec | 4 |
| 2.2 | Problematika staranja | 4 |
| 3 | TEMELJNE ČLOVEKOVE PRAVICE IN SVOBODA DELA..... | 6 |
| 3.1 | Mednarodno delovno pravo | 6 |
| 4 | EKONOMSKE IN SOCIALNE PRAVICE | 8 |
| 4.1 | Svoboda dela..... | 8 |
| 4.2 | Direktiva 2000/87 ES – Evropska direktiva o enakosti v zaposlovanju | 9 |
| 4.3 | Zakon o delovnih razmerjih | 10 |
| 5 | POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE TER VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE | 13 |
| 5.1 | Zaposlenost | 13 |
| 5.2 | Položaj starejših na trgu delovne sile..... | 14 |
| 5.3 | Registrirana brezposelnost..... | 14 |
| 5.4 | Delo z brezposelnimi osebami, delodajalci in posredovanje zaposlitev | 16 |
| 5.5 | Ukrepi na področju preprečevanja brezposelnosti starejših | 18 |
| 5.5.1 | Poklicna orientacija in pomoč svetovalcev | 21 |
| 5.5.2 | Skupinsko svetovalno delo z brezposelnimi | 22 |
| 5.6 | Teoretična mnenja | 23 |
| 6 | DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE..... | 25 |
| 6.1 | Pojem diskriminacije | 25 |
| 6.2 | Starostna diskriminacija | 25 |
| 6.3 | Diskriminacija pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi | 26 |
| 6.4 | Diskriminacija v času trajanja pogodbe o zaposlitvi | 27 |
| 7 | UKREPI INŠPEKCIJE..... | 28 |
| 8 | EURES..... | 29 |
| 9 | LIZBONSKA STRATEGIJA | 30 |
| 10 | RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI STAREJŠIH PRI ZAPOSLOVANJU | 31 |
| 10.1 | Metoda raziskave..... | 31 |
| 10.2 | Rezultati raziskave..... | 31 |
| 10.3 | Intervju | 53 |

| | | |
|------|--|----|
| 11 | SKLEPNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE | 56 |
| 11.2 | Predlogi za sindikate | 57 |
| 11.3 | Predlogi za nevladne organizacije | 57 |
| | LITERATURA IN VIRI | 58 |
| | PRILOGE | 59 |

KAZALO TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabela 1: | Gibanje zaposlenosti | 13 |
| Tabela 2: | Prijavljena prosta delovna mesta | 14 |
| Tabela 3: | Izobrazbena struktura prijavljenih prostih delovnih mest | 14 |
| Tabela 4: | Gibanje registrirane brezposelnosti v letih 2000 do 2008 | 15 |
| Tabela 5: | Stopnja registrirane brezposelnosti v letih od 2004 do 2008 po upravnih enotah (v %) | 15 |
| Tabela 6: | Struktura registriranih brezposelnih oseb, ki so se zaposlile | 15 |
| Tabela 7: | Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb | 16 |
| Tabela 8: | Število novo sklenjenih pogodb z osebo za vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v letih 2007 in 2008 | 20 |
| Tabela 9: | Svetovanje in informiranje odraslih v letu 2008 | 22 |
| Tabela 10: | Opravljenе storitve v CIPS in informativnih mestih CIPS v letu 2008 | 23 |
| Tabela 11: | Število pritožb, ki so nastale zaradi različnih možnosti diskriminacije starejših na trgu dela v letih 1998–2002 | 26 |

KAZALO GRAFOV

| | | |
|----------|---|----|
| Graf 1: | Število anketirancev po spolu | 32 |
| Graf 2: | Anketiranci po letnicah rojstva | 32 |
| Graf 3: | Opravljenа delovna doba | 33 |
| Graf 4: | Čas brezposelnosti | 33 |
| Graf 5: | Število prijav na razpise za prosto delovno mesto | 34 |
| Graf 6: | Dosežena stopnja izobrazbe | 35 |
| Graf 7: | Področje, ki najbolj opisuje znanje anketiranca | 36 |
| Graf 8: | Pripadnost podjetju | 37 |
| Graf 9: | Kdo je v prednosti, mlajši ali starejši | 38 |
| Graf 10: | Ocenjevanje svojih sposobnosti, znanj ter lastnosti | 39 |
| Graf 11: | Mnenje o stanju na trgu dela | 41 |
| Graf 12: | Kaj ste že vse doživeli zaradi starosti pri iskanju zaposlitve? | 42 |
| Graf 13: | Ali ste bili dejansko kdaj diskriminirani pri iskanju zaposlitve? | 43 |
| Graf 14: | Kaj se vam je pripetilo med iskanjem zaposlitve? | 44 |
| Graf 15: | Koliko časa podjetje posluje? | 44 |
| Graf 16: | Koliko zaposlenih šteje podjetje? | 45 |
| Graf 17: | Koliko od zaposlenih je starejših od 50 let? | 45 |
| Graf 18: | Kdaj je delavec starejši? | 46 |
| Graf 19: | Seznanjenost podjetja z ugodnostmi ob zaposlitvi starejšega | 46 |
| Graf 20: | Koriščenje pomoči države | 47 |
| Graf 21: | Kdaj nazadnje je bil zaposlen delavec nad 50 leti? | 47 |
| Graf 22: | Zadnji razpis za delovno mesto | 48 |
| Graf 23: | Starejši delavci na vodilnem položaju | 48 |
| Graf 24: | Mnenja in izkušnje s starejšimi delavci | 50 |

| | |
|---|----|
| Graf 25: Ali se je podjetja dotaknila recesija? | 51 |
| Graf 26: Odpuščanje delavcev zaradi recesije | 51 |
| Graf 27: Koliko odpuščenih je bilo starejših od 50 let? | 52 |

1 UVOD

Demografske spremembe v 21. stoletju so povzročile staranje prebivalstva. Umrljivost se je zmanjšala, življenjska doba pa podaljšala zaradi izboljšanja življenjskega standarda, zdravstvenih razmer, velikega upada neozdravljivih nalezljivih bolezni. Tudi zmanjšanje rojstev ima za posledico povečevanje števila starejših ljudi. Dejstvo, da ljudje živijo dlje in bolj zdravo, lahko nedvomno štejemo za enega izmed največjih dosežkov današnje družbe. Prvič se lahko srečamo s tem, da ni popolnoma nič nenavadnega, če štiri generacije živijo istočasno.

Staranje družbe oziroma dolgoživost je razmeroma novo, že dolgo napovedano, a s strani politik prezrto razvojno dejstvo večine držav, tudi Slovenije. V dolgoživi družbi je potrebno prilagoditi sisteme socialnega, pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, politike na področju zaposlovanja in socialnega varstva ter drugačnem pogledu in odnosu do aktivnosti. Dolgoživa družba zahteva ustvarjanje smiselnih pogojev za zaposlovanje starejših skupin prebivalstva, tako da so se pripravljene vračati na ekonomski trg dela. Čim poznejše bo ukrepanje v zvezi z dolgoživo družbo, tem bolj drastični bodo morali biti ukrepi (Javornik, 2006, str. 59).

Ker se torej populacija stara, je na trgu delovne sile vse več starejših delavcev, ki iščejo zaposlitev, a je ne dobijo. Pri tem so diskriminirani že v samem postopku iskanja zaposlitve. Iz podatkov z Zavoda RS za zaposlovanje bomo pridobili jasno sliko o tem, kako se giblje brezposelnost starejših ter koliko se jih zaposli, zanimalo nas bo tudi, kako Zavod RS za zaposlovanje motivira iskalce, še posebej to kategorijo, ter kaj jim nudi v času iskanja: predavanja, izobraževanja ...

V diplomski nalogi želimo izpostaviti problem diskriminacije starejših pri iskanju zaposlitve. Podrobno bomo raziskali pravno varstvo ter kakšno vlogo pri tem opravlja država. Velik problem nastane, ko se začnejo odpuščanja, torej selekcija in posledično diskriminacija. Delodajalci se zelo radi ognejo zaposlovanju starejših delavcev, k čemur jih nedvomno spodbuja tudi zakoreninjeno prepričanje in stereotipi o njih. Z anonimno anketo pri posameznih delodajalcih bomo preverili, ali so seznanjeni s svojimi pravicami ob zaposlitvi starejšega iskalca zaposlitve.

V diplomski nalogi bodo rdeča nit naslednje hipoteze, ki jih bomo s pridobljenimi podatki potrdili ali ovrgli.

1. Na trgu delovne sile obstaja diskriminacija starejših, ki se kaže v naraščanju stopnje brezposelnosti starejših.
2. Položaj starejših na trgu delovne sile je neprimerljivo slabši od drugih.
3. Delodajalci ne zaposlujejo starejših delavcev zaradi prevladujočega stereotipa, da so ti veliko na bolniški, da so neprilagodljivi in se težko učijo novitet ...
4. Zakonodaja, ki je naravnana k varstvu starejših, jim nudi varstvo, v istem dihu pa tudi zavira zaposlovanje.

V prvem delu naloge bomo opisali pravno podlago temeljnih pravic vsakega prebivalca, Zakon o delovnih razmerjih, evropsko direktivo, ki definira brezpogojno diskriminacijo, tako prikrito kot odkrito.

V praktičnem delu diplomske naloge bomo opravili več različnih raziskav: anketo z delojemalci in delodajalci ter intervju z iskalko zaposlitve.

Podatke bomo pridobili z metodo anonimnega anketiranja. Intervju bo sestavljen bo iskalko zaposlitve spraševal o aktivnostih pri iskanju zaposlitve. Dobljene odgovore bomo statistično obdelali in jih prikazali v različnih grafih.

Na koncu bomo predlagali možne ukrepe za izboljšanje stanja tako s strani vlade, delodajalcev in ostalih.

2 OPREDELITEV PROBLEMA

Zavedanje o »staranju« še ni popolnoma prišlo v kri mlajše in srednje generacije, ki bi se morali ob vseh spremembah pri zaposlovanju ter na zdravstvenem in pokojninskem področju veliko bolj zavzemati za rešitve. Nekako ne zasledimo medgeneracijskega sožitja. Prav tako tudi državnim organom še ni prišlo v »kri«, da je to velik problem tako v EU kot tudi v Sloveniji. Medgeneracijskega sožitja se nikakor ne sme zanemariti, saj je od tega odvisno tudi to, kakšno starost bomo imeli današnji mladi. Zaradi tako nizke rodnosti in velikega deleža starejše populacije nastajajo problemi pri zaposlovanju starejših. Veliko bolj so izpostavljeni diskriminaciji kakor ostala populacija na trgu dela.

Za starejše velja vrsta stereotipov, ki jih raziskave nikoli niso potrdile, namreč da so veliko bolni, da se težje prilagodijo, da se niso pripravljene izobraževati itd. in so kot taki le v breme delodajalca. Zato se jih želijo čim prej znebiti oziroma jih ne želijo zaposlovati. Zasledimo lahko tudi, da imajo delodajalci že vnaprej natančno izdelane mehanizme, s katerimi sicer kršijo predpise, kar je v praksi zelo težko dokazati. Številne sistemske pomanjkljivosti onemogočajo uspešno varovanje neizbranih kandidatov pred diskriminacijo (onemogočajo vpogled v razpisno dokumentacijo). Vedno večja negotovost zaposlitve že zaposlenim starejšim delavcem posredno preprečuje uveljavljanje pravic, saj se bojijo posledic in možne izgube zaposlitve. Na žalost delodajalci ne prepoznajo izgube znanj in veščin kot svoj lastni primanjkljaj, ne odgovarjajo na demografske spremembe. Tudi naša država premalo stori za promocijo starejših delavcev, s predpisi slabo regulira odnose na trgu dela in ne izkoristi možnosti vplivanja na družbene vrednote in odpravo stereotipov. Tudi starejši sami so premalo motivirani za čim kasnejši odhod s trga delovne sile.

Prav zato je potrebno začeti govoriti o tej realnosti že zdaj. Mladi moramo razumeti, da je sožitje in razumevanje nekaj, kar moramo spoznati že v mladosti, saj je staranje naravni proces, ki mu ne moremo uiti. Kadar govorimo o staranju družbe do leta 2050, še prepogosto pozabljamo, da govorimo o lastni generaciji, ki bo takrat del te starajoče populacije.

Vendar pa drži, da še nikoli v zgodovini ni bilo tako velikega skoka v napredek, ki bi ustvarjal takšne razlike v sposobnosti obvladovanja novega znanja in tehnologije. Tudi s tega vidika prihaja do velikega problema pri odnosu med generacijami in tako se moramo prvič soočiti tudi s tem.

Ne glede na spremembe v družbi in prehajanje iz enega sistema v drugega že tisočletja velja resnica, da posameznik brez družbe težko shaja, saj velja človek za socialno bitje. Prav tako kljub naprednim tehnologijam nikakor ne moremo več uspešno delovati brez povezanosti mlade, srednje ter starejše generacije ter brez deljenja znanja in izkušenj znotraj te družbene celote. Ni napredka ne tehnologije, ki bi lahko izključila prisotnost starejših na trgu delovne sile.

2.1 Kdo je starejši delavec

Večina zakonodaj EU opredeljuje kot starejšega delavca osebo, staro več kot 55 let, čeprav je v praksi pogosto drugače. Dostikrat naletimo na miselnost v podjetjih, da je starejši vsak delavec, starejši od 40 let. To je imelo negativni vpliv na pogled menedžerjev in nadzornikov na starejše delavce, saj so sedaj delavci, stari 40 in več let, obravnavani že kot »skoraj« stari, njihova kariera pa velja za že okrnjeno (Taylor, 2006).

Praviloma pa velja za starejšega vsak, ki je star nad 45 let. Vendar opredelitev starejšega delavca na splošno temelji na obdobju, ko se začnejo pojavljati večje spremembe v funkcijah, pomembneje povezanih z opravljanjem dela v času delovne dobe. Zdravniška stroka meni, da je s staranjem povezano poslabšanje fizičnih in umskih funkcij ter pojavljanje kroničnih bolezni (Belwal, 2005).

Predvsem fizične sposobnosti začnejo kazati trend upadanja po 30. letu in ta trend lahko postane kritičen po naslednjih 15 do 20 letih, če fizične zahteve ne upadajo. Ravno zato so leta med 45 in 50 pogosto vzeta kot mejnik za starejše delavce (Ilmarinen, 2001, str. 546).

Zaradi različnih stališč glede tega, kaj definira starejšega delavca, ne obstaja predpisana opredelitev. Literatura navaja tri starostne skupine starejših delavcev:

- mlajši starajoči se delavci : 45–54 let,
- srednje starajoči se delavci: 55–65 let in
- starejši starajoči se delavci: več kot 65 let.

2.2 Problematika staranja

Evropska unija se danes na eni strani sooča z neprestanim padanjem rodnosti, ki ne omogoča več obnavljanja prebivalstva, na drugi strani pa je vedno daljša življenjska doba, kar je bistven dosežek današnje družbe in ne nazadnje je tu še staranje tako imenovane generacije »baby boom«, kar vodi v rast števila »starejših delavcev«, upokojujencev in zelo starih ljudi. Te tri pojave s skupnim izrazom imenujemo »staranje«. Staranje populacije ne leži več v oddaljeni prihodnosti.

Staranje prebivalstva je definirano kot povečanje deleža starega prebivalstva nad neko starostno mejo v celotnem prebivalstvu. Za starostno mejo se običajno jemlje 60. ali 65. leto starosti (Malačič, 2006, str. 19).

Staranje prebivalstva pomeni spreminjanje številčnega razmerja med mladimi in starimi. Je proces, s katerim se prej ali slej sooči vsaka vlada. Na staranje se države, skoraj brez izjeme v vsej Evropi, odzivajo podobno. Iščejo, preizkušajo ali/in uvajajo politiko, ki zadeva starejše generacije (tj. stare, upokojene ali bi se lahko upokojile) ter preverjajo, spreminjajo in popravljajo politike, ki so usmerjene k mlajšim generacijam (Javornik, 2006, str. 59).

Dosedanji demografski razvoj Slovenije zaznamujejo trije pomembni zasuki, ki časovno sovpadajo s tremi obdobji:

- s koncem 19. stoletja,
- z začetkom osemdesetih let 20. stoletja in
- z začetkom 21. stoletja.

V zadnjih letih 19. stoletja se je začela zniževati rodnost. V začetku osemdesetih let 20. stoletja se je pričela zviševati povprečna starost žensk ob rojstvu otrok, pričakovano trajanje življenja ob rojstvu je presegalo 70 let, celotna rodnost pa se je znižala pod vrednost 2,1. Prebivalstvo se je pričelo pospešeno starati. Posledice opisanih sprememb so se v prvih letih 21. stoletja pokazale v zniževanju števila tistih skupin prebivalstva, ki so bistvenega pomena za nadaljnji socialni in ekonomski razvoj Slovenije. Leta 2000 se je pričelo zmanjševati število žensk v rodni dobi, v letu 2003 je število starih prvič preseglo število mladih, leta 2004 je prenehal naraščati delež delovno sposobnega prebivalstva (15–64 let) (Javornik, 2006, str. 60).

Bogati svet se stara hitro, revnejši predeli sveta pa mu sledijo le z nekajdesetletnim zamikom. Glede na projekcije ZN bo povprečna starost po vsem svetu do leta 2050 z zdajšnjih 29 zrasla na 38 let. Trenutno je nekaj manj kot 11 odstotkov od 6,9 milijarde svetovnega prebivalstva starejših od 60 let, do leta 2050 pa naj bi se ta delež povečal na 22 odstotkov (pri tem naj bi bilo prebivalcev takrat več kot 9 milijard). Z drugimi besedami: v bogatem svetu bo vsak tretji prebivalec upokojenec, skoraj vsak deseti prebivalec pa bo imel več kot 80 let. Ta počasna, a nezadržna gibanja bodo imela sčasoma velike gospodarske, socialne in politične posledice. A vendar se zdi, da se le nekaj držav, ki imajo že zdaj večinsko starejše prebivalstvo, začinja zavedati pomena posledic. Toda dejstvo je, da se začinja delavska sila zmanjševati in da narašča število upokojencev. Do leta 2020 bodo posledice staranja prebivalstva že zelo očitne in temu se ne da izogniti: če pustimo ob strani številne naravne in tudi katastrofe, ki jih povzroča človek, so demografske spremembe bolj gotove kot katera koli sprememba (recimo bolj kot podnebne spremembe).

In kaj so kratkotrajni skoki, ki so ublažili posledice nižje rodnosti in daljšega življenja? Generacija »Baby boom« po drugi svetovni vojni je v ZDA, kjer je bil pojav najmočnejši, med leti 1945 in 1965 dala skoraj 80 milijonov rojstev. Prvi od teh se zdaj že upokojujejo, v prihodnjih 20 letih bodo sledili še milijoni, s čimer se bo močno znižalo število delovno aktivnega prebivalstva.

3 TEMELJNE ČLOVEKOVE PRAVICE IN SVOBODA DELA

2. člen

Pravica do življenja

Pravica vsakogar do življenja je zavarovana z zakonom. Nikomur ne sme biti življenje namerno odvzeto, razen ob izvršitvi sodbe, s katero je sodišče koga spoznalo za krivega za kaznivo dejanje, za katero je z zakonom predpisana smrtna kazen. Kot kršitev tega člena se ne šteje odvzem življenja, če je posledica uporabe nujno potrebne sile:

- pri obrambi katerekoli osebe pred nezakonitim nasiljem,
- pri zakonitem odvzemu prostosti ali pri preprečitvi bega osebi, ki ji je zakonito odvzeta prostost,
- pri zakonitem dejanju, ki ima namen zadušiti upor ali vstajo.

Človekove pravice so naravne, prirojene, neodtujljive in nezastarljive. Pripadajo vsakomur, ne glede na spol, nacionalnost, raso, versko, politično ali drugo prepričanje, jezik, izobrazbo, rojstvo, gmotno stanje, družbeni položaj itd. Tudi varstvo teh pravic pred sodišči ali drugimi državnimi organi je zagotovljeno vsakomur enako. Posamezniki imajo tudi pravico zahtevati odpravo posledic, ki so nastale s kršitvijo pravic.

Ustava zagotavlja uresničevanje temeljnih pravic in svoboščin, kar pomeni, da je zakonodajalčev poseg potreben le, kadar ga ustava izrecno pooblasti. Včasih so temeljne pravice tudi omejene. Na splošno so omejene s pravicami drugih in še v nekaterih posebej določenih primerih. Večje omejitve pravic pa so predvidene v vojnem ali izrednem stanju, ko se omejijo ali celo začasno razveljavijo, dokler tako stanje traja.

3.1 Mednarodno delovno pravo

Cilj se uresničuje s sodelovanjem predstavnikov vlad, delavcev in delodajalcev v razvijanju delovnopravne zakonodaje v svetu. MOD se tako ukvarja s preučevanjem raznovrstnih problemov s področja dela, življenja delavcev, delovnih razmerij, na teh temeljih določa mednarodne norme, ki pomenijo standarde mednarodnega varstva delavcev in socialne zakonodaje.

V deklaraciji so določena temeljna načela MOD, kot so:

- delo ni blago;
- svoboda izražanja in svoboda združevanja je osnovni pogoj za socialni napredek.

Mednarodne konvencije in priporočila MOD zajemajo številna vprašanja s področja socialne in delovnopravne zakonodaje, kot so med drugim tudi sindikalna svoboda, brezposelnost, inšpekcija dela, migracije in ostala vprašanja.

Razlike med konvencijami in priporočili so predvsem v tem, da države članice konvencije ratificirajo in jih na ta način sprejmejo v svoj pravni red, priporočila pa služijo bolj kot usmeritve, torej nimajo normativne narave, ampak izražajo želje, določajo smer in državam članicam dajejo napotke, kako urediti posamezna vprašanja. Na drugi strani imajo konvencije normativen značaj oziroma pravno naravo mednarodnega sporazuma s trenutkom njihove ratifikacije.

Dejavnost MOD je vse od svoje ustanovitve pridobivala vse večji pomen, se širila in odločno vplivala na razvoj mednarodnega delovnega prava ter predvsem na razvoj

socialne misli, demokratičnih idej in človekovih pravic. S tem je MOD udeleževala ustanovne listine na področju dela, temeljnih človekovih pravic, svoboščin in sporazumevanja med vlada in delodajalci ter organizacijami delojemalcev oziroma razvoja socialnega partnerstva.

Od konvencij MOD, ki jih je oziroma katerih nasledstvo veljavnosti je ratificirala Slovenija, se večina nanaša na varstvo in enakopravnost žensk, na sindikalne svoboščine in pravice, delavske predstavnike, svobodo dela, prepoved diskriminacije, poklicno usmerjanje itd.

Delovna razmerja v Svetu Evrope in pravu EU

Od dokumentov, ki jih je Svet Evrope sprejel na področju, povezanim z delovnim pravom, sta vsekakor v ospredju Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Republika Slovenija jo je ratificirala leta 1994) in Evropska socialna listina (sprejeta leta 1961, veljati pa je začela leta 1965; v naslednjih letih je bila dopolnjena, leta 1988 pa je bil sprejet tudi dodatni protokol, ki dodaja nove pravice; leta 1996 je bila sprejeta dopolnjena Evropska socialna listina, ki naj bi postopoma nadomestila prejšnjo in jo je Republika Slovenija ratificirala leta 1999). S to listino so se države članice dogovorile, da bi razvoj enotnega evropskega trga moral s seboj prinesiti tudi izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev v skupnosti. Temeljne pravice, ki jih določa Evropska socialna listina, so: svoboda gibanja, svoboda zaposlitve in poštenega plačila, izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, socialno varstvo ipd.

V okviru MOD je bilo leta 1980 sprejeto Priporočilo št. 162 o starejših delavcih. Nanaša se na delavce, ki imajo zaradi svoje starosti probleme pri zaposlovanju. Državam svetuje, naj rešujejo problem zaposlitve starejših delavcev s strategijo doseganja polne zaposlenosti, na nivoju podjetja pa z ustrezno socialno politiko. Pri tem mora država zagotoviti enake možnosti in tretma za delavce, ne glede na njihovo starost in z ustreznimi ukrepi preprečiti diskriminacijo pri zaposlovanju starejših.

