

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Kavaš

Zaposlovanje starejših – zakonodajni okvir in odzivi delodajalcev

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Kavaš

Mentorica:izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela

Zaposlovanje starejših – zakonodajni okvir in odzivi delodajalcev

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

ZAHVALA

Zahvaljujem se profesorici dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela za mentorstvo pri diplomski nalogi.

Posebna zahvala gre moji čudoviti družini in Martinu, ki so me celoten čas študija in pisanja diplomske naloge bodrili, mi svetovali, me vodili ter navdihovali in bili moja opora vedno in povsod.

Maja

Zaposlovanje starejših – zakonodajni okvir in odzivi delodajalcev

Nahajamo se v obdobju, ko se populacije starajo, stopnja rodnosti pada, delovno aktivno prebivalstvo se krči, vse to pa v prihodnosti vodi v pomanjkanje mlade delovno aktivne sile.

Podjetja in države bodo prisiljene v večji meri vključevati starejšo delovno silo v delovne procese, s tem pa bodo starejši postajali vedno pomembnejši faktor na trgu delovne sile.

Podjetja in države se na te prihajajoče spremembe morajo pripraviti vnaprej, v kolikor želijo še vedno dosegati gospodarsko rast in ohraniti vzdržnost socialnih sistemov, saj so za starejše delavce značilne določene karakteristike, ki jih ločujejo od mlajših sodelavcev.

Podajševanje delovne dobe je eden od ukrepov za reševanje nastale situacije, ki se ga države v večji meri že poslužujejo, vendar je ob tem potrebno preveriti, do kakšne starostne meje je podaljševanje smiselno in možno glede na sposobnosti človeškega telesa. Starejši delavci so prav na podlagi upada sposobnosti človeškega telesa v veliko državah posebej pravno zaščiteni, kar pa jih ločuje od ostale delovno aktivne populacije in lahko vodi v neenakopravno obravnavo na trgu delovne sile. Postavlja se vprašanje ali dodatna pravna zaščita starejših deluje pozitivno za celotno populacijo starejših ali pa na trgu delovne sile ustvarja dve podskupini starejših, in sicer starejše zaposlene in starejše brezposelne?

Ključne besede: zaposlovanje starejših, brezposelnost, starejši delavec, delazmožnost, zakonodaja.

Employment of older workers – legislation frame and employer's attitude

Currently, we are in a period of general population aging, declining birth rates and contraction of population of working age, all of which will cause shortage of available workforce in future. Companies and governments will increasingly have to keep the older segments of the workforce in the work processes which will increase importance of older employees on the labour market and, in order to maintain the economic growth and sustainability of social security systems, specific needs of the aging workforce will have to be considered. Increasing the retirement age is one of the measures which has been implemented by several governments, yet it is necessary to examine to what age this extension is reasonable due to the declining abilities of aging human body which can lead to unequal treatment in the labour market. Due to this fact many countries provide additional legal protection for older employees based on age. The open question is whether additional legal protection for the elderly employees has a positive effect for the entire older segment of the population of working age on the labor market or is it increasingly segmenting it into two subgroups of those who are employed and those who are unemployed.

Key words: employment of older workers, unemployment, older worker, work capacity, legislation.

KAZALO

1 UVOD.....	7
1.1 HIPOTEZE	8
1.2 METODOLOŠKI OKVIR.....	9
2 ZAKONODAJA V POVEZAVI S STAREJŠO DELOVNO SILO.....	9
2.1 OPREDELITEV STAREJŠEGA DELAVCA.....	10
2.2 DOLOČBE ZDR, KI SE POSEBEJ DOTIKAJO STAREJŠIH.....	11
2.2.1 PREPOVED DISKRIMINACIJE – 6. člen	11
2.2.2 VAROVANJE DOSTOJANSTVA DELAVCA PRI DELU – 45. člen.....	12
2.2.3 NEUTEMELJENI ODPOVEDNI RAZLOGI - ODPOVED DELOVNEGA RAZMERJA STAREJŠEMU DELAVCU – 89.člen	13
2.2.4 STAREJŠI DELAVCI – 114. člen.....	13
2.2.5 ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI -132. člen	14
2.2.6 UPOKOJITEV	14
2.2.7 PREPOVED OPRAVLJANJA DELA PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA -145. člen.....	14
2.2.8 RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA – 147. člen.....	15
2.2.9 OMEJITEV NOČNEGA DELA – 203. člen	15
2.2.10 KRAJŠI DELOVNI ČAS – 202. člen.....	15
2.2.11 LETNI DOPUST – 159. člen.....	17
3 STARANJE IN DELO.....	18
3.1 DEFINICIJE STAROSTI	19
3.2 FIZIOLOŠKI ZNAKI STARANJA.....	20
3.2.1 MIŠIČNO SKELETNI PROBLEMI STARANJA.....	20
3.2.2 SRČNOŽILNO STARANJE	21
3.2.3 PLJUČA.....	22
3.2.5 SVETLOBNA ZAZNAVA	23
3.2.6 AUDITIVNA PERCEPCIJA.....	24
3.2.7 OKUS IN VOH.....	25
3.2.8 IMUNSKI SISTEM	25
3.2.9 NEVROENDOKRINI SISTEM	25
3.2.10 PSIHOMOTORIČNE FUNKCIJE	26
3.2.11 STARANJE INTELIGENTNOSTI.....	27
3.3 FIZIČNA ZMOŽNOST ZA DELO	29
3.4 UPAD KOGNITIVNIH FUNKCIJ.....	33
3.4.1 DELOVNE IZKUŠNJE.....	36
3.5 INDIVIDUALNA USPEŠNOST.....	37
3.5.1 INDIVIDUALNA USPEŠNOST NA PODLAGI OCENE NADREJENEGA.....	37
3.5.2 MERJENJE ŠTEVILA IZDELANIH IZDELKOV.....	38
3.5.3 USPEŠNOST NA PODLAGI UJEMANJA PODATKOV MED DELODAJALCEM IN DELAVCEM	38

4 SLOVENSKA PODJETJA IN STARAJOČA DELOVNA SILA	39
4.1 ŠTUDIJA »Starajoča delovna sila – obvladovanje izziva«	39
4.1.1 STARAJOČA DELOVNA SILA IN TRG DELOVNE SILE - PRIMERJAVA PO DRŽAVAH	40
4.1.2 STRUKTURA SODELUJOČIH PODJETIJ	43
4.1.3 DELEŽI STAREJŠIH DELAVCEV V PODJETJIH	45
4.1.4 ZAPOSLOVNA PRAKSA PODJETIJ	46
4.1.5 PRIVILEGIJI STAREJŠIH KOT OVIRA	48
4.1.5 PREDLOGI DELODAJALCEV	56
5 SKLEP	58
6 LITERATURA	62

1 UVOD

Zaradi staranja populacije ter upada stopnje rodnosti pod stopnjo samoobnavljanja smo v obdobju večjih demografskih sprememb, ki bodo imele velik vpliv tudi na trg delovne sile. Starejši delavci bodo predstavljali vedno večji delež delavcev med vsemi delovno aktivnimi delavci in gospodarstvo se bo moralo temu dejstvu čim prej in čim uspešneje, vendar pospotno, prilagoditi, v kolikor želimo ohraniti stopnjo gospodarske rasti, ki je predpogoj za vzdržnost socialnih sistemov, ki jih trenutno poznamo in v skladu s katerimi je oblikovana naša družba.

Področje trga dela v povezavi s starejšimi delavci je izjemno kompleksno področje, na katerega vpliva zelo veliko različnih faktorjev iz veliko različnih področij.

V diplomski nalogi sem se usmerila na področje zaposlovanja starejših, saj nam raziskovanje tega področja lahko razkrije potrebne informacije, s katerimi se bomo lažje pripravili na spremembe, ki jih trg delovne sile v povezavi s starejšimi delavci nujno potrebuje. Omejila sem se predvsem na institucionalni okvir zaposlovanja starejših v smislu ali trenutno veljavni institucionalni okvir, v katerega so vpeti starejši delavci, deluje v korist tudi starejšim iskalcem zaposlitve ali samo starejšim delavcem, ki že imajo zaposlitev.

Najprej hočem raziskati, kakšna je zakonodajna zaščita starejših delavcev, kdaj se delavca opredeli kot starejšega in ali je zaščita starejših delavcev, kot varovane skupine na trgu delovne sile, potrebna zaradi upada fizičnih in kognitivnih sposobnosti v povezavi s starostjo.

Nadalje me zanima, kako podjetja, kot akterji zaposlovanja starejših, sprejemajo zakonodajno zaščito starejših in kakšen vpliv ima na stopnjo zaposlenosti starejših.

1.1 HIPOTEZE

Pri raziskovanju zaposljivosti starejših sem si postavila dve hipotezi, ki ju bom analizirala z namenom, da raziščem področje zaposlovanja starejših v povezavi s trenutnim zakonodajnim okvirjem, vezanim na starejše delavce, in vplivom, ki ga zakonodajni okvir ima na odločitve delodajalcev pri zaposlovanju starejših.

H1: Upad delovnih sposobnosti starejših z leti življenja je tolikšen, da upravičuje posebno pravno zaščito starejših delavcev.

H2: Večja pravna zaščita starejših delavcev predstavlja oviro za povišanje stopnje zaposlenosti starejših.

Relevantnost prve hipoteze utemeljujem s tem, da je osnova za vsa nadaljna raziskovanja in ukrepe s področja zaposlovanja starejših lahko le natančna opredelitev in ugotovitev, kdo pravzaprav je starejši delavec in v čem se razlikuje od mlajšega sodelavca?

Z leti preživetega življenja se telo stara in potrebno je ugotoviti, do kdaj pravzaprav posameznik še lahko kakovostno opravlja delo.

Poznavanje značilnosti starejšega delavca je pomembno tako s stališča delodajalcev, ki pridobijo pomembno informacijo, kaj lahko od starejšega delavca pričakujejo, kot s stališča snovalcev bodočih ukrepov in politik, ki dobijo informacijo, do kdaj lahko starejšega delavca vključujejo med delovno aktivno populacijo.

Relevantnost druge hipoteze utemeljujem s tem, da visoka zaščita določene skupine delavcev, v tem primeru starejših delavcev, postavlja le-te v neenakopraven položaj v primerjavi z ostalimi delavci. Čeprav gre v primeru starejšega zaposlenega delavca za pozitivno diskriminacijo, smatram, da v primeru starejšega iskalca zaposlitve na trgu delovne sile prihaja do diskriminacije na podlagi starosti zaradi posebnih zakonskih določil za starejše delavce, kar rezultira v manjše zaposlitvene možnosti starejših iskalcev zaposlitve.

V kolikor se mi bo prva hipoteza potrdila, smatram, da je starejše delavce potrebno posebej zakonsko zaščititi zaradi objektivnih razlogov, povezanih z upadom delovnih zmožnosti v povezavi s starostjo, pa četudi na škodo manjše zaposlenosti starejših.

V kolikor se mi prva hipoteza ne potrdi, smatram, da visoka zakonska zaščita starejših delavcev v Sloveniji, v primeru starejših iskalcev zaposlitve, dosega nasprotno učinke od želenih. Predhodno se mi mora druga hipoteza seveda potrditi.

1.2 METODOLOŠKI OKVIR

Predstavljeno tematiko raziskujem na osnovi analize sekundarnih virov, ki zajema slovensko in tujo, strokovno in znanstveno literaturo, monografije, raziskave, poročila, zloženske, članke in internetne vire. Uporabljam tudi primarne vire slovenske zakonodaje. Pri pripravi teoretičnega dela diplomske naloge uporabljam deskriptivno metodo za predstavljanje in opisovanje dejstev ter odnosov. V nalogi uporabljam tudi statistične podatke in izsledke raziskav.

2 ZAKONODAJA V POVEZAVI S STAREJŠO DELOVNO SILO

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki je bil sprejet leta 2002 in dopolnjen oziroma spremenjen leta 2007, sistematično ureja celotno področje delovnega prava. Ta zakon, s skrajšano oznako ZDR, je ob svoji veljavnosti, to je s 1. januarjem 2003, popolnoma nadomestil vse dotedanje zakone, ki so urejali delovnopravno področje.

V svojem IV. poglavju ZDR ureja posebno pravno varstvo določenih kategorij delavcev, za katere delovnopravna zakonodaja zaradi posebnih okoliščin, v katerih se te osebe nahajajo oziroma zaradi njihovih začilnosti, predvideva še dodatno pravno varstvo in jim zagotavlja nekatere dodatne pravice z namenom, da bi jih pri zaposlovanju in v delovnem razmerju izenačila z ostalimi osebami. Pri tem gre za skupine, pri katerih ima država povečan interes za varovanje njihovega zdravja in varovanje njihovega delovnopravnega položaja. Dodatne zaščitne določbe bi naj delovale tudi protidiskriminacijsko in iskalcem zaposlitve olajšale dostop do trga dela, zaposlene pa obvarovale pred šikaniranjem (Rakita 2007).

V varovane skupine spadajo osebe, ki imajo na trgu delovne sile zaradi okoliščin oziroma svojih značilnosti relativno slabši položaj in s tem tudi šibkejšo pogajalsko moč v razmeju do delodajalca.

Skupine, ki jih ZDR posebej varuje, so:

- ženske;
- delavci v času nosečnosti in starševstva ter doječe matere;
- delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti;
- invalidi;
- starejši delavci.

2.1 OPREDELITEV STAREJŠEGA DELAVCA

V 201. členu ZDR-ja je opredeljen pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca, ki določa, da je starejši delavec tisti delavec, ki dopolni 55 let starosti.

Starostna meja je postavljena za oba spola enako. Vendar trenutno še velja prehodno obdobje, ki je bilo potrebno zaradi tega, da ne bi prišlo do kršenja pravic delavk, ki so v letu ob uveljavitvi ZDR-ja izpolnjevale pogoje za starejšega delavca po starem zakonu, v katerem meja za pridobitev statusa starejšega delavca ni bila enaka za oba spola. Ženske so po starem zakonu bile opredeljene kot starejše delavke pri starosti 50 let, moški pri starosti 55 let.

Zaradi zgoraj omenjenega in ker bi enkratna sprememba v višini 5 let naenkrat bila prevelika, je zakon določil prehodno obdobje v 236. členu, ki pravi »Ne glede na določbo 201. člena tega zakona, uživajo posebno varstvo delavke, ki ob uveljavitvi tega zakona izpolnjujejo pogoj starosti 51 let. V obdobju do 1. januarja 2015 do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce, kot enakega izmed pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, se starost za delavke zvišuje vsako leto za štiri mesece« (ZDR 2007, 236. člen).

Status starejšega delavca v letu 2010 delavka pridobi pri dopolnjenih 53 letih in 4 mesecih starosti.

Po letu 2015 bosta oba spola izenačena pri pridobitvi statusa starejšega delavca, pri 55 letih starosti.

2.2 DOLOČBE ZDR, KI SE POSEBEJ DOTIKAJO STAREJŠIH

Določbe, ki omogočajo posebno varstvu starejših delavcev, so konkretizirane v členih 6, 45, 89, 112, 114, 132, 145, 147, 159, 202, 203 in 204.

2.2.1 PREPOVED DISKRIMINACIJE – 6. člen

6. člen ZDR na splošno prepoveduje diskriminacijo, tako med iskalci zaposlitve kot potem kasneje med zaposlenimi delavci pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi in pri tem posebej izpostavlja med drugim tudi prepoved diskriminacije na podlagi starosti.

Prepoved diskriminacije in načelo enakosti je opredeljeno tudi v Ustavi Republike Slovenije v 14. členu.

V ZDR je eksplicitno določeno, da je delodajalcem prepovedano postavljanje oseb v neenakopraven položaj na podlagi starosti. Zakon tukaj ne misli samo na osebe, ki so pridobile status starejšega delavca, ampak tudi katero koli drugo starost, ki je lahko tudi mladost. In ker ZDR določa spodnjo mejo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi s 15-imi leti, so tako tukaj mišljene osebe od 15-ega leta starosti pa vse tja do upokojitve.

Pri starejših delavcih bi lahko prihajalo tudi do diskriminacije zaradi zdravstvenega stanja in invalidnosti. Tudi to pokriva ZDR v 6. členu, saj prepoveduje tako posredno kot neposredno diskriminacijo na podlagi kakršne koli osebne značilnosti.

Kot diskriminacija se tako šteje tudi, če gre za navidezno nevtralne določbe, kriterije in prakse, ki lahko delujejo tako, da postavljajo osebo določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega položaja v slabši položaj razen, če so to objektivni, upravičeni in potrebni pogoji za opravljanje določenega dela (Rakita 2007).

V primeru kršitve 6. člena zakon uporablja obratno dokazno breme in nalaga dokazovanje ne kršenja določila na stran delodajalca in ne delavca ali iskalca zaposlitve. Delodajalec je torej tisti, ki mora ob obtožbi delavca dokazati, da delavca oz. iskalca zaposlitve ni postavljajl v neenakopraven položaj in ni kršil zakona.

Iskalci zaposlitve, ki menijo, da je v postopku izbire in pri izbiri prišlo do kršenja enakopravnosti, lahko na podlagi 204. člena ZDR, v roku 30 dni po prejemu obvestila o neizbiri, zahtevajo sodno varstvo na delovnem sodišču. V primeru dokazane kršitve enakopravnosti je delodajalec delavcu oziroma iskalcu zaposlitve tudi odškodninsko odgovoren.

