

DISKRIMINACIJA STAREJŠIH NEZAPOSLENIH OSEB PRI ZAPOSLOVANJU

Avtorice: Lana Bogdanović, Maja Cukon, Sara Hudoletnjak

Naziv institucije: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo

E-mail naslov prvega avtorja: lanchybogdanovic@gmail.com

Mentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

POVZETEK

Namen naše raziskave je bil raziskati prisotnost starostne diskriminacije pri iskanju zaposlitve v Sloveniji. Zanimalo nas je, ali imajo osebe, starejše od 50 let izkušnje s starostno diskriminacijo, s kakšnimi težavami se soočajo, ali mislijo, da je starostna diskriminacija upravičena ter kako le-ta vpliva na njihovo počutje in motivacijo za iskanje zaposlitve. S pomočjo polstrukturiranega intervjuja smo o omenjeni problematiki intervjuvale 15 nezaposlenih oseb, starejših od 50 let, ki trenutno aktivno iščejo zaposlitev v Sloveniji. Vzorec je zajemal 8 žensk in 7 moških, starih med 50 in 60 let, z različnimi stopnjami izobrazbe. Vsebino intervjujev smo analizirale s pomočjo kodiranja. Rezultati so pokazali, da ima večina udeležencev osebne izkušnje s starostno diskriminacijo pri iskanju zaposlitve ter menijo, da je le-ta zelo prisotna v Sloveniji. Kot težave, s katerimi se soočajo pri iskanju zaposlitve so večinoma omenjali neodzivnost delodajalcev, nezadostno število prostih delovnih mest in preferiranje mlajšega kadra s strani delodajalcev. Večina udeležencev meni, da pri iskanju zaposlitve ni upravičeno diskriminirana, vendar nekateri menijo, da je za določena delovna mesta bolj primeren mlajši kader. Na splošno starostna diskriminacija negativno vpliva na njihovo počutje ter na motivacijo za nadaljnje iskanje zaposlitve.

UVOD

Prispevek obravnava problematiko diskriminacije pri zaposlovanju starejših oseb v Sloveniji. Zanimalo nas, ali starejše nezaposlene osebe pri iskanju zaposlitve menijo, da so upravičeno diskriminirane na podlagi starosti in kako diskriminacija starejših nezaposlenih oseb, ki aktivno iščejo zaposlitev vpliva na njihovo nadaljnje iskanje zaposlitve. Sam pojem diskriminacija je zelo aktualen in prisoten na trgu dela, tako med mlajšimi kot tudi starejšimi posamezniki, kateri so predmet naše raziskave. Starejši posamezniki so pogosto zaznamovani kot manj učinkoviti, težje se učijo novih znanj, imajo slabše zdravstveno stanje in so manj ambiciozni. Glede na to, da posledice nezaposlenosti bolj prizadenejo starejše osebe, se povečujeta pomembnost preučevanja starostne diskriminacije pri zaposlovanju z vidika zakonitosti in etičnosti kot tudi z dejanskega stanja na trgu dela (Cavico in Mujtaba, 2011). Številne raziskave ugotavljajo, da je starost je pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve. Diskriminacija na podlagi starosti ima lahko različen vpliv in zato vodi do številnih posledic pri teh osebah (Zakrajšek, 2005).

Starostna diskriminacija je diskriminacija posameznika zaradi njegove starosti in jo opredelimo kot pripisovanje določenih lastnosti, ki so značilne za določeno starost posameznika, ki je v tej starosti, brez upoštevanja njegovih dejanskih osebnostnih lastnosti (Manicol, 2006). Na trgu dela je prisotna tako diskriminacija mlajših kot tudi diskriminacija starejših oseb. Čeprav starostna diskriminacija obstaja tudi pri mlajših posameznikih, je pogostejša pri starejših, tako med starejšimi zaposlenimi kot tudi med starejšimi, ki iščejo

