

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Erna Struna

**Starejši na trgu delovne sile: med možnostmi in
realnostjo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Erna Struna

Mentorica: asist. dr. Barbara Rajgelj

Somentorica: doc. dr. Anja Kopač Mrak

**Starejši na trgu delovne sile: med možnostmi in
realnostjo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

Starejši na trgu delovne sile: med možnostmi in realnostjo

Zaradi demografskega staranja prebivalstva v razvitih državah prihaja do vidnih sprememb na področju zaposlovanja, v delovanju pokojninskega sistema, v socialnem in zdravstvenem varstvu in na drugih področjih. Posledice staranja prebivalstva so razlog za sprejemanje strategij in smernic na nadnacionalni in nacionalni ravni za dolgoročni obstoj družbenega sistema, za obvarovanje socialne in družbene solidarnosti ter stabilnosti. Diplomsko delo obravnava stanje starejših na trgu delovne sile. Glede na nastale družbene spremembe in demografske trende se pričakuje prilagoditev zakonodaje s področja delovnega prava, pokojninskega zavarovanja, varstva pri delu, zdravstva in drugih področij za večjo delovno aktivnost starejših zaposlenih in že upokojenih posameznikov. Starejši so na trgu delovne sile podvrženi različnim obravnavanjem delodajalcev, predvsem razlogi proti zaposlovanju starejših kažejo potrebno smer ukrepanja. Bistveni del diplome predstavlja obstoječe ukrepe Slovenije na področju zagotavljanja zaposlovanja in dela starejših. Pri vsakem od teh ukrepov sledi analiza njihovega vpliva na daljše in lažje vztrajanje starejših v zaposlitvi, možnosti za ponovno reaktivacijo že upokojenih in pripravljenosti delodajalcev za njihovo zaposlovanje. Na podlagi analize ukrepov in proučitvi primerov dobrih praks Nemčije in Finske v sklepnem delu sledijo glavne ugotovitve v zvezi z ukrepi v slovenskem prostoru in nekaj predlogov pri bodočem spreminjanju zakonodajnega okvira. S postopnim reformiranjem se oblikuje podlaga za delovanje in zavedanje vloge posameznikov, delodajalcev in tako celotne družbe v procesu aktivnega staranja.

KLJUČNE BESEDE: staranje prebivalstva, vzdržnost socialnega sistema, ukrepi zaposlovanja starejših, reaktivacija.

The elderly in the labour market: from possibility to reality

Demographic ageing in developed countries has a considerable impact on the field of employment, functioning of pension system, social affairs, healthcare and others. Consequences of population ageing require strategies and guidelines for long-term sustainable social system and to maintain social solidarity and stability. The diploma thesis discusses labour market situation of older workers. According to social changes and demographic trends reforms of labour legislation, pension system, safety at work, health and others are required to achieve higher activity rate of older workers and those already retired. Older workers in the labour market are treated in various manners, nevertheless, reasons against their employment show direction of future action. The main part of this thesis refers to existing measures which assure employment of older workers in Slovenia. Each measure is discussed in terms of effecting longer and easier employment maintenance, possibilities for reactivation of those already retired and of employer's motivation to employ older workers. According to the analysis of measures and examples of good practices of Germany and Finland it is possible to outline main findings and to provide suggestions for future reforms.

KEY WORDS: population ageing, sustainability of social system, employment measures for older workers, reactivation.

KAZALO

1	UVOD	7
2	OPREDELITEV PODROČJA RAZISKOVANJA	9
2.1	Namen in cilj diplomske naloge	9
2.2	Hipoteza	9
2.3	Struktura diplomske naloge	10
2.4	Metode raziskovanja	10
3	DEMOGRAFSKO STARANJE	12
3.1	Vzroki staranja prebivalstva	12
3.2	Posledice staranja prebivalstva	15
3.2.1	Upadanje števila aktivnega prebivalstva	15
3.2.2	Naraščanje števila upokojenih	17
3.2.3	Večanje javnih izdatkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	19
3.2.4	Spremembe na trgu delovne sile – naraščanje deleža starejše delovne sile	21
4	POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE	24
5	PROGRAMI IN SMERNICE ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH	26
5.1	Definicija aktivnega staranja	26
5.2	Evropska strategija zaposlovanja	28
5.3	Priporočila Mednarodne organizacije dela	33
6	UKREPI NA PODROČJU ZAGOTAVLJANJA ZAPOSLOVANJA IN DELA STAREJŠIH	35
6.1	Posebno varstvo starejših delavcev (pozitivna diskriminacija)	35
6.1.1	Pravni vidik	35
6.1.2	Analiza	36
6.2	Vključevanje starejših v aktivno politiko zaposlovanja in programe vseživljenjskega učenja	38
6.2.1	Pravni vidik	38
6.2.2	Analiza	42
6.3	Prepoved diskriminacije starejših pri zaposlovanju	44
6.3.1	Pravni vidik	44
6.3.2	Analiza	45
6.4	Varnost in zdravje pri delu	47
6.4.1	Pravni vidik	47
6.4.2	Analiza	48

6.5 Sodelovanje delavcev pri upravljanju	48
6.5.1 Pravni vidik.....	48
6.5.2 Analiza	49
6.6 Pokojninska zakonodaja.....	51
6.6.1 Pravni vidik.....	51
6.6.1.1 Spodbude za predčasno upokojitev	53
6.6.1.2 Starostna pokojnina brez zmanjšanja v posebnih primerih	56
6.6.1.3 Postopen prehod iz aktivnega v neaktivno obdobje ter ponovna reaktivacija	57
6.6.2 Analiza	59
6.7 Pogodbeno opravljanje dela	63
6.7.1 Pravni vidik.....	63
6.7.2 Analiza	66
6.8 Strategija varstva starejših.....	67
6.8.1 Pravni vidik.....	67
6.8.2 Analiza	68
7 PRIMERI DOBRE PRAKSE.....	71
7.1 Primer Nemčije.....	71
7.2 Primer Finske	72
8 SKLEP	77
9 LITERATURA	81

KAZALO TABEL IN GRAFOV

Tabela 3.1: Deleži prebivalstva, starega od 65 let in več	13
Tabela 3.2: Gibanje naravnega prirasta v Sloveniji od 1991 do 2006.....	13
Tabela 3.3: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu v obdobju med 1960 in 2001	14
Graf 3.4: Struktura prebivalstva Slovenije: mladi, delovno sposobni in stari.....	15
Tabela 3.5: Povprečna stopnja rasti števila prejemnikov pokojnin v obdobju 1990–2004 (izraženo v %)	18
Tabela 3.6: Delež odhodkov pokojnin v BDP v obdobju 2000–2008.....	20
Tabela 3.7: Povprečno število zavarovancev in uživalcev vseh vrst pokojnin 2000–2007	20
Tabela 3.8: Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah v obdobju od 1996 do 2005 (%)	22
Tabela 3.9: Starostna struktura brezposelnih oseb v obdobju 2000–2007	23
Tabela 6.1: Prehodno obdobje višanja starosti delavk do pravice uživanja posebnega varstva..	36
Tabela 6.2: Realizacija ukrepov, ki vplivajo na spodbujanje zaposlovanja starejših ljudi	41
Tabela 6.3: Povečanje starostne pokojnine ob višanju potrebne starosti za upokojitev	52
Tabela 6.4: Povečanje starostne pokojnine ob višanju potrebne starosti za upokojitev	52
Tabela 6.5: Zmanjšanje starostne pokojnine	53
Tabela 6.6: Upoštevanje dodane dobe v prehodnem obdobju.....	54
Tabela 6.7: Znižanje starostne meje za zavarovanca ali zavarovanko zaradi otrok v prehodnem obdobju.....	55
Tabela 6.8: Znižanje starostne meje za zavarovanko, ki je bila vključena v obvezno zavarovanje pred 18. letom starosti v prehodnem obdobju	55

1 UVOD

Staranje prebivalstva predstavlja velik družbeni dosežek, saj je pokazatelj napredka v kakovosti življenja. Zaradi boljših življenjskih pogojev se življenjska doba podaljšuje, hkrati pa v večini evropskih držav že nekaj desetletij stopnja rodnosti upada. Tako se vzporedno s fenomenom staranja prebivalstva vežejo tudi vprašanja prilagajanja različnih družbenih politik za obstoj sistema, obvarovanje socialne in družbene solidarnosti ter stabilnosti. Staranje prebivalstva nakazuje spreminjajoče interaktivne trende ekonomskega in družbenega dogajanja, ki človeštvo postavlja pred nove izzive (Dimovski in Žnidaršič 2006, 3). Fenomen posega na veliko različnih področij in je kompleksne narave; zdravstveno varstvo, delo in zaposlovanje, sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, socialno varstvo, stanovanjska politika, promet so nekatera izmed področij, ki jih je potrebno ustrezno usklajeno reformirati.

Staranje prebivalstva sili družbo k prilagajanju obstoječega sistema. Nedavno je bil celoten sistem naravnani k skrajševanju delovne aktivnosti zaposlenih. Spodbujanja dela ni bilo, saj so si mnogi sami zaposleni ali pa so delodajalci v njihovem imenu dokupovali leta delovne dobe, čeprav bi lahko bili aktivni še več let (Globočnik 2007, 26). Tradicionalno se starajoča delovna sila pojavlja kot problem socialne politike. Današnji sistem pa za složno in vzdržno shajanje starostnih generacij zahteva drugačno pojmovanje vloge staranja in s tem stare delovne sile. Potrebno je razumevanje, da je starajoča delovna sila pomemben proizvodni vir. S staranjem sicer ugašajo nekatere značilnosti in sposobnosti posameznikov, a istočasno naraščajo druge, ki imajo pomembno proizvodno moč (Pušnik in drugi 2007, 11).

Usmeritev k vzpodbujanju zaposlovanja starejših ima tako veliko vlogo. Ukrepi države (na makronivoju) so med prvimi ukrepi, ki jih je potrebno usklajeno sprejemati za vzdržnost sistema. Pri daljšem vztrajanju posameznikov v zaposlitvi ti še vedno prispevajo svoje izkušnje in znanje k družbenemu napredku, hkrati pa preložijo svojo odvisnost od družbe na kasnejši čas. Za to pa je potrebno zagotoviti potrebne ukrepe za vzpodbuditev oz. ohranjanje starejših na trgu delovne sile. Različni pristopi in instrumenti za soočanje z izzivi staranja prebivalstva so osnovani na različnih programih in smernicah na nacionalni in nadnacionalni ravni (kot je Evropska unija). Ključnega pomena pri tem je zavedanje vseh akterjev: nosilcev ekonomske politike,

delodajalcev in delojemalcev, da je spodbujanje aktivnega staranja potrebno (Šlebinger in drugi 2006, 74).

2 OPREDELITEV PODROČJA RAZISKOVANJA

2.1 Namen in cilj diplomske naloge

Namen naloge je analiza stanja starejših na trgu delovne sile. Analiza je usmerjena predvsem na starejše zaposlene, zaposlene, ki v celoti ali delno izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev, ter na same upokožence. Aktivnost starejših proučujem omejeno na delovno aktivnost, ugotovljeno pa ovrednotim in umestim v sedanje in prihodnje potrebe Slovenije za čim večjo stopnjo delovne aktivnosti in obvarovanje socialne in družbene solidarnosti ter stabilnosti.

Cilj diplomske naloge je torej ugotoviti, na kakšne načine in kako uspešno Slovenija sprejeto strategijo zaposlovanja, zakonodajnimi določbami in drugimi ukrepi odgovarja na aktualne probleme staranja delovne sile. Sprejete ukrepe poskušam razčleniti z vidika njihovega učinkovanja na lažje in daljše vztrajanje posameznikov v zaposlitvi in njihove možnosti dela po upokožitvi ter pripravljenosti delodajalcev pri zaposlovanju starejših. S stimulativnim sistemom bi Slovenija ohranjala stabilen socialni sistem.

2.2 Hipoteza

Vodilo diplomskega dela je spodaj zapisana delovna hipoteza, s pomočjo katere je mogoče priti do splošnejših zaključkov, vezanih na cilje, namen in predmet proučevanja diplomskega dela.

H: Slovenska zakonodaja ne vzpodbuja daljšega vztrajanja na trgu delovne sile, ne za posameznika ne za delodajalca.

Hipotezo proučujem tako, da najprej predstavim pomembnejše zakonodajne in druge ukrepe na makronivoju. To so zakoni in drugi ukrepi s področja zaposlovanja, dela, upokoževanja starejših, vseživljenjskega učenja in aktivne politike zaposlovanja. Posamezne ukrepe analiziram z vidika njihovega učinkovanja na vztrajanje starejših v zaposlitvi in njihove možnosti za delo po upokožitvi ter pripravljenosti delodajalcev za zaposlovanje starejših.

2.3 Struktura diplomske naloge

Struktura diplomske naloge je prilagojena namenu in cilju naloge. V grobem je razdeljena na štiri sklope. V prvem delu opisujem pojav demografskega staranja prebivalstva v razvitih državah, tudi v Sloveniji, in njegove vpletenosti oz. pomembnosti za sprejemanje potrebnih strategij za dolgoročen obstoj družbenega sistema. Za proučevanje teme diplome so pomembni vzroki staranja prebivalstva, ki jih razčlenim v podnaslovih. V tem istem sklopu predstavim tudi posledice staranja prebivalstva in izpostavim negativne posledice za obstoječ sistem.

V naslednjem delu se kot odgovor na problem stanja družbe osredotočim na program in smernice zaposlovanja starejših. Predstavim evropske in mednarodne dokumente, ki pozivajo in usmerjajo države, da bi sprejemale ustrezne ukrepe zaposlovanja starejše populacije. Zato v tem delu naloge izpostavim določene dokumente s poudarkom na njihovih ciljih, ki predstavljajo potrebne kriterije za določanje uspešnosti spopadanja s staranjem delovne sile. Najpomembnejši dokument med njimi je zagotovo Lizbonska strategija s področja zaposlovanja.

V tretjem delu predstavim posamezne obstoječe ukrepe na makronivoju, ki naj bi odgovarjali na potrebe starejše delovne sile za daljše vztrajanje na trgu delovne sile in s tem vplivali tudi na vzdržnost obstoječega sistema. Ti ukrepi so v večini pomembnejši zakoni s področja zaposlovanja, dela, upokojevanja, ukrepi vseživljenjskega učenja in aktivne politike zaposlovanja ter sprejete Strategije varstva starejših. Analiziram jih z vidika vpliva na daljše in lažje vztrajanje starejših v zaposlitvi ter možnosti dela po upokojitvi in pripravljenosti delodajalcev za njihovo zaposlovanje.

V zadnjem sklopu predstavim urejenost področja zaposlovanja starejših v Nemčiji in Finski kot primera dobrih praks. V sklepu strnjeno povzamem glavne ugotovitve ukrepov v slovenskem prostoru, zastavljeno hipotezo ovržem ali sprejemem.

2.4 Metode raziskovanja

Temeljna metoda raziskovanja v diplomski nalogi je analiza primarnih in sekundarnih virov. V vseh delih diplomske naloge uporabljam analizo obeh virov. V prvem delu, ko

se osredotočam predvsem na razčlenjevanje pojava demografskega staranja prebivalstva in predstavitev ključnih programov in smernic za urejanje tega področja, uporabljam predvsem analizo sekundarnih virov (knjige, strokovni in časopisni članki, internetni viri).

V drugem delu, kjer se osredotočam na posamezne ukrepe in njihovo analizo, uporabljam predvsem analizo primarnih virov (zakonski in podzakonski akti, pravilnik). Svoje ugotovitve podprem in povežem tudi z analizo sekundarnih virov.

V zadnjem delu, kjer predstavim zakonodajno ureditev Nemčije in Finske, pa uporabljam tudi pravnoprimerjalno analizo.

3 DEMOGRAFSKO STARANJE

Delež starih ljudi se hitro veča po vsem svetu, v deželah evropske in zahodne kulture pa postaja ta delež tako visok, da s seboj prinaša izjemno zahtevne naloge za urejeno delovanje družbe in države – celo za preživetje te kulture. Kot vsak problem in vsaka naloga pa prinaša staranje prebivalstva s seboj tudi nove možnosti (Ramovš 2003, 223).

Staranje prebivalstva je agregatni demografski pojav, ki označuje povečanje deleža starega prebivalstva med celotnim prebivalstvom. Običajno opredelimo za stare ljudi s 65 in več leti. Z vidika staranja prebivalstva ločimo mlada, zrela in stara prebivalstva. Meja med njimi je bolj dogovorna. Če jo izrazimo z odstotkom 65 in več let starih med celotnim prebivalstvom, lahko zapišemo, da ima mlado prebivalstvo do 5 % starih, zrelo prebivalstvo od 5 do 7 ali 8 % starih in staro prebivalstvo 7 ali 8 in več % starih. Že danes pa bi lahko razlikovali tudi zelo ali celo pretirano staro prebivalstvo z okrog 20 ali celo več % starih (Malačič 1998, 12).

3.1 Vzroki staranja prebivalstva

V naslednjih desetletjih se bodo države članice Evropske unije soočile z neizbežnim pojavom pospešenega staranja prebivalstva. Upokojitev »baby boom« generacije, dvig pričakovane življenske dobe in zmanjšana stopnja rodnosti so pomembni dejavniki, ki vplivajo na staranje prebivalstva.

Po projekcijah nacionalnega prebivalstva v EU 27 je bil izdelan scenarij, po katerem naj bi prebivalstvo Evropske unije postopoma naraščalo od 495,4 milijona leta 2008 do 520,7 milijona leta 2035 in potem postopoma upadalo na 505,7 milijona leta 2060. Povprečna starost prebivalstva EU naj bi se dvignila s sedanjih 40,4 leta na 47,9 leta 2060. Delež ljudi, starih 65 let in več, naj bi se povečal s 17,1 % na 30,0 % oz. s 84,6 milijona leta 2008 na 151,5 milijona leta 2060. Podobno naj bi se delež ljudi, starih 80 let in več, skoraj potrojil z zdajšnjih 21,8 milijona na 61,4 milijona leta 2060 (Giannakouris 2008).

Slovenija se kot ena od razvitih držav sooča s podobnimi trendi staranja prebivalstva kot večina evropskih držav. Razlogi za staranje so majhna stopnja rodnosti, podaljševanje

življenjske dobe in majhni imigracijski tokovi mlajših generacij (Pušnik in drugi 2007, 15).

Na ravni demografskih procesov je v zaprtem prebivalstvu osnovni vzrok staranja prebivalstva zniževanje rodnosti in šele na drugo mesto pride zniževanje smrtnosti in podaljševanje trajanja življenja. V resnici povzroča staranje le zniževanje smrtnosti v starejših starostnih razredih, nekje od 30. leta starosti naprej (Malačič 1998, 12).

Podatki iz popisov prebivalstva v preteklih letih kažejo, da so bili obravnavani deleži starih med celotnim prebivalstvom naslednji (glej Tabela 3.1):

Tabela 3.1: Deleži prebivalstva, starega od 65 let in več

Leto	1869	1910	1953	1981	1991
Delež starih (%)	5,0	6,7	7,3	11,1	10,9

Vir: Malačič (1998, 12)

Slovenija se že od začetka 70-ih let z več kot 10 % deležem prebivalstva, starega 65 let in več (od leta 1999 13,7 %), uvršča med stare narode (Kersnik Bergant 2000, 20). Stalna rast deleža starih je med slovenskim prebivalstvom v približno 160 letih, od 1869 do 2031, skoraj v celoti povezana z zmanjšanjem deleža otrok (0 do 14 let starosti) (Malačič 1998, 12).

Rodnost ima v Sloveniji tendenco zniževanja že več kot 100 let, z različnimi nihanji in različnimi hitrostmi upadanja, vendar je šele v obdobju po letu 1980 padla pod raven, ki še zagotavlja enostavno obnavljanje generacij (Kraigher 2005, 16). Že vse od leta 1997 naprej beleži prebivalstvo Slovenije negativni naravni prirastek in s tem višjo smrtnost kot rodnost (Malačič 2005, 11). Od leta 2004 se število rojstev povečuje, leta 2006 pa je bil po desetih letih naravni prirast celo pozitiven (0,4) (Marn, 2008).

Tabela 3.2: Gibanje naravnega prirasta v Sloveniji od 1991 do 2006

Leto	1991	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2004	2005	2006
Stopnja naravnega Prirasta	1,1	-0,1	0,1	-0,4	-0,6	-0,7	-0,2	-0,6	-0,3	-0,3	0,4

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2007)

Trend pozitivnega naravnega prirasta se sicer počasi nadaljuje tudi zaradi zmanjšanja števila smrti. Da bi se slovensko prebivalstvo obnavljalo po naravni poti, bi morala celotna stopnja rodnosti¹ doseči 2,1. V letu 2006 je ta dosegla le 1,31, leta 2007 pa 1,38 (Statistični urad RS 2008). Ta stopnja uvršča Slovenijo med države z najnižjimi stopnjami rodnosti v Evropi.

V Sloveniji se tudi umrljivost upočasnjuje že vsaj 150 let. Po letu 1995 se upočasnjuje relativno hitro, pričakovano trajanje življenja pa podaljšuje. V bodoče se lahko pričakuje (zaradi razvoja medicine in bolj zdravega načina življenja) nadaljnje zniževanje stopenj umrljivosti pri obeh spolih, zlasti v starosti med 40. in 80. letom, pri moških tudi med 15. in 39. letom. Posledici zniževanja stopenj umrljivosti bi bili podaljševanje pričakovanega trajanja življenja in povečevanje obsega prebivalstva, starejšega od 65 let (Kraigher 2005, 20).

Starejše populacije je vse več skladno z velikim podaljšanjem pričakovanega trajanja življenja. Iz Tabele 3.3 se lahko razbere, da se je v obdobju štiridesetih let (tj. od 1960 do 2000) pričakovano trajanje življenja pri moških povečalo za dobrih šest let in pol, pri ženskah pa za skoraj devet let.

Tabela 3.3: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu v obdobju med 1960 in 2001

Obdobje	Moški	Ženske
1960–1961	66,11	71,68
1970–1971	65,35	72,92
1980–1981	67,42	75,21
1990–1991	69,54	77,38
2000–2001	72,13	79,57

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2004)

V obdobju 1995–2004 se je po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije pričakovana življenjska starost ob rojstvu v Sloveniji povečala za okrog 2,5 leta. Tako lahko moški, rojeni v letu 2004, v Sloveniji pričakujejo, da bodo dočakali 73,6 leta, ženske pa 80,9 leta (Šlebinger in drugi 2006, 74).

¹ Celotna stopnja rodnosti predstavlja povprečno število živorojenih otrok na eno žensko v rodni dobi (od 15–49 let) (Statistični urad Republike Slovenije 2008).

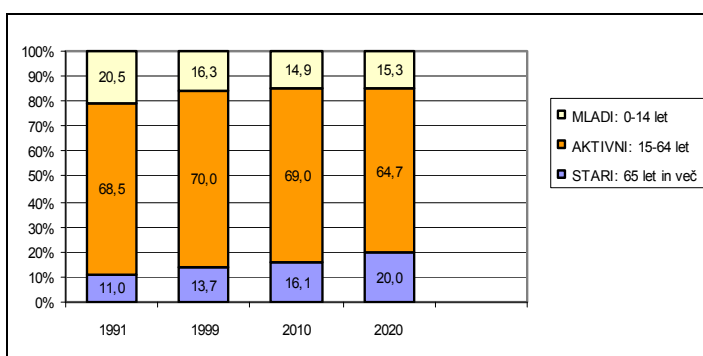
3.2 Posledice staranja prebivalstva

Posledice staranja prebivalstva so številne in zelo kompleksne. Njihov pomen narašča z intenziteto procesa samega in bo prišel najbolj do izraza v razmerah pretiranega staranja prebivalstva. Posledice se kažejo v zunanjem videzu lokalne skupnosti, na področju zaposlovanja in aktivnega življenja na sploh, v delovanju in težavah pokojninskih sistemov, v socialnem in zdravstvenem varstvu ter drugih področjih (Malačič 1998, 13). Že sedaj je viden učinek staranja populacije na trgu delovne sile, in sicer v smeri zmanjševanja aktivnega dela populacije in v starostni strukturi delovne sile (Mantel v Dimovski in Žnidaršič 2007, 6). Opazne pa so tudi ekonomske posledice staranja v smeri povečevanja pritiska na pokojninske izdatke.