4 EKONOMSKE IN SOCIALNE PRAVICE

Med te pravice sodi svoboda dela, kar pomeni, da si vsakdo svobodno izbira zaposlitev, ta pa mora biti enako dostopna vsem pod enakimi pogoji. Prepovedano je prisilno delo. Ker je treba vsakomur zagotoviti dostojanstvo in ekonomsko varnost, je pomembna pravica do socialne varnosti, ki zajema predvsem zdravstveno, invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

Posebno pozornost posveča država otrokom in mladini ter njihovu razvoju. Staršem daje svobodo odločitve o rojstvu otrok, ko pa se ti rodijo, staršem nalaga dolžnost, da jih vzdržujejo, izobražujejo in vzgajajo. Zagotoviti jim je treba posebno varstvo pred gospodarskim, socialnim, telesnim, duševnim in drugim izkoriščanjem ter zlorabljanjem. Med kulturne pravice sodi v prvi vrsti pravica do izobraževanja.

Med ekonomske pravice sodi pravica do zasebne lastnine in dedovanja. Vsakdo lahko svobodno izraža pripadnost svojemu narodu, goji ter izraža svojo kulturo, uporablja svoj jezik in pisavo. Še nekatere posebne pravice pa pripadajo pri nas živečim Italijanom in Madžarom, saj tu sestavljajo manjšini.

Odbor za ekonomske, socialne in kulturne pravice

Odbor za ekonomske, socialne in kulturne pravice je bil ustanovljen z resolucijo Ekonomsko-socialnega sveta I. 1985, da opravlja nadzor nad izvajanjem določb MPESKP s strani držav pogodbenic, ki naj bi ga sicer po MPESKP (IV. del) opravljal Ekonomsko-socialni svet. Odbor sestavlja 18 priznanih pravnih strokovnjakov z visokim moralnim ugledom in s priznanim delovanjem na področju človekovih pravic. Člani delujejo v osebni svojstvu. Odbor preverja izvajanje MPESKP s strani držav pogodbenic, ki v skladu s 16. in 17. členom periodično poročajo o sprejetih ukrepih in pred odborom zagovarjajo poročilo. Po obravnavi poročila določene države odbor poda sklepe in priporočila, v katerih državi pogodbenici svetuje glede nadaljnjih ukrepov za izvajanje obveznosti po MPESKP in jo, če je potrebno, opozori na kršitve.

4.1 Svoboda dela

USTAVA RS

14. člen
(enakost pred zakonom)

(dodano leta 2004, Ur. l. RS, št. 69/04)

V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

Pod drugo osebno okoliščino razumemo tudi starost, čeprav to ni izrecno omenjeno. Ustava jamči tudi svobodo dela, pa tudi enako dostopnost do vsakega delovnega mesta (to omenja 49. člen).

Pred zakonom smo vsi enaki.

4.2 Direktiva 2000/78 ES – Evropska direktiva o enakosti v zaposlovanju

Prepoved diskriminacije oziroma uveljavitev načela enake obravnave obsega ureditev splošnega okvirja za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih uporabe načela enakega plačila za moške in ženske, enakega obravnavanja moških in žensk pri možnosti za zaposlitev, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih razmer kot tudi o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije na podlagi spola in o uveljavitvi načela enakega obravnavanja med osebami ne glede na starost, raso in etnično poreklo. Splošni okvir za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih daje Direktiva 2000/78/ES o vzpostavitvi splošnega okvirja za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih. Direktiva je sestavljena iz 21 členov ter 4 poglavij.

Namen

Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, **starosti** ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.

Koncept diskriminacije

1. V tej direktivi »načelo enakega obravnavanja« pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

- (a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;
- (b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:
 - (b1) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen ali
 - (b2) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

Evropska unija v skladu s členom 6 Pogodbe o Evropski uniji temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter vladavine prava, načelih, ki so skupna vsem državam članicam, ter spoštuje temeljne pravice, ki jih jamči Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin in kakršne izhajajo iz ustavnih tradicij, skupnih državam članicam kot splošnih načel prava Skupnosti.

Prepoved diskriminacije zaradi starosti je bistven del izpolnjevanja ciljev, opredeljenih v smernicah o zaposlovanju, in spodbujanja raznovrstnosti delovne sile. Vendar je v nekaterih okoliščinah različno obravnavanje v zvezi s starostjo lahko upravičeno in so s tem v zvezi potrebni posebni predpisi, ki so glede na položaj v državah članicah lahko med seboj različni. Bistveno je torej razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana.

Prepoved diskriminiranja ne sme vplivati na ohranjanje ali sprejemanje ukrepov, katerih namen je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost, ki jo trpi kakšna skupina oseb določene vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti, katerih glavni cilj je uveljavljanje posebnih potreb teh oseb.

Pravno varstvo

1. Države članice zagotovijo, da so vsem osebam, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, na voljo sodni in/ali upravni postopki, in kjer države članice menijo, da je ustrezno, poravnalni postopki, tudi potem, ko se je razmerje, v katerem je domnevno prišlo do diskriminiranja, že končalo.

2. Države članice zagotovijo, da se lahko združenja, organizacije ali druge pravne osebe, katerih legitimni interes je zagotavljati, v skladu z v tej direktivi opredeljenimi merili, da se določbe te direktive izpolnjujejo, v imenu ali v podporo tožnika na podlagi njegovega ali njenega soglasja vključijo v katerikoli sodni in/ali upravni postopek, predviden za izvršbo obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

3. Odstavka 1 in 2 ne vplivata na nacionalne predpise o časovnih omejitvah glede vlaganja pravnih sredstev v zvezi z načelom enakega obravnavanja.

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da:

(a) se odpravijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja;

(b) se ali se lahko razveljavijo ali spremenijo vse določbe, ki so nasprotju z načelom enakega obravnavanja, v individualnih ali kolektivnih pogodbah, v internih aktih podjetij ali v predpisih, ki urejajo samozaposlenost ter organizacije delojemalcev in delodajalcev.

Odgovornost po direktivi 2000/78/ES

Države članice Evropske unije so od leta 2005 vsakih pet let dolžne predložiti Evropski komisiji petletno poročilo o uporabi izvajanja direktive, ki jih komisija potrebuje za pripravo poročila o uporabi direktive. V nasprotnem primeru Evropska komisija najprej pisno opozori državo članico, nato pa sproži postopek izvršbe ali napoti članico Evropske komisije na Sodišče Evropske skupnosti. Če sodišče ugotovi, da država članica ni izpolnila svojih obveznosti, ji naloži ukrepe za odpravo ugotovljenih kršitev. Kazen je globa, ki jo odloči sodišče.

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati z dnem objave v Uradnem listu Evropskih skupnosti.

S to direktivo se ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane ljudi.

4.3 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih je na podlagi Ustave RS (Uradni list RS, št. 33/91 s sprem.) in množice ratificiranih mednarodnih pravnih aktov določil v 6. členu načelo o prepovedi diskriminacije. Tako je v 6. členu ZDR določeno, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja

in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi:

- spola,
- rase,
- barve kože,
- starosti,
- zdravstvenega stanja oz. invalidnosti,
- verskega, političnega ali drugega prepričanja,
- članstva v sindikatu,
- nacionalnega in socialnega porekla,
- družinskega statusa,
- premoženjskega stanja,
- spolne usmerjenosti ali
- zaradi drugih osebnih okoliščin.

Prepovedani sta tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija zaradi zgoraj navedenih okoliščin. Za posredno diskriminacijo gre takrat, ko navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti itd. v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

Poleg tega ZDR v 6. členu eksplicitno določa, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pa tudi prostega delovnega mesta delodajalec ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Prav tako objava prostega delovnega mesta v skladu s 25. členom ZDR ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

6. člen Zakona o delovnih razmerjih (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

(1) Delodajalec mora iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta

predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

(7) V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

(8) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

5 POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE TER VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE

Na Zavodu RS za zaposlovanje poudarjajo, da imajo starejši iskalci zaposlitve določene delovne izkušnje, znanje, ki jih mladi na začetku poklicne poti še nimajo. Starejši so večinoma zanesljivejši delavci, njihovo izostajanje iz delovnega procesa je kljub morebitni drugačni prepričanosti javnosti praviloma manjše kot pri mlajših.

5.1 Zaposlenost

V letu 2008 se je število delovno aktivnega prebivalstva povečevalo, v decembru pa je nekoliko upadlo. Ob koncu decembra 2008 je bilo na področju Območne službe Ljubljana 302.275 delovno aktivnih prebivalcev oziroma 3 % več kot decembra 2007.

Ob koncu leta 2008 je bilo v regiji 315.775 aktivnih prebivalcev, to je 7.854 oseb ali 2,6 % več kot decembra 2007. Med delovno aktivnimi osebami, ki predstavljajo 95,3 % aktivnega prebivalstva, je bilo 263.139 oseb zaposlenih pri pravnih in 17.254 pri fizičnih osebah. Samozaposlenih je bilo 21.882, od tega je bilo 13.785 samostojnih podjetnikov posameznikov, 3.469 oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost, in 4.628 kmetov (http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm).

Tabela 1: Gibanje zaposlenosti

| | 2006 | 2006 | 2007 | 2008 | Razlika 2008/2007 (V %) |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------|
| Delovno aktivni | 270.960 | 281.755 | 293.590 | 32.275 | 3,0 |
| Zaposlene osebe | 251.712 | 261.809 | 272.555 | 280.393 | 2,9 |
| pri pravnih osebah | 236.809 | 246.458 | 256.315 | 263.139 | 2,7 |
| pri fizičnih osebah | 14.903 | 15.351 | 16.240 | 17.254 | 6,2 |
| samozaposlene osebe | 19.248 | 19.946 | 21.035 | 21.882 | 4,0 |
| samostojni podjetniki | 11.608 | 12.237 | 12.985 | 13.785 | 6,2 |
| posamezniki | | | | | |
| osebe, ki opravljajo | 3.267 | 3.328 | 3.382 | 3.469 | 2,6 |
| poklicno dejavnost | | | | | |
| kmetje | 4.373 | 4.381 | 4.668 | 4.628 | -0,9 |

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (<http://www.stat.si>)

V primerjavi z decembrom 2007 se je število vseh samozaposlenih povečalo za 4 %, število samostojnih podjetnikov posameznikov se je povečalo za 6,2 %, število oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost za 2,6 %, medtem ko se je število kmetov zmanjšalo za 0,9 %.

Število delovno aktivnih prebivalcev se je v letu 2008 povečalo v vseh sektorjih dejavnosti, in sicer v kmetijskih dejavnostih za 2,5 %, v nekmetijskih dejavnostih za 1,3 % in v storitvenih dejavnostih za 3,7 %. Najbolj se je število delovno aktivnih povečalo na področju poslovanja z nepremičninami, najema in poslovnih storitev (za 3.000 oseb) in na področju gradbeništva (za 2.877 oseb), najbolj pa se je zmanjšalo na področju

predelovalnih dejavnosti (za 1.698 oseb)(
http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm).

5.2 Položaj starejših na trgu delovne sile

Povpraševanje delodajalcev po delavcih narašča že več let. V letu 2008 se je povpraševanje nekoliko umirilo, objavljenih je bilo 82.918 prostih delovnih mest ali 1,9 % več kot v letu 2007. 57.143 prostih delovnih mest je bilo razpisanih za določen čas, kar predstavlja 68,9 % vseh prijavljenih prostih delovnih mest. V primerjavi z letom 2007 je bil delež zaposlitev za določen čas nižji za 2,2 odstotni točki(http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm).

Tabela 2: Prijavljena prosta delovna mesta

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Prijavljena prosta delovna mesta | 66.903 | 73.733 | 81.345 | 82.918 |
| Rast povpraševanja po delavcih – verižni indeks | 116,3 | 110,2 | 100,3 | 101,9 |
| Prijavljena prosta delovna mesta za določen čas | 46.441 | 50.836 | 57.797 | 57.143 |
| – delež prostih delovnih mest za določen čas (v %) | 69,4 | 68,9 | 71,1 | 68,9 |

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.

Največ prostih delovnih mest je bilo prijavljenih na področju trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil (18 % vseh), na področju gradbeništva (15,6 %), na področju drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti (14,5 %) in na področju predelovalnih dejavnosti (11,2 %).

Tabela 3: Izobrazbena struktura prijavljenih prostih delovnih mest

| Leto | Skupaj | | | | | | Bolonjski študij |
|------|--------|--------|----------|------|-----|------------|------------------|
| | | I.–II. | III.–IV. | V. | VI. | VII.–VIII. | |
| 2005 | 66.903 | 25,2 | 30,1 | 21,5 | 3,8 | 19,4 | 0,0 |
| 2006 | 73.733 | 27,7 | 29,8 | 21,2 | 3,6 | 17,8 | 0,0 |
| 2007 | 81.345 | 29,7 | 3,4 | 20,8 | 3,3 | 15,9 | 0,0 |
| 2008 | 82.918 | 30,1 | 28,1 | 21,9 | 3,5 | 16,4 | 0,1 |

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.

Izobrazbena struktura objavljenih prostih delovnih mest je bila v letu 2008 naslednja: za I. in II. stopnjo izobrazbe je bilo prijavljenih 24.958 prostih delovnih mest (30,1 %), za III. in IV. stopnjo izobrazbe 23.332 (28,1 %), za V. stopnjo izobrazbe 18.143 (21,9 %), za VI. stopnjo izobrazbe 2.871 (3,5 %), za VII. in VIII. stopnjo izobrazbe 13.567 (16,4 %) in za osebe s zaključenim bolonjskim študijem 47 (0,1 %) prostih delovnih mest.

5.3 Registrirana brezposelnost

Ob koncu leta 2008 je bilo v Območni službi Ljubljana registriranih 13.770 brezposelnih oseb, kar predstavlja 20,8-odstotni delež vseh brezposelnih oseb v Sloveniji. V

primerjavi z decembrom 2007 se je število registriranih brezposelnih oseb zmanjšalo za 790 oseb ali za 5,4 %.

Tabela 4: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih 2000 do 2008

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Število registriranih brezposelnih oseb (stanje 31. 12.) | 20.928 | 19.352 | 19.011 | 18.131 | 17.839 | 19.161 | 16.775 | 14.560 | 13.770 |
| Verižni indeks | 89,3 | 92,5 | 98,2 | 95,4 | 98,4 | 107,4 | 87,5 | 86,8 | 94,6 |

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.

Stopnjo registrirane brezposelnosti izračunava in uradno objavlja Statistični urad Republike Slovenije. Pri izračunavanju uporablja podatke o delovno aktivnem prebivalstvu in brezposelnih osebah po lokaciji njihovega stalnega prebivališča. Stopnja registrirane brezposelnosti v Območni službi Ljubljana se že nekaj let znižuje, ob koncu decembra 2008 je bila 5,1-odstotna, medtem ko je bila stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji 7-odstotna (<http://www.stat.si>).

Tabela 5: Stopnja registrirane brezposelnosti v letih od 2004 do 2008 po upravnih enotah (v %)

| Kraj / Leto | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|------|------|------|------|------|
| Cerknica | 6,4 | 6,3 | 4,8 | 4,2 | 5,1 |
| Domžale | 6,1 | 7,2 | 6,3 | 4,6 | 4,1 |
| Grosuplje | 6,5 | 6,6 | 5,5 | 4,8 | 4,4 |
| Idrija | 2,3 | 2,2 | 1,2 | 1,6 | 2,6 |
| Kamnik | 5,9 | 6,4 | 5,5 | 3,9 | 3,7 |
| Kočevje | 13,8 | 16,7 | 13,7 | 11,9 | 12,4 |
| Ljubljana | 7,7 | 7,9 | 7,1 | 6,1 | 5,3 |
| Logatec | 2,4 | 3,7 | 2,6 | 2,7 | 4,1 |
| Ribnica | 7,3 | 8,4 | 6,4 | 5,1 | 5,2 |
| Vrhnika | 6,2 | 6,3 | 5,1 | 4,4 | 4,6 |
| OS Ljubljana | 7,1 | 7,6 | 6,5 | 5,5 | 5,1 |

Vir: <http://www.stat.si>

Med osebami, ki so se zaposlile, je bilo 58 % žensk, 25,1 % je bilo oseb s VI. ali višjo stopnjo izobrazbe, 22,3 % je bilo oseb brez strokovne izobrazbe in 23,3 % dolgotrajno brezposelnih oseb. 74 % zaposlitev je bilo sklenjenih za določen čas.

Povprečno trajanje brezposelnosti oseb, ki so se zaposlile v letu 2008, je bilo 9 mesecev in 9 dni. V primerjavi z letom 2007 se je povprečno trajanje brezposelnosti od prijave na Zavodu do zaposlitve skrajšalo za 4 dni.

Tabela 6: Struktura registriranih brezposelnih oseb, ki so se zaposlile

| | Število | Delež v % |
|-------------------------|---------|-----------|
| Ženske | 4.701 | 58 |
| Iskalci prve zaposlitve | 1.437 | 17,7 |
| Stari do 26 let | 1.561 | 19,3 |
| Stari 50 let in več | 1.051 | 13,0 |

| | | |
|---|-------|------|
| Dolgotrajno brezposelni | 1.885 | 23,3 |
| Trajno presežni delavci in stečajniki | 1.347 | 16,6 |
| Invalidi | 377 | 4,7 |
| Brezposelne osebe s I. in II. stopnjo izobrazbe | 1.806 | 22,3 |
| Brezposelni s VI., VII. In VIII. stopnjo izobrazbe | 2.032 | 25,1 |

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.

V letu 2008 so se znižali deleži brezposelnih žensk, iskalcev prve zaposlitve, brezposelnih oseb, starih do 26 let, in dolgotrajno brezposelnih oseb, povečali pa so se deleži brezposelnih oseb, starih 50 let in več (za 0,2 odstotne točke), trajno presežnih delavcev in stečajnikov (za 1,2 odstotne točke) ter delež invalidnih oseb (za 1,6 odstotne točke).

Tabela 7: Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb

| | December 2007 | | December 2008 | | Razlika 2008/2007 |
|--|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------------|
| | Število | Delež v % | Število | Delež v % | |
| Vsi | 14.560 | 100 | 13.770 | 100 | -5,4 |
| Ženske | 7.372 | 50,6 | 6.584 | 47,8 | -10,7 |
| Iskalci prve zaposlitve | 2.644 | 18,2 | 2.192 | 15,9 | -17,1 |
| Stari do 26 let | 1.847 | 12,7 | 1.587 | 11,5 | -14,1 |
| Stari 50 let in več | 5.220 | 35,9 | 4.976 | 36,1 | -4,7 |
| Dolgotrajno brezposelni | 7.584 | 52,1 | 6.589 | 47,9 | -13,1 |
| Trajno presežni delavci in stečajniki | 3.500 | 24,0 | 3.470 | 25,2 | -0,9 |
| Invalidi | 2.173 | 14,9 | 2.273 | 16,5 | 4,6 |

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.

Izobrazbena struktura brezposelnih oseb je bila ob koncu leta 2008 naslednja: 5.167 oseb (37,5 %) je imelo I. in II. stopnjo izobrazbe, 2.980 (21,6 %) je bilo oseb s III. in IV. stopnjo izobrazbe, 3.677 oseb (26,7 %) s V., 449 oseb (3,3 %) s VI., 1.492 oseb (10,8 %) s VII. oz. VIII. stopnjo izobrazbe ter 5 oseb z zaključenim bolonjskim študijem.

Brezposelne osebe, ki so bile na Zavodu prijaviteljane na dan 31. 12. 2008, so bile v povprečju brezposelne 1 leto, 11 mesecev in 13 dni, to je 22 dni manj od povprečnega trajanja brezposelnosti na dan 31. 12. 2007.

5.4 Delo z brezposelnimi osebami, delodajalci in posredovanje zaposlitev

V letu 2008 so na Zavodu RS za zaposlovanje ob prijavi v evidenco brezposelnih oseb vključili v informacijsko-motivacijske seminarje 5.943 brezposelnih oseb, kar je za 566 oseb manj kot v preteklem letu. Na zmanjšanje števila vključitev je vplival manjši priliv v evidenco brezposelnih oseb. Informativne seminarje so izvajali vsi za to usposobljeni svetovalci zaposlitve v okviru rednih del in nalog. V prvih dveh mesecih od prijave v evidenco brezposelnih oseb so izdelali 87 % zaposlitvenih načrtov. V skladu z doktrino

dela z brezposelnimi in delodajalci za stranke, ki so po kriterijih doktrine in prijavnno-odjavnih referentov neposredno zaposljive, izvajajo informativno-motivacijski seminar skupaj z individualnim zaposlitvenim načrtom v skupini. Stranke, pri katerih je ob prijavi zaznati določene ovire, pa obravnavajo individualno.

Omenjeni način dela pomeni na eni strani razbremenitev individualnih terminov za stranke, ki takšno obravnavo potrebujejo, na drugi strani pa skupinska dinamika nemalokrat pri osebi vzpodbudi tudi drugačno razmišljanje oz. odkrivanje nečesa novega, na kar včasih sploh ne pomislimo. Za izvajanje omenjene oblike dela v skupini na Območni službi Ljubljana z lastnimi resursi stalno načrtno usposablajo tudi svetovalce/izvajalce, kajti za obvladovanje in vodenje skupine so potrebna posebna znanja in veščine. Brezposelne osebe, pri katerih so svetovalci zaposlitve, rehabilitacijski ali poklicni svetovalci zaznali pomanjkanje veščin, ki so potrebne za iskanje zaposlitve, so poleg vključevanja v različne skupinske oblike dela preko ukrepov aktivne politike zaposlovanja vključevali v delavnice Poti do dela in zaposlitve. Vseh udeleženi je bilo v letu 2008 311.

V letu 2008 so sodelovali tudi v različnih projektih z zunanjimi izvajalci – partnerji, kot je bil »Osebni karierni načrt« z Glotta Novo in računalniško opismenjevanje za starejše nad 50 let v sodelovanju z Microsoftom in MISSS-om. V projektu Leonardo da Vinci v program Mentorstvo brezposelnim osebam nad 50 let je nadaljevalo in zaključilo vključitev 11 oseb iz leta 2007. Projekt Mentorstvo odraslih je bil pilotski projekt, ki je trajal 12 mesecev in je bil financiran v okviru evropskega programa, ki želi razviti sistem mentorstva za brezposelne nad 50 let. Sodelovanje v projektu so zaključili v juniju, v ta namen pa je bila na Pedagoški fakulteti v Ljubljani izdana tudi publikacija, kjer so sodelovali s prispevkom.

V letu 2008 so nadaljevali s posodabljanjem načinov skupinskega dela z brezposelnimi osebami in delodajalci. Skupinske in individualne obravnave brezposelnih oseb, pomoč pri osvajanju veščin za iskanje dela, individualno ter skupinsko svetovanje potencialnim delodajalcem so izvajali tudi v zaposlitvenih kotičkih.

V letu 2008 so zabeležili 5.636 obiskov. V zaposlitvene kotičke se vključujejo neposredno zaposljive brezposelne osebe takoj po prijavi v evidenco oz. po individualnem zaposlitvenem načrtu v skupini in ostale brezposelne osebe, za katere svetovalci ocenijo smiselnost oz. si to želijo sami. Zaposlitveni kotiček iz dneva v dan pridobiva na veljavi, kajti to je t. i. »odprta«, intenzivna oblika dela (aktivno iskanje, možnost uporabe interneta in računalnika ter raznih avdio-video naprav, učenje veščin, individualno in skupinsko delo – vse z namenom preprečitve prehoda v dolgotrajno brezposelnost) – tako za brezposelne kot za delodajalce (hiter stik s kandidati, ki so motivirani za delo).

V istem letu so izvedli 120.124 napotitev brezposelnih oseb na prosta delovna mesta. Napotitve so potekale v obliki napotnic za zaposlitev, kjer je opisan način sodelovanja (razgovor, datum, ura ...), preko SMS in e-poštnih obvestil, preko obvestil brezposelnim o objavi prostega delovnega mesta ter preko osebnih in telefonskih napotitev na podlagi sodelovanja z delodajalci pred uradnimi objavami.

