



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI SVET

VSEŽIVLJENJSKO IZOBRAŽEVANJE IN AKTIVNO STARANJE

Zbornik referatov in razprav
15. maj 2007

Zbornik referatov in razprav

VSEŽIVLJENJSKO IZOBRAŽEVANJE IN AKTIVNO STARANJE

Naslov izdajatelja: *Državni svet Republike Slovenije, Ljubljana, Šubičeva 4*

Pripravili: *mag. Jožko Čuk, Marija Lončar, Nuša Zupanec*

Oblikovanje in priprava za tisk: *Moj repro d.o.o.*

Naklada: *300 izvodov*

Leto izdaje: 2007

Besedila iz razprave so avtorizirana.



9 789616 453202

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

374.7(063)(082)

VSEŽIVLJENJSKO izobraževanje in aktivno staranje : zbornik referatov in razprav, 15. maj 2007 / [pripravili Jožko Čuk, Marija Lončar, Nuša Zupanec]. - Ljubljana : Državni svet Republike Slovenije, 2007. - (Knjižna zbirka Državnega sveta Republike Slovenije)

ISBN 978-961-6453-20-2

1. Čuk, Jožko

236238848

KAZALO:

POZDRAVNI NAGOVOR	
Janez SUŠNIK, predsednik Državnega sveta Republike Slovenije.....	7
I. PREDSTAVITEV PROBLEMATIKE	
Mag. Jožko ČUK, državni svetnik	9
Dušan SEMOLIČ, državni svetnik.....	11
II. REFERATI	
Dr. Zoran JELENC, Ministrstvo za šolstvo in šport	12
Magda ZUPANČIČ, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve	22
dr. Alenka KAJZER, Urad za makroekonomske analize in razvoj	27
Tomaž BANOVEC	32
Dr. Samo ZUPANČIČ.....	41
Karl DESTOVNIK.....	46
Dr. Mateja KOŽUH NOVAK	50
Angelca ŽIBERNA	55
Marta TURK, državna svetnica	58
III. RAZPRAVA	
Dr. Dušana FINDEISEN, Univerza za tretje življenjsko obdobje	65
Mag. Marija DROFENIK, Društvo Univerza za tretje življenjsko obdobje Sevnica	68
Ivan ERZETIČ	70
IV. ZAKLJUČKI	72

POZDRAVNI NAGOVOR

Spoštovane gospe in gospodje, dovolite mi, da vas v imenu Državnega sveta Republike Slovenije in svojem osebnem imenu prav pristočno pozdravim in izrazim zadovoljstvo, da ste se odzvali vabilu na današnji posvet.

Posebej bi pozdravil poslanca gospoda Franca Žnidaršiča.

Z globokim spoštovanjem pozdravljam tudi vse referente, ki ste pripravili referate za današnji posvet:

- dr. Zorana Jelenca, predstavnika Ministrstva za šolstvo in šport
- Magdo Zupančič, predstavnicu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve
- Dr. Vlada Dimovskega iz Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani
- dr. Alenko Kajzer, namestnicodirektorja Urada za makroekonomske analize in razvoj
- Tomaža Banovca
- dr. Sama Zupančiča
- Karla Destovnika
- Marto Turk, državno svetnico
- dr. Matejo Kožuh-Novak in
- Angelco Žiberna.

Vsem referentom se za Vaše referate najlepše zahvaljujem.

V Državnem svetu Republike Slovenije je bil že 25.1.2007 posvet na temo Vseživljenjsko izobraževanje v strategiji Slovenije, na katerem je bila predstavljena Strategija vseživljenjskega izobraževanja, ki jo je pripravila Vlada Republike Slovenije na osnovi evropskih zahtev. Pri tem se je ugotovilo, da je Slovenija v letu vseživljenjskega učenja na vseh področjih in ravneh formalnega izobraževanja začela obsežno in temeljito prenavo: od strokovnega in poklicnega izobraževanja, programov izobraževanja za učence in dijake s posebnimi potrebami do višjega in vključno visokega šolstva, ki pravkar poteka. Prav tako pa sta sočasno potekala tudi preoblikovanje in dograjevanje sistema neformalnega učenja na številnih področjih. Leta 2004 je bila sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za izobraževanje odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010, ki se uresničuje z letnimi programi izobraževanja odraslih, v katerih so predvidene pristojnosti različnih resorjev. Vseživljenjsko učenje je sestavni del sistema izobraževanja in učenja ter je povsem primerljivo z drugimi državami EU.

Slovenija izvaja programe EPD, Phare in druge programe, ki bodo podprli uresničevanje vseživljenjskega učenja s sodobnejšo ponudbo izobraževanja in usposabljanja, usposabljanjem učiteljev in izvajalcev usposabljanja, razvojem lokalnih/regionalnih centrov, širjenjem sistema zagotavljanja kakovosti in neposredne pomoči za izobraževanje odraslih z izobraženim primanjkljajem ter zmanjševanje stopnje osipa. Razmeroma visok delež BDP (ki se še povečuje) se namenja za sistem izobraževanja, ki vključuje tudi povezovanje vseh zainteresiranih partnerjev za zagotavljanje dostopnega in kakovostnega sistema učenja in izobraževanja, podprtega z vso potrebno infrastrukturo (IKT, informacijsko-svetovalni centri, široka in dostopna mreža ustanov, metode in oblika učenja in izobraževanja ipd.). Slovenija uresničuje vseživljenjsko učenje v visokem

šolstvu predvsem s širjenjem dostopa do visokošolskega izobraževanja (npr. z razširjanjem vpisnih pogojev, z možnostjo prehajanja iz višješolskega sistema izobraževanja v visokošolskega idr.) ter s spodbujanjem in stalnim naraščanjem raznovrstnosti ponudbe.

No, vseživljenjsko izobraževanje je izredno pomembno tudi v povezavi s povečevanjem življenjske dobe prebivalcev, kar pomeni, da bo treba povečati delovno dobo vsem, ki bodo v starejši dobi zdravi in se bodo pripravljene stalno izobraževati. Dejstvo je, da je demografska struktura prebivalstva Slovenije kot tudi Evropske unije vedno starejša. V letu 2000 je na območju držav Evropske unije živelo 71 milijonov prebivalcev, starejših od 65 let, projekcija pa je, da bo leta 2010 prebivalcev območja Evropske unije, starejših od 65 let, že 110 milijonov. Trendi staranja prebivalstva po eni strani pomenijo predvsem nujnost reform pokojninskih sistemov, po drugi strani pa nujnost ukrepov v zvezi z aktivno politiko zaposlovanja starejšega prebivalstva, njihovo ohranitev na trgu dela in posledično razbremenitev pokojninskega sistema.

Na nivoju EU obstaja tudi več programov, spodbud za podaljšanje delovne aktivnosti starejšega prebivalstva, in sicer:

- Inicijativa EQUAL, ki spodbuja promocijo politik aktivnega staranja preko analiz in prenosa dobrih praks v druga okolja. To nam bo danes predstavila naša državna svetnica Marta Turk,
- Akcijski program Grundtvig, ki deluje v okviru izobraževalnega programa EU Socrates in je namenjen izobraževanju in usposabljanju starejših in
- Evropski socialni sklad, ki zagotavlja podporo državam članicam pri izvajanju politik aktivnega staranja predvsem na področju razvoja in promocije politik aktivnega trga dela ter promocije in izboljšav politik vseživljenjskega učenja (EU: SCADPLUS).

Politika aktivnega staranja ima še poseben poudarek v času nemškega predsedovanja EU, saj je zagotavljanje enakih možnosti ena od njegovih priorit, leto 2007 pa je razglašeno za "Evropsko leto enakih možnosti za vse".

No, če sem že pohvalil, da imamo v Sloveniji dobro zasnovano vseživljenjsko izobraževanje, pa moram na koncu poudariti, da boste danes slišali tudi drugačna stališča. Predvsem to, kaj je potrebno storiti, da bi bilo to vseživljenjsko izobraževanje usmerjeno tudi v konkretne poklice in zaposlitve. Slišali boste, da so se v tem sistemu izgubile generacije, ki imajo veliko znanja, pripravljenosti za delo, pa so bile na hitro upokojene in čez noč odmaknjene od kakršnekoli možnosti zaposlitve za določen čas, na določenih projektih, kot svetovalci itd.

Slišali boste tudi, da čeprav je leto 2007 "Evropsko leto enakih možnosti za vse", se v Sloveniji izrazito v zadnjem obdobju določeni vladni dokumenti, kot so strategije, predlogi zakonov in drugi pripravljajo v zaprtih krogih in se premalo vključuje tistih struktur prebivalstva, za katere se ti dokumenti pripravljajo in so zanje življenjskega pomena. To pomeni, da Slovenija ne zagotavlja enakih možnosti za vse, kar pa nam nikakor ne more biti v ponos.

Hvala lepa in vsem želim prijetno počutje in tvorno delovanje.

I. PREDSTAVITEV PROBLEMATIKE

Mag. Jožko ČUK, državni svetnik

Velike družbene, gospodarske ter politične spremembe v svetu in pri nas predstavljajo izziv za ukrepanje. Glede na spoznane demografske spremembe bo potrebno spremeniti razumevanje vloge in pomena človekovih življenjskih obdobj.

Demografija je postala pomembna tema v vseh državah. V različnih državah sveta se namreč povečujejo razlike v povprečni starosti prebivalstva. Predvsem v zahodnih državah se soočamo s staranjem prebivalstva in nizko rodnostjo, obstaja pa tudi trend zamenjave pretežne strukture mladih s starejšimi.

Nova dejstva terjajo spremembo vrednot tudi v naši družbi, v kateri se ekonomsko gledano danes ne spleča imeti otrok.

Določene skupnosti bodo po drugi strani v prihodnje imele izrazito mlado prebivalstvo. V naslednjih desetletjih bo na primer v nekaterih afriških državah povprečna starost prebivalstva predvidoma samo 20 let. Ob tem je kot kontrast predvidena povprečna starost v Zvezni Republiki Nemčiji okrog 50 let. Ugleдни znanstveniki so napovedali, da bo vsak drugi Nемеc, ki je danes dojenček, predvidoma dosegel starost sto ali celo več let. Ta dejstva odpirajo tudi mednarodna politična vprašanja.

Zato so modeli medgeneracijskega sožitja in solidarnosti ter ekonomske vzdržnosti potrebni smiselne preнове. Za delodajalsko in delojemalsko stran so posebno pomembna vprašanja, ki se nanašajo na zaposlovanje, upokojevanje, zdravstveno in socialno varstvo in vseživljenjsko učenje.

Pomanjkanje delovne sile je ključni omejitveni dejavnik slovenskega gospodarstva. Tudi zato je potrebno uporabiti in vključiti neizkoriščeni psihofizični potencial starejših državljanov. Ker se je življenjska doba podaljšala, je potrebno spremeniti način življenja. Ključno vlogo pri tem bo odigral trg, ki bo s principi ponudbe in povpraševanja strukturiral proizvode in storitve, prilagojene novim potrebam. Prav s tem se oblikujejo nove priložnosti za starejšo generacijo. Odpraviti moramo strah pred staranjem ter spremeniti klišeje, mite, tabuje in predsodke, ki enačijo starost z družbenim bremenom in šibkostjo.

Tudi z današnjega posveta naj izide poziv za spremembo kulture, ki bo temeljila na ustvarjalnosti, vključenosti in radoživosti tudi še po 60. letu. Na tem morajo temeljiti novi modeli delovnih razmerij in nove možnosti izobraževanja in usposabljanja.

Problem staranja prebivalstva je v ekonomskem smislu navsezadnje problem mladih, ki bodo z davčnimi obremenitvami ključni za prihodnost države.

Poznamo mednarodne dokumente, ki definirajo kulturno raven človekovih pravic starejših. O tem govorijo: Splošna deklaracija o človekovih pravicah (OZN, 1948), Evropska socialna listina, Mednarodni načrt ukrepov v zvezi s staranjem (Madrid, 2002), Leto 2007 - evropsko leto enakih možnosti (Evropski svet in

evropski parlament) in COSAC. Prepričani smo, da lahko na teh osnovah tudi v Sloveniji povečamo možnosti starejših ljudi za polnopravno in učinkovito sodelovanje na gospodarskem, političnem in socialnem področju.

Možnosti za individualni razvoj in blaginjo ljudi v vseh življenjskih obdobjih pa lahko dosežemo predvsem z uresničitvijo vseživljenjskega učenja.

Dušan SEMOLIČ, državni svetnik

Za sindikate predstavlja vseživljenjsko izobraževanje pomembno temo, za katero se dodobra zavedamo, da je večplastna. Za slovensko gospodarstvo je zelo pomembno, da uspeva na globalnih trgih, saj bi bilo brez gospodarskega razvoja in brez uspešnih podjetij naše življenje mnogo težje. Zavedamo pa se, da globalni trg pozna malo zmagovalcev in dosti več poražencev, zaradi česar je zelo pomembno, da se upoštevajo besede kot sta konkurenčnost in produktivnost. Brez njiju zagotovo ni gospodarskega razvoja, vendar pa naj ti dve besedi ne postaneta glavni vrednoti in edini cilj našega razvoja.

Kako torej odgovoriti na izzive 21. stoletja? To je problem vsake družbe, tudi slovenske. Ali z večjo intenzivnostjo dela? To je alternativa, ki je trenutno zelo realna, saj sta po intenzivnosti dela slovenska delavka in delavec glede na evropsko statistiko na vrhu evropske lestvice. Je torej tukaj meja? Menim, da se po tej poti ne da iskati odgovora na vprašanje, v čem je razlika v delu slovenskega delavca ali pa delavke v primerjavi z nemškim delavcem oziroma delavko. Odgovor se skriva v delu, ki ga opravlja naš delavec v primerjavi z nemškim. Kako se končni izdelek prodaja? Kje je tista razlika v proizvodni ali pa v storitvi, ki vodi do višjega plačila delavca v Nemčiji? Nemška družba je sicer že v osnovi bogatejša, vsaj po statistiki. Glavna razlika pa je zagotovo v znanju in s tem povezano v proizvodih z višjo dodano vrednostjo.

Zaradi tega smo sindikati prepričani, da je tema vseživljenjskega izobraževanja prava pot do odgovorov na izzive sodobne družbe. Gre za temo, ki mora združiti delavce, managerje, in politike. Rešitve ne bomo našli v zniževanju delavskih in socialnih pravic, v odpravljanju tridesetminutnega odmora, v zniževanju regresa, v lajšanju odpuščanja, saj vse te rešitve vodijo le v prepir, ki ne da niti upanja.

Kaj torej narediti, da bi dali delavcem in delavkam več znanja, managerjem več znanja, politikom, vsem nam več znanja? Da bi z več znanja znali odgovoriti na izzive tega stoletja, na izzive globalizacije. To je tema, ki mora združiti sicer prepirljive socialne partnerje. Saj se tudi na primer v Severni Evropi prepirajo, ampak se ne prepirajo o plačah, prepirajo se o tem, kakšne pogoje ustvariti, da bi dobili delavke in delavci ter managerji več znanja. To je tema, ki bi morala združiti socialne partnerje. Trenutni izzivi v Sloveniji se nanašajo na spremembe zakona o delovnih razmerjih, kolektivne pogodbe, socialni sporazum, zato je sedaj pravi trenutek, da naredimo en korak naprej. Skratka, da ustvarimo pogoje in oblikujemo sistem, ki bo delavkam in delavcem omogočil, da se vseživljenjsko izobražujejo. Največji ščit za socialno varnost je namreč prav znanje. Tisto znanje, ki ga delodajalec potrebuje in od katerega je odvisen. Prav takšno znanje mora ponuditi sistem vseživljenjskega izobraževanja. Znanje mora preprosto postati pomembna vrednota, pot v boljše in bolj varno življenje vsakega izmed nas.

Verjamem, da bo tudi današnji posvet, ki zaradi sprememb, ki se dogajajo v slovenski družbi, poteka res v pravem trenutku, zagotovo pomemben korak pri doseganju tega cilja.

II. REFERATI

Dr. Zoran JELENC,

Ministrstvo za šolstvo in šport

AKTIVNO STARANJE V STRATEGIJI VSE-ŽIVLJENJSKOSTI UČENJA V SLOVENIJI

V Sloveniji ta čas pripravljamo nacionalno strategijo vseživljenjskosti učenja.¹ To je projekt, ki ga je spodbudila Evropska komisija, ki tudi usmerja in spremlja njegovo udejanjanje. Za pripravo takšne strategije so se zavezale tudi druge države, članice Evropske zveze. Torej gre za projekt skupnega pomena za razvoj v Evropi. Nedvomno gre za enega pomembnejših evropskih in seveda tudi slovenskih razvojnih projektov. S strategijo namreč udejanjamo vseživljenjskost učenja kot *vodilno načelo vsega izobraževanja in učenja in kot temeljno družbeno-razvojno strategijo*. Dokument je seveda pomemben tudi za populacijo starejših odraslih in za zagotavljanje aktivnega in kakovostnega staranja.

Osrednje besedilo dokumenta ima – poleg uvoda in treh poglavij, ki spadajo v širši okvir strategije (to so: *strateška razvojna vizija Slovenije; širša izhodišča in temelji strategije ter ključni pojmi*) – štiri temeljna poglavja, to pa so: *a/ cilji strategije; b/ strateška jedra; c/ kontinuiteta učenja skozi obdobja življenja in stopnje izobraževanja; in d/ ukrepi za udejanjanje strategije*. Strategiji smo dodali še *'Pregled dejavnosti za udejanjanje operativnega programa strategije)*, ki je prva zasnova operativnega načrta za udejanjanje strategije.

S strategijo vseživljenjskosti učenja želimo v Sloveniji prispevati k doseganju tako osebnih možnosti posameznika kot tudi družbenih razvojnih ciljev.

Na osebni ravni želimo zagotoviti vsem ljudem priložnosti za celovit razvoj njihovih zmožnosti. Ko govorimo o starejših, gre za zadovoljitev kakovostnega življenja v starosti, za kar potrebujejo tudi priložnosti za učenje za različne namene, kot so:

- uporaba njihovega strokovnega znanja in izkušenj v njihovem poklicu ali stroki tudi po upokojitvi;
- pridobivanje novega strokovnega znanja ali uporabe njihovega znanja in izkušenj na novih poklicnih in strokovnih področjih;
- delovanje na različnih področjih civilne družbe, v profesionalnih ali prostovoljskih organizacijah, za dejavno državljanstvo itn.;

¹ Osnutek Strategije vseživljenjskosti učenja, ki ga predstavljamo tukaj, je pripravila delovna skupina, vodil jo je dr. Zoran Jelenc. Skupino je dne 9.12.2005 imenoval minister za šolstvo in šport Republike Slovenije. Osnutek je že v javni obravnavi, po predlogih le-te naj bi strategijo sprejela Vlada RS.

-
- osebna zanimanja (hobiji), bodisi tista, s katerimi so se že ukvarjali v obdobju aktivnega življenja bodisi nova, v skladu z novimi potrebami in razmerami;
 - obvladovanje novih življenjskih razmer in zahtev; itn.

Na družbeni ravni pa bo strategija pripomogla k udejanjanju vseh štirih področij strateških razvojnih ciljev Slovenije (družbeni, gospodarski in trajnostni razvoj ter umestitev Slovenije v mednarodnem okolju), k povečanju ravni in stopnje inovativnosti v gospodarskem, družbenem in političnem življenju ter k nenehnemu spodbujanju in narekovanju razvoja 'družbe, ki temelji na znanju' in razvoja 'učee se družbe' 'družbe mislečih' ter 'družbe mislečih', kot njune evolucijske nadgradnje.

Da bi to dosegli, je potrebno včleniti vse-življenjskost učenja v učne načrte (kurikule) na vseh stopnjah vzgoje in izobraževanja, pospešiti uveljavljanje in uporabo znanja, spretnosti in učenja kot temeljnega vira in gonilne sile za osebni razvoj kot tudi za razvoj socialnih območij in omrežij, promovirati vse-življenjskost učenja kot temeljno življenjsko vrednoto.

Evropska komisija posebej poudarja pomen vseživljenjskosti učenja kot sredstva za udejanjanje. Lizbonske strategije, ki jo je sprejela leta 2000; ta postavlja Evropski uniji ambiciozen cilj – postati »najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo«. Pri tem so očitno v ospredju gospodarski cilji (kompetitivnost, gospodarska učinkovitost, 'vlaganje v človeške vire' itn.), usmeritev lahko označimo kot 'ekonomistično'. V takšni prioriteti se lahko izgubi temeljni in širši družbeni ter osebni pomen izobraževanja in še posebno izobraževanja odraslih, kakršen je bil značilen za prvotno – humanistično usmeritev pri koncipiranju vseživljenjskosti učenja, značilno za 70-ta leta prejšnjega stoletja.² Za nadaljnji uspešen razvoj strategije vse-življenjskost učenja bo pomembno najti optimalne možnosti za udejanjanje pozitivnih značilnosti tako humanistične kot tudi ekonomistične usmeritve; zadovoljiti tako gospodarske kot tudi človekove osebne potrebe po znanju. Slednje je še posebej pomembno za populacijo starejših odraslih.

Pri pripravi strategije smo se soočili z vprašanjem, kakšna naj bo strategija, ki jo bomo predložili v sprejem in udejanjanje. Ob dolžnem upoštevanju evropskih dokumentov, kot najširše podlage za pripravo strategije, smo pri koncipiranju vsebine dokumenta izhajali iz razmer in ocenitve stanja v Sloveniji, ki je v primerjavi z drugimi državami specifično. Po naši oceni je potrebno v naši strategiji dati večji poudarek postavitvi samega koncepta ter ureditvi nekaterih utrjenih sistemskih pomanjkljivosti in ozaveščanju o njihovi pomembnosti za sprejetje in udejanjanje strategije. Menimo, da je v Sloveniji potrebno razviti in utrditi ustrezno vedenje in zavedanje o tem, kaj je strategija vseživljenjskosti učenja. V Sloveniji se soočamo z močno šolsko tradicijo, ki nam pojmovanje vzgoje in izobraževanja napolnjuje pretežno z bolj strukturiranimi in formaliziranimi oblikami in možnostmi izobraževanja in učenja (šolanje, formalno in togo strukturirano izobraževanje, poučevanje). Takšen koncept se bolj uporablja pri

² Značilen je podatek, katere organizacije so podpirale vsako od navedenih smeri. Humanistična smer ali generacija vseživljenjskosti učenja je potekala pod okriljem UNESCA (Organizacije združenih narodov za izobraževanje, znanost in kulturo), ekonomistično pa je vpelevala in jo še zdaj podpira OECD (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj).

izobraževanju otrok in mladine (začetno izobraževanje), saj gre pri tem prednostno za pridobitev stopnje izobrazbe, ki se izkazuje z javno priznanimi spričevali in diplomami ter pridobivanje poklicnih kvalifikacij.

Pri razvoju vzgoje in izobraževanje danes začenja prevladovati spoznanje, da je *učenje* je v primerjavi z *izobraževanjem* širši pojem; izobraževanje je le ena od možnosti za izpeljavo učenja.³ V razvoju pojmovanja vseživljenjskosti učenja se zadnjih 30 let dogaja 'paradigmatični premik od izobraževanja k učenju', kar pomeni, da posameznik za dosego svojih učnih ciljev (pridobitev znanja, spretnosti, navad itn.) ob izobraževanju (in učenju, ki se dogaja znotraj izobraževanja) uporablja tudi druge možnosti učenja, ki niso sestavni del izobraževanja. Takšna usmeritev se zrcali tudi v geslu 'od poučevanja k učenju', ki nakazuje povečevanje deleža in vloge lastne aktivnosti učenca (avtonomno učenje) v primerjavi z aktivnostjo in vlogo učitelja (poučevanje, sistematično vodenje učenja in učenca od zunaj). Navedene spremembe povečujejo pomen svetovanja, kot pomembnega elementa vseživljenjskega učenja tudi na področju didaktike (oblik poučevanja ter usmerjanja, motiviranja, treniranja, mentoriranja pri učenju), z njim je mogoče povečevati samozaupanje in pozitivno samopodobo učenca, upoštevajoč temeljne kompetence in zmožnosti.