3.2.1 Upadanje števila aktivnega prebivalstva

Trenda zmanjševanje mlajšega prebivalstva in zmanjševanje delovno sposobnega prebivalstva lahko pripeljeta do upadanja števila delovno aktivne populacije². V letu 2020 naj bi bilo v Sloveniji 19 % ljudi starejših od 65 let, 64,7 % starih med 15 in 64 let ter 16,3 % mlajših od 15 let (SURS v Šlebinger in drugi 2006, 74).

Graf 3.4: Struktura prebivalstva Slovenije: mladi, delovno sposobni in stari



Vir: Kraigher (1998)

Po pričakovanjih naj bi se delovna populacija do leta 2020 (od leta 1997) skrčila za 3,5 odstotne točke, medtem ko naj bi se neaktivna populacija povečala za 8,8 odstotne

² Po evropski metodologiji so prebivalci po starosti razporejeni v naslednje skupine: mladi 15–24 let, mladi odrasli 25–39 let, odrasli 40–54 let, starejši delavci 55–64 let, starejše osebe 65–79 let in zares starejše osebe 80 let in več (Evropska komisija 2005).

točke. Med neaktivno populacijo se uvrščajo mladi do 15. leta starosti in upokojenci (Kraigher, 1998).

Takšni demografski trendi bi lahko privedli do upadanja števila aktivnega prebivalstva in do pomanjkanja delovno aktivnega prebivalstva. Prebivalstvo v delovno sposobnem življenjskem obdobju – v starosti od 15 do 64 let, je namreč starostni kontingent, iz katerega se rekrutirajo aktivni oziroma delovno aktivni, ki tvorno prispevajo k družbenemu proizvodu. Posledica staranja prebivalstva je zmanjševanje tega kontingenta na eni strani. Na drugi strani se bodo zaradi pričakovane gospodarske rasti povečevale potrebe po aktivnem prebivalstvu. Ocenjuje se, da se bo zaradi teh dveh nasprotujočih trendov kritično zmanjšala zaloga prebivalstva, potrebnega za zagotavljanje zadostnega števila aktivnih (Verša 2004, 75–76).

Tudi drugi avtorji v izračunanih projekcijah predvidevajo upadanje obsega delovno aktivnega prebivalstva najkasneje okrog leta 2020 ob sedanjih nespremenjenih trendih rodnosti, smrtnosti in migracijah. Če pa bi prišlo do nižjega selitvenega prirasta, do manjšega vključevanja sedaj neaktivnega prebivalstva v delovno aktivnost ali pa hitrejšega upokojevanja, bi se ta obseg še hitreje zmanjšal. Po osnovnem scenariju naj bi se število delovno aktivnih z 943 tisoč v letu 2004 do leta 2020 povečalo na preko 1.026.000. Stopnja rasti bi bila do leta 2013 okrog 1 % letno. Po tem letu naj bi se rast začela upočasnjevati, dokler ne bi po letu 2020 začelo število delovno aktivnih upadati, in sicer od leta 2025 dalje po povprečni stopnji okrog 0,8 % letno (Kraigher 2005, 56).

Problem ne bo le pomanjkanje števila delavcev, pač pa tudi spretnosti in znanja, izkušenj in odnosov, ki bodo izgubljeni z vsakim delavcem, ki se bo upokojil, nadomestitev takega delavca pa zahteva veliko časa in denarja (Metodič Fikfak 2005, 54). Poseben primer izgubljanja človeškega kapitala se je zgodil v času tranzicije v devetdesetih letih. Prezgodnje upokojevanje, ki ga je Slovenija izvedla sicer z namenom zmanjšanja velike brezposelnosti, je pripomoglo k svojevrstnemu zapravljanju delovnih zmožnosti ter nakopičenega znanja in izkušenj starejših ljudi (Malačič 1998). Obsežno upokojevanje pri relativno nizki starosti je pasiviziralo številne vitalne ljudi z bogatimi delovnimi izkušnjami, ki so bili pripravljeni aktivno ustvarjati osebni in družbeni napredek. Zgodnje, pogosto neprostoovoljno upokojevanje je pri nekaterih delavcih zbudilo občutek zavrženosti in brezkoristnosti ter vrsto psiholoških in socialnih travm

(Verša 2004, 76). Namesto da bi starejši, katerih življenjska doba se podaljšuje, vitalne funkcije pa ohranjajo v poznejša leta, še bili aktivni, skrbeli sami zase in prispevali v javne fondе, s prezgodnjim umikanjem s trga delovne sile postanejo porabniki teh fondov in pogosto svojo neizrabljeno delovno silo usmerjajo v sivo ekonomijo, ki zmanjšuje število delovnih mest za mlajše generacije. Seveda se s staranjem delovne sposobnosti zmanjšujejo in to različno v različnih segmentih populacije (Svetlik in drugi).

Pomanjkanje delovne populacije se bo dogajalo ravno v času, ko bodo organizacije svojo osredotočenost obračale od strategij zniževanja stroškov k strategijam rasti, ki poudarjajo inovativnost in odličnost za potrošnika (Feinsod in drugi v Dimovski in Žnidaršič 2007, 8). Take strategije pa slonijo na predanih in lojalnih ter visoko etično zavednih zaposlenih. Za organizacije bo v prihodnosti ključnega pomena, ali bodo razpolagale z zadostnim številom zelenih kadrov, kar nakazuje potrebe po večjem vključevanju starejše delovne populacije (Dimovski in Žnidaršič 2007, 8).

3.2.2 Naraščanje števila upokojenih

Druga pomembna šibka točka nadaljnjega razvoja prebivalstva Slovenije je naraščanje števila upokojenih, ki je deloma posledica naravnega staranja prebivalstva, deloma pa tudi politike spodbujanja upokojevanja v preteklosti, predvsem v obdobju tranzicije, specifične za Slovenijo. Na število upokojencev tako vplivata demografska faktorja: obseg generacije, ki vstopa v upokojitev, in preostalo pričakovano trajanje življenja teh generacij (Dimovski in Žnidaršič 2007, 7).

V Sloveniji je imela v prejšnjem desetletju in ima še danes na število upokojenih precejšen vpliv pokojninska zakonodaja. V začetnem obdobju tranzicije je v procesu prestrukturiranja izgubilo delo okrog 20 % zaposlenih, ki so se, če so imeli možnost, tudi predčasno upokojili. S spremembo pokojninske zakonodaje leta 1993 se je pospešeno upokojevanje ustavilo. Z začetkom leta 2000 je začela veljati nova spremenjena pokojninska reforma, ki je zaostрила pogoje upokojevanja. Poleg podaljšanih zavarovalnih dob in višanja upokojitvene starosti je uvedla tudi sistem bonitet za spodbujanje kasnejšega starostnega upokojevanja (Dimovski in Žnidaršič 2007, 7).

Število upokojencev se je povečalo z 274 tisoč v letu 1985 na 503 tisoč v letu 2002 (Verša 2004, 76). Leta 2004 je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) v povprečju izplačeval 523.854 pokojnin, od tega slabih 34 tisoč v tujino. Družinskih pokojnin, izplačanih otrokom pokojnih zavarovancev, je bilo okrog 5.600, odraslih upokojencev ZPIZ s stalnim prebivališčem v Sloveniji pa nekaj čez 484 tisoč. To število se bo v bodoče stalno povečevalo. Ob predpostavljenih koeficientih po osnovnem scenariju naj bi se do leta 2020 povečalo na okrog 530 tisoč, do leta 2050 pa na okrog 640 tisoč (Kraigher 2005, 57).

Tabela 3.5: Povprečna stopnja rasti števila prejemnikov pokojnin v obdobju 1990–2004 (izraženo v %)

Obdobje	Starostne	Invalidske	Družinske	Vdovske	Kmečke – SZK	Državne	Vse pokojnine skupaj
1990–1991	15,3	6,0	2,3	/	-7,5	/	9,1
1991–1992	10,9	5,9	2,6	/	-8,6	/	7,1
1992–1993	2,8	2,6	1,5	/	-8,5	/	1,9
1993–1994	0,5	1,0	0,4	/	-9,3	/	0,1
1994–1995	0,7	1,2	1,2	/	-9,5	/	0,5
1995–1996	1,0	1,7	1,7	/	-10,6	/	0,7
1996–1997	1,7	1,7	1,7	/	-10,5	/	1,1
1997–1998	1,7	1,4	1,4	/	-11,4	/	0,9
1998–1999	1,7	1,2	1,2	/	-11,8	/	0,9
1999–2000	2,0	0,4	0,4	/	-11,9	/	1,2
2000–2001	2,0	-3,0	-3,0	596,4	-12,2	8.976,00	2,1
2001–2002	2,6	-2,9	-2,9	101,1	-13,3	185,8	3,4
2002–2003	2,4	-3,5	-3,5	43,2	-14,5	14,4	1,7
2003–2004	2,0	-3,5	-3,5	26,3	-15,4	8,7	1,2
2004–2005	2,1	/	/	/	/	/	1,4
2005–2006	2,4	/	/	/	/	/	1,1
2006–2007	3,0	/	/	/	/	/	1,3

Vir: ZPIZ (2006, 2007, 2008)

V celotni strukturi upokojencev imajo skozi celotno obdobje največji delež starostni upokojenci. Gibanje povprečne stopnje rasti števila prejemnikov starostnih pokojnin od leta 1990 do 2004 kaže, da je bila rast števila upokojencev nadpovprečno visoka zaradi specifičnih razlogov tistega obdobja (možnosti predčasnega upokojevanja), leta 1991

znašala rekordnih 15,3 %, leta 1992 pa že 10,9 %. Po izvedeni mali pokojninski reformi 1992 so stopnje rasti starostnih pokojnin, z izjemo v letu 1993, znašale največ 2 %. Razlogi za to so bili predvsem zaostreni zakonski pogoji (višji pogoj za starost, odprava splošne možnosti predčasnega upokojevanja), povečanje cen za dokup let in dejstvo, da je generacija tik pred upokojitvijo izkoristila možnosti predčasne upokojitve oz. dokupa let pred uveljavitvijo zakona, torej še v letih 1991 in 1992. Zelo nizka rast starostnega upokojevanja je bila v letih 1994 in 1995, ko je znašala 0,5 % in 0,7 %. Razlog za stopnjo rasti 2,0 % in več v obdobju 2000–2006 je po oceni znotraj sistema zato, ker so se kljub zaostrenim pogojem v tem obdobju zavarovanci upokojevali ob nekaterih ugodnostih, ki omogočajo zgodnejšo upokojitev (znižanje starostne meje zaradi otrok oz. uveljavitev pravice do upokojitve po prejšnjih predpisih). Najvišja stopnja rasti starostne upokojitve po letu 2000 pa je znašala v letu 2007, in sicer 3,0 %. Razlogi za tako rast so lahko zopet v samem sistemu (Dimovski in Žnidaršič 2006; ZPIZ 2005, 2006 in 2007).

Pokojninski skladi osnovnega zavarovanja se sproti polnijo s prispevki aktivne srednje generacije za pokojninsko zavarovanje in istočasno praznijo za izplačevanje pokojnin prejšnji aktivni generaciji. Ta medgeneracijska pogodba deluje dobro, če so generacije med seboj kolikor toliko uravnotežene. Če pa se hitro poveča število upokojencev in zmanjša srednja generacija plačnikov pokojninskega zavarovanja, nastaja v pokojninskih skladih primanjkljaj za tekoče izplačevanje pokojnin. Rešitev je zmanjšanje pokojnin ali pa krpanje pokojninskega primanjkljaja iz državnega proračuna (Ramovš 2003, 236). Možnosti so tudi druge, npr. dvig prispevnih stopenj za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

3.2.3 Večanje javnih izdatkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Zaradi demografskih trendov se bodo povečali tudi pritiski na višino plač, financiranje velikega števila neaktivnega prebivalstva pa bo obremenilo javne finance in zaposlene ter povzročilo zmanjšanje pokojnin, zdravstvenih in socialnih storitev za starejše ljudi (Šlebinger in drugi 2006, 74).

V letu 2000, ko je bila sprejeta pokojninska reforma, je delež odhodkov za pokojnine v BDP znašal 11,24 %, od takrat naprej pa je delež pokojnin v BDP padal in je leta 2008

znašal 9,91% (glej Tabela 3.5). Za leto 2009 je še predviden trend padanja tega deleža, potem pa naj bi ta strmo naraščal. Po projekcijah AWG (the Ageing Working Group of the Economic Policy Committee) iz leta 2005 naj bi javni izdatki za pokojnine v letu 2050 predstavljali 18,3 % BDP. Prav tako so za pokritje deficita, za financiranje posebnih pokojnin in zaradi zmanjšanja plačevanja prispevkov v pokojninsko blagajno iz leta 1996 potrebni transferji iz državnega proračuna. Pritiski na javne finance zaradi stroškov plačevanja pokojnin in z njimi povezanimi dodatki predstavljajo za Slovenijo v primerjavi z ostalimi državami članicami Evropske unije večje breme. To bi imelo za posledico tudi povečanje javnega dolga (European Commission 2006b; Pavlin 2005).

Tabela 3.6: Delež odhodkov pokojnin v BDP v obdobju 2000–2008

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Delež pokojnin v BDP (v %)	11,08	11,00	10,84	10,64	10,44	10,38	10,18	9,73	9,91

Vir: ZPIZ (2008)

Z rastjo števila upokojencev naraščajo potrebe po zagotavljanju sredstev za obveznosti iz pokojninskega zavarovanja, ki vse bolj bremenijo delovno aktivne. Rastoče število upokojenih je privedlo do slabšanja razmerja med delovno aktivnimi in upokojenimi. Leta 1984 so enega upokojenega vzdrževali trije delovno aktivni, leta 1998 pa le še 1,67 (Verša 2004, 76).

Tabela 3.7: Povprečno število zavarovancev in uživalcev vseh vrst pokojnin 2000–2007

Leto	Zavarovanci	Skupaj upokojeni oz. uživalci	Število zavarovancev na enega upokojenega oz. uživalca
2000	839.381	482.240	1,74
2001	841.478	492.485	1,71
2002	836.544	509.083	1,64
2003	834.049	517.751	1,61
2004	836.669	523.854	1,60
2005	843.251	531.075	1,60
2006	854.606	536.508	1,59
2007	879.090	543.4731	1,62

Vir: ZPIZ (2007)

Številčno razmerje med aktivnim delom prebivalstva in vzdrževanim se zadnja desetletja vztrajno giblje v škodo aktivne populacije (glej Tabelo 3.6). Čim manjši je delež aktivnega prebivalstva, tem več morajo ti ustvariti, da lahko zagotovijo zadovoljiv življenjski standard vzdrževanemu prebivalstvu, to je prvemu in zadnjemu starostnemu razredu (Ramovš 2003, 229).

Potrebe upokojene generacije je vse težje usklajevati z obremenitvami zaposlene generacije. Prispevna stopnja za pokojninsko zavarovanje se po zavarovalniški logiki medgeneracijske pogodbe računa sproti iz števila zaposlenih, ki plačujejo zavarovanje, in števila upokojencev, ki ta denar prejemajo za pokojnine. Slovenija ima že od julija 1996 stabilno prispevno stopnjo, zavarovanec plačuje 15,50 % od svoje bruto plače, delodajalec pa 8,5 %.

Reforma pokojninskega in invalidskega zavarovanja leta 2000 je prva posledica nastalih sprememb, saj mora spremenjena razmerja, ki jih prinašajo naraščajoči delež starega prebivalstva, daljša življenjska doba in sorazmerno manj aktivnega prebivalstva, ki za upokojene ustvarja, vgraditi v sistem ohranjanja in zagotavljanja materialne in socialne varnosti upokojencev (Kersnik Bergant 2000, 20).

3.2.4 Spremembe na trgu delovne sile – naraščanje deleža starejše delovne sile

Sedanji demografski trendi kažejo na večanje deleža starejše delovne sile. Ob dvigovanju starosti za upokojitev in podaljševanju delovne dobe ter manjšemu delu mladih, ki vstopajo na trg delovne sile, prihaja do staranja delovne sile. S pokojninsko reformo se je povprečna starost ob upokojitvi začela povečevati, kar se odraža na rasti stopnje zaposlenosti³ starejših delavcev.

³ Stopnja zaposlenosti je razmerje med delovno aktivnimi in prebivalstvom v določeni starosti (Kajzer in drugi 2006, 16).

Tabela 3.8: Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah v obdobju od 1996 do 2005 (%)

	1996	1999	2001	2002	2003	2004	2005
St. skupina 15–24 let	35,5	32,9	30,3	31,1	28,6	33,8	31,7
St. skupina 25–54 let	82	85,6	83,8	84,1	82,6	84	84,1
St. skupina 55–64 let	19,9	23,4	23,4	25,9	22,7	30,1	31,2
St. skupina 15–64 let	61,7	62,5	63,6	64,3	62,5	65,6	66

Vir: Eurostat v Kajzer in drugi (2006)

V vseh starostnih skupinah je prišlo do zvišanja stopnje zaposlenosti, razen v skupini 15–24 let (glej Tabela 3.8). Razlog za zmanjšanje deleža mladih je v njihovi večji vključenosti v izobraževanje. Najbolj pa se je povečala nizka stopnja zaposlenosti v starostni skupini 55–64 let, kar je posledica opustitve zgodnjega upokojevanja iz začetka 90-ih let in uveljavitve pokojninske reforme (Kajzer in drugi 2006, 16), ki pomeni dvig povprečne starosti ob upokojitvi in daljšo delovno dobo. Naraščanje števila in deleža zaposlenih starejših delavcev pomeni tudi pozitiven trend na področju politike aktivnega staranja.

Prav skupina brezposelnih, starejših od 50 let, ki so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje več kot 6 mesecev, sodi v kategorijo težko zaposljivih (Pušnik in drugi 2007, 17). Izobrazbena struktura starejših brezposelnih oseb je, poleg starosti, zagotovo eden poglavitnih razlogov njihove težje zaposljivosti. Delodajalci namreč povprašujejo po bolj izobraženi delovni sili. Lastnosti starejših brezposelnih skupno učinkujejo kot dejavniki njihove socialne izključenosti. Nizka izobrazbena raven skupine jim ne daje zadostne osnove in osebne motivacije za dodatno izobraževanje, zato se ne morejo zaposliti, izključenost iz delovne sfere jih potiska v ekonomske in psihološke težave, zaradi katerih se še težje zaposlijo. V pričakovanju zaposlitve postajajo še starejši in s tem pri delodajalcih vse manj zaželeni (Verša 2001).

Tabela 3.9: Starostna struktura brezposelnih oseb v obdobju 2000–2007

Leto	Do 26 let	26–40 let	40–50 let	nad 50 let
	Struktura v %			
2007	16,4	30,5	20,5	32,6
2006	19,4	32,4	20,8	27,3
2005	24,6	32,1	20,6	22,6
2004	26,6	31,1	21,4	20,9
2003	26,9	30,1	22,2	20,8
2002	25,5	28,1	23,5	22,9
2001	25,5	25,7	23,2	25,6
2000	24,4	24,8	23,4	27,4

Vir: ZRSZ (2001, 2006, 2007)

Do leta 2003 je bil trend zmanjševanja deleža brezposelnih oseb, starih nad 50 let. Po tem letu pa se je delež brezposelnih te starostne skupine začel povečevati in je v letu 2007 predstavljal skoraj tretjino vseh brezposelnih, v večini na račun zmanjševanja deleža brezposelnih mladih do 26 let (glej Tabelo 3.9).

Problem dolgotrajne brezposelnosti⁴, ki se praviloma povečuje s starostjo, predstavlja še dodaten kazalnik večjih problemov pri zaposlovanju starejših. Podatki iz registra brezposelnih kažejo, da se dolgotrajna brezposelnost najpogosteje pojavlja v kombinaciji lastnosti starost in izobrazba ter pri večjih zaposlitvenih ovirah (npr. invalidnosti) (Kajzer in drugi 2006, 20).

Starejše osebe imajo dvojni položaj na trgu delovne sile. Na eni strani je starejše delovne sile vse več, na drugi strani pa je ohranjanje zaposlitve te starostne skupine vse težje.

⁴ Dolgotrajna brezposelnost velja za osebe, ki so brezposelne več kot 1 leto (Kajzer in drugi 2006, 19).

4 POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE

Na ohranjanje in spodbujanje zaposlovanja starejših vplivajo različni razlogi oz. lastnosti starejše generacije. Nekateri izmed teh razlogov temeljijo na stereotipih o delovni sposobnosti, znanju in kompetencah.

Ena izmed večjih ovir, ki jih navajajo delodajalci, je nezdržljivost vse manjše produktivnosti in vse večjega plačila starejših zaposlenih (Duell et al. v Pušnik in drugi 2007, 38). Produktivnost naj bi s staranjem upadala, saj se zmanjšujejo fizične zmogljivosti. Različne raziskave to dejstvo potrjujejo, vendar pa je pri tem potrebno upoštevati, da je povezava med produktivnostjo in starostjo odvisna od delovnega mesta in posameznikov ter preteklega vlaganja v človeški kapital. Padeč produktivnosti se lahko nadomesti z bogatimi izkušnjami, ki jih imajo starejši, in prilagojenostjo delovnega mesta. Prav tako naj bi plača in s tem strošek delodajalca naraščala z delovno dobo in naj ne bi bila vezana na produktivnost, temveč trajanjem delovne dobe oz. senioriteto. Starejši zaposleni so tudi bolj zaščiteni z zakonodajnimi določbami, kot so primeri zaposlovanja in odpuščanja. To odvrča delodajalce od ponovnega zaposlovanja starejših, saj to za njih predstavlja večji strošek.

Negativne lastnosti, ki se pripisujejo starejšim delavcem, so pomanjkanje fleksibilnosti, dinamičnosti, domiselnosti in iniciative, kaže se primanjkljaj specifičnih znanj, kot so tuji jeziki, nepripravljeni so za sodelovanje v izobraževanju, prilagodljivost novim delovnim pogojem je omejena, imajo pomanjkljivo znanje novih tehnologij. Starejši naj bi bili premalo inovativni, precenjujejo svoje sposobnosti in zmožnosti in svoj ugled gradijo na dosežkih iz preteklosti, namesto spremljanja sedanosti in vlaganje truda v spoprijemanje z novimi izzivi (N. M. 2006; Šlebinger in drugi 2006; Dodič Fikfak 2005).

Največja prednost starejše generacije so pridobljene izkušnje skozi leta dela in na ta način tudi pozitivni stranski posledici: dober odnos do dela in lojalnost organizaciji. Študije opredeljujejo starejše kot tiste, ki imajo znatno več strokovnega znanja in večje socialne sposobnosti ter so bistveno bolj pripravljeni delati (Zgonik 2006, 5). V prid zaposlovanju starejših so tudi dobro poznavanje delovnega sistema, zanesljivost in

odgovornost (Šlebinger in drugi 2006, 75). Običajno so starejši tudi bistveno bolj motivirani za delo.

Celotna generacija starejših delavcev ali upokojenih ni zmožna ponovno vstopiti med delovno aktivne. Pripravljenost za delo je različna in je odvisna od kombinacije fizičnih, psihičnih, mentalnih in socialnih sposobnosti kot tudi motivacije in izkušenj. Delazmožnost ni odvisna od biološke starosti, temveč funkcionalne starosti.

Predvsem razlogi proti zaposlovanju starejših kažejo smer ukrepanja. Na trgu delovne sile so potrebni pogoji, ki ohranjajo zaposljivost starejših in vplivajo na njihovo pripravljenost za delo. Poleg teh so potrebni tudi ukrepi, ki povečujejo pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje starejših (Šlebinger in drugi 2006, 76). V interesu države je, da s sprejetimi ukrepi spodbuja zaposlovanje starejših, s tem angažira njihov potencial, odvrča od prezgodnjega upokojevanja ter izgubljanja spretnosti in znanj, tako ohranja vzdržno razmerje med zavarovanci in vzdrževanim prebivalstvom in ohranja sistem socialne varnosti. S preprečevanjem prezgodnjega odhoda starejše delovne sile s trga bi se zmanjšale preobremenitve državnega proračuna za pokojninske in socialne transferje, zmanjšali bi lahko tudi predvideno krčenje delovno sposobnega prebivalstva in s tem delovne aktivne populacije.

Da bi države članice EU obdržale starejše na trgu delovne sile so se najpogosteje posluževale naslednjih ukrepov:

- odprava možnosti in spodbud za predčasno upokojevanje ter uvajanje finančnih spodbud za poznejše upokojevanje in mogočanje fleksibilnega upokojevanja;
- sprejemanje zakonodaje, ki preprečuje diskriminacijo zaradi starosti, vodenje kampanj, namenjenih ozaveščanju delodajalcev in spreminjanju njihovega odnosa do starejših;
- oblikovanje programov izobraževanja in usposabljanja, namenjenih starejšim;
- ukrepi za spodbujanje zaposlovanja v okviru aktivnih politik zaposlovanja in oblikovanje posebnih delovnih mest za starejše (Jepsen in Hutsebaut v Šlebinger in drugi 2006, 76).

