

Sabina Jelenc Krašovec

Usposabljanje starejših delavcev v Sloveniji – rezultati raziskave PIAAC¹

Povzetek: V prispevku obravnavamo izobraževanje in usposabljanje starejših delavcev na delovnem mestu v Sloveniji in nekaterih izbranih državah. Stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55+) se je v Sloveniji povišala na 35,4 % (leta 2014), a je še vedno bistveno nižja kot v povprečju EU (51,8 %). Čeprav empirični rezultati ne potrjujejo povezanosti med starostjo in produktivnostjo, so starejši delavci ena najbolj ranljivih skupin na trgu dela. Podatki raziskave kažejo, da je bolj kot starost v Sloveniji pomembna izobrazba starejših delavcev, saj se nižje izobraženi starejši delavci prej upokojujejo, se ne vključujejo v usposabljanje na delovnem mestu, če pa se, je to zato, ker je usposabljanje obvezno. Večinoma tudi ne sodelujejo kot vir informacij in znanja na delovnem mestu. V Sloveniji se mora tako na ravni politike kot na ravni delodajalcev pripravljeno za učinkovitejšo vključitev starejših delavcev (zlasti manj izobraženih) v delovni proces bistveno povečati, poskrbeti pa je treba tudi za dodatno izobraževanje najmanj izobraženih delavcev.

Ključne besede: starejši delavci, delavci z nižjo stopnjo izobrazbe, usposabljanje na delovnem mestu, starostizem

UDK: 374.7

Znanstveni prispevek

Dr. Sabina Jelenc Krašovec, izredna profesorica, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko, Aškerčeva 2, SI-1000 Ljubljana, Slovenija;
e-naslov: sabina.jelenc@guest.arnes.si

¹ Članek je rezultat raziskovanja v okviru dveh projektov: v okviru ESS projekta Merjenje učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja za izboljšanje usposobljenosti izobraževalcev odraslih 2013 – 2015 ter v okviru raziskovalnega programa št. P5-0171 Pedagoško-andragoške raziskave učenja in izobraževanja za kakovostno življenje v skupnosti, ki ga je sofinancirala Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije iz državnega proračuna.

Uvod

V zadnjih letih je v Evropi ekonomsko dejavnih vse več starejših delavcev,² delež pa se bo po napovedih stalno povečeval. Po projekcijah Eurostata (2014) naj bi se v prihodnjih letih struktura delovne sile intenzivno spreminjala; število mladih (do 30 let) naj bi upadalo, število starejših (od 50 do 64 let) pa naraščalo. Pri razmerju med starostnimi skupinami zaposlenih gre tako za novo situacijo (OECD, 2006); starejši delavci so opredeljeni kot »nova delovna generacija« (Phillipson 2012), kajti zaposlovanje starejših delavcev je postalo pomemben del zaposlitvene politike EU in drugih razvitih držav. To naj bi dosegli zlasti s podaljševanjem že obstoječih zaposlitev, kar pomeni, da bodo starejši delavci, tako kot mlajši, podvrženi zastarevanju znanja in spretnosti.

Slovenija zaostaja pri doseganju ciljne zaposlenosti starejših delavcev – zavezala se je, da bo do leta 2010 dosegla 50-odstotno zaposlenost starejših delavcev (starih od 55 do 64 let), saj ima še vedno najmanjši delež delovno aktivne populacije v starostni skupini 55–64 let v Evropski uniji. Zaposlena je namreč le vsaka tretja oseba, starejša od 50 let (Lah idr. 2013; Eurofound 2014). Stopnja delovne aktivnosti starejših (starostna skupina 55–64 let) je v letu 2012 v Sloveniji znašala 32,9 %, kar je približno toliko kot leta 2008 in nekoliko manj kot v letu pred krizo. V letih 2013 in 2014 se je povišala na 35,4 %, vendar je še vedno bistveno nižja kot v povprečju EU (51,8 %) (Kazalniki blaginje v Sloveniji 2015). Delež je bil največji v skandinavskih državah, kjer je v starostni skupini 55–64 let na Švedskem zaposlenih več kot 70 % starejših delavcev, podobno pa velja tudi za Dansko, Estonijo in Finsko. Te države so v zadnjih desetih letih oblikovale politiko dejavnega staranja, s katero so zelo uspešno dvignile stopnjo delovne uspešnosti starejših delavcev (Kajzer 2007). Tu je treba dodati, da je politika dejavnega staranja širok koncept,

² V strokovni literaturi so starejše osebe, ki sodelujejo na trgu dela, najpogosteje poimenovane starejši delavci ali pa tudi starejši zaposleni. Običajno gre za osebe, stare nad 50 let oz. natančneje od 50 do 65 let, vendar pa starostne meje niso enotno definirane. Tako nekateri avtorji kot spodnjo mejo za opredelitev starejših delavcev postavljajo starost nad 45 let, drugi starost nad 55 let, zgornja meja pa običajno ni natančno določena. Čeprav ni širše sprejete definicije, ki bi opredeljevala »starejšega delavca«, bomo tu starejše delavce pojmovali kot zaposlene v starosti nad 50 let, razen če bo izrecno napisano drugače.

ki vključuje tako ekonomsko kot socialno, zdravstveno, politično, civilno in osebno korist starejše osebe ter zajema celoten življenjski potek (Walker in Maltby 2012), ne le delovni in produktivistični vidik, ki zahteva podaljševanje delovne dobe (kar je v politiki najbolj pogosto). Pojma tudi ne smemo zamenjevati z individualistično naravnanim pojmom »uspešno staranje« (*successful ageing*, pojem se je uveljavil v ZDA), ki zajema zlasti razmerje med dejavnostjo in zdravjem starejših ljudi in določa, kako naj bi se ljudje uspešno starali (Foster in Walker 2014). Oba pojma sicer postavljata dejavnost nasproti primanjkljajem v starosti, a sta v praksi med seboj različna.

V preteklosti so se te strategije spreminjale in v nasprotju z zgodnjim upokojevanjem v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja se danes poudarjajo drugačne poti v delo in ohranjanje zaposlenosti starejših delavcev (Phillipson 2012). V preteklem obdobju je bilo za Slovenijo značilno zgodnje ali predčasno upokojevanje nekaterih skupin prebivalstva, ki so v procesu prestrukturiranja gospodarstva med tranzicijo postale odvečna ali težko zaposljiva delovna sila. Tudi v Sloveniji je sicer veljala upokojitev za »zaslužen počitek« po napornem delovnem obdobju, kar kaže na starostno segregiran življenjski potek izobraževanje–delo–upokojitev; to pomeni, da se najprej izobražuje, nato dela in nato počiva. Toda trend zgodnjega upokojevanja se je nadaljeval vse do zadnje pokojninske reforme leta 2013, ko se je starost upokojevanja dvignila na 65 let. Ekonomska odvisnost bo v Evropi rasla, kar bo postavljalo koeficient starostne odvisnosti³ med najpomembnejše vidike socialne neenakosti in finančne stabilnosti blaginjskih sistemov. Koeficient starostne odvisnosti starega prebivalstva je v Sloveniji še vedno manjši kot v povprečju v EU, vendar se razlika zmanjšuje; največji deleži so sicer v Nemčiji, Italiji in Grčiji (Poročilo o razvoju 2012). Odlaganje upokojevanja je ena od strategij, pomembnih v sodobni družbi, da bi zagotovili socialno vzdržnost in pravičnost na trgu dela (in po upokojitvi). V Evropi je to problem, ki zahteva, da se tako na ravni politike kot na ravni delodajalcev pripravljeno za produktivno vključitev starejših delavcev v delovni proces spremeni. Čeprav so na voljo dobro izobraženi mlajši delavci, bo vseeno treba vključiti ženske, starejše ljudi, pa tudi migrante; zlasti zadnji dve skupini sodita med slabše izobražene zaposlene, kar zahteva spremenjene ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

Pomen izobraževanja in usposabljanja starejših delavcev

Ugotavljamo, da je raziskav, ki bi proučevale uspešnost starejših delavcev pri delu, malo in da pri vrednotenju uspešnosti starejših delavcev prevladujejo različni

³ »Starostno odvisnost prebivalstva merimo s tremi koeficienti: a) koeficientom starostne odvisnosti starega prebivalstva, to je razmerjem prebivalstva v starosti 65 let in več do delovno sposobnega prebivalstva (ki je mednarodno primerljivo opredeljeno kot prebivalstvo v starosti 15–64 let), b) koeficientom starostne odvisnosti mladega prebivalstva, to je razmerjem prebivalstva v starosti 0–14 let do delovno sposobnega prebivalstva, in c) skupnim koeficientom starostne odvisnosti, to je razmerjem mladega in starega do delovno sposobnega prebivalstva.« (Poročilo o razvoju 2012, str. 214)

stereotipi, povezani s starostjo (čemur rečemo ageizem ali po slovensko starostizem).⁴ Starejši delavci so v primerjavi z mlajšimi v splošnem videni kot manj prilagodljivi ter manj pripravljeni za delo in učenje, poudarjajo se psihološki upad in zdravstvene omejitve starejših, slabše učne in mentalne sposobnosti starejših delavcev, manjša fleksibilnost in manjša motiviranost ipd. (Posthuma in Champion 2009). Negativni stereotipi se kažejo tudi v pripisovanju nekaterih značilnosti starejšim delavcem, kot so počasnost, pozabljivost, manjša produktivnost, odpor do sprememb in do novih tehnologij, manjša ustvarjalnost. Metaanalize so pokazale, da so ti stereotipi v splošnem neutemeljeni, saj tako teoretični kot empirični dokazi kažejo, da je prepričanje o pomanjkanju zmožnosti starejših delavcev, da bi bili ustvarjalni, inovativni in pripravljeni za učenje, zgolj mit (Kite idr. 2005; Laplante idr. 2010; Posthuma in Champion 2009).