Poleg aktivnega posredovanja in stalnega kontakta z delodajalci gre informiranje in motiviranje tudi v smer seznanjanja brezposelnih z deficitarnimi poklici, zaposlovanja starejših, mladih z visoko izobrazbo ... Pri kritju potreb po delavcih je bil tudi v letu 2008 razkorak med potrebami delodajalcev in možnostmi za posredovanje brezposelnih oseb na delovna mesta v gradbeništvu, kovinarstvu, gostinstvu, čiščenju in turizmu. Prej naštetih delovna mesta običajno niso najbolj zaželena med starejšimi iskalci zaposlitve. V skladu s potrebami delodajalcev so izvajali predstavitve poklicev

za brezposelne in razna namenska soočenja med delodajalci in brezposelnimi v smeri predstavitve poklicev, pogojev dela in motiviranju za sprejem zaposlitve, ki ni ustrezna glede na stopnjo in smer izobrazbe, je pa aktualna na trgu dela. O pogojih zaposlovanja, šolanja, trgu dela in ukrepih aktivne politike zaposlovanja so delodajalce, brezposelne in ostale iskalce zaposlitve informirali na dveh velikih zaposlitvenih sejmih v Ljubljani – Kariera 2008 in Študentska Arena.

Delu z delodajalci so namenili veliko časa in energije, kajti tudi oni so pomemben partner in brez partnerskega odnosa bi težko sodelovali. Soočenja so potekala na podlagi predhodne priprave tako brezposelnih kot delodajalca, prostora in ustrezne klime. Soočenja z delodajalci so naletela na zelo pozitiven odziv in s takšnimi oblikami bodo v prihodnje še nadaljevali.

V letu 2008 so na Zavodu RS za zaposlovanje dosegli načrtovano realizacijo zaposlitev. Zaposlile so se 8.104 registrirane brezposelne osebe. Celoten odliv iz evidence brezposelnih oseb je znašal 15.022 oseb. 673 je bilo prehodov v druge evidence, 6.245 oseb pa je bilo odjavljenih iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve (upokojitve, lastna volja, preselitve, odjave zaradi neizpolnjevanja zakonskih obveznosti ...). Tudi v preteklem letu so sodelovali z inšpekcijskimi službami. Zaradi ugotovljenega dela na črno so v letu 2008 v evidenci prenehali voditi 7 brezposelnih oseb.

5.5 Ukrepi na področju preprečevanja brezposelnosti starejših

V ukrepe aktivne politike zaposlovanja vključujejo brezposelne osebe na podlagi Kataloga ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki je objavljen na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Namen vključevanja brezposelnih oseb v programe aktivne politike je povečevanje njihovih zaposlitvenih možnosti.

Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja obsega 4 vsebinske sklope.

1. ukrep – Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Namen ukrepa je svetovanje in pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve ter seznanjanje s poklicnimi možnostmi in poglobljena obravnava določenih skupin oseb, zato da se izboljšajo zaposlitvene možnosti in odpravijo ovire pri iskanju zaposlitve. Namen ukrepa je tudi predstavitev in uveljavitev aktivnosti programa aktivne politike zaposlovanja.

Predvidene aktivnosti:

- Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje
- Pomoč pri iskanju zaposlitve
- Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev

2. ukrep – Usposabljanje in izobraževanje

Namen ukrepa je povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih.

Predvidene aktivnosti:

- Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije
- Programi praktičnega usposabljanja

- Programi izobraževanja
- Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za konkurenčnost in zaposljivost

3. ukrep – Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

Namen ukrepa je spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih oseb, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najtežje zaposljivih skupin brezposelnih oseb, posebno prejemnikov denarne socialne pomoči, povečevanje prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, povečanje regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij. Aktivnosti v ukrepu večinoma predstavljajo državno pomoč, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju državne pomoči. Za to se običajno odločajo bolj iskalci zaposlitve do 40. leta starosti, vendar to ni pravilo.

Predvidene aktivnosti:

- Spodbujanje samozaposlovanja
- Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb
- Povračilo stroškov dela

4. ukrep – Programi za povečevanje socialne vključenosti

Namen ukrepa je spodbujati socialno vključenost ljudi, torej uresničevati in uveljaviti aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti in v katerem bodo lažje in hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite.

Predvidena aktivnost:

Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti.

V letu 2008 so v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v Območni službi Ljubljana vključili 179.640 oseb, kar predstavlja 20 % vseh vključitev v Sloveniji. Brezposelne osebe vključujejo v programe zaposlovanja s ciljem zmanjševanja brezposelnosti in zmanjševanja strukturnih neskladij na trgu dela. Planirano število vključitev v posamezne programe so opredelili glede na finančne kvote, stanje na trgu dela in strukturo brezposelnih oseb. Planiranega števila vključitev v letu 2008 po planu niso dosegli.

Zaradi ugodnih gospodarskih razmer se je število brezposelnih zmanjševalo, posledično se je zmanjševalo tudi vključevanje v ukrepe. Izredno veliko je bilo vključitev v program samozaposlovanja, tu so presegli povprečje siceršnjih vključitev Območne službe Ljubljana. Na Območni službi Ljubljana je bilo prav tako vključenih nadpovprečno število oseb v program zdravnik svetovalec. To kaže na neugodno strukturo prijavljenih brezposelnih oseb, ki potrebujejo tovrstno obravnavo. Posluževali so se tudi možnosti vključitve oseb v **nove in razvojne projekte**. Izredno pozitivna izkušnja je bila z vključevanjem brezposelnih oseb v:

- Računalniško opismenjevanje brezposelnih preko Zavoda MISSS in podjetja ICRA Idrija. Osebe so pridobile dodatna znanja in si tako povečale možnosti iskanja zaposlitve, za Zavod pa gre za relativno ugodno obliko ukrepa, ker so projekti financirani iz drugih virov.
- V projekt Osebnostni karierni načrt pri zunanjem izvajalcu Glotta Nova. Gre za program karierni rasti.
- V projekt Evropsko spričevalo poslovnih kompetenc (EBC*L), ki je bil izveden na področju občine Domžale, izvajalec je bil Sklad dela Ljubljana.

Udeleženci so bili z omenjenimi aktivnostmi po oceni Zavoda RS za zaposlovanje zelo zadovoljni, tako da nameravajo s temi oblikami dela nadaljevati tudi v prihodnje (<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm>).

Tabela 8: Število novo sklenjenih pogodb z osebo za vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v letih 2007 in 2008

| UKREP/AKTIVNOST/PODAKTIVNOST | 2007 | 2008 | Razlika 2008/2007 (v %) |
|---|---------|---------|----------------------------|
| SKUPAJ UKREPI 1–4 | 193.253 | 179.640 | -7,0 |
| UKREP 1: SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE | 189.979 | 176.100 | -7,3 |
| Splošno svetovanje | 160.589 | 146.880 | -8,5 |
| CIPS | 20.969 | 20.840 | -0,6 |
| Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrep | 5.088 | 4.951 | -2,7 |
| Drugače o poklicih | 1.682 | 1.795 | 6,7 |
| Zdravstveno-zaposlitveno svetovanje | 713 | 809 | 13,5 |
| Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice | 628 | 535 | -14,8 |
| UŽU | 10 | | |
| Klub za iskanje zaposlitve | 178 | 205 | 15,2 |
| Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela | 122 | | |
| Vključitev brezposelnih oseb v nove razvojne projekte | | 85 | |
| UKREP 2: USPOSABLJANJE | 2.657 | 1.754 | -34,0 |
| Programi institucionalnega usposabljanja | 982 | 530 | -46,0 |
| Potrjevanje NPK | 42 | 41 | -2,4 |
| Delovni preizkus | 279 | 245 | -12,2 |
| Usposabljanja na delovnem mestu | 97 | 1 | -99,0 |
| Usposabljanja na delovnem mestu 2007/2008 | | 157 | |
| Usposabljanja na delovnem mestu 2008 | | 305 | |
| Formalno izobraževanje | 1.238 | 471 | -62,0 |
| PUM | 19 | 4 | -78,9 |
| UKREP 3: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA | 195 | 1.279 | 555,9 |
| Pomoč pri zaposlitvi | | 812 | |
| Subvencije za samozaposlitev | 152 | 311 | 104,6 |
| Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb | 35 | 12 | -65,7 |
| Spodbujanje novega zaposlovanja starejših v letu 2007 | 8 | | |
| Spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb | | | |
| Spodbujanje zaposlovanja mlajših brezposelnih oseb | | | |
| UKREP 4: PROGRAM ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI | 422 | | |
| Javna dela | 422 | | 20,1 |
| Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno | | | -4,5 |

| | |
|--|--|
| brezposelnih oseb Subvencioniranje zaposlovanja pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistence | |
|--|--|

Vir: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.

5.5.1 Poklicna orientacija in pomoč svetovalcev

Največji delež obravnavanih na oddelku za poklicno orientacijo predstavljajo brezposelne osebe. Svetovalci za poklicno orientacijo se vključujejo v obravnavo brezposelnih oseb v primerih, ko so na poti do zaposlitve identificirane določene omejitve, posebne potrebe ali ovire. Glede na strukturo prijavljenih brezposelnih oseb v Območni službi Ljubljana so v preteklem letu individualno obravnavali največ dolgotrajno brezposelnih, težje zaposljivih ter starejših brezposelnih oseb. Napotovanje v obravnavo poteka neposredno s strani svetovalcev zaposlitve ali po predhodnem timskem posvetu kot sestavnem delu obravnave.

Individualno delo je namenjeno dolgotrajno brezposelnim osebam, mladim brez izobrazbe, osebam, ki jim grozi prehod v dolgotrajno brezposelnost, starejšim in osebam z drugimi omejitvami pri zaposlovanju. Namen izvedenega individualnega poklicnega svetovanja lahko v splošnem opredelimo kot iskanje možnosti in ukrepov za povečanje zaposljivosti ter odpravljanje ovir na poti do zaposlitve. Najpogostejši razlogi za obravnavo pri svetovalcu za poklicno orientacijo so:

- določitev ustreznega poklicnega oz. zaposlitvenega cilja,
- motivacija in aktiviranje brezposelne osebe,
- pridobivanje veščin iskanja zaposlitve in lastne uveljavitve na trgu delovne sile,
- pomoč pri identificiranju in usmerjanju v pridobivanje ustreznih znanj, veščin, izobrazbe ...,
- pomoč brezposelnim osebam z zdravstvenimi omejitvami, pogosto se srečujejo z osebnostnimi težavami in posebnostmi,
- krepitev fleksibilnosti, prenosa pridobljenih znanj in veščin na druga področja dela,
- spremljanje in svetovanje brezposelnim osebam, vključenim v programe izobraževanja.

Pri svetovalnem delu z brezposelnimi opažajo, da se nadaljuje trend naraščanja števila oseb z resnejšimi težavami, tako na področju osebnostnih motenj, različnih oblik zasvojenosti in ostalih zdravstvenih problemov. Tovrstna problematika pogojuje dolgotrajnejše in večkratne obravnave posameznika in terja od svetovalcev vedno bolj poglobljena znanja in pristope. To pa bodo lahko dosegli le z možnostjo dodatnih izobraževanj delavcev, ki so vpeti v svetovalno delo.

Obliko interdisciplinarnega pristopa k obravnavi brezposelnih predstavlja timsko delo; v timsko obravnavo brezposelnih so vključeni svetovalci zaposlitve, rehabilitacijski in svetovalci poklicne orientacije (http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm).

5.5.2 Skupinsko svetovalno delo z brezposelnimi

Brezposelne osebe, za katere ocenijo, da so primerne za delo v skupini, zaradi nekaterih pozitivnih učinkov skupine na posameznika in racionalizacije časa vključujejo v skupinske oblike svetovanja. V preteklem letu so svetovalke za poklicno orientacijo izvedle 18 delavnic, v katere je bilo vključenih 181 brezposelnih oseb. Za različne ciljne skupine izvajajo naslednje delavnice:

- skupinske oblike svetovanja – SOS,
- po študiju v zaposlitev in
- zaposlitev kot prednost.

V delavnice vključujejo osebe, ki potrebujejo:

- več informacij o načinih uspešnega iskanja zaposlitve in o delovanju trga dela,
- motiviranje in spodbude za večjo aktivnost, posebej pri starejših in dolgotrajno brezposelnih ter
- pomoč pri prepoznavanju ovir in načrtovanju korakov za odpravo le-teh.

Tabela 9: Svetovanje in informiranje odraslih v letu 2008

| Urad za delo | Odrasli | | | |
|------------------------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| | Svetovanje | | Informiranje | |
| | Cilj | Realizacija | Cilji | Realizacija |
| Cerknica | 100 | 112 | | 119 |
| Domžale | 300 | 338 | | 309 |
| Grosuplje | 170 | 149 | | 53 |
| Idrija | 40 | 59 | | 103 |
| Kamnik | 100 | 96 | | 94 |
| Kočevje | 220 | 226 | | 275 |
| Ljubljana | 2.800 | 2.389 | | 1.581 |
| Logatec | 50 | 56 | | 73 |
| Ribnica | 80 | 106 | | 192 |
| Vrhnika | 140 | 129 | | 208 |
| Skupaj | 4.000 | 3.660 | 3.500 | 3.007 |
| Realizacija cilja v % | | 90,5 % | | 86 % |

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm>

Center za informiranje in poklicno svetovanje

Center za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS) deluje po principu odprtega sistema, tako da so njegovi uporabniki brezposelne osebe, šolajoča se mladina, osipniki, osebe brez statusa ali že zaposleni. Uporabniki lahko tu pridobijo informacije ali nasvet v zvezi z izobraževanjem, usposabljanjem, štipendiranjem in zaposlovanjem. Obiskovalcem je na voljo samopostrežni način dela, vedno pa je prisotna kot dežurna svetovalka za poklicno orientacijo, ki zagotavlja svetovanje vsem zainteresiranim. Informiranje poteka osebno, telefonsko ali preko e-pošte.

V okviru Območne službe Ljubljana deluje CIPS v Ljubljani ter kotički CIPS oz. informativna mesta v Domžalah, Kamniku, Ribnici, Kočevju in Idriji.

V preteklem letu je bilo skupno opravljenih 22.310 storitev, ki zajemajo vse oblike individualnega informiranja in svetovanja ter skupinskih oblik dela oz. predstavitev CIPS-a. S tem je bil dosežena 111,6-odstotna realizacija plana.

Tabela 10: Opravljene storitve v CIPS in informativnih mestih CIPS v letu 2008

| Domžale | Idrija | Kamnik | Kočevje | Ljubljana | Ribnica | OS Ljubljana | Cilji |
|---------|--------|--------|---------|-----------|---------|-----------------|--------|
| 537 | 18 | 59 | 755 | 20.409 | 535 | 22.310 | 20.000 |

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm>

5.6 Teoretična mnenja

Za starejše delavce velja vrsta stereotipov, ki pa jih raziskave nikoli niso potrdile, namreč da so veliko bolni, da se težje prilagajajo, da se niso pripravljene izobraževati ipd. in so kot taki le breme za delodajalca. Zato se jih želijo čim prej znebiti oziroma jih ne želijo zaposlovati.

Ugotavljamo tudi, da imajo mnogi delodajalci že zelo natančno izdelane mehanizme, s katerimi sicer kršijo prej omenjene predpise, v praksi pa je takšno kršitev zelo težko dokazati. Številne sistemske pomanjkljivosti onemogočajo uspešno varovanje neizbranih kandidatov pred diskriminacijo (onemogočanje vpogleda v razpisno dokumentacijo). Vedno večja negotovost zaposlitve že zaposlenim starejšim delavcem posredno preprečuje uveljavljanje pravic, saj se bojijo posledic in možne izgube zaposlitve.

Pri Varuhu človekovih pravic večkrat prejmejo anonimne pobude ali zgolj telefonske klice starejših delavcev, ki navajajo različne oblike diskriminacije glede na starost, vendar se bojijo identificirati iz strahu, da bo potem še slabše.

Varuh ostaja v takšnih primerih brez moči ukrepanja, zato stalno opozarjajo, da bi morali v naši družbi uveljaviti takšne standarde demokracije in človekovih pravic, ki bi vsakomur dovoljevale uveljavljanje pravic brez strahu za svojo socialno varnost.

Barnett (v Ball, Misko in Smith 2000, str. 4) trdi, da se starejši posamezniki želijo naučiti novih znanj, vendar so pri izbiri, kaj in kako se bodo učili, bolj taktični. Raje samo dopolnjujejo svoja znanja, kot bi se učili vse od začetka, saj zanje ni pomembno dokazovanje njihovega strokovnega znanja. Razlog je po njegovem mnenju v tem, da imajo že veliko izkušenj in kvalifikacije niso najbolj pomembne.

Tudi Alan Christie (v Clement, 2006, str. 1), ki je v podjetju Orion Group zaposlen kot kadrovski vodja, pravi, da njegovo podjetje aktivno išče upokojene delavce za zaposlitev za skrajšani delovni čas. Želijo namreč izkoristiti prednosti njihovega znanja in dejstvo, da imajo vsaj toliko energije in navdušenja kot mlajši zaposleni.

Ranzijn (v Patrickson & Ranzijn, 2005, str. 732) ugotavlja, da menedžerji na splošno cenijo svoje starejše delavce in menijo, da dobro opravljajo svoje delo ter jih želijo obdržati. Vendar pa morajo skrbeti tudi za produktivnost in učinkovitost svojih podjetij. Zato se jim, kadar potrebujejo nova znanja in ideje, zdi mlajši boljše investicija.

Diskriminacija starejših zaposlenih se kaže tudi v tem, da se delodajalci, kadar začne podjetje slabše poslovati, najprej želijo znebiti starejših. Razlog za to naj bi bil v želji po tem, da obdržijo najbolj sposobne ljudi. To se je pokazalo tudi v primeru podjetja Gulfstream Aerospace's. Odpustili so namreč nekaj več kot 200 zaposlenih. Kot merilo za odpuščanje pa so navedli prilagodljivost in fleksibilnost, kar z drugimi besedami pomeni delitev na mlajše in starejše. Pri svoji odločitvi niso upoštevali nobenih objektivnih analiz (Grossman, 2005, str. 73).

Po drugi strani pa se najdejo tudi tisti, ki podpirajo odločitve o odpuščanju starejših. Smith (v Grossman, 2005, str. 73–74) namreč meni, da verjetno obstaja dober razlog, zakaj so bili ravno ti ljudje odpuščeni. Po njegovem mnenju so starejši zaposleni pogosto preveč plačani in imajo skrajšan delovni čas, zato ni smiselno, da bi delodajalci bolj investirali v nekoga, ki bo v podjetju manj časa. Torej samo odpuščanje še ne pomeni, da je v podjetju prišlo do diskriminacije.

Daša Zupan, direktorica za področje kadrovanja, izobraževanja in razvoja kadrov v Novi Ljubljanski banki (NLB): »Največji problem je, da je strošek starejšega delavca zaradi minulega dela vsako leto višji za 0,5 odstotka. To pomeni, da je delavec s 30 leti delovne dobe za 30 odstotkov dražji od delavca s petimi leti delovne dobe. Starejšega delavca ne moreš ne odpustiti ne upokojiti, saj mu za 40 let delovne dobe pripada odpravnina v višini 15 bruto plač.«

Zoran Kotolenko, vodja sektorja za programe zaposlovanja na ministrstvu za delo: »Res je, da so starejši delavci dražji, vprašanje pa je, ali znamo izkoristiti njihove potenciale. Odločili smo se za socialno državo, zato ne moremo sprejeti samo ekonomske logike. Prepričan sem, da bodo delodajalci v konjunkturi imeli še težave s pridobivanjem delovne sile.«

Miro Smrekar, izvršni direktor Adecca Slovenija: »Imamo veliko skupino mladih, ki ne dobijo dela. Vprašati se moramo, ali želimo podaljševati delo starejših ali omogočiti delo mladim. Treba je vedeti, kaj država sploh hoče.«

Sveti delavec bi morali sprejemati neizbežne ukrepe, namenjene starajoči se delovni sili, in s tem spreminjati negativne podobe o starejših delavcih. S promoviranjem starejših delavcev bi se izognili izgubi pomembnih znanj in veščin in novim družbenim psihosocialnim problemom zaradi izključitve velikega števila starejših delavcev iz delovnih procesov, pa tudi predvidenega soočenja s pomanjkanjem delovne sile. Starejši so relevantna skupina zaposlenih, ki prispeva svoje k uspešnosti delovnega okolja. Njihove izkušnje in znanja imajo svoj pomen. Zato naj sveti delavec ponovno vzpostavijo kadrovske upravljanje oziroma kadrovskega menedžment (in vseh zaposlenih) (Pavliha, 2009).

Staranje prebivalstva z neugodnim razmerjem med zaposlenimi in upokojenci nedvomno vedno bolj vpliva na uspešnost gospodarstva, predvsem kot velik pritisk na javne finance (pokojninski izdatki, zdravstvena oskrba ter stroški dolgotrajne oskrbe starejših kot delež BDP), kar posledično brez ustreznih politik ter ukrepov vodi v zmanjševanje rasti življenjskega standarda zaradi potencialnega zmanjšanja gospodarske rasti ter produktivnosti v Sloveniji (<http://www.ds-rs.si/kb/posveti>).

6 DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE

6.1 Pojem diskriminacije

Diskriminacija pomeni neenako obravnavanje posameznika oz. posameznice v primerjavi z nekom drugim zaradi narodnosti, rase, etničnega porekla, spola, zdravstvenega stanja, invalidnosti, jezika, verskega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katerekoli druge osebne okoliščine.

Diskriminacija je ravnanje, ki ogroža, omejuje ali onemogoča prizadevanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

O neposredni diskriminaciji govorimo takrat, ko se določeno osebo obravnava manj ugodno kot drugo v primerljivi situaciji, in sicer zaradi rasne oziroma etnične pripadnosti, vere in prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

O posredni diskriminaciji govorimo takrat, ko na videz nepristranski ukrep, kriterij oziroma ravnanje postavlja posameznika v neugoden položaj na podlagi rasne oziroma etnične pripadnosti, veroizpovedi ali prepričanja, invalidnosti, starosti oziroma spolne usmerjenosti, razen če postopek objektivno utemeljuje legitimna namera.

6.2 Starostna diskriminacija

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

Starostna diskriminacija ne obravnava starejših kot posameznike, ampak jih obravnava kot homogeno skupino ljudi, ki je lahko diskriminirana. To je predsodek, ki nam omogoča, da obravnavamo starejše kot nekoristne, nevzdržne, senilne, nemobilne ter neprilagodljive.

O starostni diskriminaciji pri zaposlovanju govorimo predvsem takrat, ko se ljudi ne ocenjuje glede na njihove sposobnosti za opravljanje določenega dela, ampak po starosti in vseh slabih pomenih te besede.

Opazimo jo lahko v več oblikah, v primeru zmanjševanja delavcev ali predčasnega upokojevanja, torej v primerih, ko so delavci, ki bi želeli delati, zaradi starosti ali zaradi stereotipnih predstav prisiljeni k upokojitvi ali se težje zaposlijo oziroma zaposlitve sploh ne dobijo. Diskriminacija na podlagi starosti je lahko odkrita ali prikrita.

Obstoj diskriminacije starejših prikazuje tudi Tabela 11, ki zajema število pritožb, vloženih zaradi diskriminacije starejših na trgu dela v letih od 1998–2002.

