

IZOBRAŽEVANJE STAREJŠIH V LUČI TRGA DELA IN STRATEGIJE AKTIVNEGA STARANJA

Mateja Sedej

Mateja.Sedej@gov.si

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Direktorat za trg dela in zaposlovanje

UTEMELJITEV STRATEGIJE AKTIVNEGA STARANJA

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

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

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

Razlog za to je staranje prebivalstva, do katerega prihaja zaradi upadanja rojstev in podaljševanja življenjske dobe, s podobnimi demografskimi trendi pa se srečuje tudi Slovenija. V Evropi se v povprečju rodi 1,5 otroka na žensko, v Sloveniji je to razmerje celo le 1,2. V obdobju 1995–2004 se je po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) pričakovana življenjska starost ob rojstvu v Sloveniji povečala za okrog 2,5 let, v državah Evropske unije pa za 2,1 leti. Tako lahko moški rojeni v

letu 2004 v Sloveniji (EU-25) pričakujejo, da bodo dočakali 73,6 let (75,5 let) oziroma 80,9 let (81,7 let) v primeru žensk. Do leta 2020 bi naj zato delež aktivnega prebivalstva upadel za 3,5%, delež neaktivnega pa narasel za 8,8%. V letu 2020 bi naj bilo v Sloveniji 19% ljudi starejših od 65 let, 64,7% starih med 15 in 64 let, ter 16,3% mlajših od 15 let (SURs 2005).

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

Pri zasledovanju tega cilja pa je nujno potrebno pripraviti tudi vzporedne ukrepe, kot so ukrepi na področju vseživljenjske karijerne orientacije, vlaganja v razvoj in nenehno izobraževanje in usposabljanje starejših.

Dvigovanje stopnje zaposlenosti starejših (55–64 let) je zaradi demografskih posebnosti v Sloveniji ena od prednostnih nalog na področju trga dela. Gibanje zaposlenosti še vedno kaže počasno zviševanje stopnje zaposlenosti starejših. V letu 2007 se je z 32,6% v letu 2006 povišala na 33,5%, to pa je precej manj od povprečja EU-27 (44,7%). Stopnja zaposlenosti starejših žensk se je dvignila v letu 2007 na 22,2%, stopnja zaposlenosti starejših moških pa je v letu 2007 dosegla 45,3%.

Efektivna starost ob upokojitvi se je zviševala v celotnem obdobju od leta 2000 do leta 2007. V primerjavi z letom 2000 je bila tako leta 2007 pri moških višja za eno leto in pol, 60 let in 8 mesecev, pri ženskah pa za dve leti, 57 let in 5 mesecev.

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

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

Slovenija tega dejstva glede na nizko udeležbo starejših oseb na trgu dela in nizkega vrednotenja dela starejših še ni spoznala. Izvajanje načela družbene odgovornosti igra v tem kontekstu s primernim naborom uravnoteženih ukrepov pomembno vlogo kot instrument prilagajanja novim demografskim in gospodarskim razmeram. Koncept družbene odgovornosti po drugi strani lahko uvrščamo tudi med elemente Evropskega socialnega modela, ki predstavlja model dobre prakse ter vrednot Unije tudi v svetovnem merilu.

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

Cilj do konca obdobja 2013 je povečati stopnjo delovne aktivnosti starejših na 43,5%. Kot ključni dejavnik za doseg tega cilja pa je povečati delež odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje na vsaj 20,7% ob koncu obdobja 2013.

PRISTOPI K POLITIKI AKTIVNEGA STARANJA V EVROPSKI UNIJI

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

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

Koncepti se med seboj razlikujejo:

- **po (1) časovni dimenziji**, ki jo z vidika življenjske dobe upoštevajo, ter
- **po (2) obsegu**, v katerem razumevanje aktivnega staranja vključuje širši ali holistični pristop z vključevanjem različnih politik, ali pa je pozornost usmerjena le na nekaj politik, kot je politika zaposlovanja in pokojninska politika.