Za resnično uveljavitev vseživljenjskosti učenja je potrebno doseči pomembne spremembe tako v začetnem izobraževanju (predvsem pri šolanju) kot tudi v nadaljevalnem izobraževanju. *Začetno izobraževanje* se mora odločneje preoblikovati tako po vsebini kot tudi po načinih izpeljave. Koncept izobraževanja, ki je temeljil na skladiščenju znanja v otroštvu in mladosti, temu pa je bil do zdaj prilagojen ves izobraževalni sistem, skušamo strokovnjaki že dalj časa spremeniti in prilagoditi novim razmeram in zahtevam (to pa so zlasti hitra rast novih spoznanj in zastarevanje znanja, spoznanja psihologov o človekovih zmožnostih učenja skozi vse življenje, razvoj novih poklicev in zahtev pri delu, povečana zahtevnost vsakdanjega življenja itn.). Izobraževalni sistem mora danes zagotoviti možnosti učenja skozi vse življenje, to pa lahko doseže le tako, da nekdanjemu privilegiriranemu ali celo monopolnemu področju začetnega izobraževanja (šolanja v otroštvu in mladosti) doda sistemsko enakovredno in enakopravno urejeno področje nadaljevalnega izobraževanja (izobraževanja odraslih). *Nadaljevalno izobraževanje* v primerjavi z izobraževanjem otrok in mladine ni v Sloveniji niti ustrezno sistemsko umeščeno (kot komplementarno področje v celotnem sistemu), niti ni enakovredno in enakopravno sistemsko obravnavano na večini področij systemskega urejanja (upravljanje, zakonodaja, financiranje, razvoj omrežja izvajalcev in programov ter infrastruktura). Za ustrezno, včasih tudi radikalno spreminjanje šolskega začetnega izobraževanja, je bistveno, da je sočasno ustrezno razvito tudi izobraževanje odraslih. Skozi prizmo koncepta vseživljenjskosti učenja razumemo obe področji kot komplementarna dela istega sistema. Koncepta vseživljenjskosti učenja brez razvitega sistema izobraževanja odraslih sploh ni mogoče uveljaviti. Teh sprememb seveda ni mogoče izpeljati le z mehaničnim dodajanjem nadaljevalnega izobraževanja začetnemu. Zahteva temeljito in kakovostno preobrazbo (prestrukturiranje) celotnega sistema. Poleg tega, da v otroštvu in mladosti (v začetnem izobraževanju)

³ *Znani kanadski andragog Alan Thomas je to izrazil z ugotovitvijo, da je »izobraževanje javni odgovor na dejstvo, da se ljudje učijo«.*

opremi človeka s temeljnim znanjem in spretnostmi, ki jih bo potreboval na svoji nadaljnji življenjski in poklicni poti, mu mora razviti tudi ustrezen odnos do učenja (navade, motiviranost, veselje itn.), razviti strategije za aktivno, sodelovalno in samostojno učenje in reševanje problemov (s projektnim delom, raziskovalnim učenjem itn.) ter za pridobivanje znanja, za kar človek potrebuje tudi ustrezne osebnostne lastnosti (samozavest, pozitivno samopodobo). V fazi nadaljevalnega izobraževanja je potrebno človeku zagotoviti: možnosti in priložnosti za učenje, izobraževanje in usposabljanje (kakovostno in prožno ponudbo, možnost izbire raznovrstnih in učinkovitih metod učenja in poučevanja) v vseh življenjskih obdobjih (tudi v starosti), na vseh področjih življenja in v vseh okoljih, za večjo kakovost osebnega življenja ter za aktivno udeležbo v gospodarskem in družbenem življenju; razvijati pri vseh ljudeh zavedanje, da imajo pravico do učenja in izobraževanja in tudi krepiti njihovo soodgovornost zanj; omogočiti vsakemu človeku učenje po njegovi meri (optimalno prilagojeno potrebam in zahtevam učeče se osebe).

Vseživljenjsko učenje smo opredelili kot dejavnost in proces, ki vključuje vse oblike učenja, bodisi formalno bodisi neformalno in aformalno ali naključno, se dogaja v različnih učnih okoliščinah, poteka od rojstva prek zgodnjega otroštva in odraslosti do konca življenja, s ciljem, da se zboljšajo posameznikovi znanje in spretnosti. Z učenjem pridobivamo tudi interese, značajske poteze, vrednote, odnos do sebe in drugih in druge osebnostne lastnosti.

Tako zasnovano 'vseživljenjsko učenje izobraževanje in učenje ima dve razsežnosti:

- a) *razsežnost trajanja*, ki označuje, da se učimo od rojstva dalje, torej 'od zibelke do groba';
- b) *razsežnost širine*, ki označuje, da se učimo tudi povsod (ne le v šoli) in karkoli (ne le šolske predmete, tudi za vse druge naše majhne in velike, življenjske in delovne itn. potrebe); cilj našega učenja ni le pridobiti izobrazbo in kvalifikacijo za delo in poklic, temveč tudi pridobiti si široko znanje, spretnosti in osebnostne lastnosti, ki jih potrebujemo, da bi lahko uspešno in kakovostno živeli in delali, kot posamezniki in v skupnosti. Obe razsežnosti sta zelo pomembni tudi za starejše odrasle in z zornega kota aktivnega staranja. Prva jim omogoča učenje vse do konca življenja, druga pa zadovoljevanje potreb po učenju zunaj formalnih in zelo formaliziranih zahtev in okoliščin in za najrazličnejše namene. Vsebinsko in možnosti tega učenja določajo v našem dokumentu tako cilji kot tudi strateška jedra.

Cilje strategije vse-življenjskosti učenja v Sloveniji smo določili v 14 točkah, to pa so:

- 1) Omogočiti vsem ljudem učenje in izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih, na vseh področjih življenja in v vseh okoljih. Posebno pozornost je treba pri tem nameniti zagotavljanju priložnosti za izobraževalno prikrajšane skupine.
- 2) Krepiti zavedanje, da posamezniki z učenjem povečujejo zaupanje vase, razvijajo ustvarjalnost, podjetnost ter znanje, spretnosti in kvalifikacije, ki jih potrebujejo za aktivno udeležbo v gospodarskem in družbenem življenju ter za večjo kakovost življenja.
- 3) Razvijati pri vseh ljudeh zavedanje, da imajo pravico do učenja in izobraževanja, in tudi krepiti njihovo soodgovornost zanj.

-
- 4) Omogočiti vsakemu človeku učenje po njegovi meri, kar pomeni to, da se skuša izobraževanje in usposabljanje optimalno prilagoditi potrebam in zahtevam učeče se osebe.
 - 5) Razvijati pozitiven odnos posameznika do učenja in razumevanje pomena vseživljenjskosti učenja v vseh obdobjih človekovega življenja in tak odnos včleniti v kurikule na vseh stopnjah vzgoje in izobraževanja.
 - 6) Zvišati raven vseh vrst pismenosti prebivalcev Slovenije ter rabe pismenosti za različne namene in v različnih kontekstih.
 - 7) V nacionalni politiki ter v teoriji in praksi vzgoje in izobraževanja v Sloveniji doseči integracijo vseh področij vzgoje in izobraževanja v koherenten sistem, ki bo zagotavljal enakovredne in enakopravne možnosti za razvijanje in udejanjanje različnih zvrsti, oblik, vsebin in namenov izobraževanja in učenja.
 - 8) Razviti kakovostno in prožno ponudbo možnosti in okoliščin za nenehno učenje, izobraževanje in usposabljanje ter možnost izbire raznovrstnih in učinkovitih metod učenja in poučevanja.
 - 9) Spodbujati in omogočati učenje na vseh življenjskih področjih in na vseh področjih dejavnosti, kar naj z ustreznimi instrumenti omogoči celostna politika, ki mora povezovati gospodarski interes z družbenimi in kulturnimi cilji.
 - 10) Zagotoviti ustrezno ravnovesje med vlaganjem v izobraževanje in učenje za izboljševanje človeškega kapitala (povečevanje produktivnosti, konkurenčnosti in individualne zaposljivosti) ter vlaganjem v izobraževanje in učenje za osebni razvoj in dejavno demokratično državljanstvo.
 - 11) Pospešiti uveljavljanje in uporabo znanja, spretnosti in učenja kot temeljnega vira in gonilne sile za razvoj lokalnih in regionalnih območij ter znotraj teh tudi za razvoj socialnih omrežij.
 - 12) Z vsemi javnimi sredstvi ter mediji za sporazumevanje in oglaševanje promovirati vseživljenjskost učenja kot temeljno življenjsko vrednoto.
 - 13) Pospešiti razvijanje 'učee se družbe' in 'družbe, ki temelji na znanju' ter 'družbe mislečih', kot njune evolucijske nadgradnje.
 - 14) Spodbujati »mobilnost« v izobraževanju in zaposlovanju.

Praktično vsi navedeni cilji so aktualni tudi za starejše odrasle bodisi da gre za potrebe, ki zadovoljujejo posameznika osebno bodisi da gre za urejanje in razvijanje sistemskih in družbenih razmer za njihovo udejanjanje.

Vsebino strategije vseživljenjskosti učenja v Sloveniji določamo z desetimi prvinami, ki jih opredeljujemo kot *strateška jedra*. Strateška jedra so zgoščeni opisi vsebin in načinov, s katerimi se strategija vpeljuje in izpeljuje v praksi in s katerimi se udejanja in promovira pogloblitve postavke vseživljenjskosti učenja. Strateška jedra, ki smo jih na tak način prikazali v naši strategiji, so tale:⁴

- 1) celovita sistemska ureditev in povezanost vsega učenja;
- 2) omrežje vseh možnosti in namembnosti učenja;
- 3) učenje v vsej širini življenja;
- 4) raznovrstnost, pestrost, prožnost izpeljave učenja;
- 5) dostopnost učenja po meri osebe, ki se uči;

⁴ V tem prispevku navajamo le njihova zgoščena gesla, ki na kratko označujejo vsebino, ta pa je v besedilu strategije toliko razčlenjena, kolikor nam dovoljuje narava takšnega strateškega dokumenta.

- 6) *ključne kompetence za učenje in osebnostno rast*
- 7) *učenje za uspešno in kakovostno delo ter poklicno kariero;*
- 8) *učenje je temeljni vir in gonilna sila razvoja skupnosti;*
- 9) *vse pridobljeno znanje je mogoče ugotoviti in potrditi;*
- 10) *osebam, ki se želijo učiti ali se učijo, ponuditi informacije in svetovalno pomoč.*

Za starejše odrasle velja, podobno kot smo navedli pri ciljeh, da so pomembna vsa jedra, pri tem pa vendarle vsebina nekaterih jeder za to starostno obdobje ni enako aktualna; nekoliko večji pomen imajo za starejše odrasle jedra, ki jih označujejo zaporedne številke 1-5, 8 in 10.

Za uspešno udejanjanje strategije vseživljenjskosti učenja je potrebno zagotoviti kontinuiteto učenja skozi vsa obdobja človekovega življenja in v teh tudi upoštevati značilnosti posameznih stopenj izobraževanja. Kontinuiteto je mogoče zagotoviti tako, da se v vsakem življenjskem obdobju sistematično organizira in upošteva vse – sistemske rešitve, okoliščine, dejavnosti itn. –, kar je specifično in odločilno za udejanjanje strategije vseživljenjskosti učenja v tem življenjskem obdobju. Ključno vlogo pri tem ima vzgojnoizobraževalna politika, ki je odgovorna za izpeljavo novih sistemskih rešitev in odpravljanje sistemskih pomanjkljivosti, ki izvirajo iz tradicionalnih pojmovanj vzgoje in izobraževanja, tako pri izobraževanju otrok in mladine kot tudi pri izobraževanju odraslih.⁵

V strategiji vseživljenjskosti učenja velja – še bolj kot sicer v izobraževanju – pravilo, da je vsako obdobje temelj in tudi priprava za naslednje obdobje. Optimalna izraba vsakega nadaljnjega obdobja je odvisna od tega, kako smo izrabili prejšnje obdobje. Pri tem so pomembno udeležena spoznanja, pridobljena z učenjem. To velja tudi za izobraževanje odraslih, ki ga delimo na več obdobjih – ‘mlajši odrasli’, ‘odrasli v srednjem življenjskem obdobju’, ki se konča za zaposlene konča z upokojitvijo, in obdobje, ki temu sledi in ga označujemo s sintagmo ‘starejši odrasli’.

V vsakem obdobju življenja odraslega – gre pa za populacijo, ki ima po starosti razpon 60 let in več, od tistih, ki so končali obvezno izobraževanje pa vse do konca življenja, ko so ljudje stari 80 let in več – so v ospredju drugačni interesi in potrebe. In tudi pri vsakem posamezniku potekajo v različnem času različne vrste učenja, ki skupaj z življenjskimi izkušnjami sestavljajo skupno strukturo njegovega učenja. Posameznik lahko izbira izobraževanje in učenje po vsebini in namembnost (za osebne potrebe, za delo in poklic, za aktivno državljanstvo, za prosti čas itn.) in po raznovrstnosti izpeljave (formalno, neformalno, aformalno in naključno; šolsko in zunajšolsko; v profesionalnih organizacijah za izobraževanje odraslih, v prostovoljskih in nevladnih organizacijah, v središčih za samostojno in projektno učenje, v vsakdanjih okoljih, na daljavo, z uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije itn.).

Ovržena so tradicionalna pojmovanja, po katerih naj bi imeli sposobnosti in zmožnost za učenje predvsem mladi; zmožnosti učenja danes pripisujemo ljudem v vseh življenjskih obdobjih, vemo pa tudi, da se v različnih življenjskih obdobjih učimo različno. Novejši pogledi na učenje poudarjajo, da gre pri učenju

⁵ V tem poglavju *Strategije vseživljenjskosti učenja* ne opisujemo tega, kar se ureja z zakonskimi in sistemskimi ukrepi za posamezna obdobja, vrste in stopnje izobraževanja. Pozornost namenjamo bistvenim strateškim prvina, ki izhajajo iz kontinuitete učenja in zahtevajo kontinuiteto

za asimilacijo prejšnjih izkušenj z novimi spoznanji in ustvarjalno spajanje različnih razsežnosti učenja. V tem kontekstu imajo odrasli s svojimi izkušnjami pri nekaterih vrstah učenja celo prednost pred otroki. Če želimo, da bo naše učenje uspešno, morajo biti izpolnjeni trije temeljni pogoji: 1/ da imaš potrebe ali interes po učenju, 2/ da imaš voljo, motivacijo, hotenje itn. za učenje in si za to ustrezno prizadevaš, in 3/ da imaš priložnost za učenje. Odrasli, ki so motivirani za učenje, poskušajo najti optimalno povezavo teh treh dejavnikov. Številna raziskave kažejo, da jo lažje najdejo tisti, ki imajo višjo stopnjo temeljne izobrazbe. Manj izobraženi in še nekatere druge socialne skupine potrebujejo več zunanjih spodbud in ugodnih okoliščin, da se vključijo v izobraževanje in učenje.

S strategijo vseživljenjskosti učenja zajemamo tudi spodbujanje kakovostnega staranja, integriranosti starejših v družbo in sožitje generacij. Družbe v razvitih državah se starajo, starajoče se družbe pa potrebujejo vizijo izobraževanja starejših odraslih.

Izobraževanje starejših odraslih pomeni izobraževanje starejših samih – to so starejši delavci, osebe pred upokojitvijo, osebe v tretjem in tudi četrtem življenjskem obdobju ali v obdobju odvisnosti – in tudi vsi, ki so v stiku s starejšimi bodisi kot delodajalci in strokovnjaki bodisi kot sorodniki itd. Ker je izobraževanje starejših namenjeno tudi izboljševanju sožitja generacij, omogočajo izobraževalni programi tudi spoznavanje problematike vseh, starejših in mlajših generacij.

Udejanjanje strategije vse-življenjskosti učenja krepi vse možnosti učenja in izobraževanja v tretjem življenjskem obdobju in v povezavi z njim, med njimi so zlasti:

- Izobraževanje starejših delavcev za delo, izobraževanje delodajalcev ter ozaveščanje javnosti o vprašanih sodelovanja in sožitja generacij na delovnem mestu,
- usposabljanje za življenje po upokojitvi, ki lahko poteka bodisi v podjetjih in ustanovah bodisi v lokalnih skupnostih;
- priprava načrta za kakovostno življenje starejših odraslih, v katerem mora biti dovolj poudarka in možnosti za različne vsebine in oblike učenja;
- usposabljanje starejše osebe za razumevanje mlajših generacij in za komuniciranje z njimi;
- sistematično usposabljanje mlajših za seznanjanje s starostjo in za medgeneracijsko sožitje;
- usposabljanje za različne oblike samopomoči tako starejših oseb med seboj kot tudi v medgeneracijskih skupinah;
- usposabljanje za delo in za drugo poklicno pot;
- usposabljanje za sodelovanje in delo v prostovoljskih nevladnih organizacijah;
- usposabljanje starejših za prenašanje njihovega, z izkušnjami pridobljenega znanja na svoje in druge generacije;
- usposabljanje medijev za poročanje o kakovostnem staranju in medgeneracijskem sožitju.

Zagotoviti je potrebno raziskovanje delovnih, življenjskih in izobraževalnih in drugih potreb starejših za razvoj izobraževalnih programov.

Pri starejših je pogosto težišče učenja bolj na preverjanju in poglobljanju že pridobljenih spretnosti kot na osvajanju novih. Spodbujati je potrebno vključevanje starejših v programe, ki prinašajo nove spretnosti in novo znanje – takšno, s katerim se bodo najbolje vključili v družbeni in gospodarski razvoj. Starejši imajo prednost, da se lahko sami odločajo o svojem učenju (učenje 'a la carte') in s tem lahko uresničijo najrazličnejše interese, osvobojeni od (poklicne ali kakšne druge) prisile.

Starejšim omogoča sistematično izobraževanje in učenje omrežje univerz za tretje življenjsko obdobje. Ker se delež starejšega prebivalstva nenehno povečuje, je potrebno okrepiti to omrežje in delovanje univerz podpreti z javnimi sredstvi.

Mnogi starejši ljudje so si v življenju pridobili veliko splošnega in/ali posebnega znanja ter bogate izkušnje, ki jih lahko družba koristno uporabi in jim omogoči vloge mentorjev, partnerjevi pri učenju in vzajemnega učenja, spodbujevalcev mladih pri učenju, bodisi v vsakdanjem življenju bodisi v podjetjih in organizacijah (npr. delo s pripravniki, stažisti, nanovo zaposlenimi, brezposelnimi itn.). Takšne možnosti lahko uporabijo učeče se organizacije, s čimer tudi pripomo-remo k večji aktivnosti starostnikov in sožitju generacij.⁶

Strategije vseživljenjskosti učenja ne moremo uspešno udejanjati, če je ne podpremo z ustreznimi ukrepi na področjih: *zakonodaje, upravljanja, financiranja, javnega omrežja organizacij in programov za izobraževanje odraslih, javne službe in infrastrukturo za izobraževanje odraslih.*

V Strategiji vseživljenjskosti učenja smo potrebne ukrepe opisali v 15 točkah, to pa so:

1. zboljšanje kakovosti VI;
2. posodobitev vzgojno-izobraževalnih programov, učnih načrtov in katalogov znanj z zornega kota prvin vseživljenjskosti učenja;
3. razvoj izobraževalnih in učnih strategij;
4. usposabljanje strokovnih delavcev;
5. razvoj različnih oblik, načinov in poti vseživljenjskega učenja;
6. razvoj sistemov za priznavanje različnih vrst učenja;
7. povečanje dostopnosti do izobraževanja in učenja;
8. oblikovanje ustreznih normativnih (zakonskih) rešitev;
9. infrastruktura za udejanjanje strategije vseživljenjskosti učenja;
10. krepitev nevladnega sektorja kot partnerja državi pri razvoju strategije;
11. ustanovitev Strateškega sveta RS za vseživljenjsko učenje;
12. financiranje vpeljevanja in udejanjanja strategije;
13. promocija vseživljenjskosti učenja;
14. raziskovanje in razvoj vseživljenjskosti učenja;
15. operativni program strategije vseživljenjskosti učenja.

Pogoj za to, da strategija ne bo ostala le načrt (mrtva črka) na papirju, je podrobnejša razdelava predlaganih ukrepov, kar naj bi zagotovil ukrep, nave-

⁶ V tej strategiji ne moremo podrobno opisati vseh možnosti izobraževanja. Podrobneje so možnosti izobraževanja odraslih v Sloveniji določene z 'Resolucijo o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji' (MŠŠ, 2003) kot tudi v tudi v sinteznem gradivu 'Strategija in koncepcija izobraževanja odraslih v Sloveniji' (Jelenc, Z., 2000). Možnosti izobraževanja starejših odraslih pa vsebuje tudi dokument 'Izhodišča in predlogi za nacionalni program socialnega varstva starih ljudi v obdobju 2006 do 2010 ter za nacionalno strategijo razvoja družbe z velikim deležem starega prebivalstva' (Ramovš, J., 2005).

den v 15. točki, to pa je priprava Operativnega programa ali Akcijskega načrta. V njem bo določeno: *kaj* je treba narediti pri posameznem ukrepu; *kdo* bo dolžan to narediti; do *kdaj* naj bo naloga opravljena ter vir in obseg sredstev za udejanjanje predlaganega ukrepa. Ta čas je že pripravljen 'Pregled dejavnosti za udejanjanje Operativnega programa strategije vseživljenjskosti učenja', ki obsega 73 točk (dejavnosti za realizacijo operativnega programa); za vsako točko je narejena tudi groba ocena potrebnega časa za njegovo realizacijo in načina njegove izpeljave. Poleg splošnih sistemskih rešitev, ki zadevajo izobraževanje in učenje odraslih, smo v operativnem načrtu za udejanjanje strategije namenili starejšim odraslim tele tri posebne točke, ki naj bi bile v operativnem načrtu podrobneje obdelane, to pa so:⁷

/1/ Spodbuditi vključevanje starejših odraslih v programe; navedli smo

- programe, ki prinašajo nove spretnosti in novo znanje za omogočanje vključitev v družbeni in gospodarski razvoj; razvoj integriranih programov za zaposlovanje starejših, uveljavljanje aktivnega staranja in vseživljenjskega učenja (npr. medgeneracijske inštruktorske in mentorske sheme); in
- programe za udejanjanje najrazličnejših osebnih interesov, brez poklicne ali kakšne druge prisile.

/2/ Za sistematično izobraževanje starejših odraslih je potrebno razviti omrežje univerz za tretje življenjsko obdobje in ustrezne možnosti za učenje in izobraževanje v domovih za starejše odrasle. Te potrebe se povečujejo v skladu z naraščanjem deleža starejšega prebivalstva. Razvoj omrežja podpreti z javnimi sredstvi .

/3/ Načrt, kako koristno uporabiti posebne izkušnje in znanje starejših ljudi in jim omogočiti vloge mentorjev, partnerjev in spodbujevalcev mladih pri učenju, bodisi v vsakdanjem življenju bodisi v podjetjih in organizacijah (npr. delo s pripravniki, stažisti, nanovo zaposlenimi, brezposelnimi itn.). Takšne možnosti lahko uporabijo učeče se organizacije, s čimer tudi pripomoremo k večji aktivnosti starostnikov in sožitju generacij.

Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji ne nastaja v praznem prostoru. Pri njeni pripravi smo uporabili tako dokumente, ki kažejo doseženo stanje na področju vzgoje in izobraževanja v tujini in pri nas, kot tudi strateške in operativne dokumente (že sprejete strategije, nacionalne programe, akcijske načrte, resolucije, merila, kazalnike za spremljanje itn.), s katerimi lahko povežemo in nadgradimo ter dopolnimo strategijo vseživljenjskega učenja v Sloveniji. Sestavni del strategije je seznam teh dokumentov, ki so navedeni v Dodatku in pojasnilih.

Ko bo končana javna razprava, naj bi Strategijo potrdilo Ministrstvo za šolstvo in šport in jo predložilo Evropski komisiji. Strategijo pa naj bi potem obravnavala in sprejela tudi Vlada Republike Slovenije kot ključno razvojno usmeritev Slovenije.

Temeljni dokument, s katerim opredeljujemo strategijo, naj bi veljal vsaj enako programsko obdobje kot drugi pomembni dokumenti, povezani z

⁷ Citiramo besedilo, kot je zapisano v osnutku Pregleda dejavnosti v točkah 49 in 50, str. 9, ter v točki 71, str. 12.

uresničevanjem lizbonskih ciljev (2007 -2013). Udejanjanje strategije pa naj bi se začelo s pripravo operativnega načrta že v letu 2007.

Ta prispevek je pripravljen na podlagi dokumenta Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji, (Osnetek, januar 2007), ki vključuje tudi Pregled izbranih uporabljenih virov. Ko bodo vneseni popravki na podlagi javne razprave,⁸ bo dokument v celoti objavljen tudi na spletnih straneh Ministrstva za šolstvo in šport.

Magda ZUPANČIČ,

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

STRATEGIJA AKTIVNEGA STARANJA

Staranje prebivalstva Evrope kot tudi Slovenije predstavlja enega največjih ekonomskih in socialnih izzivov prihodnosti. Evropska unija se zaveda izzivov ter posledic demografskih sprememb, nizka stopnja zaposlenosti starejših je bila namreč poudarjena že na zasedanju Evropskega Sveta marca leta 2000 v Lizboni, v naslednjem letu pa je Spomladanski Svet v Stockholmu zastavil cilj doseganja povprečno 50% stopnje zaposlenosti starejših (55 -64 let) znotraj Unije do leta 2010. Evropa se premika proti zastavljenemu cilju, vendar s počasnimi koraki.

V EU-25 je bila letu 2005 povprečna stopnja zaposlenosti starejših oseb (55-64 let) 42,5 %, v EU-15 pa je bila v istem letu stopnja zaposlenosti starejših 44,1 %. Povprečna stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji, ki zajema populacijo od 55-64 let, je v letu 2005 znašala po podatkih EUROSTAT le 30,7 % (v letu 2004 29 % in v letu 2003 23,5 %), povprečje je bilo znatno nižje za ženske.

Že v letu 2002 je bil v okviru spomladanskega zasedanja Sveta v Barceloni določen dodaten cilj večje aktivnosti starejših in sicer kot dvig povprečne starosti umika iz trga dela v državah članicah za 5 let do leta 2010. Oba omenjena cilja sta vključena v skupne cilje Evropske politike zaposlovanja ter v cilje Lizbonske strategije do leta 2010.

V letu 2005 prenovljena Lizbonska strategija v okviru Smernic zaposlovanja poudarja velik pomen razvoju nacionalnih strategij aktivnega staranja v kontekstu vseživljenjskega pristopa k delu ter soočanja z izzivi neugodnih demografskih sprememb predvsem v okviru dveh smernic zaposlovanja in sicer:

- V okviru Smernice zaposlovanja št. 17, kjer je previden že omenjen cilj Unije 50% skupne povprečne stopnje zaposlenosti starejših oseb (55-64 let) do leta 2010 ter v okviru
- Smernice zaposlovanja št. 18 (Spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih), kjer je podano priporočilo podpore aktivnemu staranju, vključno z ustreznimi delovnimi pogoji, izboljšanim (poklicnim) zdravstvenim statusom ter s primernimi vzpodbudami za delo in odvrčanjem od predčasnega upokojevanja.