5 PROGRAMI IN SMERNICE ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH

5.1 Definicija aktivnega staranja

Leto 1999 je bilo razglašeno za mednarodno leto starejših. Maja 1999 je Evropska komisija v sporočilu z naslovom Towards a Europe of all Ages predstavila tako imenovano novo paradigmo v politiki staranja. Z njim je želela spodbuditi razpravo v članicah Evropske unije o posledicah staranja prebivalstva na področju zaposlovanja, socialne varnosti, zdravja in socialnih pravic. Hkrati pa je predlagala strategijo za učinkovit odziv ekonomske politike na teh področjih (Šlebinger in drugi 2006, 75; Pušnik in drugi 2007, 24).

S tem sporočilom in predlaganimi ukrepi se je začel uveljavljati strateški koncept aktivnega staranja (Malačič 2005, 16). Aktivno staranje je koherentna strategija, ki dobro omogoča staranje v starajoči se družbi. Gre za prilagajanje naših življenjskih navad dejstvu, da živimo dlje, da imamo več resursov in smo boljšega zdravja kakor kadarkoli prej. Hkrati gre za izkoriščanje priložnosti, ki nam jih prinašajo izboljšave. V praksi to pomeni, da privzemamo zdrave življenjske navade, delamo dlje, se upokojimo pozneje in smo aktivni tudi po upokojitvi (Šlebinger in drugi 2006, 75).

Nekateri avtorji (Christensen in drugi v Pušnik in drugi 2007, 24) opozarjajo na paternalistično lastnost, ki naj bi jo imel holistični pristop. Definicija aktivnega staranja, ki jo je opredelila Evropska unija, določa ljudem, kako naj ravnajo. Tako naj bi politike določale oz. predpisovale ljudem, kako in kaj naj delajo, namesto da bi jih vzpodbujale k večjemu samostojnemu odločanju. S tem pristopom naj bi se problem staranja preusmeril od kolektivnega družbenega tveganja na individualno raven, kjer mora vsak posameznik poskrbeti za sebe (Pušnik in drugi 2007, 24).

Politika aktivnega staranja temelji na treh stebrih:

- zdravju (preprečevanje in zmanjševanje kroničnih bolezni in prezgodnje smrtnosti),
- vključnosti (z zagotavljanjem vseživljenjskega učenja) in

- varnosti (zagotavljanje fizične, socialne in finančne varnosti starejšim) (Dimovski in Žnidaršič 2006, 9–10).

Celovita strategija aktivnega staranja naj bi bila sestavljena iz naslednjih elementov: (1) spodbude za delavce, da se upokojujejo pozno, in za delodajalce, da zaposlujejo, najemajo in obdržijo starejše delavce; (2) pospeševati dostop do izobraževanja za vse in oblikovati strategijo vseživljenjskega izobraževanja; (3) izboljšati kakovost delovnih mest in dela z zagotavljanjem atraktivnih, varnih in prilagodljivih delovnih okolij ves čas aktivnosti (Dimovski in Žnidaršič 2006).

Slovenija si je kot del strategije aktivnega staranja zastavila naslednje razvojne cilje pokojninskega sistema: (1) sprejemanje politik, ki bodo pripomogle k večanju deleža zavarovancev v celotnem prebivalstvu, podaljševanju aktivnega obdobja vsakega posameznika in ohranjanju ustreznega razmerja med aktivno in upokojeno populacijo; (2) prilagoditev pokojninskega sistema starajočemu se prebivalstvu in drugim demografskim trendom, ki naj bi zagotavljala primernost in vzdržnost pokojnin; (3) spodbujanje delodajalcev za ohranjanje zaposlitve delavcev, ki so že dopolnili minimalne pogoje za upokojitev; (4) prilagajanje delovnih mest in pogojev starejši populaciji; (5) ohranitev stabilnega sistema obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, temelječega na medgeneracijski solidarnosti, ki bo zagotavljal skladnost med rastjo plač pokojnin; (6) ohranitev primernih pokojnin iz obveznega pokojninskega zavarovanja, ki skupaj z ostalimi socialnimi pravicami zagotavljajo vsaj pokritje minimalnih življenjskih stroškov; (7) spodbujanje dodatnega pokojninskega zavarovanja s kapitalskim kritjem in proučitev možnosti za uvedbo obveznega drugega pokojninskega stebra (Dimovski in Žnidaršič 2006, 11).

Za realizacijo zastavljenih ciljev je potrebno usklajeno delovanje različnih akterjev: države z zakonodajo, ki postavlja pogoje in omogoča delovanje akterjev, delodajalcev in menedžerjev na podjetniški ravni in vseh državljanov posameznikov. Vsaka od teh skupin ima svojo vlogo za uresničitev zastavljene politike aktivnega staranja. Vlada ima pomembno funkcijo, saj je predlagatelj zakonodaje, ki opredeljuje financiranje spodbud in implementacijo teh spodbud, regulira trg delovne sile v smeri odpravljanja starostnih omejitev in zagotavljanjem spodbud za delodajalce (glej Dimovski in Žnidaršič 2006, 11).

5.2 Evropska strategija zaposlovanja

Evropska strategija zaposlovanja (ESZ) je proces, s katerim Evropska unija določa skupne cilje glede politike zaposlovanja in natančne smernice za razvoj politik zaposlovanja držav članic. V njen program sodi načrtovanje, spremljanje, raziskovanje in prilagajanje politik, ki jih sprejemajo države članice. ESZ temelji na štirih komponentah:

- integrirane smernice za rast in zaposlovanje,
- nacionalni programi držav članic,
- letno poročilo Evropske komisije o rasti in zaposlovanju posamezne države članice,
- priporočila, ki jih sprejme Svet (European Union).

Leta 2000 sprejeta Lizbonska strategija je v okviru Evropske strategije zaposlovanja sprejela prioritete cilje podaljšanja delovne dobe in izboljšanja možnosti za starejše delavce (Pušnik in drugi 2007, 56). Doseganje polne zaposlenosti je eden izmed osrednjih ciljev Lizbonske strategije. Polna zaposlenost je v strategiji opredeljena z več kvantificiranimi cilji: do leta 2010 želi EU doseči stopnjo zaposlenosti prebivalstva v starosti od 15 do 64 let v višini 70 %, pri čemer naj bi stopnja zaposlenosti žensk dosegla 60 %, stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let) pa naj bi se povečala na 50 % (Kajzer 2004, 25). Leto kasneje so bili v Stockholmu določeni vmesni cilji (kvota celotne zaposlenosti pri 67 % in kvota zaposlenih žensk pri 57 % do leta 2005) (Evropska unija 2005).

V Barceloni je bil leta 2002 postavljen dodaten cilj, in sicer naj bi se do leta 2010 povprečna starost ljudi ob upokojitvi povečala za 5 let (European Council v Pušnik in drugi 2007, 56).

Leta 2001 sprejeta smernica zaposlovanja (2001 Employment Guideline) je prispevala k bolj holističnemu pristopu z opredelitvijo razvojne politike za aktivno staranje (Nordheim Nielsen v Pušnik in drugi 2007, 57). Glede na sprejete smernice naj bi države članice razvile politike za daljše vztrajanje starejših na trgu delovne sile (s povečanim dostopom do izobraževanja in usposabljanja, fleksibilnimi delovnimi razmerji, kot je delo za določen čas, in povečanjem zavesti delodajalcev o potencialu

starejših delavcev). Države naj bi spremenile davčni sistem, ki spodbuja zgodnje upokojevanje in kaznuje tiste, ki želijo delati dlje (Official Journal of the European Council 2001).

V poročilu posebnega telesa Evropske komisije (The Report of the Employment Taskforce in 2003) z naslovom Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe je bil predlagan radikalen preobrat od politike zgodnjega upokojevanja. Države članice so bile pozvane k takojšnjemu sprejemu ukrepov za večji delež zaposlenih starejših in njihovem ohranjanju na trgu delovne sile v starosti štiridesetih in petdesetih let ter k dvigu starosti ob upokojitvi. Države članice naj bi izboljšale celostno strategijo aktivnega staranja s poudarkom na:

- pripravi zakonske in finančne vzpodbude za delavce, da se upokojijo kasneje, in za delodajalce, da zaposlujejo starejše delavce;
- povečanju dostopa do usposabljanja za vse ne glede na starost in pospeševanju razvoja strategije vseživljenjskega učenja;
- izboljšanju delovnih pogojev in kakovosti dela (European Commission v Pušnik in drugi 2007, 58).

Eden izmed akcijskih področij, ki jih morajo države članice razvijati za doseg Lizbonskih ciljev, je ustvarjanje več in boljših zaposlitev ter privabljanje več ljudi na trg delovne sile. Pri tem se poslužujejo ukrepov za večje zaposlovanje, moderniziranje sistema socialne varnosti, ukrepov za izboljšanje prilagodljivosti zaposlenih in podjetij ter fleksibilnosti trga delovne sile in večjega investiranja v človeški kapital z izboljšanjem izobrazbe in spretnosti (European Commission v Pušnik in drugi 2007, 58).

Leta 2005 je bil proces strategije zaposlovanja ponovno revidiran z namenom izboljšati koordinacijo med državami članicami in EU ter na drugi strani koordinirati politike zaposlovanja z makro- in mikroekonomskimi politikami. Ta nova Evropska strategija zaposlovanja pokriva triletno obdobje 2005–2008. Sestavni deli revidirane strategije so: integralne smernice zaposlovanja, na podlagi teh države članice sprejmejo nacionalne programe reform, v katerih predstavijo cilje in ukrepe za doseganje Lizbonske strategije. Naslednji deli so skupno poročilo o zaposlovanju, priporočila na nacionalnem nivoju ter skupno letno poročilo o napredku. S tem je bila opravljena povezava med

zaposlovanjem in ekonomijo, ki sta medsebojno odvisni in samo skupaj lahko zagotovita potrebno učinkovitost (Pavliha 2006; Pušnik in drugi 2007).

Leta 2000 je Svet ministrov EU sprejel evropsko direktivo o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu. Direktiva prepoveduje posredno ali neposredno diskriminacijo v zaposlovanju na podlagi starosti, vere ali prepričanja, invalidnosti in spolne orientacije. Direktiva prepoveduje diskriminacijo na naslednjih področjih: a) dostop do zaposlitve, usposabljanja ali napredovanja, b) dostop do vseh poklicnih izobraževanj c) zaposlovanja in delovnih pogojev, vključno s plačilom in odpuščanjem d) članstvo ali vključenost v delavske organizacije, sindikate in druge profesionalne organizacije. Direktiva postavlja podlage, da diskriminacijo pri zaposlovanju obravnavajo države članice kot protizakonito (Dodič Fikfak 2005; Pušnik in drugi 2007; Svet Evropske unije 2000).

Evropska unija je sprejela več direktiv o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo. Leta 1989 je bila sprejeta prva direktiva, ki je vpeljala ukrepe za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu (Direktiva 89/391/EEC). Ta direktiva vključuje preventivne ukrepe, informiranje, posvetovanje, uravnoteženo participacijo in usposabljanje za delavce ter njihove predstavnike kot načine za izboljšanje varnosti. Direktiva je namenjena vsem zaposlenim v EU, tako v zasebnem kot javnem sektorju. Ne vključuje pa samozaposlenih in pomagajočih družinskih članov. Vse nadaljnje sprejete direktive s tega področja, ki so vsebinsko dopolnjevale že sprejet dokument, so temeljile na Direktivi iz leta 1989 (Pušnik in drugi 2007, 61).

Leta 2007 je bila sprejeta Strategija za zdravje in varnost pri delu, ki določa vrsto ukrepov na evropski in nacionalnih ravneh na naslednjih glavnih področjih:

- izboljšanje in poenostavitev obstoječe zakonodaje ter povečanje njenega izvajanja v praksi prek neobvezujočih instrumentov, kot so izmenjava dobrih praks, kampanje za ozaveščanje ter boljše informiranje in usposabljanje;
- oblikovanje in izvajanje nacionalnih strategij, prilagojenih posebnim okoliščinam posamezne države članice; te strategije bi morale biti usmerjene k sektorjem in podjetjem, ki so najbolj prizadeti, ter določiti nacionalne cilje za zmanjšanje števila nesreč pri delu in poklicnih bolezni;

- vključevanje zdravja in varnosti pri delu na druga nacionalna in evropska politična področja (izobraževanje, javno zdravje, raziskave) in iskanje novih sinergij;
- boljše odkrivanje in ocenjevanje možnih novih tveganj prek več raziskav, izmenjave znanja in praktične uporabe rezultatov (European Union 2007).

Države članice se lahko poslužujejo tudi različnih finančnih virov v okviru Evropske strategije zaposlovanja. Največji med njimi je Evropski socialni sklad (ESS). V skladu s finančno perspektivo od 2007 do 2013 je aktivno staranje eden izmed pomembnejših prioritet, za katere je ESS tudi namenjen. Iz sklada se sofinancirajo aktivnosti, ki:

- povečujejo prilagodljivost zaposlenih, podjetij in podjetnikov (npr. razvoj sistema vseživljenjskega učenja, vpeljava novih organizacijskih metod);
- izboljšajo dostop do zaposlitve (ukrepi za aktivno staranje in podaljšano delovne dobe, modernizacija institucij na trgu delovne sile);
- izboljšajo socialna vključenost (ukrepi proti diskriminaciji);
- izboljšajo človeški kapital (povečana participacija v izobraževanju in usposabljanju tekom življenjskega cikla);
- izboljšajo vodenje in partnerstvo med udeleženci na trgu delovne sile (Council Regulation v Pušnik in drugi 2007, 64).

Dodatno orodje za povečanje aktivnega staranja je družbena odgovornost podjetij (Corporate Social Responsibility), ki je opredeljen kot koncept, pri katerem podjetja vključujejo skrb za družbene in okoljske probleme v svoje poslovanje ter sodelovanje z deležniki na prostovoljni osnovi. Definicija je ena izmed najbolj znanih in je zapisana v Zeleni knjigi (Promoting an European framework for corporate social responsibility-Green Paper). Družbena odgovornost podjetij vključuje prakse, kot so investicija v človeški kapital in vseživljenjsko učenje, izboljšanje zdravja in varnosti pri delu (European Commission 2001).

Oktobra 2002 je Evropska komisija ustanovila Evropski forum deležnikov na temo družbene odgovornosti podjetij (The European Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility). Svoje primere dobrih praks so predstavili predstavniki delodajalcev, zaposlenih in nevladnih organizacij.

Sama narava instrumentov EU se je postopoma razvila od mehkih predlogov do zavezujočih smernic in priporočil. Prav tako se je spremenil poudarek politik od davčnih struktur do vključitve drugih politik in praks za uspešno ravnanje s staranjem prebivalstva tako na delovnih mestih kot trgu delovne sile (Pušnik in drugi 2007, 57).

Na področju zaposlovanja so tako v sklopu sprejetih smernic zaposlovanja EU za obdobje 2005–2008 EU zastavljeni trije vseobsegajoči cilji: polna zaposlenost, izboljšanje kakovosti zaposlitve in produktivnosti dela ter ureditev socialne povezanosti in vključenosti. Za to obdobje so bile določene integrirane smernice zaposlovanja 17–23.

Smernica št. 17 določa prednostne naloge: spodbujanje ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečanje ponudbe delovne sile in posodobitev sistema socialne zaščite, izboljšanje prilagodljivosti delavcev in podjetij ter povečanje naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem.

Smernica št. 18 o spodbujanju pristopa k zaposlitvi v življenjskih obdobjih daje podporo za aktivno staranje, ustreznim delovnim pogojem, izboljšanim (poklicnim) zdravstvenim statusom ter primernimi spodbudami za delo in odvratanjem od predčasnega upokojevanja. Predpostavlja tudi sodobne sisteme socialne zaščite, vključno s pokojninskimi in zdravstvenimi, ob zagotavljanju njihove ustreznosti, finančne vzdržnosti in odzivnosti na spreminjajoče se potrebe z namenom spodbujanja vključenosti in boljše varnosti zaposlitve ter daljše delovne aktivnosti. Olajšanje dostopa do zaposlitve za iskalce zaposlitve, preprečevanje brezposelnosti in zagotavljanje, da tisti, ki postanejo brezposelni, ostanejo tesno povezani s trgom delovne sile in povečujejo svojo zaposljivost, so izredno pomembni za povečanje delovne vključenosti in boj proti socialni izključenosti. To zahteva premagovanje ovir na trgu delovne sile s pomočjo učinkovitega iskanja zaposlitve, olajšanje dostopa do usposabljanja in drugih aktivnih ukrepov na trgu delovne sile ter zagotavljanje, da se delo izplača, pa tudi odstranjevanje pasti brezposelnosti, revščine in neaktivnosti.

Za večjo vključenost starejših delavcev na trgu delovne sile smernica št. 19 določa razvoj novih zaposlitvenih možnosti in stalno preverjanje spodbud za ohranjanje

starejših zaposlenih v delu s pomočjo sistemov davkov in dajtev. Smernica št. 20 k temu dodaja še potrebne okrepitve in posodobitve institucij trga delovne sile.

Smernica št. 21 poudarja razširjenje inovativnih in prilagodljivih oblik organizacije dela za večjo kakovost in produktivnost dela ter za izboljšanje varnosti zaposlitve.

Smernica št. 22 govori o zagotavljanju ustreznih plačnih politik delavcev, ki spodbujajo zaposlovanje.

Smernica št. 23 določa državam članicam, da razvijejo učinkovite strategije za vse dostopnega življenjskega učenja z ustreznimi spodbudami in mehanizmi delitve stroškov, da se izboljša sodelovanje pri stalnem usposabljanju, usposabljanju na delovnem mestu, zlasti za nizkokvalificirane in starejše delavce (Svet Evropske unije 2005; Pušnik in drugi 2007).

Posebno varstvo starejših delavcev zagotavlja tudi spremenjena oz. dopolnjena Evropska socialna listina. Listina v 23. členu zavezuje pogodbenice, da neposredno ali v sodelovanju z javnimi ali zasebnimi organizacijami sprejmejo ali spodbujajo ukrepe, katerih namen je omogočiti starejšim osebam, da ostanejo polnopravni člani družbe, kolikor dolgo je mogoče, tako da jim omogočijo spodobno življenje in aktivno vlogo v javnem, družbenem in kulturnem življenju ter informacije o službah in možnostih, dosegljivih starejšim osebam, ter o priložnostih, da jih uporabijo (Svet Evrope 1996). Republika Slovenija je leta 1999 ratificirala Evropsko socialno listino (spremenjeno) (Uradni list RS-MP, št. 7/1999). Z zakonom o ratifikaciji Evropske socialne listine (MESL) je Slovenija prevzela obveznosti iz vseh enaintridesetih členov listine in tako postala pogodbenica, ki se obvezuje izpolnjevati določila iz Listine in poročati o njenem izvajanju (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

5.3 Priporočila Mednarodne organizacije dela

Položaj starejših delavcev ureja Priporočilo Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 162 o starejših delavcih iz leta 1980. Starejšega delavca definira kot delavca, ki utegne imeti zaradi staranja težave pri zaposlovanju in delu v svojem poklicu. Ureditev poudarja načelo, da je mogoče probleme starejših delavcev reševati le na ravni delodajalca in to v okviru politike polne zaposlenosti ter splošne in uravnotežene

socialne politike. Priporočilo obravnava določene pravice starejših delavcev in različne ukrepe za zagotavljanje enakih možnosti in obravnavanja starejših delavcev. Nanaša se predvsem na varstvo starejših delavcev v času zaposlitve, pripravo na upokojitve in upokojevanje (Pavliha 2006). Drugi mednarodni akti, ki urejajo položaj starejših delavcev, so še Priporočilo Mednarodne organizacije dela št. 122 o politiki zaposlovanja, Priporočilo št. 150 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti (Državni svet RS 2007).

Začrtane smernice zaposlovanja in ukrepi za aktivno staranje, sprejeti na ravni Evropske unije in mednarodnih institucij, postavljajo za Slovenijo kot polnopravno članico EU in podpisnico Listine in drugih pogodb okvir nacionalnega programa in jo hkrati tudi zavezujejo, da sprejme ustrezno zakonodajo na področju prebivalstvene politike.

6 UKREPI NA PODROČJU ZAGOTAVLJANJA ZAPOSLOVANJA IN DELA STAREJŠIH

6.1 Posebno varstvo starejših delavcev (pozitivna diskriminacija)

6.1.1 Pravni vidik

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR Uradni list RS, št. 42/2002, z dne 15. 05. 2002) v posebnih členih opredeljuje varstvo starejših delavcev. Ti so opredeljeni kot starejši od 55 let (201. člen). Posebno varstvo uživajo delavke, za katere do konca leta 2015 velja prehodno obdobje, in sicer se z vsakim letom starost kot pogoj za posebno varstvo dvigne za 4 mesece. Zviševanje starosti za ženske in tako izenačitev z moškimi delavci se konča oziroma izteče leta 2015 (glej Tabelo 6.1), kot je to opredeljeno s sprejetjem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, Uradni list, št. 103/2007, z dne 13. 11. 2007). Tako se starejšemu delavcu (oz. delavki) brez njegovega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela (203. člen). Varstvo pred delom preko polnega delovnega časa je za starejše urejeno tudi v 145. členu. Ker se starost pri posameznikih kaže različno in so različna tudi dela, je prepoved nadurnega dela (in nočnega) odvisna od njihove privolitve in tako ni absolutna (Belopavlovič 2007b, 339). Prav tako ima starejši delavec pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji (202. člen). Za to ne potrebuje delodajalčevega soglasja. Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni čas, uveljavlja pa jih sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje (64. člen). Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. To varstvo ne velja, če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino ali če mu je ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu (114. člen). Starejši delavec ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (159. člen). Delavci, kot tudi starejši delavci, imajo pravico do dodatka na delovno dobo. Ta dodatek seveda ni vezan na delovno uspešnost posameznega delavca. Višina dodatka pa se določi s kolektivno pogodbo na ravni posamezne dejavnosti (129. člen). Ob

upokojitvi oz. po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada delavcu odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje (132. člen). Delavec pa ni upravičen do odpravnine, če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe in če ima delavec pravico do odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti (109. člen) (ZDR Uradni list RS, št. 42/2002; ZDR-A Uradni list RS, št. 103/2007).

Tabela 6.1: Prehodno obdobje višanja starosti delavk do pravice uživanja posebnega varstva

Leto	Starost
2008	52 let, 8 mesecev
2009	53 let
2010	53 let, 4 mesece
2011	53 let, 8 mesecev
2012	54 let
2013	54 let, 4 mesece
2014	54 let, 8 mesecev
2015	55 let

Vir: 89. člen ZDR-A in Premerl (2008)

6.1.2 Analiza

Zakonsko opredeljena kategorija zaščiteneh delavcev predstavlja za delavce olajšane pogoje dela in zaščito pred odpuščanjem. Za delavce predstavlja zakon (ZDR in ZDR-A) socialno zaščito. Za same delavce je to ugoden položaj, saj so v primerjavi z ostalimi zaposlenimi bolj zaščiteni, za njih lahko zakon predstavlja mehanizem lažjega vztrajanja v delu. Olajševalne okoliščine dela in finančne ugodnosti, ki so jih deležni tekom delovnega obdobja in tekom več generacij, predstavljajo za njih sredstva, do katerih so moralno in pravno upravičeni. Zmanjšanje ali ukinitvev teh ugodnosti (npr. dodatek na delovno dobo, zaščita pred odpuščanjem, dodatni dnevi letnega dopusta, odpravnina ob upokojitvi) bi lahko predstavljalo zmanjšanje varnosti kategorije starejših, večjo podvrženost tokom povračevanja na trgu delovne sile in odpor z njihove strani. Starejši so do nekaterih ugodnosti po preteku določene delovne dobe povsem

legitimno upravičeni, saj za opravljanje istega dela potrebujejo različne prilagoditve. Morda se pri tem postavlja le vprašanje oblike oz. kriterijev ugodnosti.