(1) *S produktivnim pristopom* je poimenovana opredelitev OECD, v skladu s katero pomeni aktivno staranje sposobnost ljudi, da kljub staranju živijo produktivno življenje v družbi in gospodarstvu. To pomeni, da se lahko fleksibilno odločajo o tem, kako bodo izrabili čas v življenju – za učenje, delo, sodelovanje v prostočasnih aktivnostih ali za nudenje nege (OECD 2000, 126). Osrednja skrb tega pristopa je sposobnost ljudi, da so produktivni, ter vprašanje, kako ohraniti in spodbuditi to sposobnost, ko se starajo.

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

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

Z vidika ekonomske politike je pomembno poudariti, da je pristop usmerjen *k preventivni politiki*, to je kako lahko manj dragi preventivni ukrepi v zgodnji fazi življenjske krivulje preprečijo drage kurativne ukrepe v kasnejši dobi.

(3) Tako imenovano *novo paradigmo* v politiki staranja je Evropska komisija predstavila prvič maja 1999 ob svetovnem letu starejših v svojem sporočilu z naslovom »*Towards a Europe of All Ages*« (EC 1999). Z njim je Komisija želela spodbuditi razpravo v članicah Evropske Unije o posledicah staranja prebivalstva na področju zaposlovanja, socialne varnosti, zdravja in socialnih pravic, hkrati pa je predlagala strategijo za učinkovit odziv ekonomske politike na teh področjih.

Aktivno staranje je v skladu s tem pojmovanjem koherentna strategija, ki dobro omogoča staranje v starajoči družbi. Pri aktivnem staranju gre za prilagajanje naših življenjskih navad dejstvu, da živimo dlje, imamo več resursov in smo boljšega zdravja kot kadarkoli prej.

Gre hkrati za izkoriščanje priložnosti, ki nam jih izboljšave prinašajo. V praksi to pomeni, da privzemamo zdrave življenjske navade, delamo dlje,

upokojimo se kasneje in smo aktivni tudi po upokojitvi. Promoviranje aktivnega staranja je promoviranje priložnosti za boljše življenje in ne zmanjševanje pravic.

3. PRO ET CONTRA:

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

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

Razlogi, ki se danes navajajo proti temu, da bi bili danes starejši vse bolj aktivni na področju trga dela in ki jih ponavadi zasledimo s strani delodajalcev:

- pomanjkanje fleksibilnosti in iniciative,
- neznanje tujih jezikov,
- nepripravljenost za sodelovanje v izobraževanju,
- omejena prilagodljivost novim delovnim pogojem,
- pomanjkljivo znanje novih tehnologij oz. procesov,
- bolniške odsotnosti in slabo zdravje,
- večje zahteve glede plač (dodatek na delovno dobo),
- globalizacija in konkurenčni pritiski so razlogi, ki jih pogosto zasledimo kot argumente proti zaposlovanju starejših.

Razlogi za njihovo zaposlovanje pa so:

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

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

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

Da bi obdržale starejše na trgu dela, so se članice Evropske unije do sedaj najpogosteje posluževale naslednjih ukrepov (Jepsen in Hutsebaut 2003):

- a) odprava možnosti in spodbud za predčasno upokojevanje in uvajanje finančnih spodbud za kasnejše upokojevanje ter omogočanje fleksibilnega upokojevanja;
- b) sprejemanje zakonodaje, ki preprečuje diskriminacijo zaradi starosti, vodenje kampanj, namenjenih osveščanju delodajalcev in spreminjanju njihovega odnosa do starejših;
- c) oblikovanje programov izobraževanja in usposabljanja, namenjenih starejšim;
- d) ukrepi za spodbujanje zaposlovanja v okviru aktivnih politik zaposlovanja in oblikovanje posebnih delovnih mest za starejše.