Tabela 11: Število pritožb, ki so nastale zaradi različnih možnosti diskriminacije starejših na trgu dela v letih 1998–2002

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Odpustitev | 7.054 | 6.733 | 6.851 | 7.376 | 8.741 |
| Nadlegovanje | 1.871 | 1.758 | 1.966 | 2.146 | 2.311 |
| Zaposlovanje | 1.953 | 1.647 | 1.990 | 3.116 | 4.889 |
| Začasna prekinitev delovnega razmerja | 1.036 | 1.149 | 1.128 | 1.107 | 1.810 |
| Napredovanje | 1.547 | 1.590 | 1.666 | 1.623 | 1.463 |
| Pogoji zaposlitve | 2.510 | 2.357 | 2.610 | 3.440 | 3.181 |
| SKUPAJ | 15.971 | 15.234 | 16.211 | 18.808 | 22.395 |

Vir: EEOC, Office of Communications and Legislative Affairs (v: R. J. Grossman, The under-reported impact of age discrimination and its threat to business vitality, 2005, str. 75)

Iz tabele lahko razberemo, da se v letih od 1998 do 2002 odstotek pritožb zaradi diskriminacije starejših, ki se kaže v odpuščanju, giblje okoli 40 %.

Na Zavodu RS za zaposlovanje opozarjajo, da je vprašanje o starosti kandidata na prijavnici za prosto delovno mesto prepovedano, saj bi v tem primeru šlo za diskriminacijo. Vseeno pa poudarjajo, da lahko »različne zdravstvene težave«, ki se pojavljajo pri starejših od 50 let, kot je denimo »iztrošenost«, pomenijo manjšo delovno učinkovitost. Dodajajo, da to najverjetneje pride do izraza v delovno intenzivnih panogah, v katerih je največ povpraševanja po delavcih. Po navedbah Zavoda RS za zaposlovanje lahko omenjena težava pri delodajalcih in tudi iskalcih zaposlitve povzroči pomisleke v zvezi z doseganjem delovnih rezultatov. Hkrati se poraja vprašanje o sposobnostih in zmožnostih opravljanja določenih del predvsem del fizične narave.

EU se že od leta 1999 bori proti diskriminaciji starejših oseb. V zadnjem času se posebej poudarja sistem »flexicurity«. Vse ocene izhajajo iz hitrega staranja prebivalstva in nujnosti podaljšanja aktivne dobe. Amsterdamska pogodba v 13. členu zahteva med drugim borbo proti diskriminaciji na podlagi starosti. To načelo je konkretizirala direktiva 2000/78 o ustanovitvi splošnega okvira za enako obravnavo zaposlenosti in poklica. Postavljen je bil tudi rok za implementacijo direktive konec leta 2003. Posredno o diskriminaciji starejših oseb v EU govori Listina o človekovih pravicah (Listina o temeljnih pravicah), ki je bila sprejeta leta 2000, decembra 2007 pa je bila svečano sprejeta v Evropskem parlamentu.

Za nas najpomembnejši deli listine so:

- vsakdo ima pravico do dela in do opravljanja prosto izbranega ali sprejetega poklica,
- vsak državljan Unije lahko v katerikoli državi članici svobodno išče zaposlitev, delo ter uresničuje pravico do ustanavljanja ali opravljanja storitev.

6.3 Diskriminacija pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi

Diskriminacija se pojavi že pri samem oglasu o prostem delovnem mestu, če v njem zaznamo starostno omejitev. Osredotočili smo se na iskanje zaposlitve in ugotovili med drugim tudi to, da kandidate sprašujejo po zdravstvenem stanju, kar je popolnoma v nasprotju z zakonom. Nepopustljivi so tudi glede izobrazbe. Veliko starejših ima nizko stopnjo izobrazbe, vendar imajo izkušnje, ki se jih s štirimi leti šolanja nikakor ne da pridobiti.

6.4 Diskriminacija v času trajanja pogodbe o zaposlitvi

Diskriminacijo lahko zaznamo tudi v dobi trajanja zaposlitve. Starejše delavce se obravnava drugače tako pri izobraževanjih kakor tudi pri delu. Starejšega delavca delodajalci le redko pošljejo na izobraževanje ali usposabljanje, saj menijo, da jim to ne bo koristilo v podjetju. Menijo, da se bodo starejši delavci tako ali tako kmalu upokojili in je zato škoda kakršnih koli stroškov. Med trajanjem pogodbe o zaposlitvi zasledimo tudi pozitivno diskriminacijo. Ta naj bi starejše delavce ščitila, vendar ni ravno tako, večkrat jim otežuje kot izboljšuje situacijo tako glede urnika dela kot ostalih stvari. Kot kriterij za zaposlitev ne moremo upoštevati le leto rojstva, ampak tudi delovno sposobnost delavca.

7 UKREPI INŠPEKCIJE

Kadar na podlagi prijave oz. inšpekcijskega pregleda ugotovi kršitev prepovedi diskriminacije, pa lahko ukrepa tudi inšpektor za delo. Postavljanje delavca ali iskalca zaposlitve v neenakopraven položaj je v ZDR opredeljeno kot prekršek, za katerega je predvidena globa v višini najmanj 4.000,00 EUR za delodajalca – pravno osebo, najmanj v višini 2.000,00 EUR za delodajalca – fizično osebo in najmanj v višini 350,00 EUR za odgovorno osebo delodajalca – pravne osebe. Pri tem pa je treba poudariti, da inšpektor za delo lahko delodajalca samo sankcionira pod pogoji in v skladu z Zakonom o prekrških (Uradni list RS, št. 55/2005–UPB2), ne more pa ga z nobenim ukrepom prisiliti, da spremeni svojo določitev o izbiri kandidata – to je v pristojnosti sodišča, če neizbrani kandidat seveda vloži zahtevo za sodno varstvo.

Če neizbrani kandidat (ali kandidatka) meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije (torej 6. člen ZDR), lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca, da ni bil izbran, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Takšno sodno varstvo je torej možno uveljavljati samo v primeru, ko kandidat meni, da je prišlo do kršitve prepovedi diskriminacije, da torej delodajalec ni izbral določenega kandidata zaradi obstoja okoliščin, ki jih navaja 6. člen ZDR (spol, rasa, barva kože, starost, zdravstveno stanje, invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikatu, nacionalno in socialno poreklo, družinski status, premoženjsko stanje, spolna usmerjenost ali druga osebna okoliščina). Ni pa takšnega sodnega varstva mogoče uveljavljati v primeru, ko navedene okoliščine, zaradi katerih bi lahko bil kandidat diskriminiran, niso podane in kandidat samo meni, da bi delodajalec moral izbrati drugega kandidata, ne pa tistega, ki je bil dejansko izbran.

Če pride do postopka pred delovnim sodiščem v zvezi z diskriminacijo, je pomembna določba ZDR v četrtem odstavku 6. člena: če kandidat ali delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi zgoraj navedenih okoliščin, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujeta vrsta in narava dela, na strani delodajalca. Poleg tega je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije delodajalec kandidatu (oz. delavcu) odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

8 EURES

EURES je kratica za EUROpean Employment Services. Predstavlja omrežje javnih služb za zaposlovanje in njihovih nacionalnih partnerjev iz držav članic EU, ki deluje zaradi uresničevanja prostega pretoka delavcev. V omrežje EURES so vključene tudi Norveška, Islandija in Švica, to so države, ki so pristopile k Skupnemu evropskemu gospodarskemu prostoru. Slovenija je postala članica EURES-a z vključitvijo v Evropsko unijo. Ker so članice EURES-a javne službe za zaposlovanje, je v Sloveniji za delovanje EURES-a zadolžen Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Slovenski Zavod za zaposlovanje bo uresničeval navedene cilje v okviru EURES-a le s tistimi državami, ki bodo imele vzpostavljen s Slovenijo prost pretok delavcev. Na osnovi pristopne pogodbe k Evropski uniji so to vse nove članice, med sedanjimi članicami EU pa so za zdaj svoj trg dela liberalizirale Irska, Švedska in Velika Britanija.

Glavni cilji EURES-a:

- usklajeno delovanje za uresničevanje prostega pretoka delavcev,
- zagotavljanje odprtosti evropskega trga dela za vse,
- mednacionalno, medregijsko in čezmejno izmenjavanje informacij o prostih delovnih mestih in iskalcih zaposlitve,
- zagotavljanje in izmenjava informacij o delovnih in življenjskih pogojih, trgih dela, pridobivanju poklicnih kvalifikacij in
- ugotavljanje ovir za večjo mobilnost delavcev.

Naloga EURES-a je tudi posredovanje dela. Usklajevanje iskalcev zaposlitve in delodajalcev, ki iščejo delavce, poteka s pomočjo računalniškega omrežja, za katerega usklajenost skrbi Evropska Komisija. Na spletnih straneh EURES-a so objavljena prosta delovna mesta delodajalcev, ki iščejo kandidate iz območja ene ali več držav EU, ter življenjepisi iskalcev zaposlitve, ki se želijo zaposlovati v določenih državah EU.

Vse države, ki so članice omrežja EURES, posredujejo podatke o prostih delovnih mestih v to omrežje. Zavod RS za zaposlovanje je informacijsko podporo in tako imenovani obrazec Potreba po delavcu (PD) že prilagodil zahtevam EURES-a.

Delodajalec ob oddaji PD v ustrezni rubriki označi, če želi iskati primerne kandidate tudi na območju ene ali več držav EU. Pri iskanju kandidatov iz držav EU je delodajalcu v pomoč svetovalec EURES, lahko pa delodajalec tudi sam išče kandidate, katerih življenjepisi so objavljeni na spletnih straneh EURES-a.

Kdo strankam nudi storitve EURES?

Omrežje EURES je predvsem omrežje svetovalcev, ki so usposobljeni s pomočjo Evropske Komisije, da lahko informirajo iskalce zaposlitve in delodajalce o vseh zadevah, ki so povezane z evropsko mobilnostjo delavcev, ter jim svetujejo.

Svetovalci EURES so strokovnjaki na področju evropskega trga dela, njihova ključna naloga je informiranje, svetovanje in posredovanje zaposlitev na mednarodnem nivoju. Glavne stranke, ki so jim storitve EURES namenjene, so iskalci zaposlitve (tako brezposelni kot tudi zaposleni) in delodajalci.

Čeprav so informacije o delovnih in življenjskih pogojih v posamezni državi članici EU dostopne na spletnih straneh, je pri delu svetovalcev EURES ključno neposredno povezovanje z ostalimi svetovalci v omrežju (<http://www.ess.gov.si/eures>).

9 LIZBONSKA STRATEGIJA

Pravice starejših poudarja tudi Lizbonska strategija (v vseh verzijah). Vsi ti dokumenti pa sami po sebi še ne pomenijo ureditve položaja starejših, zlasti upokoencev.

Lizbonska pogodba je usmeritev pri izvajanju gospodarskih in socialnih reform za ustanove in državne članice Evropske unije. Izvajanje sprejete strategije poteka z »odprto metodo« koordinacije, za katero je značilno, da postavlja politike posameznih držav v Evropski uniji, meri napredek na raznih področjih s primerjanjem politike posameznih držav v Evropski uniji, meri napredek na raznih področjih s primerjanjem in ustrezno posodablja zastavljene cilje. V ospredju je izmenjava dobrih praks in izkušenj v evropskih državah.

Evropski svet je marca 2005 potrdil predlog reforme Lizbonske strategije, ki ga je februarja istega leta predstavlja Evropska komisija. V sklepih je poudaril, da sta rast in zaposlovanje najpomembnejša cilja Lizbonske strategije. Hkrati je izpostavil, da mora lizbonski proces še naprej temeljiti na enakovredni obravnavi treh stebrov strategije – gospodarske, socialne in okoljske. Med prednostnimi nalogami za uresničitev lizbonskih ciljev so:

- vlaganje v znanja in inovacije,
- vzpostavitev privlačnega okolja za naložbe in delo ter
- ustvarjanje več ter boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije.

Pomembne novosti so tudi določbe glede Listine o temeljnih pravicah Evropske unije ter o pristopu Unije k Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Lizbonska pogodba vsebuje sicer zgolj referenco na Listino o temeljnih pravicah, ki bo s tem postala pravno zavezujoča in bo imela enak pravni status kot pogodbe. Listina v šestih poglavjih zajema naslednja področja: dostojanstvo, svoboščine, enakost, solidarnost, pravice državljanov in sodno varstvo. Pravna vključitev Listine ne spreminja pooblastil Evropske unije, ampak državljanom zagotavlja več pravic in svoboščin.

Pomembno je omeniti Resolucijo o zaposlovanju starejših delavcev (junij 1995), ki poudarja princip dveh ključev:

- nujnosti, da s podvojenim naporom prilagodimo delovno učenje in pogoje dela potrebam starejših delavcev;
- sprejetja takšnih ukrepov, ki bodo preprečili izključenost starejših delavcev s trga delovne sile in zagotovili zadostna finančna sredstva za starejše delavce.

Resolucija predlaga nacionalnim vladam, da sprejmejo posebne ukrepe, socialnim partnerjem pa, da med delodajalci povečajo zavedanje o posledicah, ki spremljajo pričakovano porast števila starejših ljudi. Zato naj promovirajo reintegracijo starejših nezaposlenih delavcev in skušajo odstraniti možne pravne ovire pri zaposlovanju starejših delavcev, čeprav vse te države še niso vključene v EU. Resolucija tudi apelira na Evropsko komisijo, naj promovira izmenjavo informacij in dobre izkušnje, ki se nanašajo na zaposlovanje starejših delavcev v EU.

10 RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI STAREJŠIH PRI ZAPOSLOVANJU

Opravili smo anketo s dvaindvajsetimi iskalci zaposlitve, ki so stari med 50 in 60 let. Glede na to, koliko govorimo o brezposelnosti pri starejših, v anketi niso bili ravno navdušeni sodelovati. Čeprav je anketa anonimna, smo jih uspeli prepričati le 22. Anketirali pa smo tudi 11 delodajalcev, ki so s svojimi odgovori risali grafe in realno sliko. Podjetja so razvejana tako po starosti kot po številu zaposlenih in ostalem. Najmlajše podjetje posluje le leto dni, najstarejše pa 60 let.

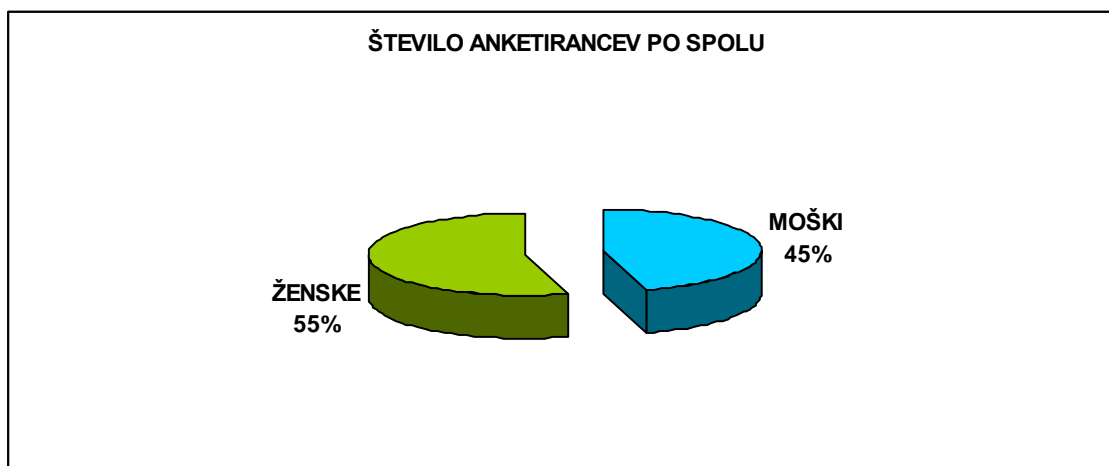
10.1 Metoda raziskave

Kot metode za raziskavo smo izbrali anketo in intervju. Pripravili smo dve različni anketi: eno za iskalce zaposlitve, stare med 50 in 60 let, drugo pa za delodajalce. Obe anketi imata večino zaprtih vprašanj. Pri raziskavi pa smo uporabili tudi intervju z kandidatko, ki je registrirana kot iskalka zaposlitve na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

10.2 Rezultati raziskave

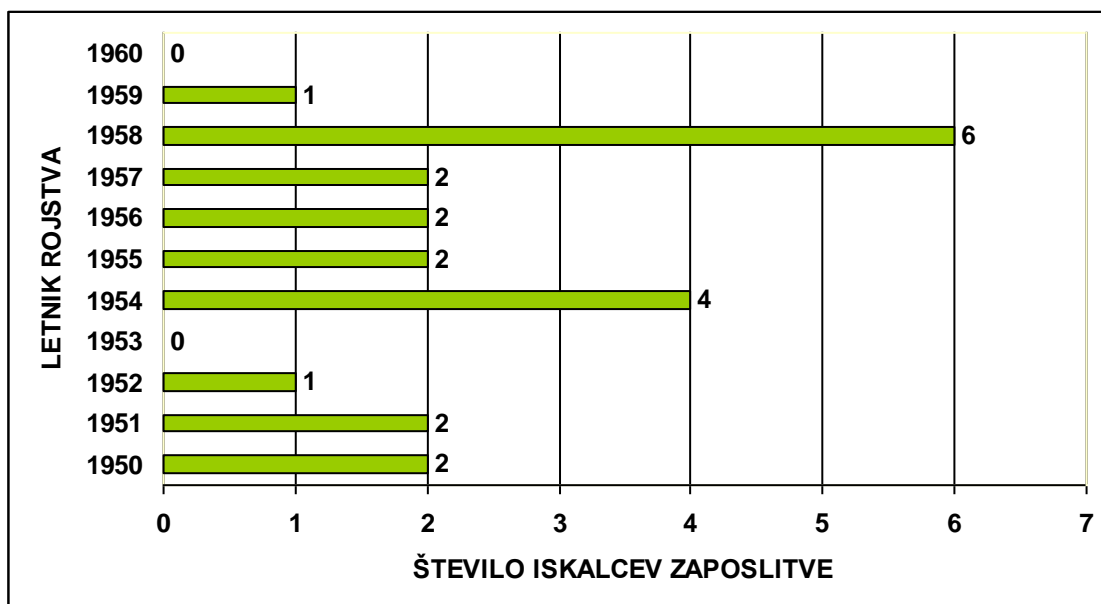
Obe anketi ter intervju so skoraj v celoti potrdili vse štiri vnaprej zastavljene hipoteze. Po opravljenih raziskavah zagotovo drži, da so mlajši iskalci bolj v prednosti pri iskanju zaposlitve kakor starejši. Zagotovo imajo veliko boljši položaj na trgu delovne sile kakor starejši tako glede izobrazbe kakor po mnenju delojemalcev. Delojemalci veliko raje šolajo, izobražujejo, zaposlujejo mlajše iskalce zaposlitve. Delojemalci starostno mejo, s katero poimenujejo starejšega delavca, vse bolj znižujejo. To in še več so pokazali naslednji grafi, v katerih prikazujemo analizo podatkov.