Sistem ugodnosti v smislu pozitivne diskriminacije starejših je v obstoječi obliki povsem upravičen. Tak sistem ugodnosti se je razvil na račun manjše vključenosti ali celo izključenosti zaposlenih v izobraževanje, izostajanja iz usposabljanja ob delu in dejavnosti za ohranjanje ugodnega zdravstvenega stanja ter manjše prilagoditve delovnih razmer zaposlenim. Namesto večjih investicij v človeške vire in prilagoditve delovnega procesa staranju delavcev, s katerim bi se tudi oblikoval sistem varnosti za ohranjanje zaposljivosti starejših, obstaja sistem varnosti, ki je zakonsko določen in omejen večinoma na neposredne finančne ugodnosti za zaposlene. V Sloveniji je še vedno razvita industrija, kjer se delavci zaposlujejo prej in so tudi prej izčrpani (Pirc 2007b), zato je v teh primerih zakonska zaščita starejših upravičena in razumljiva. V teh primerih ima veliko vlogo tudi kakovost posameznih delovnih mest. V veliko primerih obstoječi sistem varnosti ščiti starejše zaposlene pred odpuščanjem delodajalcev iz vzrokov racionalizacije poslovanja, pri čemer se kaže odnos delodajalcev do starejših zaposlenih, o njihovi miselnosti glede nekoristnosti in nesposobnosti starejših. Torej je zakonska zaščita starejših delavcev nekako razumljiv odgovor na dožemanje delodajalcev svojih starejših zaposlenih, ki jih tudi ohranja v delovnih razmerjih.

Z vidika delodajalcev pa je kategorija starejših delavcev stroškovno veliko bolj zahtevna in nefleksibilna. Delovnopravna zaščita starejših delavcev je z njihovega vidika ocenjena, da gre v obratnem sorazmerju z zaposlivostjo na trgu delovne sile. Starejši delavci so zaradi dodatka na skupno delovno dobo, večjega števila dni letnega dopusta, nemajhne odpravnine ob upokojitvi in drugih ugodnosti, ki jih uživajo kot zaščitene kategorije delavcev, za delodajalce dražji in tako težje zaposljivi ter posledično tudi diskriminirani in nezaželeni v primerjavi z drugimi kategorijami delovne populacije. Delodajalci starejše dojemajo kot večji strošek in zato tudi kot breme. Če pa spremljajo starejše delavce še nizka izobraženost in druge karakteristike premajhnega preteklega izobraževanja ali usposabljanja, je to še dodatni razlog za nezainteresiranost delodajalcev za zaposlovanje starejših (Globočnik 2007, 26).

6.2 Vključevanje starejših v aktivno politiko zaposlovanja in programe vseživljenjskega učenja

Znanje je eden ključnih dejavnikov, ki ohranja zaposlene zaposljive v vseh življenjskih obdobjih. Prav pomanjkljivo znanje in ne starost pogosto zmanjšuje produktivnost starajočih se delavcev in tako njihovo možnost, da obdržijo delo oz. ga dobijo. To pa zahteva sisteme vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja. Delavci in delodajalci morajo biti za vključitev v te sisteme motivirani (Šlebinger in drugi 2006, 76). Aktivna politika zaposlovanja je tak sistem, ki z ukrepi ustvarjanja delovnih mest ali dajanjem finančnih vzpodbud delodajalcem pri zaposlovanju starejših omogoča nove možnosti za vključenost starejših.

6.2.1 Pravni vidik

Vseživljenjsko učenje že po sami definiciji predpostavlja nenehno učenje, izpopolnjevanje tekom življenja, od formalnega učenja preko izobraževalnih institucij do neformalnega učenja na delovnem mestu, pred upokojevanjem in po upokojitvi. Vanj so vključeni različni akterji, odgovornost je postavljena na samih posameznikih, veliko in pomembno funkcijo pa imajo dokumenti in institucije, ki izvajajo programe in spodbujajo način življenja, ki zahteva nenehno učenje. Tako je v Strategiji vseživljenjskega učenja pozornost namenjena starejšim pri organiziranju učenja za potrebe dela v podjetjih. Strategija spodbuja programe, ki so usmerjeni k starejšim zaposlenim za spodbujanje prenašanja znanja na mlajše generacije in povezanost z delovnim upokojevanjem. Starejši naj bi imeli vlogo mentorjev, partnerjev pri učenju in spodbujevalcev mladih pri učenju (npr. delo s pripravniki, stažisti, na novo zaposlenimi). Mentorske sheme poudarjajo pomen menjave znanja med zaposlenimi in prenašanje znanja na novo zaposlene in tako k večji dejavnosti starejših zaposlenih (Ministrstvo za šolstvo in šport RS 2007).

V okviru Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1, Uradni list RS, št. 107/2006, z dne 17. 10. 2006) delodajalcu, ki zaposli brezposelno osebo, ki je starejša od 55 let in je več kot 12 mesecev prijavljena na zavodu, ali brezposelno osebo, prijavljeno na zavodu, ki je starejša od 55 let in ima suficitarni poklic, zavod povrne prispevke delodajalca za eno leto (48.a člen ZZZPB-

UPB1). To je način finančne vzpodbude delodajalcu, da se odloči in zaposli dolgotrajno brezposelne starejše osebe. Prav tako ta ukrep sodi med ukrepe za spodbujanje novega zaposlovanja starejših (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS 2006b).

Starejše brezposelne osebe se vključujejo tudi v programe javnih del in dejavnosti, ki jih sofinancira Evropski socialni sklad, in v projekte netržnih zaposlitvenih programov. V program javnega dela so več kot eno leto lahko vključene brezposelne ženske, starejše od 53 let, in brezposelni moški, starejši od 55 let, ki v programu vztrajajo do izpolnitve pogojev za upokojitev (53. člen ZZZPB-UPB1), če jim ni mogoče zagotoviti ustrezne oziroma primerne zaposlitve.

Starejšim osebam, ki so vključene v programe aktivne politike zaposlovanja, se v okviru sredstev za zaposlovanje lahko zagotavlja zlasti denarne prejemke. Prav tako pa se osebam v teh programih omogoča tudi pokrivanje stroškov poklicnega prilagajanja brezposelnih oseb tehničnemu in tehnološkemu razvoju (49. člen ZZZPB-UPB1).

Evropski socialni sklad je najpomembnejši finančni instrument za podporo Evropske strategije zaposlovanja. ESS v Sloveniji povečuje vlaganje v znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanja. Zagotavlja dodatna evropska sredstva, ki omogočajo, da se v programe zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja vključi več brezposelnih oseb kot tudi zaposleni v podjetjih (Služba vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko).

Za izboljšanje zaposlitvenih možnosti starejših na trgu delovne sile v okviru Nacionalnega akcijskega načrta o socialnem vključevanju 2004–2007 so bili ukrepi usmerjeni na področje zaposlovanja starejših. Ukrep spodbujanja novega zaposlovanja starejših je bil sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada v višini 75 %. Projekt se je začel izvajati v drugi polovici leta 2005 in se je zaključil v letu 2007.

Naslednji dokument, ki je bil sprejet, je Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013. Ta naj bi bil utemeljen na razmerah na trgu delovne sile v Sloveniji in na evropskih ter nacionalnih razvojnih dokumentih. S programom APZ naj bi odgovorili na visok delež dolgotrajno brezposelnih, problem strukturne brezposelnosti, predvsem zaradi slabe izobrazbene strukture brezposelnih in nizke

stopnje zaposlenosti starejših (55–64 let starosti) ter na trend povečevanja brezposelnosti žensk (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS 2007a). V okviru programa aktivne politike zaposlovanja so bili v letu 2007 predvideni štiri ukrepi:

- svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, ki sta bila namenjena vsem brezposlenim osebam;
- usposabljanje in izobraževanje za povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu delovne sile s pridobivanjem novega znanja in zmožnosti ter dvig izobrazbe in kvalifikacijske ravni za težje zaposljive brezposelne osebe (in druge skupine);
- spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja za najtežje zaposljive skupine brezposlenih oseb, brezposelne, starejše od 50 let, in druge skupine. Aktivnosti v ukrepu večinoma predstavljajo državno pomoč, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju državne pomoči;
- programi za povečanje socialne vključenosti, namenjeni tudi za starejše od 50 let, dolgotrajno brezposelnim osebam.

Tabela 6.2: Ralizacija ukrepov, ki vplivajo na spodbujaje zaposlovanja starejših ljudi

UKREPI	Realizacija 2006	Realizacija 2007	Realizacija 2008
UKREP 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE	45.823	13.608	/
Programi institucionalnega usposabljanja	3.290	4.586	4.702
Potrjevanje NPK* ⁵	3.041	205	240
Delovni preizkus	/	2.210	2.205
Usposabljanje na delovnem mestu *	3.778	695	2.208
Formalno izobraževanje*	1.347	5.697	2.263
Usposabljanje v učnih delavnicah in učnih podjetjih	108	/	/
Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, zlasti iz sektorjev v preoblikovanju*	10.345	/	/
UKREP 3: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLVANJA	/	880	/
Subvencije za samozaposlitev*	2.436	417	1.599
Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov DSP	/	286	115
Spodbujanje novega zaposlovanja starejših*	318	177	482
Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk	/	/	164
UKREP 4: NEPOSREDNO USTVARJANJE NOVIH DELOVNIH MEST 2006/PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI 2007	5.011	3.579	/
Lokalni zaposlitveni programi – javna dela	4.726	3.475	3.936
Projekti zaposlitvenih programov pri neprofitnih delodajalcih*	56	104	/
Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk*/Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb za 2008	229	/	282

Vir: ZRSZ (2006, 2007, 2008)

Med ukrepi aktivne politike zaposlovanja za leta 2006, 2007 in 2008 so v Tabeli 6.2 zajeti tisti, ki so vezani na vzpodbujanje ali delovno vključenost starejše populacije zaposlenih ali brezposelnih. Izmed podanih števil realizacije v različnih kategorijah ukrepov ni mogoče določiti deleža starejših ljudi, ki so se teh ukrepov udeležili. Kategorija spodbujanja novega zaposlovanja starejših je bila namenjena samo starejši populaciji. Podatki realizacije starejših kažejo na večanje vključenosti starejših, vendar njihov delež ostaja majhen (glej Tabelo 6.2). Prav tako je majhen podatek udeležbe v

⁵ * pomeni označbo, da je bil ukrep financiran v celoti ali delno iz sredstev Evropskega strukturnega sklada.

projektih zaposlitvenih programov pri neprofitnih delodajalcih, nekoliko večja udeležba, v kateri je tudi delež starejši, so javna dela.

V letu 2006 je nadaljevalo vključitev v programe javnih del 1.844 oseb. Iz ciljne skupine oseb, ki lahko nadaljujejo vključenost v programe javnih del nad 1 leto in je določena v programu Lokalni zaposlitveni programi – javna dela za leto 2006, je vključitev nadaljevalo 289 žensk, ki so bile starejše od 53 let, ter 373 moških, ki so bili starejši od 55 let (Državni zbor Republike Slovenije 2007). V okviru Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006 so se izvajale tudi druge aktivnosti, ki so namenjene zaposlovanju starejših brezposelnih oseb, predvsem v okviru ukrepa Spodbude za zaposlitev in ukrepa Neposredno ustvarjanje novih delovnih mest. Aktivnosti so bile namenjene povečanju zaposlitvenih možnosti ciljne skupine brezposelnih oseb s subvencioniranjem njihove zaposlitve. Da bi se znižal visok delež starejših brezposelnih v celotni strukturi brezposelnih, so se izvajale tudi aktivnosti, ki se sofinancirajo iz Evropskega socialnega sklada, in sicer Pomoč za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih žensk, Projekti netržnih zaposlitvenih programov in Spodbude novega zaposlovanja starejših. Poleg konkretnih vzpodbud za zaposlovanje starejših brezposelnih Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006 so vključevale tudi aktivnosti za promocijo zaposlovanja starejših delavcev, ki so usmerjene v prikazovanje prednosti starostno uravnoteženih delovnih kolektivov in delovnega potenciala starejših delavcev (Državni zbor Republike Slovenije 2007).

6.2.2 Analiza

Spodbujanje starejših za njihovo participacijo je ključni element aktivnega staranja. Zato imajo ukrepi aktivne politike zaposlovanja velik pomen pri uresničevanju strategije aktivnega staranja, kakovosti življenja in varne prožnosti. Ukrepi države za povečanje človeškega kapitala starejših z izvajanjem ukrepov vseživljenjskega učenja še ne dosegajo vidnih rezultatov. Glede na podatke trga delovne sile (LFS data) je bil delež ljudi slovenske populacije, ki je bil vključen v aktivnosti vseživljenjskega učenja, v starosti od 55 do 64 let leta 2005 10 %, leta 2007 pa 6,9 % (Ignjatović 2007). Poročilo Evropske komisije (20. november 2008) o vseživljenjskem učenju za ustvarjalnost in inovacije je v sklopu področij, kjer so potrebne izboljšave, navedlo tudi potrebno

povečanje sodelovanja starejših, nizkokvalificiranih odraslih v vseživljenjskem učenju (Evropski parlament 2008).

Ukrep spodbujanja novega zaposlovanja starejših, ki je določen tudi v ZZZPB-UPB1, z razporeditvijo finančnega bremena (plačila socialnih prispevkov) spodbuja predvsem zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih starejših. Zmanjšanje stroškov delodajalcev pri zaposlovanju starejših brezposelnih predstavlja pomemben pogoj za ponovno zaposlitev starejših. Delodajalec se kot posameznik odloča o pozitivnih ali negativnih učinkih, ki bi jih zaposlovanje starejših lahko imelo zanj. Preložitev stroškov kot finančnega bremena na stran države predstavlja za delodajalca vzpodbudo za zaposlitev starejše brezposelne osebe. Tak ukrep ima lahko dolgotrajne pozitivne učinke v primeru, da je izkušnja delodajalca ob zaposlitvi starejšega dobra. V tem primeru bo delodajalec ohranil starejšega v zaposlitvi, sam pa bo vzpodbujen k nadaljnjemu zaposlovanju starejših brez dodatne finančne vzpodbude.

V programih aktivne politike zaposlovanja je prisotno zavedanje o problematičnosti starejših v starosti od 55 do 64 let v povezavi z njihovim visokim deležem v strukturi brezposelnosti. Zaposljivost starejših in z njo povezana dolgotrajna brezposelnost je zmanjšana že zaradi nezadostne ali neustrezne izobrazbe (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2001), kar je še dodatna ovira pri osebni nagnjenosti k dodatnemu izobraževanju, kar kažejo izsledki različnih raziskav. Ta skupina je zajeta v programih APZ, in sicer v ukrepih izboljšanja zaposlitvenih možnosti, zagotavljanja dostopa do zaposlitve in usposabljanja v celotnem aktivnem obdobju, ukrepih spodbujanja zaposlovanja starejših, v javnih delih, v javnih razpisih za izbor delodajalcev, ki bi bili pripravljene zaposliti brezposelne osebe, starejše od 50 let, v ukrepih za usposabljanje na delovnem mestu in v aktivnostih za promocijo zaposlovanja starejših (program APZ v letu 2006, 2007, 2008). Podatki o vključenosti starejših v programe APZ kažejo na njihov majhen delež (udeležba pri ukrepu Spodbujanje novega zaposlovanja starejših, glej Tabela 6.2). Končni cilj aktivnosti je zaposljivost starejših oz. ponovna zaposlitev brezposelnih.

V Ekonomskih izzivih, ki jih vsako leto pripravlja Urad za makroekonomske analize in razvoj, so zapisali, da bi bilo potrebno povečati vključenost nizkoizobraženih in starejših v programe izobraževanja in usposabljanja brezposelnih ter zaposlenih. Ker dolgotrajna brezposelnost zmanjšuje človeški kapital, bi bilo z vidika prožnosti treba

razviti in okrepiti programe, ki preprečujejo prehod v dolgotrajno brezposelnost in okrepiti programe, ki spodbujajo zaposlovanje starejših. Dosedanje spremembe Zakona o socialnem varstvu (ZSV) in ZZZPB so povečale predvsem obveznosti brezposelnega glede sprejemanja zaposlitve, zadostne spodbude za delo in za ostajanje starejših v delovni aktivnosti pa še niso bile oblikovane (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2008). Ukrepi APZ dosegajo določene cilje in prispevajo k daljšemu vztrajanju v delovni aktivnosti, vendar še vedno v manjši meri, kot bi lahko sicer. Vsekakor učinkovita APZ, ki bo preprečila prehod v dolgotrajno brezposelnost z ustreznimi programi uposabljanja, lahko v skladu z zagotavljanjem večje vključenosti starejših v vseživljenjsko učenje dosega vidnejše rezultate.

6.3 Prepoved diskriminacije starejših pri zaposlovanju

6.3.1 Pravni vidik

Varstvo pred diskriminatornimi dejanji je opredeljeno v ZDR, ki povzema določila Direktive 2000/78/ES. 6. člen ZDR prepoveduje diskriminacijo glede na starost pri zaposlovanju, v času delovnega razmerja in prenehanju zaposlitve. Enako obravnavo mora delodajalec zagotavljati pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi o zaposlitvi. Prepovedani sta tako posredna kot neposredna diskriminacija (6. člen ZDR). Starejši delavci naj bi tako na osnovi enakih možnosti in obravnavanja zlasti uživali:

- možnost proste izbire zaposlitve, upoštevanje osebne sposobnosti, izkušnje, izobrazbo;
- možnosti pri strokovnem izobraževanju, zlasti izpopolnjevanju in prekvalifikaciji;
- varstvo zaposlitve (Belopavlovič 2007b, 334).

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (6. člen ZDR).

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1 Uradni list, št. 93/2007, z dne 12. 10. 2007) prav tako varuje starejše pred diskriminatornim ravnanjem. Enako obravnavanje glede na starost je zagotovljeno v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;
- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso;
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami;
- s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali vsako organizacijo, katere člani ali članice opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije (2. člen ZUNEO-UPB1).

6.3.2 Analiza

Dokumenti nakazujejo raznovrstna področja, kjer naj bi se starejši zaradi svoje osebne značilnosti, tj. starosti, soočili z neenakopravnim ravnanjem. Prav tako nakazujejo potrebno usmeritev za vse akterje, ki se srečujejo s starejšimi in omogočajo enakopravno ravnanje z njimi. Starejše je potrebno na podlagi zakonodaje ob zaposlovanju obravnavati enako kot mlajše. Prav tako so starejši ob že izpolnjenih pogojih za starostno upokožitev v enaki obravnavi kot ostali na vseh področjih.

Vendar ne glede na predpisane norme manjka višja družbena zavest, ki ne vodi k marginalizaciji starejših ali družbenemu razvrednotenju starosti (Pavliha 2008, 630). Stereotipi in predsodki še vedno kljub prepovedi diskriminatornih dejanj obstajajo in so zakoreninjeni v družbeni zavesti. To se kaže tudi v ravnanju starejših v podjetjih. Varuh človekovih pravic še vedno ugotavlja kršitev teh pravil in opozarja na potrebno ozaveščanje starejših oseb o njihovih pravicah (glej Cvahte 2007).

Navkljub varstvu pred neenakopravnim obravnavanjem starejših je v družbi prisoten pojav ageizma (starostnizma), definiran kot diskriminacija na podlagi starosti. Starostnizem kot diskriminacija temelji na koledarski starosti. Sposobnosti in vloge ljudi so določene glede na koledarska leta, izključuje pa se tudi možnost individualnosti, potem ko ljudje preživijo določeno število let. Starostnizem je proces sistematičnega stereotipiziranja in diskriminacije ljudi izključno na podlagi njihove starosti (Pečjak

2007, 94–95). Določitev starostne meje starejših delavcev je povezana tudi s starostno diskriminacijo, delodajalci težje zaposlijo celo osebe, ki so stare šele 40 let. Starost je z vidika delodajalcev tisti kriterij, ki ima veliko težo pri zaposlovanju. Bistvo starostne diskriminacije je v tem, da si posamezniki ustvarjajo sodbo na podlagi stereotipov, pripisanih starim ljudem, ne da bi upoštevali posameznikove značilnosti (Hvalič Touzery 2007a, 56). Starost (npr. 55 let), uporabljena v zakonih, politikah in postopkih se uporablja kot preprost mehanizem ločevanja ljudi in vsi ljudje pri določeni starosti nimajo enakih pričakovanj in možnosti prispevati družbi (Hvalič Touzery 2007a, 56). Realnost, s katero so soočeni starejši delavci na trgu delovne sile, je še krutejša.

Delodajalci ne prepoznajo prednosti starejših in jih ne želijo zaposlovati. Kljub dejstvu, da smo dolgoživa družba, ki jo v velikem številu in deležu tvorijo stari ljudje, in da lahko tudi mlajši člani pričakujejo, da bodo dolgo živeli (Hvalič Touzery 2007b, 69), se stvari prepočasi premikajo v smeri iskanja in priznavanja kvalitet starejših. Glede na rezultate raziskave Odnos podjetij do starejših zaposlenih⁶ je kar 71 % anketiranih slovenskih podjetij, ki si ne prizadevajo zadržati starejših zaposlenih. Kar pomeni, da ne izvajajo nobenih ukrepov za ta namen na področjih, kot so prilagoditve delovnih mest, organizacija dela, zdravstvena preventiva. Razlogi tega stanja so po mnenju avtorjev raziskave lahko nepoznavanje in nerazvitost področja managementa starostnikov in stereotipno razmišljanje v zvezi s starejšimi. Podjetja, ki si prizadevajo zadržati starejše zaposlene in v ta namen izvajajo različne ukrepe managementa starostnikov, se zavedajo, da bo v prihodnosti njihova konkurenčna prednost v veliki meri temeljila na kadrih, tudi ali pa predvsem starejših (Inštitut za management in organizacijo na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani in Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja 2008). Avtorji raziskave na podlagi dobljenih rezultatov ugotavljajo, da je zavedanje in posledično razvitost področja menedžmenta starostnikov med slovenskimi podjetji na zelo nizki ravni, čeprav je zavedanje glede staranja zaposlenih med podjetji precej prisotno. Iz tega je mogoče sklepati, da se, kot že prej omenjeno, delodajalci ne zavedajo in tudi ne raziskujejo, ali razvijajo kvalitet starejše

⁶ Raziskava Odnos podjetij do starejših zaposlenih, pokojninskega sistema in dodatnega pokojninskega zavarovanja je bila izvedena v februarju in marcu 2008 med 123 gospodarskimi družbami, ki imajo nad 50 zaposlenih in so registrirane v Sloveniji. Raziskava je nagovarjala kadrovnike oz. tiste vodstvene v podjetjih, ki imajo nalogo kadrovanja. Raziskavo je izvedla Kapitalska družba v sodelovanju z Inštitutom za menedžment in organizacijo na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani (Inštitut za management in organizacijo na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani in Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja 2008).

delovne sile in se je celo izogibajo. Smiselno bi bilo, da bi čim več razmišljali o morebitnih pomanjkanjih delovne sile, povišanju stroškov v zvezi z zaposlovanjem, težavami z zadrževanjem znanja znotraj organizacij, o organizacijskih prilagoditvah delovnih shem in delovnih mest starejšim. Že danes in v bližnji prihodnosti bo postala potreba po iskanju prednosti starejših vse bolj izrazita, med drugim k temu spodbujajo cilji Lizbonske strategije (do leta 2010 naj bi bila stopnja zaposlenosti, starih od 55 do 64 let, 50 %). Zaradi posledic, ki se jih bo občutilo (ali pa se jih že danes) na mikroravni, bodo morala podjetja v dolgoživi družbi za ohranitev konkurenčnosti sprejeti določene ukrepe. Eden izmed njih, ki jih podjetja le izvajajo večinoma zaradi prenosa znanja s starejših na mlajše zaposlene in manj za razbremenitev starejših delavcev, so generacijsko mešane ekipe (Inštitut za management in organizacijo na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani in Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja 2008).

6.4 Varnost in zdravje pri delu

Pojem varnosti in zdravja pri delu postaja zaradi večjega staranja delovnega kontingenta vse bolj pomemben. Za uspešno delo starejših zaposlenih je pomembno ohranjanje dobre psihofizične kondicije in skrb za splošno ugodno zdravstveno počutje. Odgovornost za to pa je tako na strani zaposlenih kot tudi delodajalcev.

6.4.1 Pravni vidik

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD Uradni list, št. 56/1999 in 64/2001) v 8. členu določa za vse delavce splošno pravico do dela in delovnega okolja, ki jim zagotavlja varnost in zdravje pri delu. Delovni proces mora biti prilagojen telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo pa morajo glede na naravo dela zagotavljati delavcu varnost in ne smejo ogrožati njegovega zdravja. Zakon določa, da mora delodajalec zagotoviti obveščenost starejših delavcev o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu (23. člen ZVZD).