zaposlitev oz. nezaposlenimi. V Sloveniji se pojavlja diskriminacija na podlagi starosti, ker delodajalci niso nagnjeni k zaposlovanju posameznikov iz te starostne skupine (Dolenc, 2011). Prisotnost diskriminacije starejših oseb dokazujejo številne raziskave. V Sloveniji je bila izvedena raziskava na področju spodbujanja zaposlovanja starejših. Ena izmed študij (Djurčič in Stare, 2013), ki poroča o taki diskriminaciji, ugotavlja, da se le-ta kaže predvsem v samem začetku zaposlovanja in v slabših možnosti pridobitve nove zaposlitve na trgu dela. Ugotovili so, da v Sloveniji obstaja starostna diskriminacija pri zaposlovanju starejših oseb. Zanimiv podatek je, da bi delodajalci zaposlili starejšega delavca v primeru, da bi se v organizaciji pojavile potrebe po znanju in izkušnjah (Djurčič in Stare, 2014).

Raziskava, ki so je izvedli v ZDA (Shen in Kleiner, 2001) kaže, da starejše osebe težje najdejo zaposlitev. Svet za pravično zaposlovanje v Washingtonu je v različna podjetja poslal po dve prošnji za službo z enakim življenjepisom. Ena prošnja je bila napisana za 57 let staro osebo, druga prošnja pa za 32 let staro osebo. Na koncu se je 34 podjetij odločilo za mlajšega kandidata in samo 13 podjetij bi dalo prednost starejšemu kandidatu. Podobno so ugotovili tudi v naslednji raziskavi, v katero so bili vključeni nezaposleni posamezniki stari od 45 do 65 let, ki so bilo aktivni iskalci zaposlitve. Problem pridobitve zaposlitve je bil povezan z njihovo starostjo. Prav tako so ugotovili, da delodajalce na razgovorih ne zanimajo njihove izkušnje, ampak bolj kakšen je njihov izgled (Berger, 2006).

Potrebno je omeniti, da je pri starejših ljudeh čas trajanja nezaposlenosti daljši kot pri mlajših (Zakrajšek, 2005). Shen in Kleiner (2001) navajata, da starejše osebe pogosto poročajo naslednje: delodajalec pravi, da ni nobenega prostega delovnega mesta, čeprav je znano, da obstaja ali da delodajalec raje zaposli mlajšega kandidata z enakimi ali celo manjšimi sposobnostmi.

Zaradi diskriminacije lahko starejše nezaposlene osebe lahko spremenijo odnos do sebe. Najpogostejša posledica starostne diskriminacije je, da te osebe začnejo izgubljati upanje za ponovno zaposlitev. S tem se povezujejo depresija, občutek manjvrednosti, manjša samozavest in dvom o lastnih sposobnosti in znanju (Berger, 2006). Občutje je tisto, ki vpliva na nadaljnjo motivacijo za iskanje dela. Kljub temu, da se starejši brezposelni zavedajo diskriminacije, pa vseeno nekateri ne izgubijo upanja. Starejši nezaposleni navajajo, da je za vsakega posameznika zelo pomembno, da gleda optimistično na celoten proces iskanja zaposlitve (Berger, 2006).

V splošnem lahko zaključimo, da starejše nezaposlene osebe težje dobijo zaposlitev kot mlajše nezaposlene osebe. Torej diskriminacija onemogoča enakovredno vključevanje starejših oseb na trg dela. V Sloveniji trg dela še ni pripravljen za val starejših oseb. Torej lahko sklepamo, da obstaja diskriminacija starejših nezaposlenih oseb pri iskanju zaposlitve v Sloveniji, le-ti pa to diskriminacijo zaznavajo na različne načine.

Namen raziskave je teoretično in praktično raziskati problematiko diskriminacije starejših nezaposlenih oseb pri iskanju zaposlitve v Sloveniji. V ta namen smo oblikovale polstrukturiran intervju, s katerim smo intervjuvale nezaposlene osebe starejše od 50 let. Izhajamo iz predpostavke, da starejše osebe že imajo izkušnje s starostno diskriminacijo pri iskanju zaposlitve, vendar pa kljub temu menijo, da to ni upravičeno. Poleg tega, pričakujemo, da starostna diskriminacija negativno vpliva na njihovo čustveno stanje in motivacijo za nadaljnje iskanje službe.