10.2.1 Demografski podatki anketirancev med delojemalci



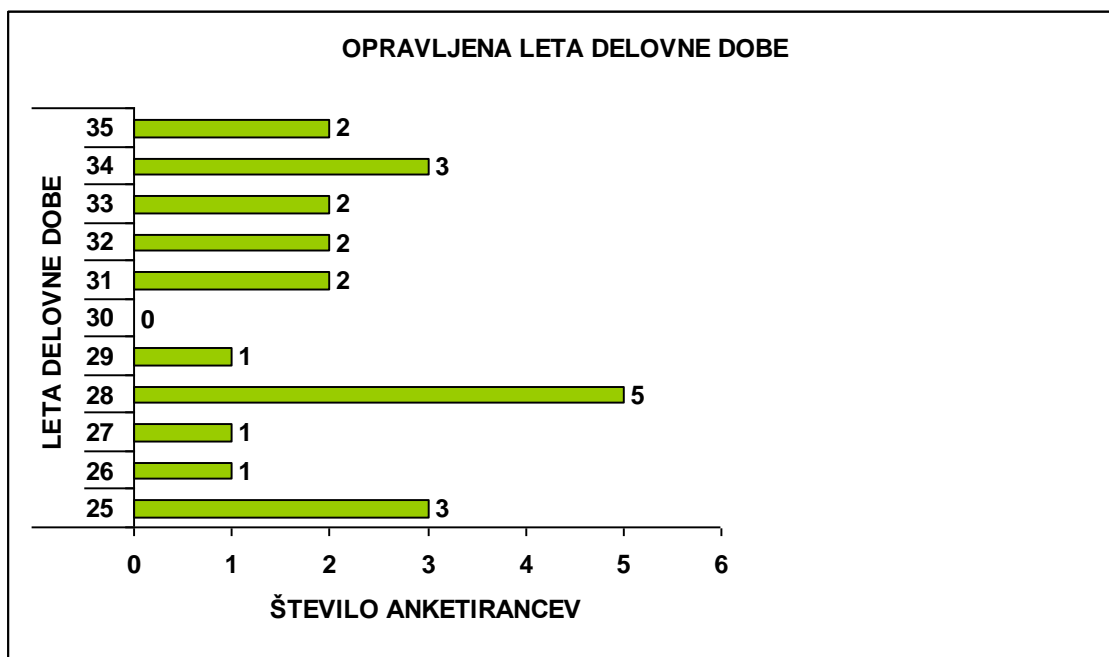
Graf 1: Število anketirancev po spolu

10.2.2 Starost anketirancev



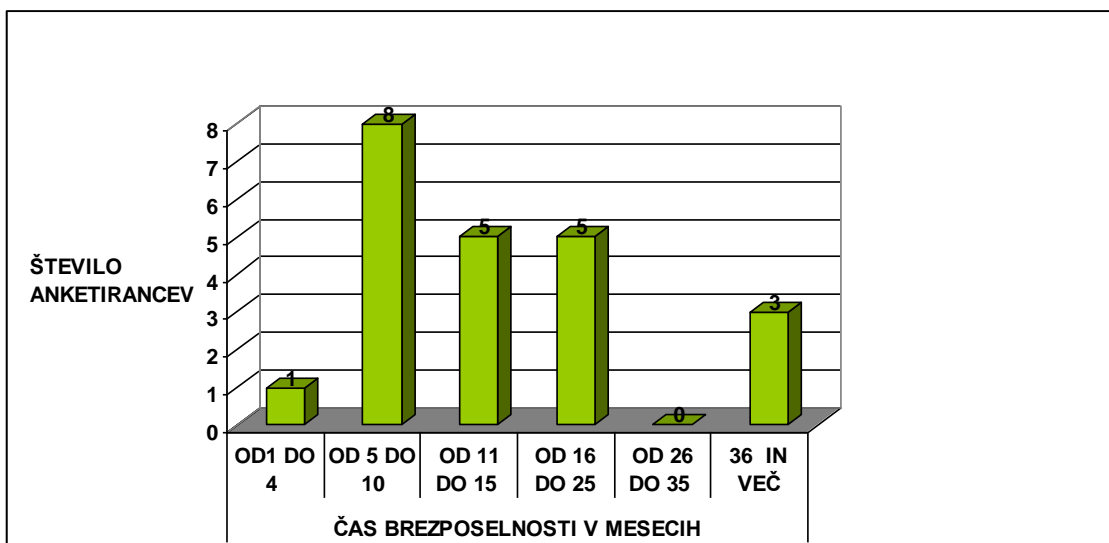
Graf 2: Anketiranci po letnicah rojstva

10.2.3 Delovna doba



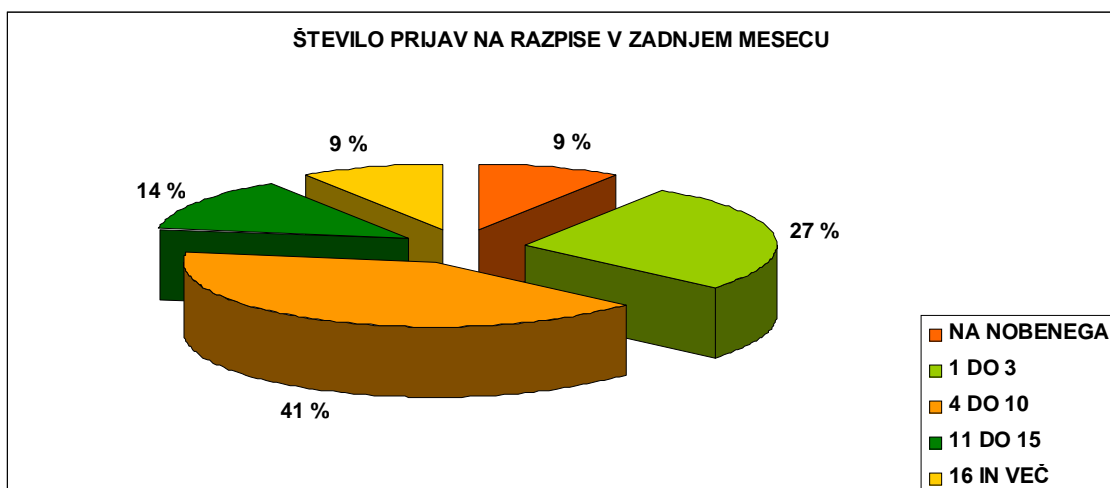
Graf 3: Opravljena delovna doba

10.2.4 Čas brezposelnosti



Graf 4: Čas brezposelnosti

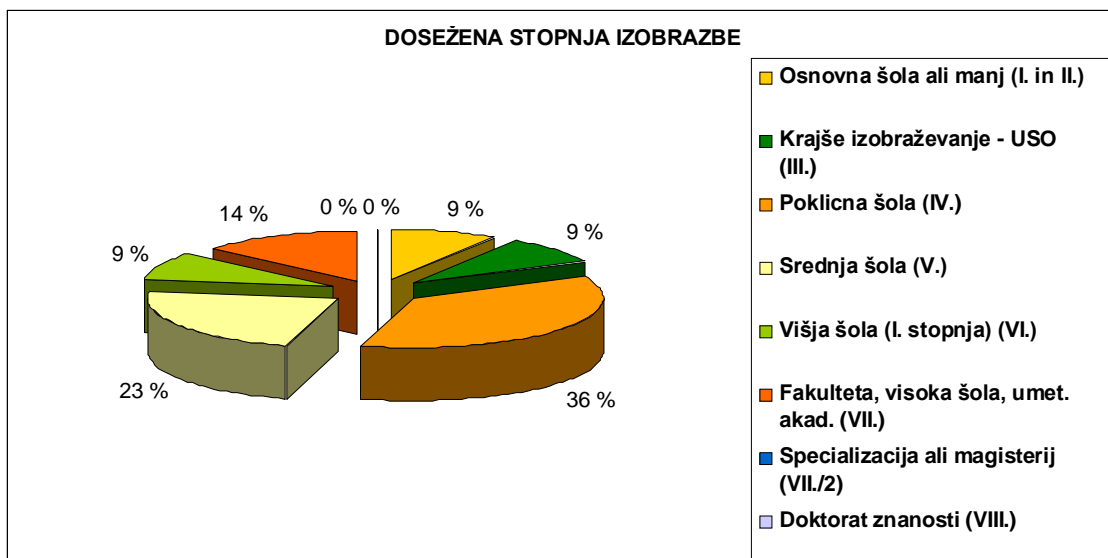
10.2.5 Število prijav na razpise



Graf 5: Število prijav na razpise za prosto delovno mesto

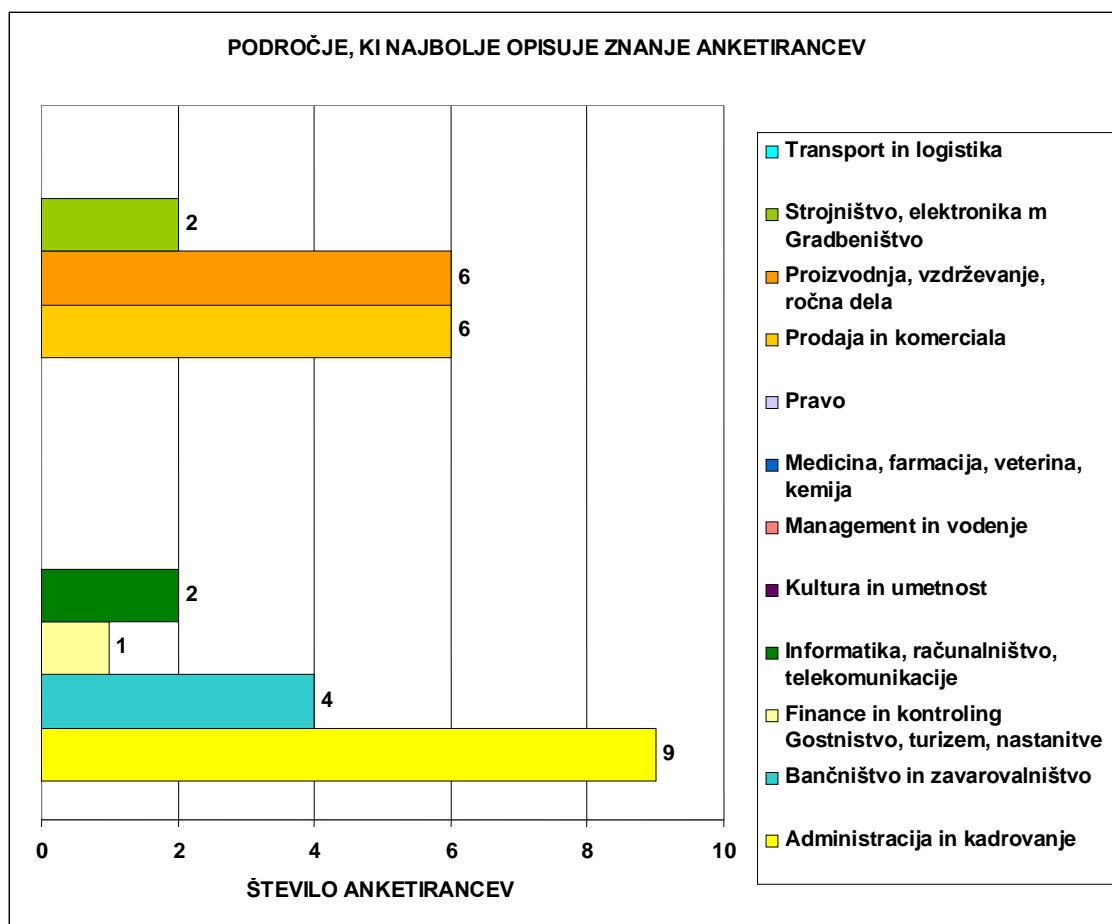
Nekateri so bolj aktivni, nekateri manj na področju pošiljanja prijav. Še vedno se v večini kar veliko prijavljajo na prosta delovna mesta. K pošiljanju prošenj jih spodbujajo tudi njihove osebne svetovalke.

10.2.6 Stopnja izobrazbe



Graf 6: Dosežena stopnja izobrazbe

10.2.7 Delovno področje

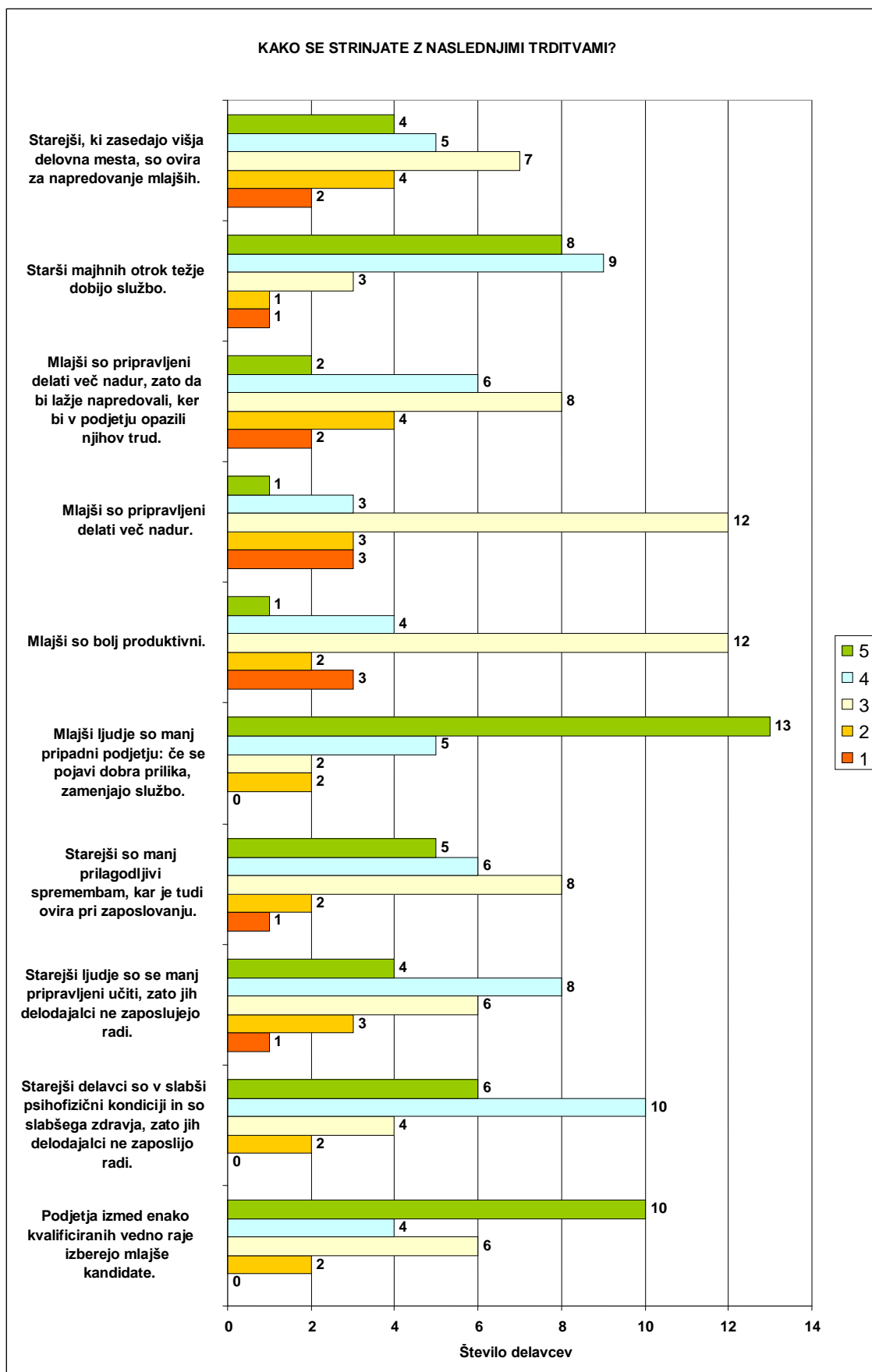


Graf 7: Področje, ki najbolje opisuje znanje anketiranca

10.2.8 Pripadnost podjetju

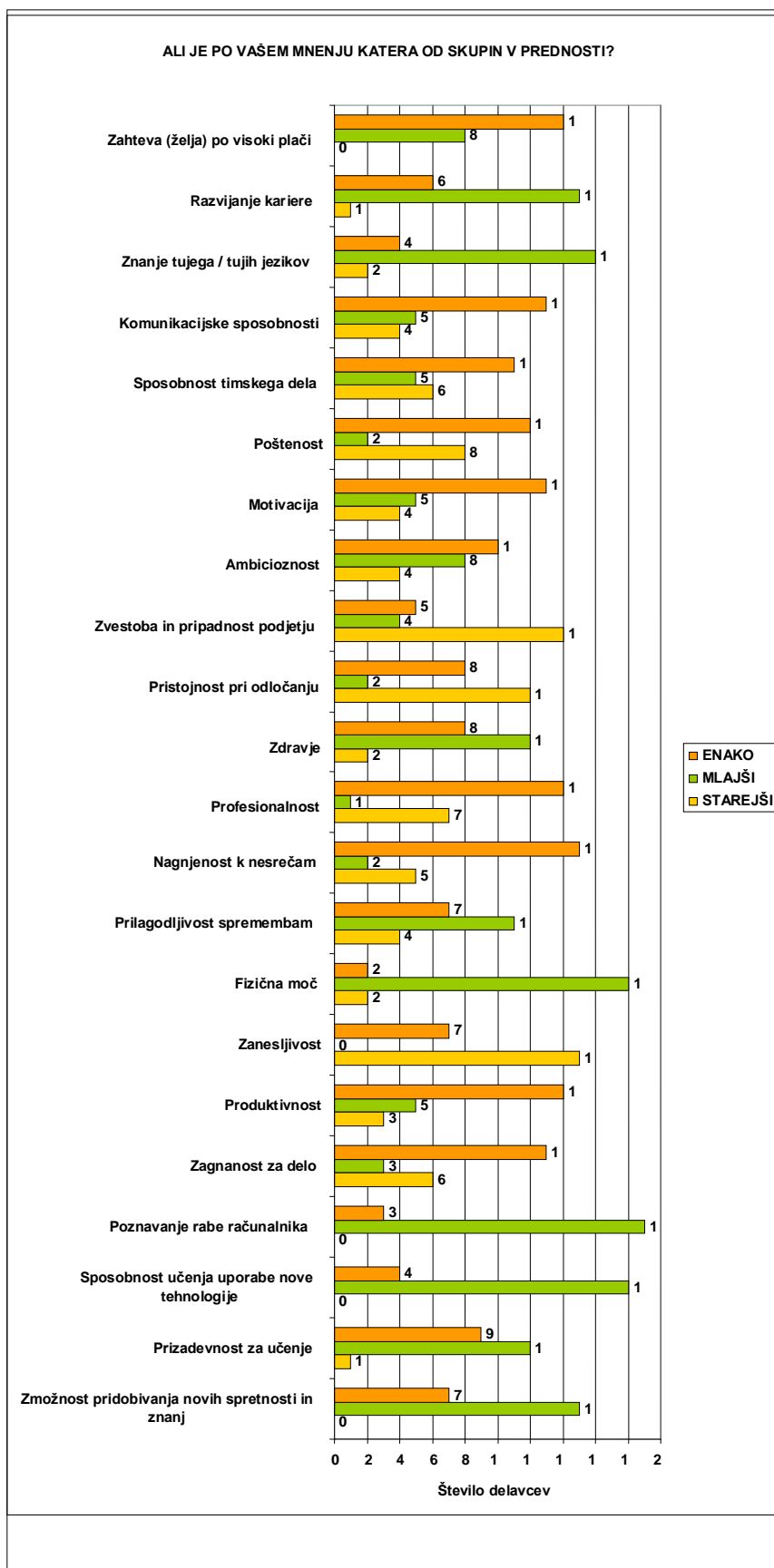
Naslednje vprašanje se je glasilo: »Se strinjate z naslednjimi trditvami? Ocenite svoje mnenje s številkami od 1 do 5, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 pa popolnoma se strinjam.«

Več kot polovica anketirancev se je strinjala, da so mlajši bistveno manj pripadni podjetju kot pa starejši. Pri nekaterih trditvah se tudi več kot polovica ni mogla odločiti. Po oceni vprašanih so mlajši so pripravljene delati več nadur, so bolj produktivni ipd.



Graf 8: Pripadnost podjetju

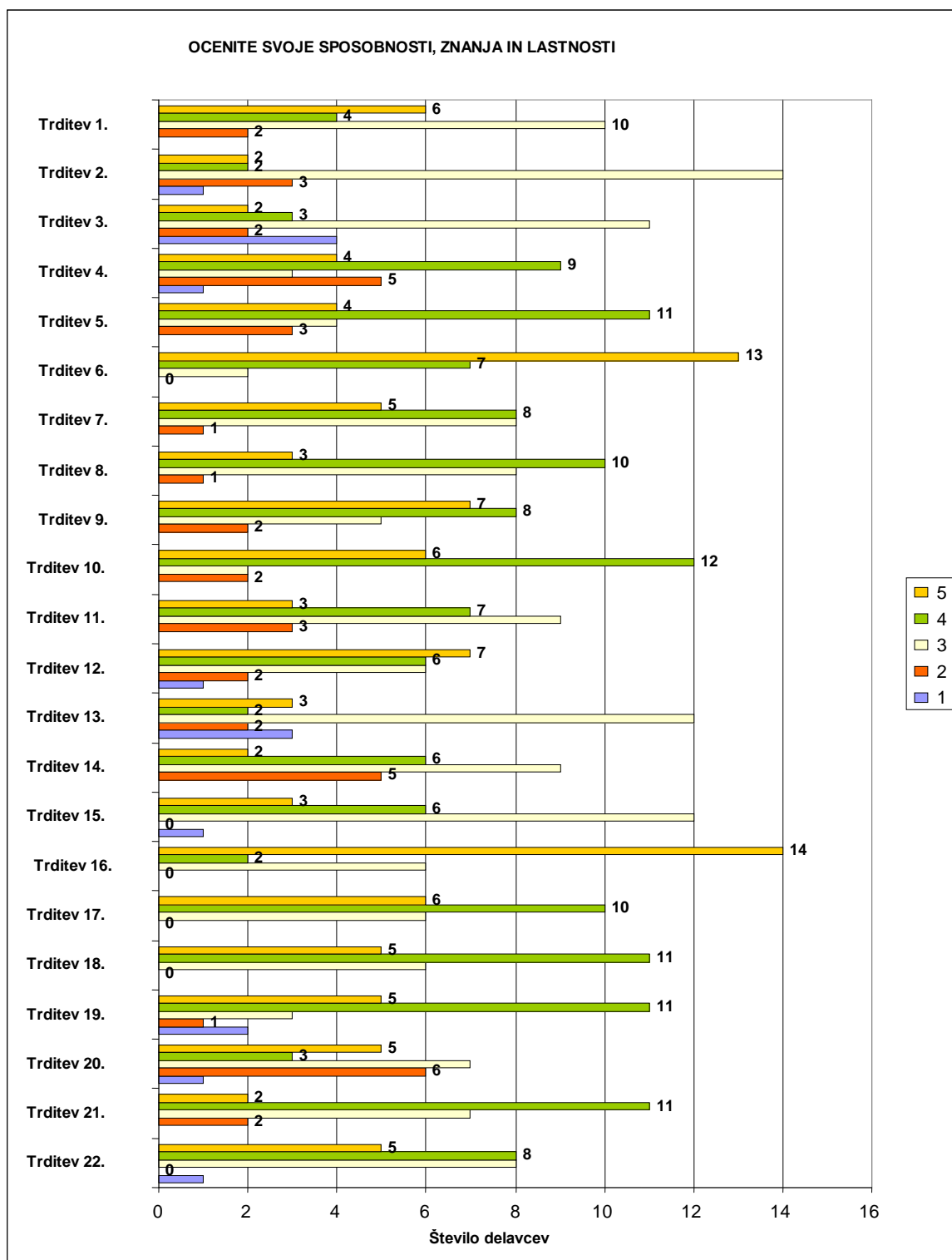
10.2.9 Prednost mlajših ali starejših



Graf 9: Kdo je v prednosti, mlajši ali starejši

Odgovori so bili zelo različni. V večini so se anketiranci strinjali, da so mlajši v boljši fizični pripravljenosti in bolj učljivi glede novih tehnologij.

10.2.10 Na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) ocenite svoje lastnosti in znanja, sposobnosti.



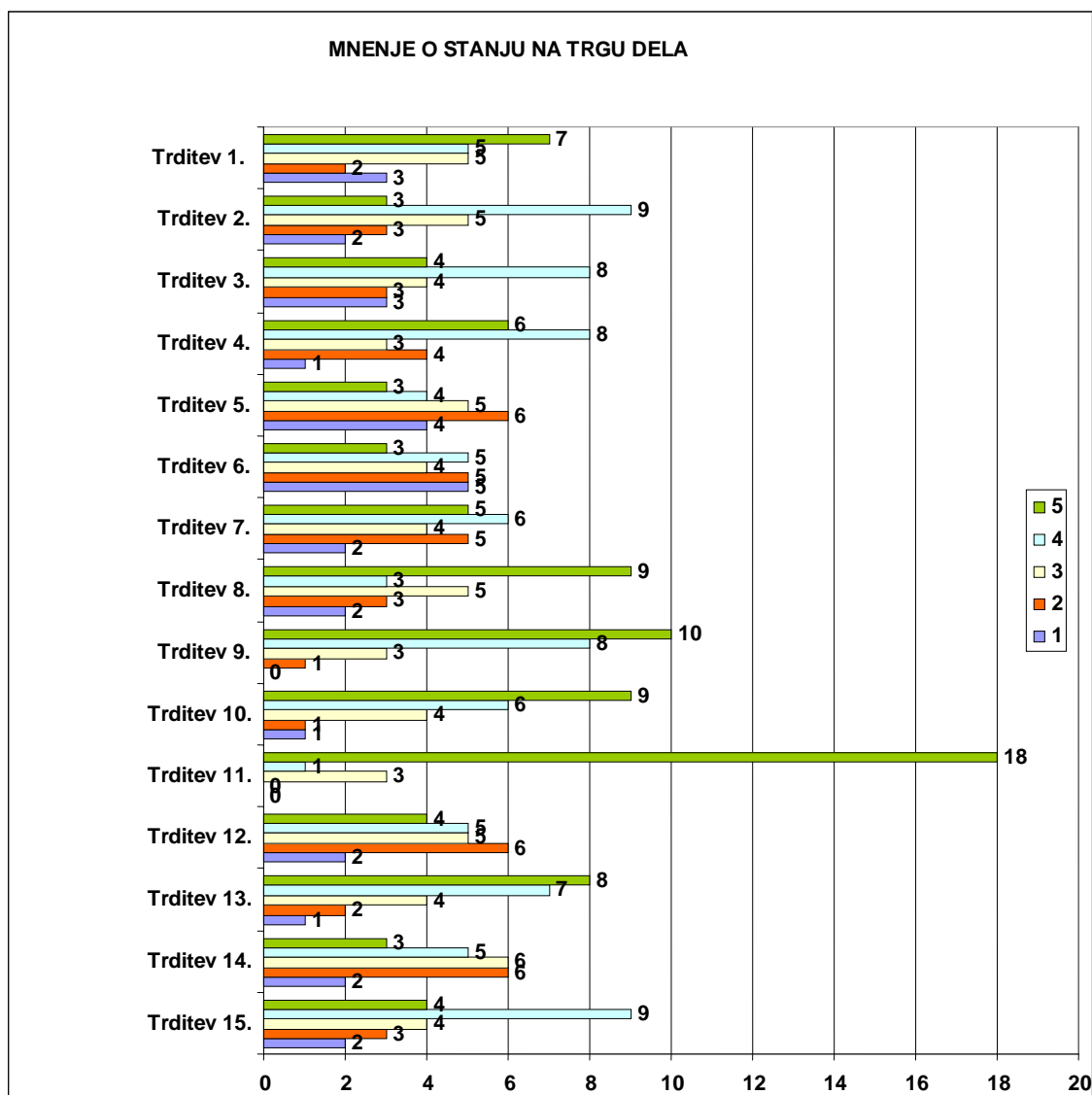
Graf 10: Ocenjevanje svojih sposobnosti, znanj ter lastnosti

Trditve so bile naslednje:

- Trditev 1: Zahteva (želja) po visoki plači
- Trditev 2: Razvijanje kariere
- Trditev 3: Znanje tujega / tujih jezikov
- Trditev 4: Komunikacijske sposobnosti
- Trditev 5: Sposobnost timskega dela
- Trditev 6: Poštenost
- Trditev 7: Motivacija
- Trditev 8: Ambicioznost
- Trditev 9: Zvestoba in pripadnost podjetju
- Trditev 10: Pristojnost odločanja
- Trditev 11: Zdravje
- Trditev 12: Profesionalnost
- Trditev 13: Nagnjenost k nesrečam
- Trditev 14: Prilagodljivost spremembam
- Trditev 15: Fizična moč
- Trditev 16: Zanesljivost
- Trditev 17: Produktivnost
- Trditev 18: Zagnanost za delo
- Trditev 19: Poznavanje rabe računalnika
- Trditev 20: Sposobnost učenja uporabe nove tehnologije
- Trditev 21: Prizadevnost za učenje
- Trditev 22: Zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanja

Anketiranci so se ocenili v veliki večini s štiri in pet, kar pomeni da so veliki večini zanesljivi, pošteni, zagnani za delo, prizadevni za spoznavanje nove tehnologije.

10.2.11 Ocenite veljavnost naslednjih trditev na lestvici od 1 do 5.



Graf 11: Mnenje o stanju na trgu dela

Trditev 1: Zaradi izobrazbe (izkušenj) bi pričakoval hitrejše napredovanje, vendar mislim, da je glavna ovira moja starost.