2.2.2 VAROVANJE DOSTOJANSTVA DELAVCA PRI DELU – 45. člen

V 45. členu ZDR določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Kakršna koli verbalna ali neverbalna ravnanja, ki temeljijo na starosti se že kvalificirajo kot nadlegovanje.

Tudi ta člen določa obratno dokazno breme za delodajalca.

V primeru, da je prišlo do nadlegovanja in šikaniranja s strani delodajalca ali sodelavcev, ima delavec možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po 112. členu ZDR. Postopek je tak, da po osmih dneh, ko delavec opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektoriat za delo, lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če ga je delodajalec žalil ali se do njega nasilno vedel in če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev ali mu ni zagotovil varstva v skladu s 45. in 112. členom ZDR.

2.2.3 NEUTEMELJENI ODPOVEDNI RAZLOGI – ODPOVED DELOVNEGA RAZMERJA STAREJŠEMU DELAVCU – 89. člen

V 89. členu ZDR določa neutemeljene odpovedne razloge, na podlagi katerih je prepovedano delavcu odpovedati delovno razmerje, in eden od takšnih razlogov je tudi starost.

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ni veljavna v kolikor temelji na neutemeljenem odpovednem razlogu.

Starost, kot osebna značilnost delavca, pa se v tem primeru prepleta še s 6. členom zakona, ker bi odpoved delovnega razmerja, v primeru ko sloni na osebni okoliščini, bila neveljavna že s stališča prepovedi diskriminacije.

2.2.4 STAREJŠI DELAVCI – 114. člen

Ta člen posebej določa varovanje starejših delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalcev iz poslovnih razlogov, v primeru, da delavcu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino.

Prepoved odpovedi delovnega razmerja starejšemu delavcu sicer ni popolnoma absolutno varovalo. Delodajalec bo starejšemu delavcu pogodbo o zaposlitvi še vedno lahko odpovedal v primeru, da s strani delavca pridobi pisno soglasje oziroma da je temelj odpovedi krivdni razlog ali razlog nesposobnosti. Varstvo pred odpovedjo prav tako ne velja v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Ker gre pri nedopustnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga za zelo omejujoče določilo, gledano s strani delodajalca, je zakonodajalec vsaj nekaj fleksibilnosti uvedel s tem, da je omogočil odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu v primeru sočasne ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas pri delodajalcu.

2.2.5 ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI – 132. člen

Delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru upokojitve pripada tudi odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Do odpravnine ob upokojitvi ni upravičen v dveh primerih oziroma je upravičena le do razlike:

- v primeru pravice do odpravnine po 109. členu ZDR, ko prejme odpravnino ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti ter v primeru,
- ko je delodajalec za njega financiral dokup pokojninske dobe.

Do razlike je upravičen, če je znesek odpravnine po 109. členu ZDR oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku 132. člena ZDR.

2.2.6 UPOKOJITEV

Najpogostejša oblika prenehanja delovnega razmerja starejšemu delavcu je starostna upokojitev. Minimalni pogoji za upokojitev so predpisani v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ko delavec pogoje doseže, se sam odloči, kdaj se bo tudi dejansko upokojil. Ko se za to odloči, poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

ZDR sicer ne določa natančno, da mora podati pisno odpoved, vendar na to lahko sklepamo iz 132. člena ZDR, ki določa, da delavcu v primeru njegove upokojitve ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina.

Iz pisnosti odpovedi tudi sledi, da delodajalec delavca ne more kar samovoljno upokojiti.

2.2.7 PREPOVED OPRAVLJANJA DELA PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA – 145. člen

V 145. členu so določene kategorije delavcev, katerim je prepovedano opravljanje dela preko polnega delovnega časa in ena od kategorij so tudi starejši delavci. Takšno varovalo je določeno z namenom, da se zavarujejo določene kategorije delavcev z

namenom preprečitve povečane nevarnosti za nastanek poškodb, invalidnosti in drugih škod.

Prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa ni absolutna, saj delavec lahko poda pisno privolitev, da želi opravljati tudi nadurno delo. S tem prepoved več ne velja, vendar takšna privolitev ni trajna in jo delavec lahko kadar koli umakne.

2.2.8 RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA – 147. člen

V 147. členu se določa prepoved neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa za vse skupine delavcev, določenih v 145. členu. To pomeni, da starejšemu delavcu ni dovoljeno odrediti dela v neenakomernem oziroma prerazporejenem delovnem času. Prepoved, enako kot prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa, ni absolutna in v kolikor starejši delavec poda pisno privolitev, lahko opravlja delo tudi v neenakomernem delovnem času oziroma v začasno prerazporejenem delovnem času.

2.2.9 OMEJITEV NOČNEGA DELA – 203. člen

Starejšemu delavcu je brez njegovega pisnega soglasja prepovedano odrediti tudi nočno delo.

Kot nočno delo se šteje delo opravljeno med 23. in 6. uro zjutraj. V kolikor imajo podjetja tako organizacijo delovnega časa, da obstaja tudi nočna izmena, pa se za nočno delo šteje osem neprekinjenih ur dela, opravljenih med 22. in 7. uro naslednjega dne. Kot nočni delavci se opredeljujejo delavci, ki vsaj 3 ure svojega dnevnega delovnega časa delajo ponoči oziroma delavci, ki vsaj tretjino polnega delovnega časa delajo ponoči.

2.2.10 KRAJŠI DELOVNI ČAS – 202. člen

Zakon omogoča starejšim delavcem v 202. členu delo s krajšim delovnim časom od polnega, če se delavec delno upokoji.

Glede na določbe zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju sta možni dve vrsti delne upokojitve:

- starostna delna upokojitev, ki jo lahko izkoristi delavec, ki je že dosegel minimalne pogoje za starostno upokojitev;
- invalidska delna upokojitev, ki jo lahko izkoristi delavec, pri katerem je prišlo do invalidnosti III. kategorije ali II. kategorije, če je dopolnil 50 let in ima delovno zmožnost za opravljanje dela s vsaj polovico delovnega časa.

Ko delavec izpolni minimalne pogoje za pridobitev starostne pokojnine, se lahko delno upokoji, če ostane v delovnem razmerju z vsaj polovičnim delovnim časom. Delna pokojnina tako postane delna starostna pokojnina.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju omogoča tudi invalidsko delno upokojitev, in sicer v primeru, ko delavec postane invalid III. kategorije in ni več zmožen za delo v polnem delovnem času in v primeru, ko postane invalid II. kategorije po 50. letu starosti in ima še vedno delovno zmožnost za opravljanje dela z vsaj polovičnim delovnim časom. V takih primerih so delavci upravičeni do dela s skrajšanim delovnim časom in do delne invalidske pokojnine.

S tem členom je tako dana možnost, da se delavec postopoma umakne s trga delovne sile in se prilagodi na to, da se bo upokojil. Delodajalec te pravice delavcu ne more odreči, torej v kolikor le ta zahteva, da želi opravljati delo v krajšem delovnem času od polnega, mu delodajalec mora pripraviti novo pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom in za dogovorjeno delovno mesto.

Ob delni upokojitvi je delavec upravičen tudi do izplačila delne odpravnine ob upokojitvi, ki je določena v 132. členu ZDR.

Delavec, ki dela s skrajšanim delovnim časom, uveljavlja pravice in obveznosti iz delovnega razmerja v sorazmerju glede na polni delovni čas. Določene pravice, ki jih ZDR točno navaja, pa delavcem pripadajo v enaki meri ne glede na opravljanje dela v skrajšanem delovnem času. Ena od teh je osnovno število dni letnega dopusta, ki pripada delavcem v enaki meri ne glede na število delovnih ur na teden.

Pri delavcih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, ZDR določa še dodatno omejitev in sicer ne dovoljuje, da bi opravljali delo preko skrajšanega delovnega časa. Pred odreditvijo nadurnega dela pa je starejši delavec, kot sem že prej omenila, tako ali tako varovan z določbami v 145. in 203. členu ZDR.

V 66. členu ZDR je še eno zelo pomembno določilo glede socialnega zavarovanja in skrajšanega delovnega časa zaradi delne upokojitve, ki določa, da ima delavec, ki dela s skrajšim delovnim časom zaradi delne upokojitve pravico do socialnega zavarovanja za polni delovni čas.

Delodajalec plačuje delavca, ki dela s skrajšanim delovnim časom v skladu z dejansko delovno obveznostjo, prav tako mu pripadajo vse druge pravice in obveznosti v skladu z dejansko delovno obveznostjo, razen tistih, za katere ZDR določa drugačno obravnavo.

2.2.11 LETNI DOPUST – 159. člen

Letni dopust je pravica, do katere je upravičen vsak delavec v trajanju polnih štirih tednov ne glede na to ali dela s skrajšanim delovnim časom ali s polnim delovnim časom. Število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Starejši delavec je upravičen do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta, še daljše trajanje letnega dopusta za starejše delavce pa lahko določijo kolektivne pogodbe.

V skladu s 5. odstavkom 131. člena ZDR je delavec, ki dela s skrajšanim delovnim časom zaradi delne upokojitve, kot tudi delavec, ki dela s skrajšanim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, upravičen do polnega regresa in socialnega zavarovanja.

Delavci, ki opravljajo delo s skrajšanim delovnim časom na podlagi pravic iz zgoraj omenjenih zavarovanj, imajo v delovnem razmerju popolnoma enake pravice kot delavci,

ki delajo s polnim delovnim časom, razen pravice odmora med delom, ki jim pripada v sorazmerju na podlagi 154. člena ZDR.

3 STARANJE IN DELO

Vsako živo bitje ima svojo naravno življenjsko krivuljo. V mladosti je iz leta v leto močnejši, hitrejši in spretnejši, potem svoje sposobnosti nekaj časa vzdržuje na določeni ravni, v drugi polovici življenja pa nastopi proces involucije, ki se zaključi z obdobjem starosti. Oslabitev človekovih telesnih in umskih sposobnosti je neizogibna, ne glede na emocionalno, socialno, intelektualno in duhovno razvitost, ki jo kdo doseže v toku življenja (Bilban 2008a, 4).

Staramo se zaradi progresivnih fizioloških sprememb v organizmu, ki pripeljejo do upadanja bioloških funkcij, čemur pravimo starost oz. upad bioloških funkcij in sposobnosti organizma.

Na ta način enciklopedija Britannica opredeljuje starost. Podobno jo opredeljujejo tudi druge literature. Zanimivo je, da se pri definicijah staranja skoraj vedno opredeljuje in govori samo o biološkem staranju ter da se poudarja, da se proces staranja pravzaprav začne že takoj po samem rojstvu.

Naravno staranje je sicer precej počasen proces, ki ga opazimo šele takrat, ko so posledice tako daleč, da jih lahko merljivo določimo.

Natančno določljive meje starosti, ki bi upoštevala vse vidike staranja, seveda ni. Kronološko določena meja pa se velikokrat razlikuje od dejanske fiziološke starostne meje. Idealno bi bilo, če bi vsakemu posamezniku glede na njegove biološke in funkcionalne kazalnike lahko določili njegovo starostno mejo.

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) je sprejela starost 65 let kot mejo, ko posameznika opredeljuje kot starejšega. To starostno mejo sprejema tudi gerontološka znanost.

Nadalje po kronološki starosti starejše osebe delimo v tri skupine: mlajše starejše osebe, v starosti od 65 do 74 let, starejše starejše osebe od 75 do 84 let in zelo stare osebe, ki so osebe z nad 84 leti življenja (Bilban 2008b, 16).

»Kadar govorimo ali pišemo o starosti in staranju, imamo največkrat v mislih koledarsko starost ali preživeta leta. Vendar je to le eden od petih vidikov starosti, ki so: biološki, socialni, subjektivni, vedenjski in koledarski« (Pečjak 2007, 14).

3.1 DEFINICIJE STAROSTI

Različni avtorji govorijo o različnih vidikih starosti. Nekateri avtorji opredeljujejo več različnih vidikov starosti, spet drugi uporabljajo samo nekaj vidikov starosti. Nekaj osnovnih definicij in vidikov starosti je opisanih spodaj.

Kronološka oz. koledarska starost je starost, odvisna samo od števila preživetih let življenja. Po kronološki starosti se v skupino starejših oseb prištevajo vse osebe starejše od 65 koledarskih let.

Biološka starost se individualno določa za vsakega posameznika glede na upad njegovih lastnih duševnih in telesnih sposobnosti.

Funkcionalno starost opredeljujemo s tem, ali je nekdo za neko opravilo ali dejanje prestar. Skupaj s kronološko starostjo ponavadi določa položaj posameznika in njegovo uporabnost v družbi.

Doživljajska starost je starost, ko se posameznik sam sebi zazdi star. Doživljajska starost je tako imenovana psihološka starost in lahko bi rekli, da stari smo toliko, kolikor stari se počutimo. Doživljajska starost je starost, na katero lahko dejansko vplivamo s svojimi različnimi stališči in je zelo odvisna od človekove osebnosti, samostojnosti, optimizma, sposobnosti prilagajanja, interesov, počutja, aktivnosti, sožitja z drugimi ljudmi in ostalih socialnih in osebnostnih okoliščin.

Razlikujemo pa tudi načine staranja, in sicer patološko in fiziološko oz. naravno staranje. "Naravno staranje je postopno harmonično slabljenje življenjskih funkcij pri ohranjanju adaptiranih in kompenzatornih mehanizmov, ki omogočajo njegovo ravnovesje na novem nivoju" (Bilban 2008b, 17).

Medtem ko je patološko staranje staranje, ki je vedno prezgodnje in neharmonično. "Patološka starost je rezultat patoloških dejstev pri vidnih opažanjih adaptiranih in kompenziranih mehanizmov, za katere je značilna disharmonija življenjskih procesov in manifestacije. Zato patološko staranje vodi do zgodnjega staranja" (Bilban 2008b, 17).

3.2 FIZIOLOŠKI ZNAKI STARANJA

Doživljajsko se veliko starostnikov ne čuti starih pred 60-im letom starosti. Polovica 70-letnikov se še vedno razvršča med srednja leta, skoraj vsi pa se v 80-tih letih razvrščajo med stare. Obdobje med 50-im in 60-im letom starosti je obdobje, ko ljudje začutijo, da so se začeli starati. Telo začne počasneti in več ne dopušča, da bi počeli stvari oziroma bi jih počeli na način in v intenziteti kot prej. Čeprav se še ne počutijo stare, pa je telo tisto, ki začne pošiljati prve znake.

Slabjenje človekovih funkcij se začne že okrog 40-ega leta starosti. Meja 40-ih let ni fiksna, saj je začetek upada funkcij različen pri vsakem posamezniku, prav tako kot intenziteta in hitrost slabjenja. Ugotovljeno pa je, da ima velik vpliv na točko začetka in intenzitete tudi način življenja posameznika (Bilban 2008b, 17).

3.2.1 MIŠIČNO SKELETNI PROBLEMI STARANJA

Med starostniki so zelo pogoste bolezni gibal, predvsem artroze sklepov kot posledica starostnih sprememb na sklepih. Najpogostejše so artroze kolen, kolkov, stopal, skočnih sklepov. Vse te spremembe vplivajo na mobilnost starejših.

V velikem številu se pojavljajo degenerativne spremembe medvretenčnih ploščic, bolečine v ramenih in komolcih. Že po 30-em letu je le malo hrbtenic brez vsakršnih posledic znakov staranja.

Po 40-em letu začnejo slabeti mišice, ki se skrajšajo in izsušijo, mišično tkivo pa začne nadomeščati maščoba. Skrčene mišice postopoma začnejo onemogočati pokončno držo telesa.

Ocenjen upad mišične moči med 40-im in 80-im letom starosti je med 30 in 40 %, po nekaterih ocenah tudi do 60 %. Po 50-em letu začne značilno upadati moč v rokah. S pravilnim treningom se upadanje sicer lahko omeji. Maksimalna hitrost mišičnega dela začne padati po 40-em letu. S starostjo tako pride tudi do izgube ročnih spretnosti.

Značilno začne upadati tudi kostnina. Zaradi oslabiljene strukture se poveča možnost zlomov. Pojavijo se spremembe v postavi. Zaradi kompresije hrbtenice smo manjši, zaradi manjše kostnine in mišičja, ki ju nadomeščamo z maščevjem, pa smo težji (Bilban 2008b, 19).

3.2.2 SRČNOŽILNO STARANJE

Del srčno mišičnih celic se v starosti začne nadomeščati z vezivom. Velikim arterijam se zadebeli žilna stena, žilne stene izgubljajo elastičnost. Aorte in arterije postajajo toge in manj raztegljive, zaradi česar se poveča sistoličen tlak. Pojavljajo se spremembe v srčni frekvenci in diastolnem tlaku. Ker so aorte bolj rigidne, breme ob iztisku krvi narašča. Posledično se odebeli stena levega prekata, velikost srca pa se poveča. Pri večini zdravih starostnikov kardiovaskularna funkcija deluje zadostno za pokrivanje vzdrževanja delovanja telesa v mirovanju, čeprav ob manjšem utripnem volumnu. Ob naporih se utripni volumen več ne more povečati do zadostne mere, da bi pokrival vse potrebe, pa čeprav se poveča srčna frekvenca in krvni tlak z namenom kompenzacije nižjega utripnega volumna, da bi zadostila potrebam telesa ob naporu, vendar v celoti ne moreta kompenzirati posledic degenerativnih sprememb na srčnožilnem področju.