Kognitivne spremembe so močno individualne, je pa razvoj posameznika tudi močno odvisen od delovnega okolja in organizacijskih dejavnikov, pa tudi življenjskega stila posameznika (Eurobarometer 2012). Različni avtorji (npr. Grant 2011; Sargeant 2011; Martin 2011) so skovali termin »srebrni strop«, ki nakazuje na nevidne ovire, s katerimi se soočajo starejši delavci (npr. oteženo napredovanje, težave pri pridobivanju dela), ki so daleč od navideznih. Zgodnejši/predčasni izstop s trga dela je za starejše delavce »enosmerna ulica«, saj potem ko zapustijo trg dela, zelo malo delavcev vnovič dobi zaposlitev (OECD 2006, str. 10).⁵

Van Dalen, Henkens in Schippers (2010, str. 318–320) so v svoji raziskavi, opravljeni v letu 2005 na velikem vzorcu podjetij,⁶ ugotovili, da se stereotipi glede starejših delavcev, prisotni v podjetjih, kažejo na več načinov in več ravneh, potrjujejo pa jih tudi rezultati nekaterih drugih raziskav:

- delodajalci (pa tudi zaposleni) zaznavajo velike razlike v produktivnosti med mlajšimi in starejšimi delavci, kjer so starejši označeni kot bistveno manj produktivni;
- zaposleni sami starejšim delavcem pripisujejo manjšo produktivnost kot mlajšim delavcem, a delodajalci imajo še bistveno slabše mnenje glede produktivnosti starejših delavcev kot zaposleni (Tikkanen 2014);
- starejši ko je respondent (delavec ali delodajalec), bolj pozitivno gleda na produktivnost starejših delavcev; npr. delavci, starejši od 50 let, ne zaznavajo razlik v produktivnosti med mlajšimi in starejšimi delavci;

⁴ Pojem nadomešča tujko »ageizem«, ki obravnava upokojene starejše kot breme in kot nevarnost sistemu. Gre za »sistemsko popredmetenje in razčlovečenje starejših z namenom, da bi tako laže ustvarili krivca in prikrili strukturne vzroke njihovega osiromašenja in osiromašenja naslednjih generacij ob prehodu med upokojene« (Burcar 2017, str. 117). Hkrati to spremlja potiskanje starejših v izolirani krog družinske neprofesionalne skrbi in individualne odgovornosti. Ob tem gre tudi za proces družbene konstrukcije starosti kot nečesa poustvarjeno slabega, do katerega velja zavzeti kritično distanco. (Burcar 2017, str. 119)

⁵ Podatki za Nizozemsko npr. kažejo, da se le 1 % delavcev, starejših od 55 let, ki izgubijo delo, v roku enega leta uspe vnovič zaposliti (Van Dalen idr. 2010, str. 311), kar je nedvomno posledica starostne diskriminacije. Nizozemska je namreč pozno sprejela Zakon o enaki obravnavi oseb [...], njihovi podatki pa kažejo, da je četrtnina do tretjina prijavljenih primerov diskriminacije delavcev povezanih s starostjo.

⁶ Vključili so 3.917 podjetij, od tega jih je odgovorilo 15,2 % ali N = 597 podjetij.

- mlajši ko so bili respondenti (delodajalci in zaposleni), slabše mnenje o produktivnosti starejših delavcev so imeli; najslabše mnenje o produktivnosti starejših delavcev so imeli delodajalci, mlajši od 35 let.

Občutek oz. zaznavanje, da so tudi po 60. letu⁷ še sposobni dobro delati, je bolj razširjeno pri starejših delavcih kot pri mlajših, pri moških in pri delavcih z visokošolsko izobrazbo (Cedefop 2010), kar kaže na to, da z leti svoje starosti mnogi ne doživljajo več tako obremenjujoče v smislu manjših zmožnosti za delo; poleg tega so bolj izobraženi starejši delavci pogosteje bolj samozavestni. Po podatkih Eurobarometra (2012) so jeseni 2011 vprašani⁸ kot najpomembnejše razloge za upokojevanje oseb, starih 55 ali več let, navajali neobstoj možnosti za postopno upokojevanje, ne vključevanje starejših zaposlenih v usposabljanja, negativen odnos delodajalcev do starejših delavcev, nezadostne spretnosti starejših delavcev ter pokojninske in davčne sisteme, v katerih se delo v starosti ne izplača. Prebivalci Slovenije so največji pomen med temi razlogi pripisali negativnemu odnosu delodajalcev do starejših zaposlenih (SURs 2012). Slovenija v Evropski uniji izstopa tudi po deležu tistih delavcev, ki menijo, da svojega dela ne bodo sposobni opravljati, ko bodo dopolnili 60 let (Eurofound 2014). Po rezultatih raziskave European Working Condition Survey 2010 je bilo v Sloveniji takšnega mnenja 65 % zaposlenih, medtem ko je bilo povprečje EU27 30 %, na Švedskem pa le 14 % (Eurofound 2012). Treba pa je dodati, da so med starejšimi delavci razlike v tem, ali želijo podaljševati delovno dobo ali pa se želijo čim prej upokojiti, kar je odvisno od njihove stopnje izobrazbe, spola, delovnega mesta, socialno-ekonomskega položaja, starosti ipd.

Čeprav, kot rečeno, empirični rezultati ne potrjujejo povezanosti med starostjo in produktivnostjo, so starejši delavci ena najbolj ranljivih skupin na trgu dela (Tikkanen 2014; Van Dalen idr. 2010 itd.). Negativni stereotipi posledično vodijo k ageističnim (starostističnim) stališčem in praksam v delovnih organizacijah, saj različne raziskave kažejo, da je le manjši delež menedžerjev naklonjen ideji, da bi njihovi zaposleni delali do upokojitvene starosti ali še dlje, prav tako ne spodbujajo napredovanja, usposabljanja in ohranjanja delovnih mest starejših delavcev (Henkens v Laplante idr. 2010). S tem je neposredno povezana dostopnost izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu oz. v povezavi z delom, kot izhaja iz stališč delodajalcev in delavcev do pomena učenja, izobraževanja in usposabljanja.

Za starejše delavce, ki želijo ostati na trgu dela, je izobraževanje in usposabljanje, formalno in neformalno, ključno. Zlasti pri usposabljanju mnogo delodajalcev napačno presoja prihodnje potrebe (Ranzijn 2004, str. 297). Zdi se, da so delodajalci prepričani, da je usposabljanje mlajših delavcev dobra investicija, ker bodo v podjetju ostali dlje časa, medtem ko bodo starejši delavci kmalu odšli (se upokojili). Paradoks je, da velja pravzaprav ravno nasprotno: ko pride do pomanjkanja delovne sile, so mlajši delavci tisti, ki zaradi relativno šibkih vezi z delovno organizacijo pogosteje menjujejo zaposlitev, povprečno vsake tri do pet let. Starejši delavci pa se bolj navežejo

⁷ Starost 60 let je bila postavljena kot neke vrste mejnik, po katerem naj bi začele zastarevati tudi spretnosti; to se zdaj pod vplivom politike spreminja.

⁸ Vključenih je bilo 31.280 respondentov, starih nad 15 let, iz 27 držav članic EU in pet nečlanic (Hrvaška, Makedonija, Islandija, Norveška in Turčija), in sicer septembra in novembra 2011.

na delovno organizacijo, prevzemajo odgovornost, imajo vzpostavljena omrežja in zato pogosteje ostajajo v delovni organizaciji tudi več kot 10 let. Spezia (2002) to potrjuje v svoji raziskavi, opravljeni v desetih državah OECD, kjer ugotavlja, da je vztrajanje v eni delovni organizaciji več kot pet let (v vseh proučevanih državah) večje pri delavcih, starejših od 45 let.

