

Darja Alič
Unicredit banka d.d.
darja.alic@gmail.com

Žiga Čepar
Univerza na Primorskem,
Fakulteta za management
ziga.cepar@fm-kp.si

Podaljševanje delovne aktivnosti starejših

Raziskave trga dela nakazujejo, da za ista delovna mesta tekmujejo številni mladi z relativno visoko izobrazbo na eni strani ter starejši z relativno bogatejšimi izkušnjami na drugi strani. Pogosto prihaja do trenj glede vprašanja, ali naj starejši zaradi staranja prebivalstva delajo dlje ali pa naj delovna mesta prepustijo mlajšim. Članek najprej povzema nekatere možne ukrepe za pomoč pri zaposlovanju starejših ter načine in rešitve za povečanje njihove konkurenčnosti. Rezultati lastne raziskave, ki je bila izvedena s pomočjo ankete, so pokazali, da anketirani večinoma niso najbolj naklonjeni daljši delovni aktivnosti starejših.

Ključne besede: trg dela, upokojevanje, starejši na trgu dela, pokojninska reforma, stereotipi o starejših

Extending the Work Activity of the Elderly

The labour market research suggests that there is a competition for job positions between young who are relatively highly educated on one hand and older people who have richer work experiences on the other. There is often a friction between opinions on whether older people should work longer due to population ageing or they should be replaced by younger employees. The article first summarizes some possible measures to help in the process of employment of older people and possible ways and solutions to increase their competitiveness. The results of our own research, based on the survey questionnaire, shows that most of the respondents are not in favour of longer work activity of older people.

Keywords: labour market, retirement, older people in the labour market, pension reform, stereotypes about older people



<https://doi.org/10.26493/1854-4231.17.41-46>

Zakaj naj bi starejši delali dlje?

Zakaj je delovna aktivnost starejših tako pomembna tema? Pričakovana življenjska doba se podaljšuje, zaradi česar le-ta zdaj bistveno presega upokojitveno starost, določeno v prvi polovici prejšnjega stoletja, ko so bili postavljeni okviri pokojninskega sistema. Po drugi strani nizka rodnost že dalj časa ne zagotavlja več enostavne reprodukcije prebivalstva, kar rezultira v naraščanju deleža starega prebivalstva. To povečevanje pa povečuje javnofinančne izdatke, povezane s staranjem, predvsem izdatke za pokojnine, zdravstvene storitve in storitve dolgotrajne oskrbe, kot prikazuje preglednica 1 na naslednji strani.

Mnogi si želijo delati, ustvarjati, delovati, pokojninski sistemi in pokojninske norme pa so včasih strukturirani tako, da se starejšim delo ne izplača ali pa se jim po določeni starosti delovno aktivnost popolnoma onemogoči. Delo je pomembno tudi za socialno integracijo starejših.

Delo pomeni aktivnost, ki pozitivno vpliva na ohranjanje kognitivnih sposobnosti in vitalnosti; seveda pa ne kakršno koli delo, pomembno je, da je delo primerno in zadovoljivo za starejše delavce (Principi, Fabbietti in Lamura 2015, 802).

Predčasna upokožitev za gospodarstvo pomeni veliko izgubo potencialne produktivnosti in postavlja pod vprašaj tudi vzdržnost sistema socialne varnosti. Leta 2040 bo starejša delovna sila predstavljala kar 37 % vse delovne sile in bo najštevilnejša skupina na trgu dela. Zato bo treba spremeniti upokojitvene prakse, ki vključujejo ne samo zaostrovanje potrebnih pogojev za upokožitev, temveč tudi strukturiranje sistema na način, ki bo starejše spodbujal, da bodo v delovnem razmerju sami želeli ostati čim dlje (Gringart, Helmes in Speelman 2008; 752; Johnson 2009, 3). Raziskava Taylorja in Walkerja (1998, 641 v Lazazzara, Karpinska in Henkens 2013, 2155) pokaže, da imajo delodajalci na splošno po-

Preglednica 1 Projekcija javnih izdatkov za sisteme socialne zaščite

Kategorija	2013	2020	2030	2040	2050	2060
Pokojnine	11,8	11,1	12,3	14,3	15,6	15,3
Zdravstvo	5,7	5,9	6,4	6,86,9	6,8	
Dolgotrajna oskrba	1,7	1,7	1,9	2,4	2,7	2,9
Skupaj	18,9	18,8	20,6	23,5	25,2	25,0

Opombe Po podatkih Urada Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2016).

zitivno mnenje o sposobnostih starejših delavcev, v resnici pa delujejo drugače in jih neradi zaposlujejo.

