

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Štefka Felc

Delovna aktivnost starejših oseb v Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Štefka Felc

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Delovna aktivnost starejših oseb v Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

Zahvaljujem se profesorici dr. Barbari Rajgelj za strokovno pomoč in mentorstvo in pri diplomski nalogi.

Posebna zahvala gre moji sestri, ki mi je v času pisanja diplomske naloge svetovala in me bodrila.

Delovna aktivnost starejših oseb v Sloveniji

Problematika delovne aktivnosti starejših delavcev postaja vse bolj aktualna tema. Demografski podatki kažejo na to, da starejša populacija predstavlja vedno večjo kategorijo prebivalstva, kar pomeni, da bo posledično starejša populacija ostala dlje časa aktivna kot v preteklosti. Slovenija sodi med države z najnižjo stopnjo delovne aktivnosti. Iz tega razloga je pomembno, da država sprejme in vpelje ukrepe, ki bi odpravili nastalo zaskrbljujočo situacijo. Diplomsko delo obravnava omenjeno problematiko delovne aktivnosti starejših delavcev. Pri tem se najprej osredotoča na pravno varstvo starejših delavcev v Sloveniji in tudi na mednarodni ravni. Poleg tega diplomsko delo obravnava tudi konkretni položaj starejših delavcev na trgu dela, dejavnike, ki vplivajo na takšen položaj ter možne ukrepe za povečanje zaposlenosti starejše generacije. Ti ukrepi se nanašajo predvsem na preprečevanje nastajanja nove brezposelnosti, ohranjanje zaposlenosti za starejše delavce, pomoči pri integraciji starejših na trg dela ter finančne spodbude za delodajalce, ki se odločijo zaposliti starejšega delavca. Zadnje poglavje vsebuje tudi rezultate ankete na temo delovne aktivnosti starejših delavcev.

Ključne besede: starejši delavci, delovna aktivnost, aktivna politika zaposlovanja.

Employment of older workers in Slovenia

Changes of demographic structure show that in future the amount of older population will grow. Consequently, also the older working population is expected to stay active on the labour market longer in future. When we talk about the situation in Slovenia, the latest statistic data shows that the percentage of the active older population is one of the lowest in the European Union. Consequently, it is very important for the government to consider introducing appropriate measures which will help to solve the worrying situation. Especially, the governments will have to think how to keep the older workers active and also consider how to attract the employers to become more interested in employing the older work force. This thesis discusses some of the factors that created the mentioned situation, focuses on legal framework for protection of the older workers in Slovenia their position on the labour market and possible measures which mostly aim to prevent the raise of unemployment. The last part includes a short opinion poll on the discussed topic and conclusions made on the basis of the answers received.

Key words: older workers, employment rate, active working policy.

KAZALO

1	Uvod	7
1.1	Namen in cilji	7
1.2	Hipotezi	8
1.3	Metodologija in struktura diplomskega dela	8
1.4	Temeljni pojmi	8
2	Nacionalni in mednarodni pravni viri na področju varstva starejših delavcev	9
2.1	Nacionalni pravni viri.....	9
2.1.1	Ustava.....	9
2.1.2	Zakon o delovnih razmerjih.....	10
2.1.3	Zakon o varstvu pred diskriminacijo	11
2.1.4	Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....	11
2.1.5	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju	12
2.1.6	Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela	12
2.2	Mednarodne konvencije in priporočila.....	12
2.3	Predpisi EU.....	14
3	Položaj starejših na trgu dela v Sloveniji.....	15
3.1	Starejši na trgu dela v državah članicah EU	19
4	Razlogi za stanje starejših na trgu dela.....	22
4.1	Demografske spremembe	22
4.2	Zniževanje rodnosti v Sloveniji.....	23
4.3	Umrljivost.....	25
4.4	Migracije	25
4.5	Staranje prebivalstva v Sloveniji	26
5	Ukrepi za ohranitev in izboljšanje zaposlitvenih možnosti starejših delavcev.....	27
5.1	Delovnopravno varstvo starejših delavcev	27
5.1.1	Odpoved delovnega razmerja starejšemu delavcu.....	28
5.1.2	Pravica do odpravnine	29
5.1.3	Omejitev nadurnega dela in prepoved nočnega dela	29
5.1.4	Pravica do dela s krajšim delovnim časom.....	29
5.1.5	Pravica do dodatnih dni dopusta.....	30
5.2	Program aktivne politike zaposlovanja	30
6	EMPIRIČNI DEL	34

6.1	Metodologija	34
6.2	Vzorec	34
6.3	Anketa	35
7	Rezultati empiričnega dela	36
7.1	Analiza demografskih podatkov	36
7.2	Preverjanje hipotez	43
8	Sklep	44
9	Literatura	46
	Priloga A: Anketni vprašalnik	51

1 Uvod

Delovna aktivnost starejših je tema, ki je danes bolj aktualna kot kdajkoli v preteklosti. Družba, v kateri živimo danes, postaja starejša od tiste izpred petdesetih let. Izboljšanje življenjskih razmer in podaljševanje pričakovanega življenja, se družbeno kaže kot staranje prebivalstva. V prihodnosti se bo število delovno aktivnega prebivalstva zmanjševalo, zato postajajo starejši vedno bolj pomembna demografska skupina. Prepoznati bo potrebno produktivno zmogljivost starejših in ceniti njihovo modrost in izkušnje. To sili v nove politike aktivnega staranja, v spreminjanje stereotipov o starejših in ozaveščanje javnosti o pomenu ohranjanja dela in usposabljanju starejših delavcev za delo. Delovna aktivnost in učinkovitost je danes v veliki meri odvisna od usposobljenosti, znanja, fleksibilnosti ter možnosti prilagajanja spremembam.

1.1 Namen in cilji

V svojem diplomskem delu se bom usmerila na problematiko nizke delovne aktivnosti starejših v Sloveniji. Kot prvo bom raziskala, kakšna je zakonodajna zaščita starejših delavcev in kdaj se delavca opredeli kot starejšega. Slovenski Zakon o delovnih razmerjih, enako kot večina zakonodaje Evropske Unije opredeljuje kot starejšega tistega delavca, ki ima več kot 55 let, a praksa mnogokrat kaže drugače. Pogosto naletimo na povsem nerazumljivo miselnost, da je starejši že vsak delavec, ki je star nad 40 let, praviloma pa velja za starejšega vsak, ki je star nad 45 let (Cvahte 2004).

V nadaljevanju bom opredelila položaj starejših na trgu dela, saj trenutna situacija sili v izboljšanje integracije starejših delavcev na trg dela in v promocijo aktivnega staranja ter dejavnike, ki vplivajo na stanje na trgu ter možne ukrepe za zagotavljanje ohranjanja ali ponovne reintegracije starejših v delovno aktivnost.

Za konec bom opravila anketo z naključno izbranimi podjetji o pogledu in zaposlovanju starejših oseb.

Cilj naloge je ugotoviti, kateri so razlogi za nizko stopnjo zaposlenosti starejših v Sloveniji in zakaj ima Slovenija v primerjavi z drugimi državami Evropske unije tako nizko stopnjo delovno aktivnih starejših.

1.2 Hipotezi

V diplomskem delu sem si zastavila dve hipotezi, ki me bosta vodili skozi teoretični in empirični del naloge. Potrdila ali ovrgla ju bom na podlagi analize primarnih in sekundarnih virov ter odgovorov na anketni vprašalnik.

Moji hipotezi sta:

H1: Na zaposlovanje starejših vplivajo negativna prepričanja delodajalcev in posplošene predstave o starejših.

H2: Na nizko stopnjo zaposlenosti starejših vpliva visoka stopnja varstva pravic starejših delavcev pred odpusti, ki sicer zagotavlja, da so delovna razmerja zaposlenih oseb dokaj varna, hkrati pa delodajalce odvrča od zaposlovanja starejših brezposelnih oseb.

1.3 Metodologija in struktura diplomskega dela

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega dela, ki bo zajemal analizo veljavne zakonodaje iz obravnavanega področja, položaja starejših na trgu dela, delovne aktivnosti starejših, dejavnikov, ki vplivajo na trg dela in ukrepov. Uporabljam primarne vire slovenske zakonodaje, sekundarne vire, ki zajemajo slovensko in tujo strokovno literaturo, raziskave, poročila, članke in internetne vire. Sledi empirični del, ki bo izveden s pomočjo anketnega vprašalnika izpolnjenega s strani predstavnikov kadrovskih služb, direktorjev ali drugih pooblaščenih delavcev anketiranih podjetij na temo delovne aktivnosti starejših.

Tako slovenska kot tudi mednarodna zakonodaja starejšim delavcem namenja posebno varstvo v okviru zaposlitve in opravljanja poklica.

1.4 Temeljni pojmi

Starejši delavec

Definicija starejšega delavca se je skozi zgodovino spreminjala. »Do prejšnjega stoletja pojem starejši delavec ni bil povezan z obdobjem tik pred upokojitvijo, temveč predvsem z boleznimi in nižjo stopnjo produktivnosti« (Chiva in Manthorpe 2008, 8). »Zaradi

podaljševanja življenjske dobe in dejstva, da starejše osebe danes dolgo ostajajo aktivne in zdrave ter predvsem zaradi staranja t.i. »baby boom« generacije je danes definicija starejšega delavca nekoliko drugačna« (Cappelli in Novelli 2010, 5), in je predvsem odvisna od geografskega ozemlja in konteksta v katerem govorimo o starejših delavcih. Glede na Eurobarometer študijo se npr. na Slovaškem oseba obravnava za starejšo, ko je stara okoli 57 let, medtem ko se na Nizozemskem oseba obravnava za starejšo, ko dopolni 70 let (Evropska komisija, 2012). »Na splošno se v povprečju EU oseba šteje za starejšo, kadar dopolni 64 let (Chiva in Manthorpe 2008, 8)«. Na drugi strani se za potrebe zaposlovanja oseba navadno obravnava za starejšo, kadar je stara 55 let, oziroma v nekaterih državah, ko je stara 50 let.

V novejši literaturi je tako mogoče zaslediti, da se za starejšega delavca navadno štejejo osebe stare od 45–64 let (OECD 1995; Walker 1997). Na ravni EU se za starejšega delavca šteje oseba, stara od 55–64 let. Podobno velja tudi v slovenski zakonodaji, in sicer ZDR-1 v 197. členu določa, da se za starejšega delavca smatra, delavec, ki je starejši od 55 let. »Starejši delavci tako v skladu z določbami ZDR-1 uživajo posebno pravno varstvo, saj bi zaradi starosti lahko imeli težave v okviru zaposlitve« (Belopavlovič in drugi 2016, 1045).

2 Nacionalni in mednarodni pravni viri na področju varstva starejših delavcev

Starejši delavci predstavljajo vse večji del prebivalstva. Glede na to, da gre za posebno skupino oseb, ki so večkrat v diskriminiranem položaju v primerjavi z drugimi skupinami delavcev, države tej ranljivi skupini v zakonodaji namenjajo posebno pozornost. V tem poglavju bodo predstavljeni najbolj relevantni pravni viri, ki se nanašajo na varstvo starejših delavcev v Sloveniji, na mednarodni in EU ravni.

2.1 Nacionalni pravni viri

2.1.1 Ustava

Pravice starejših delavcev posredno ureja Ustava Republike Slovenije (v nadaljevanju: Ustava), ki je hierarhično najvišji pravni akt v Sloveniji. Pomembna določba za varstvo starejših delavcev je 14. člen Ustave, ki v prvem odstavku določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso,

spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero drugo osebno okoliščino. Čeprav Ustava izrecne določbe o prepovedi diskriminacije starejših ne vsebuje, je mogoče iz besedila določbe 14. člena sklepati, da je prepoved starostne diskriminacije starejših delavcev zajeta v pojmu druge osebne okoliščine. Da je prepoved starostne diskriminacije zajeta v 14. členu Ustave je večkrat potrdilo tudi Vrhovno sodišče RS, na primer v zadevi Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 231/2014.

Poleg navedenega 14. člena, je za varstvo starejših delavcev relevanten tudi 49. člen Ustave, ki zajema »tri samostojne pravice: pravico do proste izbire zaposlitve, pravico do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela« (MJU 2011, 1)

2.1.2 Zakon o delovnih razmerjih

Bistvene določbe o varstvu starejših delavcev izhajajo Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1), ki na splošno ureja delovna razmerja in med drugim nekaterim posebnim skupinam delavcev, med katere sodijo tudi starejši delavci, zagotavlja določene posebne pravice. Trenutno veljavni ZDR-1 je bil uveljavljen leta 2013 kot pomemben del reforme trga dela (Kos 2013, 5). Omenjeni zakon ni prinesel bistvenih novosti glede varstva starejših delavcev. Spremembe zakona se namreč v največji meri nanašajo na delavce na splošno.

Za starejše delavce, ki po zakonu uživajo posebno varstvo, se štejejo delavci starejši od 55 let (Belopavlovič in drugi 2016, 1045). Ta starost velja tako za moške in ženske, vendar je treba opozoriti, da se je starost za ženske zviševala postopoma, saj je v preteklosti pri opredeljevanju starejših delavcev veljala različna starostna zakonodaja, in sicer 50 let za ženske in 55 let za moške (Belopavlovič 2003, 70).

Med pravicami, ki so starejšim delavcem na podlagi določb ZDR-1 izrecno zagotovljene, sta pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se starejši delavec delno upokoji in omejitev nadurnega in nočnega dela, ki bosta podrobneje obravnavani v petem poglavju tega dela. Poleg tega so starejši delavci upravičeni do (najmanj treh) dodatnih dni letnega dopusta in so varovani pred odpovedjo

pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler ne izpolnijo minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Pomembna določba ZDR-1 za varstvo starejših delavcev je tudi prepoved starostne diskriminacije, ki izhaja iz 6. člena zakona. Ta določa, da mora »delodajalec iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo«.

2.1.3 Zakon o varstvu pred diskriminacijo

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (v nadaljevanju ZVarD), ki je stopil v veljavo maja 2016, »zagotavlja varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju« (ZVarD, 1. člen). Sprejet je bil z namenom »ureditve statusa organa za spodbujanje enakega obravnavanja (t.i. zagovornika načela enakosti)«. Pri tem zakon skoraj v celoti sledi ureditvi, ki jo predvidevajo direktive, in ne vzpostavlja večjih odstopanj v smislu razširitve varstva na druge osebne okoliščine in področja.

2.1.4 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Pravice starejših delavcev na nacionalni ravni urejajo tudi nekateri drugi predpisi, med njimi velja omeniti Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju: ZVZD-1), ki v 5. členu med temeljnimi načeli določa, da mora »delodajalec posebno skrb med drugim nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja starejših delavcev ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu«. Poleg tega zakon v 37. členu določa, da mora delodajalec »zagotoviti obveščenost starejših delavcev o rezultatih ocenjevanja tveganja

ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje delavcev pri delu«. Drugih, posebnih določb, ki bi se nanašale na starejše delavce, omenjeni zakon ne vsebuje.

2.1.5 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Določba, ki se nanaša specifično na starejše delavce, je tudi 156. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ-2), ki določa »delno oprostitvev plačila prispevkov delodajalcev za starejše delavce, in sicer so zavezanci za plačilo prispevkov delodajalcev oproščeni plačila prispevkov delodajalcev v višini 30% za delavce, ki so dopolnili 60 let starosti in v višini 50% za delavce, ki izpolnjujejo starostni pogoj za pridobitev pravice do predčasne pokojnine« po drugem odstavku 29. člena ZPIZ-2.