Pogoste so motnje prekravitve, kar ima lahko za posledico vrtoglavice in omejitve pri delih z velikim tveganjem za poškodbe.

Pri treniranih starostnikih se s pravilnim treningom srčnožilni sistem lahko izboljša do meje, da zadošča potrebam starostnika (Bilban 2008b, 20).

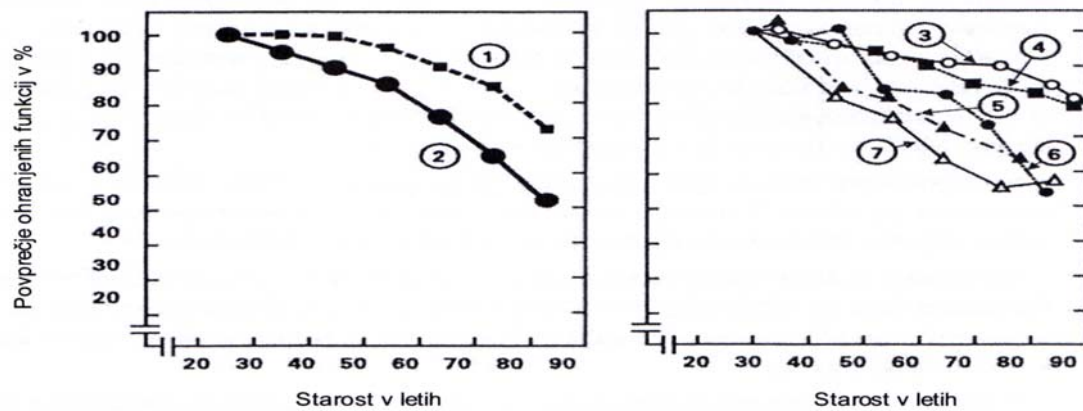
3.2.3 PLJUČA

Elastičnost pljuč se zaradi sprememb v strukturi kolagena in elastina zmanjša. Zaradi povečane togosti, posledice kalcifikacije mehkega tkiva ob steni prsnega koša, je potrebno povečano delo respiratornih mišic. Zaradi deformacije aveolov se zmanjša površina za izmenjavo plinov, zaradi zmanjšanega utripnega volumna je tudi pretok krvi skozi pljuča zmanjšan in s tem se količina kisika, ki ga kri prenese do tkiv zmanjša iz 4 L/minuto pri 20-ih letih na 1,5 L/minute pri 75-ih letih. Po 55-em letu starosti začne moč dihalnih mišic pomembno padati. Starejše osebe imajo zato zmanjšano maksimalno moč ventilacije, kar lahko onemogoči zadostno izmenjavo plinov pri akutnih obolenjih pljuč, recimo pri pljučnicah oziroma akutnih poslabšanjih astme (Bilban 2008b, 20).

3.2.4 NEVROLOŠKE FUNKCIJE

Ob normalnem staranju prihaja do sprememb pri nevroloških funkcijah, vendar do te meje, da ne ovirajo dnevnih opravil. Teža možganov se zaradi propada nevronov zmanjšuje, povečuje pa se število glija celic, ki kompenzirajo zmanjšan reakcijski čas, reflekse in spremembe proprioreceptorjev. S staranjem počasi prihaja do težav z ravnotežjem in s tem do počasnejšega in preudarnejšega gibanja. Prihaja tudi do manjših motenj kratkotrajnega spomina, spalnih vzorcev, raztresenosti, komunikacijskih motenj, poveča pa se tudi verjetnost psihičnih motenj. Ob normalnem staranju ne prihaja do sprememb osebnosti (Bilban 2008b, 20).

Graf 3.1 – Povprečje ohranjenih funkcij v %



Legenda: Krivulje prikazujejo zmanjšanje naslednjih funkcij: 1–moč roke, 2–maksimalna moč, 3–hitrost prevajanja živčnega impulza, 4–bazalni metabolizem, 5–kardialni indeks, 6–glomerularna filtracija (insulin), 7–vitalna kapaciteta pljuč.

Vir: Bilban (2008b, 21).

3.2.5 SVETLOBNA ZAZNAVA

S staranjem prihaja do strukturalnih in funkcionalnih sprememb, ki že s fiziološkega vidika privedejo do zmanjšane percepcije svetlobnih in zvočnih signalov.

Vidne sposobnosti s staranjem v celoti začnejo pešati. Ostrina vida 60-letnika je le še 74 % in 80-letnika le še 47 % ostrine vida mladega človeka. Vidno polje se oža, zmanjšuje se sposobnost percepcije prostora ter sposobnost adaptacije očesa. Starostnik porabi več časa za percepcijo še posebej v kolikor gre za gibajoče zaznave. Opešanost se iskazuje tudi pri zaznavi in s tem razlikovanju barv. Slabjenje barvnega vida je povezano z absorpcijo kratkovalovnih dolžin svetlobe (vijolične, modre, zelene) skozi obrabljeno lečo.

Spremembe zaznave v mraku se začnejo postopno počasi slabšati že po 40-emu letu starosti, zato se te hibe ljudje pogosto niti prav ne zavedajo.

Pomembna motnja vida s starostjo je tudi nezmožnost fokusiranja bližnjih predmetov kot posledica izgube elastičnosti leče. Hitrost fokusiranja se začne izgubljati že pri mlajših odraslih. Zaradi zmanjšanja kornealne občutljivosti pogosteje prihaja tudi do poškodb in infekcij, saj so osebe na njih manj pozorne.

Najpogostejše očesne bolezni starejših so katarakta, glavkom in makularna degeneracija. Po različnih raziskavah bi naj kar dve tretjini starostnikov, starejših od 75 let, imelo težave z vidom, med njimi pa bi naj bilo kar nekaj takih, ki jim poslabšan vid izjemno omeji možnost gibanja, saj je človek pri orientaciji v prostoru primarno naravnano k vizualnemu doživljanju in je tudi večina opozoril zasnovana na vizualnih signalih. Dobro obračanje, obnašanje in komunikacija v prostoru je seveda zaradi upada senzornih zaznav otežena, je pa zelo odvisna tudi od psihičnih funkcij, kot so spomin, abstrakcija, in sinteza (Bilban 2008b, 21).

3.2.6 AUDITIVNA PERCEPCIJA

Sluh se od vseh čutil začne starati najprej.

Že po 40-tem letu starosti pride do upada sluha v frekvenčnem območju med 4000 in 8000 Hz. Po 50-tem letu sledi upad zaznave v frekvenčnem območju 1000 do 2000 Hz. Najkasneje med 60-imi in 70-imi letom starosti pa pride do upada sluha na področju nizkih tonov. Degenerativne spremembe privedejo do tega, da starejši ljudje visokih tonov več ne slišijo in s tem je posledično otežena komunikacija, saj prihaja do nerazumevanja določenih besed. Starejši izgubijo zmožnost ločevanja izvora večih zvokov naenkrat, ne ločijo več hrupa ali pa postanejo na hrup izjemno občutljivi.

Izguba sluha je vedno opredeljena kot postopna in progresivna. Hujše degenerativne spremembe se pojavijo po 70-tem letu starosti predvsem v centralnem živčevju slušnega centra s posledico motenega slušnega spomina za stavke in zloge.

Ocenjuje se, da ima težave s sluhom okrog 17 odstotkov starejših ljudi. Pojavljajo se težave v komunikaciji, saj določenih besed starejši ne sliši oziroma jih sliši le deloma. Skupaj s kognitivnimi motnjami, ki se povečujejo s starostjo, motnjami vizualne percepcije, slabenjem spomina, zmanjšanim obsegom pozornosti in posledično motnjami presoje lahko celoten skupek precej negativno vpliva na varnost starejših (Bilban 2008b, 20).

3.2.7 OKUS IN VOH

S staranjem spremembe oziroma slabenje okusa nastaja predvsem kot posledica vpliva zdravil in različnih bolezni. Posledice tega se lahko izkazujejo v nezadostno pestri prehrani starostnika, kar lahko vodi v nezadostno prehranjevanje starostnika.

Voh se s starostjo okrne zaradi vsesplošne atrofije olfaktornih žlez in nevronov in doprinese k prej omenjenim posledicam staranja (Bilban 2008b, 20).

3.2.8 IMUNSKI SISTEM

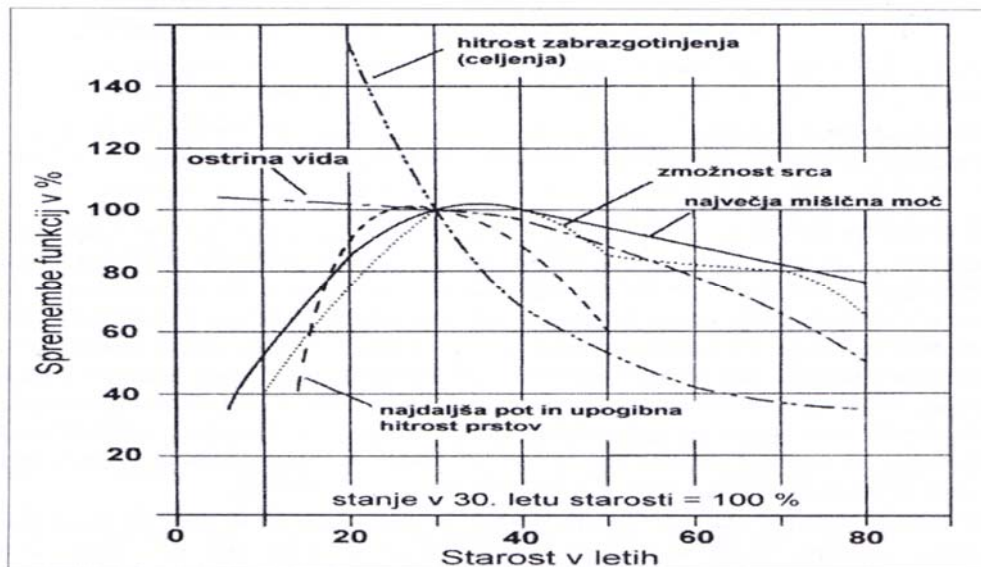
S starostjo postaja imunski sistem vedno bolj oslabljen. Skupno število T celic se sicer ne spremeni, vendar pride do sprememb v funkciji celic pomagalk, ki so odgovorne za imunski odziv celice. Posledično se začnejo pojavljati neprimerni odzivi na telesu lastne antigene in tuje antigene. Odzivanje na okužbe in tumorske tvorbe se zmanjša. Ker imunski sistem poslabšano reagira na tumorske celice, se pogostost karcinomov s starostjo večja. Poveča pa se delež limfocitov B in T, ki se odzivajo na telesu lastne antigene in s tem povečajo pojavnost avtoimunskih bolezni.

Številne raziskave potrjujejo povezavo med učinkovitostjo imunskega sistema in dolžino življenja, saj je najpogostejši vzrok smrti po 80-tem letu starosti predvsem okužba. Starejši so pogosteje izpostavljeni okužbi sečil, respiratornih organov in ran. Umrljivost zaradi gripe in bronhopleumonije pa je povečana (Bilban 2008b, 22).

3.2.9 NEVROENDOKRINI SISTEM

Hormoni imajo posebno pomembno vlogo pri usklajenem delovanju organov in homeostazi organizma. Izločanje hormonov se s starostjo zmanjšuje, posledično pa se zmanjšuje tudi odpornost organizma na stres. Homeostaza glukoze s starostjo slabi zaradi česar se s starostjo pogosteje razvije sladkorna bolezen, saj se izločanje in učinkovanje hormona insulina zmanjša in s tem tudi normalna krvna koncentracija glukoze (Bilban 2008b, 22).

Graf 3.2 – Spremembe različnih funkcij človeka v njegovem življenju v %



Vir: Bilban (2008b, 23).

3.2.10 PSIHOMOTORIČNE FUNKCIJE

Kar je izjemno pomembno, je, da se starostjo pomembno upočasnijo psihomotorne funkcije. Reakcijska hitrost se vse do 40-ega leta starosti bistveno ne podaljšuje, pri 60-letniku pa je daljša že za 30 odstotkov tiste pri mladostniku, nato pa povečevanje poteka eksponencialno. Vedno bolj opazne so tudi velike individualne razlike med starostniki.

Večji del vzrokov za upočasnitev je posledica staranja centralnega živčnega sistema in ne toliko upada ostrine čutil, s katerimi se signal zazna oziroma zmanjšane hitrosti prevajanja impulzov v perifernem živčevju.

Starostnik se lahko prilagodi svoji upočasnjenosti s tem, da se izogiba situacijam, ki so časovno zahtevne. Sama upočasnjenost pa za dosti aktivnosti ni tako pomembna. Je pa res, da je veliko vsakodnevnih aktivnosti splet večih signalov, posameznik pa na podlagi spleta signalov mora sprejeti relevantno odločitev in v skladu s tem reagirati ne samo z enim gibom, ampak s celotno motorično aktivnostjo. Zaradi upočasnjenosti in ostalih starostnih sprememb je zaznava signalov lahko popačena oziroma upočasnjena in s tem reakcija nepravilna oziroma počasna. Skupaj z zmanjšano mišično skeletno funkcijo ter

zmanjšano mišično močjo, fleksibilnostjo, koordinacijo in reakcijskim časom lahko le to negativno vpliva in privede do nezgod, v kolikor želi starostnik tekmovati s tempom mladih (Bilban 2008b, 22).

3.2.11 STARANJE INTELIGENTNOSTI

Psihologi so nekje ob začetku prve svetovne vojne s testiranjem več kot dveh milijonov moških, starih med 18-im in 60-im letom ugotovili, da tudi tako imenovana prirojena inteligentnost z leti življenja začne upadati. Že kmalu po 30-em letu starosti inteligentnost začne občutno padati. Tudi novejša raziskave potrjujejo, da se prirojena inteligentnost stara, in sicer najprej postopoma in kasneje vedno hitreje.

Inteligentnost je opredeljena kot skupek različnih funkcij, od katerih pa se različne funkcije različno hitro starajo.

Trditev, da si starejši novo snov težje in počasneje zapomnijo in jo hitreje pozabijo, je precej posplošena. Raziskave izkazujejo, da funkcija spomina različno upada s starostjo, in sicer glede na snov, ki si jo oseba mora zapomniti. Raziskave izkazujejo, da se učinek učenja smiselnega gradiva po 70-em letu starosti zmanjša za 10 % v primerjavi s 15-letnikom. Dosti opaznejši upad funkcije pomnenja in s tem učinka učenja je pri učenju nesmiselnega gradiva, kjer dosega upad do kar 50 % sposobnosti pomnenja mlajših.

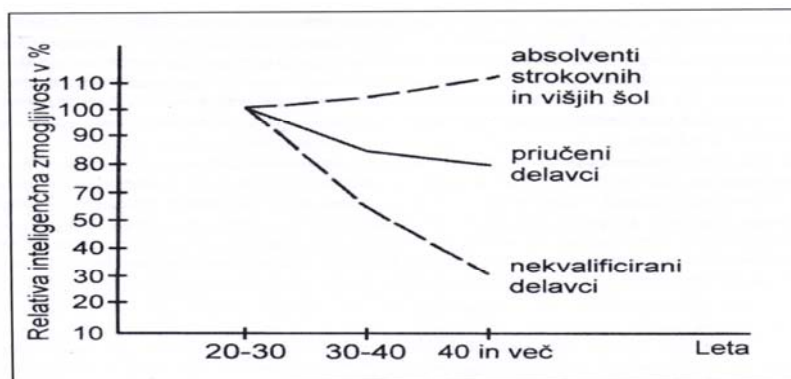
Tako se izkazuje, da se 50-letnik lahko pesem isto hitro ali celo hitreje zapomni, ker ima več znanja, izkušenj, bogatejši besedni zaklad in duhovno širino. Pri pomnjenju nesmiselne snovi pa si starejši snov res počasneje zapomnijo in to celo za polovico.

Trditev, ki jo dostikrat slišimo, je tudi ta, da stari ljudje mislijo počasneje. Ta trditev le delno drži, saj so pri primerjavi ljudi skupine starih 20 let s skupino ljudi starih 60 let ugotovili upočasnenost mišljenja le za 15 %. Po izvedenih opazovanjih znanstveniki trdijo, da kar precejšen odstotek upočasnenega mišljenja lahko pripišemo večjemu premisleku starejših, preden kaj izgovorijo oziroma naredijo, in ne toliko upadu funkcije. Raziskovalci trdijo, da je upad duševnih sposobnosti starejših odvisen tudi od stopnje inteligentnosti v srednjih letih. Dokazali so, da je upad inteligentnosti pri ljudeh z višjo stopnjo inteligentnosti počasnejši kakor pri ljudeh z nižjo stopnjo inteligentnosti. Upad

se, povprečno gledano, pri ljudeh z višjim inteligenčnim kvocientom začne tudi precej kasneje in bolj postopno kot pri ljudeh z nižjo stopnjo inteligenčnega kvocienta. Podatki veljajo le za povprečje, saj na individualni ravni med ljudmi obstajajo precejšnje razlike. Znanstveniki trdijo, da je večji upad inteligentnosti pri zelo inteligentnih ljudeh med 60-imi in 70-imi letom starosti večinoma pogojen z bolezenskim stanjem, nespodbudnimi življenjskimi, družinskimi, poklicnimi okoliščinami, razočaranji, malodušnostjo in samovoljnim umikom kot pa s starostjo.