Trditev 2: Zaradi svoje starosti kljub izkušnjam nimam ustrezne vloge pri odločanju.

Trditev 3: Zaradi svoje starosti nimam moji izobrazbi ustrezne vloge pri odločanju.

Trditev 4: Želim si, da bi lahko sprejel le tista dela, ki so mi všeč.

Trditev 5: Delo mi ni všeč in me ne motivira.

Trditev 6: Delam le zato, da zaslužim za preživetje.

Trditev 7: Moje izkušnje kažejo, da je družina ovira pri zaposlovanju.

Trditev 8: Lažje bi dobil službo, če ne bi bilo študentskega dela, ker je to nelojalna konkurenca rednemu delu.

Trditev 9: Ker podjetja raje zaposlujejo mlade, nisem motiviran za bolj aktivno iskanje službe. Menim namreč, da zaradi starosti ne bom izbran.

Trditev 10: Podjetja raje zaposlujejo mlade.

Trditev 11: Prijetno delovno okolje je pomembna motivacija za delo.

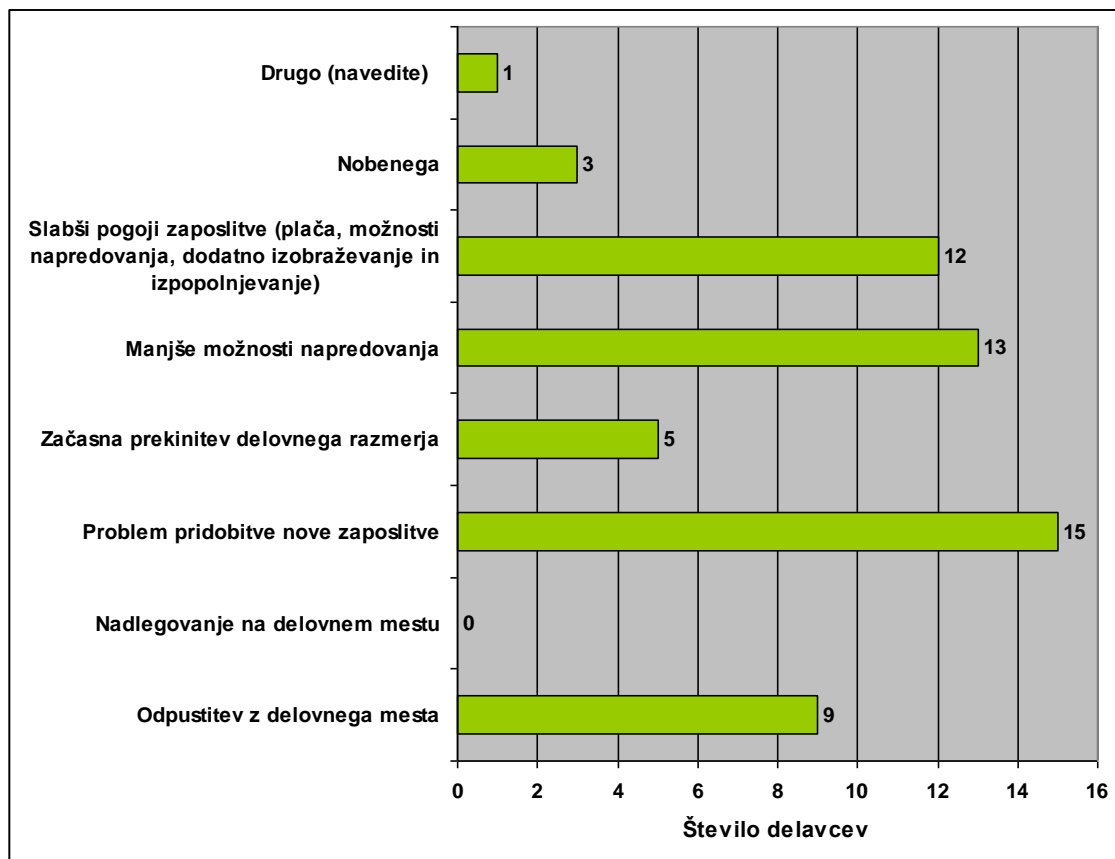
Trditev 12: V podjetju, kjer sem nazadnje delal, je bilo delovno okolje prijetno.

Trditev 13: Če sem imel možnost dodatnega izobraževanja, sem se ga vedno udeležil.

Trditev 14: V pretekli karieri sem imel možnost dodatnega izobraževanja.

Trditev 15: Želim si, da bi se lahko na delovnem mestu več izobraževal.

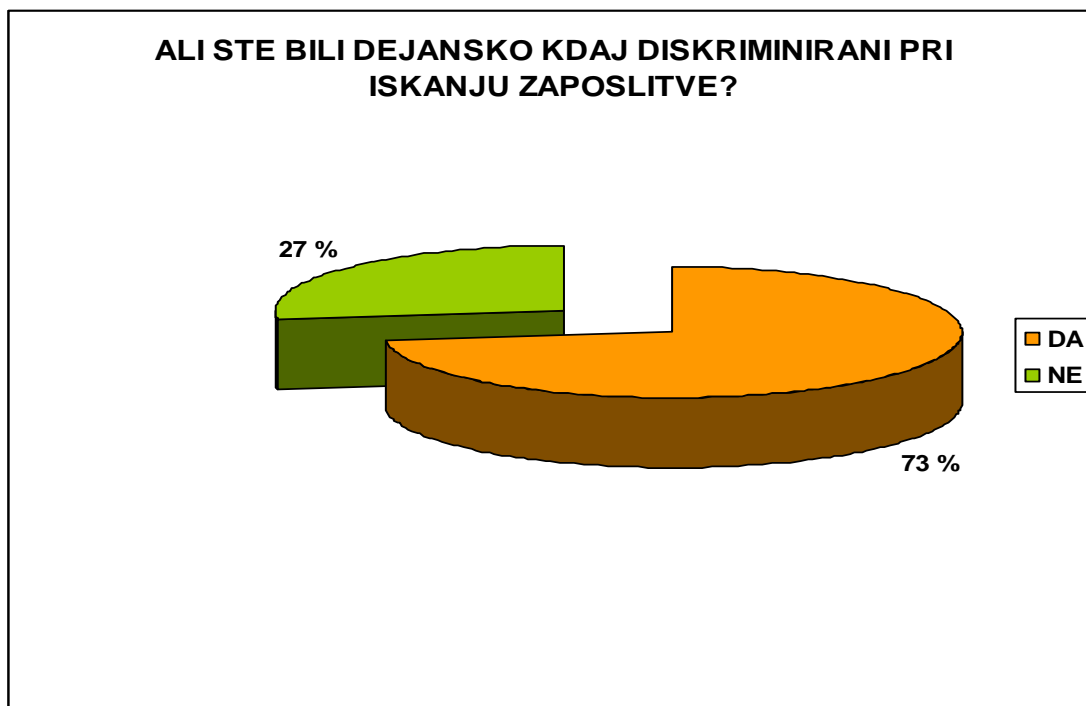
10.2.12 Katere od spodaj naštetih dogodkov ste, po vašem mnenju, doživeli zaradi svoje starosti?



Graf 12: Kaj ste že vse doživeli zaradi starosti pri iskanju zaposlitve

Zaradi let so starejši v slabšem položaju in na podlagi tega imajo mnogo slabše pogoje za pridobitev nove zaposlitve. Skoraj polovica anketirancev ocenjuje, da je bila že odpuščen zaradi starosti. Zaradi starosti nimajo možnosti napredovanja in izobraževanja na delovnem mestu.

10.2.13 Ali menite, da ste bili kdaj dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi svoje starosti?



Graf 13: Ali ste bili dejansko kdaj diskriminirani pri iskanju zaposlitve?

Skoraj tri četrtine anketirancev je odgovorilo, da so že bili diskriminirani na delovnem mestu.

10.2.14 Kaj od spodaj naštetega se Vam je pripetilo pri iskanju zaposlitve?

Trditev 1: Menim, da je razlog, da me podjetje ni zaposlilo, tudi ta, da so raje izbrali veliko cenejšega in skoraj enako kvalificiranega študenta. Enostavna dela, ki so primerna za pripravnike in tudi starejše, podjetja raje zaupajo študentom, ker so poceni delovna sila, pa še odpustiti jih je zelo lahko.

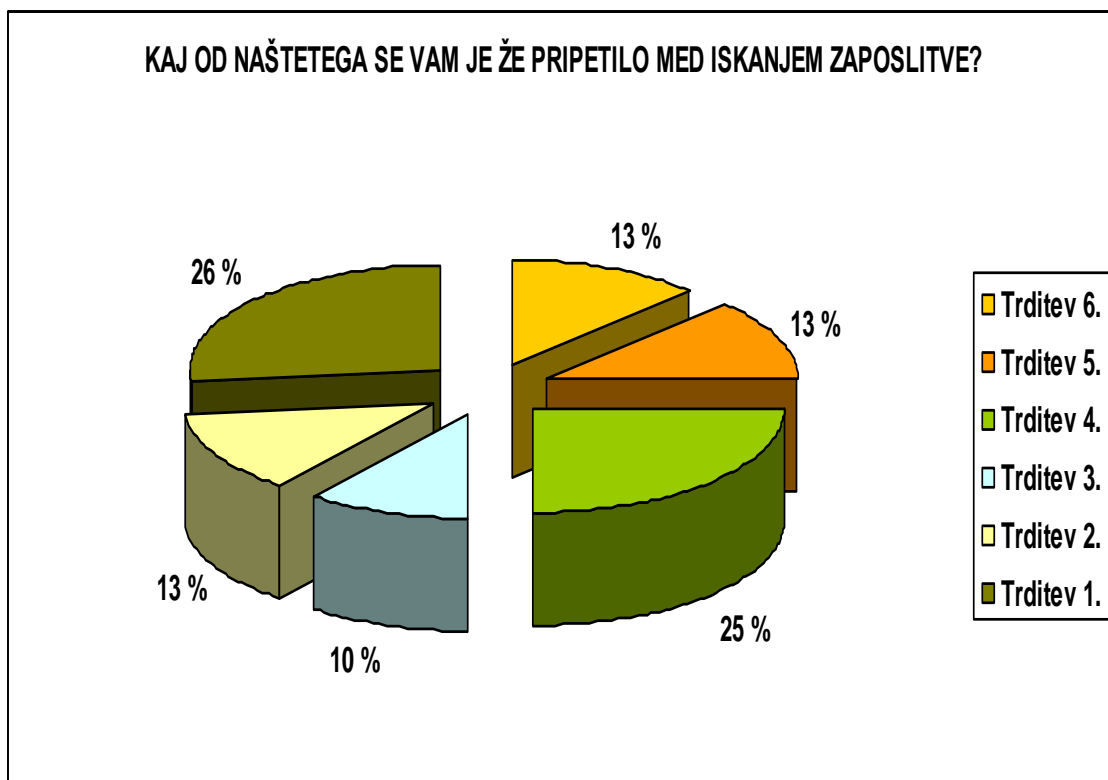
Trditev 2: Ko sem prišel na razgovor, sem čutil, da nimam velike možnosti za uspeh. Potencialni delodajalec me ni spraševal veliko o mojih znanjih in izkušnjah, ampak predvsem o zdravstvenem stanju.

Trditev 3: Pri iskanju zaposlitve se ni zgodilo nič posebnega.

Trditev 4: Delodajalec je raje zaposlil mlajšega kandidata z enakimi ali celo manjšimi sposobnostmi.

Trditev 5: Delodajalec me je prestrašil in odvrnil od prijave na delovno mesto/napredovanja, ker je navajal, da to delovno mesto zahteva veliko izkušenj in visoke kvalifikacije, čeprav v resnici ni bilo tako.

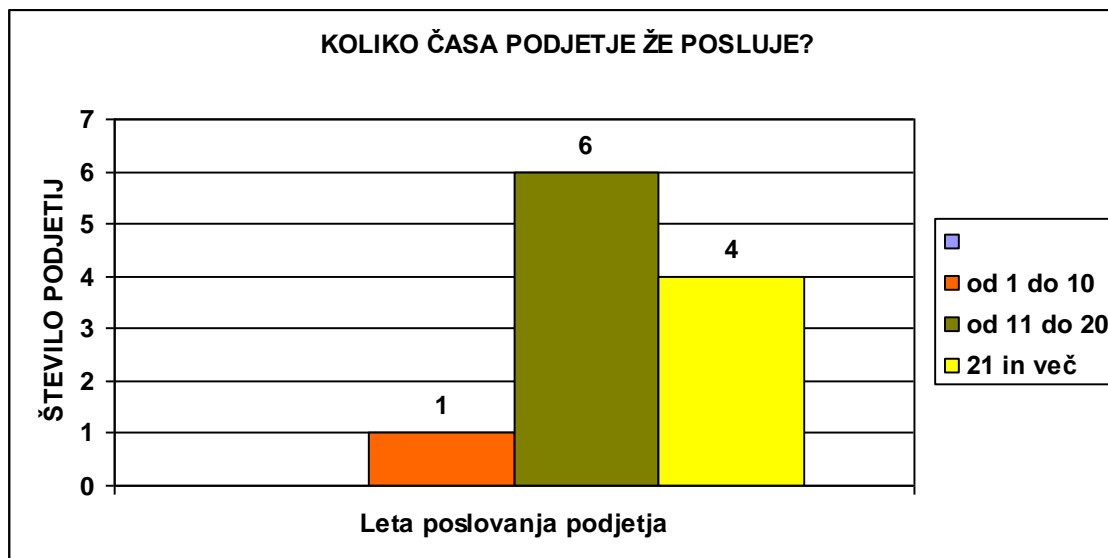
Trditev 6: Delodajalec je dejal, da ni prostega delovnega mesta, čeprav so objavili razpis.



Graf 14: Kaj se vam je pripetilo med iskanjem zaposlitve

Raziskava med delodajalci

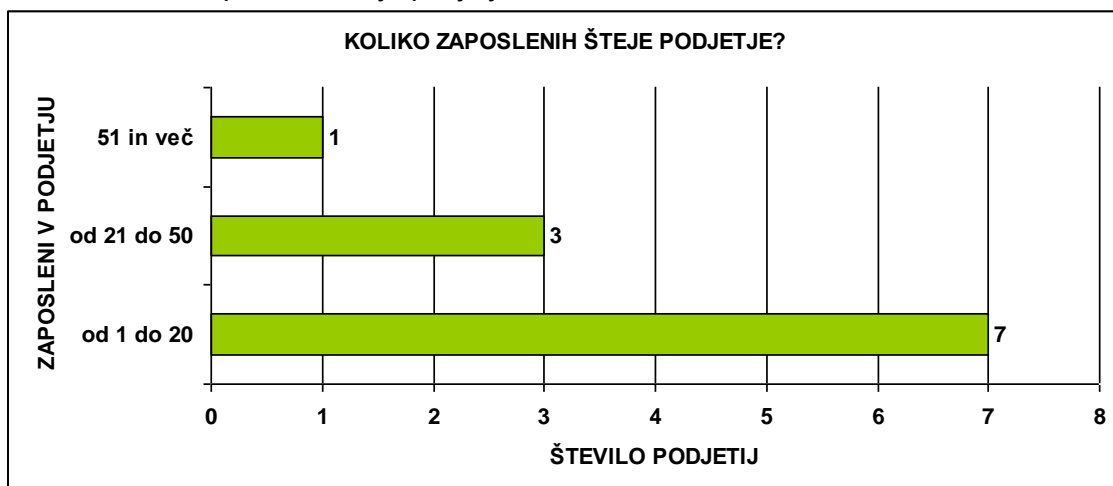
10.2.15



Graf 15: Koliko časa podjetje posluje?

Kot je bilo že omenjeno, je razpon med podjetji glede časa poslovanja velik. Na anketo se je odzvalo največ podjetij, ki jih posluje od 11 do 20 let.

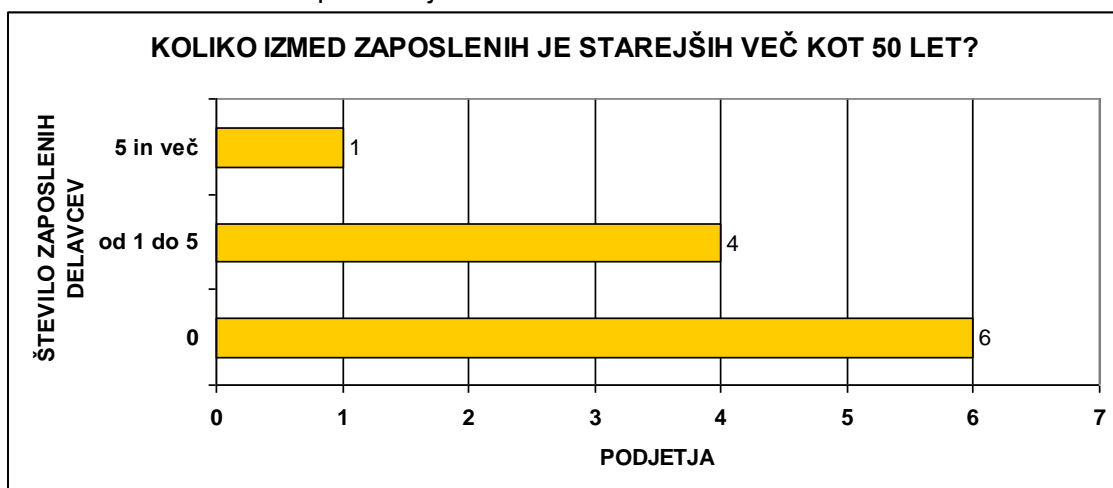
10.2.16 Koliko zaposlenih šteje podjetje?



Graf 16: Koliko zaposlenih šteje podjetje?

Tudi v zaposlenosti je primeren razpon: od enega do 3000 zaposlenih ljudi. Večinoma pa se je gibalo med enim in dvajset zaposlenimi.

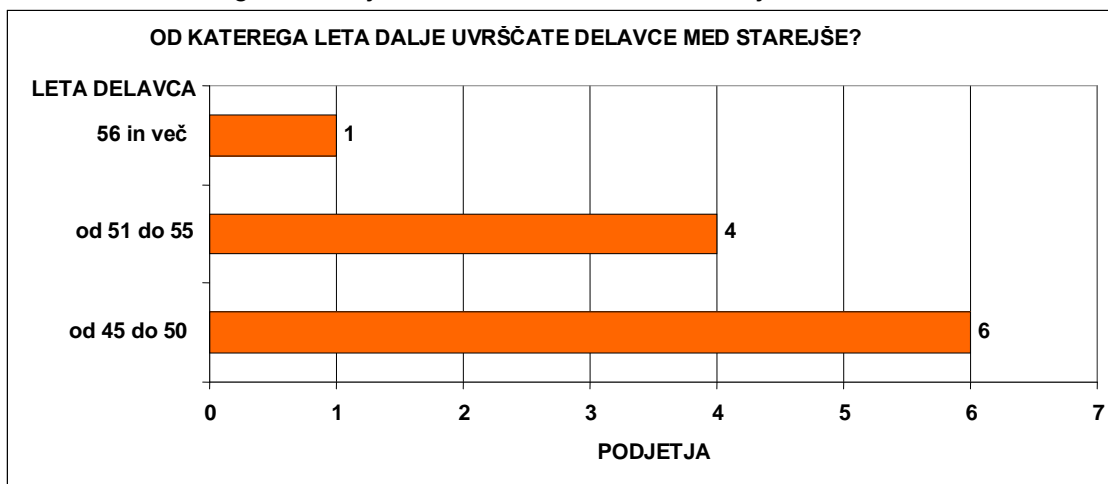
10.2.17 Koliko izmed zaposlenih je starih več kot 50 let?



Graf 17: Koliko zaposlenih je starejših od 50 let?

Slaba polovica anketirancev je odgovorila, da nimajo zaposlenih starejših od 50 let. Štiri podjetja pa jih zaposlujejo, ne glede na velikost podjetja. Največje in najstarejše podjetje, v katerem sem opravila anketo, ima 300 zaposlenih starejših od 50 let.

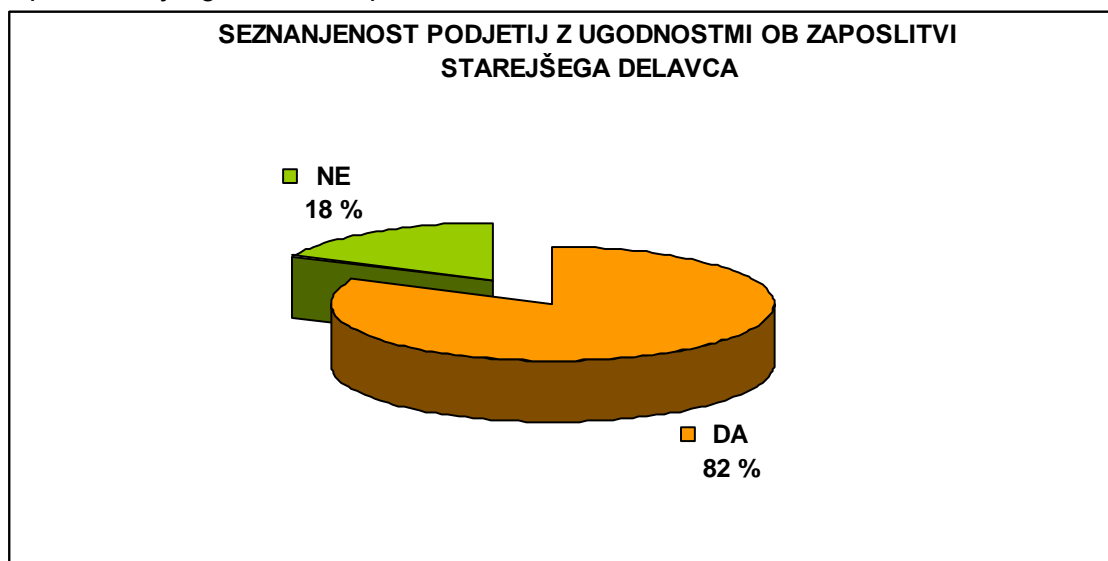
10.2.18 Od katerega leta dalje uvrščate delavca med starejše?



Graf 18: Kdaj je delavec starejši?

Meja za oznako »starejši delavec« je vedno nižja, nekatera podjetja obravnavajo kot starejšega že delavca po 45. letu starosti. Spet drugim se zdi, da je starejši delavec šele po 56. letu. Opazila sem, da je pri tem vprašanju zelo pomembno, koliko je star človek, ki je na vodilnem položaju. Vodilni le malokrat zaposlijo starejšega od sebe. Večina anketirancev je kot starejšega ocenila delavca med 45. in 50. letom.

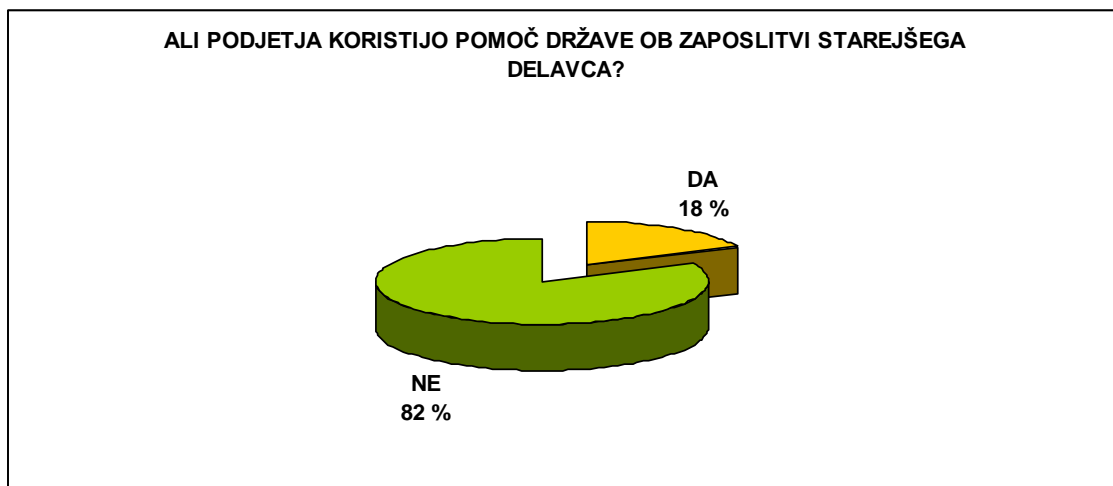
10.2.19 Ali je vaše podjetje seznanjeno z ugodnostmi, ki jih prejme od države, če zaposli starejšega iskalca zaposlitve?