2.1.6 Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela

S 1. 1. 2016 je začel veljati tudi Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela (v nadaljevanju: ZIUPDT), s katerim se zaradi »spodbujanja zaposlovanja določa začasna spodbuda za zaposlovanje brezposelnih oseb v obdobju od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2017«. S prehodno določbo 3. člena ZIUPDT se začasno preneha uporabljati določba 156. člena ZPIZ-2, ki ureja delno oprostitvev plačila prispevkov delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za starejše delavce v obdobju od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2017 (ZPIZ 2016).

2.2 Mednarodne konvencije in priporočila

Mednarodna organizacija dela (ang. International Labour Organization, v nadaljevanju: MOD), ki deluje kot specializirana agencija Organizacije Združenih narodov, se s problemi starejših delavcev ukvarja že od leta 1933 dalje, in sicer predvsem z oblikovanjem predpisov na tem področju. Slovenija je postala članica MOD leta 1992 (ILO 2016).

Glede na to, da je število predpisov, ki zadevajo pravice starejših delavcev relativno veliko, bom za potrebe tega dela opredelila zgolj nekatere najbolj bistvene.

Na mednarodni ravni je MOD sprejela Konvencijo MOD št. 111 ter Priporočilo 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih iz leta 1958, ki posebej urejata pravice starejših delavcev. Gre za eno od temeljnih konvencij MOD. Slovenija konvencija zavezuje na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencije mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb. Cilj konvencije je spodbujanje enakih možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicih. Konvencija med okoliščinami, ki predstavljajo diskriminacijo, starosti izrecno ne navaja, vendar pa je treba poudariti, da so okoliščine, ki se obravnavajo kot diskriminacija v konvenciji navedene zgolj primeroma, zato je mogoče trditi, da lahko starostna diskriminacija sodi v drugi del definicije t.j. »vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih« (Konvencija MOD št. 111, 1. člen). Vsaka država članica konvencije, lahko v prepoved vključi tudi druge okoliščine, ki se lahko obravnavajo kot diskriminacija (npr. starost). Omeniti velja, da določbe Konvencije sicer izrecno ne določajo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, vendar določba 1(1)(b) Konvencije državam članicam omogoča uvedbo dodatnih podlag diskriminacije, poleg tega pa v teoriji prevladuje stališče, da 5. člen Konvencije dovoljuje sprejem ukrepov za posebno kategorijo diskriminacije, tudi starostno (Ghosheh 2008, 14). Na podlagi tega člena lahko vsaka država članica po posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delavcev in delodajalcev sprejme posebne ukrepe, ki se ne štejejo kot diskriminacija in služijo varstvu posebnih skupin. Konvencijo dopolnjuje že omenjeno Priporočilo st. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih.

Leta 1980 je MOD sprejela tudi Priporočilo MOD št. 162 o starejših delavcih, ki se nanaša na delavce, ki imajo zaradi svoje starosti težave pri zaposlovanju. Ta dokument sicer nima pravno zavezujoče narave, vendar je kljub temu pomemben dokument pri oblikovanju nacionalnih politik zaposlovanja in sprejemanju delovne zakonodaje. Definicije starejšega delavca priporočilo ne vsebuje. »Opredelitev pojma starejšega delavca je tako prepuščena državam članicam« (Priporočilo št. 162, 2. odstavek). To priporočilo državam članicam priporoča, da rešujejo problem zaposlitve starejših delavcev s strategijo doseganja polne zaposlenosti, na nivoju podjetja pa z ustrezno socialno politiko. Pri tem mora država zagotoviti enake možnosti in obravnavo za delavce, ne glede na njihovo starost in z ustreznimi ukrepi preprečiti diskriminacijo pri zaposlovanju starejših delavcev.

V zvezi z mednarodnimi viri, ki urejajo varstvo starejših delavcev velja omeniti tudi Konvencijo št. 122 o politiki zaposlovanja, ki je bila sprejeta leta 1964. Na podlagi konvencije mora politika zaposlovanja držav podpisnic »zagotavljati svobodno izbiro zaposlitve in enake možnosti dostopa do ustrezne kvalifikacije za ustrezno zaposlitev« (Horvat 2012, 55). »Svobodna izbira zaposlitve po konvenciji za starejše delavce pomeni odsotnost kakršnekoli prisile za prevzem dela, ki ga delavec ne bi svobodno izbral, in možnost dostopa do usposabljanja in ustreznega dela brez diskriminacije« (Horvat 2012, 55). Konvencijo dopolnjuje Priporočilo št. 122 o politiki zaposlovanja, ki podrobneje ureja ukrepe politike zaposlovanja.

2.3 Predpisi EU

Tradicionalno je EU v preteklosti poudarek namenjala predvsem diskriminaciji na podlagi spola in narodnosti. Od sprejetja Amsterdamske pogodbe leta 1997 dalje pa je poudarek tudi na varstvu drugih oblik diskriminacije, med njimi tudi starostne diskriminacije (Ghosheh 2008, 15).

Na ravni EU je starostna diskriminacija prepovedana tudi v 19. členu Pogodbe o delovanju EU, ki določa da »brez poseganja v druge določbe Pogodb in v mejah pristojnosti Unije po Pogodbah lahko Svet po posebnem zakonodajnem postopku in po odobritvi Evropskega parlamenta soglasno sprejme ustrezne ukrepe za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti«. Posebnih določb, ki se nanašajo specifično na starejše delavce, Pogodba o delovanju EU sicer ne vsebuje, vsebuje pa določbo, ki ureja splošno prepoved starostne diskriminacije.

Varstvo starejših delavcev obravnava tudi Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina). V skladu z omenjeno Listino se »priznava in spoštuje pravico starejših do dostojnega in usmerjenega življenja ter sodelovanja v kulturnem in družbenem življenju« (Horvat 2012, 60). Starejšim in drugim državljanom EU Listina »zagotavlja svobodno iskanje zaposlitve, dela, ustanavljanja in opravljanja storitev v katerikoli državi članici«. Določba 25. člena te Listine govori o pravicah starejših, in sicer določa, da Unija priznava in spoštuje pravico starejših do dostojnega in samostojnega življenja ter sodelovanja v družbenem in kulturnem življenju.

Posebej pomembna na ravni EU je Direktiva 2000/78/EC o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (v nadaljevanju: Direktiva), ki je bila sprejeta leta 2000. Direktiva ureja vsa področja, ki se nanašajo na zaposlovanje. Skladno s 1. členom te direktive je njen namen opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja (Direktiva, 1. člen). Iz tega izhaja, da Direktiva posebej prepoveduje tudi diskriminacijo starejših na trgu delovne sile. Direktiva tako predstavlja izhodišče za nekatere rešitve v primerih diskriminacije na podlagi starosti. Skoraj vse države članice EU so do leta 2006 bistvena načela, ki izhajajo iz direktive, prenesla tudi v nacionalno zakonodajo (Ghosheh 2008, 15). Direktiva je bila prenesena tudi v slovensko zakonodajo, in sicer z ZDR-1 in Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki ga je leta 2016 nadomestil Zakon o varstvu pred diskriminacijo.

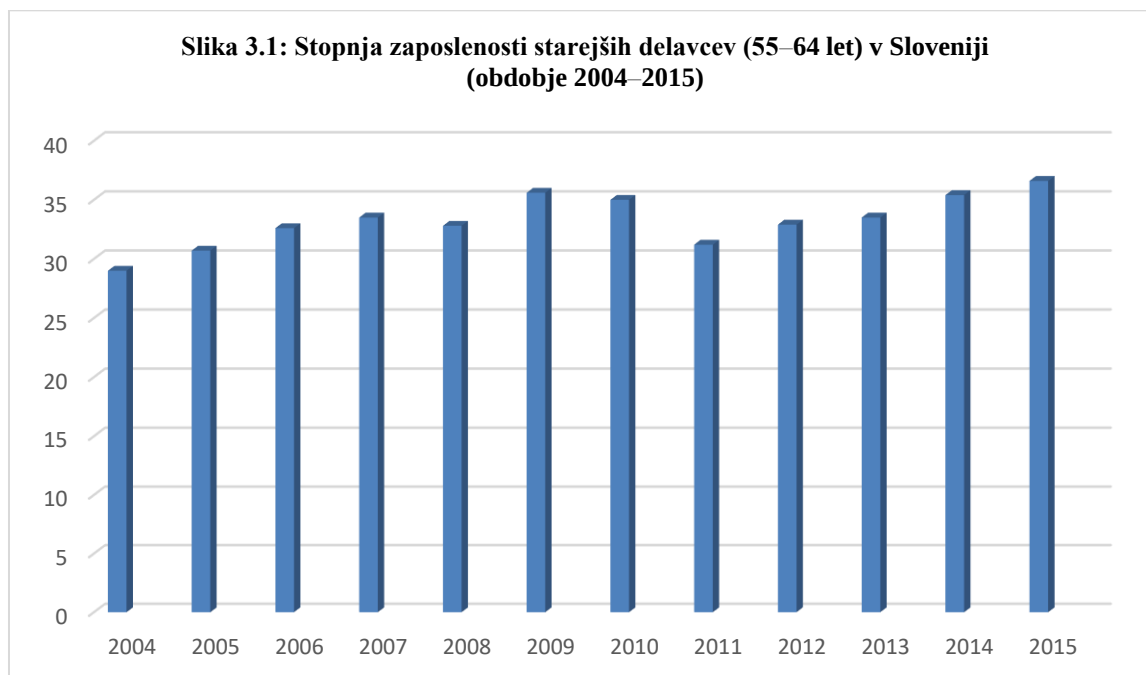
Države članice imajo na podlagi določb Direktive pravico uveljavljati izjeme, kot na primer pravila prepovedi starostne diskriminacije, in sicer tako da na primer določajo starostne omejitve za vključevanje v določene zaposlitve. Pri preverjanju, ali so te izjeme upravičene, ima pomembno vlogo Sodišče EU.

3 Položaj starejših na trgu dela v Sloveniji

Zaradi intenzivnega staranja prebivalstva se tudi v Sloveniji soočamo z večjim deležem starejših delavcev med celotno delovno silo (Jelenc Krašovec 2009, 42). »Staranje družbe je pri nas še vedno preveč prezrto razvojno dejstvo, ki kaže, da bo ob enakem vzorcu upokojevanja in delovne aktivnosti (ob nespremenjenih parametrih) povzročilo veliko povečanje potreb javnih izdatkov za pokojnine, za zdravstvo in druge izdatke« (Kajzer 2007, 27). V splošnem velja, da se zaposlitvena struktura prebivalstva začne po dopolnjenem petdesetem letu posamezne generacije prebivalcev močno spreminjati (Lah in drugi 2013, 12). Ker ima Slovenija starejšega prebivalstva vse več, je ena glavnih značilnosti slovenskega trga dela nizka stopnja delovne aktivnosti med prebivalci v starostni skupini 55–64 let.

V Sloveniji je bilo v letu 2015 še vedno zaposlenih zgolj 36,6 % starejših (ženske 30,5 % in moški 42,6 %). Slabši odstotek starejših zaposlenih v EU ima samo še Grčija (34,3 %). Enako kažejo tudi podatki OECD (OECD 2016). na ravni EU je bila leta 2015 stopnja zaposlenosti

starejših delavcev 53,3 %. Čeprav je zaposlenost starejših delavcev v Sloveniji še vedno izredno nizka, je po letu 2011, ko je bilo zaposlenih samo 31,2 % starejših delavcev, mogoče opaziti povišanje deleža v zaposlitvi starejših delavcev (glej Sliko 3.1).



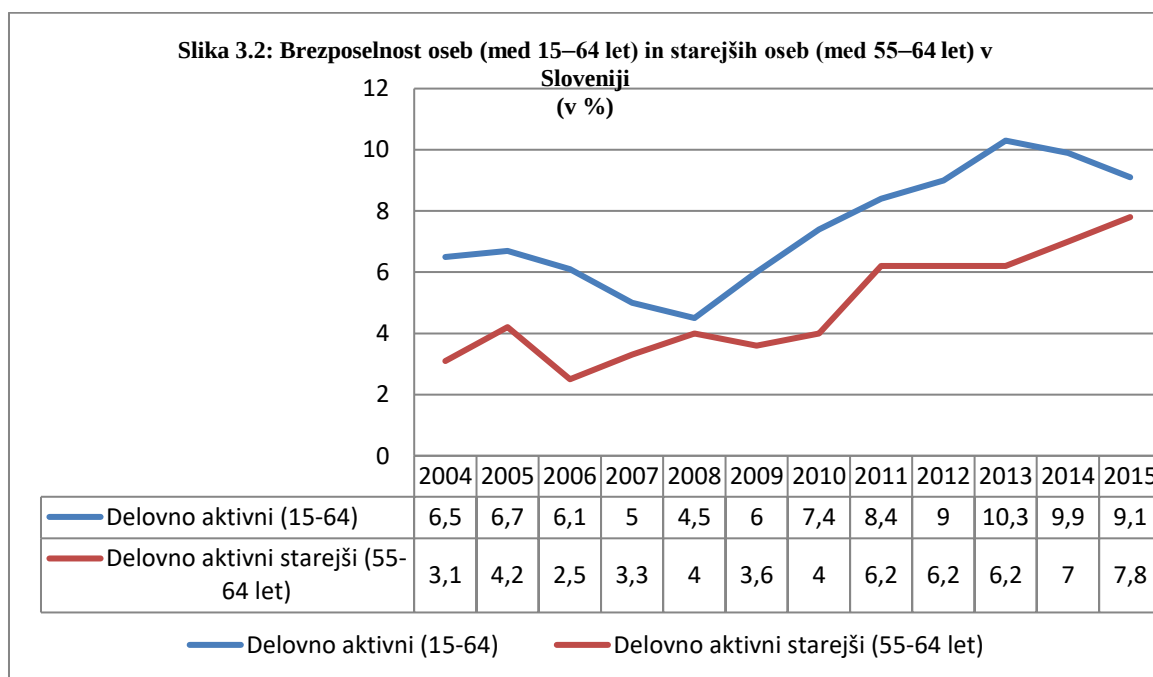
Vir: Prirejeno po Eurostat (2016).

Stopnja delovne aktivnosti oziroma stopnja zaposlenosti (ang. Employment rate) je definirana kot delež zaposlenih v % od delovno sposobnega prebivalstva (Eurostat 2016). Kot zaposleni SE, po definiciji Eurostat-a; štejejo tiste osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) opravljale kakršno koli delo za plačilo, dobiček ali družinsko dobrobit, ali imele status zaposlene ali samozaposlene osebe, čeprav niso delale, kot delovno sposobno prebivalstvo pa (v skladu z navodili mednarodne organizacije dela – ILO) vse prebivalstvo v določeni starosti (MDDSZ 2015, 5).