Razlog, ki lahko govori proti naravnemu staranju inteligentnosti, je, da so v dosedanjih raziskavah vedno primerjali skupine starejših in mlajših ljudi, pri katerih se je v povprečju vedno izkazovala nižja stopnja šolske izobrazbe pri skupinah starejših ljudi (Bilban 2008b, 23–25).

Graf 3.3 – Relativna inteligenčna zmogljivost v %



Graf 3.3 nam prikazuje relativno inteligenčno zmogljivost v različnih starostnih skupinah in za različne nivoje dejavnosti; izhodiščna srednja vrednost starostne skupine od 20 do 30 let je 100 %.

Vir: Bilban (2008b, 24).

3.3 FIZIČNA ZMOŽNOST ZA DELO

Predvsem v industrijskih okoljih se starejšim očita, da niso več kos težjim telesnim delovnim nalogam zaradi upada telesnih sposobnosti. Raziskave so sicer nedvoumno dokazale, da doseže človek vrhunec svoje telesne moči med 23. in 27. letom starosti, potem pa moč postopoma upada. Čeprav se upad začne že zelo zgodaj, je preostala ocenjena telesna moč med 53. in 68. letom starosti še vedno 84 % prvotne moči.

Če primerjamo, koliko celotne fizične moči telesa posameznik porabi za opravljanje dela, lahko navedemo, da tudi za opravljanje najtežjih fizičnih del posameznik porabi do 50 % celotne in maksimalne telesne moči.

Fizične sposobnosti in funkcije večine organskih sistemov so na začetku odrasle dobe 4- do 10-krat nad potrebnim minimumom za vzdrževanje življenja. Začetek postopnega upadanja funkcij se začne med 20. in 30. letom starosti. Kljub upadu je do 50. leta starosti ohranjeno 80 % prvotne moči funkcij, tako da se upadi funkcij pri zdravih ljudeh začnejo opazovati šele ob večjih naporih. Postopnost in intenziteta upada je seveda porušena v primerih poškodb in bolezni.

Po drugi strani pa s primerno telesno aktivnostjo lahko izboljšamo stanje fizičnih sposobnosti telesa. Pri fizičnih sposobnostih velja načelo "use it, or lose it", kar bi pomenilo *uparabljay zmogljivosti ali pa jih boš izgubil*, saj večje tveganje, gledano z medicinskega vidika, predstavlja odpoved fizičnih sposobnosti zaradi neuporabe kot pa odpoved sposobnosti zaradi iztrošenja oziroma prevelike uporabe.

Degenarativne težave lahko srečamo v vsakem življenjskem obdobju, vendar se običajno začnejo pojavljati v tretjem desetletju življenja in se začnejo izraziteje in močneje izkazovati po šestem desetletju življenja.

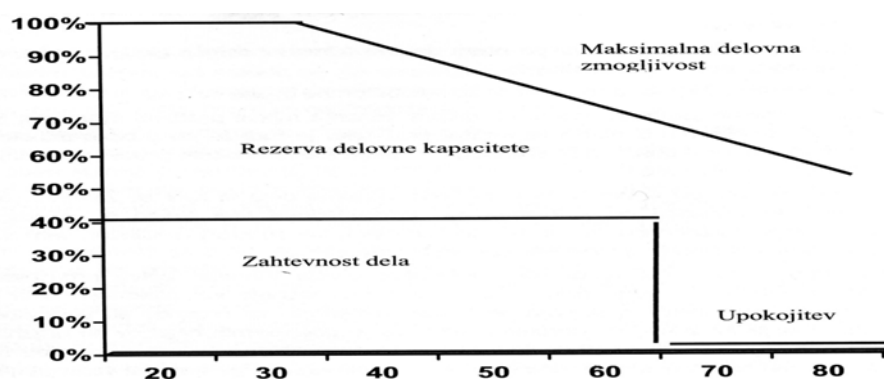
Upad telesnih sposobnosti se torej pri starejših delavcih izkazuje pri najtežjih delih in pri delih, ki zahtevajo oziroma jih je potrebno opraviti pod časovnim pritiskom, v zapletenih delovnih okoliščinah, zahtevajo trajno moč, neenakomerno obremenjenost teže dela in

veliko potisno moč. Velika pozornost in hitre reakcije so dodatne zahteve dela, ki jih starejši težje zadovoljujejo od mlajših.

Fizična zmožnost opravljanja dela je odvisna tudi od psihičnega stanja posameznika. Pri starejših tudi na tem področju prihaja do pogostejših obolenj, in sicer do involucijske melanholije, delirantne psihoze ali alzheimerjeve bolezni, ki pa so manj pogoste kot starostna nestrpnost, prepirljivost, preobčutljivost in blaga paranoidna stanja. Vsa ta stanja, ki pa se precej pogosto pojavljajo med starejšimi delavci, vplivajo tako na produktivnost posameznika kot na produktivnost tima, katerega član je.

Težje paranoje, konfuzna in delirantna stanja, psihoze, senilna demenca pa so stanja, ki se začnejo pojavljati povečini šele po 60-em ali 70-em letu starosti, lahko pa tudi, da se nikoli ne pojavijo oz. ne postanejo intenzivne.

Graf 3.4 – Delovna zmogljivost glede na starost



Vir: Bilban (2008c, 32).

Različni raziskovalci poudarjajo tudi, da upad storilnosti v nekem življenjskem obdobju ni odvisen samo od staranja in s tem upadom fizičnih sposobnosti, ampak tudi od slabih delovnih razmer, kot so veliko prahu, hud ropot, vročina in slabi odnosi pri delu. Če bi odpravili te negativne okoliščine, bi starejši delavci bili bolj uspešni pri opravljanju dela in ostajali dalj časa v aktivnostih in si ne bi želeli čimprejšnjega umika iz zaposlitve in s trga delovne sile.

Ko opredeljujemo upad fizičnih sposobnosti posameznika, ki seveda starejšega posameznika postavljajo v malce manj ugoden položaj napram mlajšemu, pa je smiselno, če gledamo s stališča delodajalca, omeniti tudi značilnosti starejših, ki starejšim govorijo v prid. Tu so mišljene predvsem delovne izkušnje, delovne navade, občutek odgovornosti, občutek točnosti, običajno redkejši izostanki z dela in zapuščanje delovnega mesta, redkejša zamenjava zaposlitve, relativno redkejše poškodbe pri delu in redkejši kratkotrajni absentizmi.

Ko definiramo, katera dela in naloge so primerne, da jih lahko izvaja tudi starejši delavec, moramo vzeti v obzir predvsem fizični napor, hitrost in ritem dela, kompleksnost dela, stopnjo tveganja za nezgode in poškodbe v povezavi z že okrnjenim zdravjem, upadom fizičnih sposobnosti, prizadetostjo posameznih organov ali organskih sistemov.

Dejstvo je, da več kot 90 % posameznikov, starih med 60 in 80 let, še vedno lahko izkoristimo za določena dela, in sicer predvsem sedeča dela v pisarnah, lahka manualna dela, dela, ki ne zahtevajo dolge stoje ali vzpenjanja in večje mišične moči, dobrega sluha in vida, vožnje motornih vozil, kakšnih posebnih specifikacij, naj ne bi bili izpostavljeni hujši zaprašenosti, škodljivim snovem, da je pri delu v večji meri zagotovljena varnost in zdravje in da je ritem in intenziteta dela prilagojena sposobnostim starejšega. To so recimo dela v nadzorstvu, inštruktaži, svetovanju, kontroli, čuvajska, vratarska dela, enostavnejše čiščenje prostorov ...

Pojav in potek staranja in s tem upad fizičnih sposobnosti je seveda odvisen od več različnih dejavnikov in življenjskih pogojev vse od otroštva dalje. Velik vpliv imajo tudi prehrana, socialno-ekonomski dejavniki, ukvarjanje s športom, telesne lastnosti, ki so deloma prirojene, pa tudi klimatski pogoji, poklic, pogoji dela ...

Fizične sposobnosti posameznika dosežejo vrhunec med 23-im in 27-im letom starosti. Upad, ki se začne takoj zatem, je postopen in ni tako drastičen, saj zdrav posameznik med 53-im in 68-im letom starosti še vedno ohrani 84 % prvotne moči, kar je zadosti za opravljanje večine del in nalog tudi v starejših letih, in se upad fizičnih sposobnosti opazi samo ob res zelo povečanem fizičnem naporu. To seveda velja le ob predpostavki, da se

posameznik normalno stara in da njegove telesne sposobnosti niso upadle v večji meri od povprečja, kar se lahko zgodi v primeru bolezni in poškodb.

Fizične sposobnosti posameznika sicer začnejo upadati že po 30-em letu starosti s progresivno stopnjo približno 1 % na leto. Vendar pa se sam upad različnih sposobnosti različno izkazuje, saj nam upad določenih sposobnosti lahko bolj ali manj vpliva na normalno opravljanje dela in normalno življenje.

Za primer: upad ostrine vida in upad ostrine sluha ima večji vpliv na opravljanje dela oziroma na zmožnost opravljanja dela pri posamezniku, ki opravlja delo poklicnega šoferja, kot pri posamezniku, ki opravlja delo računovodje.

Najpomembnejši upadi fizičnih sposobnosti, ki vplivajo na opravljanje dela starejšega posameznika, so:

- zmanjšanje sposobnosti konstantne hitrosti dela;
- zmanjšanje sposobnosti memoriranja in kombinacije novih informacij;
- slab vid na bližino in adaptacija na temo;
- zmanjšanje maksimalne fizične delovne kapacitete.

Potrebno pa je poudariti, da se tudi v času, ko so telesne sposobnosti posameznika na vrhuncu, za opavljanje dela porabi maksimalno do 50 % celotne fizične moči. Raziskave kažejo, da celoten čas delovne aktivnosti posameznika, njegove fizične sposobnosti in fizična moč, ob predpostavki, da gre za normalen starostni upad le-teh, posamezniku popolnoma zadoščajo za normalno opravljanje dela.

Povprečna potrebna delovna kapaciteta za opravljanje dela je ocenjena na nekaj več kot 40 %, medtem ko je posameznik ima, v obdobju od 20-ega do 30-ega leta starosti, ko je na vrhuncu, 100 %. Po 30-em letu sledi upad delovne zmogljivosti, ki pa pri normalnem staranju pri starosti 65-ih let še vedno znaša 70 %. Ob potrebni ocenjeni zmogljivosti za opravljanje dela, torej nekaj več kot 40 %, tudi v starejših letih ostaja bazen rezervne delovne kapacitete (Bilban 2008c, 26–41).

3.4 UPAD KOGNITIVNIH FUNKCIJ

Kognitivne funkcije so višje mentalne funkcije, ki zaobjemajo vse od spomina, jezika, pozornosti, opažanja, mišljenja, učenja, presojanja, govora, računanja, sposobnost veščega gibanja, orientiranost v prostoru, vidno percepcijske sposobnosti, konstrukcijske sposobnosti, koncentracija, "višje kognitivne funkcije" – zmožnost za abstrahiranje in konceptualizacijo, mentalna fleksibilnost, zmožnost reševanja problemov, načrtovanje, iniciacija, zmožnost povezovanja posameznih elementov vedenja v ustrezen vrstni red, zmožnost ocenjevanja časovnih razsežnosti, socialno vedenje, motivacijo, inhibicijo itd.

Kognitivne funkcije imajo, skupaj s fizičnimi sposobnostmi telesa, veliko vlogo pri individualni delovni uspešnosti posameznika.

Prej opisanim fiziološkim znakom staranja moramo dodati še kognitivne spremembe, do upada katerih prihaja zaradi staranja, da dobimo raven individualne sposobnosti posameznika.

Različne kognitivne sposobnosti imajo svojo krivuljo upada skozi leta življenja. Upad določenih funkcij se začne relativno zgodaj, medtem ko se druge lahko precej dobro ohranijo do pozne starosti.

Horn in Cattell razlikujeta med fluidnimi in kristaliziranimi kognitivnimi sposobnostmi. Fluidne sposobnosti so mentalne sposobnosti, ki precej upadejo s starostjo, medtem ko kristalizirane sposobnosti v veliki meri ostanejo na podobni ravni tudi v visoki starosti. Fluidne sposobnosti se nanašajo na logično razmišljanje, hitrost in učinkovitost reševanja problemov v novih situacijah, neodvisno od prej pridobljenega znanja. Gre za sposobnost analize novih problemov, prepoznavanje vzorcev in odnosov s pomočjo logike. Fluidne sposobnosti so nujne pri reševanju logičnih problemov, predvsem na znanstvenem, matematičnem in tehničnem področju. Fluidno sklepanje vključuje induktivno sklepanje in deduktivno obrazložitev in vključuje hitrost zaznavanja in sklepanja.

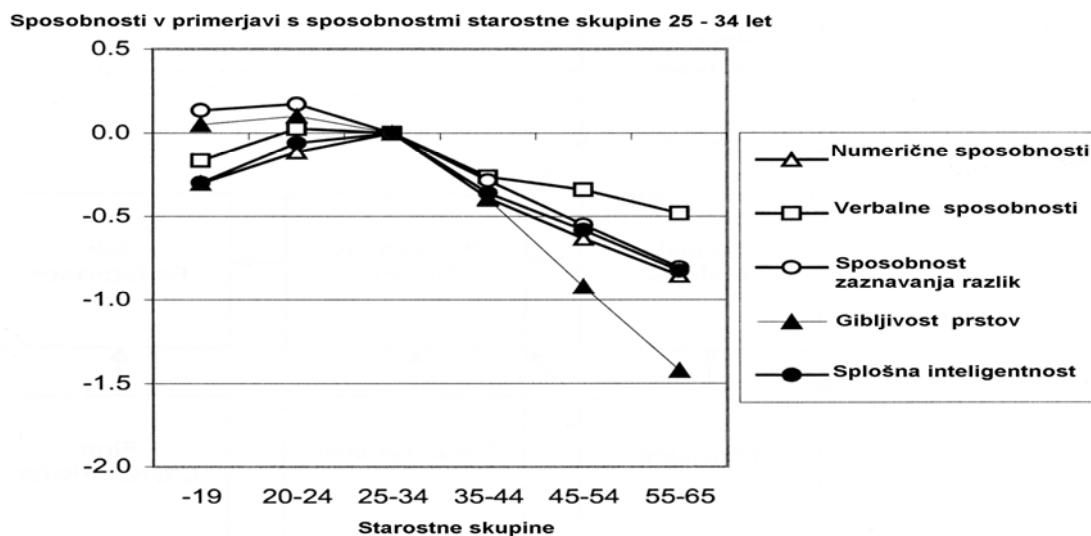
Medtem ko so kristalizirane sposobnosti uporabe znanja in izkušenj. Enačimo jih s širino splošnega znanja, besediščem, ki ga posedujemo in uporabljamo, sposobnostjo smiselne uporabe števil in besed. So produkt izobraževanja ter kulturne izkušnje v interakciji s fluidnimi sposobnostmi (Horn in Cattell v Vegard 2003, 5).

Razlikovanje staranja fluidnih in kristaliziranih sposobnosti potrjujejo tudi rezultati psihometričnih testov mlajših in starejših moških, ki potrjujejo, da verbalne sposobnosti ostanejo skoraj nespremenjene, medtem ko sklepanje in hitrost sposobnosti upadajo z leti (Schwartzman v Vegard 2003, 5).

Verhaegen in Salthouse sta ugotovila, da razumevanje situacij, hitrost in epizodni spomin – spomin na doživete dogodke – pomembno upadejo že pred 50-im letom starosti, še bolj pa v poznejšem obdobju (Verhagen in Salthouse v Vegard 2003, 4).

Maksimalne kognitivne sposobnosti v povprečju dosežemo nekje med 20-imi in zgodnjimi 30-imi leti starosti, nakar sledi relativno močan upad. Glej graf 3.5 (Avolio in Waldman v Vegard 2003, 4).

Graf 3.5 – Sposobnosti posameznika v korelaciji s starostjo in v primerjavi s sposobnostmi posameznika starosti od 25 do 34 let



Vir: Vegard 2003, 37.

Ugotovljeno sicer je, da se upad kognitivnih funkcij lahko upočasnijo s ciljno usmerjenimi izobraževanji in treningi.

Schaine in Willis zagovarjata upočasnitev oziroma stabilizacijo ali celo povrnitev starostno specifičnih upadov na področju induktivnega sklepanja in prostorske orientacije (Schaine in Willis v Vegard 2003, 5).

Ball potrjuje izboljšanja na področju sklepanja, hitrosti funkcij in spomina (Ball v Vegard 2003, 5).

Študije, ki preučujejo starost v povezavi z mentalnimi funkcijami, ponavadi temeljijo na preseku podatkov, ki opisujejo trenutne sposobnosti testne populacije (cross-sectional data) ali na zbirki podatkov, ki dolgoročno spremlja sposobnosti testne populacije v daljšem časovnem obdobju.

V primeru raziskav, temelječih na presečnih podatkih, ugotavljajo vrhunec razvitosti kognitivnih sposobnosti pri nižji starosti kot pa v primeru dolgoročnejšega spremljanja testne skupine.