Trend hitrega izstopanja iz skupine delovno aktivnega prebivalstva ima številne neželene posledice (Uzun idr. 2019, 217):

- zgodnja upokojitvev starejših delavcev socialne partnerje, zlasti delodajalce, osvobodi pozitivnega pristopa k upravljanju, povezanega s staranjem delovne sile, in potrebe po spremembi spretnosti ter znanja delavcev v skladu z novimi zahtevami;
- razširjeno predčasno upokojevanje lahko okrepi stereotip o starejših delavcih kot manj produktivnih in odvečnih;
- nekateri avtorji opozarjajo na ustvarjanje kulture zgodnjega upokojevanja, ki jo pokojninski skladi težko prenašajo;
- zgodnejša izključitev starejših iz delovne sile ustvarja nevarnost za njihovo socialno izključenost v zgodnejši starosti;
- obstaja nevarnost, da se bo stopnja revščine starejše populacije povečala.

Kakšna je starostna meja, do katere delavec velja za mladega in od katere starosti dalje govorimo o starejšem delavcu? Anna Ritsatakis (2008) pravi, da za starejšo osebo velja vsak starejši od 60 let, medtem ko je skladno z OECD (2006) mladi delavec oseba, stara od 15 do 24 let, starejši delavec pa oseba, stara od 55 do 64 let. Nefreteta Zekić Eberhard (2014, 330) trdi, da lahko ob upoštevanju priložnosti na trgu dela to starostno mejo znižamo na 40 let. V večini držav Evropske unije se namreč negativna selekcija pri zaposlovanju moških začne pri 40 letih, pri ženskah pa že prej (Grigorev 2011, 21). Za namen naše raziskave smo kot starejše delavce opredelili tiste, ki so stari 50 let ali več.

OECD (2006) v študiji *Živi dlje, delaj dlje* ugotavlja, da se starejši posamezniki pri ohranjanju delovne aktivnosti soočajo s številnimi ovirami, med katerimi izpostavljajo predvsem: (1) nesti-

mulativno davčno ureditev ter ureditev socialnih transferjev in prispevkov, ki znižuje motivacijo posameznikov za podaljševanje delovne aktivnosti v primerjavi z upokojitvijo, ter (2) nezainteresiranost oz. odpor delodajalcev do zaposlovanja starejših.

Ob navedenem kot »oteževalno« okoliščino navaja tudi razmeroma blage upokojitvene pogoje tradicionalnih pokojninskih sistemov, ki dodatno krepijo želje oz. pričakovanja posameznikov po zgodnji upokojitvi.

Ključna motivacija za raziskovanje delovne aktivacije starejših izhaja torej predvsem iz dejstva, da staranje prebivalstva povzroča višje stroške v sistemu socialne varnosti, iz dejstva, da je vzdržnost pokojninskega sistema pogojena tudi z daljšo delovno aktivnostjo starejših, ter iz dejstva, da proces staranja prebivalstva zaradi podaljševanja življenjske dobe že sam po sebi zahteva podaljševanje delovne aktivnosti – ta proces pa postaja le čedalje intenzivnejši.

Raziskava podaljševanja delovne aktivnosti starejših

V nadaljevanju najprej predstavljamo nekatere možne ukrepe za spodbujanje zaposlovanja starejših ter nekatere načine in rešitve za povečanje njihove konkurenčnosti. Sledi predstavitev izvedbe raziskave mnenj glede podaljševanja delovne aktivnosti starejših skupaj s ključnimi rezultati izvedenih analiz.

Spodbujanje zaposlovanja starejših delavcev

Poleg sprememb v sistemu pokojninskega zavarovanja je podaljševanje delovne dobe odvisno tudi od stopnje prilagajanja trga dela starejšim delavcem. Dokazano je namreč, da so ljudje, ki na trgu dela ostanejo najdlje, pogosteje samozaposleni (Wahrendorf idr. 2017, 270), ki delajo s krajšim in prilagodljivim delovnim časom (Burtless 2013, 35). Tako je možnost za delo s prilagodljivim delovnim časom, ki ga je mogoče prilagoditi potrebam starejših delavcev, izjemno pomembna, saj je

starejša delovna sila zelo raznolika skupina. Posledično prožnejši in liberalnejši trgi dela starejšim delavcem nudijo več priložnosti (Van Dalen idr. 2006, 19). Po drugi strani nekateri konservativnejši raziskovalci spodbujajo zgodnjo upokojitve kot rešitev za brezposelnost (Bredgaard in Tros 2006; Scherger 2015, 25).