Razlog za nizko stanje zaposlenosti starejših delavcev v Sloveniji je v tem, da je bilo še do nedavnega v Sloveniji zgodnje upokojevanje izredno priljubljeno in je predstavljalo rešitev tako za delavce kot tudi za delodajalce, ki želijo zaposliti mlajšo delovno silo (Žnidaršič 2010, 84). V devetdesetih letih prejšnjega stoletja so številne države, med njimi tudi Slovenija, celo spodbujale oziroma prisiljevale starejše delavce k zgodnji upokojitvi (Žnidaršič 2010, 84). Posledično je v Sloveniji zaposlenost delavcev starih nad 50 let bolj neobičajna kot v drugih državah in v splošnem še vedno velja, da so starejši delavci naklonjeni zgodnji upokojitvi (Žnidaršič 2010, 84).

Delež starejših zaposlenih se je v Sloveniji občutno zmanjšal tudi zaradi gospodarske krize, ki je Slovenijo dosegla v drugi polovici leta 2008. Delodajalci so namreč kot enega od ukrepov reševanja gospodarske krize pogosto uporabljali zgodnje upokojevanje starejših delavcev, na drugi strani pa je veliko število starejših delavcev v času gospodarske krize zaradi prenehanja poslovanja podjetij ali tehnološkega viška ostalo brezposelnih. Možnosti teh delavcev so na trgu dela zelo omejene, saj gre navadno za starejše delavce, za katere velja predsodek, da so manj izobraženi in prilagodljivi, se težje učijo ter so manj produktivni, zato za delodajalce pogosto niso privlačni. V obdobju krize se je stopnja dolgotrajne brezposelnosti sicer najbolj povečala med mladimi (15–24 let), v letu 2014 pa se je močno povišala tudi stopnja dolgotrajne brezposelnosti starejših (55–64 let), katerih stopnja brezposelnosti je sicer relativno nizka (MDDSZ 2015, 4).

Čeprav gospodarske aktivnosti na slovenskem trgu okrevajo in se zaposlovanje na splošno povečuje, se stopnja brezposelnosti starejših delavcev še vedno večja (Glej Slika 3.2). Potem, ko je leta 2006 znašala 2,5 %, se je predvsem zaradi padca gospodarske aktivnosti začela zniževati, in se od leta 2006 za starejše delavce ni več znižala. Leta 2015 je znašala že 7,8 %.



Vir: Prirejeno po Eurostat (2016).

Kar se tiče povprečne brezposelnosti delovno aktivnih prebivalcev v Sloveniji, se je le-ta iz 6,5 % leta 2004 znižala na 4,5 % leta 2008 in s tem dosegla skoraj enako raven kot je veljala

za starejše delovno aktivne (4,0 % leta 2008). Leta 2015 je povprečna stopnja brezposelnosti delovno aktivnih prebivalcev znašala 9,1 %. Kot izhaja iz Slike 3.2, se je na nacionalni ravni od leta 2013 stopnja brezposelnosti znižala (Eurostat 2016).

Stopnja brezposelnosti se je na začetku krize bolj povišala med moškimi kot med ženskami, in sicer zlasti zaradi velike prizadetosti gradbeništva in predelovalnih dejavnosti (UMAR 2015). Podatki za leto 2015 kažejo, da je bilo med brezposelnimi v Sloveniji 7,2 % starejših žensk in 8,2 % starejših moških (OECD 2016).

Kljub dejstvu, da je Slovenija že sprejela nekatere iniciative glede podaljševanja delovne aktivnosti starejših oseb in se je s podpisom Lizbonske strategije zavezala, da bo do leta 2010 dosegla 50 % zaposlenost starejših delavcev, podatki Eurostat za leto 2015 kažejo, da pri uresničevanju obljub krepko zaostajamo (glej tudi Sliko 3.1).

Glavne ovire za podaljšanje delovne aktivnosti starejših zaposlenih v Sloveniji so predvsem naslednje:

- pokojninski sistem, ki spodbuja zgodnje upokojevanje oziroma ne omogoča ustreznih iniciativ, ki bi zadržale ali preložile upokojitev starejših delavcev;
- sistem, ki od registriranih brezposelnih starejših oseb ne zahteva, da aktivno iščejo zaposlitev;
- slabe delovne in zaposlitvene razmere in slabe možnosti za osebni razvoj v sektorjih, ki so nacionalnega pomena, kar sili starejše delavce da se odločijo za (zgodnjo) upokojitev;
- morebitna diskriminacija starejših delavcev, ki jo spremlja t.i. ageizem in stereotipi, ki zadevajo starejše delavce;
- delovna zakonodaja, ki ne spodbuja zaposlovanja starejših delavcev oziroma ohranjanja zaposlitve starejšim delavcem in druge ovire (Eurofound 2013, 2).

Posebno pozornost je na tem mestu potrebno nameniti obstoječim stereotipom pri zaposlovanju starejših delavcev. Pri zaposlovanju je namreč »stereotipiziranje lastnosti starejših delavcev, ki največkrat pomeni njihovo diskriminacijo, močno prisotno in je hkrati tudi izredno pomemben razlog za njihovo zgodnje ali predčasno upokojevanje« (Jelenc Krašovec 2009, 45). Diskriminacijo na delovnem mestu »spremlja tudi »ageizem«, ki je v mnogih državah del ustaljene prakse zaposlovanja in v širšem smislu tudi del družbenega

strukturiranja. Gre za sistematično stereotipiziranje in diskriminacijo starejših ljudi zgolj zato, ker so stari« (Jelenc Krašovec 2009, 45). Čeprav se starejši delavci v določenih primerih izkažejo bolje kot mlajši delavci, se vodstvo podjetja navadno odloči zaposliti mlajše delavce. Znanstvene raziskave so v preteklosti sicer že pokazale, da obstoječi stereotipi niso veljavni in da v bistvu starejši delavci praviloma niso nič manj učinkoviti ter da imajo navadno manj nesreč kot njihovi mlajši kolegi, pa tudi da je za starejše delavce manj verjetno, da bi zapustili organizacijo in se zaposlili drugje (Brooke 2003).

Na podlagi podatkov, predstavljenih v tem poglavju je mogoče zaključiti, da bo Slovenija v prihodnje morala izboljšati integracijo starejših delavcev na trgu dela in promovirati aktivno staranje, ne zgolj na nacionalni ravni temveč tudi v podjetjih samih. Možni ukrepi, ki bi pripomogli k izboljšanju zaposlenosti starejših delavcev so predstavljeni v 6. poglavju tega dela.

3.1 Starejši na trgu dela v državah članicah EU

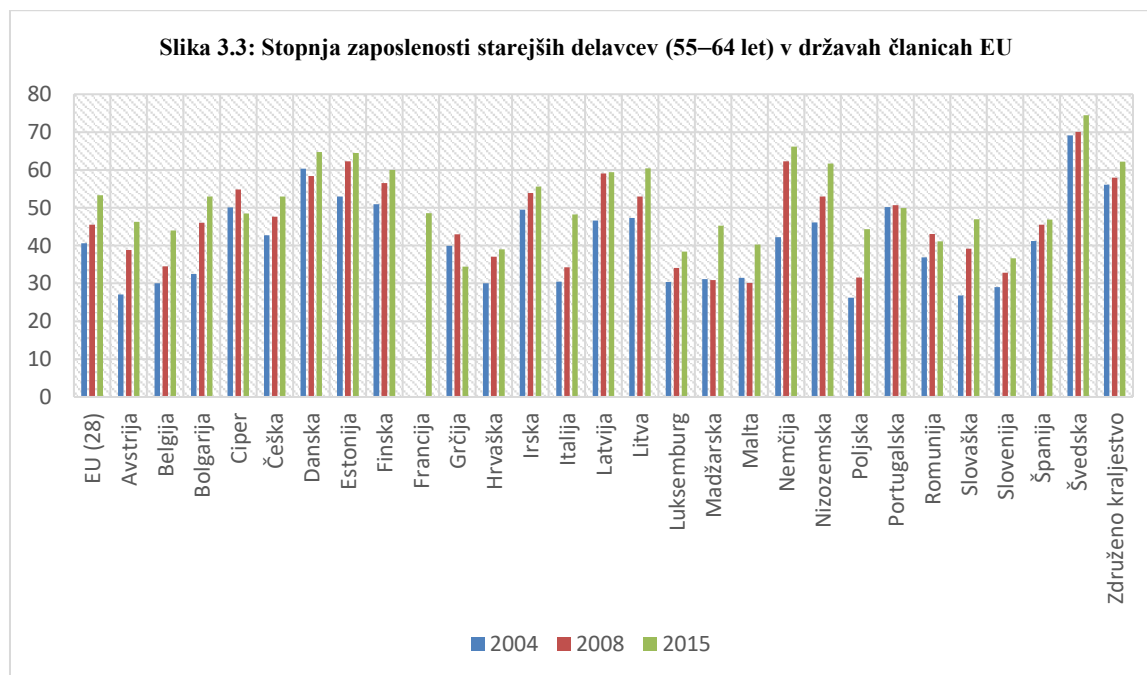
Demografske spremembe predstavljajo velik izziv tudi za EU. Še do nedavnega je bilo tudi v Evropi zgodnje upokojevanje prevladujoča rešitev za starejše delavce (Taylor v Older Workers in Europe 2009, 38). V osemdesetih letih prejšnjega stoletja so se podjetja odločala za zgodnje upokojevanje starejših delavcev predvsem zaradi recesije in prestrukturiranja. Podobna situacija je nastala zaradi gospodarske krize, ki je prinesla številna odpuščanja in brezposelnost v EU, in sicer je brezposelnost delovno aktivnih starejših (55–64 let) iz 5,0 % v letu 2008 narasla na 7,7 % v letu 2013 in se je, kot kaže Slika 3.1 na ravni EU v letu 2015 znižala na 7,0 % (OECD 2016).

Čeprav so v državah članicah EU obstajale precejšnje razlike že pred krizo, je njena resnost razkrila vrsto neravnotežij, ki so se nabirala z leti. Gospodarska kriza je še povečala čedalje večje razlike med državami članicami in pogosto tudi znotraj njih (Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, Ocena izvajanja strategije Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast, 2014).

Z najvišjo stopnjo brezposelnosti starejših delavcev se trenutno soočajo Španija (18,6 % leta 2015) Grčija (17, 5 % leta 2015) in Portugalska (12,5 % leta 2015), medtem ko imajo najnižjo

stopnjo (kratkoročne) brezposelnosti starejših delavcev Velika Britanija (3,5 % leta 2015), Nemčija (4,4 % leta 2015) in Češka (4,4 % leta 2015) (OECD 2016).

Kot prikazuje Slika 3.3, je v zadnjem obdobju delovna aktivnost starejših delavcev v EU sicer v porastu (Eurostat 2016).



Vir: Prirejeno po Eurostat (2016).

Na ravni EU imajo tako po podatkih Eurostat najvišji odstotek starejših zaposlenih države Švedska (74,4 % leta 2015), Nemčija (66,2 % leta 2015), Estonija (64, 5% leta 2015), Danska (64,7% leta 2015) in Velika Britanija (62,2% leta 2015) medtem ko imata najnižji odstotek starejših delavcev Grčija (34,3 % leta 2015) in Slovenija (36,6% leta 2015). (Eurostat, 2016).

V EU tako večina držav članic sledi trendu zviševanja zaposlenosti starejših delavcev. Skrb za ohranjanje pokojnine, želja po gospodarski rasti in večjemu številu delovne sile so namreč sprožile aktivnosti, ki podpirajo cilj daljšega delovnega življenja in pozne upokojitve. Prav tako je na tem področju aktivna Evropska komisija z aktivno politiko zaposlovanja, s katero pomaga starejšim delavcem, da ostanejo delovno aktivni kar se da dolgo (Eurofound 2014).

Delovna aktivnost starejših delavcev (nad 55 let) je tako od leta 2008 do konca leta 2015 porasla za skoraj 10 % (European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion 2016), kar je glede na to, da se je EU soočala z gospodarsko krizo presenetljiv podatek. Leta

2015 je na ravni EU dosegla 53,3 %, pri čemer se je povišala vsako leto od leta 2002 do vključno leta 2015 (glej Sliko 3.3 – podatki za leta 2004, 2008 in 2015). Če ta podatek primerjamo s podatkom za Slovenijo, je mogoče ugotoviti, da je na ravni EU stopnja delovne aktivnosti starejših delavcev precej višja kot v Sloveniji.

Delež starejšega prebivalstva se bo po podatkih Eurostat povečal na ravni celotne EU, in sicer bo po podatkih Eurostat do leta 2060 30 % prebivalstva EU starejšega od 65 let (skoraj dvakrat več kot leta 2012, ko je bilo le-teh 17 %). Na drugi strani se za delovno aktivne prebivalce (med 15–64 leti), ki jih je bilo leta 2010 67 %, predvideva, da se bo njihovo število do leta 2060 zmanjšalo na 59 % (Eurofound 2014).

Glavni izzivi, s katerimi se soočajo države EU in socialni partnerji, so zato ohranjanje in spodbujanje zdravja in delovne sposobnosti starejših delavcev, spodbujanje izobraževanja in zaposljivosti za starejše ter zagotavljanje spodobnih delovnih razmer kot tudi možnosti zaposlitve za starejšo delovno silo. Omeniti velja nekatere reforme, sprejete v posameznih državah članicah EU, ki so pomembno vplivale na porast zaposlenosti starejših delavcev, in sicer:

- a) V Franciji je med iniciativami mogoče omeniti omejitve zgodnjih upokojitev za javni sektor, pokojninsko reformo iz leta 2003, ki spodbuja starejše delavce, da ostajajo v delovnem razmerju in s tem pridobijo pravico do višje pokojnine, zviševanje obdavčitve za tista podjetja, ki spodbujajo zgodnjo upokojitev itd. (Eurofound 2013, 28 maj) Zaradi uveljavljanja omenjenih ukrepov je delovna aktivnost delavcev starih 60–64 let v Franciji, v primerjavi z ostalimi državami EU nižja.
- b) Tudi v Nemčiji je vlada v zadnjih letih spremenila delovno zakonodajo in sprejela številne pobude, s katerimi spodbuja podaljšanje zaposlitve starejših delavcev. Med leti 1991 in 2012 se je namreč število starejših delavcev (nad 60 let) povzpelo iz 1,23 milijona na 3,18 milijona, kar pomeni skoraj 160 %. Zaradi pokojninske reforme, s katero se postopno zvišuje starost za upokojitev na 67 let do leta 2029, je bila v Nemčiji v letu 2011 stopnja zaposlenosti oseb starih od 50–64 let 11,9 % višja kot leta 2005 (OECD Thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers, Germany, 2012). Čeprav se je zaposlitvena situacija starejših delavcev v Nemčiji izboljšala, problemi se vedno ostajajo (Heywood in Jirjahn 2015). Možnost, da starejši delavci ostanejo zaposleni so večje, vendar pa so možnosti zaposlovanja brezposelnih starejših delavcev še vedno na nizki ravni.

Glede na zgoraj predstavljene podatke je mogoče trditi, da se možnosti starejših delavcev za ohranjanje zaposlitve ali za iskanje zaposlitve izboljšujejo. Čeprav je na ravni Slovenije zaposlenost starejših delavcev še nizka, je mogoče opaziti, da se situacija postopoma izboljšuje. Zaradi sprejetja ZIUPT, ki spodbuja zaposlovanje, je mogoče pričakovati, da se bo trend povečevanja zaposlenosti starejših delavcev tudi v naslednjih letih povečeval.