6.4.2 Analiza

ZVZD ustrezno opredeljuje oz. določa ukrepe, ki jih je delodajalec dolžan zagotoviti za varno opravljanje dela. Zakon pa nikjer posebej ne opredeljuje starejšega delavca, za njegovo varnost so opredeljeni posebni ukrepi v ZDR. Zakon tako ne predvideva nobenega eksplicitnega ukrepa ali programa za prilagoditev delovnih pogojev starejših. V tem primeru bi bila ena izmed ustreznih možnosti uveljavitev posebnih olajšav za organiziranje delovnega okolja, ki bi bilo primerno za delo starejših (Dernovšek 2008, 2). Finančno podprta možnost za prilagoditev delovnega mesta s strani države v sodelovanju z delodajalcem ter zaposlenim bi predstavljala vzpodbudo starejšim za lažje in daljše vztrajanje v delovni aktivnosti.

Vendar pa iz 8. člena zakona ZVZD izhaja, da je potrebno delovni proces prilagoditi delavčevim subjektivnim sposobnostim, kar posredno pomeni tudi njegovi starosti. Delodajalec je implicitno zavezan, da pri delovnih postopkih upošteva tudi predloge ergonomije⁷ in medicine dela. V primeru, da zahteve dela niso skladne z zmogljivostjo delavca, po mnenju medicine dela ni potrebna zamenjava delovnega mesta, ampak razbremenitev delavca (Belopavlovič 2007b, 346).

6.5 Sodelovanje delavcev pri upravljanju

6.5.1 Pravni vidik

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1 Uradni list, št. 42/2007, z dne 15. 5. 2007) omogoča stik med zaposlenimi in delodajalci ali lastniki družb ter podjetij. Zakon tako omogoča sodelovanje delavcev pri upravljanju kot posameznikov ali kolektivno preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev ali predstavnikov delavcev v organih družbe (3. člen). V dvotirnem sistemu je sodelovanje urejeno preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali predstavnikov v upravi družbe. V enotirnem sistemu pa preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru ali med izvršnimi direktorji družbe (78. člen). Zakon eksplicitno določa, da imajo delavci pravico do sodelovanja, zlasti če gre za soodločanje oz. vplivanje na

⁷ Ergonomija je veda, ki se ukvarja z raziskovanjem človekovih telesnih in duševnih zmognosti ter ustreznim prilagajanjem delovnih obremenitev (Belopavlovič 2007b, 347).

vsebinsko in organizacijo dela ter na odločitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljšanju delovnih razmer oz. humanizacije delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe (4. člen). Potrebno sodelovanje se lahko uresničuje v skladu s 85. členom tako, da so delavci neposredno (ali preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev) obveščeni in da lahko neposredno (oz. preko kolektivnih organov) dajejo predloge in mnenja. Pomembno vlogo igra tudi svet delavcev, ki ima med drugim pristojnost sprejemanja predlogov in pobud delavcev, ki jih upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem. Njegova pristojnost je tudi pomoč pri vključevanju v delo starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo (87. člen). Prav tako pa zakon omogoča tudi sodelovanje med delodajalcem in delavcem kot posameznikom, ki ima pravico do pobude in odgovorov, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali delovno oz. organizacijsko enoto (88. člen). Prav tako zakon določa vsebino, o kateri mora biti obveščen svet delavcev (gospodarski položaj družbe, cilj družbe, sprememba dejavnosti in tehnologije, letni obračun in letno poročilo ter drugo) (89. člen).

6.5.2 Analiza

Zakon omogoča odprto komunikacijo za izražanje potreb delavcev, tudi starejših. Na ta način imajo predstavniki ne samo možnost, ampak tudi odgovornost razvijati zavest o prednostih starejših delavcev za podjetje in zagotoviti, da se starost ne bo uporabljala kot negativni kriterij pri zaposlovanju in usposabljanju (Pavliha 2005). Možnost imajo sporočati potrebe starejših delavcev v zvezi z delom (npr. v zvezi z delovnim časom, prilagoditvijo delovnega mesta oz. specifične potrebe starejših), na katere lahko delodajalci ustrežno reagirajo s t.i. managementom starostnikov (age management)⁸. V raziskavi zaznavanja problematike staranja prebivalstva in delovne sile med slovenskimi podjetji, ki jo je naročila Kapitalska družba in izvedla v sodelovanju z Inštitutom za management in organizacijo na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, so podjetja, ki so imela izdelane kadrovske načrte upokojevanja zaposlenih, imele tudi delujoči sindikat in svet delavcev, preko katerega so zaposleni lahko vplivali. Seveda so

⁸ Menedžment starosti v ožjem pomenu besede razumemo kot načrtovanje in udejanjanje strategije aktivnega staranja na ravni organizacije, ki se osredotoča predvsem na zadržanje starejših zaposlenih v delovnem procesu in na podaljšanje njihovega aktivnega življenja. Menedžment starostnikov na ravni organizacije vključuje: 1. politiko zaposlovanja in upokojevanja starejših, 2. usposabljanje, razvoj in napredovanje starejših zaposlenih (tudi skrb za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov), 3. razvijanje fleksibilnih oblik dela (prilagoditev urnikov), 4. oblikovanje delovnih mest po meri starejših (prerazporeditev oz. prilagoditev delovnih mest) in 5. spreminjanje stališč v zvezi s starejšimi zaposlenimi (Dimovski in Žnidaršič 2006; Dimovski 2008).

na izvajanje managementa starostnikov vplivali tudi ostali dejavniki (velikost podjetja, večji delež starejših zaposlenih).

Milan Pavliha ugotavlja, da bi morala postati skrb svetov delavcev za varnost in zdravje pri delu izredno pomembna in prednostna naloga, saj so takoj za zgodnjim upokojevanjem najpogostejši vzrok za neaktivnost zdravstvene težave, izvirajoče iz dela. Prav tako bi morali sveti delavcev igrati pomembno vlogo pri sprejemanju ukrepov s področja izobraževanja in usposabljanja. Njihova naloga bi lahko bila opominjanje in spodbujanje permanentnega izobraževanja in treninga starejših delavcev, da ostanejo produktivni in tako še vedno zaželeni ter koristni za delodajalca. Raziskave namreč kažejo, da ni povezave med starostjo delavcev in njihovo produktivnostjo. Ta je odvisna predvsem od njihovih spretnosti in novih tehnoloških znanj (Pavliha 2005). Prav tako fiziološka starost nima neposredne zveze s tezami, da so starejši delavci manj prilagodljivi in manj motivirani. Razvojna psihologija dokazuje, da lahko starejši delavec dokaj neobremenjeno povezuje pretekle izkušnje z vizijami o prihodnosti. Torej v delovni organizaciji, kjer se napovedujejo spremembe, praviloma starejši delavec pričakuje, da bo pri načrtovanju sprememb lahko na primeren način sodeloval, tako preko ustaljenih institucij v posameznem podjetju kot preko mehanizmov razvitega managementa starostnikov. V takih primerih se izkaže, da starejši niso manj motivirani za spremembe, vendar pa za sprejetje novosti potrebujejo argumentiran proces. Če so njegova vprašanja, zahteve ali nejasnosti po utemeljitvi sprememb zavržena, torej je starejši izključen iz procesa spreminjanja, to lahko okrepi njegovo »opozicionistično« držo, ki je razumljena kot neprilagodljivost, zastarelost, kar pa lahko vodi do načelnega zavračanja sprememb (Stefanoski 2007).

Za aktivno vlogo starejših ima ZSDU pomembno vlogo. Tako torej zakon omogoča osnovo komuniciranja med zaposlenimi in delodajalcem, torej tudi med starejšimi zaposlenimi, ki počasi postajajo vse večja skupina v kontingentu delovno sposobnega prebivalstva. Starejši imajo v primeru prejšnjega opisa delodajalčeve napačno razumljene nemotiviranosti ali togosti možnost, da s pomočjo kanalov komuniciranja ta način dojemanja samih sebe (starejših) ali stereotipe tudi spremenijo.

6.6 Pokojninska zakonodaja

6.6.1 Pravni vidik

S pokojninsko reformo, ki je bila sprejeta leta 1999, veljati pa je začela 1. januarja 2000, je bil sprejet Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1 Uradni list RS št. 106/1999, z dne 23. 12. 1999). S sprejetjem tega zakona so začeli veljati ostrejši pogoji za uveljavljanje pravic iz tega zavarovanja, še zlasti za uveljavljanje pravic do starostne pokojnine. Pravice upokojencev iz osnovnega zavarovanja so se poostrihle: večja se število let, ki se šteje za odmero pokojninske osnove, niža se odmerna stopnja, viša se upokojitvena starost. V prehodnem obdobju, ki se bo končal leta 2014, se za vsako leto minimalna starost za ženske povečuje za 4 mesece na leto, pokojninska doba pa za 3 mesece. To je ena temeljnih značilnosti reforme. Ženska upokojitvena starost se postopoma viša za 5 let, potrebna pokojninska doba pa za tri leta. Pravico do starostne pokojnine lahko uveljavi zavarovanec, ko izpolni predpisane pogoje, in sicer velja za moške pri polni starosti 63 let, ko izpolni 20 let delovne dobe, oz. pri starosti 65 let, ko izpolni 15 let zavarovalne dobe. Za ženske so pogoji milejši, starosti za upokojitev se bodo izenačile po koncu prehodnega obdobja. Ženske se lahko upokojijo po izpolnjenih 20 letih zavarovalne dobe pri polni starosti 61 let oz. 15 letih zavarovalne dobe pri starosti 63 let (ZPIZ-UPB4).

Zakon vsebuje tudi določbe, ki naj bi vzpodbujale k vztrajanju v zaposlitvi oz. odložitvi upokojitve. Višina pokojnine oz. odmerni odstotek se povečuje zaradi daljše delovne dobe ali zaradi upokojitve pri višji starosti. Pri odmeri starostne pokojnine se delovna doba nad 40 leti za moške in 38 leti za ženske, ki jo je zavarovanec dopolnil do dopolnitve 63 let za moške in 61 let za ženske, vrednoti na naslednji način (glej Tabelo 6.3):

Tabela 6.3: Povečanje starostne pokojnine ob višanju potrebne starosti za upokojitev

Moški	Ženska	Vrednost pos. leta delovne dobe
41. leto	39. leto	3,00 %
42. leto	40. leto	2,60 %
43. leto	41. leto	2,20 %
44. leto	42. leto	1,80 %
45. leto in vsako naslednje leto	43. leto in vsako naslednje leto	1,50 %

Vir: 51. člen ZPIZ-UPB4

Višanje pokojnine je možno tudi zaradi upokojitve pri višji starosti, kljub izpolnjenim pogojem za starostno upokojitev. Zavarovanec, ki ostane v zavarovanju po dopolnjenih 63 letih za moške in 61 letih za ženske, se mu pokojnina poveča za vsak mesec na naslednji način:

Tabela 6.4: Povečanje starostne pokojnine ob višanju potrebne starosti za upokojitev

Starost ob upokojitvi		Odstotek povečanja na mesec
Moški	Ženske	
Od 63. leta do 64. leta	Od 61. leta do 62. leta	0,30 %
Od 64. leta do 65. leta	Od 62. leta do 63. leta	0,20 %
Od 65. leta do 66. leta	Od 63. leta do 64. leta	0,10 %
66 let in več	64 let in več	0,00 %

Vir: 53. člen ZPIZ-UPB4

To pomeni nagrajevanje aktivnosti po polni upokojitveni starosti s trajnim povečanjem višine pokojnine.

Zakon predvideva tudi zmanjševanje pravic zavarovancev, ki nimajo dopolnjenih 40 let delovne dobe za moške in 38 let delovne dobe za ženske. Ti zavarovanci lahko pridobijo starostno pokojnino pred izpolnitvijo polne starosti, vendar se pokojnina zniža za vsak mesec starosti, ki zavarovancu manjka do polne starosti.

Tabela 6.5: Zmanjšanje starostne pokojnine

Starost – v letih	Odstotek zmanjšanja na mesec
58	0,30 %
59	0,25 %
60	0,20 %
61	0,15 %
62	0,10 %
63	0,00 %

Vir: 53. člen ZPIZ-UPB4

Z dvigom polne starosti in delovne dobe se zagotavlja večanje kontingenta delovno aktivnih, ki bodo zagotavljali potrebna sredstva za izpolnjevanje pravic iz pokojninskega zavarovanja. Po drugi strani pa se aktivna delovna sila še dodatno stara (Končan in Verša 2001, 23).

Krčenje pravic v obveznem pokojninskem zavarovanju (imenovan tudi 1. steber) naj bi nadomestilo dodatno pokojninsko zavarovanje (2. pokojninski steber) in osebna rentna zavarovanja (3. steber) (Ramovš 2003, 291). Medgeneracijska pogodba je še vedno temelj socialne varnosti po upokojitvi, vendar se je odprl prostor za dodatna prostovoljna pokojninska zavarovanja.

6.6.1.1 Spodbude za predčasno upokojitev

V primerih izpolnjevanja pogojev minimalne starosti za starostno upokojitev, vendar neizpolnjevanja kriterija minimalne pokojninske dobe, se lahko uveljavlja dodana doba. Dodana doba je čas zunaj zavarovanja, ki pa se lahko upošteva pri ugotavljanju minimalne pokojninske dobe za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Primeri, ki se lahko upoštevajo kot dodana doba in niso bili prej šteti kot zavarovalna doba, so:

- čas zaključenega študija na dodiplomskem in podiplomskem študiju,
- čas dejanskega obveznega služenja vojaškega roka, nadomestne civilne službe ali usposabljanja za rezervni sestav policije
- in čas, v katerem je bila oseba prijavljena na Zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve ali brezposelna oseba (193. člen).

Dodana doba vpliva le na izpolnitev pogoja manjkajoče pokojninske dobe za pridobitev do pravice do starostne pokojnine, na višino pokojnine pa ne vpliva. V prehodnem obdobju ne velja razmerje 1 : 1 (eno leto obdobja – eno leto dodane dobe), ampak se to razmerje povečuje do konca prehodnega obdobja in tako velja (glej Tabelo 6.6):

Tabela 6.6: Upoštevanje dodane dobe v prehodnem obdobju

Leto	Dodana doba
2008	7
2009	8
2010	9
2011	10
2012	11
2013	12

Vir: 405. člen ZPIZ-UPB4

Ob določenih pogojih pa je možno zahtevano starostno mejo za starostno upokojitev znižati in se upokojiti pri nižji starosti. In sicer je to možno:

- za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, za katerega je zavarovanec skrbel ali vzgajal vsaj 5 let (glej Tabelo 6.7) (37. člen),
- zaradi dela na delovnem mestu, na katerem se je zavarovancu štela zavarovalna doba s povečanjem (402. člen),
- zaradi dela v poklicih, ki ga zaradi narave dela in teže dela po dopolnitvi določene starosti ni več mogoče uspešno opravljati (402. člen),
- zaradi osebnih okoliščin, pogojenih z zdravstvenim stanjem zavarovanca (402. člen)
- in zaradi vključitve ženske v obvezno zavarovanje pred dopolnitvijo 18. leta starosti (38. člen).

Tabela 6.7: Znižanje starostne meje za zavarovanca ali zavarovanko zaradi otrok v prehodnem obdobju

Število otrok/obdobje	2008	2009	2014
1	4,5	5	7,5
2	11,25	12,5	18,75
3	20,25	22,5	33,75
4 in več	11,25	12,5	18,75

Vir: 399. člen ZPIZ-UPB4

Po koncu prehodnega obdobja se starostna meja zniža za enega otroka za 8 mesecev, za 2 otroka 20 mesecev, za 3 otroke 36 mesecev, za vsakega nadaljnega pa se znižanje starostne meje poveča za 20 mesecev (37. člen ZPIZ-UPB4).

Tabela 6.8: Znižanje starostne meje za zavarovanko, ki je bila vključena v obvezno zavarovanje pred 18. letom starosti v prehodnem obdobju

Leto	Znižanje starostne meje v mesecih
2009	8
2010	9
2013	12

Vir: 400. člen ZPIZ-UPB4

V primerih znižanja starostne meje zaradi otrok se ženski minimalna upokojitvena starost zniža največ do 56 let starosti, moškemu pa do 58 let starosti (37. člen ZPIZ-UPB4).

Znižanje je odvisno od vsake posamezne okoliščine in je navdol omejeno (razen za osebne okoliščine). V primeru ženske, ki se je v obvezno zavarovanje vključila, preden je dopolnila 18 let starosti, se polna starost zniža za ves čas trajanja obveznega zavarovanja pred dopolnjenim 18. letom starosti (glej Tabelo 6.8). Polna starost ne more biti nižja od 60 let za moške in 58 let za ženske po koncu prehodnega obdobja (52. člen ZPIZ-UPB4).

Zakon prav tako omogoča dokup pokojninske dobe, s katero se lahko izpolnijo pogoji za pridobitev pravice do pokojnine ali pa se zviša odstotek za odmero. Dokup pokojninske dobe je možen za presežne delavce, in sicer največ do 5 let zavarovalne dobe, ko temu delavcu preneha delovno razmerje v podjetju zaradi prisilne poravnave, stečaja ali likvidacije ali pa njegovo delo ni več potrebno iz operativnih razlogov. Delavec mora izpolnjevati starostne pogoje in imeti zadostno število let pokojninske dobe. Tako je delavec dopolnil (1) 35 let pokojninske dobe (moški) ali 33 let pokojninske dobe (ženske) in 58 let starosti ali (2) 63 let starosti (moški) ali 61 let starosti (ženska) in 15 let pokojninske dobe ali (3) 65 let starosti (moški) ali 63 let starosti (ženske) in 10 let zavarovalne dobe (195. člen ZPIZ-UPB4). Dokup je prav tako možen za ugodnejšo odmero pokojnine, in sicer za največ 5 let. Dokup v tem primeru je možen za zavarovance, ki že izpolnjujejo pravico do starostne pokojnine ali pa pokojnino že uživajo (196. člen). V primerih uveljavljanja dodane dobe je možen tudi dokup tega obdobja, s tem se lahko poviša tudi višina pokojnine. Zavarovanec ima tudi možnost, da ob upokojitvi pred dopolnitvijo polne starosti vplača denarni znesek in s tem pridobi pravico, da se mu pokojnina izplačuje brez odbitkov (197. člen ZPIZ-UPB4).

6.6.1.2 Starostna pokojnina brez zmanjšanja v posebnih primerih

Pravico do starostne pokojnine brez zmanjšanja zaradi upokojitve pred dopolnitvijo polne starosti pridobi zavarovanec, ki je dopolnil minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, če:

- mu je delovno razmerje prenehalo zaradi stečaja ali druge oblike prenehanja delodajalca in mu po mnenju Zavoda za zaposlovanje ni možno zagotoviti druge zaposlitve;
- je delodajalec iz ekonomskih razlogov, zaradi katerih bi bil ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest, pripravil finančno ovrednoten program razreševanja presežnih delavcev skladno s predpisi o delovnih razmerjih in kolektivnimi pogodbami, v katerega je vključenih najmanj pet presežnih delavcev pri velikih delodajalcih oziroma najmanj pet presežnih delavcev ali vsaj 30 % vseh delavcev pri manjših delodajalcih. Pri tem je moral delodajalec predhodno pisno predložiti program Zavodu za zaposlovanje, ta pa je na podlagi

- dokumentov ugotovil, da navedenih delavcev ni možno zaposliti na drugih delovnih mestih pri delodajalcu niti pri drugem delodajalcu;
- je zavarovancu prenehalo delovno razmerje na podlagi programa, po katerem je delodajalec dolžan na njegovo delovno mesto zaposliti mlajšo brezposelno osebo v skladu s pogoji, ki jih ureja poseben zakon;
 - je brezposeln in je bil v zadnjih 24 mesecih najmanj 12 mesecev kot brezposelna oseba vpisan v katero od evidenc, ki jih vodi Zavod za zaposlovanje. Obdobje 24 mesecev se podaljša za čas, v katerem je bil zavarovanec vključen v program zaposlovanja, v katerega ga je napotil Zavod za zaposlovanje (55. člen ZPIZ-UPB4).

6.6.1.3 Postopen prehod iz aktivnega v neaktivno obdobje ter ponovna reaktivacija

V ZPIZ-UPB4 (58. člen) je opredeljena delna pokojnina. Ta predstavlja enega izmed institutov, ki naj bi pripomogel k aktivnejšemu staranju in večji fleksibilnosti dela ob upokojitvi. V skladu s tem zakonom je delna pokojnina pravica, ki pripada delavcu – zavarovancu, ki je po starostni upokojitvi ostal v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa ali pa se je za polovico delovnega časa reaktiviral. Pokojnino se odmeri v višini polovice starostne pokojnine z upoštevanjem zavarovančeve pokojninske dobe, pokojninske osnove in starosti. Torej mora oseba, ki se želi delno upokojiti, izpolnjevati pogoje za starostno upokojitev. Delna upokojitev pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za starostno upokojitev ni mogoča. Poleg delne pokojnine dobiva prejemnik še sorazmerni delež plače, ki mu pripada za delo v podjetju. Po prenehanju delovnega razmerja oz. dokončni upokojitvi ima zavarovanec tri možnosti izračuna dokončne starostne pokojnine, odloči se lahko za tisto, ki je njemu najugodnejša. Za uveljavitev delne pokojnine zavarovanec ne potrebuje soglasja delodajalca, pri katerem dela (Belopavlovič 2007a, 18). Tudi ZDR-A v 202. členu določa, da ima starejši delavec pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Delodajalec mora zagotoviti pravico tako, da sklene s starejšim delavcem novo pogodbo o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. Starejši delavec lahko nadaljuje delo na istem ali na drugem ustreznem delovnem mestu. Podaljšano zavarovanje ima pozitiven vpliv na kasnejšo polno pokojnino. Zavarovanec v nobenem primeru ne more biti oškodovan pri že odmerjeni pokojnini zaradi tega, ker

je določen čas užival dvojni status (upokojenca – zavarovanca) ali zato, ker bi se kasneje spremenili pogoji upokojevanja.

ZPIZ-UPB4 v posameznih členih določa možnosti ponovnega vstopa (reaktivacije) že upokojenega delavca na trg delovne sile in s tem povezane posledice njegovega delovnopravnega položaja, odmero pokojnine ali njeno povečanje. Uživalec pokojnine, ki ponovno sklene delovno razmerje, je izvoljen ali imenovan za nosilca javne ali druge funkcije, za katero prejema plačo oziroma nadomestilo plače za opravljanje te funkcije, ali začne opravljati dejavnost, na podlagi katere je zavarovan, pridobi lastnost zavarovanca in se mu pokojnina v tem času ne izplačuje (178. člen ZPIZ-UPB4). To pomeni, da je tudi po upokojitvi možen ponoven vstop v zavarovanje, vendar pa zavarovancu v tem času pokojnina miruje (Belopavlovič 2008, 559). Po koncu delovnega razmerja se zavarovancu pokojninska doba in plača iz ponovnega zavarovanja upoštevata pri ponovni odmeri pokojnine (180. člen). Prav tako ima upravičenec možnost, da lahko zahteva, da se mu namesto ponovne odmere že uveljavljena pokojnina odstotno poveča glede na obdobje zavarovalne dobe, dosežene v času ponovnega zavarovanja (180. člen). Zakon omogoča tudi odstotno povečanje pokojnine, ki je bila zmanjšana zaradi upokojitve pred dopolnitvijo minimalnih pogojev za upokojitev (zavarovancu, ki nima 40 let (moški) oziroma 38 let (ženska) delovne dobe, in pridobi pravico do starostne pokojnine pred dopolnitvijo polne starosti). Pri ponovni odmeri se upošteva starost ob prenehanju zavarovanja, od katere pa se odšteje čas uživanja pokojnine pred vključitvijo v zavarovanje (180. člen). V primeru naknadnega priznanja določenega obdobja pokojninske dobe, dopolnjene pred uveljavitvijo pravice do pokojnine, se takšna doba upošteva samo za odstotno povečanje že uveljavljene pokojnine (181. člen ZPIZ-UPB4).