Slovenija je uvedla možnost delne upokojitve s skrajšanim delovnim časom ob ohranjanju pravice do pokojnine in možnost uveljavljanja pravice do ponovnega izračuna pokojnine po vsaj dodatnem letu zavarovanja. Natančneje, upravičenci do starostne pokojnine, ki še naprej delajo s krajšim delovnim časom ob spremenjeni pogodbi o zaposlitvi ali pa so v času uveljavljanja pravice že zaposleni do polovičnega delovnega časa, se lahko delno upokojijo (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016).

Dobro prilagojena aktivna politika zaposlovanja lahko poveča zaposljivost in zaposlitvene možnosti starejših. V tem okviru sta se za najučinkovitejši izkazali oprostitev davka in uvedba drugih ugodnosti (European Commission 2014). V Sloveniji je aktivna politika zaposlovanja starejših od 50 let omejena izključno na tiste, ki so vpisani v evidenco brezposelnih. Praviloma so lahko vključeni pri skoraj vseh vrstah ukrepov, razen pri programih, ki veljajo izključno za mlade. Delež novovključenih upravičencev do ukrepov aktivne politike zaposlovanja, starih od 50 do 54 let, se je v Sloveniji z 10 % leta 2012 povečal na 13,1 % leta 2016, hkrati pa se je delež brezposelnih starejših od 50 let s 16 % v letu 2012 povečal na 18,4 % v letu 2016. Danska, Švedska in Avstrija na splošno bolj vlagajo v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, Grčija pa manj. Slovenija se je postavila nekam na sredino (OECD 2017).

Zaposljivost starejših delavcev in njihova prilagodljivost v storitvenem sektorju sta odvisni tudi od industrijskega sektorja. Zelo pomembno je, da se z nenehnim učenjem upoštevajo tako ergonomski vidiki kot tudi psihofizična sposobnost starejših. Z upravljanjem starosti, s spreminjanjem delovnega časa in prilagajanjem delovnega mesta, z notranjo in medsektorsko mobilnostjo, vlaganjem v usposabljanje zaposlenih, plačo, delovno dobo in vseživljenjsko učenje bodo spremembe v prid povečanja zaposlovanja starejših možne. Treba si je prizadevati tudi za odpravo negativnih stereotipov in predsodkov o starejših delavcih (Grima 2011, 1323).

V raziskavi starejših delavcev je Mona Larsen (2008, 32) ugotovila, da je neposredna komunikacija vodstva s posameznim delavcem v smeri, da

lahko na delu ostane čim dlje, za starejše delavce močan motiv. Prilagodljiv delovni čas se pogosto omenja kot pomemben, prav tako dobro vzdušje med sodelavci, zanimive delovne naloge in priložnost za prenos znanja na mlajše delavce. Enako pomemben je občutek, da se trud in delo cenita. Poročali so o nekaterih razlikah med spoloma; moškemu delavcu npr. vidik plače pomeni več kot ženskam. Na drugi strani je s hitrejšim upokojevanjem povezan občutek, da je težko zadovoljiti zahteve delodajalcev (Larsen 2008, 32).

Zanimiv je projekt socialnih inovacij, ki že nekaj let poteka v danskem mestu Århus. Izhaja iz predpostavke, da so številni starejši delavci v resnici nepripravljeni na t. i. tretjo kariero, ki poteka od približno 60. leta starosti. Mnogi namreč izberejo možnost predčasne upokojitve ali dela s krajšim delovnim časom, ki jo ponuja podjetje, ne da bi upoštevali, kaj te izbire pomenijo in ali je možnost upokojitve res tisto, kar si želijo. Taka paradigma in družbene norme krepijo stereotipno stališče, da je upokojitve najboljše, kar se lahko zgodi, predvsem zaradi svobode, ki jo pri naša. Projekt je namenjen delavcem, starim od 58 do 59 let, ki so v fazi, ko lahko izbirajo med predčasno upokojitvijo in nadaljevanjem kariere.