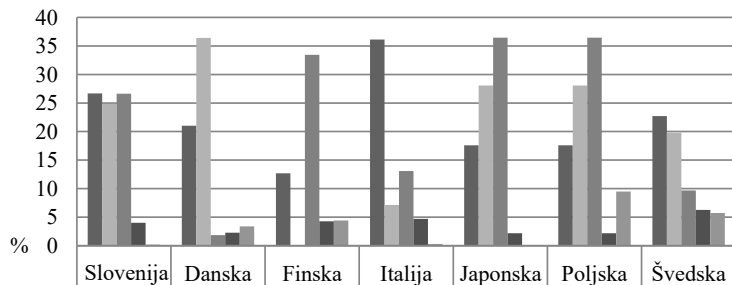
Raziskav, ki bi proučevale razumevanje narave odnosa med učenjem in delom pri delavcih, je malo. Cully in Vanden Heuvel (2000) ugotavljata, da se starejši delavci redkeje udeležujejo usposabljanja kot mlajši, in sicer so glavne ovire prej omenjena stališča delodajalcev in delavcev do izobraževanja in usposabljanja ter različne učne sposobnosti delavcev, ki izhajajo iz stopnje izobrazbe. Če delavci ne doživljajo učenja kot sestavnega dela zaposlitve/dela, potem tega tudi ne vključujejo v svoje delovanje. Mnogi starejši delavci se namreč ne želijo vključevati v izobraževanje in usposabljanje, kar kažejo tudi različne tuje raziskave (Urwin 2004; Felstead 2010). Dve tretjini starejših delavcev v Veliki Britaniji sta jasno izrazili, da usposabljanja ne želijo (v primerjavi s tretjino do dveh petin mlajših delavcev). Učinki oz. vplivi izobraževanja in usposabljanja (starejših) delavcev se kažejo na različnih ravneh in področjih pojavnosti – tako na ravni posameznika kot skupine in delovne organizacije v celoti, in sicer kot znanje, spretnosti, vrednote, vedenje in drugi vidiki usposobljenosti. Učinki izobraževanja zaposlenih se tradicionalno vrednotijo zlasti na ravni posameznika. Norveška raziskava (Nordhaug 1991 v Ellström in Kock 2008, str. 13) ugotavlja, da se učinki na individualni ravni kažejo zlasti kot posameznikova boljša motivacija za nadaljnje učenje, kot nove možnosti za razvoj kariere (napredovanje, bolj zanimivo delo itd.) in kot možnosti za psihosocialni razvoj zaposlenih (samozavest, novi prijatelji itd.). Druga raziskava (Kock, Gill, in Ellström 2007 v Ellström in Kock 2008) kot rezultat izobraževanja na ravni posameznika postavlja v ospredje povečane spretnosti posameznikov za opravljanje dela, njihov večji interes za učenje, bolj celosten pogled na delo, večjo odgovornost zaposlenih in njihovo večje zadovoljstvo pri delu. Nezanemarljivi so tudi kognitivni učinki. Ugotovitve zgoraj navedenih raziskav tudi kažejo, da večina starejših delavcev razume delo kot nujo, kot možnost za preživetje in ne kot nagrajujočo dejavnost, ki bi vplivala tudi na kakovost njihovega siceršnjega življenja. Razlogi za to so morda tudi v neustreznem položaju starejših delavcev v delovni organizaciji in njihovem neustreznem nagrajevanju. Višje ravni pojmovanj, povezanih z delom (doživljanje dela kot osebnega opolnomočenja in kot možnosti za strukturiranje življenja), se povezujejo in dopolnjujejo z doživljanjem učenja na delu v smislu stalnega (vseživljenjskega) procesa in spreminjanja sebe kot osebnosti. Delavci, ki navajajo taka doživljanja dela in učenja, pogosteje razmišljajo o tem, so kritični in ustvarjali ter bolj zainteresirani za svoje delo, a tako doživljanje učenja navaja le malo starejših delavcev (Pillay idr. 2003, str. 109). Nezadostne možnosti za izobraževanje in učenje na delovnem mestu za skupine zaposlenih (zlasti tistih brez temeljnih spretnosti/znanj) povečujejo razhajanje v usposobljenosti in izobraženosti različnih starostnih skupin v družbi (Ellström in Kock 2008, str. 5). Druga raziskava (Jones idr. 2009) je pokazala, da kakovost usposabljanja na delu vpliva na zadovoljstvo starejših delavcev pri delu na splošno, pa tudi konkretnije na občutek osebnostne in strokovne rasti posameznika ter občutek uspešnosti posameznika; delavcu usposabljanje zagotavlja

znanja in spretnosti, da učinkovito opravlja delo. Zadovoljstvo pri delu je pozitivno povezano s posameznikovim ovrednotenjem usposabljanja, ki ga je bil deležen, pa tudi z dejstvom, ali je njegova delovna organizacija sploh zagotavljala usposabljanje za posodabljanje spretnosti starejših delavcev (Leppel idr. 2012, str. 70).

Usposabljanje starejših na delovnem mestu in njihov položaj na delu

V raziskovanem delu prispevka primerjamo rezultate raziskave PIAAC glede nekaterih vidikov usposabljanja starejših na delovnem mestu in njihovega položaja na delu. Pri raziskovanju smo izhajali iz temeljne teze, da so starejši delavci, zlasti tisti z nizko stopnjo izobrazbe, tudi v Sloveniji v delovnem procesu ranljiva skupina delavcev, ki je zaradi okoliščin na trgu dela za delodajalce (in tudi politiko) breme, zaradi česar so zapostavljeni, odrinjeni od usposabljanja na delovnem mestu in tudi temu primerno nezadovoljni z zaposlitvijo. Zanima nas torej, koliko so starejši delavci v Sloveniji vključeni v usposabljanje na delovnem mestu, ali vključenost v izobraževanje in usposabljanje, povezano z delom, s starostjo upada ter koliko stopnja izobrazbe delavcev vpliva na vključenost v usposabljanje (na delovnem mestu) za različne starostne skupine. Zanima nas, zakaj se vključujejo v usposabljanje na delu in kako zadovoljni so z njim, ter tudi, ali starejši delavci pomagajo, poučujejo in usposabljujejo ostale zaposlene.

Najprej nas je zanimalo, kakšni so trendi upokojevanja v starostni skupini nad 55 let.



	Slovenija	Danska	Finska	Italija	Japonska	Poljska	Švedska
■ ISCED 2	26,67	21,03	12,69	36,13	17,58	17,58	22,71
■ ISCED 3C - dve leti ali več	24,83	36,40		7,15	28,07	28,07	19,81
■ ISCED 3A-B	26,63	1,87	33,45	13,08	36,44	36,44	9,67
■ ISCED 5A dipl.	4,01	2,27	4,27	4,71	2,19	2,19	6,28
■ ISCED 5A mag.	0,19	3,38	4,42	0,32		9,48	5,74

Graf 1: Delež upokojenih v starostni skupini 55–65 let po izobrazbi; Slovenija in izbrane države⁹

Vir: baza podatkov raziskave PIAAC

Vidimo, da so deleži upokojenih v starostni skupini 55 let in več najmanjši pri tistih odraslih, ki so dosegli več kot univerzitetno izobrazbo, medtem ko se v večini

⁹ Preglednica je narejena po klasifikaciji ISCED-97.

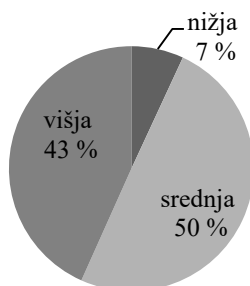
izbranih držav delavci z nižjo stopnjo izobrazbe tudi prej upokojujejo. Slovenija ima velik delež upokojitev delavcev z nizko stopnjo izobrazbe; drugače pa je pri delavcih z univerzitetno izobrazbo in več. To dokazuje, da je danes nizka stopnja izobrazbe dejavnik zgodnjega izstopa s trga dela, kar je posledica zgodnjega začetka dela, hkrati pa tudi drugih razlogov, npr. nestimulativnega dela in premalo spodbud za vztrajanje v delovni organizaciji.

Vključenost starejših odraslih v usposabljanje na delovnem mestu

Pomen izobraževanja in usposabljanja zaposlenih pri delu poudarjajo različne raziskave (Ellström in Kock 2008; Kock idr. 2007, Hofäcker 2010 idr.), kar se kaže tako na individualni ravni (posameznikova boljša motivacija za nadaljnje učenje, nove možnosti za razvoj kariere, psihosocialni razvoj, povečane spretnosti za opravljanje dela, bolj celosten pogled na delo, večja odgovornost, zadovoljstvo pri delu, kognitivni učinki idr.) kot tudi na organizacijski ravni (npr. večja mobilnost zaposlenih v delovni organizaciji, večja pripravljenost za spremembe v organizaciji, boljša splošna učna klima v organizaciji, socializacija, ekonomski učinki izobraževanja zaposlenih). Izobraževanje in usposabljanje vseh starostnih skupin, povezano z delom, ima torej pomembne osebne in organizacijske učinke.

Zato nas je zanimalo, koliko delavcev se v Sloveniji in nekaterih izbranih državah usposablja na delovnem mestu glede na starost in izobrazbo. Predpostavljamo, da so v usposabljanje, povezano z delom, pogosteje vključeni mlajši delavci in delavci z višjo stopnjo izobrazbe.