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

Atrofija človeškega kapitala predstavlja posledico nezadostne izrabe znanja, sposobnosti ter kompetenc zaradi najrazličnejših dejavnikov. Podatki OECD (*Live longer, work longer*, 2006) nakazujejo, da se udeležba posameznikov pri izpopolnjevanju znanja usposobljenosti in pridobivanja kompetenc zmanjšuje s starostjo, v veliko primerih zaradi (večinoma s strani delodajalca tolmačenega) kratkega časa povrnitve vloženih investicij v človeški kapital. V starostni skupini 55-64 let je bilo v letu 2007 v Sloveniji na podlagi EUROSTAT-a v vseživljenjsko učenje vključenih le 5,4% vseh zaposlenih starejših delavcev, v starostni kategoriji od 25-34 let pa v istem letu pa kar četrtina vseh v isti starostni kategoriji (25,8%).

Zaradi daljšanja delovne dobe in vedno večje zaloge obstoječega znanja (in posledično potrebe po obnavljanju le-tega in pridobivanja novega) je bistvenega pomena, da se ohrani zaposljivost ter delovni potencial tudi v kasnejših letih kot logična posledica stalnega vlaganja v človeški razvoj. Pri tem je potrebno vlagati pozornost in skrb vsem dimenzijam zaposljivosti. Pri promoviranju vlaganja v človeški kapital starejših imajo sindikati v Sloveniji presenetljivo neznatno vlogo, ki bi jo morali znatno okrepiti.

Ob zmanjševanju razpoložljive delovne sile je nujno, da se z ustreznimi politikami ter ukrepi na trgu dela zadrži usposobljeno starejšo delavno silo ter po drugi strani hkrati poveča investicije v človeški kapital starejše, manj usposobljene (tudi potencialne) starejše populacije. Na zasedanju Svetu decembra 2007 sprejeta skupna načela varne prožnosti (*flexicurity*) z ustrezno kombinacijo elementov načela omogočajo večjo možnost vključevanja starejših oseb na trg dela, večjo prilagodljivost ter fleksibilnost zaposlovanja. Pomemben podatek predstavlja tudi dejstvo, da je prav vlaganje v vseživljenjsko učenje eden od štirih elementov, ki koncept varne prožnosti tvorijo.

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

AKTIVNO STARANJE V SLOVENIJI

Slovenija sodi med države, ki beležijo najnižje stopnje zaposlenosti in povprečne starosti ob odhodu iz trga dela v starostni skupini od 55-64 let (33,5% v letu 2007), prav tako je visok tudi delež neaktivnih oseb med

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

Zaposlovanju starejših v okviru *aktivne politike zaposlovanja* so namenjeni predvsem ukrepi, ki neposredno ustvarjajo delovna mesta oziroma nudijo delodajalcem določene finančne ugodnosti pri zaposlovanju starejših (kot npr. javna dela, razne oblike subvencij pri zaposlovanju starejših oziroma nadomestitev dela stroškov). Glavnina ukrepov do danes, namenjenih soočanju s problemom staranja v Sloveniji, je bila dejansko usmerjena predvsem spodbujanju zaposlovanja starejših v okviru aktivne politike zaposlovanja. Šlo je za ukrepe, ki neposredno ustvarjajo delovna mesta oziroma nudijo delodajalcem določene finančne ugodnosti. V manjšem številu pa so bili starejši vključeni v programe izobraževanja, usposabljanja ali svetovanja.

V pripravi je Strategija aktivnega staranja RS 2008—2013, v kateri se kot glavni elementi predvidevajo:

- 1) Opredelitev ovir za zaposlovanje starejših s strani delodajalca in delojemalca.
- 2) Opredelitev ustreznih vzpodbud za zaposlovanje starejših oseb.
- 3) Opredelitev ustrezne sodobne pokojninske zakonodaje in možne revizije.
- 4) Ukrepi, namenjeni izboljševanju delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu.
- 5) Ukrepi za spodbujanje delodajalcev za vlaganje na področju vseživljenjskega učenja za starejše in ukrepi za prenos znanja starejših zaposlenih na mlajše generacije.

- 6) Ukrepi za preventivo in kurativo aktivnega staranja žensk, invalidnih žensk in ostalih socialno izključenih skupin (pripadniki etničnih skupin, Romi, begunci, migranti,...).
- 7) Ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev ter širše javnosti do starejših oseb ter promocija ukrepov aktivnega staranja in pozitivnih učinkov le-teh.