Na problematiko starajočega se prebivalstva Slovenije in nizkega deleža zaposlenosti starejših je v svojem letnem poročilu opozorila v letu 2006 tudi Evropska komisija s priporočilom Sloveniji po izdelavi strategije aktivnega staranja ter aktivacije ukrepov za dvig zaposlenosti starejših in kasnejšega izhoda iz delovnega življenja. Velik pomen a) nacionalnih strategij aktivnega staranja ter b) nacionalnih strategij vseživljenjskega učenja je bil dodatno poudarjen tudi v okviru zasedanju Spomladanskega Sveta v letu 2006.

Slovenija se zaveda neugodne demografske strukture in nizkega deleža zaposlenosti starejših, zato je v jeseni 2006 pristopila k izdelavi nacionalne strategije aktivnega staranja, ki predstavlja akcijski načrt aktivnega staranja na področju zaposlovanja.

Omenjena strategija predstavlja dopolnilo k »Strategiji varstva starejših do leta 2010« (solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva), ki jo je Vlada RS sprejela septembra 2006 in predstavlja krovno strategijo, ki bi omogočala ohranitev solidarnosti in medčloveškega sožitja med tretjo, srednjo in mlado generacijo ter kakovostno staranje in oskrbo naglo rastočega deleža tretje generacije.

Pri izdelavi strategije je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve kot koordinator v začetni fazi izdelalo osnutek dokumenta s ključnimi poudarki strategije, pri tem se je opiralo na dobro prakso držav članic, ki so na podlagi kvalitetnih strategij aktivnega staranja že uspešne pri aktivaciji starejšega prebivalstva, na dodatne študije, raziskave, predloge in komentarje. Strategija zaradi svojih značilnosti in spremenljivk razvoja predstavlja živ dokument, ki se spreminja, ter dopolnjuje, zaradi vključevanja ukrepov, vezanih na evropska sredstva (Operativni program razvoja človeških virov) pa je načrtana v okviru časovnega obdobja 2007-2013.

Najpomembnejši cilj strategije aktivnega staranja zajema že opredeljen cilj EU in sicer približevanje Lizbonskemu cilju povprečno 50% stopnje zaposlenosti, ukrepi za doseganje cilja pa so v okviru strategije opredeljeni kot sledi:

- Opredelitev obstoječih ovir za zaposlovanje starejših
- Opredelitev prednosti zaposlovanja starejših
- Opredelitev ustreznih vzpodbud (ukrepov) za zaposlovanje starejših oseb
- (Uveljavitev ustrezne sodobne pokojninske zakonodaje)
- Ukrepi, namenjeni vlaganju v usposabljanje, vseživljenjsko učenje in kompetence starejših s ciljem zagotavljanja njihove višje produktivnosti in s tem zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela
- Ukrepi, namenjeni izboljševanju delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu
- Ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev ter široke javnosti do starejših oseb (promocija zaposlovanja starejših)

Ciljna populacija strategije je opredeljena kot starostna skupina 45+, saj analize poudarjajo pomen pravočasnega in čim zgodnejšega vlaganja v človeški kapital. Povprečna stopnja izobrazbe v Sloveniji se s starostjo v povprečju znižuje, pravočasno vlaganje v človeški kapital pa posledično omogoča daljšo konkurenčnost na trgu dela, povečuje interes delodajalca do vlaganja v izobraževanje ter interes starejše osebe do izobraževanja. Daljši kot je čas donosa investicij, bolj bo tudi delodajalec voljan investirati v posameznika in njegov razvoj.

Pri opredelitvi ovir za zaposlovanje je MDDSZ izhajajo iz dejstva, da starajoče se prebivalstvo predstavlja izziv ter priložnost hkrati. Kompetence, neprilagojenost organizacijskim in tehnološkim spremembam brez ustreznega, individualno prilagojenega vlaganja v usposabljanje lahko povzročata oviro pri zaposlovanju, zato je bilo izjemnega pomena poleg objektivnih ovir v strategiji

poudariti tudi prednosti zaposlovanja starejših oseb. V ta okviru nedvomno sodijo izkušnje in bogate socialne mreže starejših, zanesljivost in preudarnost, razvijanje mentorskih odnosov ter izredno dragocen prenos znanja ter izkušenj na mlajše.

Vzpodbude in ustrezni ukrepi za vzpodbujanje zaposlovanja starejših oseb zavzemajo skupaj s primeri dobrih praks osrednji del strategije. Med pomembnejše akcijske ukrepe strategija sodijo med drugim:

- Ukrepi uvajanja t.i. "medgeneracijskega managementa" ter s povezano ter pospeševanje kulture usposabljanja - HR management za starejše
- Ukrepi interne ter med-sektorske mobilnosti
- Uveljavljanje prijaznega delovnega časa in prilagoditve delovnega mesta.
- Ustrezen odnos delodajalca do vlaganja v delavca (vladna podpora, andragoški centri)
- Bonus - študijski dopust po določenem obdobju zaposlitve pri delodajalcu
- Podeljevanje certifikatov kvalitete - "Starejšim prijazno podjetje"
- Uvedba izobraževalnih računov pri delodajalcu
- Sprejetje strategije vseživljenjskega učenja-vizija izobraževanja starejših odraslih
- Izobraževanje starejših (in mlajših) oseb za delo in sožitje generacij na delovnem mestu
- Specializirana obravnava starejših iskalcev zaposlitve na ZRSZ –hitrejša aktivacija
- Ukrep razvoja integriranih programov za zaposlovanje starejših -socialno podjetništvo
- Intenzivnejši ukrepi aktivne politike zaposlovanja¹
- Svetovalna pomoč delodajalcem pri zaposlovanju starejših oseb
- Uvedba kvotnega sistema zaposlovanja starejših – ustanovitev sklada
- Finančne vzpodbude zaposlovanja starejših oseb (delodajalcu oz. delojemalcu)
- Ojačanje vloge Zavoda za invalidsko in pokojninsko zavarovanje- ukrepi, namenjeni informiranju starejših o opcijah odhoda iz trga dela
- Omejevanje predčasnega upokojevanja ter dovoljevanja pasivnosti pri iskanju dela (blažji kriteriji ZRSZ, upokojevanje zaradi blažjih zdravstvenih razlogov ne smejo postati mehanizem odhoda v neaktivnost).
- Spremljanje gibanja trendov zaposlovanja starejših oseb po sektorjih ter poklicnih skupinah s ciljem možnih revizij ter politik

Opredelitev ustrezne sodobne pokojninske zakonodaje in možne revizije

V trenutku razprave so predvidene spremembe pokojninske zakonodaje, ki naj bi predvidoma pozitivno vplivale na aktivno staranje, še predmet razprave ter v obliki osnutka še ne morejo predstavljati komplementarnih ukrepov strategije.

¹ Na področju aktivne politike zaposlovanja se s pomočjo izvajanja poskusnih projektov, iščejo dodatne nove rešitve v obliki novih inovativnih programov za vključevanje starejših na trg dela oziroma za poznejši izstop iz delovne sile in sicer: (i) mentorske in inštruktorske sheme zaradi izmenjave znanja, veščin in kompetenc med zaposlenimi; (ii) programi za spodbujanje prenosa znanja na druge mlajše generacije in povezanost z delovnim upokojevanjem; (iii) predvidoma razvoj in izvedba možnosti kombinacije delne zaposlitve in delne upokojitve s ciljem doseganja aktivnega staranja in posledično poznejšega izstopa iz delovne sile.

Ukrepi, namenjeni izboljševanju delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu

Omenjeni ukrepi se v veliki meri nanašajo na Resolucijo o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, prejeta v letu 2003, ki v svoji vsebini obravnava tudi problematiko staranja. Poudarek programov zdravstvenega varstva v svetu vse bolj poudarja zdravo staranje ter ne »starejše ljudi«. Ukrepi Slovenije na področju izboljševanja delovnih pogojev so v okviru strategije usmerjeni v izvajanje Resolucije in sicer:

- obvladovanje tradicionalno pojavljajočih se tveganj, in nevarnosti pri delu
- obvladovanje tveganj v izkustveno posebej tveganih dejavnostih,
- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pri malih delodajalcih,
- obvladovanje tveganj pri posameznih kategorijah delavcev (npr.:starejši delavci-stres)
- vzpostavitev in razvijanje dobre varnostne prakse, spodbude za doslednejše izvajanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu
- Rehabilitacija zdravja - uvedba delnih zaposlitev ter rehabilitacije za višjo delovno sposobnost
- Ukrepi in aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu ter ozaveščanje prebivalstva, delodajalcev in dela.
- Zagotavljanje ustrezne pozornosti starejši invalidni populaciji

Vlaganje v zdravje in njegova krepitev v času življenja sta namreč dva od pomembnih dejavnikov, ki zagotavljajo, da bo več ljudi dočakalo starost zdravih in sposobnih, ki intelektualno, duhovno in fizično še prispevajo k družbi.

Ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev ter široke javnosti do starejših oseb (promocija zaposlovanja starejših)

V letu 2006 je Zavod RS za zaposlovanje je v sklopu projekta »Komunikacijska strategija in operativni načrt za izvedbo promocijske kampanje na področju zaposlovanja starejših« predstavil akcijski načrt promocije zaposlovanja starejših oseb, ki vsebuje promocijo s sledečim poslanstvom:

- Vplivati na osveščenost in stališča delodajalcev, da bi bili bolj naklonjeni zaposlovanju starejših.
- Izboljševati samopodobo starejših brezposelnih in zaposlenih, da bi le-ti lahko prepoznali in poudarili svoje prednosti pri zaposlovanju
- Izboljševanje usposobljenosti zaposlenih na Zavodu, ki neposredno delajo z delodajalci in starejšimi brezposelnosti ter
- Vplivati na ozaveščenost širše javnosti o razsežnostih problematike zaposlovanja starejših oseb v podjetjih
- Informacijske kampanje in smernice, namenjene predvsem malim in srednjim podjetjem

Dodaten pomemben dejavnik kvalitetnega odnosa do starejše populacije predstavljajo že omenjeni promocijski ukrepi, namenjeni razvoju kvalitetnega upravljanja s človeškimi viri (kvalitetni t.i.«age management»), razvijanje družbene odgovornosti ter protidiskriminacijski ukrepi².

¹ V okviru Operativnega programa razvoja človeških virov v novem programskem obdobju 2007-2013 se bodo izvedli posebni programi za odpravo diskriminacije na trgu dela in pri zaposlovanju kot tudi ukrepi, namenjeni zaposlovanju starejšim osebam.

Predvsem delodajalci bodo morali v bodoče spremeniti splošno zakoreninjeni stereotip o vlogi starejše populacije v družbi ter v delovnem življenju. Delodajalec se mora zavedati, da zaposlena starejša oseba zaradi staranju značilnih specifičnosti, dodatnih zahtevanih usposabljanj in investicij v znanje ne predstavlja zgolj strošek na krajši rok, temveč dodano vrednost ter gonilno silo konkurenčnosti ter produktivnost podjetja na dolgi rok.

Delovna zakonodaja, kot tudi pokojninska reforma brez spremenjene mentalite same po sebi torej ne bosta uspešna. Izrednega pomena je pozitiven odnos do izobraževanja, ustreznost delovnih pogojev ter etični odnos do starejših oseb.

Nenazadnje, izboljšanje trenutnega stanja na trgu dela starejših zahteva na ravni države predvsem aktiven, odgovoren in usklajen medsektorski pristop do problematike s ciljem uspešne izvedbe ukrepov in doseganja sinergij.

Initiative s strani socialnih partnerjev

Nenazadnje, tudi z umikom s trga dela se aktivnosti posameznika ne zaključijo. Morda bi bil zanimiv izziv strategijo razširiti na populacijo, ki je že upokojena, a voljna s svojim znanjem in po svojih močeh prispevati k dobrobiti družbe, tudi s humanitarnim ter volonterskim delom? Omenjena zanimiva pobuda je bila sprožena v okviru nedavnega posveta »Strategija varstva starejših do leta 2010« v organizaciji ZDUS.

dr. Alenka KAJZER,

Urad za makroekonomske analize in razvoj

IZZIVI DOLGOŽIVE DRUŽBE V SLOVENIJI IN FINSKA POLITIKA AKTIVNEGA STARANJA

Staranje družbe oziroma dolgoživost je s strani ekonomskih in socialnih politik pogosto prezrto razvojno dejstvo. Dolgoživost je posledica sočasnega učinkovanja izboljšanja življenjskih pogojev, kar se kaže kot podaljševanje trajanja življenja, in zmanjšanja števila rojstev. Staranje prebivalstva je proces, ki že poteka in se bo po demografskih projekcijah v prihodnjih letih še intenziviral. Staranje prebivalstva se praviloma najbolj kaže v spremenjenih razmerjih med starostnimi skupinami. V tabeli 1 so podani nekateri demografski kazalniki za Slovenijo do leta 2050 in projekcije starostne strukture prebivalstva, ki kažejo, da se bo delež prebivalstva, ki je starejši od 65 let, do leta 2050 podvojil.

Tabela 1: Izbrani demografski kazalci in demografske projekcije so leta 2050

		1981	1985	1990	2000	2005	2010	2020	2050
Prebivalstvo stanje 30.6 (v 000)		1917	1973	1998	1990	2001	2016	2016	1897
Starostna struktura v %	Starost 0-14 let	23,0	22,2	20,8	15,9	14,3	13,5	13,5	12,9
	Starost 15-64 let	66,0	67,8	68,5	70,1	70,4	70,0	65,8	55,9
	Starejši od 65let	11,0	10,1	10,7	14,0	15,5	16,5	20,6	31,2
Stopnja rodnosti		1,96	1,72	1,46	1,26	1,26	1,27	1,46	1,50
Pričakovano trajanje življenja	- moški	67,4	67,9	69,5	72,1	74,1	73,9	76,1	79,8
	- ženske	75,2	75,9	77,4	79,6	81,3	81,2	82,8	85,2
Neto migracije v 000		4,3	3,5	2,2	2,6	6,4	5,9	5,3	6,7

Vir: SURS

Spremenjena starostna struktura prebivalstva bo ob nespremenjenih parametrih in pri enakem vzorcu upokojevanja in delovne aktivnosti na eni strani povzročila veliko povečanje potreb in javnih izdatkov za stare (za pokojnine, za zdravstvo, dolgotrajno oskrbo in za druge, s staranjem povezane izdatke).

Najbolj pogosto izpostavljeni ekonomski učinki staranja prebivalstva so povečanje javnih izdatkov za pokojnine, za zdravstvo in za dolgotrajno oskrbo. V tabeli 2 so prikazani učinki staranja na javno-finančne izdatke v Sloveniji, ki predpostavljajo močno povečanje stopenj delovne aktivnosti predvsem med

starejšimi delovno sposobnimi prebivalci, ki so težko dosegljive (glej tabela 5)

Tabela 3: Učinki staranja na javno finančne izdatke, Slovenija, 2005 in projekcije za obdobje 2010–2050

	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Deleži v BDP, v %						
Starostno vezani odhodki	18,8	17,4	17,6	20,3	23,4	25,5
Pokojnine	10,9	10,3	10,2	11,9	14,0	15,4
Zdravstvo	6,3	6,2	6,4	7,2	7,9	9,4
Dolgotrajna oskrba	0,9	1,0	1,1	1,4	1,7	2,0

Vir: Program stabilnosti 2006, Vlada R Slovenije

Majcen, Verbič, Renger in Sambt (2005) so z modelsko oceno pokazali, da lahko znaša dodaten primanjkljaj pokojninske blagajne med 8 in 12 % BDP odvisno od načina financiranja primanjkljaja in variante demografske projekcije. Omenjeni avtorji opozarjajo, da izbira načina indeksacije pokojnin pomembno vpliva na spremembe dodatnega primanjkljaja v pokojninski blagajni.

Na drugi strani pa bo zmanjšanje obsega delovno sposobnega prebivalstva zaradi spremenjene starostne strukture prebivalstva pomembno oblikovalo tudi možnosti za gospodarsko rast. Potencialna gospodarska rast v Sloveniji in v EU se bo po ocenah s pomočjo produkcijske funkcije (Carone et al., 2006) namreč na daljši rok postopoma zniževala. Po ocenah naj bi v Sloveniji v obdobju 2041-2050 v Sloveniji znašla manj kot tretjino sedanje potencialne rasti (glej tabela 4).

Tabela 4: Projekcije potencialne stopnje gospodarske rasti za Slovenijo, EU-25 in EU-15

	2011-2020	2021-2030	2031-2040	2041-2050
Slovenija	2,8	2,1	1,3	1,0
EU-25	2,2	1,5	1,2	1,7
EU-15	2,1	1,4	1,2	1,3

Vir. Carone in drugi (2006), str. 39

V tako spremenjenih pogojih so nujne prilagoditve v sistemih izobraževanja, zaposlovanja in socialne varnosti (zdravstva in dolgotrajne oskrbe ter v pokojninskem sistemu), ki bodo morale zagotoviti trdne temelje socialne varnosti ter omogočiti in promovirati socialno vključenost. Čim poznejše bo ukrepanje, tem bolj drastični bodo morali biti ukrepi. Prikazana projekcija učinkov staranja na javne finance predpostavljajo, da se bodo stopnje delovne aktivnosti starejših v prihodnjih desetletjih močno povečale, kar je izredno težko dosegljivo (tabela 5). Kljub temu pa je dolgoročna vzdržnost javnih financ v Sloveniji še vedno relativno kritična.

Tabela 5: Projekcije stopenj delovne aktivnosti posameznih starostnih skupin

Starostna skupina	2005	2010	2020	2030	2040	2050
55-59 let	41,4	51,2	61	9,1	69,2	69,0
60-64 let	13,5	25,8	30	35,8	38,9	38,4
65-69 let	7,6	9,2	16,4	16,2	16,4	16,0

Program stabilnosti, 2006

V publikaciji Socialni razgledi 2006 z osrednjo temo dolgoživa družba, ki jo je konec lanskega leta pripravil UMAR, so izpostavljeni nekateri izzivi dolgožive družbe, ki jih v nadaljevanju samo naštevam in so širša od vprašanj politik aktivnega staranja, saj se nanašajo tudi na mlade. Glavni izzivi dolgožive družbe so: (i) oblikovanje celovite družinske politike, ki bo prispevala k povečanju rodnosti, (ii) prilagoditev sistemov socialne zaščite, kjer je najbolj akutna potreba po prenovi sistema dolgotrajne oskrbe, (iii) prilagoditev zdravstvenega sistema, (iv) vzpostavitev pogojev za kakovostno starost, (v) prilagoditve pokojninskega sistema in (v) spremembe na trgu dela (podrobneje glej Javornik, (2006), str.-108-112).

V nadaljevanju se bom osredotočila na potrebne spremembe in prilagoditve na trgu dela, ki so eden od izzivov dolgožive družbe. Za bodočo gospodarsko rast in socialno stabilnost družbe v razmerah bistveno drugačnega razmerja med delovno aktivnim in odvisnim prebivalstvom je bistveno povečanje stopnje delovne aktivnosti.

Slovenija beleži stopnjo delovne aktivnosti prebivalstva v starosti od 15-64 let, ki je bila v letih 2004 in 2005 nad povprečjem EU-25 in EU-15. V letu 2005 je stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji znašala 66% (v 2006 66,7%), vendar pa projekcijah do leta 2010 ne bo dosegla 70%, kolikor znaša v letu 2000 postavljen Lizbonski cilj na področju zaposlovanja za EU. Čeprav je stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji nad evropskim povprečjem pa močno zaostaja za stopnjami, ki ji dosegajo Danska (75,9% v letu 2005) in Nizozemska (73,2%), ki sta uspešno razvili svoj model varne fleksibilnosti, in Združeno Kraljestvo (71,7%). Če pogledamo stopnje delovne aktivnosti in brezposelnosti po starostnih skupinah vidimo, da ima Slovenija »rezerve« za povečanje stopnje delovne aktivnosti predvsem pri mladih in pri starejših.

Stopnje brezposelnosti med mladimi v starosti 15-24 let je v letu 2006 znašala 13,9% in je za več kot dvakrat presežala splošno stopnjo brezposelnosti, ki je znašala 6%. Nosilci ekonomske politike morajo razmisliti o ukrepih za zmanjšanje brezposelnosti mladih in za omogočanje in spodbujanje zgodnejšega vstopa mladih v delovno aktivnost. Za omogočanje in spodbujanje zgodnejšega vstopa mladih v delovno aktivnost je potrebno razmisliti o ukrepih, ki bi povečali učinkovitost in kakovost študija in skrajšali njegovo trajanje¹. K zgodnejšemu vstopu mladih v zaposlitev lahko pripomore tudi večja povezanost izobraževalnih institucij s podjetji in večji vpliv podjetij na vsebino

¹ Skrajšanje študija je med drugim tudi cilj k temu cilji prenove visokošolskega sistema in uresničevanje t.i. Bolonjske deklaracije

izobraževalnih programov, kar bi prispevalo k zmanjšanju neskladij na trgu dela. V okviru aktivne politike zaposlovanja so za zmanjševanje brezposelnosti mladih že predvideni ukrepi povračil prispevkov za socialno varnost delodajalcem, ki zaposlijo mlado brezposelno osebo oziroma iskalca prve zaposlitve, razmisliti pa bi veljalo o ustvarjanju in spodbujanju možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj mladih s pomočjo prostovoljnega dela. K hitrejšemu vstopanju v zaposlitev pa bi lahko prispevala tudi drugačna ureditev študentskega dela, ki bi jo morda lahko uredili po vzoru Nemčije v obliki tako imenovanih »malih del«, za katere so plačujejo zmanjšani prispevki za socialno varnost.

Stopnja delovne aktivnosti starejših (55-64 let) je v letu 2005 znašala 30,7 % in je bila ena najnižjih v EU, daleč od povprečja EU-25 (42,5 %). Nizka stopnja delovne aktivnosti starejših v Sloveniji je posledica še vedno relativno zgodnjega upokojevanja sedanjih generacij in množičnega zgodnjega upokojevanja v začetku devetdesetih let.

Za dvig stopnje delovne aktivnosti bi bilo tudi v Sloveniji smiselno oblikovati politiko aktivnega staranja.² Pri pripravi takšne politike je smiselno upoštevati izkušnje drugih. V zadnjih desetih letih so v EU uspešno politiko aktivnega staranja vodili predvsem Finci, ki so stopnjo delovne aktivnosti starejših (55-64 let) povečali z 36,2% v letu 1998 na 52,7% v letu 2005. K takšnemu napredku je pomembno prispevala načrtna potika aktivnega staranja, ki jo je vodila Finska s pomočjo naslednjih nacionalnih programov: (i) Nacionalni program za starejše zaposlene, (ii) Nacionalni program z blaginjo na delnem mestu; (iii) Nacionalni program razvoja delovnih mest (iv) Nacionalni program za produktivnost

Finska politika aktivnega staranja temelji na treh stebrih: zdravje, vključenost in varnost. Politika mora: (i) preprečevati in zmanjševati kronične bolezni in prezgodnjo smrtnost; (ii) zagotavljati možnosti vseživljenjskega učenja, (iii) zagotavljati zaščito, varnost in dostojanstvo starejših z zagotavljanjem njihove socialne, finančne in fizične varnosti. Za promocijo aktivnega staranja morajo biti zdravstveni sistemi usmerjeni v vseživljenjsko promocijo zdravlja in zdravega načina življenja, preventivo in zagotavljati primeren dostop do kvalitetne zdravstvene oskrbe in dolgotrajne nege (OECD, 2004). Politika aktivnega staranja je v veliki meri temeljila tudi na javni razpravi o problemih in posledicah dolgožive družbe, ki se jim je potrebno prilagoditi in skušala spreminjati vrednote starejših in spreminjanje odnosa delodajalcev do starejših delavcev.

V okviru programa za blaginjo na delnem mestu so najpomembnejši dejavniki, ki določajo blaginjo in počutje na delnem mestu: zdravje, delovno okolje, pogoji dela, delovni čas in vrsta pogodbe o zaposlitvi, strokovnost in znanje. Programi in ukrepi so bili usmerjeni na vse prej omenjene dejavnike, ki spodbujajo odločitev delojemalca in delodajalca po daljši delovni aktivnosti. Med drugim so razvijali in spodbujali tudi razvoje programov, ki so spodbujali sodelovanje starejših in mladih na delovnih mestih.

Del politike aktivnega staranja je bila tudi reforma pokojninskega sistema, ki je na eni strani zmanjšala možnosti za predčasno upokojevanje, na drugi strani

¹ Vlada je pričela s pripravo strategije aktivnega staranja, ki lahko predstavlja začetek oblikovanja politike aktivnega staranja v Sloveniji.

pa odprla možnosti fleksibilnega upokojevanja glede možnosti kombiniranja upokojitve z zmanjšanim obsegom delovne aktivnosti in povečala spodbude za kasnejše upokojevanje (višje odmerne stopnje v primeru kasnejšega upokojevanja). V zadnjih desetih letih je Finska večkrat dopolnjevala svoj pokojninski sistem, kar kaže na zavedanje o nujnosti stalnega prilagajanja, ki je potrebno tudi pri nas. Izkušnje Finske pa hkrati kažejo, da spremembe v pokojninskem sistemu kljub nujnosti in potrebnosti niso edini instrument politike aktivnega staranja.

Uporabljena literatura:

Carone, G. et al. (2006). »Long-term labour productivity and GDP projections for EU 25 member states: A production function Framework.« European economy, Economic papers, No. 253.