METODA

Udeleženci

Končni vzorec je zajemal 15 udeležencev, od tega 8 žensk. Udeleženci so bili stari med 50 in 60 let. Izobrazba udeležencev se giblje od 2. do 7. stopnje. Povprečna delovna doba znaša 17,3 let, medtem ko povprečno trajanje zaposlitve znaša 5,6 let. Demografske značilnosti udeležencev so prikazane v tabeli 1.

Tabela 1. *Demografske značilnosti udeležencev*

Številka (koda)	Spol	Starost	Stopnja izobrazbe/poklic	Delovna doba (v letih)	Trajanje iskanja zaposlitve (v letih)
1	M	55	6. stopnja, tehnolog prometa	32	3
2	Ž	50	5. stopnja, gimnazijska maturantka	6	1
3	Ž	58	5. stopnja, ekonomska tehničarka	38	10
4	Ž	51	7. stopnja, knjižničarka	3,5	5
5	M	57	6. stopnja, novinar	20	4,5
6	M	50	4. stopnja, gostitelj	15	0,3
7	M	56	3. stopnja, mizar	15	1,5
8	M	50	3. stopnja, lesni delavec	22,5	2
9	Ž	53	2. stopnja, osnovna šola; dodatna izobraževanja na področju grafike	25	5
10	M	50	3. stopnja, lesni delavec	1,2	20
11	Ž	52	5. stopnja, gradbena tehničarka	9	6
12	Ž	52	5. stopnja, strojna tehničarka	15	4
13	Ž	60	5. stopnja, ekonomska tehničarka	36	5
14	Ž	53	5. stopnja, kozmetičarka	6	10
15	M	51	7. stopnja, pravnik	15	6,5

Pripomoček

Za pridobivanje podatkov smo uporabile polstrukturiran intervju, ki smo ga same oblikovale. Intervju je sestavljen iz naslednjih vprašanj:

1. Spol?
2. Starost?
3. Izobrazba?
4. Delovna doba?
5. Koliko časa že iščete zaposlitev?
6. Kaj vam prvo pade na pamet, ko rečem besedo *diskriminacija*?
7. Kaj za vas pomeni *starostna diskriminacija*?
8. Ali ste pri iskanju zaposlitve kdaj bili diskriminirani na podlagi starosti? Ali lahko to ponazorite s primerom?

9. Ali morda poznate nekoga, ki je bil diskriminiran pri iskanju zaposlitve na podlagi starosti?
10. Kaj mislite, v kolikšni meri so osebe, starejše od 55 let, diskriminirane pri iskanju dela v Sloveniji?
11. V kolikšni meri je starostna diskriminacija prisotna v vaši stroki?
12. S kakšnimi težavami se soočate pri iskanju zaposlitve?
13. Kaj mislite, kakšne so vaše prednosti pred mlajšimi kandidati?
14. Ali mislite, da so osebe nad 55 let starosti upravičeno diskriminirane na podlagi starosti pri iskanju zaposlitve? Zakaj ja/ne?
15. Kako se počutite v primeru, ko izgubite prednost pred mlajšimi kandidati in kako to vpliva na nadaljnje iskanje zaposlitve?

Postopek

Za pridobivanje udeležencev smo uporabile priložnostno vzorčenje. Povabilo za sodelovanje smo objavile na socialnem omrežju *Facebook* in na oglasni deski Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Nekatere udeležence smo pridobile preko osebnih poznanstev ter z osebnim pristopom do ljudi na ZRSZ. Intervjuji so bili opravljeni na 2 načina, preko telefona in osebno. Intervjuji so trajali med 15 in 20 minut. Na začetku vsakega intervjuja smo vsakega udeleženca vprašale, ali ga lahko posnamemo z diktafonom. Pri tistih, ki nam niso dovolili snemanja, smo vmes zapisovale odgovore. Podatke smo potem obdelale s pomočjo kodiranja in preverjale podobnost med posameznimi odgovori udeležencev. V transkriptih intervjujev smo označile izjave, ki predstavljajo podobno idejo in jih povezale v posamezne kategorije.