K reševanju problemov staranja torej zaenkrat še nismo pristopili z vsemi politikami, ki so se izkazale kot učinkovite v drugih EU državah. V Sloveniji bi tako bilo treba okrepiti preventivne ukrepe, ki ohranjajo delojemalce zaposljive in krepijo osebno odgovornost vsakega posameznika, ter ukrepe, ki osveščajo celotno družbo o sposobnostih starejših in koristih, ki jih prinaša njihovo zaposlovanje.

Komplementarni del Strategije aktivnega staranja predstavlja Akcijski načrt implementacije Strategije aktivnega staranja 2007–2013, v katerem se ukrepi operacionalizirajo:

a) Informiranje in promocija ter ukrepi za delodajalce

- Intenziviranje ukrepov za večanje interesa delodajalca za zaposlitev starejših oseb.
- Zmanjšati ovire diskriminiranja pri zaposlovanju (uveljavitev anti-age zakonodaje).
- Uvedba certifikata »starejšim prijazno podjetje«.
- Razvijanje multigeneracijska okolja v podjetjih.
- Sistematično usposabljanje mlajših za seznanjanje s starostjo in za medgeneracijsko sožitje.
- Usposabljanje medijev za poročanje o kakovostnem staranju in medgeneracijskem sožitju.
- Osveščanje delodajalcev o pomenu vseživljenjskega učenja/usposabljanja starejših oseb.

Aktivnejša bi morala biti vloga gospodarske in obrtne zbornice pri osveščanju delodajalcev o situaciji ter trendih trga dela Slovenije ter o pomenu in prednostih vlaganja v starejše delavce. Velika podjetja z izkušnjami pri upravljanju s starejšimi delavci se bi lahko intenzivneje

povezovala z majhnimi podjetji kot mentorji pri izvajanju družbene odgovornosti, predvsem to velja za lokalno okolje, kjer so rezultati sinergije lahko ključni za razvoj.

Podjetja bi morala vlagati več energije v usposabljanje managementa o pomenu starejših delavcev, pri tem bi manjša podjetja za ustvarjanja kvalitetnih delovnih pogojev ob pomoči države lahko razmislila o kratkoročnem najetju zunanjih svetovalcev za vzpostavitev sistemov, prilagojenih starejšim delavcem. Nenazadnje, več poudarka bi morala Slovenija podati tudi preprečevanju mobbingu starejših oseb, ki verjetno v znatni meri in v določenih primerih pripomore k hitrejšemu odhodu s trga dela zaradi negativnega okolja do starejših delavcev.

Zanimiva ideja bi lahko postala pobuda »Starejšim prijaznega podjetja« po zgledu »Družini prijaznega podjetja« pod pokroviteljstvom Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, kar bi vsekakor predstavljalo vabljev primer kvalitetnega upravljanja s starejšimi oziroma odgovornosti družbe do omogočanja razvoja posameznika. Dodatni, nepogrešljivi mehanizem ob negativnih demografskih gibanjih ter soočanju delodajalcev s starejšimi delavci lahko nudi tudi celostna rešitev t.i. informacijskih točk o upravljanju starejšimi (morda v organizaciji ZRSZ, po zgledu »Copenhagen centre on CSR« na Danskem).

b) Ukrepi za izboljševanje zaposljivosti starejših oseb

- Izboljševanje delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu.
- Intenziviranje aktivnosti ZRSZ, namenjenih zaposlovanju starejši populaciji.
- Spremljanje gibanja trendov zaposlovanja starejših oseb po sektorjih ter poklicnih skupinah.
- Uvedba delnih zaposlitev ter rehabilitacije za višjo delovno sposobnost.
- Svetovalna pomoč delodajalcem pri zaposlovanju starejših oseb.

c) Vseživljenjsko učenje za starejše

- Spodbujanje delodajalcev za vlaganje v razvoj starejših.