Dvodnevno delavnico vodi trener, na njej pa poteka izmenjava izkušenj med udeleženci. Delavnice niso namenjene samo podaljševanju delovne aktivnosti, temveč se osredotočajo tudi na podaljševanje aktivnega staranja. Udeležence na delavnicah spodbujajo k določitvi ciljev za njihovo tretje življenjsko obdobje. To je lahko nadaljevanje dela s krajšim delovnim časom, namesto da bi se upokojili, lahko pa je tudi odločitev, da se pridružijo prostovoljni organizaciji ali storijo kaj drugega.

Projekt vključuje tudi zdravstveno komponento, pri kateri je vključen tudi preizkus telesne pripravljenosti, da bi bili ljudje tako še pozornejši na vrednost dobrega zdravja kot predpogoja za aktivno tretje življenjsko obdobje.

V okviru projekta je skupina strokovnjakov obiskala podjetja, z namenom, da se bolje seznanijo s politikami upravljanja starosti in poiščejo ustrezne brezposelne kandidate. Kot rezultat projekta se je približno 40 % udeležencev odločilo, da na trgu dela ostanejo dlje, kot je bilo sicer načrtovano, 40 % se jih aktivneje trudi za bolj zdravo življenje, skoraj polovica pa se jih je odločilo za prostovoljno delo. Kako dolgo in v kolikšni meri ljudje sledijo tem načrtom, je seveda težko oceniti, vendar so začetni rezultati spodbudni (Barlund 2015).

Raziskava mnenj o podaljševanju delovne aktivnosti starejših

V nadaljevanju predstavljamo rezultate lastne raziskave mnenj glede podaljševanja delovne aktivnosti starejših.

Na podlagi analize primarnih podatkov, pridobljenih s pomočjo spletne ankete, smo preverjali naklonjenost vprašanih podaljševanju obdobja delovne aktivnosti. Anketa je bila izvedena na namenskem vzorcu 237 anketirancev. Anketirance smo med analizo razdelili v dve starostni skupini, na mlajše od 50 let in starejše od 50 let. Vprašanja so bila večinoma zaprtega tipa, pri vprašanih o položaju starejših na trgu dela pa je bila uporabljena 5-stopenjska Likertova lestvica, na kateri so vprašani označili stopnjo strinjanja z izbrano trditvijo. Primarni podatki so bili analizirani s pomočjo statističnega orodja SPSS 28.0. Za preverjanje normalnosti porazdelitve podatkov je bil uporabljen test Kolmogorov-Smirnov.

Najprej nas je zanimalo, ali si večina starejših zaposlenih želi delovno aktivna ostati dlje, kot to predvideva dosedanji sistem upokojevanja. To smo preverili s *t*-testom za en vzorec in opisno statistiko. Upoštevana so bila mnenja starejših od 50 let. Ugotovili smo, da se anketirani v povprečju ne strinjajo s trditvijo, da si želijo ostati delovno aktivni dlje, kot to predvideva dosedanji sistem upokojevanja. Prav tako smo ugotovili, da se večina anketiranih ne strinja z možnostjo upokojiti se kasneje. Na podlagi izvedene analize smo torej zaključili, da si večina starejših zaposlenih ne želi ostati delovno aktivna dlje, kot to predvideva dosedanji sistem upokojevanja.

V nadaljevanju smo želeli ugotoviti, ali želja po daljši delovni aktivnosti narašča z višino izobrazbe. Na podlagi frekvenčne porazdelitve odgovorov po izobrazbenih skupinah smo ugotovili, da želja po daljši delovni aktivnosti narašča z višino izobrazbe.

S Pearsonovim koeficientom korelacije smo si pomagali pri iskanju odgovora na vprašanje, ali želja po daljši delovni aktivnosti morda narašča tudi z višino plače. Ugotovili smo, da statistično pomembne povezanosti med željo anketiranih po daljši delovni aktivnosti in višino plače v tem primeru ni.

Na koncu pa nas je v luči stereotipa, da stari mladim odjedajo delovna mesta, zanimalo, ali mladi torej nasprotujejo podaljševanju delovne dobe starejših. Na podlagi preizkusa hi-kvadrat ter frekvenčne porazdelitve odgovorov mladih smo ugotovili, da največ anketiranih mladih, to je 69,0 %, dejansko meni, da starejši zaposleni odje-

dajo delovna mesta mlajšim. Na podlagi tega pa zgoraj omenjenega stereotipa ne moremo ovreči.