Graf 19: Seznanjenost podjetja z ugodnostmi ob zaposlitvi starejšega.

Le dve podjetji sta obkrožili ne, kar je pomenilo, da niso seznanjeni z ugodnostmi in možnostmi, ki jim pripadajo ob zaposlitvi starejšega iskalca zaposlitve. 82 % podjetij pa je seznanjenih s temi ugodnostmi.

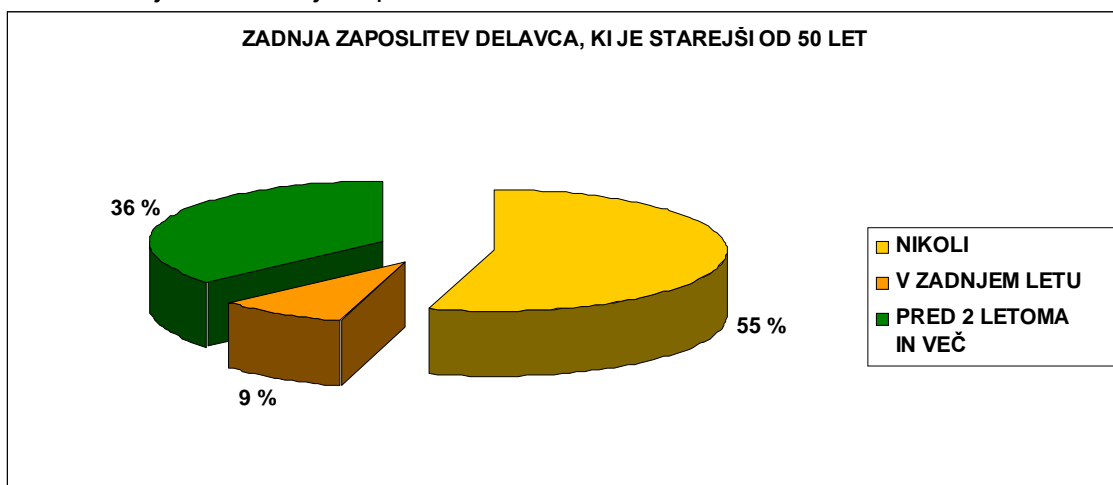
10.2.20 Ali ste že koristili katero od ugodnosti, ki jo nudi država v primeru zaposlitve starejšega iskalca zaposlitve?



Graf 20: Koriščenje pomoči države.

Le dve podjetji sta napisali, da koristita možnost, ki jo nudi država. Ostalih 9 podjetij se tega ne koristi, kar se mi zdi popolnoma logičen rezultat glede na to, koliko podjetij je napisalo, da nimajo zaposlenih delavcev, starejših od 50 let.

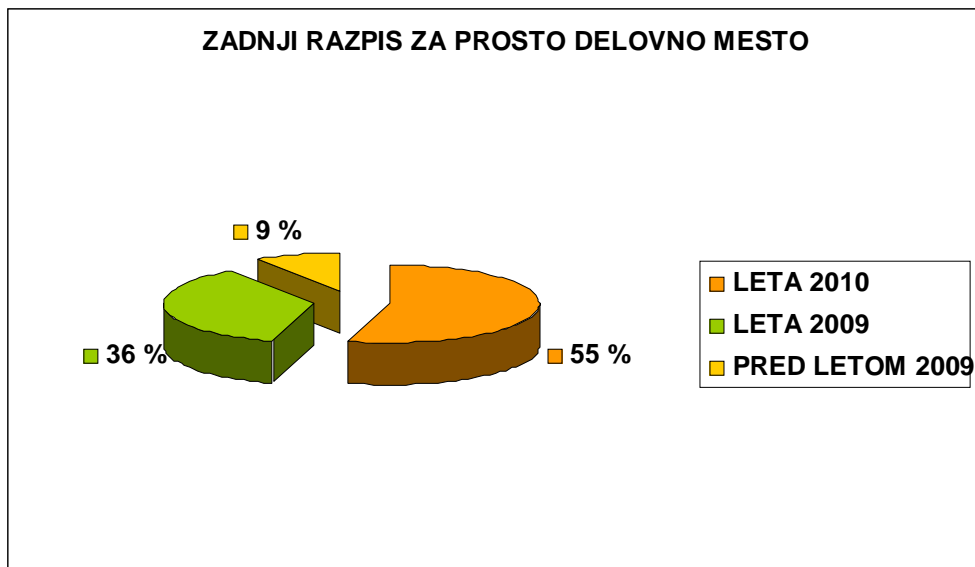
10.2.21 Kdaj ste nazadnje zaposlili osebo, staro več kot 50 let?



Graf 21: Kdaj je bil nazadnje zaposlen delavec, starejši od 50 let?

Slaba polovica anketiranih podjetij je odgovorila, da osebe, ki bi bila starejša od 50 let, sploh še niso zaposlili. Kot bi lahko to ocenili, ko še ni bilo takega vpliva ostalih dejavnikov, so kar štiri podjetja zaposlila delavca s takšno karakteristiko v zadnjih dveh letih, v letu 2010 pa le eno podjetje.

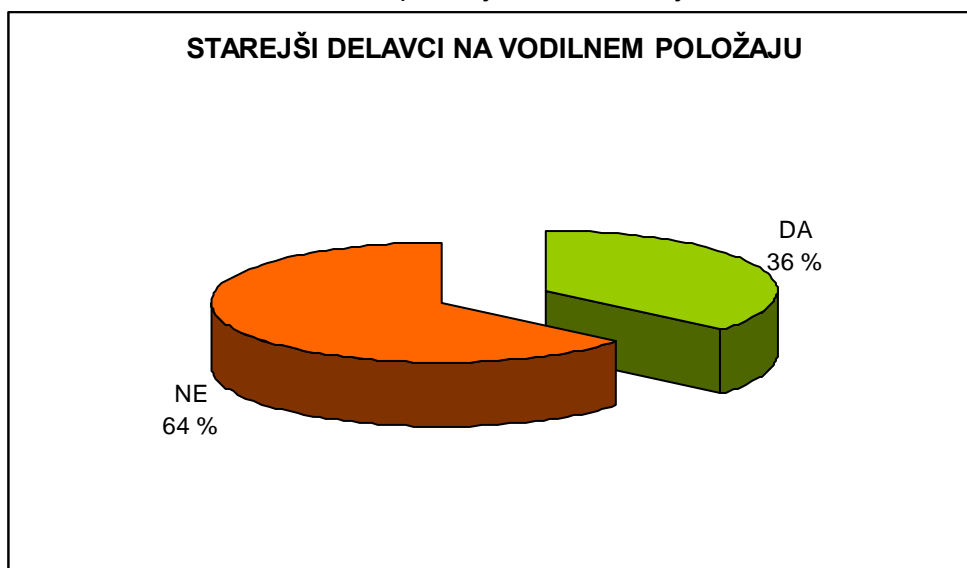
10.2.22 Kdaj ste imeli nazadnje razpis za prosto delovno mesto?



Graf 22: Zadnji razpis za delovno mesto

Sodeč po raziskavi lahko rečemo, da je delovnih mest kar nekaj, saj sicer ne bi bilo toliko podjetij, ki bi imela v letu 2010 razpis za prosto delovno mesto. Vendar predvidevamo, da ta prosta delovna mesta niso ravno namenjena starejšem iskalcem zaposlitve. Več kot pol anketiranih podjetij je dejalo, da so imeli zadnji razpis za prosto delovno mesto letos ali lansko leto. Le eno podjetje ni imelo razpisa ne letos ne lani.

10.2.23 Ali imate na vodilnem položaju osebo, starejšo od 50 let?



Graf 23: Starejši delavci na vodilnem položaju

Le malo je manjkalo, da bi vodilni položaj prevzeli starejši delavci, vendar je 64 % anketiranih odgovorilo, da ne.

10.3.24 V spodnji razpredelnici opredelite svoje mnenje ter izkušnje z znakom X v ustreznem okenčku.

Eno samo podjetje je navedlo, da pri razpisu za prosto delovno mesto navede leta oziroma starostno omejitev. To je zagotovo diskriminacija in je z zakonom

prepovedano. Trditev, da so starejši v breme zaradi davčne politike, so s 7 glasovi zanikali. V celoti pa so se strinjali, da starejši delavci niso ovira za razvijanje kariere mladih in za delo v timih. Dve podjetji sta se odločili, da starejši delavci niso ambiciozni, kar z ostalimi 9 glasovi lahko ovržemo. Z desetimi odgovori DA so potrdili, da izkušnje starejših lahko veliko doprinesejo k razvoju podjetja. Tudi pri vprašanih o znanju tujih jezikov, dohajanju tehnologije, zahtevah po višji plači, fizični moči so se v večini odločili, da so starejši v prednosti. Potrdili pa so, da so starejši delavci veliko bolj pripadni podjetju kot mladi. Mlajši menjajo zaposlitve hitreje kot starejši.

Trditev 1: Ali v svoj oglas za prosto delovno mesto navedete starostno omejitev?

Trditev 2: Starejši delavci so nezaželeni tudi zaradi neugodne davčne politike.

Trditev 3: Starejši delavci so finančno breme delodajalcu.

Trditev 4: Starejši delavci so ovira za razvijanje kariere mlajših delavcev.

Trditev 5: Starejši delavci so nemotivirani za delo.

Trditev 6: Starejši delavci imajo za vaše potrebe neustrezno izobrazbo.

Trditev 7: Starejši delavci neradi sprejemajo izobraževanja.

Trditev 8: Starejši delavci lahko podjetju doprinesejo s svojimi izkušnjami.

Trditev 9: Starejši delavci so fizično nemočni.

Trditev 10: Starejši delavci ne sledijo tehnologiji.

Trditev 11: Starejši delavci pogosto zahtevajo višjo plačo kot mlajši delavci.

Trditev 12: Starejši delavci slabo obvladajo tuje jezike.

Trditev 13: Starejši delavci niso motivirani.

Trditev 14: Starejši delavci so bolj pripadni podjetju kot mlajši delavci.

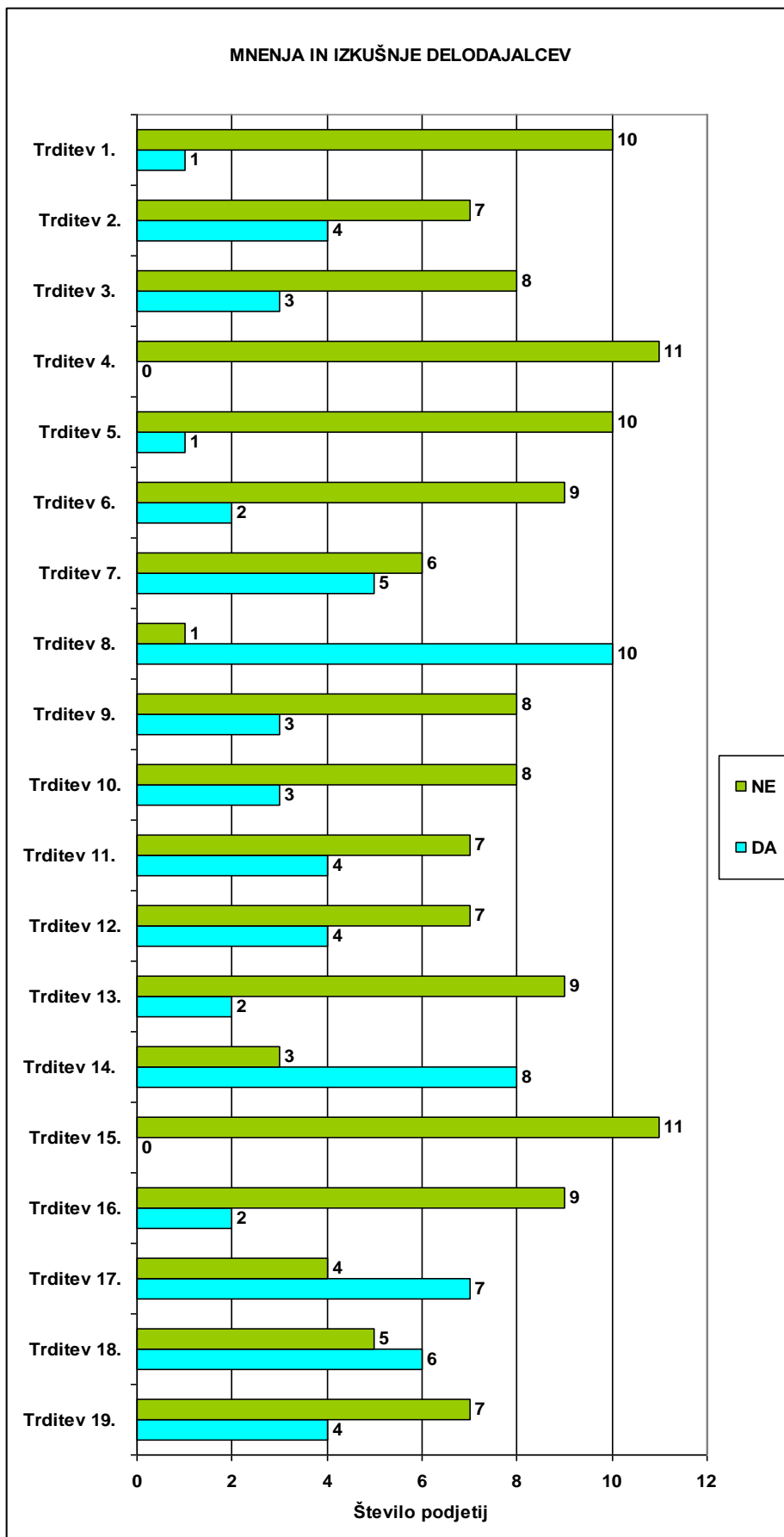
Trditev 15: Starejši delavci so ovira v timih.

Trditev 16: Starejši delavci niso ambiciozni.

Trditev 17: Starejši delavci se težko prilagajajo.

Trditev 18: Starejši delavci se težko učijo novega programa.

Trditev 19: Starejši delavci so pogosteje bolni.



Graf 24: Mnenja in izkušnje s starejšimi delavci

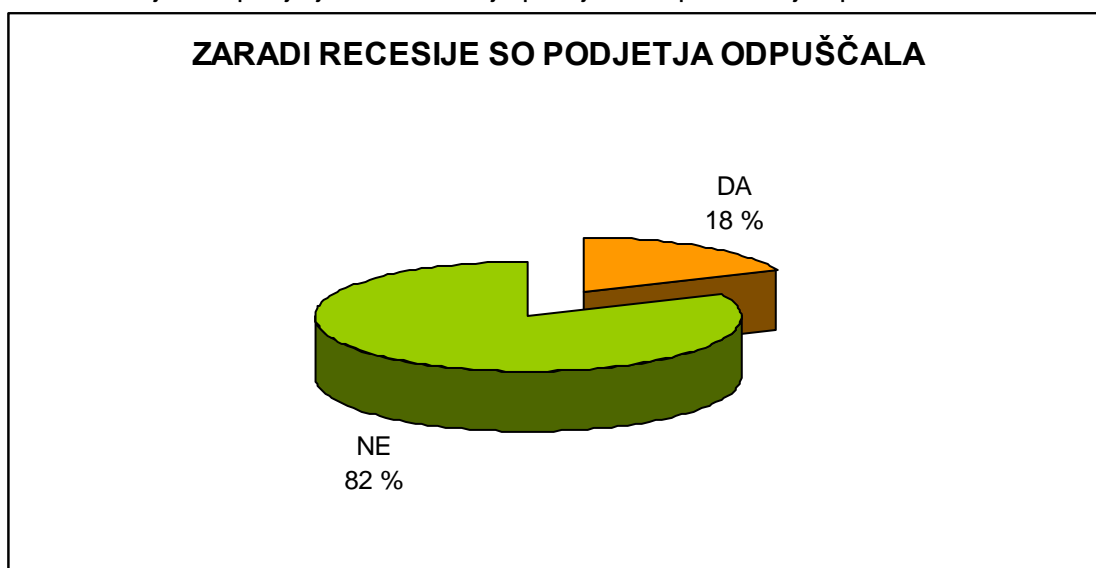
10.2.25 Ali se je podjetja dotaknila recesija?



Graf 25: Ali se je podjetja dotaknila recesija?

Odgovori so me presenetili. Pričakovala sem večino odgovorov, da se jih je recesija dotaknila. Ne vem, kaj bi to točno pomenilo – da prave recesije še ni bilo ali da se vse počasi umirja. Možno pa je, da sem zajela peščico podjetij, ki so dobro prešla čas recesije.

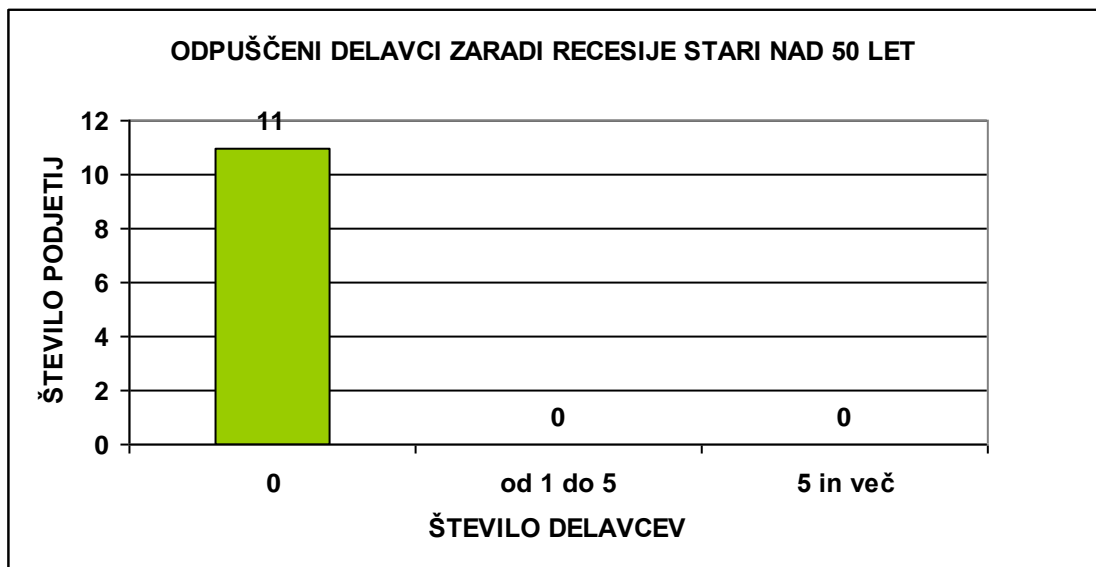
10.2.26 Ali je bilo podjetje zaradi stanja prisiljeno odpustiti kaj zaposlenih?



Graf 26: Odpuščanje delavcev zaradi recesije

Le dve podjetji sta bili prisiljeni odpuščati zaradi recesije. Ostalih devet pa ni bilo prisiljenih k odpuščanju.

10.2.27 Koliko med odpuščenimi je bilo starejših od 50 let?



Graf 27: Koliko odpuščenih je bilo starejših od 50 let?

Nobeno anketirano podjetje ni odpustilo nikogar starejšega od 50 let v času recesije in odpuščanj. To ocenjujemo kot dober rezultat.

10.3 Intervju

Intervju sem opravila z gospo, ki se je z veseljem odzvala vabilu. Za gospo lahko rečem le, da če bi bili vsi tako optimistični in pozitivno naravnani, bi bilo vse mnogo lažje. Verjetno pa je tudi zelo odvisno od tega, kakšne izkušnje imajo ljudje od prej. Če so te izkušnje slabe, si gotovo nihče ne želi več v službo, ampak bi raje poiskal kakšno drugo pot do upokojitve.

INTERVJU Z ISKALKO ZAPOSLOTITVE

Rojstni podatki:

Ljubljana, 12. 7. 1959, ženski spol

Koliko let ste bili v zadnjem podjetju?

19 let

Kako bi lahko opredelili svoje dosedanje delo?

Administracija in pomoč v računovodstvu.

Koliko služb ste zamenjali?

Do sedaj sem zamenjala dve službi, če tole sedaj štejem, da sem jo zamenjala. Včasih je bilo čisto normalno, da je vsak zamenjal maksimalno dve službi. Tudi novo smo dobivali brez problema. Žal mi je, da nisem službe zamenjala že sama od sebe pred leti, ko je bilo več možnosti kot danes.

Kdaj ste nazadnje izgubili zaposlitev?

Nazadnje sem zaposlitev izgubila pred sedmimi meseci.

Zakaj se je to zgodilo?

Zaposlitev sem izgubila zato, ker je šlo podjetje v stečaj.

Koliko časa ste že registrirani kot iskalka zaposlitve?

Kot iskalka zaposlitve sem prijavljena na Zavodu za Zaposlovanje Republike Slovenije že sedem mesecev.

Na katerem Zavodu za zaposlovanje ste prijavljeni?

Na Zavodu RS za zaposlovanje v Ljubljani na Parmovi ulici.

Ste se udeležili katere od individualnih pomoči pri iskanju zaposlitve?

Da, individualne pomoči se udeležim oziroma jo zagotovo izkoristim, ko je to le mogoče. Svetovalci, ki delajo z nami, so zelo zasedeni, tako da nismo velikokrat na vrsti. Ne moreš se kar najaviti, kadar želiš.

Ste se udeležili kakšnega od izobraževanj ali predavanj?

Da, udeležila sem se računalniških vaj, kot so najpogosteje zaželena orodja v okolju Windows. Ker sem sama tudi večča programov in osnov interneta, jo to le nadgradnja mojega znanja. Zelo je pomembno, s kakšnim pristopom prideš k delodajalcu in kakšno znanje ponudiš. Če sebe čisto nič ne pohvališ, si res mislijo, da si nesposoben. Tudi če so pozitivno presenečeni nad tem, da računalnik oz. osnove računalnika skoraj vse poznam, me letnica rojstva izda.

Ali ste imeli kakšen predlog za kakšno izobraževanje in so vam ga omogočili?

Ne, predloga nisem imela, sem se pa udeležila vseh, ki so mi bila dodeljena.

Ste se oglašili tudi v centru CIPS?

Ja, na CIPSU sem bila tako na pogovoru kot tudi na reševanju testa, kateri poklic bi najbolj ustrezal mojim značilnostim, sposobnostim in željam. Ta preizkus in pogovori se mi zdijo bolj primerni za mlajše, ki sploh še ne vedo oziroma se jim niti ne sanja, kaj bi radi v življenju počeli. Dobijo dobre smernice in nasvete svetovalcev. Starejši, ki smo ostali brez službe na takšen ali drugačen način, pa si želimo le službe ne pa neko dosmrtno pravo naložbo.

Koliko prošenj ste poslali v zadnjem času?

Prošenj pošiljam kar veliko. Nekaj jih sama napišem, tako kot smo se jih naučili pisati na izobraževanju za pisanje dobrih prošenj. V zadnjem času sem jih poslala približno sto. Večina je verjetno po prebrani letnici romala v koš oziroma na kupček z oznako NE. Podjetja ne dajo niti odgovorov, kaj šele da bi organizirali razgovor. Bolj malo je takih, ki mi odgovorijo tako ali drugače.

Na koliko prošenj ste dobili odgovor?

Na zelo malo, mislim, da približno 10 odstotkov.

Na koliko razgovorov so vas povabili?

Razgovorov sem imela bolj malo, mogoče v sedmih mesecih 9.

Ste opazili starostne omejitve v oglasih za prosto delovno mesto?