REZULTATI

Izkušnje z diskriminacijo pri iskanju zaposlitve

Prvi dve vprašanji (*Kaj vam prvo na pamet, ko rečem besedo diskriminacija?; Kaj za vas pomeni starostna diskriminacija?*) sta bili namenjeni preverjanju razumevanja pojma *diskriminacija* in uvajanju v pogovor o diskriminaciji, saj je na tem temeljil celoten intervju. Udeleženci so večinoma podajali odgovore kot so npr. Udeleženec 1 (v nadaljevanju so vsi udeleženci označeni s črko U in številko): *Nesprejemanje različnosti*, U2: *Delanje razlik pri sprejemanju v službo na podlagi spola, starosti, videza, razmerja*, U6: *Starejši ljudje ne dobijo službe*, U13: *Neenaka obravnava med mlajšimi in starejšimi*.

Na vprašanje *Ali ste pri iskanju zaposlitve kdaj bili diskriminirani na podlagi starosti?* je 10 udeležencev odgovorilo pritrdilno, medtem ko je 5 od le-teh poročalo, da so jim delodajalci odprto povedali, da jih zaradi njihove starosti ne bodo zaposlili. Ostali so poročali o posredni diskriminaciji, npr. U4: *Že vidiš, kako te pogledajo, ko prideš na razgovor*; U5: *Če so kakšni projekti in je mlajša ekipa pol te itak ne vzamejo*; U14: *Velikokrat sploh ne pošljejo odgovora na mojo prošnjo ali pa kasneje izvem, da so sprejeli mlajšo osebo*.

10 udeležencev je poročalo, da poznajo nekoga, ki je bil diskriminiran na podlagi starosti, npr. U3: *Ja, poznam, se srečujemo tukaj na zavodu*; U10: *Osebno poznam eno osebo, ki ji manjka še 9 mesecev delovne dobe do polne penzije in ne more dobiti službe prav zaradi tega, ker je prestar*.

Prisotnost diskriminacije v Sloveniji

Vsi udeleženci razen U9 in U11 so poročali, da je diskriminacija v Sloveniji prisotna v veliki meri, npr. U6: *100% po moje*, U14: *V veliki meri, to lahko povem na podlagi osebne izkušnje*, U8: *Jaz bi rekel kar precej*. Po drugi strani pa je udeleženka 9 povedala, da je od vsakega posameznika odvisno, kako se znajde, medtem ko je udeleženka 11 povedala, da je to odvisno od delodajalčeve pripravljenosti, da zaposli starejše.

Glede prisotnosti starostne diskriminacije v strokah udeležencev je večina udeležencev poročala, da je diskriminacija v njihovi stroki prisotna v veliki meri. Vendar pa so U5 (novinar), U8 (lesni delavec), U9 (udeleženka, ki dela na področju grafike), U13 (ekonomska tehničarka) in U15 (pravnik) povedali, da je starostna diskriminacija v njihovi stroki prisotna v manjši meri v primerjavi z drugimi strokami, npr. U8 (lesni delavec): *Jaz bi rekel, da je v moji stroki malo manj*.

Težave in prednosti starejših pri iskanju zaposlitve

Težave, ki so jih udeleženci omenjali so neodzivnost delodajalcev, neustrezna delovna mesta, premalo odprtih delovnih mest, podjetja iščejo mlajši kader, Zavod ne ponuja ustrezne pomoči, težko je priti do prvega razgovora, stopnja znanja se ves čas zvišuje, stiska, če si več časa doma, npr. U6: *Zavod je samo ena farsa, Zavod je samo zaradi tega, da imajo zaposlene in vlečejo denar. Službe si moraš najti, oni ti je ne najdejo*; U7: *Stopnja znanja se je v zadnjih 10-ih letih zvišala. Zdaj od mene pričakujejo preveč, oziroma tisto, česar ne vem*.

Kot prednosti pred mlajšimi pri iskanju zaposlitve je večina udeležencev izpostavila življenjske izkušnje, zrelost, odgovornost, marljivost, motiviranost. Udeleženka 4 je kot prednost omenila tudi to, da ne bo imela več otrok. Udeleženka 11 pa je po drugi strani rekla, da pred mlajšimi nima prednosti, saj se lahko nekaj nauči od njih, oni pa tudi od nje pridobijo določene koristne informacije.