ZPIZ-UPB4 opredeljuje tudi možnosti opravljanja pridobitne samostojne dejavnosti po upokojitvi. Ta možnost obstaja, vendar pod določenimi pogoji. Opravljanje dejavnosti po upokojitvi, brez vpliva na prejemanje pokojnine, je možno, ko je oseba do upokojitve že opravljala postransko dejavnost in je bila zavarovana na podlagi delovnega razmerja. V tem primeru bi lahko isto dejavnost v enakem obsegu opravljala tudi po upokojitvi. V primeru, da želi oseba začeti opravljati samostojno pridobitno dejavnost po upokojitvi, zakon tej osebi narekuje drugačne pogoje. Če oseba ne želi, da opravljanje te dejavnosti vplivajo na prejemanje pokojnine, potem dejavnosti ne sme

opravljati z osebnim delom in ima tako zaposlenenega vsaj enega delavca za opravljanje te dejavnosti za nedoločen čas za poln delovni urnik. Ob nespremenjenih pogojih uživanja pokojninskih pravic oseba, ki želi začeti opravljati dejavnost šele po upokojitvi, tega ne more, ne glede na starost. V primeru, da se za to odloči, pride do »zamrznitve« pokojnine, vključitve v obvezno socialno zavarovanje, torej do stanja pred upokojitvijo (18. člen ZPIZ-UPB4; Baza znanja 2008).

Uživalcu pokojnine, ki prične ali nadaljuje s samostojno umetniško ali drugo kulturno dejavnostjo, dejavnostjo ustvarjalca izumov, novih oblik teles, slik in risb ali v primerih dela samozaposlenega, ki ne opravlja samostojne dejavnosti kot edini ali glavni poklic, se na njegovo željo pokojnina izplačuje, ta čas pa se mu ne upošteva za odstotno povečanje že uveljavljene pokojnine oziroma za novo odmero pokojnine (179. člen ZPIZ-UPB4).

Eden izmed zakonov, ki se v svoji vsebini dotika tudi delovnopravnega položaja upokojenec, je Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti (ZRRD Uradni list, št. 96/2002, z dne 14. 11. 2002 in ZRRD-UPB1 Uradni list, št. 22/2006, z dne 28. 2. 2006). Zakon ureja izvajanje politike raziskovalne dejavnosti in določa pogoje za opravljanje dejavnosti. Na podlagi tega zakona je Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije sprejela Pravilnik o registru zasebnih raziskovalcev, kjer so določeni pogoji za vpis v register zasebnih raziskovalcev. 4. člen tega pravilnika določa, da zasebni raziskovalec ne more biti uživalec pokojnine. Zakon določa še, da zasebni raziskovalec opravlja raziskovalno in razvojno dejavnost kot edini ali glavni poklic (6. člen). Agencija pa dopušča možnost upokojenim prevzemanja vloge mentorjev novim mladim raziskovalcem v posameznih razpisih (npr. v razpisu Javni poziv za predlaganje kandidatov za mentorje novim mladim raziskovalcem za leto 2009).

6.6.2 Analiza

Izmed pomembnejših ukrepov na makronivoju, ki jih je sprejela država, je bila z začetkom leta 2000 izvajana pokojninska reforma s sprejetim Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Do danes je bilo sprejetih že več sprememb zakona. Najpomembnejše spremembe, ki jih je zakon prinesel, je višanje minimalnih pogojev za starostno upokožitev tako za moške in ženske, vpeljava bonusov in malusov v primerih

upokojevanja po izpolnitvi minimalnih pogojev oz. upokojevanju pred izpolnitvijo letih, vpeljava možnosti II. in III. stebra pokojninskega zavarovanja (dodatno pokojninsko zavarovanje in osebna rentna zavarovanja), vpeljava možnosti delne upokojitve in tudi nekaj primerov legalne oblike dela po upokojitvi.

Veljavni zakon (členi od 51 do 53 ZPIZ-UPB4) omogoča t. i. fleksibilno upokojevanje, tj. upokojevanje pri nižji ali višji starosti od polne starosti⁹ ter z minimalno potrebno ali daljšo delovno dobo. Pri tem se pokojnina odmerja na način, da se ob nižji upokojitveni starosti predvideva daljše obdobje prejemanja pokojnine, zato se pokojnina temu ustrezno zniža, pri predvidenem krajšem obdobju pa se zneski pokojnine povišajo (Belopavlovič 2008, 556). Zaposleni so nagrajeni v višji pokojnini po upokojitvi, če vztrajajo v delovnem razmerju po določeni starosti ali po izpolnitvi polne delovne dobe. V prvem primeru se pokojnina poveča le prve tri mesece (glej Tabelo 6.4). Letno višanje pokojnine je trajno nagrajeno z vztrajanjem v delovnem razmerju po izpolnitvi polne delovne dobe (glej Tabelo 6.6). Zdajšnja ureditev za zavarovance pomeni, da se jim prva štiri leta dobe po dopolnjeni polni delovni dobi vrednotijo bistveno ugodneje ter da se jim tudi zaradi tega splača ostati v zavarovanju, saj si na tak način povišajo pokojnino. Iz določb zakona izhaja, da je prva od možnosti, ki jih ima delavec po izpolnitvi minimalnih pogojev za starostno upokojitev, možnost ohranitve delovnega razmerja in nadaljevanje obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, s čimer si delavec zagotovi višjo odmero pokojnine (Belopavlovič 2008, 557).

S poostrenimi pogoji in določenimi trajnimi kaznimi (malusi) ter nagradami (bonusi) za upokojitev pred oz. po izpolnitvi pogojev zakonodajalec skuša vplivati na trajanje delovne aktivnosti zaposlenih. Vzdržnost pokojninskega sistema oz. javnih financ se s tem na dolgi rok rešuje (Kidrič 2006, 81), vendar se sistem zaostrovanja pogojev ne more nadaljevati v nedogled. V ospredje prihaja odziv ljudi, in sicer v takojšnji upokojitvi po izpolnitvi pogojev, saj prihaja do dvomov (strahu) o prihodnjih še ostrejših pogojih upokojevanja, ki bi jim bili lahko podvrženi. Vendar pa kljub zaostrovanju pogojev zakon še vedno omogoča upokojevanje ob delno izpolnjenih pogojih, ko se lahko uveljavlja dodana doba. V teh primerih se vzdržnost sistema ohranja, saj se dobo lahko dokupi.

⁹ Polna starost je starost, ki zagotavlja zavarovancu odmero pokojnine v višini, odvisni le od dopolnjene pokojninske dobe, za moškega je to 63 let, za žensko pa 61 let (52. člen ZPIZ-UPB4).

Kvaliteta reforme slovenskega pokojninskega sistema je v tem, da so pri njenem oblikovanju sodelovali vsi akterji: vlada, zaposleni in delodajalci. Vpletenost vseh sodelujočih prispeva k postopni implementaciji ukrepov v daljšem obdobju več let ali desetletij. Tako leta 1999 zaključena pokojninska reforma pomika uveljavitev končnih pogojev v čas po letu 2020 (Bešter 2008), ko se zaključi prehodno obdobje. Tako lahko širša javnost (državljeni) lažje sprejema poostrene ukrepe upokojevanja. Potrebno pa je seveda tudi zavedanje, da je reforma pokojninskega sistema le en del celote, ki lahko prispeva k spremenjenim pogojem na trgu delovne sile in vzdržnosti obstoječega sistema. Brez skladno sprejetih ukrepov na trgu delovne sile in v samem delovnem okolju lahko spremembe pokojninskega sistema delujejo kot grožnja, zato je potrebno neprestano spreminjanje celotnega sistema. Zato zgolj normativno podaljševanje trajanja obveznega zavarovanja ni dovolj, je le prvi pogoj. In odgovor na vprašanje, kako povečati delovno aktivnost v starosti nad 55 let, še bolj pa nad 60 let, je pomembna razvojna naloga in izziv Slovenije (Javornik v Pirc 2007a, 34).

Pri generacijah, ki se ali se bodo upokojevale, je pomembno, da je prehod iz dela v nedelo postopen, netravmatičen in gladek oz. da je upokojitev fleksibilnejša. Slovenska zakonodaja pozna sistem delne upokojitve oz. delo s krajšim delovnim časom za starejše zaposlene. Tako se pri nas takšna oblika zaposlitve uporablja predvsem kot prehod v upokojitev za starejše delavce in kot oblika zaposlovanja invalidov. Delna upokojitev je mogoča in je tudi oblika, ki se je vsako leto več ljudi poslužuje, vendar le majhen delež populacije. Je mehanizem, ki omogoča lažji prehod iz aktivnega obdobja v pasivno, vendar le pod določenimi pogoji. Ta mehanizem omogoča ostati v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom po izpolnitvi pogojev za upokojitev, omogoča pa tudi reaktivacijo po uveljavitvi polne pokojnine. To pomeni, da se delavec lahko po upokojitvi vrne na delo. Delavec je lahko zaposlen le z največ polovico delovnega časa, možnosti pa niso prožnejše v smislu izbire drugačnega razmerja aktivnega dela, na primer tretjinska upokojitev in dve tretjini zaposlitve ali obratno. Tako delna pokojnina delavca, ki ima sicer dvojni status, status delavca in uživalca pokojnine, znaša polovico starostne pokojnine, do katere je delavec upravičen. Višina pokojnine tako ni odvisna od višine plače, kar pomeni da delavec, ki dela manj kot polovični delovni čas, dobi tudi manj plače. Skupni finančni znesek v takih primerih ne dosega vrednosti v višini, kot bi jo lahko sicer. Morda je majhna prožnost tega sistema eden izmed razlogov, da se zaposleni v večjem deležu ne odločajo za to obliko dela. Število delnih upokojitev

počasi narašča, vendar pa je glede na skupno število starostnih upokojencev število uživačev delne pokojnine zanemarljivo majhno: v letu 2003 je bilo 50 delnih upokojencev, v februarju 2004 85 upokojencev, v decembru 2007 pa 165 upokojencev. Drugi razlogi so še nepoznavanje te možnosti in obstoj drugih načinov dela po upokojitvi, ki so morda ugodnejši za njih (Belopavlovič 2008, 559). Od tega dela se še vedno plačujejo prispevki od plače. Delodajalci bi lahko v večji meri izkoristili to možnost, saj bi s tem vsaj za nekaj časa ohranili znanje in izkušnje starejših v organizaciji in hkrati z ustreznim programom omogočili prenos znanja starejšega delavca na mlajše zaposlene. Ta sistem tudi ustrezno odgovarja na problematično situacijo zaposlovanja mladih, ki bi lahko vstopili na trg delovne sile postopoma oz. z delom za krajši čas. Na ta način bi se lahko zaposlovalo mlajše in ohranjalo delovno aktivne tudi starejše zaposlene. Nenazadnje pa delno upokojevanje zagotavlja daljše plačevanje prispevkov in s tem zmanjšuje pritiske na pokojninsko blagajno, torej je sistem, ki je koristen tudi za državo (Belopavlovič 2007a, 18).

Slovenska zakonodaja omogoča ponovno reaktivacijo že upokojenih delavcev. Posameznikom tako dopušča možnost odločitve za ponovni vstop na trg delovne sile. Vendar se v zvezi s tem pojavlja tudi vprašanje možnosti nepretrganega dela oz. vztrajanja v zaposlitvi po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev s pomočjo finančnih ukrepov države. Ena izmed možnosti bi lahko bila finančna spodbuda, če bi delodajalec po dosegu pogojev za starostno upokojitev za zaposlenega ne več plačeval prispevka v pokojninsko blagajno. Na ta način bi se zmanjšali stroški dela. Ta sredstva pa bi moral nameniti za ustvarjanje delovnih razmer za starejše zaposlene ali subvencioniranje zaposlitve mladih v sistemu delitve dela (job sharing) (Kidrič 2006, 82).

ZPIZ-UPB4 omogoča tudi delo po upokojitvi, in sicer opravljanje samostojne dejavnosti, vendar je ta možnost omejena na določene pogoje. Oseba, ki se odloči za opravljanje postranske dejavnosti, je bila do upokojitve zavarovana na podlagi delovnega razmerja in je že opravljala postransko dejavnost. V primeru, da tem pogojem ne zadostuje, lahko še vedno registrira neko dejavnost, vendar je ne sme opravljati z lastnim delom, ampak mora imeti nekoga zaposlenega za nedoločen čas. Torej oseba, ki bi po upokojitvi sama želela nadaljevati delo v tej obliki (kot s.p.) in pred upokojitvijo ni opravljala postranske dejavnosti, tega ne more opravljati, če ne želi,

da nadaljevanje dela vpliva na njeno prejemanje pokojnine. 18. člen ZPIZ-UPB4 upokojeni osebi omogoča vodenje ali nadzorovanje dejavnosti, izključuje pa možnost fizičnega opravljanja dejavnosti samega upokojenca (Belopavlovič 2008, 563). Zakonske določbe v tem primeru omejujejo nadaljevanja dela upokojenih. Obstoječa zakonodaja v tem primeru lahko posledično v praksi povzroča, da se delo opravlja na črno, saj je lahko posamezniku v interesu, da tudi sam osebno, poleg zaposlenega, opravlja delo, ki pa ne bi bilo zavedeno. Prav tako so postavljeni precej zahtevni pogoji, saj predvidevajo uspešno opravljanje dejavnosti v dovolj širokem obsegu, da je lahko nekdo zaposlen za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Zakon tako ne omogoča upokojenim, da pridobljeno znanje iz dolgoletne prakse nadaljujejo v obliki samostojne dejavnosti in si na ta način samostojno razporedijo delovni čas in uspešnost dela prilagodijo trenutnim razmeram povpraševanja in svojim lastnim zmožnostim (tako fizičnim kot mentalnim). Opravljanje te dejavnosti bi upokojenim predstavljalo možnost dodatnega zaslužka, vendar kot dopolnilo primarnemu – pokojnini, možnost socialne vključenosti, občutek koristnosti in koriščenje sposobnosti, ki jih imajo.

Iz ZRRD izhaja, da zasebni raziskovalec ne more biti upokojenec. Njegovo delo v raziskovalni dejavnosti je omejeno na vlogo mentorja mladim raziskovalcem ob določenih omejitvah. Ta pravilnik omejuje dostop nekdanjim raziskovalcem ali drugim upokojenim strokovnjakom, da bi prispevali s svojimi izkušnjami v raziskovalnem delu. V teh prepovedih so lahko prizadeti visoko izobraženi in mentalno sposobni upokojenci, ki bi družbi s svojimi inovacijami in delom še lahko veliko prispevali.

6.7 Pogodbeno opravljanje dela

6.7.1 Pravni vidik

Upokojenec, ki se ne želi delno reaktivirati, ima možnost sklenitve pogodb civilnega (t. i. podjemne pogodbe oz. pogodbe o delu) in avtorskega prava (pogodba o avtorskem delu oz. avtorska pogodba). Vendar pa je delo na podlagi tovrstnih pogodb mogoče le v primeru, ko niso podani elementi delovnega razmerja – to velja tako za delo upokojenih kot tudi vseh ostalih oseb. Zakon o delovnih razmerjih določa: Če v konkretnem primeru obstajajo elementi delovnega razmerja – to so:

- prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces delodajalca,

- osebno in nepretrgano delo,
- delo za plačilo,
- opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca,

morata stranki skleniti pogodbo o zaposlitvi, delo pa se ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon (npr. začasna in občasna dela dijakov in študentov, vajeništvo ipd.) (11. člen ZDR; Inšpektorat RS za delo 2006).

Če delavec kljub obstoju elementov delovnega razmerja opravlja delo na podlagi pogodbe civilnega prava, to predstavlja glede na kazenske določbe ZDR prekršek, za katerega se delodajalec – pravna oseba lahko sankcionira z zakonsko določeno globo (ZDR).

Zakonsko podlago za sklepanje podjemne pogodbe oz. pogodbe o delu predstavljajo določbe 619. do 648. člena Obligacijskega zakonika (OZ-UPB1 Uradni list RS, št. 97/2007, z dne 24. 10. 2007). Pogodbeno delo po podjemni pogodbi je tako možno v primeru občasnih oz. začasnih del, ko ne obstajajo elementi delovnega razmerja. Gre za opravilo določenega posla, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, telesno ali umsko delo, ki ne sodi v organiziran delovni proces delodajalca (619. člen OZ-UPB1). Tako dela, ki se opravljajo na podlagi sklenjene podjemne pogodbe, niso določena kot sestavni del organizacije poslovanja delodajalca in niso predvidena v okviru sistemizacije delovnih mest ter se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas ali pa so potrebna le od časa do časa (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2004).

Poleg opravljanja dela po civilnem pravu je možno tudi opravljanje dela na podlagi avtorskega prava. Tako delo ima elemente avtorskega dela. Za avtorsko delo gre takrat, ko delo predstavlja samostojno intelektualno kreativno stvaritev. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP-UPB3 Uradni list RS, št. 21/1995, z dne 14. 4. 1995 in ZASP-UPB3 Uradni list RS, št. 16/2007, z dne 23. 3. 2007) se lahko uporabi v primerih, ko se avtor z avtorsko pogodbo o naročilu avtorskega dela zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar (99. člen ZASP-UPB3). Za avtorsko pogodbo o naročilu dela se uporabljajo določbe o podjemniški pogodbi (99. člen ZASP-UPB3), če ni določeno drugače z ZASP-UPB3.

V zvezi z avtorsko pogodbo oz. pogodbo o naročilu avtorskega dela je pomembno, da je namenjena intelektualnim delom avtorske narave. V skladu s 5. členom ZASP-UPB3 so avtorska dela individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene, če ni s tem zakonom drugače določeno.

Za avtorska dela tako veljajo zlasti:

- govorjena dela (govori, pridige, predavanja),
- pisana dela (leposlovna dela, članki, priročniki, študije, računalniški programi),
- glasbena dela,
- gledališka dela,
- koreografska in pantomimska dela,
- fotografska dela,
- avdiovizualna dela,
- likovna dela,
- arhitekturna dela (skice, načrti ter izvedeni projekti s področja arhitekture),
- dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja,
- kartografska dela,
- predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju tovrstnega (pogodbene) dela upokojenecem ne prepoveduje in ne predvideva znižanja pokojnine. Dohodek, ki ga upokojenec pridobi s pogodbo o delu, je obdavčeno ob napovedi dohodnine (Belopavlovič 2007a, 18).

V primerih opravljanja dela na podlagi avtorske pogodbe mora naročnik plačevati pavšalni prispevek iz naslova pokojninskega ter invalidskega zavarovanja za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni (27. člen ZPIZ-UPB4). Prav tako v primeru opravljanja dela po civilni pogodbi mora naročnik dela plačevati pavšalni prispevek iz naslova zdravstvenega zavarovanja za poškodbo pri delu in poklicno bolezen (17. člen ZZVZZ-UPB3 Uradni list RS, št. 72/2006, z dne 11. 7. 2006).

Dolžnost delodajalca, ki zagotavlja delavcu (oz. upokojencu) delo na podlagi pogodbe o delu ali avtorske pogodbe, je, da zanj izpolni vse obveznosti, ki se nanašajo na urejanje varnosti in zdravja pri delu – enako kot če bi bil delavec pri njem zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Tako ga tudi mora usposobiti za varno opravljanje dela, mu zagotoviti zdravstvene preglede v skladu s predpisi – skratka – izpolnjevati vse obveznosti, ki izhajajo iz ZVZD (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2004).

6.7.2 Analiza

Delo upokojenih oseb po avtorskem ali civilnem pravu je eden izmed pomembnih mehanizmov omogočanja dela starejših v času po upokojitvi. Ker se tovrstno delo ne šteje kot delovno razmerje, načeloma ni podvrženo plačilom pokojninskih in drugih socialnih prispevkov, odvede se le del pri dohodnini. To je eden izmed načinov zakonitega dela upokojencev, možnost dodatnega vira zaslužka, možnost, da ostanejo v stiku z nekdanjim delodajalcem ali nekim tretjim, na ta način prispevajo s svojim znanjem ali izkušnjami. Tako se lahko počutijo koristne in ostajajo v socialnem družbenem življenju oz. so del njega. Mnogim upokojemcem se delo po avtorski pogodbi ali pogodbi o delu zdi veliko bolj finančno privlačnejše v primerjavi z delno upokojitvijo (Milakovič 2005). Prav tako lahko delodajalci koristijo tovrstni način zaposlovanja, s pomočjo katerega lahko uporabijo znanje in izkušnje nekdanjih zaposlenih ali drugih upokojenih strokovnjakov.

Kljub ugodnim pogojem, ki jih tovrstno delo omogoča, je mogoče zaslediti tudi omejitve pogodbenega dela. Omejeno je na občasno delo za krajši čas, ki ni vključeno v sistematizacijo del. Poleg tega pa je tudi dokaj visoko obdavčeno. Bistveno pri tem je, da ne glede na mesečno opravljeno število ur pogodbenega dela upokojenec ne opravlja dela, ki ima elemente delovnega razmerja. Prav tako pa se v zvezi s pogojem 13. člena ZPIZ-UPB4 zastavlja vprašanje, v kolikšni meri je mogoče opravljati delo in zanj prejemati plačilo, če je oseba upokojena. Zakon določa, da bi se vsakdo, ki prejema plačilo najmanj v mesečnem znesku minimalne plače, moral obvezno zavarovati. Ker status zavarovanca in uživalca pokojnine nista združljiva, vključitev v pokojninsko in invalidsko zavarovanje pomeni prenehanje izplačevanja pokojnine (Belopavlovič 2008, 562).

Strokovnjaki ugotavljajo, da prihaja v praksi do nezakonitega sklepanja pogodb, ko delodajalci sklepajo z že upokojenimi delavci podjemne pogodbe po 619. členu OZ za opravljanje kratkotrajnih oz. začasnih del. V bistvu pa gre za opravljanje del na sistematiziranih delovnih mestih (npr. upokojeni zdravnik nadomešča začasno odsotnega kolega v času dopusta itd.). Belopavlovič (Belopavlovič 2008, 561) predlaga, da bi tovrstno delo bilo mogoče legalizirati skozi definicijo delovnega razmerja ali pa v obliki tako imenovanega malega dela po Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC Uradni list RS, št. 36, z dne 26. 4. 2000).

6.8 Strategija varstva starejših

6.8.1 Pravni vidik

Slovenija je kot odgovor na staranje prebivalstva in na evropske zahteve sprejela Strategijo varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva (v nadaljevanju Strategija), ki je nastala konec leta 2006. V tem dokumentu, ki je nek zelo širok okvir obravnavane tematike, so definirani cilji posameznih področji oz. vladnih resorjev. Osnovni namen Strategije, kot je v njej tudi opredeljen, je usklajeno delovanje vlade z gospodarskim in civilnim sektorjem. Strategija prav tako predvideva ustanovitev posebnega Sveta, ki bi skrbel za spremljanje zastavljenih ciljev in skrbel za kakovostno implementacijo posameznih strategij v tem obdobju. Strategija obsega več različnih področij: ustvarjanje pogojev za aktivno vključevanje starejših v proces dela in zaposlovanja, skrb za preventivno krepitev zdravja starih ljudi, primerni pogoji za vseživljensko učenje in izobraževanja za starejše ter vzdržnost pokojninskega sistema (vključena se tudi področja dolgotrajne oskrbe, socialnega varstva, družine, vzgoje in šolstva, kulture in informiranja, stanovanjska politika, promet in osebna varnost ljudi). Sestavni del strategije je tudi predlog, da posamezna ministrstva, ki so sodelovala pri njenem oblikovanju, pripravijo konkretne akcijske načrte za posamezne področne strategije in ukrepe. Iz napisane strategije je razvidno, da se akterji zavedajo problema dolgoročne vzdržnosti sistema pokojninskega zavarovanja in da je potrebno sprejeti ukrepe na različnih področjih v izogib morebitnim problemom. Pri posameznih področjih so navedeni podatki (npr. projekcije števila prebivalstva, delež delovno sposobnega prebivalstva itd). Strategija zagovarja nadgradnjo obstoječih sistemov oz. zakonodaje (na področju dela in zaposlovanja ter

pokojninske politike). Ukrepi v okviru dela in zaposlovanja so pretežno omejeni na področje Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakona o delovnih razmerjih, Obligacijskega zakona in davčne politike. Predlogi ukrepov s tega področja so naslednji:

- spodbujati zaposlovanje starejših s posebnimi davčnimi olajšavami pri dohodnini,
- sistemsko urediti plačano občasno in začasno delo upokojencev,
- omogočiti fleksibilnejše oblike pri zaposlovanju in delu starejših oseb,
- povečati skrb za varstvo in zdravje pri delu starejših ljudi,
- spodbujati zaposlovanje neaktivnih starejših oseb – delovne rezerve,
- vključevati aktivno staranje v kolektivne pogodbe,
- vključevati brezposelne osebe v programe zaposlovanja za pomoč starejšim,
- spodbujati vključevanje starejših delavcev in oseb v vseživljenjsko izobraževanje,
- spodbujati oblikovanje proizvodov in storitev za potrebe starejših,
- pripraviti nacionalni program za aktivno staranje za obdobje od leta 2006 do 2010,
- pripraviti izvedbeni program za zaposlovanje starejših oseb za obdobje od leta 2007 do leta 2010.