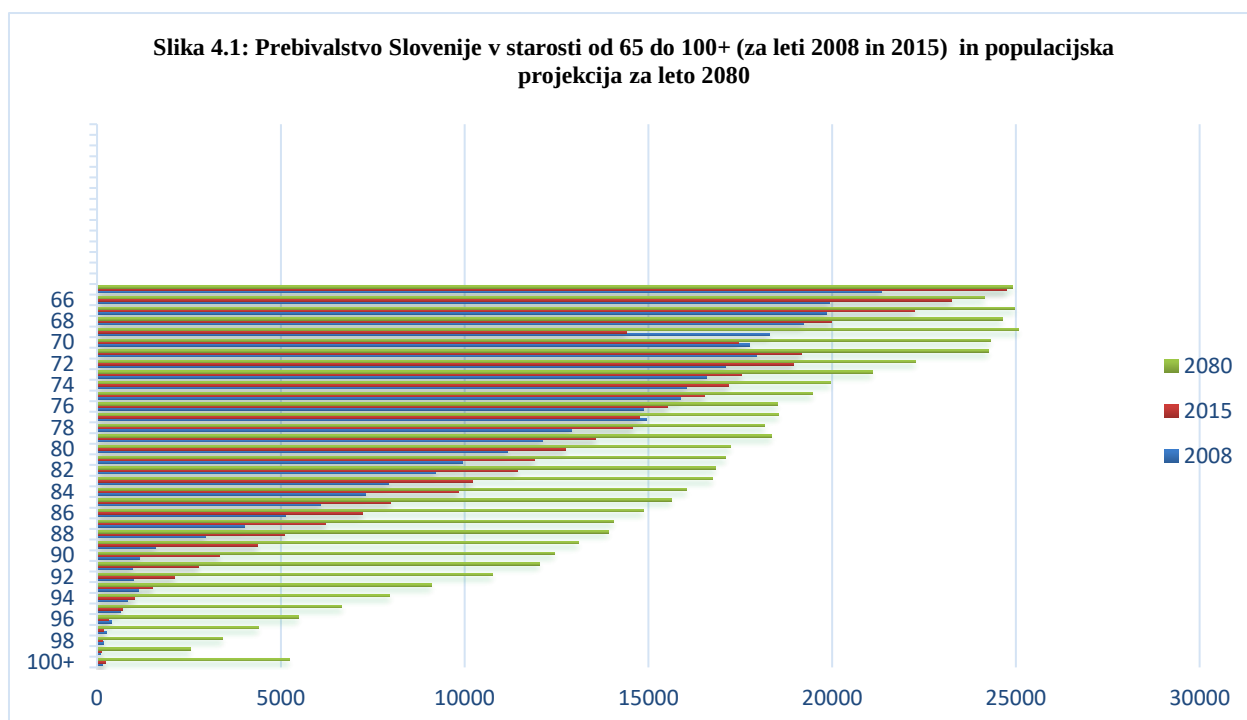
4 Razlogi za stanje starejših na trgu dela

4.1 Demografske spremembe

V zadnjih desetletjih se s staranjem prebivalstva soočajo vse razvite družbe, kar posledično vpliva na vsa področja gospodarskega in družbenega življenja. Današnje demografsko podobo zaznamujejo nizka stopnja rodnosti, dolga življenjska doba in migracijski tokovi. Zaradi nižje rodnosti in daljše življenjske dobe se starostna struktura prebivalstva spreminja. Prebivalci, stari 50–64 let, predstavljajo več kot petino prebivalcev Slovenije (Lah 2013, 8). Delovno aktivnih je vse manj, kar lahko pripelje do stanja, ko bo ogroženo socialno varstvo prebivalstva.

Demografski trendi kažejo za Slovenijo povečevanje števila starejših oseb. Leta 1995 je bilo 12,5 % prebivalstva v Sloveniji starejšega od 65 let, leta 2008 se je ta odstotek zvišal na 16,2 % ter leta 2015 na 18 % (Eurostat 2016). Po projekcijah Eurostata naj bi se delež starejših do leta 2080 povzpел skoraj na 29 %. V prihodnje se bo torej po pričakovanjih močneje povečalo število prebivalcev v starosti, ko se ljudje upokojujejo, število mladih pa se bo zmanjševalo (Vertot 2008, 16–17). Starostna struktura prebivalstva v Sloveniji je zaskrbljujoča, saj Slovenija, kot je bilo prikazano že v prejšnjem poglavju, sodi med države z najnižjo stopnjo starejših delavcev.

Na Sliki 4.1 je prikazan trend staranja prebivalstva. Kot je razvidno iz slike, se življenjska doba prebivalstva podaljšuje. Tako bo po projekciji Eurostata leta 2080 starih 65 let približno enako število kot danes, medtem ko se bo število starejših od 65 let iz leta v leto znatno povečevalo. Posledično se bo v prihodnjih letih število aktivne populacije v starostni skupini 50–64 let samo še povečevalo, medtem ko se bo število ljudi v skupini 29–49 let zmanjšalo.



Vir: Prirejeno po Eurostat (2016).

Glede na to, da je starejšega prebivalstva vse več, je mogoče v prihodnosti pričakovati znatno povečanje stroškov, npr. stroškov za pokojnine in obvezno zdravstvo, poleg tega bo staranje prebivalstva imelo vpliv tudi na BDP. Zato, da se bo v prihodnosti ohranila stabilna baza delovne sile, je v Sloveniji potrebno razmišljati o tem, kako zadržati delavce stare nad 45 let. Po demografskih napovedih bo leta 2025 namreč povprečna starost v Sloveniji 47 let, kar nas bo uvrščalo med države z najstarejšim prebivalstvom na svetu. Predvidevamo lahko, da bodo delodajalci v takšnih razmerah prisiljeni poiskati nove možnosti, ker bo mladih delavcev preprosto premalo, da bi nadomestili manjkajočo delovno silo, nastalo s povečevanjem upokojevanja (Jelenc Krašovec 2009, 40).

4.2 Zniževanje rodnosti v Sloveniji

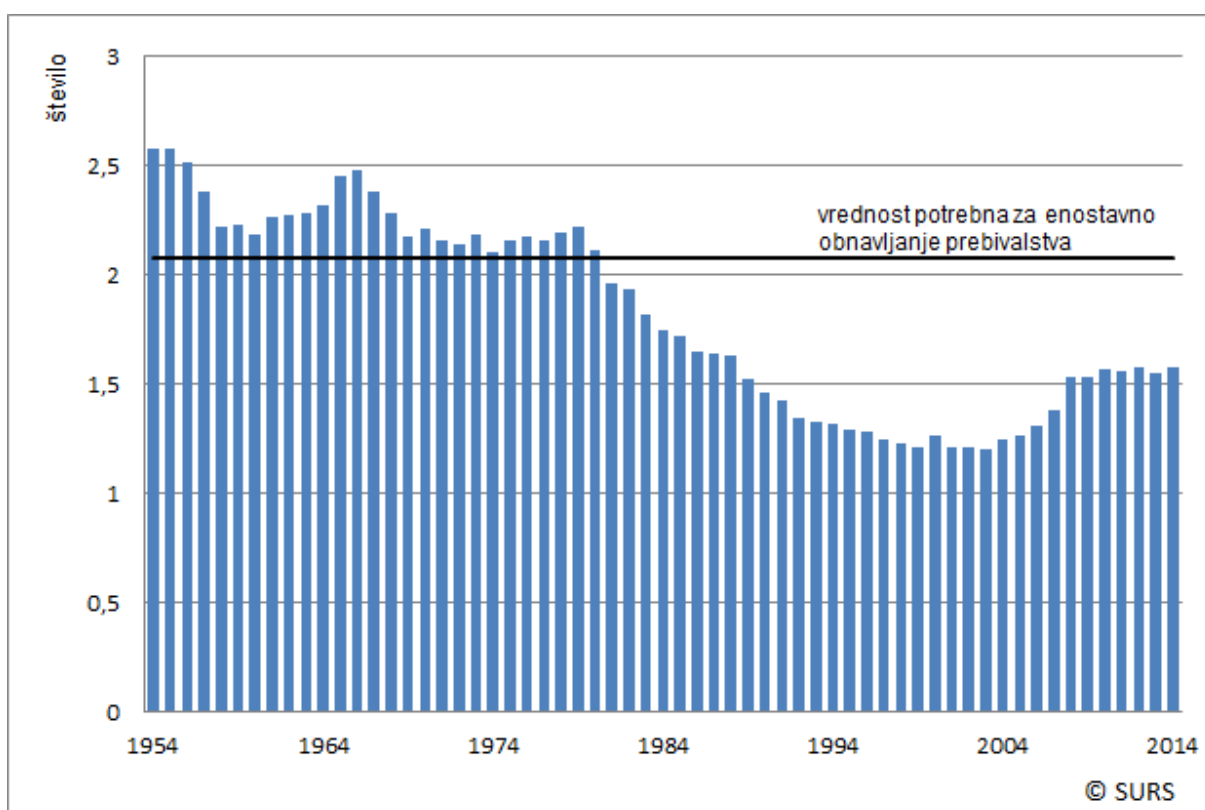
Rodnost se v Sloveniji v zadnjem stoletju znižuje. V zadnjih letih 19. stoletja je celotna rodnost znašala 5 - 6 otrok na žensko. Leta 1980 je imela celotna rodnost vrednost 2,1, leta 2003 pa le 1,2 otroka na žensko v rodni dobi. Po letu 2004 se je stopnja rodnosti začela dvigovati (Hlebec 2009, 25). Stopnja celotne rodnosti bi se morala ohraniti vsaj na ravni 2,11,

da bi se zagotavljalo nezmanjšano obnavljanje prebivalstva (Kraigher, Zbirka delovni zvezek UMAR 2013,5).

Predvideva se povečanje celotne rodnosti, a ne do vrednosti 2,1 otroka na žensko, kot je bila leta 1980. Za Slovenijo se za leto 2050 predvidevajo vrednosti med 1,3 in 1,9 (Hlebec 2009, 27). Razlogi za nizko rodnost v preteklosti so ekonomske narave in tudi posledica visoke vključenosti žensk v izobraževalni sistem. Ženske se odločajo za rojstva v kasnejših letih in za manj otrok (Kraigher, Zbirka delovni zvezek UMAR 2013, 5).

Zaradi upadanja števila rojstev po letu 1980 se je, kot prikazuje spodnji graf, število žensk v rodni dobi v zadnjih letih začelo hitreje zmanjševati, kar se bo nadaljevalo tudi v prihodnje.

Slika 4.2: Povprečno število živorojenih na žensko v rodni dobi (Slovenija)



Vir: SURS (2016).

Tudi projekcije Eurostata že predvidevajo povečanja stopnje rodnosti s povprečne zadnjih let 1,56 na 1,75 leta 2060, kljub temu pa bi se zaradi manjšega števila žensk v obdobju do leta 2060 v povprečju na leto rodilo okoli 2 tisoč otrok manj kot zadnja leta (Eurostat 2016).

4.3 Umrljivost

Umrljivost povzroči zmanjšanje števila prebivalstva, če je višja od rodnosti. Od leta 2006 dalje je stopnja umrljivosti na najnižji ravni do sedaj (Kraigher, Zbirka delovni zvezek UMAR 2013, 9).

V 20. stoletju se je v Evropi povprečno trajanje življenja skoraj podvojilo. V začetku 20. stoletja je bilo v Evropi pričakovano trajanje življenja ob rojstvu približno 45 let, danes je v razvitih državah že preseglo 80 let. Za Slovenijo se prvi podatki nanašajo na obdobje 1930–1932. Takrat je bilo pričakovano trajanje življenja ob rojstvu 52 let (Hlebec 2009, 28). V Sloveniji naj bi se pričakovano trajanje življenja ob rojstvu s sedanjih 78,2 let za moške in 84,1 za ženske (leto 2015) podaljšalo do leta 2060 na 84 let za moške in na 88,8 let za ženske (Hlebec 2009, 28–29). Razlog za povečevanje pričakovanega trajanja življenja je mogoče iskati v višjem življenjskem standardu, bolj zdravem življenjskem slogu, višji izobrazbi in s tem osveščenosti ter večji dostopnosti do zdravstvenih storitev (Kraigher, Zbirka delovni zvezek UMAR 2013, 10).

4.4 Migracije

Na obseg selitvenega prirasta vplivajo predvsem ekonomski in politični razlogi. Z ekonomskega vidika pomembno vplivata ponudba in povpraševanje na trgu dela v posamezni državi ter razlike v dohodkih, delovnih in življenjskih razmerah ter možnostih poklicnega razvoja (Kraigher, Zbirka delovni zvezek UMAR 2013, 12). V 20. stoletju in tudi danes je Evropa žarišče meddržavnih selitvenih gibanj. Do konca sedemdesetih let se je iz večine evropskih držav mnogo več ljudi odselilo kot pa priselilo. Šele v sedemdesetih letih je večina evropskih držav končala demografski prehod. Tudi večina vzhodnoevropskih držav je izčrpala migracijske potencialne, in tudi njihov selitveni prirast še ni pozitiven (Hlebec 2009, 31).

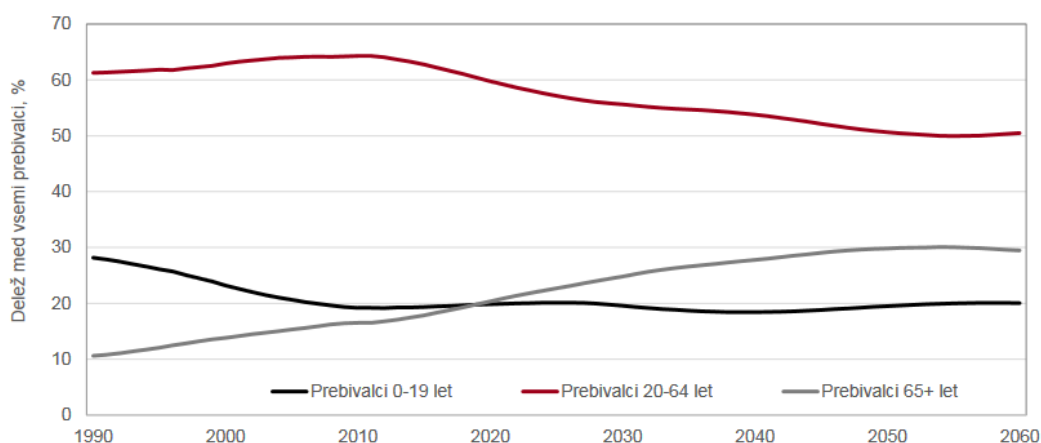
Selitveni prirast Slovenije je bil negativen vse do konca petdesetih let prejšnjega stoletja. Odtlej je, po uradnih podatkih vsako leto pozitiven. Edini izjemi sta bili leti 1991 in 1992, ko je zaradi političnih sprememb Slovenijo zapustilo več ljudi, kot se jih je vanjo vrnilo. Velikost selitvenega prirasta (razlika med številom priseljenih in številom odseljenih) se je spreminjala skladno z gospodarskim razvojem oziroma možnostmi zaposlovanja v Sloveniji (Hlebec

2009, 32). Selitveni prirast Slovenije je že od leta 2000 negativen (Kraigher, Zbirka delovni zvezek UMAR 2013, 14).