Upravičenost diskriminiranja starejših pri zaposlovanju

Devet udeležencev je bilo mnenja, da starejši niso upravičeno diskriminirani pri zaposlovanju, npr. U3: *Mislim, da ni pravilno, ker starejši imajo več izkušenj*; U8: *Ni pravilno, da smo mi starejši diskriminirani*; U12: *Jaz mislim, da niso upravičeno diskriminirane. Predvsem zaradi življenjskega in strokovnega izkustva*. Ostalih 6 udeležencev je menilo, da je upravičenost diskriminacije odvisna od zahtev delovnega mesta, npr. U6: *Zdaj odvisno za kakšno delo se gre. V pisarni ziher lahko delajo, kakšna fizična dela pa ne*. U11: *Po eni strani ja, ker nimajo več toliko energije kot mlajše osebe, po drugi strani, ker mogoče imajo več izkušenj*.

Počutje in motivacija za nadaljnje iskanje zaposlitve

Kar se tiče počutja, ko izgubijo prednost pred mlajšim kandidatom, je večina udeležencev izpostavila negativne občutke kot so razočaranje, nezadovoljstvo, strah, npr. U1: *jeza, strah, občutek nemoči... zagotovo to jemlje veliko energije, vendar ne obupam*; U6: *Dobiš po srcu, ne samo po nosu*; U7: *Zelo slabo*. Udeleženci so prav tako omenjali, da ti občutki vplivajo negativno na nadaljnje iskanje službe, npr. U4: *To kar veliko vpliva na psiho. Imaš potem vedno strah, ko greš na razgovore, da bo se enako ponovilo*; U6: *Težko je potem biti bolj zagnan*; U14: *Izgubim voljo za nadaljnje iskanje službe*.

RAZPRAVA

Čeprav so v raziskavi sodelovali ljudje različnih profilov, je večina podajala podobne odgovore na zastavljena vprašanja. Kot smo pričakovale, je večina udeležencev že imela osebne izkušnje s starostno diskriminacijo pri iskanju zaposlitve. Do sedaj nismo zasledile raziskave, ki se ukvarja s pogledi starejših na upravičenost starostne diskriminacije. Naši rezultati nakazujejo na to, da starejši nezaposleni menijo, da le-ta ni upravičena. Omembe vredno je tudi dejstvo, da nekateri vseeno poročajo, da je diskriminacija upravičena glede na zahteve in značilnosti delovnega mesta. Bolj natančno povedano, starostna diskriminacija naj bi bila bolj upravičena pri fizičnih kot pri pisarniških delovnih mestih.

Skoraj vsi udeleženci so poročali o tem, da starostna diskriminacija negativno vpliva na njihovo počutje, kar se prav tako sklada z našimi pričakovanji in ugotovitvami dosedanjih raziskav (npr. Berger, 2006). Čeprav v omenjeni raziskavi starejši nezaposleni navajajo, da je zelo pomembno biti optimističen pri iskanju zaposlitve, so imeli naši udeleženci nekoliko drugačne poglede, saj je večina izpostavljala bolj pesimistična pričakovanja in izgubo motivacije za nadaljnje iskanje zaposlitve.

Problem je izjemno pomemben predvsem zaradi tega, ker se tako kot v ostalih evropskih državah, tudi v Sloveniji populacija stara. To pomeni, da bodo v prihodnosti starejše osebe v vse večji meri prisotne na trgu delovne sile. Zaradi tega je pomembno ozaveščati delodajalce o prednostih, ki jih prinaša zaposlovanje starejših oseb. Prav tako je zelo pomembno ozaveščati tudi starejše nezaposlene o tem, kako učinkovito iskati zaposlitev, pripraviti življenjepis in se na najboljši način predstaviti potencialnemu delodajalcu. Namreč, po opravljenih intervjujih, izvedeni analizi odgovorov in na podlagi splošnega vtisa, ki smo ga pridobile tekom intervjujev menimo, da naši udeleženci morda niso zadosti informirani o trenutnih zahtevah trga delovne sile v Sloveniji. Prav zaradi tega je potrebno ozaveščati in pripravljati obe strani (iskalce zaposlitve in delodajalce), pri čemer bi se lahko zgledovali po bolj razvitih evropskih državah (kot je na primer Francija). V Franciji je nacionalna politika osredotočena na dejavnosti, ki podpirajo ohranjanje starejših v podjetjih na način, da starejši obogatijo svoje znanje, strokovna ravnanja in izmenjujejo znanje z mlajšimi generacijami skozi mentorstvo (Djuričič in Stare, 2014).