V okviru pokojninskega in invalidskega sistema so ukrepi naslednji:

- povečanje spodbud za daljše vztrajanje v aktivnosti,
- razrešitev pokritosti z obveznim zavarovanjem na občasna in začasna pogodbeno dela,
- ustrezna kombinacija socialne sprejemljivosti in ekonomske vzdržnosti v obveznem pokojninskem zavarovanju,
- sistemska ločitev kolektivnega in individualnega zavarovanja,
- dodatne spodbude za prostovoljno pokojninsko zavarovanje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2006a).

6.8.2 Analiza

Prednost Strategije varstva starejših je v široki obravnavi tematike in v predvidenem povezovanju več vladnih resorjev za reševanje prihodnjih težav starejše populacije.

Torej je njena kakovost v namenu usklajenega in povezanega dela pristojnih resorjev s civilnim sektorjem. Vendar je na drugi strani dokument nastal le v sodelovanju vladnih služb in nekaterih strokovnjakov brez ustreznega sodelovanja širše javnosti (Ule 2006). Dokument predvideva sprejetje posameznih ukrepov, ki pa po logiki zahtevajo nadaljnje konkretne akcijske načrte posameznih resorjev. Strategija te konkretne akcijske načrte predvideva oz. predlaga in jih ne zahteva. Svet za solidarno sožitje generacij in za kakovostno staranje prebivalstva v Sloveniji pa naj bi skrbel za spremljanje uresničevanja in izvajanja Strategije varstva starejših. Javnosti je bilo do sedaj posredovano prvo poročilo o seji tega sveta (oktobra 2007) (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS 2007b). Druga seja Sveta je bila v začetku 2009. Pri seznanitvi vlade o uspešnosti izvajanja strategije je Svet ocenil, da se cilji Strategije prepočasi realizirajo. Sprejet je bil akcijski načrt za izvedbo nalog iz Strategije. Na področju dela in zaposlovanja je poudarek predvsem na povečanju stopnje zaposlenosti starejših in povečanju njihove zaposljivosti. Na področju sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa je cilj modernizacija pokojninskega sistema za dolgoročno vzdržnost pokojninskega zavarovanja (Vlada Republike Slovenije 2009).

Strategija vključuje sprejetje ukrepov, kateri izmed njih so precej široko zastavljeni ali ne predvidevajo konkretnjših predlogov za njihovo izvedbo. Eden izmed pozitivnejših vidnih predlogov je zagotovo tečaj priprave na upokojitev, ki bi ga bilo potrebno sistematično uvajati po podjetjih in organizacijah. Pri navedbi tega predloga manjka konkretna opredelitev odgovornosti izvedbe le-tega. Prav tako je eden izmed potrebnih in hkrati ustreznih prodlogov ukrep omogočiti fleksibilnejše oblike pri zaposlovanju in delu starejših oseb. V tem primeru bi ob uresnitvi tega ukrepa omilili težavno vključevanje mladih na trg delovne sile, saj bi s fleksibilnim in krajšim delovnim časom omogočili delo tako starejši kot mlajši generaciji, ob tem pa bi se lahko z dobro organizacijo vpeljajo tudi mentorstvo. Dokument dejansko predstavlja današnjo in prihodnjo usmeritev sprejemanja ukrepov vlade kot odgovor na težave, ki jih prinaša dolgoživa družba. Tako je dokument namenjen prikazu dela vlade, postavlja pa se tudi vprašanje možnosti, da javnost, podjetja in organizacije ta dokument sprejmejo, se z njim morda identificirajo ali iz njega celo črpajo osnovne ideje za konkretne izvedbe v samih organizacijah ali pa pripravijo podlago za prihodnje delovanje. Ukrepi so usmerjeni tako za delodajalce (s finančnimi vzpodbudami zmanjšanja stroškov za starejše delavce vzpodbuditi njihovo zaposlovanje) in za posameznike, zaposlene (npr.

višanje stimulacij za delo po izpolnitiv pogojev za upokojitev, ureditev delne upokojitve). V javnosti se ne občuti močnega delovanja v smeri uresničevanja te strategije.

V Strategiji varstva starejših je kot predlog ukrepa znotraj sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja navedeno, da naj bi se v prihodnje razširila pokritost z obveznim zavarovanjem tudi na občasna pogodbeno dela, ki niso delovno razmerje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS 2006a). Na ta način bi se dopolnil vir prispevkov za pokojninsko blagajno, kar bi na nek način lahko prispevalo k ohranitvi obstoječega pokojninskega sistema v krajšem obdobju. Zastavlja pa se dvom v morebitno opuščanje tega načina zaposlitve, saj se delavcem ne bi stroškovno več zdelo smiselno opravljati te vrste del ali pa bi bilo več dela na črno. Ta ukrep bi bilo potrebno podrobno razdelati v primeru dela upokojencev, saj bi to pomenilo, da bi bili ljudje, ki bi opravljali to dejavnost, ponovno vključeni v delovno razmerje in bi s tem prišlo do zamrznitve pokojnine ali njeno odstotno povečanje. Torej bi v tem primeru prišlo do izenačenja dela preko začasnih pogodb z rednim delovnim razmerjem in izgubo fleksibilnih načinov zaposlitve za upokojence.

7 PRIMERI DOBRE PRAKSE

7.1 Primer Nemčije

V zadnjem času je vse bolj zaznati interes mlajših upokojencev za dodatno delovno aktivnost. Tudi na kadrovskih agencijah zaznavajo potrebe upokojencev po delu, saj se ti obračajo nanje in sprašujejo po različnih delih (Nekrep 2008). Vzroki iskanja zaposlitev so lahko v nizkih dohodkih, dobro ohranjeni delovni kondiciji in sposobnosti, ki ju še lahko koristijo, občutku koristnosti in socialni vključenosti. Tako se počasi v teh stikih med upokojenimi na eni strani in posredniki del ali delodajalci na drugi strani že pojavlja potreba tudi po organizaciji posebnih agencij, ki bi imele funkcijo učinkovitega posredovanja dela med upokojenimi, ki želijo delati, in delodajalci. Primer nemškega zaposlovanja že upokojenih se kaže kot primer dobre prakse. Različne agencije pošiljajo upokojene strokovnjake kot častne pomočnike pri razvoju, oblikujejo podatkovne baze nekdanjih delavcev v pokoju, ki imajo potrebo po dodatnem zaslužku s ponujanjem svetovanja in svojega znanja. Ti upokojenci so večinoma visokokvalificirani nekdanji delavci iz različnih podjetij. Registrirane v upokojenskih strokovnih službah vse bolj koristijo srednje velika podjetja, koncerni pa tudi mladi ustanovitelji novih podjetij, ki potrebujejo podporo izkušenih podjetnikov. Veliko podjetij najema svoje lastne nekdanje delavce za pomoč pri projektih. V nekdanjih delavcih vidijo še velik potencial, ker veliko bolje poznajo svoje nekdanje podjetje, podajajo dobre nasvete, najeto znanje je poceni, hitro in prožno (Zgonik 2006).

Nemčija in Slovenija imata podoben družbenoekonomski sistem. Veliko slovenskih pravnih norm temelji na nemškem pravu, socialni sistem je pri nas zasnovan na značilnostih nemškega (npr. »pay-as-you-go« sistem, dokaj visoki socialni izdatki) (Gramc 2006). Omenjena dejstva nakazujejo, da bi med drugim obstajala tudi možnost prenosa prej omenjene oblike organizacije oz. agencije, ki bi posredovala med upokojenci in delodajalci, v Slovenijo. Pri nas je število visoko izobraženih strokovnjakov omejeno na manjši obseg. Večji obseg ponudbe dela upokojenih bi lahko zadovoljili z usklajevanjem povpraševanja po deficitarnih delih, za katere je vse manj mlajših generacij, ki se zanje odločajo, na drugi strani pa so starejši upokojeni, ki ta znanja in izkušnje še imajo. V tem primeru se tudi pojavlja možnost mentorstva mladih. Za večjo aktivnost posredovanja bi bilo potrebno tudi razviti in razširiti možnosti oblik

dela po upokojitvi. Že obstoječe (delo po pogodbi civilnega in avtorskega prava, delna upokojitev, opravljanje samostojne dejavnosti) bi bilo potrebno razviti v smislu odpravljanja določenih pogojev in jih prilagoditi potrebam upokojencev ter delodajalcev. Delo po upokojitvi ne bi smelo vplivati na prejemanje pokojnine, razen v primerih, ko bi se upokojeni sami odločili in spremenili status v ponovno aktivne. Za to pa bi morali biti tudi ustrezno motivirani oz. nagrajeni. Tako posameznik kot delodajalec se za večjo aktivnost odločata posamično na podlagi pozitivnih in negativnih učinkov, ki bi jih podaljšana aktivnost prinesla za vsakega od njiju (Kidrič 2006, 81).

Miselnost, da so starejši učinkoviti in da lahko veliko prispevajo s svojim znanjem, v Sloveniji še ni dovolj razvita ne med samimi delodajalci kot tudi ne med samimi upokojenimi. V veliko primerih se podjetjem v tujini (Nemčija) dvigne ugled, če zaposlijo starejše ali upokojence. Sami upokojenci se počutijo v dobri formi za delo, veseli so, da prispevajo znanje in so v krogu svojih nekdanjih delavcev. Tako se razvija primarni eksterni trg visoko usposobljenih upokojencev. Ti primeri so lahko uspešni zaradi vseživljenjskega izpopolnjevanja delavcev in vrednot podjetja (Zgonik 2006). Tako je poleg nerazvite zakonodaje, ki bi omogočala ali celo spodbujala delo starejših in upokojenih, potrebno razviti tudi zavest delodajalcev o koristnosti starejših ali nekdanjih zaposlenih. Problem je potrebno gledati širše, ker nanj vpliva veliko različnih dejavnikov.

7.2 Primer Finske

Finska je država, ki ji je uspelo povečati stopnjo zaposlenosti starejših od leta 1998 s 36,2 % na 52,7 % leta 2005 (Državni zbor RS 2007) in ki je tako predčasno že dosegla cilj Lizbonske strategije. Demografske napovedi so za državo neugodne, saj prihaja do hitrejšega staranja prebivalstva kot v državah članicah EU 25. V letu 2004 je bila stopnja starostne odvisnosti¹⁰ 23 % (v EU 25 25 %), do leta 2030 pa se pričakuje dvig na 45 % (v EU 25 pa 40 %) (European Commission 2006a). Finska izvaja pokojninske reforme že več kot dve desetletji, nazadnje je bila sprejeta ena izmed pomembnejših reform leta 2005 (European Commission 2006a).

¹⁰ Stopnja starostne odvisnosti je razmerje med številom oseb nad 65 let in številom oseb med 14. in 65. letom starosti (vir: European Commission 2006a).

Finski je višja stopnja zaposlenosti starejših uspela zaradi vodenja širše oz. celovite politike aktivnega staranja, ki temelji na steh stebrih: zdravju, vključenosti in varnosti (Državni zbor RS 2007). V okviru te politike je ukrepe pripravljalo več pristojnih ministrstev, in sicer so bila vključena iz področij dela, izobraževanja, zdravja in socialnih zadev. Pri pripravi nacionalnih načrtov so sodelovali tudi socialni partnerji, različne strokovne javne institucije in občine (European industrial relations observatory on-line 1998). Osnovni namen programov je bil spremeniti odnos delodajalcev kot tudi starejših do zaposlovanja starejših, izboljšati javno mnenje o daljši delovni aktivnosti ter vplivati na produktivnost starejših (Vimpolšek 2008). V zadnjih letih so oblikovali štiri nacionalne programe: nacionalni program za starejše zaposlene, nacionalni program za blaginjo na delovnem mestu, nacionalni program za razvoj delovnih mest in nacionalni program za produktivnost (Državni zbor RS 2007). Skozi prispevke v medijih so poskušali vplivati na drugačno percepcijo starosti pri zaposlovanju, obsojali so starostno diskriminacijo in želeli vplivati na druge stereotipe starejših v zvezi z njihovimi sposobnostmi za delo. Poudarjali so pomen dobrega zdravja v starosti, da bi lahko ostali dlje časa delovno aktivni (Vimpolšek 2008).

Del politike aktivnega staranja je tudi reforma pokojninskega sistema (kot že omenjeno nazadnje leta 2005). Država je pokazala zavedanje o nujnosti stalnega prilagajanja spreminjanju družbe tudi na zakonodajnem področju. Cilj reform je bil zagotoviti in vzpodbuditi daljše vztrajanje v aktivnosti, prilagoditi pokojninski sistem pričakovanemu trajanju življenja, zmanjšati možnosti za predčasno upokojevanje, omogočiti možnosti fleksibilnega upokojevanja (Vimpolšek 2008; Varma Mutual Pension Insurance Company).

Kljub specifičnosti državne ureditve pokojninskega področja in svojevrstne miselnosti finske družbe je možno potegniti vzporednice med slovenskim in finskim pokojninskim sistemom in njunimi zelenimi dosežki. Oba sistema se med seboj razlikujeta v določenih merilih, v raznolikosti in razvitosti posameznih ukrepov, v razvitosti trga institucij, ki upravljajo s pokojninskimi skladi, v odgovornosti institucij, ki so pomembni akterji v pokojninskem sistemu. Oba sistema pa temeljita na principu »pay-as-you-go«, prispevke za pokojninsko zavarovanje plačujejo delodajalci, zaposleni in država. Prav tako je sistem pri obeh urejen v treh stebrih. V splošnem so pokojnine odvisne od višine zaslužka in trajanja delovne dobe ter seveda starosti ob upokojitvi.

Vrste pokojnin, do katerih so državljani obeh držav upravičeni, so med sabo zelo podobne, podoben je sistem pokojninskega zavarovanja. Glede na rezultate, ki jih je uspelo Finski z ustreznimi ukrepi v izogib finančni nevzdržnosti pokojninskega sistema v dolgoživi družbi doseči, se lahko državo označi kot uspešno, njeno reagiranje na aktualne probleme starajoče se družbe pa kot primer dobre prakse.

Starostna pokojnina na Finskem je fleksibilno urejena. Posameznik ima možnost, da se upokoji med 63. in 68. letom starosti (določene so tudi izjeme za upokojitev pri starosti 65 let). Če je pokojnina odložena po letu 68, temu sledi povečanje (0,4 % za vsak mesec odloga). V nasprotnem primeru, pri upokojitvi pri starosti 62 let, se pokojnina trajno zmanjša (za 0,6 % za vsak mesec pred starostjo 63 let) (Varma Mutual Pension Insurance Company). Podobno je tudi v slovenskem sistemu, le da so trenutni starostni pogoji nižji. Prav tako so v slovenskem sistemu prisotni bonusi in malusi, vendar so manjši in časovno omejeni. Finska omogoča, da ob prejemanju starostne pokojnine oseba ponovno sklene delovno razmerje, samostojni podjetnik pa lahko nadaljuje s svojo dejavnostjo. Slovenski pokojninski sistem ne pozna možnosti ponovne zaposlitve hkrati ob prejemanju pokojnine (razen pogodb po avtorskem in civilnem pravu ali pa nadaljevanje dela samostojnega podjetnika ob izpolnjenih določenih pogojih).

Finsko možnost part-time pokojnine je možno izenačiti z možnostjo delne pokojnine v slovenskem sistemu. Razlike med njima obstajajo v smislu pogojev za pridobitev te pokojnine, največja razlika pa je ta, da Finska dopušča večjo fleksibilnost. Oseba, ki se želi delno upokojiti, lahko s krajšim delovnim časom začne delati tudi pri drugem delodajalcu ali kot samostojni podjetnik. Plača se zmanjša za 35 %–70 % plače za polni delovni čas, odvisno od trajanja novega skrajšanega delovnega časa. Obenem pa ta oseba seveda prejema tudi pokojnino (Työeläke Internet service 2008b). V slovenskem sistemu mora oseba, ki se želi delno upokojiti, izpolnjevati upokojitvene pogoje, ne potrebuje pa soglasja delodajalca. Delna pokojnina ne prispeva k znižanju polne pokojnine po koncu dela, finski sistem pa dopušča zaradi zmanjšane časovnega obsega del pred polno starostjo za upokojitev nekoliko manjšo višino polne pokojnine.

Finski sistem zagotavlja možnost pokojnine za brezposelne (unemployment pension), ki je namenjena za dolgotrajno brezposelne, stare 60 let ali več, in ki izpolnjujejo še določene druge pogoje (npr. rojeni pred letom 1950). Po določeni starosti pa začnejo

posamezniki prejemati starostno pokojnino. Prejemki iz naslova te pokojnine omogočajo brezposelnim redni dohodek in s tem neodvisnost.

Predčasno upokojevanje je omejeno tudi z možnostjo rehabilitacije, ki jo lahko koristijo posamezniki, s tem pa ostanejo v zaposlitvi dlje časa. Rehabilitacija je namenjena izboljšanju delovnih sposobnosti zaposlenih, lažji vrnitvi na delovno mesto in povečanju samostojnosti. Ta možnost je financirana iz pokojninskih virov. Možnosti za rehabilitacijo so tri: zdravstvena, poklicna in socialna. Namen poklicnega usposabljanja je povečevanje možnosti in sposobnosti ljudi, da lahko nadaljujejo delo, in preprečevanju nezmožnosti za delo, pripomore pa tudi k lažjemu opravljanju dela. Rehabilitacija je posebej namenjena ljudem izven delovnega življenja. Njen namen je hitro reagiranje na nastale okoliščine. Zavarovana oseba ima pravico do poklicne rehabilitacije v primeru poškodb, bolezni ali invalidnosti. V sklopu poklicne rehabilitacije so svetovanje, poskusno delo, usposabljanje za nadaljnji poklic ali zaposlitev, subvencija za poslovanje, mentorstvo (Työeläke Internet service 2008a).

Poseben poudarek daje finski sistem informiranju glede pokojninskega stanja. Enkrat letno so vsi državljani seznanjeni s podatki, ki omogočajo izračun bodočih pokojnin, s tem so sproti seznanjeni z lastnim dohodkovnim stanjem, ki jim omogoča pregled in nadzor nad bodočim pokojninskim prejemkom. Finci pa imajo tudi možnost spletnega informiranja, ki omogoča izračun pokojnin (Työeläke Internet service 2009).

Finska je zgleden primer postopnega, a konstantnega reformiranja pokojninskega sistema, ki ga zahtevata demografsko staranje prebivalstva in obstoj socialnega sistema. Povečanje stopnje zaposlenih starejših je rezultat sodelovanja več akterjev v celoviti politiki aktivnega staranja. Tako je politika posegala na področje zdravja, zmanjševala je kronične bolezni in prezgodnjo smrt, zagotavljala možnosti vseživljenjskega učenja ter zaščito, varnost in dostojanstvo starejših za obstoj njihove socialne, finančne in fizične varnosti. Tako politika aktivnega staranja ni bila sestavljena le iz potrebnih sprememb na področju zakonodaje, temveč je bila ta le del širšega programa. Kljub specifičnosti finskega sistema je mogoče v slovenski sistem prenesti določene ukrepe oz. prilagoditi sprejete ukrepe obstoječim razmeram. Nacionalno strategijo aktivnega staranja je potrebno prenesti v delovanje, združiti različna pristojna ministrstva za usklajeno delovanje. Na področju zakonodaje je potrebno razviti delno upokojevanje v

smeri večje fleksibilnosti. Potrebno je spodbuditi delodajalce, da zaposlujejo starejše, preko promocije starejših kot tudi s finančnimi ugodnostmi. Te pa naj ne bi bile omejene le na dolgotrajno brezposelne starejše, saj lahko to delodajalce odvrča od nadaljnjega zaposlovanja starejših oz. ne dosega željenih učinkov ukrepa (tj. nadaljnje spodbujanje zaposlovanja starejših brez večjih finančnih spodbud za delodajalca). Brezposelnost starejših bi bilo potrebno reševati čim prej, ko ta nastopi. Pomembno vlogo ima tudi možnost rehabilitacije. Ukrepi Finske nakazujejo tudi večjo fleksibilnost oz. možnosti pri združevanju prejemanja pokojnine in hkratni delovni aktivnosti, kar bi bilo mogoče razširiti tudi v slovenski pokojninski sistem.

8 SKLEP

V diplomski nalogi sem se ukvarjala s proučevanjem stanja starejših na trgu delovne sile. Natančneje je bil moj namen raziskati, na kakšne načine in kako uspešno Slovenija s sprejeto strategijo zaposlovanja, zakonodajnimi določbami in drugimi ukrepi odgovarja na aktualne probleme staranja delovne sile.

Zaradi demografskih trendov se bodo države soočale z različnimi posledicami, najbolj znaten bo oziroma je že vpliv na obstoječi socialni sistem in trg delovne sile. Zaradi večanja števila upokojenih ljudi, zmanjševanja delovnega kontingenta in vsesplošnega staranja delovne sile prihaja do večjih sprememb na trgu delovne sile, drugačnih razmerij in tako vplivanja na obstoječi družbeni red. Zato je potrebno povečanje stopnje delovne aktivnosti, stopnje zaposlenosti starejših, da bi preprečili njihovo prezgodnjo selitev med vzdrževano prebivalstvo, ki predstavlja vse težje breme za delovno aktivne.

Zavedajoč se teh problemov, je že na ravni Evropske unije prišlo do sprejemanja raznovrstnih ukrepov, programov in smernic za spodbujanje aktivnega staranja. Določeni so bili kvantitativni cilji, med najpomembnejšimi je cilj Lizbonske strategije. Starejše se obravnava kot posebno kategorijo delavcev s specifičnimi lastnostmi in potrebami, za katero je potrebno zagotoviti posebno varstvo in obravnavo, da lahko uspešno vztraja na trgu delovne sile.

Starejši so na trgu delovne sile obravnavani kot problematična kategorija. Poudarjajo se njihove negativne lastnosti, ki so v večini vezane na biološko starost in premajhno vključenost v proces vseživljenjskega učenja. Izhajajoč iz teh problemov je mogoče opredeliti potrebne ukrepe za izboljšanje pogojev zaposlovanja starejših.

Zato sem si v diplomskem delu postavila vprašanje vpliva zakonodaje kot normativnega okvirja in s tem podlage za delovanje in zavedanje vloge delodajalcev in širše družbe v procesu aktivnega staranja. Zakonodaja in s tem vpliv države (makronivoja) je potreben, da se spodbudi razmišljanje v smeri sprejemanja izzivov v priložnosti za starejše delavce pri delodajalcih, da se prepozna zmožnosti starejših in izkoristi njihova znanja in izkušnje. Vsi ti ukrepi so potrebni za vzdržnost socialnega sistema in obstoj splošne družbene kohezije. Ukrepi, ki sem jih proučevala v zvezi s stanjem starejših, so bili s

področja zakonodaje zaposlovanja, dela, upokojevanja in ukrepi v zvezi z vseživljenjskim učenjem in aktivno politiko zaposlovanja.

Ukrepi pozitivne diskriminacije v ZDR so eni izmed najbolj prilagodljivih staranju delovne sile. Starejši delavci, ki so starostno opredeljeni, so deležni drugačnega, bolj zaščitene obravnave. Večina izmed teh ukrepov ima pozitivne učinke. Vsekakor je to prepoved diskriminacije zaradi starosti, ki je omenjena tudi v ZUNEO-UPB1, omejevanje nadurnega in nočnega dela, dodatni dnevi dopusta. Čeprav že sama starost, ki opredeljuje starejšega, ne more veljati za vse ljudi, saj so si posamezniki različni, je to v primeru možnega soglasja za nadurno ali nočno delo, ki je prepuščeno individualni odločitvi, dobro urejeno. Tudi ostali ukrepi, npr. zaščita pred odpuščanjem, odpravnina ob upokojitvi, ščitijo starejše zaposlene. Vendar pa se porajajo pomisleki v zvezi s preveliko zaščito starejših, saj lahko ta negativno vpliva na zaposlovanje brezposlenih starejših. Delodajalci so lahko tako manj pripravljeni ali vzpodbujeni zaposliti starejše brezposelne zaradi njihove večje zaščite in večjih stroškov, ki bi jih s tem imeli. V to sodi odpravnina ob upokojitvi, dodatek na delovno dobo, ki ni vezan na delovno uspešnost, in tudi zaščita pred odpuščanjem v primeru ekonomskih težav delodajalca.