Pridobljeno 15.3.2007 na: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_papers/2006/economicpapers253_en.htm

Javornik ur. (2006). Socialni razgledi 2006. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.

OECD(2004).«Ageing and Employment Policies: Finland.« Paris: OECD

Program stabilnosti 2006, Vlada R Slovenije, december 2006

Majcen, B, Verbič, M., Renger van Nieukoop in Sambt, J. (2005): Analiza prihodnjih trendov slovenskega pokojninskega sistema z dinamičnim modelom splošnega ravnovesja. Ib-revija, št. 3, let. 39, str.54 - 71.

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE, FLEXICURITY (VARNA PROŽNOST), POTREBNI PODATKI IN RAZVOJNE POLITIKE NASLONJENE NA NJIH

Uvod in izhodišča

V Koordinacijskem odboru seniorskih organizacij Slovenije (KOSOS), in v drugih telesih in organizacijah s podobnim ali istim »seniorskim« poslanstvom, smo se v preteklem letu (2006) skupaj in tudi z nekaterimi zainteresiranimi, večkrat pogovarjali o položaju in možnosti odzivanja seniorjev in njihovih asociacij (NeVladnih seniorskih Organizacij - NVsO) glede na:

- Stalno ponavljajoče evropske in domače ocene ter kritike obstoječega in predvsem prihodnjega stanja pokojninskega javnega zavarovanja, socialne varnosti sedanjih in bodočih upokojencev in razdelitvi davčnih ter drugih bremen v zvezi s tem; o potrebi po daljšem vztrajanju v zaposlenosti (55- 64 ali do 67 in do napovedanih 70 let); o skorajšnjih javno-finančnih težavah (2012, 2020) in drugih nujno potrebnih rešitvah. Skoraj ni dneva v katerem se ne bi mediji lotili tega problema. Obiskovalci iz evropskih institucij in tudi iz MDS ter OECD pa to že skoraj obredno ponavljajo, z utemeljenimi namigi o prihodnji vzdržnosti javnih financ in potrebnem prilagajanju in reformah.
- Tako so postale domače razmere skoraj sovražne za upokojenje ali seniorje, saj mladi in »resni ekonomisti« predlagajo radikalne spremembe, brez ustreznih političnih priprav, uporablja se množica tujih izkušenj, podatkov in izkazanih dejstev ter ocen (Lisbona, Evropska komisija, OZN, OECD, IMF ipd.), oblikujejo se izbrani domači modeli podatkov in še čakamo na nove. Reformni ukrepi sedanje vlade zamujajo napovedujejo pa precejšnje spremembe. Določamo in iščemo države in modele, ki so primerni za vzor za ta segment razvojne politike in tudi odlagamo rešitve s trditvijo, da so reforme že »prijele« in da že delujejo. Vseživljensko učenje ima podobne težave, posebej ko govorimo o generaciji 50+.
- Vsi pa zanemarjajo položaj in možnosti nevladnih seniorskih organizacij (NVsO). Te in vanje vključeni ali ne vključeni seniorji so postali pretežno »pacienti« raznih uradov, raziskovalcev in ponudnikov tržnih in netržnih storitev zanje, kar je dokaj protisloven¹ položaj, če ne že paradoks. NVsO-ji in seniorji so tako v praksi bolj objekti, kot subjekti reševanja nastale in pričakovane rešitve, klub temu, da so najbolj množična socialna skupina v državi. Vprašanje je, zakaj tako hitimo v pokoj in kako, da se stalno odpira vprašanje vseživljenskega učenja, ki je sicer sestavina na novo definirane varne prožnosti. Samo ob predpostavki produktivne uporabe znanja in veščin

ima učenje tudi ekonomski smisel. Učenje za dušo, kot družnje in duševna rekreacija je seveda potrebno, vendar ima ekonomsko manjši pomen.

- Opozorjanja na položaj seniorjev in njihovih NVsO-jev so pogosto celo šizofrena. Delali naj bi več in dalje ter bolje, se po potrebi še reaktivirali, vseživljensko izobraževali, osvajali nova in dodatna ICT znanja ter jezike, sami financirali svoje širokopasovne priključke in računalniško opremo, plačevali kotizacije in potne stroške za izobraževanja, se dodatno navadili na flexicurity in ostali zdravi, da bomo po potrebi poklicani. Vmes pa živeli v svojih gospodinjstvih in čakali na poziv.
- Torej naj bi bili tudi rezervna armada za naše delodajalce in naj bi ob že znanim sedanjem strukturnem in nastajajočem splošnim pomanjkanju delavcev na konkretnih področjih in za vsak slučaj polnili še dodatne zavarovalniške in druge stebre. Ob tem naj bi se udejanili še kot varuške in donatorji svojim otrokom in vnukom ter utegnili še odgovarjati na očitke resnih (ne več mladih) ekonomistov in drugih analitikov v Evropski komisiji, ki napovedano krizo za vzdržnost pokojninskega zavarovanja, reforme socialnih držav in vse to obešajo kar sedanjim seniorjem in upokojujencem.
- Taka in podobna opozorila največkrat nimajo ustreznega strokovnega odgovora, tako ne v medijih, kot tam kjer se o tem politično odloča. V pestrosti razvojnih ukrepov in politik (vizije, resolucije, strategije, nacionalni in podobni programi ter projekti, evropske in svetovne usmeritve in opozorila) je že na vladni ravni težko koordinirati aktivnosti in še za to potrebuje vlada posebno službo in pripravlja posebno Uredbo. Usklajevanje novih konkretnih tudi razvojnih politik, ki zadevajo položaj seniorjev je torej tudi pred NVsO-ji in tudi pred politično organiziranimi seniorskimi skupinami.
- Sledi tudi dejstvo, da so med drugim napovedane reforme sedaj po skoraj treh letih obtičale na pomanjkanju dovolj trdnih strukturiranih in ustreznih podatkov predvsem o generaciji 50+, njenem stanju in statusu, premoženjih in prihodkih, delovni pripravljenosti in podobnem. Tudi vključevanja v potrebna dodatna raziskovanja v Uniji in širše niso bila uspešna in nekatere reformne naloge za področje oskrbe s podatki in izkazanimi dejstvi so obstale na pol poti.
Izdelkov in dokumentov ter, ki bi povezano pojasnjevali stanje v generaciji 50 +, ki jo kmalu vključevala polovico prebivalstva nimamo. (Imajo jih naše sosede in še kdo in gotovo so potrebni tudi zaradi analitskih potreb tujih investorjev, ne samo za domače razvoje politike.

Izbor iz povedanega in po slabih izkušnjah iz preteklih sodelovanj, ko smo za »našo vladno seniorsko strategijo« imeli kot posamezniki in NVsO-ji na voljo za pripravo pripomb 2 dni in tri noči, brez možnosti medsebojnih usklajevanj in ko je bilo vse že v vladni proceduri je jasno, da je treba nekaj storiti in se

¹ *Zamislimo si evropska ali lisbonska pričakovanja, da so ali bodo naši seniorji tako kot nordijski, japonski ali švicarski v delo vključeni do 67 ali po novem do 70 leta (povprečje) in da naj bodo tisti iz skupine med 55 - 64 let v vsaj v 2012 še 50 % vključeni v formalni trg dela in čudno dejstvo, da večina še aktivnih, a vseeno pripravnikov za upokojujence sili vse starejše sodelavce v pokoj in odhod. In tudi naši - že upokojeni seniorski generaciji ne priznavajo ustreznega položaja v družbi, ob siceršnjem hkratnem petju hvalnic o njeni modrosti in sposobnosti za delo ob tem, da se konča vseživljensko izobraževanje večini pri 50 letih, da je potrebno imeti posebne vzpodbude za zaposlovanje starih 50 in več let ipd.*

strokovno organizirati in vsebinsko pripraviti. In se izobraziti ali naučiti tudi za tako delo z vladnimi organi.

Mislimo, da je treba zaradi tega in potrebnega dialoga urediti nekatere zadeve in se vprašati (čudno vprašanje) ali so naši ljudje zaposleni in drugi in delodajalci dobro vsebinsko pripravljene na vseživljensko učenje svojih zaposlenih? Ali imamo cilje strategije in vizije in če so prave in kako jih je možno izvesti brez sodelovanja NVsO-jev in drugih nevladnih organizacij?

OBLIK IN CILJEV TER VSEBIN IZOBRAŽEVANJA IN ŠOLANJA JE VELIKO

Ni težav s tem, da se ljudje ne bi učili, tretja univerza je s svojimi uspehi izrazil primer, kako se starostniki ali seniorji odločajo za izobraževanja. Jeziki in umetnostna zgodovina ter podobno, pa v večini primerov niso izobrazba za poklic ali za zaposlovanje in ostajanje na delu za deficitarne poklice. Manjkajo nekateri tehniki in inženirji, medicinsko osebje in sestre. gradbeniki, varilci, zmanjkuje kmetijev, ni gozdarjev in podobno. Potrebe po delavcih vidi zasebni sektor drugače, javna uprava pa pretirava z formalnimi zahtevami, saj na njih lahko naslonimo tudi plače in plačne razrede.

IZOBRAŽEVANJE PRI POSLOVNIH SUBJEKTIH

Po klasifikaciji dejavnosti	Osnovni pod		Struktura		
	Podjetja	Zaposleni	Do 25 let	25 - 54	55 in več
SKUPAJ	4902	316268	14910	287476	13882
A. KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO		1405	74	1296	35
B. RIBIŠTVO	0	0	0	0	0
C. RUDARSTVO	18	1154	68	1039	47
D. PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	1157	104871	6107	94509	4255
E. OSKRBA Z ELEKT., PLINOM, VODO	64	5140	102	4608	430
F. GRADBENIŠTVO	297	7375	485	6381	499
G. TRGOVINA, POPR. MOT.VOZIL	751	34477	2556	31331	590
H. GOSTINSTVO	108	4398	357	3841	200
I. PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	186	21986	761	20520	705
J. FINANČNO POSREDNIŠTVO	82	17772	405	16615	752
K. NEPREMIČ., NAJEM, POSL. STOR.	583	14141	861	12499	781
L. JAVNA UPR., OBRAMBA, SOC.ZAV.	284	35986	968	33566	1452
M. IZOBRAŽEVANJE	771	34568	774	31693	2101

N. ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	293	23940	1020	21526	1394
O. DRUGE JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STORITVE	265	9055	362	8052	641

Vir: SURS, podatki iz 2005, objava maj 2006

V izobraževanje je vključenih 53 % vseh zaposlenih, od tega 48 % mlajših kot 25 let, 55 % generacije 25-54 let in 36 % starejših kot 55 let za upokojece ni podatkov (imajo pa regres).

Vpis v srednje šole upada, prav tako v devetletke, torej je redka in resna priložnost, da naredimo po novem vse finsko – vse preusmerimo v šolanje, tako mladino kot odrasle. Ali smo tega sposobni ne vemo. Ankete in ravnanja še naprej kažejo predvidljive disproporce in včasih čudna ter neprijetna »rangiranja« naše države.

Med najpomembnejšimi so zaostanki pri **prilagajanju prožne zaposlitvene zakonodaje**, ki je pogoj za ostala prožna ravnanja zaposlenih in zaposlovalcev in okvir za vseživljensko učenje. V ospredje pa nasprotno prihaja plačani čas prisotnosti na delu, prazniki, plačane malice in vemo, da prihodnost glede ne demografske spremembe ni najboljša. Zaenkrat sta dinamičnost in prožnost doseženi v pospešenem odhajanju v pokoj in pri obrambi ali celo povečevanju tudi monopolnih pravic nekaterih socialnih skupnosti, ki se dobro znajdejo predvsem na zaprtem trgu domačih storitev.

NEKATERI PRIMERI

Države s podobnimi težavami, a bolj razvite od nas rešujejo težave na različne načine.

Moderne tehnično podprte komunikacije in učenje za njih in z njimi

V nalogi Status Seniorjev (IER), v delu projekta »Starejši pomagajo starejšim« (ZDUS, Slovenska filantropija), pri delu nevladnih seniorskih organizacij (NVsO) in drugih NVO-jev in tudi v življenju ljudi zlasti tudi seniorjev so med najpomembnejšimi zadevami komunikacije in pridobivanje potrebnih ter predvsem njim prilagojenih potrebnih ali zaželenih sporočil. S sporočili pridobivamo novice ali informacije, ki nam ko smo jih »konzumirali«, povečujejo znanje in popolnoma ali delno zadovoljijo pred tem izkazano potrebo po novem znanju.

Omrežna izobraževanja so pogosto zahtevna in preveč nekontrolirana, vendar so lahko dobra ali sedaj nujna osnova za pričakovane premike. V tako razumljenem svetu ljudi zavestnih bitij komunicirajo med seboj tisti, ki si imajo kaj povedati, bolje pa tako družbo določajo vsebine, ki jih udeleženci izmenjujejo med seboj². Seveda so tudi ravnanja na tej osnovi pravo **določilo za informacijsko družbo in**

² *Težko verjamemo, da slovenski povprečni uporabnik elektronske pošte dnevno izmenja povprečno 121 sporočil, kot je to napisalo Delo FT 7 maj 2007 (Jure Leskovic). Slovenci so največje klepetulje na svetu sledijo nam Maltežani, Madžari in Bošnjaki Američani so daleč zadaj. Ali vemo kako je možno napisati 60 sporočil na dan, kako jih preberemo vemo, lahko jih neprebrana uničimo.*

ne stroji ali internet ali samo čisto e-poslovanje. Tako je treba razumeti in včasih dopolniti tudi strategije razvoja informacijske družbe ali varovanja starejših pri nas, ki pogosto določajo starejše kot posebno skupino ljudi, ki jim je treba pomagati na višjo tehnično raven komuniciranja, a se ne način komuniciranja kot vsebine ne prilagajajo realnim potrebam in možnostim te skupine ljudi.

Posebno vprašanje je, če se bo ostajanje na delu do dopolnjenega 70 leta resnično stimuliralo tudi na način pomoči starostnikom na domu. Kako se bodo starejši potrebni takih pomoči in veščin že danes vključevali v taka moderna poslovanja in upravljanja. In kako bodo preživeli trenutek prehoda v pokoj in čakali na nov poziv.

Potrebe po znanju v generaciji 50+ in nova definicija aktivnega prebivalstva

Osebnosti potrebe in potreba delodajalca po uporabnih sporočilih in znanju naj bo merilo in ne sama komunikacija tudi za seniorje. Predvsem pa naj bo ICT tudi eden od medgeneracijskih mostov takoj danes in tudi za čas, ko bo aktivno prebivalstvo vsaj za razviti svet definirano drugače. Danes je ta skupina določena med 15 in 65 letom. Prihodnost pa bo ali je že drugačna aktivni bomo med 19 in 70 letom. Vstopanje v delo pred 19 letom (sekundarna izobrazba za poklic) bo manj pogosta in izstopanje iz formalnega dela pa je že danes zaželeno tudi v EU z dokončanim 70-tim letom. Ves čas nas bo spremljala dinamično razvijajoča se informacijsko komunikacijska tehnologija in pričakovano zlivanje večine medijev; informatizacija industrijskih opravil že hitro sledi informatizacija administrativnih opravil, tako v zasebnem kot v javnem sektorju. Potrebe po znanju se bodo hitro spreminjale, ICT pa nam lahko bistveno pomaga. In seniorje ne smejo ostati izven te možnosti.

Na voljo so nam komunikacijska omrežja (ožičena ali brezžična). Tehnologija tu sama ni več večji problem, problem je njeno sprotno razumevanja in osvajanje, posebej za seniorje in skupine, ki generacijsko niso zrasle z njo. Digitalna ločnica ne nastaja z odhodom v pokoj, pač pa veliko prej, že ne delovnem mestu, z upokojitvijo pa sama ureditev največkrat zaradi nesmiselnega administrativnega radikalnega konca sodelovanja z delodajalcem, to ločnico še hitro poglobi. Tako ostane vprašanje vsebin in smisla ter smeri učenja.

Vsebine in funkcionalna nepismenost ter generacija 50+

Nov problem so pridobljene in shranjene vsebine v e-dokumentih, katerih število eksplozivno narašča in potrebe po njihovem kasnejšem preučevanju tudi. Seniorji imajo tu precej težav, verjetno več kot ostala slovenska populacija.

Če bomo razumeli vsebine in če jih ne bo preveč (prelivanje preko roba posode, ali redundanca oz. abundanca), se bomo srečali še z oceno naše slovenske funkcionalne nepismenosti, kjer se mednarodno tudi nismo dobro odrezali³. Tu smo med slabimi - okrog 60 % anketiranih prebivalcev ni izpolnilo pričakovanih v 2003. Prav gotovo je profil udeležencev te raziskave glede na njihovo starost (50+) še nekoliko manj **funkcionalno pismen**. Pričakovanja pa velika – e-poslovanja z javno upravo in podobno so za prebivalstvo še problem za upokojence in starejše pa še večji.

Znanje in pragmatično ravnanje

Kaj bomo naredili s tem novim ali obnovljenim znanjem in kako se bomo pragmatično ravnali na tej osnovi je navidezno naš osebni problem. Vendar, če smo še v poklicu, je zanemarjanje pozornosti na tem področju lahko velika težava. Seveda na koncu agregatno nosi posledice tudi družba, ki pričakuje vseživljensko učenje v dolgoživem življenju in celo samorganiziran flexiurty. Neustrezna zakonodaja pred in po upokojitvijo in usodne upokojitvena ločnica brez ustrezne »prehodnice« še pospeši razlike. Izobraževanje za dinamične prehode čez digitalno in upokojenko ločnico je torej nujna zadeva.

Materialni in drugi viri za vseživljensko učenje

Ljudje hitro izgubijo strokovno in poklicno delovno kondicijo, če smo jih tako lahko izločili iz obnavljanja znanja in že prej tudi pri 50 desetih letih »odrezali« od materialnih virov za izobraževanje. Avtorju tega sestavka ni jasno - kako naj gradimo varno prilagodljivost ali flexiurty, če ne vložimo veliko več pozornosti in pomoči v osvajanje in ohranjanje omenjenih tehničnih veščin in organizacijskih in znanj v generacijo 50 + in jo brez tega pripravljamo za naslednjih delovnih 20 let, če ne bodo ustrezno vključeni vsaj v tako delo že danes.

Strategija informacijske družbe,

ki je v interni razpravi v vladi, kritično obravnava vse segmente te po evropsko definirane družbe, omeni, da je treba posebej pomagati starejšim, ženskam in vsem ostalim tako imenovanim socialnim manjšinam. Ne pove točno kako in s čim. Ne verjame, da je ali širokopasovno priključevanje resnično tako pomembno, da bo nujno končano 2015 (pozno kaj) in ali ne bi bilo bolje primerno vzgajati uporabnikov, ki pa so - kako protislovno?, že svetovni prvaki v pošiljanju in sprejemanju 121 e-sporočil dnevno. Skrbi nas čudno dejstvo, da smo tako s takimi vodi pred ZDA, ki pa so bile vsaj do sedaj vedno prve v inf. družbi. Verjetno so ZDA in druge države (J.Koreja) očitno so prve pri uspešnem pragmatičnem vidiku sporočanja in razumevanja informacijske družbe. Zato moti predvsem naš domači pristop v omenjeni strategiji razvoja inf. družbe, ki

³ Rezultati raziskovanja iz leta 2002 so za Slovenijo poučni. Pri preizkusu razumevanja proze, ki je vključeval branje ter razumevanje časopisnih novic in časopisnih komentarjev, broour in priročnikov, je bilo kar 80 odstotkov slovenskih udeležencev študije razvrščenih na prvo ali drugo raven pismenosti - med nesposobne za življenje v napredni kompleksni družbi. Test razumevanja dokumentov, ki je preveril sposobnost lociranja in uporabe informacij, ki so posredovane v različnih formatih (na primer prošnjah za sprejem v službo, plašilnih spiskih, voznihih redih, zemljevidih, tabelah in grafih), je na prvo in drugo raven razvrstil 70 odstotkov slovenskih udeležencev študije. Kvantitativni test, ki je preveril znanje uporabe posameznih in zaporednih aritmetičnih operacij na številkah, ki so vsebovane v tiskanih materialih, ter spretnosti, kot so izračun stanja na tekočem računu, izpolnitev naročilnice ali izračun obresti za posojilo, pa je med nesposobne za sodobno življenje razvrstil 65 odstotkov Slovencev. Študija pa ne pokaže le klavnih dosežkov naših najmanj pismenih sodržavljanov, ampak tudi klavrne dosežke tistih, ki naj bi bili narodov cvet in sad. Študija trdi, da je med slovenskimi menedžerji le 12 odstotkov takih, ki se uvrščajo na četrto in peto raven pismenosti, na švedskem pa ta delež znaša kar 46 odstotkov! Seveda bo marsikdo izsledkom te raziskave uneto oporekal in iskal napake v njej, vendar je treba opozoriti, da se Slovenija ne izkaže slabo le absolutno, ampak tudi primerjalno. Če torej v študiji ni takih napak, ki bi diskriminirale v škodo Slovenije, potem se lahko nad rezultati le zamislimo in poskušamo raven naše pismenosti izboljšati, ne pa da se jezimo nad prinašalcem slabih novic. Finance Mrkaič 13.11.2003

za ideal jemlje evropsko dogajanje in administrativni okvir in konča na meji Evrope tako teritorialno, kot konceptualno. Seveda moti tudi podatek, da so starejši v omrežja (interne vključeni z 15 %). Kaj narediti s tem in kako, ali imamo materialne osnove za reševanje te ločnice?

Splošne in konkretne vsebine izobraževanja in seniorji

Važne so torej vsebine in izkazane potrebe po znanju in sporočilih potrebnih za zadovoljevanje teh potreb, ki so pravi razlogi za komuniciranje. V omrežje vsaj zaradi racionalnosti naložimo najvažnejša za seniorje pomembna gradiva in sporočila na ustrezne uporabi prijazne spletne strani, kjer lahko motiviran posameznik najde zaželeno in tudi sam prispeva svoje. Tu lahko ustvarimo tudi možnost, da uporabnika osebno preko mreže (e-naslov) obvestimo, da je nov dokument na voljo, kar je neke vrste e-abonma.

To počnejo že skoraj vsi tudi za veliko manjšo kot je sedanja seniorska ali upokojska populacija. Skoraj vse klasične oblike tiskov vzporedno prehajajo v digitalne oblike in v take mreže. Poleg tujih, tudi skoraj vsi naši dnevni časopisi in njihova posebna sporočila. Vidno in zvok se mešata in menjata ter povezujeta in vse se zliva v ogromen komunikacijski ocean.

Kot kaže, bodo papir in drugi mediji še ostali, dokumente ali sporočila lahko tiskamo sami, doma v klubu, v društvu, shranjeni so v mreži in na voljo vsem.

Če koga ne zanimajo samo seniorske vsebine, je v omrežju na voljo vse ostalo, saj se poklicna kondicija in drugi in potrebna znanja tudi nahajajo v mreži in ob možnih dinamičnih spremembah poklicne zaposlitvene zakonodaje še kako potrebna.

Veliko nevladnih organizacij že ima redna glasila, ki izhajajo v spletni obliki⁴ in je njihova uporaba podobna. Moj razmislek velja za možnosti skupnega e-komuniciranja v okviru in med NVsO (Nevladne seniorske organizacije). Ideja je ena od možnih rešitev. Varianta je izhajanje v dveh alternativah v e-obliki in klasična papirna. Sledenje je tu nekoliko bolj konzervativno, vendar s tako s tako publikacijo že lahko stopam v novi svet »linkov« in povezav na vladne in druge dokumente in v tuje zbirke podatkov. V gospodinjstvih, zlasti v mlajših, večjih in kolektivnih je kar nekaj članov (50% gospodinjstev ima priključek na mrežo), ki lahko pomagajo pri dodatnem omrežnem iskanju, na osnovi določanja problema in vprašanj v »klasičnem« dokumentu.

ZAKLJUČEK

Spremembe delovne, pokojninske in zdravstvene zakonodaje, upoštevanje premoženj in ne samo prihodkov zaposlenih in strukturirano tudi generacije 50

⁴ Poglejmo spletno stran Planinske zveze Slovenije <http://www.pzs.si>. Obvestila PZS izhajajo v omrežni obliki v barvah in tudi tiskana črnobelo vsak mesec okrog 35 strani. To je vsebinsko hrbtnica same organizacije poleg ostali zadev (Planinski vestnik), ki so tudi predmet komuniciranja s članstvom in javnostmi. Mogoče bodo seniorske in z njimi povezane druge NVO, uspele narediti kaj takega v najkrajšem času. Obvestila poročajo in obveščajo o delu društev in o vsem pomembnim. ZDUS ima veliko več društev in podobno pestro dejavnost in bi bilo dobro da stori nekaj takega tudi zase in še za koga. Koncentracija seniorsko zanimivih in upokojskih sporočil tako kot jih imajo v Nemčiji in v drugih državah je nujnost.

+ bo sprožilo prave razloge za spremembe in razvoj vseživljenjskega učenja. Ker bodo ob napovedi zmanjševani javnofinanci prihodki in odhodki in drugi viri bo odločitev za samoizobraževanje samofinanciranje in certifikacijo teh znanj in veščin dokaj pomembno.