V primeru študije »Seattle Longitudinal Study«, ki so jo izvedli na oba prej opisana načina, se je izkazalo, da pri zbiranju podatkov na način dolgoročnega spremljanja verbalne sposobnosti dosežejo vrhunec pri starosti 53-ih let, medtem ko je pri presečni analizi podatkov vrhunec verbalnih sposobnosti dosežen pri nižji starosti (Shaie v Vegard 2003, 6).

Pri upadu mentalnih sposobnosti z leti življenja gre sicer za univerzalen fenomen, saj se dogaja po celem svetu, med različnimi skupinami ljudi, ne glede na spol in med vsemi ljudstvi.

Lahko bi rekli, da so na trgu delovne sile precej iskani posamezniki z dobrimi interaktivnimi in komunikacijskimi sposobnostmi. Prav to pa so kognitivne sposobnosti, ki ostajajo na relativno visoki ravni skozi celotno delovno dobo posameznika. Iz tega bi lahko sklepali, da so starejši zelo primerni za delovna mesta, kjer se pojavljajo velike potrebe po komuniciranju in interakciji z drugimi. Torej, gledano s tega stališča, so primerni kandidati za delovna mesta, ki se pojavljajo na trgu delovne sile.

3.4.1 DELOVNE IZKUŠNJE

Skozi dolgoletno opravljanje dela si posamezniki pridobijo razne delovne izkušnje, za katere raziskovalci trdijo, da v mnogih primerih lahko vsaj delno nadomestijo upad delovne uspešnosti zaradi upada kognitivnih sposobnosti.

Raziskovalci so dognali, da s tem, ko ljudje dalj časa opravljajo delo na določenem delovnem mestu, prihaja do kapsulacije z delovnim mestom, to je do povezovanja know-how posameznika z delovnim mestom. Kar pomeni, da se posameznikove spretnosti razvijajo in povezujejo s področjem dela, na katerem opravlja delo in so s tem tudi vedno manj prenosljive.

V posameznih poklicih določene kognitivne sposobnosti ostajajo na visoki ravni prav zaradi kapsulacije s področjem dela, to pa starejšim delavcem tudi omogoča, da ostajajo uspešni na svojih delovnih mestih, saj potrebno delo poznajo in upade sposobnosti nadomeščajo z dolgoletnimi izkušnjami (Rybash v Vegard 2003, 8).

Primer delovnega mesta, kjer so lahko starejši enako uspešni kot mlajši, je delovno mesto menedžerja. Pretekle delovne izkušnje in tiho znanje – tacit knowledge, sta pri organizaciji dela in reševanju vsakodnevnih situacij in nalog zelo koristna in omogočata starejšim managerjem enako uspešnost kot mlajšim (Colonia-Willner v Vegard 2003, 8).

V zadevah, ko se starejši znajdejo v popolnoma novih, neznanih situacijah in se morajo zanesti na sposobnost učenja in prilagajanja, sposobnosti, s katerima so mlajši bolj obdarovani, pa so manj uspešni, saj jim delovne izkušnje ne morejo pomagati.

Starejši so se manj sposobni preusmeriti tudi v nekaj povsem novega in reševati popolnoma nove probleme, kjer jim prejšnje izkušnje ne morejo pomagati, prav tako pa njihova produktivnost upada tudi z večjo kompleksnostjo nalog (Smith in Myerson v Vegard 2003, 8).

Tudi za delovno mesto strojepiske je ugotovljeno, da ga lahko vzamemo za primer delovnega mesta, kjer izkušnje zadostno nadomestijo upad sposobnosti. Saj starejše

strojepiske upad hitrosti nadomeščajo z uspešnejšo strategijo, ki so jo razvile skozi delovne izkušnje (Salthouse v Vegard 2003, 7).

Raziskovalci so sicer dokazali, da delovne izkušnje lahko povečujejo delovno uspešnost, vendar jo povečujejo le nekaj let, saj kljub temu pride do točke, ko upad sposobnosti več ni mogoče nadomestiti. Pri študiji, kjer so testirali veliko skupino švedskih industrijskih delavcev, so ugotovili, da delovne izkušnje povečujejo individualno produktivnost v obdobju 3,8 let (Ilmakunnas v Vegard 2003, 8).

Ericsson in Lehmann nadalje ugotavljata, da je potrebno obdobje za dosego ekspertnih kompetenc v igrah, kot je recimo šah, kjer sta potrebni predvsem sposobnosti strateškega in analitičnega mišljenja, približno 10 let (Ilmakunnas, Ericsson in Lehmann v Vegard 2003, 8–9).

Posplošeno in v povezavi s starostjo in delovnimi izkušnjami bi lahko rekli, da izkušeni starejši delavci prekašajo manj izkušene mlajše delavce in da so izkušeni mlajši delavci lahko nekoliko bolj uspešni od izkušenih starejših delavcev.

3.5 INDIVIDUALNA USPEŠNOST

Raziskovalci za ugotavljanje vpliva starosti na delovno uspešnost starejših večinoma uporabljajo tri metode: ocene individualne uspešnosti na podlagi ocene nadrejenega, merjenje števila izdelanih izdelkov, uspešnost posameznika, merjena preko primerjanja ujemanja podatkov med delodajalci in delavci.

3.5.1 INDIVIDUALNA USPEŠNOST NA PODLAGI OCENE NADREJENEGA

Raziskovalci, ki so merili uspešnost starejših na podlagi ocen nadrejenih, niso ugotovili nobene jasne, sistematične zveze med starostjo in upadom uspešnosti.

Še več, Waldman in Avolio na podlagi 18 vzorcev ocen nadrejenih ugotovita celo rahlo negativno povezavo med starostjo in upadom uspešnosti. Isto ugotovita Medoff in Abraham v študiji ocen uslužbencev v veliki ameriški korporaciji.

Kot generalno slabost takšnega načina merjenja uspešnosti starejših lahko opredelimo subjektivnost ocenjevanja nadrejenih, za katere se izkazuje, da pozitivneje ocenjujejo starejše tudi zaradi njihove lojalnosti podjetju, ki jo izkazujejo z dolgotrajnostjo dela v nekem podjetju (Vegard 2003, 10–11).

3.5.2 MERJENJE ŠTEVILA IZDELANIH IZDELKOV

Pri ugotavljanju vpliva starosti na delovno uspešnost preko merjenja števila izdelanih izdelkov se običajno ugotovi nižja uspešnost starejših napram mlajšim delavcem.

Raziskovalca Mark in Kutscher podajata dokaze, kjer so sortirci pošte in pisarniški delavci ohranili primerljivo stopnjo uspešnosti tudi v starejših letih, medtem ko je proizvodnim delavcem individualna uspešnost začela upadati po 55-emu letu starosti.

Ameriški urad za delo je ugotovil, da individualna delovna uspešnost narašča do 35-ega leta starosti potem pa sledi enakomerno upadanje. Upad sicer ni strm, saj je najvišji izmerjeni upad, in sicer 17 %, bil izmerjen v pohištveni industriji.

Upad uspešnosti se ugotavlja tudi pri delavcih, ki opravljajo »kreativna« dela, kot so recimo umetniki, raziskovalci, pisatelji itd. Ugotovili so, da je starost pri raziskovalcih negativno povezana s številom objavljenih del (Vegard 2003, 12–13).

3.5.3 USPEŠNOST NA PODLAGI UJEMANJA PODATKOV MED DELODAJALCEM IN DELAVCEM

Pri ugotavljanju produktivnosti starejših na podlagi ujemanja podatkov med delodajalcem in delavci, kjer je individualna produktivnost merjena kot dodaten vpliv delavca na dodano vrednost podjetja, so raziskovalci prišli do ugotovitev, da lahko individualno uspešnost posameznika ponazorijo z obrnjeno obliko črke U.

Največja dosežena individualna uspešnost posameznika se tako izkazuje med 30-im in 40-im letom starosti. Po 50-emu letu starosti pa se ugotavlja manjša produktivnost in to celo manjša kot pri mladih posameznikih brez izkušenj.

Te študije so verjetno manj subjektivne kot študije na podlagi ocene nadrejenega in študije na podlagi števila izdelkov, vendar je njihov največji problem, kako izolirati efekt starosti od vseh ostalih efektov, ki imajo vpliv na dodano vrednost podjetja.

Dodaten pomislek je tudi, da uspešna podjetja, torej tista, ki dosegajo višje dodane vrednosti, več zaposlujejo, kar vodi v mlajšo zaposlitveno strukturo in ne obratno, da mlada zaposlitvena struktura podjetja vodi do višje dodane vrednosti.

Andersson pri svoji študiji uporablja meritve, s katerimi poskuša zaobiti omenjenje možne vplive in njegove ugotovitve potrjujejo prejšnja dognanja, da so starejši delavci z osnovno oziroma srednjo izobrazbo manj produktivni kot mlajši delavci, medtem ko se pri delavcih z višjo izobrazbo, ki ne opravljajo dela na tehničnem področju, izkazuje tendenca ohranitve individualne produktivnosti dalj časa, in sicer do pozne starosti (Vegard 2003, 13–14).

4 SLOVENSKA PODJETJA IN STARAJOČA DELOVNA SILA

4.1 ŠTUDIJA »Starajoča delovna sila – obvladovanje izziva«

Leta 2007 je slovensko združenje delodajalcev skupaj s še petimi industrijskimi federacijami in delodajalskimi združenji iz Hrvaške, Madžarske, Češke, Slovaške in Avstrije ob podpori Evropske unije izvedlo študijo na področju starajoče delovne sile in predstavilo dokument s stališči omenjenih industrijskih federacij in delodajalcev iz območja srednje in vzhodne Evrope o izzivih delodajalcev, pred katerimi so postavljeni zaradi staranja delovne sile. Hkrati so predstavili tudi poglede delodajalcev glede možnih rešitev povišanja stopnje zaposlenosti starejših delavcev. V raziskavi je sodelovalo približno 1300 podjetij z več kot 630.000 zaposlenimi.

Evropski svet se je s Stockholmsko strategijo zavezal, da bo do leta 2010 stopnja zaposlenosti starejših oseb, starih med 55 in 64 let starosti, v povprečju povečala na 50 %.

Z Barcelonsko strategijo se je postavil še dodaten cilj, in sicer, da naj se dejanska starost, pri kateri starejši v Evropski uniji nehajo delati, do leta 2010 podaljša za pet let, in sicer na 65 let starosti.

Slovenija se skupaj z ostalimi državami Srednje in Vzhodne Evrope mora še prej spoprijeti z izzivom staranja delovne sile, ker so demografska gibanja še toliko bolj izrazita kot v državah Zahodne Evrope zaradi nizkega naravnega prirasta in staranja prebivalstva.

Za namen tega projekta so pripravili poseben vprašalnik z 20-imi vprašanji, ki je ugotavljal trenutno stanje in stališča delodajalcev glede odnosov, stališč in preprek pri zaposlovanju starejših in potrebne akcije. Kot starejši delavci so bili opredeljeni delavci stari 55 let in več.

4.1.1 STARAJOČA DELOVNA SILA IN TRG DELOVNE SILE – PRIMERJAVA PO DRŽAVAH

Slovenija in Avstrija sta državi, ki imata z zakoni določeno največje število privilegijev oziroma zaščite za starejše delavce. Tudi ostale države imajo kar nekaj »zaščitniških« določil, povezanih s starejšimi delavci, vendar večinoma niso urejena v splošnem zakonu s področja delovnih razmerij. Glej tabelo 4.1 in 4.2.

Med državami posebej izstopa tudi Češka, ki ne pozna opredelitve starejšega delavca, niti nima nobenih »zaščitniških« zakonskih določil, vezanih na starost delavcev, po drugi strani pa ima najvišjo stopnjo zaposlenosti starejših med vsemi predstavljenimi državami. Glej tabelo 4.1.

Tabela 4.1 – Stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55–64 let) (Eurostat 2006)

Avstrija	Hrvaška	Češka	Madžarska	Slovaška	Slovenija
Skupaj: 35,5 %	Skupaj: 34,3 %	Skupaj: 45,2 %	Skupaj: 33,6 %	Skupaj: 33,1 %	Skupaj: 32,6 %
Moški: 45,3 %	Moški: 44,4 %	Moški: 59,5 %	Moški: 41,4 %	Moški: 49,8 %	Moški: 44,5 %
Ženske: 26,3 %	Ženske: 25,7 %	Ženske: 32,1 %	Ženske: 27,1 %	Ženske: 18,9 %	Ženske: 21,0 %

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008a, 46–47).

Tabela 4.2 – Opredelitev termina »starejši delavec« v zakonodaji

Avstrija	Zakonodaja ne pozna opredelitve starejši delavec, vendar zakonodaja vsebuje veliko določil, povezanih s starostjo 50 let in več.
Hrvaška	Delovna zakonodaja govori o zaščiti moških delavcev po 60-em letu in ženskih delavk po 55-em letu starosti. Ni pa točne opredelitve, pri katerem letu se delavec prišteva med starejše delavce.
Češka	Zakonodaja ne pozna termina starejši delavec.
Madžarska	Zakonodaja ne pozna termina starejši delavec, vendar pa Ministrstvo za delo omogoča podpore pri izobraževanju starejših nad 45 let in podpore plač za delavce nad 50-im letom starosti. V nekaterih drugih regulativah je starostna meja postavljena na 50 let.
Slovaška	Zakonodaja opredeljuje starejšega delavca pri starosti 50-ih let.
Slovenija	Zakonodaja opredeljuje kot starejšega moškega delavca pri 55-ih letih starosti. V letu 2010 so kot starejše delavke opredeljene ženske pri starosti 43-ih let in 4-ih mesecev. Za ženske delavke se starostna meja vsako leto dvigne za dodatne 4 mesece do leta 2015, ko bo dosegla izenačenje z moškimi pri starosti 55-ih let.

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008a, 50–51).

Tabela 4.3 – Zakonska določila, povezana s starejšimi delavci

Avstrija:	<ul style="list-style-type: none"> - skrajšanje delovnega časa za starejše, podprto s strani zavoda za zaposlovanje; - finančna podpora izobraževanja starejših 45+ let, podprto s strani zavoda za zaposlovanje; - bonus ob zaposlitvi delavca starega 50+ let; - delodajalec plača kazen, ko odpusti delavca starega 50+ ali delavca, ki je v podjetju zaposlen več kot 10 let; - delodajalec je oproščen plačila prispevka za primer brezposelnosti za moške delavce stare 58+ in ženske delavke stare 56+; - povečana zaščita starejših delavcev v primerih odpuščanja.
Hrvaška	Ni posebne zakonske zaščite za starejše delavce, so pa delavci upravičeni glede na dolžino delovne dobe do daljših odpovednih rokov, višjih plač, nagrad in drugih bonusov. Vendar so te pravice večinoma urejene v kolektivnih pogodbah. Še posebej je takšen način urejanja dodatnih bonusov oz. privilegijev značilen v primerih, ko je delodajalec država.
Češka	Ker zakonodaja ne pozna termina starejši delavec, tudi zakonskih določil, vezanih na starejše delavce, ni.
Madžarska	<p>Obstajata dve področji zakonske zaščite starejših delavcev:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zaščita pred odpovedjo delovnega razmerja: delavci, ki jim do upokojitve manjka še 5 ali manj let, so lahko odpuščeni samo v posebnih primerih;

	- plačilo odpravnine: v primeru prekinitve delovnega razmerja starejšemu delavcu je le-ta upravičen do višje odpravnine. Za Madžarsko ni značilno, da bi se v kolektivnih pogodbah določala višja stopnja zaščite.
Slovaška	Ni posebnih zakonskih določil, vezanih na starejšega delavca.
Slovenija:	<ul style="list-style-type: none"> - starejši delavci ne morejo biti odpuščeni na podlagi poslovnega razloga; - lahko zavrnejo nočno in izmensko delo; - imajo vsaj 3 dodatne dni letnega dopusta; - imajo pravico delati skrajšani delovni čas; - v kolektivnih pogodbah se dodatno določajo še številčne finančne bonitete na podlagi števila delovnih let (povišanja plač, bonusi ...).

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008a, 50–51).

Ugotovimo lahko, da na področju zaščite starejših delavcev pravzaprav obstaja paradoks. Namreč namen držav je, da z različnimi ukrepi v delovnih razmerjih še posebej zaščitijo ranljivejše skupine delavcev, med katere spadajo tudi starejši delavci. V ta namen uvajajo različna določila, ki starejšim zaposlenim delavcem omogočajo lažje usklajevanje delovnih obveznosti z njihovimi sposobnostmi za opravljanje dela. Problem, ki pa se začne izkazovati je, da tem bolj je starejši delavec zaščiten, tem bolj je drugačen od ostalih delavcev, ki ne spadajo v posebne kategorije na trgu delovne sile. V kolikor pa je delavec drugačen, se podjetja morajo z njim ukvarjati na drugačen način. Rezultat drugačnega ukvarjanja z delavcem ima za podjetje lahko kompleksnejše organizacijske in višje finančne posledice.

Višji finančni stroški pomenijo, da je starejši delavec za podjetje dražji, seveda ob predpostavki, da prinaša enako dodano vrednost podjetju, kot vsi ostali delavci. Dodatno je v določenih državah zakonodaja celo tako zaščitniško naravnana, da za določena dela oziroma načine dela in razporeditve delovnega časa delodajalci niti ne morejo uporabiti starejših delavcev, saj je razporeditev na takšna delovna mesta, načine dela ali časovne razporede za starejše delavce prepovedana oziroma se lahko uvede samo s strinjanjem zaposlenega.