Rezultati raziskave PIAAC kažejo, da se v usposabljanje na delovnem mestu v povprečju vključuje sorazmerno malo delavcev, od petine do tretjine, le v skandinavskih državah je delež vključenih večji (največji je na Finskem, več kot 40 %); najmanjši delež v usposabljanje vključenih delavcev je med izbranimi državami v Italiji (13,09 %), sledita Poljska (20,75 %) in Slovenija, kjer se v usposabljanje na delu vključuje le 23,8 % anketirancev. Glede na stopnjo izobrazbe je v Sloveniji v usposabljanje na delovnem mestu vključenih najmanj tistih, ki imajo najnižjo izobrazbo (manj kot triletna šola), medtem ko je tistih s štiriletno srednjo šolo in višjo šolo ali več večina (Graf 2).



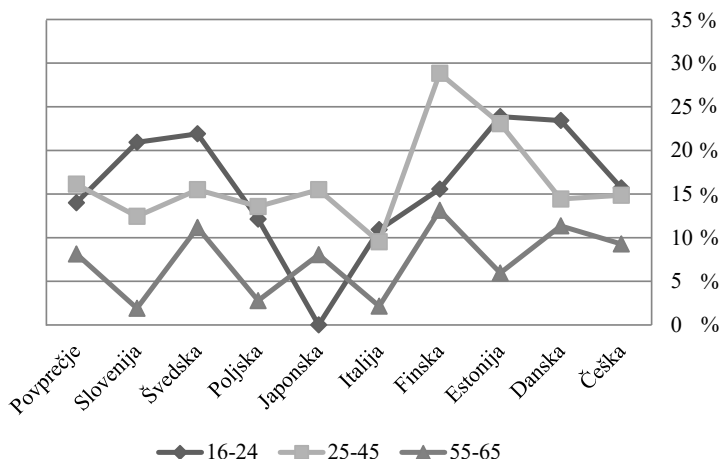
Graf 2: Delež vključenih v usposabljanje na delovnem mestu po izobrazbi (Slovenija)

Vir: baza podatkov raziskave PIAAC

Usposabljanje omogoča zaposlenim boljše prilagajanje novim zahtevam dela. Položaj in moč na delovnem mestu sta zelo zaznamovana s starostjo, spolom, družbenim razredom in dostopom do družbenih omrežij. Ravno starostizem (ageizem) je eden od dejavnikov moči na delovnem mestu. Mnogi starejši delavci se soočajo s težavami in diskriminacijo; Powell (2013) navaja, da je več kot 63 % delavcev, starejših od 45 let, v ZDA doživelo diskriminatorne prakse. Enoletna raziskava objav v časopisih v ZDA je pokazala, da je 70 % člankov v dnevnem časopisju negativno naravnanih do starejših delavcev in da jih prikazujejo kot problem (prav tam), kar vpliva na ohranjanje starostnih stereotipov. Negativni stereotipi so povezani tudi z vprašanjem medgeneracijskega konflikta, kjer so starejši delavci prikazani kot sebični, saj kljub svojim ugodnostim ne želijo prepustiti dela mlajšim delavcem. To vsekakor vpliva na mlade in delodajalce, da so bolj naklonjeni mlajšim osebam, ki jih tudi raje zaposlujejo in usposabljujejo za delo.

Zanimalo nas je, ali je povprečna starost tistih, ki so vključeni v usposabljanje, nižja od starosti tistih, ki v usposabljanje niso vključeni. Podatki raziskave PIAAC kažejo, da je v večini držav starost tistih, ki se v zadnjih 12 mesecih niso udeležili nobenega organiziranega usposabljanja na delovnem mestu ali usposabljanja pod vodstvom nadzornikov ali sodelavcev, v povprečju za dve do tri leta višja od starosti tistih, ki so bili vključeni v usposabljanje na delovnem mestu. Slovenija je glede na rezultat v povprečju držav, saj je povprečna starost delavcev, ki se usposabljujejo na delu, skoraj 41 let. Vendar pa je v Sloveniji razlika med tistimi, ki so v usposabljanje vključeni, in tistimi, ki niso, skoraj tri leta; večja razlika v povprečni starosti tistih, ki se usposabljujejo na delu, in tistimi, ki se ne, je med izbranimi državami le še v Italiji in na Poljskem, kjer je tudi sicer usposabljanja na delovnem mestu (za vse starostne skupine) malo. Za Slovenijo in njen trg dela je zaradi zgodnjega upokojevanja ravno tako značilna nizka stopnja aktivnosti v starostni skupini 50–64 let.

Podatki raziskave PIAAC kažejo, da so v usposabljanje na delovnem mestu najpogosteje vključeni zaposleni s srednjo izobrazbo, najmanj pa zaposleni s poklicno šolo ali manj. Problematično je zlasti dejstvo, da se v Sloveniji v usposabljanje na delovnem mestu vključuje le 6,9 % zaposlenih s poklicno šolo ali manj. Gre za skupino zaposlenih, ki bi izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu najbolj potrebovali, saj so prav oni na trgu dela najbolj ogroženi, in sicer v smislu izključenosti iz procesa odločanja in aktivne udeležbe v delovanju delovne organizacije, pa tudi izmuzljivosti zaposlitve. Med nižje izobražene delavce, ki niso vključeni v usposabljanje na delovnem mestu, pogosteje sodijo tudi starejši delavci. Graf 3 prikazuje usposabljanje na delovnem mestu pri osebah z nižjo stopnjo izobrazbe po starostnih skupinah, kjer je razvidno, da je starejših z najnižjo izobrazbo, ki bi bili v Sloveniji vključeni v usposabljanje, zelo malo. Vidimo, da smo krepko pod evropskim povprečjem, pa tudi pod povprečjem držav, kot so Švedska, Finska, Estonija, Danska in Češka.



Graf 3: Usposabljanje zaposlenih s poklicno šolo ali manj na delovnem mestu po starosti
Vir: baza podatkov raziskave PIAAC

Vidimo, da so razlike med vsemi tremi starostnimi skupinami glede na vključenost v usposabljanje v Sloveniji zelo velike, najbolj izstopajoče v primerjavi z drugimi državami, in da so starejši ljudje zapostavljeni glede vključenosti. Če pogledamo Švedsko, vidimo, da se tudi tam v usposabljanje na delovnem mestu najbolj vključujejo mladi, a jim ostale starostne skupine sledijo. Tudi sicer so mladi z najnižjo stopnjo izobrazbe najpogosteje intenzivno vključeni v usposabljanje. Tudi Poljska in Italija imata zelo nizke ravni vključevanja starejših v usposabljanje, a očitno gre v teh državah za nizko raven vključenosti za vse starostne skupine. V večini držav se je v organizirano usposabljanje na delu v zadnjih 12 mesecih vključevalo od 30 do 60 % delavcev z višjo stopnjo izobrazbe ter 6 do 18 % delavcev z nižjo izobrazbo. Podatki kažejo, da se v Sloveniji v usposabljanje na delu najmanj vključujejo ravno nižje izobraženi starejši odrasli, ki so v Sloveniji v povprečju osem let mlajši od odraslih z isto stopnjo izobrazbe, ki se ne usposabljujejo, kar je nad evropskim povprečjem. Najmanj nižje izobraženih je v usposabljanje na delu vključenih na Poljskem, v Italiji in Sloveniji, največ pa spet v skandinavskih državah, konkretnije na Finskem, Danskem in v Estoniji. V nobeni od držav pa med manj izobraženimi v ospredju niso starejši delavci. V povprečju se v usposabljanje na delu (ne glede na stopnjo izobrazbe) vključujejo mlajši delavci, kar kaže na to, da je usposabljanje mlajših delavcev po mnenju delodajalcev dobra investicija, ker bodo v podjetju ostali dlje časa, medtem ko se bodo starejši delavci kmalu upokojili. Po drugi strani pa je pri bolj izobraženih delavcih starost manj pomemben dejavnik vključevanja v usposabljanje na delovnem mestu, pa tudi deleži vključenih starejših delavcev so bistveno večji, kot to velja za manj izobražene starejše delavce (s poklicno šolo ali manj). Podobno kažejo tudi rezultati nekaterih drugih raziskav, ki dokazujejo, da so stereotipi, ki vplivajo na vključevanje starejših delavcev v izobraževanje in usposabljanje, tudi sicer zelo močni (Van Dalen idr. 2010; Tikkanen 2014). Starejši

delavci so v časih hitrih tehnoloških sprememb ranljiva skupina ne le zaradi hitrega upada znanja in spretnosti, temveč po mnenju delodajalcev tudi zaradi kratke amortizacijske dobe pri investiranju v nadaljnje usposabljanje, kar vpliva na nižanje vrednosti njihovih kvalifikacij ter povečevanje možnosti za predčasen izstop s trga dela (Hofäcker 2010; Ranzijn 2004; Cully in Vanden Heuvel 2000). Poleg tega, da so delavci z najnižjo izobrazbo najslabše plačani (v Sloveniji jih večina prejema minimalno plačo), so tudi najbolj odrinjeni iz delovnega procesa. V raziskavi, ki jo je v ZDA opravila A. Blackstone (2013, str. 38), starejši delavci (62+) kot primere neustrezne obravnave na delovnem mestu navajajo: »moj prispevek je ignoriran« (25 %), »izločen/-a sem iz odločanja o svojem delu« (23 %), »doživljam poniževanje in pokroviteljstvo od sodelavcev« (20,8 %) in »od nadrejenih« (20,2 %), »dobivam pripombe v zvezi s starostjo« (12,6 %). Ženske so bile v teh situacijah še nekoliko bolj izpostavljene in nekatere so se soočale zlasti s slabim odnosom mlajših sodelavk ali sodelavcev, ki pa jih nadrejeni niso ustavili. Navajajo ignoranco, pokroviteljsko vedenje in občutek, da so njihove ideje, mnenje, pogledi, ki so bili prej zaželeni in pomembni, postali obrobni (prav tam, str. 42). Verjetnost, da stereotipi (tako pri delodajalcih kot tudi pri zaposlenih) o starejših delavcih obstajajo tudi v izbranih državah, zlasti pa v Sloveniji, je kar velika.