4.5 Staranje prebivalstva v Sloveniji

V Sloveniji poteka demografski prehod v družbo z naraščajočim deležem starejšega prebivalstva, ki se bo v prihodnjih desetletjih še okrepil. To kažejo scenariji demografskih projekcij, ki upoštevajo različne kombinacije ključnih predpostavk: gibanje števila rojstev, smrti in neto priselitev. Število prebivalcev Slovenije se od osamosvojitve giblje okoli dveh milijonov, povečuje pa se delež starejših. Na to je vplivalo število rojstev, ki se je po letu 1992 znižalo in močno zmanjšalo naravni prirast. Na drugi strani se je pričakovano trajanje življenja povečevalo, delež starejših od 65 let se je v 1990–2015 povečal z 10,6 % na 17,9 %. Takšna gibanja kažejo, da v Sloveniji že poteka proces demografskega prehoda, ki bo v naslednjih letih še bolj intenziven.

Slika 4.3: Pričakovana demografska slika (Slovenija) – osnovni scenarij projekcij EUROPOP2013



Vir: SURS, od leta 2013 Eurostat EUROPOP2013 (UMAR 2016, 4)

Po projekciji Eurostata se v prihodnjih desetletjih število prebivalcev ne bo pomembneje spremenilo, starejši pa bodo leta 2080 predstavljali že tretjino prebivalcev. Osnovni scenarij

projekcij predvideva, da naj bi leta 2080 v Sloveniji živel 2,066 milijonov prebivalcev, kar je podobno kot leta 2013, ki predstavlja izhodiščno leto projekcije, vendar ob bistveno spremenjeni starostni strukturi (Eurostat 2016). Ob manjših generacijah, ki vstopajo v skupino delovno sposobnih (20–64 let), večjih generacijah starejših in podaljševanju trajanja življenja, se bo koeficient starostne odvisnosti povečal s 57,1 leta 2013 na 98,0 leta 2060. Koeficient starostne odvisnosti predstavlja razmerje med številom mladih (0–19 let) in starejših od 65 let glede na število delovno sposobnih prebivalcev (20–64 let). Takšen osnovni scenarij predpostavlja relativno visok selitveni prirast v prihodnje, predpostavlja pa tudi stopnje rodnosti, ki so ob koncu obdobja projekcij višje kot v povprečju zadnjih tridesetih let. Ob predpostavki, da bi bil selitveni prirast manjši kot v osnovnem scenariju projekcij, bi se število prebivalcev v prihodnjih desetletjih znižalo, najbolj v kategoriji 20–64 let. Neto selitveni prirast, ki je najbolj negotov dejavnik projekcij, je bil v Sloveniji v zadnjih desetih letih močno povezan s strukturo gospodarske rasti. Ob visoki gospodarski rasti v obdobju 2007–2009, je bil visok, v zadnjih treh letih pa ga skoraj ni bilo. Brez selitvenega prirasta v prihodnje bi se število prebivalcev zmanjševalo, najbolj v starosti 20–64 let, ki predstavlja delovno sposobno prebivalstvo (UMAR 2016, 4).

5 Ukrepi za ohranitev in izboljšanje zaposlitvenih možnosti starejših delavcev

Na stanje na trgu dela vpliva nacionalna zakonodaja ter ukrepi nacionalne politike zaposlovanja.

5.1 Delovnopravno varstvo starejših delavcev

V nadaljevanju bodo obravnavane nekatere najbolj pomembne določbe ZDR-1 (Ur. l. RS 21/2013), ki se poleg že omenjene določbe 6. člena ZDR-1 (prepoved diskriminacije) posredno ali neposredno nanašajo na varstvo starejših delavcev.

5.1.1 Odpoved delovnega razmerja starejšemu delavcu

Na podlagi 90. člena ZDR-1 je med drugim »prepovedano odpovedati delovno razmerje zaradi razloga starosti delavca«. Podobno določbo vsebujeta tudi Evropska socialna listina (24. člen) ter Priporočilo MOD št. 162 (5. člen) z razliko, da starost med primeroma naštetimi absolutno neutemeljenimi razlogi v 5. členu Priporočila MOD 162 ni izrecno omenjena.

S spremembo ZDR-1 leta 2013 je starejši delavec, ki uživa posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga t.i. delavec pred upokojitvijo. Glede na prejšnjo ureditev, po spremembi zakona delavec uživa varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga, če je starejši od 58 let oziroma če mu do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka pet let pokojninske dobe (prav tako, 114. člen, 1. odstavek). V primerjavi s starim ZDR je torej ZDR-1 zvišal starost delavcev, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo pred odpovedjo, in sicer tako, da je sledil dosegu starosti, ki jo za upokojitev predvideva pokojninska zakonodaja (Belopavlovič in drugi 2016, 684). »Delavcu pred upokojitvijo delodajalec brez pisnega soglasja tega delavca ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga«(prav tako, 114. člen, 1. odstavek), in sicer dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. V drugem odstavku 114. člena ZDR-1 so določene tudi izjeme od navedenega pravila. Varstvo delavca pred upokojitvijo ne velja, če je delavcu ob odpovedi zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu z določili 91. in 92. člena ZDR-1 (odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe), v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 114. členu ZDR-1 in v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca. Delodajalec torej lahko delavcu ponudi novo pogodbo za drugo ustrezno delo ali celo pri drugem delodajalcu, ki je lahko tudi v drugem kraju.

Za starejše delavce (v starosti od 55 do 58 let) prepoved odpovedi delovnega razmerja iz neutemeljenih razlogov torej ne velja avtomatično. ZDR-1 namreč jasno določa, da to pravico uživajo delavci pred upokojitvijo. Na drugi strani se posebno varstvo starejših delavcev (t.i. delavcev pred upokojitvijo) pogojuje s starostjo 58 let (polno se bo ta starostna meja uveljavila leta 2017, do takrat pa se v prehodnem obdobju postopno dviguje iz prejšnjih 55 let) oziroma okoliščino, da osebi do izpolnitve pogojev manjka do pet let pokojninske dobe.

Starejši delavec lahko zaposlitev izgubi tudi v primeru kršenja pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja (redna odpoved delovnega razmerja na podlagi krivdnih razlogov) ali na podlagi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer zaradi hujših kršitev pogodbenih obveznosti s strani delavca (prav tako, 110. člen).

5.1.2 Pravica do odpravnine

Delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi in izpolnitvi predpostavk iz 132. člena ZDR-1 »v primeru upokojitve pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Sloveniji, in sicer za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše« (prav tako, 132. člen). Določba predvideva tudi izjeme, ko delavec do odpravnine ni upravičen.

5.1.3 Omejitev nadurnega dela in prepoved nočnega dela

»Starejšim delavcem delodajalec brez njihovega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela« (prav tako, 146. člen). Ta določba je varovalne narave, njen namen pa je, da se delovne obveznosti starejših delavcev prilagodijo njihovim psihofizičnim sposobnostim. ZDR-1 torej starejšim delavcem sicer ne prepoveduje nadurnega in nočnega dela, pogojuje pa ga s pisnim soglasjem starejšega delavca (Senčur Peček v Belopavlovič 2016, 847).

5.1.4 Pravica do dela s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Pri tem so delavci, ki so zaposleni za krajši delovni čas, izenačeni z delavci, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za polni delovni čas (prav tako, 65. člen). »Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji« (ZDR-1, 198. člen). Ta določba omogoča starejšim delavcem postopen prehod iz aktivnega v pasivni način življenja, delodajalcem pa omogoča, da zadržijo v delovnem razmerju starejše in

izkušene delavce, ki so že izpolnili minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, oziroma da sklenejo delovno razmerje s krajšim delovnim časom z že upokojenimi delavci, ki lahko svoje znanje in izkušnje prenesejo na mlajše zaposlene (Belopavlovič in drugi 2016, 1047). Ta določba je v skladu z določbami Direktive o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.

5.1.5 Pravica do dodatnih dni dopusta

»Starejši delavec poleg minimalnega dopusta tudi pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta« (prav tako, 159. člen ZDR-1).

Predpisi iz področja delovnega prava, in predvsem pokojninski sistem so v preteklosti spodbujali zgodnje upokojevanje oziroma niso omogočali ustreznih iniciativ, ki bi zadržale ali preložile upokojitev starejših delavcev. Ustrezna zakonodaja je zato prvi korak k usmeritvam Slovenije za izboljšanje stanja na trgu dela. Država mora tako skladno z višanjem upokojitvene starosti in seveda zaradi posledic neugodnih demografskih gibanj (padanje števila mladih in večanje števila starejših delavcev) urediti posebno varstvo starejših delavcev v zvezi z delom, med brezposelnostjo in pri uveljavljanju pravice do različnih vrst socialnih transferjev. Prav tako mora ustvarjati pogoje za ohranitev delovnih mest za starejše delavce, za njihovo prilagajanje, izobraževanje, motiviranje in v družbi ustvarjati pogoje za boljšo promocijo starejših oseb na trgu delovne sile ob ponovnem vključevanju v delovni proces (Cvahte 2004). Rešitev problema delovne aktivnosti je zato v različnih programih za reševanje problema starejših delavcev. Nekateri od teh programov bodo opisani tudi v nadaljevanju.

5.2 Program aktivne politike zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja (v nadaljnjem besedilu APZ) je ukrep, s katerim lahko država omogoči povečanje zaposlenosti in posledično zmanjšanje brezposelnosti. Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS 80/2010, v nadaljnjem besedilu ZUTD) določa nekatere smernice za izvajanje ukrepov APZ (ZUTD, 4. člen), ki predstavljajo strateški dokument na tem področju (MDDSZ 2015, 3). »Osnovni namen APZ je zagotavljanje ekonomske aktivnosti in

zaposljivosti čim širšemu krogu oseb. Programi APZ so kompleksni in so sestavljeni iz več ukrepov«, ki so sprejeti na nivoju države (Svetlik in drugi 2002, 179–182).

»Glede na potrebo po vključevanju starejših na trg dela in zaznano diskriminacijo so programi aktivnega vključevanja starejših na trg delovne sile eden izmed primernih odzivov države« (Djuričič in Stare 2014, 100).

»Starejšim brezposelnim osebam so bili v preteklih letih namenjeni trije programi APZ, in sicer Spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb v letu 2008 (do 2009), Program 50plus v letu 2013 in Delovna vključenost starejših oseb v letu 2014.« (MDDSC 2015, 8). Poleg navedenih programov je »Javni sklad za razvoj kadrov in štipendije v letih 2012–2015 izvedel tudi program Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, ki je bil namenjen usposabljanju v podjetjih za zaposlene starejše od 50 let« (MDDSC 2015, 8). Po podatkih ZRSZ se je s pomočjo ukrepov APZ v letih 2008–2014 zaposlilo kar 30.487 starejših brezposelnih oseb kar predstavlja 56,6 % zaposlitev starejših s pomočjo APZ« (MDDSC 2015, 98).

Smernice APZ za obdobje 2016–2020 sledijo strateškim usmeritvam Slovenije in so usmerjene na ciljno skupino mladih, na starejše, dolgotrajno brezposelne in tiste z nizko izobrazbo. Slovenija zaostaja za ciljem EU 75 %, ki je določen v Strategiji Evrope 2020 (desetletna strategija EU za gospodarsko rast in delovna mesta, ki se je začela izvajati leta 2010), o skupni stopnji zaposlenosti v starosti med 20 in 64 let do leta 2020 predvsem zaradi nizke stopnje zaposlenosti starejših (MDDSZ 2015, 3).

Z ZUTD je opredeljenih pet ukrepov APZ, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pa lahko ob nastopu večjih neskladij na trgu dela in v kriznih obdobjih pripravi dodatne ukrepe. Ukrepi APZ so se v letu 2015 izvajali na podlagi Smernic za izvajanje ukrepov APZ za obdobje 2012–2015 in Načrta za izvajanje ukrepov APZ za leto 2015. V posamezne programe so se v letu 2015 vključevale brezposelne osebe, drugi iskalci zaposlitve, iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, zaposleni ter delodajalci, prednostno pa osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti ali socialno varstvene prejemke, osebe ranljivih skupin ter brezposelne osebe, ki še niso bile vključene v noben ukrep APZ. Brezposelne osebe oziroma iskalci zaposlitve so se vključevali v programe APZ na podlagi zaposlitvenega načrta ter akta o vključitvi. Za ukrepe aktivne politike zaposlovanja za leti 2016 in 2017 je Vlada RS sprejela poseben Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Ključni cilj omenjenega načrta je med drugim tudi zvišanje

zaposlenosti starejših. Ključni ukrepi APZ v letih 2016–2017, ki se nanašajo na starejše delavce so a) usposabljanje in izobraževanje; b) spodbude za zaposlovanje in c) kreiranje delovnih mest.

a) Usposabljanje in izobraževanje

Namen ukrepa je povečanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe ali pridobitev novih znanj in kompetenc za vstop na trg dela ter uspešen razvoj kariere.

Ukrep obsega formalno in neformalno izobraževanje. Neformalno izobraževanje kot usposabljanje in izpopolnjevanje za poklice, po katerih povprašujejo delodajalci in so oblikovani v skladu z njihovimi aktualnimi potrebami. Neformalno izobraževanje se lahko izvaja na različne načine, tudi kot usposabljanje na delovnem mestu. Na drugi strani formalno izobraževanje omogoča pridobitev višje stopnje izobrazbe in posledično povečane možnosti zaposlitve (MDDSZ 2016).

Program nacionalne poklicne kvalifikacije – priprave na preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (v nadaljevanju: NPK) in temeljnih poklicnih kvalifikacij (v nadaljevanju: TPK) udeležencem zagotavljajo pridobitev uradne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji, ki izkazuje pridobljena strokovna znanja in spretnosti, ki so potrebna za opravljanje poklica ali posameznih zadolžitev v okviru poklica. Namen aktivnosti je povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb, dvig kvalifikacijske ravni ter zmanjšanje strukturnega neskladja na trgu dela. V program usposabljanja je bilo v letu 2015 vključenih 9,9 % starejših od 50 let (ZRSZ 2016). Namen vključitve v aktivnost Institucionalno usposabljanje je pridobitev spretnosti in znanj, ki brezposelnim osebam povečajo zaposlitvene možnosti. Ciljna skupina so brezposelni, predvsem tisti brez ustrezne izobrazbe, brez delovnih izkušenj, tisti s suficitarnimi poklici in osebe, katerih delo je postalo nepotrebno. V program institucionalnega usposabljanja je bilo v letu 2015 vključenih 11,5 % starejših od 50 let (ZRSZ 2016).

b) Spodbude za zaposlovanje

S spodbudami za zaposlovanje države poskušajo povečati zaposlitvene možnosti posebnih (ranljivih) skupin brezposelnih oseb. Izvajajo se v obliki subvencij za zaposlitev (MDDSZ 2015, 5).

Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela je s 1. 1. 2016 uvedel začasne spodbude za zaposlovanje starejših brezposelnih oseb. Na podlagi omenjenega zakona je delodajalec, ki je po 1. 1. 2016 zaposlil brezposelno osebo, starejšo od 55 let, ki je bila ali je vsaj šest mesecev prijavljena v evidenci brezposelnih oseb, v celoti oproščen plačila prispevkov delodajalca za socialno varnost (t.j. prispevkov delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti). Gre za oprostitev plačevanja prispevkov v višini 16,1 odstotkov od osnove za prispevke. Spodbudo lahko uveljavlja delodajalec, ki izpolnjuje naslednje pogoje:

- da v zadnjih treh mesecih pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi s starejšo brezposelno osebo ni odpuščal delavcev iz poslovnih razlogov,
- da je v zadnjih šestih mesecih pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi s starejšo brezposelno osebo redno izplačeval plače in plačeval obvezne prispevke za socialno varnost zaposlenim in
- da pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi s starejšo brezposelno osebo ni imel blokirane transakcijskega računa 30 ali več zaporednih dni.

Omeniti velja tudi druge spodbude za zaposlovanje starejših delavcev, in sicer program »Zaposli.me 2016/2017«, s katerim se spodbuja zaposlitev nekaterih skupin delavcev, med drugim delavcev starejših od 50 let, ki so najmanj 6 mesecev prijavljeni v evidenci brezposelnih. Med ukrepe, ki spodbujajo zaposlovanje starejših lahko uvrstimo tudi povračilo prispevkov delodajalcem na območjih z visoko brezposelnostjo (Pokolpje, Maribor z okolico, Hrastnik, Radeče in Trbovlje). Ena izmed ciljnih skupin ukrepa so tudi brezposelne osebe, starejše od 50 let. Podlaga za omenjeni ukrep izhaja iz Zakona o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja (ZSRR-2), Uredbe o dodeljevanju regionalnih državnih pomoči ter načinu uveljavljanja regionalne spodbude za zaposlovanje ter davčnih olajšav za zaposlovanje in investiranje ter Sklepa o dodatnih začasnih ukrepih razvojne podpore za problemska območja z visoko brezposelnostjo (ZRSZ 2016).

c) Kreiranje novih delovnih mest

S tem ukrepom se želi spodbuditi delovno in socialno vključenost ter izboljšati usposobljenost in delovne veščine ranljivih skupin brezposelnih oseb. Ukrep se izvaja kot subvencioniranje začasnih zaposlitev pri neprofitnih delodajalcih ali v javnem sektorju (MDDSZ 2016).

Osrednji program v tem ukrepu so javna dela, financirana iz integralnega proračuna. V letu 2016 bodo imeli prednost programi s področja socialnega varstva, predvsem zaradi ranljivih skupin uporabnikov storitev programov javnih del s tega področja (starejši, invalidi) ter programi javnih del, v katere se bodo vključevale dolgotrajno brezposelne osebe z nižjo ravno izobrazbe (MDDSZ 2016).

6 EMPIRIČNI DEL

V tem delu sem analizirala anketni vprašalnik, na katerega so odgovarjali predstavniki kadrovskih služb ali direktorji podjetij. Na podlagi njihovih odgovorov sem potrdila ali zavrnila hipotezi, ki sem si jih postavila. Hipotezi bom potrdila ali zavrnila na podlagi vzorca, ki sem ga prejela.

6.1 Metodologija

Pri anketnem vprašalniku sem uporabila predvsem kvantitativni pristop, saj so bila vprašanja večinoma zaprtega tipa. Na začetek ankete sem uvrstila vprašanja, ki se nanašajo na splošne podatke podjetja. Uporabila sem spletno anketo, pridobljene odgovore sem analizirala s pomočjo programa Excel. Z opisno statistiko sem prikazala frekvence ter odstotke frekvenc. Podatke sem prikazala s pomočjo tabel in slik, ki sem jih obdelala v programu Excel.

6.2 Vzorec

Spletno anketo sem poslala po e-pošti kadrovskim službam, direktorjem ali drugim odgovornim v podjetju v 153 podjetij. E-naslove sem pridobila preko spleta in preko poznanstev. Na anketo se je odzvalo 47 podjetij.

6.3 Anketa

Namen mojega vprašalnika je bil, da vodje kadrovskih služb ali predstavniki podjetja opredelijo svoj pogled na položaj starejših oseb v Sloveniji. Vprašanja sem sestavila na podlagi hipotez, ki se nanašajo na delovno aktivnost starejših oseb. Na podlagi prejetih odgovorov sem naredila analizo po vprašanjih, nato pa s pomočjo posameznih vprašanj, potrdila ali ovrgla hipotezi.

7 Rezultati empiričnega dela

7.1 Analiza demografskih podatkov

V prvem delu analize predstavljam splošne podatke anketiranih podjetij, ki so sodelovala v anketi z naslovom »Delovna aktivnost starejših oseb«. Podatke sem prikazala s pomočjo opisne statistike. Skupno sem v anketiranje zajela 47 malih, srednje velikih in velikih podjetij. Tabela 6.1 spodaj prikazuje opisno statistiko podjetij, ki so bila zajeta v nadaljnjo raziskavo.

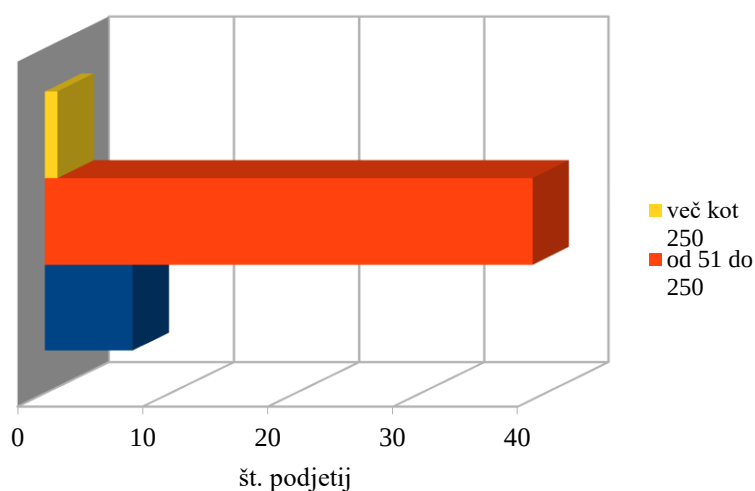
Velikost podjetij

Vprašanje 1

Tabela 7.1: Koliko zaposlenih ima vaše podjetje?

Število zaposlenih v anketiranem podjetju	Frekvenca	Odstotek
Do 50	7	14,9
Od 51 do 250	39	82,9
Več kot 250	1	2,2
Skupaj	47	100

Slika 7.1 Struktura podjetij po velikosti



Starostna struktura zaposlenih

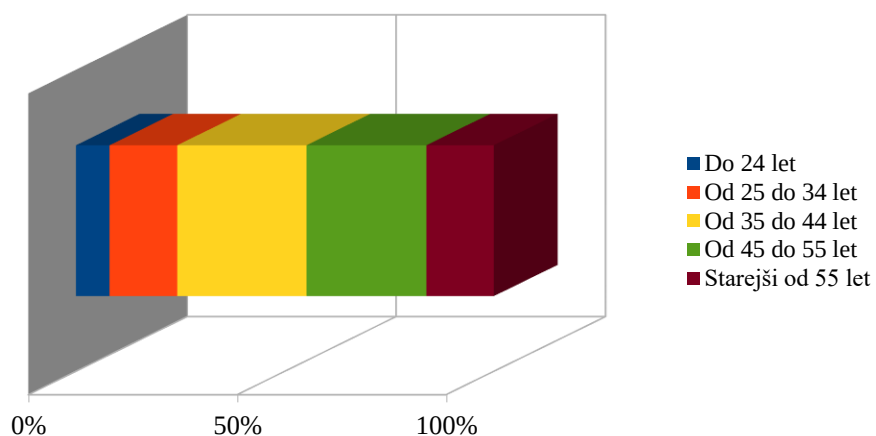
Vprašanje 2

Tabela 7.2 Kolikšno je število zaposlenih v posamezni starostni kategoriji?

	Skupno število zaposlenih v posamezni kategoriji	Odstotek
Do 24 let	497	8,0
Od 25 do 34 let	1003	16,2
Od 35 do 44 let	1913	30,9
Od 45 do 54 let	1775	28,7
Starejši od 55 let	996	16,1
Skupaj	6184	100

Za vsako starostno skupino sem izračunala odstotek zaposlenih v posamezni kategoriji glede na anketirana podjetja, kar prikazuje zgornja tabela Tabela 6.2. Odstotek sem izračunala tako, da sem vsoto vseh zaposlenih v posamezni starostni kategoriji delila s skupnim številom zaposlenih v anketiranih podjetjih. V tabeli vidimo, da je v starostni skupini nad 55 let zaposlenih 16,1 % vseh zaposlenih.

Slika 7.2 Odstotek zaposlenih v anketiranih podjetjih po starostnih kategorijah



Zaposlovanje starejših oseb

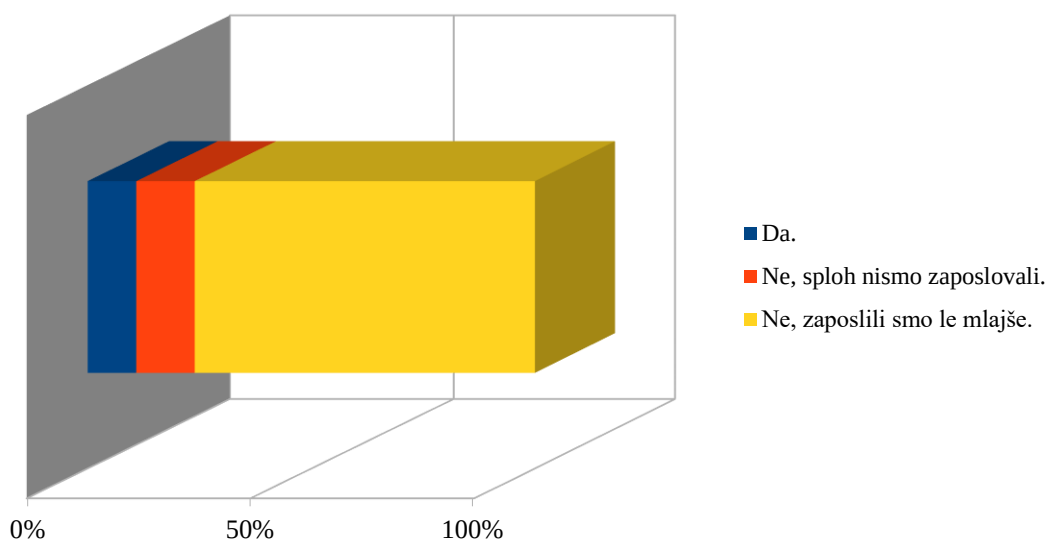
Vprašanje 3

Tabela 7.3: Ali ste v zadnjih treh letih na novo zaposlili starejše od 55 let?

	Frekvenca	Odstotek
Da.	5	10,6
Ne, sploh nismo zaposlovali.	6	12,8
Ne, zaposlili smo le mlajše.	35	74,5
Skupaj	47	100

Slika 7.3 prikazuje odgovore na vprašanje, ali so anketirana podjetja v zadnjih treh letih na novo zaposlila starejše osebe od 55 let. Kar 35 podjetij (74,5 %) jih je odgovorilo, da so zaposlovali le mlajše od 55 let, medtem ko je 5 podjetij (12,8 %) odgovorilo, da so zaposlili starejše od 55 let, 5 podjetij (10,6 %) pa je odgovorilo, da sploh niso zaposlovali.

Slika 7.3: Zaposlovanje starejših oseb v odstotku



Vprašanje 4

Tabela 7.4: Kakšne izkušnje imate v vašem podjetju z zaposlovanjem starejših od 55 let?

Možni odgovori.	Frekvenca	Odstotek
Naše izkušnje so večinoma dobre.	10	21,3
Naše izkušnje so deloma dobre, deloma pa ne.	8	17,0
Naše izkušnje večinoma niso dobre.	29	61,7
Skupaj	47	100

Slika 7.4 prikazuje odgovore na vprašanje, kakšne izkušnje imajo anketirana podjetja z zaposlovanjem oseb, starejših od 55 let. 29 podjetij (61,7 %) jih je odgovorilo, da izkušnje niso dobre. Kot razloge navajajo, da so zaposlovali na delovnih mestih, ki zahtevajo hitro prilagajanje ali učenje, zato so povečini zaposlovali mlajše osebe, 10 podjetij je odgovorilo, da so izkušnje večinoma dobre, 8 podjetij pa, da so izkušnje deloma dobre, deloma pa ne. Ugotavljam, da podjetja večinoma nimajo dobrih izkušenj z zaposlovanjem starejših oseb.

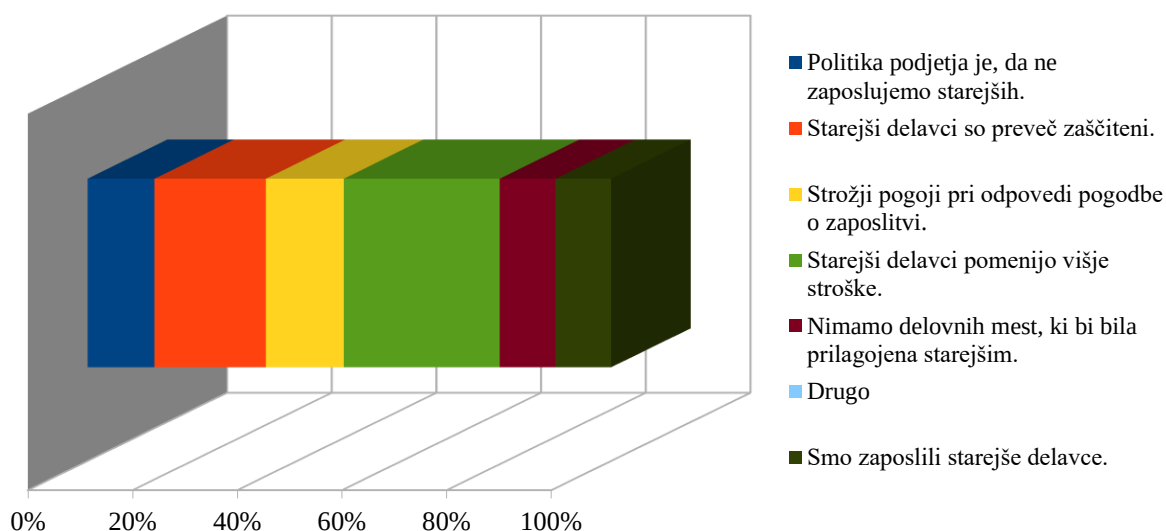
Vprašanje 5

Tabela 7.5: Kakšni so bili razlogi, da v zadnjih treh letih niste na novo zaposlili starejših oseb?

Možni odgovori.	Frekvenca	Odstotek
Politika podjetja je, da ne zaposlujeemo starejših.	6	12,6
Starejši delavci so preveč zaščiteni.	10	21,3
Strožji pogoji pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi.	7	14,9
Starejši delavci pomenijo višje stroške.	14	29,8
Nimamo delovnih mest, ki bi bila prilagojena starejšim	5	10,6
Smo zaposlili starejše delavce.	5	10,6
Drugo.	0	0
Skupaj	47	100

Na vprašanje kakšni so bili razlogi, da v zadnjih treh letih niso na novo zaposlili starejših oseb, so anketirana podjetja opredelila možne razloge (glej Tabelo 7.5). Največ podjetij je odgovorilo, da je razlog, da niso zaposlili starejše osebe v višjih stroških dela, sledi razlog, da so starejši delavci preveč zaščiteni.