Ključne ugotovitve in priporočila

Pobude za podaljševanje delovne dobe pogosto spremljajo negativni odzivi. V Sloveniji obstaja veliko ljudi, ki nasprotujejo podaljševanju delovne dobe, saj želijo čim prej uživati zaslužen pokojnino, in manjše število tistih, ki želijo čim več časa sodelovati na trgu dela. Poleg tega je veliko takih ljudi, ki so svoje delovno aktivno življenje preživeli na fizično zahtevnejših delovnih mestih, in takih, ki zaradi fizičnih predispozicij ali skrbi za druge ne morejo delati dlje. Po drugi strani pa obstajajo tudi tisti, ki želijo in lahko delajo dlje; to so predvsem delavci, katerih delo ni negativno vplivalo na njihovo zdravje in imajo morda tudi sicer več možnosti, da ostanejo na trgu dela.

Tudi naša empirična raziskava potrjuje bolj ali manj odklonilno mnenje do podaljševanja delovne aktivnosti, hkrati pa tudi okorelo prepričanje mladih, da daljša delovna aktivnost starejših poslabšuje možnosti mladih na trgu dela. Tisti z višjo izobrazbo so vendarle nekoliko bolj naklonjeni podaljševanju delovne dobe kot pa tisti z nižjo. Višina plače pa na to naklonjenost nima statistično značilnega vpliva.

Obstoječi pravni okvir, povezan z upokojevanjem, večinoma odvrta od odlaganja upokojevanja ter od podaljševanja delovne aktivnosti. Inštituti delnih in odloženih pokojnin v širši uporabi niso zaživel. Aktivna politika zaposlovanja ni dovolj prilagojena potrebam trga dela starejših, stopnja udeležbe starejših pri vseživljenjskem učenju je nizka, majhen delež visoko izobraženih starejših pa delno pojasnjuje nizko zaposlenost starejših.

Prilaganje delovnega časa individualnim potrebam je glavni razlog, da so starejši delavci najpogosteje prav tisti, ki so samozaposleni in ki delajo s krajšim delovnim časom. Kar najbolj ločuje naš trg dela od evropskega, je prav izredno majhen delež delavcev s krajšim delovnim časom in izredno nizek delež starejših samozaposlenih, iz česar lahko sklepamo, da trg dela ni prilagojen potrebam starejših delavcev.

Večja oz. dolgotrajnejša delovna aktivnost prispeva k višji gospodarski rasti in višjim davčnim prihodkom, kar je še posebej pomembno za države z neugodno demografsko sliko in velikim številom razmeroma mladih upokojevcov. V Sloveniji so zaradi intenzivnega procesa staranja prebivalstva demografske razmere izrazito neugo-

dne. Obseg delovne sile se zmanjšuje, ljudje živijo dlje, hkrati pa relativno hitro zapuščajo trg dela.

V naši raziskavi smo ugotovili, da obstaja kar nekaj prostora in možnosti za podaljševanje delovne aktivnosti starejših – predvsem preko sistemskih finančnih spodbud za tiste, ki bi želeli odložiti svojo upokožitev in delati dlje, preko boljšega prilagajanja delovnega okolja specifičnim potrebam starejših ter preko izboljšanja komunikacije med delodajalci in starejšimi pa tudi mlajšimi delavci z namenom razbijanja negativnih stereotipov o vplivu daljše delovne aktivnosti starejših. Mentorski sistemi ter druge dobre prakse iz tujine kažejo na številne pozitivne učinke daljše delovne aktivnosti starejših.

Ob neizpodbitni potrebi po podaljšanju delovne aktivnosti ter dejstvu, da so ekonomske razmere trenutno relativno ugodne, je zdaj še posebej dobra priložnost za dodatna prizadevanja na tem področju. Najprej pa je treba trg dela prilagoditi potrebam starejših delavcev v skladu z merili, ki delujejo in so v svetu dokazana.

Če bodo na voljo kakovostne rešitve, se bodo zagotovo našli tudi tisti, ki jih bodo hitro sprejeli in izkoristili, njihov zgled pa bo nato lahko prispeval k ozaveščanju in spreminjanju trendov v zakoreninjeni kulturi predčasnega zapuščenja trga dela.