- Infrastrukturne korake in naložbe naj naredi država, zlasti za opremljanje seniorskih gospodinjstev z ustrezno prilagojeno ICT opremo in standardnim znanjem, ter z investiranjem in podporo v dodatne seniorske vsebine
- Delovna zakonodaja naj se preoblikuje na trajnih osnovah v obliki, ki omogoča razmislek in ukrepanje posameznikov in skupin za pravočasno odločanje o svojih lastnih korakih za svoje vseživljenjsko izobraževanje za vsaj 10 let naprej.
- Varna prožnost naj velja na bolj trajnih osnovah in okvirih, kjer bo zakonsko zagotovljeno možno plačevanje starejših tako, da zaradi tega ne bodo izgubili pokojnine.
- Razmisliti o tem, da se omogoči vsaj za nekatere poklice sporazumno vsaj 1 plačan ali neplačan delovni dan delovne prisotnosti v prejšnjem ali drugem podjetju, kar naj omogoči vzdrževanje delovne kondicije in veščin za kake nove potrebe.
- Država, zbornice in drugi naj ustrezno obveščajo o potrebah in možnostih ter zagotovijo zaposlenim lastno odločanje o vseživljenjskem učenju.
- Skupni omrežno podprt za vse odprt Evidence Based Aginig naj vsebuje dovolj podatkov in izkazanih tudi različnih dejstev za lastno odločanje o svojem uporabljenem še v formalno delu usmerjenem učenju.
- Vloga NVsO in drugih NVO naj se ustrezno določi in se razdeli delo med vsemi sektorji (zasebni, javni, nevladni, gospodinjstva).

Priloga

Ali ne pretiravamo z potrebami po formalnih izobrazbah in zahtevnostih in zakaj ne bi z dodatnim izobraževanjem za delo in certificiranimi preizkusi nekoliko spremenili razmer. Slovenske in nemške razmere so dokaj primerljive, domačih podatkov nimam, vendar je danes jasno, da smo za ZDA po konkurenčnosti na 55 mestu. Pa pogledjmo kako jim to tudi uspeva!

Plače in "preskromne" razlike med zaposlenimi v ZRN in ZDA

Izobrazbe	Nemčija	ZDA
Primarna, Nižja izobrazba	16 %	45 %
Sekundar, Srednja izobrazba	69 %	30 %
Terciar 1 - Višja, visoka Bachelor	7 %	17 %
Terciar 2, univerzitetna Master ali več	8 %	8 %

Študija pokaže, da je mit o potrebnih razlikah v plačah med različnimi kategorijami zaposlenih, resnično mit.

Priporočila OECD-ja ZRN in drugih evr. državam, da sledijo ZDA so eksperimentalno ovržena. Razlike so celo večje.

Komentar: Glede na učinkovitost obeh ekonomij preseneča zaposlovanje 45 % primarno izobraženih v produkciji v ZDA glede na samo 16 % v ZRN. Zato je v sekundarju obratno, izobrazbena kakovost v ZRN in delež zaposlenih je temelj njihove odličnosti posebej v industriji (69% proti 30 %.) Zato potrebujejo trikrat manj vodij iz terciara 1. Oboji so nezadovoljni s svojim sistemom izobraževanja in različni v organizaciji dela. Kako je pri nas v generaciji 50 + koga vseživljenjsko izobraževati?

»Vir Pravljica o preskromno razliki v plačah«; VDI-n, 27.10.06.

Slika je prirejena in uporabljena zaradi možnosti, da v Evropi in tudi v Sloveniji nekoliko pretiravamo glede razlike v plačah glede na primerljivo ameriško izobrazbeno strukturo zaposlenih. Očitno ima veliko vlogo v ZDA delovna sila z višjo in visoko izobrazbo (terciar 1), ki kot vodje in tehnologi nadomestijo kakovostno razliko med svojimi(46 %) in nemškimi »primarci«(16 %). Kaj je ceneje in kaj je možno brez sindikatov v ZDA razumemo.

Po drugi strani pa je delež zaposlenih v ZDA in ZRN v terciaru 2 (univerza, master) enak. Kaj je z njihovo agregatno produktivnostjo pa tudi vemo. Bistveno je, da predlagane večje razlike v plačah (OECD) za ZRN in Evropo niso bile osnovane na zahtevani izobrazbi in da so v ZDA boljši organizatorji poceni delovne sile. Vendar je v ZDA vse življenjsko izobraževanje kruta resničnost in gre največkrat na lastne stroške.

Pri nas je lahko drugače, v obeh primerih pa potrebujemo dobre podatke in ne samo prenos primerjav iz drugih virov.

AKTIVNO SODELOVANJE UPOKOJENCEV V DRUŽBENEM IN GOSPODARSKEM RAZVOJU SLOVENSKE DRUŽBE

Sem starostni upokojenec, zato me zanima predvsem ta kategorija upokojencev, ki so več desetletij sami plačevali prispevke za pokojnino, odšli v starostni pokoj, so pa še vedno sposobni, mogoče nekateri zaradi zdravstvenih in drugih težav v zmanjšanem obsegu, opravljati določene poslovne aktivnosti ali pa svetovati mlajšim generacijam. Sedanje slovenska družba jim tega ne dovoljuje ali pa le z visoko davčno obremenitvijo. Z dnem upokojitve naj bi upokojenci prenehali z vsako intelektualno pridobitno aktivnostjo in le čakali na pomoč in na sprejem v dom upokojencev. S tem se osebno ne strinjam.

Status starejših oseb v svetu in v EU

Veseli me, da sta Politična deklaracija in Mednarodni načrt ukrepov v zvezi s staranjem Skupščine OZN o staranju v Madridu vplivala na začetek priprave Strategije varstva starejših v Sloveniji. Ne poudarjata le blažitev socialnih težav upokojencev, ampak celovito problematiko, ki zadeva starejše osebe. Pomembno je poudarjanje aktivnega sodelovanja starejših v družbi za hitrejši razvoj in pa celovito izkoriščanje potenciala in strokovnega znanja oseb vseh starosti ob priznavanju prednosti z leti dobljenih izkušenj.

Material Komisije ES COM(2000) 846 final, pa tudi drugi kasnejši materiali, v predlogu »10 zapovedi za reformo zaposlovanja« vključujejo povečanje ponudbe dela in promocijo aktivnega staranja, podobne ugotovitve pa je mogoče najti tudi v drugih materialih EU.

Posredno o diskriminacijah do starejših oseb govori Listina o temeljnih pravicah Evropske Unije, sprejeta leta 2000:

1. Vsakdo ima pravico do dela in do opravljanja prosto izbranega ali sprejetega poklica.
2. Vsak državljan Unije lahko v katerikoli državi članici svobodno išče zaposlitev, dela ter uresničuje pravico do ustanavljanja ali opravljanja storitev.

Za EU status upokojenca v nasprotju s Slovenijo ne obstoja in upokojenec nima drugačnih pravic in obveznosti od drugih državljanov. Je pač državljan, ki naj zaradi starosti uživa določene socialne ugodnosti (ne pa omejitve). V okviru »acquis« Prosti pretok storitev so celo jasna določila, ki pomenijo ne omejevanja pač pa stimulacijo strokovnega znanja vseh posameznikov in podjetij, torej tudi starejših oseb.

področju ustrezna načela in ukrepe. Ugotavlja prehitro izključevanje srednje in tretje generacije iz družbene delitve dela kot tudi neizkoriščen človeški kapital na robu sodobne družbe. Govori, da so prezrti mehanizmi za vključevanje velikih potencialov tretje generacije v družbeno delitev dela. Ustvarili naj bi se pogoji za aktivno vključevanje tretje generacije v proces dela in zaposlovanja. Tako predlog ukrepov politike spodbujanja zaposlovanja in dela starejših oseb vključuje:

- spodbujanje zaposlovanja starejših s posebnimi davčnimi olajšavami pri dohodnini,
- sistemsko ureditev plačanega občasnega in začasnega dela upokojujencem,
- omogočanje fleksibilnejših oblik pri zaposlovanju in delu starejših oseb.

Posebej je treba pohvaliti avtorje, saj upošteva sodobna evropska načela o aktivnem staranju. Na žalost pa manjka konkretna določitev ukrepov, predvsem pa navedba ministrstev, ki morajo izvesti svoj del naloge. Saj je v marsičem vprašljiva celo ustreznost v javnosti objavljenih primerjav pokojnin s plačami, obremenitev BDP s pokojninami, upokojujenci z višjimi pokojninami plačujejo davek od osebnega prejemka sami, zaposlenim ga plačuje delodajalec; mogli bi navesti še druge razlike.

Pravice upokojujencev v Sloveniji

Osnovne pravice in omejitve upokojujencem določa **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, vendar pa ne vseh. Predlog sprememb in dopolnitev tega zakona še ni objavljen, zato sprememb še ne morem ocenjevati. Očitno pa se država zaveđa, da sedanja omejevalna politika do upokojujencev ne ustreza načelom EU, ni ustrezna niti ne za upokojujence pa tudi ne za družbo. Vendar pa le spremembe pokojninskega zakona diskriminacije upokojujencev ne bodo odpravile.

Posamezne oblike samostojnega podjetništva (**ustanavljanje**) so v Sloveniji upokojujencem dovoljene. V določeni meri lahko omogočajo izogibanje oviram pri opravljanju storitev, vendar jih v tem okviru ne bom analiziral.

Specifično je področje **samozaposlenih oseb**, ki jih Slovenija sploh še ni ustrezno vključila v zakonodajo, še manj pa uredila njegov položaj. Zanje veljajo določila različnih sklepov Sodišča Skupnosti, ki določajo, da samozaposleni ne smejo imeti večjih omejitev kot zaposleni. Razlika med zaposlenim in samozaposlenim naj bi bil le direktor zaposlene osebe. Podrobno pa zakonodajo samozaposlenih ureja vsaka država članica.

Pričakovati je, da bodo spremembe nekaterih zakonov kot posledica odločbe Ustavnega sodišča z dne 19.10.2006 vsaj delno razčistile položaj samozaposlenih oseb v Sloveniji, torej tudi upokojujencev iz te kategorije oseb.

Opravljanje občasnih storitev upokojujencev

Najbolj kritično je občasno opravljanje intelektualnih storitev upokojujencev, te slovenska zakonodaja najbolj omejuje.

Po sklepih Sodišča Skupnosti (npr. C-62/81, C-63/81 in C-55/94) predstavlja

opravljanje storitev časovno omejeno strokovno delo, za opravljanja strokovnega dela za daljši čas se uporablja pravila o ustanavljanju. Določila o storitvah ne smejo biti odvisna od pravil za ustanavljanje. Sodišče Skupnosti navaja, da morajo države članice kljub odsotnosti harmonizacije osebnih davkov (ta so pod pristojnostjo držav članic) upoštevati temeljna načela Pogodb o prostem gibanju delovne sile, storitev, kapitala in ustanavljanja (C-264/96).

Občasno honorarno strokovno delo, ki je po zakonodaji EU opravljanje storitev, je v Sloveniji nezaželeno (pogodbe o delu, podjemna pogodba, pogodba o avtorskem delu) in se ga na vse načine poskuša spraviti na minimum. Tudi z obdavčitvijo, saj davki presegajo znesek, ki ga dobi avtor; niso priznani dejanski stroški (amortizacija, dejanski materialni stroški, potni stroški, kotizacije ob kongresih, prenočitve...) in drugo. Slovenija ima še vedno vrsto omejitev za domače državljane, to zlasti za intelektualno delo. Za koordinacijo področja storitev je zadolženo Ministrstvo za gospodarstvo.

V starem socialističnem sistemu je veljalo, da je država želela nadzorovati intelektualno delo, torej ga je omejevala. Kasneje je ista država na zunanji pritisk začela zmanjševati omejitve za tujce, ostale pa so stare omejitve za domače državljane, čeprav to v zakonodaji EU ni dovoljeno.

Slovenija uporablja omejitve, za katere se je obvezala že leta 1995 v Marakeškem sporazumu (Ur. l. RS, MP, št. 10/95), da jih bo odpravila [GATS, čl. XVI, (b): prepoved omejitve skupne vrednosti storitvenih transakcij... (c) omejitve skupnega števila opravljenih storitev ali celotne količine storitvenega proizvoda...], zlasti pa nenormalno visoko obdavčuje opravljanje intelektualnih storitev posameznikom, torej tudi upokojemcem.

Slovenska zakonodaja občasno delo za večino upokojemcev ni sposobna spremljati, še manj urejevati ali davčno zajemati. Restriktivna davčna politika jih peha v »sivo ekonomijo« (popravila gospodinjskih aparatov, dela v stanovanju, oddajanje stanovanj ali sob, male osebne in obrtne storitve), to pa ne velja za intelektualne storitve, ki jih praktično ni možno izvajati v sivi ekonomiji.

Dva konkretna primera omejevanja občasnih poslov (storitev) upokojemcem v Sloveniji

Želel bi opozoriti le na dva primera direktnih omejitev občasnega dela upokojemcev, ki zadevajo intelektualno delo upokojemcev, čeprav je teh omejitev v praksi veliko več:

Raziskovanje

V Strategiji razvoja Slovenije se proklamira olajšanje mobilnosti in tudi delo tujih raziskovalcev, ni pa govora o domačih raziskovalcih. Raziskovalec je lahko le zaposleni na inštitutu, drugim so vrata raziskovanja zaprta. Ne morejo se prijavljati na javne razpise niti v njih sodelovati.

Še vedno se bojimo intelektualcev in vztrajno omejujemo njihovo delovanje izven privilegiranih institucij. Omejil se bom na zasebne raziskovalce, ki naj bi jih definirala Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti (Ur. l. RS, št. 22/2006).

Omejevanje pravice do raziskovanja le na nekatere raziskovalce je določeno v **Pravilniku o postopku in pogojih za vpis posameznikov v register zasebnih raziskovalcev** (Ur. l. RS, št. 12/2005).

V tem pravilniku, ki ga izdaja formalno Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije, ki po mojem pravnem znanju za sprejem zakonodaje sploh ni pristojna, so v 3. členu navedeni **pogoji za vpis v register**: raziskovalci z doktoratom ali magisterijem, pa tudi raziskovalci z visoko izobrazbo, v kolikor pa tega nimajo, so lahko raziskovalci tudi osebe, ki nimajo niti visoke izobrazbe. Bolj zanimiv pa je 4. člen Pravilnika, ki vključuje določila, za vpis v register raziskovalcev. Ta so v direktnem nasprotju z »acquis«: Zasebni raziskovalec ne sme biti v delovnem razmerju, ne sme imeti statusa študenta, **ne sme biti upokojenec**, mora imeti sedež opravljanja dejavnosti na ozemlju Slovenije, imeti mora stalno prebivališče na ozemlju Slovenije. Upokojenec ne sme imeti status raziskovalca, ima celo težave z vključitvijo v COBISS.

Dosedanje omejitve niso niti v skladu s cilji Lizbonske strategije EU (na to sem pred časom poleg resornega ministra opozoril tudi Komisarja dr. Potočnika) pa tudi ne s cilji pospeševanja raziskovalne dejavnosti in razvoja družbe. Ali ima Slovenija res že preveč strokovnjakov, ki izpolnjujejo vse splošne pogoje za izvajanje raziskav (doktorat znanosti, objavljena dela, znanstveni naziv na Univerzi), da lahko dovolimo raziskovalno delo le nekaterim posebej izbranim osebam in institucijam, ki imajo raziskovalni monopol (kar po Pogodbah EU ni dovoljeno !).

Naše države ne moti socialistično egalitarno načelo, po katerem se starostnim upokojencem, ki so si svojo pokojnino zaslužili sami, prepoveduje strokovno in raziskovalno delo (npr kot zasebni raziskovalec) ali ukinja pokojnino. V teh prepovedih so najbolj prizadeti najbolj izobraženi in mentalno sposobni upokojenci, ki bi tudi po upokojitvi lahko največ prispevali družbi z znanjem kot denarjem (davki). Seveda posredno tudi sebi in svojim otrokom, saj zasluženega dodatnega denarja ne bodo nesli s seboj v grob.

Visoko šolstvo

Zakon o visokem šolstvu (Ur. l. RS, št. 119/06) v svojem 63. členu navaja: »Če so bile izkoriščene vse možnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi in je treba zagotoviti nemoteno izvajanje pedagoške dejavnosti, lahko visokošolski zavod sklene pogodbo o delu v skladu s tem zakonom in zakonom, ki ureja obligacijska razmerja, vendar ne več kot v obsegu ene tretjine s tem zakonom določene pedagoške obveznosti in največ za obdobje deset mesecev v študijskem letu.«

Zunanji sodelavci na Univerzi, kamor spadajo tudi upokojenci, so omejeni s številom ur v podajanju snovi. Dovoljeno število ur ne omogoča normalnega izvajanja posameznega predmeta v enem semestru letno, onemogoča pa tudi opravljanje dodatnih aktivnosti npr. projektne naloge, diplome v rednem dodiplomskem študiju in drugo. Omejitve v podiplomskem študiju so drugačne in manjše od omejitev prvih. Seveda pa zunanji sodelavec ne more biti član ustrezne katedre na fakulteti, niti mentor mladim asistentom ali predavateljem. Onemogočena mu je finančna pomoč fakultete pri znanstvenih nastopih na seminarjih in kongresih, njegovega znanja ni mogoče posredovati mlajšim pedagogom.

Tudi ob tej tretjini dovoljenih ur posamezne fakultete sprejemajo še določene dodatne omejitve. Po trditvah nekaterih profesorjev pred upokojitvijo, je sedanjje vodstvo Univerze obvestilo svoje članice, do katerega leta starosti se mora pedagoški kader upokojiti.

Člen 61 istega zakona sicer govori o zasebnem visokošolskem učitelju: »Visokošolski zavod lahko izvajanje posameznih delov predmeta oziroma predmetnega področja prepusti zasebnemu visokošolskemu učitelju. Zasebni visokošolski učitelj je, kdor je izvoljen v naziv visokošolskega učitelja in je vpisan v razvid zasebnih visokošolskih učiteljev, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za visoko šolstvo. Minister, pristojen za visoko šolstvo, predpiše postopek vpisa in izbriša iz razvida.« Vendar pa na spletni strani ministrstva ni možno najti zadevnega podzakonskega akta.

Zaključek

Problem aktivnega sodelovanja starejših v družbi je izredno aktualen in bistveno odstopa od dosedanjega razumevanja problematike starejših in znotraj njih upokojujencev v Sloveniji. Ne zadeva le Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, temveč še vrsto drugih zakonov in podzakonskih aktov.

Predlagam, da se na podlagi dokumentov OZN in Evropske unije tudi v Sloveniji začne resneje urejati položaj starejših oseb, zlasti najbolj kreativnih in še vedno sposobnih za sodelovanje v družbenem in gospodarskem razvoju slovenske družbe. Analizirati je treba ne le socialne implikacije in pomoč starejšim, temveč tudi v prispevku omenjeno potiskanje starejših državljanov v kot, namesto da bi jih zadržali z njihovimi znanji in izkušnjami kot aktivni del populacije.

PRIPOROČILA IZ SITUACIJSKE ANALIZE PROBLEMATIKE ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH V SLOVENIJI

Namen moje javne predstavitve priporočil iz situacijske analize o problematiki zaposlovanja starejših delavcev je želja avtorjev, da se slišijo sedaj ko se pripravlja strateške dokumente o aktivnem staranju oziroma ko se o njih vodi razprava. Naročnik raziskave, ki je bila narejena poleti 2006, je bil Zavod RS za zaposlovanje. Izvedle smo jo tri organizacije z dolgoletnimi izkušnjami na področju dela s človeškimi viri – CENTERKONTURA iz Ljubljane ter NET-A in RACIO SOCIAL iz Celja. Posebej imamo izkušnje pri delu z ranljivimi skupinami in presežnimi delavci. V skupini slednjih so v zadnjem desetletju prevladovali starejši delavci. V raziskavi smo kot starejše delavce opredelili tiste, ki so stari 50 let.

Analiza je verjetno eden redkejših ali pa prvih bolj sistematičnih pristopov k obravnavi problematike starejših delavcev v Sloveniji. Njen namen je bil zagotoviti podlago za načrtovanje zaposlovanja starejših in oblikovanja ustreznih ukrepov. Analiza povzema stališča ključnih akterjev na trgu del in njihove vloge pri problematiki zaposlovanja strejših. Kot ključne akterje smo v analizi na eni strani upoštevali delodajalce in sindikate, na drugi strani pa izvajalce ukrepov, sodelavce Zavod RS za zaposlovanje in koncesionarje ali agencije za zaposlovanje in sklade dela.

Analiza odkriva glavne težave in ovire pri zaposlovanju starejših ter opisuje glavne potenciale in izzive pri zaposlovanju starejših. Najpomembnejše je, da smo v analizi na podlagi pisnih virov obdelovali starejšo populacijo in značilnosti delovanja trga v Sloveniji. Vprašalniki za raziskavo stališč posameznih akterjev na trgu dela pa so bili zasnovani tako, da so imeli enako jedro tematskih sklopov. To je omogočalo medsebojno primerjavo pogledov oziroma stališč vseh štirih proučevanih subjektov.

V nadaljevanju povzemam nekatere ugotovitve iz raziskave stališč do zaposlovanja starejših na osnovi medsebojnih primerjav akterjev trga dela ter priporočila za aktivno staranje. Pri nekaterih bistvenih ugotovitvah je bilo možno stališča primerjati.

Na vprašanje: kakšna je kadrovska politika do starejših delavcev v vašem podjetju so primarno odgovarjali delodajalci. Večina jih pravi, da nimajo izdelane posebne kadrovske politike do starejših, samo z nekaterimi ukrepi jim skušajo olajšati delo. Prav tako jih skuša večina opravljati svoje delo do upokojitve. Analiza pa je pokazala posebno specifiko, in sicer da vendar prihaja do predčasnega upokojevanja, kadar gre za kombinacijo dokupa in pa odpravnine, ko je šlo

za razreševanje na mehak način in reševanje presežkov ter zaradi poslovnih razlogov. Predlog, ki je nastal znotraj teh ugotovitev, je, da bi bila rešitev v štiriurnem delovnem času v kombinaciji štiriurnega prejemanja nadomestila.

Iz vprašanja: kako ocenjujete razmere za delo, ki jih vaše podjetje nudi starejšim delavcem, smo potegnili naslednje ugotovitve. Dejstvo je, da imajo enake razmere za delo kot ostali, le v primerih težkega fizičnega dela je vprašanje vibracij, sevanja, hrupa in podobno. Analiza pa je dokazala, da obstajajo delovna področja, kjer bi bilo možno postoriti čim več za zaposlovanje in ohranjanje dela starejših - od ergonomskih ukrepov do zmanjšanja fizične in hitrostne obremenitve na delovnem mestu, uporaba bolj prožnih oblik dela in podobno.

Posebej smo ugotavljali, kakšna so stališča delodajalcev do starejših. Vsi akterji, ki so sodelovali v analizi, pravijo, da gre delodajalcem samo za dobiček in da premalo poznajo prednosti starejših. Zaradi predsodkov odklanjajo starejše iskalce zaposlitve, prav tako pa je ocenjujejo, da ukrepi aktivne politike zaposlovanja premalo stimulirajo zaposlovanje. Prav nepoznavanje prednosti s strani delodajalcev do starejših in predsodki gredo pravzaprav z roko v roki. To je tisto, kar po našem mnenju poraja stereotipe in predsodke, kar seveda tudi blokira poznavanje starejših.

V analizi smo spraševali tudi, kakšna so bila stališča do starejših iskalcev zaposlitve. Na prvem mestu je mnenje, da starejši ne izkoriščajo dovolj možnosti za prekvalifikacijo in pridobivanje novega znanja. Ravno strokovno znanje in pripravljenost za učenje pa sta eni od največjih pomanjkljivosti starejše generacije, ki se skuša vrniti na trg dela. Na drugem mestu je šele trditev glede pomanjkanja delovnih mest, primernih za starejše, na tretjem pa je stereotip, da brezposelne osebe razmišljajo predvsem o upokojitvi. Moram priznati, da sem se sam s takšnimi stališči srečal tudi, ko sem se pred desetimi leti posebej ukvarjal s presežnimi delavci v ljubljanskem Litostroju. Takrat je bilo zelo aktualno vprašanje kako pravzaprav prestrukturirati Litostroj in kaj početi s številnimi presežnimi delavci. V strukturi presežnih delavcev so bili v večini delavci nad 40 do 50 let. Mi, ki smo prišli kot strokovni delavci z željo, da jim pomagamo, smo prav takšna razmišljanja vseskozi poslušali, ob tem, da jih je bilo večina mlajših od nas, ki smo jih motivirali za njihovo novo poklicno pot. To je seveda naša stvarnost še vedno. Preprosto, ta stereotip, da je upokožitev lahko edini cilj, je tako močan, da bo treba o tem seveda še kaj reči.

Pri ugotovitvah o predsodkih delodajalcev do starejših je po mnenju večine akterjev problem motivacija za učenje. Ta poudarek je izjemno pomemben, ko želimo karkoli spremeniti. Na drugem mestu pa je nezadovoljiva prilagodljivost starejših na spremembe v podjetju. Na tretjem mestu je predsodek, da imajo neustrezno izobrazbo, kar pa je dejstvo. Predsodek ostane, ko delodajalci menijo, da tu ni možno ničesar narediti. Raziskave nam kažejo, da sposobnosti za učenje pri starejši generaciji ne upadejo, kar moramo imeti vselej pred očmi.

Naslednje vprašanje je bilo o pomembnosti ovir pri zaposlovanju starejših. Najvišje rangirana ovira z visokim soglasjem vseh, vključenih v analizo, je, da dajejo delodajalci prednost izбору mlajšim. Na to je možno vplivati samo s spreminjanjem negativnih stališč delodajalcev in z uvajanjem seniorske politike v podjetja. Na drugem mestu je analiza opozorila na pomanjkljivo računalniško

pismenost starejših. Še vedno, kljub vsemu, kar smo že počeli in spodbujali, je to res in ostaja resen problem. Na tretjem mestu je tako imenovana zaščita delavcev, ki po eni strani pravzaprav postaja ovira za zaposlovanje, po drugi strani pa eni omogočajo ohranjanje zaposlovanja. Absolutna prevelika zaščita starejših delavcev ne bo prispevala k temu, da se bo tu kaj spremenilo.