V primerih, ko podjetje že ima zaposlenega starejšega delavca, se seveda vseh zakonskih določil mora držati. V primeru, ko pa podjetje šele zaposluje delavca, se nahaja v trenutku, ko usklajuje koristi, ki jih bo imelo od zaposlitve določenega kandidata in

stroške, ki jih bo zaposlitev tega istega kandidata prinesla. Ne smemo namreč pozabiti, da so podjetja gospodarske enote, ki se glede stroškov obnašajo racionalno. V kolikor podjetje oceni, da ima na voljo več različnih kandidatov, od katerih bo predvidoma vsak prinesel podjetju isto korist, se po logiki racionalnega obnašanja morajo odločiti za kandidata, ki bo za podjetje predstavljal manjši strošek. Tehnica se v tem primeru prevesi v korist in zaposlitev mlajšega kandidata, ki za podjetje predstavlja manjši strošek napram starejšemu.

Za začetek smo pregledali zakonodajni okvir na področju zaposlovanja starejših po državah. V nadaljevanju so predstavljeni še podatki o deležu starejših delavcev, zaposlenih v podjetjih, v skupni strukturi vseh zaposlenih, zaposlitvene odločitve podjetij v povezavi z zaposlovanjem starejših v zadnjih treh letih, kakšne privilegije starejših delavcev delodajalci zaznavajo kot ovire pri njihovem zaposlovanju ter kakšni so predlogi delodajalcev za povečanje zaposlovanja starejših.

4.1.2 STRUKTURA SODELUJOČIH PODJETIJ

V nadaljevanju so predstavljeni rezultati analize odgovorov delodajalcev.

Za začetek je predstavljena razdelitev podjetij po dejavnostih in državah. Glej tabelo 4.4.

Tabela 4.4 – Struktura sodelujočih podjetij po dejavnostih in državah

	Država						Skupaj
	Slovenija	Avstrija	Česka Republika	Slovaška	Madžarska	Hrvaška	
Kmetijstvo / gozdarstvo & ribolov / rudarstvo (A+B+C)	3.7%	1.1%	1.1%	1.6%	3.2%	7.9%	4.6%
Trgovina (G)	11.2%	1.1%	8.2%	17.7%	4.3%	7.7%	8.3%
Turizem & gostinstvo (H)	3.7%	0.0%	0.0%	3.2%	2.1%	7.4%	4.0%
Poslovne storitve/ finance/ zavarovalništvo/ nepremičnine/ informatika (J+K)	11.6%	0.0%	3.0%	1.6%	4.3%	10.0%	7.3%
Gradbeništvo (F)	10.0%	3.4%	6.0%	0.0%	1.1%	4.7%	5.4%
Prevoznništvo/ telekomunikacije (I)	6.6%	2.2%	8.6%	4.8%	7.4%	2.8%	5.1%
Proizvodnja (D)	41.1%	86.5%	34.3%	51.6%	42.6%	29.8%	38.8%
Javni sektor (L,M,N,O)	3.3%	0.0%	6.0%	1.6%	0.0%	0.0%	1.9%
Ostalo	8.7%	5.6%	32.8%	17.7%	35.1%	29.6%	24.5%
Skupaj	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 3).

V primeru Slovenije največ sodelujočih podjetij izhaja iz industrijske dejavnosti, in sicer 41,1 %, več kot 26 % pa izhaja tudi iz storitvenih dejavnosti, kot so trgovina, turizem, potovanja, gostinstvo, poslovne, finančne, zavarovalniške in informacijske storitve ter področje nepremičnin.

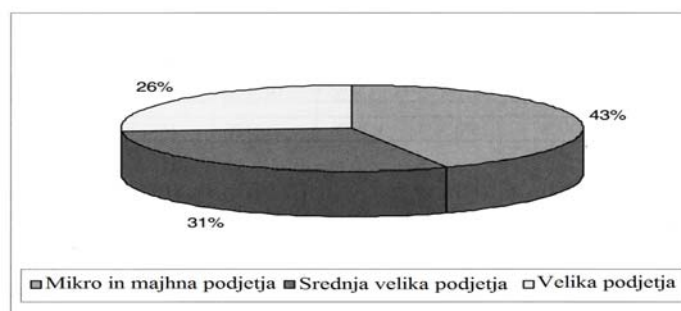
Struktura sodelujočih podjetij glede na velikost podjetij je predstavljena v tabeli 4.5 in grafu 4.1. Kot velika podjetja so opredeljene organizacije z več kot 250-imi zaposlenimi. Kot srednje velika podjetja so opredeljene organizacije z razponom zaposlenih med 51-imi in 250-imi delavci in kot majhna oziroma mikro podjetja so opredeljene organizacije z do 50-imi zaposlenimi delavci.

Tabela 4.5 – Struktura podjetij po velikosti – 1

	Vse države skupaj	Slovenija
Mikro oz. majhna podjetja	43 %	39,9 %
Srednje velika podjetja	31 %	38,7 %
Velika podjetja	26 %	21,4 %
Skupaj	100 %	100 %

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 3).

Graf 4.1 – Struktura podjetij po velikosti – 2



Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 3).

Iz tabele je razvidno, da je vzorec sodelujočih podjetij iz Slovenije, po velikosti in strukturi razdelitvi po dejavnostih, podobna strukturi razdelitvi po velikostih in

dejavnostih vseh sodelujočih podjetij, kar pomeni, da lahko podatke celotnega vzorca, ki veljajo za vse države, uporabimo tudi kot reprezentativne podatke za Slovenijo.

4.1.3 DELEŽI STAREJŠIH DELAVCEV V PODJETJIH

Če pogledamo trenutni delež starejših delavcev med vsemi delavci, zaposlenimi v podjetjih v Sloveniji, ugotovimo, da je delež starejših delavcev v slovenskih podjetjih nizek in še pomembneje, slovenska podjetja imajo manj zaposlenih starejših kot ostale sodelujoče države razen Hrvaške. Glej tabelo 4.6.

Tabela 4.6 – Trenutni delež starejših delavcev med vsemi zaposlenimi v podjetju po državah

	Država						Skupaj
	Slovenija	Avstrija	Češka Republika	Slovaška	Madžarska	Hrvaška	
Manj kot 5%	46.8%	20.5%	11.3%	29.0%	19.4%	81.7%	50.9%
5 – 20%	41.7%	78.4%	53.5%	54.8%	55.9%	15.1%	36.6%
Več kot 20%	11.5%	1.1%	35.2%	16.1%	24.7%	3.2%	12.5%
Skupno	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 5).

Skoraj polovica slovenskih podjetij (46,8 %) ima zaposlenih manj kot 5 % starejših delavcev, medtem ko se delež takšnih podjetij sodelujočih držav, če ne upoštevamo Hrvaške, giblje nekje okrog 20 %.

Tudi pri podjetjih, ki imajo med 5 in 20 % delež starejših delavcev med svojimi zaposlenimi, je Slovenija, če ponovno izvzamemo Hrvaško, zadnja, in sicer z 41,7 % deležem. Povprečen delež ostalih sodelujočih držav se giblje okrog 60 %.

Največ podjetij z več kot 20 % deležem starejših delavcev je na Češkem, kjer ima kar vsako tretje podjetje več kot 20 % starejših delavcev. V Sloveniji le vsako deseto podjetje.

Ker so demografska stanja in demografska gibanja sodelujočih držav podobna, bi lahko sklepali, da so v Sloveniji podjetja manj naklonjena zaposlovanju oziroma obdržanju starejših v zaposlitvi.

Dodatno lahko ugotovimo, da je najmanjši delež starejših delavcev v mikro in majhnih podjetjih in da se delež starejših veča z velikostjo podjetja. Glej tabelo 4.7.

Tabela 4.7 – Delež starejših delavcev med vsemi zaposlenimi glede na velikost podjetja

	Velikost podjetja			Skupno
	Mikro in mala podjetja	Srednje - velika podjetja	Velika podjetja	
Manj kot 5%	76.30%	40.40%	19.80%	50.90%
5 - 20%	12.10%	47.60%	65.30%	36.50%
Več kot 20%	11.60%	12.00%	14.90%	12.60%
Skupno	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 5).

Razlog temu bi lahko bil v tem, da imajo večja podjetja več različnih delovnih mest in s tem večjo možnost razporeditve starejšega delavca v primeru zdravstvenih omejitev pri delu in različnih zakonskih omejitev. Recimo časovne omejitve trajanja in zaporeda dela.

4.1.4 ZAPOSLOTVENA PRAKSA PODJETIJ

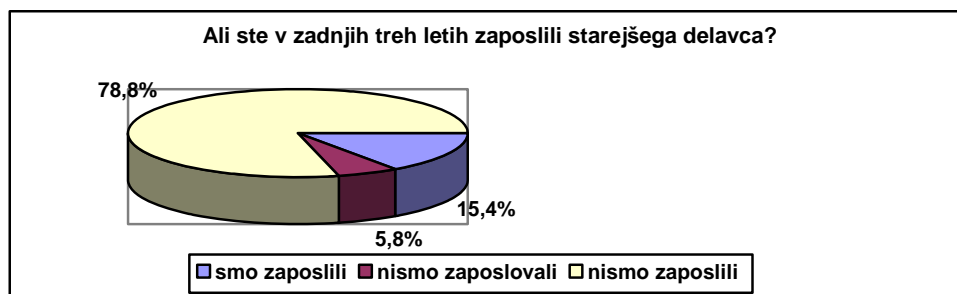
V Sloveniji kar 78,8 % podjetij v zadnjih treh letih ni zaposlilo nobenega starejšega delavca. Med vsemi sodelujočimi državami smo v nezaposlovanju starejših na samem neslavnem prvem mestu. Glej tabelo 4.8 in graf 4.2.

Tabela 4.8 – Delež podjetij po državah, ki so v zadnjih 3 letih zaposlile starejšega delavca.

	Država						Skupaj
	Slovenija	Avstrija	Češka republika	Slovaška	Madžarska	Hrvaška	
Da, smo zaposlili	15.4%	40.0%	68.7%	56.5%	61.7%	0.0%	24.8%
Ne, sploh nismo zaposlovali	5.8%	6.7%	10.8%	6.5%	12.8%	26.0%	16.1%
Ne, zaposlili smo samo mlade	78.8%	53.3%	20.5%	37.1%	25.5%	74.0%	59.1%
Skupaj	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 15).

Graf 4.2 – Delež podjetij po državah, ki so v zadnjih 3 letih zaposlile starejšega delavca – podatki posebej za Slovenijo.



Deleži nezaposlovanja starejših v zadnjih treh letih so v drugih državah neprimerljivo nižji kot v Sloveniji. Najnižji delež podjetij, in sicer 20 %, ki niso zaposlila nobenega starejšega delavca v zadnjih treh letih, je bil na Češkem.

Tako kot večji delež starejših delavcev med vsemi delavci v podjetju je tudi zaposlovanje starejših bolj značilno za večja podjetja. Kar 50 % vseh starejših delavcev, ki dobijo priložnost zaposlitve, se zaposli v večjih podjetjih. Glej tabelo 4.9.

Tabela 4.9 – Podjetja, ki so v zadnjih 3 letih zaposlila starejšega delavca – glede na velikost podjetja.

	Velikost podjetja			Skupaj
	Mikro in mala podjetja	Srednje - velika podjetja	Velika podjetja	
Da, smo zaposlili	9.2%	26.2%	50.2%	24.8%
Ne, sploh nismo zaposlovali	23.6%	11.2%	9.2%	16.2%
Ne, zaposlili smo samo mlade	67.2%	62.6%	40.6%	59.1%
Skupaj	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

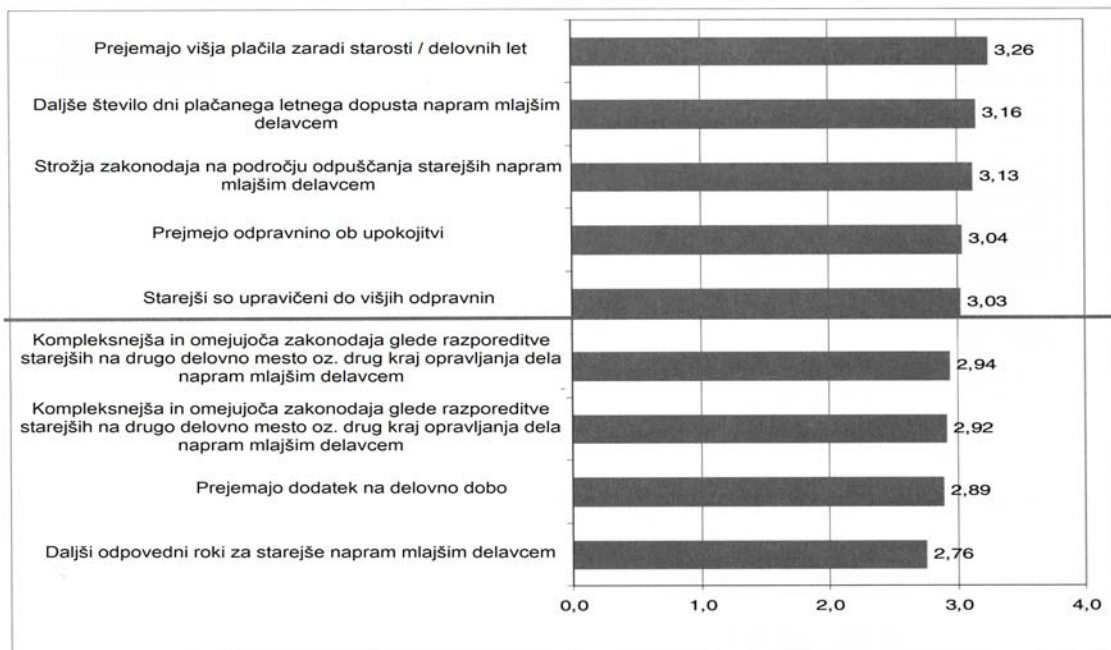
Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 15).

4.1.5 PRIVILEGIJI STAREJŠIH KOT OVIRA

Nadalje raziskava poizkuša ugotoviti, kateri od privilegijev starejših delavcev, do katerih so upravičeni na podlagi zakonodaje, so tisti, ki jih delodajalci opredeljujejo kot ovire pri zaposlovanju starejših. Glej tabelo 4.10.

Tabela 4.10 – Privilegiji starejših delavcev kot ovire pri zaposlovanju starejših

1 – zelo se ne strinjam, 2 – ne strinjam se, 3 – delno se ne strinjam/delno se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – zelo se strinjam



Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 27).

Delodajalci razvrščajo vnaprej določene privilegije starejših na podlagi njihove pomembnosti kot ovirajočega faktorja pri zaposlovanju starejših. Vprašalnik navaja 9 privilegijev.

Sama v grobem delim predstavljene privilegije na organizacijske in finančne privilegije.

Vsi privilegiji sicer izhajajo iz zakonodaje, saj so določeni v zakonih, vendar zgoraj omenjeno delitev delam na podlagi tega, ali privilegij prinaša kakšne neposredne finančne koristi starejšemu delavcu in ima s tem seveda posledično tudi finančne posledice za podjetje, takšne privilegije opredeljujem kot finančne privilegije. Kot organizacijske privilegije opredeljujem privilegije, ki v prvi vrsti delodajalca najprej

omejujejo pri organizaciji dela. Čeprav ima posledično seveda tudi vsaka omejitev organizacije dela finančne posledice za podjetje in se torej zgoraj omenjena razdelitev na organizacijske in finančne privilegije zelo prepleta. Smatram, da v kolikor je podjetje ekonomsko dobro stoječe, lahko »finančne« privilegije starejših lažje sprejema kot pa »organizacijske« privilegije, saj finančni predstavljajo direktno finančno obremenitev, ki si jo podjetje v tem primeru lahko privošči, »organizacijski« privilegiji, kot so omejitve delovnega časa, pa so privilegiji, zaradi katerih morajo podjetja dejansko prilagajati načine organiziranja dela, kar pa mogoče vedno sploh ni izvedljivo.

Ugotovimo lahko, da večina delodajalcev kot večje ovire za zaposlovanje starejših opredeljuje predvsem privilegije starejših, ki imajo neposredne finančne posledice za starejšega delavca in posledično seveda predstavljajo večji strošek za delodajalca v primeru, da zaposlijo starejšega delavca napram mlajšemu. Glede na mojo opredelitev privilegijev ti privilegiji torej spadajo med finančne privilegije.

V kolikor privilegije in opredelitev delodajalcev do njih razdelimo po državah ugotovimo, da slovenski delodajalci malce odstopajo od povprečne razvrstitve privilegijev, kot jih opredeljujejo delodajalci drugih držav. Glej tabelo 4.11.