Razlogi starejših delavcev za izobraževanje in usposabljanje ter njihovo zadovoljstvo z zaposlitvijo

V nadaljevanju smo primerjali razloge starejših delavcev za izobraževanje oz. usposabljanje, povezano z delom, in sicer tistih z višjo izobrazbo (visoka šola ali več) in nižjo stopnjo izobrazbe (poklicna šola ali manj). Predpostavljali smo, da so se bolj izobraženi (starejši delavci, 55+) pogosteje izobraževali in usposabljali zaradi lastnega interesa, manj izobraženi pa zaradi prisile. Poleg Slovenije smo izbrali dve različni skandinavski državi (glede na alternativna politična ukrepa pri reševanju problematike starejših delavcev): Dansko, ki je zagovarjala zgodnji izstop starejših delavcev s trga dela, in Finsko, ki je udejanjala ohranjanje zaposlovanja starejših delavcev (Hofäcker 2010; Kump 2008).

SLOVENIJA (starejši delavci 55+)

Poklicna šola ali manj		Visoka šola ali več	
Izobraževanje je bilo obvezno	45,69 % (14,90)	Da bi bolje opravljal/-a svoje delo/razvoj kariere	41,81 %
Da bi bolje opravljal/-a svoje delo/razvoj kariere	27,44 % (13,80)	Povečati svoje znanje, lasten interes	40,73 %
Povečati svoje znanje, lasten interes	18,58 % (9,82)	Povečati možnost za zaposlitev/ sprememba zaposlitve	13,49 %

DANSKA (starejši delavci 55+)

Poklicna šola ali manj*		Visoka šola ali več	
Izobraževanje je bilo obvezno	30,25 % (7,87)	Povečati svoje znanje, lasten interes	43,97 %
Da bi bolje opravljal/-a svoje delo/razvoj kariere	26,80 % (8,03)	Izobraževanje je bilo obvezno	17,64 %
Povečati svoje znanje, lasten interes	20,80 % (7,29)	Drugo	4,46 %

FINSKA (starejši delavci 55+)

Poklicna šola ali manj		Visoka šola ali več	
Povečati svoje znanje, lasten interes	41,97 % (11,61)	Povečati svoje znanje, lasten interes	44,95 %
Izobraževanje je bilo obvezno	28,61 % (11,96)	Da bi bolje opravljal/-a svoje delo/razvoj kariere	35,48 %
Da bi bolje opravljal/-a svoje delo/razvoj kariere	18,70 % (9,20)	Izobraževanje je bilo obvezno	9,10 %

MEDNARODNO POVPREČJE (55+)

Poklicna šola ali manj		Visoka šola ali več	
Da bi bolje opravljal/-a svoje delo/razvoj kariere	38,72 %	Da bi bolje opravljal/-a svoje delo/razvoj kariere	40,77 %
Povečati svoje znanje, lasten interes	24,13 %	Povečati svoje znanje, lasten interes	39,31 %
Izobraževanje je bilo obvezno	17,48 %	Izobraževanje je bilo obvezno	8,30 %

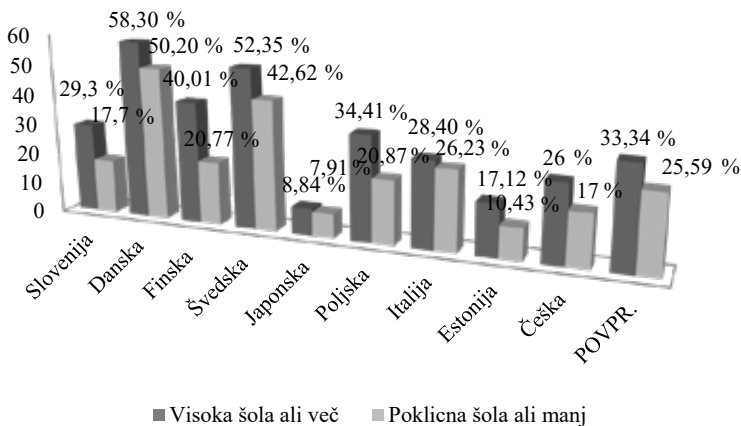
* Opomba: Pri delavcih z nižjo stopnjo izobrazbe je bilo število odgovorov v posamezni kategoriji zelo majhno, zato je standardna napaka kar velika (vrednost v oklepaju). Iz istega razloga tudi nismo vključili odgovorov starejših delavcev iz drugih držav, kjer je delež odgovorov še manjši in so zato podatki nezanesljivi.

Preglednica 1: Prvi trije navedeni razlogi starejših delavcev (55–65 let) za izobraževanje in usposabljanje, povezano z delom (v zadnjih 12 mesecih), po stopnji izobrazbe

Vir: baza podatkov raziskave PIAAC

Podatki v preglednici kažejo, da je stanje v Sloveniji (v primerjavi z drugimi državami) močno skrb zbujujoče, saj je največ nižje izobraženih starejših delavcev (45,69 %) med izbranimi državami kot najpomembnejši motiv za izobraževanje in usposabljanje navedlo razlog »izobraževanje je bilo obvezno«. To lahko pomeni, da starejši delavci niso motivirani, ker izobraževanje in usposabljanje ni dovolj zanimivo, da jih delodajalci ne spodbujajo ustrezno ali pa da izobraževanju in usposabljanju ne sledi ustrezna spodbuda v obliki napredovanja, boljše kakovosti delovnih razmer ipd. Zanimivo je, da skupina bolj izobraženih starejših delavcev v Sloveniji tega motiva (»izobraževanje je bilo obvezno«) sploh ni navedla med tremi najpomembnejšimi, temveč pri tej skupini zaposlenih prevladujejo razlogi, kot so bolj kakovostno opravljanje dela, razvoj kariere in povečevanje znanja. Tudi v drugih dveh izbranih državah se je med tremi vodilnimi motivi pri starejših delavcih z nizko stopnjo izobrazbe pojavil razlog »izobraževanje je bilo obvezno«, medtem ko so starejši delavci z višjo izobrazbo (visoka šola ali več) v vseh državah kot razlog za usposabljanje najpogosteje navajali lasten interes in željo po kakovostnem delu.

Nadalje nas je zanimalo, ali so starejši delavci pogosteje kot mlajši zadovoljni s svojim delom in zaposlitvijo, kot kažejo nekatere raziskave (npr. Cedefop 2010). Na zadovoljstvo vplivajo odnosi na delovnem mestu, vloga in položaj starejših pri delu, njihove možnosti, da so dejavni pri soodločanju in sooblikovanju delovnih rezultatov, ipd. Občutek oz. zaznavanje, da so tudi po 60. letu še sposobni dobro delati, je pri starejših delavcih prisotno zlasti pri moških z visokošolsko izobrazbo (Cedefop 2010), kar kaže na to, da postajajo mnogi bolj izobraženi starejši delavci z leti bolj samozavestni. Predpostavljamo, da so bolj izobraženi starejši delavci bolj spoštovani, imajo pogosteje mentorsko in svetovalno vlogo, so pomemben člen v medgeneracijskem sodelovanju na delovnem mestu, kar povratno vpliva na njihovo večje zadovoljstvo in občutek uspešnosti.