Ne, prav veliko takih oglasov nisem zasledila. Že sam prvi stavek: »Iščemo mlajšo delovno ekipo, mlajšega zaposlenega, zaposlimo mlajše dekcle za ...« je dovolj.

Ste v katerem od razgovorov začutili diskriminacijo zaradi starosti ali pa so vam zastavljali kakršna koli vprašanja, ki bi namigovala na starostno diskriminacijo (vprašanja po zdravju, bolniškem stažu ...)?

Ravno direktno po zdravstvenem stanju me niso spraševali, so me pa vprašali po zadnji poškodbi na delu.

Ste razmišljali o samozaposlitvi?

Ne te možnosti, mislim, da nimam, mogoče če bi bila mlajša in bolje finančno preskrbljena.

Ste se že kdaj prej ali sedaj posluževali pomoči varuha človekovih pravic?

O varuhu sem že nekaj prebrala, nikoli pa nisem iskala pomoči pri varuhu človekovih pravic. Mislim, da nisem bila nikoli tako izpostavljena ali ogrožena, da bi se morala posluževati te pomoči. To, da so me dali na cesto, je nekaj, kar bi se lahko zgodilo vsakomur, da pa zdaj ne dobim zaposlitve ...

Ali prejemate denarno nadomestilo?

Ja, denarno nadomestilo, ki to pravzaprav ni. Če ne bi imela moža, ki je obdržal službo, mislim, da ne bi zmogla.

Ali se vam zdi, da država sama naredi dovolj na področju politike zaposlovanja starejših iskalcev zaposlitve?

Ne strinjam se, da dovolj, nekaj pa že. Vseeno se nekaj premika s temi subvencijami za delodajalce. Čeprav bi nas lahko država vseeno bolj promovirala in poskrbela, da ne gremo tako hitro s trga dela.

Kako bi opisali izkušnje z Zavodom za zaposlovanje RS? Kakšno mnenje ste si ustvarili, imate kakšen predlog, kako bi lahko motivirali starejše iskalce zaposlitve?

Izkušnje z Zavodom so v redu. Svetovalka je super, na začetku sem jo bolj potrebovala, ko nisem vedela, kako stvari gredo, kaj zdaj to pomeni, da sem na zavodu, kako naj se lotim. Sploh na začetku, moram reči, je bil kar šok, po toliko letih kar na zavod. Glede motivacije lahko rečem le zase, da je najbolj pomembno, kako se sam organiziraš. Ta izobraževanja in predavanja se mi zdijo super za vse tiste, ki so zainteresirani. Tistih, ki pa sploh nimajo volje, da bi sploh še kaj počeli pa mislim, da se ne da motivirati. Mogoče nas bi lahko tudi oni malo bolj promovirali delodajalcem.

11 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE

Tako v teoretičnem kot v praktičnem delu naloge smo ugotovili, da je stanje starejših iskalcev zaposlitve bolj slabo kot ne. Vse je preveč usmerjeno na njihova leta. Nobene pozornosti oziroma prednosti se ne posveti izkušnjam in ostalim prioritetam, ki so razvidne iz analize anket. Stereotipi so še vedno tako močno zakoreninjeni, da je težko predvideti kakršen koli ukrep, ki bi to mišljenje spremenil. Tudi država morala ubrati boljše politiko za promoviranje starejših iskalcev zaposlitve. Pozitivna diskriminacija ali zakonodaja, ki je nagnjena k varstvu starejših iskalcev zaposlitve, je gotovo premalo. Veliko več ugodnosti bi morala nuditi delodajalcem, jih bolje seznaniti z ukrepi. Na podlagi vseh sodobnih dejavnikov tudi število starejših brezposelnih narašča. Veliko število brezposelnih starejših delavcev predstavlja velik problem za državo.

Hipoteze, izpostavljene v uvodu, ki so bile rdeča nit v celotni diplomski nalogi, so bile naslednje:

- Na trgu delovne sile obstaja diskriminacija starejših, ki se kaže v naraščanju stopnje brezposelnosti starejših.
- Položaj starejših na trgu delovne sile je neprimerljivo slabši od drugih.
- Delodajalci ne zaposlujejo starejših delavcev zaradi prevladujočega stereotipa, da so starejši veliko na bolniški, so neprilagodljivi, se težko učijo novitet ...
- Zakonodaja, ki je naravnana k varstvu starejših, jim nudi varstvo, v istem hipu pa tudi zavira zaposlovanje.

11.1 Predlogi sprememb na nivoju države

Vlada ima velik vpliv na tem področju, zato bi lahko na številnih področjih zagotovila večje možnosti za vključevanje starejših iskalcev zaposlitve. Tako na področju zakonodaje, pravil na trgu dela, izobraževanja ter obveznosti delodajalcev. Ustrezno je mnenje gospe mag. Bojane Cvahte (<http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice>), ko je dejala, da bi morala država financirati oziroma vsaj subvencionirati ter podpirati vse možne rešitve, ki bi pripomogle k premestitvi starostnih ovir. Predpisi bi morali biti takšni, da bi regulirali odnose na trgu dela.

Delodajalci se še kako premalo zavedajo skritih stroškov pri izgubi znanja in veščin starejših delavcev. Z izobraževanjem bi jih lahko država osvestila o tej skriti prednosti, ki jo vsi zanemarjajo. Preko medijev in drugih načinov bi morala promovirati starejše iskalce zaposlitve. Potrebno je izpostaviti vse neutemeljene in nikoli še dokazane stereotipe, ki so še kako zakoreninjeni pri delodajalcih. Državna zaposlitvena politika mora temeljiti na tem, da bi se vedno bolj preprečevalo nastajanje nove brezposelnosti. Ne samo delodajalce, tudi delavce je potrebno spodbujati k temu, da bi imeli željo ostati čim dlje na trgu delovne sile.

Več pozornosti, usmerjene k ugodnostim za delodajalce, kot so kratkoročne subvencije, nižji socialni prispevki, bi pripomoglo k temu, da bi bili bolj motivirani za zaposlovanje starejših iskalcev zaposlitve.

Na področju politike socialne varnosti mora vlada podrobno analizirati razmerja med pokojninskimi, socialnovarstvenimi in drugimi socialnimi transferji na eni strani in zaposlitvenimi možnostmi starejših delavcev na drugi.

11.2 Predlogi za sindikate

Pri svojem delu bi se morali sindikati držati načela, da zastopajo vse delavce ne glede na njihovo starost. Zagotoviti oziroma pomagati bi morali starejšim delavcem glede izobraževanja, da bi poskusili popraviti škodo, ki je nastala do sedaj zaradi neutemeljenega ravnanja s starejšimi delavci. Morali bi se že sami po sebi zavedati nujnosti izobraževanja tudi starejših delavcev. Ker pa so stereotipi tako zakoreninjeni, so starejši velikokrat prikrajšani za izobraževanja. Tudi sindikati bi lahko širili dobro prakso glede pomembnosti starosti in zaposlitve. Sindikati bi lahko osveščali in informirali svojih člane ter delodajalce. Zelo pomembno je dobro sodelovanje med delodajalci in sindikati. Če delodajalec v svoje delovne sile ne vključi in ne upošteva sindikata, ne bo nobenega izboljšanja pogojev. Sindikati so do sedaj močno podpirali zgodnji odhod starejših s trga delovne sile, sedaj pa so v veliki dilemi ob zgodnjem odhajanju delovne sile. Razdvojeni so med varovanjem interesov svojih članov ter novo realnostjo – starajočo se delovno silo. Morali se bodo začeti boriti za nova zaposlovanja ter izobraževanja in strokovni razvoj starejših delavcev. Pri vsem zgoraj navedenem pa moramo še upoštevati tri predpostavke. Prva je socialna pravičnost, ki bi morala zmanjšati diskriminacijo po starosti, pospeševati novo zaposlovanje ter promoviranje. Pri zmanjševanju zgodnjega odhoda s trga delovne sile moramo upoštevati tudi to, da se nekateri želijo čim prej upokojiti, ker jim njihovo finančno stanje to dopušča, na drugi strani pa so tisti, ki jih upokojitev lahko pahne v dolgotrajno revščino. Obstaja pa tudi medgeneracijska solidarnost, ki po nepotrjenih raziskavah kaže na to, da se nekateri delavci umaknejo s trga delovne sile misleč, da bo več prostih delovnih mest za mlade, ki iščejo zaposlitev. Zakonodaja ščiti delavce, ki spadajo v kategorijo starejših iskalcev zaposlitve, pri tem pa jim istočasno zapira možnosti za boljše pogoje pri zaposlovanju.

11.3 Predlogi za nevladne organizacije

Na področju zaposlovanja imajo velik pomen tudi nevladne organizacije. Za starejše iskalce zaposlitve je še kako pomembno ustvarjanje novih zaposlitev na področju zdravstva, socialnega varstva, področja ohranjanja kulturne dediščine, zato je potrebno v vseh družbah spodbujati in podpirati razvoj nevladnih organizacij in skupin za pomoč različnim skupinam prebivalstva, tudi za pomoč starejšim brezposelnim.

Nevladne organizacije si morajo prizadevati, da si ustvarijo in utrdijo svoj položaj znotraj družbe. To bodo najlažje storile, če pridobijo ugledne člane z različnih področij družbenega življenja, ki s svojo človeško in moralno veljavo pomagajo pri različnih oblikah dejavnosti in prizadevanj za doseg skupnega cilja – ohraniti zaposlitev ali ponovno zaposliti starejšo delovno silo. In ne nazadnje lahko nevladne organizacije veliko storijo na nivoju družbe, pri osveščanju ljudi o starosti, kar bi lahko v izdatni meri pomagalo pri premagovanju negativnih stereotipov o starejših delavcih (Bojana Cvahte, <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice>).

LITERATURA IN VIRI

Knjige

1. Kresal, B., Kresal Šolter, K., Senčur Peček, D. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
2. Bohinc, R. (2004). *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV Založba.
3. Belopavlovič, N. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
4. *Evropsko delovno pravo: European labour law: direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili* (2005). Ljubljana: GV.
5. *Poti do dela in zaposlitve* (1991). Ljubljana: ZRSZ.
6. *Ustava Republike Slovenije* (1993). Ljubljana: Uradni list.
7. *Predpisi o delovnih razmerjih, plačah in zaposlovanju*. Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

Spletne strani:

- http://www.kapitalska.druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/zbornik/magda_zupancic (12. 5. 2010)
- <http://www.kacin.si> (17. 5. 2010)
- Staranje prebivalstva kot izziv Slovenije na področju zaposlovanja, http://www.kapitalskadruzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/zbornik/magda_zupancic (28. 4. 2010)
- <http://www.raznolikost.org/index.php/zakonodaja.html> (25. 4. 2010)
- http://www.hrm-revija.si/index.php?page=magazine&s=1&iid=86&a_id=1658 (15. 6. 2010)
- <http://www.stat.si> (23.05.2010)
- <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID051219.doc> (MIHA PAVLIHA) (4. 6. 2010)
- <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042342633> (23. 4. 2010)
- http://www.kapitalskadruzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava (19. 5. 2010)
- http://www.ljudmila.org/lesbo/EQUAL/pdf/Ukrepi_proti_diskriminaciji_SINDIKATI.pdf (22. 5. 2010)
- [http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/?cHash=c5b22dbd12&tx_ttnews\[backPid\]=53&tx_ttnews\[pointer\]=3&tx_ttnews\[tt_news\]=470](http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/?cHash=c5b22dbd12&tx_ttnews[backPid]=53&tx_ttnews[pointer]=3&tx_ttnews[tt_news]=470) (28. 4. 2010)
- http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/eures/ (28. 4. 2010)
- http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm. (23.05.2010)
- <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm> (23.05.2010)
- http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm. (23.05.2010)

PRILOGE

1. Anketni vprašalnik za delojemalce
2. Anketni vprašalnik za delodajalce

ANKETA

Spoštovani!

Sem Katja Dolinar, zaključujem študij smer Poslovni sekretar ter pišem diplomsko nalogo z naslovom Oblike in učinkovitost varstva starejših delavcev zaradi diskriminacije pri delu in zaposlovanju. Pred vami je vprašalnik, s pomočjo katerega želim ugotoviti prisotnost starostne diskriminacije na trgu dela in njene značilnosti. Anketa je anonimna. Zelo bi bila vesela, če bi si vzeli nekaj minut časa in mi pomagali priti do realne slike glede starostne diskriminacije pri iskanju zaposlitve.

Najlepša hvala za pomoč.

Katja Dolinar

1. Se strinjate z naslednjimi trditvami? (Ocenite svoje mnenje s številkami od 1 do 5, ena pomeni »se sploh ne strinjam«, pet pa pomeni »popolnoma se strinjam«.)

| 1 – se sploh ne strinjam | 5 – se popolnoma strinjam | | | | |
|---|---------------------------|---|---|---|---|
| Podjetja med enako kvalificiranimi vedno raje izberejo mlajše kandidate. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Starejši delavci so v slabši psihofizični kondiciji in so slabšega zdravja, zato jih delodajalci ne zaposlijo radi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Starejši ljudje so se manj pripravljene učiti, zato jih delodajalci ne zaposlujejo radi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Starejši so manj prilagodljivi za spremembe, kar je tudi ovira pri zaposlovanju. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mlajši ljudje so manj pripadni podjetju: če se pojavi dobra prilika, zamenjajo službo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mlajši so bolj produktivni. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mlajši so pripravljene delati več nadur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mlajši so pripravljene delati več nadur, da bi lažje napredovali, ker bi v podjetju opazili njihov trud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Starši majhnih otrok težje dobijo službo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Starejši, ki zasedajo višja delovna mesta, so ovira za napredovanje mlajših. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. Določite (označite s križcem v ustreznem stolpcu), ali so po vašem mnenju pri naslednjih kvalitetah v prednosti mladi, stari ali pa sta si starostni skupini podobni?

| | STAREJŠI | MLADI | ENAKO |
|--|----------|-------|-------|
| zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanja | | | |
| prizadevnost za učenje | | | |
| sposobnost učenja uporabe nove tehnologije | | | |
| poznavanje rabe računalnika | | | |

| | | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| zagnanost za delo | | | |
| produktivnost | | | |
| zanesljivost | | | |
| fizična moč | | | |
| prilagodljivost spremembam | | | |
| nagnjenost k nesrečam | | | |
| profesionalnost | | | |
| zdravje | | | |
| pristojnost odločanja | | | |
| zvestoba in pripadnost podjetju | | | |
| ambicioznost | | | |
| motivacija | | | |
| poštenost | | | |
| sposobnost timskega dela | | | |
| komunikacijske sposobnosti | | | |
| znanje tujega / tujih jezikov | | | |
| razvijanje kariere | | | |
| zahteva (želja) po visoki plači | | | |

3. Na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) ocenite svoje lastnosti in znanja, sposobnosti.

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1 – zelo slabo; 5 – zelo dobro | | | | | |
| zmožnost pridobivanja novih spretnosti in znanja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| prizadevnost za učenje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| sposobnost učenja uporabe nove tehnologije | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| poznavanje rabe računalnika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| zagnanost za delo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| produktivnost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| zanesljivost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| fizična moč | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| prilagodljivost spremembam | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| nagnjenost k nesrečam | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| profesionalnost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| zdravje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| pristojnost odločanja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| zvestoba in pripadnost podjetju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ambicioznost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| motivacija | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| poštenost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| sposobnost timskega dela | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| komunikacijske sposobnosti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| znanje tujega / tujih jezikov | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| razvijanje kariere | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| zahteva (želja) po visoki plači | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. Ocenite veljavnost naslednjih trditev na lestvici od 1 do 5 (1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – ne morem se odločiti, 4 – delno se strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Želim si, da bi se lahko na delovnem mestu več izobraževal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| V pretekli karieri sem imel možnost dodatnega izobraževanja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Če sem imel možnost dodatnega izobraževanja, sem se ga vedno udeležil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| V podjetju, kjer sem nazadnje delal, je bilo delovno okolje prijetno. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Prijetno delovno okolje je pomembna motivacija za delo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Podjetja raje zaposlujejo mlade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ker podjetja raje zaposlujejo mlade, nisem motiviran za bolj aktivno iskanje službe. Menim namreč, da zaradi starosti ne bom izbran. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Lažje bi dobil službo, če ne bi bilo študentskega dela, ker je to nelojalna konkurenca rednemu delu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Moje izkušnje kažejo, da je družina ovira pri zaposlovanju. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Delam le zato, da zaslužim za preživetje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Delo mi ni všeč in me ne motivira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Želim si, da bi lahko sprejel le tista dela, ki so mi všeč. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zaradi svoje starosti nimam moji izobrazbi ustrezne vloge pri odločanju. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zaradi svoje starosti kljub izkušnjam nimam ustrezne vloge pri odločanju. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zaradi izobrazbe (izkušenj) bi pričakoval hitrejše napredovanje, vendar mislim, da je glavna ovira moja starost. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. Katere od spodaj naštetih dogodkov ste, po vašem mnenju, doživeli zaradi vaše starosti?

| | |
|---|--|
| Odpustitev z delovnega mesta | |
| Nadlegovanje na delovnem mestu | |
| Problem pridobitve nove zaposlitve | |
| Začasna prekinitve delovnega razmerja | |
| Manjše možnosti napredovanja | |
| Slabši pogoji zaposlitve (plača, možnosti napredovanja, dodatno izobraževanje in izpopolnjevanje) | |
| Nobenega | |
| Drugo (navedite) | |

6. Ali menite, da ste bili kdaj dejansko diskriminirani pri iskanju zaposlitve zaradi vaše starosti?

NE DA

7. Kaj od spodaj naštetega se Vam je pripetilo pri iskanju zaposlitve?

| | |
|---|--|
| Delodajalec je dejal, da ni prostega delovnega mesta, čeprav so objavili razpis. | |
| Delodajalec me je prestrašil in odvrnil od prijave na delovno mesto/napredovanja, ker je navajal, da to delovno mesto zahteva veliko izkušenj in visoke kvalifikacije, čeprav v resnici ni bilo tako. | |
| Delodajalec je raje zaposlil mlajšega kandidata z enakimi ali celo manjšimi sposobnostmi. | |
| Pri iskanju zaposlitve se ni zgodilo nič posebnega. | |
| Ko sem prišel na razgovor, sem čutil, da nimam velike možnosti za uspeh. Potencialni delodajalec me ni spraševal veliko o mojih znanjih in izkušnjah, ampak predvsem o zdravstvenem stanju. | |
| Menim, da je razlog, da me podjetje ni zaposlilo, tudi ta, da so raje izbrali veliko cenejšega in skoraj enako kvalificiranega študenta. Enostavna dela, ki so | |

| | |
|--|--|
| primerna za pripravnike in tudi starejše, pogosto raje podjetja dajo študentom, ker so poceni delovna sila, pa še odpustiti jih je zelo lahko. | |
|--|--|

8. Kakšen vpliv ima na Vas diskriminacija, ki nastaja zaradi vaše starosti pri iskanju zaposlitve? Označite lahko več odgovorov.

| | |
|--|--|
| zmanjšanje samozavesti | |
| dvom o svojih sposobnostih in znanju | |
| depresija | |
| izguba socialnih kontaktov | |
| izgubljanje upanja za ponovno zaposlitev | |
| strah pred tem, kdaj boste sploh našli zaposlitev | |
| strah pred tem, kako boste ustvarili in vzdrževali družino | |
| večja motivacija za dodatno usposabljanje | |
| poskušam se bolj izpostaviti na delovnem mestu in dokazati svoje kvalitete | |
| nima vpliva | |
| drugo (navedite) | |

Demografski podatki

Leto rojstva: _____ 2. Spol _____ 3. Delovna doba? _____ Kolikokrat ste zamenjali službo? _____ Kdaj nazadnje? _____ 4. Trajanje nezaposlenosti: let _____ in mesecev _____ 5. Na koliko razpisov za pridobitev zaposlitve ste se prijavi v zadnjem mesecu _____.

| | |
|--|--|
| Obkrožite doseženo stopnjo izobrazbe! | |
| Osnovna šola ali manj (I. in II.) | |
| Krajše izobraževanje – USO (III.) | |
| Poklicna šola (IV.) | |
| Srednja šola (V.) | |
| Višja šola (I. stopnja) (VI.) | |
| Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII.) | |
| Specializacija ali magisterij (VII./2) | |
| Doktorat znanosti (VIII.) | |

| | |
|---|--|
| Izberite področje, ki najbolje opisuje vaše področje dela do sedaj. | |
| Administracija in kadrovanje | |
| Bančništvo in zavarovalništvo | |
| Finance in kontroling, gostinstvo, turizem, nastanitve | |
| Informatika, računalništvo, telekomunikacije | |
| Kultura in umetnost | |
| Menedžment in vodenje | |
| Medicina, farmacija, veterina, kemija | |
| Pravo | |
| Prodaja in komerciala | |
| Proizvodnja, vzdrževanje, ročna dela | |
| Strojništvo, elektronika in gradbeništvo | |
| Transport in logistika | |

ANKETA

Spoštovani!

Sem Katja Dolinar, zaključujem študij smer poslovni sekretar ter pišem diplomsko nalogo z naslovom Oblike in učinkovitost varstva starejših delavcev zaradi diskriminacije pri delu in zaposlovanju. Pred vami je vprašalnik, s pomočjo katerega želimo ugotoviti prisotnost starostne diskriminacije na trgu dela in njene značilnosti. Anketa je anonimna. Zelo bi bila vesela, če bi si vzeli nekaj minut časa in mi pomagali priti do realne slike glede starostne diskriminacije pri iskanju zaposlitve.

Najlepša hvala za pomoč.

Katja Dolinar

1. Koliko časa podjetje že posluje?

_____ let.

2. Koliko zaposlenih šteje podjetje?

_____.

3. Koliko izmed njih je starih več kot 50 let?

_____.

4. Od katerega leta dalje uvrščate delavce med starejše?

Od _____ let dalje.

5. Ali je vaše podjetje seznanjeno s ugodnostmi, ki jih prejme od države, če zaposli starejšega iskalca zaposlitve?

DA NE

6. Ali ste že koristili katero od ugodnosti, ki jo nudi država v primeru, da zaposli starejšega iskalca zaposlitve?

DA NE

7. Kdaj ste nazadnje zaposlili osebo, staro več kot 50 let?

_____.

8. Kdaj ste imeli nazadnje razpis za prosto delovno mesto?

_____.

9. Ali imate na vodilnem položaju osebo, starejšo od 50 let?

DA NE

10. V spodnji razpredelnici opredelite svoje mnenje ter izkušnje z X v ustreznem okenčku.

| | DA | NE |
|---|----|----|
| Starejši delavci so pogosteje bolni. | | |
| Starejši delavci se težko učijo novega programa. | | |
| Starejši delavci se težko prilagajajo. | | |
| Starejši delavci niso ambiciozni. | | |
| Starejši delavci so ovira v timih. | | |
| Starejši delavci so bolj pripadni podjetju kot mlajši delavci. | | |
| Starejši delavci niso motivirani. | | |
| Starejši delavci slabo obvladajo tuje jezike. | | |
| Starejši delavci pogosto zahtevajo višjo plačo kot mlajši delavci. | | |
| Starejši delavci ne sledijo tehnologiji. | | |
| Starejši delavci so fizično nemočni. | | |
| Starejši delavci lahko podjetju doprinesejo s svojimi izkušnjami. | | |
| Starejši delavci neradi sprejemajo izobraževanja. | | |
| Starejši delavci imajo za vaše potrebe neustrezno izobrazbo. | | |
| Starejši delavci so nemotivirani za delo. | | |
| Starejši delavci so ovira za razvijanje kariere mlajših delavcev. | | |
| Starejši delavci so finančno breme delodajalcu. | | |
| Starejši delavci so nezaželeni tudi zaradi neugodne davčne politike. | | |
| Ali v svoj oglas za prosto delovno mesto navedete starostno omejitev? | | |

11. Ali se je podjetja dotaknila recesija?

DA NE

12. Ali je bilo podjetje zaradi stanja prisiljeno odpustiti kaj zaposlenih?

DA NE

13. Koliko med odpuščenimi je bilo starejših od 50 let?

_____ JIH NI BILO