Tabela 4.11 – Privilegiji starejših delavcev kot ovira pri zaposlovanju starejših – pregled po državah

1 – zelo se ne strinjam, 2 – ne strinjam se, 3 – delno se ne strinjam/delno se strinjam, 4 – strinjam se, 5 - zelo se strinjam

	Država					Skupaj
	Slovenija	Avstrija	Češka Republika	Slovaška	Madžarska	
Daljši odpovedni roki za starejše napram mlajšim delavcem	2.93	3.15	2.12	2.53	2.81	2.76
Strožja zakonodaja na področju odpuščanja starejših napram mlajšim delavcem	3.42	3.61	2.19	2.48	3.27	3.13
Bolj omejujoča zakonodaja s področja delovnega časa glede nadur, izmenskega dela, nočnega dela, itd. ki velja za starejše napram mlajšim delavcem	3.52	2.69	2.24	2.42	2.29	2.92
Kompleksnejša in omejujoča zakonodaja glede razporeditve starejših na drugo delovno mesto oz. drug kraj opravljanja dela napram mlajšim delavcem	3.44	3.09	2.27	2.40	2.40	2.94
Daljše število dni plačanega letnega dopusta napram mlajšim delavcem	3.61	3.21	2.03	2.79	3.32	3.16
Prejemajo višja plačila zaradi starosti / delovnih let	3.52	3.78	2.82	2.61	3.07	3.26
Prejemajo dodatek na delovno dobo	3.29	3.31	2.24	2.50	2.40	2.89
Starejši so upravičeni do višjih odpravnin	3.35	3.21	2.35	2.75	3.14	3.03
Prejmejo odpravnino ob upokojitvi	3.42	2.95	2.51	2.88	2.98	3.04

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 28).

Ugotovimo, da slovenski delodajalci na prvo mesto med privilegiji, ki predstavljajo omejitve za zaposlovanje starejših, postavljajo število dni letnega dopusta.

Če pogledamo skupne podatke za vse države, se ta privilegij nahaja na drugem mestu in dosega nivo strinjanja 3, kar pomeni, da se delodajalci strinjajo, da je to omejujoč privilegij pri zaposlovanju starejših.

Daljšo število dni letnega dopusta je privilegij, ki rezultira v večji strošek podjetja in se tako sklada s splošno ugotovitvijo, da delodajalci manj zaposlujejo starejše tudi zato, ker so dražji od mlajših delavcev.

Takoj na drugem mestu se pri slovenskih delodajalcih pojavlja privilegij omejujoče zakonodaje s področja delovnega časa, ki velja za starejše delavce napram mlajšim. Ta privilegij je vezan na omejitve glede nadurnega dela, izmenskega dela in nočnega dela.

Po moji opredelitvi privilegijev bi ta privilegij spadal med organizacijske privilegije.

Na lestvici strinjanja s to trditvijo slovenski delodajalci dosegajo raven 3,52. In če je delno strinjanje s trditvijo opredeljeno z oceno 3 ter strinjanje opredeljeno z oceno 4, lahko sklepamo, da za polovico slovenskih delodajalcev privilegij glede omejitev pri razporejanju delovnega časa dejansko pomeni realno omejitev in s tem veliko verjetnost, da je to eden izmed pomembnih razlogov za nezaposlovanje starejših iskalcev zaposlitve. Zanimivo je, da se ta privilegij, kot omejitev, pri podatkih celotnega vzorca za vse države, nahaja šele na 7 mestu od 9-ih in da se v nobeni drugi državi delodajalci niso opredelili do tega privilegija kot privilegija, ki bi na lestvici strinjaja dosegel vsaj stopnjo 3 – delno se strinjam (partly agree/partly disagree).

Iz tega lahko sklepamo, da imamo na področju fleksibilnosti organiziranja in razporejanja delovnega časa za starejše delavce večje omejitve kot ostale države. Oziroma da za slovenske delodajalce omenjene omejitve pomenijo takšno oviro pri razporejanju delovnega časa starejših delavcev, da se v primeru odločanja o tem, kateremu kandidatu bodo ponudile možnost zaposlitve, raje odločijo za mlajše zaposlene, ki jih lahko lažje razporejajo, brez določenih omejitev, vezanih na delovni čas.

Na drugem mestu med privilegiji, ki za delodajalca predstavljajo oviro za zaposlovanje starejših, se pri slovenskih delodajalcih, skupaj z omejitvijo delovnega časa, pojavlja še dodatek na delovno dobo. Gre za privilegij, za katerega bi lahko rekli, da starejše delavce draži. Ta dodatek se kot privilegij pojavlja na prvem mestu pri oceni celotnega vzorca podatkov.

Na tretjem mestu ovirajočih privilegijev za starejše delavce se med slovenskimi delodajalci zopet pojavlja »organizacijski« privilegij, in sicer kompleksna ter omejujoča zakonodaja, ki velja za starejše delavce glede razporeditve na drugo delovno mesto oziroma drug kraj opravljanja dela. Tudi ta omejitev na lestvici strinjanja dosega visoko oceno 3,44 in tudi ta omejitev je tako visoko opredeljena le pri slovenskih delodajalcih. Pri oceni celotnega vzorca podatkov ta omejitev desega komaj 6 mesto in ne dosega nivoja strinjanja 3, ki bi pomenil, da se delodajalci s trditvijo vsaj delno strinjajo.

Najbolj se s to trditvijo ne strinjajo češki delodajalci. Sklepamo lahko, da češke delodajalce pri zaposlovanju starejših zakonodaja s tega področja ne omejuje oziroma ni tako omejujoča oziroma ne dela velikih razlik med starejšimi delavci napram mlajšim delavcem.

Na četrtem mestu pri slovenskih delodajalcih se kot ovirajoč privilegij pojavlja strožja zakonodaja na področju odpuščanja starejših delavcev napram mlajšim. Tudi tukaj slovenski delodajalci ta privilegij opredeljujejo kot večjo oviro za zaposlovanje starejših kot ta privilegij v povprečju zaznavajo delodajalci ostalih držav. Slovenski delodajalci so dali povprečno oceno 3,42, kar kaže na to, da jih zakonodaja na tem področju v takšni meri omejuje, da se ne odločajo za zaposlovanje starejših.

Najnižji nivo strinjanja se zopet izkazuje pri čeških delodajalcih, in sicer z oceno 2,19. Nivo strinjanja z oceno 2 je v anketi opredeljen kot *trditev ne drži*. Torej za češke delodajalce zakonodaja z omenjenega področja ni razlog nezaposlovanja starejših. Ponovno lahko predvidevamo, da je češka zakonodaja takšna, da ne postavlja razlik med starejšimi in mlajšimi delavci ali vsaj ne v takšni meri, da bi delodajalce omejevala.

Na četrtem mestu se z istim nivojem strinjanja pojavlja še privilegij odpravnina ob upokojitvi. Ta privilegij se na istem, četrtem mestu, pojavlja tudi pri podatkih celotnega

vzorca, vendar je nivo stinjanja nekoliko nižji kot velja za Slovenijo. Ocena slovenskih delodajalcev je 3,42, kar je spet približno polovica delodajalcev, ki se strinja s tem, da je ta privilegij omejujoč pri zaposlovanju starejših. Ocena celotnega vzorca podatkov je 3,04, kar kaže, da se delodajalci le delno strinjajo s to trditvijo. V kolikor natančneje pogledamo posamezne ocene po državah, ta privilegij nikjer ne dosega nivoja delnega stinjanja, torej ocene 3, ampak se giblje od ocene 2,5 do 2,95.

Če vzamemo kot mejo stinjanja vsaj oceno 3, torej ko se delodajalci vsaj delno strinjajo, da je privilegij ovirajoč pri zaposlovanju starejših, potem se delodajalci ostalih držav tej meji sicer približajo, vendar je ne presegajo in lahko smatramo, da za druge delodajalce ta privilegij ne predstavlja privilegija, zaradi katerega bi se pri zaposlovanju raje odločili za mlajšega delavca.

Na petem in šestem mestu se za slovenske delodajalce pojavljata privilegija, da so starejši upravičeni do višje odpravnine in starejši prejemajo višja plačila. Oba privilegija za slovenske delodajalce predstavljata večjo oviro pri zaposlovanju starejših kot v povprečju za delodajalce ostalih držav. Privilegija dosejata stopnjo stinjanja pri oceni 3,35 in 3,29, kar pomeni, da se v povprečju slovenski delodajalci delno strinjajo s tem, da jih ta privilegij omejuje pri večjem zaposlovanju starejših.

Na zadnjem mestu med privilegiji, ki lahko ovirajo delodajalca v smislu, da se ne odloči zaposliti starejšega delavca, se pri slovenskih delodajalcih pojavlja privilegij daljši odpovedni roki za starejše delavce napram mlajšim. Izmed vseh devetih privilegijev edino ta privilegij ne dosega nivoja stinjanja 3. Iz tega lahko sklepamo, da slovenski delodajalci ta privilegij ne zaznavajo kot toliko ovirajoč pri zaposlovanju starejših. Tudi če pogledamo podatke celotnega vzorca, je to privilegij, ki se nahaja na zadnjem mestu med vsemi devetimi privilegiji, ki vplivajo na delodajalce pri odločitvah pri zaposlovanju starejših.

Tabela 4.12 – Privilegiji starejših delavcev kot ovira pri zaposlovanju starejših – po vstnem redu, za Slovenijo, ocene za celoten vzorec in za Češko.

Slovenija

Vrstni red	Privilegij	Tip privilegija	Stopnja strinjanja – ocena
1	Večje število dni letnega dopusta	Finančni	3,61
2	Strožja delovna zakonodaja glede delovenga časa (nadure, izmensko delo, nočno delo ...)	Organizacijski	3,52
2	Dodatek za delovno dobo	Finančni	3,52
3	Strožja ter kompleksnejša zakonodaja glede razporeditve na drugo delovno mesto oziroma drug kraj opravljanja dela	Organizacijski	3,44
4	Strožja zakonodaja na področju odpuščanja	Organizacijski	3,42
4	Odpravnina ob upokojitvi	Finančni	3,42
5	Višje odpravnine za starejše delavce	Finančni	3,35
6	Višja plačila za starejše delavce	Finančni	3,29
7	Daljši odpovedni roki za starejše	Finančni	2,93

Ocene za celoten vzorec

Vrstni red	Privilegij	Tip privilegija	Stopnja strinjanja – ocena
1	Dodatek za delovno dobo	Finančni	3,26
2	Večje število dni letnega dopusta	Finančni	3,16
3	Strožja zakonodaja na področju odpuščanja	Organizacijski	3,13
4	Odpravnina ob upokojitvi	Finančni	3,04
5	Višje odpravnine za starejše delavce	Finančni	3,05
6	Strožja ter kompleksnejša zakonodaja, glede razporeditve na drugo delovno mesto oziroma drug kraj opravljanja dela	Organizacijski	2,94
7	Strožja delovna zakonodaja glede delovenga časa (nadure, izmensko delo, nočno delo ...)	Organizacijski	2,94
8	Višja plačila za starejše delavce	Finančni	2,92
9	Daljši odpovedni roki za starejše	Finančni	2,76

Češka

Vrstni red	Privilegij	Tip privilegija	Stopnja strinjanja – ocena
1	Dodatek za delovno dobo	Finančni	2,82
2	Odpravnina ob upokojitvi	Finančni	2,51
3	Višje odpravnine za starejše delavce	Finančni	2,35
4	Strožja ter kompleksnejša zakonodaja, glede razporeditve na drugo delovno mesto oziroma drug kraj opravljanja dela	Organizacijski	2,27
5	Strožja delovna zakonodaja glede delovnega časa (nadure, izmensko delo, nočno delo ...)	Organizacijski	2,24
5	Višja plačila za starejše delavce	Finančni	2,24
6	Strožja zakonodaja na področju odpuščenja	Organizacijski	2,19
7	Daljši odpovedni roki za starejše	Finančni	2,12
8	Večje število dni letnega dopusta	Finančni	2,03

Legenda:



Organizacijski privilegij



Finančni privilegij

----- Kot mejo strinjanja lahko vzamemo najmanj oceno 3. V kolikor delodajalci trditev označijo s 3, le to pomeni, da se delno strinjajo. Mejo smo v tabelah označili z debelejšo črto.

Lestvica strinjanja – ocene: 1–močno se ne strinjam; 2–ne strinjam se; 3–delno se strinjam; 4–strinjam se; 5–popolnoma se strinjam.

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 28).

Iz predstavljenih podatkov ocene celotnega vzorca lahko ugotovimo, da na splošno za delodajalce velja, da kot ovirajoče privilegije pri zaposlovanju starejših prepoznajo privilegije, ki prinašajo neposredne finančne koristi starejšim delavcem in posledično višje stroške delodajalca. Torej lahko sklepamo, da večjo oviro predstavljajo »finančni privilegiji«.

Med oceno privilegijev celotnega vzorca je le en »organizacijski« privilegij, ki so ga delodajalci ocenili z višjo povprečno oceno, kot je 3, kar predstavlja vsaj delen nivo

strinjanja s trditvijo. Gre za strožjo zakonodajo na področju odpuščanja starejših delavcev.

Če pogledamo povprečne ocene slovenskih delodajalcev, ugotovimo, da se med privilegiji, ki jih delodajalci prepoznavajo kot največje ovire, prepletajo tako opredeljeni »organizacijski« kot »finančni« privilegiji. Mešanje »organizacijskih« in »finančnih« privilegijev na ravni najpomembnejših ovir za zaposlovanje starejših je značilno samo za Slovenijo. Razen Avstrije, kjer delodajalci v sicer manjši intenziteti kot v Sloveniji poudarjajo »organizacijske« privilegije kot glavne razloge nezaposlovanja starejših, le-to ni zaznati v ostalih sodelujočih državah (Češka, Slovaška, Madžarska).

Lahko torej sklepamo, da so starejši delavci v Sloveniji in v manjši meri tudi v Avstriji zelo dobro zaščiteni in upravičeni do različnih privilegijev, kar pa potem rezultira v to, da delodajalci ne želijo zaposlovati starejših delavcev.

Dodatno lahko ugotovimo, da slovenski delodajalci skoraj vse privilegije starejših sprejemajo kot relativno bolj ovirajoče privilegije in zato rajši zaposlujejo mlajše, saj osem od devetih privilegijev ocenjujejo z oceno višjo od 3. Če primerjamo z ocenami privilegijev celotnega vzorca, je privilegijev, ki so ocenjeni z oceno višjo od 3, le 5. Na Češkem pa celo noben od navedenih privilegijev ne dosega praga delnega strinjanja, torej ni ocenjen vsaj z oceno 3.

V kolikor primerjamo podatke iz tabel 4.8 in 4.6 lahko ugotovimo, da je prav Češka tista država, kjer je največ podjetij v zadnjih treh letih zaposlilo tudi starejše delavce in kjer največ podjetij med strukturo delavcev izkazuje večje deleže starejših delavcev. Prav obratno je v Sloveniji, kjer kar 78,8 % podjetij v zadnjih treh letih sploh ni zaposlilo starejšega delavca in kjer 46,8 % podjetij nima med zaposlenimi niti 5 % deleža starejših delavcev.

Iz predstavljenih podatkov lahko sklepamo, da se razlike pri privilegijih starejših, kot ovirah za zaposlovanje starejših, med slovenskimi in ostalimi delodajalci pojavljajo predvsem pri tako imenovanih »organizacijskih« privilegijih. Slovenski delodajalci jih

uvrščajo precej visoko na lestvici omejujočih privilegijev, medtem ko za delodajalce ostalih držav ne predstavljajo tako velike ovire za zaposlovanje.

Predvidevam lahko, da so torej tako opredeljeni »organizacijski« privilegiji eden od večjih razlogov za nezaposlovanje starejših v Sloveniji.

4.1.5 PREDLOGI DELODAJALCEV

V raziskavi se je delodajalce tudi povprašalo, kateri ukrepi bi po njihovem mnenju bili potrebni za povečanje zaposljivosti starejših delavcev. Odgovori so predstavljeni v tabeli 4.13.

Tabela 4.13 – Pomembnost ukrepov za povečanje zaposljivosti starejših delodajalcev

1 – sploh ni pomembno, 2 – ni pomembno, 3 – delno pomembno / delno nepomembno, 4 – pomembno, 5 – zelo pomembno

	Država					Skupaj
	Slovenija	Avstrija	Češka Republika	Slovaška	Madžarska	
Zmanjšanje privilegijev povezanih s prekinitvijo delovnega razmerja	3.26	3.61	2.40	2.34	-	3.08
Zmanjšanje privilegijev glede odpovednih rokov	3.17	3.47	2.44	2.32	2.44	2.92
Zmanjšanje privilegijev vezanih na delovni čas	3.41	3.24	2.62	2.53	2.43	3.06
Zmanjšanje privilegijev glede razporeditve na drugo delovno mesto oz. drug kraj opravljanja dela	3.34	2.97	2.36	2.63	2.57	2.98
Zmanjšanje privilegijev vezanih na plačilo za delo	3.15	3.60	2.61	2.50	2.66	3.00
Zmanjšanje privilegijev glede bonusov	3.20	3.11	2.37	2.55	2.44	2.88
Zmanjšanje privilegijev pri plačanemu številu dni letnega dopusta	3.15	3.18	2.29	2.42	2.35	2.82

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS (2008b, 28).

Sedem predlogov, med katerimi so se delodajalci odločali in jih po pomembnosti razvrščali, lahko zopet po svoji lastni metodologiji razdelim med »organizacijske« in »finančne« predloge.

Slovenski delodajalci na prvo mesto postavljajo predlog zmanjšanje zakonodajnih privilegijev starejših na področju razporeditve delavca na drugo delovno mesto oziroma drug kraj opravljanja dela. Ukrep je ocenjen z visoko oceno 3,41 in ga lahko razvrstimo v »organizacijski« predlog.