Graf 4: Delež z zaposlitvijo zelo zadovoljnih starejših delavcev (55–65) po izobrazbi; Slovenija in izbrane države

Vir: baza podatkov raziskave PIAAC

Iz grafa je razvidno, da so zlasti bolj izobraženi starejši delavci v Sloveniji pogosteje zelo zadovoljni z zaposlitvijo v primerjavi z nižje izobraženimi delavci, a kljub vsemu je delež obojih manjši od povprečja držav EU. Med visoko izobraženimi je izredno zadovoljnih 29,3 % delavcev, medtem ko je takih med delavci s poklicno izobrazbo ali manj le 17,7 %. To kaže na politiko obravnave starejših, zlasti manj izobraženih delavcev, ki jih verjetno izloča iz procesa odločanja in jim ne daje ustreznega položaja. Še bolj povedno pa je, da sta Danska in Švedska s svojo starejšim delavcem načeloma naklonjeno politiko zaposlovanja in dela tu spet izjema. Čeprav imata različen pristop do upokojevanja, se očitno poznata skandinavski blaginjski sistem in dokaj dobra skrb za delavce. Očitno je, da skrb za delavce v vsakem primeru vpliva na rezultat, da so delodajalci pri obravnavi starejših drugače naravnani in da ne glede na politiko upokojevanja proces obravnave delavcev močno vpliva na njihovo zadovoljstvo. Izstopa Finska, kjer je med izredno zadovoljnimi 40 % zaposlenih z visoko izobrazbo in le 20 % zaposlenih z nizko izobrazbo, kar kaže, da je delež nizko izobraženih, ki so zelo zadovoljni, tudi tam majhen. V Sloveniji je sistemsko upokojevanje zdaj zamaknjeno, a kultura in narava dela s starejšimi zaposlenimi se ni bistveno spremenila. Starejši se niso naravnali na daljšo delovno dobo, zlasti manj izobraženi ne, in pričakujejo bolj tolerantno obravnavo. Po drugi strani tudi delodajalci ne vidijo znanj in spretnosti, pa tudi modrosti starejših delavcev, ki bi jih lahko s pridom izkoristili.

Vključenost v izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu

Nadalje nas je zanimalo, koliko starejši delavci nastopajo v vlogi mentorjev oz. tistih, ki poučujejo druge ali jim na delovnem mestu svetujejo. Izhajali smo iz teze, da starejši delavci bolj kot mlajši pomagajo sodelavcem, jih poučujejo in usposablajo.

	Slovenija		Danska		Japonska		Poljska		Italija		Estonija	
	%	Povpr. starost (leta)	%	Povpr. starost (leta)	%	Povpr. starost (leta)	%	Povpr. starost (leta)	%	Povpr. starost (leta)	%	Povpr. starost (leta)
Nikoli	5,9	43,7	6,30	36,98	11,24	47,40	9,77	41,13	13,33	40,83	12,72	43,16
Do četrtrine del. časa	23,5	42,7	23,86	41,81	19,75	43,76	20,92	39,80	20,15	42,92	28,26	39,82
Do polovice del. časa	15,2	40,0	15,56	39,40	10,16	40,92	12,15	37,59	11,62	40,49	14,80	37,63
Več kot pol del. časa	15,0	40,5	21,67	39,86	15,36	39,20	14,93	37,74	17,07	40,51	12,90	37,80
Ves čas	40,4	40,8	32,61	39,73	43,5	40,60	42,23	38,03	37,84	39,45	31,33	40,41

Preglednica 2: Pomoč sodelavcem in sodelovanje z njimi glede na povprečno starost

Vir: baza podatkov raziskave PIAAC

Podatki v preglednici kažejo, da več kot polovica respondentov v večini izbranih državah odgovarja, da ves čas ali velik del časa pomagajo sodelavcem, jih poučujejo, usposabljuje in jim svetujejo. Če pogledamo rezultate skozi prizmo povprečne starosti respondentov, vidimo, da so razlike med državami glede tega kar precejšnje. Na Danskem je povprečna starost tistih, ki ves čas pomagajo sodelavcem, kar nekaj let višja od starosti tistih, ki nikoli ne pomagajo sodelavcem. To se sklada s prevladujočim prepričanjem, da so starejši vir znanja in izkušenj, ki jih prenašajo na mlajše, pa tudi z ugotovitvami nekaterih raziskav, ki ugotavljajo, da so starejši delavci nekoliko bolj kot mlajši pripravljeni pomagati drugim zaposlenim (prosocialno vedenje) (Tikkanen 2014, str. 6). Po drugi strani pa vidimo, da to ni pravilo, saj je v kar nekaj državah med tistimi, ki nikoli ne pomagajo sodelavcem, več starejših delavcev. To velja npr. za Japonsko, Estonijo, Poljsko, pa tudi za povprečje vseh držav. Med pomembnimi vlogami starejših delavcev na delovnem mestu se sicer pogosto omenja mentorstvo, ko naj bi starejši na mlajše zaposlene prenašali svoje spretnosti in tiho znanje (znanje, kako stvari narediti, kako pristopati k ljudem, kdo so pomembni ljudje itd.) (Ranzijn 2004, str. 287), a lahko sklepamo, da je delodajalcem pomembnejši dotok novega znanja oz. spretnosti, ne pa prenašanje starih znanj in izkušenj. Po drugi strani pa seveda ne smemo zanemariti tudi drugega vidika – da se starejšim delavcem morda ne ljubi predajati znanja drugim sodelavcem, da ne želijo aktivno sodelovati v delovnem procesu ali pa se preprosto ne vidijo v vlogi nekoga, ki pomaga drugim na delovnem mestu. Da bi proučili uspešne možnosti izmenjave znanj, bi bilo treba raziskavo razširiti s kvalitativnim raziskovanjem.

Zanimalo nas je tudi, koliko delavci poučujejo in usposabljuje sodelavce. Podatki kažejo, da je v vseh izbranih državah tistih, ki nikoli ne poučujejo oz. usposabljuje sodelavcev oz. to počnejo manj kot enkrat mesečno, od približno polovice do dveh tretjin vseh, torej bistveno več, kot je tistih, ki to počnejo vsaj enkrat tedensko ali vsak dan (takih je v povprečju od 20 do 30 %). Iz podatkov lahko sklepamo, da na delu učenje in usposabljanje med sodelavci poteka sorazmerno redko in da to ni stalna dejavnost, kot bi morda pričakovali. Poglejmo preglednico, v kateri je poučevanje in usposabljanje prikazano po stopnji izobrazbe in glede na dve starostni skupini: 25–44 let in 55–65 let.

	Slovenija		Danska		Estonija		Italija	
	Poklicna šola ali manj		Poklicna šola ali manj		Poklicna šola ali manj		Poklicna šola ali manj	
Starost	25-44	55-65	25-44	55-65	25-44	55-65	25-44	55-65
Nikoli	60,07 %	59,31 %	34,57 %	38,18 %	43,36 %	61,91 %	61,95 %	59,22 %
Vsaj enkrat tedensko, a ne vsak dan	7,59 %	16,65 %	14,85 %	13,73 %	10,93 %	8,39 %	5,34 %	2,04 %
Vsak dan	5,08 %	3,98 %	7,93 %	7,54 %	14,02 %	11,13 %	9,00 %	10,10 %
	Visoka šola ali več		Visoka šola ali več		Visoka šola ali več		Visoka šola ali več	
Starost	25-44	55-65	25-44	55-65	25-44	55-65	25-44	55-65
Nikoli	23,07 %	22,60 %	11,14 %	9,91 %	17,69 %	29,79 %	25,75 %	21,58 %
Vsaj enkrat tedensko, a ne vsak dan	17,32 %	14,01 %	24,90 %	21,67 %	20,33 %	13,26 %	19,11 %	8,41 %
Vsak dan	28 %	31,78 %	20,10 %	28,20 %	23,82 %	21,27 %	19,50 %	36,62 %

Preglednica 3. Poučevanje in usposabljanje sodelavcev po starostnih skupinah in stopnji izobrazbe

Podatki kažejo, da je dejstvo, ali delavci izobražujejo in usposabljuje svoje sodelavce, bolj odvisno od stopnje izobrazbe kot pa od starosti, saj vidimo, da več kot polovica manj izobraženih delavcev (neodvisno od starosti) nikoli ne izobražuje oz. usposablja svojih sodelavcev, medtem ko je delež med bolj izobraženimi delavci sorazmerno enakomerno razporejen. Starejši delavci so nekoliko bolj zastopani med tistimi, ki pomagajo sodelavcem vsak dan, a menimo, da je starost pri teh skupinah bolj naključen dejavnik in ne pravi dejavnik vpliva. Pomembna je izobrazba, ki ima ključno vlogo pri tem, ali je nekdo sposoben in se od njega pričakuje, da bo pomagal svojim sodelavcem. Slovenija se pri teh podatkih najbolj približuje Italiji, saj je med manj in bolj izobraženimi delavci (ne glede na starost) očitna razlika. Večina manj izobraženih delavcev (ne glede na starost) med izbranimi državami nikoli ne izobražuje ali usposablja sodelavcev (takih je približno 60 %), z izjemo Danske, medtem ko je takih med zaposlenimi z visokošolsko izobrazbo in več nekaj manj kot četrtina; po drugi strani pa je med manj izobraženimi starejšimi delavci tudi zelo malo takih, ki vsaj enkrat tedensko ali vsak dan poučujejo in usposabljuje svoje sodelavce (takih je približno desetina). Potrjuje se torej, da so starejši delavci z nižjo izobrazbo postavljeni ob rob dogajanja in da se politika vključevanja teh delavcev v dejavnosti organizacije zelo razlikuje, a položaj nikjer ni enak položaju bolj izobraženih. V delovnih organizacijah stališča delodajalcev in zaposlenih verjetno vplivajo na njihovo doživljanje možnosti, ki se jim ponujajo, na prilaganje njihovih aspiracij ponujenim možnostim, ne nazadnje pa tudi na določanje njihove lastne vrednosti kot zaposlenih. Nezdostne možnosti za izobraževanje in učenje na delovnem mestu za skupine zaposlenih brez temeljnih spretnosti/znanj povečujejo razhajanje glede usposobljenosti in izobraženosti različnih starostnih skupin v družbi (Ellström in Kock 2008, str. 5).