Eden izmed ukrepov, ki ga ureja tako ZRD kot ZPIZ-UPB4, je možnost delne upokojitve. Ta instrument ima pomembno vlogo pri omogočanju fleksibilnega prehoda iz aktivnosti v neaktivnost. Vendar pa nizko število delno upokojenih ljudi nakazuje na smer potrebe večje fleksibilnosti tega ukrepa. Morda bi večja možnost izbire trajanja delovnega časa, ki ne bi bil omejen le na največ polovični delovni čas, bolj ustrezala tako zaposlenemu kot delodajalcu. Z delom starejšega, ki bi še vedno prispeval s svojim znanjem in pridobljenimi izkušnjami, bi lahko omogočili tudi ustrezno mentorstvo mlajšim zaposlenim.

Zadnja pokojninska reforma, ki je bila izpeljana, je bila leta 2000 s sprejetim ZPIZ-UPB4. Zakon vsekakor prispeva k povečevanju deleža starejših zaposlenih (nad 50 let) in k višanju starosti ob upokojitvi. Sistem bi bilo potrebno še dograditi, vendar pa ne samo v smeri nenehnega višanja upokojitvenih pogojev. Bistvene spremembe, ki bi omogočile ugodnejše pogoje za delo starejših ali že upokojenih, bi bile višje nagrajevanje aktivnosti po izpolnjenih pogojih za upokojitev, znižanje ali oprostitev plačila socialnih prispevkov tistim, ki bi ostali v delovnem razmerju po izpolnitvi pogojev za upokojitev, in tistim, ki bi se ponovno upokojili. Prav tako bi s

spremembami določb zakona lahko omogočili večje možnosti dela po upokojitvi brez posebnih omejitev (kot v primeru samostojnega podjetnika) in s postopno odstranitvijo možnosti upoštevanja zavarovalne dobe s povečanjem pri določenih poklicih ohranili v zaposlitvi starejše delovno sposobne.

Vsakršno krčenje pogojev iz pravic pokojninskega zavarovanja ali zaostrovanje pogojev za upokojitev potrebuje za sprejetost tudi ukrepe, ki bi bili s strani družbe dojeti kot ugodnosti (prožna varnost zaposlitve, razvita aktivna politika zaposlovanja, ukrepi varnosti in zdravja pri delu ...). Skozi širšo razpravo v javnosti bi bilo potrebno obrazložiti sprejemanje reform na področju zaposlovanja in pokojninskega sistema. Istočasno bi bilo potrebno prispevati k večji promociji kategorije starejših, njihovih sposobnosti, ter povečati zavedanje družbe, tako samih zaposlenih kot tudi delodajalcev in menedžerjev, o drugačnem sprejemanju starejše populacije z vidika zaposlovanja in tako povečati njihovo družbeno funkcionalnost. Hkrati bi bilo s sprejetimi ukrepi odgovorno reševati potrebe mladih, ki imajo na trgu delovne sile slab položaj, saj so tudi oni nosilci medgeneracijske pogodbe. V tem se kaže potrebno povezovanje različnih področij ministrstev za usklajeno in celovito ter uspešno izvajanje strategije aktivnega staranja v starajoči se družbi.

Z ZSDU je omogočena komunikacija med zaposlenimi in delodajalci. Večje zavedanje predstavnikov zaposlenih o potrebah starejših bi pripomogla k še večjemu ukrepanju v zvezi z zagotavljanjem le-teh in posledično k razvitemu managementu starejših v organizacijah.

Primeri držav, ki imajo visok delež aktivnih starejših, so se problemov staranja prebivalstva in ohranjanja vzdržnosti socialnega sistema lotili celovito. Pri sprejemanju in izvajanju politike aktivnega staranja je bilo vključenih več različnih akterjev z različnih področij, ki so s sprejetimi ukrepi omogočili lažje vztrajanje v zaposlitvi. V slovenskem sistemu je bil sprejet dokument o varstvu starejših oz. so v pripravi strategije za celostno obravnavo starejše populacije, ki nakazujejo dobro smer delovanja za aktivno staranje (npr. Strategija aktivnega staranja). Vsekakor bi sodelovanje različnih področnih ministrstev prispevalo k celovitejšemu reševanju problematike starejših in tako k sinergijskim učinkom.

Zastavljeno hipotezo, da slovenska zakonodaja ne vzpodbuja daljšega vztrajanja na trgu delovne sile, ne za posameznika ne za delodajalca, lahko tako delno potrdim, delno zavrnem. S sprejetimi dokumenti in ukrepi Slovenija nakazuje potrebno delovanje v smeri večjega zaposlovanja starejših in ohranjanja stabilnosti sistema. Vendar bi bilo potrebno posamezne ukrepe nadgraditi oz. dodati dimenzijo prožnosti, omogočiti več možnosti reaktivacije že upokojenih, razviti ukrepe za spodbujanje delodajalcev za zaposlovanje starejših, razvijati predupokojitvena izobraževanja, mentorstva.

Poleg zakonskih določil je treba povečati tudi zavest družbe, da je odgovornost na vseh nas, da nadaljujemo z medgeneracijsko pogodbo in da tudi sami prispevamo za svojo prihodnost.

Za diplomsko delo bi lahko podala tudi omejitve. Delo izhaja predvsem iz teorije. V veljavi so tudi drugi številni zakoni ali ukrepi, ki jih diploma ni zajela. Prav tako ponujeni odgovori glede na analizo ukrepov niso nujno tudi najbolj primerni za dejansko izvajanje, saj je razkorak med analitično podanimi ukrepi in njihovim izvrševanjem oziroma zadanimi cilji lahko velik. Posebej v primeru, ko so snovalci ukrepov posamezniki le z nekaj področij in ne širše sfere.

9 LITERATURA

1. Belopavlovič, Nataša. 2007a. Fleksibilne oblike zaposlitve: Delna upokojitev kot možnost aktivnega staranja. *Poslovna asistenca* 14 (10): 18.
2. --- 2007b. Delovnopravno varstvo starejših delavcev. *Delavci in delodajalci* 7 (2–3): 329–350.
3. --- 2008. Pravna ureditev položaja delovno aktivnih oseb po izpolnitvi pogojev za upokojitev. *Delavci in delodajalci* 8 (2–3): 551–566.
4. Bešter, Helena. 2008. *Demografske spremembe: Ali bomo doživeli upokojitev pokojninskega sistema?* Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Dostopno prek: http://www.kapitalska-druzba.si/_files/720/Ali_bomo_dozivali_upokojitev_bester.pdf (25. oktober 2008).
5. Cvahte, Bojana. 2007. *Možnost starejših v razvoju družbe – aktivno staranje. Diskriminacija pri zaposlovanju, enakost in človekove pravice.* Dostopno prek: http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/word_in_PDF/govori__sporocila__izjave/CV-Diskriminacija_pri_zaposlovanju-CD-1.10.2007.doc (3. december 2008).
6. Dernovšek, Igor. 2008. Pokojninski sistem bodo »modernizirali«. *Dnevnik*, (11. oktober).
7. Dimovski, Vlado in Jana Žnidaršič. 2006. Od koncepta zgodnjega upokojevanja k strategiji aktivnega staranja. *Kakovostna starost* 9 (1): 2–14.
8. --- 2007. Ekonomski vidiki staranja prebivalstva v Sloveniji: Kako ublažiti posledice s pristopom aktivnega staranja. *Kakovostna starost* 10 (1): 2–15.
9. Dimovski, Vlado. 2008. Nova veja managementa – management starostnikov. *MQ-Revija Združenja menedžer* (7): 18–20. Dostopno prek: http://www.zdruzenje-manager.si/storage/3883/18_Nova_veja_managementa.pdf (25. november 2008).
10. Dodič Fikfak, Metoda. 2005. Prednosti zaposlitve generacije srednjih let. *Kadri* 11 (14): 53–57.
11. Državni svet Republike Slovenije. 2007. *Sklepi, sprejeti ob obravnavi zaključkov s posveta z naslovom Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno*

- staranje*, 14. november. Dostopno prek: <http://www.ds-rs.si/kb/seje/?View=entry&EntryID=746> (23. september 2008).
12. Državni zbor Republike Slovenije. 2007. *Magnetogram posveta: Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno staranje*, 15. maj. Dostopno prek: <http://www.ds-rs.si/kb/posveti/?View=entry&EntryID=78> (4. februar 2009).
13. Državni zbor Republike Slovenije. 2007. *Poslanska vprašanja in pobude*. Dostopno prek: <http://www.dzrs.si/index.php?id=94&type=98&o=2140&sb=2&unid=VPP|B0747D1AF41A76D1C125713B004CFDF4&showdoc=1> (6. september 2008).
14. European Commission. 2001. *Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2001/ke3701590_en.pdf (3. september 2008).
15. --- 2006a. *National reports on Strategies for Social protection and Social inclusion 2006-2008. Finland*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2006/finland_en.pdf (23. februar 2009).
16. --- 2006b. *Synthesis Report on adequate and sustainable pensions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf (9. oktober 2008).
17. European industrial relations observatory on-line. 1998. *National programme for older workers launched*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/03/inbrief/fi9803155n.htm> (4. februar 2009).
18. European Union. Europa - Gateway to European Union. 2007. *Zmanjšanje števila nesreč pri delu do leta 2012 za 25% - nova strategija EU*. Dostopno prek: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/204&format=HTML&aged=1&language=SL&guiLanguage=en> (1. oktober 2008).
19. --- *European Employment Strategy*. Dostopno prek: http://europa.eu/scadplus/glossary/european_employment_strategy_en.htm (30. september 2008).

20. Evropska komisija. 2005. *Zelena knjiga: Odziv na demografske spremembe – Nova solidarnost med generacijami*. Luksemburg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. Dostopno prek: http://miha.ef.uni-lj.si/_dokumenti3plus2/190022/Tema_1_Odziv_na_demografske_spremembe_Zelena_knjiga_2006.pdf (20. september 2008).
21. Evropska unija. 2005. *Mnenje evropskega ekonomsko-socialnega odbora o politiki zaposlovanja: vloga ESSO po širitvi in z vidika lizbonskega procesa*. Uradni list EU (2005/C 221/18). Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:221:0094:0107:SL:PDF> (30. september 2008).
22. Evropski parlament. 2008. *Poročilo o vseživljenjskem učenju za znanje, ustvarjalnost in inovacije – izvajanje delovnega programa »Izobraževanje in usposabljanje 2010«*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=SL&reference=A6-0455/2008> (3. februar 2009).
23. Giannakouris, Konstantinos. 2008. *Population and social conditions. Ageing characterises the demographic perspectives of the European societies*. Eurostat: Statistics in focus 72. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF (29. september 2008).
24. Globočnik, Nina. 2007. Demografske spremembe – staranje prebivalstva in zaposlovanje. *Dnevnik*, (31. marec).
25. Gramc, Boris. 2006. Kriza nemškega družbenoekonomskega sistema in nevarnosti za Slovenijo. *IB revija* 40 (3): 63–71.
26. Hvalič Touzery, Simona. 2007a. Boj proti starostni diskriminaciji. *Kakovostna starost* 10 (2): 55–56.
27. --- 2007b. Dolgoživa družba. *Kakovostna starost* 10 (2): 69–70.
28. Ignjatovič, Miroljub. 2007. Increasing Employment of Older Workers through Lifelong Learning: Statements and comments. *Peer Review* (10–11). Dostopno prek: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/IS07/Slovenia_IS07.pdf (23. januar 2009)
29. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2006. *Pogodba o delu in ostale civilnopravne pogodbe ter avtorske pogodbe*. Dostopno prek:

- http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/28_pogodba_o_delu_in_ostale_civilnopravne_pogodbe_ter_avtorske_pogodbe/
(5. november 2008).
30. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2004. *Pogodba o delu in ostale civilnopravne pogodbe ter avtorske pogodbe*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/28_pogodba_o_delu_in_ostale_civilnopravne_pogodbe_ter_avtorske_pogodbe/
(14. november 2008).
31. Inštitut za management in organizacijo na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani in Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja. 2008. *Odnos podjetij do starejših. Poročilo raziskave z interpretacijo rezultatov in priporočili*. Dostopno prek: http://www.kapitalska-druzba.si/_files/655/Raziskava_odnos_podjetij_do_starej%C5%A1ih_zaposlenih_KAD.PDF (23. avgust 2008).
32. Kajzer, Alenka. 2004. Stopnja zaposlenosti starejših. V *Ekonomsko ogledalo*, ur. Lejla Fajič, 25. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
33. Kajzer, Alenka, Tomaž Kraigher, Franci Klužer, Saša Kovačič, Gorazd Kovačič, Arjana Brezigar Masten, Tanja Čelebič in Dušan Kidrič, ur. 2006. *Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005*. Delovni zvezek št. 5. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
34. Kersnik Bergant, Maja. 2000. Staranje prebivalstva. V *Socialni razvoj*, ur. Maja Kersnik Bergant, 20. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
35. Kidrič, Dušan. 2006. Spodbude delodajalcem za podaljševanje aktivnosti starejših zaposlenih. *IB revija* 40 (4): 81–82.
36. Končan, Tomaž in Dorotea Verša, ur. 2001. *Položaj starejših oseb na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Zveza društev upokojencev Slovenije in Infos d.o.o.
37. Kraigher, Tomaž. 1998. *Projekcija prebivalstva Slovenije 1996-2070*. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
38. --- 2005. *Srednjeročna in dolgoročna projekcija demografskega razvoja Slovenije in njegovih socialno-ekonomskih komponent*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.

39. Malačič, Janez. 1998. Staranje prebivalstva. *Novi razgledi* (22): 12–13.
40. --- 2005. Demografske razmere in prebivalstvena politika v Sloveniji. *Naše gospodarstvo* 51 (5–6): 11–18.
41. Marn, Urša. 2008. »Pozitiven naravni prirast je samo začasen in ni le posledica številčnejših rojstev, pač pa tudi manjšega števila umrlih«. *Mladina* (3). Dostopno prek: http://www.mladina.si/tehdnik/200803/clanek/slo-intervju--ursa_marn/ (5. november 2008).
42. Milakovič, Tanja. 2005. Za upokojence privlačnejše honorarno delo. *Večer*, 2. december. Dostopno prek: http://bor.czp-vecer.si/Vecer2000_XP/2005/12/02/2005-12-02%20STR-05-05%20MX-01%20IZD-01-02-03-04-05-06%20PAG-V-ZARISCU.PDF (10. december 2008).
43. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2006a. *Strategija varstva starejših do leta 2010 – Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija_varstva_starejsih_splet_041006.pdf (4. avgust 2008).
44. --- 2006b. Nacionalno poročilo o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja 2006-2008. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/nap/slovenia_sl.pdf (23. september 2008).
45. --- *Evropska socialna listina (spremenjena)*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evr_opske_zadeve/mednarodne_organizacije/svet_evrope/clovekove_pravice/evropska_socialna_listina_spremenjena/ (1. oktober 2008).
46. --- 2007a. *Dopolnilo nacionalnega poročila o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja za obdobje 2006-2008*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/nap_soc_zascita_dop.pdf (26. november 2008).
47. --- 2007b. *Prva seja sveta za solidarno sožitje generacij in za kakovostno staranje*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/cns/novica/browse/9/article/1965/5577/?&tx_ttnews\[year\]=2007&tx_ttnews\[month\]=05&cHash=20004ec301](http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/cns/novica/browse/9/article/1965/5577/?&tx_ttnews[year]=2007&tx_ttnews[month]=05&cHash=20004ec301) (11. november 2008).

48. Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. 2007. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Urednik Jelenc Zoran. Dostopno prek: http://www2.arnes.si/~uljpeins/BROSURA_STRATEGIJA_AVG_07__NOTR_SCREEN.pdf (14. december 2008).
49. N. M. 2006. Mlajši neizkušeni, starejši manj domiselni. *Delo*, (19. september).
50. Nekrep, Žan. 2008. Kako lahko upokojenci zaslužijo. *Moje finance*, 13. maj. Dostopno prek: <http://www.finance.si/215745> (29. december 2008).
51. Obligacijski zakonik (OZ-UPB1). Ur. l. 97/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200797&stevilka=4826> (2. februar 2008).
52. Official Journal of the European Communities. 2001. *Council Decision of 19 January 2001 on Guidelines for the Member States employment policies for the year 2001 (2201/63/EC)*. Dostopno prek: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2001/l_022/l_02220010124en00180026.pdf (1. oktober 2008).
53. Pavliha, Milan. 2005. Sveti delavcev in spodbujanje zaposlovanja starejših. *Industrijska demokracija* 9 (12): 19–21.
54. --- 2006. *Pravice in soodgovornost življenja v starosti*. Velenje: Pozoj; Tacum.
55. --- 2008. Možnosti starejših v razvoju družbe – aktivno staranje kot del družbe. *Podjetje in delo* 34 (3–4): 626–639.
56. Pavlin, Barbara. 2005. Kolaps javnih financ? *Mladina*, (9. maj).
57. Pečjak, Vid. 2007. *Psihologija staranja*. Bled: Samozaložba.
58. Pirc, Vanja. 2007a. Slovenija je dolgoživa družba. *Mladina*, (3. marec).
59. --- 2007b. Premladi in prestari: zakaj sta najmlajša in najstarejša generacija na trgu dela izključeni in kakšne so posledice tega? *Mladina*, (3. marec).
60. Premerl, Mateja. 2008. Kaj je novega na področju delovnih razmerji. *Moje delo*, 11. september. Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/hr/kaj-je-novega-na-podrocju-delovnih-razmerij-960.aspx> (25. oktober 2008).
61. Pušnik, Ksenja, Monika Šlebinger, Barbara Bradač in Miroslav Rebernik. 2007. *The Age as Resource: Active Ageing in Slovenia and New EU Member States*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor.
62. Baza znanja. 2008. *Možnost dela upokojencev*, 12. avgust. Dostopno prek: http://www.racunovodja.com/bazaZnanja/index.php?title=Mo%C5%BEnost_del_a_upokojencev (15. november 2008).

63. Ramovš, Jože. 2003. *Kakovostna starost. Socialna gerontologija in gerontagogika*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka in Slovenska akademija znanosti in umetnosti.
64. Služba vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko. *Evropski socialni sklad*. Dostopno prek: <http://www.euskladi.si/skladi/ess/> (13. januar 2009).
65. Svetlik, Ivan, Miroljub Ignjatović, Pavle Sicherl, Anja Kopač in Martina Trbanc. *Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja*. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck1.pdf> (26. september 2008).
66. *Statistični letopis Republike Slovenije*. 2004. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/2004/04_04/04-12-04.htm?jezik=si (18. september 2008).
67. --- 2007. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/2007/04_07/04-05-07.htm?jezik=si (18. september 2008).
68. Statistični urad Republike Slovenije. 2008. *Živorajeni otroci, Slovenija, 2007*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1718 (21. marec 2009).
69. Stefanoski, Peter. Socialni pogled na problematiko staranja delovne sile z vidika delovne sile. *Delo in varnost* 52 (3): 5.
70. Svet Evrope. 1996. *Evropska socialna listina (spremenjena)*. Dostopno prek: http://www.coe.int/T/E/Human_rights/esc_slv.pdf (1. oktober 2008).
71. Svet Evropske unije. 2005. *Sklep Sveta z dne 12. julija 2005 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic*. Uradni list L 205, 06/08/2005 str. 0021 – 0027. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005D0600:SL:HTML> (1. oktober 2008).
72. Svet Evropske unije. 2000. *Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:SL:HTML> (2. september 2008).
73. Šlebinger, Monika, Ksenja Pušnik in Barbara Bradač. 2006. Pristopi k politiki aktivnega staranja. *IB revija* 40 (4): 74–78.

74. Työeläke Internet service in Finland. 2008a. *Vocational rehabilitation is an earning-related pension benefit*. Dostopno prek: <http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39431> (3. februar 2009).
75. --- 2008b. *From full-time work to part-time work*. Dostopno prek: <http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39394> (4. februar 2009).
76. --- 2009. *You can check your earnings-related pension from the pension record*. Dostopno prek: <http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39431> (4. februar 2009).
77. Ule, Milena. 2006. Skrb za kakovostno staranje. *Dnevnik*, 5. oktober. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/204818 (12. avgust 2008).
78. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2008. *Okrogla miza ob izidu Ekonomskih izzivov: povzetki poglavij*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/informacije_za_javnost/obvestila_in_sporocila_za_javnost/obvestilo/zapisi/okrogla_miza_ob_izidu_ekonomskih_izzivov_povzetki_poglavij/31/?tx_ttnews\[syear\]=2008&tx_ttnews\[smonth\]=-1&tx_ttnews\[pointer\]=1&cHash=53ffbc47bf](http://www.umar.gov.si/informacije_za_javnost/obvestila_in_sporocila_za_javnost/obvestilo/zapisi/okrogla_miza_ob_izidu_ekonomskih_izzivov_povzetki_poglavij/31/?tx_ttnews[syear]=2008&tx_ttnews[smonth]=-1&tx_ttnews[pointer]=1&cHash=53ffbc47bf) (11. november 2008).
79. Varma Mutual Pension Insurance Company. *Pension reforms*. Dostopno prek: <http://www.varma.fi/Varma/en-US/Left/Benefits/PensionReform.htm> (12. februar 2009).
80. --- *How the pension is calculated*. Dostopno prek: <http://www.varma.fi/Varma/en-US/Left/Benefits/PensionCalculation.htm> (12. februar 2008).
81. Vimpolšek, Danica. 2008. *Ekonomske in socialne pravice – diskriminacija pri zaposlovanju starejših*. Diplomsko delo. Novo mesto: Ekonomska šola, Višja strokovna šola.
82. Verša, Dorotea. 2001. *Starejši na trgu delovne sile v Sloveniji – Položaj in politike*. Dostopno prek: www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/Dogodki/DelavnicaZapStarejsih/SlovenskoGradivo.doc (29. september 2008).
83. Verša, Dorotea. 2004. Položaj starejših na trgu delovne sile. V *Evropska unija – priložnost tudi za starejše*, ur. Mirko Vaupotič, 75–78. Ljubljana: Zveza za tehnično kulturo Slovenije.
84. Vlada Republike Slovenije. 2009. *Informacija Vladi RS o izvajanju Strategije varstva starejših 2006 – 2010 in sprejem Akcijskega načrta nalog pristojnih*

- ministrstev do izteka Strategije varstva starejših, do leta 2010.* Dostopno prek: http://www.vlada.si/si/delo_vlade/gradiva_v_obravnavi/ (24. april 2009).
85. *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP-UPB3).* Ur. l. 16/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200716&stevilka=717> (12. januar 2008).
86. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).* Ur. l. 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (5. november 2008).
87. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1).* Ur. l. 106/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=1999106&stevilka=4965> (13. december 2008).
88. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4).* Ur. l. 109/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006109&stevilka=4646> (13. december 2008).
89. *Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti (ZRRD-UPB1).* Ur. l. 22/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200622&stevilka=844> (3. februar 2008).
90. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1).* Ur. l. 42/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200742&stevilka=2286> (30. december 2008).
91. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A).* Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2007103&stevilka=5131> (4. november 2008).
92. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1).* Ur. l. 93/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4600> (15. december 2008).
93. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD).* Ur. l. 56/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199956&stevilka=2652> (24. februar 2008).
94. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1).* Ur. l. 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584> (23. november 2008).

95. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB3)*. Ur. l. 72/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200672&stevilka=3075> (12. februar 2008).
96. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. *Letno poročilo 2005*. Dostopno preko: http://www.zpiz.si/src/letno_porocilo/2005/2.html (3. september 2008).
97. --- *Letno poročilo 2006*. Dostopno preko: http://www.zpiz.si/src/letno_porocilo/2006/2.html (23. september 2008).
98. --- *Letno poročilo 2007*. Dostopno preko: http://www.zpiz.si/att/letno_porocilo2007.pdf (23. september 2008).
- 100.--- 2008. *Financiranje. Finančno poslovanje v letu 2008*. Dostopno preko: <http://www.zpiz.si/src/predstavitev/financiranje.html> (2. februar 2009).
- 101.Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. *Letno poročilo 2001*. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/pogl3.htm> (23. september 2008).
- 102.--- *Letno poročilo 2006*. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/Slo/10-ukrepi.htm> (14. september 2008).
- 103.--- *Letno poročilo 2007*. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp07/Slovenija/Slo/10ukrepi.htm> (15. september 2008).
- 104.--- *Mesečne informacije 2008. Število novosklenjenih pogodb za vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije2008.htm> (14. september 2008).
105. Zgonik, Alenka. 2006. Vse več podjetij najema upokojene strokovnjake. Zaposlovanje v Nemčiji. *Delo* (19. september).