Takoj za tem ukrepom na drugem mestu sledi predlog za zmanjšanje privilegijev starejših, vezanih na delovni čas. Tudi ta ukrep lahko opredelimo kot »organizacijski« in tudi tega so delodajalci ocenili z visoko oceno 3,34. Če pogledamo ocenjevalno lestvico, lahko ugotovimo, da iz tako visokih ocen lahko sklepamo, da se vsaj polovica slovenskih delodajalcev strinja s tem, da bi za njih sprememba na tem področju bila zelo pomembna. In v kolikor ji pripisujejo takšno pomembnost, lahko predvidevamo, da bi verjetno tudi imela določen vpliv na zaposlovanje starejših.

Dodatno lahko ugotovimo, da se ukrep, vezan na delovni čas starejših delavcev, kot pomemben za večje zaposlovanje starejših, pojavlja le pri slovenskih delodajalcih, saj mu le slovenski delodajalci dajejo toliko poudarka.

Pri podatkih celotnega vzorca ta predlog ne dosega povprečne ocene 3, ocenjen je namreč z oceno 2,63, kar pomeni, da se delodajalcem celotnega vzorca zdi le delno pomemben za povečanje zaposlovanja starejših, saj se samo polovici delodajalcev celotnega vzorca predlog zdi le delno pomemben.

Opazimo lahko tudi, da so slovenski delodajalci enako močno odreagirali tudi v primeru razvrstitve privilegijev, ki veljajo za starejše na področju delovnega časa. Glej tabelo 4.11. Lahko sklepamo, da na področju zaščite starejših delavcev v povezavi z delovnim časom v Sloveniji veljajo dosti bolj omejujoča določila, ki delodajalcem pri razporejanju dela predstavljajo problem v tolikšni meri, da vplivajo na odločitev delodajalca v zaposlitvenem postopku in tehnicu prevesijo v prid mlajšim kandidatom.

Naslednji na lestvici slovenskih predlogov se na tretjem mestu pojavlja zopet »organizacijski« predlog, in sicer zmanjšanje privilegijev, povezanih s prekinitvijo delovnega razmerja. Sledi mu »finančni predlog« zmanjšanje privilegijev glede bonusov starejših in zopet »organizacijski« predlog, in sicer zmanjšanje privilegijev na področju odpovednega roka za starejše. Zadnja dva predloga sta predloga s »finančnega« področja, in sicer omejitev privilegijev na področju števila dni letnega dopusta in omejitev privilegijev na področju plačila za delo.

Slovenski delodajalci sicer vse predloge ocenjujejo z ocenami višjimi od 3. Podobno visoko predloge ocenjujejo tudi avstrijski delodajalci. Delodajalci Češke, Slovaške in Madžarske noben predlog niso ocenili z oceno, višjo od 3, torej se predlogi po njihovem mnenju gibljejo med tem, da so ali le delno pomembni oziroma se delodajalcem zdijo celo nepomembni za povečanje zaposlovanja starejših.

Sklepamo lahko, da so za slovenske in avstrijske delodajalce omejitve pomembnejše, verjetno tudi bolj omejujoče oziroma imajo starejši več »finančnih« in »organizacijskih« privilegijev, kar vodi v njihovo večje razlikovanje napram mlajšim delavcem.

Kljub vsemu, da delodajalci ostalih držav predloge niso razvrstili kot pomembne, pa ob pregledu razvrstitve po vrstnem redu v vsaki državi posebej, ugotovimo, da se »organizacijski« ukrepi na splošno pojavljajo višje kot »finančni« ukrepi.

5 SKLEP

Kot navedeno že v uvodu, nas staranje populacije ter upad stopnje rodnosti vodi v situacijo, ko se bodo države in podjetja morala v večji meri zanašati predvsem na starejšo delovno silo. Ker s tem starejši postajajo najpomembnejša skupina na trgu delovne sile v prihodnosti, sem v diplomski nalogi želela ugotoviti, kakšno je trenutno stanje na področju zaposlovanja starejših, in sicer predvsem, kako je urejen zakonodajni okvir s področja delovne zakonodaje v povezavi s starejšimi ter kakšne so sposobnosti človeškega telesa po določenih preživetih letih življenja.

Prve zastavljene hipoteze *Upad delovnih sposobnosti starejših z leti življenja je tolikšen, da upravičuje posebno pravno zaščito starejših delavcev*, ne morem ne potrditi ne zavrniti.

Namreč, neizpodbitno se je izkazalo, da se človeško telo z leti življenja precej postara, kar pripelje do upada bioloških funkcij in sposobnosti posameznika. Natančno določljive starostne meje o tem, kdaj dosežemo tisto starost, ko več nismo sposobni izvajati delovnih nalog, ni. Dodatno se ta meja od posameznika do posameznika kar bistveno

razlikuje in velik vpliv na začetek in intenziteto upada ima tudi sam način življenja posameznika.

Gerontološka znanost kot starostno mejo za opredelitev starega človeka postavlja 65 let starosti. Delovne zakonodaje držav po povečini kot starejšega delavca opredeljujejo delavca od 50-ega do 60-ega leta življenja, v primeru Slovenije je meja postavljena pri 55-ih letih. Izkazalo se je, da je obdobje med 50-im in 60-im letom starosti tisto obdobje, ko funkcije človeškega telesa upadejo že do tolikšne mere, da posameznik tudi dejansko sam pri sebi že zaznava, da se je začel starati, saj mu telo več ne dopušča naporov in opravil v takšnem obsegu in intenziteti, kot jih je pred tem z lahkoto opravljal. Slabjenje človekovih funkcij pa se dejansko začne že okrog 40-ega leta starosti, s tem, da vrhunec telesne moči dosežemo med 23-im in 27-im letom starosti.

Čeprav se upad sposobnosti začne že zelo zgodaj, pa je posameznikova ocenjena telesna moč, ob normalnem staranju, med 53-im in 68-im letom starosti še vedno 84 % prvotne moči. Ocenjena potrebna telesna moč, ki bi jo posameznik naj porabil ob opravljanju najtežjih delovnih nalog, je ocenjena na 50 % celotne maksimalne moči telesa. Glej graf 3.4. In ker se do 50-ega leta starosti ohrani do 80 % celotne telesne moči, bi naj posameznik ob normalnem staranju bil sposoben opravljati večinoma vsa dela in naloge delovnega mesta, upad telesnih sposobnosti in moči pa bi se naj izkazoval le pri najtežjih fizičnih opravilih. Vse to ob predpostavki, da intenziteta in postopnost upada nista porušena zaradi poškodb in bolezni.

Glede na predstavljene podatke smatram, da sposobnosti človeškega telesa pri 55-em letu starosti še ne upadejo do tolikšne meje, da bi delavci pri tej starosti potrebovali posebno pravno zaščito. Je pa res, da pri tem gre za podatke za celotno populacijo in povprečen upad vseh telesnih funkcij. Iz tega razloga niti ne potrjujem niti ne zavračam svoje prve hipoteze.

Ker se upad določenih funkcij človeškega telesa začne bolj zgodaj in z večjo intenziteto, bi moj predlog bil, da naj zakon omogoča posebno pravno zaščito starejših, predvsem za zaščitna določila, vezana na način opravljanja dela (razporeditve delovnega časa, nadurno delo ...), vendar naj napotuje na dokončno določitev zaščitnih določil v panožnih kolektivnih pogodbah. Na ta način bi lahko za delovna mesta, za katera je potrebna neka posebna telesna sposobnost, ki upada bolj od povprečja, starejše delavce še vedno

zadostno zaščitili. Pri ostalih delovnih mestih pa se naj delodajalcem da večje možnosti pri razporejanju in vključevanju starejših delavcev v delovne procese, ki so za delodajalca značilni.

Recimo pri delavcih, ki opravljajo delo na višini, pri poklicnih voznikih, delavcih, ki opravljajo najtežje fizične naloge, in podobnih, bi določena zakonska zaščitna določila glede razporeditve dela, opravljanja nadur itd., po moji presoji bila potrebna. Medtem ko recimo za delovno mesto prodajalca tovrstna zaščitna določila, po moji presoji, niso potrebna. Kot smo v nalogi ugotovili, komunikacijska sposobnost kot ene od temeljnih potrebnih sposobnosti za opravljanje del in nalog na delovnem mestu prodajalca z leti življenja ne upada, ampak lahko celo narašča.

Drugo zastavljeno hipotezo *Večja pravna zaščita starejših delavcev predstavlja oviro za povišanje stopnje zaposlenosti starejših* pa lahko v popolnosti potrdim. Iz predstavljenih odgovorov delodajalcev v raziskavi »Starajoča delovna sila – obvladovanje izziva«, stopnje zaposlenosti starejših ter pravne zaščite starejših po državah se jasno izkazuje, da večja pravna zaščita starejših rezultira v nižjo stopnjo zaposlenosti starejših.

Slovenija in Avstrija, državi, ki imata najvišjo pravno zaščito starejših, imata tudi najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših in prav obratno Češka, ki nima nobenih posebnih pravnih določil, vezanih na starejše delavce, ima najvišjo stopnjo zaposlenosti starejših.

Skoraj polovica slovenskih podjetij (46,8 %) ima zaposlenih manj kot 5 % starejših delavcev in kar 78,8 % podjetij v zadnjih treh letih ni zaposlilo nobenega starejšega delavca, kar nas med vsemi sodelujočimi državami razvršča na prvo mesto pri nezaposlovanju starejših. Iz predstavljenih podatkov se jasno izkazuje, da so slovenska podjetja manj naklonjena zaposlovanju oziroma obdržanju starejših v zaposlitvi in da kot ovire za zaposlovanje prepoznavajo predvsem privilegije, ki sem jih v nalogi opredelila kot organizacijske. Gre za privilegije, vezane na razporeditev delovnega časa, premestitve delavcev na druga delovna mesta ali kraj opravljanja dela ter določila, vezana na odpuščanje starejših. Delodajalci ostalih držav večinoma kot večje ovire prepoznavajo privilegije, ki sem jih opredelila kot finančne. Dodatno ugotovimo, da slovenski delodajalci skoraj vse privilegije starejših sprejemajo relativno bolj ovirajoče za

zaposlovanje kot delodajalci ostalih držav. Tudi pri predlogih za večje zaposlovanje starejših se pri slovenskih delodajalcih na vrhu pojavljajo »organizacijski« predlogi. Takšna razvrstitev je zopet značilna le za slovenske delodajalce.

Sklepamo lahko, da slovenski delodajalci omejitve, ki veljajo za starejše, sprejemajo kot bolj omejujoče oziroma imajo starejši več »organizacijskih« in »finančnih« privilegijev, kar vodi v njihovo večje razlikovanje napram mlajšim delavcem in posledično v manjši interes delodajalcev za njihovo zaposlovanje.

Situacija starejših na trgu delovne sile je v tem trenutku izjemno zanimiva, saj se države in podjetja počasi začenjajo zavedati pomembnosti starejših, vendar se dozdeva, da trenutno še niso našle druge univerzalne rešitve za prihajajočo situacijo, razen podaljšanja delovne dobe starejših.

Uspešnost ureditve zaposlovanja starejših in zadostitve potrebam trga delovne sile pa se postavlja pod vprašanje v primeru, da se vzporedno ne bodo uvedle tudi spremembe na področju delovno pravne zakonodaje, vezane na starejše delavce, saj se dozdeva, da trenutna slovenska delovna zakonodaja s svojimi zaščitnimi določili za starejše pravzaprav ustvarja na trgu delovne sile dve podskupini starejših, in sicer starejše, ki so v delovnem razmerju, in starejše brezposelne, ki pa zaradi dodatnih finančnih in drugih ugodnosti ter posebnih pravic starejših delavcev med iskalci zaposlitve ostajajo med manj zaželenimi.

6 LITERATURA

- Belopavlovič, Nataša, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras-Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polona Končar, Etelka Korpič Horvat, Drago Mežnar, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Bilban, Marjan. 2008a. Staranje in starostniki V *Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2008*, ur. Marjan Bilban, 4–15. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
- --- 2008b. Fiziološke osnove staranja V *Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2008*, ur. Marjan Bilban, 16–25. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
- --- 2008c. Delovna aktivnost starostnika in upokojevanje. V *Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2008*, ur. Marjan Bilban, 26–41. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
- Domadenik, Polona, Tjaša Radek in Irena Ograjenšek. 2008. The employment prospects of the ageing population: Evidence from Slovenia. V *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*, ur. Maja Vehovec, 101–115. Zagreb: The institute of Economics.
- Domadenik, Polona, Irena Ograjenšek in Tjaša Radek. 2008. *Ageing in Slovenia and European Union: The macroeconomic and the microeconomic perspective*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
- Hiršl, Anže. 2010. *Ali veste, kako upravljati s starejšimi delavci?* Seminarsko gradivo. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS.
- Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Založniška hiša Primath, d. o. o.
- Malačič, Janez. 2003. *Demografija. Teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. Direktorat za trg dela in zaposlovanje. 2010. *Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja*.

- Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/ukrepi_aktivno_staranje_www.doc (20. avgust 2010).
- Ograjenšek, Irena, Maja Vehovec, Polona Domadenik in Tjaša Radek. 2008. Employer attitudes towards older workers: A comparative study of Croatia and Slovenia. V *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*, ur. Maja Vehovec, 119–140. Zagreb: The institute of Economics.
 - Pečjak, Vid. 1998. *Psihologija tretjega življenjskega obdobja*. Bled: Samozaložba
 - --- 2007. *Psihologija staranja*. Bled: Samozaložba.
 - Polajnar, Andrej in Vekoslav Verhovnik. 2007. *Oblikovanje dela in delovnih mest*. 2. izdaja. Maribor: Fakulteta za strojništvo.
 - Pušnik, Ksenja, Monika Šlebinger, Barbara Bradač in Miroslav Rebernik. 2007. *The Age as Resource: Active Ageing in Slovenia and New EU Member States*. Maribor: Faculty of Economics and Business.
 - Radek, Tjaša, Polona Domadenik in Irena Ograjenšek. 2008a. Slovenia and the challenge of the ageing population. V *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*, ur. Maja Vehovec, 65–78. Zagreb: The institute of Economics.
 - --- 2008b. The economic impacts of aging in the EU with special focus on the labour market. V *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*, ur. Maja Vehovec, 37–52. Zagreb: The institute of Economics.
 - Rakita, Jasmina. 2007. Delovnopравни pogled inšpekcijskega nadzora v zvezi s staranjem delovne sile. V *Ravnanje s starejšo delovno silo: Predvidene posledice staranja delovne sile in ukrepi*. Seminarsko gradivo. Ljubljana: Planet GV.
 - Ramovš, Jože. 2003. *Kakovostna starost: Socialna gerontologija in gerontagogika*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.
 - Riach, Peter A. in Judith Rich. 2006. *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA). Dostopno prek: <http://www.globalaging.org/elderrights/world/2007/experimentalinvestigationfrenchmarket.pdf> (1. september 2010)
 - Smrkolj, Vladimir in Radko Komadina, ur. 2004. *Gerontološka travmatologija*. Celje: Grafika Gracer.

- Stanojević, Miroslav. 2001. *Uspešna nedozorelost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Statistični urad Republike Slovenije. 2009. *Zdravje in zdravstveno varstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- --- 2010. *Demografska podoba Slovenije, 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Svetlik, Ivan, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Šveljek, Sandra. 2008. Enhancing employers demand for older workers: Policies, practices and recommendations. V *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*, ur. Maja Vehovec, 141–161. Zagreb: The institute of Economics.
- Torgén, Margareta. 1999. *Physical loads and aspects of physical performance in middle-aged men and women*. Stockholm: National Institute for Working Life. Dostopno prek: http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4216/1/ah1999_14.pdf (1. september 2010).
- *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (1. september 2010).
- Vegard, Skirbekk. 2003. *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research. Dostopno prek: <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-028.pdf> (1. september 2010).
- Vodušek, David B. 2002. Nevrologov pogled na motnje osebnosti, čustvovanja in spoznavnih sposobnosti. *Zdravniški vestnik* (71). Dostopno prek: <http://www.vestnik.sz.d.si/st2-9/st2-9-549-553.htm> (1. september 2010).
- Warwick Institute for Employment Research. 2006. *Ageing and employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment, final report*. Munich: Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick. Dostopno prek: <http://www.diversityatwork.net/EN/Docs/Ageing%20and%20Employment.pdf> (1. september 2010).
- Wilson, Marie in Jordan Kan. 2006. *Barriers to entry for the older worker*. Auckland: The University of Auckland Business School. Dostopno prek: <http://>

- www.neon.org.nz/documents/HRC%20research%20report-27Oct06 (1. september 2010).
- Walker, Alan. 2005. The emergence of age management in Europe. *International Journal of Organisational Behaviour* 10 (1): 685–697.
 - *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364&part=&highlight=ZDR-A> (30. avgust 2010).
 - *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-A)*. Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=83126&part=&highlight=ZDR-A> (30. avgust 2010).
 - *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)*. Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO1431.html (30. avgust 2010).
 - *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)*. Ur. l. RS 107/2006. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO1239.html (30. avgust 2010).
 - Združenje delodajalcev Slovenije ZDS. 2008a. *Ageing Workforce – Managing the Challenge: Position Paper of Six Central and Eastern European Industry and Employers’ Federations*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS.
 - --- 2008b. *Ageing Workforce: Detailed analysis with tables and graphs*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS.
 - --- 2010. *Staranje delovne sile – priložnost za podjetja*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS.