

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Barbara Čufer

**STRATEGIJE ZA POVEČANJE  
ZAPOSLENOSTI STAREJŠIH**  
Magistrsko delo

LJUBLJANA, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Barbara Čufer  
Mentorica: doc. dr. Barbara Kresal

**STRATEGIJE ZA POVEČANJE  
ZAPOSLENOSTI STAREJŠIH**  
Magistrsko delo

LJUBLJANA, 2009





## IZJAVA O AVTORSTVU magistrskega dela

Spodaj podpisani/-a BARBARA ČUFER, z vpisno številko \_\_\_\_\_,  
rojen/-a 01 01 1973 v kraju ŠEMPETER, sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom:  
STRATEGIJE ZA POVEČANJE ZAPOSLEIVOSTI  
STAREJSIH

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo magistrskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 21. 1. 2009

Podpis avtorja/-ice: Barbara Čufer

## KAZALO

<b>1.</b>	<b>UVOD</b>	7
<b>2.</b>	<b>POLITIKA ZAPOSLOVANJA V EVROPSKI UNIJI</b>	12
<b>3.</b>	<b>POLITIKA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI</b>	19
	3.1 STANJE NA TRGU DELA PRED VSTOPOM V EVROPSKU UNIJO	19
	3.2 STANJE NA TRGU DELA PO VSTOPU V EVROPSKO UNIJO	21
<b>4.</b>	<b>STARANJE DELOVNE SILE IN POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA</b>	24
	4.1 DEMOGRAFSKI TRENDI V EVROPI	24
	4.2 VPLIV STARANJA PREBIVALSTVA NA TRG DELA, PRODUKTIVNOST IN GOSPODARSKO RAST	26
	4.3 POLOŽAJ STAREJŠIH DELAVCEV NA TRGU DELA V SLOVENIJI	29
<b>5.</b>	<b>STRATEGIJE ZA POVEČANJE ZAPOSLENOSTI STAREJŠIH</b>	32
	5.1 POKOJNINSKI SISTEM V REPUBLIKI SLOVENIJI IN NJEGOVE SPREMEMBE	33
	5.1.1 SPLOŠNO	33
	5.1.2 PRAVNA UREDITEV POLOŽAJA DELOVNO AKTIVNIH OSEB PO IZPOLNITVI POGOJEV ZA UPOKOJITEV	38
	5.1.3 STAROSTNA POKOJNINA	40
	5.1.4 DELNA POKOJNINA	41
	5.2 PROŽNA VARNOST NA TRGU DELA	42
	5.3 DELOVNOPRAVNI POLOŽAJ STAREJŠIH OSEB	47
	5.4 VARSTVO DOHODKA IN ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	50
	5.5 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	51
	5.5.1 SPLOŠNO	51

5.5.2	AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA Z VIDIKA STAREJŠIH OSEB	53
5.6	IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH	58
5.7.	RAZVOJ STRATEGIJE UPRAVLJANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI ZA STAREJŠE DELAVCE	63
5.8.	STRATEGIJA AKTIVNEGA STARANJA	68
6.	<b>SKLEP</b>	73
7.	<b>LITERATURA IN VIRI</b>	78

## **KAZALO TABEL IN SLIK**

Slika 2.1: Sodelovanje ekonomske, zaposlovalne in socialne politike

Slika 3.1 Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1990 do leta 2007

Tabela 5.1.1: Razmerje med zavarovanci in upokojenci od leta 2000 do 2006

Slika 5.1.2: Razmerje med zavarovanci in upokojenci od leta 2000 do 2006

Slika 5.7.1: Podjetja ne izvajajo nobenih ukrepov za zadržanje starejših zaposlenih

Slika 5.7.2: Podjetja po programih, ki bi bili namenjeni izključno starejšim zaposlenim

# 1. UVOD

Zaposlitev oziroma delo predstavlja najpomembnejši instrument uveljavljanja posameznika in s tem prizadevanja za ključne vloge v družbi, ki prinašajo ugled ter blagostanje. Zaposlitev pomeni potrditev posameznikove sposobnosti delati in njegove pripravljenosti prispevati k dobrobiti vseh članov družbe.

Pomembna opozorila zaradi staranja prebivalstva in pozive k nadaljnjim spremembam pokojninske zakonodaje dobivamo že kar nekaj časa, še bolj relevantno pa je vprašanje, kakšen učinek bo imelo staranje prebivalstva na trg dela. Problem staranja in posledično pomanjkanje delovne sile ni le problem Slovenije, temveč cele Evrope. Ali lahko zgolj povečana mobilnost reši oziroma vsaj ublaži posledice staranja prebivalstva? V štirih letih, odkar je Slovenija članica Evropske unije, večjega priliva poceni delovne sile iz novih članic ni bilo, upoštevajoč vseevropski demografski trend pa na tak priliv tudi v prihodnje ne moremo računati.

Prebivalstvo Evrope se stara. To pomeni, da pada stopnja rodnosti, podaljšuje se življenjska doba, zmanjšuje pa se delež aktivnega prebivalstva, ki s svojim delom vzdržuje tako mlade kot stare prebivalce. V Evropi se v povprečju rodi 1,5 otroka na žensko, v Sloveniji pa je to razmerje le 1,2. Tudi Slovenija sodi med države z vedno starejšim prebivalstvom: ob koncu leta 2006 je bilo 15,9 % oseb, starejših od 65 let, kar pomeni, da je bilo toliko starih že skoraj 320 tisoč prebivalcev Slovenije. Do leta 2020 naj bi zato delež aktivnega prebivalstva upadel za 3,5 %, delež neaktivnega pa narasel za 8,8 %. 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 (Šlebinger in drugi 2006: 74).

Na podlagi projekcij staranja prebivalstva lahko države članice Evropske unije pričakujejo naslednje družbene spremembe (EU Employment and Social Policy 2001: 36):

- padec števila mladih, ki vstopajo na trg dela;
- povečanje povprečne starosti delavcev;
- zmanjšanje števila delavcev;
- povečanje števila upokojenih ljudi;



- povečanje števila zelo starih ljudi, ki zahtevajo posebno oskrbo.

Te spremembe bodo v prihodnosti vplivale na dvig stopnje odvisnosti med ljudmi v delovni dobi in tistimi izven nje. Spreminjanje strukture evropskega prebivalstva je eden izmed ključnih razlogov za zaskrbljenost v zvezi s potencialno ponudbo dela v prihodnosti. V večini držav je prišlo do trenda upadanja stopnje rodnosti. Obenem se podaljšuje pričakovana življenjska doba, kar dviguje povprečno starost evropskega prebivalstva.

Zaradi navedenega se Evropska unija trudi povečati zaposlenost starejših in jih motivirati za čim kasnejši odhod s trga dela. Evropa je že leta 1995 sprejela predlog konkretnih akcij glede aktiviranja starejših in predlagala dve ključni smeri delovanja:

- krepitev prizadevanj za prilagajanje delovnih razmer in usposabljanj med delom zahtevam starejših delavcev in
- ukrepe za preprečitev izključevanja starejših s trga delovne sile.

Evropski svet (European Council) je leta 2000 z Lizbonsko strategijo določil strateški cilj, da Evropska unija do leta 2010 postane »najbolj konkurenčno in dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki bo zagotavljalo polno zaposlenost ter krepilo ekonomsko in socialno povezanost«. Zaradi nujnosti reševanja problema staranja prebivalstva si je Evropska unija zadala tudi številne in časovno omejene cilje, kot na primer povečati splošno stopnjo zaposlenosti na 70 % do leta 2010. S tem bi ustvarili približno 22 milijonov novih delovnih mest. Leta 2001 je Evropski svet v Stockholmu določil, da so ključni zaposlitveni cilji do leta 2010 v EU doseči 70-% stopnjo celotne zaposlenosti, 60-% stopnjo zaposlenosti žensk ter povečati stopnjo zaposlenosti starejših (starih od 55 do 64 let) na 50 %. Tako bi ustvarili približno 7,5 milijona delovnih mest. Leta 2002 je Evropski svet v Barceloni določil, da se do leta 2010 povprečna starost ob upokojitvi dvigne za 5 let (Employment in Europe 2005b).

Evropski svet je zato marca 2005 na spomladanskem zasedanju potrdil predlog reforme Lizbonske strategije, ki ga je v svojem poročilu »Nov začetek za Lizbonsko strategijo« februarja 2005 predstavila Evropska komisija. Evropski svet je marca 2005 v sklepih poudaril, da sta rast in zaposlovanje najpomembnejša cilja Lizbonske strategije, obenem pa je opozoril, da mora lizbonski proces še naprej temeljiti na enakovredni obravnavi treh vidikov

strategije - gospodarskem, socialnem in okoljskem. Kot bistvene prednostne naloge za uresničitev lizbonskih ciljev je Evropski svet označil:

- vlaganje v znanje in inovacije ter vzpostavitev privlačnega poslovnega okolja,
- ustvarjanje več in boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije ter
- fleksibilnost trga dela.

V okviru Evropske zaposlovalne strategije so se države članice zavezale k razvoju ukrepov znotraj politike za aktivno staranje prebivalstva, ki bodo omogočali ohranjanje delovnih zmogljivosti starejših ljudi, krepitev razvoja koncepta vseživljenjskega učenja in oblikovanje fleksibilnih oblik zaposlitev. To bo starejšim ljudem omogočilo podaljšanje udeležbe na trgu dela. V preteklih letih so številni dejavniki, kot so prestrukturiranje industrijskih dejavnosti, možnost zgodnjega upokojevanja in diskriminatoren odnos do starejših delavcev, velik delež starejših delavcev izrinili s trga dela. V kontekstu visokih stopenj brezposelnosti je bila zamenjava starejših delavcev z mlajšimi spodbujana tako s strani vlad, delodajalcev in sindikatov kot tudi s strani samih starejših delavcev. Ta trend je vodil do izgube znanja in izkušenj, zmanjšanja udeležbe starejših na trgu dela in krepitev pritiskov na sisteme socialne varnosti. Zaradi staranja prebivalstva in pričakovanega upadanja števila ljudi v delovni dobi se je delovanje politik na trgu dela preusmerilo na ukrepe, ki poizkušajo starejše ljudi zadržati na trgu dela, in to ne samo zaradi njihovega lastnega interesa, temveč tudi zaradi zmanjšanja stroškov socialnih transferjev in ustavitve krčenja obsega delovne sile.

Hitrejša gospodarska rast je največji spodbujevalec zaposlenosti in najboljše sredstvo socialne varnosti ter družbene vključenosti prebivalstva. Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela na ravni povprečja Evropske unije, z relativno visoko stopnjo socialne varnosti pa jo pogosto presega. Kljub vsemu pa so na trgu dela prevelika strukturna neskladja, izobrazbena raven je prenizka, delež nezahtevnih delovnih mest pa previsok. Slovenija mora še povečevati stopnjo zaposlenosti in zlasti razširiti delež zaposlenosti starejših. Konkurenčnost gospodarstva je odvisna od zlasti kakovosti delovne sile.

Glede na zgoraj navedeno se bosta slovenska družba in njeno gospodarstvo morala navaditi uporabljati precej starejšo delovno silo. Gledano z vidika predvidenih demografskih sprememb se je tega vprašanja treba lotiti že danes ter takoj pristopiti k oblikovanju aktivnosti in ukrepov za usposabljanje starejših delavcev za nove delovne izzive, motivacijo in

vztrajanje v delovnem procesu. Delodajalce je treba osveščati, da bodo poskrbeli za starejše delavce in tako zagotovili ohranjanje delovnih mest.

Izkušnje tistih držav Evropske unije, ki so se z izzivi spodbujanja aktivnega staranja soočile pred Slovenijo, kažejo pomembno dejstvo: vse politike, ki so se pri ohranjanju starejših na trgu dela izkazale za ključne, so enako pomembne, zato zahteva spodbujanje aktivnega staranja kompleksen in multidimenzionalen pristop (Šlebinger in drugi 2006: 77).

Temeljne težave na trgu dela v Sloveniji se kažejo v še vedno velikih strukturnih neskladjih (visok delež brezposelnih brez izobrazbe, velik delež dolgotrajno brezposelnih, velike regionalne razlike) in nizki stopnji delovne aktivnosti starejših oseb. Izredno nizka stopnja zaposlenosti oseb v starostni skupini od 55 do 64 let je posledica pospešenega zgodnjega upokojevanja na začetku devetdesetih let, s katero so se takrat blažile težave brezposelnosti. Stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji se počasi povečuje, vendar je še vedno problematično nizka in ena najnižjih v EU. Stopnja zaposlenosti v starosti 55–64 let se je v letu 2007 povečala na 33,5 %, kar pa je še precej nižje tako od povprečja EU (44,7 %) kot od lizbonskega cilja (50 % do leta 2010) (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2008: 140). Z ukrepi politike zaposlovanja se v zadnjih letih delež registriranih dolgotrajno brezposelnih sicer znižuje, vendar je še vedno zelo visok. Po podatkih zavoda za zaposlovanje je v letu 2007 znašal 50,8 odstotka registriranih brezposelnih. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je začelo s politiko zaposlovanja v preteklih letih tudi spodbujati zaposlovanje starejših oseb, v smeri daljše aktivnosti pa deluje tudi pred leti sprejeta pokojninska reforma. Učinki reforme se že kažejo v sicer počasnem povečevanju povprečne starosti ob vstopu v upokojitev.

Staranje prebivalstva je izziv za politiko, saj zahteva korenito reformo politik ter sistemov socialnega in zdravstvenega zavarovanja. Ob nizki rodnosti je podaljševanje aktivnosti v starejša leta edini odgovor na zahteve po povečevanju stopnje delovne aktivnosti celotnega prebivalstva. V strokovnih krogih se vse bolj govori o aktivnem staranju, ki je proces optimiziranja priložnosti za zdravje, aktivnost in varnost z namenom, da se poveča kakovost življenja prebivalstva.

V magistrski nalogi sem sledila vprašanju, katerim novim strategijam za večanje stopnje zaposlenosti starejših sledi evropska politika zaposlovanja ter katere strategije uporablja

Slovenija za uresničitev cilja povečanja stopnje zaposlenosti starejših, ki je eden od ciljev Lizbonske strategije.

Namen moje magistrske naloge je proučiti obstoječe ukrepe, ki so usmerjeni v ohranjanje dela, k reintegraciji in vnovični usposobitvi starejših delavcev za delo, ne pa v prezgodnje upokojevanje in odhod s trga dela.

V nalogi sem obravnavala naslednje hipoteze:

1. Demografske spremembe v Evropski uniji/Sloveniji zahtevajo spremenjeno socialno politiko na področju socialne varnosti in delovnih razmerij, ki naj bi upoštevala dejstvo, da se prebivalstvo stara, s tem pa se večja delež starejših na trgu dela.
2. Z vidika zagotavljanja ustreznega položaja starejših na trgu dela je treba oblikovati ukrepe socialne politike na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja na eni strani ter na področju trga dela, zaposlovanja in reševanja brezposelnosti na drugi. Ti ukrepi morajo biti med seboj usklajeni.
3. Da bi obdržale starejše na trgu dela, članice Evropske unije izvajajo naslednje ukrepe:
  - a) odprava možnosti in spodbud za predčasno upokojevanje ter uvajanje finančnih spodbud za poznejše upokojevanje in omogočanje fleksibilnega upokojevanja;
  - b) ozaveščanje delodajalcev in spreminjanje njihovega odnosa do starejših;
  - c) oblikovanje programov izobraževanja in usposabljanja, namenjenih starejšim;
  - d) spodbujanje zaposlovanja v okviru aktivnih politik zaposlovanja in oblikovanje posebnih delovnih mest za starejše.

Pri izvedbi naloge in opisu izbrane problematike sem uporabila kvalitativno metodologijo v kombinaciji z deskriptivno analizo sociološke, pravne in socialnopolitične literature, ki se nanaša na področje raziskave.

## 2. POLITIKA ZAPOSLOVANJA V EVROPSKI UNIJI

Politika zaposlovanja je v devetdesetih letih doživela velik razmah. Brezposelnost v Evropski uniji in v državah članicah je ostajala eden izmed najbolj perečih problemov, ki je zahteval skupne akcije Evropske skupnosti. Potreba po aktivnem pristopu k razreševanju problema brezposelnosti je tako postala vse očitnejša in je močno zaznamovala vsebino Bele knjige o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju iz leta 1993. Ta dokument je postal ideološka, politična in analitična osnova za izgradnjo evropskega pristopa k problematiki zaposlovanja. Na področju zaposlovanja in drugih politik na trgu dela je bilo sodelovanje na evropski ravni med vladami držav članic tradicionalno. To je pomenilo, da je bila odgovornost za vodenje politike zaposlovanja izključno na strani držav članic. Vloga Evropske komisije je bila promocija sodelovanja med njimi na ravni Unije prek različnih iniciativ, poročil o zaposlovalnih trendih in novih možnostih odpiranja delovnih mest, raziskav, analitičnega dela, oskrbovanja z informacijami in pomoči državam članicam v boju proti brezposelnosti ter socialni izključenosti prek evropskih skladov, predvsem Evropskega socialnega sklada (The 1993 White Paper and the Essen Strategy 2003).

Evropski svet je junija 1997 v Amsterdamu dosegel soglasje o novem naslovu Pogodbe o Evropski skupnosti »Zaposlovanje«. Cilj je bil ustvariti boljše povezovanje zaposlitvene in ekonomske politike. Pogodba predstavlja pravni okvir za koordinacijo zaposlitvenih politik v EU, medtem ko oblikovanje in izvajanje politik ostaja v primarni pristojnosti držav članic.

Decembra 1997 je Evropski svet v Luksemburgu dal pobudo za sprejem Evropske strategije zaposlovanja, ki je nastala kot odgovor na ekonomske probleme, s katerimi se sooča EU, visoko in vztrajno brezposelnost, ki se spreminja v dolgotrajno brezposelnost, in druge probleme na trgu dela, ki zavirajo rast zaposlovanja. Glavni cilj Evropske strategije zaposlovanja je sprejem okvirja skupnih ciljev politike zaposlovanja, ki temelji na štirih stebrih: zaposlitvena zmožnost, podjetništvo, prilagodljivost in enake možnosti.

Evropska strategija zaposlovanja deluje na treh ravneh. Na ravni Evropske skupnosti se oblikujejo letne smernice za zaposlitveno politiko in priporočila državam članicam, ki pripravljajo letna poročila z ocenami uspešnosti izvedenih politik. Na nacionalni ravni pomeni Evropska strategija zaposlovanja vzpostavitev nacionalnih mehanizmov in krepitev

sposobnosti uprave, izboljšanje sodelovanja med ministrstvi in sodelovanje vseh ključnih subjektov v sistemu, razvijanje sistemov spremljanja (nadzor) in indikatorjev, pospeševanje učinkovitega socialnega dialoga ter nenazadnje odziv na izzive trga dela v državnem razvojnem programu in drugih programskih dokumentih. Na regionalni in lokalni ravni potekajo lokalni zaposlitveni programi in pobude ter aktivnosti Evropskega socialnega sklada (ESS), kamor spadajo lokalni projekti in programi.

V praksi poteka odnos med Evropsko unijo in državami članicami v naslednjih oblikah:

- določitev skupnih ciljev Evropske unije;
- kvantitativna določitev smernic in ciljev;
- preoblikovanje smernic v Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja (NAP);
- redna poročanja o izvajanju doseganja zastavljenih ciljev;
- analiziranje, primerjava in uporaba dobrih praks;
- oblikovanje priporočil;
- vključitev akterjev na različnih ravneh;
- podpora državam članicam prek finančnih instrumentov Evropske unije.

Voditelji vlad držav članic Evropske unije so se marca 2000 na vrhu Evropskega sveta v Lizboni dogovorili o novem strateškem cilju Evropske unije, in sicer do leta 2010 postati najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Na tej podlagi se je razvil evropski socialni model, ki predstavlja dinamično razmerje soodvisnosti med ekonomsko, zaposlovalno in socialno politiko (glej sliko 2.1).

Slika 2.1: Sodelovanje ekonomske, zaposlovalne in socialne politike



Vir: EU Employment and Social Policy 2001: 13.

Prav tako je Unija na vrhu v Lizboni poudarila pomen *vlaganj v človeške vire*, ki naj pripomorejo k informacijski družbi, v kateri bo vsak posameznik opremljen s sposobnostjo za življenje in delo v taki družbi. Vlaganje v človeške vire je temeljni predpogoj za doseganje ciljev do leta 2010, ki so: **70-% stopnja celotne zaposlenosti, 60-% stopnja zaposlenosti žensk ter 50-% stopnja zaposlenosti ljudi, starih med 55 in 64 let.**

Lizbonska strategija je bila leta 2001 dopolnjena na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta v Stockholmu, na katerem je bil izpostavljen vpliv staranja prebivalstva na razvoj ukrepov Evropske zaposlovalne strategije. Staranje prebivalstva povzroča naraščanje deleža upokojenih ljudi in upadanje deleža prebivalstva v delovni dobi (med 15 in 64 letom starosti). Te spremembe krepijo pritisk na pokojninske sisteme, sisteme zdravstvene oskrbe in sisteme nege starejših ljudi. Voditelji držav članic so se strinjali, da je treba izziv staranja prebivalstva reševati prek nadaljnjega povečevanja stopnje zaposlenosti, zmanjševanja javnih dolgov v državah članicah in reforme sistemov socialne varnosti, še posebej pokojninskih sistemov. Določen je bil nov dolgoročni cilj, po katerem naj bi do leta 2010 povprečno stopnjo zaposlenosti med ljudmi od 55 do 64 leta starosti dvignili na 50 %. Države članice naj bi sprejete ciljne stopnje upoštevale pri načrtovanju lastnih zaposlovalnih ukrepov. Na zasedanju v Barceloni marca 2002 je Evropski svet sklenil, **da je treba do leta 2010 dejansko povprečno starost ob prenehanju delovne aktivnosti v Evropski uniji postopno povišati za okrog 5 let** (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition 2008: 6).

Cilji, sprejeti v Lizboni, Stockholmu in Barceloni, so vključeni v Evropsko strategijo zaposlovanja, katere namen je oblikovati več in boljša delovna mesta. Temeljni cilj je **doseči polno zaposlenost v vseh življenjskih obdobjih in odpravljanje diskriminacij, tudi tistih, ki so v povezavi s starostjo.**

Zaradi zaostajanja za cilji Lizbonske strategije je Evropski svet leta 2005 potrdil spremembe Lizbonske strategije ter sprejel Integrirane smernice za rast in delovna mesta 2005–2008, ki so združevale makro- in mikroekonomske smernice ter smernice zaposlovanja v Evropski uniji. Združene smernice predstavljajo strategijo, s katero naj bi makroekonomska politika prispevala k rasti in novim delovnim mestom ter ustvarila ugodne pogoje za mikropolitiko, ki bi vplivala na povečanje investicij, inovacij in dela v Evropski uniji. Politika zaposlovanja naj bi prispevala k povečanju zaposlenosti, produktivnosti in socialne

kohezije. Smernice lahko razdelimo v tri skupine (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition 2008: 6):

- v prvo sodijo ukrepi, ki naj bi privabili in zadržali več ljudi v delovni aktivnosti ter posodobili sisteme socialne varnosti;
- v drugo spadajo ukrepi za povečanje prilagodljivosti delavcev in podjetij ter fleksibilnosti trga delovne sile;
- v tretjo sodijo ukrepi za povečanje obsega in učinkovitosti vlaganj v človeški kapital.

Integrirane smernice za spremembo skupnega trga delovne sile navajajo tudi potrebe, ki so pomembne za problem zaposlovanja starejših (Integrirane smernice za rast in delovna mesta 2005–2008 2005: 29–30):

- **Integrirana smernica št. 17: spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih** s sodobnimi pokojninskimi in zdravstvenimi sistemi, ki jim je treba zagotoviti ustreznost, finančno vzdržnost in odzivnost na spreminjajoče se potrebe s podpiranjem udeležbe v zaposlenosti in daljšega delovnega življenja, vključno z ustreznimi spodbudami za delo in odvratanje od predčasne upokojitve, ter s podporo delovnim pogojem, ki spodbujajo aktivno staranje;
- **Integrirana smernica št. 18: zagotavljanje socialno vključujočih trgov dela za iskalce zaposlitve in zapostavljene ljudi** z aktivnimi in preventivnimi ukrepi trga dela, ki vključujejo zgodnje prepoznavanje potreb, pomoč pri iskanju zaposlitve, usmerjanje in usposabljanje kot del osebnih akcijskih načrtov, zagotavljanje socialnih storitev, potrebnih za podporo vključevanja zapostavljenih ljudi na trg dela, in prispevanje k socialni in ozemeljski koheziji ter izkoreninjenju revščine, s stalnimi pregledi davčnih sistemov in sistemov dajatev, vključno z upravljanjem in pogojenostjo dajatev, ter zmanjšanjem visokih mejnih učinkovitih davčnih stopenj, da se bo delo izplačalo in bo zagotovljena ustrezna raven socialne zaščite.
- **Integrirana smernica št. 20: spodbujanje prožnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjšanje segmentacije trga dela** s prilagoditvijo zakonodaje o zaposlovanju s pregledom, kjer je to potrebno, ravni prilagodljivosti, ki je zagotovljena s pogodbami za nedoločen in določen čas; s spodbujanjem in razširjanjem inovativnih in prilagodljivih oblik organizacije dela, vključno z boljšim zdravjem in varnostjo pri delu ter raznolikostjo pogodbenih ureditev in ureditev delovnega časa, da bi izboljšali kakovost in produktivnost pri delu; s



prilagajanjem novim tehnologijam na delovnem mestu ter z odločnim ukrepanjem za preusmeritev dela na črno v redno zaposlitev.