Pri opisu lastnosti starejših so akterji na prvo mesto postavili izkušnje, nato pa preudarnost, umirjenost, lojalnost, zanesljivost, odgovornost. Na tem se bo gradila tudi promocija zaposlovanja starejših, ker je to tisto, kar velja kot prepričanje v našem slovenskem okolju.

Pri ukrepih za zaposlovanje smo v analizi ugotovili, da je na prvi stopnji problem ozaveščanja vseh akterjev trga dela, ne samo delodajalcev, tudi politike, medijev in vseh ostalih akterjev, ki prispevajo ali bi lahko prispevali k temu, da bi se situacija spremenila, zlasti pa, da bi bila bolj ugodna družbena klima, ki bi bila bolj naklonjena zaposlovanju starejših. Na drugem mestu je ozaveščenje in usposabljanje delodajalcev za zaposlovanje starejših, na tretjem pa intenzivno motiviranje, informiranje, izobraževanje, usposabljanje starejših, tako tistih, ki so iskalci zaposlitve, kot tistih, ki so zaposleni.

S pomočjo analize smo ugotovili, da bi bil potreben nekakšen družbenopolitični konsenz, pot k utemeljenim, usklajenim dolgoročnim aktivnostim za zaposlovanje starejših in načrtovanje zaposlenosti starejših. To pa ni strategija, ampak resolucija. Šlo bi za podlago, ki bi bila s konsenzom podlaga za strategijo aktivnega staranja. To bi bil dokument, ki bi pravzaprav prispeval k reintegraciji ali pa integraciji starejših na trg dela in bi bil sestavni del nacionalnega akcijskega programa zaposlovanja in programa aktivne politike zaposlovanja. To pa ni stvar samo ministrstva za delo, ampak vsaj štirih ministrskih resorjev. Dejstvo je, da brez tega aktivnega sodelovanja strategija ne bo prepričljiva in tudi ne bo uporabna.

Vrsto ukrepov bo treba usmeriti v ukrepe proti diskriminaciji, v to, da se nevtralizira negativno mnenje o starejših delavcih. Prav tako bi bila nujna promocijska kampanja, ki bi morala biti usmerjena na vse ključne akterje, na delodajalce, starejše brezposelne, politiko, medije in različne strokovne javnosti ter splošne javnosti.

V takšnem dokumentu je treba izpostaviti predvsem vprašanje izobraževanja. Za dvig znanja in usposobljenosti starejših je treba nekatere programe še izdelati. Posebej smo tudi nakazali vsebine enega od možnih programov, kajti naročnika raziskave - Zavod RS za zaposlovanje je zanimalo, kako priti do primernih vsebin za svetovalce na Zavodu RS za zaposlovanje, ki se ukvarjajo s starejšimi brezposelnimi. Treba je tudi izdelati programe informiranja, motiviranja, prilagojene starejšim, oblikovati cel model specializiranih centrov za učne delavnice za starejše. Pri tem pa je treba ves čas misliti na izobraževanje; računalniško opismenjevanje starejših mora biti stalen proces. Ne more se nehati, celo intenzivirati bi ga bilo treba.

Treba se je zavedati, da bi podjetja morala imeti svoje programe razvoja človeških virov, v kar bi tudi vključevala ukrepe za zaposlovanje starejših. Posebej skozi model ali pa certifikat seniorske politike zaposlovanje je to možno doseči.

V situacijski analizi smo še ugotovili, da je treba v Sloveniji spodbuditi vrsto novih raziskav, ki bodo prispevale, da bomo lahko stereotipe spreminjali, da se bo situacija spremenila. Zlasti gre v podjetjih za raziskave o ogroženosti delovnih mest starejših v panogah podjetij, za tehnološke spremembe, spolno izobrazbeno starostno strukturo delavcev, raziskave delovnih mest, primernih za starejše, saj je jedro problema v zaposlovanju starejših v razpoložljivih delovnih mestih, primernih zanje. Na drugi strani pa je treba seveda tudi spodbuditi raziskave pri starejših, analizo dejanskega potenciala starejših brezposelnih oseb, njihov zdravstveni status, kapital znanja, motivacijski indeks. Naše družbeno poznavanje o tem je žal premajhno.

PRAVICE STAREJŠIH DO IZOBRAŽEVANJA Z VIDIKA KAKOVOSTI ŽIVLJENJA

Izjemno sem vesela, da ste povabili na ta posvet tudi predstavnike tistih, ki jih pravzaprav ni. Danes sem samo dr. Dimovskega slišala, da je treba zastaviti strategijo aktivnega staranja celovito in vključiti vanjo tudi tisto slabo tretjino slovenske populacije, o kateri se govori samo kot o grožnji slovenski državi, ker naše pokojnine načenjajo državni proračun.

Danes sem pripravljala projekt o neenakostih v slovenski družbi, zato bom še bolj provokativna, kot sem ponavadi. Nekdo me je prijazno povabil na ta posvet in mi napisal tudi naslov, ki sem se ga ustrašila. Namreč, ko začnemo starejši ali pa tisti, ki nas ni, nevidni, tisti, ki rabimo strategijo za varstvo starejših, ki rabimo varstvo, ko mi omenjamo pravice, seveda vi mlajši dobite ošpice. Zato menim, da se moramo tudi mi starejši izobraževati, nehati govoriti o naših pravicah, pač pa začeti govoriti o tem, da so nekatere spremembe v gledanju na tiste, ki ‚rabijo varstvo‘, nujno potrebno, da ne bo prišlo do voljne generacij, kot je omenil gospod Dimovski. Odnos do starejših, ki ga danes mnenjski voditelji privzgapajo mladim, vodi prav v to, v vojno generacij.

Naslov mojega današnjega predavanja sem poimenovala po svoje: potrebe po izobraževanju starejših z vidika kakovosti življenja v Sloveniji. Starejši nedvomno potrebujemo izobraževanje, a potrebujejo ga tudi mlajši: spremeniti morajo pogled na staranje in na procese staranja iz dveh razlogov: starejših nas je vedno več, naša politična moč raste, še pomembnejše pa je, da starost uide zelo malemu številu ljudi. Namesto, da se je bojimo, bi jo morali pričakovati z veseljem, saj nudi marsikaj, česar v ‚aktivnem‘ življenju nismo mogli početi.

Starejši v Sloveniji se čutimo zapostavljeni. Rekla bi, da pravzaprav vsak dan bolj, predvsem pri odnosu do nas, starejših. Povzela sem dva izraza iz strategije varstva starejših, vladnega dokumenta, ki je nastal lani. Očitno je nekdo uporabil podatke iz Evrope. Govori o staranju kot o slepi pegi zahodne kulture, da doživljamo sedanji starostniki starostno praznoto življenja. Jaz trdim, da v Sloveniji še nikoli ni bilo tako aktivne populacije tistih, ‚ki rabijo varstvo‘ (tako označuje starejše strateški dokument Slovenske vlade), to se pravi upokojenih in drugih starejših. Bolj zdravi vstopamo v tako imenovano tretje življenjsko obdobje, imamo višji standard kot prejšnje generacije. Strokovnjaki, ki brez nas, starejših, pišejo strategije staranja in nam dajo za kritične pripombe samo en teden časa, morajo prisluhniti tudi populaciji, za katero pišejo. Zelo bom vesela, če bo naslednji posvet o problemih staranja narejen tako, kot mislim, da bi morali nastajati tudi vsi strateški dokumenti, da bomo imeli najprej pripadniki ciljne skupine možnost, da povemo, kaj pričakujemo, kaj nam manjka, kaj lahko mi nudimo in kaj želimo in šele potem spregovorijo taki in drugačni

strokovnjaki. Tako bi morali v Sloveniji nastajati tudi vsi strateški dokumenti in zakoni.

V projektu Starejši za višjo kakovost življenja doma smo več kot 10.000 starejših povprašali, ali se počutijo osamljeni in to so vsi tisti, ki živijo doma. Tretjina jih živi samih.

STE KDAJ OSAMLJENI?	
10.530 vprašanih, starejših od 69 let	
NIKOLI	54,5 %
VČASIH	31,4 %
POGOSTO	10,9 %
BREZ ODGOVORA	3,2 %

Vir: ZDUS in Slovenska filantropija, Projekt Starejši za višjo kakovost življenja doma

Torej, samo 11 % starejših od 69 let je izjavilo, da so pogosto osamljeni in več kot 50 % niso osamljeni nikoli. Trdim, da je populacija, o kateri se pogovarjamo v Sloveniji samo skozi breme pokojnin, izjemno aktivna. Ne samo Slovenija, tudi Evropa, si zatiska oči pred dejansko ekonomsko participacijo upokojene generacije. Močno upam, da bomo slej ko prej starejši strokovnjaki izračunali, koliko danes, ko nas pravzaprav mlajše generacije odrivajo in nočejo naših nasvetov, nočejo naših znanj in izkušenj, o čemer so moji kolegi že govorili, participiramo h kvaliteti življenja mlajših generacij v Sloveniji, k ekonomskem razvoju Slovenije.

Nikakor ne razumem, da ekonomisti nikoli ne govorijo o tem, da pomenijo pokojnine nova delovna mesta v storitveni dejavnosti, v turizmu, v domovih za starejše, v rekreacijskih dejavnostih in še kje. Nihče ne izračuna, koliko mladih družin še danes živi samo od materine in/ali očetove pokojnine. Doba, ko so ljudje svoje prihranke zakopavali v zemljo, je že zdavnaj minila. Danes se grobov ne splača ropati, vse svoje premoženje pustimo potomcev. Nerazumljivo je, da mladi, izobraženi ekonomisti govorijo o tem, kako pokojnine ogrožajo vzdržnost proračuna. Če ne bo pokojnin, kje pa bodo vzeli vsa ta denar, ki ga mi vračamo mlajšim generacijam?

Ne samo slovensko, tudi evropsko izrazoslovje govori o upokojenih kot o neaktivni populaciji. Že sam izraz je diskriminatoren do starejše populacije. Tudi s spreminjanjem izrazoslovja po meri ljudi je moč nekaj narediti za zmanjševanje neenakosti.

Starejši se čutimo zapostavljeni pri informiranju. Kdor ne zna uporabljati interneta, čez nekaj let ne bo mogel ničesar več urejati, ker nam dajejo javni uradi vedno več informacij preko interneta. Če bomo hoteli starejši kolikor toliko zmanjšati prepad med nami in mlajšimi generacijami, bomo morali tudi s pomočjo mlajših generacij premostiti to luknjo in se naučiti uporabljati moderna komunikacijska potad. Trenutno dnevno uporablja internet 2% starejših od 69 let, redkeje 1,9% (raziskava Starejši za višjo kakovost življenja doma 2005). Radio in televizija sta med starejšimi zelo priljubljena. 86% starejših od 69 let posluša radio vsak dan in 88% gleda TV vsak dan. Namesto, da bi

pristojne službe izkoristile visoko gledanost in seznanjale starejše z novostmi, ki se tičejo njih, po teh dveh medijih, se zadnje čase se soočamo s tem, da radijske in televizijske postaje po vrsti ukinjajo oddaje za starejše. Če hočemo, da bomo gradili medgeneracijsko sožitje, moramo o tem čim več govoriti v medijih, ki jih poslušajo mladi in stari, o tem, kakšna je pravzaprav vloga starejših v slovenski družbi, kaj pričakujemo od mlajših in kako doživljamo starejši sedanost.

Starejši se čutimo zapostavljene pri odločanju o našem življenju. Trdim, da so stroke uzurpirale starost, da nam na vse mogoče načine pripovedujejo, kako naj živimo, kako naj se obnašamo, kaj naj razpravljamo na naših sestankih medgeneracijskih skupin. Morda je v zdravstvu to najbolj prisotno. Zdravstveni delavci zelo redko sprašujemo paciente, kaj oni pričakujejo od nas. Žal se v to smer razvija tudi socialna stroka. Namesto, da bi nas, starejše, povabili, da napišemo strategijo starajoče se družbe, nas v najnovjšem dokumentu obravnavajo kot tiste, ki potrebujejo varstvo. Samo nekaj odstotkov starejših potrebuje varstvo, vsi ostali pa potrebujemo le boljše pogoje in razumevanje za številne aktivnosti, ki jih počnemo.

Sveti ustanov so praktično brez uporabnikov. Polovica kliničnega centra so starejši pacienti. Vsi zdravstveni domovi, vse bolnice, vsi domovi za starejše bi morali imeti v svojih svetih kar krepko število starejših, ki bi jih s svojimi izkušnjami lahko pomagali pri odločitvah, jim povedali, kaj starejši pričakujejo in kaj starejšim ni všeč. Zadnje čase nas celo sistematično odstranjujejo iz raznih teles, tudi iz tako pomembnih inštitucij kot je recimo zavod za pokojninsko zavarovanje. Upokojeni strokovnjaki ne moremo voditi večletnih projektov, pa četudi imamo kar nekaj stopnjo višjo izobrazbo kot tisti, ki jim Ministrstvo za delo priznava kvalifikacijo za vodenje projektov. O problematiki upokojenih znanstvenikov ne bom ponavljala besed. Človek ne more verjeti, da med načrtovalci ni nikogar, ki bi se zavedal, da je zametavanje izkušenj in znanj ter pripravljenosti za delo v deželi, kjer zmanjkuje mladih delavcev, korak nazaj v razvoju.

Starejši se počutimo zapostavljeni pri zanemarjanju problema nasilja nad starejšimi. Zakonodajca, ki se pripravlja o preprečevanju nasilja, starejših ne pozna. V vladi so osnovali komisijo za preprečevanje nasilja, vanjo niso povabili nobenega predstavnika starejših. Mednarodne konference o problematiki staranja gredo mimo brez nas. Ravnokar je bila konferenca o ekonomski participaciji starejših v Berlinu. Zanimivo je, da vladni predstavniki, ki obiskujejo take konference, ne dojamemo, da bi bili bolj razpoznavni v Evropi, če bi s seboj pripeljali predstavnike ciljne skupine.

Starejši v Sloveniji se čutimo zapostavljeni pri aktivnostih za medgeneracijsko sožitje. To je prav neverjetno. Nekje v strategiji sem zasledila, da bodo strokovnjaki nas, starejše, učili o tem, kaj je medgeneracijsko sožitje. Ja, kdo vendar v slovenski družini skrbi za medgeneracijsko sožitje? Menim, da bi se morali mladi strokovnjaki od nas naučiti, kako vzdrževati medgeneracijsko sožitje. V že omenjeni Strategiji trdijo strokovnjaki, da v Sloveniji medgeneracijsko sožitje izgineva. Trdim, da je resnica popolnoma drugačna. Včasih so bile generacije med seboj ekonomsko odvisne mnogo bolj kot sedaj. Stari so morali pomagati otrokom zato, da so otroci vračali njim, ko so obnemogli. Danes imamo starejši pokojnine, imamo svoja stanovanja. Ne bi nam bilo treba deliti svojih pokojnin,

premoženja, gospodinjestev z mlajšimi generacijami. In vendar smo priča pojavu, ko starejši ljudje sebi ne privoščijo pomoči in boljšega standarda, da lahko dajejo svojim potomcem. Za razliko od starih časov dajejo v veliki večini danes svoje premoženje, svojo pomoč prostovoljno. V že omenjeni raziskavi smo vprašali starejše od 69 let, ki živijo v lastnih gospodinjestvih ali z otroki, koliko prispevajo z delom, denarjem in/ali s stanovanjem k kvaliteti življenja potomcev. 6,8% jih deli z mlajšimi svoje stanovanje, 33.7% še vedno pomaga z delom, 18.2% prispeva v družinski proračun potomcev in 26% pomaga z vsem.

Starejši se čutimo zapostavljeni pri ocenjevanju našega preteklega dela. Ko človek gleda, kako se trudijo veterani 6-dnevne vojne, da bi ne pozabili njihovega junaštva, se zdi omalovaževanje 4-letne borbe proti okupatorju s strani novih oblastnikov absurdno in človeško zelo majhno, hlapčevsko, gledano iz Evrope navzdol. Zelo podobno je z dosežki v času komunizma in socializma. Ne moremo potvarjati zgodovine 50 let nazaj. Moja generacija in generacija pred nami, mi smo ustvarjali socialno državo v Sloveniji, mi smo mehčali komunizem, mi smo ustvarili državo, kjer so bile socialne razlike vsako leto manjše. Da je Slovenija preživela razpad Jugoslavije, so zaslužne generacije gospodarstvenikov 20 let nazaj, ki so pravočasno začele prodirati v svet. Od demokratičnih sprememb v začetku devetdesetih je vsaj tretjina prebivalstva vsak dan bolj tiho, vsak dan bolj ponižana in potisnjena v kot. Bomo res dovolili, da nam pohlepni in brezobzirni pred našimi očmi podirajo tisto, kar smo mi zgradili?. Tudi v tistih časih, smo imeli kar nekaj znanstvenikov, katerih delo je bilo mednarodno priznani. Skrb za zdravje prebivalstva je bila na izjemno visoki ravni. Umrljivost dojenčkov je bila bistveno manjša kot je bil naš življenjski standard, da ne govorim o materialni umrljivosti, ki nam, odkar smo šli v demokracijo, raste, pa nobenega od novih oblastnikov nič ne skrbi.

Zapostavljanje nas, starejših, neupoštevanje naših znanj in izkušenj, nepravilno ocenjevanje ali zanikanje našega prispevka k kvaliteti življenja mlajših generacij škoduje bolj generacijam, ki prihajajo za nami kot nam. Kot otrok sem si neverjetno dobro zapomnila rusko zgodbo o leseni skledi. Najbrž jo poznate. Kar bodo sedanje generacije managerjev naredile ali ne naredile nam,starim, se bo njim trikrat vrnilo, saj prihajajo vsak dan bolj številčne generacije starejših, ki ne bodo tako ponižni, kot so bile generacije starejših do sedaj.

Koga bi torej izobraževati o fenomenu staranja? Jaz mislim, da bo treba izobraževati vse generacije o tem, kaj pomeni živeti v starajoči družbi in zakaj je treba gojiti medgeneracijsko solidarnost in je ne rušiti. Seveda ga potrebujemo tudi starejši. Pa ne samo to, kar delajo na univerzi za tretje življenjsko obdobje. To je nedvomno izjemno dobro, zato, ker pomaga ljudem obdržati zdravje, kar je ekonomska kategorija. Če so dlje časa zdravi, kasneje in manj časa potrebujejo pomoč drugih. Potrebujemo tudi učenje uporabe modernih komunikacijskih poti, kjer bi morala država storiti mnogo več, kot je storila do sedaj. Potrebujemo osveščanje starejših o naših pravicah in o dolžnostih. Nekako se je razpaslo v Sloveniji, da vse generacije razmišljajo samo o tem, kakšne pravice imajo. Vsaka generacija ima tudi določene dolžnosti..Potrebujemo sprotne informacije o načrtovanih aktivnostih načrtovalcev razvoja na državni in lokalni ravni. Teh informacij je premalo. Bolj moramo biti informirani o tem, kako živijo starejši drugje.

Rada bi mlajše opozorila, da tako kot druge generacije tudi starejši potrebujemo posebne pedagoške prijeme, da informacijo sprejmemo in uporabimo. Pogosto zelo težko poslušamo mlade, nadebudne managerje, ki nam solijo pamet, kako je treba delati o tistih stvareh, ki smo jih mi počeli in ki smo jih počeli dobro.

Starejši smo usposobljeni in izkušeni izobraževalci in vse generacije bi lahko naše znanje bistveno več uporabile za svoje dobro. Računajte na nas. Mi smo tukaj. Ne da se nas kar pobiti. Morali bomo nekako razviti medsebojno sožitje. Smo najštevilčnejša organizirana skupina prebivalstva. Smo najbolj disciplinirani volivci. Smo dobri kupci storitev in blaga.

Imamo tudi veliko znanj in izkušenj, tudi v lobiranju, čeprav je sedaj malo drugače pa se tudi zelo hitro učimo, kako se lobira v moderni demokraciji. V družbi se obnašamo prav tako kot v svojih lastnih družinah. Želimo in vzpodbujamo sožitje generacij in ne vojno med generacijami. Zahtevamo pa, da nas mlajše generacije obravnavajo enakopravno.

PRAVICE STAREJŠIH DO INFOMIRANOSTI IN OBVEŠČENOSTI O KVALITETI ŽIVLJENJA

Današnji čas postavlja pred vsakega posameznika vse več zahtev po novem znanju, informiranju, vključevanju, prilagajanju, da bi lahko funkcionalno delovali v svojem okolju.

Vsak človek naj bi bil tudi informiran, seznanjen o svojih pravicah, ker le tako bo lahko spoznal svoje dolžnosti in soodgovornosti pri urejanju življenjskih vprašanj.

Ob vstopu v III. tisočletje so Združeni narodi razširili pojem človekovih pravic iz ožje socialne vsebine na širše potrebe demokratičnega vedenja, kar pomeni, da se pravice s področja gospodarskega, družbenega, političnega, socialnega, zdravstvenega, kulturnega, osebnega, humanega povezujejo v celostno podobo človekovega življenja, kot izraz človekovih potreb v skupno dediščino človeštva in napredek demokratičnega življenja.

V naši družbi so človekove pravice in temeljne svoboščine opredeljene v ustavi in mnogih zakonih. Toda, če ljudstvo ne pozna teh načel in vsebin so napisane besede, v vseh zakonskih aktih mrtve.

V zadnjem času namenjajo Evropska unija in Združeni narodi vse večjo pozornost prav tem vprašanjem kajti z naraščanjem kapitalističnega procesa se pravice ljudi vse bolj omejujejo in vse gre v dobrobit kapitala za manjšo skupino državljanov.

Letos je Evropska komisija razglasila leto 2007 za Evropsko leto enakih možnosti za vse s posebnim ciljem, osveščanja javnosti o pravicah do enakosti, seznanjenje o zakonskih pravicah do enakosti in nediskriminacije itd.

Starejši spadamo v skupino državljanov, ki so najmanj informirani o svojih pravicah in dolžnosti, kar onemogoča starejšim uresničevanje svojih življenjskih potreb in pravic. Zato ostajajo neinformirani, neosveščeni, socialno izključeni, podrejeni ne morejo izraziti svojega dostojanstva in tako celo dopuščajo, da se nad njimi izvaja nasilje, zloraba, diskriminacija, kar vodi v osamljenost, izoliranost in bolezenska stanja. Nasilje pa je najbolj groba kršitev človekovih pravic.

Na katerih področjih se starejši počutimo najbolj prikrajšane ali neugodno obravnavane?

Pogostokrat poslušamo razne politike in ekonomiste v javnem ali medijskem govoru, ki ocenjujejo podaljšano staranje kot negativni pojav, ki obremenjuje

državni proračun, čeprav je to pričakovana kakovost življenja kar obremenjuje finančni položaj družbe.

Ne znajo pa upoštevati vrednost doprinosov minulih generacij k razvoju družbe na mnogih področjih in neposredni doprinos mladim generacijam v veliko oporo za kakovost življenja. Kar naj spomnim, da je 57% varstvo otrok v prostovoljstvu starih staršev, kar je tudi za družbo razbremenitev v sistemu nege malih otrok. Tudi na področju prostovoljstva zavzemamo starejši drugo mesto, delujemo v humanitarnih, športnih, kulturnih in upokojskih društvih, s tem pa veliko prispevamo k vzgojnemu, kulturnemu in socialnemu delu v dobro vseh generacij.

Upokojeni strokovnjaki, med njimi tudi z doktorati, ne morejo sodelovati v raznih programih, ne na področju raziskovanja, tudi v programih za starejše, čeprav starejši strokovnjaki najbolj poznajo potrebe sovrstnikov. To je skoraj nerazumljivo, je pa tudi žaljivo in diskriminatorno, ker se znanje in izkušnje ne upoštevajo. Pri tem mislim tudi na organizacijo upokojscev, ki potrebe starejših preko raznih programov najbolj poznamo. Samo v zadnjih 4 letih smo posneli stanje potreb pri 18 000 oseb.

Naj pri tem le omenim nerazumljiv primer, ko se je pripravljala dokument Strategije za kakovost življenja starejših do leta 2010. V skupino je bilo vključeno 30 strokovnjakov kjer nam ni bila možnost sodelovanja. Vemo pa, da že več let deluje zelo zanimiv program v društvih upokojscev v programu STAREJŠI ZA STAREJŠE kjer je bilo že zajetih 18 000 starejših, ki so izrazili svoje potrebe in še več, ugotovili smo tudi izredne razmere potreb, ki jih obstoječe službe in izvajalci slabo ali sploh ne rešujejo, kar povzroča znižanje kakovosti življenja.

Ko se je lani pripravljala vladni dokument Strategije kakovosti življenja starejših nas med 30 strokovnjaki ni bilo zraven. Torej, kdo nam vsiljuje programe, ne da bi smeli biti deležni sodelovanja?

V svetu, ki bo spremljal uresničevanje Strategije pa so naši organizaciji s 275.000 člani zaupali komaj eno mesto.

Zadovoljni smo, da je v naši državi narejen velik premik na področju sodobnih informacijskih, komunikacijskih tehnologij, kar postaja potreba sodobnega sveta. Vendar je potrebno oceniti, kolikšna je sposobnost stare generacije pri vključevanju in koriščenju sodobnih komunikacij.