Slika 7.4: Razlogi zaradi katerih se delodajalci ne odločajo za zaposlitev starejših oseb



Vprašanje 6

Tabela 7.6: Koliko se strinjate z naslednjimi trditvami?

Trditev	Se strinjam.	Delno se strinjam.	Se ne strinjam.
Starejši delavci so preveč zaščiteni kategorija.	4 (8,5 %)	33 (70,2 %)	10 (21,3 %)
Starejšega delavca smo prisiljeni imeti v službi, tudi če se mu ne ljubi več delati.	27 (57,4 %)	12 (25,5 %)	8 (17 %)
Starejši delavci so manj fleksibilni pri uvajanju sprememb.	22 (46,8 %)	20 (42,6 %)	5 (10,6 %)
Starejši delavci so se manj pripravljeni učiti.	27 (57,4 %)	6 (12,8 %)	14 (29,8 %)
Starejši delavci so večkrat odsotni z dela.	32 (68,1 %)	5 (10,6 %)	10 (21,3 %)
Starejši delavci so pri delu manj učinkoviti.	12 (25,5 %)	6 (12,8 %)	29 (61,7 %)

Na vprašanje, ki se nanaša na zaposlovanje starejših, so anketirana podjetja ocenjevala trditve prikazane v Tabeli 7.6, z možnostmi se strinjam, delno se strinjam, se ne strinjam. V tabeli je za vsako trditev v odstotkih prikazano strinjanje anketiranih podjetij s posamezno trditvijo. Najvišja ocena strinjanja je pri trditvi »starejši delavci so večkrat odsotni z dela«, in sicer se strinja s to trditvijo 68,1 % anketiranih podjetij. Visok odstotek strinjanja je tudi pri trditvi

»starejši delavci so se manj pripravljeni učiti« s to trditvijo se strinja 57,4 % anketiranih podjetij. Najmanj se strinjajo s trditvijo »starejši delavci so pri delu manj učinkoviti«.

Vprašanje 7

Tabela 7.7: Ocenite, koliko je posamezna značilnost starejših delavcev, ki jo prikazuje spodnja preglednica, lahko prednost pri njihovem zaposlovanju?

Trditev	Je velika prednost.	Delno je prednost.	Sploh ni prednost.
Starejši delavci so visoko produktivni.	10 (21,3 %)	12 (25,5 %)	25 (53,2 %)
Starejši delavci so dobro strokovno usposobljeni.	26 (55,3 %)	17 (36,2 %)	4 (8,5 %)
Starejši delavci imajo mentorske sposobnosti, in zmožnost prenosa znanja na druge.	17 (36,2 %)	24 (51,1 %)	6 (12,8 %)
Starejši delavci imajo socialne kompetence – zmožnost delati z drugimi.	21 (44,7 %)	19 (40,4 %)	7 (14,9 %)

Anketirana podjetja se pri vprašanju koliko je posamezna značilnost starejših delavcev, ki je navedena v Tabeli 7.7 lahko prednost pri njihovem zaposlovanju najbolj strinjajo s trditvijo, da je velika prednost, da so starejši delavci dobro strokovno usposobljeni. S to trditvijo se strinja 26 (55,3 %) podjetij. Prednosti starejših delavcev ne ocenjujejo v produktivnosti starejših delavcev – 25 podjetij (53,2 %).

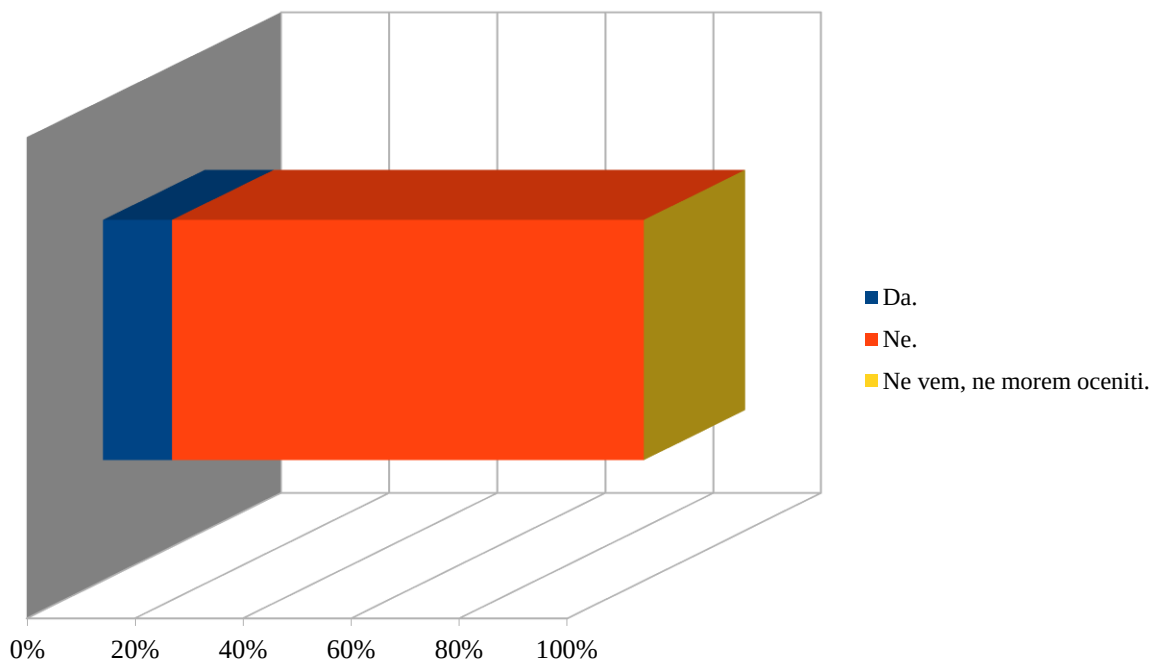
Vprašanje 8

Tabela 7.8: Kako ocenjujete vpliv pravnega varstva oziroma zaščite starejših delavcev pred odpusti, na njihovo zaposlovanje?

	Frekvenca	Odstotek
Zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem nima vpliva na njihovo zaposlovanje.	6	12,8
Zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem ima vpliv na njihovo zaposlovanje.	41	87,2
Drugo.	0	0
Skupaj	47	100

Anketirana podjetja ocenjujejo, da pravno varstvo oziroma zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem vpliva na zaposlovanje starejših oseb.

Slika 7.5: Vpliv pravnega varstva na zaščito starejših delavcev prikazana v odstotkih



Položaj starejših žensk na trgu dela

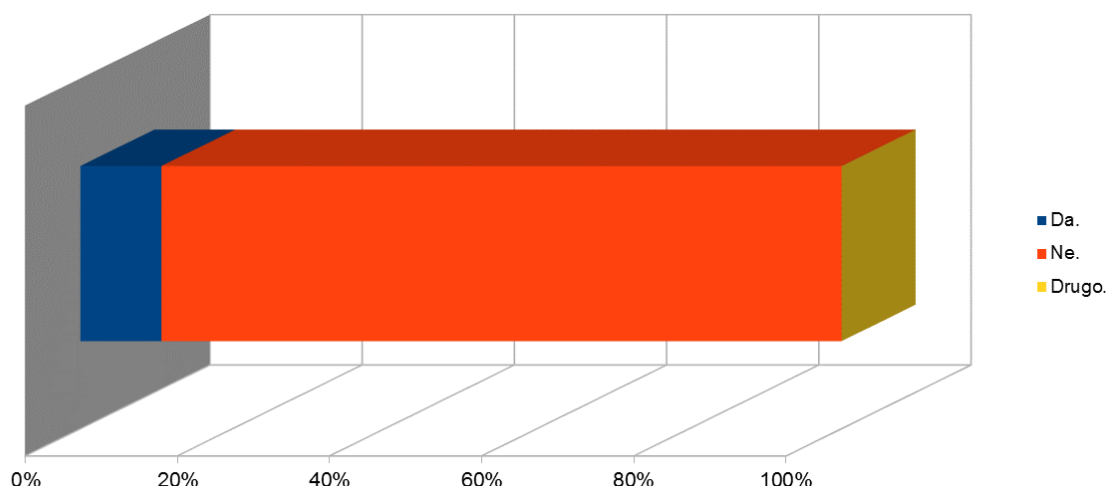
Vprašanje 9

Tabela 7.9: Ali menite, da so ženske starejše od 55 let na trgu dela v enakovrednem položaju v primerjavi z moškimi?

	Frekvenca	Odstotek
Ženske so v enakovrednem položaju.	5	10,6
Ženske niso v enakovrednem položaju.	42	89,4
Drugo.	0	0
Skupaj	47	100

Na vprašanje Ali menite, da so ženske starejše od 55 let na trgu dela v enakovrednem položaju v primerjavi z moškimi, je 42 anketiranih podjetij mnenja, da ženske niso v enakovrednem položaju v primerjavi z moškimi. Kot razlog navajajo, da so ženske slabše plačane v primerjavi z moškimi, ne zavzemajo toliko vodilnih delovnih mest kot moški, prej zapustijo trg dela, hkrati pa so višje izobražene.

Slika 7.6: Prikaz odgovorov o položaju žensk v primerjavi z moškimi v odstotku



7.2 Preverjanje hipotez

Prvo hipotezo, ki se glasi: »Na zaposlovanje starejših vplivajo negativna prepričanja delodajalcev in posplošene predstave o starejših«, sem preverjala v anketi z vprašanjem šest in sedem (glej poglavje 7). S pomočjo ankete lahko ugotovim, da delodajalci še vedno dojemajo starejše kot manj fleksibilne pri uvajanju sprememb, da so se pripravljene manj učiti ter da so večkrat odsotni z dela, delno se tudi strinjajo, da so delavci preveč zaščitena kategorija. Na drugi strani pa so delodajalci mnenja, da so starejši delavci visoko produktivni, strokovno usposobljeni, imajo mentorske sposobnosti in zmožnosti prenosa znanja na druge. Glede na analizo odgovorov v empiričnem delu naloge, lahko potrdim, da na zaposlovanje starejših vplivajo tudi negativna prepričanja delodajalcev in posplošene predstave o starejših, ne pa v celoti, zato lahko to hipotezo delno potrdim za mojo vzorčno skupino.

V praksi vemo, da delodajalci pri zaposlovanju praviloma dajejo prednost mlajšim kandidatom, vendar imajo lahko starejši delavci, v primerih, ko se za določena delovna mesta zahtevajo izkušnje in posebna znanja, tudi prednost. Zmanjševanje negativnih stereotipov do starejših, ozaveščanje javnosti in zagotavljanje spodbudnega delovnega okolja do starejših, bi pomembno vplivale na trenutno vse preveč posplošene predstave o starejših, ki so dandanes prisotne v delovnem okolju.

Druga hipoteza, ki sem jo preverjala se glasi: »Na nizko stopnjo zaposlenosti starejših vpliva visoka stopnja varstva pravic starejših delavcev pred odpusti, ki sicer zagotavlja, da so delovna razmerja zaposlenih oseb dokaj varna, hkrati pa delodajalce odvrča od zaposlovanja

starejših oseb«. To hipotezo sem preverjala s tretjim, sedmim in osmim vprašanjem iz ankete (glej poglavje 7). Kar 87,2 % anketiranih podjetij ocenjuje, da ima zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem vpliv na njihovo zaposlovanje in kar 74,5 % anketiranih podjetij v zadnjih treh letih ni zaposlilo nobenega starejšega delavca, kar lahko kaže na to, da so podjetja manj naklonjena zaposlovanju starejših oseb. Poleg tega 89,4 % anketiranih podjetij ocenjuje, da ima zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem vpliv na njihovo zaposlovanje. Glede na analizo prejetih odgovorov lahko potrdim, da visoka zaščita starejših delavcev vpliva na nizko stopnjo zaposlenosti in delodajalce odvrča od njihovega zaposlovanja in na podlagi tega lahko hipotezo potrdim na osnovi ugotovitev analize anketnega vprašalnika, kot tudi na podlagi pretekle raziskave »Starajoča delovna sila – obvladovanje izziva«, ki jo je izvedlo Slovensko združenje delodajalcev (Kavaš 2010, 48 - 56).

Kot je razvidno, so izkušnje podjetij prej slabe kot dobre, zato bi za odločitev, da zaposlijo ali zadržijo starejše delavce, bile potrebne finančne spodbude. Oprostitev plačila prispevkov delodajalcev, če zaposlijo starejše od 55 let, ki so v evidenci brezposelnosti, je pozitivna spodbuda za delodajalce, in prinaša eno od možnosti za ponovno aktivacijo starejših.

8 Sklep

Z diplomsko nalogo sem skušala priti do ugotovitev, zakaj je v Sloveniji tako nizka delovna aktivnost starejših oseb. Nazorno sem prikazala, da v zadnjih desetletjih zasledujemo porast deleža starejših med prebivalstvom in da se ta trend nadaljuje tudi v prihodnje. Zaradi podaljševanja življenjske dobe prebivalstva in zmanjšanja rodnosti se razmerje med delovno aktivnimi osebami in ostalimi slabša. Delovno aktivnih bo vse manj, kar bo lahko pripeljalo do stanja, ko bo ogroženo socialno varstvo prebivalstva. Zaradi spremenjene demografske strukture prebivalstva in vse večje brezposelnosti bo na trgu dela vse manj delovno aktivnega prebivalstva in vedno več neaktivnega, zato bodo potrebne spremembe na področju, ki se nanaša na delovno aktivnost starejših oseb.

Za daljše ohranjanje delovne aktivnosti je vzpostavljanje ustreznih in učinkovitih ukrepov prvi korak k usmeritvam za izboljšanje stanja na trgu dela. Delovna zakonodaja zagotavlja visoko stopnjo varstva pravic starejših delavcev in zagotavlja, da so delovna razmerja starejših zaposlenih dokaj varna. Kako ukrepati, da bodo starejši kljub visoki zaščiti bolj

zaposljivi? APZ so ukrepi, ki so na razpolago in s katerimi imajo starejše osebe več možnosti ponovnega vstopanja na trg dela. Poleg ukrepov APZ so na voljo tudi nove oblike zaposlitve. Zakonodaja že omogoča, da se lahko delavec po 116. členu ZPIZ-2 delno upokoji, delno pa ostaja še v naprej prisoten na trgu dela, če dela najmanj dve uri dnevno ali deset ur tedensko. Delavec v tem primeru prejema delno pokojnino v višini razlike do polnega delovnega časa. Delodajalci redko posegajo po novih oblikah zaposlovanja starejših delavcev, saj vse pre pogosto čutijo višje stroške zaradi plačevanja dodatkov za delovno dobo ali manjšo produktivnost starejših.

Zaradi povečevanja deleža starejših na trgu dela so nujno potrebne tudi spremembe na področju pokojninskega zavarovanja. Predhodna reforma je delno že pripomogla k blaženju posledic staranja prebivalstva, podaljšala se je delovna aktivnost starejših. Zviševanje upokojitvene starosti zvišuje delovno aktivnost starejših in bo v prihodnje še potrebna, toda pomembno bo tudi zagotavljati sprejetje ukrepov za izboljševanje delovnih pogojev za starejše zaposlene.