13. andragoški kolokvij:

Izobraževanje starejših odraslih v letu ustvarjalnosti in inovativnosti

- Vzpostavljanje medgeneracijskih inštruktorskih in mentorskih shem (ter ozaveščanje javnosti o vprašanih sodelovanja in sožitja generacij na delovnem mestu).
- Pospeševanje kulture usposabljanja starejših oseb - HR management za starejše.
- Ustrezno stalno izpopolnjevanje in usposabljanja starejših oseb za vzdrževanje kompetenc sodobnih zahtev trga dela (vladna podpora, andragoški centri).
- Priprava načrta za kakovostno življenje starejših odraslih, v katerem mora biti dovolj poudarka in možnosti za različne vsebine in oblike učenja.

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

- Izobraževanje in usposabljanje za konkurenčnost in zaposljivost.
- Spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetij in zaposlenih z job rotationom in mentorskimi shemami.
- Vseživljenjska karierna orientacija.
- Izobraževanje za večjo zaposljivost starejših.
- Izdelava promocijsko – didaktičnega pripomočka »Veseli in ustvarjalni v tretjem življenjskem obdobju«.
- Usposabljanje za večjo zaposljivost.
- Znanje uresničuje sanje.
- Vlagatelji v ljudi.
- Formalno izobraževanje.
- Institucionalno usposabljanje.

Programi, v katere se aktivno vključujejo tudi starejši in se bodisi že izvajajo v letu 2009 oziroma se bodo izvajali v naslednjih letih v okviru OP

RČV (Operativnega programa razvoja človeških virov 2007–2013) in APZ (Aktivne politike zaposlovanja 2007–2013) so torej:

1) Izobraževanje in usposabljanje za konkurenčnost in zaposljivost

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

2) Spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetij in zaposlenih z job rotationom in mentorskimi shemami

Mentorske sheme so zasnovane kot program s poudarkom na izmenjavi in prenosu znanja, spretnosti, izkušenj med zaposlenimi. Poseben poudarek je namenjen tudi medgeneracijskemu prenosu znanja, kompetenc in informacij. V tem okviru so predvidene aktivnosti, ki bodo uvajale inovativne pristope prenosa znanj in pospeševanja razvoja novih zaposlitvenih možnosti, kot so mentorske, inštruktorske sheme, *coaching*, medgeneracijske mentorske sheme ipd. Trenutno je v okviru mentorskih shem v pripravi program mentorstva. Cilj programa je podjetjem in njihovim zaposlenim omogočiti sistematično izvajanje uvajanja novozaposlenih. V kolikor podjetja še nimajo izdelanih načrtov izvajanja mentorstva v okviru mentorskih shem, se s tem programom spodbuja podjetja k izdelavi takšnih načrtov, prav tako pa tudi k sistematičnemu pristopu uvajanja novozaposlenih v delovni proces.

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

3) Vseživljenjska karierna orientacija

Prav tako je potrebno izboljšati ozaveščenost delodajalcev o pomenu vlaganj v razvoj človeških virov in na tej osnovi tudi samo kvaliteto upravljanja s človeškimi viri v podjetjih. Posebna pozornost bo

namenjena programom za starejše zaposlene v okviru ukrepov Strategije aktivnega staranja, kot tudi mladim v skladu s smernicami evropskega Pakta za mlade. To so aktivnosti, ki se navezujejo na vzpodbujanje starejših k aktivnosti in kasnejšemu izstopu iz trga dela, ter aktivnosti za spodbujanje prenoša znanja na mlajše generacije v povezavi z delovnim upokojevanjem. Širše mentorske sheme poudarjajo pomen izmenjave znanja med zaposlenimi oz. prenos znanja na novozaposlene, predvsem mlade, brez delovnih izkušenj iskalce prve zaposlitve. To je dragoceno znanje, obogateno z delovnimi izkušnjami ter konkretnimi veščinami, ki se pridobijo na delovnih mestih.