Zaključek in predlogi

Raziskava PIAAC daje nekaj ključnih spoznanj, ki kažejo na precej skrb zbujujoč položaj starejših delavcev v Sloveniji, zlasti tistih z najnižjo stopnjo izobrazbe. Ugotovili smo, da se v večini izbranih držav delavci z nižjo stopnjo izobrazbe prej upokojujejo, kar velja tudi za Slovenijo. Seveda je treba dodati, da je nižja stopnja izobrazbe tudi razlog, da ljudje začnejo prej delati in se prej tudi upokojijo; kljub temu pa ne smemo zanemariti drugih razlogov. Eden od njih je gotovo tudi dejstvo, da so ljudje z nižjo izobrazbo zaposleni na delovnih mestih za rutinska dela, ki ne dajejo dovolj izzivov in ne prinašajo zadovoljstva ter napredovanja, kar povzroča negativno identifikacijo zaposlenih z delovno organizacijo. Delo je v tem primeru pogosto razumljeno le kot »zaposlitev«, ki omogoča zaslužek, določeno varnost, po drugi strani pa gre za razumevanje dela kot nujnosti oz. obveznosti, kjer posebne spretnosti in stalno učenje niso v ospredju (Pillay idr. 2003, str. 104). Gre za raziskavo o pomenu dela, ki se v našem primeru nanaša na »najnižje« in najmanj nagrajujoče razumevanje dela.

V skladu s tem ugotavljamo, da se v usposabljanje na delovnem mestu v povprečju vključuje sorazmerno malo delavcev (od petine do tretjine), le v skandinavskih

državah je delež vključenih večji. V Sloveniji se v usposabljanje na delu vključuje 24 % zaposlenih, pri čemer sta starost in izobrazba pomembna napovednika udeležbe v usposabljanju na delovnem mestu. V večini držav se je v organizirano usposabljanje na delu v zadnjih 12 mesecih vključevalo od 30 do 60 % delavcev, ki imajo višjo raven izobrazbe, medtem ko je bilo takih med nižje izobraženimi delavci le od 6 do 18 %; v nobeni od držav starejši niso enakopravno udeleženi v usposabljanju na delovnem mestu. V Sloveniji so tisti, ki se usposabljujejo na delovnem mestu, približno tri leta mlajši kot tisti, ki se ne usposabljujejo. Ti podatki verjetno kažejo, da je usposabljanje na delu po mnenju delodajalcev bolj smiselno in tudi bolj upravičeno za mlajše delavce, hkrati pa lahko to tudi pomeni, da se starejši v usposabljanje zaradi določenih razlogov ne vključujejo toliko kot njihovi mlajši sodelavci.

Ugotovili smo tudi, da se je pri starejših delavcih z nižjo stopnjo izobrazbe v Sloveniji kot vodilni motiv (46 % zaposlenih) pojavil razlog »izobraževanje je bilo obvezno«, medtem ko so starejši delavci z višjo izobrazbo (visoka šola ali več) kot razlog za izobraževanje oz. usposabljanje najpogosteje navajali lasten interes in željo po kakovostnem delu, kar verjetno izhaja tudi iz bolj spodbudnega delovnega okolja. To potrjuje naše predpostavke, da večina starejših delavcev razume delo kot nujno, kot možnost za preživetje (kar je razumljeno kot bolj preprosto pojmovanje dela in učenja) in ne kot nagradujočo dejavnost, ki bi vplivala tudi na kakovost njihovega siceršnjega življenja (Pillay idr. 2003, str. 109). Višje ravni pojmovanj, povezanih z delom (doživljanje dela kot osebnega opolnomočenja in možnosti za strukturiranje življenja), se povezujejo in dopolnjujejo z doživljanjem učenja na delu v smislu stalnega (vseživljenjskega) procesa in spreminjanja sebe kot osebnosti (prav tam). Delavci, ki navajajo tako doživljanje dela in učenja, pogosteje razmišljajo o tem, so kritični in ustvarjalni ter bolj zainteresirani za svoje delo.

Tako sklepanje potrjujejo tudi podatki o zadovoljstvu delavcev z zaposlitvijo. Ugotovili smo sicer, da je v Sloveniji sorazmerno majhen delež delavcev z nižjo izobrazbo nezadovoljnih oz. izredno nezadovoljnih z zaposlitvijo, a da se zadovoljstvo manj izobraženih delavcev s starostjo zmanjšuje, kar je ravno nasprotno, kot velja za bolj izobražene delavce. Tudi v Sloveniji je med nezadovoljnimi nižje izobraženimi delavci starost najvišja (51 let). To najverjetneje potrjuje neustrezne pristope obravnave starejših, zlasti manj izobraženih delavcev. Sklepamo tudi, da imajo višje izobraženi boljše pogoje za delo, da je delo bolj nagradujoče in zanimivo, da je občutek, da lahko prispevajo k razvoju in spremembam, močnejši, kar vpliva na občutke zadovoljstva.

Ko smo preverjali, kakšna je vloga starejših delavcev pri učenju in pomoči na delovnem mestu in kako dejavno so vključeni v ta proces, smo ugotovili, da sicer velik del respondentov (starih od 25 do 65 let) v večini držav ves čas ali velik del časa pomaga sodelavcem, jih poučuje, usposablja in jim svetuje (od tretjine do polovice delavcev), a hkrati nižje izobraženi starejši delavci (od 55 do 65 let) v večini izbranih držav (tudi v Sloveniji) nikoli v večjem deležu ne pomagajo sodelavcem. Po drugi strani je med višje izobraženimi delavci bistveno manj takih, ki nikoli ne pomagajo sodelavcem (ne glede na starost). Ugotavljamo torej, da je vzajemna pomoč na delovnem mestu bolj odvisna od stopnje izobrazbe kot pa od starosti. To potrjujejo tudi ugotovitve drugih raziskav (Ellström in Kock 2008; Leppel idr. 2012;

Jones idr. 2009), ki kažejo, da nezadostne možnosti za izobraževanje in učenje na delovnem mestu za skupine zaposlenih (zlasti tistih brez temeljnih spretnosti/znanj) povečujejo razhajanje glede usposobljenosti in izobraženosti različnih starostnih skupin v družbi.

Treba bo torej preseči tradicionalni starostno segregirani model življenjskega poteka izobraževanja, zaposlovanja in upokojevanja ter doseči bolj starostno integriran pristop (Walker in Maltby 2012), hkrati pa več pozornosti nameniti tudi vključevanju manj izobraženih delavcev v kulturo delovne organizacije. Prevladujoče stereotipiziranje lastnosti starejših delavcev največkrat pomeni njihovo diskriminacijo in razlog za zgodnje ali predčasno upokojevanje starejših delavcev, zato je naloga politike, da z ustreznimi zakoni in priporočili delodajalcem prepreči starostno diskriminacijo na delovnem mestu. Spodbujati bi morali sistematično spremljanje strategij in možnosti zaposlovanja starejših delavcev, z ustrežno politiko zaposlovanja omogočati starostno bolj raznoliko zaposlovanje in kasnejše oz. postopno upokojevanje tistim, ki si to želijo, kar bi vplivalo tudi na pripravljenost starejših delavcev za izobraževanje in usposabljanje (glej npr. van Ours v Skirbekk 2008; Hofäcker 2010 idr.). Lah idr. (2016, str. 12) povzemajo ugotovitve raziskave Eurofund iz leta 2010, ki Slovenijo med državami članicami EU uvršča na zadnje mesto glede na delež zaposlenih, ki menijo, da bodo po svojem 60. letu sposobni opravljati svoje sedanje delo; tako namreč meni le četrtnina zaposlenih v Sloveniji, medtem ko je v EU o tem prepričanih v povprečju 60 % zaposlenih. Pričakujemo lahko, da se bodo bolj izobražene generacije, ki prihajajo, bolj pripravljene sproti izobraževati in bodo pri tem tudi zelo uspešne. Pri tem je pomembno opozorilo Tikkanena in Billetta (2014), ki menita, da ocenjevanje delovne storilnosti starejših delavcev ni samo ocenjevanje njihovega znanja, spretnosti in sposobnosti (OECD 2013), pomembni so tudi vsi vidiki, povezani z njihovim delom in organizacijo, vključno z družbenim in družbenokulturnim kontekstom.

Na koncu naj poudarimo še, da bi bilo treba na nacionalni ravni bolj sistematično zbirati podatke o udeležbi starejših v izobraževanju in učenju, vključno s tistimi, ki so starejši od 64 let; razvijati je treba vsebinsko bolj raznolike in dostopne možnosti izobraževanja starejših, ki bodo ustrezale različnim potrebam heterogene populacije starejših in njenim različnim ciljem; v ta proces pa je nujno vključiti starejše ljudi, ki najbolj poznajo svoje potrebe. Ne nazadnje pa delodajalci, mentorji, izobraževalci in ostali strokovnjaki, ki delajo s starejšimi ljudmi, potrebujejo dodatno znanje s področja izobraževalne gerontologije, skupnostnega izobraževanja in medgeneracijskega učenja, saj se bodo le bolj izobraženi starejši delavci lahko uspešno vključili v delovni proces. Šele tako organizirana celostna obravnava starejših delavcev bi lahko bila vpliven dejavnik vzpostavljanja blaginje posameznikov, skupnosti in države.

Raziskava PIAAC ima kar nekaj pomanjkljivosti, ki se kažejo tudi v tem prispevku. Ena pomembnejših je, da gre za kvantitativno raziskavo, ki omejuje vpogled v razloge za nekatere odločitve in tudi možnost pojasnjevanja odgovorov. Druga pomanjkljivost pa je, da je zajela le populacijo do 65 let, kar je za razumevanje dejanske obravnave starejših delavcev premalo.

Literatura in viri

- Blackstone, A. (2013). Harassment of Older Adults in the Workplace. V: P. Brownell in J. J. Kelly (ur.). *Ageism and Mistreatment of Older Workers: Current Reality, Future Solutions*. Dordrecht: Springer, str. 31–47. DOI 10.1007/978-94-007-5521-53_3.
- Burcar, L. (2017). Starizem ali starostizem? *Andragoška spoznanja*, 23, št. 1, str. 117–119.
- Cedefop (2010). *The right skills for silver workers. An empirical analysis*. Cedefop Research Paper 8. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cully, M. in Vanden Heuvel, A. (2000). Participation in, and barriers to, training: The experience of older adults. *Australasian Journal on Ageing*, 19, št. 4, str. 172–179.
- Ellström, P.-E. in Koch, H. (2008). Competence Development in the Workplace: Concepts, Strategies and Effects. *Asia Pacific Education Review*, 9, št. 1, str. 5–20.
- Eurobarometer (2012). *Active ageing. Special Eurobarometer 378*. European Commission.
- Eurofound, 2014. *Work preferences after 50*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012). *Sustainable work and the ageing workforce*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Felstead, A. (2010). Closing the age gap? Age, skills and the experience of work in Great Britain. *Ageing & Society*, 30, str. 1293–1314. DOI: 10.1017/S0144686X10000681.
- Foster L. in Walker A. (2014). Active and successful Aging: A European Policy Perspective. *Gerontologist*, 55, št. 1, str. 83–90.
- Grant, D. (2011). Older women, work and the impact of discrimination. V: M. Sargeant (ur.). *Age discrimination and diversity. Multiple discrimination from an age perspective*. New York: Cambridge University Press, str. 41–64.
- Hofäcker, D. (2010). *Older Workers in a Globalizing World. An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L. in Sloane, P. J. (2009). Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *Labour*, 23, str. 139–175.
- Kajzer, A. (2007). Izzivi dolgožive družbe v Sloveniji in finska politika dejavnega staranja. V: J. Čuk, M. Lončar in N. Zupanec (ur.). *Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno staranje*. Ljubljana: Državni svet Republike Slovenije, str. 27–31.
- Kazalniki blaginje v Sloveniji* (2015). Dostopno na: <http://www.kazalniki-blaginje.gov.si/>.
- Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley, B. E., Jr., Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61, str. 241–266.
- Kump, S. (2008). Izobraževanje in država blaginje v mednarodni perspektivi. *Sodobna pedagogika*, 59, št. 1, str. 38–56.
- Lah, L. M., Svetin, I. in Razpotnik, B. (2013). *Starejši na trgu dela*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Laplante, J., Tougas, F., Lagacé, M. in Bellehumeur, C. R. (2010). Facilitators and Moderators of Psychological Disengagement among Older Workers: The Contribution of Group Status, Meaning of Work and Collective Self-Esteem. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, 10, št. 1, str. 195–208.
- Leppel, K., Brucker, E. in Cochran, J. (2012). The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 24, str. 62–76.

- Martin, J. L. (2011). Age discrimination. V: M. A. Paludi, C. A. Paludi Jr. in E. R. DeSouza (ur.). *Praeger Handbook on understanding and preventing workplace discrimination*. Santa Barbara: Praeger, str. 1–16.
- OECD (2006). *Live Longer, Work Longer*. Paris: OECD.
- OECD (2013). *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*. OECD Publishing. Dostopno na: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-en> (pridobljeno 13. 10. 2016).
- OECD (2016). *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion, Second Edition*. OECD Publishing. Dostopno na: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8716021e.pdf?expires=1503482832&id=id&accname=guest&checksum=1816B049D4F48FD61FA8CEF1B6E030E5> (pridobljeno 15. 9. 2017).
- Pillay, H., Boulton-Lewis, G., Wilss, L. in Lankshear, C. (2003). Conceptions of Work and Learning at Work: Impressions from Older Workers. *Studies in Continuing Education*, 25, št. 1, str. 95–111.
- Phillipson, C. (2012). Education and training in the workplace. V: S. Veckerstaff, C. Phillipson in R. Wilkie (ur.). *Work, Health and Wellbeing. The challenges of managing health at work*. Bristol: The Policy Press, str. 255–272.
- Poročilo o razvoju 2012 (2012). Ljubljana: UMAR.
- Powell, M. (2013). What do newspapers say about older adults in the workplace? V: P. Brownell in J. J. Kelly (ur.). *Ageism and Mistreatment of Older Workers: Current Reality, Future Solutions*. Dordrecht: Springer, str. 49–67. DOI 10.1007/978-94-007-5521-53_3.
- Posthuma, R. A. in Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, št. 1, str. 158–188.
- Ranzijn, R. (2004). Role ambiguity: older workers in the demographic transition. *Ageing International*, 29, št. 3, str. 281–308.
- Sargeant, M. (2011). Ageism and age discrimination. V: M. Sargeant (ur.). *Age discrimination and diversity. Multiple discrimination from an age perspective*. New York: Cambridge University Press, str. 1–15.
- Skirbekk, V. (2008). Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy Options. *Ageing horizons*, 8, str. 4–12.
- Spiezia, V. (2002). The greying population: A wasted human capital or just a social liability? *International Labour Review*, 141, št. 1–2, str. 71.
- SURS (2012). *Anketa o izobraževanju odraslih*, Slovenija, 2011. Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4896 (pridobljeno 13. 8. 2014).
- Tikkanen, T. (2014). Lifelong Learning and Skills Development in the Context of Innovation Performance. V: B. Schmidt-Herta, S. Jelenc Krašovec in M. Formosa (ur.). *Learning Across Generations in Europe. Contemporary Issues in Older Adult Education*. Rotterdam: Sense Publishers, str. 95–120.
- Tikkanen, T. in Billett, S. (2014). Older professionals, learning and practice. V: S. Billett, C. Harteis in H. Gruber (ur.). *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Heidelberg, New York, London: Springer, str. 1125–1160.
- Urwin, P. (2004). *Age matters: A review of existing survey evidence*. Employment Relations Research Series No. 24. London: Department of Trade and Industry.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K. in Schippers, J. (2010). Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, 36, št. 2, str. 309–330.

Walker, A. in Maltby, T. (2012). Active Ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare*, št. 21, str. 117-130. DOI: 10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x.

Sabina JELENC KRAŠOVEC, Ph.D. (University of Ljubljana)

OLDER WORKERS TRAINING IN SLOVENIA – PIAAC SURVEY RESULTS

Abstract: In the paper we deal with the education and training of older workers in Slovenia and certain other selected countries. The level of employment of older workers (55+) in Slovenia raised to 35,4% (in 2014), but is still much lower than in the EU in general (51,5%). Although the data do not show the connectedness of age and productivity, older workers comprise one of the most vulnerable groups in the labour market. Research results show that in Slovenia the impact of educational level is greater than age of older workers. Less educated older workers retire sooner, are mostly not involved in workplace training (or are involved only because it is obligatory), and are not a source of information and help in the workplace. In Slovenia, the involvement of older workers (particularly those less educated) should be changed on the level of policy as well as on the level of employers, and we should focus more attention on furthering the education of low-educated workers.

Keywords: older workers, workers with lower levels of education, training in the workplace, ageism

E-mail for correspondence: sabina.jelenc@guest.arnes.si