Poudarile bi, da ima naša raziskava nekatere omejitve. Namreč, uporabljale smo priložnostno vzorčenje, kar pomeni, da naš vzorec ni reprezentativen, predvsem zaradi tega, ker vzorec ne zajema zadostnega števila visoko izobraženih posameznikov. Poleg tega, same nismo najbolj izkušene pri vodenju polstrukturiranega intervjuja, kar se je odrazilo v kvaliteti pridobljenih odgovorov. Glede na to, da smo proučevale nekoliko občutljivo tematiko, udeleženci niso bili zelo pripravljeni in odprti za izpostavljanje lastnih izkušenj, me pa zaradi neizkušenosti nismo uspele pridobiti bolj konkretnih informacij. Poleg tega je možno, da nekateri udeleženci niso popolnoma razumeli naših vprašanj, saj so pogosto izpostavljali tudi druge oblike diskriminacije (spolna, diskriminacija invalidov itn.). Po izvedeni analizi odgovorov menimo, da bi bilo boljše, če bi v intervju vključile tudi vprašanja o pričakovanju starejših nezaposlenih o tem, ali bodo tekom iskanja zaposlitve diskriminirani.

ZAKLJUČKI

Ugotovitve naše raziskave se v veliki meri skladajo z našimi pričakovanji in predhodnimi raziskavami. Nezaposlene osebe, starejše od 50 let, ki aktivno iščejo zaposlitev menijo, da je starostna diskriminacija v Sloveniji prisotna, v nekaterih strokah v večji meri kot v drugih. Kljub temu menijo, da so neupravičeno diskriminirani zaradi starosti. Kot svoje prednosti pred mlajšimi kandidati navajajo predvsem življenjske izkušnje in zrelost. Starostna diskriminacija predstavlja velik problem, saj negativno vpliva na čustveno stanje in motivacijo za iskanje zaposlitve. Populacija se stara in posledično bo v prihodnosti večja potreba po zaposlovanju starejšega kadra. Zaradi tega je potrebno aktivno politiko zaposlovanja usmeriti v informiranje in izobraževanje starejših iskalcev zaposlitve in delodajalcev o možnostih in prednostih starejšega kadra. Potrebno si je tudi prizadevati za integriranje mlajšega in starejšega kadra, saj medsebojno sodelovanje in učenje ponujata najboljše rezultate.

VIRI

- Berger, E. D. (2006). Aging identities. Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20(4), 303–316.
- Cavico, F. J. in Mujtaba, G. B. (2011). Discrimination and the aging American workforce: recommendations and strategies for management. *SAM Advanced Management Journal*, 76(4), 15–26.
- Djuričič, N. in Stare, J. (2013). *Spodbujanje zaposlovanja starejših* (Magistrska naloga). Fakulteta za upravo, Ljubljana.
- Djurčič, N. in Stare, J. (2014). Nekateri vidiki zaposljivosti in zaposlovanja starejših delavcev. *Socialno delo*, 53(2), 97–107.
- Dolenc, P. (2011). *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Macnicol, J. (2006). *Age discrimination: A Historical and Contemporary Analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Shen, G. Y. in Kleiner, B. H. (2001). Age discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 20(8), 25–32.
- Zakrajšek, N. (2009). *Diskriminacija starejših na trgu dela: Analiza stanja med brezposlenimi v Sloveniji* (Diplomsko delo). Ekonomska fakulteta, Ljubljana.