4) Izobraževanje za večjo zaposljivost starejših

V okviru 1. faze bi se izvedla temeljita študija, ki bi zajela širši spekter odnosa delodajalec – starejši zaposleni. Pričakovani rezultati, bi morali podati temelje in ponuditi odgovore na vprašanja, ki se dotikajo: problemov trga dela, ki so povezani z delojemalci v zadnji tretjini delovne dobe v EU in v Sloveniji; ekonomske dimenzije problema s posebnim poudarkom na pričakovanih gibanjih do leta 2025; analiza mikroekonomskih dejavnikov, ki se odražajo v stanju na tem segmentu trga dela; znanja in kompetence - kje razmere na tem področju izkazujejo največjo vrzel; analiza in predlog izobraževalnih vsebin za doseganje ugodnih učinkov za vseživljenjsko karierno orientacijo, za trajnostno gospodarsko rast in zaposlovanje ter za aktivno staranje; ocena ekonomskih stroškov in učinkov izobraževanja na trg dela in na poračun. V 2. fazi je predvideno izoblikovanje in vzpostavitev programov: Izoblikovanje študijskih modulov iz nabora programov akreditiranih slovenskih visokošolskih zavodov. Izobraževalni programi bi vključevali tako formalno, kot neformalno izobraževanje. V fazi izoblikovanja študijskih modulov bi bilo potrebno zagotoviti sodelovanje izobraževalne sfere in gospodarstva, kar bi omogočalo razvoj takih izobraževalnih programov, ki bi lahko ustrezno odgovarjali na potrebe starejših na trgu dela in v podjetjih. Za izoblikovane študijske module, ki bi ponudili ustrezna študijska področja in vsebine ter jamčili za njihovo kakovost, bi se izvedlo postopek akreditacije študijskih modulov. V 3. fazi bi potekalo promocija in vključevanje starejših zaposlenih v izobraževalne programe.

5) Izdelava promocijsko – didaktičnega pripomočka »Veseli in ustvarjalni v tretjem življenjskem obdobju«

Upoštevajoč dobre izkušnje z video-promocijo, s katero sežemo prek TV-ekranov v domove, kjer lahko nagovorimo učno in ustvarjalno nedejavne in jih s pomočjo zgledov dobre prakse pritegnemo k dejavnejšemu življenju, načrtujemo tematski video-komplet, posvečen animaciji starejših odraslih za aktivno staranje ter prebujanje občutka odgovornosti do skupnosti.

Temeljni namen bi bil opogumiti starejše odrasle in njihove organizacije za aktivno staranje, še posebej da usvojijo kulturo vseživljenjskega učenja ter kulturo ustvarjalnosti in odgovornosti do samega sebe in skupnosti.

Prebuditi zavest, da je tako na osebni kot na družbeni ravni pomembno ohranjanje znanj, veščin in spretnosti čim dlje v starost, da je pomembno obujanje spečih znanj, še posebej pa posredovanje teh znanj, še posebej redkih znanj ljudskih obrti, veščin in modrosti mlajšim generacijam. S tem se krepi tudi medgeneracijska solidarnost in preprečuje vulgarna ekonomistična logika odpisa starejših, ko se konča njihova karierna pot.

Tematski video bi izhajal iz namena Strategije, prispevati h krepitvi aktivnejše vloge starejših predvsem v procesih prenosa znanja in izkušenj.

6) Usposabljanje za večjo zaposljivost

Namen javnega razpisa je povečanje zaposljivosti z dvigom nivoja usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene v mikro in malih podjetjih ter zaposlene v podjetjih, ki so upravičeni do subvencij v skladu z Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa. V okviru prijavljenega projekta se lahko izvede več različnih programov usposabljanja. Programme usposabljanj za svoje zaposlene, mora vlagatelj pripraviti v okviru treh mesecev, pri čem pa lahko sam program usposabljanja traja tudi dlje. V okviru javnega razpisa bodo vlagatelji lahko prijavljali tako usposabljanja, ki jih izvajajo zunanji izvajalci registrirani za ti dejavnost, kakor tudi usposabljanja, ki jih izvajajo usposobljene osebe zaposlene znotraj podjetja, ki je vlagatelj (notranja usposabljanja). Predvidoma bo vključenih cca. 10% oseb starejših od 50 let.