Pri tem so lahko psihične, socialne, materialne ovire, zato bo potrebno razmisliti, kako zagotoviti dostop do potrebnih informacij starejšemu prebivalstvu. Še vedno bo potrebno zagotoviti pisne in druge obstoječe načine informiranja, če želimo ohraniti dostop do informacij.

Navajam primer, ko se je letos ustavljal svet za Evropsko leto enakih možnosti je bila dana le internetna ponudba, ki pa smo jo v naši organizaciji spregledali. Menim, da bi bilo potrebno le pisno povabiti. Zaradi tega smo izpadli iz tega organa, čeprav bi predstavnik starejše generacije sodil v tak svet, saj imamo prav starejši veliko odprtih vprašanj o neenakih pogojih.

Zaradi ekonomskih vzrokov so ukinjene številne avtobusne zveze, ukinjene so majhne trgovine v naseljih in na vaseh, zato starejši in invalidi nimajo dostopa do nakupa najpotrebnejših dnevnih potreb, zdravstvenih uslug in drugih storitev.

Znano je, da so med starejšimi tudi bolniki, invalidi, ki bi potrebovali strokovno zdravstveno pomoč na domu kot je fizioterapija, zdravstvena nega ipd. toda teh programov ni, razen če lahko bolnik plača sam. Glede na invalidnost starejših, ki so utrpeli posledice težjih obolenj, ostali v vozičkih brez potrebne pomoči bi na primer veliko pomenil že listek za parkiranje pred ZD ali bolnišnico.

V raznih dokumentih so lepo zapisane besede, da naj bi imeli starejši pravico do zasebnosti, dostojanstva, zdravega okolja, do osebne varnosti, do kulturnih dobrin, vendar so vse večje omejitve. Na primer večina domov ima največ dvo-posteljnih sob ali celo več posteljnih sob.

Na osnovi številčnih razprav v društvih upokojencev predlagam da se v strategijo spremljanja za starejše vključi več strokovnjakov in predstavnikov društev upokojencev, po regijah, kjer naj bi nastajali programi razvoj za kakovost življenja starejših.

Glede na priporočila EU naj bi v občinah ustanovili Svete za vprašanja starejših, ki bi opozarjali občinske svete na celovito problematiko o urejanju vprašanj za starejše.

Obvezujemo tudi Državni svet, da bi se prizadeval za:

- čim prejšnje sprejetje Zakona o preprečevanju nasilja v družinah
- za sprejetje Zakona o podaljšani negi na domu, Zakona o prostovoljstvu in Zakona o uvajanju zagovorništva za starejše ljudi.

Priporočamo, da strokovne in politične institucije HUMANIZIRAJO odnos do starejše generacije, kar bo prispevalo k večjemu medsebojnemu sožitju in med-generacijski pomoči . Obstaja potreba po večji informiranosti in vseživljenjskem izobraževanju starejših ker le tako bomo preprečevanje izključevanja te generacije, zato je v medijih potrebno uvesti izobraževalne programe za starejše, ki so danes še zlasti najbolj dostopni množici občanov.

Marta TURK,
državna svetnica

USMERITVE ZA SPODBUJANJE DRUŽINE IN ZAPOSLOTITVE

Dovolite mi, da se najprej v imenu naše mednarodne skupine projekta Equal Hackers for Equality, ki se vam je pred kratkim pridružila, globoko opravičim zaradi zamude. Žal smo bili udeleženci še enega mednarodnega dogodka, ki se je nekoliko zavlekel. Dovolite, da napovem, da so z nami kolegi iz Škotskega višavja, Highlands & Islands, s katerim isodelujemo v mednarodnem razvojnem partnerstvu Equal. Tudi oni lahko v kasnejši diskusiji prispevajo k mednarodni razsežnosti današnje diskusije. Sorazmerno majhna udeležba na delavnici v popoldanskem času, pomeni, da se v Sloveniji še ne zavedamo velikega problema, ki stoji pred nami in se odraža skozi demografske kazalce, ki ste jih danes že obravnavali in še velikokrat jih bo treba. Moja tema je bila predstavitev nekaterih vidikov ekonomskega položaja žensk in vpliva na položaj družine, kot jih raziskujemo v okviru projektov Equal v Sloveniji.

Kot veste, pa se že vrsto let osebno ukvarjam s poklicnim uveljavljanjem žensk in ženskim podjetništvom. Nihče več si ne more več privoščiti, da bi zanemarjal več kot polovico populacije, intelekta, znanja in sposobnosti, s čimer ženske lahko prispevamo ekonomski rasti in družbenemu blagostanju. Ne rečem, da v Sloveniji nimamo vsaj formalno zagotovljene enakopravnosti, a na trgu dela posebej izven območij gospodarsko-političnih centrov Slovenije delež brezposelnih žensk narašča, ne le tistih, starejših od 45. let, temveč tudi mladih, izobraženih diplomantk. Tudi ženske se moramo s temi trendi soočiti, in nekaj več postoriti, za tako imenovano >fleksni varnost< tudi za ženske, tudi zaradi tega, ker imamo družine. V Sloveniji je aktivnih 20 razvojnih partnerstev programa Equal, v teh partnerstvih pa se poprečno povezuje vsaj po sedem članov - institucij javne sfere, civilne družbe in gospodarskih subjektov. Vsem partnerstev Equal so skupna temelj na načela Equal: enakost, inovativnost, transnacionalnost, partnerstvo, skrb za človeka in njegov položaj v okolju. Vsem razvojnim partnerstvom je tudi skupno spoznanje, da je kakovost življenja posameznika v neposredni povezavi s tem, koliko okolje in država razume različnosti in zagotavlja enake možnosti: ženskam na trgu dela, deprivilegiranim posameznikom, skupinam in manjšinam v družbi, prostoru in času. Posebna pozornost programa Equal je posvečena tudi mednarodnim partnerstvom in možnostim, da se omogoči hitrejši pretok dobrih praks me državami, od koder prihajajo transnacionalni partnerji.. Morda je presenetljivo spoznanje, v kolikšni meri se razvitejše evropske države posvečajo skupinam in posameznikom, ki imajo otežen dostop do trga dela in s tem do ekonomske samostojnosti. Številni programi za invalide in ljudi s posebnimi potrebami so zaradi svoje inovativnosti in sprejemljivosti v lokalnem okolju, deležni izdatne finančne podpore iz evropskih virov, kar predvsem nosilec razvojnih partnerstev v času sofinanciranja s strani Evropskega

socialnega sklada daje polet, da se s še večjim žarom lotevajo dotlej morda nerešljive problematike in da pod pokroviteljstvom evropskih zvezdic (EU) promovirajo načela pravice do razlik in enakih možnosti. Tudi vprašanje aktivnega staranja, vključevanja starejše populacije na trg dela, vseživljenjskega učenja pri invalidih predstavlja del interesnih aktivnosti razvojnih programov EQUAL. Kultura Equal programa pomeni spodbujanje skupne družbene odgovornosti za našo skupno prihodnost.

Usmeritve za spodbujanje družine in zaposlitve; predstavitev projekta EQUAL Vesna

Zakaj je smiselno in potrebno podpirati žensko podjetništvo?

Konec koncev gre pri nastanku ideje in uresničitvi le -te za povsem identičen razvojni proces ne glede na to, ali stremi k podjetniški samouresničitvi moški ali ženska: najprej govorimo o tem, da je za podjetništvo, pravzaprav za katerokoli človekovo dejavnost, potrebna motivacija. In če se naravnamo na ekonomsko uresničitev, je le treba najprej imeti grobo idejo, ki jo ob izdatnem razmišljanju, preverjanju, pogovorih, opazovanjih, primerjavah in analiziranih pri sebi okarakteriziramo kot sprejemljivo, ali pa jo zavrremo kot nekaj, česar ne bi počeli.

Ko se torej strinjamo s tem, da je naša ideja sprejemljiva, uresničljiva in da bi bila verjetno še komu drugemu všeč, je potrebno začeti identificirati različne vire: kje najti denar, kje najti kupce, kje bo naša matična lokacija, kje je naš trg, kdo nam bo pomagal, kakšen team potrebujemo, koliko denarja bo treba najti za začetek, kakšno opremo potrebujemo. vrstni red vprašanj je lahko povsem naključen. Seveda mali podjetniki in podjetnice neformalno lansirajo svojo idejo poskusno v različnih okoljih: doma, med prijatelji, potih, na glas, predvsem pa tuhtajo. Konec koncev gre tudi za preživetje. In bolj ko gre za preživetje, bolj se nam mudi, manj smo pripravljeni več časa posvetiti pripravi ideje pred lansiranjem na trg. V tej točki se že lahko soočamo s tem, ali se podjetnik vede kot lastnik ideje, inovator ali kot manager, ki uresničuje tuje zamisli in skrbi za ustvarjanje profita. V prvi fazi od nastanka podjetja pa do določene stopnje razvoja, ravnamo predvsem operativno, kratkoročno učinkovito in razmišljamo premalo strateško. Na prelomnici na drugi stopnji rasti, pa smo pred dilemo, delegirati, teamsko delovati, strateško načrtovati ali .. nazadovati. Stalno inoviranje pa je del tretje stopnje razvoja.

Vrnimo se k prvemu vprašanju, zakaj torej se osredotočati na ženske?

Ekonomsko gledano je žensk v podjetništvu premalo, brezposelnih žensk pa vedno več. Na splošno tudi demografski kazalci predvsem Sloveniji nikakor niso naklonjeni razmišljanju, da nas čaka dolgo in srečno slovensko življenje. Vse manj otrok se rodi, izobraženi mladi ljudje pa imajo odprto pot v evropski prostor, ki se vprašanja, kako nadomestiti manjkajoča delovna mesta, priseljevanja tujcev manj bojijo in se vprašanja spreminjanja nacionalne strukture lotevajo sistematično: vsak tujec iz vzhodne Evrope je na škotskem drobrodušel, vendar mora najprej opraviti tečaj angleškega jezika in poznavanja kulturnih navad in socialnega okolja, v katerem se je znašel in v katerem se je odločil delati in živeti.

V naši državi je zagotovo treba najprej pomisliti na drugo „večinsko polovico“ prebivalstva: na ženske. Ženske bi se lahko prekvalificirale za nove poklice, ženske bi se lahko zaposlile v virtualnih dejavnostih ženske bi se lahko v večji meri in z manj birokratskimi ovirami lotile socialnih storitev, socialnega podjetništva, pa bi bili zadovoljni uporabniki in država, mlade izobražene ženske, ki ne najdejo prve zaposlitve, bi lahko dobile posebne spodbude, olajšave na poti v samostojno podjetništvo in olajšave za zaposlovanje žensk, mlade podjetniške družine, podjetniške družine z majhnimi ali s šoloobveznimi otroki bi morali imeti na razpolago podjetniške centre z dežurnimi delavnicami za otroke, ki imajo odprta vrata tudi popoldne.

Da samo konkretni ukrepi koristijo ženskemu podjetništvu, dokazujejo ZDA, Kanada, Koreja, Italija, Hrvaška, vse te države imajo posebno zakonodajo za spodbujanje ženskega podjetništva, najdaljšo tradicijo pa imajo v ZDA, kjer so ženske v podjetništvu v skoraj enakem odstotku kot moški, pa vendar imajo na podlagi posebnega uradno priznanega statusa ženskega podjetja, posebne privilegij pri podeljevanju koncesij in pri javnih razpisih. 5% javnih razpisov je rezerviranih za tako imenovana ženska podjetja.

Evropski argumenti so seveda navidez presenetljivi: Delež žensk v podjetništvu narašča, pri čemer zahodna Evropa ni poznala 100% ženske zaposlenosti, zato je korajžno korakanje žensk v samostojno podjetništvo za njih velik uspeh, pri nas pa bolj ali manj rešitev v sili - zaradi samozaposlitve. Drugi evropski argument Ženska podjetja prispevajo h gospodarskemu razvoju in ustvarjanju novih delovnih mest je tudi statistično dokazan, pri nas pa so podatki o uspehih samozaposlitvenih podjetniških projektov po prvem in drugem letu poslovanja, še neodkrita skrivnost. Seveda se ženska podjetniška združenja ne morejo ukvarjati še z zasledovanjem statističnih podatkov o ekonomskih pokazateljih pri ženskih podjetjih. Američanke pa so najprej posegle po tem obrazcu: ženske odločajo o nakupih kot potrošnice, ženske vplivajo na politiko, kot tihe družinske opazovalke, in vse bolj tudi kot osebe s politično iniciativo, ženske postajajo ekonomsko neodvisne, kot podjetnice; ženske postajajo vse bolj uspešne izvršne managerke velikih korporacij. Ni države, kjer bi bile ženske podjetnejše od moških - je evropski argument, ki služi bolj kot tolažba moškim, ki se od časa do časa počutijo ogroženi.

In drugi, bolj vsakdanji, praktični argumenti:

- a) Več žensk kot nekoč, je na trgu dela v času reproduktivne dobe, zato so ovire težko premostljive, saj se hkrati posvečajo karieri in ustvarjanju družine kot osnovne celice družbe.
- b) Med ženskami je delež brezposelnih večji, traja dlje, in narašča.
- c) Ženske ostajajo na spodnjem delu segregiranega trga dela in se osredotočajo na le nekaj poklicev, kjer se obdržijo na mestih, kjer je malo avtoritete in zato tudi nižje plače.
- d) Razpoložljive statistike so daleč od omogočanja dobrih podlag za kvantitativne in kvalitativne spremembe pri zaposlovanju žensk.

Kakšne ovire naštevajo ženske, ko se odločijo za podjetništvo?

Na prvo vprašanje ženske običajno nočejo priznati nobenih ovir. “Ne, ženske smo enakopravne, vse je bilo krasno, od samega začetka dalje”. Ko si malo bolj prisluhnemo, pa je glavna ovira, ki pa je lahko hkrati tudi glavni motiv za

žensko, da ustanovi svoje podjetje njena skrb za družino. Če bi imela možnost sama razpolagati s časom, tistim, ki ga bo posvetila otroku in družini in tistim, ki ga bo posvetila delu, bi bila še najbolj zadovoljna. Pa čeprav za ceno manj ur počitka in razvedrila, ali celo spanja. Če torej menimo, da je žensko podjetništvo pravzaprav izjemna priložnost in prednost prav za ženske, pogledjmo katere so druge ovire, ki jih običajno naštevajo na svojih mrežnih srečanjih:

Premalo znanja in izkušenj ter poslovnih spretnosti:

- a) Ovire v dojetanju kredibilnosti.
- b) Dostop do financ (ne boste verjeli, ampak še vedno v državah razvitega sveta dvomijo v kredibilnost ženske kot kreditjemalke, še vedno zahtevajo podpis moškega partnerja na kreditnih pogodbah in pri poročtvu, nekateri celo menijo, da se ženske "gredo podjetništvo" kot neko modno muho.

Zakaj začeti?

- a) Avtonomija/neodvisnost.
- b) Samostojnost.
- c) Uravnavanje dela in življenja.
- d) Stekleni strop.
- e) Zaznana priložnost za večji zaslužek.
- f) Slabe življenjske razmere, revščina, brezposelnost.

Razvijajoča gospodarstva, nove tranzicijske države pa seveda nimajo časa razmišljati o sofisticiranih ovirah za podjetništvo, treba je bilo preživeti in na ženskah je bila tudi skrb za preživetje in šolanje otrok, zato so ženske ustanoviteljice.

Kakšne so torej značilnosti ženskega podjetništva?

- a) Njihova podjetja so manjša, ker so za to potrebna manjša sredstva, možno je delati kar od doma, dolgo časa lahko delaš kot "one woman band".
- b) Možnosti za registracijo določenih dejavnosti je manj, ker so ideje o dejavnostih na mejah socialno potrebnih storitev, ki mnoge v naboru poklicev še nimajo svojega mesta, zato nastaja velika potreba po uvedbi nacionalnih poklicnih kvalifikacij.
- c) Ženske se kot podjetnice pojavljajo tam, kjer je že veliko konkurence in tam tudi vztrajajo: tisoče frizerk, kozmetičark, tajniških storitev, vse več pedikerk, refleksoterapevtk in čistilnih servisov.. Množično nastajanje trgovin, ki so jih vodile ženske in kasneje tudi množično propadanje teh malih trgovin. Se vam ne zdi, da je tu prostor za spodbujanje inovativnosti?
- d) Čeprav pripisujejo ženskam veliko sposobnost komuniciranja, ženske načeloma niso vključene v trgovinska združenja ali podjetniške mreže, saj se člani srečujejo tudi v popoldanskem času, ta pa je rezerviran za družino in gospodinjstvo. Na te dileme v veliki meri odgovarja sodobna računalniška tehnologija in internet, in le malo manjka, da se bodo ženske raje poslovno mrežile zvečer na videokonferencah.
- e) Dostop do informacij je problematičen - do tistih pravih, ključnih poslovnih informacij pridejo le tisti, ki so ves čas IN, ženske pa še vedno veliko svojega "prostega" časa posvečajo zasebnosti in družini.

Tradicionalne vloge v družinskih skupnostih predstavljajo tudi določene omejitve. Kar predstavljajte si žensko, ki dopoldne odloča o kapitalskih investicijah, delegira naloge številnim podrejenim, komunicira v mednarodnem okolju, popoldne pa razumevajoče poslušata tatanje ostarele tašče, lika moževe srajce, in pomiva kopalnico, zraven preveri pri šolarju, da so domače naloge narejene in da je v šolski torbi vse pripravljeno po urniku.

Otežena interakcija z moškimi kolegi

Ko načrtujemo podporo, moramo upoštevati različnosti

- a) Poznati je potrebe uporabnike in UPORABNICE - oskrbeti je treba njihove RAZLIČNE potrebe.
- b) Spoznati potrebe različnih oblik zaposlitev (part-time, delo na domu).
- c) Podpora mora biti na razpolago ves čas procesa od začetkov na poti do samozaposlitve preko novoustanovljenih podjetij pa do obdobja rasti.
- d) Storitve in podpora mora biti dostopna - posebej v časovnem smislu, dostopna v smislu prometnih razmer, v smislu zagotavljanja oskrbe za družinske člane, dostopna v smislu drugih "različnosti".
- e) Vloga dobrih zgledov je pomembna.

Namesto zaključkov:

- a) Rast malih podjetij je evidentna po vsem svetu, tako tudi rast podjetij, ki jih ustanavljajo ženske.
- b) Razvija se ekonomski delež žensk, posebej narašča v zadnjih dvajsetih letih.
- c) Raziskave kažejo na podobnost med izbranimi podjetnicami in podjetniki, vendar tudi na specifične ovire zaradi spola in utesjenosti v družbi, kar je predvsem očitno v bistveno manjši realizaciji (polovico manj kot "moška podjetja").
- d) Učinkovita podpora za ženske je mešanica mainstreaminga in specifičnih ukrepov.
- e) Družabne zveze (networking) in izgradnja družbenega kapitala je nepogrešljiva opora za rast in uspeh.

Kako naprej?

- a) Podporni ukrepi za žensko podjetništvo v Sloveniji naj bodo usmerjeni v nastajanje, rast in razvoj podjetij, ki jih vodijo ženske.
- b) Ti ukrepi pa morajo teči z roko v roki z razvojno strategijo in ukrepi, ki so usmerjeni v razreševanje preteče brezposelnosti med prebivalstvom, posebej pri ženskah, ali prezaaposlovanja in samozaposlovanja žensk, ki prihajajo iz viškov, ki nastajajo zaradi prestrukturiranja in preoblikovanja v velikih organizacijah.
- c) Potrebno je zagotoviti monitoring, s katerim bi predvsem ugotavljali in merili:
- d) Kakšen vpliv imajo spremenjene nacionalne politike in strategija razvoja na nastanek in rast ženskih podjetij.
- e) Kakšen je bil učinek širokih socialnih sprememb na žensko podjetništvo.
- f) Kakšen vpliv ima rastoči prispevek ženskih podjetij na gospodarstvo v celoti in na programe.

-
- g) Katere ovire še vedno ostajajo, in kakšne naj bi bile dodatne aktivnosti in ukrepi za naslednjo dekada?
 - h) V Sloveniji se moramo znebiti miselne napake, češ da je žensko podjetništvo ukrep za zmanjšanje revščine in brezposelnosti. Žensko podjetništvo je namreč tudi ekonomski potencial za rast novih podjetij in za nastajanje novih delovnih mest, je ekonomska in ne samo socialna kategorija.

Kaj je torej potrebno storiti?

- a) Spoznati, da je žensko podjetništvo ekonomska kategorija in da je cilj vsakega podjetja poslovni uspeh - profit, da torej ni dovolj samo spodbujati nastanek novih samozaposlitev, potrebno je omogočiti, da bodo začetnice tudi preživele prvo kritično obdobje .
- b) Povečati je potrebno družbeno zavedanje in priznanje dejstva, da je maksimiziranje priložnosti in razvoj ekonomskega položaja žensk ekonomska kategorija, torej tako ključna kot produktivnost, kakovost ali inovativnost.
- c) Potrebno je zagotoviti razvoj vsega človeškega potenciala na trgu dela, kamor sodi tudi žensko podjetništvo, da bi tako maksimizirali ves razpoložljivi potencial.
- d) Pri tem je povezovanje in sodelovanje z različnimi organizacijami civilne iniciative, ki povezujejo ženske v podjetništvu in managementu, najučinkovitejši pristop za neposredno in sprotno ugotavljanje učinkov ukrepov.

Zasledovati stanje ženskega podjetništva

- a) Spremljanje stanja, raziskave in analize so dobra osnova za načrtovanje in prilagajanje ustreznih ukrepov, s katerimi se usmerja razvoj ženskega podjetništva na mednarodna tržišča in zagotavlja njihovo primerno rast, ki posredno ustvarja novo povpraševanje, nove zaposlitve in seveda tudi fiskalni dohodek.
- b) Pri tem je ključna vloga osrednje nacionalne organizacije za pospeševanje podjetništva in mednarodnega trženja.

Javno in zasebno partnerstvo

Trajnostna podpora razvoja ženskega podjetništva je možna z aktivnim vključevanjem tako podjetnic in njihovih združenj temveč tudi s strani drugih vladnih in nevladnih organizacij, ki podpirajo razvoj podjetništva. Zato je javno in zasebno partnerstvo neprecenljivega pomena, ki se bi moralo razvijati, Vladna stran pa bi morala zagotavljati semenski kapital za zasebni sektor tako na lokalnem kot na nacionalnem nivoju. Pri zagotavljanju začetnih sredstev in razvojnih sredstev je ključnega pomena vloga Podjetniškega sklada, pa tudi spodbujanje nastajanja organizacij tveganega kapitala, ki bi se ciljno usmerile na tržišče ženskega podjetništva.

Močno partnerstvo in sodelovanje med organizacijami in inštitucijami

- a) Pomembno je vzdrževati čvrsto partnerstvo med organizacijami, ki so usmerjenije v iste cilje, s tem lahko preprečimo podvajanje in ojačamo napore posamezne skupine.

b) Pomembno je biti sodelovalen ne podvojevalen. Če podporne organizacije za žensko podjetništvo sodelujejo, si medsebojno pomagajo in razvijajo močnejšo osnovo za podjetniških razvoj ženskih podjetij ter zagotavljajo večjo enakost na trgu dela.

Spodbuda za akcijo in implementacijo

Vse spodbude načeloma izhajajo iz potreb uporabnic, zato je spodbujanje delovanja njihovih zastopniških organizacij zelo pomembno, zagotoviti je treba možnost predstavljanja pri pogovorih v socialnem dialogu, kar ni v korist samo ženskemu podjetništvu tem več v dobrobit celotne družbe. Zato je postavitve uradne predstavnice za vprašanje ženskega podjetništva in ekonomskega položaja žensk v vladnem uradu za enake možnosti ključnega pomena, prav tako pa tudi odnos ministrstva za delo in ministrstva za gospodarstvo do vprašanja samozaposlovanja in ženskega podjetništva, ki naj se odraža v Podpornem okolju za podjetništvo in programih aktivne politike zaposlovanja.

Viri

Analize anket in raziskava v okviru projekta Equal Vesna (2005 -2007);
Marta Turk, Primerjava podpornih ukrepov za žensko podjetništvo med različnimi državami EU (2006-2007)

Dinah Bennet članki in prispevki (Durham University - Velika Britanija)

Viri EU na temo lizbonske strategije, načel evropske ustave, DG Enterprise:

Žensko podjetništvo etc.

Viri OECD Leed programa na temo Lokalnih iniciativ za povečanje zaposlovanja in podjetništva

III. RAZPRAVA

Dr. Dušana FINDEISEN,

Univerza za tretje življenjsko obdobje

Lep pozdrav vsem vam. Z nekaterimi se ne poznam, zato bi se rada predstavila: Dušana Findeisen, predsednica Univerze za tretje življenjsko obdobje v Ljubljani; univerze torej, ki je leta 1984 praktično uvedla in kasneje tudi teoretično razvila izobraževanje starejših odraslih v takratni Federativni Jugoslaviji.

Sprva smo na nastajajoči Univerzi imeli le šest slušateljev. Težko smo jih pridobili, kajti koncept je bil tako zelo nov, pri nas in v Evropi. Ko pomislim na tiste čase, se mi vse skupaj zdi silno nenavadno. Še posebej, če takratno stanje primerjam z današnjim, Danes je namreč med 18-timi preučevanimi državami po statistikah EUROSTAT-a Slovenija na drugem mestu po udeležbi starejših v izobraževanju. Lahko rečemo, da tudi, ali predvsem, po zaslugi Slovenske univerze za tretje življenjsko obdobje. Skupaj s prvimi slušatelji, izhajajoč iz njihovih psiho-socialnih potreb, ob preučevanju ter anticipaciji družbenih potreb, smo torej pričeli oblikovati koncept današnje Univerze. Skupaj s slušatelji smo pričeli tudi z javno kampanjo za to, da bi strokovnjake, politike, javnost opozorili na to, da starejši človek, samo zato, ker se upokoji, še ne izgubi svojega poklicnega znanja. Da je potrebno prenehati z »medikaliziranjem starosti«, da je starejše treba vprašati, kako o starosti razmišljajo in kako vidijo svojo prihodnost, kakšne načrte imajo za svojo starost. Opozarjali smo na velike spremembe, ki jih prinese upokožitev, na nevarnost socialne smrti po nastopu pokoja, o potrebi, da na različne načine omogočamo sodelovanje starejših v ekonomskem in družbenem razvoju. Skratka, že 24 let opozarjamo na to, kar je danes postalo žgoča tema v razpravah po Evropi; starejši ne morejo biti na družbenem robu, zaradi njih samih, in tudi zato ne, ker bo zaradi njihove številčnosti tedaj tudi vsa evropska družba na robu mednarodne delitve dela. Pa tudi zato ne, ker je v družbi znanja človeški kapital tisto, kar najbolj potrebujemo. Zato ga res ne moremo več z lopatami metati proč; zato nikakor ne moremo prečrtati znanja-izkustvenega, socialnega, kulturnega in drugega znanja- starejših. Ko to pripovedujem mi seže v misel akcija »Opozorilo s smetarskega voza«, ki ga je poslanecem v razmislek o potrebi, da se zakonodaja prilagodi potrebam starejših, dala neka velika britanska organizacija za vprašanja starejših. Poslanci, ki so stari več kakor petdeset let, so prejeli čestitke, na njih pa narisano tekoči trak, ki jih odvaža na smetišče. Hkrati pa so po mestu vozili smetarski vozovi in na njih je bilo moč občudovati kopice upokojenih zdravnikov, inženirjev, profesorjev, znanstvenikov, delavcev...

Če se zdaj vrnemo k Slovenski univerzi za tretje življenjsko obdobje. Danes imamo v Sloveniji 35 univerz za tretje življenjsko obdobje. To je močna mreža, pravzaprav naša najmočnejša mreža v izobraževanju odraslih. Ta mreža ima približno 21.000 študentov, 2.000 mentorjev, veliko število prostovolj-

nih sodelavcev. Ukvarja se z različnimi dejavnostmi (izobraževanje starejših, izobraževanje strokovnjakov, praktično izobraževanje mladih andragogov, raziskovanje, razvoj, publiciranje, politični pritisk, svetovanje, mednarodno povezovanje) pa tudi z najrazličnejšimi temami, in ima razvejene cilje delovanja. Mislim, da je dr. Kožuh pripovedovala o tem, da so univerze za tretje življenjsko obdobje pomembne za osebnostno rast. To drži, toda že več let se ukvarjamo tudi z izobraževanjem starejših delavcev, delodajalcev, svetovalcev, z razvojem programov za zviševanje zaposljivosti, z osveščanjem javnosti o tem, da imajo starejši delavci, tako kot druge generacije, svoje prednosti, takšne, ki si jih je moč pridobiti le na daljši in intenzivni življenjski poti. Potlej so tu izobraževalni programi za organizirano profesionalno prostovoljno delo v javnih ustanovah. Naj navedem zgolj dva primera izobraževanja za takšno delo, ki tečeta sedaj, skupaj s seveda z javno kampanjo za spreminjanje javnega mnenja o izobraževanju in vrednosti izobraževanja starejših in prostovoljstvu starejših; gre za izobraževanje kulturnih mediatorjev za delo v slovenskih muzejih. Izobražujemo mediatorje, hkrati pa tudi muzeje same zato, da lahko sprejmejo starejše prostovoljce. Izobraževanje za pripovednike, je drug primer takšnega izobraževanja za prostovoljno delo. Pripovedniki so že začeli delati v različnih organizacijah. Delali bodo v šolah, v vrtcih seveda, v nevladnih organizacijah, delali bodo tudi v slovenskem Narodnem muzeju. Tako bodo svoje znanje v zanimivi obliki posredovali drugim. Skratka, naš namen je izobraževati starejše za osebnostno rast, za povečanje zaposljivosti in za prostovoljno sodelovanje vi družbenem in ekonomskem razvoju.

Mi smo danes govorili o dejavni starosti, nismo pa se vrnili k temu, kaj pravzaprav ta koncept dejavne starosti pomeni. Gre za strokovni koncept, ki se je prelevil v političnega- tako kot se je koncept permanentnega izobraževanja Paula Legranda in Edgarja Faura prelevil v politični koncept Evropske skupnosti tj. koncept vseživljenjskega učenja. Mi torej nekaj let že govorimo o dejavni starosti. Je pa to star koncept iz leta 1956, ki ga je gerontolog svetovnega slovesa Alan Walker uvedel v Združenih državah. Kasneje so dejavno starost spremenili v uspešno starost, nato v proizvodno starost. V Franciji so pričeli govoriti o celostni politiki starosti in staranja, ki se nanaša na dejavno starost! Danes so predhodni govorci načeli to vprašanje na več načinov, a želela bi s tem v zvezi poudariti, da je dejavna starost predvsem celosten koncept. Ko govorimo o dejavni starosti namreč ne smemo razmišljati le o zadrževanju starejših ljudi na trgu dela ali o ponovnem vključevanju starejših ljudi na trg dela. Ne moremo o dejavni starosti govoriti ne da bi pomislili na potrebo starejših in na prizadevanja za to, da starejši ohranijo ravnovesje in se dobro počutijo.

Še več, upokojitvena starost se viša: tako potrebujemo vrsto ukrepov, če želimo, da bi bili ljudje v poznejših letih zadovoljni, uravnoteženi, dejavni. Če ne bomo imeli dobro pripravljenih ukrepov, ki bodo spremljali pozno upokojevanje, bodo starejši končali med dolgotrajno nezaposlenimi, med uživalci socialne pomoči ali pa kot bolniki. Potrebujemo torej celostne ukrepe in znova bi rada poudarila, kako zelo potrebujemo, ne okrnjen, marveč, nasprotno, celosten koncept dejavne starosti.

Za konec bi se rada pridružila razmišljanjem predhodnih govornikov: dejavne starosti si ne moremo izmisliti in zamisliti na papirju, s prepisovanjem in preo-

blikovanjem tujih dokumentov; o dejavni starosti lahko razmišljamo le skupaj z našimi starejšimi in s starejšimi strokovnjaki, ki to področje poznajo. Politike namreč ni moč brez škode ločiti od ljudi. Politični ukrepi brez povezave z ljudmi so nekaj takega kot raziskovanje ločene od predmeta preučevanja. Postanejo neuporabni in škodljivi. Prizadevajmo si torej za vredne povezave med civilno družbo in državnim sektorjem, pa tudi za povezave z zasebnim sektorjem. Ta trikotna povezava se zdi pomembna zato, da sprejmemo in udejanimo ukrepe za doseganje dejavne starosti. Hvala lepa.

Mag. Marija DROFENIK, Center vseživljenjskega učenja INTI

Pozdravljeni. Nastopam v imenu enega izmed centrov vseživljenjskega centra v Sloveniji. To je center vseživljenjskega učenja osrednje slovenske regije. Imenuje se INTI, v katerem sodeluje 15 izobraževalnih, kulturnih organizacij in podjetij in se tudi širi naprej. Namenjen je celotni slovenski populaciji, seveda pa tudi brezposelnim, starejšim, torej vsem posebnim skupinam, tudi gluhim. Komuniciramo ne samo preko interneta, ampak tudi neposredno. Pripravila sem vam prikaz našega predloga kariernega načrta po 50. letu, ki smo ga izvedli v Društvu univerze za tretje življenjsko obdobje v Sevnici letos januarja.

Mnogi ljudje pravijo, ne glede na starost, da jih kariera ne zanima. Zlasti pa ljudi kariera ne zanima po 50. letu. Kako si pravzaprav lahko dovolimo, da nas kariera ne zanima?

Poglejmo, kako je to lahko drugače. Na starost 50 let imamo danes drugačen pogled od predhodnih generacij. Pri 50-ih smo sedaj bolj aktivni, bolj zahtevni in imamo pred seboj daljše obdobje življenjskega pričakovanja. Današnji 50-letniki so bolj fizično sposobni, bolj izobraženi, imamo več finančnih sredstev na razpolago kot predhodne generacije. Torej, pogledajmo, kaj je rekel znani kirurg pri vprašanju glede zdravja. Kako priti do tega, da so ljudje bolj zdravi? Odgovor je v izobraževanju. Kako biti bolj zdrav? Zakaj torej izobraženi živimo dlje in smo bolj zdravi? Ker ohranjamo delovanje možganov in ostajamo produktivni člani družbe, ne glede na starost. Ustvarjamo koristne stvari za druge tudi v starosti. Zdravi posamezniki se ljubeče staramo in ohranjamo zdravo kognitivno funkcijo. Smo ustvarjalni, pišemo knjige, pomagamo učiti druge, lahko smo mentorji mladim podjetnikom s svojimi izkušnjami. Torej, ljudje bomo v Sloveniji v prihodnje delali več in dlje ter se upokojevali pozneje kot danes in v bližnji preteklosti. Hkrati se bosta družba in gospodarstvo navadila zaposlovati bistveno več starejših ljudi. Pri tem je pomembno, da starejši skrbimo sami za svojo zaposljivost, za izobraževanje, za seznanjanje z najnovejšimi tehničnimi in tehnološkimi dosežki. Ko prekoračimo 50 let, se nekateri počutimo kot da nikamor ne pripadamo in da se ne bomo nikoli več izkazali niti sami sebi niti drugim. Mnogi med nami pa tudi najdemo sebe, ko smo pripravljeni narediti korak navzdol ali stran, da bi lahko naredili korak k večji kakovosti življenja. Torej, ljudje med 40. in 50. letom odkrijemo, kdo pravzaprav smo in kakšna je naša misija v življenju. Če nismo o tem prej razmišljali, je pri 50-ih pravi čas, da ponovno ovrednotimo svoje cilje. Kaj želimo delati do konca svojega življenja?

Preden se odločimo za odhod v pokoj in smo še na delovnem mestu in ko uživamo pri svojem delu, se vidi, da uživamo. V podjetju prepoznajo veselje do dela in bolj bodo pogrešali tistega, ki rad dela kot tistega, ki ne uživa v svojem delu in samo čaka, da se mu iztečejo urice do odhoda v penzijo. Pri 50-ih je čas, ko človek uglaši svojo kariero, tako kot bi uglaševal violino, naostril svoja orodja, da lahko znova tekmuje na trgu dela. Stabilnost, predanost in lojalnost povzročijo, da so starejši zaposleni bolj zaželeni na današnjem trgu dela.

Torej, kaj storiti po 50. letu? Pogoj, da lahko tekmujemo na trgu dela je, da

se želimo učiti, da pridobivamo vedno nova znanja s področja managementa, komunikacije in organizacije ter da sledimo treningom in delavnicam na lastne stroške ter vzdržujemo in nadgrajujemo računalniška znanja. Torej, preizkusimo lastna znanja. Ali sedANJI položaj v službi zahteva specifična znanja, ki so uporabna samo za to delo? Nadgradimo svoje kvalifikacije z dodatno stopnjo izobrazbe. Sedaj nam je na razpolago tudi elektronsko učenje. Učimo se lahko od doma. To učenje je cenejše, enostavnejše in nam je na razpolago. Pravi izziv je, da si privoščimo še eno akademsko stopnjo. Torej, nadaljujemo tudi s seminarji, z delavnicami in samostojnim elektronskim učenjem. Eno izmed osnovnih pravil je, če smo obiskovali zadnji seminar pred desetimi leti, smo pred tem, da bomo izpadli iz konkurence. Starejši kandidati za delo vemo, da je pogosto ključ do uspeha prilagoditev ustreznemu delovnemu okolju, v katerem smo vstopili. Smo bolj fleksibilni od drugih glede delovnega časa, delovnih pravic in pričakovanj.

Posebne vrste motivacijsko sredstvo, ki človeka sili v ustrezne aktivnosti, je tudi doživljanje kariere. Ni tako pomembno, kako doživljamo svojo preteklo kariero, pomembno je, kako doživljamo prihodnjo, ne glede na starost, tako kot ste danes rekli. Tudi pri 70-ih je še čas, da razmišljamo o naši karieri. Karieri na katerem področju pa je stvar naše osebne odločitve. Ko želimo izdelati svoj karierni načrt, je prav, da spoznamo naše osebne lastnosti, naše izkušnje, naša opravila, ki jih poznamo, znanja, treninge, veščine, cilje in filozofijo svojo. Karierni načrt se tako sestoji iz osebnega profila, iz razvoja kariernih ciljev in iz raziskave možnosti za lastno kariero. Ugotovimo lastne kompetence in izdelamo karierni načrt ter ga seveda potem tudi predstavimo.

Zahvalila bi se vam za vaše poslušanje in popestrila še z eno sliko:



Jaz vidim sebe, vas in bodoče generacije, da si bomo lahko privoščili ugodje uporabe računalništva. Hvala lepa.

Ivan ERZETIČ

Ideja o vseživljenjskem izobraževanju in aktivnem staranju je s strani države popolnoma razumljiva. Življenjska doba se podaljšuje, število delovnih mest pa se zmanjšuje. S tem je bolj obremenjen pokojninski fond državne blagajne. Prav zato se vlada zavzema, da bi našla neko rešitev. Ena od teh je današnji predlog, da bi se starejši delavci prilagajali novim delovnim pogojem, ki se dnevno pojavljajo. Za prekvalificiranje pa je potrebno novo znanje, ki ga ta predlog tudi ponuja. Vendar človek v letih ni več toliko dojemljiv za osvajanje novih znanj, poleg tega tudi fizično ni sposoben dosegati postavljenih norm na prezahtevnem trgu, saj ima z leti zmanjšano telesno energijo ter oslABLJENA čutila. Na drugi strani pa veliko mladine študira ali pa išče zaposlitve. Kljub temu, da imamo v časopisju veliko ponujenih delovnih mest, le ta ne ustrezajo profilu znanja šolane mladine.

V čem je problem? Že pri sestavljanju programa šolske reforme, devetletke, sem poudarjal, da je predmetnik preveč družboslovno usmerjen, naravoslovno tehnično pa pomanjkljiv. Imamo namreč na sedanjem predmetniku cca 20-krat več slovenščine in 12-krat več angleščine od tehnike in tehnologije. Ker v devetem razredu tega predmeta sploh ni, je razumljivo, da se velika večina otrok vpiše v gimnazije, poslovne, ekonomske in druge družboslovne šole. Ker za te stroke ni delovnih mest, nadaljujejo s študijem. Ker tehnike ne poznajo, se odločajo za študij, ki jim je po osvojenem znanju bližje; to pa je: jezikoslovje, filozofija, pravo, visoke poslovne šole in podobno. Glavni naval teh strokovnjakov lahko še pričakujemo, kar bo povzročilo še neprimerno večje težave pri zaposlovanju. Tako bo študirajoča in brezposelna mladina še vedno ostajala na ramenih staršev. Na tak način živijo lagodno, saj imajo potrebno oskrbo v starševskem stanovanju in brezplačni hrani. Zaradi teh bonitet in ker nimajo svoje finančne baze, se nočejo spuščati v zakonska razmerja, kar zmanjšuje število rojstev in s tem prispevajo k počasnem a vztrajnem umiranju naroda. Poleg tega v tem brezdelju izgubljajo delovne navade, ki so ob morebitnem kasnejšem zaposlovanju še kako potrebne.

Naš trg dela potrebuje strojne inženirje, gradbince, kovinarje, tehnologe in inovatorje s teh področij, Ker pa tako strokovnjaki manjkajo, za kar je kriv največ šolski sistem, vdira v naš prostor tuj tehnološki kapital. Tako imamo v bivšem Meblu lastnika Italijana, v livarni Gostol pa Nemca, katera ne znata niti besede slovensko. V Revozu pa se morajo celo naši delavci učiti francoščine. Kapitalistom se ni treba učiti tujih jezikov, ker jim zadostuje imeti svojo razvito tehnologijo.

Zaradi omenjene problematike se bodo morala pristojna ministrstva uskladiti in poiskati rešitev, da se bo mlada generacija zaposlovala. Predpogoj pa je ta, da šolstvo usposobi tak kader, ki ga trg potrebuje. Delodajalci so namreč neizprosni. Vse gledajo skozi prizmo dobička, zato ne bodo zaposlovali starejših, ki ne morejo dosegati zelene norme, pa tudi ne predvideno nosečih žensk. Večina delovnih pogodb pa je le za določen čas.

Mi starejši smo živeli v času, ko smo gradili novo infrastrukturo, tovarne, stanovanja, kulturne domove in podobno. Sedaj je čas, da končno začnemo

razmišljati o bolj umirjenem preostanku življenja, kakršnega smo si končno zaslužili. S tem ni rečeno, da se s prenehanjem redne zaposlitve postavimo v kot. Delali bomo še naprej, a le to, kar nas veseli, za svojo dušo in za kar smo sposobni.

Tiste strokovnjake pa, ki so ne-obhodno potrebni v določeni stroki, je treba zadržati v obliki zmanjšane delovnega časa ter kot dobre in koristne svetovalce mlajšim. Naše izkušnje moramo posredovati drugim in s tem bomo veliko prispevali za skupno dobrobit. Za zmanjševanje stroškov državi pa moramo poskrbeti za zdravo življenje, pri čemer je potrebna rekreacija in psihična sproščenost. Brezskrbni in zaščiteni pa bomo mi starejši le takrat, kadar bodo mlajši zaposleni, ko bodo na svojih finančnih nogah. Le takrat bo več rojstev, kar bo srednjeročno koristno za doseg višjega standarda in nacionalnega obstoja.

IV. ZAKLJUČKI



Številka: 0650-00/02-P
Ljubljana, 14. 11. 2007

Državni svet Republike Slovenije je na 59. seji, dne 14. 11. 2007, na podlagi prvega odstavka 85.a člena ter prvega in drugega odstavka 86. člena poslovni-ka državnega sveta (Ur. l. RS, št. 44/93, 14/99, 2/04 in 18/05) ter na podlagi posveta z naslovom *Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno staranje*, sprejel na-slednje

S K L E P E:

Državni svet je dne 15. maja 2007 organiziral posvet *Vseživljenjsko izo-braževanje in aktivno staranje*, s ciljem poiskati ustrezne odgovore na vedno bolj aktualna vprašanja, kako izobraževanje povezati z aktivnim in kakovo-nim staranjem prebivalstva.

Državni svet Republike Slovenije podpira prizadevanje Vlade Republike Slovenije za dokončno izdelavo Strategije vseživljenjskosti učenja v Sloveniji, s katero naj bi zagotovili priložnosti prebivalstvu za celovit razvoj njihovih zmožnosti, kar bo pripomoglo k udejanjanju štirih strateških razvojnih ciljev Slovenije - družbenemu, gospodarskemu, trajnostnemu in umestitvi Slovenije v mednarodnem okolju. S tem bomo povečali raven in stopnjo inovativnosti v go-spodarskem, družbenem in političnem življenju, spodbudili in narekovali razvoj "družbe mislečih" in razvoj "učee se družbe". Izpeljali bomo posebne cilje, to je učenje v vseh življenjskih obdobjih in okoliščinah ter okrepili zavedanje o ko-ristih učenja in o pravici do učenja ter soodgovornosti zanj, zagotovili vsakemu človeku učenje po njegovi meri in zvišali raven vseh vrst pismenosti. Državni svet Republike Slovenije pričakuje, da bodo tako integrirana vsa področja vzgoje in **izobraževanja** v koherenten sistem.

Državni svet Republike Slovenije podpira prizadevanja Vlade Republike Slo-venije pri dokončni izdelavi Strategije aktivnega staranja, ki predstavlja akcijski načrt aktivnega staranja na področju zaposlovanja in je dopolnitev Strategije varstva starejših do leta 2010, ki jo je Vlada sprejela septembra 2006 in predsta-vlja krovno strategijo, ki bo omogočala ohranitev solidarnosti in medčloveškega sožitja med tretjo, srednjo in mlado generacijo ter kakovostno staranje in oskr-bo naglo rastočega deleža tretje generacije.

Državni svet Republike Slovenije ugotavlja, da položaj starejših delavcev

neposredno ureja Priporočilo Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 162 o starejših delavcih iz leta 1980. Drugi mednarodni akti, ki urejajo položaj starejših delavcev, so še Priporočilo MOD št. 122 o politiki zaposlovanja, Priporočilo št. 150 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti. Posebno varstvo starejših delavcev zagotavlja tudi dopolnjena Evropska socialna listina.

V Sloveniji so pravice delavcev, starejših od 55 let, urejene s posameznimi določili Zakona o delovnih razmerjih. Po zakonu o delovnih razmerjih se šteje za starejšega delavca tisti delavec, ki je starejši od 55 let (201. člen). Zakon med drugim povzema določila Direktive 2000/78/ES in prepoveduje diskriminacijo delavca pri sklenitvi in prekinitvi delovnega razmerja na podlagi kateregakoli kriterija (predvsem 6., 89. in 114. člen), 5. poglavje zakona pa posebej ureja pravice starejših delavcev: zakon določa, da delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo. Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati z delovnim časom, krajšim od polnega, če se delno ukopoji. Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela (201. - 203. člen). V prehodnih določbah je urejen prehodni režim, v katerem se postopno zvišuje starostna doba za ženske, ki so po prejšnji zakonodaji imele določeno nižjo starostno dobo (50 let). V skladu s 236. členom Zakona o delovnih razmerjih uživajo posebno varstvo starejše delavke, ki so ob uveljavitvi zakona izpolnile pogoj starosti 51 let. Postopno zviševanje bo zaključeno s 1. 1. 2014, ko bosta oba spola izenačena (v predlogu sprememb in dopolnitev zakona o delovnih razmerjih bo ta izenačitev leta 2015).

Državni svet Republike Slovenije ugotavlja, da imamo v Sloveniji zakonske omejitve pri opravljanju intelektualnega dela upokojenecv, predvsem na področju raziskovalne in razvojne dejavnosti in visokega šolstva. Po Zakonu o raziskovalni in razvojni dejavnosti iz leta 2006 upokojeneci ne morejo opravljati intelektualnega dela.

Državni svet Republike Slovenije predlaga Vladi Republike Slovenije, da v tem delu spremeni Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti in da čim prej izdela Pravilnik o postopku in pogojih za vpis posameznikov v register zasebnih raziskovalcev in vanj vključi tudi upokojene znanstvenike in raziskovalce. Nadalje predlaga, da se zakonsko uredi opravljanje honorarnega strokovnega dela, po zakonodaji EU je to opravljanje storitev. Vlada Republike Slovenije naj istočasno zagotovi ustrezen nadzor, saj je to danes z registracijo prebivalstva možno. Državni svet Republike Slovenije meni, da je nevzdržno sedanje stanje na tem področju, saj je v Sloveniji trenutno nezaželeno delo, ki je vezano na pogodbe o delu, podjemne pogodbe, pogodbe o avtorskem delu. Take oblike dela so znižane na minimum, saj davki presegajo znesek, ki ga dobi avtor. Samostojnim raziskovalcem niso priznani niti dejanski stroški. Po sklepih Sodišča Skupnosti predstavlja opravljanje storitev časovno omejeno strokovno delo, za opravljanje strokovnega dela za daljši čas pa se uporabljajo pravila o ustanavljanju. Določila o storitvah ne smejo biti odvisna od pravil za ustanavljanje. Sodišče Skupnosti navaja, da morajo države članice kljub odsotnosti harmonizacije osebnih davkov (ta so pod pristojnostjo držav članic) upoštevati temeljna načela Pogodb o prostem gibanju delovne sile, storitev, kapitala in ustanavljanja.

Državni svet Republike Slovenije predlaga Vladi Republike Slovenije, da opremi gospodinjstva starejših oseb z ustrezno prilagojeno ICT opremo in standardnim znanjem, ter z investiranjem in podporo v dodatne potrebne programe. Skupni omrežno podprt Evidence Based Ageing naj vsebuje dovolj podatkov in različnih dodatkov za lastno odločanje o svojem uporabljenem še v formalno delo usmerjenem učenju.

Državni svet Republike Slovenije je bil seznanjen z nizko stopnjo zaposlenosti starejših v Evropi, ki je bila izpostavljena na zasedanju Evropskega Sveta marca leta 2000 v Lizboni, v naslednjem letu pa je Spomladanski Svet v Stockholmu zastavil cilj doseganja povprečno 50 odstotne stopnje zaposlenosti starejših (55-64 let) znotraj Unije do leta 2010. V EU-25 je bila letu 2005 povprečna stopnja zaposlenosti starejših oseb (55-64 let) 42,5 odstotkov. Povprečna stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji, ki zajema populacijo od 55 do 64 let, je v letu 2005 znašala po podatkih EUROSTAT-a le 30,7 odstotkov (v letu 2004 29 odstotkov in v letu 2003 23,5 odstotkov), povprečje je bilo znatno nižje za ženske.

P r e d s e d n i k

Janez Sušnik



DRŽAVNI SVET REPUBLIKE SLOVENIJE

**Vseživljenjsko izobraževanje
in aktivno staranje**

Zbornik referatov in razprav

UREDILI

Mag. Jožko Čuk, Marija Lončar in Nuša Zupanec

KNJIŽNA ZBIRKA
DRŽAVNEGA SVETA REPUBLIKE SLOVENIJE

IZDAL IN ZALOŽIL
Državni svet Republike Slovenije,
zanj sekretar Primož Hainz

PRIPRAVA IN TISK
Moj Repro d.o.o.

NAKLADA
300 izvodov