Spoštovanje med generacijami ter njihovo medsebojno sinergično in solidarno dopolnjevanje je kritično prispevalo k dosedanjemu človeškemu razvoju. V današnji demografski krizi, ki je prva te vrste v zgodovini, se zdi, da je krepitev medgeneracijske solidarnosti ena največjih razvojnih perspektiv evropske kulture. Zato je javna skrb države in civilne družbe za ozaveščanje ter utrjevanje stališča o komplementarnosti in soodvisnosti generacij vitalnega pomena.

Literatura

- Barslund, M. 2015. »Extending Working Lives: The Case of Denmark.« CEPS Working Document 404, Centre for European Policy Studies, Bruselj.
- Bredgaard, T., in F. Tros. 2006. »Alternatives to Early Retirement? Flexibility and Security for Older Workers in the Netherlands, Denmark, Germany and Belgium.« Prispevek predstavljen na ILP Innovating Labour Market Policies: Flexicurity and Transitional Labour Markets, Amsterdam, Nizozemska.
- Burtless, G. 2013. »The Impact of Population Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity.« Working Paper 11, Center for Retirement Research, Boston, MA.
- European Commission. 2014. *Stimulating Job Demand: The Design of Effective Hiring Subsidies in Europe*. EPEO Review. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
- Grgurev, I. 2011. »Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu: analiza hrvatskog zakonodavstva i pravne stečevine EU-a.« V *Socijalni rad i borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti – profesionalna usmjerenost zaštiti i promicanju ljudskih prava*, uredila Z. Leutar, 31–48. Zagreb: Zaklada Marija De Mattias
- Grima, F. 2011. »The Influence of Age Management Policies on Older Employee Work Relationships with Their Company.« *The International Journal of Human Resource Management* 22 (6): 1312–1332.
- Gringart, E., E. Helmes in C. Speelman. 2008. »Harnessing Cognitive Dissonance to Promote Positive Attitudes toward Older Workers in Australia.« *Journal of Applied Social Psychology* 38 (3): 751–778.
- Johnson, R. W. 2009. »Employment Opportunities at Older Ages: Introduction to the Special Issue.« *Research on Aging* 31 (1): 3–16.
- Larsen, M. 2008. »Does Quality of Work Life Affect Men and Women's Retirement Planning Differently?« *Applied Research in Quality of Life* 3 (1): 23–42.
- Lazazzara, A., K. Karpinska in K. Henkens. 2013. »What Factors Influence Training Opportunities for Older Workers? Three Factorial Surveys Exploring the Attitudes of HR Professionals.« *The International Journal of Human Resource Management* 24 (11): 2154–2172.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2016. *Starejši in trg dela v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- OECD. 2006. *Live Longer, Work Longer*. Pariz: OECD.
- . 2017. *Preventing Ageing Unequally*. Pariz: OECD.
- Principi, A., P. Fabbietti in G. Lamura. 2015. »Perceived Qualities of Older Workers and Age Management in Companies: Does the Age of HR Managers Matter?« *Personnel Review* 44 (5): 801–820.
- Ritsatakis, A., ur. 2008. *Demystifying the Myths of Ageing*. Copenhagen: World Health Organisation.
- Scherger, S. 2015. »Introduction: Paid Work Beyond Pension Age; Causes, Contexts, Consequences.« V *Paid Work Beyond Pension Age: Comparative Perspectives*, uredila S. Scherger, 1–27. London: Palgrave Macmillan.
- Taylor, P., in A. Walker. 1998. »Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices.« *Ageing and Society* 18:641–658.
- Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2016. *Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Uzun, S., O. Kozumplik, I. Požgain in D. Kalinić. 2019. »Stavovi i predrasude prema starijim osobama.« *Psihijatrija* 25 (136–137): 216–221.
- Van Dalen, H. P., K. Henkens, W. Henderikse in J. J. Schippers. 2006. »Dealing with an Ageing Labour Force: What Do European Employers Expect and

- Do?« NiDi Report No. 73, Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute, Haag.
- Wahrendorf, M., B. Akinwale, R. Landy, K. Matthews in D. Blane. 2017. »Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under Which Conditions? Results from SHARE.« *Journal of Population Ageing* 10 (3): 269–285.
- Zekić Eberhard, N. 2014. »Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osvijestivosti i europskog zakonodavnog okvira.« *Pravni vjesnik* 30 (2): 329–344.