Na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta v marcu 2008 je slovensko predsedstvo začelo drugo triletno obdobje Lizbonske strategije. Evropski svet je potrdil, da je dala prenovljena Lizbonska strategija iz leta 2005 pozitivne rezultate, ter pozval k doslednemu izvajanju reform znotraj obstoječe strukture štirih stebrov (vlaganje v znanje in inovacije, sprostitvev podjetniškega potenciala, vlaganje v ljudi in posodobitev trgov dela ter energija in podnebne spremembe). Evropski svet je potrdil veljavnost integriranih smernic (širše smernice ekonomskih politik in smernice za zaposlovanje) tudi za obdobje 2008–2010 ter Svet pozval, naj integrirane smernice v skladu s pogodbo tudi uradno sprejme. Države članice v sodelovanju s socialnimi partnerji in po potrebi z drugimi zainteresiranimi stranmi izvajajo svoje politike za uresničevanje ciljev in prednostnih nalog v zvezi z ukrepi, opredeljenimi v Smernicah zaposlovanja, ki so del Integriranih smernic za obdobje 2008–2010, da bi z novimi in boljšimi delovnimi mesti ter boljše izobraženo in usposobljeno delovno silo podprli celovit trg dela. Politike držav članic ob upoštevanju Lizbonske strategije in skupnih socialnih ciljev na uravnotežen način spodbujajo (Integrirane smernice za rast in delovna mesta 2008–2010 2008: 6):

- **polno zaposlenost:** doseganje polne zaposlenosti ter zmanjševanje brezposelnosti in neaktivnosti s povečanjem ponudbe delovne sile in povpraševanja po njej je bistvenega pomena za vzdrževanje gospodarske rasti in krepitev socialne kohezije;
- **izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnosti dela:** prizadevanja za povečanje stopnje zaposlenosti so povezana z izboljšanjem privlačnosti delovnih mest in kakovosti dela, z večjo rastjo produktivnosti dela ter z bistvenim zmanjšanjem segmentacije in deleža zaposlenih, ki živijo v revščini. V celoti bi bilo treba izkoristiti sinergije med kakovostjo pri delu, produktivnostjo in zaposlovanjem;
- **krepitev ekonomske, socialne in teritorialne kohezije:** potrebni so odločni ukrepi za krepitev in povečevanje socialne vključenosti, boj proti revščini, zlasti revščini otrok, preprečevanje izključenosti s trga dela, podporo vključevanju prikrajšanih oseb v zaposlovanje ter zmanjševanje regionalnih razlik na področju zaposlovanja, brezposelnosti in produktivnosti dela, predvsem v zaostalih regijah. Na področju socialne zaščite in socialne vključenosti je potrebno okrepljeno vzajemno delovanje z odprto metodo usklajevanja.

Smernice za politike zaposlovanja držav članic za obdobje 2008 do 2010 na področju zaposlovanja starejših so: (Integrirane smernice za rast in delovna mesta 2008–2010 2008:

6–18):

- **Smernica 17: izvajanje politik zaposlovanja, katerih cilj je doseči polno zaposlenost, izboljšati kakovost in storilnost pri delu ter okrepiti socialno in ozemeljsko kohezijo.** Politike bi morale Evropski uniji omogočiti, da doseže
- 70-% skupno povprečno stopnjo zaposlenosti, pri čemer naj bi bila do leta 2010 stopnja zaposlenosti žensk vsaj 60 %, stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55 do 64 let) pa 50 %, ter k zmanjšanju nezaposlenosti in nedejavnosti;
- **Smernica 18: spodbujanje pristopa za zaposlovanje v vseh življenjskih obdobjih:**
  - o s podporo za aktivno staranje, vključno z ustreznimi delovnimi razmerami, izboljšanim (poklicnim) zdravstvenim statusom ter primernimi spodbudami za delo in odvrčanjem od predčasnega upokojevanja,
  - o s sodobnimi sistemi socialne zaščite, vključno s pokojninskimi in zdravstvenimi, ob zagotavljanju njihove ustreznosti, finančne vzdržnosti in odzivnosti na spreminjajoče se potrebe, da se spodbudijo udeležba in boljša varnost zaposlitve ter daljše delovno življenje;
- **Smernica 19: zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se delo izplača tudi težje zaposljivim in nedejavnim osebam s pomočjo:**
  - o aktivnih in preventivnih ukrepov na trgu dela, ki vključujejo zgodnje prepoznavanje potreb, pomoč pri iskanju zaposlitve, usmerjanje in usposabljanje kot del osebnih akcijskih načrtov, zagotavljanje socialnih storitev, potrebnih za podporo vključevanju najtežje zaposljivih oseb na trg dela, ter prispevanje k izkoreninjenju revščine;
  - o stalnega preverjanja spodbud in ovir, ki izhajajo iz sistemov davkov in dajatev, vključno z upravljanjem in pogojevanjem dajatev ter z znatnim zmanjšanjem visokih mejnih dejanskih davčnih stopenj, predvsem za tiste z nizkimi prihodki, ob hkratnem zagotavljanju ustrezne ravni socialne zaščite,
  - o razvoja novih zaposlitvenih možnosti na področju storitev za posameznike in podjetja, zlasti na lokalni ravni;

- **Smernica 21: spodbujanje prožnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev.** Politike aktivnega vključevanja lahko povečajo ponudbo delovne sile in okrepijo socialno kohezijo, poleg tega pa so učinkovito orodje za spodbujanje socialnega vključevanja najbolj prikrajšanih posameznikov in njihovega vključevanja na trg dela. Treba si je prizadevati za politike, katerih cilj je zagotavljanje aktivnih ukrepov na trgu dela za dolgotrajno brezposelne, ob upoštevanju merila uspešnosti za udeležbo, ki znaša 25 %, do leta 2010. Posebno pozornost je treba nameniti spodbujanju vključevanja težje zaposljivih ljudi, vključno s slabše usposobljenimi delavci, na trg dela, vključno s širjenjem socialnih storitev in socialnega gospodarstva, pa tudi razvijanjem novih zaposlitvenih možnosti v odgovor na potrebe skupnosti.

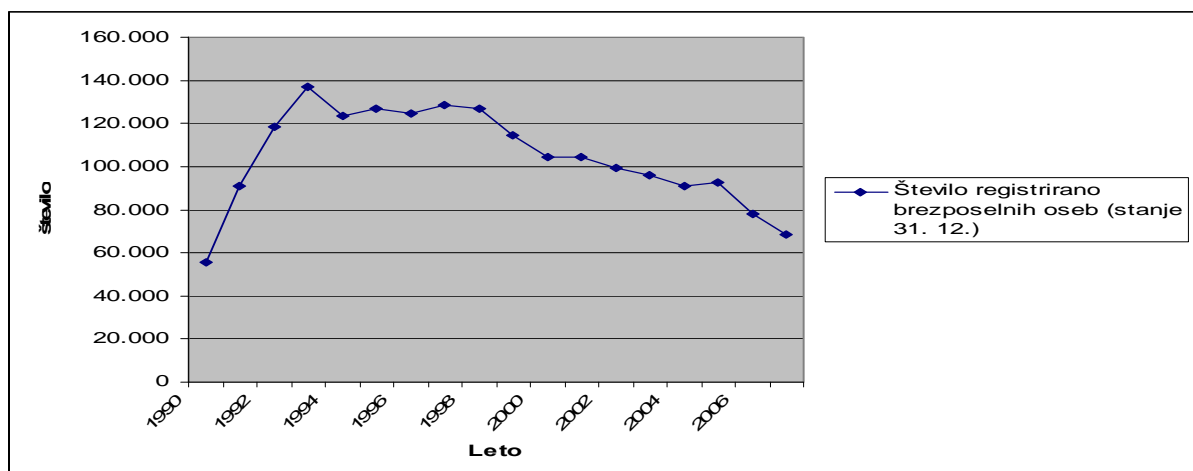
### 3. POLITIKA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

#### 3.1 STANJE NA TRGU DELA PRED VSTOPOM V EVROPSKU UNIJO

V Sloveniji sta zaposlovanje in brezposelnost zaradi uvajanja sistema tržnega gospodarstva ob koncu osemdesetih in v začetku devetdesetih let 20. stoletja ter z njimi povezanega delovanja tržnih zakonitosti dobila drugačne značilnosti. Trg dela je tako v Sloveniji v zadnjem desetletju doživel velike spremembe. Po osamosvojitvi Slovenije je izguba velikega dela trgov narekovala zmanjševanje števila zaposlenih, krčenje proizvodnega procesa in prilagajanje ter osvajanje novih trgov, veliko zahtevnejših od jugoslovanskega. Padec obsega proizvodnje je povzročil, da se je Slovenija srečala s pomembnim deležem brezposelnih.

Prehod iz socialističnega v kapitalistično gospodarstvo ter izguba tretjine prodajnega trga v državah bivše Jugoslavije ob osamosvojitvi sta korenito spremenila strukturo zaposlenosti v Sloveniji. V devetdesetih smo iz relativne polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti prešli v t. i. transformacijsko depresijo, ki je s seboj prinesla izrazito povečanje brezposelnosti. Ta je bila posledica pomanjkanja delovnih mest in strukturnih sprememb. Izpadle so predvsem predhodno najbolj zavarovane zaposlitve v velikih podjetjih, ki so se zaradi upokojitev ali vstopa med brezposelne iz 831.000 zaposlenih v letu 1988 znižale na 592.000 v letu 1998 (Svetlik et al. 2002).

Slika 3.1: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1990 do leta 2007



Vir: prirejeno po podatkih Zavoda za zaposlovanje RS

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje RS je bilo maja 2004 (pred vstopom v Evropsko unijo) registriranih v Sloveniji v povprečju 872.872 aktivnih prebivalcev, od tega 781.354 delovno aktivnih. Slabše makroekonomske razmere so vplivale na brezposelnost in prizadele tekstilno, obutveno, usnjarsko, lesno in gradbeno dejavnost. Leta 2004 je povprečno mesečno število brezposelnih znašalo 91.518 ali 3,9 % manj kot leta 2003, povprečna stopnja registrirane brezposelnosti pa je ostala na ravni iz leta 2001, tj. 11,6 % (moški 10,4 %, ženske 13,1 %).

Tranzicija slovenskega gospodarstva iz planskega v kapitalistično je, kot je bilo omenjeno že prej, vplivala na zmanjšanje števila delovno aktivnih ter na spremembo starostne strukture. Leta 1986 je bilo 47,4 % delovno aktivnih ljudi starih med 25 in 39 let, leta 1998 pa se je starost polovice (natančno 51,3 %) delovno aktivnih premaknila med 30. in 44. leto (Verša 2002: 377).

Za starejše delavce je bilo upokojevanje najugodnejša rešitev pred brezposelnostjo. Večina tistih, ki so imeli vsaj minimalne pogoje za upokožitev, jih je tudi izkoristila. Posebej velja izpostaviti predčasno upokojevanje (za moške pri 55, za ženske pa pri 50 letih starosti), ki je bilo kot podkategorija starostnega upokojevanja še posebej pogosto uporabljeno. Za reševanje problema presežnih delavcev so se predčasnega upokojevanja posluževala številna podjetja. V tem obdobju je slovenska politika zaposlovanja z različnimi ukrepi še dodatno spodbujala upokojevanje presežnih delavcev, da bi tako preprečila socialne in ekonomske posledice naraščajoče brezposelnosti (sofinanciranje 50 % stroškov za dokup do treh let delovne dobe presežnih delavcev, možnost olajšanega upokojevanja za brezposelne). Usmeritev pokojninske in zaposlovalne politike k spodbujanju čim hitrejšega upokojevanja je tako v obdobju med leti 1990 in 1999 povečala število starostnih upokožencev kar za četrtno.

Delež delovno aktivnih starejših od 55 let se je v tistem času zmanjšal s 4,4 % na 3,3 % zaradi zgodnjega starostnega upokojevanja in pogostega predčasnega upokojevanja, ki je delodajalcem služilo kot mehanizem za odpuščanje presežnih delavcev (Verša 2002: 377).

Reforma pokojninskega sistema leta 1999 je prinesla spremembe. Dvignila je starostno mejo na 58 let in podaljšala delovno dobo, ki je veljala za pridobitev pravice do upokojevanja. To je povzročilo dodatno staranje delovno aktivnih in aktivnih v celoti.

Ob koncu leta 1993, ko je brezposelnost dosegla najvišjo raven, je bilo med brezposelnimi 9,6 % oseb, starejših od 50 let, konec leta 2000 pa že 27,3 %. V naslednjih letih se je njihov delež zmanjševal, tako da je bilo ob koncu leta 2005 med brezposelnimi še 22,6 % starejših od 50 let. V drugi polovici devetdesetih let je brezposelnost pričela upadati, vendar se je pojavil problem naraščanja števila upokojenega prebivalstva in s tem problem naraščajoče obremenjenosti delovno aktivnih z obveznostmi do pokojninskega sistema in drugih socialnih sistemov. Zato je v slovenski pokojninski in zaposlovalni politiki prišlo do zasuka, ki je močno vplival na naše aktivne starejše osebe. Slovenski sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki je bil zasnovan v drugačnih ekonomskih in demografskih razmerah, je vse težje opravljal svojo temeljno funkcijo zagotavljanja socialne varnosti v poznem življenjskem obdobju, zato se je pojavila potreba po njegovi reformi. Ta je bila izpeljana leta 1999 in je zaostriala pogoje upokojevanja. Pravico do starostne pokojnine pridobijo moški pri 58 letih starosti in s 40 leti delovne dobe, ženske pa pri enaki starosti in z 38 leti delovne dobe. Ker so se pogoji za ženske po reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja spremenili, je zanje predvideno prehodno obdobje.

### **3.2 STANJE NA TRGU DELA PO VSTOPU V EVROPSKO UNIJO**

Slovenija sodi med države s tradicionalno strukturo trga delovne sile, ki jo je nemogoče hitro spremeniti (Svetlik 2004: 245). Tudi spreminjanje strukture in prevlada storitvenih dejavnosti ne moreta naenkrat spremeniti miselnosti delodajalcev in delavcev. Pri obojih (predvsem pri delodajalcih) prevladujejo kulturni vzorci, ki so veljali za čas, ko je bila prevladujoča zaposlitev za nedoločen delovni čas s polnim delovnim časom.

Ob koncu septembra 2007 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljenih 66.658 brezposelnih oseb. V primerjavi z avgustom se je brezposelnost zmanjšala za 2,7 %, v primerjavi s septembrom 2006 pa je bilo brezposelnih manj za 16,9 %. V prvih devetih mesecih leta 2007 je bilo v povprečju na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 72.196 oseb, 17,9 % manj kot v primerljivem obdobju leto prej. Zaposlilo se je 4.426 brezposelnih oseb, kar je za 15,8 % več kot avgusta. Problematična ostaja struktura brezposelnosti, še zlasti brezposelnost žensk in starejših, v zadnjem času pa vse bolj narašča tudi število brezposelnih z višjo in visoko izobrazbo, predvsem med mladimi (Statistične informacije 2007). Mesečna stopnja registrirane brezposelnosti se je od januarja 2007 postopoma zniževala in je julija

2007 znašala 7,6 %. Po podatkih za december 2006 je stopnja registrirane brezposelnosti znašala 8,6 %, v letu 2006 pa v povprečju 9,4 %. Po mednarodno primerljivih podatkih Ankete o delovni sili je bila v zadnjem četrtletju leta 2006 stopnja anketne brezposelnosti 5,6 %, kar je pod povprečjem Evropske unije. Stopnja aktivnosti prebivalstva je bila 58,6 %, stopnja delovne aktivnosti pa 55,3 % (Mesečne stopnje registrirane brezposelnosti v RS 2007).

Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela v številnih potezah na ravni Evropske unije ter v celoti sledi smernicam politike zaposlovanja Evropske unije. Od najbolj razvitih držav Evropske unije jo loči pet problemskih področij: nizka stopnja zaposlenosti, nizka izobrazbena in kvalifikacijska raven, prevelik delež nezahtevnih delovnih mest, naraščanje strukturnih neskladij na trgu dela (izobrazbena, poklicna ter regionalna) ter povečevanje neenakosti pri dostopu do dela in kapitala.

V okviru politik na področju trga dela in zaposlovanja v Sloveniji je zato posebna pozornost namenjena ukrepom za povečanje sposobnosti zaposlenih na potencialno ogroženih delovnih mestih za dolgotrajno ohranitev zaposlitve in sposobnosti brezposelnih za prilagoditev potrebam dela ter povečanje njihovih zaposlitvenih možnosti (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2005: 39–40).

Analiza stanja in gibanj na trgu dela glede starejših delavcev v Sloveniji kaže naslednje ključne probleme (Kajzer 2005a: 37):

- nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, kar je ključni strukturni problem brezposelnosti v Sloveniji. Povezan je z bistveno nižjo stopnjo zaposlenosti v storitvah (slabše razviti storitveni sektor, predvsem socialne storitve) in malo zaposlitvami s krajšim delovnim časom med starejšimi. Te so v Evropski uniji precej pogoste (21,6 % starejših med 55 in 64 letom dela s krajšim delovnim časom). Velike rezerve so predvsem na področju zaposlovanja starejših žensk s krajšim delovnim časom.
- izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših (med najnižjimi v Evropski uniji), ki je povezana z reševanjem odkrite brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem in s prej omenjenim malo razširjenim delom s krajšim delovnim časom. Zato bi bilo koristno spodbujati delno upokojevanje. Cilj Lizbonske strategije (50-odstotna stopnja zaposlenosti) ne bo dosegljiv brez oblikovanja strategije aktivnega

staranja, ki bo vključevala ukrepe za zmanjševanje poklicnih bolezni in izboljšanje varnosti pri delu, programe izobraževanja odraslih, starejših od 45 let, in ukrepe, ki bodo vseživljenjsko učenje spremenili iz načela v prakso, pri čemer se bo treba še posebej osredotočiti na izboljšanje povezanosti usposabljanja z delom.

- neintenzivno upravljanje s človeškimi viri v podjetjih – za Slovenijo je značilno, da so zaposleni, ki niso del vodstva, zgolj izvajalci, njihovi človeški viri pa so neizkoriščeni. Kritično malo je kadrovskih strokovnjakov na sto zaposlenih. Podjetja so usmerjena na notranji trg dela, stopnja prožnosti zaposlovanja je nizka, odločanje je centralizirano, premalo pozornosti pa je namenjene izobraževanju in usposabljanju zaposlenih.



## **4. STARANJE DELOVNE SILE IN POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA**

### **4.1. DEMOGRAFSKI TRENDI V EVROPI**

Staranje prebivalstva, torej povečanje deleža starejših oseb, je zlasti posledica znatnega napredka na gospodarskem, socialnem in zdravstvenem področju, ki evropskim državljanom omogoča daljše, udobnejše in varnejše življenje kot kdaj koli prej. To je tudi eden najpomembnejših izzivov, s katerimi se bo Evropska unija morala spopasti v naslednjih letih.

V sporočilu Komisije evropskih skupnosti »Demografska prihodnost Evrope, kako spremeniti izziv v priložnosti« (2006: 4) je staranje prebivalstva Evropske unije opredeljeno kot posledica štirih demografskih trendov, ki vplivajo drug na drugega. Njihov obseg in ritem med državami in regijami se zelo razlikujeta, kar onemogoča opredelitev enotnega odziva. Ti demografski trendi so:

- povprečno število otrok na žensko (stopnja rodnosti) je nizko in v EU-25 dosega 1,5 otroka, kar je močno pod mejo za obnavljanje prebivalstva, ki znaša 2,1 in je potrebna za ustalitev števila prebivalstva brez priseljevanja;
- zmanjšanje rodnosti v zadnjih desetletjih je sledilo povojnemu obdobju »baby-boom«, zato je danes prebivalstvo, staro od 45 do 65 let, zelo številčno. Čedalje več ljudi iz generacije »baby-boom« dosega upokojitveno starost, kar bo povzročilo znatno povečanje deleža starejših oseb, ki jih bo moralo finančno podpirati manjše število delovno sposobnih odraslih. Ta pojav bo minil, vendar šele čez nekaj desetletij;
- pričakovana življenjska doba ob rojstvu se je od leta 1960 podaljšala za 8 let in bi se lahko do leta 2050 podaljšala še za dodatnih 5 let ali celo več. Predvideno podaljšanje bo najbolj vplivalo na najstarejše prebivalce. Tako bodo evropski državljani, ki bodo leta 2050 stari 65 let, lahko živeli povprečno štiri do pet let dlje kot osebe, ki so danes stare 65 let. To bo vodilo k ogromnemu povečanju števila oseb, ki bodo presegle starost 80 in 90 let. To pomeni, da jih bo veliko med njimi v upokojitvi preživelo več desetletij in bodo dosegli starost, ko sta šibkost in nesposobnost pogosta pojava, čeprav bi se lahko delež bolnih oseb v tej starostni skupini ljudi zmanjšal;

- Evropa že sprejema veliko število priseljencev, ki izhajajo iz tretjih držav. Leta 2004 je Evropska unija zabeležila 1,8 milijona priseljencev, kar je glede na celotno prebivalstvo večji priliv kot v Združene države Amerike. Evropska unija bo skoraj zagotovo tudi v naslednjih desetletjih ostala pomemben cilj priseljencev. Na osnovi stvarnih ocen Eurostat predvideva, da se bo do leta 2050 v Evropsko unijo priselilo približno 40 milijonov oseb. Ker jih je veliko delovno sposobnih, priseljenci prebivalstvo pomladijo. Dolgoročneje posledice so še vedno negotove, ker so odvisne od politike združevanja družin, ki je lahko bolj ali manj omejevalna, in vzorcev rodnosti priseljencev. Kljub trenutni stopnji priseljevanja lahko to le delno odpravi posledice, ki jih nizka rodnost in podaljševanje pričakovane življenjske dobe povzročata v starostni strukturi evropskega prebivalstva.

Zaradi teh trendov se bo skupno prebivalstvo v EU-25<sup>1</sup> postopno zmanjševalo, vendar bo postajalo vse starejše. Na področju gospodarstva glavna sprememba zadeva delovno sposobno prebivalstvo (v starosti od 15 do 64 let), ki se bo do leta 2050 zmanjšalo za 48 milijonov. Stopnja odvisnosti (število oseb, starih 65 let in več, glede na osebe med 15 in 64 letom starosti) naj bi se podvojila in do leta 2050 dosegla 51 %. To pomeni, da bo Evropska unija s štirih delovno sposobnih oseb na državljana, starega 65 in več, prešla le na dve osebi (Komisija evropskih skupnosti 2006: 5).

Demografske spremembe spremljajo tudi temeljite socialne spremembe, povezane s sestavo družin in se kažejo zlasti v vse večjem številu starejših ljudi, ki živijo sami. Povečanje števila ostarelih in odvisnih oseb povzroča tudi nove težave glede gospodarskega, socialnega in etičnega reda. Globalni tokovi migracij imajo in bodo imeli pomembne posledice za ciljne in izvorne države. V Evropski uniji je vpliv priseljencev na staranje prebivalstva odvisen od njihovega vključevanja v zakonito gospodarstvo, čeprav je stopnja zaposlenosti priseljencev v številnih državah članicah še vedno nižja kot pri ostalem prebivalstvu. Priseljevanje lahko začasno pripomore k zmanjšanju vpliva finančnih posledic staranja prebivalstva, kadar zakonito zaposleni priseljenci plačujejo prispevke v javni pokojninski sistem. Vendar se bo sčasoma povečalo število zaposlenih priseljencev, ki bodo uveljavljali lastne pokojninske pravice. Njihov trajni prispevek k trajnemu ravnovesju javnih financ bo torej odvisen od

---

<sup>1</sup> Podatek se nanaša na čas pred pristopom Bolgarije in Romunije (1. 1. 2007), ko se je število polnopravnih članic EU povečalo na 27 (EU-27).

obstoja dobro zasnovanih pokojninskih sistemov. Za izvorne države je lahko izseljevanje v Evropsko unijo koristno, zlasti zaradi zmanjšanja pritiskov na trg dela, prenosa sredstev in prispevka migrantov, ki se v državo vračajo s strokovnim znanjem in kapitalom. Vendar bi lahko izseljevanje velikega deleža izobraženih mladih ljudi v nekaterih državah in sektorjih povzročilo »beg možganov«, kar bi negativno vplivalo na gospodarstvo in možnosti družbenega razvoja njihovih držav. V tem smislu ne smemo zanemariti možnosti, ki jih ponujata začasna migracija in prostovoljna vrnitev v izvorno državo.

#### **4.2. VPLIV STARANJA PREBIVALSTVA NA TRG DELA, PRODUKTIVNOST IN GOSPODARSKO RAST**

Po napovedi Komisije evropskih skupnosti (2006: 6) se bo kljub upadanju števila delovno sposobnih prebivalcev po letu 2010 skupno število zaposlenih oseb v EU-25<sup>2</sup> do leta 2020 še naprej povečevalo. Več kot dve tretjini tega povečanja bo posledica višjih stopenj zaposlenosti žensk; mlajše ženske, ki so bolj izobražene in dlje časa vključene v poklicno izobraževanje, bodo postopoma nadomestile starejše ženske. Preostanek je posledica predvidenega velikega povečanja stopenj zaposlenosti starejših delavcev (starih od 55 do 64 let). Pričakovani pozitivni razvoj na področju zaposlovanja pomeni »okno priložnosti«, ki omogoča izvajanje reform, še preden se učinki staranja dokončno izrazijo. Višje stopnje zaposlenosti pa lahko zagotovijo le začasno rešitev, saj bo pozneje breme demografske spremembe spet prisotno v polni meri. Tudi če bo dosežen 70-odstoten cilj svetovne stopnje zaposlenosti iz Lizbonske strategije, naj bi se skupno število zaposlenih oseb med koncem desetletja in letom 2050 zmanjšalo za 30 milijonov.

Stopnje gospodarske rasti naj bi se s staranjem prebivalstva zmanjšale, zlasti zaradi zmanjšanega števila delovno sposobnega prebivalstva. Napovedi kažejo, da se bo, če se sedanji trendi in politike ne spremenijo, povprečna letna stopnja rasti bruto domačega proizvoda v EU-25 z 2,4 % v obdobju 2004–2010 samodejno zmanjšala na le 1,2 % med letoma 2030 in 2050. Sčasoma se bo morala Evropa vse bolj opirati na povečanje produktivnosti kot glavnega vira gospodarske rasti. Starejši delavci bodo vse večji del splošnih virov delovne sile in gospodarske proizvodnje. Kljub temu so v mnogo državah še

---

<sup>2</sup> Podatek se nanaša na čas pred pristopom Bolgarije in Romunije (1. 1. 2007), ko se je število polnopravnih članic EU povečalo na 27 (EU27).

vedno sorazmerno malo zaposleni, in sicer zaradi prevelikega števila primerov predčasnega upokojevanja, nezadostnih finančnih spodbud na delovnem mestu, ki jih zagotavljajo davčni in socialni sistemi, ter zaradi neugodnega obravnavanja delavcev različne starosti na delovnem mestu, ki ga zaznamuje zlasti nezadosten dostop do izobraževanja ali celo diskriminacija starejših delavcev (Komisija evropskih skupnosti 2006: 6).

V državah ni nekega očitnega vzorca, ki bi pojasnjeval razloge, zakaj so nezaposleni moški v starostnem razredu 55–64 zapustili svoje zadnje delo. Odnos starejših ljudi do nadaljevanja dela je v zadnjih tridesetih letih doživeljal velike obrate (Patrickson 2005: 733). Nedavna raziskava Evropske unije je pokazala, da je približno tretjina vseh upokojenih posameznikov, starih med 55 in 64 let, svoje zadnje delo zapustila v skladu s pogoji običajnega upokojevanja, skoraj 20 % (ali tri milijone na leto) pa jih je kot glavni razlog za odhod iz službe navedlo zgodnjo upokojitev. Država z najvišjim deležem je Avstrija, kjer je skoraj 80 % starejših moških svojo zadnjo službo zapustilo zaradi zgodnje ali pravočasne upokojitve. Na Švedskem, Finskem, v Veliki Britaniji in Španiji (te so v zgodnjih 90. letih doživele globoko krizo) so bili vzroki drugi. V teh državah je bila visoka stopnja neprostovoljnega odhoda iz službe enakomerno porazdeljena na odpust, nezmožnost opravljanja dela in bolezen (Addressing the challenges of an aging workforce 2005: 3).

Osemletne raziskave v nekaterih članicah Evropske unije kažejo, da so imeli s kratkoročnega vidika delodajalci in delavci od zgodnjega upokojevanja koristi, saj so bili upokojeni delavci deležni pokojnin, medtem ko so se delodajalci izognili visokim stroškom neprostovoljnega odpuščanja in so tako dobili možnost te delavce nadomestiti s cenejšimi. Vendar je lahko zgodnja upokojitev na dolgi rok škodljiva, saj so posamezniki z mnogimi pomembnimi izkušnjami in sposobnostmi pogosto spodbujeni zapustiti delo brez razmisleka, kako bi se njihovo znanje lahko ohranilo (Addressing the challenges of an aging workforce 2005: 5).

Družbeno stanje na tem področju v Evropi povzema Zelena knjiga Sveta Evropske unije iz leta 2005 »Odziv na demografske spremembe«. Dokument ima značilen naslov »Nova solidarnost med generacijami« in se začneja z naslednjo ugotovitvijo: »Evropa se danes sooča z demografskimi spremembami, ki so po svojem obsegu in teži brez primere.« S tem nakazuje, da obravnava vitalna preživetvena vprašanja evropske družbe in kulture. Sporočilo Zelene knjige Evropske unije je izjemno prodorno, ko ugotavlja, da imajo naloge večje rodnosti, boljše vzgoje mladih ljudi in kakovostnega življenja v starosti isto rešitev, to je

naučiti se nove solidarnosti. Pot do nje je učenje ustreznega sožitja in dobre komunikacije. Te naloge ne more nihče rešiti sam: ne politika, ne države, ne znanost, ne civilna združenja, ne religije, ne družine, ne posamezniki. Nujno je oblikovati krajevne in nacionalne strategije in programe za družbeni razvoj v pogojih starajoče se družbe. Evropa to nalogo prepušča posameznim članicam, uspešne strategije in programe pa bo potem širila naprej. Slovenija torej lahko na tem področju izkoristi možnosti v okviru Evropske unije (Strategija varstva starejših do leta 2010 2007: 6).

V okviru evropske strategije zaposlovanja so se države članice zavezale k razvoju ukrepov znotraj politike za aktivno staranje prebivalstva, ki bodo omogočali ohranjanje delovnih zmogljivosti starejših ljudi, krepitev razvoja koncepta vseživljenjskega učenja in oblikovanje fleksibilnih oblik zaposlitev. To bo starejšim ljudem omogočilo podaljšanje udeležbe na trgu dela. V preteklih letih so številni dejavniki, kot so neprimeren odnos do starejših delavcev, prestrukturiranje industrijskih dejavnosti in možnost zgodnjega upokojevanja, starejše ljudi izrinili s trga dela. V kontekstu visokih stopenj brezposelnosti je bila zamenjava starejših delavcev z mlajšimi spodbujana tako s strani vlad, delodajalcev in sindikatov kot tudi s strani samih starejših delavcev. Ta trend je vodil do izgube znanja in izkušenj, zmanjšanja udeležbe na trgu dela in krepitev pritiskov na sisteme socialne varnosti. Zaradi staranja prebivalstva in pričakovanega upadanja števila ljudi v delovni dobi se je delovanje politik na trgu dela preusmerilo na ukrepe, ki poizkušajo starejše ljudi zadržati na trgu dela, in to ne samo zaradi njihovega lastnega interesa, temveč tudi zaradi zmanjšanja stroškov socialnih transferjev in ustavitve krčenja obsega delovne sile. Za dosego teh ciljev so se politike na trgu dela pričele reformirati v naslednjih treh smereh (Social protection in Europe 1999, 2000: 100):

- krčenje finančnih spodbud za zgodnje upokojevanje prek zmanjševanja pokojnin za zgodnje upokojevanje in uvajanje denarnih kazni za delodajalce, ki odpuščajo starejše delavce;
- uvajanje subvencioniranja ali zmanjševanja socialnih prispevkov in davčnih obremenitev za spodbujanje delodajalcev v smeri povečevanja zaposlovanja in ohranjanja števila že zaposlenih starejših delavcev;
- izboljšanje udeležbe starejših delavcev v programih izobraževanja in usposabljanja.

### 4.3. POLOŽAJ STAREJŠIH DELAVCEV NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Vse večje število starejših ljudi občutno vpliva na strukturo prebivalstva in pomeni za družbo nove izzive na področju medgeneracijskih odnosov ter socialne in ekonomske politike. Zaradi staranja prebivalstva se namreč na vseh teh področjih pojavljajo, bolj ali manj opazno, določene spremembe, ki vplivajo na družbeni in ekonomski razvoj v državi. Staranje med drugim pomembno vpliva na trg dela. Pomeni povečevanje števila in deleža upokojencev med prebivalstvom, s čimer se spreminja razmerje med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom na škodo prvega.

Razviti svet počasi odkriva zrelost, lojalnost in zanesljivost starejših in izkušenih delavcev. Ti so večinoma zanesljivejši, njihovo izostajanje iz delovnega procesa je kljub morebitnemu drugačnemu prepričanju v javnosti praviloma manjše kot pri mlajših. Brez dvoma imajo starejši zaposleni določene delovne izkušnje in znanje, ki jih mladi na začetku poklicne poti še nimajo, vendar pa lahko različne zdravstvene težave in »iztrošenost« pri starejših pomenijo manjšo delovno učinkovitost. To morda pride še posebej do izraza v delovno intenzivnih panogah. Poleg zdravstvenega vidika je torej pomembna motiviranost zaposlenih. Prav zaradi manjše motiviranosti starejših v podjetjih raje zaposlujejo mlajše. Pomembno je, da starejši ostanejo v delovnem procesu, saj delovna vključenost preprečuje socialno izključenost, kar pomeni, da starejši ostanejo aktivni na vseh področjih življenja (Leskovar 2007: 34–37).

Stopnja aktivnosti starejših v starostni skupini od 55 do 64 let se je v Sloveniji v obdobju od leta 1996 do 2006 povečala za 11 odstotkov, in sicer iz 22,4 % (1996) na 33,4 % (2006). Tudi v Evropski uniji se je stopnja aktivnosti starejših povečala, in sicer iz 39,1 % (1997) na 46,5 % (2006). Kljub temu spada Slovenija med države z najnižjo stopnjo aktivnosti starejših med državami članicami Evropske unije. Najvišjo stopnjo aktivnosti starejših med temi državami so imeli leta 2006 na Švedskem (72,8 %), najnižjo pa na Poljskem (30,7 %) (Eurostat 2007a).

Stopnja zaposlenosti starejših se je v Sloveniji povečala iz 19,1 % (1996) na 32,6 % (2006) in je vsa leta nižja od evropskega povprečja, saj se je v Evropski uniji stopnja zaposlenosti povečala iz 35,7 % (1996) na 43,6 % (2006). Najvišjo stopnjo zaposlenosti starejših med državami članicami Evropske unije so imeli leta 2006 na Švedskem (69,6 %), najnižjo pa na Poljskem (28,1 %). V Sloveniji je opaziti veliko razliko med zaposlenostjo starejših žensk in moških. Leta 2006 je bil v Sloveniji med zaposlenimi v starostni skupini od 55 do 64 let kar

44,5 % moških in samo 21,0 % žensk. V Evropski uniji je bilo leta 2006 med starejšo zaposleno populacijo 52,8 % moških in 34,9 % žensk (Eurostat 2007b).

V Sloveniji se je stopnja brezposelnih starejših zmanjšala iz 3,1 % (1996) na 2,5 % (2006). Najvišja je bila leta 2000 (6,1 %), v enakem obdobju pa je bila stopnja brezposelnosti v Evropski uniji 6,3 %. Najvišjo stopnjo brezposelnosti starejših med državami članicami Evropske unije so imeli leta 2006 v Nemčiji (12,4 %), najnižjo pa na Irskem (2,4 %). V Sloveniji je aktivnost te starostne skupine nižja, saj se je veliko tistih, ki bi sicer bili brezposelni, upokojilo, kar pa povzroča težave drugje – v javnih financah. Povprečna starost ob izstopu iz trga dela v Sloveniji se je od leta 2002 do 2005 povečala za 1,9 leta in je leta 2005 znašala 58,5 leta. Še vedno pa ima Slovenija med državami članicami Evropske unije najnižjo starost ob izstopu s trga dela. Najvišjo starost ob izstopu s trga dela med državami članicami Evropske unije so imeli leta 2005 na Irskem (64,1 leta) in na Portugalskem (63,1 leta) (Eurostat 2007c).

Spomladi 2008 je bila po naročilu Kapitalske družbe med slovenskimi podjetniki izvedena raziskava »Odnos podjetij do starejših zaposlenih«, ki se je nanašala na problematiko, povezano s staranjem prebivalstva in posledično tudi delovne sile. Ta raziskava je pokazala, da se podjetja v Sloveniji na splošno zavedajo problemov, ki jih prinaša proces staranja prebivalstva v slovensko družbo, kljub temu pa le redka podjetja v praksi udeležujejo ukrepe v kontekstu ravnanja s starejšimi ljudmi pri delu. Tako se je na primer pokazalo, da se kar 51 % slovenskih podjetij že sedaj sooča s problemi zaposlitve delovnih mest (izstopajo podjetja, ki delujejo v gostinski in predelovalni dejavnosti), po drugi strani pa tudi ta podjetja ne vidijo kadrovskega potenciala starejših, če pa že, le počasi uvajajo ukrepe za njihovo aktiviranje. Raziskava je pokazala, da ima manj kot polovica podjetij izdelan kadrovski načrt upokojevanja svojih zaposlenih, prav tako velika večina ne izvaja posebnih ukrepov za zadrževanje starejših zaposlenih, kar pomeni, da ne izvajajo nobenih ukrepov za ta namen na področjih, kot so prilagoditve delovnih mest, organizacija dela, zdravstvena preventiva in podobno. Sama podjetja za to navajajo različne razloge, kot na primer da nimajo možnosti za izvajanje tovrstnih ukrepov ali pa se jim izvajanje ukrepov managementa starosti iz takšnih ali drugačnih razlogov ne zdi potrebno ali smiselno. Eden izmed razlogov za nezadrževanje starejših zaposlenih je gotovo v nerazvitosti področja managementa starejših, drugi je v stereotipnem razmišljanju v zvezi s starejšimi, tretji razlog pa so pravzaprav sami starejši, saj

so se psihološko prilagodili t. i. »kulturi zgodnjega upokojevanja« (Odnos podjetij do starejših zaposlenih 2008: 2).

Staranje prebivalstva povečuje potrebo po daljšem delovno aktivnem življenju. Če bodo starejši podaljšali delovno aktivnost, se lahko bistveno ublaži pritisk na pokojninsko in zdravstveno blagajno. Vendar pa se to ne more zgoditi zgolj s podaljševanjem normativne potrebne delovne dobe za upokojitev; zagotoviti moramo ustrezne možnosti in spodbude za daljšo delovno aktivnost.



## 5. STRATEGIJE ZA POVEČANJE ZAPOSLENOSTI STAREJŠIH

V skladu s prenovljenim načinom upravljanja lizbonskega procesa je Slovenija na podlagi Strategije razvoja pripravila Program reform za uresničevanje ciljev Lizbonske strategije v Sloveniji in ga jeseni 2005 poslala Evropski komisiji. V njem je posebno pozornost namenila reformam, povezanim z učinkovitim ustvarjanjem, prenosom in uporabo znanja, ukrepom, ki prispevajo k večji konkurenčnosti gospodarstva in vodijo k višji gospodarski rasti, ter reformam, usmerjenim k posodobitvi socialne države in večji zaposlenosti. Pri tem je v nacionalnem programu reform namenila še posebno velik poudarek ukrepom, ki vodijo k trajnostnemu razvoju ter prizadevanjem za cenejšo in učinkovitejšo državo.

O izboljšanju stanja zaposlitvenih možnosti starejših govori kar nekaj dokumentov, ki jih je na pobudo Evropske unije pripravila Slovenija: Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva, Aktivna politika zaposlovanja ter Nacionalna strategija vseživljenjskosti učenja.

Ob upadanju demografskega potenciala po letu 2006 in staranju prebivalstva je še posebej pomembno, da se pripravi program aktivnega staranja, ki bi povečal stopnjo delovne aktivnosti starejših. Program bi moral zajemati možne pristope za daljše delovno življenje, s poudarkom na primernosti ureditve delovnih pogojev, delovnega časa in usposabljanja, prestrukturiranju starejših delavcev ter na faktorjih učinkovitosti (ovir) zaposlovanja starejših oseb. Oblikovani bi morali biti tudi ukrepi in priporočila za uspešnejšo integracijo starejših oseb v daljše delovno življenje (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2006: 48).

Ker je donos izobraževanja v tej starostni skupini nizek, bo večjo aktivnost starejših možno doseči le s počasnejšim izstopanjem s trga dela. Povprečna starost ob upokojitvi se v Sloveniji po pokojninski reformi leta 2000 že povečuje, lizbonski cilj pa je povečanje te starosti za 5 let do leta 2010. Stopnjo skupne zaposlenosti prebivalstva je treba povečati le z zmanjševanjem stopnje brezposelnosti in povečevanjem stopnje delovne aktivnosti starejših (50–64 let), predvsem pa starostne skupine 55–64, kjer je lizbonski cilj 50 % v letu 2010.

Veliki premiki v starostni strukturi prebivalstva lahko pomembno vplivajo na celoten spekter socialnih politik. Hitra rast deleža oseb v starostni skupini od 50 do 64 let korenito zvišuje pomen aktivnega staranja. Rast števila oseb, starih 65 let ali več, poudarja nujnost doseganja

dolgoročne stabilnosti primernih pokojnin. Naraščajoče število oseb v starostni skupini 80 let in več lahko pripelje do progresivnega povečanja potrebe po starostno naravnem zdravstvu in dolgoročnem varstvu.

## **5.1. POKOJNINSKI SISTEM V REPUBLIKI SLOVENIJI IN NJEGOVE SPREMEMBE**

### **5.1.1. SPLOŠNO**

Socialna varnost v najširšem smislu obsega sistem socialnega zavarovanja in socialnega varstva. S sistemom socialnega zavarovanja zagotavljamo gmotno varnost zaposlenih delavcev in njihovih družinskih članov. Gre namreč za dajatve iz naslova osebnih (bolezen, materinstvo, invalidnost, starost, smrt) in ekonomskih razlogov (brezposelnost). Socialno zavarovanje obsega: zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Vsako področje je urejeno s posebnimi zakoni, ki določajo zavarovane primere, krog oseb, ki so zavarovane, pogoje zavarovanja ter vrste in obseg zavarovanja. Socialno varstvo je mreža programov in ukrepov države, namenjena reševanju socialnih stisk in težav posameznikov oziroma določenih skupin prebivalstva. V sistemu socialnega varstva je urejena dejavnost, ki je namenjena preprečevanju socialne ogroženosti posameznika in posameznih skupin prebivalstva.

V Poročilu o socialni zaščiti in socialni vključenosti (2005: 10) Komisije evropskih skupnosti Svetu je visoka stopnja socialne zaščite opredeljena kot sredstvo družbe za soočenje s tisko in za preprečevanje najbolj perečih in nečloveških oblik revščine. Dobro zasnovani sistemi socialne zaščite prispevajo tudi h gospodarskemu razvoju, in sicer z vzpostavitvijo ugodnega okolja za gospodarsko rast, v katerem ljudje in podjetja z zaupanjem kupujejo in vlagajo; taki sistemi pospešujejo strukturne spremembe z ublažitvijo učinkov, ki jih delavcem prinaša prestrukturiranje, stabilizirajo skupno povpraševanje skozi celotna gospodarska obdobja in ustvarjajo ugodne pogoje za gospodarsko oživitev.

Da bi sistemi socialne zaščite uspešno odigrali svojo ključno vlogo v evropski družbi in evropskem gospodarstvu, se morajo odzivati na širša družbena gibanja. Vrsta zapletenih

demografskih, gospodarskih in družbenih dejavnikov, ki sprožajo in bodo še naprej sprožali strukturne spremembe po vsej Evropski uniji, sisteme socialne zaščite silijo v prilagajanje in posodobitev.

Na posodobitev pokojninskih sistemov in sistemov socialne zaščite nasploh je treba gledati kot na odločilni element pri doseganju ciljev Lizbonske strategije. Kot odziv na izzive staranja prebivalstva je treba ponovno proučiti tradicionalne vzorce življenjskega ciklusa, in sicer na način, ki bo prinesel manjšo razmejitev obdobj, namenjenih učenju, delu in oskrbi. Sistemi socialne zaščite se morajo prilagoditi na takšne spremembe in ljudi spodbujati k temu, da čim bolj izkoristijo priložnosti, ki jih prinašata dinamično gospodarstvo in dinamični trg dela. Izboljšanje primernosti socialne zaščite je ključnega pomena za rast, zaposlovanje in doseganje socialne kohezije. Podaljšanje delovne dobe in povišanje stopnje zaposlenosti naj bi ostala ključni gonilni sili za posodobitev socialne zaščite. Obratno bodo sistemi socialne zaščite z odzivom na spreminjajoče se potrebe posameznikov v življenjskem ciklusu omogočili obvladovanje novih tveganj.

Na področju pokojnin ostaja ohranjanje zaposlitve starejših delavcev ključni izziv v vsej Evropski uniji. Temu vidiku je treba dati prednost v procesu izvajanja reform, da se zagotovi primernost in dolgoročna finančna stabilnost pokojninskih sistemov v prihodnosti. Zaradi daljše pričakovane življenjske dobe bo treba pomakniti leta za izstop s trga dela navzgor, s tem pa tudi postopoma odpraviti različne spodbude za zgodnjo upokožitev. Države članice naj bi ovrednotile vlogo sistemov socialne zaščite pri spodbujanju daljše delovne dobe.

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki sodi na področje socialnega prava, se je zaradi spremenjenih družbenih in ekonomskih okoliščin večkrat preoblikoval. Kot vse kaže, se bo še naprej spreminjal in preurejal. Še posebno veliko vlogo pri spremembah sistema predstavljajo demografske razmere, saj se zaradi vse nižje rodnosti, podaljševanja življenjske dobe in staranja prebivalstva povečuje število upokojencev v razmerju do zaposlenih. Vse to vpliva na povečanje finančnih obremenitev aktivne generacije, ki zagotavlja tekoča sredstva za pokojnine.

V zadnjih letih so bili problemi financiranja pokojninskega sistema med najresnejšimi, saj je sistem praktično že od 80-ih let drsel v vse večje težave. Za Slovenijo je značilno, da so demografski trendi pomembno vplivali na preoblikovanje pokojninskega sistema. Vse

spremembe so povzročile visoke pritiske na področju javnih financ, kar je leta 1999 pripeljalo do pokojninske reforme, ki je bila tako rekoč neizogibna in nujno potrebna. Posebnost slovenskega pokojninskega sistema je bila, da so se delavci upokojevali že zelo zgodaj. Za zavarovance so bili stari predpisi med bolj ugodnimi v Evropi. Šlo je za tako imenovano predčasno upokojevanje, ki je bilo mogoče zaradi različnih bonifikacij in privilegijev. To je omogočalo upokojevanje že pri petdesetih letih in z manj kot trideset let dela. Takšno upokojevanje je pripeljalo do tega, da so oziroma bodo upokojenci prejeli pokojnino dlje časa, kot so bili zaposleni. Zaradi tega se je pojavila nevarnost, da se bo celoten sistem zrušil. Posledice takšnega upokojevanja so se začele kazati že v 80-ih letih, kar je pripeljalo do razmišljanj o možnih spremembah s ciljem ohraniti dolgoročno finančno stabilnost. V primeru, da bi se takšno upokojevanje nadaljevalo, bi prav kmalu zmanjkalo denarja za pokojnine, kar bi se odražalo predvsem v socialni stiski države (Cvetko 2000: 14, 116).

Cilj sprememb je bil tako usmerjen v zniževanje stroškov s krajšanjem povprečne dobe uživanja pokojnine, z zvišanjem upokojitvene starosti in znižanjem povprečne višine pokojnin. Leta 2000 je začel veljati novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 109/06-UPB4, 112/06-OdlUS, 114/06-ZUTPG, 10/08-ZVarDod; v nadaljevanju ZPIZ-1), ki je prinesel vrsto novosti in sprememb, ki so vplivale na posameznika in njegove pravice.

Do leta 2000 je pokojninski sistem temeljil izključno na enostebnem dokladnem oziroma »pay-as-you-go« sistem. Iz takratnega dokladnega sistema izhaja današnji prvi steber, ki temelji na plačevanju prispevkov zaposlenih, iz katerih se nato izplačujejo pokojnine sedanjim upokojencem. S temi sredstvi upravlja država, hkrati pa tudi določa pogoje za upokojitev in količnike, ki določajo višino in izplačevanje pokojnine upokojencem.

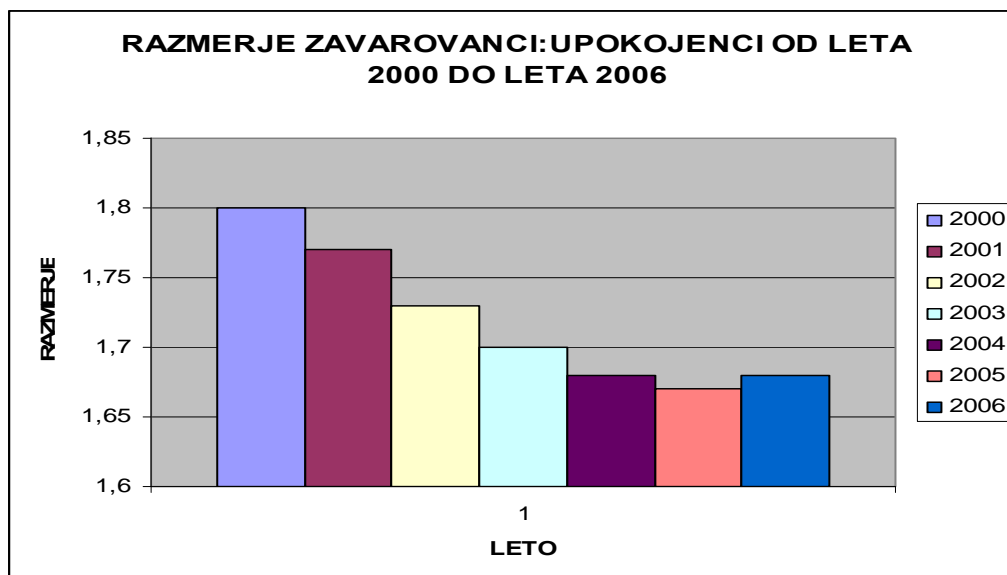
Konec leta 2006 je bilo v Sloveniji 540.572 prejemnikov različnih pokojnin, aktivnih zavarovancev, ki so plačevali prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pa je bilo v istem obdobju 863.521 (Zavod za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje 2007). Tabela 5.1.1 ponazarja dejstvo, da število upokojencev v primerjavi z zavarovanci že vrsto let narašča, kar vodi v povečevanje stroškov pokojninskega sistema.

Tabela 5.1.1: Razmerje med zavarovanci in upokojenci od leta 2000 do 2006

LETO	RAZMERJE UPOKOJENEC : ZAVAROVANEC
2000	1,8
2001	1,77
2002	1,73
2003	1,7
2004	1,68
2005	1,67
2006	1,68

Vir: Mesečni statistični pregled, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, januar 2008

Slika 5.1.2 : Razmerje med zavarovanci in upokojenci od leta 2000 do 2006



Vir: Mesečni statistični pregled, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, januar 2008

Tabela 5.1.1 prikazuje, da se število zaposlenih, ki vzdržujejo enega upokojenca, vse bolj znižuje. Leta 2000 je bilo razmerje 1,8 zavarovanca na enega upokojenca, leta 2006 pa le še

1,6. Upokojenci v naši državi že presegajo četrtno prebivalstva, lahko pa pričakujemo, da bo pravi razmah upokojencev nastopil v prihodnjih letih, ko se bodo začele množično upokojevati močne povojne generacije. Število zaposlenih v primerjavi s številom upokojencev upada že vrsto let, kar pomeni, da bo število oseb, ki vplačujejo prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, do leta 2025 enako številu oseb, ki iz njega črpajo.

Trenutni demografski trendi še vedno povzročajo pritiske na javne finance in s tem na aktivno prebivalstvo. Danes se zopet pojavljajo težnje po spremembi pokojninskega sistema. To pomeni, da je področje pokojninskega sistema pod velikim pritiskom, saj se zahtevajo nove spremembe, ki bodo zagotovile socialno varnost starejših in njihovih potomcev.

Po uveljavitvi leta 2000 je bil ZPIZ-1 spremenjen in dopolnjen kar sedemkrat. Če strnemo, so najpomembnejše spremembe zakona, ki so jih delavci najbolj občutili: postopno zvišanje upokojitvene starosti, postopno višanje števila let za odmero pokojninske osnove s povprečja deset let na povprečje osemnajst najboljših zaporednih let, znižanje pokojninske osnove s 85 % na 72,5 % povprečne pokojninske osnove, sprememba razmerja med najvišjo in najnižjo pokojnino je največ 1 : 4, zmanjševanje razlike pri pogojih za upokojitev med moškimi in ženskami ter kombiniranje različnih tipov financiranja zavarovanja (Kalčič 2006a).

Pokojninska reforma iz leta 2000 še ni dosegla vseh svojih ciljev in ukrepov. Njeni dokončni rezultati bodo znani šele leta 2014, ko bo prišlo do njene izpolnitve. Šele takrat bodo vidni vsi njeni učinki. V letnem poročilu o napredku v okviru Lizbonske strategije iz leta 2006 je Evropska komisija podala oceno, da dosedanja pokojninska reforma pozitivno učinkuje na finančno vzdržnost in stabilnost pokojninskih sistemov in je do sedaj dosegla dober napredek. Evropska komisija je priporočila, naj Slovenija sprejme dodatne ukrepe za krepitev reforme pokojninskega sistema, še zlasti na področju povečevanja stopnje zaposlenosti starejših delavcev in izboljšanja dolgoročne vzdržnosti. Poročilo komisije navaja, da Slovenija potrebuje strožja merila, da bo dosegla primeren pokojninski sistem, saj naj bi postopno zvišanja starosti ob upokojitvi in višje finančne spodbude za ostajanje v aktivni fazi okrepile pokojninski sistem (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2007: 48).

Analize kažejo, da bo zaradi učinkov sprememb v demografski strukturi, predvsem v starostni strukturi prebivalstva, prisotnih še veliko pritiskov na financiranje pokojninskega sistema. Bodoči demografski trendi kažejo na dokaj neugoden razvoj, zato dosedanji ukrepi na dolgi

rok ne bodo zadostovali. Analiza prihodnjih trendov slovenskega pokojninskega sistema namreč kaže, da se bo delež starih prebivalcev (stari 65 let in več) do leta 2050 podvojil s sedanjih 15 odstotkov na približno 30 odstotkov. Obenem naj bi se povečala tudi obremenjenost s starim prebivalstvom, kar pomeni, da naj bi se povečal indeks razmerja med številom prebivalstva, starega 65 let in več, ter številom prebivalstva, starega med 20 in 64 let. Tovrstne drastične spremembe se bodo gotovo odražale tudi na področju pokojninskega sistema. Tako bo država morala pravočasno poiskati rešitve, da se bo izognila dodatnemu primanjkljaju v pokojninski blagajni. Ena izmed učinkovitih rešitev, ki se ponuja, je postopen dvig starosti zavarovanca ob upokojitvi, kar omogoča že dosedanji zakon. Zavarovanci imajo možnost, da ostanejo zaposleni tudi po dopolnitvi polne upokojitvene starosti, s čimer so dodatno nagrajeni. Vendar pa je težko napovedati, koliko zavarovancev se bo odločalo za to možnost in kako dolgo bo v povprečju trajala preložitve upokojitve (Kapitalska družba 2007).

Da bi se država izognila težavam, ki jih bodo prinesle demografske spremembe, mora čim bolj slediti ciljem, ki si jih je zadala. Eden izmed prvih ciljev, ki ga navaja Nacionalno strateško poročilo o primernih in vzdržnih pokojninah RS 2005 (Kalčič 2006a: 47), je zaščita pred socialno izključenostjo. Socialno vključenost starejših naj bi vzpostavili s primernimi pokojninami, ki naj bi zagotavljale normalno preživetje. Država si prizadeva, da se pokojnine usklajujejo sorazmerno z rastjo plač tako, da bi se pokojninski sistem čim bolj prilagodil starajočemu prebivalstvu. V sistem pokojninskega zavarovanja je s tem namenom vgrajen varovalni mehanizem, ki naj bi preprečeval, da bi pokojnine realno padale. Ohranitev življenjskega standarda upokojene generacije je naslednji cilj države. Uresničiti ga namerava s pomočjo dodatnega prostovoljnega zavarovanja oziroma drugega pokojninskega stebra. Sledi mu ohranjanje načela solidarnosti, iz katerega izhajajo tipične pravice, kot je pravica do odmere pokojnine od najnižje pokojninske osnove in podobno.

### **5.1.2 PRAVNA UREDITEV POLOŽAJA DELOVNO AKTIVNIH OSEB PO IZPOLNITVI POGOJEV ZA UPOKOJITEV**

V sklopu finančne vzdržnosti pokojninskega sistema je prvi izmed ciljev države povečanje stopnje zaposlenosti. Pokojninska reforma je sicer prinesla povečevanje povprečne starosti ob upokojitvi, vendar to še ni pripeljalo do pomembnejših posledic pri povišanju stopnje delovne

aktivnosti starejših. Slovenija si prizadeva dvigniti stopnjo zaposlenosti predvsem pri težje zaposljivih skupinah. Posebno pozornost posveča starejšim, na kar se nanaša tudi naslednji cilj, s katerim želi država podaljšati delovno dobo ter preprečiti prezgodnje upokojevanje. Predvidevanja kažejo, da bo v Slovenji v prihodnjih letih prihajalo do postopnega podaljševanja efektivne starosti pri upokojevanju zavarovancev nad 65 let starosti. Povprečna starost ob upokojitvi se v Sloveniji sicer že povečuje, vendar pa to ne bo dovolj. Država bo morala pripraviti program aktivnega staranja, ki bo povečal stopnjo delovne aktivnosti starejših (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2006: 33).

Slovenija tako kot večina razvitih evropskih držav zaradi nujnosti spreminjanja oziroma prilagajanja pokojninskega sistema nastalim demografskim razmeram pripravlja ukrepe, s katerimi bi bilo mogoče ohraniti finančno vzdržnost pokojninskega sistema tudi v prihajajočih desetletjih. Kot posledica pokojninske reforme iz leta 1999 se povprečna starost novih prejemnikov starostnih pokojnin povečuje, in sicer s 56 let in sedem mesecev v letu 1999 (zadnje leto pred reformo) na 58 let in 11 mesecev v letu 2006, kar pa je v primerjavi z EU-25 še vedno nizko (2005: 60 let in 11 mesecev). V primerjavi z zakonsko določeno polno upokojitveno starostjo 63 let za moške in 61 let za ženske so se moški v letu 2006 upokojevali v povprečju pri starosti 60 let in štiri mesece, ženske pa pri starosti 57 let in dva meseca. Po letu 2004 se je povprečna starost novih upokojencev nekoliko povečevala le na račun manj upokojevanja po posebnih predpisih, pri moških pa se je celo znižala. Delež pokojnin v BDP se je v obdobju 2000–2006 zniževal (z 11,41 % na 10,62 %). V pokojninskem sistemu se cilj dolgoročne finančne vzdržnosti in stabilnosti pokojninskega sistema uresničuje pri obveznem in dodatnem pokojninskem zavarovanju. Pri obveznem pokojninskem zavarovanju je prvi cilj povečati delež zaposlenih starejših oseb. Navedeni cilj se uresničuje z ukrepi, kot so povečanje spodbud za daljše ostajanje v aktivnosti (t. i. sistem bonusov in malusov), s finančnimi spodbudami naj bi se delodajalcem olajšalo zaposlovanje starejših delavcev ter uvedel sistem delne upokojitve. Slovenija bo tudi povečala vedenje posameznikov o pričakovanih pravicah iz pokojninskega zavarovanja (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2006: 33).

Za podaljšanje delovne aktivnosti starejših delavcev je potrebno iskati tudi vzpodbude, ki jih bodo motivirale za delo po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Podaljšana delovna aktivnost ne pomeni le ohranjanja delovnega razmerja s polnim ali krajšim delovnim časom in s tem razbremenjevanja pokojninske blagajne, temveč tudi druge



oblike opravljanja dela. Zanje ni nujno, da izboljšujejo ekonomski položaj starejših delavcev, ampak predvsem izpolnjujejo njihovo življenje (Belopavlovič 2008: 552). Upokojenec tako lahko opravlja brezplačna dela, kot so humanitarno in prostovoljno delo, medsebojna sosedska pomoč, opravljanje nujnih del za odstranitev posledic naravnih in drugih nesreč ...

### 5.1.3 STAROSTNA POKOJNINA

Starostna pokojnina je temeljna pravica iz obveznega pokojninskega zavarovanja, ki pomeni, da lahko zavarovanec, ko nastopi določeno starost, preneha z delom in uveljavi dolgoročno, trajno in periodično denarno dajatev (pokojnino) (Belopavlovič 2008: 553).

V skladu z ZPIZ-1 se pogoji za starostno upokojitev spreminjajo le za ženske: potrebna starost se zvišuje za 4 mesece; v primeru upokojitve pri najnižji možni starosti se za 3 mesece podaljšuje tudi potrebna pokojninska doba. Ženske se lahko v letu 2008 upokojijo, če imajo:

- 56 let starosti ter 36 let in devet mesecev pokojninske dobe;
- 61 let starosti in najmanj 20 let pokojninske dobe ali
- 63 let starosti in najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Moški se lahko upokojijo, če imajo:

- 58 let starosti in 40 let pokojninske dobe;
- 63 let starosti in najmanj 20 let pokojninske dobe ali
- 65 let starosti in najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je pri ženskah polna starost v prehodnem obdobju izenačena z minimalno starostjo za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Pri moških polna starost znaša 62 let in šest mesecev. Moškemu, ki bo uveljavljal pravico pri nižji starosti (to možnost ima glede na to, da lahko uveljavi pravico do starostne pokojnine pri 58 letih starosti in 40 letih pokojninske dobe) in nima 40 let delovne dobe, se bo pokojnina znižala za vsak mesec manjkajoče starosti za 0,3 odstotka (upokojitev v starosti 58 do 59 let), 0,25 odstotka (upokojitev med 59. in 60. letom), za 0,2 odstotka (upokojitev med 60. in 61. letom), za 0,15 odstotka (upokojitev med 61. in 62. letom) oziroma 0,1 odstotka (upokojitev med 62. in 62. letom in 6 mesecev). Največje možno zmanjšanje starostne pokojnine, uveljavljene v letu 2008, lahko v tem primeru znaša 16,2 odstotka in je trajno.

Delavec se lahko sam odloči, ali bo po izpolnitvi minimalnih pogojev za starostno upokojitev nadaljeval z delom ali se bo upokojil. V primeru, da bo delavec po izpolnitvi minimalnih pogojev ostal v zavarovanju do polne starosti, si bo s tem zagotovil pokojnino v višini, odvisni le od dopolnjene pokojninske dobe (brez znižanja za vsak manjkajoči mesec starosti do polne starosti). Zavarovancu, ki po izpolnitvi pogojev ostane v zavarovanju še po dopolnitvi polne starosti, pa se pokojnina, ki mu je odmerjena glede na pokojninsko dobo in pokojninsko osnovo, poveča za vsak mesec zavarovanja (Belopavlovič 2008: 556).

Zavarovancem z delovno dobo, daljšo od polne delovne dobe, ZPIZ-1 omogoča tudi ugodnejšo odmero (51. člen ZPIZ-1). Zavarovancem se prva štiri leta po dopoljnjeni polni delovni dobi vrednotijo bistveno ugodneje. Tako si povišajo pokojnino. (Belopavlovič 2008: 557).

#### **5.1.4 DELNA POKOJNINA**

Druga možnost, ki jo ima starejši delavec, je delna upokojitev. Delna pokojnina ima pomemben element fleksibilnosti delovnega razmerja. V primeru delne upokojitve ima delavec pravico skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom oziroma začeti delati s krajšim delovnim časom od polnega. Pravico do dela s krajšim delovnim časom mu zagotavlja 202. člen ZDR, pravico do delne upokojitve pa 58. člen ZPIZ-1. Poleg tega se dopušča tudi možnost, da se uživalec starostne pokojnine ponovno reaktivira. Ob tem velja opozoriti, da v kolikor uživalec pokojnine ponovno sklene delovno razmerje s polnim delovnim časom ali začne opravljati dejavnost, katere posledica je vključitev v obvezno zavarovanje, ni več upravičen do izplačila pokojnine – pravica do pokojnine v tem času miruje. Se pa zavarovancu pokojninska doba in plača iz ponovnega zavarovanja upoštevata pri ponovni odmeri pokojnine. Razen v primeru delne pokojnine ZPIZ-1 ne dovoljuje hkratnega prejemanja pokojnine in dohodka iz delovnega razmerja (Belopavlovič 2008: 558).

Določba o pravici do dela s krajšim delovnim časom predstavlja dodatno pravno podlago, ki naj bi kot poseben ukrep pripomogla k poviševanju zaposlitvene stopnje starejših delavcev, podaljševanju njihovega aktivnega delovnega obdobja, postopnemu fleksibilnemu upokojevanju in pripravi na dokončno starostno upokojitev. Delna pokojnina je po zakonski

definiciji pravica do pokojnine, ki pripada zavarovancu, ki nadaljuje delo po pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom oziroma upokojeni sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (178. člen ZPIZ-1), vendar v obeh primerih z največ polovico polnega delovnega časa. Ta omejitev je v obeh primerih toga in ni razloga, zakaj ne bi delodajalec in delavec v skladu z zakonom imela možnost večje fleksibilnosti pri dogovoru glede krajšega delovnega časa. Tako bi se omogočilo stimulatивно izplačilo sorazmernega dela pripadajoče pokojnine (Kalčič 2006: 373).

Možnost delnega upokojevanja se v drugih evropskih državah uporablja bistveno pogosteje, saj starejšim osebam omogoča postopen prehod iz aktivnega v pasiven način življenja, delodajalcem pa omogoča, da starejši delavci postopoma prenašajo svoje znanje in izkušnje na mlajše. Vendar pa Belopavlovič (2006: 116) opozarja, da pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom za delodajalca ne bo vedno najugodnejša rešitev, saj zaposlovanje dveh oseb na enem delovnem mestu ter postopno uvajanje novih, mlajših delavcev za delodajalca pomeni višje stroške. Zadnja novela Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2007 jasneje zagotavlja načelo sorazmernosti pravic zaposlenih s krajšim delovnim časom, in sicer glede na dolžino delovnega časa, za katerega je delavec zaposlen pri posameznem delodajalcu. Na ta način naj bi povečali pripravljenost delodajalcev, da zaposlujejo tudi s krajšim delovnim časom (med drugim tudi starejše delavce).

## **5.2. PROŽNA VARNOST NA TRGU DELA**

»Fleksibilnost razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Analiza procesov in posledic fleksibilizacije poudarja potrebo po spodbujanju takšnih oblik fleksibilizacije ter njihovega umeščanja v širšo ekonomsko in družbeno ureditev, ki bodo omogočile ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi visoko kvaliteto življenja in dela posameznikov in posameznic« (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004: 230).

S pojmom fleksibilnosti označujemo sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Pri fleksibilnosti trga dela gre za sposobnost prilagajanja trga dela povpraševalni ali ponudbeni strani (Kajzer 2005a: 12). »Fleksibilnost trga dela naj bi omogočila hitrejšo prilagajanje gospodarskim spremembam in zagotavljala bolj učinkovito

lokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sinonim za učinkovitost delovanja trga dela« (Kajzer 2005a: 12).

Pri obravnavi fleksibilnosti trga dela razlikujemo med naslednjimi pojmi (Kresal 2006a: 153):

- zunanja numerična fleksibilnost (gre za vprašanje prilagajanja številnih delavcev, vključno z zaposlovanjem, odpuščanjem in uporabo različnih oblik zaposlitev);
- notranja numerična fleksibilnost (nanaša se na prilagajanje dela poslovnim potrebam v okviru števila in strukture zaposlenih delavcev, predvsem z uporabo fleksibilnega delovnega časa, nadur ipd.);
- plačna fleksibilnost (prilagajanje plače delovni uspešnosti, rezultatom, poslovni uspešnosti ipd.);
- funkcionalna fleksibilnost (nanaša se na prilagajanje dela poslovnim potrebam v smislu organizacije dela, opredelitve nalog, spreminjanja delokroga ipd.).

V zvezi z varnostjo na področju dela obravnavamo (Kresal 2006a: 154):

- varnost trga dela (ustrezne zaposlitvene možnosti);
- varnost zaposlitve (nanaša se na varstvo pred arbitrarnim in neutemeljenim odpuščanjem, na pravila o sklenitvi in prenehanju pogodbe o zaposlitvi);
- varnost delovnega mesta (nanaša se na konkretno delovno mesto oziroma na vprašanje poklica, kariere ...);
- varnost dela (tu govorimo o varnosti in zdravju pri delu, o omejitvi delovnega časa, nočnega dela itd.);
- varnost glede delovnih sposobnosti (možnosti za pridobitev, ohranitev in razvoj delovnih sposobnosti in kompetenc, vključno s pripravništvom, usposabljanjem ...);
- dohodkovna varnost (nanaša se na možnosti za pridobitev sredstev za preživljanje in dostojno življenje, vključno z ureditvijo minimalne plače, usklajevanjem plač, sistemom socialne varnosti, progresivnim obdavčenjem za zmanjševanje neenakosti in pomočjo tistim z nizkimi dohodki);
- predstavniška varnost (nanaša se na kolektivna zastopstva na trgu dela, sindikate in delodajalske organizacije, stavko ...).

Pojem varnosti na trgu dela podobno kot fleksibilnost trga dela zajema več vidikov. Osnovna varnost pomeni omejevanje vplivov negotovosti in tveganj, s katerimi se ljudje dnevno soočajo, z zagotavljanjem socialnega okolja, v katerem lahko pripadajo določeni skupnosti,

imajo možnost opravljati izbrani poklic ter razvijejo svoje zmožnosti skozi dostojno delo (ILO: v Pajnkihar 2007: 8).

Mednarodna organizacija dela (ILO: v Pajnkihar 2007: 8) je v okviru Programa socialno-ekonomske varnosti razvila definicijo ekonomske varnosti, sestavljene iz osnovne socialne varnosti, ta pa je opredeljena z dostopom do infrastrukture za osnovne potrebe zdravja, izobrazbe, stanovanja, informacij in socialne zaščite, ter varnosti, ki je povezana z delom. Bolj specifično so Wilthagen, Tros in van Lieshout (v Pajnkihar 2007: 9) omejili razmišljanje na štiri tipe varnosti:

1. Varnost službe – delovnega mesta (po Standingu varnost zaposlitve) je verjetnost, da bo zaposleni zadržal določeno službo pri določenem delodajalcu. Ta vrsta varnosti je zagotovljena z zaščito zaposlenih pred odpuščanjem in večjimi spremembami delovnih pogojev. Je glavni predmet zakonodaje zaščite zaposlenosti.
2. Varnost zaposlitve (po Standingu varnost službe) je verjetnost zadržanja v zaposlitvi – ne nujno pri istem delodajalcu. Pomeni dosegljivost nove zaposlitve za odpuščene in brezposelne, ki ustrezajo njihovim kvalifikacijam in preteklim delovnim razmeram. Zaposljivost iskalcev službe je mogoče povečati z vseživljenjskim usposabljanjem, ki ga lahko ponudijo tako delodajalci kot aktivne politike zaposlovanja.
3. Dohodkovna (socialna) varnost je dohodkovna zaščita v primeru prenehanja plačanega dela.
4. Kombinacijska varnost je gotovost, s katero je mogoče usklajevati plačano delo z ostalimi družbenimi odgovornostmi. Ne more biti prikazana z ostalimi vrstami varnosti.

V Sloveniji je bila v zadnjem času v ospredju predvsem eksterna numerična fleksibilnost, zato je bila fleksibilnost razumljena zgolj kot lažje odpuščanje delavcev. Podjetja so se torej prilagajala novim gospodarskim razmeram z odpuščanjem delavcev. Analiza trga delovne sile pa je pokazala, da so na trgu delovne sile najbolj ranljive skupine nizko izobraženi, starejši delavci in mladi, ki so prvi iskalci zaposlitve (Kajzer 2005: 12).

Za doseganje lizbonskih ciljev za nova in boljša delovna mesta so potrebne nove oblike prožnosti ter zaščite tako za posameznike in družbe kot za države članice ter unijo. Posamezniki potrebujejo čedalje večjo varnost zaposlitve namesto varnosti delovnega mesta, ker je vedno manj tistih, ki imajo službo za celo življenje. Prožno varnost lahko opredelimo

kot celostno strategijo za hkratno okrepitev prožnosti in varnosti na trgu dela. Po eni strani gre pri prožnosti za uspešno obvladovanje razvojnih sprememb (»prehodov«) v življenju posameznika: od šole do zaposlitve, od ene zaposlitve k drugi, med brezposelnostjo ali neaktivnostjo in zaposlitvijo ter od dela k upokojitvi. To ne pomeni, da je treba dati podjetjem več svobode pri zaposlovanju ali odpuščanju ter da so pogodbe za nedoločen čas zastarele. Delavcem je treba omogočiti, da lažje najdejo boljše delovno mesto. Spodbujati moramo »mobilnost navzgor« in optimalni razvoj talentiranih ljudi. Prožnost pa obsega tudi prožno organizacijo dela, ki omogoča hiter in učinkovit odziv na nove potrebe ter spretnosti in znanja pri proizvodnji, in spodbujanje usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti. Pri varnosti gre po drugi strani več kot zgolj za varnost, da posameznik ohrani svoje delovno mesto: gre za to, da se ljudem zagotovijo spretnosti in znanja, s katerimi bodo lahko napredovali na svoji poklicni poti, in da se jim pomaga pri iskanju nove zaposlitve. Gre tudi za ustrezna nadomestila v primeru brezposelnosti, s katerimi je olajšan prehod. Nenazadnje pa zajema možnosti usposabljanja za vse delavce, zlasti za nizkokvalificirane in starejše (Komisija evropskih skupnosti 2007: 5).

Komisija evropskih skupnosti in države članice so na podlagi izkušenj in analitičnih ugotovitev dosegle soglasje, da se politike prožne varnosti lahko oblikujejo in izvajajo v okviru štirih elementov (Komisija evropskih skupnosti 2007: 5):

- prožnih in zanesljivih pogodbenih ureditev (s stališča delodajalcev in zaposlenih, »vključenih« in »izključenih« delavcev) v okviru sodobnega delovnega prava, kolektivnih pogodb in organizacije dela;
- celostnih strategij vseživljenjskega učenja – delavcem, zlasti najbolj ranljivim, je treba zagotoviti stalno prilagodljivost in zaposljivost;
- učinkovitih aktivnih politik trga dela, ki ljudem omogočajo, da se spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehod k novim zaposlitvam;
- sodobnih sistemov socialne varnosti, ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela. To vključuje širok izbor prejemkov (nadomestila za brezposelnost, pokojnine in zdravstveno varstvo), ki ljudem pomagajo pri usklajevanju delovnih ter zasebnih in družinskih obveznosti, kot je otroško varstvo.

Tako lahko podjetja in delavci uživajo koristi od prožnosti in varnosti, na primer zaradi boljše organizacije dela, mobilnosti navzgor zaradi boljše usposobljenosti ter naložb v usposabljanja, koristna za podjetja, hkrati pa se delavcem pomaga pri prilagajanju in navajanju na spremembe.

Zaradi prestrukturiranja gospodarstva, kar pomeni povečanje deleža delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih, je prišlo do spremenjenega povpraševanja po delovni sili. Namesto slabše izobražene in starejše delovne sile se povečuje povpraševanje po bolj izobraženi delovni sili (Ignjatovič 2002: 179–180). Delodajalci imajo odklonilen odnos do starejših, kar samo podaljšuje brezposelnost starejših. Položaj na trgu delovne sile je vse bolj negotov in neugoden. Delodajalci se zaradi prestrukturiranja gospodarstva in tehnološkega napredka srečujejo s problemom presežnih delavcev. Kot merilo za izbor presežnih delavcev pogosto uporabljajo starost (Svetlik 2002: 391).

Večina držav članic Evropske skupnosti uvaja ali poskuša uvesti številne ukrepe, ki naj bi zagotovili daljšo delovno dobo. Ta se bo morala podaljševati tudi v starost. S temi ukrepi naj bi preprečevali predčasno upokojevanje ter omogočali fleksibilnost upokojevanja. Eden od ukrepov je tudi stimuliranje fleksibilnih oziroma atipičnih oblik zaposlitve, ki so primerne za starejše osebe, kot na primer delno upokojevanje ob sočasnem delu s krajšim delovnim časom od polnega. Atipične oblike zaposlitve lahko opredelimo kot tiste oblike, v okviru katerih delavec opravlja delo za delodajalca zunaj tipičnega delovnega razmerja, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, na delovnem mestu pri delodajalcu. Atipične zaposlitve, primerne za zaposlovanje starejših oseb, so (Kalčič 2007: 364 – 366):

- delo za določen čas (zlasti projektno delo);
- delo s krajšim delovnim časom;
- sezonsko delo;
- zaposlovanje delavcev z namenom zagotavljanja njihovega dela drugemu uporabniku;
- delo na domu in delo na daljavo.

Med atipične oblike zaposlitve štejemo tudi oblike dela z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa ter tako razporeditvijo delovnega časa, ki je prilagojen zmožnostim in potrebam starejšega delavca. Tudi delo na daljavo ustreza atipični obliki zaposlitve, saj se

delo v celoti ali delno opravlja izven sedeža delodajalca, največkrat na domu ali v informacijsko-informativnih centrih z uporabo sodobnih informacijskih in komunikacijskih tehnologij. Med atipične oblike fleksibilnega zaposlovanja v širšem smislu spadajo tudi delo po podjemni pogodbi in različne oblike samozaposlovanja (Kalčič 2007: 366).

Eno od pomembnih vprašanj pri obravnavi varnosti atipičnih oblik zaposlovanja se nanaša na vključenost fleksibilnih delavcev v sisteme socialnih zavarovanj. V slovenski ureditvi je v socialna zavarovanja vključen širok spekter oseb. Tako so v vse veje socialnega zavarovanja vključeni vsi delavci, tudi tisti, ki opravljajo delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas in čas, krajši od polnega. V socialna zavarovanja so obvezno ali prostovoljno vključene tudi samozaposlene osebe. Vendar pri vključitvi in dostopu nekaterih pravic fleksibilni delavci niso vedno v enakopravnem položaju. Oviro lahko predstavljajo predvsem nekateri pogoji pridobitve pravic, kot sta določena doba predhodnega zavarovanja in status zavarovanca, na primer samozaposlene osebe (Strban 2006: 334).

Tako se pri invalidskem in pokojninskem zavarovanju postavlja vprašanje dostopa do starostne pokojnine. Poleg starosti je eden od minimalnih pogojev zavarovalna doba v trajanju 15 let. Delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega, lahko imajo več težav pri izpolnitvi tega pogoja, saj se njihova obdobja dela štejejo v zavarovalno dobo le v trajanju, ki ustreza skupnemu številu ur dela s krajšim delovnim časom od polnega v posameznem letu, preračunanim na polni delovni čas (Strban 2006: 335).

### **5.3 DELOVNOPRAVNI POLOŽAJ STAREJŠIH OSEB**

V letu 2005 je bilo po podatkih Statističnega urada RS v Republiki Sloveniji (2006) v starostni skupini 55 in več let zaposlenih 41.028 delavcev oziroma 5,2 % vseh zaposlenih, medtem ko je bilo 95.160 delavcev ali 12,3 % vseh zaposlenih v starostni skupini od 50 do 54 let. Gre torej za nezanemarljivo skupino delavcev, za katero se glede na demografska gibanja predvideva, da bo v prihodnjih letih samo še naraščala.

Hkrati je pomembno, da se povprečna starostna meja ob upokojitvi delavca povišuje. To izhaja tako iz predpisov s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja kot tudi iz dejanskega stanja. Po podatkih Statističnega urada RS je bil tako leta 1996 povprečen



upokojenec ob prejetju prve pokojnine star 55 let in 8 mesecev, medtem ko je bil leta 2006 tak upokojenec v povprečju star že 58 let in 11 mesecev (Statistični urad Republike Slovenije 2007).

Delovna zakonodaja ureja razmerje med delodajalcem in delavcem. Na področju starejših delavcev zajema pravila glede opravljanja nočnega in nadurnega dela, možnost dela s krajšim delovnim časom, odpuščanja starejših delavcev, višino odpravnine itd. Strožja delovna zakonodaja naj bi izboljšala pogoje glede varstva zaposlitve težko zaposljivih skupin oseb, med katere sodijo tudi starejši, ki si na trgu dela težje najdejo novo delo. Osnovna naloga zakonodaje o varstvu zaposlitve je torej zagotoviti večjo zaposljivost ter socialno varnost starejših delavcev in drugih ranljivih skupin (invalidi, starši samohranilci in drugi) (Cazes in Nesporova: v Skarlovnik 2007: 24).

V skladu s 201. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/2007, v nadaljevanju ZDR) uživajo posebno varstvo delavci, starejši od 55 let. Zanje je v zakonu uporabljen termin »starejši delavci«. Za ženske je od leta 2003 do leta 2015 predvideno postopno zviševanje starostne meje, ki jim zagotavlja posebno varstvo. Ta starostna meja je bila ob uveljavitvi ZDR (1. 1. 2003) 51 let – meja pa se iz leta v leto povečuje za štiri mesece. V letu 2008 tako znaša 52 let in osem mesecev – v tem letu torej uživajo posebno varstvo »starejših delavcev« delavke, ki so/bodo v letu 2008 dopolnile 52 let in osem mesecev, ter vse delavke, ki so starejše od njih.

Diskriminacijo starejših preprečuje direktiva o zaposlovanju (Employment Framework Directive 2000/78/EC), ki denimo delodajalcem prepoveduje, da bi od kandidatov za delo zahtevali podatke o starosti oziroma da bi zaposlenega odpustili le zaradi starosti ali mu onemogočili nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje. Starost osebe je tudi eden izmed razlogov, zaradi katerih po naši zakonodaji oseba pri iskanju zaposlitve ali v delovnem razmerju ne sme biti postavljena v neenakopraven položaj v primerjavi z drugimi osebami – torej ne sme biti diskriminirana (6. člen ZDR).

ZDR v 203. členu ureja opravljanje dela prek polnega delovnega časa oziroma nadurno delo in nočno delo za starejše delavce. Delodajalec tako starejšemu delavcu lahko naloži delo prek polnega delovnega časa le pod pogojem, da ta predhodno poda pisno soglasje za takšno delo.

Enako velja za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa (sedmi odstavek 147. člena ZDR).

Eden izmed ukrepov, s katerim se starejšim delavcem zagotavlja varnost in zdravje pri delu, je pravica do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (drugi odstavek 147. člena ZDR). Sem sodita tudi določbi glede omejevanja nadurnega in nočnega dela.

Zakon o varnosti in zdravju (Ur. l. RS št. 59/99 in 64/01,, v nadaljevanju ZVZD) pri delu razen dolžnosti obveščanja o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o posebnih ukrepih za njihovo varnost in zdravje pri delu (23. člen ZVZD) ne vsebuje posebnih določb glede varstva starejših delavcev. Zato so člani 159, 202 in 203 ZDR tako rekoč edini, ki starejšim zaposlenim zagotavljajo varstvo na tem področju (Belopavlovič 2005: 116).

Starejši delavci v okviru delovnega prava uživajo tudi pravno varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. 115. člen ZDR določa, da bo starejše delavce lažje zadržati v ustrezni aktivni zaposlitvi, če starejši delavec ni več varovan pred odpovedjo poslovnega razloga in mu delodajalec hkrati ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo za nedoločen čas.

V zvezi z varstvom starejših delavcev pred odpovedjo je treba opozoriti še na 89. člen ZDR, kjer je načelo prepovedi diskriminacije konkretizirano z določitvijo neutemeljenih odpovednih razlogov. Med njimi je tudi starost. Sama starost delavca ne sme biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu.

S spremembo ZDR so bili poenoteni tudi odpovedni roki v primeru poslovnih razlogov in razlogov nesposobnosti, in sicer (39. in 90. člen ZDR):

- 30 dni, če ima delavec manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 45 dni, če ima delavec najmanj 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

To pomeni, da so po noveli ZDR odpovedni roki v primeru poslovnih razlogov krajši. Z vidika varstva starejših delavcev je v zakon vključena tudi prehodna določba, ki uporabo tega

člena veže na spremembo pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Do ustrezne spremembe Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti glede dolžine odpovednih rokov se še vedno uporablja stara ureditev 92. člena ZDR. S tem ukrepom naj bi razbremenili delodajalce. Ti bi bili posledično bolj pripravljeni zaposlovati tudi starejše delavce, ki imajo daljšo delovno dobo. Hkrati ne bi posegli v že dosežen socialni položaj starejših delavcev, tako da bi breme storitev prišlo na državo oziroma sistem zavarovanja za primer brezposelnosti.

#### **5.4 VARSTVO DOHODKA IN ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI**

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS št. 107/2006-UPB1, 114/06-ZUTPG, 59/07-ZŠtip, v nadaljevanju ZZZPB) ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema ter način izvajanja strokovnih nalog na tem področju. Zaposlovanje obsega posredovanje zaposlitve in dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja, odpiranje ter ohranjanje produktivnih delovnih mest in vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov. Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve, in pravice, ko postane njihovo delo nepotrebno (1. člen ZZZPB).

Osrednja pravica iz zavarovanja za brezposelnost je pravica do denarnega nadomestila. Pravica ni odvisna od dohodkovnega ali premoženjskega stanja upravičenca in njegovih družinskih članov. Njen namen je nadomestiti izpadlo plačo in s tem ohraniti nepretrganost dohodka za življenje (Strban 2006a: 1398). Pogoj za pridobitev pa je trajanje delovnega razmerja pred nastopom stanja brezposelnosti vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih (18. člen ZZZPB). Osnova za odmero denarnega nadomestila je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti. Denarno nadomestilo zavarovanca znaša prve tri mesece prejemanja 70 %, v naslednjih mesecih pa 60 % od osnove (21. člen ZZZPB). Maksimalni čas trajanja prejemanja denarnega nadomestila je odvisen od časa trajanja zavarovanja za primer brezposelnosti, torej od časa predhodne zaposlitve, in sicer (25. člen ZZZPB):

- 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let;
- 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let;
- 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let;
- 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let;
- 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let, in za zavarovanje nad 25 let;
- 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let, in za zavarovanje nad 25 let.

Z zadnjimi spremembami ZZZPB se je položaj prejemnika denarnega nadomestila spremenil. V prejšnji ureditvi je bil prejemnik denarnega nadomestila primerno zaposlitev<sup>3</sup> dolžan sprejeti šele po preteku polovice časa upravičenosti do denarnega nadomestila. Nova določba je uvedla absolutni časovni okvir, v katerem je prejemnik primerno zaposlitev dolžan sprejeti po preteku treh mesecev upravičenosti do denarnega nadomestila. Določba spreminja pravni položaj predvsem starejšim zavarovancem. Brezposelne osebe, ki so bile pred izgubo zaposlitve zavarovane vsaj 15 let in imajo zato pravico prejemati denarno nadomestilo 9 mesecev, so bile po prejšnji ureditvi dolžne sprejeti primerno zaposlitev šele po 4 mesecih in pol, kar je za en mesec in pol daljše obdobje kot po sedanji ureditvi (Strban 2006b).

## **5.5 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

### **5.5.1 SPLOŠNO**

Aktivna politika zaposlovanja je vrsta ukrepov, s katerimi skušajo države zmanjšati obseg brezposelnosti, zagotoviti boljšo kvaliteto delavcev, ustvariti dodatne delovne možnosti ter

---

<sup>3</sup> Primerna zaposlitev je po 17. členu ZZZPB zaposlitev, ki je do največ dve stopnji nižja od stopnje strokovne izobrazbe brezposelne osebe (oziroma razvrstitve delovnega mesta v tarifni razred) – prej: ena stopnja nižje. Brezposelni osebi se kot primerno lahko ponudi zaposlitev, ki je za eno stopnjo nižja od stopnje njene strokovne izobrazbe po 3 mesecih od vpisa v evidenco, za dve stopnji nižjo zaposlitev pa po 6 mesecih.

Ob napovedani večji fleksibilnosti trga dela bi bilo treba olajšati dostop zavarovancev do denarnega nadomestila in podaljšati čas prejemanja, znotraj katerega je treba ohranjati znanja in zmožnosti brezposelnega delavca. Zato je dolžnost sprejeti nižjo zaposlitev lahko dvomljiva. Delavec lahko izgublja znanja in delovne zmožnosti, kar ni v korist ne delavca ne delodajalcev in ne države (Strban 2006a).

omogočiti prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev za spremenjene pogoje produkcije v tržni konkurenci. Ukrepi delujejo v smeri čim večjega usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem. Nobeden izmed ukrepov te politike ni stalen in univerzalen. Države jih sprejemajo, ko ocenijo, da lahko z njimi dosežejo določene učinke, ukinejo pa, ko ugotovijo, da ne dajejo več ustreznih rezultatov.

Programi in ukrepi, ki so jedro aktivne politike zaposlovanja, se najpogosteje delijo v tri skupine (Svetlik 2002: 179–181):

1. Programi in ukrepi za uravnavanje ponudbe dela, med katerimi osrednje mesto zavzemajo programi za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja. S pospeševanjem izobraževanja in usposabljanja naj bi zmanjševali zlasti strukturo brezposelnosti. Posameznikom naj bi omogočali, da pridobivajo novo znanje ali da se preusmerjajo na nova delovna področja in tako ohranjajo delo tudi, ko se tehnologija menja; .
2. Drugo skupino sestavljajo programi za uravnavanje povpraševanja po delu. Z njimi poskušajo zaposlitve ohranjati tako, da z zakoni in kolektivnimi dogovori otežijo ali odložijo odpuščanje delavcev. Proti odpuščanju se uporabljajo tudi finančne spodbude, kot je subvencioniranje stroškov delovne sile ob začasnem krajšanju delovnega časa ali subvencioniranje preusposabljanja. S temi programi spodbujajo tudi novo zaposlovanje oziroma odpiranje novih delovnih mest.
3. Tretji del aktivne politike zaposlovanja so službe za zaposlovanje, katerih temeljna naloga je usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.

Slovenija je začela razvijati instrumente, ki sodijo v sklop aktivne politike zaposlovanja, že v osemdesetih letih, ko se je ob prehodu v tržno gospodarstvo začela brezposelnost hitro povečevati. Gospodarska kriza, ki je sledila, je zahtevala hitro uvedbo blažilnih ukrepov, da bi se izognili socialnemu zlomu. Aktivna politika zaposlovanja se je uveljavljala kot del programov za reševanje problematike presežnih delavcev. Razvit je bil sistem javnih služb za zaposlovanje, ki so se lahko po svojih aktivnostih primerjale s podobnimi v tržnih gospodarstvih. Nastajali so programi za dodatno izobraževanje in prekvalifikacijo delavcev, za usmerjanje presežnih delavcev v samozaposlitev ter za odpiranje novih delovnih mest.

Evropska komisija je med prednostnimi nalogami iz Priporočila Sveta o izvajanju politike zaposlovanja držav članic (2004) Sloveniji priporočila »pritegnitev več ljudi na trg dela in

ustvarjanje resničnih možnosti za delo za vse ter povečanje zaposlovanja starejših od 55 let z zmanjšanjem predčasnega upokojevanja, zagotovitvijo usklajenosti med davčnimi reformami in reformami prejemkov (na primer z zmanjšanjem neprijavljenega dela in pokojninsko reformo) ter s spodbujanjem prilagodljivih oblik dela in dostopa starejših delavcev do usposabljanja«.

S programi aktivne politike zaposlovanja želi slovenska država doseči večjo zaposlitev starejših brezposelnih. Večino ukrepov, namenjenih izboljšanju zaposlitvenih možnosti starejših brezposelnih, izvaja Zavod RS za zaposlovanje. Uporabljajo se različne kombinacije ukrepov za uravnavanje ponudbe in povpraševanja po starejši delovni sili ter srečevanja med njimi.

Posamezni ukrepi aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 do 2013 so v skladu z njihovo vsebino namenjeni različnim skupinam, in sicer glede na njihove specifične potrebe. Za doseg cilja povečanja stopnje zaposlenosti in stopnje aktivnosti starejših od 55 let se bodo v ukrepe aktivne politike zaposlovanja prednostno vključevale osebe, starejše od 50 let. Pri tem bo zagotovljeno upoštevanje načela enakosti spolov, zato da se odpravi neskladje v stopnji zaposlenosti in stopnji brezposelnosti med ženskami in moškimi (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 do 2013 2006: 19).

### **5.5.2 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA Z VIDIKA STAREJŠIH OSEB**

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 do 2013 (Zavod RS za zaposlovanje 2006), primernih za brezposelne, stare nad 50 let:

- **svetovanje in pomoč pri zaposlitvi**

Cilj ukrepa je izboljšanje možnosti brezposelnih oseb na trgu dela. Zavod RS za zaposlovanje izvaja ukrepe, ki pomagajo pri iskanju zaposlitve, aktivirajo in motivirajo osebe za iskanje zaposlitve, omogočajo pridobivanje oziroma poglobljanje veščin za iskanje zaposlitve kot tudi konkretno preizkušanje usposobljenosti za določeno vrsto dela. Cilj programa pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve je aktiviranje in motiviranje brezposelnih oseb za reševanje lastne situacije brezposelnosti, in sicer tako, da si pridobijo večšine iskanja zaposlitve, komunikacijske in socialne veščine ter večšine vodenja

poklicne poti. Zavod v okviru tega ukrepa izvaja tudi klub za iskanje zaposlitve. Gre za skupinsko oblika dela z brezposelnimi, ki imajo jasen cilj: čim prej dobiti zaposlitev, ki je zanje glede na trenutne razmere najustreznejša.

- **usposabljanje in izobraževanje**

S programi izobraževanja in usposabljanja se skuša starejšim brezposelnim osebam povečati zaposljivost, zagotoviti socialno vključenost in dvigniti raven izobrazbe. Programi izpopolnjevanja in usposabljanja se vse pogosteje izvajajo v kombinaciji teoretičnega pouka in praktičnega dela, ki poteka na konkretnem delovnem mestu, s tem pa se prihranijo stroški usposabljanja. Program usposabljanja z delom je v pomoč delodajalcem pri zaposlovanju novih delavcev in pomoč brezposelnim s pomanjkljivimi ali neustreznimi veščinami ter spretnostmi za opravljanje konkretnega dela pri zaposlovanju.

- **spodbude za zaposlovanje**

Cilj tega ukrepa je zaposlovanje, pospeševanje zaposlovanja in ohranjanje zaposlitve. Zavod RS za zaposlovanje v okviru tega ukrepa izvaja dva programa:

o spodbujanje novega zaposlovanja težje zaposljivih oseb

Namen programa je spodbujanje novega zaposlovanja določenih skupin težje zaposljivih oseb. To so predvsem brezposelni in delavci iz industrijskega sektorja, ki je v prestrukturiranju. Ti so v postopku izgubljanja zaposlitve in so nezaposleni že več kot eno leto. Zaposlitev se praviloma realizira za polni delovni čas, lahko pa tudi za krajši delovni čas, to je za najmanj 20 do največ 30 ur tedensko. Največji delež predstavljajo dolgotrajno brezposelne osebe, sledijo pa osebe, starejše od 50 let, ki so bile ob času vključitve v program brezposelne najmanj 6 mesecev.

o spodbujanje novega zaposlovanja starejših oseb

Namen tega ukrepa je ustvarjanje novih delovnih mest za posebej ranljive skupine brezposelnih oseb s spodbujanjem subvencioniranega zaposlovanja težje zaposljivih oseb, starejših od 50 let. To predstavlja njihovo ponovno delovno integracijo in preprečuje socialno izključenost. Vse vključitve predstavljajo zaposlitev, ki mora biti realizirana za obdobje najmanj enega leta s polnim delovnim časom. Zavod RS za zaposlovanje je v letu 2007 izdal razpis za subvencioniranje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb, ki

so starejše od 50 let. Vir financiranja je Evropski socialni sklad. Na razpisu so lahko kandidirali delodajalci, ki bodo za obdobje najmanj enega leta zaposlili brezposelno osebo, starejšo od 50 let, prijavljeno v evidenci brezposelnih oseb zavoda najmanj 3 mesece, ki jim jo bo posredoval Zavod RS za zaposlovanje.

- **pospeševanje samozaposlovanja**

Programi samozaposlovanja omogočajo daljšo delovno aktivnost starejših. Cilj programa je pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest v malih podjetjih. Namen programa je pridobivanje osnovnih informacij o možnosti samozaposlitve in dejavnikih, ki jih mora potencialni podjetnik upoštevati pri vzpostavljanju samozaposlitvenega projekta. Cilj subvencioniranja je pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest. Izvaja se v obliki enkratne nepovratne pomoči. Kljub temu, da je program samozaposlovanja atraktiven tudi za starejše brezposelne, se zanj pri nas odločajo predvsem brezposelne osebe, stare največ 40 let.

Nekateri zgoraj omenjeni ukrepi aktivne politike zaposlovanja lahko pomenijo dodaten prispevek k fleksibilnosti in varnosti na trgu dela, in sicer poleg obstoječih ukrepov, ki izhajajo iz Zakona o delovnih razmerjih. Ti se nanašajo na večjo notranjo mobilnost, širitev možnosti za zaposlovanje za nedoločen čas, uveljavitev sorazmernosti pravic pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom ter na določbe o odpovedi pogodbe o zaposlitvi in glede odpovednih rokov.

Program aktivne politike zaposlovanja mora biti kot del politike zaposlovanja usklajen z drugimi sektorskimi politikami tako, da na trg dela posega neposredno ter na ta način odpravlja kratkoročne in dolgoročne težave glede zaposlovanja. Vlada Republike Slovenije je do sedaj sprejemala ukrepe aktivne politike zaposlovanja za krajša časovna obdobja oziroma za tekoče koledarsko leto, vendar ta način ni omogočal uravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007a). Program aktivne politike zaposlovanja je tako z letom 2007 dobil večjo programsko in finančno povezanost v Programu ukrepov za obdobje 2007–2013 ter v sklopu izvajalskega obdobja 2007/2008. Povezava ukrepov je nujna tudi zaradi pridobivanja sredstev iz evropskih skladov, saj uspešnost izvedbe ukrepov aktivne politike zaposlovanja znatno sloni na sredstvih, pridobljenih iz njih.



Eden izmed največjih problemov aktivne politike zaposlovanja je strah, da postane sama sebi namen. Financiranje samozaposlenih je lahko le začasna rešitev brezposelnosti, če za njo ne stoji posameznik, ki ima dobro podjetniško idejo in motiviranost za njeno izvedbo. Vsekakor so denarne in informacijske spodbude s strani Zavoda RS za zaposlovanje dobrodošle, vendar menim, da bi bile bolj učinkovite ob selektivnem spodbujanju malega podjetništva, ki bi bilo prilagojeno lokalnim potrebam. Prav tako so programi javnih del lahko le način zlorabe različnih ponudnikov dela, da si začasno pridobijo brezplačno delovno silo.

Na bolj fleksibilen in hkrati varen trg dela lahko poleg instrumentov, vsebovanih v Zakonu o delovnih razmerjih, vplivamo tudi z določenimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja, s pomočjo katerih bi:

- **starejši** lahko postali bolj fleksibilni oziroma bi se povečala njihova varnost predvsem v smislu povečevanja njihove zaposljivosti;
- **podjetja** bolj stimulirano vlagala v razvoj kadrov in v dobre odnose z zaposlenimi ter tako na trgu nastopala in delovala bolj fleksibilno;
- trg dela bolje deloval.

Med konkretne ukrepe, ki se v okviru aktivne politike zaposlovanja starejših izvajajo v letu 2008, sodijo promocija novih delovnih mest za starejše osebe, izvajanje integriranih programov zaposlovanja starejših, povrnitev stroškov delodajalcu za zaposlitev starejše osebe, javna dela in lokalni zaposlitveni programi. V teku je izvajanje »Operativnega programa za razvoj človeških virov«, ki znaten del sredstev ter programov Evropskega socialnega sklada namenja izzivu zaposlovanja starejših oseb. Širše mentorske sheme poudarjajo pomen izmenjave znanja med zaposlenimi oziroma prenos znanja na novozaposlene brez delovnih izkušenj. Tu gre predvsem za mlade iskalce prve zaposlitve. To je dragoceno znanje, obogateno z delovnimi izkušnjami ter konkretnimi veščinami, ki se pridobijo na delovnih mestih. Dodatnega pomena je vseživljenjska karierna orientacija. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve nadaljuje s spodbudami za zaposlovanje starejših v obliki subvencij in davčnih olajšav, načrtovano pa je tudi izvajanje inovativnih oblik zaposlovanja starejših v letu 2009.

Na Zavodu RS za zaposlovanje je bilo ob koncu meseca maja 2007 prijavljenih 70.663 oseb. Slabo tretjino oziroma 31,5 odstotka so predstavljali ljudje, starejši od 50 let. V prvih petih

mesecih leta 2007 je bil komaj vsak deseti delavec, ki mu je uspelo dobiti zaposlitev, star 50 let ali več. Zaposlilo se je namreč 2.183 oseb, starejših od 50 let, kar predstavlja 9,4 odstotka vseh nanovo zaposlenih oseb v zadnjih petih mesecih in 9,8 odstotka vseh zaposlenih oseb, starejših od 50 let. Le 7,5 odstotka (164) teh ljudi je dobilo zaposlitev za nedoločen čas. Dobre štiri petine jih je dobilo zaposlitev za določen čas, o nekaj več kot desetini omenjenih starejših delavcev pa na Zavodu RS za zaposlovanje nimajo podatka o trajanju zaposlitve (Gaspari 2007).

Zaposlovanju starejših v okviru aktivne politike zaposlovanja so namenjeni predvsem ukrepi, ki neposredno ustvarjajo delovna mesta oziroma dajejo delodajalcem nekatere finančne ugodnosti pri zaposlovanju starejših (na primer javna dela, razne oblike subvencij pri zaposlovanju starejših oziroma nadomestitev dela stroškov). V manjšem številu pa so bili starejši vključeni v programe izobraževanja, usposabljanja ali svetovanja.

Starejši delavci, ki bi morda zaposlitev lažje našli, če bi se udeležili izobraževanja, morajo za to poskrbeti sami. Na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavodu RS za zaposlovanje izobraževanj za starejše ljudi ne organizirajo. Izobraževanja so organizirana le za mlajše osebe, v večini primerov pa so jim tudi plačana. Starejši delavec, ki se želi izobraževati, mora torej sam najti primerne tečaje in jih seveda tudi sam plačati. Izobraževanje starejših delavcev se lahko izkaže za nemogoče, saj si brezposelni delavec dodatno izobraževanje težko plača sam (Gaspari 2007).

V okviru prednostnega ukrepa razvoja integriranih programov za zaposlovanje starejših se v okviru ministrstva za delo, družino in socialne zadeve trenutno izvajata dve glavni aktivnosti, in sicer:

- spodbujanje novega zaposlovanja starejših, kamor sodi program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006, ki je sofinancirana s strani Evropskega socialnega sklada;
- povračilo prispevkov delodajalcem, ki zaposlijo brezposelno osebo, ki je starejša od 55 let in je več kot 12 mesecev prijavljena na Zavodu RS za zaposlovanje, ali brezposelno osebo, prijavljeno na Zavodu RS za zaposlovanje, ki je starejša od 55 let in ima suficitarni poklic.

Pri tem je treba paziti, da se sistem ne izrodi ter da je ohranjenih dovolj motivacij za zaposlovanje na primarnem trgu, torej brez subvencij.

## **5.6 IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH**

Vizija vseživljenjskega učenja, ki se uveljavlja v Sloveniji, daje posamezniku in družbi informacije, znanje in razumevanje – vse to je nujno potrebno za preživetje in razvoj v hitro spreminjajočih se sodobnih razmerah. Z udejanjanjem slogana »Slovenija, učeča se dežela« tako izvajalci kot udeleženci vseživljenjskega učenja pomagajo pri uresničevanju nacionalnih in evropskih strateških dokumentov na področju izobraževanja.

V Sloveniji smo v letu 2007 sprejeli strateški dokument »Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji«, ki je nastal v sklopu uresničevanja programa Evropske unije »Izobraževanje in usposabljanje 2010«. Cilj strategije vseživljenjskosti učenja v Sloveniji je učenje in izobraževanje omogočiti vsem ljudem v vseh življenjskih obdobjih, na vseh področjih življenja ter v vseh okoljih (Ministrstvo za šolstvo in šport 2007).

Starejši se pri izobraževanju srečujejo z različnimi ovirami. Najpogostejša ovira starejših brezposelnih oseb je njihova nizka izobrazba. Verša (2002: 382) ugotavlja, da se starejši zelo redko vključijo v programe aktivne politike zaposlovanja, namenjene izboljšanju njihove izobrazbe, saj imajo odklonilen odnos do učenja in izobraževanja. Morda je tako zato, ker so podlegli družbenemu konstrukt o starosti in starejših ter menijo, da se ne morejo več zaposliti na delovnih mestih, kjer je mogoče novo pridobljeno znanje uporabiti.

Lastnosti starejših brezposelnih skupno učinkujejo kot dejavnik njihove socialne izključenosti. Zaradi nizke izobrazbene ravni je tudi njihova motivacija za dodatno izobraževanje nizka, zato se ne morejo zaposliti. Izključenost iz dela jih potiska v ekonomske in psihološke težave, zaradi katerih se še težje zaposlijo. V čakanju na zaposlitev postajajo še starejši, pri delodajalcih pa zaradi tega vse manj zaželeni (Verša 2002: 382).

Stalno poklicno usposabljanje je pomemben dejavnik prožne varnosti, ker spodbuja poklicno mobilnost v podjetjih in med njimi ter zagotavlja razvoj poklicne kariere. Obstajajo štiri glavni razlogi za krepitev stalnega poklicnega usposabljanja v okviru Lizbonske strategije:

1. Politike stalnega poklicnega usposabljanja lahko zmanjšajo socialno izključenost in razlike v dohodkih zaradi nezadostnega človeškega kapitala s povečanjem znanj in zaposljivosti ogroženih delavcev.
2. Pomagajo lahko pri daljšem zadržanju starejših delavcev na trgih dela, s čimer podprejo finančno vzdržnost sistemov socialne zaščite.
3. Politike, usmerjene k stalnemu poklicnemu usposabljanju, so ključen dejavnik za izvajanje politik prožne varnosti z ustvarjanjem bolj dinamičnih notranjih trgov v okviru gospodarskih sprememb in omogočanjem prenosa znanj delavcev med podjetji ob zagotavljanju varnejših poklicnih poti.
4. Politike lahko delavcem pomagajo doseči in posodobiti znanja, potrebna v času, ki ga označujejo hitre spremembe in učenje.

Raziskave o prilagodljivosti podjetij (Adecco 2008) potrjujejo močno soodvisnost med vseživljenjskim učenjem znotraj podjetij in dopolnilnimi dejavniki na eni strani ter dosežki na drugi strani. Usposabljanje (na delu in izven dela) ima na dosežke podjetij največji učinek takrat, ko je podprto s spremembami organizacijske strukture, strukture delovnih mest in v nekaterih primerih s tehnološkimi inovacijami. Usposabljanje je bolj učinkovito, kadar je delavcem splošno dosegljivo. Inovacije v organizaciji dela in tehnologiji posledično prinašajo večje učinke, kadar so sistematične in ne stihijske ter posamezne. Uspešne inovacije zahtevajo, da vsi, ki jih inovacije zadevajo, razumejo razloge za spremembe in poznajo načine, kako se jim prilagoditi. Tako pri podjetjih kot pri posameznikih obstajajo močni finančni razlogi za vlaganje v usposabljanje, še posebej kadar gre za povezavo z organizacijskimi spremembami in vpeljavo tehnoloških inovacij.

Zaradi teh razlogov bi bili potrebni vladni ukrepi v obliki organizacije, zakonodaje ali financiranja za zagotovitev napredka pri doseganju ciljev izobraževanja in usposabljanja. Vendar morajo vlade pri izvajanju političnih instrumentov najti pravo ravnovesje med temi oblikami posegov, da bi dosegli učinkovitost in pravičnost.

Odgovorne prakse zaposlovanja, ki vključujejo predvsem nediskriminatornost, lahko prispevajo tudi k zaposlovanju starejših. Takšne prakse so bistvene za doseganje ciljev

evropske zaposlitvene strategije, na primer za zmanjševanje stopnje nezaposlenosti, dvigovanje stopnje zaposlenosti in boj proti družbeni izločenosti.

V povezavi z vseživljenjskim učenjem imajo podjetja ključno vlogo na različnih ravneh (Podnart in drugi 2003: 2):

1. s tesnejšim sodelovanjem lokalnih oblikovalcev in ponudnikov izobraževanj ter treningov prispevati k natančnejšim opredelitvam potreb po izobraževanju;
2. ovrednotenje učenja;
3. oblikovati okolje, ki stimulira vseživljenjsko učenje vseh zaposlenih, še posebej ne dovolj izobraženih ter manj izurjenih in starejših.

Vseživljenjsko učenje je dolgoročna preventivna strategija, ki je dosti več kot samo zagotavljati drugo možnost izobraževanja za tiste odrasle, ki niso prejeli kakovostne izobrazbe in usposabljanja v preteklosti. Vključitev starejših delavcev v vseživljenjsko izobraževanje omogoča, da ti dobijo potrebne veščine in znanje o tem, kako jih obnoviti (An inclusive society for an aging population 2002: 12).

Učeča se organizacija je tista, ki »uči« svoje zaposlene ter vlaga v njihovo formalno in neformalno izobrazbo. Podjetje dosega razvoj in napredovanje prek zaposlenih, ki mu tako omogočajo poslovni uspeh in večjo konkurenčnost. Če zaposleni sprejmejo omenjeno vizijo, se podjetje spreminja v fleksibilno organizacijo, kjer nove ideje in inovacije niso nič nenavadnega. Le učeča se organizacija lahko sledi globalnim trendom in vse hitreje razvijajoči se tehnologiji.

Platt in Laster sta v knjigi Usposabljanje starejših ljudi zelo dobro opisala, kako se je treba lotiti izobraževanja starejših delavcev. Pri izobraževanju starejših ljudi moramo nujno upoštevati sociološke, ekonomske in psihološke dejavnike izobraževanja odraslih. Pri izobraževanju odraslih moramo biti pozorni na njihova življenjska in delovna izkustva, motive, interese in njihov odnos do izobraževanja. Upoštevati moramo njihovo motivacijo ter jim izobraževanje vsebinsko in metodično prilagoditi. Starejše je treba nujno spodbujati in jim svetovati. Potrebna je pomoč mentorja oziroma svetovalca. Upoštevati moramo različna načela, med katerimi so najpomembnejša naslednja (Platt in Laster: v Cvahte 2004: 6):

- načelo demokratičnosti: odraslega, ki se izobražuje, moramo jemati kot sodelavca; imeti mora pravico in možnost, da razpravlja o organizaciji, vsebini in metodah učenja;
- načelo prostovoljnosti: izhaja iz spoznanja, da je izobraževanje nujno;
- načelo integriranosti: izobraževanje posameznika mora postati njegova volja in ne potreba.

Platt in Laster sta predstavila 10 korakov usposabljanja starejših oseb (Platt in Laster: v Cvahte 2004: 7):

### **1. korak: pregledati položaj starejših ljudi**

Zaradi demografskih sprememb v razvitem svetu se spreminja starost iskalcev zaposlitve. Na trgu delovne sile je vedno več starejših oseb. Delovne metode za starejše ljudi je treba prilagajati bolj kot za druge starostne skupine. Upoštevati je treba, da so starejši delavci preobremenjeni, izčrpani, imajo nižjo stopnjo izobrazbe in veliko težav pri iskanju nove službe. Velikokrat mislijo, da so prestari, da bi se priučili vseh novosti. Na izobraževanje vpliva družinska situacija, obveznosti, zdravstveno stanje, finančni položaj idr.

### **2. korak: razvoj in razumevanje omejitev pri izobraževanju starejših ljudi**

Pri izobraževanju starejših ljudi je treba spremljati videnja starejših ljudi in njihove vloge v družbi. Silno pomembno je namreč premagovanje negativnih stereotipov. Poleg stereotipov delodajalcev je treba spremeniti stereotipe starejših ljudi. Nekateri raziskovalci so ugotovili, da v procesih izobraževanja starejši učenci v primerjavi z mlajšimi potrebujejo le nekoliko več časa in pomoči.

### **3. korak: pregled institucionalne in organizacijske zgradbe**

Pregledati je treba, kdo je odgovoren za izobraževanje ter kateri zakoni in predpisi so potrebni za izvajanje izobraževanja starejših.

### **4. korak: določiti najprimernejši način usposabljanja**

Preden določimo najprimernejši način izobraževanja, moramo upoštevati vse dosegljive informacije o trgu delovne sile. Pregledati moramo organizacije, v katerih bi se starejši lahko uspešno izobraževali, z lokalnimi partnerji preučiti možnosti ter uporabnost lokalnih institucij.

### **5. korak: oblikovati programe usposabljanja**

Različni programi so prilagojeni starejšim ljudem in določenim okoliščinam. Tehnike usposabljanja se morajo razlikovati glede na starost učenca in se tudi spreminjati. Ko

izobražujemo starejše, moramo biti pozorni na okolje, kjer učenje poteka, na načine usposabljanja ter na odkrivanje in učinek metod. Osebi je treba program usposabljanja prilagoditi. Nadvse pomembno je poznavanje osebnosti izobražujočega, njegovo znanje in veščine. Pri starejših je zelo pomembno, da postopno spreminjamo ustaljeno mišljenje in navade.

#### **6. korak: udejanjenje programa usposabljanja v praksi**

Komponente programa, ki so vključene v ta korak, so predvsem sprejemanje, izbiranje in določevanje veščin ter posvetovanje s starejšimi, ki so vstopili v programe učenja. Določiti moramo metode selekcije in pridobivanja novincev, metode učenja veščin in metode svetovanja. Program za starejše ljudi običajno traja 12 mesecev. Na koncu je treba oceniti rezultate ter dobiti povratne informacije od učiteljev, delodajalcev in učencev. Ocenimo tudi, ali je treba z izobraževanjem nadaljevati.

#### **7. korak: določiti lokalne zaposlitvene potrebe in določiti ovire za najemanje delavcev**

Izvajalci morajo določiti potrebe regionalnih delodajalcev ter ovire za najemanje in učenje starejših delavcev. Delodajalcem je treba ponuditi programe usposabljanja, vendar moramo biti pozorni na večinski interes. Treba je analizirati zaposlitvene možnosti, ki jih delodajalci lahko koristijo, produktivnost pri usposabljanju starejših delavcev in napredovalne možnosti starejših zaposlenih.

#### **8. korak: izkoristiti pozaposlitvene aktivnosti za starejše ljudi**

Namen tega koraka je določiti način promoviranja veščin in izkušenj starejših delavcev na trgu delovne sile. Zato je treba analizirati načine zaposlovanja, v ta program vključiti sindikate, posredovalne agencije, izobraževalne institucije, podjetnike in druge posameznike. Razviti je treba čim večji obseg in trženje programov ter organizirati zaposlitvene sejme za starejše delavce.

#### **9. korak: izkoristiti pozaposlitvene aktivnosti za starejše ljudi**

Treba je raziskati pozaposlitvene aktivnosti za starejše ljudi. S tem korakom skušamo odkriti in aktivirati potencialne starejših ljudi.

#### **10. korak: vodenje programov vrednotenja**

Treba je določiti predstavitvene cilje ali standarde, ovrednotiti usposabljanje in udeležence izobraževanja ter dobiti povratno informacijo delodajalcev.

Ravnanje s človeškimi viri postaja pomemben strokovni in družbeni izziv, pridobivanje znanja

s tega področja pa nova naloga načrtovalcev izobraževalnih programov in nova zahteva za vse sodobne menedžerje. Platt in Laster sta opisala le enega od možnih načinov reševanja problematike zaposlovanja starejših.

## **5.7 RAZVOJ STRATEGIJE UPRAVLJANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI ZA STAREJŠE DELAVCE**

Čeprav postajajo delodajalci bolj ozaveščeni o možnem vplivu staranja delavcev, jih je le malo vpeljalo splošne politike. Pretežno se raje odločajo za posamično reševanje. Večina delodajalcev ponuja možnosti ostati na delu ali oditi, namesto da bi izbrali izvirnejše načine koriščenja svojih delavcev. Za nekatere delodajalce je staranje manj pomemben problem kot problem pomanjkanja talenta, ki ga bodo morali v prihodnosti rešiti, če bodo želeli ostati konkurenčni. Le nekateri so spoznali, da sta ta dva dejavnika povezana. Možnosti, ki sta za rešitev pomanjkanja talenta trenutno na voljo, sta delo s krajšim delovnim časom in možnost kratkoročnih pogodb. Ranljive skupine, starejši, nekvalificirani in neizkušeni delavci, bodo morale na te možnosti pristati (Patrickson 2005: 733).

Podjetja v Sloveniji niso enotnega mnenja, pri kateri starosti zaposleni spada v kategorijo starejših zaposlenih. Tako se pojavljata dva starostna mejnika – 50 let in 55 let. Večina anketiranih podjetij tako meni, da spadajo zaposleni v kategorijo starejših zaposlenih pri petdesetih (33,8 %) ali petinpetdesetih letih (38,9 %). 71 % podjetij si ne prizadeva zadržati starejših zaposlenih, kar pomeni, da ne izvajajo nobenih ukrepov za ta namen na področjih, kot so prilagoditve delovnih mest, organizacija dela, zdravstvena preventiva in podobno. Razlogi za to so (Kapitalska družba 2008: 15):

- podjetja nimajo možnosti za izvajanje tovrstnih ukrepov (24 %);
- izvajanje tovrstnih ukrepov se podjetjem ne zdi potrebno ali smiselno (21 %);
- drugi razlogi (25 %): psihofizična nesposobnost starejših za delo, ki bi ga morali opravljati, preveliko število zaposlenih in pomlajevanje kadrov;
- podjetja imajo mlado (21 %) oziroma starejšo delovno silo (12,5 %).

Slika 5.7.1: Podjetja ne izvajajo nobenih ukrepov za zadržanje starejših zaposlenih

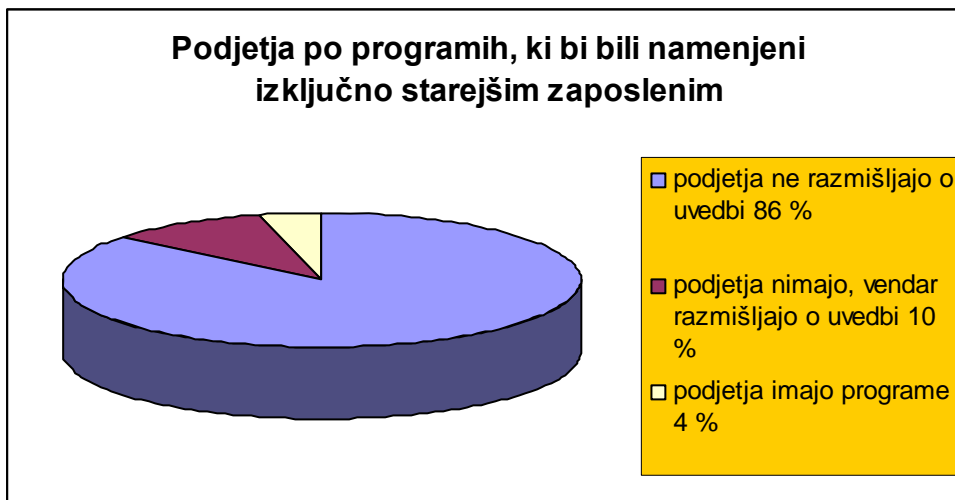




Vir: prirejeno po podatkih raziskave Kapitalske družbe (2008).

Tista podjetja, ki si prizadevajo zadržati starejše zaposlene (29 % podjetij), izvajajo za ta namen različne ukrepe: prerazporeditve/prilagoditve delovnih mest, obremenitev starejših delavcev z lažjimi delovnimi nalogami, prilagoditev urnikov, skrb za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov in dodatne finančne stimulacije. Ta podjetja se bolj kot tista, ki ne izvajajo ukrepov zadržanja starejših zaposlenih, zavedajo problemov, ki jih v njihovo podjetje prinaša večanje deleža starejših zaposlenih. Velika večina (86 %) podjetij nima posebnih programov, ki bi bili namenjeni izključno starejšim zaposlenim, in ne razmišlja o njihovi uvedbi. Glavni navedeni razlogi za tako stanje so enaki programi za vse zaposlene (ne glede na starost), majhen ali mlad kolektiv, preveliko število zaposlenih, težave z zagotavljanjem sredstev za omenjene programe, pomanjkanje interesa s strani starejših zaposlenih ali o tem v podjetju še niso razmišljali. 10 % podjetij, ki razmišljajo o uvedbi tovrstnih programov, bi želelo uvesti rekreacijo s pooblaščenim zdravnikom medicine dela, termalno kopanje ali posebne programe v okviru njihovih že obstoječih projektov (Kapitalska družba 2008: 16).

Slika 5.7.2.: Podjetja po programih, ki bi bili namenjeni izključno starejšim zaposlenim



Vir: prirejeno po podatkih raziskave Kapitalne družbe (2008).

Podjetja naj bi sprejela naslednjih šest strategij za reševanje izziva starajočih se delavcev (Addressing the challenges of an aging workforce 2005):

- vključitev starejših delavcev v novačenje: glede na demografske spremembe v ponudbi dela podjetja opažajo manjšo ponudbo mlajših delavcev. Te bo treba nadomestiti s starejšimi;
- Obdržati kvalificirane starejše delavce s pomočjo alternativnih delovnih dogovorov: medtem ko nekatera podjetja novačijo starejše delavce, druga razvijajo alternativne delovne dogovore z namenom zaposlitve delavcev, preden zapustijo podjetje. Tako se delavcem omogoča delo s krajšim delovnim časom ali delo na domu;
- ohraniti ključno znanje, preden delavec odide iz podjetja: podjetje ob odhodu delavca izgubi pomembna znanja in izkušnje. Prepogosto to znanje odide iz podjetja brez poskusa ugotovitve, shranitve in deljenja tega znanja z ostalimi. Posledično delavci, ki so ostali v podjetju, pogosto neuspešno iščejo odgovore na vprašanja, na katera so že bili dani, ponovno ustvarjajo že prej narejene analize ali preprosto neuspešno upoštevajo prej pridobljene lekcije. Veliko podjetij se je usmerilo v rešitve tega problema. En del tehnik se osredotoča na izvajanje izkušenj delavcev. V podrobnem pogovoru in/ali dokumentaciji skušajo podjetja to znanje zajeti in ga shraniti v obliki, primerni za prihodnjo

uporabo. Druga podjetja pa starejše delavce spodbujajo, naj svoje znanje prenesejo na mlajše delavce. Ta način zamenjave znanja je lahko še posebno uporaben, ko izkušenj in pravil za odločanje ni lahko določiti;

- omogočiti delavcem nenehno nadgrajevanje njihovih znanj: vodje spoznavajo potrebo po obnovi znanja tistih delavcev, katerih formalno usposabljanje se je končalo že pred leti, če ne desetletji;
- olajšati sožitje več generacijskih delavcev: stališča in dojemanje različnih starostnih skupin lahko predstavljajo pomembne ovire v ponudbi dela, kjer je lahko starostni razpon tudi 40 ali več let. Vnaprej ustvarjen predsodek o pripravljenosti starejših delavcev za učenje in sprejem nove tehnologije lahko omejuje njihove možnosti in jim odvzema pogum za obnovo svojih znanj. To lahko zavira navdušenje novih zaposlenih in povzroči nižjo moralo ter zgodnejšo izčrpanost;
- pomoč starejšim delavcem pri učinkovitejši uporabi tehnologije: eden izmed mitov je, da imajo starejši delavci več težav z učenjem in sprejemanjem nove tehnologije. Vendar je veliko raziskav ugotovilo, da starost sama po sebi ni neposredno povezana s sprejemom uporabe tehnologije na delu. Podjetja se morajo pri uporabi tehnologije s strani starejših delavcev zavedati dvojega. Kot prvo morajo podjetja upoštevati zahteve starejših delavcev (na primer težje razločevanje majhnih črk na ekranu), morajo pa tudi oceniti strategije pri usposabljanju starejših delavcev na novih aplikacijah.

Čeravno se v podjetjih zavedajo problemov, ki jih prinaša večanje deleža starejših zaposlenih (starejše delovne sile), ima manj kot polovica podjetij izdelan kadrovski načrt upokojevanja zaposlenih ter njihove nadomestitve. Pri tem je zanimiva ugotovitev, da podjetja, ki imajo pripravljen kadrovski načrt, v povprečju višje ocenjujejo zavedanje problemov, ki jih prinaša proces staranja prebivalstva v Sloveniji in posledično deleža starejših zaposlenih (delovne sile) v slovenska podjetja in njihovo lastno podjetje. Značilno za podjetja, ki imajo izdelan kadrovski načrt, je, da imajo tuje lastništvo (69 % tujih podjetij in 47 % domačih podjetij ima izdelan kadrovski načrt) in da je bolj verjetno, da v podjetjih s kadrovskim načrtom delujeta sindikat in svet delavcev. Zelo značilno tudi velja, da večje, kot je podjetje (večje število zaposlenih kot ima podjetje), večja je verjetnost, da bo imelo izdelan kadrovski načrt. 28 % malih podjetij (do 100 zaposlenih) ima izdelan kadrovski načrt, medtem ko je takih 59 % velikih podjetij (nad 100 zaposlenih). Podjetja s kadrovskim načrtom imajo v svoji strukturi

zaposlenih večji delež starejših delavcev (od 25–50 % in nad 50 %) kot tista, ki kadrovskega načrta nimajo. V podjetjih s kadrovskim načrtom razmišljajo o uvedbi posebnih programov za starejše zaposlene. Ta podjetja tudi zelo intenzivno in samoiniciativno spremljajo spremembe in novosti na področju pokojninske zakonodaje ter ocenjujejo, da je ta sistem ustrezen. Podjetja s pripravljenim kadrovskim načrtom se bolj kot druga podjetja soočajo s problemom zapolnitve delovnih mest (Kapitalska družba 2008: 14).

Pet glavnih dimenzij starostnega managementa v podjetju opredeljuje dobro prakso (Walker 1997: 14):

- novačenje: tu dobra praksa pomeni zagotovilo, da imajo starejši delavci ali enak ali poseben dostop do prostih del in da možni kandidati niso niti neposredno niti posredno diskriminirani. Gre na primer za odsotnost starostnih ovir in drugih diskriminatornih mehanizmov v oglasih in drugih metodah pridobivanja novega kadra. Dobra praksa lahko vključuje tudi samozaposlovanje. Prav tako lahko pomeni nudenje podpore samopomagajoči si skupini starejših ljudi, ki je bila oblikovana za širjenje svoje lastne zaposljivosti ali drugih ljudi v zrelejših letih;
- usposabljanje in razvoj: tu dobra praksa pomeni, da starejši delavci niso izpuščeni iz usposabljanja in napredovanja, da so možnosti za učenje ponujene skozi celotno delovno dobo, da so pozitivna dejanja izpeljana, kjer je to potrebno in da se popravi pretekla diskriminacija. Primeri politik in praks, izdelanih za doseganje teh ciljev, vključujejo ustvarjanje učečega delovnega okolja, razvijanje zanimanja za učenje, zagotavljanje, da je usposabljanje na voljo delavcem vseh starosti, in prilagoditev učnih metod usposabljanja starejših ljudi njihovim sposobnostim;
- fleksibilna delovna praksa: tu se lahko dobro prakso omogoča z nudenjem večje fleksibilnosti v delovnem času pri starejših delavcih ali načinu upokojevanja. Takšna fleksibilnost lahko koristi tudi mlajšim, vendar so koristi večje pri starejših delavcih. Fleksibilnost je lahko posledično pomembna metoda obdržanja starejših delavcev v službi ali zagotavlja privlačne dejavnike za pridobivanje novega kadra. Primer takšne fleksibilnosti je postopna upokojeitev;
- ergonomika: tu dobra praksa pomeni vzpostavitev varovalnih ukrepov ali takih, ki nadomestijo fizični upad. Med ukrepe štejemo širok nabor načinov, s katerimi se boleznim in nesposobnostim, nastale zaradi dela in staranja, preprečijo z izboljšanjem

delovnega mesta;

- spreminjanje odnosa znotraj podjetja: uvajanje dobre prakse v pridobivanju kadra in usposabljanju je odvisno od predanosti ključnega osebja, kot so menedžerji in kadrovniki. Zato je treba za razvoj dobre prakse pri starejših delavcih najprej spremeniti odnos teh oseb do starejših delavcev. Dobra praksa na tem področju vključuje pozitiven način premagovanja starostne diskriminacije. Obstajajo trije glavni dejavniki, ki vplivajo na odločitev podjetja za razvoj dobre prakse pri premagovanju starostnih ovir. Točen vrstni red se od podjetja do podjetja razlikuje. Prvič, obstaja določen okvir trga dela, v katerem podjetje deluje. Drugič, obstajajo spremembe v javni politiki, kot so prenehanje subvencij, ki spodbujajo zgodnje upokojevanje, ali zagotovitev podpor za posebna usposabljanja. Tretji dejavnik je organizacijska kultura. S tem mislimo na tradicijo človeških virov ali sloga managementa. Vsi dejavniki skupaj lahko podpirajo in spodbujajo razvoj dobre prakse ali ohranjajo starostne ovire. Vsako podjetje izvršuje dobro prakso na svoj način, zato so nekateri spremljajoči problemi podjetij edinstveni, nekateri pa splošni.

## **5.8 STRATEGIJA AKTIVNEGA STARANJA**

Posledica nizke stopnje rodnosti in naraščajoče življenjske dobe v vseh razvitih državah Evropske unije je staranje prebivalstva in posledično staranje ponudbe dela. V prihodnosti nas tako čaka vedno večje število starejših zaposlenih ljudi. Posledice staranja prebivalstva na zaposlovanje in trg dela so eden izmed najbolj pomembnih pojavov, s katerim se soočajo in se bodo soočale evropske družbe. Čeprav se vlade in podjetja že nekaj desetletij zavedajo nenehnega staranja ljudi, je bilo izpeljanih le malo rešitev. Vlada RS je prepoznala problem, vendar je bila takšna ugotovitev spodbodena bolj s potrebo zmanjšanja prihodnjih pokojninskih obveznosti za starejše nezaposleno prebivalstvo kot z željo širjenja boljšega življenja ljudi ali iskanja alternativnih možnosti zaposlitve tudi za starejše osebe. Delodajalci so prav tako zaznali grožnjo pomanjkanja ključnega kadra in znanja v prihodnosti, a še vedno večinoma dvomijo v sposobnosti starejših delavcev. Pogosto imajo starejši delavci težave pri ohranitvi in iskanju zaposlitve, saj dajejo delodajalci pri zaposlovanju prednost mlajšim delavcem, ki so povezani s pojmom inovativnost in fleksibilnost.

Slovenija intenzivno pripravlja »Strategijo aktivnega staranja«. Starajoče se prebivalstvo v družbi predstavlja izziv ter priložnost hkrati, zato je izjemnega pomena (dolgoročno gledano) izboljševanje pogojev za konkurenčnost na trgu dela. Pomanjkanje kompetenc in neprilagojenost organizacijskim in tehnološkim spremembam brez ustreznega individualno prilagojenega vlaganja v usposabljanje lahko povzročata oviro pri zaposlovanju. Posebno pozornost je zato treba nameniti spoznavanju raznovrstnosti starejših (ugotoviti prednosti in pomanjkljivosti) ter temu primerno razviti metode upravljanja s starejšimi (age management). Slovenija namerava vzpostaviti informacijsko točko za informiranje delodajalcev in potencialnih delavcev (predvsem starejših).

Analize sposobnosti v različnih starostnih skupinah poudarjajo, da postajajo starejši delavci z leti praviloma manj naklonjeni spremembam, da so manj agilni ter potrebujejo čas za adaptacijo na nove delovne pogoje. Po drugi strani pa starejše odlikujejo dolgoletne izkušnje in znanja, ki imajo neprecenljivo dodano vrednost in lahko pozitivno vplivajo na konkurenčnost podjetja (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 2007: 46).

Pomanjkanje fleksibilnosti in iniciative, neznanje tujih jezikov, nepripravljenost za sodelovanje v izobraževanju, omejena prilagodljivost novim delovnim pogojem, pomanjkljivo znanje novih tehnologij oziroma procesov, bolniška odsotnost, slabo zdravje, večje zahteve glede plač (dodatek na delovno dobo), globalizacija in konkurenčni pritiski so razlogi, ki jih pogosto zasledimo kot argumente proti zaposlovanju starejših. V prid njihovem zaposlovanju pa so med drugim nizka fluktuacija, poznavanje delovnega sistema, akumulirane sposobnosti, zanesljivost, odgovornost in lojalnost.

Med prednosti zaposlovanja starejših oseb nedvomno sodijo izkušnje in bogate socialne mreže starejših, zanesljivost in preudarnost, razvijanje mentorskih odnosov, izredno dragocen prenos znanja in izkušenj na mlajše ter razvijanje t. i. multigeneracijskega okolja v podjetjih. Delodajalci mnogokrat premalo prepoznajo pomen multigeneracijskih delovnih okolij ter s tem izgubljajo dodano vrednost, ki jo lahko v delovnem okolju nudijo starejši. Strategija bo poudarila možnost izrabe znanj in izkušenj na praktičnih primerih zaposlitev, kjer so starejše osebe zaradi svojih značilnosti dela ter dolgoletnih raznovrstnih izkušenj še posebej cenjene.

Slovenija bi morala veliko pozornosti nameniti ustreznim vzpodbudam za zaposlovanje starejših oseb. Vzpodbude lahko kot aktivacijski ukrep vplivajo na spremenjen odnos družbe, tako delodajalcev kot tudi delavcev vseh starosti, do starejše populacije. Pozornost bi bilo treba nameniti zlasti prožni varnosti, se pravi ustreznemu ravnovesju med prožnostjo in varnostjo na trgu dela, ter ustrezno urediti pokojninski sistem.

Dolgoročno vzdržnost pokojninskega sistema bo mogoče zagotoviti le s povečanjem stopnje zaposlenosti starejših, ki v odnosu do drugih kategorij delovno aktivnega prebivalstva (mladih) ne smejo biti diskriminirani. Zato bi bilo treba pripraviti spremembe predpisa o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki bi vseboval različne smernice v obliki sistemskih spodbud, in sicer z namenom motiviranja tako starejših delavcev za ostajanje v zaposlitvi kot tudi delodajalcev, da bi zaposlovali oziroma obdržali v zaposlitvi starejše osebe.

Aktivne zavarovance bi bilo treba po izpolnitvi pogojev za upokojitev še bolj stimulirati, da ostanejo v zaposlitvi. Na odločitev posameznikov, da ostajajo zaposleni in si na ta način zagotovijo varno starost, naj bi vplivala tudi prilagojena ureditev delnega upokojevanja. Z namenom večje prožnosti zaposlovanja starejših delavcev bi bilo treba uvesti olajšave v obliki delne oprostitve plačila prispevkov delodajalcem, ki bi zaposlovali oziroma ohranjali zaposlitev starejšim delavcem. Z dopolnitvami instituta prostovoljnega vstopa v obvezno zavarovanje oziroma z liberalizacijo pogojev za prostovoljno vključitev v obvezno zavarovanje, s katero bi bila ukinjena selektivnost pri dostopu do te oblike zavarovanja, bi omogočili zavarovanje in pridobivanje pravic iz sistema pokojninskega zavarovanja tudi za osebe, ki bi opravljale priložnostna začasna ali občasna dela in po sedanjem sistemu še nimajo možnosti vključitve v pokojninsko zavarovanje.

Finančno najrazvidnejša spodbuda bi bila, če bi delodajalec po dosegu pogojev za starostno upokojitev za zaposlenega ne plačeval več prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Po dosegu pogojev za starostno upokojitev se delavcu pokojninska osnova in odmera pokojnine ne bi več spreminjali. S tem bi bila zagotovljena že odmerjena pokojnina in vse spremembe, ki bi jih imeli upokojenci iz naslova valorizacij. Oproščeni prispevki bi zmanjšali delodajalčeve stroške dela. Nameniti bi jih mogel/moral za ustvarjanje delovnih razmer za starejše zaposlene in/ali za subvencioniranje zaposlitve mladih v sistemu delitve dela (job sharing). To bi veljalo za zaposlene, za vključitev v delo starejših zaposlenih pa bi

morali veljati instrumenti s trga dela. Oprostitev prispevka bi bila lahko tudi le delna (Kidrič 2006: 81).

Predvsem pa je treba starejšim prilagoditi trg dela in delovna razmerja ter slediti načelom prožne varnosti. Eden od ukrepov je uvajanje interne ter medsektorske mobilnosti, kar v primeru zaposlovanja starejših pomeni menjavo delovnega mesta v skladu s posameznimi življenjskimi cikli. Ta ukrep je v veliki meri vezan na uvajanje »medgeneracijskega managementa« ter pospeševanje kulture usposabljanja starejših. Uveljavljanje prijaznega delovnega časa in prilagoditve delovnega mesta ima namreč pomembno mesto na lestvici zadovoljstva starejše osebe na delovnem mestu.

Naslednji ukrep, ki bi ga Slovenija lahko uresničila, je podelitev certifikatov kvalitete »Starejšim prijazno podjetje«. To bi bila za podjetja dodatna priložnost, da se predstavijo v prijaznejši luči ter tako poudarijo ustrezen odnos delodajalca do delavca. Tudi uvedba kvotnega sistema zaposlovanja starejših na način, ki normativno določi obvezen najnižji odstotek zaposlenih starejših ali obvezen prispevek za zaposlovanje starejših, če podjetje nima določene kvote zaposlenih starejših oseb, bi lahko pozitivno vplivala na višjo stopnjo zaposlenosti med starejšimi delavci, saj bi podjetja že vnaprej izdelala kadrovski načrt upokojevanja svojih zaposlenih.

Ključni element sistematične preusmeritve v svet zaposlovanja, prilagojen starejšim, je modernizacija Zavoda za zaposlovanje RS ter širitev svetovalne službe tako za pomoč delodajalcem kot tudi tistim, ki se nameravajo zaposliti. Veliko vlogo pri osveščanju imajo informacije o ciljni višini pokojnine, ki osebe spodbujajo, da ostanejo vsaj delno aktivne. Velik poudarek se posveča tudi spremljanju gibanja trendov zaposlovanja starejših oseb po sektorjih ter poklicnih skupinah s ciljem možnosti sprotnega prilagajanja sistema. Vse večji pomen pridobivajo projekti vseživljenjskega učenja, ki imajo izredno velik vpliv na zaposlovanje starejših in solidarnost med isto generacijo. Vseživljenjsko učenje zagotavlja višjo produktivnost starejših in s tem zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela.

Ukrepi za spreminjanje odnosa delodajalcev ter široke javnosti do starejših oseb so ilustrirani s pomočjo primerov dobrih praks ter idej, s katerimi želi strategija opredeliti ukrepe in promocijo zaposlovanja starejših. Potrebno je vplivati na osveščenost in stališča delodajalcev, da bi bili bolj naklonjeni zaposlovanju starejših, izboljševati samopodobo starejših



brezposelnih in zaposlenih, da bi ti lahko prepoznali in poudarili svoje prednosti pri zaposlovanju ter svetovati svetovalnim delavcem, ki neposredno delajo z delodajalci in starejšimi brezposelnimi, ter posledično vplivati na ozaveščenost širše javnosti o razsežnostih problematike ali izzivov zaposlovanja starejših oseb v podjetjih.

Strategija dodatno predvideva izvedbo informacijskih kampanj in smernic, namenjenih predvsem malim in srednjim podjetjem, ki imajo praviloma najmanj znanja, časa in virov za razvijanje družbene odgovornosti ter ukrepov, ki so prijazni starejšim delavcem.

Pri spreminjanju odnosa vodstev podjetij in splošne javnosti, tudi sindikatov, do starejših in njihovih sposobnosti gre za aktivnosti, ki bodo prinesle rezultate šele na dolgi rok. Zagotovo pa je to pot, ki nima alternativ in vključuje aktivnosti, kot so: raziskave o sposobnostih starejših za delo, medijsko promoviranje koristi, ki jih imajo podjetja in družba od aktivnosti starajočih se delavcev, izmenjava izkušenj primerov dobre prakse o integraciji starejših v delovna okolja in podeljevanje nagrad podjetjem, ki so se izkazala na področju upravljanja starejših zaposlenih (Šlebinger in drugi 2006: 76).

Znanje je eden ključnih dejavnikov, ki ohranja delavce zaposljive v vseh življenjskih obdobjih. Prav pomanjkljivo znanje in ne starost pogosto zmanjšuje produktivnost starajočih se delavcev in tako njihovo možnost, da obdržijo delo oziroma da ga dobijo. To zahteva po eni strani ustrezne sisteme vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja, po drugi pa morajo biti delavci in delodajalci motivirani, da se vanje vključijo. V idealnih okoliščinah bi to temeljilo na prostovoljnih odločitvah akterjev, ki se zavedajo, da tako krepijo in povečujejo svojo vrednost oziroma vrednost človeškega kapitala zaposlenih.

Delodajalci bodo morali privabiti primerno izučene starejše delavce in investirati v njihovo prihodnje usposabljanje. Večji delež starejših delavcev bo prinesel dodatne investicije v delovno okolje, vseživljenjsko učenje, odločitve o delovnem času in oblikovanje organizacije. Če se bodo delodajalci obnašali na ta način, bodo podjetja lahko obdržala znanje in izkušnje, ki so se izgubile z zgodnjo upokojitvijo, vzdrževala medgeneracijsko mentorstvo ter usposabljanje in nenazadnje bolje razumela ter komunicirala s svojimi podobno starimi strankami na ključnih trgih (Waking up to Europe's Demographic Challenge 2006: 6).

## 6. SKLEP

Na podlagi opravljene analize v magistrski nalogi lahko potrdim v uvodu postavljeno hipotezo, da demografske spremembe v Evropski uniji in Sloveniji zahtevajo spremenjeno socialno politiko na področju socialne varnosti in delovnih razmerij, ki mora upoštevati dejstvo, da se prebivalstvo stara, s tem pa se večja delež starejših na trgu dela.

Posledica staranja prebivalstva za ekonomsko aktivnost v Sloveniji je upadanje deleža aktivnih in posledično delovno aktivnih. Staranje prebivalstva pomeni tudi staranje delovno aktivnih. V Sloveniji je prišlo do staranja delovno aktivnega prebivalstva v devetdesetih letih, z nastopom ekonomske krize. Prehod iz socializma v kapitalizem oziroma prestrukturiranje gospodarstva je poslabšalo možnosti zaposlovanja mladi neizkušeni delovni sili, na drugi strani pa se je povečal delež delovno aktivnih med 35. in 49. letom starosti. Država je problem povečevanja števila starejših na trgu delovne sile omejila s politiko upokojevanja. Pokojninski sistem je do leta 1999 omogočal zgodnje starostno upokojevanje in delodajalcem služil kot mehanizem odpuščanja presežnih delavcev. Vendar je to prineslo le kratkoročne učinke. Problem staranja delovno aktivnih je še vedno ostal nerešen. Reforma pokojninskega sistema je začela blažiti posledice staranja prebivalstva na trgu delovne sile. Podaljšala se je delovna aktivnost starejših. Starostna meja upokojevanja za ženske se je dvignila na 58 let. Podaljšala se je delovna doba za pridobitev pravice do upokojitve, zaostri so se pogoji za določitev prejemanja denarnega nadomestila, ukinila se je možnost sofinanciranja dokupa zavarovalne dobe. Spremenjeni pogoji upokojevanja naj bi zagotovili povečanje kontingenta delovno aktivnih, ki zagotavljajo sredstva, potrebna za pokojninske in druge socialne obveznosti do vse številčnejše skupine upokojencev.

Dodaten pritisk na trgu dela povzročajo demografska gibanja. Dejstvo je, da se v Sloveniji število otrok zmanjšuje, delež starega prebivalstva pa povečuje. Delež delovno sposobnega prebivalstva se za zdaj še ne zmanjšuje, a vprašanje je, do kdaj bo tako. Težav, ki jih prinaša staranje populacije, ne morejo rešiti niti migracije, saj je število priseljencev v Slovenijo razmeroma nizko. Zaradi vsega tega je v zadnjem času spet veliko govora o tem, da bi morali delavce, ki so trenutno na trgu dela, na njem obdržati čim dlje.

Na to ugotovitev se navezujeta druga in tretja hipoteza, ki pa ju lahko potrdim le deloma. Prav gotovo je treba potrditi, da staranje prebivalstva posledično zahteva tudi novim okoliščinam prilagojeno ureditev položaja starejših na trgu dela in da je zato treba oblikovati ustrezne ukrepe socialne politike na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja na eni strani ter na področju trga dela, zaposlovanja in reševanja brezposelnosti na drugi strani, pri čemer morajo biti ti ukrepi med seboj usklajeni. Prav tako je analiza v nalogi potrdila, da članice Evropske unije, vključno s Slovenijo, izvajajo različne ukrepe z namenom, da bi obdržale starejše na trgu dela, med katerimi so zlasti

- a) odprava možnosti in spodbud za predčasno upokojevanje ter uvajanje finančnih spodbud za poznejše upokojevanje in omogočanje fleksibilnega upokojevanja;
- b) ozaveščanje delodajalcev in spreminjanje njihovega odnosa do starejših;
- c) oblikovanje programov izobraževanja in usposabljanja, namenjenih starejšim;
- d) spodbujanje zaposlovanja v okviru aktivnih politik zaposlovanja in oblikovanje posebnih delovnih mest za starejše.

Vendar se zdi, da kljub številnim ukrepom, ki jih uvaja Slovenija, in dokumentom, v katerih vsaj na deklaratorni ravni izpostavlja potrebo po prilagajanju politik staranju prebivalstva, Slovenija še ne izvaja ustrezne celostne politike aktivnega staranja, ukrepi na različnih področjih (pre)pogosto niso usklajeni med seboj in imajo lahko nasprotujoče učinke. Zdi se, da bo morala Slovenija uvesti dodatne, bolj učinkovite ukrepe in strategije za povečanje zaposlenosti starejših in za njihov ustrezen položaj na trgu dela.

Po podatkih iz leta 2005 je bilo v celotni EU v povprečju zaposlenih 42,3 odstotka generacije, ki ima med 55 in 64 let. Pri nas je bilo zaposlenih pičlih 30,7 odstotka te generacije. In ne samo to. Slovenija ima med državami članicami Evropske unije še vedno najnižjo starost ob izstopu s trga dela. Po podatkih Statističnega urada RS se stopnja aktivnosti in delovne aktivnosti generacije med 50 in 64 let počasi povečuje. Vendar pa gre porast predvsem na račun tistih, ki imajo manj kot 55 let (Statistični urad RS 2007).

Eden od razlogov, da je v Sloveniji zaposlenost starejših tako nizka, je gotovo v zgodnjem upokojevanju, ki je pravzaprav že slovenska tradicija. Leta 2006 je povprečna upokojitvena starost za moške znašala 60 let in 4 mesece, za ženske pa le 57 let in 2 meseca (Statistični urad RS 2007). Specifične so tudi razmere na trgu dela. Pri nas je recimo še vedno razvita industrija, kjer se delavci zaposlujejo prej in so tudi prej izčrpani. Eden od razlogov, da se

bolj fleksibilne oblike zaposlovanja za to starostno skupino zelo težko uveljavljajo, je izjemno malo delnih upokojitev, ko posameznik dela za polovični delovni čas in prejema tudi polovično pokojnino. Podjetja le redko posegajo po novih oblikah zaposlovanja, ki bi omogočile tudi zaposlovanje ali ohranjanje zaposlitve starejšim delavcem, pa čeprav jih je na voljo kar nekaj: delitev delovnega mesta, zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom, odloženo ali delno upokojevanje, mentorstvo ...

Za starejše delavce velja vrsta stereotipov, ki jih raziskave nikoli niso potrdile. Prevladuje mnenje, da so veliko bolni, da se težje prilagajajo, da se niso pripravljene izobraževati ipd. in so kot taki le breme za delodajalca. Zato imajo delodajalci delavce, ki dopolnijo 50 let, pogosto že za neuporabne ali vsaj za okorele. Med starejšimi delavci je pogosto slišati, da delodajalec ne investira več vanje, v njihovo izobraževanje, da jim ne nalaga več zahtevnejših del ... Ker drugi v njih ne vidijo več potenciala, tudi sami ne investirajo več vase. Mnogi si tega tudi ne morejo privoščiti, saj so naložbe, kakršna je na primer tečaj računalništva, za marsikoga preprosto predrage. Tako se mnogim starejšim delavcem zdi, da je vse, kar jim preostane, le še to, da počakajo na minimalno starost za upokojitev. O tem so pogosto še toliko bolj prepričani tisti, ki so v zrelih letih ostali brez službe. Starejšim brezposelnim, ki izgubijo službo, namreč le redko uspe dobiti novo zaposlitev.

Ponovno uravnovešenje razmerja med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom, razvoj povprečne starosti za odhod s trga dela ter ohranitev optimalnega števila delovne sile v primerjavi z demografskimi napovedmi Evropske unije se najprej začnejo z zvišanjem zaposlitvene aktivnosti zaposlenih, starejših od 55 let. Seveda mora biti ta v okviru zaželenih ravnovesij med delom in upokojitvijo ter prostim časom in delom, ki so vrednote evropskega socialnega modela. Takšna sprememba se mora načrtovati srednjeročno, tako da se vzpostavi politiko vzdrževanja zaposljivosti skozi vso delovno dobo in preusposabljanja zaposlenih, starejših od 40 let, za ženske in moške. Težko je verjeti v scenarij spontane uravnovešenosti, v katerem bi preobrat gibanja na trgu dela zadoščal, da podjetja obdržijo starejše delavce. Poleg konkretnih ukrepov, ki se jih je treba lotiti, se zdi odločilno na ravni dojemanja narediti vse, da se spremenita miselnost in ozaveščenost podjetij in zaposlenih. Delo po 55. letu morajo zaposleni razumeti kot vredno, podjetja ali javne službe pa se morajo zavedati koristi, ki jim jih lahko nudijo starejši delavci (pridobljene izkušnje, znanje, prenašanje znanja ...). Brez te kolektivne ozaveščenosti konkretni ukrepi, ki bi jih sprejeli, ne bi mogli biti popolnoma učinkoviti (Evropski ekonomsko-socialni odbor 2005: 122).

Primeri ukrepov za odpravo možnosti in spodbud za predčasno upokojevanje so odprava predčasnega upokojevanja, dvig minimalne starosti, ki jo je treba dopolniti za upokojitev, zvišanje števila potrebnih let dela/zavarovanja za pridobitev pokojnine, zmanjšanje pokojnin (na primer znižanje pokojninske osnove, podaljšanje obdobja, relevantnega za določitev pokojninske osnove), možnost dela s krajšim delovnim časom, delna upokojitev ipd. Praksa je pokazala, da so šele velike finančne koristi oziroma sankcije vplivale na odločitve delavcev o upokojevanju. Pomembno pa je tudi, da so spremembe pokojninske zakonodaje ustrezno podprte z drugimi sistemi, ki zagotavljajo dohodke neaktivnega prebivalstva (invalidsko zavarovanje, sistemi socialne pomoči, zavarovanje za primer brezposelnosti, privatni načini zagotavljanja dohodka).

Družbe, ki se starajo, in takšna je tudi naša, potrebujejo vizijo izobraževanja starejših, raziskovanje in delovanje na tem področju, politične ukrepe in finančne vzvode za razvoj izobraževanja starejših. Če tega države ne bodo storile, politika vseživljenjskega izobraževanja ne bo postala to, kar so politiki želeli. Ne bo pospešila integracije starejših v družbo, marveč bo, nasprotno, povečala razslojenost družbe.

Za večjo zaposlenost in zaposljivost starejših je treba poskrbeti še z ohranjanjem zdravja, varstvom pri delu in povečanjem kakovosti delovnih mest. Starajoči se delavci, ki delajo na manj kakovostnih delovnih mestih, se štirikrat pogosteje odločijo za umik s trga dela v primerjavi s starajočimi se delavci, ki so zaposleni na boljših delovnih mestih (Šlebinger in drugi 2006: 76).

S stališča podjetij je najpomembnejše, da upokojitev in zaposlovanje starejših delavcev postaneta bolj fleksibilna. Prožen prehod med aktivno zaposlitvijo in upokojitvijo ali prožnejše oblike upokojitve bi starejšim delavcem in podjetjem nudile možnost, da bi kar najbolj izkoristili sposobnosti in znanje starejših delavcev. Podjetja potrebujejo dodatno finančno podporo za usposabljanje in izobraževanje ter za druge oblike vseživljenjskega učenja za starejše zaposlene. Tovrstna podpora bi bila dobrodošla zlasti za podjetja, ki zaposlujejo manj usposobljene delavce pod manj ugodnimi zaposlitvenimi pogoji. Starajoči se delavci, ki delajo na manj kakovostnih delovnih mestih, se štirikrat pogosteje odločijo za umik s trga dela v primerjavi s starajočimi se delavci, ki so zaposleni na boljših delovnih mestih (Šlebinger in drugi 2006: 76).

Posebno pozornost je torej treba nameniti promociji starejših delavcev, ozaveščanju delodajalcev o njihovih prednostih in preprečevanju njihove diskriminacije na trgu dela. Zaposlovanje starejših delavcev mora za podjetja postati privlačnejše, zato bi bilo treba uvesti višje subvencije, ugodne davčne olajšave ter podobne ukrepe za podjetja, ki zaposlujejo starejše delavce.

S problemom se je treba soočiti že danes ter takoj pristopiti k oblikovanju aktivnosti in ukrepov za usposabljanje in treniranje starejših delavcev za nove delovne izzive, za motivacijo in vztrajanje v delovnem procesu. Izvajati je treba pritiske na delodajalce, da bi skrbeli za starajočo se delovno silo in tako zagotovili ohranjanje delovnih mest. Prav tako je pomembna pripravljenost starejših na daljše delovno življenje (Malačič 2006: 85).

## 7. LITERATURA IN VIRI

1. Belopavlovič, Nataša. 2008. *Pravna ureditev položaja delovno aktivnih oseb po izpolnitvi pogojev za upokojitev*. Ljubljana: Delavci in delodajalci. Letnik 2.3/2008/VII.
2. Case study: BT – age positive. 2005. Dostopno prek:  
[http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Nationale\\_Inhalte/UK/documents/BT-Positive\\_about\\_Age.pdf](http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Nationale_Inhalte/UK/documents/BT-Positive_about_Age.pdf)
3. Cazes, Sandrine, Nesporova, Alena. 2007. *Flexicurtiy: A relevant approach for Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
4. Cazes, Sandrine, Nesporova, Alena. 2003. *Labour market in trnsition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
5. Commission of the European Communities. 2005. *Integrated Guidelines For Growth And Jobs. 2005-2008*). Dostopno prek:  
[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005\\_141\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_141_en.pdf)
6. Commission of the European Communities. 2008. *Integrated Guidelines For Growth And Jobs. 2008 - 2010*). Dostopno prek:  
[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines_en.pdf)
7. Cvahte, Bojana. 2004. *Položaj starejših oseb na trgu delovne sile*. Ljubljana: Varuh človekovih pravic.
8. Cvetko, Aleksej. 2000. *Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja po novem zakonu*. Ljubljana: Bonex založba.
9. Department for work and pension. 2002. *Being age positive about age diversity at work. A practical guide for buisness*. Dostopno prek:  
[http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Nationale\\_Inhalte/UK/documents/AgeDiversityAtWork.pdf](http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Nationale_Inhalte/UK/documents/AgeDiversityAtWork.pdf)
10. Dimovski, Vlado (2008): *Redefinicija koncepta staranja in management starostnikov*. Dostopno prek:  
[http://www.kapitalska-druzba.si/\\_files/512/kad\\_zbornik2007\\_vlado\\_dimovski.pdf](http://www.kapitalska-druzba.si/_files/512/kad_zbornik2007_vlado_dimovski.pdf)
11. Dimovski, Vlado (2008a): *Staranje zaposlenih – nov izziv za slovenske managerje*. Dostopno prek:

<http://razgledi.net/blog/2008/05/30/staranje-zaposlenih-%E2%80%93-nov-izziv-za-slovenske-managerje/>

12. Dreu, Nataša: Zakaj zaposlovati starejše od 55 let, prednosti za podjetja - zaposlitev brezposelne osebe za nadomeščanje porodniškega dopusta; implementacija evropske strategije zaposlovanja. Dostopno prek:  
<http://www.revijakapital.com/dfs/clanki.php?idclanka=42> (3.2.2008).
13. European Commission. 2001. *EU Employment and Social Policy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
14. European Commission. 2002. *Employment Policies in the EU and in the Member States – Joint Report 2001*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
15. European Commission. *The 1993 White Paper and the Essen Strategy*. Bruselj. Dostopno prek:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/origins\\_en.htm#](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/origins_en.htm#)  
(8. december 2003).
16. European Commission. 2004b. *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
17. European Commission. 2005a. *The Business Case for Diversity – Good Practices in the Workplace*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
18. European Commission. 2005b. *Employment in Europe 2005 – Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2006. *Lisbon National Reform programmes for Growth and Jobs 2005-2008*. Dostopno prek:  
[http://ec.europa.eu/growthandjobs/key/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growthandjobs/key/index_en.htm)
19. European Commission. 2006a. *Employment in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
20. European Commission. 2006b. *Equality and non-discrimination — Annual report 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
21. European Commission. 2007. *European Employment Strategy*. Dostopno prek:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/develop\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm)  
(20.11.2007).



22. European Commission. (2007a). *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 263. Summary*. Dostopno prek:  
[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_263\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf) (11.11.2007).
23. European Commission. (2007b). *Zakaj prav takšno evropsko leto 2007?*. Dostopno prek:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm?language=SL&cat\\_id=EY](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=SL&cat_id=EY) (8.11.2007).
24. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006a. *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
25. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions., 2006b. *Age and employment in the new Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
26. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006c. *A guide to good practice in age management*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
27. EUROSTAT – Statistical Office of the European Communities.. 2006. *International day of older People – EU25 population aged 65 and over expected to double between 1995 and 2050*. News release: 129.
28. Ignjatović, Miroљjub, Kramberger Anton. 2000. *Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13.-15. november 2000*. Ljubljana: Statistični urad republike Slovenije, Statistično društvo Slovenije, 2000, str. 446-459.
29. Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanja na trgu dela v Sloveniji*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj. 14/2005, 44.
30. Kajzer, Alenka. 2006. *Kako povečati stopnjo zaposlenosti v Sloveniji? - Uvod v okroglo mizo. Demografsko-socialni izzivi Slovenije*. Ljubljana: IB revija 4/2006, 63 – 65.
31. Kalčič, Miran. 2006. *Atipične oblike zaposlitve, zaposlovanje starostnikov in obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje*. Ljubljana: Delavci in Delodajalci 2-3/2006/IV.
32. Kalčič, Miran. 2006a. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. ZPIZ-1*. Ljubljana: GV Založba.
33. Kapitalska družba. 2008. *Odnos podjetij do starejših zaposlenih. Poročilo raziskave z interpretacijo rezultatov in priporočili*. Ljubljana: Kapitalska družba..

34. Kidrič, Dušan. 2006. *Spodbude delodajalcem za podaljšanje aktivnosti starejših zaposlenih*. IB revija 4/2006, 81 – 83.
35. Komisija evropskih skupnosti. 2006. *Sporočilo Komisije: Demografska prihodnost Evrope, kako spremeniti izziv v priložnost*. Bruselj.
36. Kopač, A., Hazl, V., Svetlik, I.. 2002. *Evropska politika zaposlovanja*. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M.. ur.. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Kresal, Barbara. 1999a). *Pogodbeno delo med civilnopravno in delopravno ureditvijo*. Ljubljana: Podjetje in delo.
38. Kresal, Barbara. 1999b. *Starost, upokožitev in prenehanje delovnega razmerja*. Ljubljana: Pravniki 54. 6-8).
39. Kresal, Barbara. 2006a. *Odpoved pogodbe o zaposlitvi: »Flexicurity« ali »Securability«?*. Ljubljana: Delavci in Delodajalci 2-3/2006/IV.
40. Kresal, Barbara. 2006b. *Preprečevanje diskriminacije na trgu dela. V: Reforme trga dela; strokovno gradivo*. Ljubljana: Planet GV.
41. Kresal Barbara. 2006c. *Reševanje brezposelnosti v slovenski zgodovini*. V: Zaviršek, D., Leskošek, V.. ur.. *Zgodovina socialnega dela v Sloveniji: med družbenimi gibanji in političnimi sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
42. Kresal Barbara. 2006d. *Delovno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
43. Malačič, Janez.. 2006. *Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela*. Ljubljana: IB Revija 40. 4.
44. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. *Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006*. Dostopno prek:  
<http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200192&dhid=30111>
45. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006*. Dostopno prek:  
[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/apz2006\\_program.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz2006_program.pdf)
46. Moussis, Nicolas. 1999. *Evropska unija*. Ljubljana: Littera picta.
47. Pajnikihar, Tatjana. 2007. *Fleksibilnost na trgu dela in socialna varnost za hitrejšo gospodarsko rast Slovenije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
48. *Pobuda Evropske unije – za raznolikost proti diskriminaciji*. Dostopno prek:  
<http://www.stop-discrimination.info/2690.0.html>

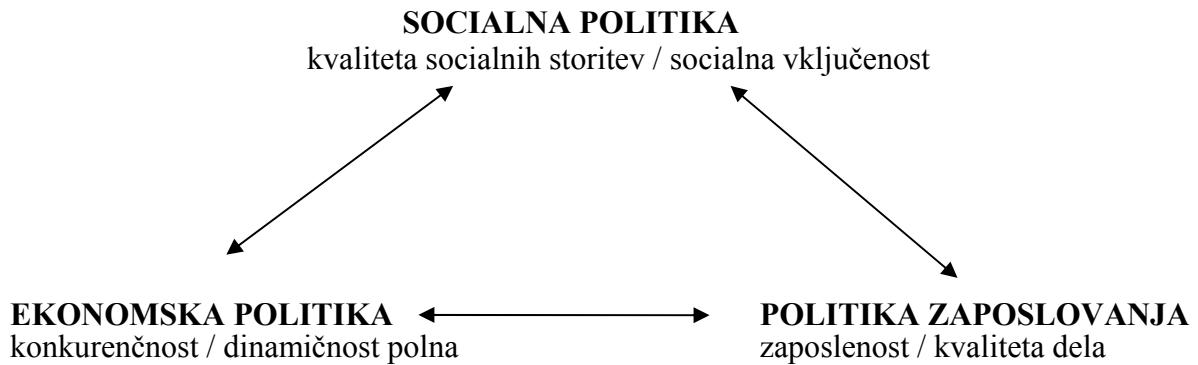
49. Prva osebna zavarovalnica (2007): *Reforma pokojninskega sistema*. Dostopno na [http://www.prva.net/pokojninska\\_reforma.asp?FolderId=111](http://www.prva.net/pokojninska_reforma.asp?FolderId=111) maj, 2008.
50. Senčur, Peček Darja, Kresal, Šoltes, Katarina in Kresal, Barbara. 2004. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
51. Senjur, Marjan (2007): *Ekonomsko razvojne posledice demografskih sprememb Sloveniji*. Dostopno prek: [www.vlada.si/util/bin.php?id=2007022313542956](http://www.vlada.si/util/bin.php?id=2007022313542956) (februar, 2008).
52. Slovensko zavarovalno združenje (2007): *Statistical Insurance Bulletin 2007*. Dostopno prek: <http://www.zav-zdruzenje.si/docs/bilten2007%20eng.pdf>
53. Stropnik, Nada, Stanovnik, Tine. 2002. *Boj proti revščini in socialni izključenosti. 2. knjiga. Primer Slovenije*. Mednarodna organizacija dela. Budimpešta: Skupina za Srednjo in vzhodno Evropo.
54. Stanovnik, Tine. 2006. *Trg dela in možne smeri razvoja pokojninskega razvoja v Sloveniji*. IB revija, 4/2006.
55. Statistični urad Republike Slovenije. 2005. *Projekcije prebivalstva*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=601](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=601)
56. Statistični urad Republike Slovenije. 2007a. *Prebivalstvo Slovenije*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1048](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1048) 31. marec 2007.
57. Statistični urad republike Slovenije. 2007b. *Prebivalstvo*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem\\_soc/Dem\\_soc.asp#05](http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp#05) (5. september 2007).
58. Statistični urad Republike Slovenije 2007. *Praznik dela*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=862](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=862) (november, 2007).
59. Strban, Grega. 2006. *Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti*. Ljubljana: Delavci in Delodajalci 2-3/2006/IV.
60. Strban, Grega. 2006a. *Fleksibilnejša odpoved pogodbe o zaposlitvi in prilagoditev pravic v primeru brezposelnosti*. Ljubljana. Podjetje in delo, letnik 2006, št. 7.
61. Strban, Grega. 2006b. *Položaj brezposelne osebe po spremembah ZZZPB in ZSV*. Pravna praksa 48/770, II–VI.
62. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
63. Svetlik, Ivan; Batič, Mavricija. 2002. *Aktivna politika zaposlovanja. Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
64. Svetlik, Ivan, Trbanc, Martina. 2002. *Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja*. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. ur.. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

65. Šlebinger, Monika, Pušnik, Ksenija in Bradač, Barbara. 2006. *Pristopi k politiki aktivnega staranja*. Ljubljana: IB revija 4/2006, 74- 85.
66. Verša, Dorotea. 1999. *Brezposelnost starejših oseb*. Ljubljana: Gradivo Zavoda RS za zaposlovanje.
67. Verša, Dorotea. 2001. *Starejši na trgu delovne sile v Sloveniji – Položaj in politike. Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje Srednje Evrope. Delavnica Zaposlovanje starejših. 10. in 11. oktober 2001*. Velenje: Zavod RS za zaposlovanje.
68. Verša, Dorotea. 2002. *Zaposlovanje starejših. Politika zaposlovanja*. Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije, 372-395. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede,.
69. Vlada RS. 2005. »Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji«. Ljubljana. Dostopno prek:  
[http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/gospodarske\\_socialne\\_reforme.pdf](http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/gospodarske_socialne_reforme.pdf)
70. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2005. *Strategija razvoja Slovenije*. Dostopno prek:  
[http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/StrategijarazvojaSlovenije\\_-\\_final.pdf](http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/StrategijarazvojaSlovenije_-_final.pdf)
71. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2006. Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji. Poročilo o uresničevanju programa 2006. Dostopno prek:  
[http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/projekti/02\\_SI-porociloNRP2006-slo.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/02_SI-porociloNRP2006-slo.pdf)
72. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2007. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji. Poročilo o uresničevanju programa 2007*. Ljubljana. 2007. Dostopno prek:  
<http://www.svr.gov.si/fileadmin/srs.gov.si/pageuploads/SI-NRP2007-slo.pdf>
73. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2008. Poročilo o razvoju 2008. Dostopno prek:  
[http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2008/PoR\\_08.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2008/PoR_08.pdf)
74. *Zakon o delovnih razmerjih.* (ZDR). Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek:  
[http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO1420.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html)
75. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (uradno prečiščeno besedilo) (ZPIZ-1-UPB4). Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek:  
[http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO4950.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO4950.html)

76. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A)*. Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek:  
[http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis\\_ZAKO4679.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO4679.html)
77. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F)*. Ur. l. RS 79/2006 . Dostopno prek:  
[http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis\\_ZAKO4474.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_ZAKO4474.html)
78. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2006. *Letno poročilo 2005*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm> (november, 2007)
79. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2007. *Letno poročilo 2006*. Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/index.htm> (december, 2007).
80. Zavod RS za zaposlovanje. *Program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013* Dostopno prek:  
[http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz\\_2007\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf) (23. 11. 2006)
81. Zavod RS za zaposlovanje. *Katalog ukrepov APZ za leti 2007 in 2008*. Dostopno prek:  
[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/apz\\_2007\\_2013.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf)  
Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. 2007. *Zavarovanci*. Dostopno prek:  
<http://www.zpiz.si/src/predstavitev/zavarovanci.html>(15. september 2007).
82. Zupančič, Magda. *Strategija aktivnega staranja. Posvet »Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno staranje«*. Ljubljana: Državni svet. 15.5.2007. Dostopno prek:  
<http://www.ds-rs.si/kb/posveti/?View=entry&EntryID=80> (december, 2007)
83. Walker Alan. 1997. *Combating age barriers in employment*. Luxembourg : European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

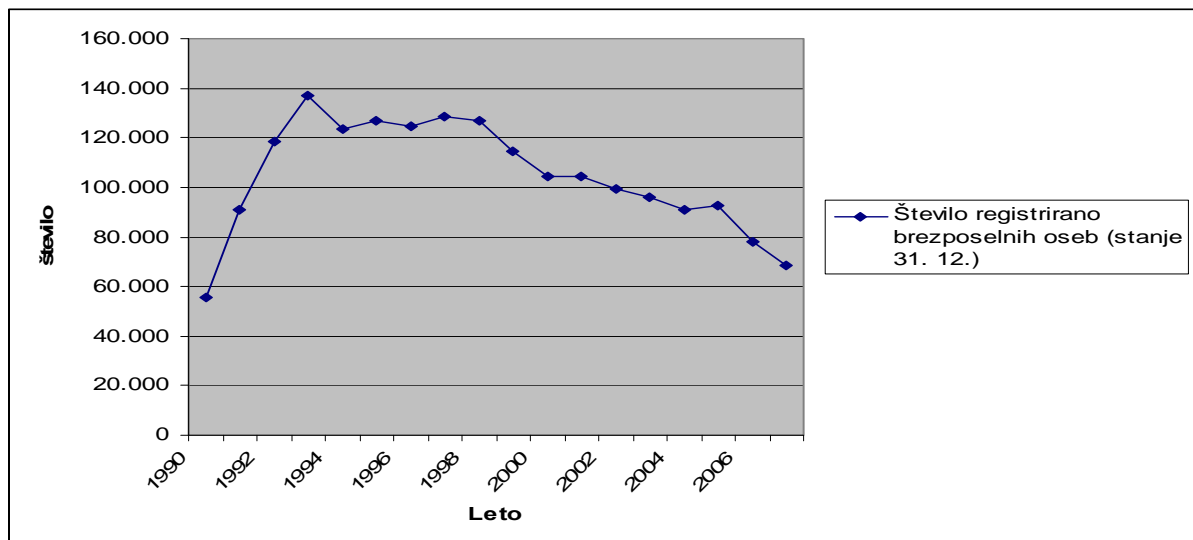
PRILOG A

Slika 2.1: Sodelovanje ekonomske, zaposlovalne in socialne politike



Vir: EU Employment and Social Policy, 2001: 13.

Slika 3.1: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1990 do leta 2007



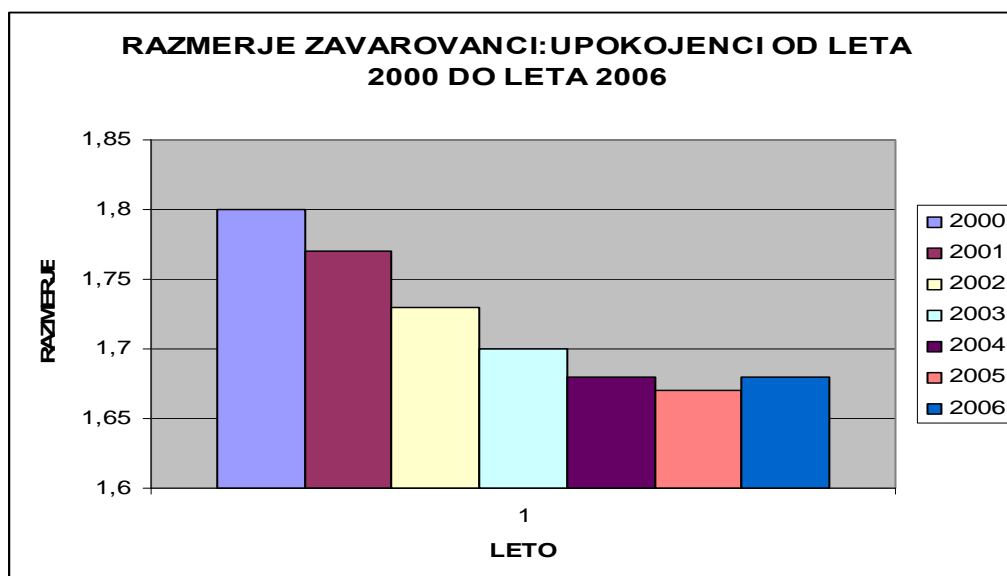
Vir: Prirejeno po podatkih Zavoda za zaposlovanje RS

Tabela 5.1.1: Razmerje med zavarovanci in upokojenci od leta 2000 do 2006

LETO	RAZMERJE UPOKOJENEC: ZAVAROVANEC
2000	1,8
2001	1,77
2002	1,73
2003	1,7
2004	1,68
2005	1,67
2006	1,68

Vir: Mesečni statistični pregled, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Januar 2008

Slika 5.1.2.: Razmerje med zavarovanci in upokojenci od leta 2000 do 2006



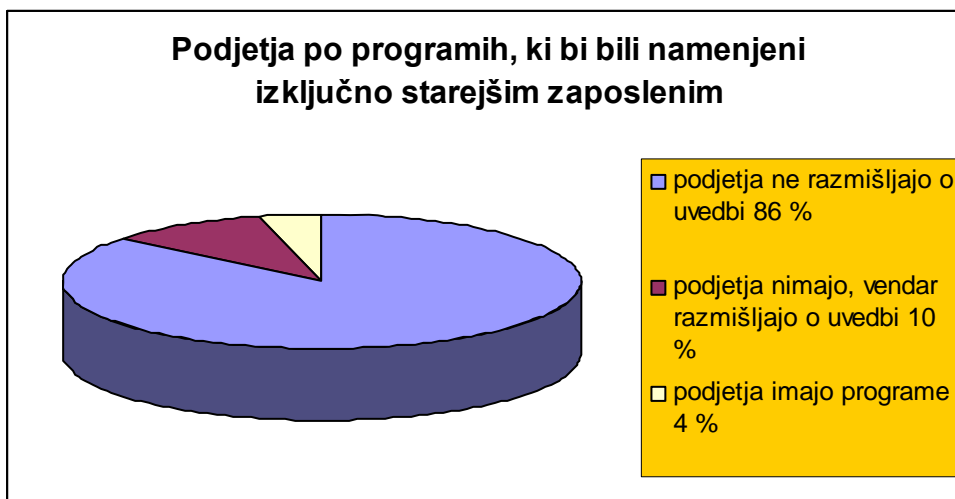
Vir: Mesečni statistični pregled, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Januar 2008

Slika 5.7.1: Podjetja ne izvajajo nobenih ukrepov za zadržanje starejših zaposlenih



Vir: Prirejeno po podatkih raziskave Kapitalske družbe (2008)

Slika 5.7.2: Podjetja po programih, ki bi bili namenjeni izključno starejšim zaposlenim.



Vir: Prirejeno po podatkih raziskave Kapitalske družbe (2008)