7) Znanje uresničuje sanje

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

Skozi program bodo lahko osebe, ki imajo do vključno 5. stopnje izobrazbe in so v rednem delovnem razmerju pri gospodarskih družbah in samostojnih podjetnikih, kateri so registrirani po zakonu o gospodarskih družbah, se na podlagi javnega razpisa prijavili oz. oddali svojo vlogo za sofinanciranje programov izobraževanja ali usposabljanja, pri čemer bodo ob izpolnjevanju pogojev pridobili pravico do sofinanciranja stroškov programa (npr. kotizacije ipd.), na ta način se omogoči dodatna potrebna usposobljenost in temeljne veščine zaposlenim, ki jim omogočijo ohraniti

zaposlitev in večjo konkurenčnost na trgu dela. Predvidoma bo vključenih cca. 10% oseb starejših od 50 let.

8) Vlagatelji v ljudi

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

9) Formalno izobraževanje

Formalno izobraževanje je program, ki se izvaja v okviru Vladnega programa izobraževanja brezposelnih oseb in je program izobraževanja v RS, s katerim država Slovenija omogoča brezposelnim osebam vključitev v izobraževanje po javno veljavnih programih, s ciljem povečanja njihovih zaposlitvenih možnosti. Skozi izvajanje programa se v posameznem šolskem letu vključi cca. 3% oseb starejših od 46 let.

10) Institucionalno usposabljanje

Namen programa je povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za brezposelne osebe, izboljšanje pogojev vstopa na trg dela in v zaposlenost iskalcev zaposlitev. V okviru izvajanja aktivnosti za usposabljanje in izobraževanje brezposelnih oseb so predvidene tudi aktivnosti ozaveščanja o pomenu izobrazbene ravni in usposobljenosti ter pridobljenih znanj, veščin in kompetenc za vsakega posameznika. Predvidoma bo vključenih okoli 15% oseb starejših od 50 let.

ZAKLJUČEK

Aktivno staranje in ukrepi za reševanje problematike zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja starejših bodo v bodoče predstavljali eno od prioritet trga dela v Sloveniji. Donos usposabljanja in izobraževanja se s časom in hitrim razvojem znanja in tehnologije v prakso drastično krajša, zato je tudi za starejše osebe na trgu dela ključno vlaganje v človeški kapital in njegovo ohranjanje ter vrednotenje. Za razvoj Slovenije je bistvenega pomena premik prioritet s fizičnega k človeškemu kapitalu ter prepoznavanje potenciala tudi starejših, ustrezno usposobljenih zaposlenih.

LITERATURA:

1. EC – European Commission (1999). Towards a Europe for All Ages - Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity. Communication from the Commission COM(1999) 221 final.
2. Jepsen, Maria in Hutsebaut, Martin (2003). What strategies for active ageing? [online]. 4th International Research Conference on Social Security: » Social security in a long life society«, Antwerpen, 5-7 May 2003.
3. Jolivet, Annie and Sangheon Lee (2004). Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge. Conditions of Work and Employment Series No.9. Geneva: ILO.
4. Mandl, Irene, Andrea Dorr and Thomas Oberholzner (2006). Age and employment in the new Member States. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
5. SURS – Statistični urad Republike Slovenije (2005). 1. oktober - mednarodni dan starejših Novice.
6. Vlada RS (2005a). Strategija razvoja Slovenije 2006 - 2013, 23. 6. 2005
7. Vlada RS (2005b). Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2.11.2005.
8. WHO – Health for all database, <http://data.euro.who.int/hfad/> [14.11.2006].
9. Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013 (potrjen s strani Evropske Komisije z dne 21.11.2007, št. potrditve CCI 2007 SI 051 PO 001).
10. Aktivna politika zaposlovanja 2007–2013
11. Strategija aktivnega staranja – delovna verzija Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.
12. Magda Zupančič: prispevek Vlaganje v starejšo delovno silo kot element družbene odgovornosti, 2009.