Daljša delovna aktivnost zaposlenih na trgu dela zahteva tudi vzpostavljanje ustreznih ukrepov s področja zdravja in varnosti pri delu. S spremembami sposobnosti starejših je pomembno, da delodajalci prilagodijo način dela in izvajajo promocijo zdravja s ciljem ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja zaposlenih na delovnem mestu. Zdrav način življenja omogoča doseganje boljšega zdravja in daljše delovne aktivnosti.

Prilagoditev izobraževalnih programov za dodatna usposabljanja in izobraževanja je ukrep, za katerega bo v bodoče potrebno namenjati več sredstev. Država z aktivno politiko zaposlovanja je v preteklosti že posegala v ta del, bo pa potrebno v bodoče namenjati še več pozornosti in tudi sredstev za zagotavljanje večje usposobljenosti starejših na trgu dela. Premalo se poudarja večje izkušnje zaposlenih, ki lahko hkrati pomenijo nižje stroške za uvajanje novih delavcev.

Družba bo morala spremeniti pogled na starejše, starejši pa bodo morali več časa nameniti usposabljanjem, izobraževanjem in tudi prenašanju svojih delovnih izkušenj mlajšim.

9 Literatura

1. Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencije mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb, Ur. l. RS, št. 54/1992-MP.
2. Belopavlovič, Nataša, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2016. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
3. Belopavlovič, Nataša. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Uradni list.
4. Brooke, Libby. 2003. *Human resource costs and benefits of maintaining a mature-age workforce*. International Journal of Manpower. 24 (3): 260-283.
5. Capelli Peter, Bill Novelli. 2010. *Managing the Older Worker. How to Prepare for the New Organizational Order*. Boston: Harvard Business Press.
6. Chiva Anthony, Jill Manthorpe. 2009. *Older workers in Europe*. New York: Open University Press.
7. Cvahte, Bojana. 2004. *Položaj starejših oseb na trgu delovne sile*. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/polozaj-starejsih-oseb-na-trgu-delovne-sile/?cHash=53b5d7e986>. (23. julij 2016).
8. Djuričič, Nadja, Janez Stare. 2014. *Nekateri vidiki zaposljivosti in zaposlovanja starejših delavcev*. Socialno delo 53 (2).
9. Eurofound. 2012. *Employment trends and policies for older workers in the recession*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/employment-trends-and-policies-for-older-workers-in-the-recession>. (13. avgust 2016).
10. ---2013. *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions-labour-market-social-policies/role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>. (13. avgust 2016).
11. --- 2014. *Overview: Work, care and inclusion of older people*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/news/spotlight-on/older-people/overview-work-care-and-inclusion-of-older-people> (13. avgust 2016).

12. --- 2016. *The return of the Older Worker*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2523&furtherNews=yes>. (13. avgust 2016).
13. European Parliamentary Research Service. 2014. *Older People in Europe*, EU Policies and Programmes, Briefing 06/05/2014. Dostopno prek: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI\(2014\)140811_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI(2014)140811_REV1_EN.pdf) (13. avgust 2016).
14. Eurostat. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/statistics-a-z/def>. (4. avgust 2016).
15. Evropska Komisija. Eurobarometer. *Active aging. Report*. 2012. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf. (4. avgust 2016).
16. Evropska Komisija. 2008. *Direktiva 2000/78/ES o uresničevanju načela enakega obravnavanja*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078> (22. julij 2016).
17. Gosheh Naj. 2008. *Age Discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and Employment. Series No. 20. Geneva: ILO.
18. Heywood, John S. in Uwe Jirjahn. 2015. *The hiring and employment of older workers in Germany: A comparative perspective*. Dostopno prek: <http://link.springer.com/article/10.1007/s12651-015-0195-4>. (22. julij 2016).
19. Horvat, Lea. 2012. *Zaposlovanje starejših delavcev v Republiki Sloveniji*. Diplomsko delo. Maribor: Pravna fakulteta.
20. Humphrey, Alun, Paddy Costigan, Kevin Pickering, Nina Stratford and Matt Barnes. 2003. *Factors affecting the labour market participation of older workers*. Dostopno prek: http://praha.vupsv.cz/fulltext/ul_363.pdf. (6. avgust 2016).
21. *International Labour Organization* (ILO). Dostopno prek: <http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/slovenia/lang--en/index.htm>. (13. avgust 2016).
22. Jelenc Krašovec, Sabina, Sonja Kump. 2009. *Vseživljenjsko učenje – Izobraževanje starejših odraslih*, Znanstvena poročila pedagoškega instituta, 4(9). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
23. Kajzer, Alenka. 2007. *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji*. IB Revija 41(1). Ljubljana: UMAR. Dostopno tudi prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-SP0461UZ/>. (13. avgust 2016).

24. Kavaš Maja. 2010. *Zaposlovanje starejših – zakonodajni okvir in odzivi delodajalcev*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV.
25. *Konvencija o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih št. 111* (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation No. 111). Dostopno prek:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. (4. avgust 2016).
26. Kos, Nina. 2013. *Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Delo in varnost - LVIII/2013/2. Dostopno prek:
http://www.zvd.si/media/medialibrary/2014/05/RDV_2013_02_01_novi_zakon_o_delovnih_razmerjih.pdf. (4. avgust 2016).
27. Lah, Lenart, Irena Svetin, Nuška Brnot, Maja Sever, Darjan Petek, Miran Žavbi, Kaja Malešič, Matej Divjak. 2012. *Od pripravištva do upokojitve*. Statistični Urad RS. Ljubljana: Zbirka Brošure. Dostopno prek: <https://www.stat.si/doc/pub/07-RP-127-1201.pdf>. (13. avgust 2016).
28. Lah Lenart, Irena Svetin, Barica Razpotnik. 2013. *Starejši na trgu dela*. Ljubljana: Statistični urad RS.
29. *Listina Evropske unije o temeljnih pravicah*. Ur. 1. EU št. 83/02. Dostopno prek:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:sl:PDF>. (4. avgust 2016).
30. Macnicol, John. 2006. *Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis*. Cambridge: University Press.
31. Malačič Janez. 2006. *Demografija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
32. Ministrstvo RS za delo družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2015. *Smernice za izvajanje aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020*. Dostopno prek:
http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf. (6. avgust 2016).
33. ---2016. Za ukrepe aktivne politike zaposlovanja v 2016 in 2017 več kot 182 milijonov evrov. Dostopno prek:
http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article//7847/. (5. avgust 2016).
34. Ministrstvo za javno upravo (MJU). 2011. *Postopki zaposlovanja v javni upravi*. Dostopno prek:

- http://predlagam.vladi.si/webroot/files/1443_PVS%201443_postopki_zaposlovanja.pdf
f. (14. avgust 2016)
35. Ministrstvo RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2014. *Poročilo o razvoju 2015*. Ljubljana: Dostopno prek:
http://www.umar.gov.si/publikacije/porocilo_o_razvoju/publikacija/zapisi/porocilo_o_razvoju_2015/. (6. avgust 2016).
36. O'Meara, Daniel P. 1989. *Protecting the Growing Number of Older Workers: The Age Discrimination in Employment Act*. Pennsylvania: Wharton School.
37. OECD. 2012. *Thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers, Germany*. Dostopno prek:
<https://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Germany-MOD.pdf>. (6. avgust 2016).
38. ---1995. *Work Force Aging in OECD Countries*, Paris: OECD. Dostopno prek
<https://www.oecd.org/els/emp/2080254.pdf>. (13. avgust 2016).
39. *Pogodba o delovanju Evropske unije*. Ur. l. EU C326. Dostopno prek:
https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026sl.pdf. (13. avgust 2016).
40. Priporočilo MOD št. 162 o starejših delavcih (Recommendation concerning Older Workers No. 162). Dostopno prek:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162. (4. avgust 2016).
41. Ramovš, Jože. 2011. *Staranje v Sloveniji*. Raziskava o potrebah, zmožnostih in stališčih nad 50 let starih prebivalcev Slovenije. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.
42. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020, Ur. l. RS, št. 84/2015. Dostopno prek:
<http://www.iusinfo.si/Predpisi/Besedilo.aspx?SOPI=Q15CEBAD&Datum=2015-11-06%2000:00:00>. (22. julij 2016).
43. *Statistični Urad RS*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb>. (14. avgust 2016).
44. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: FDV.
45. Vertot, Nelka. 2008. *Prebivalstvo Slovenije se stara - potrebno je medgeneracijsko sožitje*. Ljubljana: Statistični urad RS.
46. *Ustava Republike Slovenije* (URS). Ur. l. RS 33/1991-I 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06 in 47/13. Dostopno prek:
<http://www.iusinfo.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPI=Z91581AC>. (13. avgust 2016).

47. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS, 21/2013, 78/2013. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPi=Z027D6HM>. (29. avgust 2016).
48. *Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)*. Ur. l. RS 33/2016. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPi=Z16593AD>. (29. avgust 2016).
49. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPi=Z12E6DIE>.
50. *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Ur. l. RS 80/2010, 21/2013, 63/2013, 100/2013).
51. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS 43/2011. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPi=Z117F7HT>. (13. avgust 2016).
- 52.
53. *Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela (ZIUPTD)*. Ur. l. RS 90/2015. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPi=Z15DABHS> (13. avgust 2016).
54. Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ). 2016. *Strokovna izhodišča za leto 2016*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/7916/Strokovna_izhodišča_za_leto_2016.pdf. (10. julij 2016).
55. *Vrhovno sodišče*. Dostopno prek: <http://www.sodisce.si/vsrs/>. (15. avgust 2016).
56. Walker, Alan. 1997. *Combating Age Barriers in Employment*, Research Summary, European Research Report. Dublin: Eurofound.
57. *Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ)*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/cms/?ids=content&inf=256>. (15. avgust 2016)
58. Žnidaršič, Jana in Vlado Dimovski. 2010. *Reluctance Towards Older Workers in Slovenia*. International Business & Economic Research Journal 9 (2). Dostopno prek: <http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/IBER/article/view/525> (13. avgust 2016).

Priloga A: Anketni vprašalnik

Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Sem Štefka Felc, študentka Fakulteta za družbene vede, dodiplomskega študija, smeri sociologija - kadrovskega menedžment. Pred seboj imate anketni vprašalnik, s katerim bom poskušala dobiti odgovore na zastavljene hipoteze v moji diplomski nalogi, z naslovom »Delovna aktivnost starejših oseb v Sloveniji«. Anketni vprašalnik je anonimen. Odgovore bom uporabila izključno za empirični del moje diplomske naloge. Lepo vas prosim, če si lahko vzamete nekaj časa in mi odgovorite na zastavljena vprašanja.

Že vnaprej se vam iskreno zahvaljujem za vaš čas in odgovore.

Splošno navodilo: Prosim vas, da pri vsakem vprašanju označite ustrezen odgovor, oz. odgovor vpišite. Anketni vprašalnik se nanaša na delavce, starejše od 55 let, ki so še delovno aktivni.

Lepo vas pozdravljam!

SPLOŠNI PODATKI

Najprej vas prosim za nekaj splošnih podatkov o vašem podjetju in zaposlovanju starejših oseb.

- Koliko zaposlenih ima vaše podjetje? (Označite izbrani odgovor.)**
 - do 50
 - od 51 do 250
 - več kot 250
- Kolikšno je število zaposlenih v posamezni starostni kategoriji: (Prosimo, vpišite odgovor.)**

Starost	Skupno število zaposlenih
1. Do 24 let.	
2. Od 25 do 34 let.	
3. Od 35 do 44 let.	
4. Od 45 do 54 let.	
5. Starejši od 55 let.	

3. Ali ste v zadnji treh letih na novo zaposlili starejše od 55 let? (Označite izbrani odgovor.)

- a) Da.
- b) Ne, sploh nismo zaposlovali.
- c) Ne, zaposlili smo le mlajše.

ZAPOSLOVANJE STAREJŠIH OSEB

V nadaljevanju me zanima, kakšni so bili ključni razlogi, da v zadnjih treh letih niste zaposlili oseb, starejših od 55 let.

4. Kakšne izkušnje imate v vašem podjetju z zaposlovanjem oseb, starejših od 55 let? (Izberite ustrezni odgovor.)

- a) Naše izkušnje so večinoma dobre.
- b) Naše izkušnje so deloma dobre, deloma pa ne.
- c) Naše izkušnje večinoma niso dobre.

5. Kakšni so bili razlogi, da v zadnjih treh letih niste na novo zaposlili starejših oseb? (Označite izbrani odgovor.)

- a) Politika podjetja je, da ne zaposlujemo starejših.
- b) Starejši delavci so preveč zaščiteni.
- c) Strožji pogoji pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- d) Starejši delavci pomenijo višje stroške.
- e) Nimamo delovnih mest, ki bi bila prilagojena starejšim.
- f) Drugo. (Navedite.) _____

6. Koliko se strinjate z naslednjimi trditvami? (V vsaki vrstici označite izbrani odgovor.)

TRDITEV	Se strinjam.	Delno se strinjam.	Se ne strinjam.
Starejši delavci so preveč zaščiteni kategorija.	1	2	3
Starejšega delavca smo prisiljeni imeti v službi, tudi če se mu ne ljubi več delati.	1	2	3
Starejši delavci so manj fleksibilni pri uvajanju sprememb.	1	2	3

Starejši delavci so se manj pripravljeni učiti.	1	2	3
Starejši delavci so večkrat odsotni iz dela.	1	2	3
Starejši delavci so pri delu manj učinkoviti.	1	2	3

7. **Ocenite, koliko je posamezna značilnost starejših delavcev, ki jo prikazuje spodnja preglednica, lahko prednost pri njihovem zaposlovanju?** (*V vsaki vrstici označite izbrani odgovor.*)

ZNAČILNOST	Je velika prednost.	Delno je prednost.	Sploh ni prednost.
Starejši delavci so visoko produktivni.	1	2	3
Starejši delavci so dobro strokovno usposobljeni.	1	2	3
Starejši delavci imajo mentorske sposobnosti, in zmožnost prenosa znanja na druge.	1	2	3
Starejši delavci imajo socialne kompetence – zmožnost delati z drugimi.	1	2	3

OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU STAREJŠIH DELAVCEV

V nadaljevanju je nekaj vprašanj o tem, koliko po vašem mnenju vpliva na (ne)zaposlovanje starejših oseb delovno pravna zakonodaja, oz. različne sistemske rešitve, ki urejajo pravice starejših zaposlenih.

8. **Kako ocenjujete vpliv pravnega varstva oz. zaščite starejših delavcev pred odpusti, na njihovo zaposlovanje?** (*Navedite izbrani odgovor.*)
- a) Zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem nima vpliva na njihovo zaposlovanje.
 - b) Zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem ima vpliv na njihovo zaposlovanje.
 - c) Ne vem/ne morem oceniti.

POLOŽAJ STAREJŠIH ŽENSK NA TRGU DELA

Ob koncu pa vas prosim še za mnenje o zaposlovanju žensk, starejših od 55 let.

9. **Ali menite, da so ženske, starejše od 55 let na trgu dela v enakovrednem položaju v primerjavi z moškimi?** (*Izberite ustrezen odgovor. Mogočih je več odgovorov.*)
- a) Da.
 - b) Ne, ker: (*Pojasnite*): _____

c) Drugo (*Navedite*): _____

10. Če nam želite sporočiti še kakšno svoje mnenje ali stališče glede tematike vprašalnika, ga prosim vpišite tukaj:

Najlepša hvala za vaše odgovore in čas!